

全国町村評議会

2024年度賃金・組織強化拡大交流集会



## 2023人事院勧告と 2023確定闘争について

2023年10月13日

自治労総合労働局 亀瀧真人

# 2023人事院勧告について



# 2023人事院勧告の骨子

## 令和5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倍のペースアップ~

- 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年以來33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以來、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以來、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)

内訳:地域手当等437円、  
特勤手当等1円

### 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

暫定再任用職員については0.05月分の引き上げ

### 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

3ヶ月以上、月の半分を超えて在宅勤務を命ぜられた職員

### 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】

勤告後の平均給与（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%）

勤告後の初任給（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、昨年勤告時に表明した「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）

自動車通勤については、距離に応じて定める額の2分の1

# 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

- 初任給を引上げ（高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円]）、ボーナスを0.10月分引上げ
- テレワーク中心の働き方をとする職員について、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）【官民較差】3,869円（0.96%）  
→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2.7%、年収で約3.3%の給与改善

※ 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

**月例給** [ 民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較 ]

- ✓ 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定 【平均改定率】1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 2.8% 等

**ボーナス** [ 直近1年間（昨年8月～本年7月）の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較 ]

- ✓ 年間 4.40 月分 → 4.50 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

**在宅勤務等手当** [ 新設 ] ※受給者に係る通勤手当の取扱いを併せて措置

- ✓ 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ついて、光熱・水道費等の負担軽減のため、月額3,000円を支給

**その他** [ 非常勤職員の給与 等 ]

- ✓ 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

※ 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

# 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

# 2023勤務時間に関する勧告の骨子

## 令和5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

# 本年の勤務時間に関する勧告のポイント

## 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) (令和7年4月1日施行)

## 趣旨

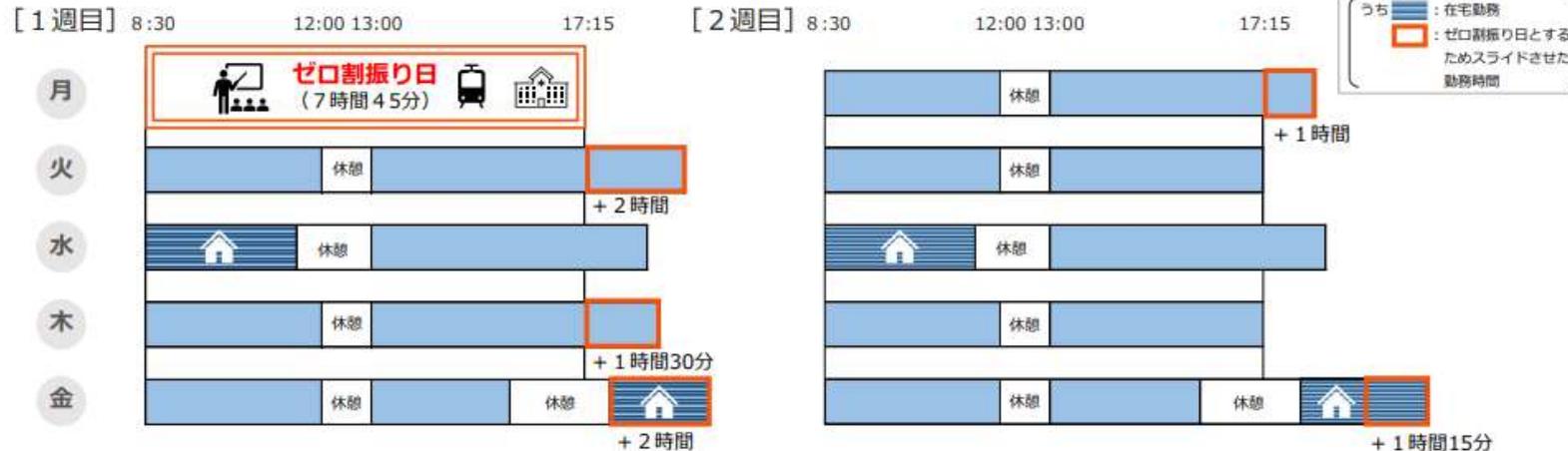
- フレックスタイム制等の柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資する。
- 今般の措置は、これらの柔軟な働き方の効果をより一層発揮させるために行うもの。

## 活用例

### 想定されるニーズ

単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、大学院通学、地域活動 等

— 活用イメージ — 例：1週目の月曜日を勤務時間を割り振らない日（ゼロ割振り日）とする



### 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

### 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、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

15分単位の取得については、地方公務員は当てはまりません！

#### 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

# 確定闘争をめぐる情勢と課題①

## 1. 勧告に対する評価 ～自治労見解～

○月例給一時金の引き上げ：2023春闘における民間組合の結果、民調の結果を踏まえたもの  
⇒2年連続の引き上げ、初任給の引き上げや、一時金の引き上げが期末手当にも配分されたことについては、組合員の期待にも一定応えた内容（一定の評価はできる）

一方で…

○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ふまえれば、納得できるものではない。

○引き上げの配分について、全世代への配分とはなったものの、中高年齢層への引き上げの配分は十分ではなく不満が残る

○フレックスタイムの更なる柔軟化のための勤務時間法の改正については、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態の実現を求める。導入に当たっては一方的に使用者に決められることの無いような制度を！

