

大阪市労連ニュース

2022人事院勧告

3年ぶりに月例給、一時金プラス勧告

初任給大卒3千円、高卒4千円を引き上げ

8月8日、人事院は国会と内閣に対して、国家公務員の給与に関する勧告を行った。勧告では月例給の官民較差921円（0・23%）を埋めるため初任給と若年層の俸給月額を引き上げ、一時金は民間の支給月数が4・41月となったことから0・1月分を引き上げた。また、一時金の引き上げ分はすべて勤勉手当に配分され、その一部（0・02月分）を上位の成績区分にかかる原資とした。月例給、一時金ともに3年ぶりの引き上げ勧告となったが、一方で地方自治体の会計年度任用職員には、勤勉手当が支給されていないため、一時金が引き上げられない危険性がある。秋の賃金決定闘争では、常勤職員と同様に一時金の支給月数の引き上げを追求し、しっかりと交渉・協議を行っていく必要がある。

公務員人事管理に関する報告では、柔軟な働き方を推進するためテレワークやフレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化などの勤務環境の整備について言及した。フレックスタイムと休憩時間の柔軟化については、2023年4月から実施されるよう人事院規則等の改正など必要な措置が講じられる。長時間労働の是正については、新型コロナウイルス感染症対策で長時間労働の上限を超えた職員が増加したことが報告され、超過勤務の縮減にむけて「勤務時間調査・指導室」の新設が示された。同室の調査などから各府省における超過勤務の上限に関する運用状況を把握し指導を行うなどとしている。

勧告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）を改正することを勧告する。

・05月分（再任用職員にあつては、0・5月分）とする。

（イ）特定管理職員
勤勉手当の支給割合を1

・25月分（再任用職員にあつては、0・6月分）とする。

（ウ）指定職俸給表の適用を受ける職員
勤勉手当の支給割合を1

・05月分（再任用職員にあつては、0・575月分）とする。

（イ）令和5年6月期以降の支給割合

（ア）（イ）及び（ウ）以外の職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・0月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・475月分）とする。

（イ）特定管理職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・2月分（定年前

再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・575月分）とする。

（イ）令和5年6月期以降の支給割合

（ア）（イ）及び（ウ）以外の職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・0月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・475月分）とする。

（イ）特定管理職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・2月分（定年前

再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・575月分）とする。

（イ）令和5年6月期以降の支給割合

（ア）（イ）及び（ウ）以外の職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・0月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・475月分）とする。

（イ）特定管理職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・2月分（定年前

再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・575月分）とする。

（イ）令和5年6月期以降の支給割合

（ア）（イ）及び（ウ）以外の職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・0月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・475月分）とする。

（イ）特定管理職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・2月分（定年前

再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・575月分）とする。

（イ）令和5年6月期以降の支給割合

（ア）（イ）及び（ウ）以外の職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・0月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・475月分）とする。

（イ）特定管理職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・2月分（定年前

再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・575月分）とする。

（イ）令和5年6月期以降の支給割合

（ア）（イ）及び（ウ）以外の職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・0月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・475月分）とする。

（イ）特定管理職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・2月分（定年前

再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・575月分）とする。

（イ）令和5年6月期以降の支給割合

（ア）（イ）及び（ウ）以外の職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・0月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・475月分）とする。

（イ）特定管理職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・2月分（定年前

再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・575月分）とする。

（イ）令和5年6月期以降の支給割合

（ア）（イ）及び（ウ）以外の職員
6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・0月分（定年前再任用短時間勤務職員にあつては、それぞれ0・475月分）とする。

