

東海

No. 3084

14. 9. 5

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

処遇改善は労働組合で！
あなたも国土交通労働組へ

7年ぶりの賃金改善勧告も消費増税・物価上昇に満たず 当局は、職場の声を国交大臣・人事院に伝える

一時金比較		14年度		15年度		増減	
		期末	勤勉	期末	勤勉	期末	勤勉
一般職員	支給月	2.60	1.35	2.60	1.50	0.00	0.15
		3.95		4.10		0.15	
再任用	支給月	1.45	0.65	1.45	0.70	0.00	0.05
		2.10		2.15		0.05	
	一般職比	56%	48%	56%	47%	-	33%
		53%		52%		33%	

八月七日人事院は、政府と国会に対して一般公務員の給与等に関する勧告と報告を行いました。内容は平均千九百十円（〇・二七％）の俸給水準の引き上げ、一時金の〇・一五ヶ月の一時金引き上げで、いずれも七年ぶりのことです。しかし、物価上昇と消費増税等で生活がますます厳しくなる中で抜本的な生活改善とはなっていない。また、寒冷地手当の改悪、再任用職員の賃金改善の見送り、非常勤職員の労働条件改善の見送りなど低賃金で働く職員には非常に厳しい内容であり到底容認できるものではありません。

また、「職務給の原則」に反し、地方経済を冷え込ませるとして国公務連に結集し、反対してきた「給与制度の総合的見直し」を強行し、キャリア優遇路線に舵を大きく切った人事院の姿勢は許すことは出来ません。

**わが身を
守るべきは、
職員の生活と、
職員の健康**

勧告では、一四年度分として二千円～〇円の賃上げとなっており、若年者に厚みを持たせ一方で五〇歳代後半層、再任用者には配分を行っていません。とりわけ、再任用職員の賃金については、民間との格差を認めながらも賃上げを見送る姿勢は高齢者いじめ以外に他ありません。

また、一時金が〇・一五ヶ月分改善されています

が、その配分は全て一二月期の勤勉手当に配分し、成績主義強化に利用しようとしています。詳細な配分は当局にゆだねられることとなりませんが、六月のA評定者と一二月のA評定者で支給額に大きな格差が生まれることが予想され、公平性が保てなくなる恐れがあります。また、再任用者は〇・〇五ヶ月改善に留まっております。根拠のない値切りが行われています。

期間業務職員については、本省にて決定することになっており、常勤職員との格差是正を含め、大幅な引き上げを求めます。

**寒冷地手当では激減緩和措置
官署指定で支給地維持**

寒冷地手当では、四級地で支給地から外れる地域が出ているものの官署指定による支給地の維持や激減緩和措置を勝ち取っています。しかし、燃料費の高騰などにより寒冷積雪地の生活は厳しくなる一方です。

**10月下旬予定の
人事院中部事務局交渉・地整処遇改善該当者交渉に
参加し、処遇改善を勝ち取ろう！**

日程は決まり次第報告します。他省庁より1～2級遅れの処遇を改善させるため、級別定数の改善や昇任・登用の改善を要求します。

**手当もキャリアを中心優遇
広域異動や単身赴任をなくせ**

一方で本府省業務調整手当や広域異動手当、単身赴任手当などキャリアを中心本府省に働く一部の労働者を優遇し、広域異動や単身赴任を助長させる手当に重点を置いて配分することには疑問が残ります。広域異動や単身赴任は確かに家計への負担・心身への負担が重くなります。だからこそ広域異動や単身赴任はなくすべきです。

「給与制度の総合的見直し」はだれのため？

地方に働く労働者・高齢者にも、キャリア優遇は許せない

総合見直しによる2%を超える引き下げ号俵一覧

4級				5級				6級			
号俵	見直し	改定	率	号俵	見直し	改定	率	号俵	見直し	改定	率
85	3754	-79	-2.1	74	3655	-83	-2.1	52	3967	-86	-2.1
86	3759	-80	-2.1	75	3659	-86	-2.2	53	3981	-89	-2.2
87	3763	-82	-2.1	76	3663	-87	-2.2	54	3994	-93	-2.3
88	3767	-84	-2.2	77	3666	-88	-2.2	55	3997	-97	-2.4
89	3771	-87	-2.3	78	3669	-92	-2.3	56	4000	-100	-2.4
90	3776	-88	-2.3	79	3672	-96	-2.4	57	4003	-103	-2.5
91	3780	-90	-2.3	80	3675	-100	-2.5	58	4006	-108	-2.6
92	3784	-92	-2.4	81	3677	-103	-2.6	59	4009	-109	-2.6
93	3787	-96	-2.5	82	3680	-107	-2.7	60	4012	-112	-2.7
				83	3683	-111	-2.8	61	4015	-114	-2.8
				84	3685	-116	-2.9	62	4018	-118	-2.9
				85	3687	-119	-3.0	63	4021	-121	-2.9
								64	4024	-124	-3.0
								65	4027	-124	-3.0
								66	4030	-127	-3.1
								67	4033	-131	-3.1
								68	4036	-133	-3.2
								69	4038	-136	-3.3
								70	4041	-140	-3.3
								71	4044	-144	-3.4
								72	4047	-148	-3.5
								73	4049	-151	-3.6
								74	4052	-155	-3.7
								75	4055	-159	-3.8
								76	4057	-164	-3.9
								77	4059	-167	-4.0

