

2023秋季年末闘争の取組経過

1. 人事院勧告後の給与の取扱い等に関わる取組について

- (1) 公務員連絡会は、本年の人事院勧告を踏まえ、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づく速やかな給与の改定に係る措置を図ることを政府に求め、10月6日に人事政策統括官、19日に国家公務員制度担当大臣と交渉を行いました。政府は、10月20日に第2回給与関係閣僚会議及び閣議を開催し、勧告通り実施する旨の人勧取扱方針を決定し、給与法等改正法案を第212臨時国会に提出しました。
- (2) 公務員連絡会は、地方公務員等の給与改定等への影響も考慮し、可及的速やかに成立させるべきであるとして、国会対策を強化しました。
- (3) 国会では、11月10日の衆議院内閣委員会での審議、採決を経て、11月14日の衆議院本会議で可決、参議院に送付されました。参議院では、11月16日の内閣委員会での審議、採決を経て、17日の本会議で可決・成立し、24日公布・施行されました。
- (4) この給与法等改正案により、一般職国家公務員の月例給については大卒初任給で11,000円、高卒初任給では12,000円の引上げとなります。一時金については期末・勤勉合わせて0.1月分の引上げとなります。また、一定の要件のもとでテレワークをする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、通勤手当を削減する形で在宅勤務等手当（月額3,000円）の支給が本年4月から実施されます。併せて、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない「ゼロ割振り日」の設定を可能とする勤務時間法についても改正されました。

2. 2024年度の基本要件について

- (1) 公務員連絡会は、11月28日、30日に政府、人事院に対し「2024年度賃金・労働条件に関わる基本要件」を提出しました。その際連絡会は、物価高騰による実質賃金の低下を踏まえて職員の賃金を引上げること、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の措置内容の具体化にあたっては、連絡会と十分な交渉・協議を行うこと、実効性のある超過勤務の縮減対策を講じること、非常勤職員の実態を把握した上で、課題解決に向けて努力すること等を求めました。（公務労協情報 No. 3、4 参照）

(2) 基本要求の回答をめぐる幹事クラス交渉委員と内閣人事局内閣審議官との交渉は12月20日に、人事院職員団体審議官との交渉は12月21日に行われました。回答では、現段階における要求事項に対する政府、人事院の考え方が示されました。

内閣人事局との交渉では、賃金について、「国家公務員の給与改定に当たっては、国家公務員の適正な処遇の確保や、国民の理解を得る観点からも、また、労働基本権制約の代償措置といった観点からも、第三者機関としての人事院が専門的見地から行った官民比較に基づく人事院勧告を尊重することが政府としての基本姿勢である。今後も、国の財政状況、経済社会情勢などを踏まえて対応していく」等との回答がありました。しかし、物価上昇に賃金の伸びが追いついていない状態が続いていることから、引き続き勤労者の賃金の引上げと生活の改善を求めていくことが必要です。また、国の定員管理について、現在の定員合理化目標を抜本的に見直すことなどを求めていきます。

人事院との交渉では、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（アップデート）」について、「本年の勧告時の報告において検討する事項の骨格を示したところであり、これを基に、令和6年夏の勧告に向けて、民間の状況や公務の実態などを精査しつつ、引き続き職員団体の皆さんの意見も聴きながら、具体的な措置の成案が得られるよう検討を進めてまいりたい」等との回答がありました。「アップデート」関連は最重要課題であることを踏まえ、さらなる協議を行っていきます。また、超過勤務の縮減や非常勤職員のあり方見直しについても積極的な意見反映を行っていきます（公務労協情報 No. 5、6 参照）

2024春季生活闘争方針

公務員労働組合連絡会は、2024 春季生活闘争に当たって、公務労協 2024 春季生活闘争方針を踏まえ、以下のとおり、取組をすすめます。

1. 2024 春季生活闘争の取組の考え方

(1) 連合に結集し「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかる取組

連合は、2024春季生活闘争を、「経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」と位置付けており、そのカギは、「社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現すること」としています。また、政府は景気について緩やかな回復基調にあるとしていますが、実質賃金はマイナスで推移し、勤労者世帯の生活は厳しさを増しています。そのため、2024春季生活闘争では傷んだ労働条件の回復と生活向上に繋がる賃上げを実現しなくてはなりません。

