

2024年度人事院勧告速報

人事院は8月7日、国会と内閣に対して、民間給与の状況を反映して、**約30年ぶりとなる高水準のペースアップ**なる給与勧告と、公務員人事管理についての報告を行った。

政府は人事院の勧告等を受けて、給与関係閣僚会議を開催し、そのとりあつかいを検討していくこととなる。

本年の給与改定(勧告)のポイント

- ①月例給を11,183円〔2.76%〕引上げ
- 初任給を大幅に引き上げ
- 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
- ②ボーナスを年間0.10月分引上げ
- 年間4.50月分→4.60月分

I. 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11,700民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.5%)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

○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〕

〈ボーナス〉

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4.60月

〔公務の平均支給月数…現行4.50月〕

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

民間給与との較差(11,183円)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

【俸給表】

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上げ
 - ◇一般職(高卒者) 12.8%〔21,400円〕
 - ◇一般職(大卒程度) 12.1%〔23,800円〕
 - ◇総合職(大卒程度) 14.6%〔29,300円〕
- ・若年層に重点を置くとともに、おおむね30歳台後半にも重点を置いた引上げ改定。その他の職員については、改定率を逡減させる形で引上げ改定
- ・定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額については、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定

〈ボーナス〉

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)

- ・民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
24年度	期末手当	1.225月 (支給済)	1.175月 (現行1.225月)
	勤勉手当	1.025月 (支給済)	1.075月 (現行1.025月)
25年度以降	期末手当	1.25月	1.25月
	勤勉手当	1.05月	1.05月

3. 給与制度のアップデート

人材確保、組織パフォーマンスの向上、ワークスタイルやライフスタイルの多様化への対応といった課題に対応するため、次の6点を主眼として給与制度を整備する。

◇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

◇職務や職責をより重視した俸給体系等の整備

◇能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定

◇地域における民間給与水準の反映

◇採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応

◇その他の環境の変化への対応

措置内容については、次のとおり。

(1) 俸給

- ・初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ
人材確保の困難性をふまえ、2024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見直し
上位の昇給区分の職員割合を引上げ
(現行20%→見直し後25%)
- ・各級初号の額の引上げ、級間の重なりを解消
より職責を重視した俸給体系となるよう大幅な見直し
- ・昇給時の俸給上昇幅(最大5万円)の拡大
昇給により給与が大きく上昇する仕組み

(2) 地域手当

“地域手当の大きくくり化”により、地域手当が都道府県単位に(中核的な市については、民間賃金の実態をふまえ、級地区分の補正)。

- ・級地区分の再編
20%、16%、12%、8%、4%の5級地に再編。
(福岡県(北九州市含)は、4%(5級地)
福岡市は、8%(4級地)
- ・支給割合の変動に伴い激変緩和措置
支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制
かつ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)

(3) 諸手当

- ・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
- ・扶養手当の見直し
配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を13,000円に引上げ
2年間で段階的に実施

扶養親族		現行	25年度	26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

- ・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(住居手当など)

(4) ボーナス

- ・勤勉手当の成績率の上限引上げ
特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能になるよう、「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引上げ
また、人員分布率の合計は維持した上で、「特に優秀」の成績区分を適用される者を増やすことができるよう見直し
※うち「特に優秀」を5%以上

	現行	見直し後
「特に優秀」 区分の成績率 上限	平均支給月数 (1.025)の2倍 2.05	平均支給月数 (1.05)の3倍 3.15
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

Ⅱ. 公務員人事管理に関する報告

令和6年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。その中で、育児休業法の改正について、意見の申出が行われた。

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

- ・育児時間の取得パターンの多様化

現行：1日2時間の範囲内

→1日の上限時間数なく取得できるパターンが選択可能に（1年に10日の範囲内）

- ・非常勤職員の育児時間の範囲拡大

現行：3歳未満の子

→小学校就学前の子

人事院総裁談話より（一部抜粋）

（国家）公務員は、（国家の）屋台骨を支える唯一無二の仕事をしています。

その仕事を着実に果たすためには、多様で優秀な人材が公務に集まり、職員一人一人が日々の職務に意欲と志を高く持ち、磨いた能力を最大限に発揮できることが重要です。

人事院は、近年、公務員人事管理を時代環境に即したものにすべく、制度改革や運用改善に力を注いできました。

しかし、若年層の離職は増加傾向にあるほか、一般職試験の申込者数は減少が続くなど、人材確保の現状は依然として厳しい状況にあります。また、実務の中核を担う中堅層の職員は少なく、このままでは、公務を支える職員が質・量ともに不足し、公務サービスの維持が困難となる懸念もあります。各組織のリーダー層が中心となって、これまでのように政策に尽力することに加え、一人一人の職員を重要な資本と捉えて力を発揮させる組織マネジメントにも注力し、ベストの人事制度・運用を実現していく必要があります。そのために、新時代における公務員人事管理の青写真を描き改革を続けていくことこそが、人事院の使命と考えています。

人材確保という大きな課題を真正面から受け止め、持続可能な公務組織とするために施策を総動員し、重層的なとりくみを推し進めます。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるとともに、意見の申出の実現のために所要の措置を採られるよう要請いたします。

最後に、国民の生活と安全を守るために日や業務に精励する（国家）公務員の皆さんに、心から敬意を表するとともに、国民の期待に応えられるよう、ますますのご活躍を祈念いたします。

人事院勧告を受けてのとりくみ

今後は、県人事委員会との交渉、そして確定交渉へと進み、賃金・労働条件の改善を図っていかねばなりません。

当面のスケジュールとして…

【地公労交渉】

9月 3日(火) 第1回人事委員会事務局長交渉

9月 5日(木) 第1回人事委員会委員長交渉

9月18日(水) 第2回人事委員会事務局長交渉

9月25日(水) 第2回人事委員会委員長交渉

と交渉日程を確保しています。

さらに、10月20日頃に副知事交渉（入口）、11月20日頃に副知事交渉（出口）が設定される予定です。

【福教協（福教組・高教組）交渉】

副知事交渉（入口）～（出口）の間に、教育委員会との交渉（教育総務部長および教育長との）が行われます。11月初旬には福教協団体交渉（全支部長／各地区交渉委員が参加予定）も行います。

交渉状況によっては、署名行動や決起集会等も行うことがあります。その場合には、組合員のみ皆さんの積極的な協力をお願いいたします。