7級				8級			
号俵	見直し	改定	率	号俵	見直し	改定	率
49	4383	-92	-2.1	37	4625	-97	-2.1
50	4387	-95	-2.1	38	4631	-98	-2.1
51	4391	-99	-2.2	39	4637	-100	-2.1
52	4395	-103	-2.3	40	4643	-102	-2.1
53	4399	-105	-2.3	41	4648	-105	-2.2
54	4403	-109	-2.4	42	4653	-107	-2.2
55	4407	-113	-2.5	43	4657	-111	-2.3
56	4410	-116	-2.6	44	4660	-114	-2.4
57	4413	-119	-2.6	45	4663	-119	-2.5
58	4417	-123	-2.7				
59	4420	-128	-2.8				
60	4423	-133	-2.9				
61	4426	-136	-3.0				

9級				10級			
号俵	見直し	改定	率	号俵	見直し	改定	率
35	5215	-110	-2.1	16	5522	-117	-2.1
36	5220	-112	-2.1	17	5535	-118	-2.1
37	5227	-114	-2.1	18	5545	-120	-2.1
38	5233	-117	-2.2	19	5554	-123	-2.2
39	5241	-118	-2.2	20	5563	-126	-2.2
40	5247	-121	-2.3	21	5572	-129	-2.3
41	5252	-125	-2.3				

金額は百円単位
見直しは総合見直し後の俵給額
改定は勧告後俵給額との差
率は少数第2位四捨五入

今回の勧告で最も問題が大きいのが「給与制度の総合的見直し」です。大きな柱は、地域間の賃金格差を拡大する地域手当の拡大です。この原資を確保するために若年層を除く職員の賃金を2%引き下げることとなります。また、五五歳以上の職員が多く分布する六級では、最大4%の賃下げとなります。左表のとおり、ノンキャリア五〇歳代が多く分布する六級の高位号俵で引き下げ率が高く、七級以上では引き下げ率も低くし、キャリアが分布する号俵での引き下げは2%に留め、退職手当への影響も配慮されています。

**基本給平均2%カット
高齢者層では最大4%**

右下の図は、六、四級の基本給をグラフ化したものです。現在、六級七七号俵の職員は、月一六七百円賃金が下げられます。この金額は五〇号俵の水準であり二七号俵（約七分分の昇給

**5年分の昇給が消え
昇給しても現況基本給に戻らない**

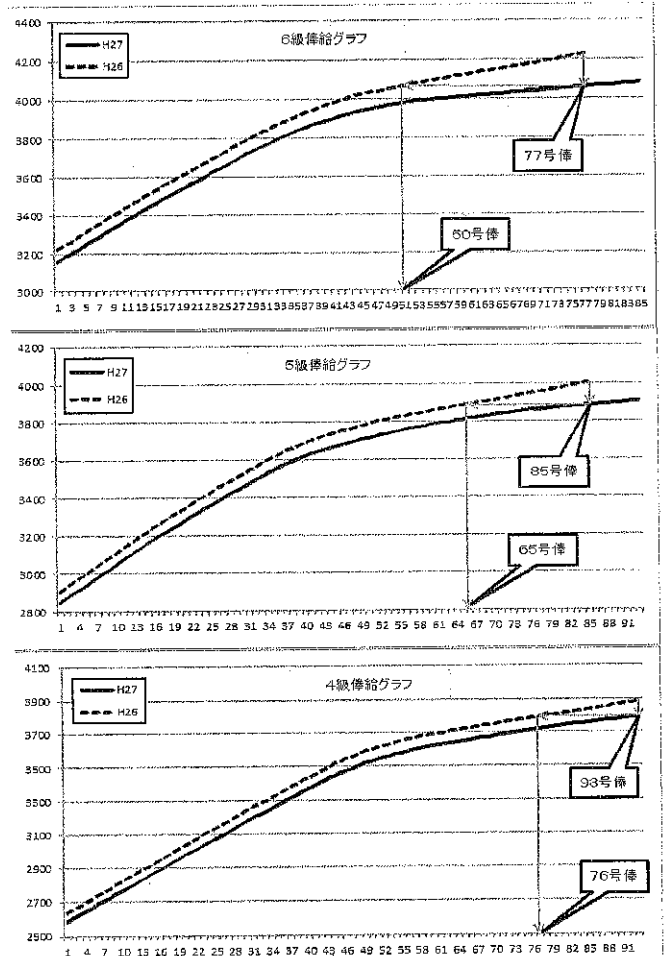
基本給が下がっても地域給が上がったから実害は無いのでは？と思うのは大きな間違いです。退職金の算定では、基本給をベースに算定されますから自動的に退職金が最大4%削減されることとなります。

**基本給が下がる
地域手当が増えたらどうなるか？**

昇給停止も「引当金」を無視

人事院は、五、六級の最高号俵に三割を超える職員がいるとしてそれぞれ八号俵の俸給表延伸を行っている。四〇歳後半で四級、五〇歳前半で五級、退職直前に六級になっている現状では、五歳で昇給停止を考えると

幅）賃金が引き下げられたこととなります。また、五級では同様に二〇号俵（五年分）、四級では一七号俵（四年分）の引き下げとなります。人事院は、五、六級の最高号俵を見直し、八号俵延伸されましたが、グラフでもわかる様に、削減前の俸給水準には届かず、昇給しないうり俸給水準の回復はありません。



**地域手当は「一層の賃金格差を
職務給の原則にも及ぼす**

ほとんどの職員が利用できない号俵となります。

地域給の拡大は、そもそも東京中心部に働く職員を優遇するために持ち込まれたものであり、同一労働同一賃金が基本の職務給の原則に反し、公務員が地場を支える地方では、公務員の賃下げは、地方経済を冷え込ませ、更なる賃下げ、景気後退につながるものです。全国知事会等は、勧告直後に懸念を示しています。また、ココココ配転を基本とする中部地整では、人事異動に支障をきたすことも容易に想像できます。