

2024年6月12日
(ウェブ会議)

2024年度 臨時県本部労働条件担当者会議 議案・資料

目次

<議案・報告>	本冊ページ
1. 給与制度のアップデート措置事項案について	1
2. 当面の闘争方針補足提起：県人事委員会等との交渉ポイントについて	14
3. その他	
・地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める対総務省署名について	口頭
・2024賃金制度等調査の回答状況について	23
・機関紙じちろう「人勸特集号」について	25
・精神障害等の認定基準の改正について	口頭

2024年 6月 5日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博
(総合労働局)

公務員連絡会が「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について 人事院と交渉を実施—5/31

※本情報については県本部どまりの取扱いとしてください。取扱いについては改めて労担でご説明します。

公務員連絡会幹事クラス交渉委員は、5月31日11時から「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について交渉を行った。人事院からは木村職員団体審議官、早乙女職員団体審議官付参事官、本間給与局参事官が出席した。

冒頭、本間参事官より新たに示された「措置事項素案」(別紙)について次の通り説明があった。

各論の説明だが、12月のたたき台の内容についてはある程度ご認識いただいているという前提で、そこから更新や追加があった点を中心に話す。

【俸給①：新卒初任給引き上げ】

骨格案(2023.8) ※以下同じ

特に地方において公務の初任給が民間初任給を下回る傾向があることを踏まえ、人材確保への対応として、一般職については地域手当なしの俸給で地方民間並みの水準を確保すること、また、総合職と一般職の差が縮小してきたので一定の差を確保することを方針として提示。

・行(一)俸給表については、たたき台でお示ししたとおり、一般職は、大卒・高卒とも地域手当非支給地の民間初任給水準を念頭に引き上げること検討している。現在、職種別民間給与実態調査を実施しており、その結果を踏まえて、具体的な額を精査してまいりたい。総合職大卒についても、既にお示ししているとおり、俸給表の備考による措置を廃止の上で、現行試験が導入された当時の一般職との初任給差も参考に引き上げるという方針で引き続き検討している。

・たたき台の際は行(一)のみお示ししたところだが、その他の俸給表について今回追加している。他の俸給表についても、新卒初任給の対象となる級については、行(一)と同様の対応を基本に引き上げを行う。また、行(二)・海(二)については、現在の俸給表において中卒採用を前提とした号俸が設定されているが、近年の採用状況としては、中卒で即採用されるようなケースもなくなっていることを踏まえ、高卒初任給未滿の号俸をカットすることを考えている。

【俸給②：係長～本府省課長補佐級の俸給の最低水準引き上げ等】

・行(一)3級～7級の初号近辺の号俸カットについては、方向性に変更はない。各級別の号俸カット数のイメージを新たに記載している。在職状況等を踏まえて、左下の表にあるとお

り、3級は4号俸、4級5級は8号俸、6級は12号俸、7級は16号俸を想定している。3級であれば現在の5号俸が新しい1号俸、7級であれば現在の17号俸が新しい1号俸となる。

・号俸カットに伴う在職者調整については、一部ご要望もあったが、引き続き、調整は実施しない方向で考えている。

・また、昇給については、たたき台で7級の取扱い変更についてお示ししたところである。今般8級以上の俸給制度を大きく見直すことに伴い、現在昇給制度上、管理職層とされている7級も中間層に繰り入れることとするものだが、これについては、7級から3級までを1つの職員層として扱うことによる懸念の声もいただいた。ご意見を踏まえ、府省ごとの人事管理の実情に応じ中間層をさらに細分化して昇給区分を決定することができるよう措置することを考えている。右下に運用イメージがあるが、3級～7級全体でA5%、B20%をつけるのではなく、必要に応じてミシン目を入れて、細分化された区分の中でそれぞれA5%、B20%を決定することも可能とするものである。

・また、行(一)以外の俸給の扱いだが、行(一)と同様の対応を基本に号俸カットや昇給制度の見直しを行う。

【俸給③：本府省課室長級の俸給体系見直し】

骨格案

管理職については現在でも職責重視のメリハリをつけた体系となっているが、組織パフォーマンス向上の観点で管理職の果たす役割の重さに鑑み、本府省課室長級(行(一)8級相当以上)について、各級最低水準を引き上げ級間の重なりを基本的に解消するとともに、号俸を大きくくり化し、成績優秀の場合のみ昇給する方針を提示。これにより、給与上昇は昇任・昇格を基本とし、一定の水準を確保しつつ、優秀者は水準が大きく上がる仕組みとしていくことをめざしている。

・行(一)8級以上の俸給体系見直しについては、俸給表を再編して級間の水準の重なりをなくして号俸を大きくくり化、昇格メリットを拡大する一方で昇給制度も見直すという案をたたき台でお示した。この項目に関しては、昇給の取扱い等についてご意見もいただいたことを踏まえ、大枠の制度コンセプトとしてはたたき台での案を維持しつつ調整を行った。

・資料の順番とは前後するが、主な変更点を申し上げると、まず、昇格メリットを更に拡大し、役割・職責が上がった時点でそれにふさわしい処遇を確保するという趣旨をより明確にする。また、昇給については、上位区分の人員分布率について、A10%、B30%をという現行の割合を原則とするが、各府省の事情に応じた運用を可能とし、メリハリをつけつつ毎年のパフォーマンスに適切に報いられるよう、一定の基準の下、各府省の判断で1号俸昇給するB区分の人員を拡大することができるよう措置することを考えている。また、俸給表構造については、昇格メリットとの関係で適切な水準が確保されるよう再調整を行った。そのため、前回は現行3～7号俸を新1号俸としていたものが4～8号俸となっている。

・行(一)以外の俸給表についても今回記載している。行(一)の8～10級と同様に位置付けられる級、具体的には、※にあるとおり、専行6～8級、税務8～10級、公安(一)9～11級、公安(二)8～10級、教育(一)4

・5級、研究5・6級、医(一)4・5級について、同様の対応を基本に見直しを行う。

【ボーナス①：最優秀者のボーナス上限引き上げ】

骨格案

若手・中堅優秀者の給与の伸びが鈍る傾向等を踏まえ、人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から、勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限を引き上げ、優秀者にはより高い処遇を可能とする方針を提示。

・勤勉手当については「特に優秀」区分の成績率上限を平均支給月数の3倍に引き上げる方向に変更はなく引き続き検討している。この点、上位の成績区分に充てる原資についてお尋ねが多くあったので、これは現行の扱いを維持する(新規の原資措置は行わない)という方針を明確にする意味で追記した。

・2ポツ目、上位の人員分布率について各府省の裁量で柔軟に適用できるようにする方針も変わらない。※書きでマーカを引いているが、具体のイメージをお持ちいただくために追記したもので、特に新たな情報ということではない。

【ボーナス②：特定任期付職員のボーナス拡充】

骨格案

高度専門人材については特別の給与体系を設けているところだが、人材確保に当たり更に競争力ある年収水準が必要との指摘があることから、特定任期付のボーナスを拡充し、勤務成績を反映することにより年収水準の引き上げを可能とする方針を提示。

・特定任期付職員のボーナスについては、特定任期付職員業績手当を廃止し、期末・勤勉手当を支給する形でボーナスを再編する方向で引き続き検討している。

・期末・勤勉手当の具体的な水準については、たたき台の際に、勤務成績優秀者の場合には、現行の期末手当（現行年間3.4月）及び特定任期付業績手当の合計よりも高くなるような設定という案を示したが、成績標準者については、現行の期末手当と同水準になるように検討している。

