

2024年春季生活闘争の経過

I 2024年春季生活闘争の取組

1. 公務労協の取組

(1) 春闘方針の決定と重点課題の取組

公務労協は、1月30日の第35回代表者会議で、2024年春季生活闘争方針を決定し、第一にすべての公共サービス労働者に対する賃金の積極的な引上げによる生活改善と格差是正をはかること、第二に現物給付により国民の命と暮らしを守る良質な公共サービスの実現に向けて、その重要性と普遍性を社会的に喚起し、それを支える適正な賃金・労働条件と人員の確保をはかること、第三にこれらの取組を通じて組織の強化・拡大をはかること、を柱に、組織の総力を挙げた取組の展開を提起しました。

具体的には、①政策制度要求の実現に向けた取組、②公務員制度改革と労働基本権確立の取組、③定年の段階的引上げに伴う各種施策へ向けた取組、④労働時間、休暇・休業制度及び人員確保の取組、⑤障害者雇用へ向けた取組、⑥女性参画の推進及び多様性の確保へ向けた取組、⑦ハラスメント対策への取組などを当面の重点課題として取り組むことを確認しました。

(2) 国家公務員関係部会の取組

国家公務員関係部会は、2月9日にTKP秋葉原カンファレンスセンターで「2024年春季生活闘争学習集会」を開催しました。経営学者の藤村博之さんを講師に迎え、日本の労使関係の特徴や賃金の現状と課題・ジョブ型雇用の問題点等について理解と学習を深めました。3月12日には全電通会館ホールで「国家公務員関係部会2024年春季生活闘争決起集会」を開催しました。全体の情勢および春季から人勸期の課題と対応について共有した後、各構成組織代表者による取組報告と決意表明を行い、春季生活闘争期に向けての意思統一を図りました。

(3) 地方公務員部会の取組

地方公務員部会は、2月13日、全国人事委員会連合会（全人連）に対し、2024春闘期要請を行いました。2月19日に松本総務大臣に春季要求書を提出し、3月18日に書記長クラス交渉委員による交渉を行い、春の段階の最終回答を引き出しました。

交渉において地方公務員部会は、地方公務員の給与については、地方自治の本旨と地方分権の理念に基づいて、当該地方自治体の条例で定めるべきものであり、その自

治体の自主的・主体的判断で決定されるべきものであることから、それを損なうような指導・助言は控えること、会計年度任用職員制度に関連する諸課題については改正地公法等の趣旨に即した待遇改善、雇用安定がはかれるよう、全般的かつさらなる見直しに向けた情報交換とともに総務省として適切な対応をはかること等を強く要請しました。

2. 公務員連絡会の取組

(1) 春闘方針の決定

公務員連絡会は、1月31日の幹事会で、2024春季生活闘争方針を決定しました。それぞれに対する要求事項は次の通りです。

【人事院に対する要求項目】

- ①2024年度賃金の引上げ
- ②社会と公務の変化に応じた給与制度の整備
- ③非常勤職員等の雇用、労働条件の改善
- ④労働時間の短縮及び休暇、休業等の充実
- ⑤障害者雇用の推進
- ⑥女性参画の推進及び多様性の確保
- ⑦定年の段階的引上げに伴う各種施策の確立
- ⑧福利厚生施策の充実及び働きやすい職場づくり

【内閣人事局に対する要求項目】

- ①働き方改革の推進及び賃金・労働条件の確保
- ②2024年度賃金の引上げ
- ③非常勤職員等の雇用、労働条件の改善
- ④労働時間、休暇及び休業等の改善
- ⑤障害者雇用の推進
- ⑥女性参画の推進及び多様性の確保
- ⑦定年の段階的引上げに伴う各種施策の確立
- ⑧福利厚生施策の充実と働きやすい職場づくり
- ⑨自律的労使関係制度の確立

(2) 春闘期における中央・地方での行動

公務員連絡会は、2月20日に人事院総裁、国家公務員制度担当大臣に要求書を提出し、2024春季生活闘争の取組を開始しました。要求提出後、各都道府県段階では、地方公務労協、連合官公部門連絡会規模での決起集会・学習会を開催し、要求実現に向けた意思統一をはかるとともに、各構成組織においては、職場段階で要求実現に向け

た所属長交渉、上申書提出行動に取り組みました。さらに、人事院の各地方事務局との交渉を行い、春闘要求に加え、現場からの要望などを訴えてきました。

また、3月12日の人事院の給与局長・職員福祉局長との交渉の前段に、全国から集まった約200人規模の中央集会（全電通会館ホール）を実施し、要求実現に向けた行動の強化を行いました。

(3) 政府、人事院との交渉

公務員連絡会は、幹事クラス交渉（3月4日内閣人事局、3月5日人事院）、書記長クラス交渉（3月12日人事院、3月13日内閣人事局）を行い、政府・人事院に対し誠意ある回答を求めました。

（書記長クラス交渉における回答の主なポイント）

【内閣人事局・人事政策統括官】

① 2024年度の賃金について

国家公務員の給与改定に当たっては、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制度を尊重することが基本姿勢と考えている。

②非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

非常勤職員制度については、人事院において、各府省の実態等を把握しつつ、非常勤職員制度の適切な運用の在り方等について検討を行っているものと承知している。内閣人事局としては、人事院における検討を踏まえ、適切に対応してまいりたい。

国の非常勤職員の給与の遡及改定については、人事院の指針や人事管理運営協議会幹事会申合せに沿って、各府省において非常勤職員の基本給の4月からの遡及改定がなされていると考えているが、昨年11月に、人事院と内閣人事局から改めて周知を図ったところ。なお、非常勤職員の給与改定等については、各府省等からその対応状況を聞いているところ。

