

大阪市労連ニュース

声 明

- 人事院は、本日、①月例給の2.76% (11,183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寒冷地手当法の改正に関する勧告、③国家公務員育児休業法等の改正に関する意見の申出、④「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(勧告)等を含む公務員人事管理に関する報告を行った。
 - 公務員連絡会は、6月19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団体署名及び職場決議の実施と全国3ブロックの代表者を中心とした提出行動、寒冷地手当に関する申し入れ、全国から2,000人の参加によ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実施してきた。
 - 本年の人勤期における重要課題は、①好調な民間春闘結果を反映した全職員に対する月例給及び一時金の引上げ、②初任給など地域における民間賃金との格差の解消、③職員の意欲を維持・向上させる方向での「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の実施、④再任用職員への手当支給の拡大を含めた高齢層職員の処遇の見直し、⑤常勤職員との権衡に基づく非常勤職員の処遇改善等であった。
 - 本年の給与に関する勧告は、①月例給について、一般職の大卒初任給を23,800円、高卒初任給を21,400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、そこから改定率を通減させる形で全職員の引上げ、②一時金については、0.10月分を引き上げることとし、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等の内容となっている。
 - 以上の本年の勧告について、
 - ①月例給に関しては、人事院が本年も、初任給及び若年層の賃金引上げに重点を置く方針を当初段階から示す中、粘り強く「全級・全号俸の賃金改善の上で、初任給の官民格差の解消など若年層の引き上げを行うべき」ことを主張した結果、若年層に重点を置きつつも昨年を上回る水準で俸給表全体を改定させることが出来た。給与改定の考え方については課題が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。
 - ②一時金に関しては、3年連続で引き上げさせるとともに、昨年に続き、期末手当の月数増を実施させることができた。この点も、我々の長年の要求の成果である。
 - 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、また物価高騰のもと2年以上に亘り勤労者の実質賃金の前年比マイナスが続く、職員の生活を一層圧迫している事態を重視すべきであること等を事あるごとに訴え続けてきた我々の要求に、人事院が一定程度応えたものと受けとめるものである。
 - 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(アップデート)」の措置内容としては、(1)月例給について、新卒初任給及びその周辺の俸給月額引上げ等、(2)ボーナスについて、勤勉手当における「特に優秀」区分の成績率上限の引上げ等、(3)手当について、地域手当の都道府県単位での大きくくり化のもとでの級地区分及び支給割合の見直し等が盛り込まれた。また、その実施時期については、2025年4月を基本とした上で、地域手当及び扶養手当の見直しは段階的に実施すること等とされた。
 - 「アップデート」について、公務員連絡会は、昨年の「骨格案」における課題と到達点を踏まえつつ、人事院に対して前広な情報提供を求め、人事院との間で真摯に交渉・協議を継続し、様々な形で組合員の声を届けてきた。その結果、我々が懸念した点が回避された部分や、我々の求めに応じて豊富化された部分などもあった。また、廃止・削減となる項目については激変緩和措置や経過措置を実施することを求め、それが一定反映された形となった。これらについては、決して十分と言えない内容ではないが、およそ2年に亘る取組の結果であったとして受け止めるものである。
 - 寒冷地手当については、前回見直し時の経緯等も踏まえ、本年の民調結果を正確に反映することを求めた結果、増額改定が行われた一方で、気象庁による「メッシュ平年値2020」を反映した結果を踏まえ、級地区分の見直しが行われることとなった。非支給となる職員について、これまでの見直し時と同様に、一定の経過措置を講じたことは、この間積雪寒冷地の切実な生活実態等について人事院に訴えてきたことや、地域独自で様々な運動に取り組んだ結果として受け止める。
 - 本年の勧告では、本年5月に、民間労働者を対象とする育児・介護休業法等の一部を改正する法律が成立したことを踏まえ、国家公務員育児休業法等の改正を政府に求める「意見の申出」が行われた。子の看護休暇の対象範囲の拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化など、我々がこの間要求してきた内容も含まれる見込みであり、政府が速やかに改正法案を国会に提出すること及び法案の早期成立を求める。
 - 以上のように、本年の勧告・報告は、我々の要求に対して一定応えたものとは言えるものの、不満が残る部分や民間も含めた今後の賃金動向を注視する必要がある部分も少なくない。さらに、2031年に向けた60歳前後の給与カーブの在り方について、人事院は、公務における人事管理の在り方の変化や、民間における高齢期雇用や高齢層従業員の給与水準の状況を注視しつつ、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討するとしており、9月以降改めて人事院と向き合っていく必要がある。
- その上で、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とともに、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。

