



2025年度自治労本部青年部拡大青年部長会議

総務省との意見交換会

たたかいの報告

2024年10月18日

自治労北海道本部青年部 副部長 坂本 姫華

今日のしだい

- 01 道本部青年部の現状と課題
- 02 意見交換会実施の経過
- 03 全道統一アンケートの取組み
- 04 意見交換会実施
- 05 まとめ

01 道本部青年部の現状と課題

現状

道本部青年部の単組数：142単組
(青年部未組織含め233単組)

「学習」「交流」「実践」を柱に、取組みの総括や仲間の実態や思いにこだわり『自治労北海道本部青年部統一要求書』など青年部独自要求闘争への取組みを追及してきた。

独自要求実施単組：2023確定期 63単組
2024春闘期 38単組

課題

- ・「人員不足」「低賃金」
自治体の規模に関わらずどこも「人が足りない」
職場を去っていく仲間...「低賃金」が理由
仲間は去っていくけどなかなか採用も取れない...
⇒職場の疲弊は加速、耐え切れずまた...悪循環
- ・北海道ははまだ国公準抛のまま
40超の都府県では初任給が国を上回っているのに...
- ・人員確保のために初任給改善を要求も厳しい回答
単組で初任給4~8号俸上位を要求するも当局から「
他市町村と比較した時に、自市町村だけ上げることは
難しい」との回答に終始。「均衡の原則」の考え方
からもアキラメの気分

02

意見交換会実施の経過

10年に一度の国家公務員の給与制度の見直し勧告

- ・給与制度のアップデートとは
人事院は約10年を単位に国家公務員の給与制度の見直し勧告を実施
過去...「2006給与構造改革」「2015給与制度の総合的見直し」
⇒国家公務員の賃金は年収ベース82.4万円引き下げ、生涯賃金では大卒で
約18,714,000円も引き下げとなった（よく言う約2,000万円の引き下げってやつ）
- ・他人事ではないアップデート
あくまでも、「国家公務員」の給与制度の見直し。
総務省は地方公務員の給与制度について「自治体それぞれにおいて条例に基づいて
定めるものである」としつつも...
「国家公務員の給与制度を基本とすべき」と言う（均衡の原則）

私たちにも大いに影響がある！！

02 意見交換会実施の経過

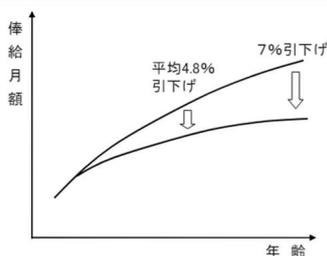
2006給与構造改革の概要

【2005年勧告の主な内容】

- ・ 俸給表水準を平均4.8%引き下げ（高齢層は7%）
- ・ 地域手当（最大18%）
- ・ 国家公務員の広域異動手当および本府省手当などの新設
- ・ 俸給表の号俸を4分割。人事評価に基づく新たな昇給制度
- ・ 級の統合（1級と2級、4級と5級を統合）

★ 給料表の引き下げとフラット化のイメージ

○ 給与カーブの見直し（フラット化）により、年功的に上昇する給与を抑制した。具体的には、若年の係員層（30歳以下）については俸給水準の引下げを行わず、中高年齢層の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%引き下げた。



ITバブル崩壊など国の財政難
デフレの出口が見えない情勢

【長期経済停滞（失われた20年）】

政府・与党により意図的に「公務員パッシング」や
「公務員賃金引下げキャンペーン」を展開

- 民間では能力・実績主義の人事・賃金制度が主流
- 地方の公務員給与の水準が高いという批判
- 国・地公に不祥事事件が勃発して厳しい批判

公務員の総人件費削減

【人事院を利用し、公務員賃金へ政治力介入】

【国家公務員】

給与構造改革と官民比較方法の見直し

【地方公務員】

地域賃金の反映、ラス指数・技能労務職員の給与水準・特殊
勤務手当等諸手当の見直し

02 意見交換会実施の経過

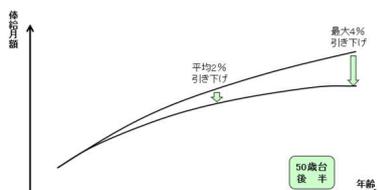
2015給与制度の総合的見直しの概要

【2014年勧告の主な内容】

- ・ 俸給表水準を平均2%引き下げ（高齢層は4%）
- ・ 地域手当の見直し
（級地区分を1区分増設。支給割合を18%→20%など）
- ・ 国家公務員の広域異動手当、本府省業務手当などの増額

