

人事院、国家公務員給与を勧告・報告

3年ぶりに月例給、一時金ともに引き上げも

〇月例給⇒初任給及び若年層に限定

〇一時金⇒すべて勤勉手当にあてるとともに、引き上げ分の一部を用いて成績上位者の原資を確保

人事院は、本日8月8日、国家公務員給与に対する勧告・報告を行いました。

主な内容としては、「民間給与との格差 0.23% (921 円) を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げることとし、20 歳台半ばに重点を置きながら、30 歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定する」また、「特別給（一時金）についても、0.10 月引き上げ 4.40 月とする一方で、勤務実績に応じた給与を推進するため勤勉手当に配分するとともに、その一部を用いて、上位の成績区分に係る原資の確保を図る」とした給与勧告・報告を行いました。

公務員人事管理に関しては、人材の確保、人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進、勤務環境の整備について報告されました。

自治労と公務員連絡会は、直ちに“見解”と“声明”を発し、「月例給における初任給の改善については、最低賃金の引き上げの状況や人材確保の観点からも一定の評価はできる。しかし、物価上昇等の影響を均等に受けている中で若年層に対してのみにとどまり、すべての号俸での引き上げとならなかったことや、一時金の引き上げ分を勤勉手当にあてたうえで、一部を上位の成績区分にかかる原資に配分としたことは、コロナ禍で住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している組合員実態を踏まえると極めて遺憾である」としました。

また、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として、俸給表はもとより、地域手当など各種手当の見直しを検討すること、その際には、定年引き上げの附則に明記された 60 歳前後の給与水準を連続的なものとする給与制度の見直しと一体的に

取組むことなどが示されました。方向性については未定ですが、2024 年の時点で成案を示すとしていることを踏まえ、給与水準の引下げ、地域間格差の拡大につながることをないよう、今後の検討状況を注視する必要があります。

今後は、東京清掃本部としても例年 10 月に出される特別区人事委員会勧告の内容を注視していくとともに、人事委員会対策等の取組みに全力を挙げます。各支部においても情勢認識を一致させ、秋にむけ闘う体制を確立しましょう！

添付資料

- ・ 給与勧告の骨子…………… 1
- ・ 公務員人事管理に関する報告の骨子… 3
- ・ 自治労「見解」…………… 5
- ・ 公務員連絡会「声明」…………… 7
- ・ 人事院総裁「談話」…………… 9

給 与 勧 告 の 骨 子

○ 本年の給与勧告のポイント

～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～

- ① 民間給与との較差（0.23%）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.10月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

約11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率83.2%）

〈月 例 給〉 公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 921円（0.23%）

〔行政職俸給表（一）適用職員…現行給与 405,049円、平均年齢 42.7歳〕

〔改定の内訳：俸給 818円 はね返し分（注）103円〕（注）俸給の改定により諸手当の額が増減する分

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の平均支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.41月〔公務の平均支給月数 4.30月〕

2 給与改定の内容と考え方

〈月 例 給〉

○ 俸給表

① 行政職俸給表（一）

民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を3,000円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

（平均改定率：全体 0.3% [1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし]）

② その他の俸給表

行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

＜ボーナス＞

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4. 30月分→4. 40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和4年度	期末手当	1. 20月 (支給済み)	1. 20月 (改定なし)
	勤勉手当	0. 95月 (支給済み)	1. 05月 (現行0. 95月)
5年度以降	期末手当	1. 20月	1. 20月
	勤勉手当	1. 00月	1. 00月

＜実施時期＞

- ・月 例 給：令和4年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

→

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員のWell-being実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開

業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き国会等の理解と協力を切願

(2) 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検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討

