

# 月刊 労運研レポート No. 124

2024年10月号

2024年度最低賃金改定の状況と労働組合の取り組み

郵政ユニオンの最賃の取り組み

(郵政労働者ユニオン 中村知明) . . . . 2P

総務省：社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会

給与分科会報告

事務局 . . . . 6P

2024年 国・都・特別区・政令指定市（一部）の給与に関する報告・勧告

事務局 . . . . 11P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 店名(ゼロイチハチ)普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■[mail\\_roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:mail_roukenj2014@yahoo.co.jp) (事務局への連絡はメールでお願いします)

# 郵政ユニオンの最賃の取り組み

郵政産業労働者ユニオン 中村 知明

## 1. 中央最低賃金審議会 \*日付の後は会場、傍聴者数

### (1) 中央最賃審議会

①第 68 回 6 月 25 日 (諮問) 厚労省 80 人

※テレ朝 news NHK テレビ東京 毎日新聞 東京新聞 日経新聞 朝日新聞  
共同通信 ヤフーnews 赤旗等が報道

②第 69 回 7 月 25 日 (答申) 厚労省 10 人 (全労連は全国大会開催で代表参加)

### (2) 目安小委員会 第 1 回~5 回 (5 回開催は 3 年連続)

①第 1 回 6 月 25 日 厚労省 80 人

②第 2 回 7 月 10 日 国際フォーラム 40 人

③第 3 回 7 月 18 日 国際フォーラム 50 人

④第 4 回 7 月 23 日 厚労省 40 人

⑤第 5 回 7 月 24 日 厚労省 40 人

※行動参加者・全労連 全労協 最賃キャンペーン委員会等

### (3) 中央最低審議会答申 7 月 25 日

#### ①地域別最低賃金改定 (引き上げの目安)

●A ランク B ランク C ランク 一律 50 円引き上げ 加重平均 1,054 円 5.0%  
(前年度は A ランク 41 円 B ランク 40 円 C ランク 39 円 平均 1,004 円 4.5%)

#### ②公益委員・労働側委員・使用者側委員の見解と主張

☆公益委員見解 「今年度は生計費を重視する」「5.0% 50 円を基準とする」

・食料や光熱費など、消費者物価指数の基礎的支出項目、「頻繁に購入」する品目の上昇率が 5%台

・24 春闘の賃上げ平均が 5%を超えたこと 賃上げの流れを非正規や中小企業に波及

☆労働側 半数の都道府県が 1,000 円を超える「67 円」を求める。

☆使用者側 零細企業の今春の賃金改定率を示す「第 4 表」を重視し、「23 円」を主張。

#### ③いますぐ「1,500 円」に、の課題

・昨年度、初めて全国加重平均 1,000 円超 (1004 円)

・政府方針 2030 年代半ばに 1,500 円 →今年度の骨太方針「より早く」とした。

○毎年 3.5%で 30 年代半ば 毎年 5%としても 2032 年到達 →先進国との乖離

#### ④地域間格差 ・最大時給格差 220 円は解消せず

☆労働側 「下位ランクの目安が上位ランクを上回る」ことを求めた。

☆公益委員 下位ランクが上回ることは「理論上ありゆる」

「地域間の金額の差についても引き続き注視する必要がある」

#### ⑤中小支援策への要望 各種助成金の拡充・運用改善 価格転嫁 下請法改正等

## 2. 最低賃金全国一律 1,500 円以上実現共同アクションのとりくみ

(略称：最賃あげろ共同アクション)

### ①構成団体

- 全労連・国民春闘共闘会議
- 全労協・2024 けんり春闘全国実行委員会
- 最低賃金大幅引き上げキャンペーン委員会

### ②相談会及び総括会議の開催

- 1) 4月18日 2) 5月16日 3) 6月10日 4) 7月2日  
5) 総括会議 8月29日 →費用の分担、来年のとりくみの確認

※場所はいずれも全労協事務所

### ③最賃あげろ共同アクション 新宿サウンドデモ 約200人の参加

☆連合関係→全国ユニオン 全水道本部 自治労から数単組参加を確認

## 3. 地方最低賃金審議会の状況 →8月29日に全答申出そろろう

### (1) 中央目安額に対する上乘せ

- +34円 1 徳島 (答申日は8月29日で全国で最後となった)
- +9円 2 岩手 愛媛
- +8円 1 島根
- +7円 1 鳥取
- +6円 3 鹿児島 沖縄 佐賀
- +5円 7 福島 青森 山形 高知 長崎 宮崎 大分
- +4円 3 新潟 熊本 秋田 (951円で全国最下位となった)
- +3円 1 福井
- +2円 2 茨城 香川
- +1円 6 石川 岐阜 和歌山 兵庫 山口 福岡 =27県 (昨年度は24県)
- ※0円 20県