★ 世代間の給与配分の見直し

- 国家公務員においては、地方の管理職員等を中心に50歳後半層において昇任する人事慣行があるため、50歳後半層においては、国家公務員給与が民間給与を上回っている。
- 世代間の給与配分を適正化する観点から、俸給表の水準を平均2%引き下げる中で、50歳後半層の職員が多く在籍する高位の号俸の俸給月額について、最大で4%引き下げた。
（55歳を超える職員（行一6級以上）に対する俸給等の1.5%減額支給措置は平成20年3月で廃止）



東日本震災の復興財源を捻出するための
国公賃金平均7.8%減額する特例措置（年間
約3,000億円の財源）が2014年3月で終了
【7割超の自治体も減額】

○ 2006給与構造改革を実施しても、まだ、地方におけ
る公務員賃金の水準が高いという批判

公務員の総人件費削減

【人事院を利用し、公務員賃金へ政治力介入】

- 民間賃金の低い地域における実態をより適切に反映
- 50歳後半層職員の官民給与と差を踏まえた見直し
- 公務の特殊性や円滑な人事異動のための諸手当見直し

02 意見交換会実施の経過

例えば実際にどれくらいの金額が削減されているのか？

2004年4月に大卒新卒（22歳）で採用され、60歳で（定年）退職する場合（A市の例）



50

02 意見交換会実施の経過

給与制度の見直しに警戒を！

2024人事院勧告で成案が示される「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」

昨年の人事院勧告で示された『社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）』の骨格案を基にした成案が今年示されます。

過去二度の賃金制度の見直しでは、地域民間賃金水準を反映する勧告が強行され、**6.8%の賃金水準引き下げ**と地域手当の創設で大都市部の公務員と地方で働く公務員の賃金格差が生じています。

今回の見直しにより同様の問題が生じる恐れがあり、これ以上**大都市部と地方との賃金格差が拡大**すれば、地方からの若者の人口流出に拍車をかけることになり、将来的に地方の自治体が維持できなくなる可能性があります。これ以上の地域間格差の拡大に歯止めをかける必要があります。

また、地域手当については、本年が見直しの年となり、過去の給与制度の見直し同様に**賃金水準の引き下げ原資を地域手当に振り替えられる**ことが懸念されます。

総額人件費イメージ図



大都市部の国の賃金水準は、制度見直し前と比較し、地域手当等により賃金水準が変わっていないが地方は・

02

意見交換会実施の経過

2023人勸 給与制度の見直し骨格案

1 人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

- ① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇
- ・ 新卒初任給の引上げ
 - ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
 - ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ② 民間人材等の処遇
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
 - ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
 - ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

- ① 役割や活躍に応じた処遇
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
 - ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
 - ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
 - ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)
- ② 円滑な配置等への対応
- ・ 地域手当の大きくり化
 - ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
 - ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3 働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

※ 大きな課題である65歳定年を見据えた60歳前後の給与カーブの問題については、人事院報告で具体的には言及されず、「人事管理に係る他の制度と一体で引き続き検討」とされた

原資確保の観点から、改善が予想されるので、全世代の給与カーブ底上げが必要

4

02

意見交換会実施の経過

現状から一步運動を前進させるためには...?

・北海道庁の賃上げから単組の賃金闘争を盛り上げる(案)

この間、全道庁本部(北海道職員)が夏期休暇の日数拡大や取得期間拡大を勝ち取ったことで、単組でも制度拡充を要求する動きができていた。

⇒「全道庁本部の賃金が上がれば、単組も賃金闘争取り組みやすくなるのでは...?」

北海道人事院会へ初任給改善の要求をしよう!

⇒道人事委員会「あくまで道職員の賃金決定にかかる勧告であって、各市町村へ勧告しているものではない」 **断念**

・総務省の給与能率推進室長が北海道にくる!

道本部基本組織の取組み(学習会)により、総務省給与能率推進室長で「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の事務局の方が6月に北海道に来ることに。

⇒青年部の実態を伝えるのはどうか?

