

2024秋季年末闘争の取組経過

1. 人事院勧告後の給与の取扱い等に関わる取組について

(1) 10月27日に実施された第50回衆議院議員総選挙の影響で、人事院勧告の取扱いが不透明な状況となる中、公務員連絡会は、本年の人事院勧告を踏まえ、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づく速やかな給与の改定に係る措置を図るよう政府に求めてきました。11月22日に人事政策統括官、28日に国家公務員制度担当大臣と交渉を行いました。政府は、11月29日に第2回給与関係閣僚会議及び閣議を開催し、勧告通り実施する旨の人勧取扱い方針を決定し、給与法等改正案を第216臨時国会へ提出しました。

(2) 公務員連絡会は、地方公務員等の給与改定等への影響も考慮し、可及的速やかに成立させるべきであるとして、国会対策を強化しました。

国会では、12月12日の衆議院内閣委員会での審議、採決を経て、同日衆議院本会議で可決、参議院に送付されました。参議院では、12月17日の内閣委員会での審議、採決を経た後、本会議で可決・成立し、12月25日公布・施行されました。

国会審議においては、地域手当の水準が介護や保育など地域公共サービス労働者の賃金に与える影響や、2024年の「公務員人事管理に関する報告」で指摘された官民給与の比較対象となる企業規模の引上げの必要性について、今後の重要な検討課題として議論されました。

(3) この給与法等改正案により、一般職国家公務員の月例給については、「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）」の先行実施分も含め、大卒初任給で23,800円、高卒初任給で21,400円を始め、全職員の引上げが実施されます。一時金については期末・勤勉合わせて0.10月分の引上げとなります。これらの月例給および一時金の引上げについては、2024年4月1日に遡及して適用されます。一方、先行実施分を除く給与制度のアップデートに関連する見直しについては、2025年4月1日からの実施を基本としています。ただし、地域手当および扶養手当の見直し、ならびに別途改正された寒冷地手当については、段階的な実施が予定されています。

2. 国家公務員の旅費制度の改正について

国家公務員の旅費制度については、現行制度において、少なくない職員が費用を持

ち出さざるを得ない状況や、煩雑な手続きによる立替金額の増大といった課題が指摘されてきました。このため、政府は現行の定額支給方式を廃止し、実費支給方式への改正を決定しました。公務員連絡会は、この改正に基本的には賛成するものの、日帰り出張の日当廃止や宿泊料の高騰に伴う実費支給方式等の課題について、財務省に対して指摘してきました。改正案は第 213 回通常国会に提出され、2024 年 4 月 26 日に参議院本会議で成立し、2025 年 4 月 1 日から施行される予定です。ただし、新制度では政省令に委ねられる部分が多く、具体的な運用についてはさらなる検討も必要です。そのため、公務員連絡会は財務省等との協議を継続しており、2024 年 11 月 7 日には、パブリックコメントの募集が行われていた財務省令(案)等について意見交換を実施しました。

3. 非常勤職員の処遇改善について

(1) 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

2023 年公務員人事管理報告において人事院が突如打ち出した「非常勤職員の人材確保」については、昨年 6 月 28 日に、「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」という形で成案を得ました。公務員連絡会は、1 年以上にわたり、人事院との協議を続け、実態に基づいた様々な問題を指摘しつつ、具体的な意見反映を行ってきました。それらも踏まえつつ、人事院はさらに、11 月 1 日に「期間業務職員の採用等に関する Q & A」を各府省に示したところです。一方、これを踏まえ総務省も各自治体に通知を行いました。

「3 年ルールの撤廃」は、非常勤職員（期間業務職員）の処遇改善・雇用安定につながる可能性がある一方で、運用を各府省に任せること等による問題点が惹起する可能性も否定できません。政府・人事院に対し、各種通知や「Q & A」の周知徹底を求めるとともに、各府省における適切な運用の検証と実態把握、そして継続的な情報提供を求めることが必要です。

