

# 2024年度公務労協情報 No.3

2023年11月28日

公務公共サービス労働組合協議会  
公務員労働組合連絡会

## 人事院へ2024年度基本要求进行提出—11/28

公務員連絡会は11月28日、人事院に対して「2024年度賃金・労働条件に関わる基本  
要求」（資料1参照）を提出した。公務員連絡会からは幹事クラス交渉委員が交渉に  
臨み、誠意ある回答を示すよう求めた。交渉経過は次のとおり。

人事院への提出交渉では、人事院からは大滝職員団体審議官が対応した。

2024年度基本 requirement 書の提出にあたり、高柳副事務局長は次のとおり述べた。

### ○賃金に関わる事項

#### 1. 給与水準及び配分等について

本年の勧告では、月例給、一時金ともにプラスの勧告となり、全職員の賃金引上げ  
が行われることとなった。しかしながら、日銀などの予想を超え、物価の高騰が収  
まらず、結果として2年近く実質賃金が低下し続けている実態があることを、人事  
院としても強く認識していただきたい。目下の最大の政策課題が、勤労者の賃金向  
上であることは論を待たない。来年の民調から勧告に向けて、改めて、この点を基  
本に置きながら作業を進めていただくことを今の時点から要望しておきたい。

#### 2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

本年勧告で示された「骨格案」を踏まえながら、何点か指摘・要望させていただき  
たい。

まず、(1)②にある通り、職員は、様々な属性を有しているが、今回の見直しによ  
って、それぞれに応じてプラスになる部分とマイナスになる部分が出てくる可能性  
があるが、全体の士気にマイナスの影響を与えないよう留意されたい。

新卒者、若手・中堅および民間人材等の処遇について、まずは、地域手当非支給地  
における初任給の水準の問題である。地域手当の見直しとともに、抜本的な改善を  
お願いしたい。

係長～上席補佐層の俸給の最低水準や勤勉手当の成績率上限の引上げについて、成  
績優秀者をより適切に処遇すること自体に反対するものではないが、その前提とし  
て、人事評価制度の運用実態が、公正で納得性の高いものとなっていることが必要  
である。昨年10月から本格施行されている新評価制度の検証をまず行うべきである

ことを指摘しておきたい。

通勤手当、単身赴任手当の見直しについては、現在既に新幹線通勤や単身赴任を行っている者を幅広く対象とすること、さらに、新幹線通勤に限らず、「持ち出し」のない通勤手当の支給に向けた改善を求めておきたい。

地域手当について、「大きくりの調整方法」とは一体どのようなものか、まずそれを示していただかないと評価のしようがないし、それに伴う課題を検討することもできない。記載の通り、速やかに方向性を示していただきたい。

再任用を含む中高年齢層職員の処遇について、定年の段階的引上げが開始された中で、想定よりも定年前再任用短時間を希望する職員が少ないとも聞いている。その理由としては、住居手当を始めとする各種手当が支給されないことや、常勤職員と比べて期末・勤勉の率が低いことなどが挙げられている。高齢社会の中で、かつてとは再任用制度位置づけが大きく変わっていることを踏まえて、この際、抜本的な見直しを行っていただきたい。

## ○労働時間、休暇及び休業等に関わる事項

### 1. 年間労働時間の着実な短縮について

本年の人事院の調査でも、「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等」について、他律部署を中心に改善されていないことから、「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化など、各府省に対する指導を強化していただきたい。

人事院のアンケートでも、各府省人事当局からも職員の過重労働の主要な要因として要員不足が挙げられていること等を踏まえ、人事院として、政府に対してより柔軟な定員管理を求めていただきたい。

### 2. 「柔軟な働き方」について

来年4月から導入される勤務間インターバルに関して、研究会報告でも明記され、国際基準といっても良い、11時間を基本とすべきことについて、その実効性に関わるものであるので、何らかの形で各府省に対して明示的に示すようお願いしたい。

### 3. 休暇・休業制度の拡充等について

妊娠障害に対する休暇制度の新設や、介護休業制度の整備を引き続き求めておきたい。

本年の勧告時報告で言及のあった、(6)に記載している4点について、是非とも、より具体的な検討・研究を進めていただきたい。

## ○定年の段階的引上げに関する事項

級別定数について、本年もまた、査定が厳しいというような報告も受けているところである。各府省における今年度の状況を踏まえた上で、少なくとも、定年引上げが完成するまでの間、柔軟な対応を図るよう求めておきたい。

### ○女性参画の推進及び多様性の確保に関わる事項

女性参画推進については、ここに記載の通り、成果目標の達成や、各種計画の着実な実施を図っていただきたい。

ジェンダー平等について、国公職場においても既に問題が起きていることなども受け止めて、LGBT理解増進法に基づき、まずは各府省当局と連携しつつ、職場において理解を深めるような取組を実施すべきと考える。

