

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10月30日（木）13:30～14:00

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4名

当方）松本人事政策統括官、辻総括参事官

案 件 2025年人事院勧告の取扱い等に関する要求書に対する中間回答②

国公労連

2025年人事院勧告の取扱いなどに関わる3回目のやりとりとなるところ、本日現在の政府の検討状況について、人事政策統括官から回答を求める。

内閣人事局

8月8日に提出された要求書について、現時点における検討状況を回答させていただく。

「1. 2025年人事院勧告等の取扱い」に関し、本年の給与の取扱いについては、去る8月7日に人事院から国家公務員の給与についての報告及び勧告があったことを受け、同日、第1回の給与関係閣僚会議が持ち回りで開催されたところ。給与改定に当たっては、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下、国政全般の観点から検討を進めているところであり、早急に結論が得られるよう努力してまいりたい。

「2. 長時間労働の是正等」に関し、超過勤務の縮減のため、各府省等は、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づき、業務の廃止・効率化、デジタル化、マネジメント改革推進のための取組、勤務時間管理のシステム化等を進めているところ。本年9月には月100時間超等の超過勤務の最小化に向け各府省等に実態把握、要因分析、取組目標の設定等を求める通知を内閣人事局と人事院の連名で発出したところであり、今後とも人事院と連携して超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。

「3. 健康・安全確保等」に関し、内閣人事局としては、各府省の取組を補完するため、パワー・ハラスメントやカスタマー・ハラスメントを含むハラスメント防止講習を提供しているところ。引き続きハラスメントに係る研修や講演会等の啓発活動を行うこととしている。また、カスタマー・ハラスメント対策については、人事院とも連携しつつ、各府省等における実態や取組事例の調査結果の共有やカスタマー・ハラスメント対策に関する内容を取り入れた講演会等の実施を通して、各府省等における取組を支援してまいりたい。

「4. 非常勤職員の適切な処遇の確保」に関し、非常勤職員の常勤化・定員化や任期の定めのない非常勤職員の任用については、常勤職員の官職に任用するためには、採用試験などによる能力の実証が必要とされているため困難であることを御理解いただきたい。また、非常勤職員の給与については、人事院において、一昨年の4月に非常勤職員の給与に関する指針を改正し、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には、非常勤職員の給与についても、常勤職員に準じて改定するよう努める旨を追

加し、この指針に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導していくものと承知している。なお、給与の遡及改定については、昨年12月に人事院と内閣人事局から改めて周知を図ったところである。非常勤職員の休暇等については、人事院において検討されるべきものと承知しているが、本年4月に子の看護等休暇の利用対象拡大や病気休暇の有給化が行われるなど、着実に制度の整備が進められているところである。

「5. 定年引上げをはじめとする高齢期雇用」に関しては、シニア職員がその知識・経験を存分に発揮し、働き方改革等にもつながるよう「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」の趣旨を踏まえ、引き続き様々な取組を進めてまいりたい。また、この取組指針では、定年の段階的な引上げ期間中に、定年退職者が再任用を希望する場合には、平成25年3月の閣議決定に準じて、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとしている。引き続き各任命権者を含め、政府全体で適切に対応してまいりたい。

「7. 民主的公務員制度と労働基本権の確立」に関し、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と認識しており、皆様と誠実に意見交換しつつ、これからも更に意思疎通を深めてまいりたいと考えている。

国公労連

「現時点における検討状況」とはいえ、従前どおりの回答に終止しており、私たちの要求の実現に向けて積極的に検討してきた印象もなく極めて不満である。

これまで要求してきた観点を前提としつつ、あらためて強調しておきたい要素を主張する。

【2025年人事院勧告の取扱い等】

冒頭に「国政全般の観点から検討を進めているところであり、早急に結論が得られるよう努力してまいりたい」という回答があった。前回の9月18日には、2024年の賃金改善が「凍結」状態となった教訓などを踏まえ、政府として責任をもって対応することを求めたところである。2025年人事院勧告が想定している12月1日までの改正給与法の施行が危ぶまれていることは、職場の不安を煽るものであり、到底容認できない。

一方で、2025年度の地域別最低賃金が順次改定されている。10月3日には時給1,226円の東京都、10月4日には1,225円の神奈川県で発効しており、2都県の一部の地域では、国家公務員の高卒初任給が地域別最低賃金を下回っている。極めて深刻な実態にあると認識すべきであり、残る1か月で賃金改善が確実に実現するよう、最大限の努力を求める。また、今後のスケジュールの見通しなどについて、再回答を求める。

