

自治労・東学ニュース

東京都学校事務職員労働組合（東学） 新宿区西新宿2-8-1 都庁第2本庁舎32階
（人事院勧告集号） 2024年8月13日 NO.687

2024年人事院勧告 例月給の2.76% （11,183円）引上げ、一時金0.10 月分の引上げ 春闘の賃上げが勧告に反映

人事院は8月8日、本年の例月給与と一時金などについて、内閣と国会に勧告を行いました。民間春闘の賃上げ状況を反映して、約30年ぶりの高水準となりました。勧告どおりに引き上げられた場合は、行政職の平均月額が41万6561円、ボーナスを含む平均年収は22万8千円（3.4%）増の691万6千円となります。

例月給 若年層に重点、全ての職員に引上げ

官民較差：11,183円（2.76%）。採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引き上げる（給与制度のアップデートの先行実施）【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]）

若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引き上げ改定する。おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定する。行政職俸給表（一）の平均改定率は、1級[係員]11.1%、2級[主任等]7.6%、全体で3.0%。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%の給与改善となる。

ボーナス 期末・勤勉に0.5月引上げ

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（令和6年4月実施）。年間4.50月分 → 4.60月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をもに0.05月分引上げる。

寒冷地手当の11.3%引上げ

手当額改定：令和6年4月実施。支給地域改定：令和7年4月実施。

民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引き上げる。新たな気象データに基づき、支給地域を改定する。

給与制度のアップデート 配偶者手当の廃止

令和7年4月実施（初任給・若年層の水準引き上げは、令和6年4月に先行実施）。現下の人事管理上の重点課題に対応し、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する。

俸給 初任給・若年層の水準を大幅に引き上げ。係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し。

地域手当 都道府県単位（中核的な市は個別指定）とし、級地を5段階に削減の上で最新

民間賃金を反映（激減緩和を措置）。移動保障を3年間に延長。

通勤手当等 支給限度額を月15万円に引き上げ、この範囲内で特急料金も全額支給。新幹線通勤等の要件緩和。

扶養手当 配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額。

ボーナス 成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引き上げ（標準者の約3倍まで可能に）。任期付専門人材のボーナス拡充。

その他手当 管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大。再任用職員の手当拡大（住居手当、徳地勤務手当、寒冷地手当等）

国家公務員の育児休業法の改正（意見） 公務員労働組合連絡会の声明（一部抜粋）

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き、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の上上げ等、（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上上げ等、（3）手当について、地域手当の都道府県単位での大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減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、決して十分と言える内容ではないが、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。

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。