

初任給・若年層の俸給表改善、一時金0.1月プラス

物価上昇に遠く及ばず 生活改善できないう低額勧告

声 明

人事院は本日、政府と国会に対して、国家公務員の給与に関する勧告・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921円(0.23%)、一時金は0.10月分の改善を勧告した。

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、コロ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。

22春闘では、労働者自ら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。今年の勧告の背景には、国民春闘共闘委員会・全労連に結

しかしながら、今年の勧告は、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的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は言い難く、極めて不満である。

今年度の勧告は、俸給表全体の改定に及ばず、初任給と若年層の俸給月額額の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ことは不満である。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、今年度の最賃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顕在化するため、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、勤奨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的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奨手当に配分するのではなく、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切している。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、不当なものと云わざるを得ない。

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、コロ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「ゼロ回答」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

示し、施策を講ずることを念頭に置いている。これらは労働条件の重大な変更であり、職員個々が将来設計を描くうえで欠かせない重要な問題である。国家公務員法等改正法の附帯決議では、人事院に職員団体等の関係者の納得を得る努力を求められているが、納得を得る努力だけにとどまらず、国公務連との合意を前提とすることを求める。

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るが、国公務連との協議・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「ゼロ回答」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

2022年8月8日
国公労連中央闘争委員会

非常勤職員制度「ゼロ回答」

差 中高年齢層の生活改善に 目を向けられない勧告

人事院は月例給に關し、921円、0.23% (昨年△19円、0.00%) の官民較差があったとして4月に遡って給与改善を行うとしました。月例給の改善は3年ぶりとなります。

本年の春闘結果は図表1のとおりであり、コロナ禍のなかでも、全労連・国民春闘共闘をはじめとする労働組合の運動によって、岸田政権がケア労働者の賃金引き上げに言及せざるを得なくなると、賃上げの世論をつくり出し、コロナ前(2019年)の水準まで回復させています。しかし、物価が高騰するもとは十分な賃上げとは言えず、民間標準を基本とする人事院勧告の仕組

図表1 2022年春闘賃上げ状況

	2022年		2021年		増減		
	引上額(円)	引上率(%)	引上額(円)	引上率(%)	引上額(円)	引上率(%)	
春闘共闘	5,655	2.02	5,696	1.93	-41	0.09	
連合	全体	6,004	2.07	5,180	1.78	824	0.29
	中小	4,843	1.96	4,288	1.73	555	0.23
厚生労働省	6,898	2.20	5,854	1.86	1,044	0.34	
日経団連	大手	7,562	2.27	6,124	1.84	1,438	0.43
	中小	5,219	1.97	4,376	1.68	843	0.29

(注) いずれも加重平均 2022年8月5日現在

図表2 民間における特別給の支給状況と国家公務員の一時金の支給月数比較

民間給与と実態調査	事務・技術職員	技能・労務職員
2021年冬	2.15月	1.79月
2022年夏	2.27月	1.84月
年間の平均	4.41月	
国家公務員支給月数	4.30月	
較差	0.11月	

* 年間の平均は、特別級の支給割合を国家公務員の人員構成に合わせて求めたものです。

図表3 一時金月数の支給調整

一般職員	6月期		12月期	
	本年度	期末手当 1.200月(支給済み)	1.200月(現行1.200月)	期末手当 1.200月
22年度	勤労手当 0.950月(支給済み)	1.050月(現行0.950月)	勤労手当 1.000月	1.000月
再任用職員	6月期		12月期	
	本年度	期末手当 0.675月(支給済み)	0.675月(現行0.675月)	期末手当 0.450月(支給済み)
22年度	勤労手当 0.450月	0.475月	勤労手当 0.675月	0.475月