「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」で「均衡の原則」についても議論されている

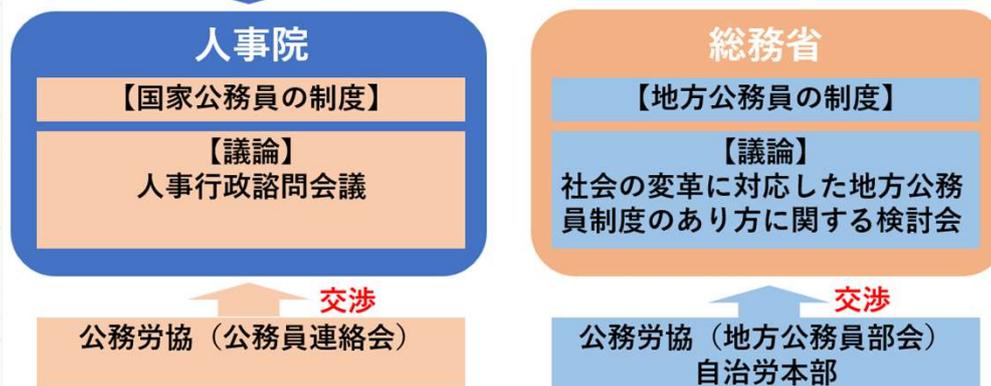
⇒「均衡の原則の考え方を変えれば、各単組でも賃金闘争を取り組みやすくなるのでは?」

総務省との意見交換を実施が決定!

02 意見交換会実施の経過

国公および地公の給与制度議論

2023人勧 給与制度の見直し骨格案



03 全道統一アンケートの取組み

いい取組みだけど...仲間の思いは...? ~幹事会で本音の討論~

全道アンケートの実施

またとない総務省との意見交換の機会。より多くの仲間の実態や思いを届けるため、全道統一アンケートを実施し、集約。実態点検の1つとして単組でも活用

懸念・不安

何のためのアンケートなのか、意義や意見交換会の趣旨も含めて仲間への説明が難しい...

なにより取組期間が短い...

意見交換会まで約1ヶ月という短い期間での周知・取組み。そもそも当面闘すら単組で議論できていないのに、実際取り組めるのか不安という声が多数

意義を再確認

アップデートによる合理化の経過や予測される改悪について議論。危機感が生まれ、できることを最大限取り組む決意が生まれた。

学習会も各地で開催

幹事会議論から、ただ取組みを提起するのではなく、単組や地域の状況や仲間の不安に寄り添い、一緒に意義を確認した上で取組みについて議論。

結果

単組での全部員への声掛け
単組・地域で仲間を集めて学習会

組織強化につながった!

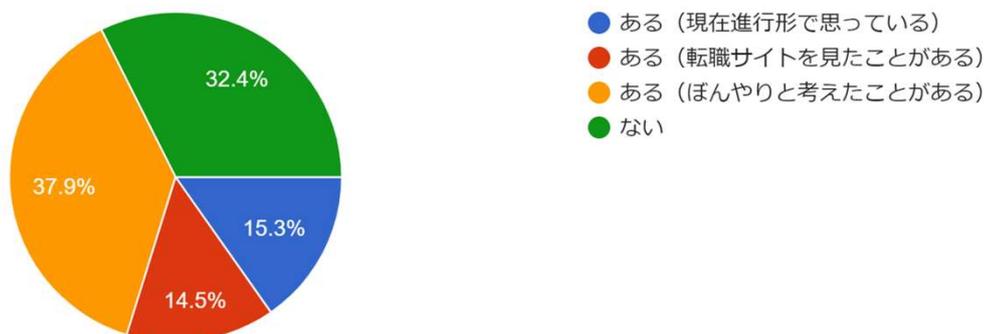
03 全道統一アンケートの取組み

アンケート結果まとめ

- このアンケートは6月22日に開催する「総務省との意見交換会」のために行った青年の実態をアンケートで調査したもの
- 取組み期間は2024年5月21日（火）～6月17日（月）
- アンケート対象者は北海道内の自治労組合員青年層（18歳～約31歳）
- 回答総数は1,215件

