

2024年人事院勧告期、確定期前半の経過(案)

1. 昨年新型コロナウイルス感染症が季節性インフルエンザと同等の5類に引き下げられてから1年以上経過し、社会・経済活動は回復してきているが、一方で物価高騰や2年以上続いた実質賃金の前年比マイナスにより国民生活は圧迫され続けている。引き続き、賃金改善は現在の日本における最重要課題である。その中で2024連合春季生活闘争では平均賃上げ率（定昇相当込み賃上げ計）が5.10%となるなど、33年ぶりの高水準の賃上げを実現した。

その結果を受け、公務員連絡会は人事院に対し、①全職員に対する月例給を引上げさせること、②一時金の支給月数を引上げ、期末・勤勉の適正な配分を行わせること、③「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとし、地方で働く職員にも十分配慮したものとさせること、④再任用職員への生活関連手当の支給を含め高齢層職員の処遇の見直しを図らせること、⑤更なる非常勤職員の待遇改善をさせること等を勧告期における重要課題として取組を強化した。

2. 公務員連絡会は、6月19日に人事院総裁に対し要求書を提出し、2024年人勧期の取組を本格的に開始した。その後、7月10日に幹事クラスによる審議官交渉、24日に書記長クラスによる職員福祉局長と給与局長との交渉、7月31日に書記長クラスによる2回目の給与局長交渉を積み上げ、8月2日には幹事クラスによる職員団体審議官との配分交渉を行った。6日の委員長クラスによる交渉で、人事院総裁から勧告に向けた最終回答を引き出した。

また、団体署名と職場決議を5月末から7月5日にかけて実施し、最終的には団体署名4,259筆、職場決議8,519組織分を集約し、7月11日（北海道・東北・関東）、7月17日（北陸・東海・近畿）、7月23日（中国・四国・九州）とそれぞれ団体署名・職場決議提出ブロック別行動を人事院に対して実施したほか、寒冷地手当に関する申し入れも同11日に実施した。

さらに、7月24日には日比谷公園大音楽堂にて中央行動を2,000人規模で開催し、同日午前には公務労協国家公務員関係部会が「2024夏季決起集会」を開催するなど人勧期のヤマ場に向けた意思統一を行った。

3. 人事院は8月8日、国会と内閣に対して、民間給与実態調査の結果により本年の

民間給与が国家公務員給与を11,183円(2.76%)上回ったとして、その較差を埋めるため行政職俸給表(一)について、平均3.0%の引き上げ改定を実施する勧告を行った。具体的には、月例給は初任給を中心に30代後半までの若年層職員が在職する号俸に特に重点をおき、そこから改定率を逡減させる形で全職員について引き上げるとしている。また、一時金については支給月数を0.10月分引き上げ4.60月とし、引き上げ分は期末手当および勤勉手当に均等配分すること等が示された。さらに、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に関する勧告、「国家公務員育児休業法の改正についての意見の申出」も行われた。

本年の給与に関する報告・勧告、意見の申出の主な内容と公務員連絡会の基本的な評価は次のとおりである。

(1) 月例給

月例給については、民間給与が国家公務員の月例給を11,183円(2.76%)上回っていたため、その較差を埋めるべく、行政職俸給表(一)について平均3.0%の引き上げ改定を行う勧告を行った。

具体的には一般職(高卒者)に係る初任給は12.8%(21,400円)、一般職(大卒程度)に係る初任給は12.1%(23,800円)、総合職(大卒程度)に係る初任給は14.6%(29,300円)、それぞれ引き上げることが勧告した。

これについて、公務員連絡会の見解は次の通りである。①公務の賃金が民間の水準を下回っていることが、公務における人材確保を困難にしている一因となっており、初任給改善と若年層の賃金水準確保は理解できる。また、このことは非常勤職員の処遇改善にも繋がる。②しかし、日本の労働者の実質賃金は2年以上にわたり前年比マイナスとなる中で、この間の物価高騰は全職員の生活を圧迫しており、全世代、全職員の賃金引き上げも重要である。そのため、人勧期の交渉過程で粘り強く「全職員の引き上げ勧告」を要求し続けた結果、昨年を上回る俸給表全体の改定勧告を勝ち取ることが出来たことは一定の到達点と言える。③一方で、昨年来、民間との間で、初任給を中心とした賃金の「引き上げ競争」のような様相を呈していることについては、バランスのとれた給与カーブの設定という観点からすると今後課題を残す可能性がある。

