大阪市労連ニュース

2023．8．7

No. 12

2023人事院勧告

月例給、一時金ともプラス勧告

初任給の大幅な引上げとともに再任用職員を含む全棒給を引上げ改定
一時金0・10月引上げ（期末手当・勤勉手当とも0・05月）

8月7日、人事院は国会及び内閣に対して、国家公務員の給与に関する勧告と報告を行った。月例給では、本年の官民較差3,869円（0・96％）を解消するため、初任給について、大卒（11,000円）・高卒（12,000円）引き上げるとともに、若年層の改定率に重点をおきながら全棒給を引上げ改定するとした。一時金は0・10月分を引上げ、12月期の期末・勤勉手当に0・05月ずつ均等配分するとし、テレワーク関連手当の新設や、フレックスタイム制の導入（2025年4月）についても勧告した。

公務員人事管理に関する報告では、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）について、「人材確保への対応」「組織パフォーマンスの向上」「働き方やライフスタイルの多様化への対応」を柱とする骨格案を示し、関連する処遇や手当等について次年度の成案に向け議論を進めるとしている。

職員の給与の改定に関する勧告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）を改正することを勧告する。

1　一般職の職員の給与に関する法律の改正

(1)　俸給表

現行の俸給表を別記第1のとおり改定すること。

(2)　諸手当

ア　初任給調整手当について

（ア）医療職俸給表（一）の適用を受ける医師及び歯科医師、医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする官職を占めるものに対する支給月額の限度を5万1100円とすること。

（イ）医療職俸給表（一）以外の俸給表の適用を受ける医師及び歯科医師で、医学に関する専門的知識を必要とする官職を占めるものに対する支給月額の限度を41万5600円とすること。

イ　期末手当及び勤勉手当について

（ア）令和5年12月期の支給割合

a　b及びc以外の職員

期末手当の支給割合を1・25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0・7月分）とし、勤勉手当の支給割合を1・05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0・7月分）とすること。

b　特定管理職員

期末手当の支給割合を1・05月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0・6月分）とし、勤勉手当の支給割合を1・25月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0・6月分）とすること。

c　指定職俸給表の適用を受ける職員

期末手当の支給割合を0・675月分とし、勤勉手当の支給割合を1・075月分とすること。

（イ）令和6年6月期以降の支給割合

a　b及びc以外の職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1・025月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0・687月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・025月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0・487月分）とすること。

b　特定管理職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1・025月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0・587月分）とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・225月分（定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0・587月分）とすること。

c　指定職俸給表の適用を受ける職員

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0・65月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ1・05月分とすること。

ウ　委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員の手当について

一般職の職員の給与に関する法律第22条第1項の委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員に対する手当について、通常の場合における勤務1日についての支給額の限度を3万4300円とすること。

エ　在宅勤務等手当について

（ア）新たに在宅勤務等手当を設け、住居その他これに準ずるものとしての人事院規則で定める場所において、人事院規則で定める期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間（休暇により勤務しない時間その他の人事院規則で定める時間を除く。）の全部を勤務することを命ぜられた職員に対して支給すること。

（イ）在宅勤務等手当の支給月額は、3000円とすること。

（ウ）在宅勤務等手当を支給される職員については、通勤手当に関し所要の措置を講ずること。

2　一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

(1)　俸給表

現行の俸給表を別記第2のとおり改定すること。

(2)　期末手当について

令和5年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1・75月分とすること。

令和6年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1・7月分とすること。

3　一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の改正

(1)　俸給表

現行の俸給表を別記第3のとおり改定すること。

(2)　特定任期付職員の期末手当について

令和5年12月期の支給割合

期末手当の支給割合を1・75月分とすること。

令和6年6月期以降の支給割合

6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1・7月分とすること。

4　改定の実施時期

この改定は、令和5年4月1日から実施すること。

ただし、1の(2)のイの(ア)、2の(2)のア及び3の(2)のアについてはこの勧告を実施するための法律の公布の日から、1の(2)のイ及びエ、2の(2)のイ並びに3の(2)のイについては令和6年4月1日から実施すること。

