

# 一方的な「給与制度の総合的見直し」をはね返そう

## 政府・自民党と人事院の思惑～その問題点～

給与制度は、職務実態、雇用と生活条件の変化に応じて、より一層、公平性・公正性を高める観点から見直されるべきものです。そのため、人事院や人事委員会、あるいは自治体当局が見直しを行おうとする場合には、重大な勤務条件の変更として、私たちとの十分な交渉・協議と合意に基づくものでなくてはなりません。

しかし今、今年8月の勧告にむけて、「給与制度の総合的見直し」が人事院によって検討されています。

### 【この間の動向】

政府は、2013年11月15日、公務員の給与の取り扱いに関する閣議決定において、2014年3月で特例減額を終了する一方、「給与体系の抜本改革に取り組む」ことを決定し、その具体的措置の取りまとめを人事院に要請しました。これを受けた人事院は、「給与制度の総合的見直しにむけた検討を早急に始め、必要な勧告を行う」との総裁談話を、同日公表しました。

人事院は、2013年の報告で「給与制度の総合的見直しを行う」として、2014勧告にむけ検討を進めており、その主な理由として地域における官民の給与差をあげています。しかし、2012年の報告では、2006年から実施してきた「給与構造改革」について「地域別較差は縮小し、所期の目的を達した」と評価していたのです。

**なぜ、こうした動きが出てくるのでしょうか？ まずは、下記の表を見比べてみてください。**

自民党 「J-ファイル2013」	2013人事院報告 (2013/8/8)	給与取り扱いの閣議決定 (2013/11/15)
<ul style="list-style-type: none"><li>●給与体系について、国、地方を通じて抜本的に改革</li><li>●50代でも誰もが給与が上がる公務員特有の給与構造の大胆な見直し</li><li>●給与についての民間準拠の徹底</li><li>●地方公務員の地域における民間賃金と同水準となるような給与の適正化、(中略)定員削減など、地方行革を推進し、総人件費を抑制</li><li>●地域民間給与をより実態的に調査するよう、人事院に要請</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●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在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直し</li><li>●給与減額措置終了後、見直しを実施できるよう、所要の準備を進める</li><li>●見直しの諸課題<ul style="list-style-type: none"><li>①組織形態の変化への対応</li><li>②地域間の給与配分</li><li>③世代間の給与配分</li><li>④職務や勤務実績の反映</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●国家公務員給与について、①地場賃金をより反映させるための見直し、②50歳台後半層の官民給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③能力・実績のよりの確な反映など、給与構造の抜本改革</li><li>●2014年度中から実行に移す</li><li>●国公給与の在り方見直しに鑑み、地公給与についても検討</li></ul>

自民党の参議院選挙公約である「J-ファイル2013」、2013人事院報告、そして今回の閣議決定と、みんな、同じようなことを言っていると思いませんか？

ここから言えるのは、公務員の労働基本権を奪ったままで公務員人件費を削減したい政府・自民党と、自らが関与しない中での給与決定や基本権付与によって存在意義を失ってしまうことに対する人事院の危惧という両者の思惑が、「給

与制度の総合的見直し」という点に収れんしているということなのです。

さらに、「給与構造の抜本的改革」と言っても、政府も人事院も、本府省＝「霞が関」で働く国家公務員の賃金はむしろ引き上げようとしています。引き下げの犠牲になるのは、地方で働く国家公務員、そして、最大のターゲットは、地方公務員の人件費と見るべきです。

**この「給与制度の総合的見直し」の問題点について、考えてみましょう。**

# 2006 給与構造改革では何があったのか

## ▶ 高年齢層の大幅な給与水準引き下げ

人事院は、2005年に「公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱とした改革を行う」とする報告と勧告を行いました。これが「2006給与構造改革」と呼ばれるものであり、2006年度から2010年度までの5年間に俸給・諸手当制度全般にわたる改革が段階的に実施されました。

中でも、給与水準見直しの主な内容は以下の通りでした。

- ①俸給表水準を全体として**平均4.8%引き下げ**（高年齢層は最大7%の引き下げ）
- ②民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、調