(2) 特別給

一時金については、公務の現行支給月数が期末手当2.25月、勤勉手当2.25月で年間4.50月であることに対して、本年の民調の結果によると民間の支給月数は平均4.60月であった。そのため、人事院は、支給月数を0.10月引き上げ4.60月とする勧告を行った。引き上げ分については期末手当、勤勉手当にそれぞれ均等に配分されることとなった。また、再任用職員についても0.05月引き上げ年間2.40月分とされた。

人事院が長年に亘って、「民間の考課査定分と一律分との比率に極力近づける必要がある」との考えから「一時金を引き上げる場合は勤勉手当に、引き下げる場合は期末手当から」としてきたことに対して、我々は、大災害や新型コロナ対応に奮闘してきた職員全体の苦労に報いるべきであるとし、その一つとして期末手当の引上げもあり得ること等を強く主張してきたが、昨年につき2年連続の期末手当引上げが行われたことは一定の評価が出来る。なお、本年の勧告後において一時金における勤勉手当が占める割合は45.65%となる予定であり、本年の民調における民間の考課査定分44.3%(係員クラス)を上回ることになる。

4. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

昨年人事院が「骨格案」として示した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」についての最終的な措置内容が勧告された。

具体的には、

(1) 月例給について、①新卒初任給及びその周辺の俸給月額引上げ、②係長級から本府省課長補佐級を対象とする級（行(一)3～7級相当）の最低水準引上げ、③本府省課室長級（行(一)8級相当以上）の各級最低水準引上げと号俸の大きくくり化、

(2) ボーナスについて、①勤勉手当における「特に優秀」区分の成績率上限を平均支給月数の3倍に引上げ、②特定任期付職員のボーナス拡充、

(3) 手当について、①地域手当の都道府県単位での大きくくり化のもとでの級地区分及び支給割合の見直し、②配偶者に係る手当の廃止と子に係る手当の増額、③通勤手当の支給限度額を1箇月当たり15万円に引き上げ、④新幹線等に係る通勤手当に関する支給要件の見直し及び支給対象者の拡大、⑤採用に伴い新幹線通勤又は単身赴任となった者について、距離等の他の支給要件を満たす場合には手当を支給、⑥管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯の拡大、⑦再任用職員に対して地域手当の異動保障等、研究員調整手当、住居手当、特地勤務手当等、寒冷地手当を支給、が盛り込まれた。また、その実施時期については、2025年4月を基本とした上で、地域手当及び扶養手当の見直しは段階的に実施すること等とされた。

「アップデート」について、公務員連絡会は、昨年の「骨格案」における課題と到達点を踏まえつつ、人事院に対して前広な情報提供を求め、人事院との間で真摯な交渉・協議を継続し、様々な形で組合員の声を届けてきた。その結果、我々が懸念した点が回避された部分や、我々の求めに応じて豊富化された部分などもあった。

また、廃止・削減となる項目については激変緩和措置や経過措置を実施することを求め、それが一定反映された形となった。これらについては、決して十分と言える内容ではないが、およそ2年に亘る取組の結果であったとして受け止めるもので

ある。

一方、元々給与制度のアップデートの一つの課題として挙げられていた、2021年改正国公法附則第16条に明記された「60歳前後の給与カーブの連続性確保」について、人事院はこの間、「定年引上げ完成を見据えて更なる給与制度の整備を図る中で、公務における人事管理の在り方の変化や、民間における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況を注視しつつ、職員団体の意見も聴きながら、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討（を行う）」（7月24日給与局長回答）と述べているところである。この問題は当然に、60歳超職員の給与水準のあり方にとどまらず、60歳前の職員の給与水準のあり方、そして若手・中堅層を含めた公務員給与のあり方全体にも直結する問題となることは明らかである。そのため、この秋以降、人事院に対して改めて向き合っていく必要がある。