・3ポツは今回追記したものだが、特定任期付職員の勤勉手当の成績区分や成績率の決定は、一般の給与法職員とは別に特任職員の中で決定する制度とする方向で検討している。また、業績評価等に基づいて成績率を決定するという点では、普通の職員と同様とする方針である。

【手当①：地域手当大きくくり化等】

骨格案

地域手当については、市町村単位で細かく水準差が生じていることに対して不均衡であるとの指摘もあることを踏まえ、円滑な人事配置を通じた組織パフォーマンスの向上の観点から、最新の民間賃金反映と合わせて、級地区分の設定を広域化するなど大きくくりな調整方法に見直す方針を表明。これにより人事異動時の影響緩和等を図ることとしている。また、広域的な異動の円滑化について、さらに措置を検討することも表明。

・地域手当の大きくくり化については、たたき台において、都道府県単位で広域化することを基本としつつ、都道府県内の民間賃金等を踏まえた必要な補正等について検討としていたが、今回その補正について追加した。中核的な市（都道府県庁所在地及び人口20万人以上の都市）について、当該地域における民間賃金の実態を踏まえて必要な補正を検討する。

・あわせて、級地区分の数や支給割合についても検討する旨をたたき台で記載していたが、この点については、現在の7段階の級地区分が設定されているものを5段階に再編成し、支給割合についても4%~20%の等間隔に設定することを検討している。

・さらに、※書きの部分である。1つめは確認的なことだが、各地域の級地区分の決定に当たっては、2013年~2022年の賃金構造基本統計調査のデータを使用する。現在よりも新しいデータを使うことによる変動も生じるということである。

・※の2つめだが、東京都特別区の支給割合については、この地域の民間賃金の状況等に鑑み、現状の20%を維持する方向で検討している。

・※の3つめ、東京都特別区以外の地域別の支給割合については勧告までお示しすることはできないが、最新の民間賃金データによる客観的な基準に基づいて決定する結果、現在と比べて支給割合が変動する地域は生じる。下がる地域が発生することも避けられないが、大幅に支給割合が変動する地域の取扱い等は引き続き検討していく。

・次に異動保障についてである。異動後3年目まで支給を延長する方針を既にお示ししているが、3年目の支給割合については、異動前の60%で検討している。また、※書きは2年目までの支給割合（1年目が100%、2年目が80%）については、変更しないことを確認的に記載している。

【手当②：扶養手当の見直し】

骨格案

配偶者に対する手当については官民とも変化が見られることを踏まえ、働き方やライフスタイルの多様化への対応の観点から、配偶者等に係る手当を見直し、子に係る手当を増額する方針を提示。

・配偶者に係る手当を廃止して子に係る手当を増額するという方針で引き続き検討している。見直し後の手当額などの詳細は、現在実施中の民調で調べている民間の家族手当の状況や、国公実態の結果を踏まえて検討していく。

【手当③：新幹線通勤に係る手当額見直し】

骨格案

異動に当たっての新幹線通勤のニーズの高まりを踏まえ、組織パフォーマンスの向上、働き方やライフスタイルの多様化への対応の観点で、新幹線通勤に係る通勤手当の額を見直

し、広域的な異動の円滑化を図る方針を提示。

・税制上の通勤手当の非課税限度額（1か月15万円）も踏まえ、新幹線・在来線の通勤手当の支給上限額を見直す方向で引き続き検討している。具体的には、現在実施中の民調で調べている民間の通勤手当支給状況等を踏まえて引き続き検討していく。

【手当④：採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給】

骨格案

民間からの採用者を始め、採用時から新幹線通勤や単身赴任が発生していることを踏まえ、人材確保や働き方・ライフスタイルの多様化への多様化の観点から、新幹線通勤に係る通勤手当や単身赴任手当の適用範囲について、異動による場合だけでなく採用による場合も含むよう拡大する方向性を提示。

・採用に伴い新幹線通勤・単身赴任となった者についても新幹線特例による通勤手当や単身赴任手当を支給する、その「採用」については民間から専門人材を採用するような場合に限らず拡大するという方向で引き続き検討していく。

【手当⑤：管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大】

骨格案

地方を含めた管理職員について、緊急対応等で深夜に及ぶ超過勤務を相当程度行う実態もあることから、平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯の拡大や支給要件の明確化を行い、勤務実態に応じた処遇の確保をめざす方針を提示。

・平日深夜の管理特勤の支給対象時間について、現行の午前0時～5時よりも早い時間から支給対象となるよう拡大する、支給対象となる業務について具体例を列挙するなどにより支給要件を明確化する、という方向で引き続き検討していく。

【手当⑥：定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大】

骨格案

近年、再任用の職員についても転居を伴う異動を余儀なくされるなど人事運用の変化がみられることを踏まえ、組織パフォーマンスの向上の観点から、現在は職務関連を中心に支給している手当について、支給範囲を拡大し、多様な人事配置での活躍を支援する方向性を提示。

・定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員に対して、異動の円滑化に資する手当を支給する方向で引き続き検討していく。

これに対して、高柳副事務局長は、まず以下の通り質した。

最初に、「アップデート」全体について、我々の総合的な見解を述べておきたい。

1. 給与構造改革（2005年）、給与制度の総合的見直し（2014年）のように、「全職員の給与を一律に切り下げてから地域ごとの民賃に合わせた手当を割り振る」という手法を、今回は採用しない点には留意した上で、今後の交渉・協議には臨んでいきたい。

2. 地域間格差の縮小、初任者・若手の処遇改善、通勤手当・単身赴任手当等の改善、再任用職員の処遇改善等について、いずれも詳細が定かではなく、不安な面が大きいものの、人事院として、こういった方向性であることは留意したい。

3. 人材確保が喫緊の課題であることについては、大いに同意するし、そのために、新規採用者及び若手職員の処遇改善や、優秀な民間人材獲得に向けた方策を進めることについても反対するものではない。しかしながら、一方で在職者、特に、地方で勤務する、一般職採用の中堅層以上の非管理職職員には制度見直しによるメリットを感じにくいものとなっていると指摘せざるを得ない。さらに、各種手当等においてマイナスとなることが想定される職員層にとっては、職務への意欲を減退させる要因となることが懸念される。これらの職員は数も多く、その影響は公務全体に及ぶと理解すべきである。そのため、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとなるよう、引き続き、公務員連絡会との交渉・協議を求めたい。

4. 成績優秀者や実績を上げた者を適正に評価すること、それ自体は理解の範疇にあるが、その前提となるのは、人事評価や成績判定の客観性・合理性・公正性が必要十分に担保されていることである。また、それ以外の職員も含めた納得感が必要である。人事行政諮問会議での議論でも、現行の評価制度の問題点が指摘され、職員からの不満の声が挙がっているこ

となどが紹介されたものと思うが、やはり、この間指摘している通り、内閣人事局への働きかけも含めて、評価制度等の検証をまず行うべきものとする。

これに対し、本間参事官は以下の通り回答した。

職員各層から理解が得られるようにするという点については理解している。人材確保については若手職員に重点を置きつつ、中高年層も含め役割、活躍に応じた処遇やライフスタイル、働き方に応じた給与の対応も講じているところだが、引き続き皆様のご意見を伺いながら進めていく。

能力・実績に応じた処遇の前提として人事評価が重要という考えは我々も同じである。いま指摘された通り、人事行政諮問会議でそのような議論が行われていることは認識している。給与制度のアップデートをしっかりと動かしていくためにも、人事評価については適正な運用に取り組む必要があると考えている。

