



全日本自治団体労働組合
北海道本部
〒060-0806 札幌市北区
北6西7北海道自治労会館
電話 011-747-3211
FAX 011-700-2053
編集・発行 渡部 裕幸

特集
**STOP! 給与制度の
総合的見直し**

STOP! 「給与制度の総合的見直し」 —— ターゲットは地方公務員給与 ——

人事院は2013年8月の報告で、「給与制度の総合的見直し」の検討を報告しました。報告では、「国家公務員の給与減額支給措置終了後、実施することができよう、所要の準備をすすめる」として、2014年夏の人事院勧告と同時に勧告し2015年4月に実施することが予想されます。私たちは、これ以上の賃金水準の引き下げ、地域間の格差の拡大を許さず、反対のたたかいを強化していかなければなりません。本号では「給与制度の総合的見直し」について詳しく解説します。職場・単組での学習会に活用してください。

① 地域間の給与分配の見直し

人事院は地域間給与の見直しを2006給与構造改革の柱の一つとして取り組み、較差の最も大

きい北海道・東北ブロックと全国の較差である4・8%の引き下げを行なった。2012報告時にはその差は「収れん」し、所期の目的を達成した」と結論づけていた。しかし、2013報告

では「地域の公務員給与については、東京では民間賃金が高いが、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」と指摘し、これまで地域的な格差のあるブロックを単位に、ラスパイレース比較を行っていたものを、その方法では民間賃金の高い政令市が含まれるため、賃金構造基本統計調査(厚労省)による都道府県別所定内賃金の平均額が低い方から、4分の1となる12県を抜き出した上で「2ポイント台半ば」の官民較差を「恣意的」に捻出し、俸給表のさらなる引き下げを想定している。

拡大は、職務給の原則、同一価値労働・同一賃金の原則から、認められるものではない。さらに、国家公務員においては平

問題点①



- ①『恣意的』に新たな較差を生み出している
- ②本府省と地域手当が支給されない出先機関では2割を超える水準差
- ③国は『配分』、地方は『水準』
- ④2012報告で較差は『収れん』

また、現在でも、地域手当や広域異動手当、本府省業務調整手当により2割近くの差が存在しており、これ以上の較差の

「給与制度の総合的見直し」検討項目

最大の問題はこの2つ!

- ①地域間の給与配分の見直し
- ②世代間の給与配分の見直し
- ③諸手当の見直し
- ④昇給効果の見直し
- ⑤技能・労務関係職種の見直し
- ⑥組織形態の変化への対応

『給与制度の見直し』反対 署名実施中!



怒りの声を
署名にこめよう!

全道 **29** 万筆
達成しよう!

- ◇目標 **組合員×5筆** 第1次集約
- ◇取り組み期限 **2月14日(金)まで**

※集約した署名は3月5～7日のブロック別中央行動・交渉に持ち込みます!

問題点②



- ①官と民では人事管理が違う
- ②引き下げにより若い世代への影響も
- ③生涯賃金ベースは大幅引き下げ

均給与を引き下げた原資を、地域手当として職員間で配分することになるが、地方公務員においては、その多くで地域手当が措置されておらず、賃金水準そのものの引き下げに直結する課題となる。このことから自民党「J-ファイル2013」に掲げられた総人件費抑制のターゲットは地方公務員給与にあるといえる。

給与構造改革における現給保障の廃止後に残る50歳後半層の給与差が問題視されているものだが、給与構造改革の結果、直近で50歳前後の年齢層では民間が公務を上回っている。理由としては公務の初任給が低いことと、年次主義の人事管理のもとで平均年齢が上昇しつつあることから昇進が遅れ、50歳前後では管理職になれず、50歳後半で単身赴任で地方機関の管理職になることが多いことからである。

民間企業では55歳定年から60歳定年への移行時にとられた役職定年制により、50歳前半をピークに後半では給与が下がっているが、定年制の無い状態から60歳定年となった公務員では人事管理の上、55歳後半層の役職構成が異なるため給与差があるのは当然であり、差を埋める必要があるか疑問である。また、それを無理矢理解消することは官民の同等役職における給与の不均衡をもたらすラスパイレース比較の根幹を揺るがすことにもつながる。

