

人事院、国家公務員給与を勧告・報告

過去 5 年の平均と比べ、約 10 倍のベースアップ

〇月例給⇒初任給を10000円以上引上げ、初任給以外は若年層に重点を置き、改定率を逡減させる形で引上げ改定

〇一時金⇒0.10月の引上げ分を12月期の期末手当および勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

人事院は、本日 8 月 7 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 0.96% (3, 869 円) を解消するため、初任給を高卒約 8% (12, 000 円)、大卒約 6% (11, 000 円) 引き上げる等、俸給表を引上げ改定。初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げる」とし、特別給（一時金）においては「民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に 0.05 月分ずつ均等に配分」とした給与勧告を行いました。

公務員人事管理に関しては、行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠とする報告がされました。

また、給与制度のアップデート概要として、令和 6 年に向けて措置を検討する事項の骨格案（主な取組事項）が示され、①人材確保への対応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など、様々な視点から取組を進めることが示されました。

その他、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設すること、非常勤職員の給与の改定について、本年 4 月の指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう各府省に指導することも示されています。

自治労は直ちに“見解”として、「昨年に引き続き初任給、月例給、一時金が引き上げられたこと、一時金の引き上げが、期末手当にも配分されたことは、組合員の期待に一定応えた内容といえる。しかし、引き上げ率が0.96%にとどまったことについては、官民比較に基づいたものとして受け止めざるを得ないとはいえ、物価高騰下での組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、納得できるものではない。さらに、中高年層への引き上げ額の配分は十分なものとはいえず、不満が残るものである。」と発し、公務員連絡会も「本年の勧告・報告は、我々の要求に全て応えたものとは言えず、今後の具体的検討に委ねられる課題も多いが、まずは、政府に対して、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。」としています。

今後は、東京清掃として特別区人事委員会に対する取組を強化し、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ことが重要です。各支部においても情勢認識を一致させ、秋にむけ東京清掃全体で闘う体制を確立しましょう！

添付資料

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

本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

- ① 民間給与との較差:3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額:3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、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常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

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11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

月例給

公務と民間の本年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 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

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 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定[内訳:俸給 3,431円 はね返り分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○ 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や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ
 ◇一般職試験(高卒者)7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度)5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度)5.8%[11,000円]
- ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で引上げ改定
 (平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

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(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

ボーナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20 月(支給済み)	1.25 月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00 月(支給済み)	1.05 月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等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いことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

手当の概要

- ・ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・ 手当額は月額3,000円
- ・ 令和6年4月1日から実施
- ・ 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

【参考】

- ◇ 勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)）月額 407,884円（+3,869円、+0.96%）、年間給与 6,731,000円（+105,000円、+1.6%）
- ◇ 勧告後の初任給（行政職俸給表(一)）総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年の勧告時に表明した「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、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表（別添参照）

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1

人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、
国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要

01



公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組

02



職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

03



多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-being
の土台となる環境整備

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し
聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目途に最終提言）

1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

課題認識

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

課題への対応

民間と公務の知の融合の推進

実務の中核を担う人材の積極的誘致

幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実

民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

優秀な新規卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

人材確保を支える処遇の実現

令和6年
給与アップデート

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

- ✓ 新卒初任給の引上げ
- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ)
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ✓ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

非常勤職員制度の運用の在り方の検討

非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

課題認識

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

課題への対応

職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓ 20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ✓ 職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓ 職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓ 職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

個々の力を組織の力へつなげる取組

組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現

令和6年
給与アップデート

役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現

- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ✓ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ✓ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

- ✓ 地域手当の大きくり化
- ✓ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ✓ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

課題認識

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

課題への対応

多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し(※)、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※ 一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)ための勤務時間法の改正を勧告

仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取り組む

職員の選択を後押しする給与制度上の措置

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し

令和6年

給与アップデート

- ✓ 扶養手当の見直し
- ✓ テレワーク関連手当の新設(本年勧告)
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて

勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、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て検討。心の健康に関する各取組を推進

ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取り組む

2023 人事院勧告に対する自治労見解

1. 人事院は8月7日、本年の月例給の官民較差に基づき、月例給3,869円(0.96%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行った。俸給表の改定については、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円引き上げるとともに、若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げることとされた。また、在宅勤務等手当が新設された。昨年に引き続き初任給、月例給、一時金が引き上げられたこと、一時金の引き上げが、期末手当にも配分されたことは、組合員の期待に一定応えた内容といえる。

2. 2023 人勧期闘争にあたり、自治労・公務員連絡会は、引き続き物価高騰下において日々現場で奮闘する職員に対し、全世代にわたる賃金引き上げ等を求めて署名行動に取り組み、683,141筆（うち自治労576,733筆）の組合員の声を背景に粘り強い交渉を進めてきた。初任給の改善や全世代での月例給の引き上げについては、この間強く要求してきた内容であり、人材確保の観点からも一定評価はできる。しかし、引き上げ率が0.96%にとどまったことについては、官民比較に基づいたものとして受け止めざるを得ないとはいえ、物価高騰下での組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、納得できるものではない。さらに、中高年層への引き上げ額の配分は十分なものとはいえず、不満が残るものである。

3. 公務員人事管理に関する報告の中で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の骨格案について、①人材確保への対応として、初任給近辺の俸給月額引き上げ、係長～上席補佐層の俸給の最低水準引き上げ、勤勉手当の成績率上限の引き上げ等、②組織パフォーマンスの向上策として、本省課室長級の俸給体系見直し、地域手当の大括り化等、③働き方の多様化への対応として、扶養手当の見直し等が示された。

今後、2024年の勧告で示される成案にむけて引き続き協議が進められるが、中高年層も含めたすべての世代のモチベーション向上につながる給与制度を求めている。また地域手当については、人事院に対し近接する地域間格差の縮小を求めるとともに、総務省に対しては地域の実情に応じた制度運用が可能となるよう求めている。

4. 勤務時間に関連して、フレックスタイムの更なる柔軟化（ゼロ割振り日の追加）のための勤務時間法の改正が勧告されたほか、勤務間インターバルの努力義務規定、夏季休暇の使用可能期間および交替制勤務者の年次休暇の使用単位の見直し等について、現時点の考え方や法令・通知等の改正の方向性が示された。

柔軟な働き方を実現するには、人員体制が充足していることが大前提となる。勤

務間インターバルについては、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと等を求め、本格的導入にむけて実効性ある制度として確立するよう求めている。

公務員人事管理に関する報告では、超過勤務の縮減にむけた調査・指導の充実、仕事と生活の両立支援の整備、ハラスメント防止対策にむけた体制整備等が示された。働きやすい職場環境の整備にむけて、引き続き必要な対応・協議を継続する。

5. 今後は、勧告の取り扱いが焦点となる。秋の臨時国会にむけて政治情勢は不透明であるが、政府に対し、本年の官民較差に基づく給与引き上げの実施を強く求めている。

同時に、自治労は県・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。会計年度任用職員、再任用職員を含むすべての職員について、4月に遡っての月例給および一時金の引き上げを求め、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。さらに、会計年度任用職員の勤勉手当について、すべての自治体で2024年4月から常勤職員と同月数の支給が実現できるよう条例化の取り組みを進める。

本部としても、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。

2023年8月7日
全日本自治団体労働組合

声 明

1. 人事院は、本日、①月例給の0.96%（3,869円）の引上げと一時金の支給月数の0.10月分引上げ等に関する勧告、②勤務時間に関する勧告、③「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」および柔軟な働き方等を含む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21日に人事院に要求書を提出して以降、全国の組合員参加による署名（総計683,141筆）と地方代表者を中心とした提出行動、4年ぶりとなる中央行動等を背景に、幹事クラス、書記長クラスによる交渉を複数回行ってきた。