(2) 休暇制度の見直し

人事院は 12 月 2 日に、同じく「非常勤職員の人材確保」の観点から、「私傷病休暇の有給化」「子の看護等休暇の拡大」「人間ドック受診時の職務専念義務免除の見直し」等に関する人事院規則等の改正を実施しました。いずれも本年 4 月 1 からの適用となります。

この間公務員連絡会は、常勤職員との均等待遇の実現に向け、無給休暇の有給化等を求めてきており、今回の改正はこの間の取組の成果であると言えます。しかし、妊娠疾病休暇、生理休暇、公務上傷病休暇等、依然として無給のままの休暇も多く

残されており、引き続きこれらの改善に向けた取り組みを進めることが必要です。

以上の通り、非常勤職員の処遇に関わる諸制度は着実に改善しつつありますが、国家公務員の場合、期間業務職員以外にも「労働者性のある非常勤職員」が10万人近く存在しながら、法的位置づけが曖昧であり、実態も不明な部分が多いことに留意が必要です。地方公務員についても、会計年度任用職員の処遇に関する実際の運用は各自治体に任されているため、自治体間の格差や問題のある運用実態なども生じています。そのため、引き続き、公務員連絡会との協議のもと、非常勤職員制度の総合的な見直しを求めていく必要があります。

4. 2025年度の基本要件について

(1) 公務員連絡会は、11月26日、27日に政府、人事院に対し「2025年度賃金・労働条件に関わる基本要件」を提出しました。その際連絡会は、長期化する物価高騰による実質賃金の低下を踏まえて職員の賃金を上げること、定年引上げに伴う「60歳前後の給与カーブの連続性確保」は職員全体に関係する重要課題であることから連絡会と十分な協議を行うこと、公務における人材確保と離職防止の問題は、現在の人事行政における最重要課題であり、政府・人事院として有効な手立てを講ずべきこと等を指摘してきました。（公務労協情報 No. 3、4 参照）

(2) 基本要件の回答をめぐる幹事クラス交渉委員と人事院職員団体審議官との交渉は12月20日に、内閣人事局内閣審議官との交渉は12月23日に行われました。回答では、現段階における要求事項に対する政府、人事院の考え方が示されました。

人事院との交渉では、中長期的な賃金関連課題として「65歳定年の完成を視野に入れた60歳前・60歳超の各職員層の給与水準（給与カーブ）の在り方については、民間における高齢期雇用および高齢層従業員の給与水準の状況を注視しつつ、職員団体の意見を聴きながら、職員の役割・貢献に応じた処遇の観点から、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討を進めていく」との回答等がありました。

公務員連絡会としては、「若年層から中堅層、高齢層に至るまでバランスの取れた賃金水準」の確立が必要であり、この問題は公務員賃金全体に関わる重要な課題であると考えており、今後も引き続き協議を進めていきます。

内閣人事局との交渉では、労働時間や休暇・休業に関して「超過勤務手当は、内閣人事局としても確実な支払いを徹底している。勤務間インターバルの確保については、各職場の実情を踏まえて職員の健康維持に努めている」との回答等がありました。

これに対し、公務員連絡会は、長時間労働のイメージが公務員志望者確保に影響を与えていること等を指摘し、引き続き各府省に対する指導徹底を求めています。（公務労協情報 No. 8.9 参照）

2025春季生活闘争方針

公務員労働組合連絡会は、2025 春季生活闘争に当たって、公務労協 2025 春季生活闘争方針を踏まえ、以下のとおり、取組をすすめます。

1. 2025 春季生活闘争の取組の考え方

(1) 連合に結集し「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかる取組

連合は、2025春季生活闘争を、「すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす」と位置付けており、そのカギは、「一つが、賃上げの広がり」と格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成である」としています。また、政府は景気について緩やかな回復基調にあるとしていますが、長期化する物価高騰や実質賃金のマイナス推移が続く中、勤労者世帯の生活は一層厳しさを増しています。そのため、2025春季生活闘争では傷んだ労働条件の回復と生活向上につながる賃上げを実現しなくてはなりません。

