

初任給・若年層の俸給表改善、一時金

0.1月プラス

声明

人事院は本日、政府と国会に対し、国家公務員の給与に関する報告・報告及び公務員人事管理に関する報告を行った。官民較差は、月例給、一時金ともにプラスとなり、俸給表の水準は9211円(0.23%)、一時金は0.10月分の改善を報告した。

22春闘では、労働者自身がケア労働者の賃上げを先導し、賃上げの機運を高めてきた。今年の報告の背景には、国民春闘共闘委員会・全労連に結集する仲間をはじめ民間労組・労働者が、ストライキ行使を含む交渉力を発揮し、3日ナ禍前の水準まで賃上げを勝ち取った運動の成果があり、民間労組・労働者の奮闘に心より敬意を表するものである。

しかしながら、今年の報告は、急激な物価上昇下の生活改善に遠く及ばない極めて低額なものであり、長引くコロナ禍のなかで奮闘する職員の労苦や、前年度の減額調整分と今年度の減額分が二重に減額されたことにより過去最大の減額となった6月期一時金支給直後の職員の生活悪化にも応えていない。この内容では、人事院が国家公務員の労働基本権制約の代償機関としての役割を果たしていると言いが、極めて不満である。今年の報告は、俸給表全体

の改定に及ばず、初任給と若年層の俸給月額引き上げにとどまった。その結果、賃金抑制を強いられている高齢層職員をはじめ職員全体の俸給表改定に至らなかったことや再任用職員の俸給表改定が見送られたとは不満である。一方で、若年層職員の生活改善はもとより、国家公務員志

物価上昇に遠く及ばず 生活改善できない低額勧告

望者の減少、若年層職員の中途退職の増加に歯止めをかけるためにも初任給の改善を重点に要求してきた立場から、初任給と若年層の賃金改善については一定受け止めるものである。しかし、中央最低賃金審議会は8月2日、今年度の賃金改定を全国加重平均31円(3.3%)引き上げる目安を答申しており、国家公務員の高卒初任給が最低賃金を下回る地域がいくつか頭在化する。初任給の官民較差の縮小・解消は喫緊の課題である。

一時金の官民較差については、勤勉手当に配分している。6月期一時金は期末手当から「減額調整」されていることに加え、前述したとおり職員の生活改善が急務である現状からすれば、成績査定分に相当する勤勉手当に配分するのでなく、生活補給金に相当する期末手当に配分する方が情勢に適応している。ここにも人事院の能力・実績主義強化に偏重した姿勢が表れており、不当なものと言わざるを得ない。

地域手当をはじめとする賃金の地域間格差の是正・解消、通勤手当の改善、3日ナ禍のなかで窓口業務等で働く職員に対する手当の新設、具体的な枠組みを検討することには言及しているがテレワークにかかる費用負担軽減・解消などの要求については実質的に「互回答」で不満であり、引き続きこれらの要求課題の改善を求める。

「職員の給与に関する報告」では、社会と公務の変化に合った給与制度の整備、「公務員人事管理に関する報告」では、人材の確保、人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進、勤務環境の整備(長時間労働の是正、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、健康づくりの推進、仕事と生活の両立支援、フラストレーション防止対策)について報告されているが、以降の点を求める。

「(1)社会と公務の変化に合った給与制度の整備にとりくむ」としており、とりくむ事項は、若年層を始めとする人材の確保等の観点から踏まえた公務全体のあるべき給与水準、65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ、初任給・中堅層・管理職層をギャップの各段階における能力・実績や職責の給与的的確な反映、定年前再任用等をめぐる。

「(2)長時間労働の是正に向けて、新設された勤務時間調査・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の指導を行う」としているが、その基礎となる客観的な勤務時間管理を地方出先機関を含め徹底するよう求める。また、業務量に応じた定員・人員確保の必要性に言及し、定員管理担当部署に対して必要な働きかけを行うとしているが、この有言どおり人事院の役割発揮を求めるとともに、政府においては、現行の定員管理政策を抜本的に見直し、必要な定員・人員を十分に確保するよう求める。

「(3)人事院は、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するとしている。当該制度の柔軟化は、職場の人的体制を分散させ、業務の停滞など行政サービスの低下を招くおそれがある。職場はそれら施策よりも優先して、職員の長時間・過密労働とそれに起因する健康被害を解消することを求めている。テレワークや勤務間インターバル確保の方策など勤務時間制度の在り方について、引き続き研究会において検討がすすめられていくが、国公労連との協議・合意を前提とするよう求める。

「(4)今回、非常勤職員制度については「互回答」であったことは極めて不満である。私たちの運動で、非常勤職員の労働条件改善は着実にすすんでいるが、病気休暇の有給化や採用時からの年次休暇の取得、生活関連手当等の措置、公募要件の撤廃による3年雇

い止め廃止などの切実な要求は未だ実現していない。改正されたパートタイム・有期雇用労働法により不合理な格差是正が求められる民間企業に遅れることなく、公務が率先して非常勤職員の安定雇用と均等・均衡待遇を実現するよう求める。

政府の2022年度経済財政報告や日銀の金融政策決定会合議事録(6月開催、経団連のシグナリングである21世紀政策研究所の政策提言(中間層復活に向けた経済財政運営の大転換)など、各界から政策目標は異なるものの、「労働者の賃上げの必要性」が共通して言及されている状況も踏まえ、国公労連は、労働者全体の賃金を引き上げるには、社会的影響力が大きい公務員賃金を引き上げることが実効力を持つと主張し、人事院が社会的役割を發揮するよう求めた。しかし、今年の報告は国公労連の主張に背を向けるものであり、あらためて日本の低賃金構造を固定化しているとの批判もある人事院報告制度の社会的役割を問うものである。

今後のたかひは政府との交渉へ移る。政府は、昨年度のように報告の取扱いを長期間放置することは許されない。人事院報告期にたかひに奮闘された全国の仲間みなさんに心からの敬意を表するとともに2022年秋末季末闘争の結果を呼びかける。

2022年8月8日
国公労連中央闘争委員会

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〉

○ 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	期末手当	1.20月	1.20月
以降	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の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