本年の人勧期における重要課題は、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き上げ、期末・勤勉の適正な配分を行わせること、③初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差解消を図らせること、④「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、地方で働く職員にも十分配慮したものとさせること、⑤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、⑥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、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円引き上げ、初任給以外の号俸については、若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で全職員の引上げを行うとしている。②一時金については、0.10月分の引上げ、今年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当に配分し、来年度以降については、6月期及び12月期が均等になるよう配分するとしている。
4. 以上の本年の勧告について、①月例給に関しては、交渉において人事院が例年以上に厳しい認識を示すもと、粘り強く「全職員の引上げ勧告」を求めた結果、若年層に重点を置きつつも俸給表全体の改定を勝ち取ることが出来たことは、課題は残るところではあるが、この間の交渉の到達点として受け止めるものである。特に、職員全体のモチベーションの維持・向上の観点からすれば、今後の配分に関しては、一層十分な交渉・協議、合意によることを人事院には強く求める。なお、初任給を始め若年層の大幅な処遇改善は、人材確保や非常勤職員の待遇改善にも繋がるものとして理解したい。②一時金に関しては、2年連続の引上げを勝ち取るとともに、期末手当については、97年勧告以来となる引上げとなった。③これら月例給および一時金の引上げは、この間大規模自然災害や感染症対策などで奮闘する現場の職員の労苦に応えるべきであること、また引き続き物価高騰が全職員の生活を圧迫している事態を重視すべきであること等を昨年の勧告以降今日まで主張し続けた我々の要求に、人事院が一定程度応えたものと受けとめるものである。
5. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、「骨格案」として、①「人

材確保への対応」として、新卒者、若手・中堅職員の処遇やミッドキャリア人材等の処遇の改善、②「組織パフォーマンスの向上」として、役割や活躍に応じた処遇や、地域手当・再任用職員に関する手当の見直しなど円滑な配置等への対応、③「働き方やライフスタイルの多様化への対応」として、扶養手当、新幹線通勤に関わる手当、単身赴任手当の見直しなど、の三つの柱が示された。いずれの項目も、新設される「在宅勤務等手当」を除き、来年の勧告で示される予定の「措置の成案」に向けて今後具体化されていくことから、検討にあたっては、その必要性及び合理的な理由を明確にした上で、職員の理解と納得が得られる内容となるよう、引き続き、人事院との交渉・協議を強化し、合意に基づく対応を求めている。

6. 柔軟な働き方については、「研究会」最終報告を踏まえ、「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」「勤務間インターバル」「非常勤職員のフレックスタイム制」「夏季休暇の使用可能期間の拡大」「年次休暇の15分単位での使用」について、現時点での考え方や法令・通知等の改正の方向が示された。要員不足など職場の現状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。
7. 長時間労働の是正については、超過勤務に関する「上限規制超え」や超勤手当の支払い等に関して課題が多く残されていることが明らかになっており、人材確保にもマイナスの影響が出ている。他律部署の指定基準の明確化や特例業務の範囲の厳格化などを含めて、人事院として精力的に対応することを求めるとともに、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。
8. 非常勤職員については、この間、各種休暇制度の改善や、「給与指針」の改正等が図られてきているが、特に本年は、勧告に基づく給与法改正により常勤職員の給与を4月に遡及して改定することになった場合には、指針に基づく遡及改定が徹底されるよう人事院には各府省に対する指導を求めている。なお、報告において新たな取組を開始することが示されたことも踏まえつつ、制度の改善を求めている。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、我々の要求に全て応えたものとは言えず、今後の具体的検討に委ねられる課題も多いが、まずは、政府に対して、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。

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。

2023年8月7日
公務員労働組合連絡会

人事院総裁談話

令和5年8月7日

- 1 国民生活を守り、安心を確保するため、全国各地で日々の仕事にまい進している公務員の皆さんに対し、心からの敬意を表します。

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、行政に求められる役割は一層大きくなっています。世界最高水準の行政サービスを国民に届ける。その使命を果たすため、行政の経営管理力を高め、行政を担う公務組織に多様で優秀な人材を集めることは国家的課題です。

公務における人材確保は、今、危機的な状況にあります。高い志を持つ優れた人材をいかに公務に惹きつけるか。その鍵は、異なるバックグラウンド、キャリア意識、人生設計を持つ一人一人の職員が躍動し、Well-beingが実現される環境を整備することにあると考えます。

「個」の成長・活躍が「組織」のパフォーマンス向上を導く。それが公務組織の魅力となり、更に人材が集結する。この好循環の実現を確実なものとするため、人事院は、これまでの取組を不断に検証するとともに、次の課題に対して、人事行政のあらゆる施策を総動員して重層的な取組を進め、最大限のシナジーを創り出していきます。