（うらへつづく）

声　明

1．人事院は、本日、①月例給の0.96％（3,869円）の引上げと一時金の支給月数の0.10月分引上げ等に関する勧告、②勤務時間に関する勧告、③「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。

2．公務員連絡会は、6月21日に人事院に要求書を提出して以降、全国の組合員参加による署名（総計683,141筆）と地方代表者を中心とした提出行動、4年ぶりとなる中央行動等を背景に、幹事クラス、書記長クラスによる交渉を複数回行ってきた。

本年の人勧期における重要課題は、①全職員に対する月例給を引上げさせること、②一時金の支給月数を引き上げ、期末・勤勉の適正な配分を行わせること、③初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差解消を図らせること、④「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、地方で働く職員にも十分配慮したものとさせること、⑤再任用職員への生活関連手当の支給を含め高齢層職員の処遇の見直しを図らせること、⑥更なる非常勤職員の待遇を改善させること等であった。

3．本年の給与に関する勧告は、①月例給について、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、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円引き上げ、初任給以外の号俸については、若年層に重点を置き、そこから改定率を逓減させる形で全職員の引上げを行うとしている。②一時金については、0.10月分の引上げ、今年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当に配分し、来年度以降については、6月期及び12月期が均等になるよう配分するとしている。

4．以上の本年の勧告について、①月例給に関しては、交渉において人事院が例年以上に厳しい認識を示すもと、粘り強く「全職員の引上げ勧告」を求めた結果、若年層に重点を置きつつも俸給表全体の改定を勝ち取ることが出来たことは、課題は残るところではあるが、この間の交渉の到達点として受け止めるものである。特に、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、今後の配分に関しては、一層十分な交渉・協議、合意によることを人事院には強く求める。なお、初任給を始め若年層の大幅な処遇改善は、人材確保や非常勤職員の待遇改善にも繋がるものとして理解したい。②一時金に関しては、2年連続の引上げを勝ち取るとともに、期末手当については、97年勧告以来となる引上げとなった。③これら月例給および一時金の引上げは、この間大規模自然災害や感染症対策などで奮闘する現場の職員の労苦に応えるべきであること、また引き続く物価高騰が全職員の生活を圧迫している事態を重視すべきであること等を昨年の勧告以降今日まで主張し続けた我々の要求に、人事院が一定程度応えたものと受けとめるものである。

5．「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、「骨格案」として、①「人材確保への対応」として、新卒者、若手・中堅職員の処遇やミッドキャリア人材等の処遇の改善、②「組織パフォーマンスの向上」として、役割や活躍に応じた処遇や、地域手当・再任用職員に関する手当の見直しなど円滑な配置等への対応、③「働き方やライフスタイルの多様化への対応」として、扶養手当、新幹線通勤に関わる手当、単身赴任手当の見直しなど、の三つの柱が示された。いずれの項目も、新設される「在宅勤務等手当」を除き、来年の勧告で示される予定の「措置の成案」に向けて今後具体化されていくことから、検討にあたっては、その必要性及び合理的な理由を明確にした上で、職員の理解と納得が得られる内容となるよう、引き続き、人事院との交渉・協議を強化し、合意に基づく対応を求めていく。

6．柔軟な働き方については、「研究会」最終報告を踏まえ、「職員の選択による勤務しない日（ゼロ割振り日）の追加」「勤務開始後の割振り変更」「勤務間インターバル」「非常勤職員のフレックスタイム制」「夏季休暇の使用可能期間の拡大」「年次休暇の15分単位での使用」について、現時点での考え方や法令・通知等の改正の方向が示された。要員不足など職場の現状と組合員の生活実態に基づく意見反映に向け、引き続き人事院との交渉・協議を進める。

7．長時間労働の是正については、超過勤務に関する「上限規制超え」や超勤手当の支払い等に関して課題が多く残されていることが明らかになっており、人材確保にもマイナスの影響が出ている。他律部署の指定基準の明確化や特例業務の範囲の厳格化などを含めて、人事院として精力的に対応することを求めるとともに、各府省労使間で真摯に超過勤務縮減に向けた議論を行う等必要な対応をはかっていく。