### ○働きやすい職場づくりに関わる事項

本年の勧告時報告において示されている通り、ハラスメントについては、より一層深刻化していると思うが、その相談体制についてミスマッチが生じているものと推察される。各府省ベースではなく、専門家との連携も含めて人事院が中心となって、相談体制の充実・強化を図るべきではないかと考えるので、是非とも検討いただきたい。

### ○人事評価制度に関わる事項

先ほど指摘した通り、能力・実績主義を強化するというのであれば、評価制度の検証とメンテナンスは不可欠である。是非とも、そのような作業を実施するよう求めておきたい。

### ○非常勤職員制度等に関わる事項

給与法改正法案が成立したことを踏まえ、各府省に対して、「4月遡及」すべきことなどを通知したと思うが、結果に関するフォローアップも含めて指導を徹底するよう求めておきたい。

人事院が8月～9月にかけて実施した期間業務職員に関する調査について、各府省のヒアリング内容も含めて結果を共有いただきたい。その上で、この間指摘している通り、期間業務職員以外の非常勤職員が3/4を占めていることを踏まえて、まずは、それらの職員の実態について調査・把握するよう求めておきたい。

### ○障害者雇用に関わる事項

ここに記載の通り、経過措置はあるものの、来年4月1日から法定雇用率が引き上げられることを踏まえ、またかつて国の機関において障害者雇用の実態をめぐって大きな問題が発覚したことなども踏まえて、人事院として、各府省に対し働きかけを強めるなど必要な役割を果たしていただきたい。

これに対し、大滝審議官は「基本要求については承った。本日は、要求内容に関連して、いくつかの点について、現時点でのコメントを申し上げる」として、現時点での見解を次のように示した。

賃金に関わる要求に関して、民間の状況は、例えば、先週11月22日に公表された月例経済報告では、景気は、このところ一部に足踏みも見られるが、緩やかに回復しているとされる一方で、海外景気の下振れによる影響など今後のリスクも懸念されている。また、報道等によれば、11月16日にいわゆる政労使会議が開催され、来年の春闘における本年を上回る水準の賃上げへの期待が示される一方で、中小企業への価格転嫁が主要課題として取り上げられたとされている。人事院としても、景気や賃金など民間の動向について今後とも注視していきたいと考えている。

いずれにせよ、国家公務員の給与については、月例給、一時金とともに、情勢適応の原則に基づき、民間準拠により適正な給与水準を確保するという基本姿勢に立った上で、職員団体の皆さんの意見も聞きながら適切に対処していくということが基本となる。

なお、本年の人事院勧告については、先般、勧告を踏まえた改正給与法等が国会で成立したところであり、これらに基づく人事院規則等の改正や、夏季休暇等の制度改正について、皆さんのご意見等も聞きながら作業を進めていきたいと考えている。

また、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、令和6年に向けて検討作業を進めることとしており、本日の基本要件においても、昨年からの経緯などを踏まえて非常に多くの要求やご意見をいただいている。人事院としては、これまでも節目節目で職員団体の皆さんのご意見等も聞きながら検討を進めてきたところであり、このような基本的な姿勢に変わりはない。

このほか、労働時間、休暇及び休業等に関する事項や、定年の段階的引上げに関する事項など、多岐にわたる要求をいただいている。また、多様性の確保や非常勤職員制度、障害者雇用に関わる事項など昨年にはないような要求内容もいただいている。本日いただいた基本要件については、先ほど伺ったお話も含め、十分に検討の上、しかるべき時期に回答させていただきたい。

続けて、交渉委員から、引き続き中立公正な立場を堅持して官民比較を行うよう求める意見や、通勤手当について現在の上限額の引上げ等、全体の底上げの必要性を訴える発言があった。

これらを受け、大滝審議官は「それぞれ意見は承った。官民給与比較については、現在の方法を直ちに変わるべきとの認識はない。また、通勤手当については持ち出しが生じる場合等、実情を踏まえた要求があった旨を担当と共有する」と回答した。

最後に高柳副事務局長が「いずれの課題もしっかりと検討するよう求める。基本要件書については、しかるべき時期に正式な回答をいただきたい」と要請し、交渉を終えた。

2023年11月28日

人事院総裁

川本 裕子 様

公務員労働組合連絡会  
議長 武藤 公明  
(公 印 省 略)

## 2024年度賃金・労働条件に関わる基本要書について

貴職におかれましては、公務員人事行政にご尽力されていることに敬意を表します。

さて、新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い社会活動の正常化が進み、日本の経済は緩やかに回復しています。しかし、昨年から続く資源価格の高止まりや円安進行により物価は高騰し続けており、国民の生活を圧迫しております。加えて労働者の実質賃金は減少し続け、国民の家計への影響は極めて深刻な状況です。