整手当（当時）に替えて民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し地域手当の支給

- ③転勤のある民間企業の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った職員に対して手当を新設

2006給与構造改革では、地域の公務員労働者、とりわけ高年齢層は大幅な給与水準の引き下げを余儀なくされました。また、地方公務員給与水準の引き下げは、地方公務員全体で年間マイナス約6,000億円にも及ぶと試算され、地域経済にも深刻な影響を与えました。

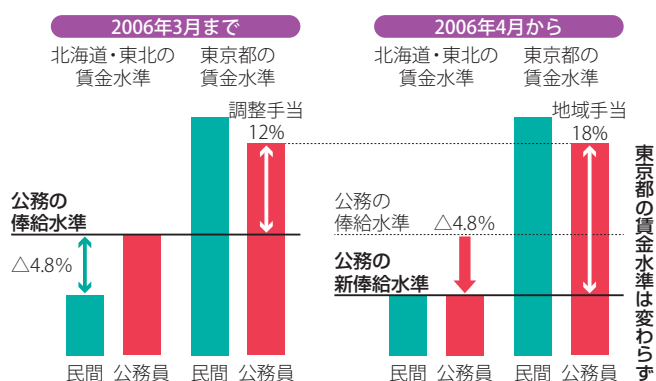
## ▶ 地域手当新設で地域給与の格差が拡大

俸給表水準の引き下げ率平均4.8%は、北海道・東北、関東甲信越、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄の6つのブロックのうち、2005年人事院勧告における最も民間賃金の低い地域である北海道・東北ブロックの官民較差の3年間平均値（2003年：5.41%、2004年：4.77%、2005年：4.37%）4.85%を参考として、平均4.8%引き下げしたものです（4ページ図表③参照）。

さらに人事院は、平均4.8%の引き下げに加え、「中高年齢層については、公務員給与が民間賃金を7%程度上回っていることを踏まえ、さらに2%程度引き下げる」として、給与カーブをフラット化しました。

新設された地域手当は、民間賃金が一定水準よりも高い地域に対して一定割合の手当を支給するというものです。当時、調整手当が、①民間賃金、②物価、③生計費の3つの要素において高い地域の在勤職員に支給されていたのに対して、地域手当は特に民間賃金が重視された手当となりました。これにより、地域手当非支給地域と支給地域では、最大で18%にまで格差が拡大することになりました。

図表① 2006給与構造改革で実施された地域間配分見直し  
（人事院作成資料より）



さらに、この見直しは、国家公務員の給与原資の配分の仕方を変更したのですが、地方公務員にとっては、全体として給与水準の引き下げとなり、自治体間の給与格差が拡大する結果となりました。

# 2012 人事院報告で給与構造改革を検証

## ▶ 2006給与構造改革を評価

人事院は2012人事院報告の中で、2006給与構造改革を検証し、以下のように評価しています。

最近の傾向を見ると地域別の較差は縮小し、安定的に推移してきていると認められること、また、地域別の較差の算定基礎となっている地域の国家公務員の平均

給与月額には地域手当の異動保障等の額も反映されていることを考慮すれば、本院としては、平成18年度から実施した給与構造改革における地域間給与配分の見直しによる地域の民間賃金のより適切な反映については、所期の目的を達したものと考えます。



## ▶ 新手法による比較方法は容認できない

このように人事院は、給与構造改革について「地域間の較差は縮小し、所期の目標を達した」と評価しているにも関わらず、突如として2013年の人事院報告で、給与制度の総合的見直し検討を報告しました。

地域や高年齢層の組合員に痛みを与えた2006給与構造改革が完了してようやく2年を経たに過ぎない中での今回の見直しは、給与構造改革と同様に、地域間や世代間の配分

が見直しの柱に据えられており、到底容認できるものではありません。とりわけ、地域間の配分については検証を終えたばかりであるにもかかわらず、2006給与構造改革でのブロック別の官民比較方法に替えて、民間賃金水準が低いとされる12県（全国の25%）の官民較差と全国の較差との率の差を算出するなど、新たな比較方法を持ち出して較差を編み出したその手法は恣意的といわざるを得ません。

# 「総合的見直し」項目の内容（概要）

人事院はこの間、見直しの項目を下記の通りに区分しています。

- 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・労務関係職種の給与の見直し
- ⑥組織形態の変化への対応