引き続き、人事院とも連携し、各府省に対して、非常勤職員に関する給与や休暇等の制度の適切な運用を促してまいりたい。

③労働時間、休暇及び休業等について

超過勤務の縮減のため、各府省等は、「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」等に基づき、ルーティン業務の廃止・効率化・デジタル化、マネジメント改革推進のための取組等を進めている。今後とも、勤務時間などの基準を定めている人事院と連携して超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。

定員管理については、国民のニーズを踏まえて、新たな行政需要に的確に対応していくためには、既存の業務を不断に見直し、定員の再配置を推進していくことが重要

である。

その上で、新たな行政課題や既存業務の増大に対応するため、各府省官房等から現場の実情を聴取しつつ必要な行政分野に必要な増員を行っているところ。

引き続き、既存業務の見直しに積極的に取り組みながら、内閣の重要政策に適切に対応できる体制の構築を図ることとしている。

④定年の段階的引上げについて

定年引上げ期間中においては、令和6年度から2年に1度、定年退職者が発生しないことによる新規採用への影響を緩和するための措置を行うこととしており、この取組を進めてまいりたい。

【人事院・職員福祉局長】

①労働時間の短縮、休暇等について

超過勤務の縮減等については、勤務時間調査・指導室において、各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を令和4年度から実施しており、他律部署・特例業務の範囲が必要最小限のものとなるよう指導等を行っている。令和6年度以降は、調査対象を増加させるなど、勤務時間の管理等に関する調査・指導を更に充実させていくこととしており、引き続き、適切に各府省に対する指導を行ってまいりたい。

②テレワーク等柔軟な働き方について

フレックスタイム制を始めとする柔軟な働き方に対応した勤務時間制度については、これまでも職員団体の意見も聴きながら見直しを行ってきており、今般の措置内容も含め、今後とも職員団体の意見も聴きながら、適切に対処してまいりたい。

公務における勤務間のインターバル確保については、昨年の勧告時に報告したとおり、国家公務員についても、取組を早期に推進していく必要があることから、本年4月に、勤務間のインターバル確保に関する努力義務規定を人事院規則に設けることとしている。その上で、適切な行政サービスの提供も重要であることから、現状、制度上の厳格な基準として、人事院規則等で「確保すべき時間」を措置することはせず、各職場において、どの程度の時間を確保することを目指すのかの参考となるよう、「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」の最終報告（令和5年3月）で示された「11時間」を目安として示す方向で検討している。

③非常勤職員の処遇改善について

非常勤職員の休暇制度等については、業務の必要に応じてその都度任期や勤務時間が設定されて任用されるという非常勤職員の性格を考慮しつつ、民間の状況等を考慮し、必要な措置を行っている。近年の措置を挙げれば、結婚休暇の新設及び忌引休暇

の対象職員の要件の削除（平成31年1月施行）、夏季休暇の新設（令和2年1月施行）、出生サポート休暇、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の新設並びに産前休暇・産後休暇の有給化（令和4年1月施行）などがある。

今後も、引き続き民間の状況等について注視し、必要に応じて検討を行ってまいりたい。

非常勤職員の任用、勤務条件等については、その適切な処遇等を確保するため、法律や人事院規則等で規定しており、これまでも職員団体の意見も聴きながら民間の状況等も考慮しつつ見直しを行ってきているところである。なお、令和5年の勧告時報告において言及した「非常勤職員制度の運用等の在り方の検討」については、各府省の実態や関係者からの御意見等を踏まえつつ、公募要件の在り方を含め適切な運用等の在り方について検討を進めている。

④健康・安全の確保等について

ハラスメント防止対策については、ハラスメント防止等の措置を講じるための人事院規則等に基づき、これまで、研修教材の作成・提供や、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催など、各府省に対する支援を行ってきている。

また、令和5年度から「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」について、組織マネジメントの観点も反映したより実効性のあるものとなるよう実施する等の取組を行っている。

今後も、各府省においてハラスメント防止対策が適切に実施されるよう、必要な支援・指導を行ってまいりたい。また、苦情相談を含めた公平審査制度において、パワー・ハラスメントに関する事案についても人事院の役割を果たしてまいりたい。

【人事院・給与局長】

①賃金要求について

国家公務員の給与について、人事院としては例年と同様、情勢適応の原則に基づき、国家公務員の給与と民間企業の給与の実態を精緻に調査した上で精確な比較を行い、必要な勧告を行うことを基本に臨むこととしている。

②社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について

現下の人事管理上の重点課題に対応するため、①人材の確保への対応、②組織パフォーマンスの向上、③働き方やライフスタイルの多様化への対応のために必要な制度整備に取り組むこととしている。取組に当たっては、関係者の意見を聴きながら検討作業を進めることとしており、措置内容の具体化に向け、既に議論を始めさせていただいているところである。引き続き職員団体の意見も伺ってまいりたい。

③高齢者雇用施策について

定年の段階的引上げに係る各種制度が各府省において円滑に運用されるよう、引き続き、制度の周知や理解促進を図るとともに、運用状況の把握に努め、必要に応じて適切に対応してまいりたい。

定年の段階的引上げに伴う級別定数措置については、今後とも、役降り後の職務や異動先、ポスト数のほか、定年引上げ後の昇格ペースを含む人事運用などに関する各府省・人事グループの検討を踏まえた上で、必要な級別定数を措置することとしている。

また、定年の段階的引上げ期間中の暫定再任用制度においても、できるだけ職員の希望が叶い活躍していただけるよう、人事院としても引き続き状況の把握に努め、必要な取組を進めてまいりたい。

④非常勤職員の給与について

非常勤職員の給与については、平成 20 年 8 月に非常勤職員の給与に関する指針を発出し、指針に基づく各府省の取組状況等について定期的にフォローアップを行っているほか、機会を捉えて各府省から状況を聴取し、必要な指導を行ってきているところである。