賃上げについて、連合は、「『未来づくり春闘』のもと賃金引き上げを目指してきたが、物価高騰で実質賃金は低下し、国際的な低水準が続いている。2025年は生産性向上を図り、実質賃金を1%以上改善し国際的ポジションを回復する必要がある」としています。また、生産年齢人口が減少する中で、将来にわたり人材を確保・定着させ「生産性を高めていくには、継続的な『人への投資』が重要である」と指摘しています。さらに、2024春季生活闘争の賃上げ集計結果から、企業規模間格差が拡大している可能性があることを踏まえ「全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある」としています。

加えて、「近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。(中略)賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての人の生活向上をめざす必要がある」と指摘しています。

その上で、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力(社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果)を発揮できるように、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のた

めの「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示すとし、具体的に賃金要求指標パッケージとして、下記を掲げています。

底上げ	<p>経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。</p> <p>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、全体の賃上げの目安は、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%以上とし、その実現をめざす。</p>	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	<p><到達目標水準(中位数)></p> <p>35歳：303,000円</p> <p>30歳：279,000円</p>	<p>・有期・短期・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。</p>
<p><最低到達水準(第1四分位)></p> <p>35歳：252,000円</p> <p>30歳：238,000円</p>		
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,250円以上をめざす。 	

※中小労組などは格差是正分1%以上を加えた18,000円以上・6%以上の賃上げを目安とする。

（２）豊かな公共サービスを提供できるための真に生活改善につながる賃金の引き上げを求める取組

- ① 政府は現在の経済動向について、雇用情勢や所得環境が全体的に改善し、個人消費や企業投資が底堅く推移していることから「緩やかな回復基調にある」との見解を示しています。一方で、長引く物価高騰や実質賃金の減少により、国民生活は依然として厳しい状況が続いています。特に、エネルギー価格の高騰を背景に世界的なインフレが進行し、食料品やエネルギー価格が上昇しているため、家計への影響が一層深刻化しています。

このような状況のもと、2024 春季生活闘争では、連合の集計結果によると、

33年ぶりとなる定昇込み5%台の賃上げが実現し、賃上げ分は過年度の物価上昇率を上回る結果となりました。物価高や人手不足による現場の負担増といった課題を踏まえ、労使間で「人への投資」の重要性を共有し、中長期的な視点で粘り強く交渉を重ねた成果です。しかし、物価高に対する賃上げが十分に追いついていないことや、適切な価格転嫁や適正取引の推進が進んでいない状況等から、多くの人々が生活の向上を実感できていないのが現状です。このため、公務員を含む勤労者の賃金引上げによる生活改善は、引き続き国政の最重要課題となっていると言えます。

そのため、2025 春季生活闘争においても、(1) で示した連合の分析や方針なども踏まえつつ、職員の生活安定をはかり、国民に豊かな公共サービスを提供するための「真に生活改善につながる賃金の引上げ」を前面に掲げ、関係当局にその実現を求めます。

- ② 引き続き「政治」の公務員給与に対する介入を排するとともに、公務員給与に関する社会的合意の再構築に向けて運動の強化をはかります。その上で、民間動向等の客観的で精確な実態把握を前提に、公務員の賃金・労働条件の決定に当たっては、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づく対応を追求します。
- ③ 国家公務員制度改革基本法 12 条及び附則 2 条に基づく自律的労使関係制度の措置を追求しながらも、当面は、勧告制度のもとでの給与・勤務条件決定システムを前提とした対政府・人事院交渉を配置します。

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現、非常勤職員の均等待遇、雇用と年金の接続など働きやすい職場づくりと人員および適切な職場環境の確保

- ① 職員の健康確保策の充実、超過勤務の縮減、両立支援策の実効性確保などを通じてディーセント・ワークを実現し、ワーク・ライフ・バランスの確保と女性の労働権確立など働きやすい職場環境の実現をめざします。
- ② 上記①を確立する中から、職員の離職防止や人材確保につながる取組を進めるとともに、大規模災害等への対応等を踏まえた適切な人員確保の実現を求めます。
- ③ 国家公務員の非常勤職員について法律上明確に位置付けるとともに、国・地方の非常勤職員の、常勤職員との均等待遇の更なる推進をはじめ、雇用の安定と待遇改善の取組を進めます。
- ④ 公務員の段階的定年引上げが完成するまでの間は、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用を基本とし、高齢期の生活を支える給与、適切な労働