こうした項目の内容は、どういったものなのでしょう？（なお、国家公務員については、「俸給」「俸給表」と呼ばれます）

### 1 地域間の給与配分の見直し

- 民間賃金の低い地域と全国較差との率の差を踏まえた俸給（給料）水準の引き下げ
- 俸給（給料）表の引き下げ幅を考慮して、地域手当の支給地域・支給割合を見直し

### 2 世代間の給与配分の見直し

- 50歳台後半層の官民較差は大きい（公務員の方が高い）
- これを踏まえて、給与カーブを見直し

### 3 諸手当の見直し

- 給与原資の範囲内で、職務・職務実績に応じた手当などの見直し

### 4 昇給効果の見直し

- 成績上位者の昇給号俸数と標準者との差を縮小

### 5 技能・労務関係職種の給与の見直し

- 行（二）の水準について、官民の自動車運転手の給与水準を考慮して見直し

### 6 組織形態の変化への対応

- 官民の給与比較を行う際の対応関係役職の見直し（民間企業のライン職以外も比較対象とする）

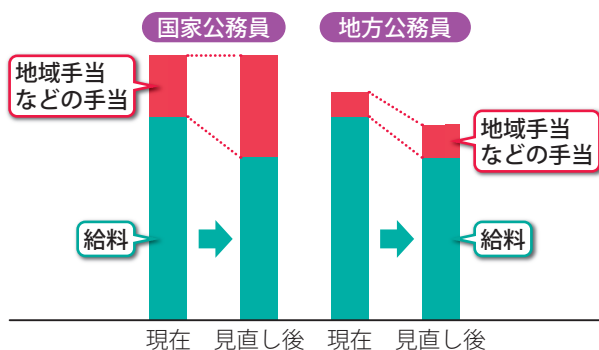
## 地方公務員への 影響は…… **大！**

もしかしたら、「民間賃金が低いところだけに影響があるの?」「高年齢層職員の賃金だけが下がるだけ?」という疑問もわいてくるかもしれません。

しかし、国家公務員の俸給表（給料表）が引き下げになるということは、地方公務員全体に大きな影響を及ぼすものです。とくに、今回の見直しは、国家公務員については、給与の「全体原資（＝給与に使っている総額）」の中で、手当や職員間での配分の変更となるものです。しかし、給料表の水準が下がるということは、それを基礎として計算される手当も連動して下がりますし、地域手当が非支給であるところにとっては、給料表の引き下げ分、そのまま賃金下がることになります。

地方公務員にとっては、結果として賃金水準そのものの引き下げに直結するものなのです。

図表② 給料表引き下げのイメージ



▶ 次のページからは、  
今回の見直しの最大の課題となる**1**と**2**、そして**5**について、詳しく見ていきます。

# 地域間配分の見直し

給与制度の総合的見直しにおける諸課題の中でも、とくに地方公務員給与への影響が懸念されるのが、「地域間給与配分の見直し」です。ここでは、この課題の具体内容と問題点について解説します。

人事院は2013年の報告で、「大都市部を含まない民間賃金の低い地域における地域の実情を見る」ため、厚生労働省の賃金構造基本統計調査（いわゆる賃金センサス）による民間賃金の低い12県※の官民較差を全国の官民較差と比較し、その率の差を「2ポイント台半ば」（2013年の比較）と算出しました。そして、この較差を埋めるべく、人事院は、2014年の官民較差を踏まえて、全国共通の俸給表水準の引き下げと地域手当による調整という、2006給与構造改革と同じ手法によって、地域間の給与配分の見直しを検討しています。

※12県：青森・岩手・秋田・山形・鳥取・島根・高知・佐賀・長崎・宮崎・鹿児島・沖縄

民間賃金の低い地域の  
官民較差

全国の官民較差

2ポイント台半ばの差

俸給表水準の引き下げ  
地域手当の支給地域・支給割合の見直し

## ■再び地域間配分の見直しを行おうとしているのはなぜ？

2006給与構造改革で地域間配分の見直しを行ったにもかかわらず（P.2参照）、人事院は再び同様の見直しを行おうとしています。

人事院は2009年の報告で、給与構造改革で行った地域間給与配分の見直しの最終的な検証を行うことを表明し、2009年～2012年（2011年を除く）の間、官民較差が最も大きい北海道・東北地域の較差と全国の較差の率の差を算

