

人事院は労働基本権制約の代償機能を果たせ

公務労働者の大幅賃上げを



25人勸で物価上昇に追いつく大幅賃上げ実現へ

政府は 2024 年の賃金改定で、民間企業などに労働者の賃上げを促している一方で、国家公務員には地域手当の支給割合の引き下げ、配偶者の扶養手当の廃止、寒冷地手当の改悪など、実質的な「賃下げ」を強行しました。

また、初任給が大幅に改善されましたが、中高齢層の賃上げは抑制され、世代間の格差が顕著となっています。地域手当の見直しでも最大 20%の格差が解消されていません。男女の賃金格差や常勤・非常勤の差別的な取扱いなど、2025 年人事院勧告では、さまざまな格差の解消が重要な課題となっています。

公務員賃金は900万人の労働者に影響

国家公務員……74.9万人
独立行政法人……16.6万人
特殊法人……2.4万人
郵政グループ……38.9万人
地方公務員……395.6万人
民間病院等……105.1万人
私立学校……43.1万人
社会福祉関係……121.5万人
etc…

900万人の
賃上げて
地域経済の
回復へ

賃上げと
ともに

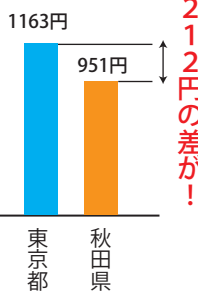
公務職場のあらゆる格差をなくそう!!

地域手当にも最低賃金にも大きな差が賃金の地域間格差解消へ

地域手当（完成後）

級地区分	支給割合	支給地域の例	
		都道府県で指定	中核的な市で個別指定
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、富山市、金沢市、甲府市、長野市、岐阜市、和歌山市、岡山市、高松市等

最低賃金グラフ



常勤職員との差の解消を

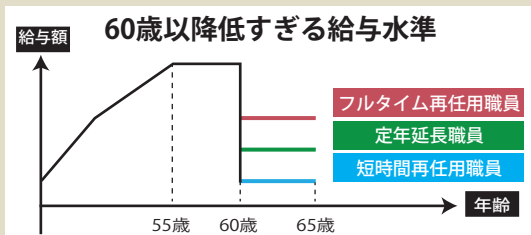
非常勤職員の均等・均衡待遇実現を

国の期間業務職員の休暇・手当の待遇差

	常勤職員	期間業務職員
採用年度における 年次休暇	20日	最大10日
病気休暇	90日以内	最大10日
公務上の負傷・ 疾病休暇	必要と認められる 期間	常勤職員と同様 (但し無給)
扶養手当	配偶者6,500円 子10,000円等	不支給 (支給の根拠法規なし)
寒冷地手当	1級地で 最高26,380円	不支給 (支給の根拠法規なし)
子の看護、 短期介護休暇	1年に5日以内	常勤職員と同様 (但し無給)

年齢差別やめて

安心して働ける高齢期雇用を



通勤手当や地域手当、期末・
勤勉手当など、支給されるものも
あるけれど……

支給されない諸手当

扶養手当、初任給調整手当

※期末・勤勉手当は常勤職員の約半分の支給

すべての世代の 生活改善へ

署名にご協力ください



全日本教職員組合(全教)・教組共闘連絡会

〒102-0084 東京都千代田区二番町12-1 全国教育文化会館3階
TEL.03-5211-0123 FAX.03-5211-0124

2025.4

公務労働者の大幅賃上げなどを求める署名

人事院総裁 川本 裕子 殿

日本経済は30年以上にわたって停滞・衰退してきたところ、政府の経済政策をはじめ国内外の情勢の変化に伴う物価上昇、大規模な自然災害などが襲いかかり、国民と労働者の生活はますます苦しくなっています。石破首相は、『人財尊重社会』における経済政策にとって、最重視すべきは賃上げ』であると表明しました。「物価上昇に負けない賃上げ」や実質賃金の継続的な上昇を実現するため、約900万人の労働者に影響する人事院勧告への期待が高まっています。

2024年の賃金改定は、俸給の平均改定率が2.76%にとどまった一方で、民間の春闘相場や地域別最低賃金の上昇率が5%超となるなど、官民較差を解消できない低水準にとどまりました。「給与制度のアップデート」では、世代間や地域間の賃金格差が顕著となり、実質的に「賃下げ」となる措置も含まれるなど、さまざまな課題を残しています。

職員の生活改善は、国民のいのちや暮らし、権利をまもる公務・公共サービス、教育の拡充をはじめ、国民本位の行財政・司法を確立するためにも不可欠です。2025年人事院勧告では、労働基本権制約の代償機関として、私たちの要求の実現に向けて積極的に対応することを求めます。

私たちの要求

- すべての世代の公務労働者について、とりわけ中高年齢層の生活と労働の実態を踏まえ、生計費と職務給の原則に沿った賃金水準に改善すること。
- 官民給与の比較は、早急に企業規模を1,000人以上に引き上げるなど、同種・同等比較を徹底すること。
- 定年引上げに伴う高齢期雇用の変化を踏まえ、高齢層の給与抑制措置を是正するなど、将来的にも上昇が見込める賃金体系を構築すること。
- 初任給を改善するなど、若年層の官民較差を確実に解消すること。
- 地域手当による地域間格差を解消すること。当面は、支給地域の拡大や支給割合の改善を図り、地域間格差を縮小すること。
- 通勤手当の支給要件と支給額を改善すること。とりわけ、職員の自己負担を解消するため、マイカー通勤の支給額の改善と駐車場料金の支給を早急に実現すること。
- 寒冷地手当の支給基準を抜本的に見直し、燃料費の高騰などに見合った支給地域の拡大と支給額の改善を実現すること。
- 再任用職員の賃金水準を大幅に改善するとともに、一時金と諸手当は常勤職員との均等・均衡待遇を実現すること。
- 非常勤職員の勤務条件は、常勤職員との均等・均衡待遇を前提として、昇給制度の創設、月給制の導入、諸手当の拡充、年次休暇の取得要件の緩和、無給休暇の有給化などを実現すること。
- ジェンダー平等の実現と男女の賃金格差の解消に向けて、必要な措置を講じること。

組合名

氏 名	氏 名	氏 名
氏 名	氏 名	※お名前のみで結構です ※お預かりした個人情報、 人事院への要請以外に使用しません

