

## 公務員連絡会は、「2024年人勧期方針」に基づき、8月上旬に予定される人事院勧告に向けて、人事院との交渉・協議を強化します！

### 《公務員連絡会の賃金要求》

2024年の給与改定勧告にあたっては、全職員に対する月例給の引上げ勧告を行うこと。

一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、支給月数を引き上げるとともに、期末・勤勉の適正な配分を行うこと。

### 春闘の情勢 ～連合、経団連の定期昇給込みの賃上げ率は昨年を大きく上回る高水準に～

◆連合が5月8日に公表した第5回回答集計結果では、月例賃金については、平均賃金方式で回答を引き出した組合数は3,733組合(組合員数266万1,663人)であり、組合員数による加重平均で15,616円、5.17%となっています。これは、比較可能な2013闘争以降で最も高い水準となっています。

◆経団連が5月20日に公表した「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況」によれば、大手企業の定期昇給とベースアップ(ベア)を合わせた賃上げ率は5.58%となり、過去の最終集計結果と比べると1991年の5.6%以来、33年ぶりの高水準となっています。

### ～民間春闘の流れを、人事院「職種別民間給与実態調査」(民調)へ～

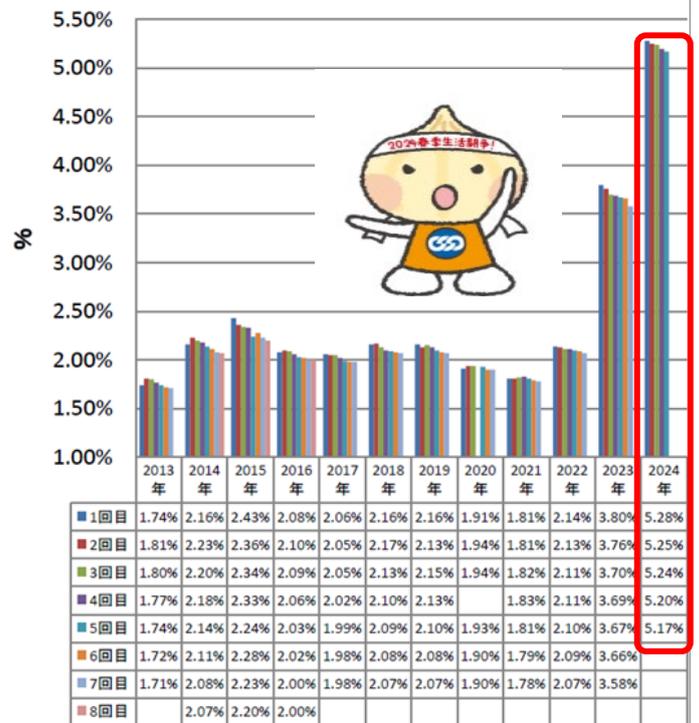
- ・実施期間：4月22日から6月14日
- ・調査対象事業所：企業規模50人以上でかつ事業所規模50人以上の事業所数約58,400所のうちから、層化無作為抽出法により抽出した約11,700所
- ・事業所単位で行う調査事項

- ①賞与及び臨時給与の支給総額と毎月きまって支給する給与の支給総額
- ②本年の給与改定等の状況(ベース改定の状況、定期昇給の状況、賞与の支給状況等)
- ③諸手当の支給状況(通勤手当の支給状況、家族手当の支給状況、寒冷地手当の状況)
- ④高齢者雇用施策の状況(一定年齢到達時に常勤従業員の給与を減額する仕組み等)

### ★北海道地域に所在する事業所を対象に「寒冷地手当の支給状況」を調査

寒冷地手当の手当額については民間における同種手当との均衡を図ることを基本としており、寒冷地手当については、支給地域決定の指標となる最新の気象データ「メッシュ平年値2020」が令和4年4月に公表されたことも受け、人事院において支給地域の分析を進めているところであり、これと併せて手当額を検討するため、民間における寒冷地手当の支給状況を調査しています。

連合(全体)妥結結果  
【加重平均】(率・%)



### 《勧告に向けて留意すべきポイント》

◆人事院の民調は、公表されている民間賃上げ妥結状況よりもかなり広範囲に調査が行われていること。

◆人事院勧告は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本として(民間準拠)、同じ条件(役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層)にある者同士の官民の給与を比較、つまりラスパイレス比較を行った上で、所要の勧告をすることになっており、民間の定昇含む賃上げ率や純粋なベア率とは異なること。