5. 寒冷地手当法の改正に関する勧告について

この間人事院は、概ね10年に一度民間における寒冷地手当に類する手当の支給状況を調査しており、本年の民調においても、2014年以来10年ぶりの調査が行われている。その結果を踏まえ人事院は、手当の支給月額について引上げ改定を行うことを示した。一方で、支給地域については、この間の例に倣い、気象庁が公表した「メッシュ平年値2020」の内容を反映した見直しを行い、4級地（本州）の一部が支給地から外れることとなった。また、寒冷地手当支給規則に示された官署指定における居住地要件が廃止されることとなった。支給地域の見直しにより寒冷地手当が非支給となる職員については、生活への影響等を考慮し、額を逡減していき、最終的には2027年4月から非支給となる。

前回見直し時の経緯等も踏まえ、本年の民調結果を正確に反映することを求めた結果、上記の通り増額改定が行われたこと、また非支給となる職員について、一定の経過措置を講じさせたことは、この間の寒冷地手当に特化した申入れや、関係する地域の組合員が独自に署名活動等に取り組んだ結果として受け止める。

6. 「国家公務員育児休業法の改定に関する意見の申出」について

本年5月、民間育児・介護休業法等の一部改正法が成立し、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置等が講ぜられた。そのため人事院は、公務においても、同法の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化等の措置を講ずることとし、国家公務員育児休業法の改正を政府に求める「意見の申出」を行った。

これについては、子の看護休暇について、子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大する等、この間我々が要求してきた内容も含まれており、また、非常勤職員について、育児時間の取得可能期間を、子が小学校就学の始期に達するまでに拡大（現行は3歳まで）する等、非常勤職員の処遇改善にも寄与する部分も含まれている。そのため、政府が速やかに改正法案を国会に提出すること及び法案の早期成立を求めるものである。

7. 「公務員人事管理に関する報告」について

人事院は、国家公務員の人材確保の現状について、「依然として危機的な状況にある」と述べている。その上で、そのような状況に至った要因として、「長期雇用を前提とし、採用年次に重きを置いた昇進管理、職能的な報酬体系による人事管理が広く行われている国家公務員は、若年層にとって魅力的な選択肢として映らなくなっている」と分析している。

この点について、公務労協国家公務員関係部会が2023年に行った生活実態調査でも、転職しようと思ったことがあるか否かについて、49.7%の組合員が「ある」と回答している。2022年の調査との比較で見ると、幅広い年齢層で転職志向は拡大しており、なかでも男性の20代後半、30代前半、40代、女性の30代前半、40代前半での増加が大きくなっている、といった結果が得られている。

以上のようなことからすれば、採用試験の間口を広げ、より多くの公務員志望者を確保することはもちろん重要であるものの、更なる課題は、仕事のやりがいの向上等を通し、職場への定着や仕事への前向きな姿勢を醸成することで、離職に歯止めをかけることにあるものと考えられる。

その上で、国家公務員の人材確保の状況を改善させるための抜本的な施策として人事院が挙げているのが、（1）「多様で有為な人材の確保」として、①人材確保に資する処遇の改善、②採用手法の更なる見直し、③民間企業などからの多様な人材の積極的誘致、（2）「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」として、①自律的・主体的なキャリア形成支援、②役割・活躍に応じた処遇の実現、③円滑な配置等のための処遇面の取組、④人事管理のデジタル化、（3）「Well-beingの実現に向けた環境整備」として、①時代に即した働き方の推進等、②仕事と生活の両立支援の拡充、③職員のWell-beingの土台づくりのための取組、④多様なワークスタイル・ライフスタイル選択を可能とするための処遇面の取組、である。「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」の各項目も、これらのいずれかの中に位置づけられているところである。