更に、個別の課題について、高柳副事務局長は次の通り質した。

1. 「係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準引き上げ」について
「号俸カットのイメージ」について、今回の勧告に伴って昇格時号俸対応表の見直しも行われる、すなわち、昇格時の、次の級への「飛びつき方」も現在とは異なってくる可能性がある、ということか。
2. 「最優秀者のボーナス上限引き上げ」について
「上位の成績区分に係る原資は現行を維持」については、私どもも、一昨年の勧告などを念頭に、懸念を表明してきたところであり、その点も踏まえたものとして受け止めたい。
3. 「地域手当の大きくくり化」について
 - ①地域手当が支給される地域とは、引き続き「民間賃金との比較において93ポイント以上の都道府県」と理解して良いか。
 - ②「都道府県庁所在地及び人口20万人以上の都市について、当該地域における民間賃金の実態を踏まえて必要な補正」とあるが、要するに、「中核市レベル以上の都市」と理解する。その上で、具体的にどのような要因が生じ得ることから補正を検討することとしたのか、ご教示願いたい。
 - ③「5段階に再編成し、支給割合についても4%～20%の等間隔に設定」とは、要するに、4%、8%、12%、16%、20%であると考えている。すなわち、地域手当が支給されない地域も含めて、合計6区分に分かれる、ということだと理解する。その上で、このように再編成した理由、4%刻みとしたことの理由をご教示願いたい。
 - ④「大幅に支給割合が変動する地域の取扱い等は引き続き検討」と記載されている。今回は、級地区分の数及び支給割合が（大きく）変わるので、このような記載になっている、ということか。その上で、前回2014年の見直し時と比較して、民賃状況にどのような変化が生じているのか、いないのか、全国平均（＝100）とした場合の地域間格差の現状について、概要をご教示願いたい。
 - ⑤「各地域の級地区分の決定に当たっては、2013年～2022年の賃金構造基本統計調査のデータを使用」という点について、確かに「10年間のデータを使用」という点では、そうなるものと理解するが、最新の厚労省の同調査では2023年についても、データが公表されている。昨年のデータを参考にしない理由は特段何かあるか。
4. 「扶養手当の見直し」について
 - ①社会的な情勢の変化や、民調結果においても、配偶者に手当を支給している事業所が、全事業所の4割強まで減少していることは承知しているし、「配偶者の就業選択にニュートラルな方向で見直しを行う」という考え方自体は理解できる。その上で、「廃止」の意味するところについて確認したいが、現在、行（一）8級で3,500円、以外は6,500円支給されており、これを全て廃止するということか。
 - ②また、全社会的な賃上げトレンドの中で、「子ども無し・（ほぼ）専業主婦（夫）の配偶者のみ」の職員にとっては、「6,500円」は大きなインパクトを持つ数字であることを理解していただきたい。そのため、見直しにあたっては十分な配慮措置が必要であり、この点、われわれとの交渉・協議を踏まえて検討することを求めている。
5. 「新幹線通勤に係る手当額見直し」「採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給」「定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大」について

これらについては、今回もより具体的な案とはならなかった。ご承知の通り、いずれも、関係する職員の関心は高く、期待も大きい。改めて、いずれの項目も、より拡大する方向での検討を強く要請しておきたい。

以上に対して、本間参事官は次の通り回答した。

1. について

カットされた号俸については当然「飛びつき方」は変わる。影響については精査する必要があるが、初号飛びつきが増えるということ以外に広く影響が及ぶものではないと考えている。

2. について

改めてのスタンスということで承った。

3. について

①前は俸給表の水準全体を引き下げることに伴い地域手当の支給基準を調整したが、今回は俸給表全体を見直す内容ではないので、93ポイント以上という考え方は変わらない。

②都道府県単位を基本とするが、同一都道府県内でも県庁所在地や都市部においては全国展開する企業の支社や支店が存在し、都市部以外の地域と民間賃金水準の構造的な違いが見られる点を踏まえ、県庁所在地及び人口20万人以上の都市については補正を検討するとしたものである。補正の対象となった都市についてはその市の賃金指数で支給割合を算出した上で、都道府県の支給割合と比較して市単独で見た方が高いのであれば、市の支給割合を使う方向で検討している。

③ご理解の通り、非支給地の0%と、4%、8%、12%、16%、20%という区分になる。そのようにした理由は、大きくり化によって地域をまたぐ人事異動時の影響緩和と給与事務負担の軽減を図るという観点から、なるべくシンプルで分かりやすい制度にするためである。

④10年前の書きぶりとの相違については、特段意図したものではない。今回の基準に当てはめると大幅に変動するところがあるということである。その上で、民間賃金の状況については、今回、支給地域を大きくり化することで、都道府県単位で考えており、市町村単位で考えていた10年前とは単純に比較することは難しいと考える。

⑤確かに2023年のデータは公表されているが、公表値をそのまま使うのではなく、特別集計をかけて賃金指数を算出するため、その分の作業時間や検討時間を踏まえると2022年までの10年間のデータを使用するということになる。

4. について

①全て廃止する考えである。

②一部の方にとって6,500円は一定のインパクトがあるとの意見は承知している。今後、民間の状況や全体のバランス等も見ながら対応や配慮措置の要否等、皆様の意見も聞きながら検討していく。

5. について

強い要望として承った。

その後、各交渉委員からは以下の発言があった。

①新幹線通勤について、特別料金2分の1という現行制度の取扱いは引き続き検討するとの理解で良いか。

②定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大、つまり「異動の円滑化に資する手当を支給」については、必ずしも民調結果に左右されないと思うが、これも人事院勧告の時期にならないと具体的なものは示されないのか。

③号俸カットや昇格・昇給について、今回の見直しで、いわゆる年度内の制度上昇分が増えるのではないかと受け止めている。国家公務員で言えば、現在1年で1.7%から2%程度上昇しているものと受け止めているが、今回の見直しによる実際のイメージとしては如何か。

④地域手当に関連して、「官署指定」については全て撤廃するのか。

⑤繰返しになるが、扶養手当について、緩和措置のようなことは考えているのか。

⑥「係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準引き上げ等」に関して、中間層を細分化した場合の運用のイメージの中身としてどのようなことを検討しているのか。

これに対し、本間参事官は次の通り回答した。

- ①その通りである。
- ②紙ベースでお示しするのは今回が最後になる。そのため具体的な内容については勧告期の説明の中で行われるものとする。
- ③必ずしも上がるとは言えないのではないかと。少なくとも管理職については昇格メリット拡大の一方で標準では昇給なしとなる。また、いわゆる制度上昇分があったとしても翌年の民調でまた調整されるものと考えている。大幅な影響があるとは考えていない。
- ④現状では大枠として地域手当について議論しており、官署指定については今後の議論になるものとする。
- ⑤地域手当のように明示的に検討するとは記載しておらず、全体としては廃止するというところまで打ち出した段階であり、それ以上の詳細については今後の検討になる。
- ⑥記載している通り、運用のイメージとして5級と6級の間で線引きをしているが、必ずしもこれに限定するわけではない。趣旨は職員の能力・実績に応じて細かく昇給管理できるようにするというものであり、具体的な要件や基準については今後検討する。

最後に高柳副事務局長は

「本日ご説明いただいた内容は、各種手当など、今なお具体案が不明瞭である部分が少なくない。冒頭に指摘した通り、これらは見直しの方向性によっては、個々の職員に多大な影響を与えるものであり、引き続き、我々との十分な協議のもと、より早い段階での方向性の明示を求める。いずれにしても、本日は初見の段階であり、再度本素案をもとに協議したい」と述べ、この日の交渉を終えた。