条件の確保を求めます。また定員と級別定数の柔軟な対応を求め、若年層や中堅層とのバランスを図るとともに、毎年度の確実な新規採用を求めます。

- ⑤ 深刻化するハラスメントおよび心の健康づくりの課題について、一層有効な対策を着実に推進することを求めます。

2. 具体的な取組課題と要求の考え方

(1) 賃金を巡る取組

- ① 1. で示した通り、公務員を含む勤労者の賃金引上げと生活改善は、引き続き最大の政策課題である、との認識のもと、連合が「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、中小企業については6%以上の賃上げ」としていることも踏まえ、公務員連絡会としても、「真に生活改善につながる賃金の引上げ」を賃金要求の基本とします。
- ② 2024 勧告において、人事院が最終的な措置内容を示した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（アップデート）」については、ほとんどの項目が本年4月から適用となることを踏まえ、実施されて以降の運用の状況等を見極め、課題があれば、引き続き人事院に意見反映します。また、特勤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、適宜意見反映を行います。
- ③ 人事行政諮問会議については、現在も議論が続いており、なお「最終報告」は示されていませんが、引き続き動向を注視します。また、昨年5月の、同「中間報告」を踏まえ昨年の「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、引き続き人事院に検討状況の開示と協議を求めます。
- ④ 2031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」に関連し、人事院に対して、公務員賃金全体のあり方に関する人事院としての問題意識を明らかにさせつつ、それに基づく協議を行うよう求めます。

(2) 非常勤職員等の待遇改善と雇用確保の取組

- ① 昨年の給与法等の改正に伴う、各府省における非常勤職員に関する給与改定の状況について、人事院・内閣人事局に対して、本年も結果を点検するよう求め、課題があれば、当該府省に対して指導するよう求めます。
- 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、人事院人材局長通知、企画課長通知および「Q&A」等を各府省へ周知徹底するとともに、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する等、継

続的な実態把握と情報提供を行うよう求めます。

- ③ 国においては、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、人事院・内閣人事局に対して、それらの職員の実態について調査・把握した上で、法令上の位置づけの明確化も含めた課題の解決を図るよう求めます。
- ④ 地方においては、改正地方自治法および総務省通知を踏まえ、会計年度任用職員における期末・勤勉手当の支給および常勤職員に準じた給与改定が全自治体で実施されるよう求めます。
- 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よう求めます。
- 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、公務員連絡会と十分協議することを求めます。
- ⑦ 各構成組織は、非常勤職員の組織化の推進に向け、方針上の明記、相談窓口の設置などに取り組みます。

(3) 労働時間、休暇・休業制度および人員・人材の確保に関する取組

- ① 労働時間の短縮、休暇・休業制度等の改善・拡充をディーセント・ワーク及びワーク・ライフ・バランスの確保に向けた課題として位置づけ、年間総労働時間1,800時間の実現などを求め、取組を進めます。
- ② 長時間労働の実態が改善されていないことから、「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化、超過勤務手当の全額支給の徹底、適切な人員配置をはじめ、真に実効性ある超勤の縮減策を講じるよう求めます。
- ③ 昨年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よう求めるとともに、人事院・内閣人事局に対して、各府省への周知徹底と取組強化を図るよう求めます。また、人事院に対して、同じく昨年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よう求めます。
- ④ テレワークを始めとする「柔軟な働き方」の推進に当たっては、公務員の職場環境や職務内容が極めて多岐に亘っていることを踏まえ、機械的な数値目標や無理な計画を課すことのないよう求めます。
- ⑤ 仕事と家庭の両立に向けて、第216臨時国会において関連法及び人事院規則等が改正された育児・介護に関わる各種休暇・休業制度の、国・地方における着実な実施と、介護休業制度の整備や育休制度の更なる充実等を求めます。
- ⑥ 国の定員管理について、改定された定員管理方針(2024年6月28日閣議決定)

