



人事院勧告号
特集

じちろ

自治労中央機関紙

発行所

全日本自治団体労働組合
東京都千代田区六番町1
TEL 03-3263-0273
FAX 03-5210-7422
定価一部30円
(組合員の購読料は
組合費の中に含む)

2024人勸

月例給2.76%・一時金0.10月引き上げ 地域手当、扶養手当、寒冷地手当を見直し

「給与制度の整備」で新卒初任給等、勤勉手当成績率上限の引き上げも



人事院総裁から最終回答 全職員の月例給を改定

公務員連絡会は8月6日、委員長クラス交渉委員(写真左側)が人事院総裁と交渉。最終回答を引き出した。総裁の回答に対して交渉団は、「昨年を上回る全職員の月例給の引き上げという要求に人事院

が一定応えたものと受け止める」と述べつつ、「今後、高齢層も含めた国家公務員賃金のあり方、人事制度全般のあり方について、率直な協議を行うことを求める」とした。

人事院は8月8日、本年の官民較差に基づき、月例給を11,183円(2.76%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行った。3年連続で月例給・一時金が引き上げられたこと、32年ぶりに月例給の引き上げが2%を超えたことは、2024春闘の民間組合の交渉成果を踏まえたもので、組合員の要求に一定応えたものと言える。「給与制度の整備」は、地域手当や扶養手当の見直しなどを示した。上位評価者へのメリットの偏向などの内容を含む。今後、「地域の実情と自主性を尊重した給与制度」の実現にむけ、産別統一闘争を展開することが求められる。



2024人勸

給料表をダウンロードできます
<https://www.jichiro.gr.jp/jichiro-mobile/>
パスワード jichi2024
*PCでもアクセス
できます。



目次

- 2面 2024年人事院勧告・報告の概要
本年の育児休業等に関する法律についての意見の申出のポイント
- 3~8面 本年の給与勧告のポイント
給与制度のアップデート