 [給与制度のアップデート措置事項素案【配布用】.pdf \(application/pdf\)](#)

以上

取扱注意（各県本部どまり）

給与制度のアップデート 措置事項素案

項目 俸給①新卒初任給の引上げ

措置事項案

①行（一）については、

- 一般職（大卒・高卒）の初任給（1級25号俸、1級5号俸の俸給月額）について、本年の職種別民間給与実態調査結果を踏まえ地域手当非支給地における民間初任給の令和7年の平均水準を念頭に引上げ

※令和5年の地域手当非支給地における民間初任給の平均水準及び対前年増加率は、大卒が202,910円（+1.2%増）、高卒が169,218円（+1.9%増）

民間の初任給水準は、今後も増加することを想定

- 総合職（大卒）の初任給については、俸給表備考で別途の額を設ける措置を廃止し、俸給表上の2級1号俸の額を適用。俸給月額の水準は、現行の採用試験制度導入時の一般職との初任給差を参考に引上げ

※現行の採用試験導入時の初任給は、総合職（大卒）が181,200円、一般職（大卒）が172,200円

- 上記引上げを踏まえ、初任給周辺の俸給月額を中心に、号俸間・級間のバランスを考慮して引上げ

②行（一）以外の俸給表については、新卒初任給の対象となる職務の級について行（一）における対応と同様の対応を基本に引上げ

※その他、行（二）及び海（二）の1級については、近年の採用状況等を踏まえ、初号近辺の号俸をカット

項目 俸給②係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準引上げ等

措置事項案

①行（一）については、

- 3～7級の初号近辺の号俸（4～16号俸程度）をカットし、各級の俸給の最低水準を引上げ。これにより、民間人材等の採用時給与を改善するとともに、早期に昇格する者の昇格メリットを拡大

※カットされた号俸に在職する職員については、直近上位の号俸に切替え。これに伴う在職者調整は実施しない

- あわせて、昇給について以下の措置を検討

- ・ 初任層（1・2級）の上位昇給区分の人員分布率を拡大（A+B合計20%→25%）

- ・ 8 級以上の俸給体系の見直しに伴い、7 級を中間層（現行 3～6 級、人員分布率 A 5%・B 20%、標準 4 号俸昇給）に繰入れ
- ・ 各府省の実情に応じ、中間層を更に細分化して昇給区分を決定することができるよう措置

②行(一)以外の俸給表については、行(一)における対応と同様の対応を基本に見直し

(行(一)の初号近辺の号俸カットのイメージ)

	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級
カット号俸数	4 号俸	8 号俸	8 号俸	12 号俸	16 号俸

(中間層を細分化した場合の運用イメージ)

中間層	7 級	A : 5 % B : 20%	→	中間層	7 級	A : 5 %
	6 級				6 級	B : 20%
	5 級				5 級	A : 5 %
	4 級				4 級	B : 20%
	3 級				3 級	

項目 俸給③本府省課室長級の俸給体系見直し

措置事項案

①行(一)については、

- 8～10 級の俸給表構造を、管理職層全体の水準としてバランスが取れるよう再編成(各級の俸給の幅を揃え、級間の水準の重なりを解消し、号俸を大きくくり化(現行の 4～8 号俸程度 = 1 号俸))

※ 8～10 級に在職する職員については、直近上位の号俸に切替え。これに伴う在職者調整は実施しない方向で検討

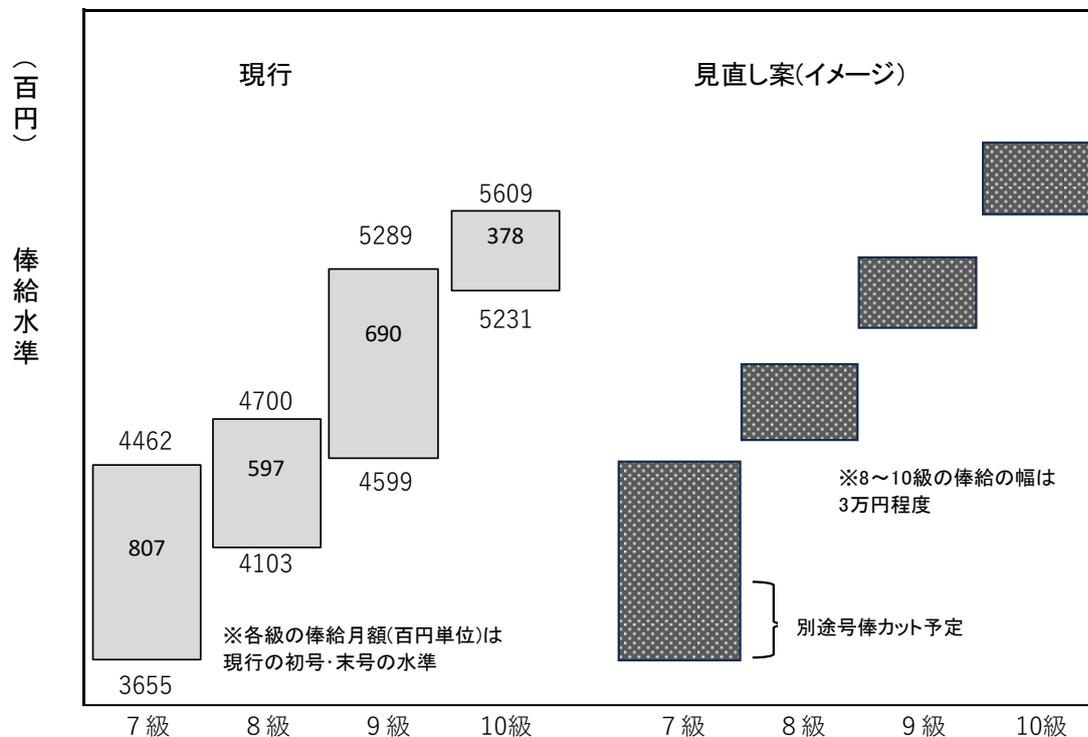
- 各級の全ての号俸で昇格メリットを引き上げ、役割の上昇に見合った給与上昇を確保。これを前提に、8 級以上の管理職層の昇給号俸数については、A 区分は 2 号俸(現行は 8 号俸)、B 区分は 1 号俸(現行は 6 号俸)、C 区分は 0 号俸(現行は 3 号俸)に設定

※ 7 級は中間層に繰入れ(前述)

※ 上位昇給の号俸数は 55 歳超職員も同様。人員分布率については現行(A:10% B:30%)を原則とした上で、一定の基準の下、各府省の判断で B 区分を拡大することができるよう措置

②行(一)以外の俸給表については、行(一)の 8～10 級と同様に位置付けられる管理職員の級において、行(一)における対応と同様の対応を基本に見直し

※ 管理職員の俸給体系を導入する行(一)以外の俸給表及び級は、専門行政 6～8 級、税務 8～10 級、公(一) 9～11 級、公(二) 8～10 級、教(一) 4・5 級、研究 5・6 級、医(一) 4・5 級



項目 ボーナス①最優秀者のボーナス上限引上げ

措置事項案

①一般職員と特定管理職員の勤勉手当について、「特に優秀」区分の成績率上限を平均支給月数の3倍に引上げ

※「特に優秀」区分の上限以外の成績率についての考え方や上位の成績区分に係る原資は現行を維持

②あわせて、上位の成績区分の人員分布率について、「特に優秀」と「優秀」の合計は維持しつつ、各府省の裁量により、「特に優秀」区分の適用者を増やせるよう設定

※一般職員の場合【現行】「特に優秀」5%以上、「優秀」25%以上→【見直し案】「特に優秀」と「優秀」の適用者を計30%以上(うち「特に優秀」を5%以上)と設定
これにより例えば「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能に