のもとで、大規模自然災害等の緊急事態にも対応できる適切な人員配置を講じ
ることを求めます。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、継続・拡充することを求めます。

- ⑦ 近年大きな問題となりつつある、公務からの人材の流失について、その要因
等を分析しつつ、それを防止する有効な手立てを講じるよう、国・自治体当局
に求めます。

(4) 障害者雇用を巡る取組

2024年4月1日から国及び自治体に係る障害者雇用率が2.6%から段階的に
3.0%まで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
遵守するよう働きかけるとともに、障害者が無理なくかつ安定的に働くことがで
きるよう求めます。

(5) 女性参画の推進及び多様性の確保に関する取組

- 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よう求めます。
- 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」等の着実な実施をするよう求めます。
- ③ 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努めるよう求めます。

(6) ハラスメントおよび「心の健康づくり」対策を巡る取組

- ① 「心の健康づくり」対策について、人事院の調査等によれば、精神疾患によ
る長期病休者数が大幅に増加し、深刻化していることから、引き続きストレス
原因の追究と管理職員の意識改革に努めること、カウンセリングや「試し出勤」
など復職支援施策を着実に実施することを求めます。
- ② 各種ハラスメント対策の強化を求めます。特にパワー・ハラスメントについ
ては、人事院が実施した苦情相談に関する調査によると、相談内容の3割以上
を占める等増加傾向にあることから、人事院規則10-16等に基づき、政府全体
で厳格に防止対策に取り組むよう求めます。

(7) 定年の段階的引上げに伴う各種施策に関する取組

- 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、人事院・内閣人事局に対して、来年度についても級別定数管理及び定員管理に関して柔軟な措置を講じるよう求めます。
- 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、フルタイムを基本とし、職員の希望に応じた再任用を実現するよう求めます。

(8) 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件確保等の取組

公共サービス基本法第11条に基づく「従事する者の適正な労働条件その他の労働環境の整備」を関係当局に求めます。

3. 2025 春季要求事項

(別記)

4. 取組の進め方

(1) 方針決定

1月29日(水)の幹事会議で、本闘争方針を決定します。同日開催する公務労協の地方代表者会議で方針を説明し、周知徹底を図ります。

(2) 要求提出

- ① 2月17日(月)に国公担当大臣に対して、また同19日(水)に人事院総裁に対して、それぞれ春季要求書を提出し、2025春季生活闘争をスタートします。
- ② 各構成組織は、2月中を目途として、関係当局に要求書を提出することとします。
- ③ 国公・地公各構成組織の連携のもと2月中を目途として、人事院地方事務局に対し公務員連絡会としての申入れ行動を実施します。

(3) 交渉配置

要求提出後、下記のとおり節々で政府(内閣人事局)・人事院と交渉を実施し、要求実現をめざします。

- 3月3日(月) 幹事クラス交渉(内閣審議官)
- 3月5日(水) 幹事クラス交渉(人事院職員団体審議官)
- 3月12日(水) 書記長クラス交渉(人事政策統括官)
- 3月13日(木) 書記長クラス交渉(人事院職員福祉局長～給与局長)

- 3月18日(火) 回答指定日－委員長クラス交渉（人事院総裁）
- 3月24日(月) 回答指定日－委員長クラス交渉（国家公務員制度担当大臣）

(4) 全国統一行動等

- ① 次のとおり全国統一行動日を設定し、時間外職場集会を中心として各構成組織の実情に応じた行動を実施します。
 - 第1次 2月20日(木) 人事院総裁への要求提出の翌日
 - 第2次 3月13日(木) 中央行動に連動
 - 第3次 3月25日(火) 国公担当大臣からの回答日の翌日
- ② 3月13日(木)に、中央集会（日比谷大音楽堂）及び人事院前交渉支援行動(1000人規模予定)を実施します。
- ③ 各構成組織は、職場段階で要求実現に向けた所属長交渉を実施し、上申書提出行動を実施します。また、連合の春季生活闘争関連諸行動、公務労協の諸行動に積極的に参加します。とくに、地方連合会・地協との連携のもと、民間労働者の闘いに連帯した取組を進めます。