賃上げについて、連合は、「わが国全体の生産性は、実質で 1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をはかる」こと、生産年齢人口が減少する中で、「生産性を高めていくには、継続的な『人への投資』が重要である」こと、2023春季生活闘争の賃上げ集計結果から、企業規模間格差は拡大している可能性があるため、「全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある」としています。

その上で、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示すとし、具体的に賃金要求指標パッケージとして、下記を掲げています。

| | | | |
|------|--------|--|--|
| 底上げ | | <p>経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。</p> <p>賃上げ分 3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 5%以上の賃上げを目安とする。</p> | |
| | | 規模間格差是正 | 雇用形態間格差是正 |
| 格差是正 | 目標水準 | <p>35歳：296,000円</p> <p>30歳：266,000円</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,795 円・月給 296,000 円以上」となる制度設計をめざす。 |
| | 最低到達水準 | <p>35歳：274,500円</p> <p>30歳：252,000円</p> <p>企業内最低賃金協定 1,200円以上</p> | <p>企業内最低賃金協定1,200円</p> |
| 底支え | | <ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,200円以上」をめざす。 | |

（２）職員の生活を支え、豊かな公共サービスを提供できるための積極的な賃金の引き上げを求める取組

- ① 2023年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが5類に変更され、日本の社会・経済は、徐々に復調・回復の動きを進めています。しかし一方で、ロシアによるウクライナ侵攻は今なお出口が見えず、世界的な資源・エネルギー不足が続いている状況です。さらに日本においては、アメリカを始めとする諸外国との金利差が拡大する中で円安基調が続き、食料品やエネルギー関連品目の世界的な争奪戦の中、物価の高騰がなお続いています。

このような状況のもと、2023 春季生活闘争では、賃上げに向けた社会的な機運が高まる中、各組合の奮闘により、連合が賃上げに改めて取り組んだ 2014 年以降では最も高い、ほぼ 30 年ぶりとなる水準の賃上げを実現することができました。しかし上記の物価高騰の影響等により、実質賃金は、2023 年 11 月現在、20 か月連続でマイナスが続く状況となっています。このように、公務員を含む

勤労者の賃金引上げによる生活改善は、引き続き国政の最重要課題となっていると言えます。

そのため、2024 春季生活闘争においても、(1) で示した連合の分析や方針なども踏まえつつ、職員の生活安定をはかり、国民に豊かな公共サービスを提供するための「賃金の積極的な引き上げ」を前面に掲げ、関係当局にその実現を求めます。

- ② 引き続き「政治」の公務員給与に対する介入を排するとともに、公務員給与に関する社会的合意の再構築に向けて運動の強化をはかります。その上で、民間動向等の客観的で精確な実態把握を前提に、公務員の賃金・労働条件の決定に当たっては、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づく対応を追求します。
- ③ 国家公務員制度改革基本法 12 条及び附則 2 条に基づく自律的労使関係制度の措置を追求しながらも、当面は、勧告制度のもとでの給与・勤務条件決定システムを前提とした対政府・人事院交渉を配置します。

(3) 人員および適切な職場環境の確保、ワーク・ライフ・バランスの実現、非常勤職員の均等待遇、雇用と年金の接続など働きやすい職場づくり

- ① 頻発する大規模災害や各種感染症等への対応等を踏まえた適切な人員の確保と、職員の感染防止や健康確保策を含む適切な職場環境の実現を求めます。
- ② 超過勤務の縮減、両立支援策の実効性確保、職場環境の改善などによりディーセント・ワークを実現し、ワーク・ライフ・バランスの確保と女性の労働権確立をめざします。
- ③ 国家公務員の非常勤職員について法律上明確に位置付けるとともに、国・地方の非常勤職員の、常勤職員との均等待遇の更なる推進をはじめ、雇用の安定と待遇改善の取組を進めます。
- ④ 公務員の段階的定年引上げが完成するまでの間は、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用を基本とし、高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保を求めます。また定員と級別定数の柔軟な対応を求め、若年層や中堅層とのバランスを図るとともに、毎年度の確実な新規採用を求めます。
- ⑤ 深刻化するハラスメントについて、一層有効な対策を着実に推進することを求めます。