項目 ボーナス②特定任期付職員のボーナス拡充

措置事項案

①特定任期付職員業績手当を廃止し、特定任期付職員のボーナスを期末・勤勉手当に再編

②期末・勤勉手当合計でのボーナスの水準について、成績標準者では現行の期末手当(現行:年間3.4月)と同水準とし、勤務成績優秀者の場合は、現行の期末手当及び特定任期付職員業績手当の合計よりも高い水準が可能となるよう設定

- ③勤勉手当については、特定任期付職員の中で、一般職員等と同様に業績評価の結果等に基づいて成績率を決定

項目 手当①地域手当の大きくくり化等

措置事項素案

①地域手当の級地区分については、

●都道府県単位で広域化することを基本とする。中核的な市(都道府県庁所在地及び人口20万人以上の都市)については当該地域における民間賃金の実態を踏まえ必要な補正を検討

●級地区分を現在の7級地から5級地に再編成するとともに、支給割合についても4%～20%の等間隔に設定

※各地域の級地区分の決定に当たっては、平成25年～令和4年の「賃金構造基本統計調査」のデータを使用

※東京都特別区の支給割合は現状維持を想定

※支給割合が大幅に変動する地域の取扱い等について検討

②地域手当の異動保障について、異動3年目については異動前の支給割合の60%を支給

※異動1年目及び2年目の支給割合については、現行の水準を維持

項目 手当②扶養手当の見直し

措置事項素案

①配偶者に係る扶養手当は廃止した上で、子に係る手当を増額

※現行の扶養手当の月額、配偶者等＝6,500円(行(一)8級相当は3,500円、9級以上相当は不支給)、子＝10,000円(16歳年度～22歳年度は15,000円)

②見直し後の手当月額等の詳細は、本年の職種別民間給与実態調査・国家公務員給与等実態調査結果も踏まえて検討

項目 手当③新幹線通勤に係る手当額見直し

措置事項素案

①通勤手当の非課税限度額も踏まえ、新幹線(特急等を含む)・在来線に係る通勤手当の支給上限額を見直し

※公共交通機関の利用に係る非課税限度額は、1箇月当たり15万円

※現行の通勤手当の支給上限額は、新幹線等の特別料金等が2分の1相当額で2万円を上限に支給、普通交通機関の運賃相当額は5.5万円を上限に支給

②具体的な支給額は、本年の職種別民間給与実態調査結果等で把握した民間の支給状況等を踏まえて引き続き検討

項目 手当④採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

措置事項案

①採用に伴い新幹線通勤又は単身赴任となった者について、距離等の他の要件を満たす場合には、それぞれ新幹線特例(特急等を含む)による通勤手当又は単身赴任手当を支給

※新幹線通勤の要件は、通勤距離 60km 以上又は通勤時間 90 分以上、かつ、新幹線利用で通勤時間が 30 分短縮などがある

※単身赴任手当の要件は、配偶者の住居からの通勤距離 60km 以上や、やむを得ない事情(父母の介護等)による別居であることなどがある

②「採用」の範囲を、専門人材の採用から拡大

項目 手当⑤管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大

措置事項案

①平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間について、より早い時間帯から対象となるよう拡大(現行は午前 0 時～午前 5 時)

②支給対象となる業務の具体例を列挙するなど、支給要件を明確化

項目 手当⑥定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

措置事項案

①定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に、異動の円滑化に資する手当を支給
(支給額は一般の職員と同様)

【参考】都道府県単位の賃金指数一覧

	センサス 10年平均	賃金指数		センサス 10年平均	賃金指数
全 国	304.8	100.0			
北 海 道	268.4	88.0	滋 賀	296.1	97.1
青 森	238.1	78.1	京 都	305.5	100.2
岩 手	241.3	79.2	大 阪	325.7	106.9
宮 城	280.7	92.1	兵 庫	300.6	98.6
秋 田	242.9	79.7	奈 良	297.1	97.5
山 形	246.7	80.9	和 歌 山	278.0	91.2
福 島	264.2	86.7	鳥 取	251.7	82.6
茨 城	298.1	97.8	島 根	253.6	83.2
栃 木	291.7	95.7	岡 山	278.0	91.2
群 馬	282.6	92.7	広 島	291.3	95.6
埼 玉	300.8	98.7	山 口	273.4	89.7
千 葉	303.0	99.4	徳 島	269.0	88.3
東 京	374.8	123.0	香 川	277.2	90.9
神 奈 川	334.8	109.8	愛 媛	260.7	85.5
新 潟	263.7	86.5	高 知	257.9	84.6
富 山	276.7	90.8	福 岡	283.8	93.1
石 川	278.7	91.4	佐 賀	249.6	81.9
福 井	273.6	89.8	長 崎	253.6	83.2
山 梨	282.4	92.7	熊 本	257.4	84.5
長 野	279.7	91.8	大 分	258.1	84.7
岐 阜	282.9	92.8	宮 崎	239.5	78.6
静 岡	289.8	95.1	鹿 児 島	253.1	83.0
愛 知	315.7	103.6	沖 縄	242.7	79.6
三 重	294.7	96.7			

※2013～2022年賃金センサスのデータ10年分を平均し、全国平均を100として賃金指数を算出。

<当面の闘争方針補足提起>

県人事委員会等との交渉ポイントについて

【前提となる事項】

- ・交渉にあたっては人事委員会が措置事項案を入手していないことを前提にしてください（人事院から説明を受けているのは府省の人事担当までで、事実として入手していません。県本部から人事委員会に渡すこともNGです。）
- ・したがって、人事院がすでに明らかにしている情報＝2023 人勧の内容で、「現時点における人事委員会としての考え方」等を明らかにするよう取り組んでください。

【要求事項】

- ・「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の具体化にあたっては、一律に国の制度変更に準じた扱いとすることなく、自治体の実態を踏まえて主体的に検討すること。とりわけ勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限引き上げは行わないこと。また、扶養手当、地域手当については、引き下げを行わないこと。（当面の闘争方針に記載済み）
- ・本年の人事院勧告で予定されている「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」にあたり、人事委員会としての受け止めと本県（本市）における対応について、現時点での考え方を明らかにされたい。（今回補足した項目）

【事項ごとのポイント】

○給料表（俸給表）関係

- ・初任給の引き上げ水準について、本年度の民調結果をもとに勧告するのか、それ以外のことを考えているのか。
 - ・3級から7級までの給料表について、最低水準の引き上げ（各級初号から号給のカット）を検討しているのか。検討しているとして、その幅はそれぞれどの程度か。影響を受ける割合や年代はどの程度のゾーンとなるのか。実施する場合、あくまでも国家公務員に準拠するべきという考え方に基づくものなのか、人事委員会としての独自性を持ったうえでのものなのか。
- ※8～10級の俸給体系を職責重視については、対象が幹部層に該当するため、考え方等を質すかどうかについて従来の労使関係や交渉実績に基づいてそれぞれ判断してください

○手当関係

・扶養手当の見直しについては、人事院勧告と民調結果との関係についてどう考えるのか。

・(人事評価をもとにした勤勉手当の配分をより優秀者へ厚くに関連して)人事評価制度を活用した昇給や一時金への反映については、組織全体のパフォーマンスやモチベーション向上の観点から効果は疑問であり、かつ労使が自主的に交渉し決定すべき事項であることから、勧告には盛り込むべきでないと考えますが、2024 人勧で見直しが見込まれる中でどう考えているか。

