

人事院勧告特集号

- 2・15・16面 2023人事院勧告等の骨子
- 3・14面 行政職俸給表(一)
- 4・13面 医療職俸給表(三)
- 5・12面 医療職俸給表(二)
- 6・11面 福祉職俸給表
- 7・10面 研究職俸給表
- 8・9面 行政職俸給表(二)



# ち35

自治労中央機関紙

発行所  
全日本自治団体労働組合  
東京都千代田区六番町1  
TEL 03-3263-0273  
FAX 03-5210-7422  
定価一部30円  
(組合員の購読料は  
組合費の中に含む)

## 2023人勧

# 全職員の月例給を0.96%引き上げ 一時金は0.10月の増額を勧告

## 在宅勤務等手当を創設 地域手当支給区分の大括り化など示す

8月3日、公務員連絡会・委員長クラス交渉団(写真右)が最終交渉。川本人事院総裁(写真左)から勧告内容について回答を引き出した

は、人員体制の充足を大前提に、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勤務したものと取り扱うこと等を求めている。

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、対応・協議を継続する。

### 人事委員会対策と労使交渉強化し秋のたたかいへ

自治労は、秋の臨時国会にむけて政府に対し、本年の官民較差に基づく給与引き上げを強く求める。県・政令市等において人事委員会対策を強化する。

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、給与水準の改善を求める。会計年度任用職員の勤勉手当が、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。

「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、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。



人事院は8月7日、本年の官民較差に基づき、月例給を3,869円(0.96%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行った。一時金の期末手当への配分は97年勧告以来となる。勧告を受け自治労は「見解」を発した(下囲み参照)。

### 俸給表全体を引き上げ 一時金は期末手当にも配分

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、そこから改定率を通減させる形で俸給表全体を引き上げるとした。

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。

初任給の改善や全世代での月例給の引き上げは一定評価できるものの、引き上げ率が0.96%にとどまったことは、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。中高年層への引き上げ額の配分には不満が残る。

### 「給与制度の整備」、地域手当など引き続き取り組み強める

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た協議では、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。

### 勤務間インターバルの導入 超過勤務縮減なども課題に

勤務時間に関する勧告では、フレックスタイムのさらなる柔軟化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、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。

勤務間インターバルについて

## 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、そこから改定率を通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人勧期間競争にあたり、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いえる。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く。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. 勤務時間に関する勧告では、フレックスタイムのさらなる柔軟化(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・交渉に取り組み、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に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て、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。

全日本自治団体労働組合  
2023年8月7日

# 2023年 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[本省省] 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  
本省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(P.15参照)

行政職俸給表(一)

Table with columns for grade (1級 to 10級), position type (身俸, 現行, 勧告, 改定額, 改定率), and numerical values for each category.

再任用 1,877 1,887 10 0.5 再任用 2,152 2,162 10 0.5 再任用 2,552 2,562 10 0.4 再任用 2,746 2,756 10 0.4 再任用 2,897 2,907 10 0.3 再任用 3,151 3,162 11 0.3 再任用 3,568 3,580 12 0.3 再任用 3,899 3,912 13 0.3 再任用 4,410 4,424 14 0.3 再任用 5,214 5,228 14 0.3

《総合職(大卒)》 身俸 現行 勧告 改定額 改定率 1,897 2,007 110 5.8

医療職俸給表(三)

Table with 7 columns for grade levels (1級 to 7級) and 5 sub-columns for '号俸', '現行', '勧告', '改定額', and '改定率'. It lists numerical values for various positions across these categories.

医療職俸給表(二)

Table with 8 columns for grade levels (1級 to 8級) and 4 sub-columns for salary components (現行, 勧告, 改定額, 改定率). Rows list individual staff members with their respective salary data.

福祉職俸給表

Table with 6 main columns for job grades (1級 to 6級). Each grade has sub-columns for '号俸' (Salary Number), '現行' (Current), '勧告' (Advice), '改定額' (Revised Amount), and '改定率' (Revised Rate). The table lists 153 individual entries with their respective salary details and status (e.g., '再任用').

