

資料 1. 人事院への基本 요구書

2024 年 11 月 27 日

人事院総裁

川 本 裕 子 様

公務員労働組合連絡会

議 長 渡 邊 由 一

(公 印 省 略)

2025年度賃金・労働条件に関わる基本 요구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、物価高騰の長期化や2年以上続く実質賃金の前年比マイナスの影響により、国民生活は依然として圧迫されており、非常に深刻な状況にあります。

こうした状況の中、公務・公共サービスの現場では、大規模自然災害等への対応をはじめとする様々な課題に直面しながらも、職員は高い使命感と責任をもって日々奮闘しています。しかし一方で、職場ではテレワークの推進や働き方改革が進められているにもかかわらず、長時間労働の蔓延や過度な業務負担など、厳しい勤務環境は依然として改善が見られません。こうした課題に対応するためには、職員が安心して職務に専念できるよう、適切な労働条件の整備や働きやすい職場づくり等が不可欠です。その意味において、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 요구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) 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、2025年度の給与勧告においては、物価高騰や2年以上に亘り実質賃金の前年比マイナスが続いていること踏まえ、全ての職員の賃金水準を引き上げ、職員の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. 中長期的な賃金関連課題について

- (1) 特地勤務手当の見直しについては、公務員連絡会に対し検討状況に関する情報提供を行うとともに、協議を実施すること。
- (2) 交通用具利用者の通勤手当に関しては、令和7年職種別民間給与実態調査において、調査を実施した上で必要な見直しを行うこと。
- (3) 本年の「公務員人事管理に関する報告」において示された、人事行政諮問会議「中間報告」を踏まえ取り組む「職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底」に関する検討状況について、公務員連絡会と積極的に協議を行うこと。
- (4) 2031年の定年引上げ完成を見据え、2021年改正国公法に基づく「60歳前後の給与カーブの連続性確保」の検討状況について、公務員連絡会に対し情報提供を行うとともに、公務員賃金全体のあり方に関する問題意識を明らかにした上で協議を行うこと。

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および柔軟な働き方について

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) 人事院が公表した2022年度の「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合」によれば、本府省・地方、他律部署・自律部署のいずれにおいても、前年度を上回る結果となっていることを踏まえ、引き続き「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化をはじめ、超過勤務の縮減に向けた取組を強化すること。
- (2) 人事行政諮問会議「中間報告」を踏まえ、本年の「公務員人事管理に関する報告」で示された、「パフォーマンスを成果によって測ることが適切な役職や職種など、厳格な勤務時間管理がなじまない職員」に対する「自律的に勤務時間帯やその長さを選択した上で職務に従事させることができる枠組み」について、問題意識と検討の方向性を明らかにすること。
- (3) 本年4月から実施されている「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、人事院が行っている調査・分析結果を情報提供するとともに、各府省への周知徹底と取組強化を図ること。また、同じく4月に導入された在宅勤務等手当の運用実態についても明らかにすること。

2. 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、課題があれば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、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備を進めること。

三、定年の段階的引上げに関する事項

- (1) 高齢職員の増加に伴い、中堅・若手職員の昇格が抑制されることを避けるため、各府省における実態を踏まえつつ、来年度についても級別定数に関して柔軟な措置を講じること。
- (2) 再任用を希望する職員については、2013年の閣議決定を踏まえ、フルタイムを基本とし、その希望に応じた再任用が実現できるよう、各府省に対して働きかけを行うこと。

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」等の着実な実施に向け支援していくこと。
- (3) 昨年6月に公布・施行されたLGBT理解増進法を踏まえ、公務職場における性的指向およ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、さらに充実した対応を図ること。
- (4) 人事院の調査によると「ハラスメントを受けた」と感じた職員は27.6%、「ハラスメントと思われる行為を見かけた」職員は36%にのぼっている一方、実際に相談

窓口相談した職員は10%台にとどまっていることから、「相談方法の周知」や「相談員向けの専門的支援窓口の充実」等の対応策を早急に講じること。

- (5) 本年の「公務員人事管理報告」で示されたカスタマーハラスメント対策について、民間や自治体の先進事例を参考にし、対策強化を図ること。
- (6) 人事院の「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」によると、精神疾患による長期病休者が大幅に増加しており（平成30年度3,818人→令和4年度5,389人）、深刻化していることを踏まえ、人事院が令和7年度に各府省に提供予定の「より実践的な職場復帰支援手法」に関して公務員連絡会に対し情報提供するとともに、包括的な対策強化を図ること。

六、人事評価制度に関わる事項

2022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) 常勤職員の給与改定が行われた場合の非常勤職員の給与改定については、改定期間など常勤職員と同様とするよう、引き続き各府省を指導すること。
- (2) 「期間業務職員の再採用時における公募3年要件の見直し」について、人材局長通知、企画課長通知および「Q&A」等を各府省へ周知徹底すること。また、この措置が非常勤職員（期間業務職員）の雇用安定につながるものとなるよう、各府省において適切な運用が行われているか等について検証し、継続的な実態把握と公務員連絡会に対する情報提供を行うこと。
- (3) 非常勤職員の3/4を期間業務職員以外の職員が占めている一方で、その実態が不明であるため、これらの職員の処遇について調査・把握すること。その上で、法令上の位置付けの明確化も含めて、課題の解決を図ること。
- (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こと。
- (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。

八、障害者雇用に関わる事項

本年4月以降、法定雇用率が段階的に引き上げられていくことを踏まえ、各府省に対し法定雇用率の達成を遵守するよう促すとともに、障害を持つ職員が安定して働ける環境を整えるために、適切な役割を果たすこと。

以上