昨年 4 月に、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には、非常勤職員の給与についても常勤職員に準じて改定するよう努める旨を追加したところであり、この改正に係る各府省の取組状況についても、フォローアップを含め、引き続き適切に対応してまいりたい。

(4) 回答指定日の委員長クラス交渉

公務員連絡会委員長クラス交渉委員は、3月19日に川本人事院総裁、3月22日に河野国家公務員制度担当大臣との交渉を実施し、春の段階における最終回答を引き出しました。交渉における、川本総裁、河野大臣の回答概要は次のとおりです。

【川本人事院総裁】

①賃金の改善について

人事院は、労働基本権制約の代償措置としての勧告制度の意義や役割を踏まえ、情勢適応の原則に基づき、必要な勧告を行うことを基本に臨むこととしています。

俸給や一時金は、国家公務員の給与と民間企業の給与の実態を精緻に調査した上で、その精確な比較を行い、適切に対処します。

諸手当は、民間の状況、官民較差の状況等を踏まえ、必要となる検討を行っていきます。

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備については、現下の人事管理上の重点課

題に対応するため、①人材の確保への対応、②組織パフォーマンスの向上、③働き方やライフスタイルの多様化への対応のために必要な制度整備に取り組むこととしています。

要求書をみると、初任給をはじめ通勤手当など多くの要求をいただいています。人事院としては、取組に当たっては、関係者の御意見をお聴きしながら検討作業を進めるという姿勢に変わりはなく、措置内容の具体化に向け、既に議論を始めさせていただいているところです。引き続き職員団体の皆さんの御意見も伺ってまいります。

②労働時間の短縮、休暇等について

超過勤務の縮減については、引き続き、勤務時間調査・指導室の調査において、超過勤務時間の適正な管理について指導を行うとともに、他律部署と特例業務の範囲が必要最小限のものとなるよう指導を行ってまいります。

また、令和6年度以降、調査対象を増加させるなど、調査・指導を更に充実させていきます。

両立支援、職員の休暇、休業等については、これまで民間の普及状況等を見ながら改善を行ってきました。引き続き、職員団体の皆さんの御意見もお聴きしながら必要な検討を行ってまいります。

公務における勤務間のインターバル確保については、昨年の勧告時に報告したとおり、国家公務員についても早期に取組を推進していく必要があるため、本年4月に、勤務間のインターバル確保に関する努力義務規定を人事院規則に設けることとします。各府省の参考となるよう「11時間」を確保の目安と示すことも検討しています。

令和6年度以降も各府省の実態等を踏まえ、必要な取組を検討してまいります。

③非常勤職員の処遇改善について

給与については、非常勤職員の給与に関する指針に基づく各府省の取組が進んでいます。昨年4月には、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合には、非常勤職員の給与についても常勤職員に準じて改定するよう努める旨を追加しました。指針に基づく各府省の取組状況については、定期的にフォローアップし必要な指導を行うなど、引き続き、常勤職員の給与とのバランスをより確保しうるよう取り組んでいきます。

その他の非常勤職員の任用、勤務条件等についても、その適切な処遇等を確保するため、法律や人事院規則等で規定しており、これまでも職員団体の皆さんの御意見もお聴きしながら必要な見直しを行ってきているところです。なお、令和5年の勧告時報告において言及した「非常勤職員制度の運用等の在り方の検討」については、各府省の実態や関係者からの御意見等を踏まえつつ、公募要件の在り方を含め適切な運用等の在り方について検討を進めているところです。

④高齢者雇用施策について

次に、定年の引上げについては、定年の段階的引上げに係る各種制度が各府省において円滑に運用されるよう、引き続き、制度の周知や理解促進を図るとともに、運用状況の把握に努め、適切に対応します。

定年引上げに伴う給与制度の在り方については、今後とも、民間企業における状況等や公務の人事管理の状況等を踏まえ、職員団体の皆さんの御意見もお聴きしながら、60歳前も含めた給与カーブの在り方について検討を行ってまいります。

再任用職員の給与についてですが、近年、高齢層職員の能力や経験の活用が進められてきている中で、公務上の必要性により再任用職員の人事運用の変化が生じてきています。多様な人事配置を可能とし、その活躍を支援するため、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備の一環として、再任用職員に支給される手当の範囲について拡大することを検討しており、各府省における人事管理の状況を踏まえつつ、職員団体の皆さんの御意見もお聴きしながら必要な検討を行ってまいります。

⑤障害者雇用について

人事院は、平成30年度に、障害者の方の柔軟な働き方ができるようフレックスタイム制の柔軟化等を実現するための人事院規則等の改正を行ったほか、各府省が採用時や採用後に適正な運用をすることができるよう指針を発出しています。

このほかにも、厚生労働省と連携して、各府省における合理的配慮の事例共有などの支援を行っており、今後とも、必要に応じて適切に対応してまいります。

⑥女性の活躍推進について

人事院としては、公務における女性の活躍推進を人事行政における重要な課題の一つと認識しています。人事院としても、これまで柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の整備、超過勤務の縮減、仕事と生活の両立支援策の拡充やハラスメント防止対策など、男女ともに働きやすい勤務環境の整備を積極的に進めており、女性の採用・登用の拡大に向けた様々な施策を行ってきているところです。

今後とも、各府省の具体的な取組が進むよう支援してまいります。

⑦健康・安全確保等について

人事院は、ハラスメント防止等の措置を講じるための人事院規則等に基づき、これまで、研修教材の作成・提供や、ハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催など、各府省に対する支援を行ってきています。

