

せいそう 速報 労働者

2024 年 8 月 8 日
No. 1213
東京清掃労働組合
企画・総務局

人事院、国家公務員給与を勧告・報告

「民間給与の状況を反映して、

約 30 年ぶりとなる高水準のベースアップ」(資料より)

〇月例給⇒若年層に特に重点を置きつつ、

全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定

〇一時金⇒年間 4.50 月分 ⇒ 4.60 月分

期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに

0.05 月分引上げ

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、「民間給与との較差 11,183 円 (2.76%) を解消するため、高卒 12.8% (21,400 円)、大卒 12.1% (23,800 円) 引き上げる等、若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定」とし、特別給(一時金)においては「民間の支給状況に見合うよう引上げ(年間 4.50 月分→4.60 月分)、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。

また、給与制度のアップデートの措置内容として、「初任給を大幅引き上げ」「地域手当を都道府県単位に広域化」「配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る手当を増額」「通勤手当の上限を月 15 万円に引上げ、新幹線通勤の要件緩和」などが示されました。

自治労は直ちに“見解”として、「昨年に引き続く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、若年層と中高年層の改定率に極めて大きな格差があることについては不満が残るものである。また初任給の引き上げが過熱する中で、給与のフラット化が進行する懸念があり、給与改定のあり方を含めた見直しを求めていく必要がある。」と発し、公務員連絡会も「本年の勧告・報告は、我々の要求に対して一定応えたものとは言えるものの、不満が残る部分や民間も含めた今後の賃金動向を注視する必要がある部分も少なくない。さらに、2031 年に向けた 60 歳前後の給与カーブの在り方について、人事院は、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、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討するとしており、9 月以降改めて人事院と向き合っていく必要がある。」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し、特別区人事委員会勧告が我われの生活実態に見合ったものとなるよう取り組みを強化し、その勧告の内容を注視しなければなりません。各支部においても情勢を認識し、秋にむけて東京清掃全体で闘う体制を確立しましょう！