出する手法で地域別官民給与の検証を行いました。

その結果、2012年の人事院報告で、この較差が2.35ポイントとなり（図表③）、給与構造改革によりこの地域の較差が相当程度縮小したため、「給与制度改革における地域間給与配分の見直しによる地域の賃金のより適切な反映については、所期の目的を達した」と結論づけ、一定の区切りをつけました。

図表③ 地域別官民給与の較差（「2012年人事院報告・勧告の解説」（公務員連絡会）より）

地 域	官民給与の較差				
	2012年	2011年	2010年	2009年	2005年
全 国	△0.07%	△0.23%	△0.19%	△0.22%	△0.36%
北海道・東北	△2.42%	—	△2.20%	△2.80%	△4.73%
関東甲信越	0.85%	△0.07%	0.26%	0.66%	0.01%
東京都	1.23%	0.16%	1.08%	1.39%	0.54%
中 部	△0.59%	0.91%	△0.06%	0.01%	0.73%
近 畿	△1.41%	△0.46%	1.30%	△0.47%	△0.69%
中国・四国	△0.27%	△0.76%	△0.43%	△2.82%	△4.27%
九州・沖縄	△1.34%	△1.48%	△1.47%	△0.56%	△4.42%

しかし、突如人事院は2013年の報告において、「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」として、2012年までの検証とは異なる方法（＝地理的に散在する民間賃金指数の低い12県の官民較差を全国と比較）を用いて恣意的に地域間較差を算出し、その差を埋めるための見直しを行おうとしています。

この見直しは、給与構造改革と同じように、とくに地方公

務員にとっては給与水準の引き下げに直結することになります。これまで見てきたように、総人件費抑制は政府・自民党からの要請であり、そのターゲットは地方公務員給与の削減にあることは明らかです。

これ以上、地方が痛みを被る見直しを認めるわけにはいきません。



## 見直しに向けた人事院の考え方

### 1 俸給表水準の引き下げ

民間賃金の低い地域と全国の較差の差を踏まえて全国共通の俸給表水準を引き下げることが検討されています。引き下げ率は現時点では明らかにされていませんが、2014年の較差も考慮して判断するとされています。

### 2 地域手当の支給地域と支給割合の見直し

現行の地域手当の支給地域は「人口5万人以上の市（パーソントリップ補正あり\*）」、「民間賃金指数95以上」を基準として1級地18%（＝東京23区のみ）から6級地3%までの区分が設定されていますが（図表④）、今回、引き下げ幅と密接にかかわるものであることから、区分の変更も含めて検討とされています。その基準として、「人口5万人以上」の要件とパーソントリップ補正の考え方は踏襲することとされていますが、「民間賃金指数95以上」については俸給表水準の引き下げを踏まえて判断すると想定されます。

つまり、現在支給地域となっている地域が非支給地域になることや、その逆のケースもあり得るのです。

また、東京特別区については、民間との給与差を縮小することが検討されています。

※パーソントリップ補正：

地域手当支給の基準を満たさない地域のうち、支給地域となる中心市（県庁所在地または人口30万人以上の市）への通勤者率が一定条件を満たす地域については3%支給とされている（町村も対象）。

図表④ 民間賃金指数による支給率区分（現行）

支給率区分	民間賃金指数
3%	95.0以上 99.5未満
6%	99.5以上 103.0未満
10%	103.0以上 106.0未満
12%	106.0以上 111.0未満
15%	111.0以上

東京23区の支給率18%（賃金指数120.3）は特例

区分の数を増減？  
支給率間差の見直し？

## 見直しの問題点と課題

### ■「2ポイント台半ば」は埋めるべき較差と言えるのか？

2013年の人事院報告で示された通り、全国の官民較差は0.02%と均衡しています。そうした中であって、地理的に散在する民間賃金の低い12県の官民較差を全国の官民較差と比較して「2ポイント台半ば」の差があったとしても、批判を招くレベルの較差とは思えません。

