

標 題 : 公務員連絡会が内閣人事局へ2025年度基本要求进行提出—11/26
発信番号 : 自治労情報2024第0198号
発信日付 : 2024年11月27日
宛先 (団体) :
宛先 : 各県本部委員長様
送信者 (団体) : 全日本自治団体労働組合
送信者 : 中央執行委員長 石上 千博

公務員連絡会は11月26日、内閣人事局に対して「2025年度賃金・労働条件に関わる基本进行」(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。内閣人事局からは砂山内閣審議官ほかが対応した。要求提出にあたり、高柳副事務局長は、具体的な要求項目のポイントについて次のとおり説明した。

○賃金・労働条件の確保について

1. 本年は、解散・総選挙の影響もあり、勧告に基づく給与法その他の法案の閣議決定も行われていない段階であるが、政府におかれては、昨年の臨時国会における経緯なども踏まえて、万全の態勢で対応していただきたい。私どもも、国会情勢を見ながら、必要な努力を傾注する所存であることを申し上げておきたい。
2. 公務における優秀な人材の確保と、そして昨今目立ってきている離職防止の課題は、今日の人事行政上の最大の課題であると考えている。物価高騰のもと今なお実質賃金が低下し続けている中で、人材の確保という点からも、政府として、引き続き職員の賃金水準の引上げにむけ、最大限努力するよう求めている。

○労働時間、休暇及び休業、人員確保等について

1. 昨年も同様の報告をさせていただいたが、(2)に記載の通り、最新の私どもの調査でも、超過勤務手当が「全額支給されていない」と回答した組合員の割合が依然として減少していない実態がある。改めて、超過勤務手当の全額支給を徹底するようお願いしたい。
2. (5)に記載の、本年4月より実施されている「11時間を目安とする勤務間インターバルの確保」について、人事院において調査・分析が行われているものと承知しているが、政府としても、各職場で適切に実施されるよう、各府省に対して指導を行っていただきたい。
3. (7)について、本年6月28日の「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」の一部変更については、この間あらゆる場で、実態に基づいた見直し要請を行ってきた立場として一定の評価をさせていただきたい。しかし、各府省から、長時間労働の要因として「恒常的な人員不足」がなお指摘されていること、本年も能登半島地震や夏の豪雨による大規模災害などが起きており、それらに対する行政需要が引き続き高まっていること、このようなことを踏まえ、行政組織担当の分野であるとは承知しているが、適切な人員配置を講じるよう改めて要望しておきたい。また、ワーク・ライフ・バランスの推進のための定員や超過勤務の縮減のための定員についても継続し、極力拡大するようお願いしたい。

○女性参画の推進及び多様性の確保について

女性職員の登用について、各役職段階における女性割合は増加しているものの、今なお「第5次基本計画」に定める成果目標を下回っており、一層の女性の採用・登用と職域拡大をはかっていただきたい。

○福利厚生施策等について

(3)に記載したメンタルヘルスの問題や、(6)に記載したハラスメント、特にパワハラの問題について、人事院の調査などによると、いずれも近年悪化が目立っているところ。内人局としても、「管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー」などを行っていることは承知しているが、先ほど述べた人材の確保と離職の防止といった観点でも、ハラスメントのない職場、ストレスのない職場づくりは極めて重要であると考えられるので、実態に基づき、より一層有効な対策を着実に推進するよう求めている。

○人事評価制度について

新たな評価区分のもとでの人事評価制度について、人事院とも連携し、実態を検証した上で、課題があれば、必要に応じて指導、改善措置等を講じるよう求めている。

○定年の段階的引上げに伴う各種施策について

1. 先ほどの人員確保の課題とも関連するが、定員管理については、定年引上げの完成時にむけて、引き続き柔軟な対応をお願いしておきたい。
2. 再任用職員については、当人の希望と実際の任用とのミスマッチなどの問題があると認識している。また、本年の勧告に基づく措置によって手当関連は大きく改善されるが、一時金など処遇に関する不満の声は少なくない。いずれにしても、再任用希望者について、フルタイムを基本

に、職員の希望に応じた再任用を実現するよう努力していただきたい。

○非常勤職員制度等について

1. 本年6月に人事院が決定した「期間業務職員の再採用における公募3年要件の見直し」について、それがより当該の職員の希望に沿うものとして機能するのか、雇用の安定に繋がるものなのか、難しい面があるものと認識している。人事院は、「勤務実績に基づく能力実証」は不変であることを強調しているが、内人局としては、2017年に各府省に対して「非常勤職員の勤務実績把握方法の例について」を示した経緯があるものと承知している。各府省が、あまりにも統一性のない対応を行うこと等のないよう、これを再度示すなど、適切な制度運用を促すことが必要ではないか。

2. (5)について、この間一貫して求めていることであるが、期間業務職員以外の職員も含めた非常勤職員制度の全体について、人事院とも連携し、実態を検証した上で、制度の抜本的改善も視野に改善をはかるべきと考える。

○障害者雇用について

本年4月以降、法定雇用率が段階的に引き上げられている途上にあるが、職場環境の改善など、当該職員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よう求めている。

○公務員制度改革について

労働基本権問題について、本年のILO総会でも取り上げられ、基準適用委員会において、新たな議長集約も示されたところである。自律的労使関係の確立にむけ、政府の一層の努力を求めている。

続けて、交渉委員から、「近年の『公務離れ』の原因について、長時間労働や転居を伴う頻繁な人事異動が一因と考えられる。政府全体でなぜ若者が公務を志望しなくなったのか背景を検証し、改善策を講じる必要がある」「独立行政法人の給与改定については、財源確保が最大の課題である。政府としても問題意識を持ち、改善にむけた検討を求める」「女性登用には長時間労働や頻繁な異動が障壁となり、特に専門官や課長補佐級以上で課題が顕著である。政府には目標設定だけでなく、原因解消にむけた取組を求める」「女性職員が多い職場では、育児休業や短時間勤務の利用増加により、業務負担が一部の職員に集中している。ワーク・ライフ・バランス推進枠を活用し、負担の偏りを軽減する取組を進めるよう求める」「指導ができる女性職員が少ない現状を踏まえ、採用だけでなく登用の推進が求められる。女性職員特有の相談や業務指導の必要性も指摘されており、引き続き対応をお願いする」「現行の人員構成では自然災害等の緊急時に対応できない状況がある。デジタル化は進んでいるものの、依然として職員の判断を要する業務も多い。厳しい財政状況は理解するが、必要な定員の確保をお願いしたい」等、多岐にわたる発言があった。

これらに対して、砂山内閣審議官は「皆様方の要求の趣旨は、しっかりと承った。優秀な人材の確保や離職防止は、まさに重要な課題であり、同意するものである。働きやすい環境づくりがその解決にむけたキーであり、職務のアサインメントの工夫など、人事管理の問題も含め、どの部署でも共通の課題だと認識している。その中で長時間労働の是正やテレワークの推進などは引き続き取り組んでいるところであり、本日いただいたお話も含めて引き続き取り組みを進めてまいりたい。いずれにせよ、本日いただいた要求事項については、検討させていただいた上で、しかるべき時期に回答させていただく」と回答した。最後に、高柳副事務局長は「本日段階のご回答として承った。それでは、12月23日の回答交渉にむけて、内人局内部での検討をお願いしておきたい。本日は以上をもって終了したい」と要請し、この日の交渉を終えた。

添付ファイル：
2025年度賃金・労働条件に関わる基本要求（内閣人事局）.pdf