2022 人事院勧告に対する自治労見解

1. 人事院は8月8日、本年の月例給の官民較差に基づき、月例給を921円(0.23%)、一時金を0.1月引き上げる勧告を行った。また、俸給表の改定については、大卒初任給を3,000円、高卒初任給を4,000円引き上げることとし、おおむね30歳台半ばまでの職員が在籍する号俸にかぎって引き上げることとされた。
月例給、一時金ともに3年ぶりの引き上げ勧告となったことは、2022春闘における民間組合の懸命な交渉の成果を踏まえたものであり、組合員の期待にも一定程度応える内容といえる。
2. 月例給における初任給の改善については、この間要求してきた内容であり、最低賃金の引き上げの状況や人材確保の観点からも一定の評価はできる。しかし、物価上昇等の影響を均等に受けている中で若年層に対してのみにとどまり、すべての号俸での引き上げとならなかったこと、一時金の引き上げ分を期末手当ではなく勤勉手当にあてたこと、さらには、その引き上げ分の一部を上位の成績区分にかかる原資に配分するとしたことは、コロナ禍で住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している組合員実態を踏まえると極めて遺憾である。
3. 給与に関する報告では、テレワークを行う場合に支給する新たな手当についての具体的な枠組みの検討も示されたが、職場の実態、組合員の生活実態を踏まえた意見反映を求めていく必要がある。また、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として、俸給表はもとより、地域手当など各種手当の見直しを検討すること、その際には、定年引き上げの附則に明記された60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与制度の見直しと一体的に取り組むことなどが示された。方向性については未定だが、2024年の時点で成案を示すとしていることを踏まえ、給与水準の引き下げ、地域間格差の拡大につながることをのめないよう、今後の検討状況を注視する必要がある。
4. 公務員人事管理の報告では、柔軟な働き方の促進として、フレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化について本年度内に措置すること、テレワークや勤務間インターバル確保の方策、勤務時間制度の柔軟化について本年度内を目安に結論を出すべく、引き続き研究会で検討することとされた。また、長時間労働の是正について、「勤務時間調査・指導室」による新たな取り組みも示された。新型コロナウイルス感染症の対応や頻発する自然災害による現場実態を踏まえれば、一定期待はするものの、実効性のあるものにするために、公務員連絡会と連携し、人事院に対して主体的な役割を積極的に発揮するよう求めていく。

5. 今後は、勧告・報告の取り扱いが焦点となるが、新型コロナウイルス感染症の再拡大や物価上昇など不安定な社会情勢であることから引き続き動向を注視する必要がある。公務員労働者にとって人事院勧告制度は労働基本権の代償措置であることの重みを受け止め、国会における早急かつ冷静な議論が求められる。
6. 自治労は、速やかに県・政令市等において人事委員会対策を強化し、要請・交渉に取り組む。人事委員会に対して月例給および一時金の引き上げ、勤勉手当における上位の成績区分にかかる原資への配分の阻止にむけ、人事委員会対策と労使交渉を強化しながら、給与水準の改善を求める。とりわけ会計年度任用職員の一時金については期末手当での引き上げや、勤勉手当の支給、休暇等についても常勤職員との権衡を求めていく。本部も、引き続き会計年度任用職員の勤勉手当等の支給にむけた法改正を求めるとともに、各自治体における賃金確定交渉の結果を尊重し、国が不当な干渉を行うことのないよう、総務省・国会対策を強化する。自治労運動の基本である「自らの賃金・労働条件は、労使交渉によって決定する」という原則をさらに徹底し、産別統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部が一体となった取り組みを全力で展開する。