・新幹線通勤にかかる手当額の見直しについて、現在上限に達している職員数と額の分布について把握しているかどうか。また、2024 人勧で見直し対象となる新幹線通勤以外の通勤、とりわけ有料道路利用にかかる見直しについて、どう考えるか。

・(地域手当支給県等)地域手当の大きくくり化が、都道府県単位であった場合に、その影響についてはどのように想定しているか。10 年ごとの支給地の見直しも同時に行われることとなるが、比較対象となるこの10年間の賃金構造調査結果について、全国平均と当県(市)の傾向を把握しているか。差は(拡大、縮小)どういう傾向にあるか。

【その他関連すること】

・来年度の新規採用者の採用にかかる応募状況について、前年度比、プラスかマイナスか。

・全国的に地方公務員の採用試験応募者の減少、中途退職者の増が指摘されているが、当県(市)における状況についての認識如何。

・人事院勧告における「給与制度のアップデート」が、賃金水準を下げる方向に作用することになった場合、人事委員会が仮に追従するようなことになれば、一層公務員離れを加速させることになることの認識はあるか。

2. 賃金・労働条件改善をめぐる人勧期を中心とした取り組み

【2024人勧期闘争における基本的考え方】

1. 2024連合春闘は、「物価上昇を上回る持続的な賃上げをめざす」との基本方針の下、多くの組合で2023年を上回る要求が行われ、30年ぶりに賃上げ要求の平均が5%を上回りました。

5月8日公表の第5回回答集計では、平均賃金方式で回答を引き出した組合の加重平均が15,616円・5.17%と、2023年同時期と比べると4,693円増・1.50ポイント増となり、2023年に引き続き、比較できる2013年調査から過去最大の大幅な賃上げとなりました。

2. 公務員連絡会は春闘交渉の中で、2024人勧は例年通りのスケジュールに沿って取り組むことを確認しています。また2024年の民間給与実態調査は4月24日～6月14日の期間で、調査を行うこととしています。

2024春闘では多くの組合が賃上げを勝ち取っていますが、企業規模により状況は異なり、月例給および一時金に関する民調結果への影響を注視する必要があります。

賃金をはじめとする公務員の労働条件については、交渉・合意によって決定されるべきものであるとの基本的考え方に立ち、給与改定にあたっては、精確な調査による公平・公正な官民比較を求めます。引き続く物価高騰の下、組合員の不満感が増している中、2024年度賃金については、好調な民間春闘の妥結状況を踏

まえつつ、全職員の生活改善にむけた給与勧告の実現をめざします。

【2024人事院勧告にむけた人事院への要求事項】

3. 公務員連絡会方針を踏まえ、人事院に対し、各課題について以下の通り求めるとともに、十分な交渉・協議、合意を求めます。

(1) 公務員労働者の賃金について

① 給与改定勧告にあたっては、全職員に対する月例給の引き上げ勧告を行うこと。

② 一時金については、精確な調査と官民比較を行い、支給月数を引き上げるとともに、期末・勤勉の適正な配分を行うこと。

(2) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

① 月例給・一時金・各種手当を取り扱う総合的な見直しであることを踏まえ、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとする。

② 地方公務員等にも広く影響を与える課題であることから、適宜早い段階での情報提供を行うとともに、公務員連絡会と十分な協議を行うこと。

③ 地方における職員の処遇改善と人材の確保にむけて、地域手当の改善とあわせて、初任給近辺の俸

- 給月額引き上げを確実に行うこと。
- ④ 勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限引き上げについては、それを実施すべき合理的な理由を明らかにすること。また、引き上げにあたっては、2022年10月から施行されている改定された評価制度の検証を前提とすること。
- ⑤ 新幹線通勤等にかかる手当額見直しについては、精確な官民比較に基づき、確実に引き上げること。また、現在の通勤手当の問題点を踏まえ、普通交通機関も含めた総合的な見直しを行うこと。
- ⑥ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給については、採用全般を対象とするとともに、現在すでに新幹線通勤や単身赴任をしている者を対象とすること。
- ⑦ 地域手当について、地域間格差を縮小するとともに、「大きくりの調整方法」により生ずる課題への具体的対策について、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。
- ⑧ 扶養手当の見直しについて、経過措置等を講ずるとともに、その具体的な内容について、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。
- ⑨ 現在再任用職員に支給されていない手当について、定年前職員や定年延長職員との均衡などを踏まえつつ、各種手当の支給範囲を極力拡大すること。
- ⑩ のちの60歳前後の給与カーブに関する課題の検討にむけて、60歳以上の職員の給与に関しても精確な官民比較を行うことを基本に、中長期的な給与カーブ全体のあり方について、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。
- ⑪ 寒冷地手当や特勤手当など、関連して見直しが見られる手当について、地域事情等を十分に踏まえて検討すること。
- (3) 労働諸条件の改善について
- ① 労働時間の短縮とワークライフバランスの実現にむけて次の事項を実現すること。
- ア 「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化と各府省に対する指導強化
- イ 職員の過重労働の主な要因となっている要員不足の解消
- ウ 11時間の勤務間インターバルの確保
- エ 育児・介護など両立支援制度の改善と取得しやすい職場環境の整備
- ② ハラスメント対策にかかる体制を強化し、幹部・管理職員に対する研修の充実、指導の強化をはかること。
- (4) 非常勤職員等の制度および処遇の改善
- ① すべての非常勤職員等の給与を引き上げること。
- ② 改正「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、着実な処遇改善をはかること。
- ③ 2023年の勧告時報告に基づく「非常勤職員制度の運用等の在り方の検討」については、非常勤職

員制度全体を射程に入れた抜本的な改善をはかること。

- ④ 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との均等待遇をはかるとともに、無給休暇を有給化すること。

【2024人勸期闘争にむけた諸行動等の取り組み】

4. 2024人勸期闘争について、次の通り取り組みを配置します。具体的な日程は発文で指示します。

- ① 人事院への要求提出
 - ・ 6月19日
- ② ブロック別申し入れ行動
 - ・ 7月中旬（予定）
- ③ 全国統一行動
要求の実現にむけて次の通り設定し、時間外職場集会を開催します。
 - ・ 第1次全国統一行動 6月20日
（対人事院要求提出の翌日）
 - ・ 第2次全国統一行動 7月24日
（中央行動にあわせて）
 - ・ 第3次全国統一行動 8月上中旬
（人事院勧告日の翌日）
- ④ 中央行動
 - ・ 7月24日 東京（予定）

5. 県本部・単組は、人勸期要求に関わる職場学習会を実施するなどして情報共有と取り組みを意思統一した上で、職場決議または団体署名を実施し、6月30日までに本部に提出します。

【地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める取り組みについて】

6. 総務省は4月24日、「社会の変革に対

応した地方公務員制度のあり方に関する検討会 給与分科会」の中間論点整理を公表しました。その内容は、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」（2006年）で考え方が刷新された「国公準拠」の解釈について、改めて当時の考え方を振り返りつつ、主に地域手当の支給地域について①都道府県単位化、②圏域化、③市町村単位のそれぞれの課題を併記し、中間的な整理をしたものとなっています。分科会は引き続き8月下旬の最終報告にむけて議論を続けることとされています。

7. 本部は、総務大臣宛の組合員署名を背景に、下記の3点を求めて公務員部長交渉を行います。

- ① 人事院が検討している「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の具体化にあたっては、国の制度変更に準じた扱いを自治体に求めないこと。
- ② 現行、給与制度については、国家公務員の給与制度を基本とすべきとされているが、地方の実態と自主性を尊重した柔軟な対応を可能とすること。
- ③ 国基準を上回る手当を支給したことによる特別交付税の減額措置については撤廃すること。

