

政府要請で

「給与制度の総合的見直し」

地域分断

高齢職員を狙い撃ち

東海

No.3080

14. 7. 4

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

あなたも
国交労組へ

現在、人事院は政府からの要請を踏まえて、国家公務員の給与制度を大幅に見直す(恒久的な賃下げとなる改悪ための検討作業(給与制度の総合的見直し)を行っています。その内容は、民間賃金の低い地域における官民の給与差があるとして、国家公務員の俸給を引き下げ、高齢職員は民間に比べて高いとして、給与カーブを「寝かせる」ことにより、給与水準を引き下げるとしています。

高齢職員狙い撃ち 高位号俸賃金抑制

俸給表水準の見直しにあたって、人事院は「一・二級の初任給は引き下げない」「五〇歳代後半層の職員が多く在職する高位号俸は官民の給与差を考慮して設定する」としています。引き下げ幅が大きくなる

「高位号俸」は、「五〇歳代後半層の職員が多く在職する」ところを対象とするとしており、文字どおり高齢層職員を狙い撃ちする年齢差別です。加えて、高位号俸に多くの仲間が据え置かれていく地方出先機関では、五〇歳代前半あるいは四〇歳代後半層も引き下げられる可能性もあります。

人事院「新たな提案」

- ① 「給与配分の適正化」を理由に俸給表カーブを見直すこと
- ② 行(二)俸給表について民間自動車運転手との比較に基づき改定すること
- ③ 俸給表カーブの見直しで俸給表水準が下がることから地域手当の支給地域を見直すこと
- ④ 人事評価制度に基づく上位の昇給号俸を圧縮すること
- ⑤ 寒冷地手当を含め、諸手当を見直すこと

賃金水準の引き下げ 退職金も引き下げ

また、地域手当の支給地域拡大の理由として、「給与水準の引き下げ」をあげているとおり、俸給表のカーブを全体的に「寝かせる」ことにより、公務員総人件費の抑制はもちろん、職員一人ひとりの生涯賃金の引き下げも狙っています。俸給が退職手当などにも直結することを含め、決して高齢層職員だけの問題ではありません。

水準引き下げ後、 地域手当で格差

「新たな提案」では、地域手当の「支給地域を拡大する」ことや「下位の級地区分への変更は一段階までとする」としています。また、俸給表水準の引き下げに合わせて現行の支給水準を引き上げるとも示唆しています。しかし、俸給表水準の引き下げが前提である以上、圧倒的多数の地域で公務員賃金が引き下げられることは明らかで、地域経済破壊にもつながります。又、一方で東京特別区に地域手当引き上げを検討し

地域ごとの官民賃金差 (人事院資料より)

地域	民間給与との格差	
	2012年	2005年
全国	△0.07%	△0.36%
北海道・東北	△2.42%	△4.73%
関東・甲信越	0.85%	0.01%
東京都	1.23%	0.54%
中部	△0.59%	0.73%
近畿	△1.41%	△0.69%
中国・四国	△0.27%	△4.27%
九州・沖縄	△1.34%	△4.42%

ており、それによって地域手当の格差は二〇%以上になることも考えられます。現在でも最低賃金は、一番低い地域に比べて東京が三〇%以上高くなっております、その解消が求められています。地域手当の「見直し」は、職務給原則を無視し賃金の地域間格差をさらに拡大するものです。同時に、公務員ハッシングの大きな要因であるキャリア官僚優遇は温存しようというものに他なりません。

人事評価の昇給幅 抑制し、勤怠手当へ

人事院は人事評価に基づく昇給号俸を圧縮、昇給区分Aは八号俸から六号俸に、昇給区分(次ページへ)

職場の全ての労働者と家族の署名、上申団來で

公務員賃下げに反撃し、大幅賃上げを

公務員賃下げによる 地方経済への7つの効果試算

県名	引き下げ対象者数	県内の総消費支出
静岡	79,831人	▲132億43百万円
愛知	159,656人	▲282億52百万円
三重	46,074人	▲69億78百万円
岐阜	49,819人	▲82億57百万円
長野	54,371人	▲92億33百万円