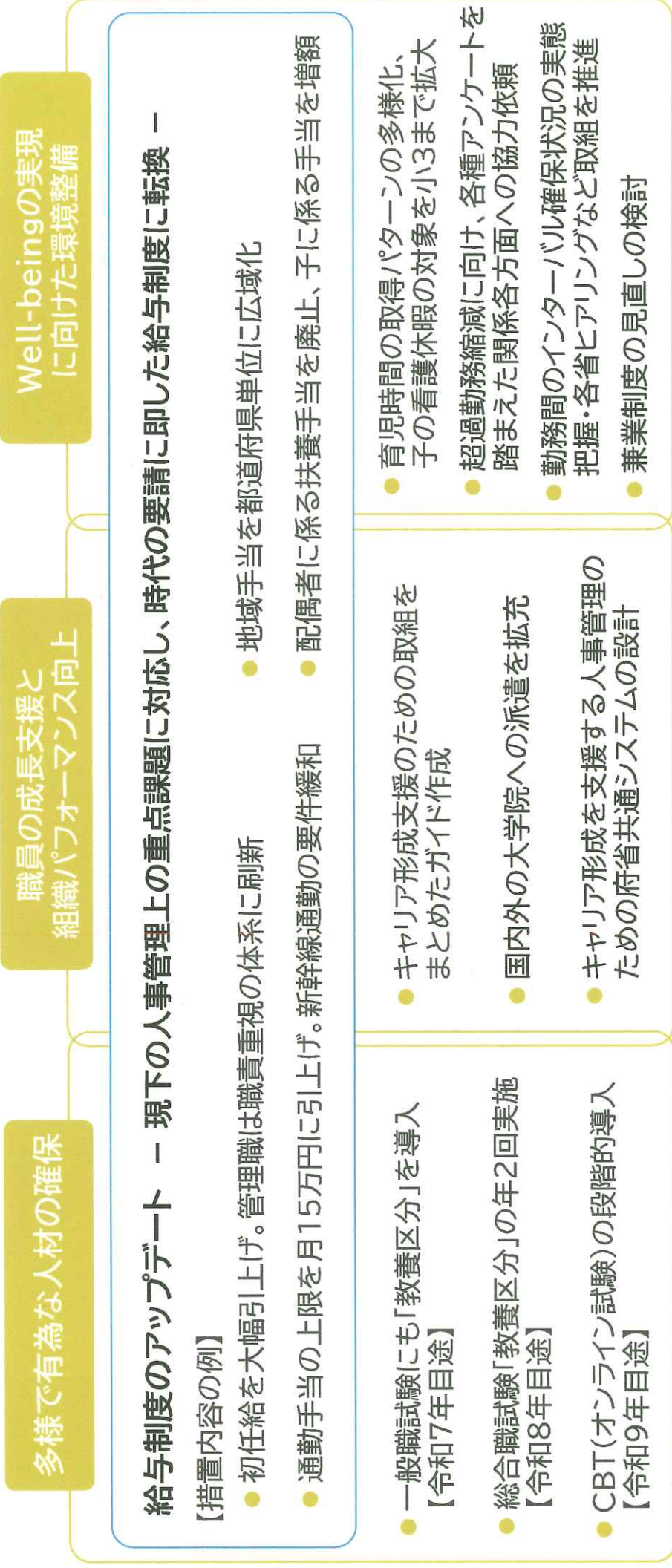
添付資料

- ・ 令和 6 年人事院勧告・報告の概要
- ・ 自治労「見解」
- ・ 公務員連絡会「声明」
- ・ 連合「談話」
- ・ 人事院総裁「談話」

令和6年 人事院勧告・報告の概要

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



+

人事行政諮問会議

中間報告を

踏まえた取組

- ✓ 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- ✓ 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

■ 本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

月例給

〔本年4月分の民間給与を調査して官民比較〕 〔令和6年4月実施〕

✓ 官民較差: 11,183円(2.76%)

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ

給与制度のアップグレードの先行実施

〔総合職(大卒)〕 230,000円(+14.6%〔+29,300円〕) 〔一般職(大卒)〕 220,000円(+12.1%〔+23,800円〕)
〔一般職(高卒)〕 188,000円(+12.8%〔+21,400円〕)

- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定

※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定

行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善

ボーナス

〔直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較〕 〔令和6年4月実施〕

✓ 年間 4.50 月分 → 4.60 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数とともに0.05月分引上げ

寒冷地手当

〔手当額改定: 令和6年4月実施、支給地域改定: 令和7年4月実施〕

✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

給与制度のアップデート(勧告) 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

- 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

俸給

初任給・若年層の水準を大幅引上げ

係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し

地域手当

都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置)
異動保障を3年間に延長

通勤手当等

支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和

扶養手当

配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額

ボーナス

成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充

その他手当

管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大

再任用職員の手当拡大(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充

- ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
- ・ 非常勤職員の育児時間にについて、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

2024 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11,183円(2.76%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行った。俸給表については、大卒初任給を23,800円、高卒初任給を21,400円引き上げるとともに、若年層からおおむね30歳台後半に重点を置き、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、平均で3.0%の改定が行われた。3年連続で月例給、一時金が引き上げられたこと、1992年以来32年ぶりに月例給の引き上げが2%を超えたことは、2024春闘における民間組合の懸命な交渉の成果を反映したものであり、組合員の期待に一定応えた内容といえる。
2. 2024人勧期闘争にあたり、自治労・公務員連絡会は、職員が大規模自然災害への対応等に日々現場で奮闘する中、引き続き物価高騰下における全世代にわたる賃金引き上げ等を求めて取り組んだ。団体署名・職場決議行動の取り組み、全国3ブロックの代表者を中心とした要請行動、寒冷地手当に関する申入れ、全国から2,000人の参加による中央行動を含めて、組合員の声を背景に粘り強い交渉を進めてきた。
3. 昨年に引き続き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、若年層と中高年層の改定率に極めて大きな格差があることについては不満が残るものである。また初任給の引き上げが過熱する中で、給与のフラット化が進行する懸念があり、給与改定のあり方を含めた見直しを求めていく必要がある。
4. 「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)」の措置内容について、2025年4月実施を基本としたうえで、①人材確保への対応として、新卒初任給及びその周辺の俸給月額引き上げ、係長～上席補佐層(行(一)3級～7級)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、地域手当の大きくくり化等、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。

過去2回の給与制度の見直し時とは違い、人材確保等への対応を主眼としていることは一定の評価はするものの、見直し項目によっては、一部のキャリア優遇の措置や、中堅層以上の組合員層にはメリットが感じられるものになっていないこと、上位評価者へメリットが偏向していることに対しては不満が残ると言わざるを得ない。

