

人事院勧告特集号

この「自治ひょうご」は、人事院勧告の特集号となります。勧告内容について不明な点がありましたら、自治労兵庫県本部までお問い合わせ下さい。

自治ひょうご



全日本自治団体労働組合 兵庫県本部
〒650-0004 神戸市中央区中山手通3-4-8 大東ビル TEL 078-392-0820 FAX 078-392-0920
http://www.jichiro-hyogo.jp/ E-mail:jhyogo@jichiro-hyogo.jp

2023人事院勧告

月例給、一時金ともプラス勧告

初任給 大卒1万1000円・高卒1万2000円引上げ

再任用職員を含む全俸給を改定

8月7日、人事院は国会及び内閣に対し、本年の官民較差に基づき月例給を3869円・0.96%、一時金を0.1月引上げるとともに、月額3000円とする在宅勤務等手当の新設を勧告した。また、一般職員全員を対象として、週4日勤務を可能とするフレックスタイムの導入が勧告され、2025年4月から実施される。

一時金0.1月引上げ(期末手当・勤勉手当とも0.05月)

初任給の大幅な引上げと全俸給の引上げ
俸給表の改定について
は、大卒初任給1万1000円・高卒初任給1万2000円引上げるとともに、若年層に重点をおき改定率を適減させる形で再任用職員俸給を含む全ての俸給を引き上げるとされた。26年ぶりの大きな改定率となったものの、30年ぶりの高水準であった春闘結果(連合集計3.58%・1万0560円)や物価高騰の現状を踏まえると、人事院は労働

基本権制約の代償措置としての機関の責務を果たしたとは言えず、大変不満の結果となった。

今年度は期末手当も引上げ一時金については、年間支給月数を0.1月引上げとし、その配分は、期末手当0.05月、勤勉手当0.05月とされた。再任用職員については、期末手当・勤勉手当とも0.025月の引上げとなる。期末手当の引上げは「勤勉手当の割合が民間賞与に占める考課査

善」などを重点課題として取り組むこととし、改めて方針提起を行う。

来年度の勧告が正念場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(給与制度のアップデート)については、俸給表と諸手当に関する基本的な考え方(骨格案)が示された。特に地域手当については、市町村単位の級地区分設定を府県単位などに広域化することが検討されており、良くも悪くも都市部に与える影響が大きいと考える。府県本部は単組との意思統一のものと、次年度勧告で予定されている「成案」に対する公務員連絡会・自治労本部による人事院・総務省交渉にむけ、組合員の賃金維持・改善を最優先とした意見反映を行うとともに、さらに強靱な産別統一闘争の推進にむけた準備に入る。

令和5年8月7日
衆議院議長 細田博之殿
参議院議長 尾辻秀久殿
内閣総理大臣 岸田文雄殿
人事院総裁 川本裕子

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等に基づき、公務員人事管理について別紙第1のとおり報告し、一般職の職員の勤務時間について別紙第2のとおり勧告するとともに、一般職の職員の給与について別紙第3のとおり報告し、別紙第4のとおり勧告する。

本院が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、職務に精励している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となっている。

また、調査対象については、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様の、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、精緻な調査が可能であり、調査の精度性を維持することができると等から、現行の調査対象としている。

本年の春季賃金改定では、企業業績の改善等も背景として、昨年を上回る賃上げを求める労働組合の要求に対して、経営者側が満額回答を行った事例も見られた。賃上げの水準は業種によって様々ではあるものの、中小企業においても、昨年以上回る賃上げが行われている。また、一時金については、昨年冬の一時的な引上げは、総じて見れば一昨年から増加しており、大幅に増加した企業もあるが、伸び率は個々の産業や企業によって区々である。本年夏の一時的な引上げは、昨年夏から増加しているが、伸び率は鈍化傾向が見られる。なお、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国印印刷

目次

別紙第1	公務員人事管理に関する報告 (略)	
	公務員人事管理に関する報告の骨子	7面
別紙第2	職員の勤務時間の改定に関する勧告	3面
	勤務時間勧告の骨子	7面
別紙第3	職員の給与に関する報告	1面~3面
別紙第4	職員の給与の改定に関する勧告	3面
	給与勧告の骨子	8面
行政職俸給表 (一)		4面・5面
行政職俸給表 (二)		6面

定分と概ね均衡」となったことによる。また勤勉手当引上げについては、昨年採られた「一部を用いて上位成績区分の原資確保をはかる」措置がないことを人事院交渉で確認している。