★全国加重平均 1055円 51円増 (5.1%) ★地域間格差 220円→212円

□ランク別 ・A (6地方) / 0 ・B (28地方) / 14 ・C (13地方) / 13

### (2) 1,000円超の都道府県の拡大

- 現行8地方 (東京 神奈川 埼玉 千葉 愛知 京都 大阪 兵庫)
- +8地方 (北海道 茨城 栃木 静岡 岐阜 三重 滋賀 広島) ⇒16地方へ
- 残り31地方も950円超 →来年度は全地方で1,000円超か?

### (3) 地方最低賃金審議会におけるとりくみ <略>

### (4) 地方最低賃金審議会の公開と民主的運営 <略>

## 時給制契約社員の最低賃金引き上げに関する要求書

中央最低賃金審議会は7月25日、全ランクを同額50円（引上げ率Aランク4.6%、Bランク5.2%、Cランク5.6%）とする目安答申を示しました。一方で、地方審議会では、物価高騰を上回る引上げを求める声や地域間格差が地域経済の疲弊につながっている等の意見もあり、徳島県では84円引上げるなど全国27県で上積みの答申となり、全国加重平均で1055円になりました。

しかし、全労連が行った最低生計費試算調査では、物価高騰前から全国どこでも時給1500円以上（単身者25歳）必要との結果であり、生活必需品の物価上昇率にすら追いついていない東京都の時給1163円から、それよりも212円の格差となる951円の秋田県まで、全国どこでも1日8時間働けば人間らしく生活できるという金額とは、大きくかけ離れているのが実態です。

郵政ユニオンは、地域間格差を是正し、全国どこでも1日8時間働けば人間らしく生活できる賃金を確立することが必要であると考えます。日本郵政グループ各社は時給制契約社員の厳しい生活実態を直視し、また深刻な要員不足からくる長時間過密労働を解消し、安定的な事業運営を確保するために、率先して郵政最賃を引き上げるとともに、郵政全国一律最低賃金制度の確立に向けて、以下のとおり要求書を提出しますので、誠意ある回答を求めます。

### 記

- 1 郵政で働く時給制契約社員の最低賃金を時給1500円以上の全国一律制とするよう制度を見直すこと
- 2 現行の郵政最低賃金制度の下で生じる地域間格差を是正するため、郵政最賃は今年度の全国加重平均1055円以上とすること
- 3 基本賃金について、基本給の下限額を200円に引き上げること
- 4 郵政で働く時給制契約社員の平均賃金（時給）について明らかにすること
- 5 勤務時間、勤務日数の削減は生活給である時給制契約社員の年間収入のダウンに直結するものであり、勤務時間や勤務日数の削減は行わないこと
- 6 期間雇用社員・アソシエイト社員の雇用区分別、性別、人数を明らかにすること

以上



# 総務省：社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会

## 給与分科会報告

事務局

総務省はこれからの地方公務員の給与の在り方を検討するため2023年11月から9回にわたり研究会分科会を開催し報告書をまとめた。報告書は国の動向も踏まえ今後の地方公務員の給与のあり方の方向性が示されている。現在各県、大都市での人事委員会勧告が出されているが報告に示された今後の方向性を併せて理解していく必要があると考え抜粋で掲載する。詳しくは総務HP同検討会給与分科会を参照ください。

報告書は 1. 地方公務員を取り巻く状況として2050年には2023年から生産年齢人口が25%減少し人材確保が一層困難になり、民間との人材確保競争が激化する。受験者数が減少し、若年離職者数が増加。人材流失が続けば行政サービスの維持も困難になるとして対策が求められているとしている。そのうえで 2. として国の「給与制度のアップデート」に触れ、 3. 地方公務員の給与における対応の方向性 として生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならないという「均衡の原則」、地方公務員の給与は住民等の理解と納得が得られるようにするために「情報公開の徹底」を基本的な考え方としたうえで以下の各論に入る。

(以下「社会変革に対応した地方公務員制度の在り方に関する検討会報告書から転載）

### 【報告】

#### 2 各論

以上の地方公務員の給与に関する基本的な考え方の下、令和6年人事院勧告・報告の内容を踏まえ、地方公務員の給与における対応の具体的な方向性について整理する。

整理に当たっては、公務組織を支える人材の確保のためには様々な面での取組が必要であり、給与面での取組も不可欠であるとの認識に立った上で、地方公務員として採用されて以後（採用時とその後）はもちろん、採用前の段階にも視野を広げ、潜在的志望者層にも訴求し得る給与制度となっているかという視点も持つこととする。

