

人事院中部事務局
事務局長 石水 修 様

日本労働組合総連合会愛知県連合会
会 長 可 知 洋 二
連合愛知官公部門
部門長 清 水 次 郎



2025年人事院勧告にかかわる要求書

貴職におかれましては、日ごろから公務労働者の処遇改善に尽力されていることに心から敬意を表します。

連合は、2025 春季生活闘争では、「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会 みんなでつくろう！働く仲間の労働組合」をスローガンに、賃上げの広がりや格差是正、適切な価格転嫁・適正取引を促し、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年とするための取り組みを進めてまいりました。その結果、要求を提出した各労働組合の真摯な労使交渉により、賃金引上げ率は昨年を上回る結果となりました。

さて、公務労働者は、公務・公共サービスの役割が一層高まる中、国民の期待に応えるため、それぞれの持ち場で日夜自らの職務に全力を尽くしています。しかし、その勤務環境は業務の遂行に必要な要員が恒常的に不足し、長時間労働の是正も一向に改善の見通しが無いなど厳しいものとなっています。

良質な公務・公共サービスを確実に提供していくためには、人材確保の観点も含めて、従事するものの士気を確保する賃上げによる処遇の改善が何よりも求められます。また、連合は有期雇用労働者の均等待遇に重点を置いた「格差是正」の取り組みを進めており、公務においても非常勤職員等の抜本的な処遇の改善をすることが必要です。公務・公共部門に働くものすべての雇用の安定、職務に相応しい労働条件を確保することが喫緊かつ重要な課題です。

貴職におかれましては、こうした点を十分認識し、その実現に向け、最大限ご努力いただくことをお願い申し上げます。

記

1. 賃金要求について

- (1) 2025 年の給与改定勧告にあたっては、全世代の職員の月例給について、十分な水準の引上げ勧告を行うこと。また、較差の配分については、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意にもとづいて作業を行うこと。
- (2) 一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、支給月数を引き上げるとともに、期末・勤勉の適正な配分を行うこと。
- (3) 特勤勤務手当等の見直しについて、公務員連絡会に対し検討状況に移管する情報提供を行うとともに、現場実態に応じた改善を行うこと。
- (4) 交通用具使用者の通勤手当に関しては、昨年度末に各府省向けに実施された「通勤のため自動車等を使用する職員に関する調査」及び本年の職種別民間給与実態調査を基礎としつつ、ガソリン価格の高騰などこの間の環境の変化を踏まえた改善を行うこと。

2. 中長期的な賃金関連課題について

- (1) 人事行政諮問会議「最終提言」において示された内容のうち、「来年度を目途」とされた賃金関連課題について、以下の通りとすること。
 - ① 「官民給与比較手法の見直し」について、「政策の企画立案や高度な調整等に関わる本府省を中心とした職員」について、比較企業規模を「1,000 人以上」とすることは、多くの疑問点・問題点があることから実施しないこと。
 - ② 在級期間表について、現状でも在級期間の退縮措置など柔軟な制度となっているにも関わらず、「初任管理職の給与水準の問題」「職務の級の決定における職能的運用の問題」の解決のために「廃止」とする合理的かつ納得性のある理由を明らかにすること。
 - ③ 「各府省の裁量による級別定数の柔軟な運用」について、級別定数は、職員の給与決定の基礎条件であることから、その設定・改定は、従来から、労働基本権制約の代償機能を担う人事院が担ってきたという経過を十分に踏まえて対応すること。そのうえで、現状でも、各庁の長の権限として、一定の範囲内での級別定数の流用が認められているにも関わらず、このような運用だけでは課題を解消できない合理的かつ納得性のある理由を明らかにすること。
- (2) 2031 年の定年引上げ完成を見据えた、2021 年改正国公法にもとづく 60 歳前後の給与カーブのあり方について、定年を延長した職員のみならず、定年前の職員や再任用職員を含めた高齢層職員全体の給与水準の改善を行うこと。この課題に関して、適宜適切に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協議を行うこと。