- 2 第一に、人材確保の厳しい現状を打開するには、戦略的かつ一体的な対策が必要です。

日々複雑化・高度化する行政課題に対処するためには、民間の知見を取り入れ活用することが欠かせません。経験者採用試験を拡充し、官民の垣根を越えた人材交流を一層促進します。また、民間人材がスムーズに公務組織でのスタートを切り、最大限の力を発揮できるよう後押しする取組を充実させ、「民間と公務の知の融合」を加速させます。

優秀な人材の確保は組織の持続可能性の礎です。新時代を見据えた採用戦略を議論するための意見交換スキームを創設します。また、採用時の給与水準の改善を始め、人材確保を支える給与処遇の実現に取り組みます。さらに、オンラインを活用したより受験しやすい採用試験の実施方法を検討していきます。非常勤職員制度についても、適切な運用の在り方の検討を進めていきます。

- 3 第二に、職員の成長を後押しし、個の成長を組織の成長へとつなげることが重要です。職員の主体的な学びやキャリア形成を強力に支援し、学びがキャリアパスに、そして更なる成長意欲に結びつく「学びと仕事の好循環」づくりに取り組みます。職員の活躍の場を広げ、成長につながる機会として、兼業の在り方についても検討していきます。

職員一人一人の成長を組織パフォーマンス向上につなげる要は、組織戦略に根差したきめ細かい人材マネジメントです。データ・デジタルも活用しながら、効率的に実現する必要があります。関係する省庁とも連携して検討を深めていきます。また、職員の役割や組織への貢献などをより給与に反映させるなど、職員のモチベーションをより高める給与制度へと改善します。

- 4 第三に、職員の多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現、Well-beingの土台づくりは、個々の職員の活躍に、そして公務組織の魅力の向上にもつながります。

フレックスタイム制を活用した「ゼロ割振り日」の一般の職員への拡大、勤務間のインターバルの確保を始め、柔軟な働き方を実装するための制度改革を進めます。また、仕事と生活の両立をしやすいとする制度の拡充の検討を進めるとともに、テレワーク関連手当の創設など、給与面からも職員の働き方やライフスタイルの選択を一体的に後押しします。

働き方改革を確実に進め、公務職場の働き方に対する「ブラック」なイメージを払拭する必要があります。勤務時間の調査・指導体制を強化するとともに、人事・給与関係業務の改善といった超過勤務を縮減するための更なる取組を実行します。公務・民間双方の健康管理体制について分析を深め、公務版「健康経営」の推進につなげていくとともに、公務職場の「ゼロ・ハラスメント」に向けて取り組み、職員のWell-beingの土台を確かなものとしします。

- 5 人事院はこれまでも、時代環境に即した公務員人事管理のアップデートに取り組んできました。しかし、公務を取り巻く情勢が変化を続け、不確実性を増していく時代に、従来の延長線上にある考え方では公務員人事管理の課題に対する解を見いだすことは困難です。新時代の公務に求められる人材像や行動規範とはどのようなものか——このような論点を明らかにするとともに、将来にわたって優秀な人材を公務組織に惹きつけるため、人材マネジメントのグランドデザインを構築することが急務です。

人事院は、新時代の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ため、各界有識者による会議を設置します。その議論・提言を踏まえながら、公務員人事管理の抜本的なアップグレードを実行していきます。

- 6 本日、人事院は、国家公務員の勤務時間及び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。

勤務時間については、一般の職員についても、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日（ゼロ割振り日）を設定することを可能としました。

給与については、本年は、月例給と特別給（ボーナス）のいずれも民間給与が国家公務員給与を上回る結果となりました。このため、初任給を始め若年層に重点を置いて、月例給を平均3,869円（0.96%）引き上げるとともに、特別給を年間4.50月分に引き上げました。民間における大幅な賃上げを反映して、月例給は、過去5年の平均と比べ、約10倍のペースアップとなります。

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。勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定にもつながるものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となるものです。

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。

国民の皆さんにおかれては、行政各部において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、深い御理解をいただきたいと存じます。