2. 具体的な取組課題と要求の考え方

(1) 賃金を巡る取組

- ① 1. で示した通り、公務員を含む勤労者の賃金引上げと生活改善は最大の政策課題である、との認識のもと、連合が「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げ」としていることも踏まえ、公務員連絡会としても、「職員の賃金の積極的な引き上げ」を賃金要求の基本とします。
- ② 人事院が打ち出した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、若年層から再任用を含む高齢層に至る職員を対象とし、また月例給及び各種手当を取り扱う総合的な見直しであることを踏まえ、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとするよう求めます。同様に、地方公務員、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課題であることから、検討に当たっては、公務員連絡会に対して、適宜早い段階での情報提供を行うとともに、連絡会と十分な協議を行うことを求めます。
- ③ 上記②を基本としつつ、より具体的には、
- ア) 初任給近辺の俸給月額引上げについて、民間を大きく下回っている地域手当非支給地等における改善を重視するよう求めます。
 - イ) 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、2022年10月から施行されている改定された評価制度の検証を前提とするよう求めます。
 - ウ) 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よう求めます。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よう求めます。
 - エ) 地域手当について、「大きくりの調整方法」に伴う具体的課題への対応方法等について、引き続き政府・人事院に対して考え方を示すよう求めます。
 - オ) 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極力拡大するよう求めます。
 - カ) のちの60歳前後の給与カーブに関する課題の検討に向けて、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よう求めます。
 - キ) 寒冷地手当や特地勤務手当など、関連して見直しが実施される手当について、地域事情等を十分に踏まえて検討するよう求めます。
- ④ 人事院の職種別民間給与実態調査及び官民比較作業に向けて、交渉・協議を強化します。

(2) 非常勤職員等の待遇改善と雇用確保の取組

- ① 昨年の給与法等の改正に伴う、各府省における非常勤職員に関する給与改定の状況を踏まえ、課題のあった府省に対して指導するよう求めます。
- ② 国においては、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・把握するとともに、法令上の位置づけの明確化も含めて、課題の解決を図るよう求めます。
- ③ 地方公務員においては、改正地方自治法および総務省通知を踏まえ、会計年度任用職員における期末・勤勉手当の支給および常勤職員に準じた給与改定を各自治体当局に求めます。
- ④ 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よう求めます。
- ⑤ 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を求めます。
- ⑥ 各構成組織は、非常勤職員の組織化の推進に向け、方針上の明記、相談窓口の設置などに取り組みます。

(3) 労働時間、休暇・休業制度および人員確保に関する取組

- ① 労働時間の短縮、休暇・休業制度等の改善・拡充をディーセント・ワーク及びワーク・ライフ・バランスの確保に向けた課題として位置づけ、年間総労働時間1,800時間の実現などを求め、取組を進めます。
- ② 災害対応や感染症対策に伴う膨大な超過勤務や、在宅勤務等のテレワークにおける実態を踏まえ、超過勤務手当の全額支給を前提に、対政府・人事院を含めた労使交渉による総点検を行い、真に実効性ある超勤の縮減策を講じるよう求めます。
- ③ 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時間が各府省において確保されるよう求めます。
- ④ テレワークを始めとする「柔軟な働き方」の推進に当たっては、公務員の職場環境や職務内容が極めて多岐に亘っていることを踏まえ、機械的な数値目標や無理な計画を課すことのないよう求めます。
- ⑤ 仕事と家庭の両立に向けて、ア) 介護休業制度の整備、イ) 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、ウ) 介護に係る制度を利用できる期間等の拡大、エ) 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、

オ) 育児のための両立支援制度を利用できる期間の延長等を求めます。

- ⑥ 国の定員管理について、ア) 頻発する大規模自然災害や感染症への対応をはじめ、国民のニーズに基づく良質な公共サービスを確実に提供することが求められていること、イ) 超過勤務が常態化している実態に対して、職員に適正な労働条件を確保する必要があること等から、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針（2014年7月25日閣議決定）」に基づく定員合理化目標を見直し、パンデミックや大規模な自然災害にも即時に対応できるための人員を平時から確保することを求めます。