なお、以下のいずれの対応についても、近年の地方公務員を取り巻く環境を考えると早急な対応が望ましく、国家公務員給与の見直しの実施時期も踏まえ、令和7年4月からの施行を基本として対応することが必要であると考え。

##### (1) 給料

###### ①新卒初任給の引上げ等

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、新卒初任給・若年層の俸給月額的大幅な引上げや係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準の引上げ等の措置内容が示された。これらのうち、新卒初任給・若年層の水準引上げについては、公務における人材確保の困難性を踏まえ、令和6年の給与改定において先行して措置するとされている。



民間企業や国家公務員における採用状況、給与面での取組状況を踏まえると、地方公務員においても、人材確保の観点から、採用市場における給与面での競争力を向上させるため、新卒初任給や若年層の給与水準を引き上げることや、若手・中堅職員の早期に昇格した場合のメリットを拡大すること及び民間人材等を採用する際の給与水準を引き上げることが適当であると考えます。

その際、新卒初任給・若年層の水準引上げについては、地方公務員においても令和6年4月に遡及して実施することが適当であると考えます。

## ②職責重視の俸給体系への見直し

また、国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、管理職員に適用される8～10級の俸給表について、隣接する級間での俸給月額を重なりを解消し、役割の重さに見合った処遇とする等の措置内容が示されたが、同様の取組を既に行っている地方公共団体も存在しているところである。

管理職員について、職務や職責に基づき、適正な給与上の処遇を行うことは、働く上でのモチベーションを高めることにつながるとともに、管理職以外の職員が管理職を志す上でのインセンティブを与えることにもなると考えられる。

このため、管理職員に係る給料表のあり方については、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、各地方公共団体において、隣接する級間での給料月額を重なりを解消する等、職務や職責を重視した給料体系に見直すことは、人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から適当であると考えます。

ただし、地方公共団体の給料表の構造や職務内容に応じた級の設定等は団体毎に様々であることに留意が必要であり、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容をどのように反映するのか、各地方公共団体における独自の判断の余地が必要であると考えます。このため、全ての地方公共団体が令和7年4月から施行することは難しいのではないかと考えます。

## (2) 諸手当

諸手当の種類や内容等については、「均衡の原則」の解釈から、まず、公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とすることになると考えられる。

その上で、各手当の項目について、地方公務員の状況を個別に検討する。

### ①地域手当

#### ア 人事院勧告・報告の措置内容

国家公務員の給与制度のアップデートでは、地域手当について、全国各地に官署を有する公務においては、各地域の給与水準やその差は人事配置にも影響し得るため、最新の民間賃金データ（現行：平成15年～平成24年、令和6年人事院勧告・報告：平成25年～令和4年）を反映するとともに、調整方法についても、現行制度に関する様々な意見を踏まえ、地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとなるよう見直しが行われた。

具体的には、現行、市町村単位で支給割合を定めていること等により、隣接する市町村との関係で不均衡が生じている等の意見があることを踏まえ、級地区分・支給割合を7級地

区分（3%～20%）から5級 地区分（4%～20%）に再編するとともに、支給地域の単位を広域化し、都道府県単位を基本としつつ、都道府県庁所在市及び人口 20 万人 以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に設定することとされた。

その結果、支給割合が現行より引下げとなる市町村は、給与水準が低下することを考慮した激変緩和のための措置として、見直し後の級地区分については、現行の支給割合からの低下幅が4ポイントを超えい級地区分とされ、また、都道府県庁所在市及び人口 20 万人以上の市のうち、見直し後の級地区分が現行よりも引き上がり、道府県を上回る級地区分となる場合は、道府県の級地区分よりも1段階上位の級地区分とするとされている。また、この見直しは段階的に実施することとされている。

## イ 地方公務員における対応の方向性

### （ア）級地区分・支給地域等

まず、級地区分・支給割合については、公務としての近似性・類似性を重視して、国家公務員の級地区分・支給割合を基本とすることが適当であると考ええる。

次に、支給地域については、国においては、地域をまたぐ異動の円滑化等に資するものとなるよう、都道府県単位に広域化することとされており、都道府県においては、市町村域を超えた人事異動も行われるものの、市町村では、基本的に市町村域内で人事異動が行われるものである。

