

# 30年ぶりの高水準給与改定と3年連続のボーナス0.10月分引き上げ！！—2024年人事院勧告—

人事院は8月8日、国会および内閣に対し、国家公務員の給与に関する勧告および公務員人事管理に関する報告、育児休業法の改正の意見の申出を行ないました。今回の給与改定は、月例給を平均2.76%（11,183円）、一時金を0.1月分増の4.6月に引き上げました。月例給が2%を超えるのは32年ぶり、一時金は3年連続の引き上げ勧告となりました。また、10年ぶりに大幅な給与制度が見直され（給与制度のアップデート）初任給・若年層の給与や通勤手当の支給限度額を引き上げ、また再任用職員の住居手当等の処遇が改善されます。その一方で、マイカー通勤の燃料費高騰に見合う見直しはなく、扶養手当は段階的に子の手当を13,000円に引き上げますが配偶者手当は廃止、地域間格差を拡大させてきた地域手当は広域化されたものの、最大16%の支給割合の差が残り、地域によってはかえって不利益変更となっています。また、公務員人事管理に関する報告では、人材確保に向けた取り組みの方向性が示されました。この勧告・報告等を受けて、全大教（全国大学高専教職員組合）は、教職員の賃金改善を求める声明（裏面）を発表し、教職員の賃金の原資となる運営費交付金の基盤的経費の拡充など処遇改善を求めています。

法人化後、人事院勧告が熊大の給与決定に影響を与えてきたことから、このニュースでは、勧告の主な内容を紹介します。なお、組合員の皆様には勧告の詳細な内容と分析を掲載する『国公労新聞』（2024年人事院勧告特集号）をお届けします。

労働条件を改善するためには組合員の団結力が何よりも必要です。現在、組合に加入されていない皆様も、この機会にぜひご加入いただき、働きやすい職場への改善を使用者に求めていきましょう。組合加入等のお問合せは、本ニュース末尾に記載する組合事務所の連絡先に、電話かメールでご連絡ください。

## 2024年度人事院勧告等の概要

### ■ 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** 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])、(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%

**ボーナス** 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月分引き上げ

○一般の職員の場合の支給月数

	6月期	12月期
2023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）
2024年度 期末手当	1.25月	1.25月
以降 勤勉手当	1.05月	1.05月

### ■ 給与制度のアップデート（勧告） 【2025年4月実施（★2024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

#### ○扶養手当の支給金額

扶養親族		現行	2025年度	2026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（一人当たり）		10,000円	11,500円	13,000円

- ・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

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No. 3 2024. 8. 21	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

国公立大学・高専・大学共同利用機関で働く教職員の賃金改善を求める

～2024年人事院勧告を受けて（声明）

2024年8月8日

全国大学高専教職員組合中央執行委員会

人事院は本日、国家公務員給与に関して、月例給については民間との較差 2.76%を若年層を重点にしつつ全職員を引上げ、一時金については0.1月の引上げ、また、地域手当の広域化や配偶者手当を廃止して子の扶養手当を上げるなどをする勧告を行った。

今回の勧告は昨年に引き続き月例給および一時金を上げるとしたが、物価高騰や2024春闘の水準、また、政府が民間企業へ呼び掛ける賃金の引上げ、最低賃金の大幅な引上げなど、今般の社会経済情勢を鑑みれば、全世代にわたる更なる賃金の引上げが求められる。

国立大学等の教職員の給与水準は法人化以降も低く留め置かれていることは、国家公務員行政職（一）職員と国立大学の事務・技術職員などを比較したラスパイレズ指数からも明らかであり、教員の給与水準は人材獲得で競合する大手私立大学より遙かに低い状況となっている。国立大学等の教職員は非公務員であり、賃金等の労働条件は民間労働関係法規に基づく労使交渉によって決定される。私たちは、こうした労使の関係性に基づいて国立大学等の各法人と賃金の引上げに向けた団体交渉に臨むものである。

他方で、国立大学等における賃金の引上げは単に労使関係だけではない構造的な問題を抱えている。多くの国立大学等において教職員の賃金の原資は運営費交付金に依るところが大きい。この運営費交付金のうち教職員の賃金の主な原資となる基盤的経費は、法人化以降、大幅に削減されている。各国立大学等では、人員の削減を余儀なくされ、給与水準の参考とする人事院勧告水準から遅れをとる大学もあるなど、優秀な人材確保はおろか、必要な人件費すら削減を迫られる状況にある。また、運営費交付金の基盤的経費の削減と電力料金や研究資材の高騰への対応から当初配分される予定であった教育・研究・医療のための予算の削減・凍結が規模の大小を問わず多くの大学で行われ、教育・研究・医療に必要な施設・設備の整備もままならない状況にある。そして、これらの対応のために人件費もまた削減・凍結を迫られるという状況にある。

国立大学等は、国民が平等に高等教育を受ける機会の提供と、「市場」だけでは見出せない価値を創出するための研究活動を行うことが重要な使命である。私たちは様々な自主的改革を通じて資金の獲得や社会の期待に応える努力を継続しているが、国立大学等のこうした営みを支える基盤的経費を確保することが困難な状況に至っている。2024 骨太方針において「運営費交付金などの基盤的経費を十分に確保する」ことが盛り込まれたいま、あらためて運営費交付金の増額を求めると同時に、国立大学法人等においては教育・研究・医療の充実はもとより、社会経済情勢をふまえた賃金の引上げを求めるものである。あわせて、年俸制適用者についても社会経済情勢を反映した速やかな賃金の引上げを行うよう求めるものである。