見だ目の「格差」を縮小することによって問題の本質（チームワーク業務への差別）を隠しながら、短期の評価結果を給与に直接反映するしくみを温存・強化しようとするものです。

公務員の賃下げは人勸進、拋労働者に大きく影響し、安倍首相が「賃上げで景気対策を」と大企業に要請したことと逆行することになります。国公労連が試算した結果、中部地方（長野県を含む）経済へ六五九億円のマイナス効果の試算結果も

Bは六号俸を五号俸にするとしています。その一方で勤務実績に応じた手当を見直すとしています。このことから、勤勉手当で格差を大きくする意図が見えてきます。

が、出ています。国公労連では、最低賃金の引き上げとあわせて、「給与制度の総合的見直し」に反対し、全ての労働者の大幅賃上げを求める取り組みを全国で展開することとしています。

職場に働く全ての労働者とその家族を対象に、人事

総裁宛署名を集め 局長への上申を求め

院総裁宛署名を取り組むこととしています。各分会では、七月二五日の中央行動までに集約し、人事院に断念するよう迫ります。

東海建設支部では、各職場での労働実態から来る要求とあわせて、「見直し」反対の職場要求を事務局長から局長へ、局長から本省へ「上申」させるように、迫っていきます。

中部地整当局に、使用者責任を果たさせるためにも各分会での取り組みをお願いします。

今回の「見直し」は公務員労働者だけの問題ではなく、多くの民間労働者にも影響します。消費税の増税で国民の生活は逼迫しており、これ以上の賃下げは、経済全体に与える影響も大きいことを広く、訴える取

公務労働者の賃金・労働条件改善を求める署名

「給与制度の総合的見直し」反対、公務・公共サービスの拡充を

人事院総裁 一宮なほみ 殿

人事院は、今年の勧告にむけて「給与制度の総合的見直し」の作業をすすめています。その中身は地方に勤務する公務員や50歳代のベテラン職員の賃金引き下げなど、すべての公務労働者の生涯賃金を切り下げる一方で、一部のキャリア官僚優遇をすすめるものです。消費税が増税されるもと、公務員賃金引き下げは、地域経済に大打撃を与えます。給与制度を見直すならば、地方を活性化し、働きがいの持てる制度改善こそ必要です。

また、行政サービス提供にとって欠かせない臨時・非常勤職員の雇用の安定や賃金・労働条件の均等待遇実現をはじめ、民間よりも低い初任給の引き上げ、年金支給までの生活維持が可能な再任用職員賃金の改善、長時間・過密労働の解消などが求められています。

賃上げで景気を回復し、国民が安心して暮らせる社会をつくるため、安定した公務・公共サービスを提供するうえでも、今夏の人事院勧告の持つ意味は重大です。私たちは、以下の要求の実現を求めます。

【私たちの要求】

- 賃金の大幅引き上げをはじめ、公務労働者の生活と労働の実態に見合うよう労働条件の改善をはかること
 - 初任給を大幅に引き上げること
 - 再任用職員の賃金は、生活維持にふさわしい水準に引き上げること
 - 臨時・非常勤職員の雇用の安定と均等待遇を実現すること。当面、賃金の時間額を最低1,000円以上に引き上げること
- 「給与制度の総合的見直し」の検討を中止し、以下の改善をはかること
 - 職務給原則にもとづき、給与の地域間格差を是正すること
 - 高齢層職員の給与抑制を是正し、生活改善や意欲向上につながる賃金制度とすること
 - 技能・労務職員の賃金水準については、公務の特殊性・専門性をふまえて改善すること
- 超過勤務の縮減、メンタルヘルスやハラスメント問題の解消へ実効ある対策をはかること

氏名	住所（または職場名）

全労連本部事務局・公務労働連合会

自治労連、全教、国公労連、特殊法人労連、郵政聖職ユニオン、日本監労連、福祉保衛労
〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4階 TEL03-5842-5639 FAX03-5842-5640