そのような中、国民生活の基盤を担う公務・公共サービスの現場では、感染症対策や大規模自然災害への対応などを含めて、職員は高い使命感と責任をもって懸命の奮闘を続けています。一方、職場では、テレワークの推進や働き方改革にも積極的に取り組んでいるものの、長時間労働の蔓延など厳しい勤務環境は改善されておらず、必要な要員と適切な労働条件等の確保が不可欠です。その意味で、人事院には、労働基本権制約の代償機関であることを踏まえ職員の利益保護に向けた役割を十全に果たすことが求められています。

貴職におかれましては、こうした点を十分に認識され、下記の基本要書事項の実現に向けて最大限努力されるよう強く申し入れます。

### 記

#### 一、賃金に関わる事項

##### 1. 給与水準及び配分等について

###### (1) 給与水準の確保

- ① 公務における人材の確保を重視し、職務の責任や仕事の内容に相応しい社会的に公正な月例給与水準を確保すること。また、2024年度の給与勧告においては、物価高騰のもと実質賃金が低下し続けている実態を重視し、全ての職員の賃金水準を引き上げ、豊かな生活を保障すること。

- ② 期末・勤勉手当については、支給月数の引き上げを図るとともに、引き続きそのあり方について、公務員連絡会と協議すること。

## (2) 社会的に公正な官民給与比較方法の確立

当面、現行の比較企業規模を堅持することとし、社会的に公正な仕組みとなるよう改善すること。また、一時金についても、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。

## 2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

### (1) 検討に当たっての基本について

- ① 来年の勧告時における措置内容の具体化に向けて、公務員連絡会との十分な協議を行うこと。
- ② 職員は、勤務地、年齢層、採用区分、職務職階、家族構成など様々な属性を有していることを踏まえ、職員全体から理解を得られ、職務に対する意欲を引き出すものとする。
- ③ 地方公務員を始め、独立行政法人職員、政府関係法人職員等にも広く影響を与えることを認識し、多角的な検討を進めること。

### (2) 新卒者、若手・中堅および民間人材等の処遇について

- ① 初任給水準について、本年勧告に基づく改定を行ってもなお、大卒・高卒ともに、地域手当非支給地等において民間を大きく下回っていることから、初任給近辺の俸給月額引上げに当たっては、その点を重視すること。
- ② 係長～上席補佐層の俸給の最低水準や勤勉手当の成績率上限の引上げについては、公正で納得性の高い人事評価制度の確立が必要条件であることから、内閣人事局とも連携しつつ、昨年10月から本格施行されている新評価制度の検証を事前に行うこと。

### (3) 各種手当の見直しについて

- ① 通勤手当、単身赴任手当の見直しについては、現在既に新幹線通勤や単身赴任をしている者を幅広く対象とすること。民間の支給実態との乖離が大きい新幹線通勤について抜本的な改善を行うとともに、新幹線通勤に限らず、現在の通勤手当の問題点を踏まえた総合的な改善を行うこと。
- ② 地域手当について、「大きくりの調整方法」の基本的な方向性を速やかに明らかにすること。
- ③ 寒冷地手当や特勤勤務手当など、関連して見直しが見直しが実施される手当についても、その方向性を示すこと。

### (4) 再任用を含む中高年齢層職員の処遇について

- ① いわゆる生活関連手当等として現在再任用職員に支給されていない手当について、定年前職員や定年延長者との均衡などを踏まえつつ、各種手当の支給範囲を拡大すること。
- ② のちの60歳前後の給与カーブに関する課題の検討に当たっては、60歳以上の職

員の給与に関しても精確な官民比較を行うことを基本に、中長期的な給与カーブ全体のあり方について、公務員連絡会と協議すること。

## 二、労働時間、休暇及び休業等に関わる事項

ワーク・ライフ・バランスを実現するため、公務職場における「働き方改革」等を次のとおり進めること。

### 1. 年間労働時間の着実な短縮について

公務における年間総労働時間1,800時間体制を確立することとし、次の事項を実現すること。

- (1) 「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等」について、他律部署を中心に改善されていないことから、「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化など、各府省に対する指導を強化すること。
- (2) 勤務時間管理システムの各府省における導入の状況および運用の実態を情報提供するとともに、それを踏まえた実効性ある超勤縮減策を各府省に求めること。また、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」に基づく人事管理システムについても、適宜進捗状況等を情報提供すること。
- (3) 各府省人事当局からも職員の過重労働の主要な要因として要員不足が挙げられていること等を踏まえ、担当部局に対してより柔軟な定員管理を求めること。