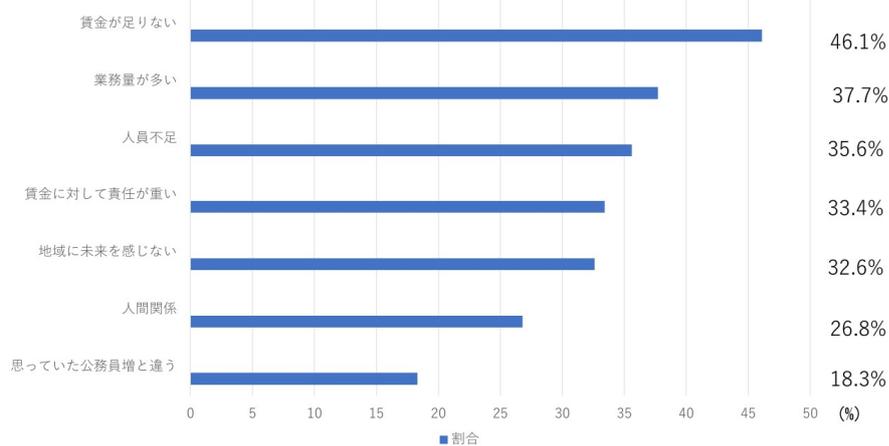
03 全道統一アンケートの取組み

仕事を辞めたいと思ったことはありますか



03 全道統一アンケートの取組み

その理由



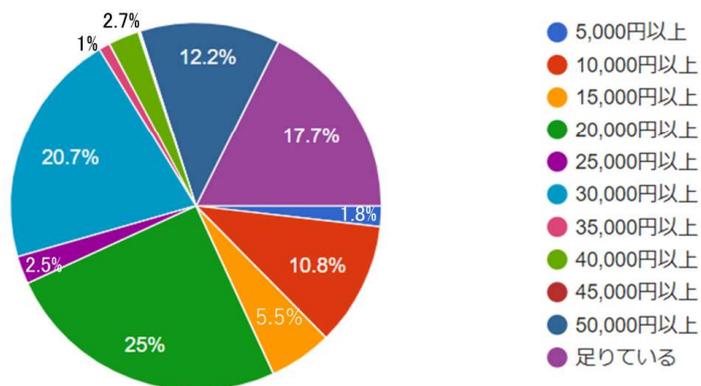
03 全道統一アンケートの取組み

その他理由（一部抜粋）

- パワハラやセクハラなどのハラスメントがある
- 自分のやりたいことに時間を使いたい
- やりがいが無い
- 子育てをしながら働ける環境や周囲の配慮が少ないと感じる
- 違う職も経験してみたい
- 親が遠くに住んでいるため、介護が困難
- 民間に比べて圧倒的に賃金が低い
- 職務に対する自分の能力不足を感じる

03 全道統一アンケートの取組み

賃金が「毎月」何円足りていないですか



03 全道統一アンケートの取組み

理由

(足りている)

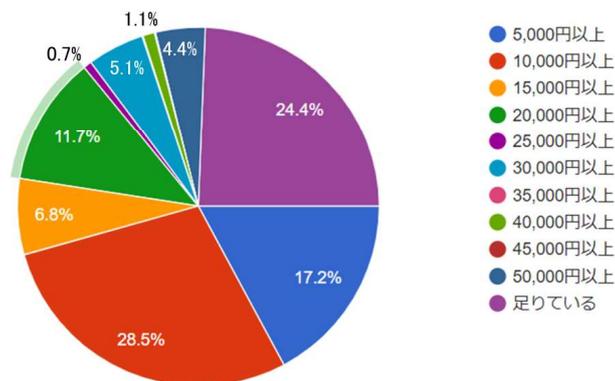
- ・ 実家暮らしだから。独り暮らしなら生活できない

(足りていない)

- ・ 貯金ができない
- ・ ローン（奨学金返済、車のローン）などの固定費は削ることはできないので、一時金を補填して生活している
- ・ NISAなどに使えるお金がない
- ・ 住宅費用が上がっているため、生活が厳しい
- ・ 親から米や料理などをもらって生活している
- ・ 物価高や燃料費が高い
- ・ 娯楽費に使えるお金がない
- ・ 時間外手当がないと生活できない

03 全道統一アンケートの取組み

寒冷地手当について「毎月」何円足りていないですか



03 全道統一アンケートの取組み

理由

(足りている)

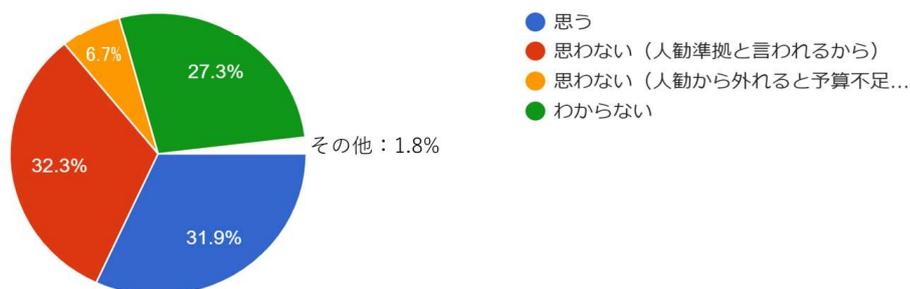
- ・ 実家だから
- ・ 独身寮に住んでいるから
- ・ 冬に家にいることが少ないから

