

## 【春闘人事院要請】2026年度に向けた要請(2月18日)

日本高等学校教職員組合の鯉沼中央執行委員長(栃木)は、公務員連絡会・委員長クラス交渉委員とともに人事院が新たに移転した虎ノ門アルセアタワーにて、14時00分から行われ、川本人事院総裁に要求書を提出した。※要望書はP2に掲載

要求提出にあたって渡邊議長は次のように述べ、今後十分交渉・協議を重ね、誠意ある回答を示すよう強く求めた。

「今年の2026春闘において連合傘下の各単組・構成組織は、連合の掲げる『賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上』を要求の基本とし、集中的な交渉を開始しているところである。一方、物価高騰のもと、日本の勤労者の実質賃金は、おおよそ3年に亘り、前年比マイナス3%に近い数字が続いているところである。私どもの組合員の生活実態調査でも、『昨年と比べた生活程度感』について、2022年に『苦しくなった』と回答した職員が大幅に増えて以来、高止まりしている状態である。

このような状況のもと、人事院におかれては、引き続き『真に生活改善につながる賃金の引上げ』が重要であるとの認識を持ち、夏の勧告に向け、作業を進めていただくようお願いする。また、昨年の勧告においては、『人材の定着やモチベーションの維持・向上を重視し、若年層～中堅層～高齢層の、バランスの取れた賃金体系の確立が必要である』との私どもの意見も踏まえていただき、高位の級における前年を上回る賃金改定が行われたが、引き続き同様の認識でのご対応をお願いしたい。さらに、勧告の内容は、地方公務員や独法・政府関係法人等の職員にも大きな影響を及ぼすことにもご留意されたい。

また、本年勧告においては、『新たな人事制度』について、措置の骨格を示すとされている。その方向性は今なお定かではないが、極力早い段階での、公務員連絡会への情報提供と、十分な協議・交渉を求めておきたいと考える。

最後に、これから事務レベルでの交渉を積み重ね、3月24日の最終回答の際には、総裁から、直接、春の段階の誠意ある回答を求め、要求提出にあたっての発言とする」



交渉に臨む委員長クラス交渉委員



要求書を受け取る川本総裁(写真中央)

続いて、森永事務局長が要求項目のポイントとして、全ての職員に対する「真に生活改善につながる賃金の引上げ」の他、60歳前後の給与カーブの連続性確保の課題と再任用職員の処遇改善、昨年の「公務員人事管理に関する報告」で言及されている「新しい人事制度」の検討、超過勤務の縮減、非常勤職員の待遇改善、心の健康問題による長期病休者への総合的な対策、ハラスメント防止対策のあり方、女性参画推進や職場における多様性の確保等について説明した。また回答指定日に向けて、公務員連絡会との交渉・協議を重ね、要求に対して積極的に対応するよう強く求めた。

これに対して川本総裁は、「皆さんからの要求は承った。公務をめぐる情勢は依然として厳しい状況にある。各要求事項については、今後、誠実に検討し、しかるべき時期に回答する」と応え、今後公務員連絡会と交渉・協議していく姿勢を示した。

公務員連絡会は、3月24日13時30分から、川本人事院総裁と2026年春季要求に関する交渉を行い、春の段階における最終的な回答を引き出した。冒頭、渡邊議長は「2月18日に、2026年の春季要求書を提出して以降、交渉・協議を積み重ねてきた。本日は、この間の交渉経過を踏まえ、総裁から春の段階の最終回答をいただきたい」として、2026年春季段階の最終回答を求めた。※川本総裁の回答はP4に掲載

川本人事院総裁の回答に対し、渡邊議長は、勧告期を視野に入れて次のとおり見解を示した。

まず、連合の2026春季生活闘争についてであるが、報道にある通り、3月23日時点で、平均賃金方式の組合の加重平均は17,687円・5.26%であり、また、賃上げ分が明確にわかる組合の賃上げ分は13,013円・3.85%となっている。賃上げが明確に分かる組合の集計を開始した2015闘争以降で最も高い数値となっている。

一方、ご承知のとおり、国際情勢の悪化により経済の見通しは不透明さを増しており、そのもとでの更なる物価高騰が懸念される状況にある。さらに、この間、公務員を含む勤労者の実質賃金は、概ね4年に亘ってマイナス基調にある。

このような情勢を踏まえれば、我々が掲げる「真に生活改善につながる賃金の引上げ」は極めて切実な要求だとご理解いただけるかと思う。また、この間訴えてきた「若年層～中堅層～高齢層のバランスの取れた賃金体系の確立」は、引き続きの重要課題であり、このことを改めて求めておきたい。そのため、人事院においては、本年の勧告に向けて、職種別民間給与実態調査、官民比較などを適切に行い、全職員の十分な賃金・労働条件を確保するという人事院の責務を果たすことを強く求めておく。

次に、本年夏に「措置の骨格」を示すとされている「新たな人事制度」については、その具体的な方向性は今なお示されていないが、中長期的に見れば、賃金・勤務時間の両側面において職員に大きな影響を与える可能性があるものと認識しているところである。この間の交渉の中で、「近いうちに各府省及び職員団体に『骨格案』の素案を示すことができるよう作業を進めている」との回答を得ているところであるが、速やかな情報提供と十分な協議を求めておきたい。