通勤手当の支給限度額の引き上げ、再任用職員に対する住居手当等の支給については改善方向での見直しとなり、評価できる。また、地域手当や扶養手当の見直しにあたっては、地域・職員によっては廃止・削減となる項目もあり、激変緩和措置

や経過措置が設けられたことは、これまでの取り組みの成果として受け止める。各自治体においては地域の実情に応じた制度を求め、賃金水準の引き下げをさせない取り組みにつなげていく。

さらに、今回措置が見送られた「60歳前後の給与カーブのあり方」については、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き分析・研究・検討が予定されていることから、公務員連絡会と連携し、対応を行っていく必要がある。

5. 寒冷地手当については、本年の民間結果を踏まえて増額改定が行われた一方で、気象庁が公表した「メッシュ 2020」を反映し、級地区分の見直しが行われることとなった。非支給となる職員については、一定の経過措置が設けられたことは、これまでの取り組みの成果ではあるものの、燃料費等が高騰する中、生活実態からは不満が残る内容となっている。

6. 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く。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、給与制度のアップデートの改善項目の実現を求め、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。

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。

7. そして、給与制度のアップデートへの対応も含め、われわれが求めているのは「地方の実態と自主性を尊重した給与制度」の実現である。人材確保等は全ての自治体で喫緊の課題であり、処遇全般の改善は急務であることから、今回の国の見直しを一律に当てはめず、地域の実情に即した対応がなされるよう、とりわけ特別交付税の減額措置の撤廃を求め、組合員署名を背景に引き続き総務省対策を強化していかなければならない。

8. 最後に、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」の原則を運動としてさらに徹底し、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。

2024 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、①月例給の2.76%（11,183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寒冷地手当法の改正に関する勧告、③国家公務員育児休業法等の改正に関する意見の申出、④「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（勧告）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19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団体署名及び職場決議の実施と全国3ブロックの代表者を中心とした提出行動、寒冷地手当に関する申し入れ、全国から2,000人の参加によ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実施してきた。

本年の人勧期における重要課題は、①好調な民間春闘結果を反映した全職員に対する月例給及び一時金の引上げ、②初任給など地域における民間賃金との格差の解消、③職員の意欲を維持・向上させる方向での「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の実施、④再任用職員への手当支給の拡大を含めた高齢層職員の処遇の見直し、⑤常勤職員との権衡に基づく非常勤職員の処遇改善等であった。

3. 本年の給与に関する勧告は、①月例給について、一般職の大卒初任給を23,800円、高卒初任給を21,400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、②一時金については、0.10月分を引き上げることとし、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等の内容となっている。

4. 以上の本年の勧告について、

①月例給に関しては、人事院が本年も、初任給及び若年層の賃金引上げに重点を置く方針を当初段階から示す中、粘り強く「全級・全号俸の賃金改善の上で、初任給の官民格差の解消など若年層の引き上げを行うべき」ことを主張した結果、若年層に重点を置きつつも昨年を上回る水準で俸給表全体を改定させることが出来た。給与改定の考え方については課題が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。

②一時金に関しては、3年連続で引き上げさせるとともに、昨年に続き、期末手当の月数増を実施させることができた。この点も、我々の長年の要求の成果である。

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、また物価高騰のもと2年以上に亘り勤労者の実質賃金の前年比マイナスが続き、職員の生活を一層圧迫している事態を重視すべきであること等を事あるごとに訴え続けてきた我々の要求に、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（アップデート）」の措置内容としては、（１）月例給について、新卒初任給及びその周辺の俸給月額の上上げ等、（２）ボーナスについて、勤勉手当における「特に優秀」区分の成績率上限の上上げ等、（３）手当について、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等が盛り込まれた。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、今年の「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に交渉・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。

6. 寒冷地手当については、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、増額改定が行われた一方で、気象庁による「メッシュ平年値 2020」を反映した結果を踏まえ、級地区分の見直しが行われることとなった。非支給となる職員について、これまでの見直し時と同様に、一定の経過措置を講じさせたことは、この間積雪寒冷地の切実な生活実態等について人事院に訴えてきたことや、地域独自で様々な運動に取り組んだ結果として受け止める。

7. 本年の勧告では、本年 5 月に、民間労働者を対象とする育児・介護休業法等の一部を改正する法律が成立したことを踏まえ、国家公務員育児休業法等の改正を政府に求める「意見の申出」が行われた。子の看護休暇の対象範囲の拡大、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など、我々がこの間要求してきた内容も含まれる見込みであり、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。