3. 長時間労働の是正と休暇・休業制度の拡充等について

(1) 長時間労働の是正

- ① 人事院が昨年12月25日に公表した「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（令和5年度）」によれば、上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合が、他律部署では前回と同水準、自律部署では前回よりも僅かに増加するなど、なお改善がみられていないことから、本年4月1日より施行された超過勤務に関する事務総長通知、職員福祉局通知の周知徹底をはじめ、各府省に対して、超過勤務の抑制や職員の心身の健康確保など指導を強化すること。
- ② 超過勤務手当の全額支給についても、引き続き課題があることから、内閣人事局とも連携して、各府省に指導・助言を強化すること。

(2) 「柔軟な働き方」について

- ① 在宅勤務等手当および本年4月から施行された「ゼロ割振り日」「勤務時間の勤務開始後の割振り変更」「期間業務職員のフレックスタイム制」等について、その運用状況を適宜情報提供すること。
- ② 昨年4月から導入されている「勤務間インターバル」について、各府省が「11時間」を確保できるよう、関係部局とも連携し支援するとともに、これに関する調査・研究の成果を適宜情報提供すること。

(3) 休暇・休業制度の拡充

- ① 本年4月または10月より施行される育児・介護に関する休暇制度等について、各府省人事部局および職員双方への周知徹底をはかり、制度の利用を促進すること。
- ② ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度に向け、公務における各種制度の利用実態や職員からのニーズを把握するとともに、民間における普及状況を精査・検証し、制度の改善や環境整備に努めること。

4. 労働諸条件の改善について

(1) 「心の健康づくり」およびハラスメント対策の強化について

- ① 人事院が行った「令和5年度における精神および行動の障害による長期病休者に関する調査」によれば、病休者の率が一貫して増加傾向にあり、若年層や女性職員の率が高い等の問題が明らかになっていることから、専門家とも連携し、早期発見・未然防止対策や職場復帰支援策の抜本的強化をはかること。
- ② 昨年7月5日に人事院が公表した「各府省におけるハラスメント相談に関する職員アンケート調査」によれば、「ハラスメントを受けたと感じたことがある職員」「ハラスメントと思われる行為を見かけたことがある職員」のいずれとも、その内容はパワハラが多数を占め、「受けた」「見かけた」職員のいずれとも、公務内の窓口で相談した割合は相対的に低位にとどまっていることなどを踏まえ、外部の専門家と連携した各種取り組みや各府省に対する指導・助言等を強化すること。

(2) 障がい者雇用について

国の法定雇用率が来年7月より3.0%に引き上げられることを見据えつつ、関係部局とも連携し、勤務時間や勤務場所の柔軟化、勤務環境の改善など、障がいのある職員がより働きやすい環境の整備に向けた各府省の取り組みを支援すること。

(3) 女性参画の推進および多様性の確保について

- 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役割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なお下回っていること（2024年5月現在）等を踏まえ、超過勤務の縮減やハラスメント対策の強化をはかるとともに、さらなる勤務時間制度の柔軟化や両立支援策の確立など各種制度の整備を検討すること。
- ② 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。

5. 定年の段階的引上げに伴う各種施策への対応について

- (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、各府省の現状および要望を十分に踏まえ、来年度に向け、級別定数の柔軟な措置をはかること。
- (2) 再任用を希望する職員について、2013年の閣議決定等を踏まえ、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。

6. 非常勤職員等の制度および待遇改善について

- (1) 全ての非常勤職員等の給与を引き上げること。
- (2) 改正「非常勤職員の給与に関する指針」等にもとづき、非常勤職員に関して、期末・勤勉手当の適正な支給や、月例給・一時金の支給額および改定時期について常勤職員との権衡がはかられるなど、引き続き各府省に対する必要な指導等を行うこと。
- (3) 「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、各府省において適切な運用が行われているかなどについて検証するとともに、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。
- (4) 本年4月または10月より施行される育児・介護に関する休暇制度等について、非常勤職員がより活用しやすいよう、各府省を指導すること。
- (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ため、無給休暇の有給化等の更なる改善をはかること。
- (6) 非常勤職員全体の実態を把握し、非常勤制度全体を射程にのせた抜本的な改善をはかること。