2024人事院勧告に対する自治労見解

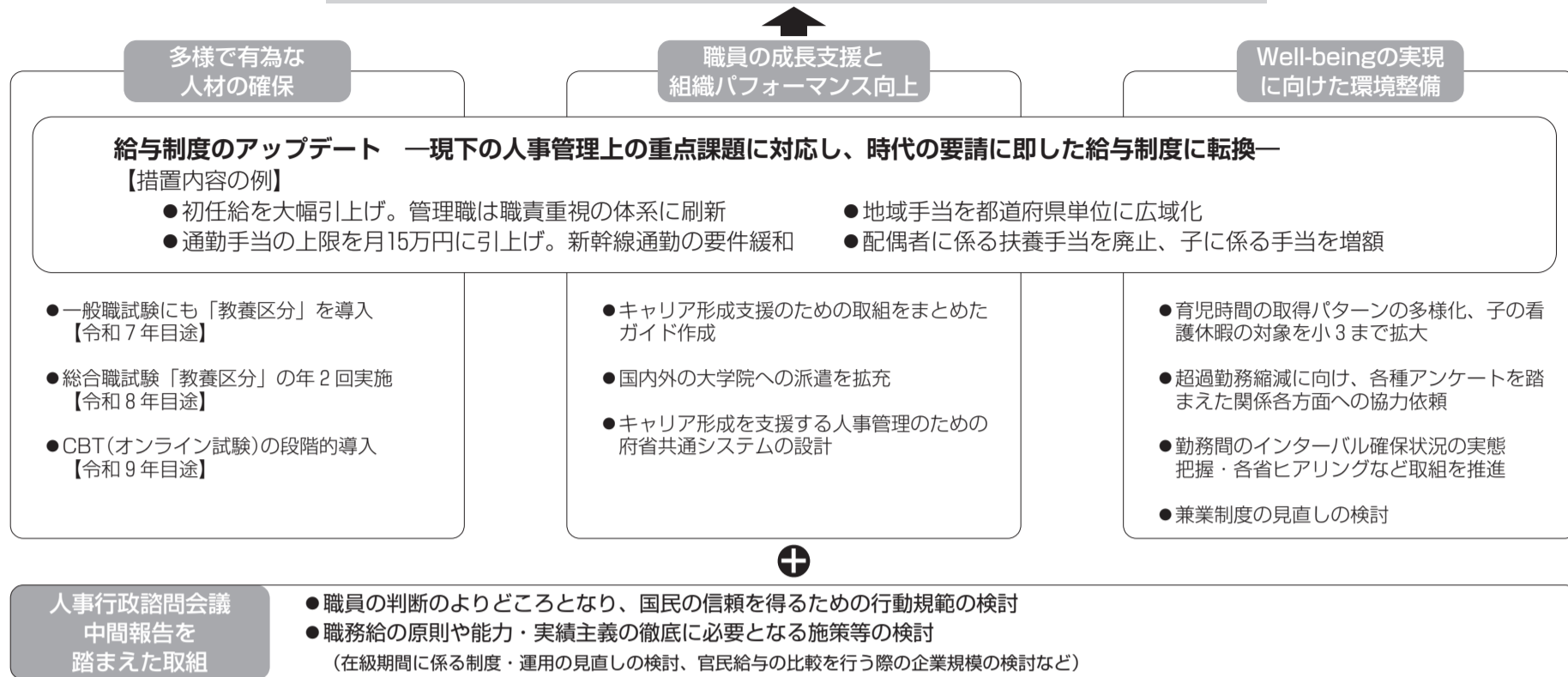
- 人事院は8月8日、本年の月例給の官民較差に基づき、月例給11,183円(2.76%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行った。俸給表については、大卒初任給を23,800円、高卒初任給を21,400円引き上げるとともに、若年層からおおむね30歳後半半に重点を置き、そこから改定率を遞減させる形で俸給表全体を引き上げ、平均で3.0%の改定が行なわれた。3年連続で月例給、一時金が引き上げられたこと、1992年以来32年ぶりに月例給の引き上げが2%を超えたことは、2024春闘における民間組合の懸念な交渉の成果を反映したものであり、組合員の期待に一定応えた内容といえる。
- 2024人勸期闘争にあたり、自治労・公務員連絡会は、職員が大規模自然災害への対応等に日々現場で奮闘する中、引き続き物価高騰下における全世代にわたる賃金引き上げ等を求めて取り組んだ。団体署名・職場決議行動の取り組み、全国3ブロックの代表者を中心とした要請行動、寒冷地手当に関する申入れ、全国から2,000人の参加による中央行動を含めて、組合員の声を背景に粘り強い交渉を進めてきた。
- 昨年に引き続き全世代での月例給の引き上げについては、この間強く要求してきた内容であり、人材確保の観点からも一定評価はできる。しかし、若年層と中高年層の改定率に極めて大きな格差があることについては不満が残るものである。また初任給の引き上げが過熱する中で、給与のフラット化が進行する懸念があり、給与改定のあり方を含めた見直しを求めていく必要がある。
- 「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)」の措置内容について、2025年4月実施を基本としたうえで、①人材確保への対応として、新卒初任給及びその周辺の俸給月額引き上げ、係長~上席補佐層(行(一)3級~7級)の俸給の最低水準引き上げ、勤勉手当の成績率上限の引き上げ等、②組織パフォーマンスの向上策として、本省課室長級の俸給体系見直し、地域手当の大きくり化等、③働き方の多様化への対応として、扶養手当の見直し等が示された。過去2回の給与制度の見直し時とは違い、人材確保等への対応を主眼としていることは一定の評価はするものの、見直し項目によっては、一部のキャリア優遇の措置や、中堅層以上の組合員層にはメリットが感じられるものになっていないこと、上位評価者へメリットが偏向していることに対しては不満が残ると言わざるを得ない。通勤手当の支給限度額の引き上げ、再任用職員に対する住居手当等の支給については改善方向での見直しとなり、評価できる。また、地域手当や扶養手当の見直しにあたっては、地域・職員によっては廃止・削減となる項目もあり、激変緩和措置や経過措置が設けられたことは、これまでの取り組みの成果として受け止める。各自治体においては地域の実情に応じた制度を求め、賃金水準の引き下げをさせない取り組みにつなげていく。さらに、今回措置が見送られた「60歳前後の給与カーブのあり方」については、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き分析・研究・検討が予定されていることから、公務員連絡会と連携し、対応を行っていく必要がある。
- 寒冷地手当については、本年の民間結果を踏まえて増額改定が行われた一方で、気象庁が公表した「メッシュ2020」を反映し、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は、一定の経過措置が設けられたことは、これまでの取り組みの成果ではあるものの、燃料費等が高騰する中、生活実態からは不満が残る内容となっている。
- 今後は、勧告の取り扱いが焦点となる。秋の臨時国会にむけて政治情勢は不透明であるが、政府に対し、本年の官民較差に基づく給与引き上げの実施を強く求めていく。同時に、自治労は県・政令市等において人事委員会対策を強化し、要請・交渉に取り組む。会計年度任用職員、再任用職員を含むすべての職員について、4月に遡っての月例給および一時金の引き上げ、給与制度のアップデートの改善項目の実現を求め、人事委員会対策と労使交渉を強化しながら、給与水準の改善を求める。本部としても、各自治体における賃金確定交渉の結果を尊重し、国が不当な干渉を行うことのないよう、総務省・国会対策を強化する。
- そして、給与制度のアップデートへの対応も含め、われわれが求めているのは「地方の実態と自主性を尊重した給与制度」の実現である。人材確保等は全ての自治体で喫緊の課題であり、処遇全般の改善は急務であることから、今回の国の見直しを一律に当てはめず、地域の実情に即した対応がなされるよう、とりわけ特別交付税の減額措置の撤廃を求め、組合員署名を背景に引き続き総務省対策を強化していかなければならない。
- 最後に、自治労運動の基本である「自らの賃金・労働条件は、労使交渉によって決定する」の原則を運動としてさらに徹底し、産別統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部が一体となった取り組みを全力で展開する。