第三に、心の健康の問題による長期病休者や、パワハラを始めとするハラスメントの問題についてである。残念ながら、引き続き、人事院の調査でも、我々の調査でも、これらは「高止まり」していると言ってもよい状況にあり、事態は深刻であると考えている。人事院は現在、新たな人材の獲得と現にいる職員の離職防止等に努力を重ねているかと思うが、まずは、明るく働きやすく、活力のある職場づくりこそが公務の魅力の基盤になるものだと認識している。我々も、現場段階様々努力してまいりますが、人事院におかれてもより一層の努力をお願いしておく。

その他として、「60歳前後の給与カーブ」の問題、非常勤職員の処遇改善と雇用の安定など、引き続き、我々との十分な協議のもと、人事院の役割を十分に発揮していただくことを求めておきたい。

最後に渡邊議長は、「本日の回答は、人事院の春の段階の最終回答として受け止め、組織に持ち帰って確認したい」と述べ、春季要求をめぐる交渉を締めくくった。

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)

# 要 求 書

記

## 1. 賃金要求について

- (1) 2026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。また、若年層から中堅層、高齢層のバランスの取れた賃金体系を確立すること。
- (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. 中期的な賃金関連課題について

- (1) 2025年の「公務員人事管理に関する報告」において「令和8年夏に骨格を、令和9年夏に具体的な内容を報告する」とされた「新たな人事制度」については、その検討状況に関し、公務員連絡会に対し今春闘期から情報提供を行うとともに、十分な協議を行うこと。
- (2) 2026年4月より在級期間表が廃止される影響を踏まえ、内閣人事局と連携し、人事評価制度の実施状況及び評価結果の活用状況を検証し、課題が認められる場合には、必要な改善措置を講じること。
- (3) 2031年の定年の段階的引上げの完成を見据えた、「60歳前後の給与カーブの連続性確保」については、制度完成の時期が遠くない一方で、再任用職員や若年層を含む定年前職員の給与水準にも大きく影響し、その理解を得ることが必要であることから、公務員連絡会に対する早期の情報提供を行うとともに、協議を実施すること。

## 3. 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(令和5年度)」によると超過勤務の状況は、全体として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」の指定の厳格化を進めること。また、各府省をより拘束的に指導できる体制が必要であることも踏まえつつ、真に実効性ある超過勤務縮減策を講じること。
- (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。
- (3) この間整備された育児・介護に関わる各種休暇・休業制度について、職員が利用しやすい勤務環境の整備を進めること。あわせて「65歳定年」を見据え、介護離職の防止や仕事と家庭の両立支援強化の観点から、育児・介護に関わる制度の一層の拡充を図ること。
- (4) 2024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、その取組の現状と調査・研究結果から見えた課題を踏まえ、各府省への周知徹底と取組強化を図ること。
- (5) 2025年の「公務員人事管理に関する報告」で「新たな人事制度の方向性」として示された「労働時間の長さではなくアウトプットで仕事を評価し、時間に縛られない裁量的な勤務を可能とする制度」については、民間における実態や議論状況を十分踏まえた上で慎重に検討すること。その上で検討内容を、公務員連絡会に対して速やかに明らかにすること。
- (6) 2025年の「公務員人事管理に関する報告」において示された「育児や介護などに限らない、職員の様々な事情に応じ、無給の休暇により勤務時間の短縮等を可能とする仕組み」については、民間における実態等も踏まえつつ、職員のニーズに合った制度となるよう、公務員連絡会と必要な協議を行うこと。

## 4. 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「1,300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。
- (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。あわせて、内閣人事局と連携し、2026年4月から実施予定の年次休暇の最低取得単位の変更（1時間から15分へ）、通勤上傷病休暇の新設、ならびに骨髄等ドナー休暇、短期介護休暇、保育時間および子の看護等休暇の有給化について各府省に対し周知徹底し、制度の利用促進を図ること。

(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。

## 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、2026年7月から国の法定雇用率が3.0%に引き上げられる予定であることを踏まえ、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働き続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」の成果と課題を踏まえながら、「第6次男女共同参画基本計画」の策定に向けて、女性の採用・登用の一層の促進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) 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、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、心の健康問題による長期病休者は依然として増加傾向にあり、年々深刻化していることから、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこと。その上で、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」等に基づく施策を着実に実施し、現場で実効性ある対応を図ること。また、医師や保健師・看護師等の専門職の配置の充実に係る、各府省の取組状況を把握・検証し、相談・支援体制のさらなる強化に向けた具体的な検討状況について、公務員連絡会に対して情報提供を行うこと。

(4) ハラスメントの防止については、問題の重要性を認識したうえで、現行の研修内容や苦情相談体制の検証とそれに基づく各種対策の充実・強化を図ること。特にパワー・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) カスタマー・ハラスメント対策に関する、人事院規則の新設については、公務員連絡会に対する情報提供と協議を行うこと。あわせて、民間や地方自治体の先進事例やノウハウを参考に検討すること。