◆このため、連合や日本経団連の妥結結果と単純に比較することはできません。

月例給の官民較差は？ ～交渉で追及するが、勧告期最終段階まで明らかにはならない～

直近3年間の連合春闘結果、印刷・造幣の中労委調停結果等と官民較差の状況

民間給与と比較を行っている行（一）適用職員は若年層の人数が増加したこと等により減少傾向が続いている。今年もそのトレンドは変わらないか？

年	連合春闘全体	連合春闘中小	印刷、造幣中労委調停	人事院勧告官民較差
2024	5.17%	4.66%	調停申請中	？
	15,616円	11,889円		
2023	3.58%	3.23%	2.05%	0.96% (3,869円)
	10,560円	8,021円		
2022	2.07%	1.96%	0.41%	0.23% (921円)
	6,004円	4,843円		
2021	1.78%	1.73%	自主決着 現行水準維持	△0.00% (△19円)
	5,180円	4,288円		

	官民較差 (民間-国公)		俸給表 改定	(A)	(B)	国公給与の内 俸給の月額 行(-)	平均 年齢
	率	額		民間給与 (7月比較後)	国公給与 行(-)		
2023年	0.96%	3,869円	有	407,884円	404,015円	322,487円	42.4歳
2022年	0.23%	921円	有	405,970円	405,049円	323,711円	42.7歳
2021年	△0.00%	△19円	無	407,134円	407,153円	325,827円	43.0歳
2020年	△0.04%	△164円	無	408,704円	408,868円	327,564円	43.2歳
2019年	0.09%	387円	有	411,510円	411,123円	329,433円	43.4歳

※連合春闘は、定期昇給分を含む賃上げ  
2024年は5月8日公表分  
※連合春闘中小は300人未満

全職員に対する月例給の引上げ勧告を！～組合員の期待に応える賃上げを交渉で追求する～

昨年（2023年）の給与改定では、初任給を大幅に引き上げるとともに若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で全職員について引上げ改定を実施している。

行政職俸給表(-)		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	計
2023年 (令和5年)	在級人員数	18,889	17,613	27,717	31,542	20,314	15,823	3,900	2,144	1,306	274	139,522
	構成比	13.5%	12.6%	19.9%	22.6%	14.6%	11.3%	2.8%	1.5%	0.9%	0.2%	100.0%
	平均年齢(歳)	25.1	30.3	39.9	48.1	52.0	52.5	52.9	52.6	53.3	53.8	42.4
	平均俸給額(円)	192,271	231,049	297,750	361,790	383,855	400,735	430,487	462,280	511,913	552,680	322,487
	勧告平均改定率	5.2%	2.8%	1.0%	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	1.1%
	勧告平均改定額(円)	9,999	6,423	2,935	1,318	1,162	1,252	1,325	1,401	1,420	1,400	3,431

◆ここ数年、人材確保のために、初任給を大幅に引き上げる民間企業が増加しており、その傾向は、報道等を見る限り、本年もより顕著になっている。

(国家公務員給与等実態調査(人事院)等より作成)

【春季生活闘争期の人事院給与局長交渉（3月12日）でのやり取り】

公務員連絡会「人事院が労働基本権制約の代償機関であることの認識を改めて持つよう求めたい。昨年の勧告について、全職員が最低でも1000円の引上げとなったことは、一定評価するが、現場の組合員からは『1000円では低い』という声があるのも実態。物価高の中で生活が苦しくなっていることによるものであり、改めて組合員の期待に応える賃上げを求める」

給与局長「昨年の勧告の評価については認識しておく。」との回答に止まる。

一時金は？ ～昨年冬は微増傾向、今年の夏はベアをより重視で・・・厳しい環境も想定～

・人事院の民調では、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年8月から本年7月までの直近1年間の支給実績について調査している。

(2023年年末一時金の状況)

〔民間シンクタンクによる2024年夏季賞与の対前年予測〕

厚生労働省調査	公表日	金額	対前年比
民間主要企業年末一時金妥結状況	1月12日	849,545円	0.78%
毎月勤労統計調査 令和6年2月速報	4月8日	395,647円	0.70%