### 2. 「柔軟な働き方」について

- (1) 来年4月から導入される勤務間インターバルについて、国際基準たる11時間を基本とすべきことを各府省に対して示すこと。
- (2) 2025年4月から導入するとしている「ゼロ割振り日の追加」「勤務開始後の割振り変更」「非常勤職員のフレックスタイム制」について、勤務時間法改正案の成立後、勤務時間管理システムの改修状況等を見極めた上で、それぞれの具体的な措置内容について情報提供を行うとともに、公務員連絡会との十分な協議を行うこと。
- (3) 来年4月より導入される予定の在宅勤務等手当について、給与法改正案の成立後、具体的な措置内容について、公務員連絡会との十分な協議を行うこと。また、制度導入後の具体的な運用状況について情報提供すること。

### 3. 休暇・休業制度の拡充等について

ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充などについて、次の事項を実現すること。

- (1) 夏季休暇について、日数増と取得時期のさらなる弾力的運用をはかること。
- (2) リフレッシュ休暇を新設すること。
- (3) 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間に延長すること。また、妊娠障害に対する休暇制度を新設すること。
- (4) 出生サポート休暇について、休暇を取得しやすい職場環境の整備をはかること。

また、各府省における運用実態を把握し、プライバシーの配慮の徹底など、必要に応じて各府省を指導すること。

- (5) 家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度を整備すること。
- (6) 本年の勧告時報告において言及された、①育児に係る両立支援制度の対象となる子の年齢の引上げ、②介護に係る制度を利用できる期間等の拡大、③残業免除や子の看護休暇の対象となるこどもの年齢の引上げ、④育児のための両立支援制度を利用できる期間の延長について、制度改善に向けて具体的な検討を行うこと。

### 三、定年の段階的引上げに関する事項

高齢職員の増加に伴う中堅・若手職員の昇格の抑制の回避等に向け、各府省における今年度の状況を踏まえつつ、来年度以降についても、級別定数の柔軟な措置を図ること。

### 四、女性参画の推進及び多様性の確保に関わる事項

- (1) 国における女性職員の登用について、各役職段階における女性割合がいずれの役職段階においても増加しているものの、「第5次男女共同参画基本計画」（2020年）に定める成果目標を下回っていることから、一層の女性の採用・登用と職域拡大を図ること。
- (2) 次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法及び「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」等に基づく各府省の「行動計画」「取組計画」等の着実な実施を図ること。
- (3) 本年6月に公布・施行されたLGBT理解増進法等を踏まえ、各府省当局と連携して、職場における性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に努めること。

### 五、働きやすい職場づくりに関わる事項

- (1) 公務員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置付け、職員のニーズ及び民間の福利厚生の実態把握を行い、その抜本的な改善・充実に向けた提言を行うこと。
- (2) 福利厚生の重要施策であるレクリエーションについて、事業が休止されている実態を重く受け止め、その理念の再構築と予算確保や事業の復活に努めること。
- (3) 心の健康づくりについては、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこととし、ストレスチェックや「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づく施策の着実な推進に向けて、オンラインも含めたより充実した対応を図ること。
- (4) 昨年度人事院が受けた苦情相談のうち1/3強をハラスメント関係が占める一方で、各府省のハラスメント相談担当者の8割が相談を受けていない等の実態を踏まえ、ハラスメントもまた公務職場のイメージを悪化させる大きな要因であるとの認識のもと、外部の専門家との連携等人事院における体制強化を図ること。
- (5) 新型コロナウイルスを始め感染症の拡大状況等を引き続き注視し、職員の感染防止、健



康確保のため、公務員連絡会との交渉・協議を踏まえて、適宜、必要な措置を講じること。

## 六、人事評価制度に関わる事項

昨年10月より実施された新たな評価区分のもとでの人事評価制度について中立・公正な人事行政や勤務条件を所管する立場から、内閣人事局とも連携し、評価制度の実施状況及び評価結果の活用状況を検証すること。その上で、課題があれば、必要に応じて指導、改善措置等を講じること。

## 七、非常勤職員制度等に関わる事項

- (1) 本年4月より適用となった改正「非常勤職員の給与に関する指針」（給実甲第1064号）を踏まえ、非常勤職員の給与改定について常勤職員と同様とするよう、各府省を指導すること。
- (2) 非常勤職員の3/4を期間業務職員以外の職員が占める一方で、その実態が不明であることから、それらの職員の実態について調査・把握すること。その上で、法令上の位置づけの明確化も含めて、課題の解決を図ること。
- (3) 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員とのさらなる均等待遇に向け、無給休暇の有給化等の改善を図ること。
- (4) 非常勤職員制度の改善に関するこれまでの取組を踏まえ、制度の抜本的改善に向け、公務員連絡会と十分協議すること。

## 八、障害者雇用に関わる事項

来年4月1日から国及び自治体に係る障害者雇用率が2.6%から3.0%に改められたことを踏まえ、人事院として、各府省に対し、法定雇用率の達成を遵守するよう働きかけるとともに、障害者が無理なくかつ安定的に働くことができるよう、役割を適切に果たすこと。

以上