2025年人事院勧告や国家公務員の賃金の在り方をめぐっては、①民間の春闘相場を大幅に下回る賃金改定率、②官民較差の比較企業規模をはじめとする本府省と地方支分部局の機関間格差の拡大、③年齢差別である高齢層の理不尽な賃金抑制、④同一労働同一賃金の原則に矛盾した地域手当による地域間格差など、これまで主張してきたとおり、諸問題の解消に向けて不断の検討を求める。

再任用職員は、常勤職員の最高号俸に準じた賃金改定により、前年を上回る賃上げが

見込まれているものの、行政職俸給表(一)では、1級が常勤職員の高卒初任給と同一、2級が一般職大卒初任給以下、3級が地方出先機関の係長級以下の賃金水準であり、常勤職員との均等・均衡待遇が実現するとは言えない。再任用職員の職務は、常勤職員と同種・同等に高度化してきた一方で、近年の労働力不足の実態は、高齢期雇用をめぐる労働環境そのものを急激に変化させている。すでに民間企業では、人材確保や人手不足をめぐる諸課題を克服するため、60歳超の賃金抑制や役職定年を是正・撤廃するなど、高齢層の人事管理を転換しはじめている。再任用職員の職務・職責に見合った俸給額と一時金の支給月数の改善が喫緊の課題となっている。

非常勤職員の賃金は、「常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する」という給与法第22条第2項の原則が維持されているものの、「非常勤職員の給与に関する指針」では、「常勤職員の初号俸の俸給月額を基礎」とするとされている。行政職俸給表(一)での初号俸の賃金改定額は、1級12,300円、2級12,000円、3級11,000円などとなっており、一時金の0.05月の引上げとともに、4月に遡及した賃金改善が確実に実施されるよう、必要な予算措置を講じることを求める。

【長時間労働の是正、健康・安全確保等】

2025年人事院勧告での本府省業務調整手当の見直しに当たって、幹部・管理職員を追加する措置には、「人事行政諮問会議 最終提言」で「課長補佐級から室長級に昇任・昇格した際に年収ベースで給与が下がるケースが少なくない」という「初任管理職の給与水準の問題」が指摘されたことも背景にある。超過勤務手当が支給されない幹部・管理職員の特性を踏まえたものであるものの、超過勤務手当には、正規の勤務時間を超過した労働に対する賃金としての効果とともに、時間外労働を命令した使用者にペナルティを課し、間接的に長時間労働を抑制する機能が併存している。「初任管理職の給与水準」を上回るような超過勤務手当の支給状況、すなわち長時間労働の実態を解消するための措置を先行して講じる必要があるはずであり、そもそも本府省業務調整手当の拡充にとどまるならば、地方支分部局の初任管理職への措置が欠落することにもなる。一方で初任管理職に相当する官職の職務の実態は、業務や勤務時間の管理をはじめ、人事評価制度の評価者の職責などとともに、職場の脆弱な人的体制とも相まって、プレイングマネージャーとして長時間過密労働を余儀なくされている。初任管理職に支給される俸給の特別調整額は、そうした時間外労働の対価が含まれた賃金水準とは言えない。したがって、長時間過密労働の解消を優先しつつ、いわゆる「名ばかり管理職」の実態を是正するため、俸給の特別調整額を支給する官職の指定、超過勤務手当を支給する職員の範囲の在り方などを含めて検討すべきである。

高市首相は、自由民主党総裁に選出された10月4日、『『ワークライフバランス』という言葉は捨てます』と発言し、多くの批判を招いている。この言葉は、個人の価値観などに基づくものであるばかりでなく、内閣総理大臣としての認識にも内在するものであり、およそ看過できない。それを裏付けるように、10月21日には、「心身の健康維持と従業者の選択を前提にした労働時間規制の緩和の検討」を厚生労働大臣に指示している。冒頭の回答では、「月100時間超等の超過勤務の最小化に向け各府省等の実態把握、要因