(5) 回答指定日

- ① 3月18日(火)および24日(月)を公務員連絡会の回答指定日に設定し、政府、人事院から春の段階の誠意ある回答引出しをはかることとします。
- ② 政府・人事院からの最終回答に対する態度は、代表者会議を開催して決定します。各構成組織は、春季生活闘争はもとより、年間を通じた公務員連絡会の諸行動を成功させるため、それぞれの組織の方針、実情に応じて闘争態勢の確立に努めます。

―別記①―

対内閣人事局2025春季要求事項

1. 働き方改革の推進及び賃金・労働条件の確保等について

- (1) 公共サービス基本法に基づいて良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、公務員等公共サービス従事者の社会的に公正な賃金・労働条件を確保することとし、環境整備をはかること。
- (2) 働き方改革について、長時間労働の是正、働きやすい職場づくり、高齢職員の一層の活用等を進めること。

2. 2025年度賃金について

- (1) 長期化する物価高騰や実質賃金の減少が勤労者の生活に深刻な影響を及ぼしているため、賃金改善は最大の政策課題となっていることを踏まえ、職員に対して、真に生活改善につながる賃金の引上げを実施すること。
- (2) 超過勤務手当の全額支給を前提に、独立行政法人等を含めた公務員給与の改定に必要な財源を確保すること。

3. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

- (1) 全ての非常勤職員について、「時給1,250円以上」を確保すること。
- (2) 常勤職員と同等の勤務を行う期間業務職員には、均等待遇の原則に基づき、給与改善を図ること。また、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、改定時期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。
- (3) 「期間業務職員の再採用における公募3年要件の見直し」を踏まえ、各府省においては、制度を適切に運用し、非常勤職員の雇用安定と待遇改善を図るため、周知徹底と必要な措置を講じること。
- (4) 両立支援制度については、出生サポート休暇、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設および、産前・産後休暇の有給化、育児休業等の取得要件の緩和等について周知し、取得しやすい職場環境の整備を行うこと。
- (5) 非常勤職員制度の抜本的改善をめざし、公務員連絡会が参加する検討の場を設置し、政府全体として解決に向けた取組を推進すること。当面、国家公務員の非常勤職員制度について、その実態を把握すること。その上で、法律上明確に位置付け、勤務条件等について、常勤職員との均等待遇の原則に基づいて、関係法令、規則を適用すること。

4. 労働時間、休暇及び休業等について

- (1) ワーク・ライフ・バランスを確保するため、公務における年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の改善・拡充などを実現すること。
- (2) 勤務時間管理システムの各府省における導入の状況および運用の実態を情報提供するとともに、それを踏まえた実効性ある超勤縮減策を各府省に求めること。また、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」に基づく人事管理システムについても、適宜進捗状況等を情報提供すること。
- (3) 定員管理について、人事院の調査によると長時間労働の要因として「恒常的な人員不足」が指摘されていることから、大規模自然災害等の緊急事態にも即時対応できる人員を平時から確保すること。また、ワーク・ライフ・バランス推進のための定員や超過勤務縮減のための定員についても継続すること。
- (4) テレワークを始めとする「柔軟な働き方」の推進に当たっては、国家公務員の職場環境や職務内容が極めて多岐に亘っていることを踏まえ、機械的な数値目標や無理な計画を課すことなく、柔軟に対応すること。
- (5) 2024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、各職場において適切に実施できるよう、各府省を指導すること。

5. 障害者雇用について

公務職場における障害者雇用については、2024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、その達成を遵守するとともに、雇用される障害者が無理なく、かつ安定的に働き続けることができるよう、政府としての役割を適切に果たすこと。