(足りていない)

- ・ 厚着をして極力使わないようにしている
- ・ 一カ月の灯油の使用量より少ない
- ・ スタッドレスタイヤも買わないといけない
- ・ 寒くて水道が凍るが水回りを温めるほど暖房にお金を回せない
- ・ 子どもがいるため節約できないので、ほかを切り詰めている
- ・ 手当が出ない月も寒い日が続き、暖房費がかかるため

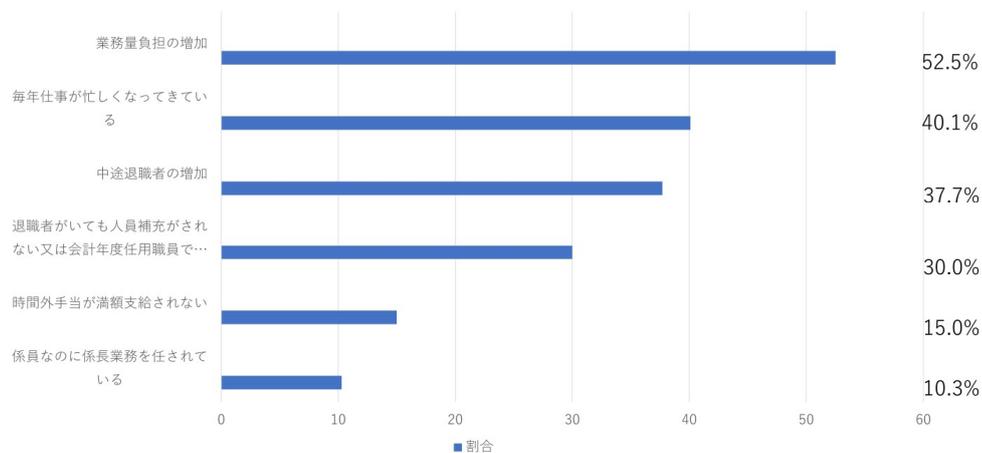
03 全道統一アンケートの取組み

賃金や手当は自分たちの要求であげられると思いますか



03 全道統一アンケートの取組み

職場実態で不安に思っていること



03 全道統一アンケートの取組み

その他理由（一部抜粋）

- 新採用が5～6年ない
- 市町村の財政状況が悪い
- 賃金と業務量が合わない
- 毎年退職者も多いが、採用自体などで欠員が解消されない。さらに時間外手当を減らせと言われて、休職者が増えている
- 年代バランスが悪い
- 兼務が多い

04

意見交換会実施



04

意見交換会実施

職場実態&人員不足の課題について

- マイナンバーカード業務で疲弊

政府（国）が押し進めるマイナンバーカード申請・交付業務やマイナポイント申請補助業務により、数年にわたり職場は疲弊。業務時間中、ずっと対応に追われ、自席に座っているのは1日の中で1時間もなかったことも（昼休憩もそっこのけ）。また、マイナンバー担当の課長補佐がメンタル休職（異動した先で自死）になってもなにも状況は変わらなかった。

- 戸籍法改正による業務量増

戸籍法改正により、今年3月から全国で戸籍証明書が出せるようになったり（条件あり）、届書処理方法が変わった。3～4月は全国の住民窓口は繁忙期なのにもかかわらず、運用が変わったことで従来の業務と新しい業務が加わり、事務量が2倍に。忙しさから泣きそうになりながら仕事をしている職員もいた。

- 退職者の増加

退職者名簿を見ると、以前はほぼ定年退職だったのに、今は退職者の半分以上が青年。「やりたいことがある」「このままだと自分が壊れてしまう」などの理由があるなかで、大多数は賃金が足りないという声。



04

意見交換会実施

人員確保・賃金引き上げの課題について

- 町での人材確保についての取組

人材確保のプロジェクトチームを立ち上げ、チームリーダーとして取り組んでいる。最終的にチームで考えたことを町長に提言を出していくが、その前段に当局側からは「賃金など、お金の話は組合協議とかであるため、お金の話はせず、人材確保の取り組みをどうしていくのか、チームで考えていただきたい」との話がだされた。定着させるためにどうするか、様々な視点で話をした。やめる状況を変えるには、お金だけでは人が来ないのは理解する。しかし、働きやすい職場をめざすには、お金と労働環境を絡めて考えなければならない。