自治体確定闘争にむけて
不満の残る結果ではあるが、勧告制度及び勧告内容が重く受け止めなければならぬ。府県本部は、単組と連携した人事委員会対策を継続するとともに、早期の給与法改正にむけて自治労本部に結集した取り組みと勧告に準じた自治体確定闘争を推進する。具体的には、「①非常勤等職員を含む全ての職員の2023年4月適及による給与改定、②一時金支給月数の改善、③勤勉手当引上げを考慮した会計年度任用職員への今年度の一時的支給改善、④来年度からの会計年度任用職員への勤勉手当支給、⑤65歳まで定年延長を選択できない再任用職員の処遇改善の抜粋」

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律等に基づき、公務員人事管理について別紙第1のとおり報告し、一般職の職員の勤務時間について別紙第2のとおり勧告するとともに、一般職の職員の給与について別紙第3のとおり報告し、別紙第4のとおり勧告する。

本院が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、職務に精励している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となっている。

また、調査対象については、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様の、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、精緻な調査が可能であり、調査の精度性を維持することができると等から、現行の調査対象としている。

本年の春季賃金改定では、企業業績の改善等も背景として、昨年を上回る賃上げを求める労働組合の要求に対して、経営者側が満額回答を行った事例も見られた。賃上げの水準は業種によって様々ではあるものの、中小企業においても、昨年以上回る賃上げが行われている。また、一時金については、昨年冬の一時的な引上げは、総じて見れば一昨年から増加しており、大幅に増加した企業もあるが、伸び率は個々の産業や企業によって区々である。本年夏の一時的な引上げは、昨年夏から増加しているが、伸び率は鈍化傾向が見られる。なお、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国印印刷

局の職員の給与改定は、本年4月から基準内賃金を1人当たり2.05%相当額の上乗せをもって引き上げる内容の中央労働委員会の調停案を労使双方が受諾して決着した。

従来と同様の方法を用いて民間給与との比較を行うことにより、国家公務員に対して、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。給与勧告においては、従前より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきている。

比較方法については、給与は、一般的に、職種を初め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせて比較(同種・同等比較)することとしている。

また、調査対象については、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様の、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、精緻な調査が可能であり、調査の精度性を維持することができると等から、現行の調査対象としている。

本年の春季賃金改定では、企業業績の改善等も背景として、昨年を上回る賃上げを求める労働組合の要求に対して、経営者側が満額回答を行った事例も見られた。賃上げの水準は業種によって様々ではあるものの、中小企業においても、昨年以上回る賃上げが行われている。また、一時金については、昨年冬の一時的な引上げは、総じて見れば一昨年から増加しており、大幅に増加した企業もあるが、伸び率は個々の産業や企業によって区々である。本年夏の一時的な引上げは、昨年夏から増加しているが、伸び率は鈍化傾向が見られる。なお、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国印印刷

局の職員の給与改定は、本年4月から基準内賃金を1人当たり2.05%相当額の上乗せをもって引き上げる内容の中央労働委員会の調停案を労使双方が受諾して決着した。

本年の春季賃金改定では、企業業績の改善等も背景として、昨年を上回る賃上げを求める労働組合の要求に対して、経営者側が満額回答を行った事例も見られた。賃上げの水準は業種によって様々ではあるものの、中小企業においても、昨年以上回る賃上げが行われている。また、一時金については、昨年冬の一時的な引上げは、総じて見れば一昨年から増加しており、大幅に増加した企業もあるが、伸び率は個々の産業や企業によって区々である。本年夏の一時的な引上げは、昨年夏から増加しているが、伸び率は鈍化傾向が見られる。なお、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国印印刷

局の職員の給与改定は、本年4月から基準内賃金を1人当たり2.05%相当額の上乗せをもって引き上げる内容の中央労働委員会の調停案を労使双方が受諾して決着した。

職員の給与に関する報告

第1 給与勧告制度の基本的考え方

国家公務員法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。給与勧告においては、従前より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきている。

比較方法については、給与は、一般的に、職種を初め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせて比較(同種・同等比較)することとしている。

また、調査対象については、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様の、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、精緻な調査が可能であり、調査の精度性を維持することができると等から、現行の調査対象としている。

本年の春季賃金改定では、企業業績の改善等も背景として、昨年を上回る賃上げを求める労働組合の要求に対して、経営者側が満額回答を行った事例も見られた。賃上げの水準は業種によって様々ではあるものの、中小企業においても、昨年以上回る賃上げが行われている。また、一時金については、昨年冬の一時的な引上げは、総じて見れば一昨年から増加しており、大幅に増加した企業もあるが、伸び率は個々の産業や企業によって区々である。本年夏の一時的な引上げは、昨年夏から増加しているが、伸び率は鈍化傾向が見られる。なお、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国印印刷