- ・日本総研⇒+3.5%
- ・三菱UFJリサーチ⇒+2.9%
- ・第一生命経済研究所⇒+3.3%
- ・みずほリサーチ⇒+3.2%

## ○「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応について

職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとなるよう、公務員連絡会との交渉・協議、合意のもと進めるよう求めます。

昨年（2023年）の勧告時報告で「令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案」が盛り込まれています。

（主な取組事項－抜粋－）

- ①人材の確保への対応（新規学卒者、若手・中堅職員の処遇）・・・**新卒初任給の引上げ** 等
- ②組織パフォーマンスの向上（円滑な配置等への対応）・・・**地域手当の大きくくり化**、定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大、新幹線通勤に係る手当額の見直し
- ③働き方やライフスタイルの多様化への対応・・・**扶養手当の見直し** 等

### ◆新卒初任給の引上げ

初任給水準については、大卒、高卒とも全国平均で民間水準を上回るが、特に**地域手当が支給されない地域などにおいて民間水準を大きく下回る状況にある。**

初任給の官民比較と月例給の改定状況等

	大学卒			高校卒		
	国	民間	国－民間	国	民間	国－民間
2023年	216,370	212,191	4,179	182,580	178,837	3,743
地域手当非支給地域	196,251	202,910	△ 6,659	166,600	169,218	△ 2,618

（注）国、民間ともに、地域手当級地区分ごとの公務の採用者数による加重平均。国の初任給は、俸給月額及び地域手当の合計額である。

（人事院資料から作成）

民間における初任給の改定状況

	初任給の改定状況			初任給の改定状況		
	増額	据置	減額	増額	据置	減額
2020年	32.9	66.4	0.7	37.5	62.0	0.5
2021年	25.3	74.2	0.5	29.3	70.0	0.8
2022年	32.9	66.3	0.7	38.6	61.1	0.4
2023年	55.7%	43.8	0.6	62.5%	37.1	0.3

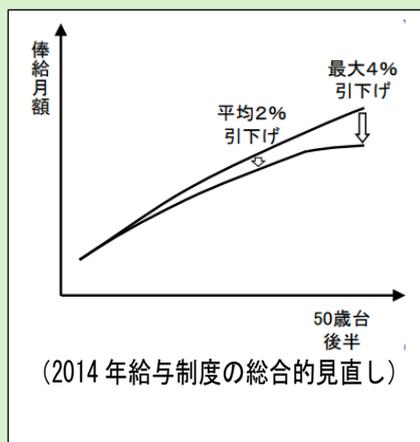
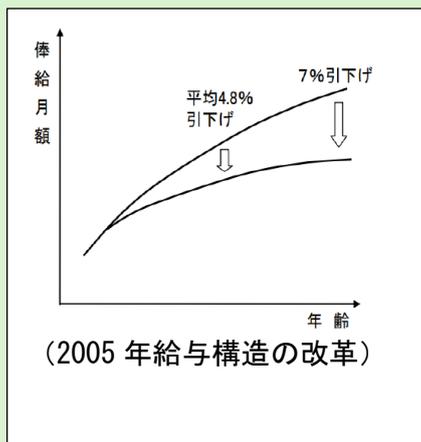
（2023年人事院職種別民間給与実態調査から）

### 【今後の交渉協議のポイント】

初任給の官民格差の解消は、重要な課題です。一方で、今年の官民較差がどの程度になるかが見通せないなかで（昨年は0.96%、3,869円）、私たちの要求である「全職員の引上げ勧告」にも大きな影響を与えることも踏まえ、配分等に関わって人事院と交渉を行っていきます。

### ◆地域手当の見直しに関連する過去の経過

この間、できるだけ各地域における官民の給与差をなくすよう方策を講じるため、2度（「2005年給与構造の改革」「2014年給与制度の総合的見直し」）にわたり、国家公務員の給与について地域の民間賃金水準を適切に反映する目的として俸給表水準の引下げ（2005年平均4.8%、2014年平均2%）を行い、民間賃金水準が高い地域に勤務する職員に対して地域手当が支給されている。