(4) 障害者雇用を巡る取組

本年4月1日から国及び自治体に係る障害者雇用率が2.6%から段階的に3.0%まで引き上げられることを踏まえ、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求めます。

(5) 女性参画の推進及び多様性の確保に関する取組

- 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よう求めます。
- 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」等の着実な実施をするよう求めます。
- ③ 昨年6月に公布・施行されたLGBT理解増進法等を踏まえ、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よう求めます。

(6) ハラスメント対策を巡る取組

公務職場等におけるパワー・ハラスメントについては、深刻かつ重大な問題であると捉え、民間に措置された紛争解決機能と実質的に同等な「紛争解決」のための手段となるための体制整備等、必要な措置を求めます。

(7) 定年の段階的引上げに伴う各種施策に関する取組

定年の段階的引上げによるシニア職員の在職者数増加に伴う、中堅・若手職員

の昇格や新規採用などへの影響などに留意しつつ、引き続き級別定数および定員の弾力的取扱い等を求めます。

(8) 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件確保等の取組

公共サービス基本法第11条に基づく「従事する者の適正な労働条件その他の労働環境の整備」を関係当局に求めます。

3. 2024 春季要求事項

(別記)

4. 取組の進め方

(1) 方針決定

1月31日の幹事会議で、本闘争方針を決定します。同日に開く公務労協の地方代表者会議で方針を説明し、周知徹底を図ります。

(2) 要求提出

- ① 2月20日(火)に、国公担当大臣および人事院総裁に対して、それぞれ春季要求書を提出し、2024 春季生活闘争をスタートします。
- ② 各構成組織は、2月中を目途として、関係当局に要求書を提出することとします。
- ③ 国公・地公各構成組織の連携のもと2月中を目途として、人事院地方事務局に対し公務員連絡会としての申入れ行動を実施します。

(3) 交渉配置

要求提出後、下記のとおり節々で政府(内閣人事局)・人事院と交渉を実施し、要求実現をめざします。

- 3月4日(月) 幹事クラス交渉(内閣審議官)
- 3月5日(火) 幹事クラス交渉(人事院職員団体審議官)
- 3月12日(火) 書記長クラス交渉(人事院職員福祉局長～給与局長)
- 3月13日(水) 書記長クラス交渉(人事政策統括官)
- 3月19日(火) 回答指定日ー委員長クラス交渉(人事院総裁)
- 3月22日(金) 回答指定日ー委員長クラス交渉(国家公務員制度担当大臣)

(4) 全国統一行動等

- ① 次のとおり全国統一行動日を設定し、時間外職場集会を中心として各構成組織の

実情に応じた行動を実施します。

- 第1次 2月21日(水) 国公担当大臣・人事院総裁への要求提出の翌日
- 第2次 3月12日(火) 中央行動に連動
- 第3次 3月25日(月) 国公担当大臣からの回答指定日の翌週
- ② 3月12日(火)に、中央集会（全電通会館ホール:御茶ノ水）及び人事院前交渉支援行動を実施します。
- ③ 各構成組織は、職場段階で要求実現に向けた所属長交渉を実施し、上申書提出行動を実施します。また、連合の春季生活闘争関連諸行動、公務労協の諸行動に積極的に参加します。とくに、地方連合会・地協との連携のもと、民間労働者の闘いに連帯した取組を進めます。

(5) 回答指定日

- ① 3月19日(火)および22日(金)を公務員連絡会の回答指定日に設定し、政府、人事院から春の段階の誠意ある回答引出しをはかることとします。
- ② 政府・人事院からの最終回答に対する態度は、代表者会議を開催して決定します。各構成組織は、春季生活闘争はもとより、年間を通じた公務員連絡会の諸行動を成功させるため、それぞれの組織の方針、実情に応じて闘争態勢の確立に努めます。

―別記①―

対内閣人事局2024春季要求事項

1. 働き方改革の推進及び賃金・労働条件の確保等について

- (1) 公共サービス基本法に基づいて良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、公務員等公共サービス従事者の社会的に公正な賃金・労働条件を確保することとし、環境整備をはかること。
- (2) 働き方改革について、長時間労働の是正、働きやすい職場づくり、高齢職員の一層の活用等を進めること。