図表4 民間における在宅勤務実施状況と手当支給状況

在宅勤務を実施している	在宅勤務手当を支給する		在宅勤務手当を支給しない	
	53.0%	(28.2%)	(71.8%)	47.0%

(注) () 内は在宅勤務を実施している事業所を100とした割合

みからは、わずかな額の勧告にしかありませんでした。較差の配分では、921円のうち俸給表の改善に818円、はね返り分(俸給表改定により連動して改善となる手当への影響額)に103円が充てられます。俸給表の改善では、「総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給について3000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給について4000円、それぞれ引き上げることとする」(これを踏まえ、20歳台半ばまでの職員が在職する号俸に重点を置き、初任の係長級(3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、所要の改定を行う」としました。国公労連は、初任給の抜本改善を重視するともに、すべての職員の生活改善できる賃上げを求めてきましたが、職務上の重責を担っている中高年齢層の生活改善に目を向けられない勧告となりました。一方、民間との初任給格差や最低賃金引上げの動向を踏まえれば、原資を若年層に厚く配分することは、一定理解できます。しかし、人事院の調査結果で、民間初任給(一律に支給される手当を含めた額)と国公初任給の較差は高卒で1万6166円(昨年1万8334円)、大卒で2万3790円(同

一時金 昨年分の削減にとどかない改善

一時金については、期末・勤労手当の年間支給月数(4・30月)が民間を0.11月下回っていたとして、0.10月引き上げて4.40月とするとしています(図表2)。一時金についても3年ぶりの改善となりますが、昨年の0.15月下げの回復まではならず、生活改善には遠い内容です。人事院は引上げ分の配分について「民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤労手当に配分する(図表3参照)」。勤務実績をより適切に反映し得るよう、本年の勤労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る」としています。勤労手当や人事評価結果の上位区分への配分について、国公労連は、人事評価制度の諸問題から、その結果を直接給与に反映する勤労手当は庄

縮すべきという立場であり、少なくとも、引上げ分は期末手当に配分するよう求めています。再任用職員の一時金は0.05月引き上げられ、引上げ分は勤労手当に配分されます(図表3参照)。しかしながら、同

一労働同一賃金が社会的合意となっていないなかで、一時金が常勤職員の約半分であること、改定も約半分であること自体が問題であり、常勤職員との不合理な格差はただちに是正すべきです。さらに、近年の大規模な自然災害の頻発に伴い、公共交通機関の連休や幹線道路の途絶などが発生し、通勤手当を受給している通勤経路以外の交通手段で通勤せざるを得ず、それらの交通費用などの自己負担を強いられる実態も指摘されています。

民間企業などの在宅勤務に反映する勤労手当は庄

は、給与支給手続を簡素化しなければならぬ事情があるものの、こうした不可抗力により発生した経済的負担を実費弁償するなど、柔軟かつ迅速に対処する措置が講じられていません。通勤に要する費用は、職員が家庭生活の維持を前提として、全国の各地域をカバーする国の行政機関の特性もあり、遠隔地や過疎地などにある官署への通勤を含めて、すべて職務命令に基づき発生するものです。想定されるあらゆる事態で自己負担を回避する措置が講じられるよう、支給要件・水準の改善とともに、通勤手当制度の抜本的見直し



在宅勤務手当 コロナ禍を契機として、国の行政機関にもテレワークが急速かつ緊急避難的に導入されました。現在のところ、職員の自宅をテレワークの場所とするに伴い、①勤務時間に比例して増高する自宅の光熱費・通信費、②建物賃料(自宅を国に提供(貸与))、③什器・物品の購入経費などの経済的負担を回避できない実情にあり、もはや一般的な職員の受忍限度を超過しています。今般の「職員の給与に

在宅勤務手当 コロナ禍を契機として、国の行政機関にもテレワークが急速かつ緊急避難的に導入されました。現在のところ、職員の自宅をテレワークの場所とするに伴い、①勤務時間に比例して増高する自宅の光熱費・通信費、②建物賃料(自宅を国に提供(貸与))、③什器・物品の購入経費などの経済的負担を回避できない実情にあり、もはや一般的な職員の受忍限度を超過しています。今般の「職員の給与に

