

## 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8月8日（金）10:55～11:15

場 所 合同庁舎8号館8階特別中会議室

出席者 先方）浅野中央執行委員長 ほか5名

当方）松本人事政策統括官 ほか2名

案 件 2025年人事院勧告の取扱い等に関する要求書の受取

### 国公労連

人事院は8月7日、賃金の官民較差に基づく俸給額を平均15,014円（3.62%）、一時金を0.05月の引上げを中心とする2025年人事院勧告等を国会と内閣に提出した。賃金改定率が34年ぶりの高水準とされているものの、職場の期待感を相当に下回る印象を否めない。「骨太の方針2025」で「賃上げを起点とした成長型経済の実現」「物価上昇を上回る賃上げの普及・定着」などが謳われているにもかかわらず、約900万人の労働者に影響する国家公務員の賃金改定率としてはあまりに低水準である。厚生労働省は8月1日、「令和7年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」を公表した。資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業390社の平均妥結額は18,629円、賃金上昇率は5.52%となっています。国家公務員の平均昇給率を1%程度と想定すれば、3.62%の平均改定率では、依然として1ポイント程度の官民較差が解消されないままである。総務省が7月18日に公表した6月の全国消費者物価指数は、2020年を100として生鮮食品を除く総合指数が111.4、前年同月比で3.3%上昇した。3%超の上昇は7か月連続であり、「物価上昇を上回る賃上げ」に至ったとまでは言えない。厚生労働省の中央最低賃金審議会でも、2025年度の地域別最低賃金の改定額の目安は、全国加重平均で6.0%が答申されたが、そうした「外部労働市場に見劣りしない報酬水準」とも乖離し、「若者の公務員離れ」に拍車をかけるほどにネガティブなイメージを蔓延させる数値となっている。官民較差の比較企業規模については、不十分ながらも改善の措置が講じられた。一方、これまで地方支分部局も含めて1,000人以上に改善することを一貫して要求してきましたが、一般職の国家公務員の8割以上が在職している地方支分部局を100人以上にとどめたことが民間の春闘相場を大幅に下回る賃金改定率につながったと判断せざるを得ない。

若年層以外の賃金改定について、世代間の配分の在り方について、当事者である中高齢層の実態を踏まえた賃金改定となった。しかしながら、長年にわたって不当かつ過剰な賃金抑制を余儀なくされている中高齢層にとっては、これまで政府・人事院が実現すべきであった賃上げの債務が蓄積されており、僅か1回の賃上げで相殺できる規模ではない。持続可能性のある、すなわち将来的にも上昇が見込める賃金体系は若年層にとっても、職業と組織への長期的な帰属意識やワークエンゲージメントを醸成するために不可欠な要素である。また、中高齢層の賃上げが顕著に抑制されていることについて、当事者の気分・感情は限界に至っている。定年引上げや再任用に伴う大幅な「賃下げ」、55歳超の昇給停止などの不利益処分は、職務給原則に矛盾するばかりでなく、懲戒処分の減給のような効果すら指摘されている。そうした極めて理不尽な実態は、いわゆる「静かな退職」を助長しはじめており、急激に変化している高齢期雇用の労働環境から乖離する一方で、職場の

モラルの崩壊も危惧される。世代間の不均衡を是正しつつ、職員の不公平感を解消するため、次年度以降も中高年齢層の職務・職責に見合った賃上げを継続する必要がある。

初任給の賃金改定額について、民間企業が人材確保のために実施している賃金改善と比較すれば、依然として低水準であると言わざるを得ない。中高年齢層の賃上げを措置しつつ、地域別最低賃金の近傍にとどまっている高卒初任給などを大幅に改善するためには、官民較差に基づく原資が絶対的に不足している。その要因は、国の行政機関の実態を反映していない比較企業規模にあることは明白である。人事院が7月29日に公表した「総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート」の結果では、「周りの優秀な学生が国家公務員以外を選んだ決め手」として「給与等の勤務条件がいい」に64.4%、「公務の魅力向上のために必要と考えられる取組」としても「給与水準の引上げ」に78.2%、いずれも圧倒的多数の回答となっている。こうしたアンケートは一般職試験からの新規採用職員にも実施すべきだが、一般職試験から採用された新規採用職員にもこうした傾向は共通するものと推認できる。地域別最低賃金の大幅な引上げが継続していくこと、高齢期雇用の労働環境や賃金体系が急激に変化している実態などを踏まえれば、僅かな原資の配分に終止する賃金改定では①情勢適応の原則、②職務給原則、③生計費原則を維持できず、国家公務員の給与制度として破綻しかねない。

本府省業務調整手当の拡充は、あからさまに地方支分部局を冷遇するものであり、職員の不公平感を炎上させ、組織の分断を招きかねない。職務・職責の高度化は、本府省にとどまるものではない。国民に直接的に行政サービスを提供する地方支分部局では、新規施策の肥大化などとも相まって、その業務や役割が変質してきており、行政ニーズや各官職の職務・職責が確実に高度化している。職場実態を無視した定員合理化が地方支分部局に配分されていることは、各官職が担うべき業務の大幅な拡大にもつながっている。官民較差の比較企業規模の在り方を含めて、むしろ本府省との機関間格差の縮小に向かうべきと考える。地方支分部局の実態が軽視されているという印象は、職員のモチベーションを敏感に反応させるものであり、その影響を侮るべきではない。人事行政諮問会議の最終提言にある「職務の難易度・責任の重さに見合った給与」については客観的な指標である級別標準職務表により、「外部労働市場に見劣りしない報酬水準」については比較企業規模を実態に見合う措置を講じることにより実現すべきであり、諸手当の複層的な措置を講じるべきではない。とりわけ本府省の幹部・管理職員には①俸給の特別調整額、②東京都特別区に支給される地域手当、③本府省業務調整手当と趣旨が一部で重複するような賃金が支給されており、また、「給与制度のアップデート」では、本府省課室長級の俸給体系の見直しにより昇格・昇給メリットが大幅に拡大しており、職務・職責の評価の在り方がとめどなく膨張・肥大化している。また、とりわけ地方支分部局では、職員の能力や「世代間の公平性」などに見合った級別定数などが絶対的に不足しているため、在級期間を超えても長期間にわたって昇格できない実態がある。在級期間表の廃止は、驚異的な昇格ペースとなっている本府省での相乗効果を狙ったものであり、ここにも過剰な機関間格差が顕在化しているということを指摘しておく。