一方、近年、人材獲得競争が激しくなる中、「近隣市町村との人材確保の公平性の観点から問題がある」、「近隣市町村との一体的な圏域を考慮すべきではないか」等の意見があり、また、分科会では「連携協約や一部事務組合等、地方公共団体相互間の連携・協力の取組が促進されている現状において、近隣市町村間で支給割合に差があることによってそうした取組を阻害する要因となる可能性がある」との懸念も示されている。

このように、市町村においても支給地域の広域化の必要性が高まっていることから、この点を重視する必要がある。

また、前述の「均衡の原則」の考え方において、給与水準について、考慮する民間給与の地域の範囲を広域的に捉える必要もあるのではないかとしたことを踏まえると、各地方公共団体の給料表の水準とともに地域手当の手当額も給与水準に含まれるものであることから、現下の労働市場の状況を勘案し、地域手当の支給地域について、特に市町村において、考慮する民間給与の地域の範囲を広域的に捉える必要もあると考えられる。

支給地域を広域化する場合、『中間論点整理』にあるように、「都道府県内の圏域単位」も考えられるところであるが、地域手当の趣旨に沿う客観的・合理的な基準を設定することは困難であり、市町村を越える客観的な圏域である都道府県の区域を単位とすることが適当である。

その上で、地域の中核を担っている規模の大きな都市については、同一都道府県内であっても、他の市町村とは民間賃金水準に構造的な違いが見られることから、当該団体の民間賃金の状況も踏まえた個別の補正も必要と考えられる。

また、この結果、支給割合が現行より変動する市町村については、激変緩和のための措置や経過措置を講ずることも必要と考えられる。

以上を踏まえると、地方公務員の支給地域についても、今回の人事 院勧告・報告で示さ



れた国家公務員の支給地域と同様、広域化し、都道府県単位とした上で、都道府県庁所在市及び人口 20 万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に支給割合を設定することを基本とするとの見直しを行うことが適当であると考え。この結果、地方公務員における支給地域及び級地区分・支給割合は、別添 2 のとおりとし、段階的に実施することが適当である。

#### (イ) 留意点

都道府県単位での級地区分・支給割合（都道府県庁所在市及び人口 20 万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に設定）を基本としつつ、地域の実態を踏まえ、地方公共団体が 独自に支給割合を設定することも考えられるが、この場合、各地方公共団体において、地域の民間給与の適切な反映を目的とする地域手当の趣旨にのっとった支給割合とすること、及び特に基本となる支給割合を上回る支給割合とする場合には、その支給割合とすることの根拠を明確にするなど、住民等に対する情報公開及び説明を徹底することが必要と考える。

また、基本となる支給割合によれば、現行の支給割合に比して著しく上昇する場合は、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなるよう適切に対応することが必要と考える。

#### (ウ) その他

このほか、分科会では、現在、人事院規則において「十年ごとに見直すのを例とする」とされている地域手当の支給地域等の見直し期間や支給割合の差について、それぞれ、「数年程度に見直し期間を短縮してほしい」や「全体の格差が縮小されるような方向での支給割合の見直しについても、考慮が必要ではないか」との意見があったところである。これらの点に関し、令和 6 年人事院勧告・報告では「民間賃金の状況を国家公務員給与に適切に反映させるためには 10 年という見直し期間は長過ぎるのではないかと意見があることや、広域化により民間賃金データの安定性が増すことを踏まえ、見直し期間に関する規定を廃止し、今後はより短期間で見直しを行っていく。なお、地域手当に対しては、最大 20% という支給割合の差が過大ではないかなどの指摘があり、支給割合の差の在り方について今後とも検討していく。」とされたところであり、国家公務員の地域手当についての今後の検討内容を注視しつつ、引き続き検討していくことが必要と考える。

#### ② 扶養手当

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を増額する措置内容が示された。

令和 6 年人事院勧告・報告では、「民間企業や公務の配偶者に係る手当の状況を見ると、減少傾向が継続している。」とされている。

近年、共働き世帯は増加傾向にあり、また、社会の実情が大きく変化している中で、政府全体として、配偶者の働き方に中立的な制度とする取組が進められていること、そして、少子化対策が進められていることを踏まえれば、地方公務員においても、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養 手当を増額することが適当であると考え。

### ③その他の諸手当

その他の諸手当について、国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、次の措置内容が示された。

- ・ 勤勉手当の成績率の上限引上げ等〔勤勉手当関係〕
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充〔特定任期付職員業績手当、勤勉手当関係〕
- ・ 通勤手当の引上げ・支給要件拡大等〔通勤手当等関係〕
- ・ 管理職員特別勤務手当の支給対象拡大〔管理職員特別勤務手当関係〕
- ・ 再任用された職員への手当支給の拡大〔住居手当等関係〕

