

内閣人事局と日本国家公務員労働組合連合会とのやりとり（概要）

日 時 令和7年3月24日（月）13:55～14:15
場 所 合同庁舎8号館 共用会議室
出席者 先方）浅野委員長 ほか5名
当方）松本人事政策統括官、砂山内閣審議官、辻総括参事官
案 件 春闘期要求書に対する最終回答

国公労連

2月17日に提出した「2025年国公労連統一要求書」「非常勤職員制度の抜本改善に向けた重点要求書」「定員管理等に関する要求書」「国家公務員制度等に関する要求書」「性的マイノリティをめぐる職場環境の改善等に関する要求書」に対する「最終回答」を求める。

内閣人事局

本日は大臣が御多忙のため、私からこれまでの検討結果を踏まえた最終回答をさせていただく。

優秀な人材を確保し、国家公務員の職員の皆様が働きがいをもって生き生きと働くよう、内閣人事局としても国家公務員の処遇改善に向けて取り組んでいきたい。

引き続き、現場の実情を含め、皆様からもご提案をいただきながら、前に進めるので、皆様方のご協力をお願いしたい。

令和7年度の給与については、人事院勧告を踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定したい。その際には、皆様とも十分に意見交換を行う。

非常勤職員については、引き続き、適正な処遇が確保されるよう、関係機関とも連携して、必要な取組を進めてまいりる。

自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と誠実に意見交換しつつ、慎重に検討してまいりる。

最後になるが、今後とも皆様とは誠意を持った話合いによる一層の意思疎通に努めてまいりる。

なお、その他の要求事項への回答については、中間回答で申し上げたとおりである。

国公労連

これまで主張してきた観点などを踏まえれば、私たちの切実な要求に正面から回答しておらず、極めて不満である。

2025年春闘期の交渉は、本日をもって一区切りとなるため、夏の概算要求における課

題なども含めて、あらためて国公労連の要求を主張する。

賃金等の改善について、3月12日は、この春闘での大企業を中心とした賃金交渉の集中回答日であった。多くの民間企業で概ね昨年並みの高水準の回答が相次ぎ、全体で5%超の賃上げが維持されると予想されている。

こうした民間企業の賃上げのトレンドは、物価上昇から従業員の生活を守るとともに、激化する人材獲得競争に対応することを重視したものである。前回も指摘したとおり、人事院が3月10日に公表した2025年度の国家公務員採用総合職試験の申込状況は、前年度から11.6%減少しており、その急激な減少傾向は極めて憂慮される事態である。一般職の志願者の減少も懸念されており、有為な人材を確保できないまま、地方支分部局も組織パフォーマンスの低下を招き、長時間・過密労働の深刻化につながる悪循環が危惧される。

政府としても、こうした実態の要因を早急に分析するとともに、人事管理をめぐる施策の軌道修正を図るべきである。

30年以上ぶりとなっている民間企業の大幅な賃上げにあって、それに見合った官民格差を算定できない、すなわち情勢の変化に迅速に適応できない人事院勧告制度の矛盾と限界が顕著となっている。

官民の人材獲得競争が背景にあることを前提とすれば、そこに戦略的な人事管理の政策が不可欠であるところ、現行の給与勧告が単純な官民比較にとどまっているため、賃上げや諸手当の改善を先行して実施する民間企業に有為な人材が奪われるばかりである。

そもそも国家公務員は、国の行政機関の事業を担うための人材であり、多岐にわたる法令などを習得して高度な知識と技能を駆使する専門家の集団である。こうした労務を提供する労働者に相応しい報酬の在り方などは、すでに職務給の原則として確立しているはずである。民間企業との相対的な関係ばかりを重視する、すなわち情勢適応の原則を偏重した給与勧告の在り方は、もはや構造的な欠陥を否定できなくなりつつある。

3月12日に実施された政労使の意見交換では、「賃上げと投資が牽引する成長型経済」の実現に向けて、労使の協力と官民の連携とともに、さまざまな産業・分野の政策を推進することの重要性が確認された。国の行政も社会を構築する1つの産業・分野であり、そこに従事する国家公務員の賃上げも「成長型経済」の実現に大きく影響するものである。

2月17日にも指摘したとおり、2024年の賃金改定では、政府が民間企業などに労働者の賃上げを促している一方で、国家公務員の使用者の立場では、地域手当の支給割合の引下げや配偶者の扶養手当の廃止、寒冷地手当の改悪など、実質的な「賃下げ」を強行した。

政府が「令和7年度の給与について…国政全般の観点から検討」するならば、人事院勧告の尊重に固執した従来の姿勢を見直すとともに、人事院勧告制度の構造的な問題が補完されるよう、政府による「政策的な賃上げ」を実現することをあらためて求める。

