

若年層重点に全世代引上げ改定

月例給は官民較差が三八六九円(〇・96%)であり、民間企業の動向等を踏まえ、大卒初任給一、〇〇〇円、高卒初任給一、〇〇〇円引き上げ、若年層を重点に全世代の俸給表を引上げ改定とした(高齢になるにつれ改定率が通減)。一時金は支給月数を〇・一月引き上げ(期末手当・勤労手当各〇・〇五月)。定年前再任用短時間勤務職員は〇・〇五月引上げ。1月当たり10日を超えて在宅勤務する場合に月三、〇〇〇円支給する「在宅勤務等手当」の創設を勧告。社会と公務の変化に応じた給与制度の整備では、地域手当の級地区分の大きくり化、扶養手当・単身赴任手当の見直し、定年前再任

用短時間勤務職員の手当支給の見直しによる。2024年に勧告を予定。フレックスタイム制に関し、一般の職員にも勤務時間間の総量を維持したうえで1日の勤務時間を割り振らない日を設定できる制度拡充を勧告(2025年4月実施)。勤務間インターバルの確保(2024年4月実施)、夏季休暇の使用期間拡大(6月・10月追加)等が報告された。全世代の月例給引上げも若年層に重点を置いた改定にとどまり、高齢層の勤務意欲確保は大きな課題。給与制度見直しは、賃金制度の改悪とならないよう取組強化が必要だ。賃上げと働きやすい職場環境の実現に向け、交渉を強化しよう。

給与勧告の骨子

- 〇 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
 - 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
 - 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労手当に0.05月分ずつ同等に配分
 - 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)

1 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46万人の個人個人給与を調査(完了率82.6%)
<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、年齢を同じとする者同士を比較
〇 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
〇 民間の支給割合 4.49月(公務の平均支給月数 4.40月)

2 給与改定の内容と考え方

- <月例給>
 - 〇 俸給表
 - 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、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]を引上げ
 - 初任給を始める若年層に重点を置き、そこから改定率を逐次減らせる形で引上げ改定(平均改定率: 全体11%|1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%) (例: 行政職) 5級33号の場合: 1,000円引上げ)
 - 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
- <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

〔一般の職員の支給月数〕			+0.10月(期末手当、勤労手当各0.05月)	
	6月期	12月期		
令和5年度	期末手当 1,000円(支給済み)	1.25月(現行1.00月)		
6年度	期末手当 以降 勤労手当	1.225月 1.025月		
〔定年前再任用短時間勤務職員の支給月数〕			+0.05月(期末手当、勤労手当各0.025月)	
	6月期	12月期		
令和5年度	期末手当 0.675月(支給済み)	0.70月(現行0.675月)		
6年度	期末手当 以降 勤労手当	0.6875月 0.4875月		

<実施時期> 月例給: 令和5年4月1日 ・ボーナス: 法律の公布日

3 在宅勤務等手当の創設 手当額: 3,000円/月(2024年4月1日～)

1日以上の在宅勤務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
なお、在宅勤務等手当新設に伴う通勤手当の取扱いは以下のとおり(報告)
交通機関利用: 平均1箇月当たりの通勤所要回数分の運賃等相当額を支給
交通用具利用: 自動車等の使用距離に応じて定める額から100分の50を乗じた額を減じた額を支給

公務員人事管理に関する報告の骨子

1 給与アップデートの骨格

- 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。65歳定年の完成を視野に入れた60歳期・60歳期の各職員層の給与水準(給与カーブ)の在り方は、公務における人事管理のあり方の変化、民間における給与水準の状況を注視しつつ、職員の役割・責務に応じた処遇の確保の観点から、引き続き検討。
- | 【給与上対応すべき課題】 | 【実現見の骨格・筋目】 |
|----------------------|---|
| ・役割や活働に応じた処遇 | ・初任給、若手・中堅優秀者の俸給額の最低水準引上げ
・最優秀者のボーナス上限引上げ |
| ・円滑な配置への対応 | ・地域手当: 級地区分の設定の広域化など大きくならない調整方法に見直し(人事異動時の影響緩和・給与関係事務の負担軽減)
・新幹線通勤に係る通勤手当額見直し(広域異動の内消化)
・定年前再任用短時間勤務職員等の手当支給範囲の拡大 |
| ・職員の選択を後押しする給与制度上の措置 | ・扶養手当: 配偶者等の手当を見直し、子・子の手当を増額
・フレックスタイム制の多様化を踏まえた単身赴任手当の見直し |