これらのうち、「超過勤務の縮減」など我々とも基本的な方向性が共有できる項

目がある一方で、検討の方向性によっては、重大な問題を惹起する可能性がある項目、現場における人材確保という観点で考えた場合、実効性に疑問符が付く項目等もあると考える。よって、今後、人事院がより詳細な検討を行い、一定の具体策が示されるのに相即して、対応を図っていくことが必要である。

8. 公務員連絡会は、人事院報告・勧告が8月8日に行われたことを受け、同日河野国家公務員制度担当大臣、同26日に武見厚生労働大臣に対し、本年の給与改定勧告について、勧告通り実施する閣議決定を行い、所要の法案を国会に提出することを求める要求書を提出した。河野国家公務員制度担当大臣は「国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点からその取扱いの検討を進めていく。その過程においては、皆様方の意見も十分お聞きしたいと考えている」と回答した。武見厚生労働大臣は「8月8日の給与関係閣僚会議において、国家公務員の給与の取扱いについて協議が開始された。私としては、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を維持・尊重するという基本姿勢に立ち、国民の理解を得られるような結論を得るよう、関係閣僚間で誠意をもって検討を進めてまいりたいと考えている」と回答し、両大臣は今後の勧告の取扱いに対する政府の姿勢を明らかにした。

9. 政府は、8月8日に第1回給与関係閣僚会議を持ち回りで開催し、勧告の取扱い等について検討を進めたが、10月1日に臨時国会が召集され、同9日に衆議院が解散となったため今後のスケジュールは定まっていない。

給与勧告等の取り扱いについては取り巻く政治情勢等も踏まえ、国会の動向を注意深く見守る必要がある。その上で、公務員連絡会は政府・人事院、各政党の動向を見極めつつ、適切な時期に内閣人事局との交渉を配置して、要求事項の実現をめざしていく。

2025年度活動方針(案)

一、若干の情勢と活動の基本的考え方

①日本経済は、コロナ禍以降の景気回復に向けた動きを進めているが、能登半島地震等の影響もあり、足踏みしている状態にある。本年6月に、実質賃金が27か月ぶりにプラスに転じたものの、定額減税や夏季一時金の支給の影響なども指摘されており、なお続く物価高騰のもと、勤労者の生活圧迫感は弱まっていない。GDPの過半を占める個人消費の伸び悩みの改善のためには、引き続き勤労者賃金の引上げと将来不安の解消が必要である。また、日米の金利差の縮小やアメリカにおける景気後退の懸念などにより、一気に円が買われる事態となったが、石破政権への移行による影響も含めて、日本の株価は乱高下を続けている状況にある。中長期的な経済の変調に繋がるものなのか、国民生活への影響も含めて注視する必要がある。

②2024 連合春闘は、賃上げ分が明確に分かる組合の「賃上げ分」が10,694円・3.56%となるなど、昨年を上回る水準の賃上げを獲得することが出来た。また全印刷・全造幣の新賃金調停においても、1977年以來47年ぶりとなる平均10,000円以上の賃金引上げを獲得するなど、大きな成果を挙げることが出来た。

③このような春闘結果のもと、8月8日に内閣と国会に対して行われた2024人事院勧告では、昨年に続き、初任給や若年層を重視した給与改善を中心としつつも、行(一)適用職員について、昨年を上回る平均3.0%の俸給月額の設定が勧告された。一時金についても、昨年に続き0.1月分の引上げ(期末・勤勉手当)が勧告された。また、この間検討が続いてきた「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」について、最終的な措置内容が示されたところである。

④それを踏まえ政府は、同日、第一回の給与関係閣僚会議を開催したものの、自民党総裁選～石破内閣発足～解散・総選挙のという政治日程のもとで、国会は開催されておらず、給与法改正案ほかの審議日程は見通しが立っていない状況である。

⑤以上の情勢を踏まえ、公務員の労働基本権制約の代償措置とされる人事院勧告制度のもと、職員を代表する団体として、迅速かつ正確な情報収集を心がけながら、給与法改正案等の早期完全成立に向け、政府・人事院との交渉・協議を強化する。また、構成組織間の連携強化に向けた各種活動を活性化させることをめざす。