2024年8月8日
公務員労働組合連絡会

2024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俸給を引上げ改定

一時金0・10月引上げ(期末手当・勤勉手当とも0・05月)

8月8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11,183円(2・76%)を解消するため、初任給について、大卒(23,800円)・高卒(21,400円)を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俸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・勤勉手当に均等配分するとした。

また、「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)」については、地域手当の原則県単位として広域化(大阪府は現行同様16%の支給割合)をはじめ、通勤手当の支給限度額の引上げ、再任用職員への住居手当の支給など諸手当の見直しについて言及し、2025年4月からの実施を勧告した。

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)、国家公務員の寒冷地手当に関する法律(昭和24年法律第200号)、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特別に関する法律(平成9年法律第65号)、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)及び国家公務員法等の一部を改正する法律(令和3年法律第61号)を改正することを勧告する。

- I 令和6年4月の民間給与との比較に基づく給与改定等のための関係法律の改正
 - 1 一般職の職員の給与に関する法律の改正
 - (1) 俸給表
 - (イ) 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(略)
 - イ 期末手当及び勤勉手当

(ア) 令和6年12月期の支給割合

- a b及びc以外の職員
 - 1・275月分(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0・7125月分)
 - とし、勤勉手当の支給割合を1・075月分(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、0・5125月分)とする。
- b 特定管理職員(略)
- c 指定職俸給表の適用を受ける職員(略)

- (イ) 令和7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・25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・7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(定年前再任用短時間勤務職員にあっては、それぞれ0・5月分)とする。
 - b 特定管理職員(略)
 - c 指定職俸給表の適用を受ける職員(略)

- ウ 委員、顧問、参与等の職にある非常勤職員の手当

II 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備のため関係法律の改正

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の改正
 - (1) 俸給表
 - Iの1の(イ)による改定後の俸給表(指定職俸給表を除く。)を別記第5のとおり改定すること。
 - 新俸給表への切替えは、別記第6の切替要領によること。
 - (2) 昇給制度
 - 行政職俸給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの並びに同表及び専門スタッフ職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事院規則で定める職員の昇給は、一般職の職員の給与に関する法律第8条第6項前段に規定する期間における当該職員の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

- 2 国家公務員の寒冷地手当に関する法律の改正(略)
- 3 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特別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) 期末手当について
 - ア 令和6年12月期の支給割合
 - イ 令和7年6月期以降の支給割合

- 4 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
 - (イ) 現行の俸給表を別記第4のとおり改定すること。
 - (2) 特定任期付職員の令和6年12月期の期末手当について
 - 1・75月分とする。

本年の給与勧告のポイント

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

【月例給】官民較差：11,183円（2.76％）を用いて引上げ改定
【ボーナス】0.10月分引上げ（年間：4.50月→4.60月）
【給与制度のアップデート】現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換①若年層給与水準の競争力向上、②職務・職責重視の処遇、③能力・実績の適切な反映、④地域の民間給与水準反映、⑤採用・異動をめぐるニーズへの対応、⑥環境変化への対応という6つの観点から、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備
※官民較差はいわゆる「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4.4％の給与改善
官民較差の額11,183円は、平成3年の11,244円以来、33年ぶりの水準。官民較差の率2.76％は、平成4年の2.87％以来、32年ぶりの水準

