

官格差、賃上げも =59年ぶり、給与勧告行わず=

人事院は八月八日、国会と内閣に対し、職員給与及び国家公務員制度に関する報告、配偶者帯同休業制度に関する意見の申出を行いました。
「賃下げ法」による減額後の給与が民間に比べて七・七八％(二万九千二百八十二円)も低いことを確認(左表参照)しながら、俸給表上の官民格差は極めて小さいとして、月例給及び一時金とも改定を見送った。

「代償機関」責務放棄 何のための独立機関か

東海建設支部では、「実額支給」の資金に基づき、

民間給与①	国家公務員給与②	格差(%)	
		①-②	(②) × 100 (%)
405,539円	[減額前] 405,463円	76円 (0.02%)	
	[減額後] 376,257円	29,282円 (7.78%)	

官民格差で賃金改善を行うよう、各事務所長から局長へ、職場・職員の切実な要求として、「上申」させてきました。勧告前までに二分會が事務所長交渉を実施し、賃金上げよの声を事務所長を通じて局長へ、局長から大臣、人事院へ、と適切に働きかけるように迫ってきましたが、私たちの切実な要求は完全に「無視」されています。
人事院は「東日本大震災という未曾有の困難に対処する」との政府の口実を是認し勧告をしなかったことは、労働基本権の制約の「代償機関」、第三者機関としての責務放棄になります。

最近の給与勧告の実施状況(行一)関係

国家公務員給与とは、民間賃金が厳しい状況だったことを反映し、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少又は据置きが続いています。

	月例給 勧告率	一時金(本+入)		行政職(一)職員の 平均年間給与	
		年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年	0.28%	4.95月	△0.30月	△9.6万円	△1.5%
平成12年	0.12%	4.75月	△0.20月	△7.0万円	△1.1%
平成13年	0.08%	4.70月	△0.05月	△1.6万円	△0.2%
平成14年	△2.03%	4.65月	△0.05月	△15.2万円	△2.3%
平成15年	△1.07%	4.40月	△0.25月	△16.5万円	△2.6%
平成16年	—	4.40月	—	—	—
平成17年	△0.36%	4.45月	△0.05月	△0.4万円	△0.1%
平成18年	—	4.45月	—	—	—
平成19年	0.35%	4.50月	△0.05月	4.2万円	△0.7%
平成20年	—	4.50月	—	—	—
平成21年	△0.22%	4.15月	△0.35月	△15.4万円	△2.4%
平成22年	△0.19%	3.95月	△0.20月	△9.4万円	△1.5%
平成23年	△0.23%	3.95月	—	△1.5万円	△0.2%

※ H24とH25の2年間で「給与減額措置」により、101.7万円の減額(平均)

賃上げの生かされず

右の表をご覧ください。二十数年の公務員給与の変遷を示しています。
減額勧告が続き、更に「賃下げ法」で職員的生活破壊が進み、士気にも悪影響を与えていることは否定しがたい事実となっています。

人事院は、二〇〇五年の給与構造改革から八年が経過し、社会情勢が急激な変化を続けていることを理由に、「給与制度の総合的見直し」を打ち出しました。その内容は、「各職務の級の水準や給与カーブの設定等の俸給表構造のあり方、俸給を補充する諸手当のあり方」などについて、「給与減額支給措置終了後、見直しを実施することができるとして、所要の準備を進める」としています。

給与制度の総合的見直し

現在、官民格差算出にあたっては、民間の「課長」、「課長代理」、「係長」等の職名を有する者の給与を調査してきましたが、今後は、これまで調査対象としていなかった「部次長」、「課長代理」といった役職がない企業における、①部長と課長、②課長と係長、③係長と係員のそれぞれの間に位置づけられる者を調査するとしています。

官民格差の算出は「仕事の種類、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等と同じくする者同士の給与を比較」するラスパイル方式を採用しており、役職段階が明確でない者を調査対象に無理に含めることの「意義」

人事院がどこに求めているのか?格差算出に問題が生じる可能性もあつたので、注意が必要となります。

人事院は「民間賃金の低い地域を中心に依然として公務員給与が高いのではないかと指摘がある」とし、地域間の給与配分の見直しが必要だとしています。

「管区機関のある政令市等では民間賃金が高いため、ブロック全体の民間賃金水準を引き上げている」との理屈を持ち出し、賃金構造基本統計調査による所定内賃金の低い方から一二県を一つのグループとして官民比較を行っています。その結果、当該グループは、地域手当の異動保障を

除いても、全国格差に比べて公務員の方が「二ポイント台半は高い」としています。

人事評価の給与への反映

人事評価の給与への反映について、「下位の評価者が少数」であること、「特に優秀な者の昇給の効果が標準者の二倍」であることに問題意識を明らかにした上で、上位の評価に基づく昇給効果を抑制し、下位の評価の付与を増やすことで、格差を維持する考えを持つている模様です。

官民格差の現状

人事院は「依然として官民給与差は相当程度残る」として、「五〇歳代後半の官民差を踏まえた、世代間の給与配分の更なる見直し」が必要としています。

高齢層の給与水準見直しは公務部内の配分問題であり、その根拠となるデータの算出方法等について内部の合意と納得を得ることは当然であり、人事院は自ら調査した民間給与と実態調

「職員の職務に

「職員の職務や勤務実績に応じた手当や地域に関連する手当等」について、必要な検討を行うことを明らかにしています。

「職員の職務に応じた手当」とは、俸給の調整額、俸給の特別調整額、特殊勤務手当などがあり、「勤務実績に応じた手当」とは、超過勤務手当、期末・勤勉手当、本府省手当などがあります。これらの手当は見直しの方向によつては、労働条件の切り下げや機関・地域等の格差を拡大することとなり、問題が生じる可能性があります。