6. 女性参画の推進及び多様性の確保について

- (1) 公務における女性の登用について、「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、一層の女性の採用・登用と職域拡大に積極的に取り組むこと。
- (2) 「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」に基づく各府省の取組計画の着実な実施に向け、積極的な役割を果たすこと。
- (3) 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。

7. 定年の段階的引上げに伴う各種施策について

- (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、柔軟な定員管理を措置すること。
- (2) 再任用を希望する職員について、2013年の閣議決定等に基づき、フルタイムを基本とし、職員の希望に応じた再任用を実現すること。

8. 福利厚生施策の充実と働きやすい職場づくりについて

- (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正確な実態把握に基づき、その抜本的な改善・充実をはかること。
- (2) 「国家公務員健康増進等基本計画」等に基づき、職員の心身の健康の保持増進の推進をはかるため、政府全体としての実施体制を確立し、使用者としての責任を明確にして積極的に対応すること。
- (3) 「心の健康づくり」対策については、人事院の調査等によれば、精神疾患による長期病休者は大幅に増加し、深刻化していることから、管理職員の意識改革はもとより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、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策を着実に実施すること。
- (4) 今後の予算編成に当たっては、健康診断の充実など、職員の福利厚生施策の改善に必要な予算を確保すること。
- (5) 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。
- (6) ハラスメントの防止について、一層有効な対策を着実に推進すること。とくに、パワー・ハラスメントについては、人事院の調査で苦情相談の3割以上を占めるなど増加傾向にあることから、防止対策については、人事院規則10-16に基づき政府全体で取り組むこと。

9. 公務員制度改革について

国家公務員制度改革基本法第12条に基づく自律的労使関係制度を確立するため、国家公務員法等改正法案の附帯決議（2014年3月12日衆議院内閣委員会及び同年4月10日参議院内閣委員会）や、この間のILOからの指摘に基づき、公務員連絡会との合意により実現すること。

10. その他の事項について

国が民間事業者等に業務委託や入札等により、事務事業の実施を委ねる場合においては、公正労働基準の遵守を必要条件とすること。

一別記②一

対人事院2025春季要求事項

1. 賃金要求について

- (1) 2025年度の給与勧告に際しては、民間賃金の実態を精確に把握するとともに、長期化する物価高騰や実質賃金の減少を踏まえ、真に生活改善につながる賃金の引上げを実現すること。
- (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) 特勤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) 交通用具使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) 2024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。

3. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

- (1) 非常勤職員制度の勤務条件等について、同一労働・同一賃金及び常勤職員との均等待遇の原則に基づいて、関係法令、規則を適用すること。
- (2) 非常勤職員の給与を1時間当たり「1,250円以上」とすること。
- (3) 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、改定時期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。
- (4) 「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」等を各府省に周知徹底するとともに、各府省での適切な運用状況を検証し、雇用安定に資するよう実態把握と公務員連絡会への情報提供を行うこと。
- (5) 全ての非常勤職員の実態について調査・把握すること。その上で法令上の位置づ

けの明確化も含めて課題の解決を図ること。

- (6) 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図るとともに、無給休暇の有給化等さらなる改善を図ること。また、事務総長通知（2024年12月2日）に基づき、子の看護等休暇の取得要件拡大や病気休暇（私傷病）の有給化等の改正内容について、各府省へ周知徹底し、利用の促進を図ること。
- (7) 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。

4. 労働時間の短縮及び休暇、休業等について

ワーク・ライフ・バランスを確保するため、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) 「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、本府省・地方、他律部署・自律部署のいずれにおいても、ほとんど改善が見られないことから、引き続き「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化や、各府省に対する指導を強化すること。
- (2) ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度を改善・拡充することとし、休暇・休業制度の利用実態を検証し、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、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい環境を整備すること。
- (3) 仕事と家庭の両立に向けて、各府省に対し、第216臨時国会で法改正された育児・介護に関わる各種休暇・休業制度および人事院規則の改正内容を着実に実施するよう指導すること。その上で、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や、制度を利用できる期間の延長、さらに介護に係る制度の利用期間の拡大等、必要な措置を講じること。
- (4) 2024年4月から導入されている「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、各府省に対し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手当の運用状況についても明らかにすること。