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いるため、代償措置としての人事院の勧告（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
●給与勧告は、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、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）が基本
●本年は、約11,700民間事業所の約47万人の個人別給与を調査（完了率82.5％）。主な給与決定要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）を揃えた精密な比較を実施して給与勧告

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】《令和6年4月1日実施》

●民間給与との較差11,183円〔2.76％〕〔行政職俸給表（一）適用職員…現行給与405,378円、平均年齢42.1歳〕

⇒民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定〔内訳：俸給9,836円寒冷地手当80円はね返し分（※）1,267円〕※俸給の改定により諸手当の額が増減する分

▶採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
【総合職（大卒）】230,000円（+14.6％〔+29,300円〕）
【一般職（大卒）】220,000円（+12.1％〔+23,800円〕）
【一般職（高卒）】188,000円（+12.8％〔+21,400円〕）
※本府省採用の場合、【総合職（大卒）】284,800円【一般職（大卒）】271,200円

▶若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
※平均改定率（行政職俸給表（一））は、1級〔係員〕11.1％、2級〔主任等〕7.6％、全体3.0％
※勧告後の平均給与（行政職俸給表（一））は、月額416,561円（+11,183円、+2.76％）、年間給与6,916,000円（+228,000円、+3.4％）

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】《令和6年4月1日実施》

●民間の支給割合…4.60月
●公務の平均支給月数…現行4.50月
▶民間の支給状況に見合うよう引上げ
年間4.50月分→4.60月分（+0.10月分）
▶期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.05月分ずつ均等に配分

	6月期	12月期
令和6年度	期末手当 1.225月（支給済み） 勤勉手当 1.025月（支給済み）	1.275月（現行1.225月） 1.075月（現行1.025月）
7年度	期末手当 以降	1.25月 1.05月
	1.25月 1.05月	1.25月 1.05月

寒冷地手当　《手当額改定：令和6年4月1日実施、支給地域改定：令和7年4月1日実施》

●民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3％引上げ。新たな気象データ（メッシュ平年値2020）に基づき、支給地域を改定
※このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当等について所要の改定

【参考】給与制度のアップデート措置内容一覧

- | 俸給 | 若年層競争力 | 職務職責重視 | 能力実績反映 |
|----|--------|--------|--------|
|----|--------|--------|--------|
- 新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ。採用市場での競争力のある水準に令和6年4月実施
 - 係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準を引上げ。早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
 - 本府省課室長級について、職責重視の体系に刷新。重い役割に見合う処遇を確保
 - ▶俸給月額の最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額の重なり解消などにより、昇格時に給与が大きく上がる仕組みに
 - ▶成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保

地域手当	地域給与反映
------	--------

- 地域の民間賃金に関する最新データを反映
- 隣接する市町村との不均衡などの指摘も踏まえ、支給地域等を見直し
 - ▶支給地域：市町村単位から都道府県単位へ広域化。民間賃金の高い中核的な市は個別指定
 - ▶級地区分：7段階から5段階へ削減
 - ▶激変緩和：支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制、1年1ポイントずつ段階実施。引上げは都道府県割合の1段階上までに抑制、原資の状況を踏まえて段階的实施

- 異動保障を2年間から3年間に延長
- 今後の見直しは現行の10年より短期間で実施

級地区分	支給割合	支給地域の例（都府県で指定）	支給地域の例（中核的な市で個別に指定）
1級地	20%		東京都特別区
2級地	16%	東京都	横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府	仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県	札幌市、岡山市、高松市 等

その他諸手当	環境変化対応
--------	--------

- 通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引上げ。非課税限度額まで全額支給し、新幹線通勤や遠距離通勤者の自己負担を解消
- 新幹線等に係る通勤手当を採用時から支給可能に、さらに、人事配置の円滑化を図る観点から支給要件を緩和
- 単身赴任手当を採用時から支給可能に
- 管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大。緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保
- 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実。配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応