人事院としては、今後も、ハラスメント防止対策が適切に実施されるよう、必要な支援・指導を行ってまいります。

また、苦情相談を含めた公平審査制度において、パワー・ハラスメント事案に取り組み、人事院の役割を果たしていきます。

【河野国家公務員制度担当大臣】

- ① 公務における優秀な人材の確保のため、国家公務員の働き方改革を推進し、職員がやりがいをもって、その意欲と能力を最大限に発揮し活躍できるよう取組を進めている。
引き続き、現場の実情を含め、皆様からもご提案をいただきながら、前に進めるので、皆様方のご協力をお願いしたい。
- ② 令和6年度の給与については、人事院勧告を踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定したいと考えている。その際には、皆様とも十分に意見交換を行いたい。
- ③ 非常勤職員については、引き続き、適正な処遇が確保されるよう、関係機関とも連携して、必要な取組を進めてまいりたい。
- ④ 自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と誠実に意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたい。
- ⑤ 今後も職員団体とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努める。

(5) 公務員連絡会の声明

公務員連絡会は、国家公務員制度担当大臣及び人事院総裁の回答を受け、代表者会議を開催し、「これらの回答は、春季における課題認識を共有するとともに公務員連絡会の意見を聞きながら検討を進めていく姿勢を確認したものの、要求に対して明確には応えておらず、決して十分とは言えない内容である。しかし、人事院勧告を基本とする賃金・労働条件決定制度のもとで、交渉過程において、各課題の現段階における関係当局の考え方や進捗状況を明らかにさせることができたことを踏まえ、春の段階における交渉の到達点と受け止め、今後、人事院勧告期に向け闘争態勢を堅持・強化していく」との声明を確認しました。

II 2024年春季の各種取組

1. 定年の段階的引上げに伴う各種施策に関する取組

内閣人事局が2022年12月23日に、「定年引上げに伴う新規採用のための特例的な定員措置に関する考え方」を示したことを踏まえ、公務員連絡会は、2023春闘期要求以降、内閣人事局に対して「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獲得を支援すること」との要求のもと、交渉を行ってきました。

その結果、2024年度においては、定年引上げに伴う新規採用を確保するための特例

的な定員1,829人（1年時限）が新たに措置されることとなりました。

その後2024年3月21日に、政府は「令和6年度における人事管理運営方針」を決定しました。その方針のなかで、役職定年後の職員、定年前再任用短時間勤務職員等を含むシニア職員の具体的な職務付与や若年層等の職員との職務分担、人事運用の見直し、貢献意欲の向上策等について、引き続き、「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」（2022年3月25日）を踏まえた計画的な取組を進めるとしています。

同じく、2022年12月23日に人事院が「令和6年度における級別定数措置に関する考え方」を示したことを踏まえ、2023春闘期要求以降、人事院に対して「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」との要求を行ってきました。

引き続き各府省の実態と課題を把握しながら情報と問題意識の共有化を図るとともに、各府省を超えた課題や問題点があれば、政府・人事院に申し入れを行うことなどがが必要です。

2. テレワーク等の柔軟な働き方について

2023人勸を踏まえた昨年の給与法改正を受けて、人事院規則9-151が制定され、本年4月1日より「在宅勤務等手当」が導入されています。これにより、職務命令に基づき在宅勤務を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きくなることを考慮し、その費用負担を軽減するため、在宅勤務等手当（月額3,000円）が支給されることとなります。

在宅勤務等手当の支給要件は、職務命令のもと、3箇月以上の期間にあらかじめ計画して在宅勤務を行う職員が対象となるため、人事院によれば全府省を合わせてもその対象は最大で数百人ととどまると見込まれますが、出勤予定日数に変更が生じた場合や支給事務に携わる職員への負担等も含めて動向を注視します。

一方、テレワーク時においては、長時間労働やメンタル不調、リモートハラスメント等が生ずる可能性があり、職員の健康と安全を確保する必要があることが、昨年3月の「テレワーク等研究会」の最終報告において提言されたことから、人事院は、公務員連絡会の意見なども踏まえながら、内閣人事局と連携して、2024年3月に「テレワークガイドライン」をまとめ公表しました。今後は、各府省において、ガイドラインに沿った適切な対応が行われるよう注視していきます。

同じく2023人勸に基づき、努力義務として「勤務間のインターバル確保」が本年4月1日より導入されました。インターバルの目安となる時間について、この間公務員連絡会は、国際基準たる「11時間」とし、それを各府省に明示するよう要求してきたところであり、結果として、職員福祉局長通知の形で明記されることとなりました。引き続き、職員への周知と制度の定着が求められます。

さらに、2023 人勸に基づき、2025 年 4 月からは「ゼロ割振り日（選択的週休 3 日制）」「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」等が導入される方向です。これらの措置内容について、適宜明らかにするよう人事院に求め、意見反映をしていきます。

3. 定員合理化目標見直しの取組について

「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）」に基づく令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間の定員合理化目標が終了することを見据え、公務員連絡会は、内閣人事局との春闘交渉において、「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」との要求を行ってきました。

これらの取組もあり、2024 年度においては、超過勤務の縮減のための定員 100 人（5 年時限）が新たに措置されることとなりました。

引き続き、適切な公務サービスを国民に提供するためにも各府省の現場実態と課題に基づき定員合理化目標の見直しを求めていきます。

4. 国家公務員旅費法改正に関する取組

現行の国家公務員旅費制度については、若手職員を中心とした持ち出しや、事務手続きの煩雑さに伴う立替金額が多いケースが見られる等の問題があるため、政府はこれまでの定額支給方式から実際にかかった費用を実費支給する方式へ全面的に改正する方針を打ち出しました。

公務員連絡会はこの改正について基本的に賛成の立場としつつ、担当する行政改革推進本部や財務省との間で数度にわたるヒアリング・協議を実施し、廃止の方向が示された日帰り出張の日当支給の必要性や昨今の宿泊料の高騰に対する実費支給の課題等を指摘してきました。