8. 以上のように、本年の勧告・報告は、我々の要求に対して一定応えたものとは言えるものの、不満が残る部分や民間も含めた今後の賃金動向を注視する必要がある部分も少なくない。さらに、2031 年に向けた 60 歳前後の給与カーブの在り方について、人事院は、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、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討するとしており、9 月以降改めて人事院と向き合っていく必要がある。

その上で、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ともに、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。

2024 年 8 月 8 日
公務員労働組合連絡会

2024 年 8 月 8 日

2024 年人事院勧告に対する談話

日本労働組合総連合会
事務局長 清水 秀行

1. すべての働く者へ賃上げの流れを波及すべく早期に勧告どおり給与改定すべき

人事院は本日、政府ならびに国会に対して、2024 年の国家公務員給与改定について、月例給を 11,183 円 (2.76%) 引き上げ、一時金の支給月数を年間 4.60 月 (昨年比 0.10 月増) とすることを勧告した。あわせて、採用市場での競争力向上のため、給与制度のアップデートの先行実施として初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層に特に重点をおきつつ、再任用職員も含めたすべての職員を対象に全俸給表を引き上げるとしている。

本勧告は、約 30 年ぶりの高水準となった民間給与の改定状況を踏まえつつ、「人への投資」を重視し、高い使命感と責任感を持って公務職場で働くすべての職員の労苦に応えたもの受け止める。政府と国会は、すべての働く者へ賃上げの流れを波及すべく、早期に勧告どおり給与改定を実施すべきである。また、各府省は、非常勤職員の給与についても、非常勤職員の給与に関する指針に沿って、常勤職員の給与改定に準じ、適切に支給すべきである。

2. 引き続き労働組合との真摯な協議を求める

給与勧告と同時に、給与制度のアップデート (社会と公務の変化に応じた給与制度の整備) についても勧告された。今回の処遇面の包括的なアップデートは、決して十分と言える内容ではないが、公務職場の実態や組合員の声も踏まえながら、2 年にわたり労働組合と真摯な交渉・協議が行われた結果である。

今後、公務における人事管理のあり方の変化や高齢期雇用や高齢層の処遇のあり方などについても検討するとしており、引き続き、労働組合との真摯な協議を求める。

3. 地方自治体はすべての職員を対象に人事院勧告同様の給与引き上げを

今後、人事委員会が置かれている地方自治体においては、地方公務員の給与にかかる勧告が行われるが、人事院勧告を踏まえ、すべての職員を対象に同様の引き上げ勧告がなされること、あわせて、会計年度任用職員についても、常勤職員の給与改定に準じて、適切に支給されることを求める。加えて、地方自治体に対しては、地方自治の本旨にもとづき条例改正に向けて労使交渉が尊重されることを求める。

4. 連合はより質の高い公共サービスに資する公務員制度改革に取り組む

人事院勧告は、あくまで労働基本権制約の代償措置であり、公務員の労働基本権の回復と自律的労使関係制度の早期の確立が求められる。連合は、国民の安全・安心な暮らしを守る、より質の高い公共サービスの維持・発展に向け、ILOをはじめ関係する組織と連携しながら、民主的な公務員制度改革の実現をめざしていく。

以 上

人事院総裁談話

令和6年8月8日

1 国家公務員は、国家の屋台骨を支える唯一無二の仕事をしています。

社会経済や国際情勢など環境が激しく変化する時代において、その仕事を着実に果たすためには、多様で優秀な人材が公務に集まり、職員一人一人が日々の職務に意欲と志を高く持ち、磨いた能力を最大限に発揮できることが重要です。

人事院は、近年、公務員人事管理を時代環境に即したものにすべく、制度改革や運用改善に力を注いできました。例えば、近年にない初任給の大幅な引上げや、総合職試験「教養区分」の受験可能年齢引下げ、各種試験における試験科目の見直し、個々の事情・希望に応じた働き方を可能とするフレックスタイム制の柔軟化、長時間の超過勤務を是正するための担当部署の新設、勤務間のインターバル確保の努力義務化など、改革を進めてきました。