5. 障害者雇用について

公務職場における障害者雇用については、2024年4月以降、法定雇用率が段階的に上げられていくことを踏まえ雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働けることができるよう、人事院としての役割を適切に果たすこと。

6. 女性参画の推進及び多様性の確保について

- (1) 公務における女性の登用について、「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、一層の女性の採用・登用と職域拡大に積極的に取り組むこと。
- (2) 「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」に基づく各府省の取組計画の着実な実施を図ること。
- (3) 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。

7. 定年の段階的引上げに伴う各種施策について

- (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年の閣議決定等を踏まえ、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。

8. 福利厚生施策の充実及び働きやすい職場づくりについて

- (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正確な実態把握を行い、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」対策については、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を図ること。
- (4) ハラスメントの防止について、問題の重要性を認識し、一層有効な対策を着実に実施すること。とくに、パワー・ハラスメントの防止対策については、人事院規則10-16等に基づいた各府省の取組状況を把握し、必要な指導を行うこと。
- (5) 2024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) 精神疾患による長期病休者が大幅に増加していることから、人事院が令和7年度に各府省へ提供を予定している「より実践的な職場復帰支援手法」について、公務員連絡会に情報提供を行うとともに、包括的な対策の強化を図ること。

連合・公務労協・公務員連絡会 2025 春季生活闘争の取組日程

月	交渉・行動等
1月	<p>28日 公務労協第37回代表者会議（春季生活闘争方針決定） 国公関係部会第13回代表者会議（春季生活闘争取組方針決定） 地公部会第13回代表者会議（春季生活闘争取組方針決定）</p> <p>29日 公務員連絡会第3回幹事会議（春季生活闘争方針決定） 公務労協春闘方針等地方代表者説明会</p>
2月	<p>6日 地公部会・全人連要請 （連合）2025春季生活闘争・闘争開始宣言2.6中央集会</p> <p>7日 国公関係部会2025春季生活闘争学習集会</p> <p>17日 公務員連絡会 春季要求提出（国家公務員制度担当大臣）</p> <p>19日 公務員連絡会 春季要求提出（人事院総裁） 〈第1次全国統一行動（要求提出の翌日20日）〉 各構成組織要求提出・上申行動 人事院地方事務局申入れ</p> <p>17日の週で調整中 地公部会・春季要求提出交渉（総務大臣）</p> <p>27日 （連合）全国一斉アクション2.27中央集会</p>
3月	<p>3日 公務員連絡会幹事クラス交渉（内閣人事局審議官）</p> <p>5日 公務員連絡会幹事クラス交渉（人事院審議官）</p> <p>6日 （連合）国際女性デー集会</p> <p>12日 公務員連絡会書記長クラス交渉（内閣人事局人事政策統括官）</p> <p>13日 国公関係部会2025春季生活闘争決起集会 公務員連絡会中央行動（日比谷野音：1,000人規模） ・決起集会及び交渉支援行動 公務員連絡会書記長クラス交渉（人事院職員福祉局長・給与局長） 〈第2次全国統一行動（中央行動に連動）〉 （連合 第1 先行組合回答ゾーン10日～14日：ヤマ場11日～13日）</p> <p>18日 公務員連絡会 回答指定日（人事院総裁）</p> <p>24日 公務員連絡会 回答指定日（国家公務員制度担当大臣） 〈第3次全国統一行動（回答指定日の翌日25日）〉</p> <p>17日の週で調整中 地公部会・総務省公務員部長交渉（書記長クラス） （連合 3月内決着集中回答ゾーン15日～31日）</p> <p>31日 （連合）重点政策討論集会</p>
4月	<p>4日 （連合）2025春季生活闘争4.4中小組合支援共闘集会</p>

機関会議等で交渉状況等について情報共有し統一的対応に努める