二、活動の具体的課題と進め方

1. 賃金関連課題について

(1) 賃金改善に向けた基本的立場

①勧告制度のもと、最終的には国会・議会において公務員労働者の賃金が決定されるという事実を踏まえ、引き続き政治の動向を注視する。特に、解散・総選挙以降の政治動向を注意深く見極めることを基本に、ア) この間構想されてきた、「防衛増税」や、「異次元の少子化対策」に伴う財源としての社会保険料の負担増や社会保障費の削減策がどのように帰着するか、イ) それらの政策の前提とされてきた国有財産の売却や歳出改革がどのような扱いとなるか、を引き続き注視する。その上で、政治や世論の動向を見極めつつ、「政治」による公務員給与に対する介入を排除することを基本とする。

②独法や政府関係法人、地域、民間中小に対する公務員の賃金・労働条件の社会的影響を重視し、公務労協に結集しながら、公務員賃金に関する社会的合意の確立を図る。

③日本の労働者全体の賃金低迷状況の突破に向け、連合の2025春季生活闘争に向けた方針議論及び諸行動に積極的に参加する。

(2) 給与法改正法案等への対応

今後国会に提出される予定の給与法改正案、寒冷地手当法改正案及び国家公務員育休法改正案の早期成立に向けて国会対策を強化する。

(3) 「給与制度のアップデート」以降の賃金関連課題への対応

①「給与制度のアップデート」については、ほとんどの項目が2025年4月より実施となることを踏まえ、人事院規則の改定を始め、それぞれの詳細かつ具体的な措置内容をフォローアップするとともに、実施に当たっての課題等があれば、人事院との交渉・協議において問題指摘を行う。また、特勤勤務手当の見直しや交通用具利用者に関する通勤手当の課題などについても、適宜意見反映を行う。

②人事行政諮問会議「最終報告」に向けた協議を人事院に求めるとともに、同「中間報告」を踏まえ本年の「公務員人事管理報告」において検討の方向性が示された賃金関連課題について、人事院に検討状況の開示と協議を求める。

③2031年の定年の段階的引上げの完成を見据えた、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」について、人事院に対して、早い段階での情報提供と、それに基づく協議を行うよう求める。

2. 雇用と労働条件等に関する課題について

(1) 超勤縮減や「勤務間インターバル」の確保など労働時間に関する取組

①人事院が公表した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」について、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が明らかになっていること等を踏まえ、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の強化を政府・人事院に求める。

②公務労協国公関係部会が昨年行った「生活実態調査」において、超過勤務手当が「全額が支給されていない」と回答した組合員の割合が減少していない実態等を踏まえ、引き続き政府・人事院に対して、超過勤務手当の全額支給の徹底を求める。

③引き続き、人事院の「勤務時間調査・指導室」に対して、各府省に対する指導を強化するよう求めるとともに、公務員連絡会に対する積極的な情報提供と協議・意見交換を適宜行うことを求める。

④人事行政諮問会議「中間報告」を踏まえ本年の「公務員人事管理報告」において、研究することが示された「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」に関する「職員が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、人事院に対し、問題意識の内容と検討の方向性について明らかにさせつつ、意見反映を行う。

⑤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実態や課題を把握するための調査・研究事業の最終的な調査・分析結果について情報提供を求めるとともに、インターバル確保に向けて、各府省に周知徹底し、一層の努力を図らせるよう求める。また、地方公務員についても総務省通知等を踏まえ、全自治体において、各職場の職務内容や執務体制の実情に応じた勤務間インターバルの定着・拡大を求める。

⑥本年4月から導入された在宅勤務等手当に関する運用実態及び2025年4月からの導入される予定の「職員の選択による勤務しない日（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、人事院から引き続き情報提供を求める。

(2) 人員確保・ハラスメントの防止など働きやすい職場づくりに関する取組

①定員管理について、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、また「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）の一部変更が決定され、従前の厳格な定員管理が一定程度緩和されることとなった。ただし、人事院が、本年5月～6月に行った「超過勤務をめぐる現在の状況」に係る各府省アンケートの結果、現在の人員確保