2024年 8月8日
全日本自治団体労働組合

2024年人事院勧告・報告の概要

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ



本年の給与改定(勧告)

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 [本年4月分の民間給与を調査して官民比較]【令和6年4月実施】

- 官民較差：11,183円(2.76%)
- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **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])
- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
※おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定
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

ボーナス [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ともに0.05月分引上げ

寒冷地手当 [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%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

給与制度のアップデート(勧告) [令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、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

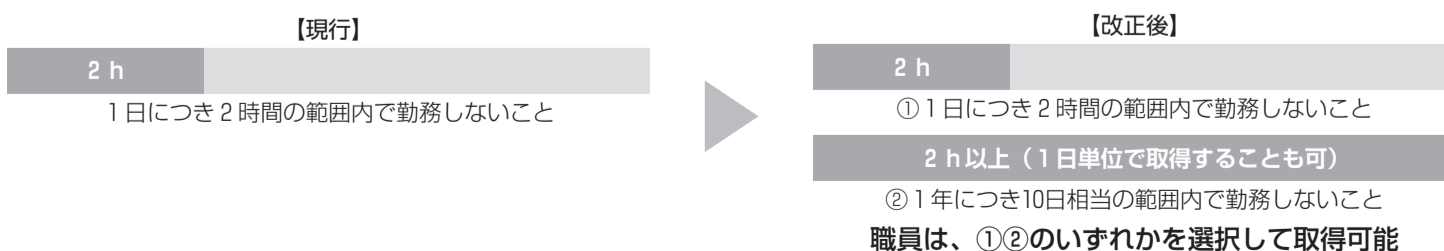
俸給	初任給・若年層の水準を大幅引上げ 係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
地域手当	都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置) 異動保障を3年間に延長
通勤手当等	支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和
扶養手当	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
ボーナス	成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充
その他手当	管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大 再任用職員の手当拡大(住居手当、特勤手当、寒冷地手当等)