研究職俸給表

Table with 6 columns for grade levels (1級 to 6級) and 5 sub-columns for each (号俸, 現行, 勧告, 改定額, 改定率). It lists 121 rows of salary data for various positions, including re-employment (再任用) at the bottom.

行政職俸給表(二)

号俸	1級				2級				3級				4級				5級			
	現行	勧告	改定額	改定率	現行	勧告	改定額	改定率	現行	勧告	改定額	改定率	現行	勧告	改定額	改定率	現行	勧告	改定額	改定率
1	1,362	1,471	109	8.0	1,874	2,002	128	6.8	2,085	2,199	114	5.5	2,541	2,602	61	2.4	2,810	2,855	45	1.6
2	1,371	1,481	110	8.0	1,887	2,012	125	6.6	2,097	2,210	113	5.4	2,553	2,614	61	2.4	2,829	2,873	44	1.6
3	1,381	1,491	110	8.0	1,901	2,022	121	6.4	2,111	2,219	108	5.1	2,563	2,624	61	2.4	2,845	2,889	44	1.5
4	1,390	1,501	111	8.0	1,913	2,030	117	6.1	2,123	2,228	105	4.9	2,574	2,635	61	2.4	2,862	2,905	43	1.5
5	1,400	1,512	112	8.0	1,923	2,037	114	5.9	2,136	2,238	102	4.8	2,583	2,642	59	2.3	2,879	2,921	42	1.5
6	1,410	1,523	113	8.0	1,938	2,052	114	5.9	2,150	2,251	101	4.7	2,593	2,652	59	2.3	2,894	2,934	40	1.4
7	1,420	1,534	114	8.0	1,952	2,065	113	5.8	2,164	2,263	99	4.6	2,604	2,661	57	2.2	2,906	2,945	39	1.3
8	1,430	1,544	114	8.0	1,965	2,076	111	5.6	2,178	2,274	96	4.4	2,613	2,670	57	2.2	2,918	2,957	39	1.3
9	1,438	1,553	115	8.0	1,979	2,089	110	5.6	2,191	2,287	96	4.4	2,622	2,676	54	2.1	2,933	2,969	36	1.2
10	1,448	1,564	116	8.0	1,989	2,096	107	5.4	2,207	2,303	96	4.3	2,629	2,683	54	2.1	2,951	2,986	35	1.2
11	1,458	1,575	117	8.0	1,2,002	2,104	102	5.1	2,223	2,318	95	4.3	2,638	2,691	53	2.0	2,968	3,003	35	1.2
12	1,469	1,586	117	8.0	1,2,012	2,111	99	4.9	2,237	2,330	93	4.2	2,647	2,699	52	2.0	2,986	3,018	32	1.1
13	1,477	1,595	118	8.0	1,2,024	2,122	98	4.8	2,249	2,341	92	4.1	2,657	2,707	50	1.9	2,3,000	3,031	31	1.0
14	1,487	1,606	119	8.0	1,2,035	2,131	96	4.7	2,264	2,353	89	3.9	2,667	2,715	48	1.8	2,3,017	3,046	29	1.0
15	1,498	1,618	120	8.0	1,2,046	2,140	94	4.6	2,279	2,365	86	3.8	2,676	2,723	47	1.8	2,3,033	3,060	27	0.9
16	1,508	1,629	121	8.0	1,2,057	2,148	91	4.4	2,292	2,374	82	3.6	2,685	2,731	46	1.7	2,3,048	3,073	25	0.8
17	1,519	1,640	121	8.0	1,2,066	2,157	91	4.4	2,300	2,380	80	3.5	2,694	2,738	44	1.6	2,3,063	3,088	25	0.8
18	1,533	1,654	121	7.9	1,2,077	2,167	90	4.3	2,307	2,384	77	3.3	2,705	2,748	43	1.6	2,3,079	3,103	24	0.8
19	1,545	1,667	122	7.9	1,2,087	2,176	89	4.3	2,316	2,388	72	3.1	2,715	2,757	42	1.5	2,3,095	3,119	24	0.8
20	1,557	1,679	122	7.8	1,2,097	2,185	88	4.2	2,326	2,393	67	2.9	2,723	2,765	42	1.5	2,3,112	3,135	23	0.7
21	1,568	1,690	122	7.8	1,2,106	2,192	86	4.1	2,332	2,398	66	2.8	2,732	2,774	42	1.5	2,3,122	3,145	23	0.7
22	1,580	1,702	122	7.7	1,2,117	2,200	83	3.9	2,347	2,411	64	2.7	2,741	2,780	39	1.4	2,3,136	3,159	22	0.7
23	1,592	1,714	122	7.7	1,2,128	2,208	80	3.8	2,360	2,423	63	2.7	2,751	2,787	36	1.3	2,3,150	3,172	22	0.7