2022年8月8日
全日本自治団体労働組合

声 明

1. 人事院は、本日、月例給を0.23%、921円引上げ、一時金の支給月数を0.1月分引上げる給与に関する勧告・報告と、長時間労働の是正や、テレワークをはじめとする柔軟な働き方等を内容とする公務員人事管理に関する報告を行った。
2. 公務員連絡会は、6月20日に人事院に要求を提出して以降、幹事クラス交渉委員による職員団体審議官交渉、書記長クラス交渉委員による職員福祉、給与両局長交渉を複数回行うなど、特に、勧告期終盤において焦点化した勤勉手当の上位の成績区分に関わる原資の問題について、人事院との交渉・協議を粘り強く取り組んだ。
本年の人勧期における重要課題は、①急激な物価上昇のなか、民間春闘や全印刷・全造幣における中労委調停による3年ぶりのベア獲得などの成果を引き継ぎながら、公務員の月例給及び一時金の引上げを勧告させること、②初任給の改善等により若年層における民間との格差の解消を図ること、③再任用職員への手当の拡充を含め高齢層職員の処遇の見直しを図ること、④特例業務や他律的業務のあり方見直しなど実効性ある超過勤務の縮減策を実現すること、⑤常勤職員との権衡に基づく更なる非常勤職員の待遇を改善させること等であった。
3. 本年の給与に関する勧告は、①月例給について、官民較差を埋めるためとして、初任給及び30歳台半ばまでの職員が在籍する号俸に限って引上げることとしている。②一時金については、0.1月分の全てを勤勉手当の引上げに充てるとした上で、勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、上位の成績区分に係る原資の確保を図るとしている。
4. 以上の本年の勧告に対して、①月例給に関しては、若年層の処遇改善は我々も要求してきた内容であり、また公務における人材確保や非常勤職員の待遇改善にも寄与することから、一定の評価ができる。しかし、俸給表全体を改定するための較差に至らなかったとはいえ、我々が求めた全世代への配慮の面からは決して満足のいくものではない。②一時金に関しては、3年ぶりに支給月数増となることは、コロナ禍前の水準の回復には至らないものの、組合員の期待に一定程度応えたものと受けとめたい。しかし、上位の成績区分に係る原資に配分する点については、交渉を通じて各期ともに0.01月分の最小単位に止めさせたものの、最近の物価上昇等の世代を問わない影響、また新型コロナウイルス感染症の感染拡大のもと、懸命に職務に従事している職員の実情からして極めて遺憾である。
5. 報告で指摘された「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」は、俸給表はもとより、地域手当など各種手当の見直しを検討すること、その際に、定年の段階的

な引上げに関する改正国公法附則に明記された、60歳前後の給与水準を連続的なものにするを含め、若年層及び再任用職員を含む高齢層職員の処遇のあり方の見直しを一体的に取り組むことを示したものと言える。これについては、その内容・方向性ともに定かではないが、これらはいずれもこの数年で検討対象になるものであり、我々としても課題として受け止める必要があるものと認識する。その上で人事院は、2023年に骨格案、2024年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを目標としているが、この間の交渉の中で、我々との協議を行うことを明言していることを踏まえ、交渉・協議を強化し、合意に基づく対応を求めていく。

6. 長時間労働の是正については、「勤務時間管理・指導室」による新たな取組をはじめ、人事院には、主体的な役割を積極的に果たすことを強く求める。公務員連絡会としても、新型コロナウイルス感染症への対応という平時ではない状況下の今だからこそ、特例業務や他律的業務部署の指定の範囲等も含め、各府省労使間で真摯に超過勤務縮減に向けた議論を行う等必要な対応をはかっていく。

7. 柔軟な働き方については、報告において、テレワークに関連する手当の検討が示された。さらに、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化策を本年度内に措置すること、テレワーク等の推進に伴う課題や勤務間インターバルの確保等について検討を行った上で、必要な措置を行うとしている。これらについては、職場実態と組合員の生活実態に基づく意見反映に向け、引き続き人事院との交渉・協議を進める。

8. 非常勤職員の休暇関連については、この間の我々との協議のもと、両立支援制度の拡充などが図られてきたが、引き続き、無給休暇の有給化をはじめ、常勤職員との権衡を図らせるとともに、制度の改善を求めていく。また、両立支援策のさらなる拡充やハラスメント防止対策の強化についても、人事院との協議を継続していく。

9. 以上のように、本年の勧告・報告は、3年ぶりとなる月例給・一時金の引き上げを勧告するものではあったが、我々の要求にあまねく応えたものとはいえない。

今後、政府に対して、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求めていく。

さらに、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の賃金確定闘争に向けて、全力を尽くすものである。

2022年8月8日
公務員労働組合連絡会

人事院総裁談話

令和4年8月8日

- 1 新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大や大規模な自然災害などへの対応をはじめ、国民生活を守り、安心を確保するため、全国各地で日々職務に精励している公務員各位に対し、心からの敬意を表します。

社会情勢が急速に変化し、行政課題は複雑化・高度化しています。その中であって、世界最高水準の行政サービスを国民に提供していくためには、行政を支える公務組織が、国民本位の、能率的で活力のある組織であり続けなければなりません。

そのためには、能力のある多様な人材を継続的に採用し、戦略的に育成すること、そして、組織の構成員である職員のWell-beingの実現を図り、一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働き続けられる職場環境を整えることが不可欠です。