国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出) [民間労働法制の施行から遅れることなく実施]

- 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
 - ・1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
 - ・非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大

本年の育児休業等に関する法律についての意見の申出のポイント

趣旨	本年5月に改正された民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充し、職員の希望や事情に対応した勤務を可能にする » 育児をする者も含め誰もが能力を十分に発揮できる公務職場の実現、公務の魅力向上
概要	育児休業法を改正し、 <ul style="list-style-type: none">● 育児時間について、1年につき人事院規則で定める時間の範囲内(10日相当)で勤務しないことができるパターンを選択可能に● 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大



※民間労働法制の施行(民間育児・介護休業法等の一部改正法の公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日)から遅れることなく実施

今年の給与勧告のポイント①

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

今年の給与勧告のポイント②

- 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

- 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

(一般の職員の場合の支給月数)

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

- ▶ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
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])

※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%)

給与制度のアップデート 基本的な考え方

対応すべき課題

- ①人材の確保への対応
潜在的志望者層にも訴求し得る給与とし、採用市場での競争力を向上
- ②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た処遇とするとともに、全国各地での行政サービス提供維持のため人事配置を円滑化
- ③ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応
職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援

6つの観点で給与制度を整備

- 若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定
民間の動向や人材確保の困難性を踏まえ、初任給等若年層の給与水準の引上げ
- 職務や職責をより重視した俸給体系等の整備
特に管理職は、重い職責を反映した俸給水準とするなど処遇を改善

- 能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定
職員層や各府省の実情に応じて、より柔軟・適切に勤務成績反映ができるよう措置
- 地域における民間給与水準の反映
最新の民間データを反映するとともに、異動の円滑化等に資するよう地域手当を見直し
- 採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応
人材確保の困難性や、ライフスタイルの多様化を踏まえ、採用・人事配置の円滑化のため、通勤手当・単身赴任手当や再任用された職員の諸手当を見直し
- その他環境の変化への対応
生活補助的な給与について官民の状況の変化を踏まえたものとするため、扶養手当を見直し

制度別の具体的な措置内容は次ページ以降のとおり。なお、特に記載するものを除き、令和7年4月から実施。

給与制度のアップデート措置内容 ①俸給

係員級：新卒初任給の引上げ等

- 初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ
 - ・民間の初任給の状況等を踏まえた水準とし採用面での競争力を向上
 - ・初任給引上げを踏まえ、若年層が在職する号俸についても俸給月額を引上げ
 - ・人材確保の困難性を踏まえ、令和6年4月に遡及して先行実施
- 勤務成績をより昇給に反映可能となるよう見直し
 - ・上位の昇給区分の職員割合を係長級～課長補佐級と同様の割合に引上げ（現行20%→見直し後25%）

【行政職俸給表(一)の初任給】

	総合職試験 (大卒)	一般職試験 (大卒)	一般職試験 (高卒)
改定前	200,700円	196,200円	166,600円
改定後	230,000円	220,000円	188,000円
	+29,300円 (+14.6%)	+23,800円 (+12.1%)	+21,400円 (+12.8%)
本府省勤務 の場合	284,800円	271,200円	232,800円