の状況について、全45府省等中37府省等が「恒常的な人員不足が生じている」と回答し、各府省当局からも定員合理化目標数の緩和、定員要求上限数の拡大などの要望が挙げられていること等を踏まえ、引き続き政府に対して、感染症対応を含む大規模災害等の緊急事態にも対応できる、適切な人員配置を求める。

②昨年12月～本年1月にかけて人事院が実施した「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」の結果、「ハラスメントを受けた」と感じたことがある職員は27.6%、「ハラスメントと思われる行為を見かけたことがある」職員は36%に上っており、そのほとんどがパワハラに関するものであった一方で、公務内の相談窓口（所属府省のハラスメント相談員、人事院の苦情相談等）に相談した職員は、「受けた者」「見かけた者」のいずれも10%台にとどまっている実態がある。そのため、「公務員人事管理報告」において人事院が示す「相談方法を周知するなどの工夫」「相談員が専門家からの知見を得られるよう、相談員のための相談窓口も充実」等について、具体的対応を急ぐよう人事院に求める。また、引き続き人事院における苦情相談体制の強化を求める。

③本年「公務員人事管理報告」において示されたカスタマーハラスメント対策について、民間や自治体における先進的な事例等に学び、対策の強化を図るよう人事院に求める。

④人事院が実施した「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」によれば、1月以上の期間、精神及び行動の障害のため勤務しなかった職員が激増している（平成30年度3,818人→令和4年5,389人）ことを深刻に受け止め、人事院が令和7年度に各府省に提供するとしている「より実践的な職場復帰支援手法」について、人事院に情報提供を求めるとともに、包括的な対策の強化を図るよう求める。

(3) 非常勤職員等の雇用と労働条件確保について

①引き続き全府省において、給与改定があった場合の非常勤職員の給与改定のあり方について「4月遡及」とすることを求める。また、自治体においても、総務省の通知を踏まえ、同様とするよう求める。

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」に伴い、人事院が策定している「Q&A」について、引き続き意見反映を行う。また、この措置が非常勤職員（期間業務職員）の雇用の安定に繋がるものなのか、また各府省において適切な運用が図られているか等について検証が必要であることから、人事院に対して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よう求める。

③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、それらの職員の処遇等について調査・把握することを政府・人事院に求める。

④自治体における会計年度任用職員について、改正地方自治法を踏まえ、各自治体

に、期末手当および勤勉手当を支払うことを求めるとともに、さらなる処遇改善を進めるよう求める。

⑤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を人事院に求める。

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、人事院に対して、公務員連絡会と十分交渉・協議することを求める。

⑦公務員連絡会各構成組織は、非常勤職員の組織化を念頭に、取組方針や相談体制の確立を図る。

(4) 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、各府省におけるこの間の実態を踏まえつつ、定員及び級別定数の柔軟な措置を図ることを政府・人事院に求める。

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を人事院に求める。

③高齢層職員（再任用・定年延長）に関する賃金（月例給・一時金）のあり方については、1.（3）③の取組の中で連絡会としての考え方を整理し、人事院との協議に臨む。

(5) 女性参画の推進及び多様性の確保について

①女性職員の登用について、国においては、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着実に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、引き続き、政府・人事院に女性の採用・登用と職域拡大を求める。

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」等の着実な実施を求める。

③昨年6月に公布・施行されたLGBT理解増進法を踏まえ、政府・人事院に、公務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る。

④各構成組織は、組合活動における女性参画の推進と性的多様性の確保について理解を深める。

(6) 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、人事院に対して、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を求める。

3. 2025年度基本要件について

上記1. 2. の内容を踏まえ、給与法改正案等の審議状況を見極めつつ、政府と人事院に対して2025年度基本要件を提出する。具体的には、賃金・労働条件専門委員会で検討を進め、合同会議等で確認した上で提出し、諸要件に関わる基本的な交渉課題を政府及び人事院との間で整理する。