

東京国公だより 78号・関ブロ国公だより 29号

2024年8月04日 発行<<共同デスク>>

東京国家公務員・独立行政法人労働組合共闘会議

国家公務関連労働組合関東ブロック協議会

メール アドレス uematsu@tk-kokko.org

東京国公 HP <http://tk-kokko.org/>



今年も東京国公は人事院勧告に向けては、民間労組の仲間との共同や女性団体や消費者団体、中小企業経営者との連帯も図りながら、最大級の運動を展開しました。

人事院勧告が間近！ 注目すべき課題は多数 刮目して待ちましょう！

注目は↓物価に負けない賃金引上げ・最賃超えの初任給引上げ・非常勤職員の無期雇用転換制度確立・公平&公正&納得性のある「給与制度のアップデート」等々
ジェンダー平等に向けての勧告は？

人事院勧告がいよいよ迫ってきました。今年はまだ「注目どころが満

載」の勧告です。

物価に負けない賃金引上げ・最賃超えの初任給

引上げ・非常勤職員の無期雇用転換制度・公平公正納得性のある「給与制度のアップデート」等々です。

ジェンダー平等

は賃金格差≡差別

の解消から！

それは公務の職場

から実現しよう！

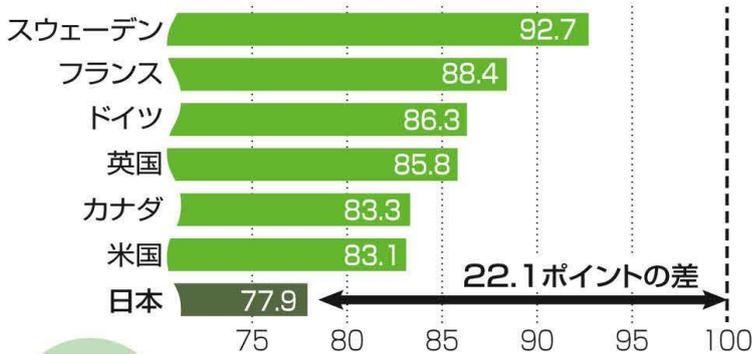
東京国公と官民共同行

動実行委員会（事務局は東京国公。全国一般東京JMITU東京、全印総連東京、千代田区労連、東京国公で構成）は、今春闘では2度の人事院要請と内閣人事局要請を実施しました。

給与制度のアップデートにかかわって、人材確保や組織パフォーマンス強化を言うなら、ジェンダー平等の視点からも男女間の賃金格差≡差別を完全是正するよう求めてきました。

男女間賃金格差の国際比較

各国の男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値



格差の
主な要因

- 男女の勤続年数差
- 男女の管理職登用の差
- 管理職や本人の意識、職場の風土の問題

※OECDデータによる政府資料を基に作成。2021年時点。
原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象

男女賃金格差はG7で最大 政府は格差公表企業を増やすと決めましたが、この格差＝差別はとう解消させるのか具体的に明らかにせよ！

公表は従業員3

00人超え企業

から100人超

企業に拡大

各種報道によれば、厚生労働省は8月1日、男女間の賃金格差の公表を義務付ける企業の対象について、現行の従業員「300人超」から「100人超」に拡大する方針を決め、有識者検討会の報告書に盛り込んだと

のことです。日本の男女

間賃金格差は欧米の主要国と比べて際立っており、格差是正の取り組みを企業側に広く促すとしています。

女性活躍推進法

の改正案を来年

にも提出か？

女性活躍推進法では2022年7月から、男女の賃金格差の公表を義務付けました。厚生労働省によれば、同省

によると、これまでの対象は300人超の企業約1万7800社だったが、新たに約5万700社まで広がることになり、報告書ではさらに、管理職に占める女性比率の初公表義務化も明記しました。対象企業の規模は今後調整することです。

9月以降に労使代表などによる労働政策審議会（厚労相の諮問機関）で議論し、来年の通常国会への同法改正案提出を目指すとしています。

日本の男女間賃金格差は、男性の賃金水準を100%としたときの女性の水準は74・8%（23年）にとどまっています。9割以上のスウェーデンや8割以上の米国やドイツ、フランスなどに後れをとり、先進7カ国（G7）で最大の格差です。