

内閣人事局と公務員労働組合連絡会とのやりとり（概要）

日 時 令和7年11月4日（火）10:55～11:20
場 所 合同庁舎8号館 8階特別中会議室
出席者 先方）森永事務局長 ほか10名
当方）松本人事政策統括官、辻総括参事官
案 件 人事院勧告・報告に関する要求書に対する中間回答

公務員連絡会

8月7日に人事院から本年の給与に関する報告・勧告が行われ、同日、公務員連絡会として、大臣へ要求書を提出し、その後、約3ヶ月が経過するところ、10月21日から臨時国会が開会しているが、本年の給与改定に関する取扱い等について、今日段階の検討状況を明らかにされたい。

内閣人事局

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である。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。

長時間労働の是正については、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等を進めている。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。

ハラスメントに関しては、内閣人事局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である。カスタマー・ハラスメントについては、人事院と連携しつつ、当局として各府省等における実態や取組事例の調査結果の共有、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。

要員の確保については、既存業務の見直しに積極的に取り組みながら、内閣の重要政策に適切に対応できる体制の構築を図っているところである。

これらのこととあわせて、テレワークやフレックスタイム制の活用などの柔軟な働き方を実現するための取組を引き続き進めてまいりたい。

公務員連絡会

先ずは、本年の給与改定等の取扱いについて、改めて何点か確認する。

8月の要求提出時に平大臣からは、「人事院勧告制度を尊重するという基本姿勢」、「国政全般の観点から検討を進める」との回答があったところ。まず冒頭1点確認しておきた

いのは、政権の枠組みが自民党公明党の政権から自民党と日本維新の会という政権に変わったが、政府として人事院勧告尊重という基本姿勢については何ら変更がないということでしょうか。

内閣人事局

人事院勧告制度を尊重するという姿勢に変わりはない。

公務員連絡会

今の時点まで人事院勧告の取扱い方針の閣議決定が行われていないということは極めて問題であると認識している。取扱方針の検討に時間がかかっていることについて、どのような背景があったのか説明を求める。

内閣人事局

本年度の給与改定は給与の引上げであり、かつ、引上げ率も大きく財源という問題がある。補正予算との関係も含め慎重に検討をする必要があった。一方で地方への影響ということもあるので、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て国会の審議を仰ぐこととしたい。

公務員連絡会

地方公務員については10月22日までにすべての都道府県、政令市、特別区等を含む人事委員会からの勧告が行われ、いずれも月例給及び一時金ともに引き上げる内容となっている。地方への配慮という話もあったが、人事院勧告の取扱いについては、速やかに完全実施する旨の閣議決定を行うべきであるということを申し上げておく。例年であれば、人事院勧告の取扱方針の閣議決定を踏まえ、総務省から地方公共団体に対して大臣副通知が発出される段取りだと承知している。地方公共団体は12月議会で条例等を通さなければならず、改めて速やかな閣議決定を求める。

極めて不安定な政治情勢のもとでの法案審議となる。公務員連絡会としても、一日も早い成立に向けて協力関係にある政党、議員への対策を強化していくが、政府として、国会の審議日程を踏まえ、早期の法案成立までの一連の流れに万全の態勢で臨むよう強く求めておく。

次に高市首相は、就任後の記者会見において、「身を切る改革」の文脈の中で、「国會議員から任命される、私を含む、総理大臣を含む閣僚等の給与については、議員歳費を超える閣僚等の給与を受け取らない法改正に取り組む所存」と述べているが、特別職の給与法改正の検討状況について教えてもらいたい。

内閣人事局

高市総理は就任時の会見においてご指摘のような発言をされたが、特別職給与法の改正案の中に当分の間、議員歳費を超える閣僚等の給与を受け取らないという措置を盛り込む予定である。ただし、このような措置は高市内閣の政治的な姿勢を示すものであって、特別職の国家公務員の給与改定は、官職の職務と責任に応じ、かつ、一般職の国家公務員の給与との均衡を図る、特別職の官職相互の均衡等を図る観点から、これまでどおり

一般職の職員に準じて改定するという原則自体は崩すことはない。特別職給与法に規定する議員歳費を超える閣僚等の給与を受け取らないという措置はあくまでも例外的なものと考えている。

公務員連絡会

特別職の国家公務員の給与改定における措置は、労働基本権制約の代償措置とされる人事院勧告制度のもとで、勧告の取扱い及び一般職の職員に関する給与法改正法案の閣議決定に影響を及ぼさないことは、当然のことと認識しているが、政府の見解を問う。

内閣人事局

あくまでも例外的な措置であり、一般職の給与改定に関する人事院勧告を尊重する基本姿勢に変わりはない。

公務員連絡会

本年的人事院「公務員人事管理に関する報告」に関連して4点ほど政府の認識等を問う。

一点目、「新たな人事制度」について、2026（令和8）年夏に措置の骨格を報告するとされているが、現時点では、より具体的な問題意識も検討項目も定かではないが、検討・措置の方向性によっては、看過できない内容になることを強く懸念している。政府においては、人事院の検討状況を注視することに留まらず、国家公務員の人事管理に関する戦略的中枢機能を担う組織としての責任を着実に果たすことを現時点では求めておくが、「新たな人事制度」に対する政府の認識について教えてもらいたい。