(注)「本府省勤務の場合」は、地域手当(20%)及び本府省業務調整手当を含む。

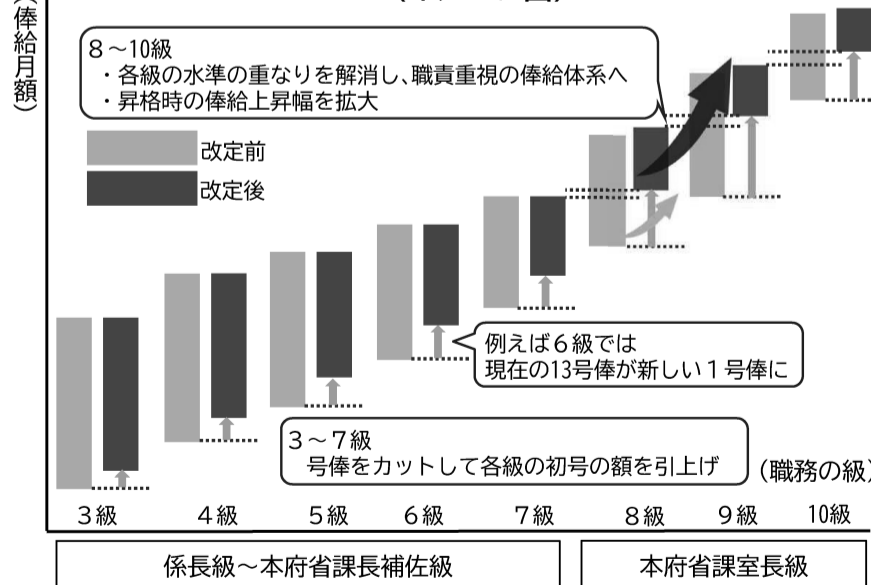
係長級～本府省課長補佐級：俸給の最低水準の引上げ等

- 初号近辺の号俸をカットして各級の初号の額を引上げ（最大3.5万円）
 - ・若手・中堅優秀者の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：職責重視の俸給体系への見直し

- 各級の初号の額を引き上げつつ職務の級間の水準の重なりを解消
 - ・より職責を重視した俸給体系となるよう大幅見直し
- 昇格時の俸給上昇幅（最大5万円の上昇）拡大
 - ・昇格により給与が大きく上昇する仕組みに
- 昇格による給与上昇を基本とし、成績優秀者は昇給でも更なる給与上昇を確保

【係長級～本府省課室長級の俸給水準(行政職俸給表(一))】 (イメージ図)



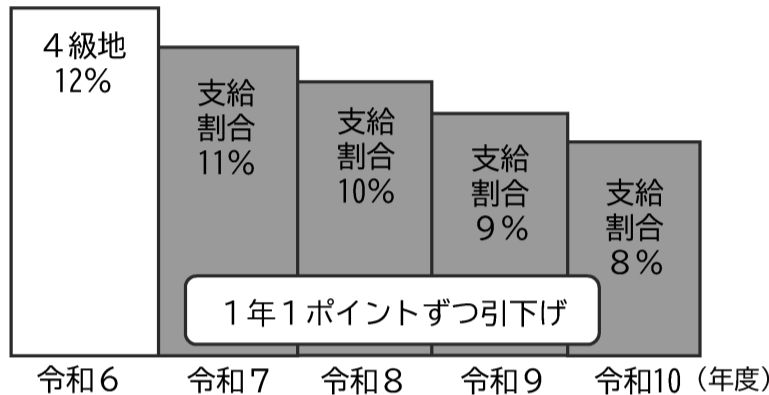
※行政職(一)、専門行政職、税務職、公安職(一)(二)、教育職(一)、研究職、医療職(一)に導入

給与制度のアップデート措置内容 ②地域手当

地域手当の大きくくり化等

- 支給地域の単位の広域化
 - ・都道府県を基本とする。中核的な市（都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市）については当該地域の民間賃金を反映
- 級地区分をシンプルに
 - ・20%、16%、12%、8%、4%の5級地に再編。民間賃金が高い東京都特別区については引き続き20%に設定
- 支給割合の変動に伴い激変緩和に配慮
 - ・現行からの支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制
 - ・支給割合の引下げは段階的に実施（1年1ポイントずつ。引上げもこれに合わせて段階的に実施）

