



# 2023 人事院勧告

**2年連続で月給&期末・勤勉手当の引き上げ!! 近年では最も高い水準に**

人事院は8月7日、内閣及び国会に対し、本年の官民較差に基づき、2年連続となる月例給・一時金をともに引き上げるよう勧告しました。また、勧告に併せて公務員人事管理に関する報告を行いました。  
2023年度の国家公務員(一般職)の給与改定で、月収を約2.7%・年収で約3.3%引き上げるように勧告し、物価上昇および人手不足を受けての今年の春闘における賃上げ率は、約30年ぶりの高水準(平均賃上げ率:3.58%)となったことを受け、民間企業の給与水準を公務員にも反映させる内容となりました。  
今後、県人事委員会に独自性を発揮させるため、組合員一丸となった取り組みが重要となります。

## 給与勧告の骨子

### 本年の給与勧告のポイント

~ 過去5年間の平均と比べ **↑ 約10倍のベースアップ**に!!

- 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: **8%** [12,000円]、大卒: **約6%** [11,000円] 引き上げる等、  
若年層に重点を置いた俸給表を引き上げ改定
- ② ボーナスを **0.10** 月分引き上げ、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 年間 **4.40** 月分 → **4.50** 月分
- 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 [月額: **3,000** 円] を新設

**一人ひとりが躍動できる  
公務組織実現!!**

## 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ことが必要。  
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。

## 重要 Point 新型コロナ禍からの回復でも…物価高騰の影響はいつまで!!

### 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。

##### 【ボーナス】

- 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**]

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」)]

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引き上げ改定

[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

##### 【月例給】

- 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き上げ。

- ◇ 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、そこから改定率を逡減させる形で引き上げ改定。

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、所要の引き上げ改定。

##### 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%]と同程度の引き上げ改定)。

##### 【ボーナス】

民間の支給状況に見合うよう引き上げ … 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、支給月数の引き上げ分は、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:支給月数>

	6 月 期	12 月 期	合 計
令和5年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)	2.45月
勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)	2.05月
令和6年度 期末手当	1.225月	1.225月	2.45月
以 降 勤勉手当	1.025月	1.025月	2.05月

<再任用職員の場合：年間 2.35月 >

	6 月 期	12 月 期	合 計
令和5年度 期末手当	0.675月(支給済み)	0.70月(現行 0.675月)	1.375月
勤勉手当	0.475月(支給済み)	0.50月(現行 0.475月)	0.975月
令和6年度 期末手当	0.6875月	0.6875月	1.375月
以降 勤勉手当	0.4875月	0.4875月	0.975月

### Ⅲ 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)

#### ～ 人材の確保への対応 ～

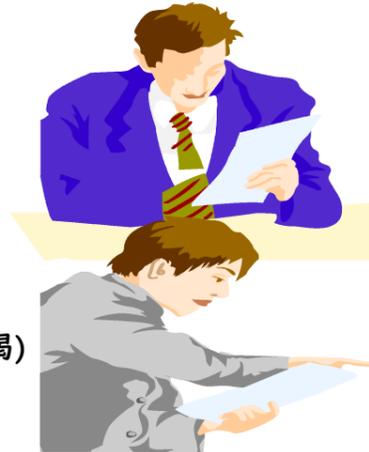
潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や役割・活躍に応じた給与上昇の拡大。

#### 1 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

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

#### 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き上げ(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



#### ～ 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き上げ(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き上げ

#### 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



#### ～ 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)



### Ⅳ 人事院勧告(給与勧告)における実施状況(再掲)

年	月例給	特別給(ボーナス)		平均年間給与		備 考 (主な出来事)
	勧告率	支給月数	対前年比	増 減 額	率	
1999年	0.28%	4.45月	△ 0.30月	△ 9.6万円	△ 1.5%	小泉内閣発足(2001年～2006年) 経済政策『小泉構造改革』 官から民へ『郵政民営化等』 政府による公共サービスを民営化等により削減
2000年	0.12%	4.75月	△ 0.20月	△ 7.0万円	△ 1.1%	
2001年	0.08%	4.70月	△ 0.05月	△ 1.6万円	△ 0.2%	
2002年	△ 2.30%	4.65月	△ 0.05月	△ 15.2万円	△ 2.3%	
2003年	△ 1.07%	4.40月	△ 0.25月	△ 16.5万円	△ 2.6%	
2004年	—	4.40月	—	—	—	
2005年	△ 0.36%	4.45月	0.05月	△ 0.4万円	△ 0.1%	
2006年	—	4.45月	—	—	—	
2007年	0.35%	4.50月	0.05月	4.2万円	0.7%	
2008年	—	4.50月	—	—	—	
2009年	△ 0.22%	4.15月	△ 0.35月	△ 15.4万円	△ 2.4%	リーマンショック
2010年	△ 0.19%	3.95月	△ 0.20月	△ 9.4万円	△ 1.5%	東日本大震災発生
2011年	△ 0.23%	3.95月	—	△ 1.5万円	△ 0.2%	
2012年	—	3.95月	—	—	—	平均7.8%引下げの特例措置
2013年	—	3.95月	—	—	—	2014年4月から特例措置終了
2014年	0.27%	4.10月	0.15月	7.9万円	1.2%	
2015年	0.36%	4.20月	0.10月	5.9万円	0.9%	給与制度の総合的見直し
2016年	0.17%	4.30月	0.10月	5.1万円	0.8%	全国共通の給料表の水準を平均2%、
2017年	0.15%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.8%	3級以上の高位号俸を最大4%引き下げ
2018年	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%	(現給補償)
2019年	0.09%	4.50月	0.05月	2.7万円	0.4%	コロナショック
2020年	0.04%	4.45月	△ 0.05月	2.1万円	△ 0.3%	
2021年	0.00%	4.30月	△ 0.15月	6.2万円	△ 0.9%	
2022年	0.23%	4.40月	0.10月	5.5万円	0.8%	
2023年	0.96%	4.50月	0.10月	10.5万円	1.6%	



**落選ひとこと**

7月6日に『第22回機関紙コンクール』の審査が東京・自治労会館で行われ、全100点の応募作品(自作の部：84点)から入選3点・佳作3点・努力賞3点の受賞作品(単組)が発表され、前回同様に次点にも選出されない不甲斐ない結果となった事に対し、深くお詫び申し上げます。企画力・構成員・面白さ…全てが欠けていた部分があり「何のために発行し、どう読んでほしいのか!!」意識や姿勢が紙面には全く伝わっていなかったことが、今年も選出されなかった理由ではないかと考えます。

しかしながら、教宣部⇒情報宣伝部を任せられ『6年目』で第300号を今回発行できた事には満足しています。でも…最後は受賞(入選)して終わりたい。

入 選	自治労あんなか <群馬> 安中市職員労働組合
	Johsenまえばし <群馬> 前橋市役所職員労働組合
	市労連ニュース <愛知> 豊田市職員労働組合連合会
佳 作	朝刊あさげ <栃木> 小山市職員労働組合
	自治労さっぽろ <北海道> 自治労札幌市役所職員組合連合会
	ATS <愛知> 名古屋交通労働組合 東山運転支部 青年女性部
努力賞	すくさぼ <群馬> 高崎市立学校職場臨時・嘱託職員労働組合
	馬力 <東京> 東京交通労働組合 馬込検修場支部
	自治労あいち <愛知> 愛知県本部