いずれも在庁勤務を前提としています。テレワークの実施に当たって、職員は現行の勤務時間制度の範疇で上司の職務命令に服しているに過ぎないため、あらゆる矛盾が放置されています。そうした実態を踏まえれば、在宅勤務手当という概念に矮小化することなく、テレワークを法令上の勤務形態として明確化するともに、通勤手当制度の矛盾と限界を解消すること併せて、職員の私的財産の侵害などに見合った補償と諸経費の実費弁償は、早急に措置される必要があります。

フレックスタイム制などの勤務時間制度の柔軟化

人事院は昨年の「公務員人事管理に関する報告」で、テレワークの推進は、①業務プロセスの変革やデジタルトランスフォーメーションの推進、②非常時における業務継続（BCP）、③育児・介護等を担う職員の能力発揮やワークライフバランスを実現するために重要であることなどを表明し、今年1月に「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在り方に関する研究会（略称：柔軟な働き方研究会）」を設置しました。

柔軟な働き方研究会は、①フレックスタイム制・休憩時間制度の柔軟化、テレワーク中のみなし勤務や裁量勤務制の適用、現行の勤務時間制度の見直しの方角性、②テレワークを実施する職員の作業環境の整備や健康状態の把握等の在り方、③勤務間インターバル確保の方策などについて、来月6月頃に最終報告をとりまとめることとし、今年7月に中間報告をとりまとめました。

今年の報告の「公務員人事管理に関する報告」では、この中間報告を踏まえ、フレックスタイム制と休憩時間制度の柔軟化について、来月4月から実施されるよう、必要な措置を速やかに講じるとしています（図表5）。

しかしながら、国公労連は、柔軟な働き方研究会などで、次のような問題を主張してきました。国の行政機関においては、過剰な定員削減に起因する脆弱な人員体制にあって、職員の恒常的な超過勤務に依存した業務を余儀なくされていると。また、原則的な官職勤務（いわゆる定時の出勤）の場合であっても、客観的な勤務時間の把握がままならない実態にあり、職場の繁忙とも相まって、夜間・休日などのサービス残業が蔓延しています。こうした実情を踏まえれば、勤務時間制度の柔軟化は、さらなる労働時間労働力（人的体制）の分散に伴う組織パフォーマンスの低下につながる、行政サービスの低下などを招く要因になりかねません。

一方で、民間労働法制における労働時間の柔軟化に当たっては、長時間労働に陥りがちな労働者を保護する観点を踏まえ、労使協定の締結が要件とされています。国家公務員は、労働協約締結権などが制約されている

図表5 フレックスタイム制の柔軟化

	柔軟化後の基本的枠組み (下線部分は現行制度より柔軟化する事項)	(参考) 現行制度
単位期間	4週間	同左
当初の割振期限	単位期間の開始以前	単位期間の開始以前 (できる限り1週間前まで)
割振り後の変更	当該日の勤務時間開始前まで	同左
コアタイム	毎日2～4時間 (9時～16時の間に設定) ただし各省各庁の長が定める 週1日は免除可	毎日5時間 (9時～16時の間に設定)
フレキシブルタイム	5時～22時	7時～22時
一日の最短勤務時間数	2～4時間 (コアタイム免除日はこれを 下回る時間を割り振ることも 可能)	6時間

ため、「柔軟な働き方」を検討するに当たっては、何よりも労働基本権を全面的に回復することを優先すべきです。

フレックスタイム制は、2016年4月からすべての職員に適用されていますが、その利用が極めて低調であり、ほとんど定着しないまま推移しています。そもそも労働力の分散を伴うため、集団的執務体制を中心とする公務の職場になじみません。とりわけ地方機

関の小規模な庁舎では、職員が一人で執務室に残ることも想定されるため、不正行為を防止するための相互牽制が困難となります。コアタイムなどを短縮したとしても、「柔軟な働き方」の実効

性には疑問があります。さらに、もともと休憩時間は、労働による疲労の回復を目的とした勤務時間制度における規制として設けられています。休憩時間制度の柔軟化を検討するに当たっては、