ボーナス	能力実績反映
------	--------

- 勤勉手当の成績率上限を引き上げ、平均支給月数の3倍に設定。特に高い業績を挙げた者のボーナス増額を可能に
- 特定任期付職員にも勤勉手当支給。勤務成績を適時に反映し、優秀な専門人材の年収増を可能に

再任用職員	採用・異動ニーズ
-------	----------

- 異動に資する手当（地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等）を支給。多様な人事配置での活躍を支援

級地（支給割合）	都道府県	都道府県の級地と異なる地域
1級地（20％）		東京都：特別区
2級地（16％）	東京都	茨城県：つくば市 <p>神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市</p> <p>大阪府：大阪市、吹田市</p>
3級地（12％）	神奈川県 <p>大阪府</p>	茨城県：取手市、守谷市 <p>埼玉県：さいたま市、志木市、和光市</p> <p>千葉県：千葉市、成田市、袖ヶ浦市、印西市</p> <p>愛知県：名古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市</p> <p>兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市</p>
4級地（8％）	愛知県 <p>京都府</p>	宮城県：仙台市、多賀城市 <p>茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市、牛久市</p> <p>埼玉県：川越市、東松山市、上尾市、朝霞市、坂戸市</p> <p>千葉県：市川市、船橋市、松戸市、佐倉市、柏市、市原市、富津市、浦安市</p> <p>静岡県：静岡市</p> <p>三重県：四日市市、鈴鹿市</p> <p>滋賀県：大津市、草津市、栗東市</p> <p>兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、川西市、三田市</p> <p>奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市</p> <p>広島県：広島市</p> <p>福岡県：福岡市、春日市、福津市</p>
5級地（4％）	茨城県 <p>栃木県</p> <p>埼玉県</p> <p>千葉県</p> <p>静岡県</p> <p>三重県</p> <p>滋賀県</p> <p>兵庫県</p> <p>奈良県</p> <p>広島県</p> <p>福岡県</p>	北海道：札幌市 <p>群馬県：前橋市、高崎市、太田市</p> <p>富山県：富山市</p> <p>石川県：金沢市</p> <p>山梨県：甲府市</p> <p>長野県：長野市、松本市、塩尻市</p> <p>岐阜県：岐阜市</p> <p>和歌山県：和歌山市、橋本市</p> <p>岡山県：岡山市、倉敷市</p> <p>香川県：高松市</p>

（注）本表は令和6年4月1日現在の地域を表示しており、実際の指定は施行日（令和7年4月1日予定）現在の地域による。

（注）表中「都道府県と異なる地域」については、国家公務員が在勤している地域のみ掲げている。

見直し後の級地（支給割合）	見直し前の級地（支給割合）	改定幅	令和7年度の地域手当の支給割合（％）
1級地（20％）	1級地（20％）	0	20
2級地（16％）	2級地（16％）	0	16
	3級地（15％）	+1	15
	4級地（12％）	+4	14
	5級地（10％）	+6	14
	6級地（6％）	+10	10
	7級地（3％）	+13	7
	非支給地（0％）	+16	4
3級地（12％）	2級地（16％）	−4	15
	3級地（15％）	−3	14
	4級地（12％）	0	12
	5級地（10％）	+2	11
	6級地（6％）	+6	10
	非支給地（0％）	+12	4
4級地（8％）	4級地（12％）	−4	11
	5級地（10％）	−2	9
	6級地（6％）	+2	7
	7級地（3％）	+5	6
	非支給地（0％）	+8	4
5級地（4％）	6級地（6％）	−2	5
	7級地（3％）	+1	3
	非支給地（0％）	+4	2
	非支給地（0％）	7級地（3％）	−3

（注）「改定幅」は見直し後の地域手当の支給割合と見直し前の地域手当の支給割合との差を示す。