声明

- 人事院は、本日、月例給を0.23%、921円引上げ、一時金の支給月数を0.1月分引上げる給与に関する勧告・報告と、長時間労働の是正や、テレワークをはじめとする柔軟な働き方等を内容とする公務員人事管理に関する報告を行った。
- 公務員連絡会は、6月20日に人事院に要求を提出して以降、幹事クラス交渉委員による職員団体審議官交渉、書記長クラス交渉委員による職員福祉、給与両局長交渉を複数回行うなど、特に、勧告期終盤において焦点化した勤勉手当の上位の成績区分に関わる原資の問題について、人事院との交渉・協議を粘り強く取り組んだ。
- 本年の人勤期における重要課題は、①急激な物価上昇のなか、民間春闘や全印芝刷・全造幣における中労委調停による3年ぶりのベア獲得などの成果を引き継ぎながら、公務員の月例給及び一時金の引上げを勧告させること、②初任給の改善等により若年層における民間との格差の解消を図ること、③再任用職員の業務の拡充を含め高年齢職員の処遇の見直しを図ること、④特例業務や他律的業務のあり方を見直しなど実効性ある超過勤務の縮減策を実現すること、⑤常勤職員の権衡に基づく更なる非常勤職員の待遇を改善させること等であった。
- 本年の給与に関する勧告は、①月例給について、官民較差を埋めるためとしたとして、初任給及び30歳台半ばまでの職員が在籍する号俸に限って引上げることとした。②一時金については、0.1月分の全てを勤勉手当の引上げに充てて、上位の上で、勤勉手当の支給月数の引上げの一部を用いて、上位の成績区分に係る原資の確保を図っている。
- 以上の本年の勧告に対して、①月例給に関しては、若年層の処遇改善は我々も要求してきた内容であり、また公務における人材確保や非常勤職員の待遇改善のため要求するところから、一定の評価ができる。しかし、俸給表全体を改定するための格差に至らなかったとはいえ、我々が求めた全世代への配慮の面からは決して満足いくものではない。②一時金に関しては、3年ぶりに支給月数増となることについては、コロナ禍前の水準の回復には至らないものの、組合員の期待に一定程度応えたは、物上受けて通じて各期ともに0.01月分の最小単位に止めさせたものの、最近の物価上昇等の世代を問わない影響、また新型コロナウイルス感染症の感染拡大の懸念も報告で指摘された「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」は、俸給表は段階的引上げに含め、若年層及び再任用職員を含む高年齢職員の処遇のあり方を見直しを一体的に取り組むことを示したものと見える。これについては、象徴的な内容・方向性とも定かではないが、これらはいずれもこの数年で検討対する内容である。その上で人事院は、2023年に骨格案、2024年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを目標としているが、この間の交渉の中で、我々と協議を行うことを明言していることを踏まえ、交渉・協議を強化し、合意を求めていく。
- 長時間労働の是正については、「勤務時間管理・指導室」による新たな取組をはじめ、人事院には、主体的な役割を積極的に果たすことを強く求める。公務員連絡会としても、新型コロナウイルス感染症への対応という平時ではない状況下で、今だからこそ、特例業務や他律的業務部署の指定の範囲等も含め、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。
- 柔軟な働き方については、報告において、テレワークに関する手当の検討が内示された。さらに、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化策を本年度等において検討を行った上で、必要な措置を行うとしている。これらについては、職場実態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。
- 非常勤職員の休暇関連については、この間の我々との協議のもと、両立支援制度の拡充などが図られてきたが、引き続き、無給休暇の有給化をはじめ、常勤職員の権衡を図らせるとともに、制度の改善を求めていく。また、両立支援を継続させるための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。
- 以上のように、本年の勧告・報告は、3年ぶりとなる月例給・一時金の引き上げを勧告するものではあったが、我々の要求にあまねく応えたものとはいえない。今後、政府に対して、本年の人事院勧告を踏まえ、公務員連絡会との交渉・協議、合意に基づく速やかな給与の改定に係る措置を図るよう求めていく。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。

2022年8月8日
公務員労働組合連絡会

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（0.23%）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.10月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務の給与水準は、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民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

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11,800民間事業所の約45万人の個人別給与を調査（完了率83.2%）

<月例給> 公務と民間の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 921円（0.23%）

〔行政職俸給表（一）適用職員…現行給与 405,049円

平均年齢 42.7歳〕

〔改定の内訳：俸給 818円 はね返し分（注）103円〕

（注）俸給の改定により諸手当の額が増減する分

<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 4.41月〔公務の平均支給月数 4.30月〕

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 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等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を3,000円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を4,000円引上げ。これを踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定

（平均改定率：全体 0.3% [1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし]）

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（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし）

<ボーナス>

民間の支給状況に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和4年度 期末手当	1.20月 (支給済み)	1.20月 (改定なし)
勤勉手当	0.95月 (支給済み)	1.05月 (現行0.95月)
5年度以降 期末手当	1.20月	1.20月
勤勉手当	1.00月	1.00月

〔実施時期〕

- ・ 月例給：令和4年4月1日
- ・ ボーナス：法律の公布日

3 その他の取組

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施

(2) テレワークに関する給与面での対応

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、具体的な枠組みを検討

4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組

令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応

【給与上対応すべき課題】

・ 若い世代の誘致・確保
・ 積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
・ 採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
・ 働き方が多様化する中で、職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事項】

・ 若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
・ 多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
・ 65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
・ 初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
・ 定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
・ 社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。報告では、以下の1から3までの三つの課題認識とそれぞれの対応策を示した。概要は以下のとおり。

1 人材の確保

【課題】

民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

【対応】

(1) 採用試験の見直し

受験者の利便性を向上し申込者数を増加させるため、総合職春試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和4年度内に方針を決定

また、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設、総合職院卒者試験の受験資格見直しについて検討を進め、令和5年度内を目途に方針を決定

(2) 民間との人材交流の円滑化

民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。給与決定について、現行制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援。官民人事交流について交流基準の見直しを検討

2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【課題】

職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

【対応】

(1) 研修を通じた人材の育成

マネジメント能力向上のため、課長級行政研修のコース新設や係長級等の基礎教材作成。若年層等のキャリア形成支援の研修を充実。民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実。管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。納得感のある人事管理推進のため、管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3 勤務環境の整備

【課題】

職員のWell-being 実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要

【対応】

(1) 長時間労働の是正

新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導、管理職員のマネジメントに関する助言のほか、デジタルの活用など業務見直しの好事例を横展開

業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き国会等の理解と協力を切願

(2) 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検討

学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。テレワークや勤務間インターバル確保の方策、更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

(3) 健康づくりの推進

職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

(4) 仕事と生活の両立支援

不妊治療のための出生サポート休暇や育児休業等の制度を利用しやすい環境整備のため、不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究

(5) ハラスメント防止対策

幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和5年度から実施。各府省担当者の専門性向上や迅速・適切な事案解決のための相談体制の整備に向けて実情・課題を把握、対応を検討