(6) 公平審査制度および苦情相談制度の見直しについては、問題の迅速かつ適切な解決に向けた実効性ある施策を講じるとともに、その内容について公務員連絡会に対して情報提供を行うこと。

(7) 2025年の「公務員人事管理に関する報告」で示された「勤務地を異にする人事配置をより一層円滑化するための給与面での取組」および「地域ごとに作成する採用候補者名簿の作成単位の見直し等、地元志向に対応した採用の仕組み等に関する検討」については、公務員連絡会に対し早期に情報提供を行うとともに、十分な協議を実施すること。

(8) 職員の離職防止、公務からの人材流出に対し、給与水準のみならず、「働きやすい職場づくり」に向けた、総合的な対策を講じること。

以上

# －人事院総裁回答(3月24日)－

はじめに、全国各地の職場で勤務されている国家公務員の皆さんが、日夜を問わず職務に精励されていることに対し、心より感謝と敬意を表したい。

それでは、2月18日に公務員連絡会から提出のあった要求について、現段階の人事院の考え方や取組を回答する。

本年の民間の春闘は、3月18日の大手企業の集中回答日以降、順次明らかになっている。ここまでの状況をみると、高水準の回答がなされている例も見られる。人事院は、今後、大手企業の妥結・回答状況に加えて、中小企業を含めた民間の動向を注視していきたいと考えている。

## 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る。

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、適切に対処する。

諸手当は、民間の状況、官民較差の状況等を踏まえ、必要な検討を行っていく。

## 2. 労働時間の短縮、休暇等について

勤務時間調査・指導室では、超過勤務の一層の縮減に資するよう、今年度から、各府省の個々の部局の実情に応じた実効的な縮減策を示す伴走支援や、調査・指導を行っても取組が不十分な場合の臨時調査など、活動を更に充実させている。また、特例業務の範囲や他律部署の指定が厳格になされるよう、先月末に通知改正を行った。引き続き超過勤務の縮減に取り組んでいく。

両立支援、職員の休暇、休業等は、これまでも民間の普及状況等を考慮しつつ改善を行ってきた。引き続き、職員団体の意見も伺いながら必要な検討を行っていく。なお、昨年の勧告時報告で言及した無給の休暇は、令和8年夏に措置の内容を報告できるよう、検討を進めていく。

勤務間のインターバル確保については、制度内容の各職場への浸透が重要である。昨年12月には、調査研究事業の結果を踏まえ、取組例を示すなどの局長通知の改正を行った。引き続き周知・取組の強化を図っていく。

## 3. 非常勤職員の処遇改善について

非常勤職員の任用、勤務条件等は、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、これまでも民間の状況等も考慮しつつ改善を行ってきた。引き続き、職員団体の意見も伺いながら必要な検討を行っていく。

非常勤職員の給与については、指針に基づく各府省の取組が進んでいる。指針に基づく各府省の取組状況を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できるよう取り組んでいく。

## 4. 高齢者雇用について

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、適切に対応する。

60歳前後の給与カーブの在り方は、公務における人事管理の変化や、民間における高齢層従業員の給与水準の状況等を注視しつつ、職員団体の意見も伺いながら、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討を行っていく。

## 5. 障害者雇用について

人事院は、公務の職場における障害者雇用に関する理解を促進し、障害を有する職員が必要な配慮を受けられるよう、平成30年12月に指針を発出した。各府省に対して、この指針に沿って適切に対応することを求めている。

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いく。

## 6. 女性参画の推進及び多様性の確保について

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きた。引き続き、各府省の具体的な取組が進むよう支援していく。

次に、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性の確保についてである。

性的指向や性自認に関する偏見に基づく行動がセクシュアル・ハラスメントに含まれることを制度上明確にし、典型的な言動を示すとともに、周知・啓発や相談体制の整備などの施策を講じている。今後も、LGBT理解増進法に基づく基本計画や指針等の策定に向けた政府全体での検討を踏まえながら、適切に取り組む。

## 7. 健康・安全確保等について

心の健康づくり対策として、管理監督者をはじめとする職員に対する研修の充実・強化、「こころの健康相談室」や「こころの健康にかかる職場復帰相談室」の運営等に取り組んでいる。昨年5月には、心の健康の問題による長期病休者の円滑な職場復帰のための手引き等を作成、提供した。引き続き、各府省の支援を行っていく。

カスタマー・ハラスメント対策は、民間労働法制の施行に遅れることなく人事院規則の制定等を行い、各府省が毅然とした対応をとることができるよう、公務におけるカスタマー・ハラスメントの定義や各省各庁の長が講ずべき措置などを明確化する。

## 8. その他

昨年の勧告時報告で言及した、「職務・職責を重視した新たな給与体系」や「時間に縛られない勤務を可能とする制度」などを含む「新たな人事制度」に関する要求も頂いた。新たな人事制度は、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な内容をお示しすることとしている。このほか、昨年の勧告時報告においては、人事管理に関する様々な課題を掲げている。職員団体への情報提供を適時適切に行い、ご意見を伺いながら、検討を行っていききたいと考えている。

以上