【激変緩和措置】例：現行4級地12% → 見直し後4級地8%



- 現在10年ごととしている級地区分の見直し期間を短縮

異動保障の延長 [令和7年4月以降の異動者に適用]

- 現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長
- 3年目の支給割合は異動前の60%
 - ・1年目異動前の100%、2年目異動前の80%は現在と同様

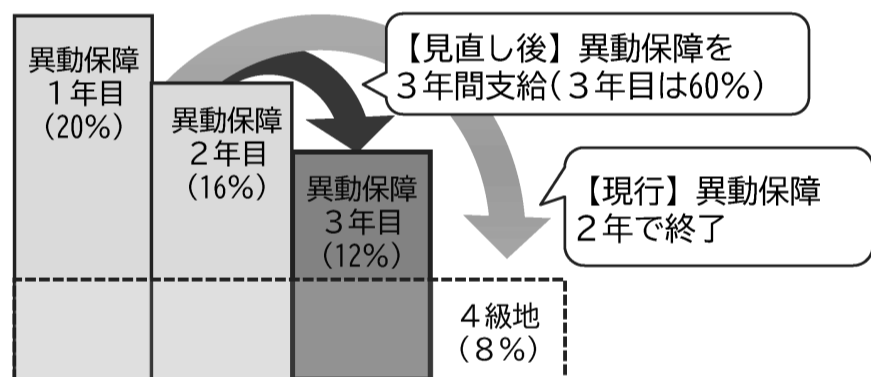
【現行】

級地区分	支給割合	支給地域の例
1級地	20%	東京都特別区
2級地	16%	横浜市、大阪市 等
3級地	15%	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	12%	神戸市 等
5級地	10%	京都市、広島市、福岡市 等
6級地	6%	仙台市、静岡市、高松市 等
7級地	3%	札幌市、新潟市、岡山市 等

【見直し後】16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例	
		(都府県で指定)	(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

例：1級地20%→4級地8%に異動



見直し後の支給地域及び支給割合

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 神奈川県：横浜市、川崎市、藤沢市、厚木市 大阪府：大阪市、吹田市
3級地 (12%)	神奈川県 大阪府	茨城県：取手市、守谷市 埼玉県：さいたま市、志木市、和光市 千葉県：千葉市、成田市、袖ヶ浦市、印西市 愛知県：名古屋市、刈谷市、豊田市、豊明市 兵庫県：西宮市、芦屋市、宝塚市
4級地 (8%)	愛知県 京都府	宮城県：仙台市、多賀城市 茨城県：水戸市、日立市、土浦市、龍ヶ崎市、牛久市 埼玉県：川越市、東松山市、上尾市、朝霞市、坂戸市 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 静岡県：静岡市 三重県：四日市市、鈴鹿市 滋賀県：大津市、草津市、栗東市 兵庫県：神戸市、尼崎市、明石市、伊丹市、川西市、三田市 奈良県：奈良市、大和郡山市、天理市 広島県：広島市 福岡県：福岡市、春日市、福津市
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	北海道：札幌市 群馬県：前橋市、高崎市、太田市 富山県：富山市 石川県：金沢市 山梨県：甲府市 長野県：長野市、松本市、塩尻市 岐阜県：岐阜市 和歌山県：和歌山市、橋本市 岡山県：岡山市、倉敷市 香川県：高松市