24	1,604	1,726	122	7.6	1,2,137	2,214	77	3.6	2,370	2,432	62	2.6	2,759	2,794	35	1.3	2,3,165	3,185	20	0.6
25	1,615	1,737	122	7.6	1,2,146	2,221	75	3.5	2,383	2,443	60	2.5	2,765	2,799	34	1.2	2,3,176	3,196	20	0.6
26	1,630	1,752	122	7.5	1,2,155	2,226	71	3.3	2,395	2,455	60	2.5	2,773	2,806	33	1.2	2,3,191	3,210	19	0.6
27	1,645	1,767	122	7.4	1,2,162	2,230	68	3.1	2,408	2,467	59	2.5	2,782	2,814	32	1.2	2,3,205	3,224	19	0.6
28	1,660	1,782	122	7.3	1,2,171	2,235	64	2.9	2,420	2,479	59	2.4	2,791	2,821	30	1.1	2,3,219	3,238	19	0.6
29	1,674	1,796	122	7.3	1,2,179	2,241	62	2.8	2,428	2,487	59	2.4	2,800	2,829	29	1.0	2,3,235	3,253	18	0.6
30	1,688	1,810	122	7.2	1,2,191	2,251	60	2.7	2,440	2,498	58	2.4	2,811	2,838	27	1.0	2,3,247	3,265	18	0.6
31	1,703	1,825	122	7.2	1,2,201	2,260	59	2.7	2,452	2,510	58	2.4	2,821	2,846	25	0.9	2,3,260	3,278	18	0.6
32	1,718	1,840	122	7.1	1,2,209	2,266	57	2.6	2,463	2,521	58	2.4	2,831	2,854	23	0.8	2,3,272	3,290	18	0.6
33	1,731	1,854	123	7.1	1,2,215	2,271	56	2.5	2,474	2,532	58	2.3	2,838	2,861	23	0.8	2,3,283	3,300	17	0.5
34	1,748	1,871	123	7.0	1,2,225	2,281	56	2.5	2,484	2,541	57	2.3	2,847	2,870	23	0.8	2,3,292	3,309	17	0.5
35	1,765	1,888	123	7.0	1,2,236	2,291	55	2.5	2,495	2,550	55	2.2	2,856	2,879	23	0.8	2,3,303	3,320	17	0.5
36	1,782	1,905	123	6.9	1,2,247	2,301	54	2.4	2,505	2,560	55	2.2	2,867	2,888	21	0.7	2,3,314	3,331	17	0.5
37	1,799	1,922	123	6.8	1,2,252	2,306	54	2.4	2,516	2,570	54	2.1	2,873	2,894	21	0.7	2,3,325	3,342	17	0.5
38	1,813	1,933	120	6.6	1,2,263	2,317	54	2.4	2,525	2,578	53	2.1	2,882	2,902	20	0.7	2,3,336	3,352	16	0.5
39	1,830	1,947	117	6.4	1,2,274	2,328	54	2.4	2,535	2,586	51	2.0	2,891	2,910	19	0.7	2,3,346	3,362	16	0.5
40	1,845	1,958	113	6.1	1,2,284	2,338	54	2.4	2,545	2,595	50	2.0	2,900	2,918	18	0.6	2,3,356	3,372	16	0.5
41	1,858	1,968	110	5.9	1,2,292	2,345	53	2.3	2,555	2,604	49	1.9	2,906	2,924	18	0.6	2,3,366	3,381	15	0.4
42	1,872	1,982	110	5.9	1,2,302	2,355	53	2.3	2,567	2,613	46	1.8	2,916	2,934	18	0.6	2,3,376	3,390	14	0.4
43	1,885	1,994	109	5.8	1,2,312	2,364	52	2.2	2,576	2,622	46	1.8	2,926	2,944	18	0.6	2,3,386	3,399	13	0.4
44	1,899	2,006	107	5.6	1,2,321	2,372	51	2.2	2,589	2,632	43	1.7	2,935	2,953	18	0.6	2,3,396	3,408	12	0.4
45	1,914	2,021	107	5.6	1,2,330	2,380	50	2.1	2,596	2,638	42	1.6	2,942	2,960	18	0.6	2,3,405	3,417	12	0.4
46	1,927	2,031	104	5.4	1,2,339	2,388	49	2.1	2,606	2,647	41	1.6	2,951	2,969	18	0.6	2,3,415	3,427	12	0.4
47	1,941	2,040	99	5.1	1,2,347	2,395	48	2.0	2,617	2,657	40	1.5	2,960	2,978	18	0.6	2,3,425	3,437	12	0.4
48	1,955	2,051	96	4.9	1,2,354	2,401	47	2.0	2,626	2,666	40	1.5	2,969	2,986	17	0.6	2,3,435	3,446	11	0.3
49	1,968	2,062	94	4.8	1,2,363	2,407	44	1.9	2,637	2,676	39	1.5	2,976	2,992	16	0.5	2,3,444	3,455	11	0.3
