

新潟高教組

8.7 国人勧速報

2023年8月9日 全組合員配布

2年連続で月例給・一時金ともに引上げ！！

過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ

官民較差3,869円！1994年以来29年ぶり水準

① 俸給表を引上げ改定

民間給与との較差3,869円[0.96%]の解消

② ボーナス0.10月分引上げ

期末・勤勉手当に0.05月分ずつ均等配分

③ 在宅勤務等手当を新設

テレワーク中心職員の光熱・水道費等の負担軽減

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ついて勧告・報告を行いました。今後、地方段階のたたかいに移行することとなりますが、この人事院勧告が人事委員会勧告に与える影響等を分析し、わたしたちの要求を人事委員会勧告に反映させるためのたたかいを積極的に展開していく必要があります。

「職員の給与勧告」、「公務員人事管理に関する報告」のポイントは次のとおりです。

【「職員の給与に関する報告」、「勧告」のポイント】(特に重要な部分はアンダーライン)

I 給与勧告制度の基本的考え方

- 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定。
- 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものでもあり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

<月例給>

公務と民間の本年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 3,869円(0.96%) (※国家公務員が3,869円(0.96%)下回る)

[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]

○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、初任給を次のとおり引上げ

◇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]

◇総合職試験（大卒程度）5.8%[11,000円]

・初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改訂率を逡減させる形で引上げ改定

（平均改訂率：全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%]）

・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

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（指定職俸給表は、行政職俸給表（一）10級の平均改訂率[0.3%]と同程度の引上げ改定）

<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 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

○民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間 4.40分→4.50月分(+0.10月分)

民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は期末手当及び勤勉手当に 0.05月分ずつ均等に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
23年度	期末手当	1.20月（支給済み）	<u>1.25月（現行 1.20月）</u>
	勤勉手当	1.00月（支給済み）	<u>1.05月（現行 1.00月）</u>
24年度以降	期末手当	<u>1.225月</u>	<u>1.225月</u>
	勤勉手当	<u>1.025月</u>	<u>1.025月</u>

Ⅲ その他の取組

在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

○手当の概要

- ・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支給
- ・手当額は月額3,000円
- ・2024年4月1日から実施
- ・在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

非常勤職員の給与

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

Ⅳ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

24年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表

骨格案

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
- ・ 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）

※ 2024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

【「公務員人事管理に関する報告」のポイント】

基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

→行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

→職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要

① 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

- ・ 民間と公務の知の融合の推進
- ・ 採用試験の実施方法の見直し
- ・ 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

② 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

- ・ 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進
 - ・ 個々の力を組織の力へつなげる取組
- 職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現（24年給与アップデート）

③ 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現と Well-being の土台となる環境整備

- ・ 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組
 - 職員の選択を後押しする給与制度上の措置（24年給与アップデート）
 - ・ 職員の Well-being の土台づくりに資する取組
- 超過勤務の縮減 - 負のイメージの払拭に向けて
ゼロ・ハラスメントに向けた取組

★今後の人勧期闘争予定 太字は支部へ参加要請があるものです

9月初旬 地公労人事委員会総務課長交渉

9月13日(水) **新教連 教育委員会交渉** (参加要請発出済み)

9月14日(木) 人事委員会委員長交渉 ※地公労評議員会、交渉支援集会(参加要請発出済み)

10月上旬 地公労 人事委員会事務局長交渉

.....
2023 人勧期闘争をたたかいぬこう！
.....