改正案については、第 213 回通常国会に提出され、4 月 26 日の参議院本会議において成立し、2025 年 4 月 1 日から施行されますが、新制度では政省令に委ねられる部分も多いことから、引き続き財務省等との協議を行っていきます。

2024年人勧期の取組方針

一、人勧期の取組をめぐる情勢

1. 民間の春季生活闘争

2024 春季生活闘争において、民間労組は、連合の「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」を掲げ、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「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」との方針のもと、精力的に労使交渉を重ねました。

連合が5月8日に公表した第5回回答集計結果（5月2日現在）では、月例給与について、平均賃金方式で回答を引き出した組合数は3,733組合（組合員数266万1,683人）であり、組合員数による加重平均で15,616円、5.17%となっています。これは、昨年同期比4,693円増、率で1.50ポイント増となっており、比較可能な2013闘争以降で最も高い水準です。

さらに、賃上げ分が明確に分かる2,860組合の「賃上げ分」は10,778円・3.57%、うち中小組合1,725組合は8,461円・3.22%となっています。4月末時点で3%を上回ったのは、賃上げ分の集計を開始した2015闘争以降初めてとなっています。

また、経団連も5月20日に、傘下の大手企業の回答状況を公表しました。月例給の引上げ額（率）は、定昇込み19,480円（5.58%）となり、昨年の13,122円（3.88%）を大きく上回っています。

財務省からは、各地域における賃上げ等の動向に関する調査が公表されました（4月22日）。この調査は各財務局が管内の中堅・中小企業等に対し調査（ヒアリング）を行ったものであり、賃上げの地方への広がりやの程度を測る指標となります。

2024年度の動向としては、ベースアップを実施する企業について規模別でみると、大企業は81.1%（昨年度比3.2%増）、中堅・中小企業等は63.1%（昨年度比8.8%増）となっており、中堅・中小企業等の伸び幅が大きくなっています。さらに、その引上げ率を「3%以上」と回答した企業の割合は59.8%であり、昨年度と比べ23.4ポイントも増加している等、地域においても賃上げへの機運が着実に広がっていることが明らかとなっています。

一時金については、上記の連合集計によると、年間で160万5,692円（金額集計）、5.05月（月数集計）となり、昨年同期比8,286円増、0.17月増となっています。

また、民間企業の夏季賞与（支給事業所における一人当たり平均）の見通しについて、日本総研3.3%増、三菱UFJリサーチ&コンサルティング2.9%増、第一生命経済研究所2.9%増、みずほリサーチ&テクノロジーズ3.2%増などいずれも昨年より増加するとの予測が公表されています。

一方、日本の経済状況は、アメリカをはじめとする諸外国との金利差が拡大する中、円安が進行し、エネルギー関連品目や食料品等の輸入コスト上昇による物価高騰が現在も続いています。また、厚生労働省が5月9日に公表した3月の労働者一人当たりの実質賃金は、比較可能な1991年以降で過去最長となる24ヵ月連続のマイナスとなる等、物価高に賃金上昇が追い付かず、国民生活は依然として厳しい状況にあります。

なお、本年の官民比較の対象となる昨年冬の民間における支給状況は、経団連集計（大手企業）で90万6,413円（前年比1.37%増）、連合集計では額で73万8,017円（前年比4万6,105円増、率換算で6.7%増）、月数で2.38月（前年比0.05月増、率換算で2.1%増）、厚生労働省毎月勤労統計調査（年末賞与の支給状況、30人以上事業所）では46万2,416円、前年比0.9%増となっています。

2. 人事院の職種別民間給与実態調査

本年の職種別民間給与実態調査については4月22日から6月14日まで実施されます。公務員連絡会は交渉において、①企業規模及び官民の比較方法に変更がないこと、②人事院勧告に向けて、例年どおりのスケジュールに沿って取り組むこと、を確認しています。調査の基本的枠組みは例年同様ですが、諸手当のうち、見直しの時期が近づいていることから、10年ぶりに「寒冷地手当の支給状況」を調査することになっています。なお、支給実績等に鑑みて、対象地域を北海道に限定して実施されます。

また、昨年に引き続き、通勤手当、家族手当の支給状況や高齢者雇用施策の状況についても調査されます。

3. 長時間労働の是正

人事院は、3月26日に2022年度の各府省における「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」を公表しました。それによると、①他律部署の指定状況が、本府省で77.7%（前年比0.7%減）、本府省以外で16.0%（同0.1%増）だったこと、②上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（定員比）は、他律的業務の比重が高い部署全体では16.0%（同0.4%増）、うち本府省では28.5%（同0.4%増）となっていること、自律部署全体では7.7%（同0.9%増）、うち本府省では15.3%（同2.2%増）となっていることが明らかとなっています。さらに、③本府省の他律部署では、「2～6月平均80時間以下」及び「月45時間超は年6回まで」の基準を超えた職員の割合がそれぞれ19.1%（同0.8%減）、23.3%（同1.8%増）となっていること、また「1月100時間未満」の基準を超えた職員の割合が13.5%（同0.6%減）であることなどが明らかになりま

した。このように、各府省における長時間労働については、本府省を中心にほとんど改善されていません。

また、昨年、人事院が実施した各府省人事担当者へのアンケート調査によると、上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員（他律部署）が従事した特例業務については、国会対応業務が21.0%（同2.3%増）と最も大きい要因となっています。これらを踏まえ、昨年6月には衆議院議院運営委員会理事会で、速やかな質問通告に努める旨の新たな申合わせが行われました。

一方、超過勤務手当の全額支給についても、2023年10月に実施した公務労協国家公務員関係部会による「生活実態調査」において、「不払いあり」が16.2%となっており、同比率は2022年の調査(15.5%)とほぼ変化がなく、改善がみられません。