2 柔軟な働き方を実装するための制度改善の推進等

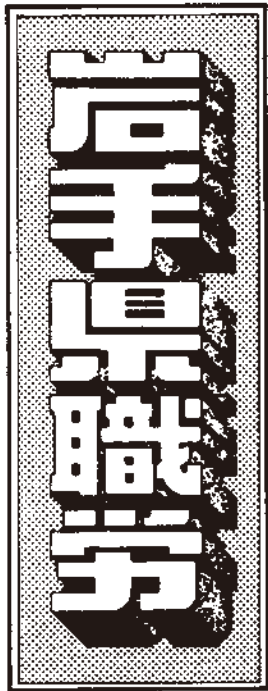
【項目】	【改正内容】
・フレックスタイム制の見直し	・育児介護等職員以外の職員(一般職員)にも勤務時間の総量を維持したうえで、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定する措置等を拡充 →「職員の勤務時間の改定に関する勧告」を実施。勤務時間管理システム改修に対応し、2025年4月実施
・勤務間インターバル確保	・人事院規則に新たな努力義務を規定(2024年4月施行)
・夏季休暇の使用可能期間等の見直し	・夏季休暇に關し、7～9月期間内に休暇使用が困難な職員について、前後各1月の利用拡大(6月・10月) ・年次休暇に關し、交替制勤務職員は15分を単位に休暇使用を可能に(いずれも2024年1月施行)

2023人勸

時金〇・一月引上げ

給与制度アップデート骨格提示 / 2024年見直し

人事院は8月7日、国会及び内閣に対して国家公務員の給与に関し、月例給は初任給をはじめ若年層を重点に全世代の俸給表改定を行うこと、一時金は〇・一月を引き上げる勧告を行った。また、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に係る骨格を報告で言及。そのうち、今回はフレックスタイム制の創設を勧告し、今後の扶養手当見直し等に触れた。職員の勤務時間の改定では、フレックスタイム制の層の拡充を勧告した。



月2回刊号外
2023年8月7日 発行
発行日 毎月15日30日
発行所 盛岡市内丸10番1号
岩手県庁内
岩手県職員労働組合
印刷所 盛岡市上田二丁目17-4
有限会社 ジロー印刷企画
一部 40円
組合員購読料は組合費に含む

二〇二三年
人事院勧告
特集号

2023人事院勧告にかかる自治労岩手県本部声明

人事院は、8月7日、月例給0.96% (3,869円)の引き上げと一時金支給月数と0.10月分引上げる勧告、勤務時間に関する勧告、「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。俸給表改定は、大卒初任給11,000円、高卒初任給12,000円引き上げ、若年層に重点を置き、改定率を逐次減らせる形で俸給表全体を引き上げることとされた。昨年に行き続き初任給、月例給、一時金が引上げられ、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。

自治労・公務員連絡会は、物価高騰下における全世代の賃金引き上げを求めて署名行動に取り組み、683,141筆(うち自治労576,733筆、県本部4,400筆)の組合員の声を背景に粘り強く交渉を進めた。月例給の引き上げは、強く要求してきた内容であり、人材確保の観点から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。

公務員人事管理に関する報告で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」骨格案について、①人材確保への対応としての初任給近辺の俸給月額引き上げと係長・上席補佐層の俸給の最低水準引き上げ等、②組織パフォーマンスの向上策としての地域手当の拡大等、③働き方の多様化対応としての扶養手当の見直し等が示された。2024年勧告で示される成案に対し協議が進められるが、全世代のモチベーション向上につながる給与制度を強く求める。地域手当は格差が一層縮小されるよう人事院、総務省に求めていく。

勤務時間に關連して、フレックスタイム制の更なる柔軟化(ゼロ割振り日の追加)のための勤務時間給与の改正が勧告され、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が示された。柔軟な働き方の実現は人員体制の充足が大前提となる。勤務間インターバルについて、インターバルで出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合、その時間を勤務したもとして取り扱うこと等を求めるなど、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人員確保と併せて求める。

今後は、県人事委員会勧告にむけた取り組みに移る。人事委員会に対して、会計年度任用職員を含む全職員について、4月に揃っての月例給及び一時金の引き上げを求め、労使交渉を強化し、給与水準の改善をはかる。労働基本権の代償措置を適切に実行する機関としての県人事委員会が、公務労働者の奮闘と生活における苦悩を受け止め、組合員の要求を踏まえた勧告を行うよう取り組みを強化する。さらに、会計年度任用職員の勤労手当について、すべての自治体で2024年4月から常勤職員と同月額の支給が実現できるように条例化の取り組みを進める。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、県人事委員会闘争、2023確定闘争、現業・公企統一闘争の前進に向け、組織の全力をあげて取り組む。

2023年8月7日
自治労岩手県本部
執行委員長 伊藤 裕一

行政職俸給表(一)

