

自治が変わる・自治を変える

SAITAMA 自治研通信

【発行】公益財団法人埼玉県地方自治研究センター 【住所】埼玉県さいたま市浦和区高砂4-3-5 県労評会館

【TEL】048-816-8866

【FAX】048-836-1113

【HP】<http://www.saitama-jichi.jp/>【Eメール】info@saitama-jichi.jp

全職員の月例給、一時金の引き上げを勧告 2023人事院勧告—8月7日

人事院は、8月7日、本年の官民格差に基づき、月例給を3,869円(0.96%)、一時金を0.10月引き合あげる勧告を行った。一時金の期末手当への配分は97年勧告以来となります。

今後は、国会での取り扱いが焦点になります。秋の臨時国会に向けて政治情勢は不透明ですが、政府に対し本年の官民格差に基づく給与引き上げを強く求めるのと同時に、県・政令指定都市などの人事委員会においても国以上の賃金引き上げを求めていかなければなりません。

本年の給与勧告のポイント

過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ

- ▶ 初任給を引上げ(高卒:約8%[12,000円]、大卒:約6%[11,000円])、ボーナスを0.10月分引上げ
- ▶ テレワーク中心の働き方をする職員について、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)
【官民較差】3,869円(0.96%)
→いわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約2.7%、年収で約3.3%の給与改善

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

月例給 [民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較]

- ✓ 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定【平均改定率】1級[係員]5.2%、2級[主任等]2.8%等

ボーナス [直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較]

- ✓ 年間4.40月分 → 4.50月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

在宅勤務等手当 [新設] ※受給者に係る通勤手当の取扱いを併せて措置

- ✓ 住居その他これに準ずる場所で、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ついて、光熱・水道費等の負担軽減のため、月額3,000円を支給

その他 [非常勤職員の給与等]

- ✓ 本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

※ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(-)) 月額407,884円(+3,869円、+0.96%)、年間給与6,731,000円(+105,000円、+1.6%)

勧告後の初任給(行政職俸給表(-)) 総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地

俸給表全体を引き上げ、一時金は期末手当にも配分

俸給表の改定については、高卒初任給を12,000円、大卒初任給を11,000円引き上げる

とともに、若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げるこ

ととしています。

また、在宅勤務手当が新設されました。

昨年に引き続き初任給、月例給、一時金が引き上げられたこと、一時金の引き上げが期末手当にも配分されたことは、課題として残るところはあるが、職員全体のモチベーションの維持・向上の観点からすれば、職員の要請に一定程度応えた内容となっています。

初任給の改善や全世代での月例給の引き上げ

については、人材確保の観点からも一定の評価はできるものの、引き上げ率が0・96%にとどまったことは、官民比較に基づいたものとはいえ、物価高騰下での職員の厳しい生活実態を踏まえれば、生活を維持改善できるものとはなっておらず、納得ができるものではありません。さらに、中高年齢への引き上げ額の配分は十分なものとはいえず不満の残るものとなっています。

給与制度のアップデート 概要

公務員人事管理に関する報告の中で記述

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼 } の調和

様々な立場から納得感のある、
分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系

行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案（主な取組事項）

1

人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の
従来イメージを変えるため、採用
時給与水準の改善や、役割・
活躍に応じた給与上昇の拡大

① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し
貢献にふさわしい処遇とする一方、
全国各地での行政サービス維持の
ため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ（再掲）

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが
多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給（再掲）
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し（再掲）

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討

2

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の中で、「単社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の骨格案について、①初任給近辺の俸給月額引上げ、係長から上席補佐層の俸給の最低水準引上げ、勤勉手当成績率上限の引き上げ等、②本省課室長級の俸給体系見直し、地域手当の大括り化など、③扶養手当の見直しなどが示されました。

今後、2024年度の勧告で示される西安に向け

ては、中高年層も含めたすべての世代のモチベーション向上につながる給与制度になることが求められています。

また、地域手当については、人事院に対しては、近接する地域間格差の縮小を求めるとともに総務省に対しては、地域の実情に応じた制度運用が可能となるよう求めていく必要があります。

令和5年8月

人事院
National Personnel Authority

本年の勤務時間に関する勧告のポイント

概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。
(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大) (令和7年4月1日施行)

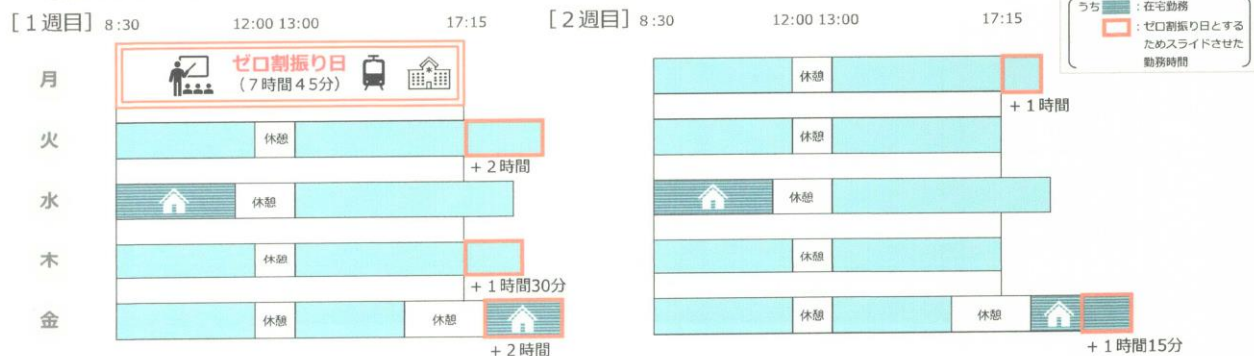
趣旨

- フレックスタイム制等の柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資する。
- 今般の措置は、これらの柔軟な働き方の効果をより一層発揮させるために行うもの。