本来の目的を達成し、休憩の効果を維持するための対策を先行して実施する必要があります。

これらの観点を踏まえれば、勤務時間制度の柔軟化は、現時点において推進すべきものではありません。

また、非常勤職員の一時的な給与は、一定の要件のもとに常勤職員の支給月数を基礎とするようになった一方で、再任用職員は定年前職員の約5割の支給月数に据え置かれており、むしろ不合理な格差が拡大しています。

さらに、再任用職員は、極めて脆弱な職場の人員に抑制される実態にあり、

「職員の給与に関する報告」では、若年層職員の人材確保や定年の段階的引上げに伴う60歳超職員との給与水準を措置するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(アップデート)を図っていくことが表明され、個々の「課題」と「取組」が列挙されました(図表6)。今後は、2023年夏に骨格案を示し、地域手当の見直しや格差を縮小する見直しを予定されている2024年に、給与制度上の一体的な措置を目指すこととされています。

この「取組」には、地域別最低賃金を下回る初任給水準の改善など、私たちの要求実現が期待で

図表6 給与制度の整備 (アップデート)

【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・経験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
・初任給、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

給与制度の整備 (アップデート)

再任用職員の処遇改善は、これまで月例給・一時金の引上げをはじめ、扶養・住居・寒冷地などの生活関連手当の適用を要求してきましたが、勤続手当の0.05月の引上げを除いては、「ゼロ回答」という極めて不満足な結果となりました。

現在の再任用制度は、向上の観点から、能力・実績に応じた処遇の在り方や、再任用短時間勤務職員の処遇の在り方の検討について、人事院に要請することとしていま

「職員の給与に関する報告」では、若年層職員の人材確保や定年の段階的引上げに伴う60歳超職員との給与水準を措置するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(アップデート)を図っていくことが表明され、個々の「課題」と「取組」が列挙されました(図表6)。今後は、2023年夏に骨格案を示し、地域手当の見直しや格差を縮小する見直しを予定されている2024年に、給与制度上の一体的な措置を目指すこととされています。

この「取組」には、地域別最低賃金を下回る初任給水準の改善など、私たちの要求実現が期待で

再任用職員の処遇改善

また、非常勤職員の一時的な給与は、一定の要件のもとに常勤職員の支給月数を基礎とするようになった一方で、再任用職員は定年前職員の約5割の支給月数に据え置かれており、むしろ不合理な格差が拡大しています。

さらに、再任用職員は、極めて脆弱な職場の人員に抑制される実態にあり、

「職員の給与に関する報告」では、若年層職員の人材確保や定年の段階的引上げに伴う60歳超職員との給与水準を措置するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(アップデート)を図っていくことが表明され、個々の「課題」と「取組」が列挙されました(図表6)。今後は、2023年夏に骨格案を示し、地域手当の見直しや格差を縮小する見直しを予定されている2024年に、給与制度上の一体的な措置を目指すこととされています。

この「取組」には、地域別最低賃金を下回る初任給水準の改善など、私たちの要求実現が期待で

また、非常勤職員の一時的な給与は、一定の要件のもとに常勤職員の支給月数を基礎とするようになった一方で、再任用職員は定年前職員の約5割の支給月数に据え置かれており、むしろ不合理な格差が拡大しています。

さらに、再任用職員は、極めて脆弱な職場の人員に抑制される実態にあり、

「職員の給与に関する報告」では、若年層職員の人材確保や定年の段階的引上げに伴う60歳超職員との給与水準を措置するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(アップデート)を図っていくことが表明され、個々の「課題」と「取組」が列挙されました(図表6)。今後は、2023年夏に骨格案を示し、地域手当の見直しや格差を縮小する見直しを予定されている2024年に、給与制度上の一体的な措置を目指すこととされています。

この「取組」には、地域別最低賃金を下回る初任給水準の改善など、私たちの要求実現が期待で

また、非常勤職員の一時的な給与は、一定の要件のもとに常勤職員の支給月数を基礎とするようになった一方で、再任用職員は定年前職員の約5割の支給月数に据え置かれており、むしろ不合理な格差が拡大しています。