# 2023確定闘争について



# 確定闘争をめぐる情勢と課題①

## 2. 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備の骨格案

### ①人材確保のための取り組み

新卒初任給の引き上げ、係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引き上げ、勤勉手当の成績率上限の引き上げ、採用時からの新幹線通勤・単身赴任手当に対する手当支給

### ②組織パフォーマンスの向上施策

本府省課室級の俸給体系をより職責重視に見直し、地域手当の大括り化、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にむけた環境整備

扶養手当の見直し、テレワーク関連手当の新設（本年勧告）

※アップデート以外の部分では勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間の拡大、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にも触れられています。

※給与カーブのあり方については、「段階的に定年が引き上げられる中での公務における人事管理のあり方の変化や、民間における高齢期雇用や給与水準の状況を注視しつつ、人事<sup>16</sup>管理に係る他の制度と一体で引き続き検討を行っていく」としています。

## 確定闘争をめぐる情勢と課題②

### 3. 今後の課題

#### ①人事委員会勧告

- 初任給の始め、全ての世代の月例給の引き上げ
- 期末手当に重点を置いた一時金の引き上げ
- 会計年度任用職員について
  - 勤勉手当支給に向けた条例改正
  - 一時金の引き上げ分については期末手当での支給
  - 現行、常勤職員同様の期末手当の支給月数となっていない単組は、常勤職員と同月数
  - 通知に基づいた給与改定の取り扱い（4月に遡っての改定）、休暇等の常勤職員との権衡

⇒各県段階での交渉の強化、人事委員会対策が極めて重要！

#### ②給与法の取り扱い：早急かつ冷静な議論を求めていく

私たちの賃金は  
人勧によって決まるものではありません！

自らの賃金・労働条件は、  
労使交渉によって決定しましょう！

# 2023確定闘争の「4つの重点課題」

◇2023確定闘争の取り組みの柱のとして

人勸を踏まえた賃金課題に加えて、**自治労に結集するすべての単組**で統一的に改善を求める課題を設定。

## 「4つの重点課題」

- ① 給与の引き上げ改定を行うこと
- ② 中途採用者の賃金行うこと
- ③ 賃金の運用改善にむけ、「1単組・1要求」を行うこと
- ④ 会計年度任用職員への会計年度任用職員への勤勉手当支給にむけた条例改正を行うとともに、常勤職員との均等・均衡に基づいた処遇改善を行うこと。

また、給与改定にあたっては常勤職員と同様に遡及改定を行うこと

## 2023確定闘争の重点課題①

### 「給与改定の引き上げ改定を行うこと」

- 初任給をはじめ、すべての職員の賃金を引き上げること
- 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと
- 地域の実情を踏まえ諸手当を改善すること。とくに燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当（および寒冷地手当）を引き上げること

# 2023確定闘争の重点課題①

## 「中途採用者の賃金改善」

- 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することとなる職務（ポスト）に応じた級決定をおこなうこと（2級以上の初任給格付けを可能とする）
- 人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするように規則を改正するとともに、運用の改善をおこなうこと
- 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること
- 必要な在職者調整をおこなうこと

## 2023確定闘争の重点課題②

### 「一単組・一要求」

#### ◇おもな改善項目

- ①基本給・・・賃金水準の回復（ポイント賃金到達へ向けた昇給・昇格基準の運用改善）
- ②自治体最低賃金・・・月額176,100円（国公行（一）1-13）以上、日給8,805円以上、時給1,136円以上とすること
- ③初任給・・・②も踏まえ国公初任給基準（高卒は1-5）の改善、単組は高卒1-13、従来の目標1-13に未到達単組は現行初任給基準の4号上位
- ④再任用者の賃金・・・60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを基本
- ⑤昇給区分の運用・・・上位昇給区分（8号昇給5%、6号昇給20%）の公平な運用を追及
- ⑥一時金・・・期末手当の割合を重点に！成績率の一方的な導入、成績率の拡大を行わせない
- ⑦時間外勤務手当・・・月45h超、60h未満の割増率の引上げ、不払い残業の撲滅
- ⑧その他諸手当・・・地域実情を踏まえた各種手当引上げ、特に燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当（寒冷地手当）の引き上げ
- ⑨人員確保・・・コロナ禍で明らかとなった人員不足実態（超勤・休暇が取れないなど）を踏まえた人員確保

# 2023確定闘争の重点課題③

## 「会計年度任用職員の処遇改善・格差是正」

○勤勉手当支給に向けた条例改正を！

○4月に遡及しての給与改定を！

○処遇改善（大原則は常勤職員との均衡）

（1）給料・報酬

⇒常勤職員と異なる運用（昇給幅、昇給上限など）の是正

⇒人勧に基づく引き上げ

⇒独自給与表としている場合には、勧告による引き上げ分を上回る給与表の改善

（2）一時金（2023人勧を踏まえた追及点）

①期末手当の均衡がはかられていない場合

⇒常勤職員との均衡追及、および人勧での引き上げ分については勤勉手当に配分となった0.05月もあわせ、

期末手当での0.1月の引き上げ

②給料・報酬、期末手当が均衡している場合でも

⇒人勧での引き上げ0.1月分を期末手当で引き上げ

○格差是正に向けて

○組織化に向けて

・同じ職場で労働者として「格差」を放置しない…そのために労働組合加入を推進し共に闘おう！！