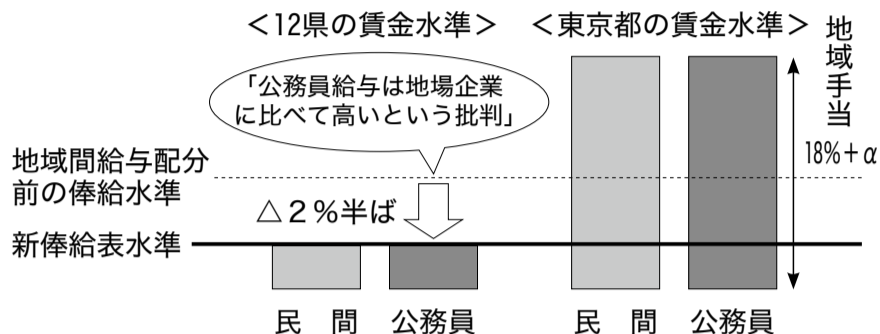
給与カーブのさらなるフラット化は、民間が公務を上回る50歳前後の年齢層賃金の差を広げ、新たなゆがみを生じさせることになる。とくに、給与構造改革における級別・号俸別引き下げが踏襲されるとすれば、高位号俸・高齢層では4・5%程度50歳後半層の6級以上、1・5%カットも制度に組み込めばそれ以上の引き下げも予想される。

<「給与制度の総合的見直し」の問題点>

◎俸給表の水準の引き下げを行い、 民賃の高い地域へ地域手当として配分

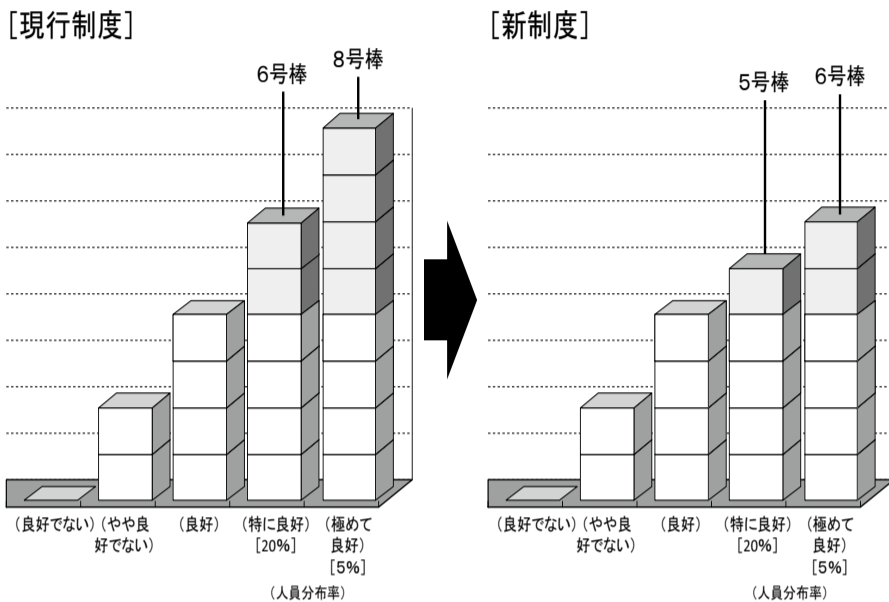
国家公務員は、現在でも地域手当や本府省業務調整手当を含めると20%を超える給与差が存在しています。全国異動を予定している民間企業でははたしてここまで給与差が生じているのでしょうか。

国家公務員は職員の間における配分の問題ですが、地方公務員にとっては、単に給与水準の引き下げに直結するものです。



◎成績良好者の昇給幅の見直しも検討

人事院は成績良好者の昇給幅の検討を勧めています。国家公務員においては、成績良好者が上位区分の昇給を受けることが多く、成績良好者ほど給料表の最高号俸に早く到達し、人事評価結果の昇給への活用は機能停止となります。こうした課題は本来であれば号俸の増設を検討すべきですが、人事院は成績良好者の昇給幅の抑制を検討しています。