更には、人事院が4月17日に公表した「勤務時間の管理等に関する調査結果」によると、「超過勤務時間」は概ね適正に管理されていたものの、一部で適正に記録されていない事例があったとして、超過勤務手当を追って支給したケースも報告されるなど、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と言わざるを得ません。

こうした状況を踏まえ、公務員連絡会は長時間勤務縮減に向け、人事院「勤務時間調査・指導室」に対して、各府省への指導を徹底するよう求めるとともに、超過勤務手当の全額支給はもとより、各府省における恒常的な人員不足解消に向け、内閣人事局に対し、柔軟な定員管理と人員確保に向けた対応を求めています。

4. 非常勤職員の処遇改善

(1) 非常勤職員の給与改定の状況等について

国の非常勤職員の給与については、内閣人事局の改正「人事管理運営協議会幹事会申合せ」と人事院の改正「非常勤職員の給与に関する指針」に基づき、給与法等が改正され、常勤職員の給与改定が行われた場合、非常勤職員の給与も常勤職員に準じて改定するよう努めることとされました。これにより、給与改定時における「4月遡及」を非常勤職員にも適用することが基本となりました。

その上で、本年3月に公表された内閣人事局と人事院の調査結果によれば、昨年の給与改定分について、常勤職員と同じ勤務時間の期間業務職員(週38時間45分勤務)に対し、4月遡及を実施した府省は全府省(外局等含む46府省等)中44府省でした(昨年は外局等含む44府省中27府省)。

また、昨年の勧告時報告において、人事院総裁から非常勤職員に関して「各府省の実態等を把握(調査)し、非常勤職員制度の適切な運用の在り方等について検討する」旨の発言があり、人事院は各府省(地方支分部局含む)に対して期間業務職員の任用の実態に関する調査を行いました。

それを踏まえ、本年3月の春闘回答交渉において、人事院総裁から「『非常勤職員制度の運用等の在り方の検討』については、各府省の実態や関係者からの御意見等を

踏まえつつ、公募要件の在り方を含め適切な運用等の在り方について検討を進めているところ」との発言がありました。

公務員連絡会としては、人事院の動向を注視しつつ、引き続き必要な意見反映を行っていきます。

(2) 改正地方自治法の施行

昨年改正された地方自治法では、会計年度任用職員について、国の非常勤職員の取扱いとの均衡と適正な処遇確保の観点から、勤勉手当の支給が可能となりました。

第211回通常国会における参議院での委員会採決に当たっては、2024年度から全ての地方公共団体において勤勉手当の支給が開始されるよう努める旨の附帯決議がなされています。

さらに、総務省が2023年12月27日に発出した「会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知)」においても、「令和6年度からは、対象となる会計年度任用職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること」と明記されています。

また、総務省は、国に準ずる形で、2023年5月2日に「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」を発出しました。この通知では、会計年度任用職員の給与改定については、遡及改定も含めて常勤職員に準じた対応とするよう求める内容となっています。

総務省によれば、会計年度任用職員の勤勉手当に関する条例の整備状況について、2023年12月までに議決した自治体が525団体、2024年3月までに議決を予定している自治体が1051団体でした。一方、2023年12月1日時点で会計年度任用職員の給与の4月遡及を実施または実施予定と回答した自治体は全体の55.1%でした。

引き続き、全ての地方自治体において会計年度任用職員に対する給与の4月遡及の実施と勤勉手当の支給を求めます。

5. 人事行政諮問会議の動向

人事院は、2023年勧告に基づき「公務員人事管理の在り方について、聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行う」場として「人事行政諮問会議」を立ち上げました。昨年9月25日に第1回会合が開催されて以降、本年3月末までに7回会合が行われました。

2月28日の第6回会合では、公務員連絡会としてヒアリングに臨み、現場の実態や公務労協国家公務員関係部会による「2023年生活実態調査」の結果等を示しつつ、適正な定員確保の必要性や最終報告の影響が国家公務員のみならず、地方公務員や独立行政法人へも波及する可能性があることから、慎重な取りまとめを求めること等を訴えてきました。

会議では本年春に中間報告、秋には最終報告をまとめるとしており、公務員連絡会

としては、引き続き動向を注視していきます。

二、取組の基本的考え方

公務員連絡会は、引き続き、賃金をはじめとする公務員の労働条件に対する社会的合意を再構築すること、交渉によって賃金・労働条件を決めることを基本的課題と位置付けます。

本年人勧期については、物価高騰が続き、勤労者の負担感や将来への不安感が増している中で、昨年を上回る大幅な賃上げが必要であるとの認識のもと、30年ぶりの成果を上げている民間春闘や、全印刷・全造幣における妥結結果を引き継ぎ、全職員の賃金引上げを勝ち取ることを基本目標とします。その上で人事院に対して、賃金・労働条件に関わるあらゆる課題について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意のもとに作業を進めるよう求めます。

そして、勧告までの間、組合員参加の大衆的な取組と粘り強い交渉・協議を展開していくこととします。

三、課題と要求の考え方

1. 賃金要求について

本年の官民較差に基づく給与改定勧告については、民間の月例給与及び一時金の状況等を踏まえ、人事院に対し、以下を求めます。

- (1) 2024年の給与改定勧告にあたっては、全職員に対する月例給の引上げ勧告を行うこと。
- (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。

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、合意に基づいて作業を行うことを要求します。

2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応

本年の勧告において措置内容が確定する標記課題については、人事院に対し、公務員連絡会との交渉・協議・合意のもと進めるよう求めます。その上で、以下の通り要求します。

- (1) 月例給・一時金・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) 地方における職員の処遇改善と人材の確保に向けて、地域手当の改善と併せて、初任給近辺の俸給月額引上げを確実に行うこと。