さらに、再任用職員は、極めて脆弱な職場の人員に抑制される実態にあり、

「職員の給与に関する報告」では、若年層職員の人材確保や定年の段階的引上げに伴う60歳超職員との給与水準を措置するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(アップデート)を図っていくことが表明され、個々の「課題」と「取組」が列挙されました(図表6)。今後は、2023年夏に骨格案を示し、地域手当の見直しや格差を縮小する見直しを予定されている2024年に、給与制度上の一体的な措置を目指すこととされています。

この「取組」には、地域別最低賃金を下回る初任給水準の改善など、私たちの要求実現が期待で

また、非常勤職員の一時的な給与は、一定の要件のもとに常勤職員の支給月数を基礎とするようになった一方で、再任用職員は定年前職員の約5割の支給月数に据え置かれており、むしろ不合理な格差が拡大しています。

さらに、再任用職員は、極めて脆弱な職場の人員に抑制される実態にあり、

「職員の給与に関する報告」では、若年層職員の人材確保や定年の段階的引上げに伴う60歳超職員との給与水準を措置するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(アップデート)を図っていくことが表明され、個々の「課題」と「取組」が列挙されました(図表6)。今後は、2023年夏に骨格案を示し、地域手当の見直しや格差を縮小する見直しを予定されている2024年に、給与制度上の一体的な措置を目指すこととされています。

この「取組」には、地域別最低賃金を下回る初任給水準の改善など、私たちの要求実現が期待で

また、非常勤職員の一時的な給与は、一定の要件のもとに常勤職員の支給月数を基礎とするようになった一方で、再任用職員は定年前職員の約5割の支給月数に据え置かれており、むしろ不合理な格差が拡大しています。

さらに、再任用職員は、極めて脆弱な職場の人員に抑制される実態にあり、

「職員の給与に関する報告」では、若年層職員の人材確保や定年の段階的引上げに伴う60歳超職員との給与水準を措置するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(アップデート)を図っていくことが表明され、個々の「課題」と「取組」が列挙されました(図表6)。今後は、2023年夏に骨格案を示し、地域手当の見直しや格差を縮小する見直しを予定されている2024年に、給与制度上の一体的な措置を目指すこととされています。

この「取組」には、地域別最低賃金を下回る初任給水準の改善など、私たちの要求実現が期待で

図表7 常勤・非常勤職員間の主な休暇・手当の格差

休暇制度	常勤職員	非常勤職員
採用年度における年次休暇	20日*1	6ヶ月経過後最大10日*2
病 気 休 暇	90日以内(有給)	10日(無給)*3
公務上の負傷・疾病休暇	必要と認められる期間(有給)	必要と認められる期間(無給)
生 理 休 暇	必要と認められる期間(有給)	必要と認められる期間(無給)
妊産婦の保健指導・通勤緩和等	(職務専念義務免除)	必要と認められる期間(無給)
保 育 時 間	1日2回各30分以内(有給)	1日2回各30分以内(無給)
子の看護休暇・短期介護休暇	1年に5日以内(有給)*4	1年に5日以内(無給)*5

手 当 制 度	常勤職員	非常勤職員
住 居 手 当	最高28,000円	支給せず*6
扶 養 手 当	配偶者6,500円/子10,000円等	支給せず*6
寒 冷 地 手 当	1級地で最高26,380円	支給せず*6

*1 11月1日～12月31日の期間
 *2 1週間の勤務日が5日以上とされている職員、1週間の勤務日が4日以下とされている職員で1週間の勤務時間が29時間以上であるもの及び1年間の勤務日が217日以上であるものが、雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤した場合
 *3 常勤職員について定められている勤務時間で勤務する日が1週間当たり5日以上とされている職員で、6月以上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員のみ
 *4 養育する小学校就学の始期に達するまでの子、要介護者が2人以上の場合は10日
 *5 1週間の勤務日が3日以上又は1年間の勤務日が121日以上であって、6月以上の任期が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員のみ
 *6 支給の根拠となる法規なし