局の職員の給与改定は、本年4月から基準内賃金を1人当たり2.05%相当額の上乗せをもって引き上げる内容の中央労働委員会の調停案を労使双方が受諾して決着した。

(2めに続く)

(1めんより続く) がある組織が少ないことや、全産業の企業規模50人以上の民間企業の給与との比較であれば国内企業の多くを占める中小企業や給与水準の低い業種が調査対象に含まれることから、現行の比較方法が妥当であるとする意見が多かった。

2 本年の国家公務員給与と民間給与の実態

(1) 国家公務員給与の状況
本院は、「令和5年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員給与に関する法律(給与法)が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表(一)適用職員(13万9527人、平均年齢42・4歳)の平均給与月額が40万150円となっており、昨年4月と比較して若年層の人数が増加したこと等により1034円減少している。

なお、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体(25万2790人、平均年齢42・3歳)の平均給与月額が41万2747円となっている。

(注) 平均給与月額とは、俸給、地域手当、俸給の特別調整額(管理職手当)、扶養手当、住居手当等(所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。)の全ての給与の平均月額をいう。

(参考資料1 国家公務員給与関係参照) (略)

(2) 民間給与の状況

職種別民間給与実態調査
本院は、企業規模50人以上の全国の民間事業所約5万8800(母集団事業所)のうちから、層化無作

為抽出法によって抽出した約1万1900の事業所を対象に、「令和5年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似する認められる事務・技術関係の職種(約41万人及び研究者、医師等54職種の約5万人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するとともに、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績についても調査している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、82・6％と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものと見える。

I 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

(ア) 初任給の状況
企業全体として見た場合に新規卒業者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で49・5％、昨年50・8％、高校卒で28・6％(同28・7％)となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で55・7％(同32・9％)、高校卒で62・5％(同38・6％)、据え置いた事業所の割合は、大学卒で43・8％(同66・3％)、高校卒で37・1％(同61・1％)となっている。

(イ) 給与改定の状況
別表第1に示すとおり、一般の従業員(係員)に於いて、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は86・5％(昨年84・0％)となっている。昇給額については、昨年比べて増額となっている事業所の割合は37・4％(同30・4％)、減額となっている事業所の割合は2・7％(同2・8％)となっている。

このように、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年より大きく増加しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きが見られる。

(参考資料2 民間給与関係参照) (略)

Table with 4 columns: 項目, ベースアップ/実施/中, ベースアップ/止, ベースアップ/ダウン, ベース改定/行/なし, and 係員/課長級. Values range from 47.3 to 53.3.

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

別表第2 民間における定期昇給の実施状況 (令和5年職種別民間給与実態調査)

Table with 7 columns: 項目, 定期昇給制度あり, 定期昇給実施, 増額, 減額, 変化なし, 定期昇給中止, 定期昇給制度なし. Values range from 81.2 to 88.8.

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 国家公務員給与と民間給与との較差

Table with 2 columns: 民間給与①, 国家公務員給与②, 差 (①-②) and (①-②/②) x 100 (%). Values: 407,884円, 404,015円, 3,869円 (0.96%).

(注) 民間、国家公務員ともに、本年度の新規卒業者の採用者は含まれていない。

(1) 4 本年の給与の改定 改定の基本方針
ア 月例給
前記3(1)のとおり、本年4月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を3869円(0・96%)下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年4月時点の比較に基づいて国家公務員給与と民間給与を均等させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

衡を図るため、支給月数を0・10月分引き上げる必要がある。支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況等を踏まえ、期末手当及び勤労手当に均等に配分することとする。

(2) 改定すべき事項 俸給表
ア 行政職俸給表(一) (ア) 行政職俸給表(一) 民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、平均1・1％の引上げ改定を行う。

具体的には、民間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、一般職試験(高卒者)に係る初任給を7・8％(1万2000円)、一般職試験(大卒程度)に係る初任給を5・9％(1万1000円)(総合職試験(大卒程度)に係る初任給を5・8％(1万1000円)、それそれ引上げることとする。また、これを踏まえ、若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を減減させる形で引上げ改定を行うこととする。この結果、1級、2級、3級及び4級の平均改定率はそれぞれ5・2％、2・8％、1・0％及び0・4％となり、5級以上の平均改定率はいずれも0・3％となる。

別表第4 民間における特別給の支給状況

Table with 4 columns: 項目, 区分, 事務・技術等従業員, 技能・労務等従業員. Values range from 292,357 to 907,309.