国の行政機関は、本府省や地方支分部局による全国ネットワークを構築し、各地域でくまなく公務・公共サービスを提供しており、その組織体系などを維持するに当たっては、広域の人事異動も余儀なくされている。本府省と地方支分部局が連携して行政を担っており、いずれも全国的に事業を展開している大企業に相当する組織である。すでに地方支

分府局での人材確保も困難となっている。全国均一・統一の行政サービスを提供する国の行政機関の機能を維持するに当たっては、生産年齢人口が減少する地域などであっても人材の流出を招くことなく、安定的に新規採用などを確保できる賃金体系を実現する必要がある、本府省での人材確保を偏重する不均衡な措置は講じるべきではない。そうした機関間格差は、地方支分部局の職員のプライドを損なうものであり、それに伴う不公平感の蔓延とも相まって、そのモチベーションと組織のパフォーマンスの低下につながりかねない。各地域の労働力不足が深刻化し、官民の人材獲得競争が激化しているところ、現在の至上命題である人材確保が地方支分部局において困難なものとなり、行政の執行体制そのものが破綻するおそれがある。仮に本府省の職務・職責の高度化を評価し、政策の企画・立案の機能を拡充した場合であっても、その実施部門の人材確保がままならないようでは国民に必要なかつ適正な行政サービスを提供できないこととなりかねず、本末転倒と言わざるを得ない。したがって、本府省業務調整手当の拡充を見送るとともに、地方支分部局も含めて比較企業規模を1,000人以上として官民較差を算出し、その原資はすべての世代を対象とする俸給額の引上げに活用することを求める。

自動車等使用者の通勤手当は、100km以上を上限とする距離区分の新設、各距離区分の支給額の改善、駐車場利用に関する措置の新設が打ち出された。それぞれの支給水準については、公共交通機関を利用する職員との均衡や国の行政機関の特性などを踏まえ、あくまで実費弁償を確実に実現できるものを求める。

「給与制度のアップデート」による地域手当の見直しは、2026年度が2回目の改定となる。多くの地域では支給割合の引下げを伴っているが、地域手当は俸給額に準じた月例給なので「賃下げ」の悪影響が顕著である。政府が「物価上昇を上回る賃上げの普及・定着」を推進している実態を踏まえ、あらためて支給割合の引下げの中止を求める。2024年の「職員の給与に関する報告」では、「地域手当に対しては、最大20%という支給割合の差が過大ではないかなどの指摘があり、支給割合の差の在り方について今後とも検討していく」とされている。賃金の地域間格差は、官民ともに人材確保の足枷となっており、その解消が喫緊の課題となっていることから、政府としても問題意識をもって検討することを求める。

非常勤職員の勤務条件については、常勤職員との均等・均衡待遇の観点を踏まえ、任用当初からの年次休暇の付与、子の看護等休暇などの有給化、昇給制度や月給制の導入をはじめ、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給与体系の抜本的な改善を求めてきた。また、「3年公募要件」が撤廃されてもなお、雇用の安定化につながらない実態を踏まえ、既存のルールや固定観念から脱却した新たな施策を早急に検討・実現することを求めてきた。今年の人事院勧告等にはその展望すら含まれておらず極めて不満である。これまで指摘してきた実態を踏まえ、早急に実効性のある措置を検討し、国公労連と交渉・協議することを求める。

月例給が「地域別最低賃金に相当する額」を下回る場合の措置は、4月時点の官民較差に基づいて改定された国家公務員の賃金水準が当年度に改定される地域別最低賃金を下回ることを想定したものだが、地域別最低賃金は、いわゆるパート・アルバイトなどの非正規労働者にも適用されるものであり、民間企業の正規労働者との賃金較差の解消を目的として改定された国家公務員の賃金水準がナショナルミニマムの指標を下回る実態は、情勢適応の原則、職務給の原則、生計費原則のいずれにも適合していないと認識せざるを

得ない。極めて不正常な実態を前提とした措置そのものには強烈な違和感がある。近年は民間企業の大幅な賃上げや地域別最低賃金の上昇に適応できない人事院勧告制度の矛盾と限界が顕著になっている。民間の春闘相場に見合った賃金改定を恒常的かつ安定的に実施し、最低でも官民較差を確実に解消するものでなければならない。本措置は、必ずしも実施を否定するものではないものの、いわゆる対処療法に過ぎないため、あくまで臨時・特例的なものとすべきであるとする。

#### **内閣人事局**

昨日、人事院から給与改定に関する勧告が提出された。これを受けて、その取扱いの検討に着手したところである。

国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点から、その取扱いの検討を進めていく。その過程においては、皆様方の意見も十分にお聞きしたいと考えている。

給与以外の要求事項についても検討させていただいたうえで、しかるべき時期に回答を行いたいと考えている。

#### **国公労連**

今年の人事院勧告等を具体化するに当たっては、本日述べた要求を反映した内容とするとともに、個別具体的な施策については、国公労連との交渉協議・合意を前提とすることを求める。要求についての引き続きの検討を求めて本日の会見は終了とする。

－ 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）