8．非常勤職員については、この間、各種休暇制度の改善や、「給与指針」の改正等が図られてきているが、特に本年は、勧告に基づく給与法改正により常勤職員の給与を4月に遡及して改定することになった場合には、指針に基づく遡及改定が徹底されるよう人事院には各府省に対する指導を求めておく。なお、報告において新たな取組を開始することが示されたことも踏まえつつ、制度の改善を求めていく。また、両立支援策のさらなる拡充やハラスメント防止対策の強化についても、人事院との協議を継続していく。

9．以上のように、本年の勧告・報告は、我々の要求に全て応えたものとは言えず、今後の具体的検討に委ねられる課題も多いが、まずは、政府に対して、勧告通り実施する閣議決定を行い、所要の法案を国会に提出することを求める。

さらに、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の賃金確定闘争に向けて、全力を尽くすものである。

2023年8月7日
公務員労働組合連絡会

勤務時間に関する勧告の骨子

Ⅰ　現状

・育児介護等職員については、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が可能

・一般の職員については、本年４月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び１日の最短勤務時間数を免除する日を、週１日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

Ⅱ　必要性

・職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている

・フレックスタイム制等の活用による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もの

・単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

Ⅲ　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）

Ⅳ　施行日

令和７年４月１日

公務員人事管理に関する報告の骨子

○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

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

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

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し聖域なく課題横断的に議論（令和６年秋を目途に最終提言）

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

＜課題への対応＞

○民間と公務の知の融合の推進

・実務の中核を担う人材の積極的誘致

幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

・官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

・公務組織への円滑な適応支援（オンボーディング）の充実

民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

○採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

○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

・優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

優秀な新規学卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

・人材確保を支える処遇の実現（令和６年給与アップデート）

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

✓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（若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ）

✓最優秀者のボーナスの上限引上げ

✓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

・非常勤職員制度の運用の在り方の検討

非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

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

＜課題への対応＞

○職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

✓20～30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充

✓職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化

✓職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施

✓職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

○個々の力を組織の力へつなげる取組

・組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進

人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

・職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現（令和6年給与アップデート）

役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現

✓係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ

✓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

・全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

✓地域手当の大くくり化

✓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　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

＜課題への対応＞

○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

・柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し（※）、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※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）ための勤務時間法の改正を勧告

・仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組

・職員の選択を後押しする給与制度上の措置（令和６年給与アップデート）

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し

✓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、新幹線通勤に係る手当額見直し

○職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

・超過勤務の縮減一負のイメージの払拭に向けて

勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

・職員の健康増進一公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

・ゼロ・ハラスメントに向けた取組

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。

相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組

給与勧告の骨子

○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～

①　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

②　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勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

③　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］

※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

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

1　民間給与との比較

〔約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査（完了率82.6%）して、精密な比較を実施〕

＜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%）

〔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

○民間の支給割合　4.49月〔公務の平均支給月数…現行4.40月〕

2　給与改定の内容と考え方

〔実施時期：令和5年4月1日（ボーナスは、法律の公布日）〕

＜月例給＞

民間給与との較差（3,869円）を解消するため、俸給表を引上げ改定〔内訳：俸給3,431円はね返り分（※）438円〕

※俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○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、そこから改定率を逓減させる形で引上げ改定（平均改定率：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級の平均改定率［0.3%］と同程度の引上げ改定）

＜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（+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
令和5年度	期末手当	1.20月（支給済み）	1.25月（現行1.20月）
	勤勉手当	1.00月（支給済み）	1.05月（現行1.00月）
6年度以降	期末手当	1.225月	1.225月
	勤勉手当	1.025月	1.025月

＜その他＞

・初任給調整手当：医療職俸給表（一）の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

・委員、顧問、参与等の手当：指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

3　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

・令和6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

4　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

【参考】

◇勧告後の平均給与（行政職俸給表（一））

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（一））

総合職大卒［本府省］249,640円（本府省業務調整手当を含む）

一般職大卒［地方機関］196,200円（地域手当非支給地）

一般職高卒［地方機関］166,600円（地域手当非支給地）

※このほか、昨年の勧告時に表明した「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）」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6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（別添参照）

【別添】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