(4) 勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限引上げについては、それを実施すべき合理的な理由を明らかにすること。また、引上げに当たっては、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) 新幹線通勤等に係る手当額見直しについては、精確な官民比較に基づき、確実に引き上げること。また、現在の通勤手当の問題点を踏まえ、普通交通機関も含めた総合的な見直しを行うこと。

(6) 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給については、採用全般を対象とするとともに、現在既に新幹線通勤や単身赴任をしている者を対象とすること。

(7) 地域手当について、地域間格差を縮小するとともに、「大きくくりの調整方法」により生ずる課題への具体的対策について、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

(8) 扶養手当の見直しについて、経過措置等を講ずるとともに、その具体的な内容について、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

(9) 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職員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。

(10) 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、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

(11) 寒冷地手当や特勤手当など、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. 長時間労働の是正と休暇・休業制度の拡充等について

公務職場におけるワーク・ライフ・バランスを実現するため、「働き方改革」の推進、総労働時間の短縮と超過勤務縮減の取組を強化し、人事院に以下の通り求めます。

(1) 長時間労働の是正

①人事院が3月26日に公表した調査結果において、2022年度（令和4年度）において、上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合が、本府省・地方、他律部署・自律部署のいずれにおいても、前年度を上回っていることから、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昨年4月21日に人事院が公表した調査において、業務の合理化等を行ってもなお長時間の超過勤務により対応せざるを得ない理由について、多くの府省が「恒常的な

人員不足」を挙げていること等を踏まえ、引き続き、定員管理担当部局に対して、人員の確保に向けた対応を求めること。

③「テレワーク等研究会」最終報告（2023年3月）でも示されている通り、他律部署の範囲について業務の実態に即して課室よりも細かく指定することや、特例業務の範囲を必要最小限とすることについて、各府省への指導を強化すること。

(2) 「柔軟な働き方」について

①本年4月から導入された「在宅勤務等手当」について、その運用の状況を検証するとともに、適宜情報提供すること。

②本年4月から導入された「勤務間インターバル」について、3月29日付職員福祉局長通知を踏まえ、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こと。

③来年4月から施行するとされている「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、適宜措置内容を明らかにすること。

④本年度に実施される「国家公務員の勤務時間の実態に関する調査・研究」について、適宜調査結果を明らかにすること。

(3) 休暇・休業制度の拡充

①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。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。

②両立支援制度の更なる充実に向けて、昨年の勧告時報告で言及された「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」等について、民間の整備状況や政府の動向を踏まえつつ、遅れることなく整備すること。

③妊娠・出産・育児に関わる休暇制度について、休暇を取得しやすい職場環境の整備を行うとともに、民間の動向等を踏まえ、更なる制度の改善を図ること。

4. 労働諸条件の改善について

人事院に対し、以下の通り求めます。

(1) 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ること等を踏まえ、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、障害を持つ職員がより働きやすい環境の整備に向けた各府省の取組を支援すること。

(2) 女性参画の推進及び多様性の確保について

①女性職員の採用拡大や、積極的な登用等に向け、勤務時間制度の柔軟な対応や両立支援策の確保、またハラスメント対策の強化など、各種制度の整備を進めるとともに、各府省の取組を支援すること。

②LGBT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。

(3) 福利厚生施策の充実について

①人事院が行った、健康管理体制の充実のための官民調査(Well-being 調査)の結果、健康管理部門と健康管理医との連携がある官署や、健康増進に関する研修・情報提供等の取組を実施している官署が約半数にとどまっていたこと等を踏まえ、各職場における健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けた対策を具体化すること。

②メンタルヘルスに関連した長期病休者の数が長期病休者全体の7割を超えていることから、予防、相談、職場復帰支援策等を更に充実・具体化すること。

③2022年度に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、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。また、幹部・管理職員に対する研修を充実させ、指導を強化すること。

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

人事院に対し、以下の通り求めます。

(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2023年度の状況を踏まえつつ、今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。

6. 非常勤職員等の制度及び待遇改善について

人事院に対し、以下の通り求めます。

(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」等に基づき、非常勤職員に関する月例給・一時金の支給額や改定時期について、常勤職員との権衡が図られるよう、各府省に対する必要な指導等を行うこと。
- (3) 期間業務職員のみならず、非常勤職員全体の実態を把握すること。その上で、昨年の勧告時報告に基づく「非常勤職員制度の運用等の在り方の検討」については、非常勤職員制度全体を射程に入れた抜本的な改善を図ること。
- (4) 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との均等待遇をはかるため、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、公務員連絡会と十分交渉・協議し、作業を進めること。

四、具体的な取組の進め方

1. 要求提出と交渉配置

- (1) 6月19日（水）に、「2024年人勸期における要求書」を人事院に提出します（委員長クラス交渉委員）。
- (2) 人事院への要求提出日以降、国公組合を中心に、人事院地方事務局要請行動を実施します。
- (3) 各級交渉委員による人事院との交渉・協議の具体的なスケジュールについては、以下の通り設定することとします。
 - ・ 7月10日（水） 幹事クラス交渉（職員団体審議官）
 - ・ 7月24日（水） 書記長クラス交渉（職員福祉局長、給与局長）
 - ・ 8月上旬 委員長クラス交渉（人事院総裁）なお、上記以外にも交渉・協議の状況を踏まえ、必要に応じて追加的に配置します。

