

公務員に大きく関わる令和5年人事院勧告への職場決議(裏面)

生活改善に程遠い賃上げ、成績主義強化を許さず、すべての労働者の賃上げをかちとろう。
長時間労働の解消、非常勤職員の処遇改善をめざそう。
公共を取りもどし一人ひとりが大切にされる社会を実現するため、全力でたたかおう。

< 令和5年 人事院勧告・報告の概要 令和5年8月7日 >

1. 給与に関する勧告・報告～過去5年の平均と比べ、約10倍のペースアップ～

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、在宅勤務等手当を新設

[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

・月例給: 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

[勧告後の本府省大卒初任給]総合職249,640円、一般職242,640円

・ボーナス 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とともに0.05月分引上

・手当新設 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3000円]

* 月例給は本年4月分の民間給与、ボーナスは直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して、官民比較を実施

* 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・高卒の初任給とともに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。

2. 公務員人事管理に関する報告

・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: 若手職員対象のキャリア支援研修等

・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: 民間人材の積極的誘致等

・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: フレックスタイム制等の見直し、
勤務間のインターバル確保、テレワーク関連手当の新設等、超過勤務の縮減

3. 勤務時間に関する勧告

フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員の拡大

・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
(ゼロ割振り日)を設定可能に

・現在、育児介護等職員に認められている措置を、一般の職員に拡大するもの

・令和7年4月1日施行

「衛生局支部7月26日発行「えいせい3号」の訂正とお詫び」24年度の人員予算要求書の提出にかかわる内容に誤りがありました。皆様の混乱をまねいたことを深くお詫び申し上げますとともに、訂正させていただきます。

1. 人員予算要求書の支部提出期限について

誤: 8月6日 正: 8月8日

2. 24年度人員予算要求書の支部提出方法について

誤: 「支部にメールまたはFAXでお送りください。」

正: 文頭に「分会が集約して」を追加

職 場 決 議

生活改善に程遠い賃上げ、成績主義強化を許さず、すべての労働者の賃上げをかちとろう。

長時間労働の解消、非常勤職員の処遇改善をめざそう。

公共を取りもどし一人ひとりが大切にされる社会を実現するため、全力でたたかおう。

8月7日、人事院は、すべての職員に及ぶ俸給表を引き上げ、期末・勤勉手当も引き上げる勧告をおこなった。春闘から緊急勧告を求めて取り組み、全国から10万筆を超える「賃金改善署名」など公務・民間の共同の力で運動をすすめてきた結果である。

しかし、勧告の水準では、物価高騰にも23国民春闘の到達にも遠く及ばない。3年以上におよぶコロナや相次ぐ自然災害、政権が強引に進めるデジタル化への対応など、公務労働者の奮闘と苦勞に報いる賃上げこそが必要である。

月例給は民間給与を3,869円下回るとして、若年層に重点を置き、初任給は大卒で11,000円、高卒で12,000円の引き上げとしたが、高卒初任給は最低賃金を下回る状況が改善されていない。公務員の賃金は、最低賃金を考慮するとともに、「健康で文化的な生活」を保障する水準でなければならない。

一時金は、0.10月（再任用職員は0.05月）を期末・勤勉手当で等分に引き上げるとした。勤勉手当について、成績率の上限を2倍に引き上げると言及したことは断じて容認できない。民間ではすでに行き過ぎた成果主義賃金の弊害があらわになっている。国はこれまで勤勉手当への比率を高め続け、職場に競争主義や成績主義を持ち込んだ結果が「公務の魅力」を減退させたことを反省し、今こそ、生活給としての一時金の考えに立ち戻るべきである。

非常勤職員の給与改定について、常勤職員同様の取扱いを基本とするよう、各府省を指導するとしたことは重要である。自治体でも会計年度任用職員の一時金支給、賃金の遡及改定が求められる。

また、非常勤職員の安定的な人材確保が重要とし、制度の適切な運用の在り方の検討に言及している。安定雇用と処遇改善を求めてきた私たちの運動により、国に検討の必要性を認めさせた。

一方、非常勤職員の劣悪な処遇の改善について、2年連続で全く言及されなかったことは極めて問題である。

長時間労働の「是正」について、勤務時間の適正管理や業務量に応じた定員の確保に言及しつつも、定員管理を担当する部局に「協力をお願いします」と「報告」で述べるにとどまっている。

「給与制度のアップデート」は、給与カーブのフラット化と能力・成績主義の強化ではなく、生計費原則による、誰もが安心して公務に専念できる給与制度を目指すべきである。

本日の人事院勧告の水準を乗り越え、職場組合員や地域住民のいのちとくらしを守り、要求実現にむけ仲間を増やし運動をすすめ、あらゆる格差と貧困を解消し、公務公共の拡充で国民一人ひとりが大切にされる社会を実現するため、全力でたたかおう。

以上、決議する

2023年8月15日

都庁職衛生局支部