号外	1級					2級					3級					4級					5級					6級														
	現行		改正			現行		改正			現行		改正			現行		改正			現行		改正			現行		改正												
	俸給月額	間差	俸給月額	間差	改定額	俸給月額	間差	俸給月額	間差	改定額	俸給月額	間差	俸給月額	間差	改定額	俸給月額	間差	俸給月額	間差	改定額	俸給月額	間差	俸給月額	間差	改定額	俸給月額	間差	俸給月額	間差	改定額										
1	1,501	11	1,632	12	120	1,591	11	1,723	13	130	1,681	11	1,813	13	140	1,771	11	1,903	13	150	1,861	11	1,993	13	160	1,951	11	2,083	13	170	2,011	11	2,143	13	180					
2	1,534	11	1,644	11	110	1,624	11	1,734	11	120	1,714	11	1,824	11	130	1,804	11	1,914	11	140	1,894	11	2,004	11	2,014	11	2,124	11	2,234	11	2,344	11	2,454	11	2,564	11				
3	1,535	11	1,655	11	120	1,625	11	1,745	11	130	1,715	11	1,835	11	140	1,805	11	1,925	11	150	1,895	11	2,015	11	2,025	11	2,135	11	2,245	11	2,355	11	2,465	11	2,575	11	2,685	11		
4	1,535	11	1,655	11	120	1,625	11	1,745	11	130	1,715	11	1,835	11	140	1,805	11	1,925	11	150	1,895	11	2,015	11	2,025	11	2,135	11	2,245	11	2,355	11	2,465	11	2,575	11	2,685	11	2,795	11
5	1,549	11	1,669	11	120	1,639	11	1,759	13	130	1,719	11	1,839	13	140	1,819	11	1,939	13	150	1,919	11	2,039	13	2,049	11	2,159	13	2,269	13	2,379	13	2,489	13	2,599	13	2,709	13	2,819	13
6	1,557	11	1,677	11	120	1,627	11	1,747	13	130	1,707	11	1,827	13	140	1,807	11	1,927	13	150	1,907	11	2,027	13	2,037	11	2,147	13	2,257	13	2,367	13	2,477	13	2,587	13	2,697	13	2,807	13
7	1,568	11	1,688	11	120	1,638	11	1,758	13	130	1,718	11	1,838	13	140	1,818	11	1,938	13	150	1,918	11	2,038	13	2,048	11	2,158	13	2,268	13	2,378	13	2,488	13	2,598	13	2,708	13	2,818	13
8	1,579	10	1,699	10	120	1,629	10	1,749	12	130	1,709	10	1,829	12	140	1,809	10	1,929	12	150	1,909	10	2,029	12	2,039	10	2,149	12	2,259	12	2,369	12	2,479	12	2,589	12	2,699	12	2,809	12
9	1,589	14	1,709	14	120	1,639	14	1,759	16	130	1,719	14	1,839	16	140	1,819	14	1,939	16	150	1,919	14	2,039	16	2,049	14	2,159	16	2,269	16	2,379	16	2,489	16	2,599	16	2,709	16	2,819	16
10	1,600	13	1,720	13	120	1,650	13	1,770	15	130	1,710	13	1,830	15	140	1,810	13	1,930	15	150	1,910	13	2,030	15	2,040	13	2,150	15	2,260	15	2,370	15	2,480	15	2,590	15	2,700	15	2,810	15
11	1,616	12	1,736	12	120	1,666	12	1,786	14	130	1,726	12	1,846	14	140	1,826	12	1,946	14	150	1,926	12	2,026	14	2,036	12	2,146	14	2,256	14	2,366	14	2,476	14	2,586	14	2,696	14	2,806	14
12	1,635	12	1,755	12	120	1,685	12	1,805	14	130	1,745	12	1,865	14	140	1,845	12	1,945	14	150	1,925	12	2,005	14	2,015	12	2,125	14	2,235	14	2,345	14	2,455	14	2,565	14	2,675	14	2,785	14
13	1,641	15	1,761	15	120	1,691	15	1,811	17	130	1,751	15	1,871	17	140	1,851	15	1,951	17	150	1,931	15	2,011	17	2,021	15	2,131	17	2,241	17	2,351	17	2,461	17	2,571	17	2,681	17	2,791	17
14	1,656	15	1,776	15	120	1,706	15	1,826	17	130	1,766	15	1,886	17	140	1,866	15	1,966	17	150	1,946	15	2,006	17	2,016	15	2,126	17	2,236	17	2,346	17	2,456	17	2,566	17	2,676	17	2,786	17
15	1,671	16	1,791	16	120	1,721	16	1,841	18	130	1,781	16	1,901	18	140	1,881	16	1,981	18	150	1,961	16	2,021	18	2,031	16	2,141	18	2,251	18	2,361	18	2,471	18	2,581	18	2,691	18	2,801	18
16	1,687	11	1,807	11	120	1,737	11	1,857	13	130	1,797	11	1,917	13	140	1,897	11	1,997	13	150	1,977	11	2,017	13	2,027	11	2,137	13	2,247	13	2,357	13	2,467	13	2,577	13	2,687	13	2,797	13
17	1,698	14	1,818	14	120	1,748	14	1,868	16	130	1,808	14	1,928	16	140	1,908	14	2,008	16	150	1,988	14	2,008	16	2,108	16	2,218	16	2,328	16	2,438	16	2,548	16	2,658	16	2,768	16	2,878	16
18	1,712	14	1,832	14	120	1,762	14	1,882	16	130	1,822	14	1,942	16	140	1,922	14	2,022	16	150	2,002	14	2,022	16	2,122	16	2,232	16	2,342	16	2,452									