2. 2024年度賃金について

- (1) 勤労者の賃金改善が目下の最大の政策課題となっていることを踏まえ、職員の2024年度賃金を積極的に引上げること。
- (2) 超過勤務手当の全額支給を前提に、独立行政法人等を含めた公務員給与の改定に必要な財源を確保すること。

3. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

- (1) 非常勤職員制度の抜本的改善をめざし、公務員連絡会が参加する検討の場を設置し、政府全体として解決に向けた取組を推進すること。当面、国家公務員の非常勤職員制度について、その実態を把握すること。その上で、法律上明確に位置付け、勤務条件等について、常勤職員との均等待遇の原則に基づいて、関係法令、規則を適用すること。
- (2) 全ての非常勤職員について、「時給1,200円以上」を確保すること。
- (3) 給与については、改正「人事管理運営協議会幹事会申合せ」及び人事院「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、各府省における実態を把握するとともに、着実な待遇改善が行われるよう各府省を指導すること。特に、給与の改定時期については、常勤職員と同様とすること。
- (4) 両立支援制度については、出生サポート休暇、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設および、産前・産後休暇の有給化、育児休業等の取得要件の緩和等について周知し、取得しやすい職場環境の整備を行うこと。
- (5) 期間業務職員制度について、当該職員の雇用の安定と待遇の改善となるよう、適切な運用に努め、必要な改善措置を講じること。常勤職員と同等の勤務を行っている期間業務職員の給与を均等待遇の原則に基づきさらに改善すること。

4. 労働時間、休暇及び休業等について

- (1) ワーク・ライフ・バランスを確保するため、公務における年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の改善・拡充などを実現すること。
- (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) 定員管理について、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針（2014年7月25日閣議決定）」に基づく定員合理化目標を見直し、パンデミックや大規模な自然災害にも即時に対応できるための人員を平時から確保すること。
- (4) テレワークを始めとする「柔軟な働き方」の推進に当たっては、国家公務員の職場環境や職務内容が極めて多岐に亘っていることを踏まえ、機械的な数値目標や無理な計画を課すことなく、柔軟に対応すること。
- (5) 本年4月より導入するとされている勤務間インターバルについて、各職場においてスムーズに実施できるよう、各府省を指導すること。

5. 障害者雇用について

公務職場における障害者雇用については、法定雇用率が引上げられることを踏まえ、その達成を遵守するとともに、雇用される障害者が無理なく、かつ安定的に働き続けることができるよう、政府としての役割を適切に果たすこと。

6. 女性参画の推進及び多様性の確保について

- (1) 公務における女性の登用について、「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、一層の女性の採用・登用と職域拡大に積極的に取り組むこと。
- (2) 「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」に基づく各府省の取組計画の着実な実施に向け、積極的な役割を果たすこと。
- (3) L G B T理解増進法等を踏まえ、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取り組むこと。

7. 定年の段階的引上げに伴う各種施策について

- (1) 各府省における今年度の状況を検証しつつ、来年度以降についても、柔軟な定員管理を行い、各府省における確実な新採者の確保を支援すること。

- (2) 定年の段階的引上げが完成するまでの間、2013年の閣議決定に基づき、職員の希望に応じた再任用を実現すること。

8. 福利厚生施策の充実と働きやすい職場づくりについて

- (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正確な実態把握に基づき、その抜本的な改善・充実をはかること。
- (2) 「国家公務員健康増進等基本計画」の着実な実施をはかるため、政府全体としての実施体制を確立し、使用者としての責任を明確にして積極的に対応すること。
- (3) 心の健康づくりについては、管理職員の意識改革はもとより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、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策を着実に実施すること。
- (4) 2025年度の予算編成に当たっては、健康診断の充実など、職員の福利厚生施策の改善に必要な予算を確保すること。
- (5) 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。
- (6) ハラスメントの防止について、問題の重要性を認識し、一層有効な対策を着実に推進すること。とくに、パワー・ハラスメントの防止対策については、人事院規則10-16に基づき政府全体で取り組むこと。

9. 公務員制度改革について

国家公務員制度改革基本法第12条に基づく自律的労使関係制度を確立するため、国家公務員法等改正法案の附帯決議（2014年3月12日衆議院内閣委員会及び同年4月10日参議院内閣委員会）に基づき、公務員連絡会との合意により実現すること。