(注) 1 下半年とは令和4年8月から令和5年1月まで、上半年とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせ求めてものである。

備考 国家公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.40月である。

ウ その他

(ア) 初任給調整手当
医師に対する初任給調整手当について、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、所要の改定を行う。

(イ) 委員、顧問、参与等の手当
委員、顧問、参与等の手当について、指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額に関する所要の改定を行う。

5 在宅勤務等手当の新設
本院は、昨年の報告時においても、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、具体的な枠組みの検討を進めていく旨言及した。

在宅勤務等の働き方については、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、官民問わず広がってき

ており、給与制度についても、こうした社会及び公務の変化に対応していく必要がある。職員が在宅勤務等を行う場合、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用を負担している状況にある。この点について、本年3月に取りまとめられた「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在り方に関する研究会」の最終報告では、「テレワークに係る費用については、業務遂行に必要なものである以上、職員に過度な負担が生ずることは適当ではない」と考えられる」との見解が示された。

本年の「職種別民間給与実態調査」によると、在宅勤務を実施する事業所のうち、在宅勤務関連手当を支給する事業所の割合は30・8％で、調査を開始した令和3年(23・1％)に比べて

第23表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(令和5年職種別民間給与実態調査)

Table with 7 columns: Enterprise Scale, Category, Coefficient, Assessment Score, etc. Rows include Overall Average and categories like 500+ employees, 100-499 employees, 50-99 employees.

(2めんより続く)
(1) 支給対象職員
支給対象は、住居その他
(2) 手当額
(3) 諸手当の算定基礎
(4) 実施時期
(5) 在宅勤務等手当の新設

各省各庁の長は、一般職
(1) 一般職の職員の給与に
(2) 諸手当
(3) 在宅勤務等手当について
(4) 在宅勤務等手当の支給
(5) 非常勤職員の給与
(6) 非常勤職員の給与
(7) 委員、顧問、参与等の職

改定の実施時期等
(1) 改定の実施時期
(2) その他所要の措置
別紙第4
職員の給与の
改定に関する勧告
次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に

第21表 民間における家族手当の支給状況

(令和5年職種別民間給与実態調査)

Table with 2 columns: Category (e.g., Family Allowance System, Spouse Support) and Percentage/Amount. Includes sub-table for Family Allowance System Absent.

(注) 1 家族手当制度の有無を回答した事業所を100とした割合である。
2 家族手当制度がある事業所を100とした場合の配偶者に家族手当を支給する事業所の割合は74.5%である。
3 支給月額、配偶者に家族手当を支給し、その支給につき配偶者の収入による制限がある事業所について算出した。

するものである。
行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの向上を図るため、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。
こうした状況の下で、全国的、安定的な運営に寄与するものである。
(2) 特定任期付職員の期末手当について
(3) 令和5年12月期の支給割合
(4) 改定の実施時期

(単位：百円)

Table with 4 columns for grade levels (6, 7, 8, 9, 10) and 5 sub-columns for '現行', '改定額', and '改定率'. Rows 1-85 contain numerical data for various positions. Row 86 contains '再任用' and numerical values.

行政職俸給表(一)

Table with 5 main columns representing grade levels (1-5) and sub-columns for '現行' (Current), '改定' (Revised), and '正' (Standard) pay scales. Each sub-column includes '俸給月額' (Monthly Salary), '間差' (Interval), and '改定率' (Revision Rate).

行政職俸給表(二)

(単位: 百円)

Table with 5 main columns representing salary grades (1-5) and their sub-categories (現行, 改定, 正). Each cell contains numerical values for various metrics like '号俸' and '改定率'.

勤務時間に関する勧告の骨子

I 現状

- 育児介護等職員については、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が可能
- 一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

II 必要性

- 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を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

III 概要

勤務時間法を改正し、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)

IV 施行日

令和7年4月1日

- ✓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

2 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

<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

公務員人事管理に関する報告の骨子

○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

- 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
- 2 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
- 3 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
優秀な新規学卒者や民間人材、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）

3 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

<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・周知等に取組
 - 職員の選択を後押しする給与制度上の措置（令和6年給与アップデート）
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
 - ✓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組

給与勧告の骨子

○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とする職員の光熱・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〕

2 給与改定の内容と考え方

〔実施時期：令和5年4月1日(ボーナスは、法律の公布日)〕

<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円はね返し分(※)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年度以降 期末手当	1.225月	1.225月
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と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(本府省業務調整手当を含む)

一般職大卒[地方機関] 196,200円(地域手当非支給地)

一般職高卒[地方機関] 166,600円(地域手当非支給地)

※このほか、昨年勧告時に表明した「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)

【別添】給与制度のアップデート概要 公務員人事管理に関する報告の中で記述<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)

※令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討