8. 本部は、地方三団体に対し、上記3点について国に働きかけるよう求め要請行動を行います。

9. 県本部・人事委員会設置自治体単組は、給与制度の見直し、とりわけ地域手当について、地方の実情に応じた制度とするよう、6月から人事委員会と協議を始め、人事委員会勧告にむけて交渉を積み上げます。

10. 県本部は、6月に市長会・町村会、県市町村課要請に取り組みます。
11. 単組は、国基準を上回る手当支給による特別交付税の減額措置の撤廃を求めて以下の通り取り組みます。
 - ① 6月議会にむけて地方自治法第99条に基づく議会意見書採択に取り組みます。
 - ② 例年8月下旬に募集が行われる地方交付税法第17条の4に基づく意見の申し出に取り組みます。

【2024人事委員会勧告にむけた取り組み】

12. 県本部・単組は、2024人事委員会勧告対策の強化のため、次の取り組みを行います。
 - (1) 人事委員会勧告が市町村の賃金確定に与える影響の大きさを踏まえ、人事委員会対策にむけた体制を構築します。

交渉にあたって県本部は、県職労・政令市職労、各都道府県の公務員連絡会構成組織などと連携し、交渉体制を強化します。また、地域ブロックの人事委員会の協議体への対応もはかります。
 - (2) 人事委員会への要求提出は、人事院への要求提出日を基準とし、下記の通り要求するとともに、勧告まで継続的な交渉・協議を行います。
 - ① 2024年の給与改定にあたっては精確な調査と公平・公正な公民比較に基づき、月例給の水準を引き上げる勧告を行うこと。初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。

- ② 一時金については、精確な調査と公民比較を行うことを求め、支給月数を引き上げること。
- ③ 諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づくこと。住居・通勤手当については、地方の実情に応じた制度設計とすること。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を引き上げること。また、寒冷地手当の維持・改善をはかること。
- ④ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の具体化にあたっては、一律に国の制度変更に進じた扱いとすることなく、自治体の実態を踏まえて主体的に検討すること。とりわけ勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限引き上げは行わないこと。また、扶養手当、地域手当については、引き下げを行わないこと。
- ⑤ 各人事委員会の勧告にむけた調査や作業にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。
- ⑥ 会計年度任用職員制度について、法制度の趣旨を踏まえた適切な制度となっているか人事委員会として主体的な検証を行い、必要に応じた勧告等を行うこと。
- ⑦ 労働基準監督機関として主体的に役割を果たし、時間外労働の上限規制の適切な運用をはかるとともに、11時間の勤務間インターバルを確保すること。また、勤務時

間を厳格に把握し、それに基づく時間外手当の支給が行われているかを監督するとともに、適切な取り扱いを推進すること。さらに、ワークライフバランスの実現にむけ、休暇・休業制度の取得推進や拡充をはかること。

- ⑧ 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。
- ⑨ 定年の段階的引き上げが開始されたことから、高齢職員の能力・経験の活用や、計画的な新規採用などさまざまな課題について必要な対応をはかること。また、再任用職員の職務・級の格付けなど現在の運用と処遇を抜本的に改善すること。
- ⑩ ハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則を踏まえた実効性のある措置を推進すること。

(3) 人事院勧告後、勧告内容に応じて、改めて人事委員会に要求提出を行います。

13. 本部は、公務労協地公部会に結集し、下記の交渉を実施します。

- ① 総務省に対し、人事委員会の自主性・主体性を尊重し、不当な関与をしないことを求めます。
- ② 全人連に対し、2024勧告の課題について要請します。

14. 人事委員会勧告対策の強化のため、自

治労人事委員会勧告対策会議を開催し、要求と交渉に関わる具体的対応などについて、協議、意思統一を行います。

【災害応急作業等手当の支給にむけて】

15. 能登半島地震を受け、総務省は1月19日に災害応急作業等手当について、現場業務を広く支給対象とする旨の通知を发出了しました。支給の実現にむけて、6月中に以下の通り取り組みます。

- ① すでに災害応急作業等手当が条例・規則等で規定されている自治体は、対象業務の拡大、手当額の引き上げについて求めます。
- ② 条例が未整備の自治体は、9月議会での制定をめざし、条例・規則の制定を求めます。
- ③ 支給にあたっては、業務開始日からの遡及適用を求めます。

【勤務間インターバルおよびフレックスタイム制への対応について】

16. 総務省は3月29日、人事院規則の改正を受けて、勤務間インターバルの確保およびフレックスタイム制の見直しに関する通知を发出了しました。職員の健康とワークライフバランスの確保および職員の事情・希望に応じた柔軟な働き方の実現にむけ、以下の通り取り組みます。

- ① 健康確保の観点から、当局に対し、11時間の勤務間インターバルの確保を求めます。
 - ア 11時間のインターバルが確保できない（21時半以降に及ぶ）長時間の時間外勤務が行われないよう、時間外勤務の縮減にむけて、適切な勤務

時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証などを求めます。

イ 11時間のインターバルを確保することを前提に、人員体制の確保を求めます。

ウ 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のものとして取り扱うことを原則に求めます。

- ② フレックスタイム制については業務の性質と職場の体制から導入の可否を判断し、組合員ニーズに沿い、かつ現場に負担のかからない形での制度導入を求めます。なお、導入にあたっては必ず本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、当局が一方的に繁忙期の勤務時間を長く割り振るなど、時間外勤務手当削減を目的として当局の都合で決められないように求めます。

【人事評価制度等への対応】

17. 定年の段階的引き上げにあわせて、総務省が人事評価結果の活用（勤勉手当、昇給、昇任・昇格、分限）について一層

圧力を強めています。改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。

その上で、制度導入から実際の運用・検証まで労働組合としてしっかり関与し、人材育成や長期的なモチベーションの向上に資する制度とすることを基本に、上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の確保などをめざすとともに、賃金水準の確保・改善の観点からも、早急に公正・公平な運用の確立に取り組みます。

18. 国の人事評価制度については、評語の細分化の見直しが行われましたが、これは国公の運用実態に基づいたものです。単組においては、引き続き、当該自治体の人事評価の評語および区分ごとの職員の分布など運用実態について明らかにし、国とは制度や実態ともに異なることを指摘しながら、機械的に国通りの見直しとならないよう、交渉・協議を行い、当局の姿勢・考え方の確認を行います。

19. 本部は、「人事評価制度の運用に関する調査」から抽出した好事例についての追加調査を行います。

給与制度見直しにむけた想定スケジュール

	公務労協	自治労本部	県本部・単組
2024年5月		5月末中央委（人勸期闘争決定） 人事院措置要項案の提示	
2024年6月	6/20 人事院要求書提出	・三団体要請 6/17 公務員部長交渉（署名提出）	6/3 対総務省署名〆切 ・人事委員会交渉 ・対市長会、町村会、県市町村課要請 ・議会決議
2024年7月	7/11 ブロック別申入行動 7/17 ブロック別申入行動 7/23 ブロック別申入行動 7/24 中央集会		7/1 団体署名・職場決議〆切
2024年8月		人事院勧告 8/28 人勸対策会議 8/29-30 定期大会 給与分科会最終報告（8月末予定）	
2024年9月		9/12 労担（確定闘争方針提起） 分科会報告を受けた総務省通知（想定） 9/25 臨時労担（仮）	総務省最終報告を受けた取り組み ・公務員部長交渉 ・人事委員会交渉
2024年10月			
2024年11月			第2週 確定闘争ヤマ場
2024年12月			