#### （現行の地域手当の級地区分）

級地	支給割合	民間賃金指数等の基準
1級地	20%	(東京都特別区)
2級地	16%	109.5以上
3級地	15%	106.5以上～109.5未満
4級地	12%	104.0以上～106.5未満
5級地	10%	101.0以上～104.0未満
6級地	6%	97.5以上～101.0未満
7級地	3%	93.0以上～97.5未満

※民間賃金指数の全国平均＝100からこれらの俸給表水準の引下率に見合う7ポイントを引いた、賃金指数93.0以上の地域（国家公務員の在勤している地域に限る）をその支給地域とする。

### ◆地域手当の見直し（地域手当の大きくくり化）

今回の見直しは、人事院規則九一四九第十六条に定められている、『支給地域等の見直し（地域と級地）については、「十年ごとに見直すのを例とする」』を踏まえ、あわせて社会や公務の変化に応じた見直しとして行われるものです。

示されている骨格案では、「市町村単位で細かく水準差が生じていることに対して不均衡である」といった意見を始め、様々な指摘がある。このため、「最新の民間賃金の反映」と併せ、「級地区分の設定を広域化するなど大きくくりな調整方法に見直す」ことにより、「地域をまたぐ人事異動時の影響の緩和」や「給与事務負担の軽減を図る」とされており、この間2度にわたって俸給表水準引下げにより行われた見直しとは背景が異なることを留意した上で、人事院との交渉・協議を進めます。



### 【今後の交渉協議のポイント】

・今回の見直しの背景等について、職員が理解でき得る丁寧な説明が重要。

・客観的なデータとしての最新の民間賃金＝賃金構造基本統計調査の動向（前回の例からすると直近10年間の平均で）について、前回見直し時と状況に変化はあるか。また、全国平均（100）から見た地域間格差の状況は。

・広域化（大きくくりな調整方法）したことを要因とする影響への対応は。

・級地区分（現在1～7級地）、支給割合（現在20%～3%）をどのように整理するのか。その際、民間賃金指数等の基準をどう設定するのか。

⇒いずれにせよ、見直し如何によって生ずる様々な課題に対する具体の対応について、交渉・協議を強化する。

《参考：昨年勧告期交渉（7/26）の給与局長回答》  
今後、地域手当の中身を具体的に検討するにあたっては、支給地域の単位、支給割合の刻み、区分、数の是非についても検討をしていく。

### ◆扶養手当の見直し

示されている骨格案では、共働きの増加等を受けて、近年、公務において配偶者に係る扶養手当を受給する職員の割合、民間において配偶者に対し家族手当を支給する事業所の割合は、いずれも減少傾向にあることから、こうした状況を踏まえ、配偶者等に係る手当を見直し一方、子に係る手当を増額する、とされています。なお、2016年にも、同様の趣旨で見直しが行われていることに留意した上で、人事院との交渉・協議を進めます。



### 【今後の交渉協議のポイント】

・現在、配偶者等に係る手当額は、行（一）9級以上職員等は0円、行（一）8級職員等で3,500円、以外の職員で6,500円だが、その見直しの範囲等は。

・生活補助給的見直しは、職員の理解が不可欠。また、賃上げ基調のもとで実質的に賃下げとなる職員への影響は極めて大きいことから十分な配慮措置を講じる必要がある。

## 2024人事院勧告期のスケジュール（予定含む）～厳しい環境のもと最後まで取組を～

◇人事院職種別民間給与実態調査に関わる協議（4月11日）

〈人事院職種別民間給与実態調査を実施（4月22日～6月14日）〉

・公務員連絡会2024人勸期方針決定（5月30日企画調整・幹事合同会議）

★各構成組織の実情に応じた形で職場学習会等を開催し、職場決議または団体署名を実施★

・地方公務労協（地方連合会）人勸期方針担当者説明会（6月11日）

◇人事院総裁へ人勸期要求書を提出（6月19日）

◇公務員連絡会各級クラス交渉等

・幹事クラス交渉⇔人事院審議官（7月上旬）

・ブロック別代表団による人事院への申入れ行動（7月中旬）

・書記長クラス交渉⇔人事院職員福祉局長及び給与局長（7月24日）

同日に日比谷野音で中央総決起集会及び交渉支援行動を実施

・書記長クラス交渉⇔給与局長（2回目：7月下旬）

・委員長クラス交渉⇔人事院総裁：人勸期最終回答（8月上旬想定）



（昨年の中央総決起集会）