分析、取組目標の設定等を求める通知を…発出した」とあったものの、早くもその実効性に懸念があると言わざるを得ない。前回の9月18日にも指摘したとおり、2024年の「国家公務員の超過勤務の実態」では、本府省の平均年間超過勤務時間数が375.7時間、年間総超過勤務時間数が360時間を超えた職員の割合が45.5%である。2023年度の「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合」は、上限が月100時間とされている「他律部署」で16.0%であり、本府省での「他律部署」の指定割合も77.5%であるなど、超過勤務の上限規制が有効に機能しているとは言えない。それをさらに「緩和」することは、「若者の公務員離れ」や若年層の離職に拍車をかけるなど、到底容認できるものではない。「月100時間超等の超過勤務の最小化」に向けた各府省宛ての通知は、組織目標の設定、実態の把握と要因の分析・特定、PCDAサイクルに基づく取組などを主旨とするものである。長時間過密労働の根本的かつ最大の要因である組織の人的体制については、繁忙部署への人事配置の最適化などにとどまっており、職員の増員により1人当たりの業務量を軽減する観点が欠落している。また、あくまで本府省を想定した措置であり、地方支分部局でも長時間過密労働が蔓延し、長期病休や現職死亡を伴う健康被害が少なくない実態を軽視していると言わざるを得ない。「ワークライフバランス」は、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」をはじめとする政府方針の中心的な概念の1つとして定着しつつある。職員の長時間過密労働の是正や健康・安全確保に当たって、それが欠落した措置には実効性を期待できない。『「ワークライフバランス」という言葉を捨てます』という高市首相の発言を速やかに撤回することを求める。

【非常勤職員の適切な処遇の確保】

2025年人事院勧告には、非常勤職員の勤務条件の改善につながる要素がないものの、さらなる雇用の安定化をはじめ、常勤職員との均等・均衡待遇の実現が喫緊の課題となっている。その背景には、国家公務員の人材確保が困難となっていることとともに、常勤職員の年齢別人員構成の不均衡や欠員の増大などが組織の機能の維持を困難にしている実態がある。それを補完するに当たっては、実務経験や知識・技能が蓄積された非常勤職員の常勤化や任期の在り方の見直しが不可欠となっている。前回の9月18日には、「常勤職員とそれ以外で働く非常勤職員というかたちに限界がきているのではないか」「多様化、流動化に対応した仕組みにしていかなければならないという問題意識は政府としても共有している」という趣旨の回答があった。早急の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。

【民主的公務員制度と労働基本権の確立】

人事院の「職員の給与に関する報告」では、「職務・職責を重視した新たな給与体系に移行するため、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう、勤務時間や任用など他の制度と一体で見直しを進める」こととされている。また、「公務員人事管理に関する報告」では「新たな人事制度の方向性」が表明され、「優秀な人材が魅力と受け止めるような給与体系は、業績等にかかわらず一律に給与が上昇していくような年功的なものではなく、採用後の役割や活躍に応じて給与が上昇し、職員の職務や公務への貢献にふさわしい水準が確保されたものである」とされているもの

の、そのように人事院が断定する根拠や指標は、必ずしも明確ではない。さらに、「毎年の適正な人事評価に基づき高い能力・実績のある人材が登用され、より職務・職責に見合った給与が支給される体系とすることが重要である」ことも前提とされており、人事評価制度の公正性・透明性・客観性・納得性が確保されないまま、能力・実績主義が強化されることを危惧している。2025年3月の「人事行政諮問会議 最終提言」では、人事評価の「評価運用の改善」が提言されており、「職員が働きがいと成長実感を得られる人事評価」のための措置として、「人事評価結果と給与上の考課査定結果を連動させていくことで職員の納得感を高める」とされている。国の行政機関の特性である集団的執務体制を踏まえれば、組織が担う業務やその成果には、複数の職員が多種多様に参与しているため、一部の職員の能力や業績が評価され、その評価結果を任用・給与等の決定に活用することは、多数の職員の不公平感を助長するものでしかない。「職員の納得感を高める」こととも矛盾し、職員のワークエンゲージメントを低下させかねない。また、「評価結果の分布の目安を設けることなども検討すべき」とも提言されているものの、上位の評価結果の分布状況を上位の昇給区分の分布率に一致させるため、恣意的かつ不適切な調整などを招きかねない。絶対評価を形骸化させ、相対評価に変質させるものであり、そのような人事評価制度の根幹に関わる改悪は到底容認できない。

