

2024年7月4日

人事院北海道事務局長
富田 義之 殿

北海道国家公務関連労働組合協議会
議長 義煎 聡

労働者本位の「給与制度のアップデート」を求める要求書

本年1月の施政方針演説で岸田首相は、「物価高に負けない賃上げ」として、「『賃金が上がることが当たり前だ』という前向きな意識を社会全体に定着させることなどを明言しました。2024年春闘での賃金上昇率は、定期昇給を含めて5%超を維持するなど、33年ぶりの高水準が見込まれており、政労使が強調する「賃上げのモメンタム」が不十分ながらも醸成されつつあるものの、本年4月の実質賃金は前年同月比で0.7%、すでに25か月連続の減少となっています。

一方で、2024年度の国家公務員採用試験の一般職（大卒程度）の申込状況は、前年度と比較して6.3%減少した2023年度からさらに7.9%減少しました。職場では、若年層の離職者の増加傾向も顕著となっており、総合職も含めた若者の希望する職業として、国家公務員が選択されない傾向に拍車がかかっています。

こうした諸情勢を踏まえれば、すべての職員を対象とした給与改善が早急に実現されなければなりません。しかしながら、本年の人事院勧告に反映される「給与制度のアップデート」では、さまざまな措置が講じられようとしているところ、俸給額や諸手当の配分などに当たっては、給与水準の引下げなども懸念されており、職場・組合員の不安が蔓延しています。政府が「物価高に負けない賃上げ」などをめざしているにもかかわらず、そのような事態は断固として容認できません。

また、給与制度という極めて重要な勤務条件の見直しに当たって、8月上旬と想定される人事院勧告まで2か月に満たない時期に至っているところ、その検討状況の提示が極めて限定的なままとなっています。当事者である国家公務員やその労働組合の理解と納得を得ようとする姿勢が見受けられず、労働基本権制約の代償機関としての態度は、極めて不誠実といわざるを得ません。

については、労働者本位の「給与制度のアップデート」を実現するため、下記の要求に誠意をもって回答するとともに、その実現に向けて最大限努力するよう求めます。

記

- 1 「公務組織を支える多様で有為な人材の確保」という観点を踏まえ、全世代にとって魅力があり、将来的にも上昇が見込める給与体系を確保するため、次の事項を実現すること。
 - (1) 若年層はもとより、中高年齢層を含めた俸給額を抜本的に改善すること。
 - (2) 55歳超職員の昇給停止・抑制措置を廃止すること。
 - (3) 定年引上げに伴う60歳超職員の給与減額措置を廃止するとともに、いわゆる「60歳の崖」問題を早急に解消すること。
 - (4) 実質的に最低賃金法に抵触している高卒初任給の実態を解消すること。
 - (5) 初任給基準表を改善すること。

- 2 官民格差の解消に当たっては、「官民給与比較方法、人勸基礎作業の改善を求める要求書」(2024年2月29日)を実現すること。
とりわけ、職種別民間給与実態調査の比較企業規模を1,000人以上に改善すること。
- 3 「係長級から本府省課長補佐級の俸給額の最低水準」の引上げを措置する場合には、本府省の職員のみを優遇する結果を招くことなく、実質的に地方支分部局の職員を含めた昇格メリットを改善する措置を講じること。
また、中堅層の給与の上昇を確保するに当たっては、職務・職責に見合った昇格を実現するため、必要な級別定数を確保すること。
- 4 昇給区分の決定に当たっては、級別標準職務表の「標準的な職務」を踏まえ、管理職層や中間層への分配など、各官職の職務・職責に見合ったものとする。
- 5 人事評価制度の結果に公正性・透明性・客観性・納得性が担保されていない実態を踏まえ、とりわけ次の事項を重視し、能力・実績主義を強化する措置を講じないこと。
 - (1) 「優秀者(層)」に限定した給与水準や勤勉手当の成績率の引上げを実施しないこと。
 - (2) 特別給(一時金)の改善に当たっては、すべての職員に蔓延している「給与の満足度が低い実態」などを踏まえ、その原資を期末手当に配分すること。
- 6 地域手当の見直しに当たっては、次の事項を実現すること。
 - (1) 現行の地域間格差を早急に是正・縮小するとともに、将来的には廃止を実現し、その原資は全世代を対象とする俸給額の引上げに活用すること。
 - (2) 級地区分の設定の広域化を措置する場合には、同一区域の最高水準で支給割合を設定するとともに、そこに格差を設けないこと。
 - (3) 最新の民間賃金の反映や級地区分の設定の広域化などを措置する場合には、すべての職員の不利益変更を回避するための措置を講じること。
 - (4) 大規模空港手当をはじめ、現行の特例的な措置を存続させること。
- 7 扶養手当の見直しに当たっては、次の事項を実現すること。
 - (1) 配偶者に係る扶養手当を廃止・縮小することなく子に係る扶養手当を増額すること。
 - (2) 性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性を踏まえ、配偶者が同性パートナーである場合にも扶養手当を支給すること。
- 8 通勤手当の見直しに当たっては、通勤に必要な経費の全額を支給できるよう、次の事項を実現すること。
 - (1) 在来線の運賃、新幹線鉄道などの特急料金、高速自動車国道などの通行料金は、いずれも支給上限額を廃止すること。
 - (2) マイカー通勤の場合には、ガソリン料金や電気料金などに見合った支給額の引上げを実現するとともに、通勤に必要な駐車場借料の相当額を支給すること。
 - (3) 特別料金は、適用範囲を「採用」にとどまらず、あらゆる家庭的な事情などに適用できるよう、支給要件を拡大すること。

また、「通勤事情の改善に相当程度資するもの」などの基準は、より柔軟に解釈・運用す

ること。

- 9 単身赴任手当の見直しに当たっては、適用範囲を「採用」にとどまらず、あらゆる家庭的な事情などに適用できるよう、支給要件を拡大するとともに、加算額を改善すること。
また、「やむを得ない事情」などの基準は、より柔軟に解釈・運用すること。
- 10 寒冷積雪地域の生活環境や燃料価格の変動などの実態を踏まえ、寒冷地手当の実効性が確保されるよう、現行の支給基準を見直し、支給地域の拡大と級地区分の改善を実現すること。
- 11 再任用職員の給与の見直しに当たっては、常勤職員との均等・均衡待遇を図るため、次の事項を実現すること。
 - (1) 職務・職責の実態を踏まえ、俸給額を抜本的に改善するとともに、期末・勤勉手当の支給月数は常勤職員と同一とすること。
 - (2) 「広域的な異動の円滑化のための措置」にとどまらず、生活関連手当（扶養手当・住居手当）と地域給的手当（寒冷地手当・特地勤務手当）を支給すること。
- 12 「公務におけるダイバーシティ・マネジメントの推進」の観点を踏まえ、男女の給与格差が早急に解消されるよう、次の事項を実現すること。
 - (1) 育児休業・短時間勤務などの所得補償を給与制度で措置すること。
 - (2) 非常勤職員の給与について、常勤職員との均等・均衡待遇を図るため、次の事項を実現すること。
 - ア 不安定雇用を解消するとともに、昇給制度の創設や月給制の導入など、安定的な給与の上昇を実現すること。
 - イ 住居手当・扶養手当・寒冷地手当などを支給すること。
 - ウ 任用当初から年次休暇を付与するとともに、病気休暇・子の看護休暇などを有給化すること。
- 13 前記 1 ないし 12 の事項について、個別具体的な措置などの検討に当たっては、国公労連との協議と合意を前提とすること。

以 上