



国 公 連 合

国公連合発行 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
連合会館5F 公務労協内
TEL 03-5209-6205
FAX 03-5209-6206
編集発行人 荳司 真佐人

2023 人事院勧告

すべての職員の俸給表が引上げ改定へ 一時金も2年連続で支給月数引上げ勧告

8月7日、人事院は政府・内閣に対し、国家公務員の給与改定に関する勧告、公務員人事管理に関する報告を行った。(骨子は4面に掲載) 月例給・一時金ともに2年連続で引上げ勧告となり、全職員の俸給表改定は2018年以来5年ぶり、また、期末手当の引上げは1997年以来26年ぶりとなる。その他、昨年人事院が打ち出した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の骨格案や長時間労働の是正をはじめとした課題に関する公務員人事管理に関する報告も行われた。

近年引き続き物価の高騰、約30年来の高水準での妥結やコスト高などが、日本でも至った。暮らす人々の生活を圧迫していることから、生活防衛、公務員の生活も改善させる必要があるため、今年度の民間給与に引き上げを求め、国公連合は公務員連合会に結集し「全職員の月例給引上げ」をはじめとした

要求を掲げ、人事院勧告の取り組みを精力的に行ってきた。特に、組合員の切実な思いを人事院に訴える内容ではないもの、一

定の成果が得られたこと、は、職場からの運動が結実したものといえる。公務員連合会は、今年度の人事院勧告・報告に対する態度などを示す声明文(2・3面に掲載)を発売し、本年の人事院勧告・報告は、私たちが求めてきたすべての項目に込められている

月例給は人材確保の観点から今年も 初任給若年層に重点を置いた改定

「月例給」 本年の国家公務員給与実態等調査(4月1日現在)によると、行(一)職員の平均年齢は昨年に比べ0.3歳下がって42.4歳となり、官民比較の基となる国公の給与水準が下がっている。これにより、人事院が行った業種別民間給与実態調査の結果と比較すると、民間が0.96%、3、869円上回っていたことから、この較差を埋めるための勧告がされた。

「公務員人事管理に関する報告」の中で
夏季休暇の使用可能期間の拡大等を明言
勧告にあわせて出された「公務員人事管理に関する報告」では、①公務組織を支える多様な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・ライフスタイルの実現とWell-beingの土台となる環境整備、の3つを大きな課題として挙げています。



8月4日の最終回答交渉に臨む武藤議長(国公連合委員長・写真左)と回答する川本人事院総裁(写真右)

その配分については、初任給を高卒で約8%、12,000円、大卒で約6%、11,000円をそれぞれ引上げ、初任給以外については、若年層に重点を置き、そこから改定率を逃

「在宅勤務等手当」が新設され、一定の要件に該当する職員に月額3,000円が来年度4月1日から支給される。なお、その際に通勤手当の取扱いが措置される。 「公務員人事管理に関する報告」では、夏季休暇について業務上の使用が困難な職員について、使用できる期間を前後各1月拡大(6、10月)することを明言している。 国公連合では、この課題について様々な機会をとらえ改善を求めるとともに、昨年11月には人事院に要求書を出し現場実態を訴えるなど、要求実現に向けた活動を展開しており、その取り組みが結実したものと

副委員長 回覧板

天変地異

梅雨も明け、列島全体がどんどんと暑くなっている。梅雨明け直前の線状降水帯による大雨の傷の対処もこれからであり、我々公務員に集う仲間も、健康に留意して、復旧事業に携わっていただきたい。その一方で少雨により渇水状況の地域もある。花掛水が必要となるこの季節、十分な水が確保できるように祈るばかりである。しかし、暑さ、雨、渇水と極端なことばかり。調度いい塩梅にならないものと、ニュースを見ながら酒を飲む毎日である。そういえば、飲酒量の塩梅も良くはならない。世の中はなかなか難しい。新型コロナウイルスが、5類感染になつてから初の夏休み。今までの閉塞感から解放されるように街は賑わっている。旅行者も増えた。とはいえ、新型コロナが無くなった訳では無く、よき塩梅での付き合ひになるのだろうか。▼本年の人事院勧告は、月例給、期末・勤勉手当とも引き上げとの見込み、と原稿執筆時点で風の便りが流れている。春闘での連合加盟組合の皆さんに感謝しつつ、今回の賃上げが我々の生活にプラスのなるのいい塩梅なのか、今後もしっかりとチェックする必要がある。

【呑助】

2023人勸期署名提出・要請行動 - 7/11

7・26 公務員連絡会人勸期中央行動

2023人勸期ヤマ場の最終局面で中央行動を展開!!