非常勤職員制度の抜本改善について、2024年7月現在のところ、期間業務職員の77.6%が女性である。こうした傾向を踏まえれば、非常勤職員の雇用の安定化や常勤職員との均等・均衡待遇を実現しないまま放置することは、女性の間接差別でしかない。2023年

6月から公表されている各府省の男女の賃金格差では、常勤職員を含めた各府省の女性の賃金が男性の6割から7割程度に抑制されている。その主な要因の一つには、低水準に抑制された非常勤職員の賃金の在り方がある。

長期間にわたって任期が更新され、実務経験や知識・技能が蓄積されている場合であっても、ほとんど賃金改善が図られない実態は、早急に改善されなければならない。昇給制度の導入をはじめ、住居手当・扶養手当・寒冷地手当などの生活関連手当の支給などは、極めて切実な要求となっている。

また、月給制の導入を要求する背景には、1か月当たりの勤務日数がまちまちであるため、時給や日給で支給される賃金が各月で変動し、とりわけ5月や12月から2月にかけて支給額が減少する不安定な賃金体系がある。

いずれも早急に実現されるよう、政府としても積極的に検討することを求める。

国民本位の行財政・司法の確立について、これまでも主張してきたとおり、将来的に生産年齢人口が減少していくなかにあって、若年層にも魅力的で持続可能性のある職場環境を整備する必要がある。職場の人的体制を拡充し、長時間・過密労働などの過酷な職場環境を是正するためには、政府の定員管理政策の抜本的な転換が不可欠である。

人事院が5年ごとに実施している「国家公務員長期病休者実態調査」では、2021年度の「精神及び行動の障害」を病因とする長期病休者率は1,701.2であり、前回から431.0ポイント増加し、その翌年度である2022年度には1,919.6にまで急増している。極めて深刻な実態にあると言わざるを得ない。

また、人事院が公表した「令和5年度における苦情相談の状況」では、全体の相談件数が1,822件となり、2013年度の866件から2倍以上に増加し、過去最多を更新しつづけている。相談事案の最多はハラスメント関係が34.8%、健康安全等関係も8.1%となっており、依然として「心の健康」にまつわる相談が目立っている。

こうした客観的な数値を踏まえれば、職場の人的体制が職員の長時間労働につながり、それが長期病休を伴う健康被害の増加を招いていると疑わざるを得ない。

2024年6月に一部変更された「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」では、新たに「各府省は、国家公務員の人材確保が困難化する中で行政サービスを持続させるため、行政のデジタル・トランスフォーメーション（行政DX）に取り組む」「令和11年度末までの間に、…デジタルの力をいかして、人手不足が深刻化する中、現在の国家公務員の定員を増やすことに行政サービスを持続できる環境を整備する」「各府省は、行政の重要課題への対応や業務の遂行上職員不足が課題となっている場合等に充てられる人的リソースを確保するため、デジタル化の推進…等の業務改革に取り組む」とされており、「人手不足」をめぐる諸課題を行政DXで解消しようとする姿勢が見受けられる。

しかしながら、国民のニーズやスキル、さまざまな社会環境などが行政DXに適合するまでは、定員合理化目標数に見合うような「省力化等の効果」を得られない。そもそも「人手不足」を招かないような職場環境を整備する必要があることは、すでに指摘したとおりである。行政DXを口実にした定員合理化は、さらなる行政執行体制の歪みに直結しかねないため、到底容認できない。

あらためて政府の定員管理政策を抜本的に転換し、国家公務員を大幅に増員することを求める。

高齢期雇用・定年延長について、定年引上げは、実質的に開始された2024年度の当初から、各府省の円滑な運用に支障をきたしている。とりわけ30%の賃下げに伴う悪影響が顕著であり、職務・職責の実態に見合わない賃金水準への不満は、60歳以前の職員との均等・均衡待遇、同一労働同一賃金などの諸原則を逸脱しているばかりでなく、民間との不合理な格差にも起因している。

また、60歳での退職金の受給を予定していた住宅ローンなどの返済は、職員の生活を圧迫している。30%の賃下げでは元本の返済もままならず、退職金を受給するため、不本意にも再任用を選択した実例も少なくない。

高齢期雇用の在り方として不健全な実態が指摘されており、早急に是正の措置を講じることが不可欠である。人事院の職種別民間給与実態調査の結果では、定年引上げに伴う60歳超従業員の賃金水準が概ね77%前後で推移していることを踏まえ、当面は、それに準拠した賃金水準を保障するなど、「65歳定年の完成を視野に入れた…給与水準（給与カーブ）の在り方」を検討するまでの暫定的な措置として、2025年の賃金改定で実現することを求める。