二点目、「国家公務員のブランディング」を戦略的に進めるとしているが、政府としての検討（対応）状況を教えてもらいたい。

三点目、「ゼロ・ハラスメントの実現」の課題として、カスタマー・ハラスメント対策が明記されている。カスタマー・ハラスメントに係る取組については先ほど回答があったが、それ以外に特筆することがあれば教えてもらいたい。

四点目、「人事管理のデジタル化」に向けて、勤務時間管理共通システムは2026（令和8）年度に基本性能を整備し、2027（令和9）年度から導入予定とされている。長時間労働是正のためにもより客観的な勤務時間の把握は必要不可欠であり、遅滞なく速やかな導入が図られるべきと考えるが、政府の取組状況について教えてもらいたい。

内閣人事局

一点目の「新たな人事制度」に係る検討に関して、我々もどのような検討が行われるのか注視しているところだが、人事院から何か示されているわけではなく、今の段階ではどのような対応をすることといったことについて確たることは申し上げられない。いずれにしても「新たな人事制度」というものは国家公務員の人事管理にも大きな影響を与えるものなので、我々としても関心を持って、そして検討に際しては人事院に協力したいと考えている。その上で、皆様とも意見交換を行ってまいりたいと考えている。

二点目の国家公務員のブランディングに関して、「ブランディング」については、内閣人事局と人事院が連携して行うということになっている。まず、ブランディングを行う前

に若手職員自身が公務の魅力というものを認識することが重要と考えているが、このことには積極的に関わってまいりたい。

三点目のゼロ・ハラスメントの実現に関して、ゼロ・ハラスメント、カスタマー・ハラスメント（カスハラ）については、先ほど申し上げたとおりだが、今後、カスハラについて、必要となる取組が人事院規則に明記されると聞いており、カスハラに対し組織として毅然とした対応がとりやすくなると考えている。引き続き人事院と連携して取り組んでまいりたい。

四点目の勤務時間管理共通システムの整備に関して、勤務時間管理共通システムについては、令和8年度に基本性能を整備すべく、本年10月から設計に着手したところである。

公務員連絡会

人事院総裁の私的諮問機関である「人事行政諮問会議」の最終提言において、「納得感と成長につながる評価の実効性向上とマネジメント力の養成」が取り上げられている。他方で、2025（令和7）年度における人事管理運営方針では、「適正かつ公正な人事評価の実施」の項目で、人事評価制度の合理化に向けた検討、2021（令和3）年・2022（令和4）年の制度改正を踏まえた人事評価制度の運用状況の把握及び効果検証に取り組むとされているが、検討（取組）状況について教えてもらいたい。

内閣人事局

人事評価制度の運用状況の把握ということで、今年度、各府省の人事課、秘書課等に対して調査を実施しているところである。また職員アンケートの中にも項目を盛り込み、現在検証を行っているところである。結果がどうなるかは分からないが、必要が生じれば改善策を検討したいと考えている。おそらく年内には結果をまとめられると考えている。

公務員連絡会

人事評価制度改正後の運用状況については、検証を行うように公務員連絡会としても人事院と内閣人事局へ要望してきているところである。状況がまとまった段階で公務員連絡会に対してフィードバックを行うとともに、改善策を講じる際にも公務員連絡会と向き合う機会を設けていただくことを求める。

内閣人事局

承知した。

公務員連絡会

2025年8月8日内閣総理大臣決定（＝令和8年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針）に明記されているところだが、国家公務員の退職手当の見直しに関わって、この間、おおむね5年ごとに官民比較に基づき行われ、前回の人事院調査の結果見解公表が2022年4月だった。今回は調査年に定年退職者がいないということで、2026（令和8）年度退職者実績について2027（令和9）年度に人事院へ調査を要請し、その調査結果の見解・公表を2028（令和10）年に行う、それを受け退職手当法

を見直すかどうかを決定するという認識で良いか。

内閣人事局

「令和8年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針」でも示したとおり、次回の官民比較については、令和7年度に定年が62歳に引き上げられたことによる影響を踏まえ、比較対象とする62歳への定年引上げ後の定年退職者が出現する令和8年度における実績を、令和9年度に調査することとしている。したがって調査結果の見解・公表は2028年（令和10年）に行われることとなる。なお、調査の結果、必要と判断されれば退職手当の見直し（退職手当法の改正）が行われることとなる。

公務員連絡会

政府におかれては、公務員給与に対する社会的理解がより一層図られるよう、積極的に説明責任を果たすとともに、本年の勧告通りの閣議決定と所要の法案の速やかな国会提出に向け、閣議決定前に松本大臣から万全な回答を求める。

— 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）