大滝審判官に署名等を手交する高柳副事務局長（左から3人目）と構成組織代表者のみなさん

公務員連絡会は7月11日に、人勸期の課題に対して、地域や職場の想いを直接人事院に届けることを目的に署名提出・要請行動を実施した。5月下旬から約1か月と短期間の取組にもかかわらず683,141筆（うち国公連合より62,681筆）もの署名を集約し、組合員等から寄せられた一言メッセージとあわせて提出した。また、参加した国公連合構成組織の代表者（国税労組・全農林・税関労組・全開発）から、手当全般の見直し・改善、全職員の賃金引上げ等について、人事院に対し強く求めた。



現場の声を訴える税関労組清水さん

公務員連絡会は7月26日、猛暑のなか4年ぶりとなる人勸期中央行動を展開した。全国から約1,500人の組合員が日比谷大音楽堂に結集、国公連合からも約250人の仲間が参加し、人事院前での書記長クラス交渉支援行動と霞が関一周のデモ行進に分かれてこの日の猛暑に負けずと間断なく力強いシュプレヒコールを繰り返した。

また、前段には公務労協国公関係部会が2023夏季決起集会を開催し、協約締結権を有する国公連合構成組織（政労連・全駐労・全農林・全開発・沖縄国公労）が2023賃金闘争等の取組み報告を行い、今後の闘いについて最後まで全力で闘い抜くことを参加者全員で確認し意思統一を図った。



この日の最高気温37.7度！国公連合の仲間250名が全国から参集！



霞が関一周のデモ行進で人勸期要求実現をアピール



人事院前デモ書記長クラス交渉支援行動を実施「交渉団がなげれ！」

7・26 国公関係部会 2023夏季決起集会



全国から約100名が参集。中村議長による団結がんばろう！



全開発 吉田さん 沖縄国公労 中島さん



全農林 小坂さん 全駐労 神成さん 政労連 一瀬さん

取組報告をした
国公連合の仲間

人事院勧告（月例給、期末・勤勉手当）の変遷 【作成：国公連合】

年次	行(一)俸給表平均年齢	行(一)俸給表平均給与月額(㉔1)	勧告日	官民較差平均改定率 平均改定額	期末・勤勉手当支給月数(㉔2)	国会決定内容
2009 (平成21年)	41.5歳	391,770円	8月11日	△0.22% △863円	4.15	勧告通り
2010 (平成22年)	41.9歳	395,666円	8月10日	△0.19% △757円	3.95	勧告通り
2011 (平成23年)	42.3歳	397,723円	9月30日	△0.23% △899円	(3.95)	別記(㉔3)
2012 (平成24年)	42.8歳	特例減額前 401,789円 特例減額後 372,906円	8月8日	改定見送り 減額前の較差 △0.07% △273円 減額後の較差 7.67% 28,610円	(3.95)	改定見送りについては勧告通り*55歳超の昇給は自公政権へ交代後、2014年からの実施を閣議決定した。
2013 (平成25年)	43.1歳	特例減額前 405,463円 特例減額後 376,257円	8月8日	改定見送り 減額後の較差 0.02% 76円 減額後の較差 7.78% 29,282円	(3.95)	勧告通り *なお、特例減額は法律の規定どおり2014年3月末での終了をあわせて閣議決定した。
2014 (平成26年)	43.5歳	408,472円	8月7日	0.27% 1,090円	4.1	勧告通り
2015 (平成27年)	43.5歳	408,996円	8月6日	0.36% 1,469円	4.2	勧告通り
2016 (平成28年)	43.6歳	410,984円	8月8日	0.17% 708円	4.3	勧告通り
2017 (平成29年)	43.6歳	410,719円	8月8日	0.15% 631円	4.4	勧告通り
2018 (平成30年)	43.5歳	410,940円	8月10日	0.16% 655円	4.45	勧告通り
2019 (令和元年)	43.4歳	411,123円	8月7日	0.09% 387円	4.5	勧告通り
2020 (令和2年)	43.2歳	408,868円	(一時金)10月7日 (月例給)10月28日	改定見送り △0.04% 164円	4.45	勧告通り
2021 (令和3年)	43.0歳	407,153円	8月10日	改定見送り 0.00% △19円	4.3	勧告通り(㉔4)
2022 (令和4年)	42.7歳	405,049円	8月8日	0.23% 921円	4.4	勧告通り
2023 (令和5年)	42.4歳	404,015円	8月7日	0.96% 3,869円	4.49	

㉔1…給与月額とは、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以外の俸給、扶養手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、地域手当、住居手当等の全ての給与の平均月額をいう。
 ㉔2…期末・勤勉手当の月数の（ ）は改定勧告を行っていないことを表す。
 ㉔3…2011年は給与特例減額法案の閣法提出があり人勸不実施を決めるも、民自公の3党合意に基づき、人勸実施の上で給与を減額する法案が2012年2月成立、3月施行。
 ㉔4…2021年は政治日程の都合により、勧告に基づく給与法改定が2022年2月になったため、一時金の減額措置は同年6月分で行われた。

基調提起をする森水事務局長



中央集会以決意表明する村岡税関労組書記次長



人事院前で取組報告をする井端全開発書記次長



交渉支援行動を指揮する植野政労連中央執行委員長



激励に駆けつけた清水連合事務局長



あいさつをする武藤議長(国公連合委員長)



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。

本年の人勸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、そこから改定率を通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は、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、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く。

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」や超過勤務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、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決定闘争に向けて、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

声 明