これらの措置内容は、地方公務員においても、関係する職員の給与処遇が向上するとともに、仕事に対するモチベーションの向上や、働き方、ライフスタイルの変化への対応に資するものであり、ひいては、人材確保につながるものと考えられる。このため、地方公務員のこれらの諸手当においても、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、適切に対応する必要があると考える。

## 第5 その他

その他、分科会では、公民給与の比較対象となる企業規模について、「人材確保で競合関係にある企業や地方公共団体の組織規模等を考慮し、比較対象とする企業規模についても再考する必要があるのではないか」、「住民の納得を前提としつつ、人材確保が困難になっている現状を踏まえるべきではないか」等の意見が出されたところである。これらの点に関し、令和6年人事院勧告・報告では「さらに、諮問会議中間報告のほか、本院参与会、公務員問題懇話会等において、公務における人材確保が危機的となっている大きな要因として、官民給与の比較を行う際の企業規模が挙げられ、その引上げの必要性が強く指摘されている。今後、本院として、人事行政諮問会議等の議論を踏まえつつ、各方面の意見を聴きながら、人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて、官民給与の比較対象となる企業規模について検討を進めていく。」とされたところであり、国家公務員の今後の検討内容を注視しつつ、引き続き検討していく必要がある。

## 第6 おわりに (省略)

# 2024年 国・都・特別区・政令指定市(一部)の 給与に関する報告・勧告

都道府県各自治体と政令市で人事委員会から給与に関する報告、勧告がほぼ出そろった。今年の勧告の特徴の一つは昨年に引き続き給与引き上げ改定であること、引き上げは人材確保の観点から初任給の大幅引き上げを中心にしていること。しかし平均の引き上げ率は物価上昇に及ばず生活を改善するものにはなっていない。

下の表は都と政令市の一部に限ったものであるが、ボーナスに当たる特別給は都と特別区

	公民較差	較差算出用職員平均給与月収・年齢	特別給		平均年間給与の増減額・率
			民間年間	勧告・報告 (下段引き上げ月数)	
	2024 金額 率				
国	11,183	405,378	4.60	4.60	228,000
	2.76	42.1		0.10	3.4
東京	10,595	408,830	4.85	4.60	264,000
	2.59			0.20	
特別区	11,029	382,183	4.87	4.85	267,000
	2.89	38.8		0.20	3.4
札幌	10,133	353,759	4.59	4.60	198,000
	2.86	—		0.10	3.48
仙台	10,083	372,870	4.58	4.60	211,000
	2.70	41.0		0.10	3.50
新潟	11,130	369,720	4.60	4.60	228,000
	3.01	43.2		0.10	3.72
さいたま	10,818	405,096	4.62	4.60	216,000
	2.67	40.8		0.10	
静岡	10,110	375,293	4.60	4.60	208,000
	2.69	40.9		0.10	3.36
名古屋	10,941	389,358	4.61	4.60	220,556
	2.81	40.9		0.10	3.43
京都	8,921	399,355	4.59	4.60	188,000
	2.33	41.8		0.10	2.90
大阪	11,631	398,309	4.58	4.60	232,000
	2.92	42.4		0.10	
神戸	11,015	404,580	4.60	4.60	220,000
	2.72	42.0		0.10	
広島	9,942	376,427	4.58	4.60	197,000
	2.64	39.3		0.10	
北九州	10,706	396,724	4.60	4.60	219,000
	2.70			0.10	3.37

以外は国と同様に0.1ヵ月引き上げ4.6ヵ月の支給となっている。その他手当では扶養手当を廃止し、子に係る手当を増額。通勤手当額の限度の増額など国の勧告を踏まえたものとなっている。また、人手不足に加え公務員離れと若年離職者増対策で初任給を3万円近く大幅に引き上げたが、これは現在人事院が進める65歳定年制を見据えた給与水準、給与カーブの在り方の検討の先取ともいえる。初任給は引き上げるが、昨年は中高年の給与は据え置き今年も中高年の給与引き上げは低率にとどまっている。年々給与カーブはフラット化している。同時に職務給、能力・業績給の進展を強く打ち出している。過重な業務やパワハラなど勤務環境の悪化に対して各自治体は改善への問題意識は持つが、その改善の方向性が能力・業績給の一層の進捗ではかえって勤務環境を悪化させるものでしかない。係長や、管理職になりたくないという職員が増えている中で、職制が上がらなければ昇給できないという飴と鞭は決して職員に魅力あるものとは映らないだろう。公務員の賃金制度の在り方に対してはしばらく注視する必要がある。(事務局)