注：表中「都道府県の級地と異なる地域」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。

給与制度のアップデート 措置内容 ③ その他諸手当

扶養手当の見直し

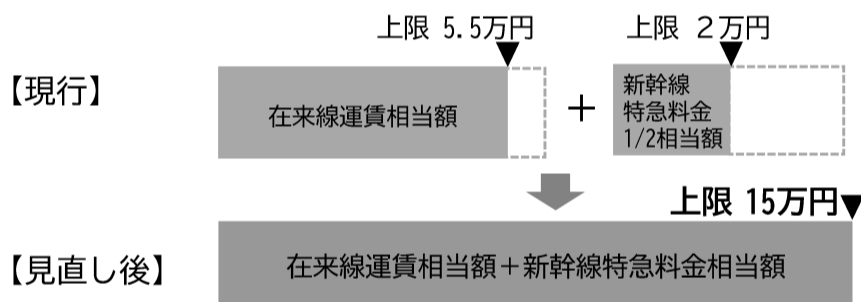
- 配偶者に係る手当を廃止。子に係る手当を13,000円に引上げ
 - ・配偶者の働き方に中立な制度に向かう社会状況の変化に対応
 - ・子を有する職員に対する生計費の補填を充実
- 2年間で段階的に実施

扶養親族		現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	行(一)7級以下	6,500円	3,000円	廃止
	行(一)8級	3,500円	廃止	
子(1人当たり)		10,000円	11,500円	13,000円

※上記以外の扶養親族に係る扶養手当は変更なし

通勤手当の引上げ・支給要件拡大等

- 通勤手当の手当額を大きく引上げ
 - ・支給限度額を15万円に引上げ
 - ・新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給
- 通勤手当・単身赴任手当の支給要件を拡大
 - ・採用時から新幹線等に係る通勤手当や単身赴任手当の支給を可能に
 - ・育児、介護等の事情により転居した職員にも新幹線等に係る通勤手当の支給を可能に



管理職員特別勤務手当の支給対象拡大

- 平日深夜に係る支給対象時間帯と支給対象職員を拡大
 - ・勤務実態に応じた適切な処遇を確保

支給対象	現行	見直し後
時間帯	午前0時～午前5時	午後10時～午前5時
職員	俸給の特別調整額適用職員のみ	指定職職員、専門スタッフ職職員(2級以上)、特定任期付職員、任期付研究員(招へい型)を追加

再任用された職員への手当支給の拡大

- 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に異動の円滑化に資する手当を新たに支給
 - ・地域手当の異動保障等
 - ・研究員調整手当
 - ・住居手当
 - ・特地勤務手当(準ずる手当含む)
 - ・寒冷地手当

[地域手当の異動保障、特地勤務手当に準ずる手当は令和7年4月以降の異動者に適用]
- 各手当の支給額は一般の職員と同様

給与制度のアップデート 措置内容 ④ ボーナス

勤勉手当の成績率の上限引上げ等

- 本府省課長級以下の職員について、最上位の成績区分の成績率(支給月数に相当)の上限を平均支給月数の3倍に引上げ
- 各府省の裁量により最上位の成績区分の適用者を増やせるよう、上位の成績区分の人員分布率を見直し

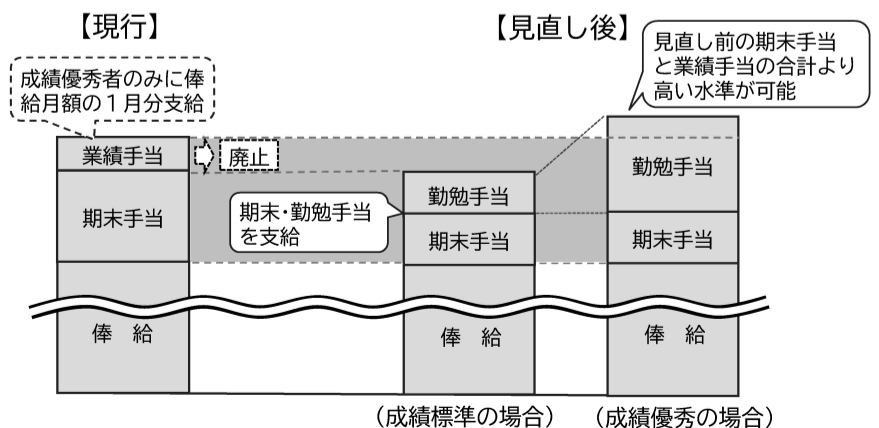
【勤勉手当の成績率及び人員分布率(一般職員の場合)】

	現行	見直し後
「特に優秀」区分の成績率上限	平均支給月数の2倍 2.05 (平均支給月数1.025)	平均支給月数の3倍 3.15 (平均支給月数1.05)
上位の成績区分の人員分布率	特に優秀：5%以上 優秀：25%以上	「特に優秀」と「優秀」を合わせて30%以上(うち「特に優秀」を5%以上)※