「人事行政諮問会議 最終提言」から連想される「新たな人事制度の方向性」では、いわゆるメンバーシップ型雇用からジョブ型雇用への転換なども危惧される。一般的にジョブ型雇用は、その仕事の専門性に着目した雇用形態であるため、スペシャリストやプロフェッショナルなどの指向性に特徴がある。一般職の国家公務員は、その職務遂行に当たって、安定性・継続性・統一性などが要請されるため、長期勤続を前提とした職務経験や知識・技能の習得・蓄積が不可欠となっている。そのため、各府省の多岐にわたる官職に就き、多種多様な職務に従事するゼネラリストとしての能力が必要とされる傾向にあり、ジョブ型雇用との親和性が希薄な職業となっている。こうした「新たな人事制度の方向性」や「新たな給与体系」には、さまざまな懸念を払拭できない。仮にそれらが検討される場合には、①国家公務員の特性である中立性・公正性・専門性などを維持すること、②能力・実績主義の強化が人材確保につながらないこと、③ジョブ型雇用が国家公務員の人事行政になじまないことなどに留意するとともに、国公労連と徹底的に交渉・協議することを求める。

【その他】

10月21日に高市首相が松本大臣に宛てた指示書には、「国家公務員の（人事評価の徹底、早期選抜・中途採用を推進しつつ、）執務環境を含め、その処遇を大幅に改善するとともに、定員抑制を見直しに取り組む」と記述されているという報道があった。この指示の趣旨など、現時点で把握している内容について回答を求める。

内閣人事局

【給与改定に係る今後のスケジュール】

給与改定に当たっては、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢の下、現在、国政全般の観点から検討を進めているところだが、11月前半に給与関係閣僚会議を開催し、給与改定の取扱方針を決定するとともに、今国会に給与法案を提出し、国会の審議を仰ぐことと

したい。

【非常勤職員の給与改定】

非常勤職員の給与の遡及改定については、本年も人事院と内閣人事局から各府省に改めて周知するほか、各府省に対し非常勤職員の給与改定に係る実態把握のための調査を引き続き行うなど適切に対応してまいりたい。

【高市首相の発言】

ご指摘の高市首相の発言は、自民党総裁選出後の挨拶において、自民党所属の国会議員に向け、新総裁としての決意を述べられたものであり、我々に向けられたものではないと認識している。その上で、我々としてはワークライフバランスの確保、優秀な人材の確保、質の高い行政サービスの継続的な提供のため、職員が意欲と能力を最大限発揮し、働きがいをもって活躍できる働きやすい職場環境を整備することが重要であると考えており、引き続き、働き方改革に積極的に取り組んでまいりたい。

【非常勤職員の処遇改善】

非常勤職員の処遇改善については一義的に人事院が対応すべきものと認識している。なお、先般、期間業務職員の任期満了後の再採用に関する運用（いわゆる3年公募要件）が見直されたところだが、各府省におけるこうした制度運用の実態を見据えつつ、必要があれば適切な対応を検討してまいりたい。

【「新たな人事制度」】

「新たな人事制度」に関して、具体的な検討はこれからという段階だと認識しており、我々もまだ内容・方向性その他詳細を十分に把握しているわけではない。いずれにしても「新たな人事制度」の検討には我々も協力してまいりたいと考えており、その際には皆様と意見交換させていただくということもあると思われる。

【指示書】

高市首相が松本大臣に宛てた指示書には人事評価、早期選抜、中途採用などといったことが書かれているが、特にそれら記載内容の趣旨を聞いたり、指示書に記載されたことに基づく特別の指示を受けたりしている訳ではない。指示書に書かれている内容は内閣人事局で推進している施策の範囲内であると考えており、これまでやってきたことに引き続き取り組んでまいりたい。

国公労連

高市首相の「ワークライフバランスを捨てる」という発言だが、首相という立場にある者の発言は相当に影響があるので、この点については改めて指摘しておきたい。

もう一点、高市首相は所信表明演説において国家安全保障戦略に定める対GDP比2%水準について、補正予算と併せて本年度中に前倒しして措置を講ずると明言していた。その財源をどうするのか、今のところ明らかではないが、先般、防衛費に転用するための国立病院機構の628億円の財源が国庫に返納されたという事例があった。増大する防衛費

を確保するため、現下の情勢では公務員人件費を削減する危険性も払拭されていないというふうにみている。現在、労働者の賃上げが社会的にも大きな課題となっているところ、同様に公務員も独法職員もしっかり政府の責任で人件費予算を十分に確保するように求める。人事院勧告の値切りや凍結などといったことはもってのほかであり、早期の改善実施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）