民主的公務員制度と労働基本権の確立について、すでに主張したとおり、人事院勧告制度の矛盾と限界が顕在化している。

賃金決定の諸原則を踏まえれば、民間企業の大幅な賃上げに準拠すべき官民格差の解消に至らず、情勢適応の原則が蔑ろにされている。長期化する物価上昇に見合った賃上げが実現しないまま、生計費原則も無視されている。とりわけ中高齢層の賃上げが過剰に抑制されているなど、職務給の原則も遵守されていない。

2024年には、人事院勧告が前提としている賃金改定の実施時期が遵守されない事態に至った。現行の人事院勧告制度は、国家公務員の労働基本権制約の代償措置としての機能を喪失しつつある。労働者の普遍的な権利である労働基本権が一方的に侵害されていることとなり、もはや違憲状態にあると言わざるを得ない。

政府が指摘する「多岐にわたる課題」には、こうした違憲状態を放置することにも優先する相応の合理性があるとは言えない。国家公務員の労働基本権の完全回復に向けて、早急に国公労連との協議を開始することを求める。

労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について、2月17日にも指摘したとおり、「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合」や他律部署の指定割合などが高水準を維持しており、超過勤務の上限規制が適正に機能していない。

民間企業では、既存の労働者の長時間労働と新たな労働者の雇用の拡大を選択するに当たって、人件費のコストの観点から、時間外労働の割増賃金率が150%を超えることが1つの指標とされている。欧米の労働法制では150%が一般的となっており、日本の125%程度では、既存の労働者の時間外労働が相対的に低コストとなるため、長時間労働が解消されないまま、雇用の拡大につながらないという悪循環を招いている。

こうした実態を踏まえれば、超過勤務手当の割増率を150%に拡大することとともに、さらなる上限規制の強化を検討すべき時期にある。例えば、上限を超える超過勤務の割合をゼロに向けて低減させるため、各府省に段階的な数値目標を設定させるなど、インセンティブにつながる措置を検討すべきである。

両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進について、3月8日の国際女性デーにちなんで公表された先進国29カ国の「女性の働きやすさ」ランキング（2024年）では、日本が2年連続でワースト3位であったことが報道されている。夫の遠隔地への転勤に伴う妻の離職が男女共同参画を阻害してきたことなどを踏まえれば、4月に施行される通勤手当の見直しにより「女性の働きやすさ」を実現していく観点も不可欠である。

しかしながら、新幹線等の特別料金を支給できる「育児、介護等のやむを得ない事情により転居」した職員には、子の養育、父母の介護、職員の転居などの要件が定められた。近年は、必ずしも子を養育しない夫婦や障がいのある成人の子の医療的ケアを担う労働者をはじめ、家族構成ばかりでなく、ライフスタイルや家庭的事情などが多様化し、いずれも家族の同居を伴うことによってはじめて、そうした多様性を維持できる傾向にある。

さらに、民法第752条は、「夫婦は同居し、互いに協力し扶助しなければならない」という同居と相互扶助の義務を定めているところ、女性の社会進出や男女共同参画を推進し、ジェンダーギャップを解消するためには、配偶者の就業を支援するとともに、夫婦が同居できる職場環境を整備することが不可欠である。新幹線等の特別料金の支給は、あらゆる家庭的な事情に適用できるよう、家族と同居するために遠距離通勤を余儀なくされる職員を網羅的に対象とすることを求める。

健康・安全確保、母性保護等について、近年になって深刻化しつつあるカスタマー・ハラスメントは、その当事者が組織の外部にあるという特性があり、これまでのパワー・ハラスメントの概念などでは対応できないことが明確である。また、その加害者にも代替性のない行政サービスを享受する権利があるため、民間企業のノウハウが通用しないことも想定する必要がある。

ハラスメント対策の全般にわたって、それぞれのハラスメントの特性を踏まえた実効性のある措置が不可欠であることを踏まえ、各府省を積極的に支援するとともに、新たな課題となっているカスタマー・ハラスメントやSOGIハラスメントは、統一的に利用できるガイドラインなどを作成することを求める。

内閣人事局

皆様方の御意見はしっかりと承った。引き続き、皆様方との意思疎通に努めてまいりたい。

国公労連

双方の認識が一致しない課題も少なくないものの、2025年春闘期の交渉は一区切りとなる。夏の概算要求に向けて解決すべき課題も多岐にわたるため、今後の継続した検討とともに、国公労連との交渉・協議を求めて、本日の交渉を終了する。

— 以 上 —

文責：内閣官房内閣人事局（先方の発言については未確認）