事務連絡

2024年6月6日

各県本部賃金・労働条件担当者様

全日本自治団体労働組合

総合労働局長 林 鉄兵

2024 賃金等制度調査の回答状況点検のお願い（その2）

連日の取り組みに心から敬意を表します。

さて、2024 賃金等制度調査につきましては、自治労発 2024 第 360 号にてご案内の通り、5月31日（金）を〆切としておりました。

本日時点での回答状況は別紙の通り、全体で 6 割強となっておりますが、県本部によって回答状況にばらつきがある状況です。

あらためて **6月21日（金）** を第2次〆切とし、集約を行いたいと思っておりますので、お忙しい中とは存じますが、ご協力をお願いいたします。

（1）回答状況の確認について

回答数が少なければ調査全体の精度が落ちることになりますので、未回答単組への呼びかけをお願いいたします。とくに都道府県職、県都・政令市職計は該当数が 40～50 件と対象が限られるため、集約状況によって数字が変動しやすい傾向があります。集計するうえで、これら区分の回収有無は影響が大きいので、特にご留意いただけますよう、お願いします。

単組ごとの回答状況については、依頼状とともに配布した「県本部の確認用サイト案内」からご確認ください。

（2）回答内容の確認と修正について

県本部の確認用サイトから、単組ごとの回答内容についてもご覧いただけます。回答漏れの追記や修正をしたい場合は、単組の回答ページにアクセスし、正しい回答を上書きして最後に「送信する」を押していただくと、それが最終回答として集約されます。

今後、回答の揃った県本部からエラーチェックを行い、本部から確認をお願いすることになりますので、可能な限り回答内容のご確認も合わせてお願いいたします。

<お問い合わせ先>

総合労働局 TEL：03-3263-0287（担当：高山・津田）

以上

賃金等制度調査 Webアンケート回答数

更新日時 2024/6/10 6時02分

※予備1～予備3は対象数、アクセス数、回答済数のに含めていません。

回答済数の内訳(都道府県職、県都・政令市職の未回答ありを網掛)

	対象数	アクセス数	回答済数	回答率	回答済数の内訳				
					01都道府県	02県都・政令市	03市	04町・村	05事務・広域
計	1450	1125	970	66.9	37	44	424	389	76
01北海道本部	165	128	115	69.7	1	1	30	80	3
03青森県本部	39	33	27	69.2	1	0	7	18	1
04岩手県本部	15	11	10	66.7	1	—	7	2	0
05宮城県本部	25	13	12	48.0	1	0	8	1	2
06秋田県本部	21	13	11	52.4	1	1	7	2	0
07山形県本部	39	26	23	59.0	0	1	9	11	2
08福島県本部	62	51	49	79.0	0	1	10	32	6
09新潟県本部	31	28	20	64.5	1	1	15	3	0
10群馬県本部	30	22	19	63.3	1	1	6	11	0
11栃木県本部	23	21	21	91.3	1	1	10	9	—
12茨城県本部	32	21	17	53.1	1	1	9	5	1
13埼玉県本部	27	23	22	81.5	1	1	10	10	—
14東京都本部	39	23	12	30.8	1	4	7	0	0
15千葉県本部	13	13	13	100.0	—	1	9	2	1
16神奈川県本部	26	21	20	76.9	1	3	11	4	1
17山梨県本部	29	24	24	82.8	1	1	12	7	3
18長野県本部	76	61	56	73.7	1	0	17	32	6
19富山県本部	19	19	18	94.7	0	1	9	4	4
20石川県本部	21	21	17	81.0	1	1	7	3	5
21福井県本部	11	10	8	72.7	1	1	5	—	1
22静岡県本部	18	16	12	66.7	0	1	8	3	—
23愛知県本部	12	12	11	91.7	—	1	7	1	2
24岐阜県本部	18	14	12	66.7	1	1	9	1	0
25三重県本部	31	27	27	87.1	1	1	12	12	1
26滋賀県本部	17	14	11	64.7	1	1	7	1	1
27京都府本部	14	8	4	28.6	0	0	2	2	0
28奈良県本部	21	13	10	47.6	1	1	6	2	—
29和歌山県本部	18	17	17	94.4	1	1	5	9	1
30大阪府本部	43	32	25	58.1	1	1	16	5	2
32兵庫県本部	48	38	31	64.6	1	1	21	4	4
33岡山県本部	18	17	14	77.8	1	1	5	5	2
34広島県本部	23	22	21	91.3	1	1	13	5	1
35鳥取県本部	21	17	16	76.2	1	1	3	11	0
36島根県本部	25	24	23	92.0	1	0	7	11	4
37山口県本部	16	16	14	87.5	1	1	8	4	—
38香川県本部	19	14	11	57.9	1	1	7	2	0
39徳島県本部	28	23	17	60.7	1	1	5	9	1
40愛媛県本部	14	10	10	71.4	1	1	4	4	—
41高知県本部	18	17	16	88.9	1	1	6	5	3
42福岡県本部	64	49	42	65.6	0	1	22	13	6
43佐賀県本部	26	23	21	80.8	1	1	8	7	4
44長崎県本部	29	29	25	86.2	1	1	12	5	6
45大分県本部	18	17	17	94.4	1	1	12	3	—
46宮崎県本部	25	24	19	76.0	1	1	8	9	—
47熊本県本部	50	50	30	60.0	1	1	6	20	2
48鹿児島県本部	41	0	0	0.0	0	0	0	0	—
49沖縄県本部	32	0	0	0.0	0	0	0	0	0

2024年6月12日
臨時労働条件担当者会議
総合企画総務局（報道）

機関紙「じちろう」人事院勧告特集号（8月15日号）の 給料表掲載のとりやめと提供方法の変更について

機関紙「じちろう」の人事院勧告特集号は従来、給料表改定のあった場合は主な6表を掲載してきましたが、今年度より給料表の掲載を行わず、「じちろうモバイル」によるPDF形式での提供に変更します。

1. 機関紙「じちろう」人勧特集号は、これまで通常配布（県職・市職は5人に1部見当/町村等は全員分見当/36万部）とし、①自治労声明、②勧告・報告の骨子、③主要な給料表6表（下記）を掲載してきました。

行（一） 行（二） 医療（二） 医療（三） 研究職 福祉職

2. 掲載する情報量が膨大であることから、2023年勧告の特集号は全16ページとなり、印刷・発送の費用は約1,000万円となりました。大量印刷物という性質上、全単組一律の提供となりますが、すべての単組が掲載給料表の6表を必要としている実態はないことから、従来の提供方法を以下のように見直すこととします。

3. 従来通り、自治労声明と勧告・報告の骨子を掲載した紙面（8ページ予定）は、勧告日前日に作成し、印刷・発送を行います。給料表については、主要な6表について、PDF形式に加工し、「じちろうモバイル」（自治労ホームページの組合員限定ページ）に掲載します。「機関紙じちろう」の紙面にアクセス用のQRコードとパスワードを掲載し、機関紙を見た組合員が閲覧、ダウンロード利用できるようにします。

*なお、総合労働局による、産別ネットへの勧告・報告全文と給料表データの掲載は、従前どおりの形式で、勧告日前日夜に行います。



4. なお掲載する PDF のサイズは、給料表を 1 枚 A3 サイズに分割し、通常のコピー機、印刷機での複写・印刷対応を可能とします。県本部は単組に、必要な給料表を単組段階で印刷・配布するよう、事前の指示をお願いします。

以上