- 賃上げに関する組合協議

賃上げを求めても、「近隣の町も上げられないのに、うちの町は上げられない」「住民感情として、なぜ斜里町職員だけ上がっているのか」といった声があれば、上手く説明できないから無理なんだ」といった回答がされる。一番の指標は人事院勧告なので、組合からの意見だけではなく、国としても新しい職員の採用には、どのくらいお金がかかるのかなど、示していただきたい。



04

意見交換会実施

技術職不足・研修制度について

・技術職不足の実態

建築の技術職で住宅課で勤務しており、公営住宅の予算のとりまとめや道営住宅の整備などを行っている。道庁職員は、約13,000人いるなかで、建築の技術職は160人くらいしかいない。市町村でいけば、1人か2人で場合によってはいないこともある。公営住宅の国費申請業務が煩雑すぎて、道内市町村の技術職の間も同じように困っている。技術職が1人もいない公務職場であれば、業務が煩雑になるほど公務として対応できなくなってくる。初任給調整手当を支給していく自治体もあるため、業務もできるだけ簡単にわかりやすくして、公務員がなりたい仕事となれるようにして頂きたい。

・研修制度について

1級建築士の取得を求められているが、取得しても賃金は変わらないため何のためにやるのか。また公務員研修制度は民間と比べて量も質も足りていないと感じる。研修制度についてどう考えているか。



04

意見交換会実施

広域異動手当・地域手当について

・広域異動手当について

道職員の広域異動手当は札幌市のみがついている。札幌市には、持ち家が札幌にあたりする人が、長く勤めていたりするが、札幌市に住みたいという声は多い。しかし、若手は独身者も多く、人事的にも動かしやすいため、広域の異動となるが広域異動手当がつかない。財政的に厳しいかもしれないが、財源は国で補償されないのか。

・地域手当について

北海道では、札幌市が3パーセントついており、若い人は、賃金が低い基本給は20万少しなので、6,000円の手当額になる。北海道地域手当についてはどうなるのか。



04

意見交換会実施

会計年度任用職員制度・寒冷地手当について

・会計年度任用職員制度について

今年から勤勉手当が支給されるよう改定されたが、会計年度任用職員は首長からしたら使い勝手がよい職員。メンタルなどで休職してしまったり、育休によって空いた職場の穴にあてがわれており、正職員が復職しても、職場自体がいつの間にか正規職員の定数が1減になっていたりする。その中で今回勤勉手当が支給されるようになり、正職員との給与幅がなくなっている。総務省では、会計年度の職務内容の議論はあったのか。

・寒冷地手当について

当町では、寒冷地手当は11月に5カ月分の手当が、世代主で1人暮らしなら7万円貰える。しかし、上富良野町は家賃も高く、オール電化のため、光熱費も高く正月までもたない。アンケートからもあったように、厚着をして寒さをしのいだり、暖房費を節約したりする声も出ている。



04

意見交換会実施～終えて

アップデートの内容に自分たちに意見や思いが反映されたらいいな。期待したい！



あらためて単組でも要求していくことが大事だと思えた。
頑張りたい！



意見交換会の内容を仲間にも共有したい！

05
まとめ

目的と手法

あくまで、意見交換をすることが目的ではなく「自分たちの生活や職場状況を少しでも改善する」ことを目的に取り組んできた。意見交換は要求書と同じで手法でしかない。やることを目的にしないことが重要。

すべては組織強化

アンケートの回答数や意見交換会の参加者が大いに越したことはないけど...
たとえ少なくとも、無駄ではない。取り組みを通じて、1人でも多くの仲間に関わり、取り組みから一緒に考え、同じ方向を向いて運動できる仲間が増えること＝組織強化が大事！

道本部青年部の決意

道本部青年部は、今後も仲間との学習と交流から「青年の課題は青年自らが解決にむけて取り組む」ことを意識し、仲間の思いに寄り添い、青年部全体で「ゆずれない要求」を確立し、賃金闘争を強化していきます！
すべての取り組みを組織強化につなげます！

ご静聴ありがとうございました！

引き続き、仲間の思いに寄り添い、
仲間と一緒に悩み、考え、協力しながら、よりよい職場・地域をめざし、
全国で一歩ずつ運動を展開していきましょう！
ともにがんばりましょう！