10. その他の事項について

国が民間事業者等に業務委託や入札等により、事務・事業の実施を委ねる場合においては、公正労働基準の遵守を必要条件とすること。

一別記②一

対人事院2024春季要求事項

1. 賃金要求について

(1) 2024年度賃金の引上げについて

2024年度の給与勧告に当たっては、民間賃金実態を精確に把握し、全ての職員の賃金を積極的に引き上げること。なお、期末・勤勉手当の配分のあり方等について公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

(2) 社会的に公正な官民比較方法の確立について

官民給与比較方法については、現行の比較企業規模を堅持するとともに、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) 月例給および各種手当を取り扱う総合的な見直しであることを踏まえ、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとする。

(2) 地方公務員、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課題であることから、検討に当たっては、公務員連絡会に対して、適宜早い段階での情報提供を行うとともに、連絡会と十分な協議を行うこと。

(3) 初任給近辺の俸給月額引上げについて、民間を大きく下回っている地域手当非支給地等における改善を重視すること。

(4) 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、2022年10月から施行されている改定された評価制度の検証を前提とすること。

(5) 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。

(6) 地域手当について、「大きくりの調整方法」に伴う具体的課題への対応方法等について、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

(7) 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極力拡大すること。

(8) のちの60歳前後の給与カーブに関する課題の検討に向けて、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。

- (9) 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、地域事情等を十分に踏まえて検討すること。

3. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

- (1) 非常勤職員制度の勤務条件等について、同一労働同一賃金及び常勤職員との均等待遇の原則に基づいて、関係法令、規則を適用すること。
- (2) 非常勤職員の給与を1時間当たり「1,200円以上」とすること。
- (3) 昨年の給与法等の改正に伴う、各府省における非常勤職員に関する給与改定の状況を踏まえ、課題のあった府省に対して指導すること。
- (4) 全ての非常勤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。
- (5) 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との均等待遇をはかるとともに、無給休暇を有給化等の改善を図ること。
- (6) 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。

4. 労働時間の短縮及び休暇、休業等について

- (1) ワーク・ライフ・バランスを確保するため、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、引き続き「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化や、各府省に対する指導を強化すること。
- ② 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、引き続き担当部局に対してより柔軟な定員管理を求めること。
- (2) ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度を改善・拡充することとし、休暇・休業制度の利用実態を検証し、制度の改善や環境整備に努めること。とくに、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。
- (3) 仕事と家庭の両立に向けて、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、介護に係る制度を利用できる期間等の拡大、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、育児のための両立支援制度を利用できる期間の延長等を措置すること。
- (4) 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、それぞれの具体的な措置

内容について早期に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。

- (5) 4月から導入される在宅勤務等手当について、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。
- (6) 4月から導入される勤務間インターバルについて、各府省に対し、国際基準たる11時間を確保するよう求めること。

5. 障害者雇用について

公務職場における障害者雇用については、法定雇用率が引上げられることを踏まえ雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働き続けることができるよう、人事院としての役割を適切に果たすこと。

6. 女性参画の推進及び多様性の確保について

- (1) 公務における女性の登用について、「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、一層の女性の採用・登用と職域拡大に積極的に取り組むこと。
- (2) 「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」に基づく各府省の取組計画の着実な実施を図ること。
- (3) LGBT理解増進法等を踏まえ、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取り組むこと。

7. 定年の段階的引上げに伴う各種施策について

- (1) 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。
- (2) 再任用を希望する職員について、2013年の閣議決定を踏まえ、フルタイムを基本にその希望に応じた再任用を実現するよう、各府省に働きかけること。

8. 福利厚生施策の充実及び働きやすい職場づくりについて

- (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正確な実態把握を行い、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、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいて、カウンセリングや「試し出勤」など復帰支援策の着実な推進をはかること。また、オンラインによる相談窓口の更なる充実を図ること。

- (4) ハラスメントの防止について、問題の重要性を認識し、一層有効な対策を着実に実施すること。とくに、パワー・ハラスメントの防止対策については、人事院規則10-16等に基づいた各府省の取組状況を把握し、必要な指導を行うこと。また、外部の専門家との連携強化など、苦情相談、紛争解決における人事院の役割を強化すること。