2. 全国統一行動等

- (1) 6月11日（火）に、連合会館（東京）で、公務員連絡会主催の地方代表者に対する「人勸期方針説明会」を開催します。
- (2) 各構成組織は、人勸期要求に関わる職場学習会を実施するなどして情報共有と取組を意思統一した上で、組織の特性に応じた形で、職場決議または（及び）団体署名を実施します。公務員連絡会は、それに資するための、「組織内周知資料」を作成します。
- (3) 上記(2)の取組の集約として、全国を3ブロックに分け、それぞれの代表団による人事院への申入れ行動を実施します。
- (4) 書記長クラス交渉に合わせて、7月24日（水）に日比谷大音楽堂で2000人規模集

会、交渉支援行動、霞ヶ関一周デモ行進を配置します。

(5) 次の通り全国統一行動日を設定し、各構成組織の実情に応じた行動等を実施します。

- ・ 第1次 6月20日（木） 要求提出の翌日
- ・ 第2次 7月24日（水） 書記長クラス交渉と同日
- ・ 第3次 8月上中旬 勧告日の翌日

(6) 勧告をめぐる情勢が緊迫し、行動強化が必要となる場合は、別途、企画調整・幹事合同会議等で検討します。

3. 勧告後の取組方針

勧告の全体像が明らかになった時点で、代表者会議を開いて公務員連絡会としての本年の勧告に対する態度を協議、決定することとします。

以上

2024年人勧期の人事院への要求事項

1. 賃金要求について

(1) 月例給与について

2024年の給与改定勧告にあたっては、全職員に対する月例給与の引上げ勧告を行うこと。

(2) 一時金について

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。

2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応

(1) 月例給与・一時金・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) 地方における職員の処遇改善と人材の確保に向けて、地域手当の改善と併せて、初任給近辺の俸給月額引上げを確実に行うこと。

(4) 勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限引上げについては、それを実施すべき合理的な理由を明らかにすること。また、引上げに当たっては、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) 新幹線通勤等に係る手当額見直しについては、精確な官民比較に基づき、確実に引き上げること。また、現在の通勤手当の問題点を踏まえ、普通交通機関も含めた総合的な見直しを行うこと。

(6) 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給については、採用全般を対象とするとともに、現在既に新幹線通勤や単身赴任をしている者を対象とすること。

(7) 地域手当について、地域間格差を縮小するとともに、「大きくりの調整方法」により生ずる課題への具体的対策について、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

- (8) 扶養手当の見直しについて、経過措置等を講ずるとともに、その具体的な内容について、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。
- (9) 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職員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。
- (10) 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、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。
- (11) 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3月26日に公表した調査結果において、2022年度（令和4年度）において、上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合が、本府省・地方、他律部署・自律部署のいずれにおいても、前年度を上回っていることから、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 昨年4月21日に人事院が公表した調査において、業務の合理化等を行ってもなお長時間の超過勤務により対応せざるを得ない理由について、多くの府省が「恒常的な人員不足」を挙げていること等を踏まえ、引き続き、定員管理担当部局に対して、人員の確保に向けた対応を求めること。
- ③ 「テレワーク等研究会」最終報告（2023年3月）でも示されている通り、他律部署の範囲について業務の実態に即して課室よりも細かく指定することや、特例業務の範囲を必要最小限とすることについて、各府省への指導を強化すること。

(2) 「柔軟な働き方」について

- ① 本年4月から導入された「在宅勤務等手当」について、その運用の状況を検証するとともに、適宜情報提供すること。
- ② 本年4月から導入された「勤務間インターバル」について、3月29日付職員福祉局長通知を踏まえ、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こと。
- ③ 来年4月から施行するとされている「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、適宜措置内容を明らかにすること。

- ④ 本年度に実施される「国家公務員の勤務時間の実態に関する調査・研究」について、適宜調査結果を明らかにすること。

(3) 休暇・休業制度の拡充

- ① 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。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。
- ② 両立支援制度の更なる充実に向けて、昨年の勧告時報告で言及された「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」等について、民間の整備状況や政府の動向を踏まえつつ、遅れることなく整備すること。
- ③ 妊娠・出産・育児に関わる休暇制度について、休暇を取得しやすい職場環境の整備を行うとともに、民間の動向等を踏まえ、更なる制度の改善を図ること。

4. 労働諸条件の改善について

(1) 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ること等を踏まえ、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、障害を持つ職員がより働きやすい環境の整備に向けた各府省の取組を支援すること。

(2) 女性参画の推進及び多様性の確保について

- ① 女性職員の採用拡大や、積極的な登用等に向け、勤務時間制度の柔軟な対応や両立支援策の確保、またハラスメント対策の強化など、各種制度の整備を進めるとともに、各府省の取組を支援すること。
- ② 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。

(3) 福利厚生施策の充実について

- ① 人事院が行った、健康管理体制の充実のための官民調査（Well-being 調査）の結果、健康管理部門と健康管理医との連携がある官署や、健康増進に関する研修・情報提供等の取組を実施している官署が約半数にとどまっていたこと等を踏まえ、各職場における健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けた対策を具体化すること。
- ② メンタルヘルスに関連した長期病休者の数が長期病休者全体の7割を超えて

いることから、予防、相談、職場復帰支援策等を更に充実・具体化すること。

- ③ 2022 年度に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、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。また、幹部・管理職員に対する研修を充実させ、指導を強化すること。

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、各府省における 2023 年度の状況を踏まえつつ、今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。

6. 非常勤職員等の制度及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」等に基づき、非常勤職員に関する月例給・一時金の支給額や改定時期について、常勤職員との権衡が図られるよう、各府省に対する必要な指導等を行うこと。
- (3) 期間業務職員のみならず、非常勤職員全体の実態を把握すること。その上で、昨年の勧告時報告に基づく「非常勤職員制度の運用等の在り方の検討」については、非常勤職員制度全体を射程に入れた抜本的な改善を図ること。
- (4) 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との均等待遇をはかるため、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、公務員連絡会と十分交渉・協議し、作業を進めること。

以上