非常勤職員の労働条件

改善の方向を示す

非常勤職員の新たな処遇改善に関して、今年度は「職員の給与に関する報告」「公務員人事管理に関する報告」のいずれの報告でも示されませんでした。交渉過程も含め、非常勤職員の雇用の安定化、不合理な労働条件格差の是正などの差し迫った課題に対してゼロ回答で通じた人事院は、労働基本権制約の代償機能を全く果たさなかったと言わざるを得ません。

賃上げを4月に遡及を

一方で給与については、今回の報告での初任給引上げに伴い、(一)俸給表で1級初号俸が4000円、2級初号俸が3000円、3級初号俸が2900円引き上げられます。人事院の給与指針では、非常勤職員の給与は「類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号俸の俸給月額を基礎」とするとされているため、各職場ではこのベースアップを

されています。制度を所管する人事院には、少なくとも、毎年の報告で職場の声に応答し説明する責任があります。また、常勤職員の一時金0・10月引上げに伴い、給与指針に沿って非常勤職員の一時金も引き上げる必要があります。

各府省「申合せ」(2017年5月)では、非常勤職員の給与は「常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本」としていま

人事管理に関する報告

今年も「人材の確保」重視

今年の公務員人事管理に関する報告は、課題を「1人材の確保」「2人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等」「3勤務環境の整備」の3つに分類して対応を述べています。人事院は昨年の報告から引き続き「人材の確保」を強く打ち出しました。就活後の学生を対象に初めて実施した意識調査で、国家公務員を選ばなかった理由として「採用試験の勉強や準備の負担を挙げた回答が最も多く、また、長時間労働等の勤務環境に関する不安を挙げる回答がこれに続いた」との結果に触れ、特に採用試験の在り方の見直しと長時間労働の是正を「喫緊の課題」と述べています。ただし、採用試験の見直し内容は、民間企業の内々定時期の早期化にあわせて総合職春試験の前倒しなどで、一部のエリート学生を主

長時間労働の要因として 定員問題に言及

今年度の報告では、近年の「骨太の方針」等政府文書で成果指標として用いられる「Well-being」(ウェル・ビーイング)直訳で「幸福」「満たされた状態」などがキーワードとして使われています。このわけ、「3勤務環境の整備」において、「職員のWell-beingの実現の観点から、長時間労働の是正が不可欠」と述べ、そのために管理職等のマネジメント強化と業務削減・合理化が必要だとしています。そうした合理化等を行ってもなお長時間の超過勤務により対応せざるを得ない場合には、「業務量に応じた

あり、さらに、病気やケガに際して安心して休むための病気休暇の有給化、子の入園・入学式などで取得できる年休の採用当初付与など、安心して働くための基本的な要求を無視したのは許されません。何より、私たちの最大の

の要求である更新時公募の撤廃や無期雇用化などにも応えませんでした。数年先も見通せない今の不安定な雇用では、雇い止めの不安から両立支援制度などの利用も困難との声が挙がっています。政府は今年5月の交渉で、非常勤職員の追及に

対し「非常勤職員の方々も安心して働いていただけるような環境をつくらなければならない」と回答しており、人事院と政府に対し、一刻も早く責任を果たし制度の抜本改善を行うよう、引き続き求めていきます。

2022年給与報告等の骨子

○本年の給与報告のポイント
 ～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奨手当に配分

I 給与報告制度の基本的考え方
 ・報告は、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事業所、約45万人を調査(完了率83.2%)
 (月例給)公務と民間の4月分の給与を調査
 ○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
 (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、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、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)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、引上げ分を勤奨手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保
 (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
 (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
 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、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

公務員人事管理に関する報告の骨子

令和4年給与報告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。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
 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
 総合職(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等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
 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
 (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等
 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
 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、質問通告の早期化など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。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べく研究会で引き続き検討
 (3) 健康づくりの推進
 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
 (4) 仕事と生活の両立支援
 不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供により周知啓発、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