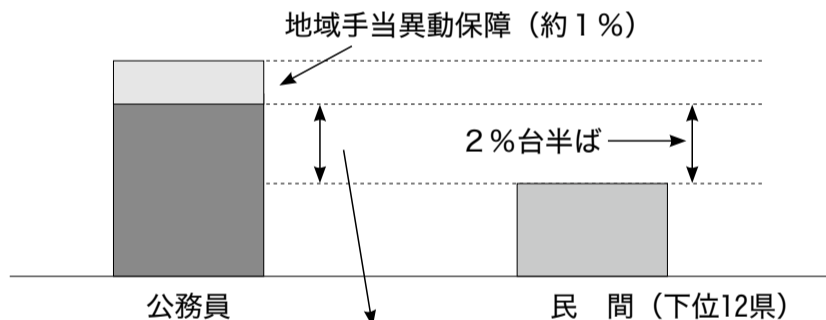


◎地域間給与配分の見直しについて

人事院は賃金構造統計基本調査をもとに賃金水準の低い方から12県選りだして、民間給与と国家公務員給与を比較すると、異動保障を考慮して2%半ばの較差が発生したとしています。

この較差について、人事院は2006年給与構造改革の手法を踏襲して、俸給表水準の引き下げを実施し、その原資を民間賃金の高い地域に勤務する職員へ、地域手当として配分しようとしています。

こうした操作を行うことにより、公務員給与水準を最低ランクの県水準まで引き下げることが可能となります。



※実際に俸給表を引き下げるとすれば、「2%台半ば」を引き下げて民賃の高い地域へ配分

◎賃金構造統計基本調査による賃金水準の低い方から12県は何所か

賃金水準の低い方から12県は、東北・山陰・九州などに集中しています。こうした手法を使えば際限なく較差を編み出すことは可能となり、一番低い県に水準を合わせることも可能となります。これで果たして、職務給の原則や均衡の原則が確保できるのでしょうか。

- 東北地方(4県) - 青森、岩手、秋田、山形
- 中国地方(2県) - 鳥取、島根
- 四国地方(1県) - 高知
- 九州・沖縄地方(5県) - 佐賀、長崎、鹿児島、宮崎、沖縄

<地方交付税への影響は？>

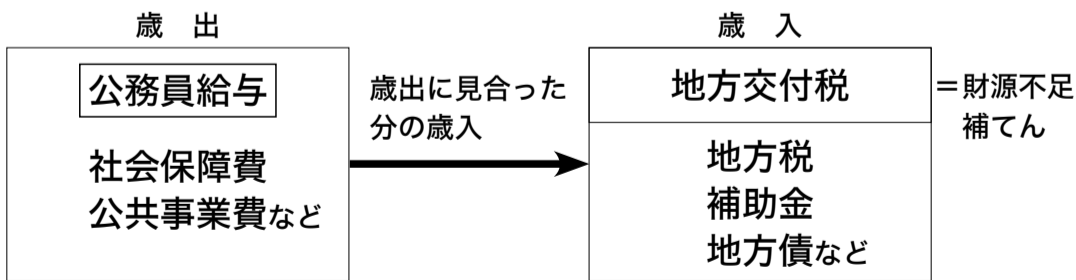
2006給与構造改革時は 約6,000億円!!

給与関係経費を算定する際に2011年以前は人事院報告、2011年以降は各都道府県人事委員会報告が使用されているため、給与水準が引き下がれば給与関係経費は圧縮され、それに伴い地方交付税も圧縮されることになります。

昨年の国公臨時特例削減の地方波及の際には、給与関係経費の算定にあたって人事委員会報告ではなく、臨時特例削減を受けた状態での国公給与をもとに算定されたことから、給与関係経費は約8,504億円圧縮されました。

2006年給与構造改革では平均4.8%の給与水準の引き下げで地方交付税が約6,000億円圧縮された経過もあり、引き続き地方交付税の削減と地方公務員の給与を引き下げたい政府・自民党の思惑によって「給与制度の総合的見直し」が進められようとしています。

【地方財政計画】 (※国が予測した、日本の全地方自治体に係る経費の総額)



【給与水準が下がると】