これにより、公務全体のパフォーマンスが向上するとともに公務職場の魅力が高まり、より多くの人材を惹きつける。そのような「好循環」を生み出していきたいと考えます。

人事院は、その実現に向けて、次のような取組をスピード感を持って進めてまいります。

- 2 第一に、複雑化・高度化する課題を解決するためには、より多くの識見優れた人材を公務組織に集めることが喫緊の国家的課題となっています。

民間企業等との人材獲得競争が激化する中、多くの方々に公務を目指していただくため、国家公務員採用試験制度の改革を進めます。すなわち、受験者数の増加に向けて、学生等にとってより受験しやすい試験となるよう、総合職春試験の実施時期の前倒しをはじめとする取組を実施します。

同時に、多様な経験や高い専門性と公務への意欲を有する民間人材を積極的に誘致することも、国力の要を担う公務組織にとって今や不可欠となっています。各府省において民間人材を円滑に採用できるよう、昨年来、公正性確保等の要件を明示し、各府省限りで採用できる任期付職員の範囲を拡大してきました。給与についても、民間経験を適切に評価した決定や、高度な専門性や業績等に応じた決定を行えるよう、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化をはじめ、運用・制度の両面で各府省を支援していきます。今後とも、上記の認識に基づき、各府省における民間人材の円滑な採用を積極的に後押しします。

- 3 第二に、新卒採用、経験者採用を問わず、個々の職員の意欲と能力を引き出し、最大限の組織パフォーマンスを発揮するため、公正な人事評価制度の運用が不可欠です。また、人事評価のプロセス等において管理職員と部下職員が円滑なコミュニケーションを図ることなどにより、職員が自らのキャリアを自律的に考えられるようにするとともに、専門性の向上や能力の伸長を支援する取組が求められます。

人事評価制度の見直しを踏まえ、制度内容の周知等を進めるとともに、納得感のある人事管理の推進のため、管理職員の評価・育成能力の向上に向けた各府省の研修を支

援します。また、管理職を対象とした行政研修におけるマネジメント能力向上のためのコースを新設するほか、若年層職員のキャリア形成支援の充実をはじめ、多様で効果的な研修を幅広く提供し、各府省における人材の育成を促進します。このように、公務における人への投資を積極的に進めてまいります。

- 4 第三に、公務職場が魅力的であるためには、職員が働きやすい勤務環境を整備し、働き方改革を強力に推進することが喫緊の課題です。

長時間労働の是正に向けて、本年4月に新設した勤務時間調査・指導室において、各府省に対する超過勤務時間の適正管理等の指導を行ってきています。また、業務改善を図りつつ、業務量に応じた定員・人員を確保することも必要です。人事院として、定員管理を担当する部局に対し必要な働きかけを行うとともに、国会対応業務による超過勤務の縮減に向けて、国会等の一層の御理解と御協力をお願いいたします。

働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中、職員がその希望や置かれている事情に応じて能力を発揮できるようにすることも重要です。テレワークをはじめとする柔軟な働き方を一層促進するため、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化について速やかに措置します。

健康増進やハラスメントの防止は、職員のWell-being実現の土台となるものです。各府省における健康管理体制の充実を図り、職員一人一人が生き生きと働ける環境の整備に向けて官民の実態等を調査するなど、積極的に取組を進めてまいります。

- 5 第四に、能率的で活力ある公務組織の実現に向けて様々な取組を進める中で、給与制度についても、社会と公務の変化に応じたアップデートに向けて取り組んでいきます。

- 6 本日、人事院は、国家公務員の給与の改定について、国会及び内閣に対し、勧告を行いました。

本年は、民間における賃金の引上げを図る動きを反映して、本年4月分の月例給について、民間給与が国家公務員給与を平均921円（0.23%）上回る結果となりました。そのため、初任給及び若年層について、俸給月額を引き上げることとしました。また、特別給（ボーナス）についても、民間事業所における昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給割合が公務を上回ったことから、年間4.40月分に引き上げることとしました。

人事院勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、情勢適応の原則に基づき国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものです。勧告を通じて、職務に精励している職員に適正な給与その他の勤務条件を確保することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものです。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請いたします。

国民各位におかれては、行政各部において多くの公務員がそれぞれの職務を通じ国民生活を支えていることについて、深い御理解を賜りたいと存じます。