50	1,979	2,072	93	4.7	1,2,373	2,416	43	1.8	2,647	2,684	37	1.4	2,982	2,998	16	0.5	2,3,453	3,464	11	0.3
51	1,990	2,081	91	4.6	1,2,383	2,425	42	1.8	2,658	2,692	34	1.3	2,989	3,004	15	0.5	2,3,462	3,473	11	0.3
52	2,002	2,091	89	4.4	1,2,393	2,433	40	1.7	2,665	2,699	34	1.3	2,997	3,011	14	0.5	2,3,470	3,481	11	0.3
53	2,013	2,102	89	4.4	1,2,403	2,442	39	1.6	2,672	2,705	33	1.2	2,3,003	3,017	14	0.5	2,3,478	3,489	11	0.3
54	2,024	2,112	88	4.3	1,2,413	2,451	38	1.6	2,680	2,713	33	1.2	2,3,011	3,025	14	0.5	2,3,486	3,497	11	0.3
55	2,033	2,121	88	4.3	1,2,420	2,457	37	1.5	2,690	2,721	31	1.2	2,3,018	3,032	14	0.5	2,3,494	3,505	11	0.3
56	2,044	2,130	86	4.2	1,2,427	2,464	37	1.5	2,700	2,729	29	1.1	2,3,025	3,039	14	0.5	2,3,501	3,512	11	0.3
57	2,055	2,139	84																	

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)

<p><b>1 人材の確保への対応</b></p> <p>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</p> <p>① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"><li>新卒初任給の引上げ</li><li>係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ</li><li>最優秀者のボーナスの上限引上げ</li></ul> <p>② 民間人材等の処遇</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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)</li><li>特定任期付職員のボーナス拡充</li><li>採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給</li></ul>	<p><b>2 組織パフォーマンスの向上</b></p> <p>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</p> <p>① 役割や活躍に応じた処遇</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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)</li><li>本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し</li><li>管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大</li><li>最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)</li></ul> <p>② 円滑な配置等への対応</p> <ul style="list-style-type: none"><li>地域手当の大きくくり化</li><li>新幹線通勤に係る手当額見直し</li><li>定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大</li></ul>	<p><b>3 働き方やライフスタイルの多様化への対応</b></p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"><li>扶養手当の見直し</li><li>テレワーク関連手当の新設【本年勧告】</li><li>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)</li><li>新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)</li></ul>
--	--	--

※ 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

## 2023年 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

# 2023年 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学卒者等の確保・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)
- ✓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歳代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

## 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

##### 超過勤務の縮減一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