※例えば、「特に優秀」10%、「優秀」20%とするなど柔軟な適用が可能になる。

特定任期付職員のボーナス拡充

- 期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編
 - ・特定任期付職員業績手当を廃止
 - ・成績優秀者は、見直し前の期末手当と特定任期付職員業績手当を受けた場合より高い水準を可能に
 - ・成績標準者は、見直し前の期末手当と同水準



【参考】給与制度のアップデート 措置内容一覧

※特記するものを除き
令和7年4月から実施

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き上げ。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き上げ。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き上げ、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

【見直し後の支給地域】16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例	
		(都府県で指定)	(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 採用・異動二一ズ 環境変化対応

- 通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引き上げ。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・異動二一ズ

- 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

公務員連絡会

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。
 本年の人勧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。

- 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させたことは、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

連 合

2024年人事院勧告に対する談話

2024年8月8日

日本労働組合総連合会
事務局長 清水 秀行

今後、公務における人事管理のあり方の変化や高齢期雇用や高

齢層の処遇のあり方などについても検討するとしており、引き続き、労働組合との真摯な協議を求める。

1. すべての働く者へ賃上げの流れを波及すべく早期に勧告どおり給与改定すべき

人事院は本日、政府ならびに国会に対して、2024年の国家公務員給与改定について、月例給を11,183円(2.76%)引き上げ、一時金の支給月数を年間4.60月(昨年比0.10月増)とすることを勧告した。あわせて、採用市場での競争力向上のため、給与制度のアップデートの先行実施として初任給を大幅に引き上げるとともに、若年層に特に重点をおきつつ、再任用職員も含めたすべての職員を対象に全俸給表を引き上げるとしている。

本勧告は、約30年ぶりの高水準となった民間給与の改定状況を踏まえつつ、「人への投資」を重視し、高い使命感と責任感を持って公務職場で働くすべての職員の労苦に応えたもの受け止める。政府と国会は、すべての働く者へ賃上げの流れを波及すべく、早期に勧告どおり給与改定を実施すべきである。また、各府省は、非常勤職員の給与についても、非常勤職員の給与に関する指針に沿って、常勤職員の給与改定に準じ、適切に支給すべきである。

2. 引き続き労働組合との真摯な協議を求める

給与勧告と同時に、給与制度のアップデート(社会と公務の変化に応じた給与制度の整備)についても勧告された。今回の処遇面の包括的なアップデートは、決して十分と言える内容ではないが、公務職場の実態や組合員の声も踏まえながら、2年にわたり労働組合と真摯な交渉・協議が行われた結果である。

3. 地方自治体はすべての職員を対象に人事院勧告同様の給与引き上げを

今後、人事委員会が置かれている地方自治体においては、地方公務員の給与にかかる勧告が行われるが、人事院勧告を踏まえ、すべての職員を対象に同様の引き上げ勧告がなされること、あわせて、会計年度任用職員についても、常勤職員の給与改定に準じて、適切に支給されることを求める。加えて、地方自治体に対しては、地方自治の本旨にもとづき条例改正に向けて労使交渉が尊重されることを求める。

4. 連合はより質の高い公共サービスに資する公務員制度改革に取り組む

人事院勧告は、あくまで労働基本権制約の代償措置であり、公務員の労働基本権の回復と自律的労使関係制度の早期の確立が求められる。連合は、国民の安全・安心な暮らしを守る、より質の高い公共サービスの維持・発展に向け、ILOをはじめ関係する組織と連携しながら、民主的な公務員制度改革の実現をめざしていく。

以上