こうした中、顕著な減少傾向にあった総合職試験の申込者数は近年僅かながらも増加しています。しかし、若年層の離職は増加傾向にあるほか、一般職試験の申込者数は減少が続くなど、国家公務員の人材確保の現状は依然として厳しい状況にあります。また、実務の中核を担う中堅層の職員は少なく、このままでは、公務を支える職員が質・量ともに不足し、行政サービスの維持が困難となる懸念もあります。各組織のリーダー層が中心となって、これまでのように政策に尽力することに加え、一人一人の職員を重要な資本と捉えて力を発揮させる組織マネジメントにも注力し、ベストの人事制度・運用を実現していく必要があります。そのために、新時代における公務員人事管理の青写真を描き改革を続けていくことこそが、人事院の使命と考えています。

2 適切な処遇は優秀な人材の確保のために不可欠であり、今回、給与制度をアップデートし、処遇面を包括的に見直します。俸給体系については、採用市場における競争力を向上させるため初任給・若年層の給与を大幅に引き上げ、管理職は職責や役割に見合った体系に刷新します。諸手当も、人事配置や異動を円滑に行うため、地域手当の都道府県単位への広域化、新幹線を含む通勤手当の支給拡充や、共働き世帯が増加している実態を踏まえた配偶者手当の廃止・子に係る手当への充当など、時代の要請に即した給与制度を実現します。

また、公務志望者の増加を期待し、採用試験の見直しも更に進めます。専門分野に関わらず受験でき各府省の採用者も増加している総合職試験の「教養区分」の試験回数を年に2回に増やします。志望者の減少が続く一般職試験においても「教養区分（仮称）」を新設します。受験者の利便性を高める CBT 方式（オンライン試験）の導入も早期に実現します。

さらに、職員の成長を支援することも欠かせません。若手だけでなく中堅職員を含め国内外の大学院への派遣を促進するほか、キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システムの設計・構築にも取り組みます。

時代に合った働き方に変えていくため、勤務環境の整備も一層推進します。特に、長時間労働もやむを得ないとする職場風土やマインドセットの抜本的な切替が必須であり、各府省トップの強力なリーダーシップの下での業務の削減・合理化は、その解決の糸口です。あらゆるチャンネルを通じて各府省の超過勤務縮減を強く求めるとともに、人

事院の体制や取組を強化していきます。また、仕事と生活の両立支援制度の一層の充実やゼロ・ハラスメントの実現、職員の健康増進にも取り組んでいきます。

人材確保という大きな課題を真正面から受け止め、持続可能な公務組織とするために施策を総動員し、重層的な取組を推し進めます。

- 3 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できない———そうした危機感から、各界の有識者で構成する「人事行政諮問会議」を開催し、今までの枠組みにとらわれない議論を行っています。本年5月の中間報告では、一人一人の職員を重要な資本と捉える人的資本経営の考え方を公務にも取り入れる必要性や、優秀な人材の確保のために早期選抜や給与処遇に最優先で対処すべきとの方向性が示されました。

今回の公務員人事管理報告においても、その実現に向けて、先んじて着手できる施策を盛り込んでいます。また、中間報告で課題とされた採用年次にとらわれない人事制度・運用の実現に向け、昇格要件の一つである在級期間の廃止を含めた見直しを早急に検討します。優秀な人材の確保に必要な報酬水準の設定に向けて、官民給与の比較対象となる企業規模についても検討を進めます。

今後いただく最終提言も含め、同会議で示された改革の方向性を各府省の現場で運用できる制度へと落とし込んでいくことを人事院の最重要課題とし、取り組んでいきます。

- 4 本日、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与の改定について勧告を行うとともに、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を行いました。

給与については、民間企業の賃上げの状況を反映して月例給は約30年ぶりとなる高水準のベースアップとしました。全体では平均11,183円(2.76%)引き上げ、総合職大卒の初任給を約3万円(約15%)引き上げるなど、若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に引上げ改定を行います。特別給は3年連続で0.10月分引き上げ、年間4.60月分とします。前述の給与制度のアップデートとあわせ、この改定が優秀な人材の確保につながることを期待します。

また、職員が自らの希望や事情に応じて育児時間を取得しやすくなるよう、1年に10日相当の範囲内で育児時間を取得できるパターンを新設します。

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とともに、意見の申出の実現のために所要の措置を採られるよう要請いたします。

国民の皆さんにおかれては、人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の必要性について、深い御理解をいただければと存じます。

最後に、国民の生活と安全を守るため日夜業務に精励する国家公務員の皆さんに、心から敬意を表するとともに、国民の期待に応えられるよう、ますますの御活躍を祈念いたします。