活用例

想定されるニーズ 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、大学院通学、地域活動 等

— 活用イメージ — 例：1週目の月曜日を勤務時間を割り振らない日（ゼロ割振り日）とする



勤務時間インターバルの導入、超過勤務縮減なども課題に

勤務時間に関する勧告では、フレックスタイムのさらなる柔軟化（ゼロ割振り日の追加）のための勤務時間法の改正が勧告されたほか、勤務時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及び交代制勤務者の年次休暇の使用単位の見直しなどについて、現時点での考え方や法令・通知等の改正の方向性が示されています。

勤務時間インターバルについては、人員体制の充足を大前提に、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勤務したものと取り扱うことなどを求め、本格導入に向けて実効性ある制度として確立する必要があります。

公務員人事管理に関する報告では、超過勤務の縮減にむけた調査・指導の充実、仕事と生活の両立支援の整備、ハラスメント防止対策に向けた体制整備などが示されています。働きやすい職場環境の整備に向けた取り組みを継続していかねばなりません。

自らの賃金・労働条件は労使交渉によって決定する

会計年度任用職員、再任用職員を含むすべての職員について、4月に遡っての月例給および一時金の引き上げを求めていくことが必要です。あわせて、会計年度任用職員の勤勉手当が、すべての自治体で2024年4月から常勤職員と同月数の支給ができるよう条例化の取り組みを進めなければなりません。

国・総務省、県・市町村課の不当な干渉を行わず、自らの賃金・労働条件は自らの労使交渉で決めるという労使自治の基本を徹底し、自らの労働環境、生活環境の向上を求めていきましょう。

自治



東京大学名誉教授
神野直彦

スウェーデンの社会には、「声なき声の民主主義」という理念が息づいている。「声なき声の民主主義」とは子供たちには政治的発言権が与えられていないので、子供たちの望む政策を優先して実施しなければならぬという政策理念である。スウェーデンの「社会サービス法」の精神では、子供たちへの福祉や教育という「社会サービス」は、子供たちの望む内容で、子供たちが望む方法で提供されなければならない。たとえ子供たちに、どのような内容の「社会サービス」を、どのような方法で提供されたいかを判断する能力がなくてもである。

「声なき声の民主主義」の政策理念に学べば、人間の生活の「場」である地域社会は、子供たちが「育ちたい」と望む地域社会を目指すべきだということになる。もちろん、子供たちが「育ちたい社会」とは、子供を「育てたい社会」とは、似て非なるものがある。異次元の少子化対策が目指している社会は、子供を「育てたい社会」と思う社会であって、子供たちが「育ちたい」と望む社会ではない。

少子化対策とは子供たちが人間として成長していくことを支援する、子供たちのための福祉政策ではない。子供を育てる親あるいは親になる現役世代を支援する福祉政策である。しかも、

子供たちが育ちたい地域社会

少子化対策では人間を労働という生産要素を担う「手段」だと考えている。労働を担う「手段」としての人間がなくなってしまうので、「手段」としての人間を多く産み、育てる対策が、少子化対策なのである。

「人間は、決して、目的のための手段とされてはならない」とは偉大な哲学者のカントの言葉である。子供たちが望む「育ちたい社会」とは、「手段」として育てられてしまうのではなく、人間が人間として成長し、実り豊かで幸福な人生を送ることのできる社会なのである。

子供たちが人間として成長することができ、子供たちが「育ちたい」と望む地域社会には、二つの木陰が必要となるはずである。一つは豊かな自然が創り出す、緑が織り成す木陰である。もう一つは人間と人間との温かい絆が織り成す木陰である。

子供たちは澄んだ空気、清らかな水、緑なす大地という自然環境に抱かれて、自然と触れ合いながら、遊び学び合うことで自己成長する。もちろん、人間は人間と触れ合うことによって、自己成長して人間になっていく。

そのために子供たちは、触れ合う人々から借しめない愛を注がれるだけではなく、触れ合う人々同士が相互に愛し合っているという社会環境のもとで、人間として成長したいと望んでいるのである。

そうだとすると、地域社会が子供たちの「育ちたい社会」を目指すとうすれば、「二つの木陰」という自然環境と社会環境を、地域社会が再創造しなければならぬことになる。しかも、地域社会には子供たちが「二つの木陰」のもとで、人間として成長していくことを支援する「責任」がある。子供は「社会の宝物」なので、子供たちが人間として成長していくことを支援する「社会サービス」は、育児にしろ教育にしろ、地域社会の共同事業として提供されなければならない。「社会の宝物」である子供たちが人間として成長していくことを支援することは、すべての社会の構成員の「共同責任」だからである。

子供たちが「育ちたい社会」とは、子供たちが生まれてきて、心から幸せだったと思える社会である。人間は貨幣的インセンティブで行動するという人間の尊厳を脅かすような人間観にもとづいて、貨幣的インセンティブで出産を奨励するような社会に、子供たちは心から生まれると望むのだろうか。

そうした子供を「育てたい社会」の形成よりも、子供たちが「育ちたい社会」の形成を、最優先の政策課題として追求すべきである。もちろん、地域社会ごとに個性豊かな自然環境があるので、子供たちが「育ちたい社会」は、地域社会ごとに個性豊かに形成されることになる。

子供たちが「育ちたい社会」の形成を、最優先の政策課題とするには十分な理由がある。それは子供たちが「育ちたい社会」とは、すべての社会の構成員が、人間として「生きてみたい」と望む社会だからである。