

管理職員の給与及び諸手当等の処遇改善を 管理職手当は18年間も引き上げされず

2006年8月人事院勧告 定率から定額制に(翌年4月から実施)

管理職特別調整額の定額化後の手当

職務 の級	手 当 額 (円)					本省課長補佐
	1 種	2 種	3 種	4 種	5 種	
10C	139,300					
9C	130,300	104,200				
8C	117,500	94,000	82,200			
7C		88,500	77,400	66,400		35,400
6C			72,700	62,300	51,900	33,200
5C				59,500	49,600	31,700
4C				55,500	46,300	
3C					37,200	

管理職特別調整額の支給割合

区分	1 種	2 種	3 種	4 種	5 種	本省課長補佐
	本省課長等	本省室長等	府県部長等	管区課長等	府県課長等	
支給 割合	25%	20%	17.5% (16%)	15% (12%)	12.5% (10%)	8%

() の率は定額化前の支給割合

当時、管理職
員の超勤手当を
考慮して決めさ
せた。

7月24日、国土交通省管理職ユニオンは、人事院本院に『国土交通省管理職員の給与及び諸手当等に関する基本 요구書』を提出しました。要求書の中で、管理職手当が定率制から定額制に2007年4月になってから、18年経ちました。しかし、手当での金額はこの間改善されないままです。管理職ユニオンは、この手当での金額を引き上げること強く要求しています。

国土交通省管理職ユニオン
中央本部 2025. 7月

2025年 7月24日

人事院総裁 川本 裕子 様

国土交通省管理職ユニオン本部

執行委員長 大枝 千恵

国土交通省管理職員の給与及び諸手当等に関する基本 요구書

現在の国土交通行政を支えているのは、現場の最前線で責任ある立場を担う多数の中高年齢層の職員が中心であり、その中でも管理職層は、国民の安全・安心な暮らしを守るため災害対応、公共インフラの維持管理、地域に即した政策の執行など、極めて重要かつ多岐にわたる職務を遂行しています。しかしながら、その処遇は、職務の重責や蓄積された経験に見合ったものとはいえず、役職定年制度や昇格の停滞、生活給としての実効性を欠く給与水準など、多くの課題を抱えています。

加えて、政府による総人件費抑制方針のもと、人事院勧告は、近年一貫して若年層偏重の傾向を強めており、結果として中高年齢層のモチベーション低下を招くとともに、職場における公平性・納得感を著しく損なっています。人材確保・育成の観点からも、管理職として豊富な経験を持つ職員が、意欲と誇りを持って職務を遂行できる職場環境の整備は必要不可欠です。

国民から期待される行政サービスの質を確保するためには、その実行主体である国家公務員が安心して働き続けられる環境の整備が必要であり、それを担保する制度的基盤の改善は、人事院の責務に他なりません。

つきましては、以下の要求事項について、誠意ある対応と抜本的な改善を強く求めるものです。

記

1. 賃金・手当等の改善に関する要求

(1) 賃金の改善について次の事項を実施すること。

- ①総人件費抑制の方針にとらわれることなく、中高年齢職員の生活と労働実態に即した勧告を行うこと。
- ②官民給与の比較は対象となる比較企業規模を1,000人以上に引き上げるとともに、同種・同等比較を徹底した官民賃金比較方法に改善すること。また、本省と地方機関で比較規模の差をつけないこと。
- ③全ての級号俸が消費者物価上昇率を上回るように勧告すること。
- ④定年年齢引上げに伴う高齢期雇用の変化を踏まえ、平成25年法律第52号により施行された55歳以上の昇級抑制措置を取りやめるなど、職務と生活の実態に合った賃金水準に改善すること。