### ■これまで以上に地域間の格差が拡大！

給与構造改革によって、現在地域手当が支給されていない地域と東京特別区の間には18%の差があり、さらに国家公務員の本府省手当を含めれば中央・地方には2割程度の水準格差があります。民間において、全国に事業所をもつ企業内で地域間の給与差を2割以上にしているような企業があるでしょうか。

いずれにしても、この見直しが行われれば、中央・地方の給与水準の格差をさらに拡大させることになり、給与の

また、2012年までの検証に用いられた地域ブロック別の較差は、比較対象の人員構成などの要因によって、年ごとに少なからず変動があったこと（左ページ図表③参照）を考えると、今回算出された較差を直ちに解消すべきとするには問題があります。

低い地域における人材確保への悪影響や地方の不満感の増大につながります。また、消費増税、デフレ脱却のため賃上げが政府の要請であることに矛盾し、地方経済にマイナス効果しかもたらさないことは明らかです。

そもそも、地域間の給与格差は、職務給の原則や同一労働・同一賃金の原則に反するものであることを改めて認識しなければなりません。

地方が痛みを被る 地域間配分の見直しには断固反対！

# 世代間配分の見直し

## 見直しに向けた人事院の考え方

給与制度の総合的見直しの中で示された「世代間配分の見直し」では、「地域間給与配分の見直しと併せて、民間賃金の動向も踏まえ、50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に給与カーブの見直しに向けた必要な措置について検討」とされました。これまで行われた人事院との交渉の中で、以下の考え方が示されています。

### ① 50歳台後半層における官民の給与カーブ差 給与構造改革における経過措置額の廃止後も5ポイント 程度（図表⑤）

算出データ

「賃金構造基本統計調査」と「国家公務員給与等実態調査」との比較

### ② 40歳台や50歳台前半層における官民の給与カーブ差 公務の方が民間をやや下回る傾向

### ③ 今回の見直しによる50歳台後半層の給与水準の引き下げ幅

地域間給与配分の見直しにおける俸給水準の平均引き下げ幅なども踏まえて検討

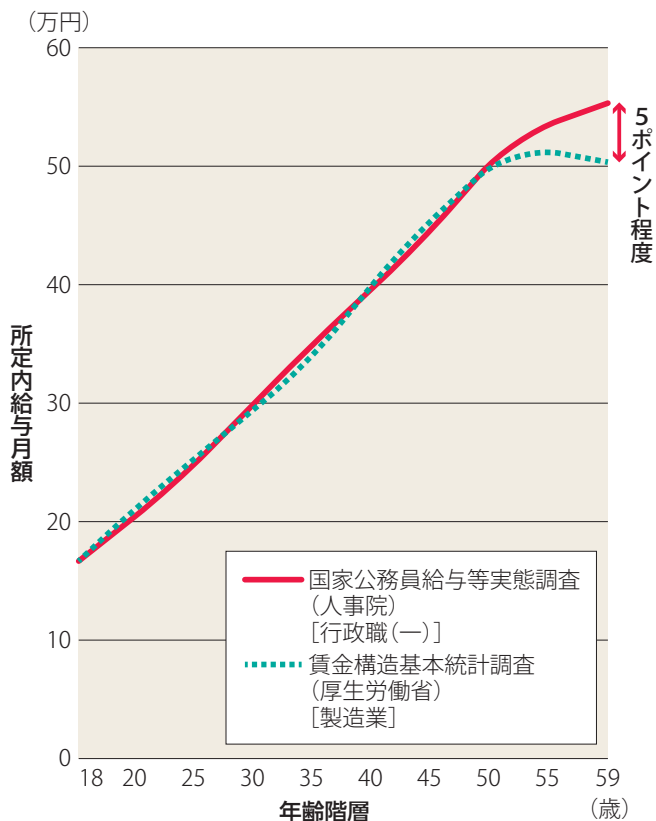
### ④ 40歳台や50歳台前半層への対応 給与カーブ見直しの中でどのような配慮ができるか検討

### ⑤ 暫定措置の位置付けである55歳超の1.5%減額措置の取り扱い

俸給表の見直しとセットで検討

### ⑥ 若年層の給与水準の確保 給与カーブの更なる見直しにおいては、若年層の水準への配慮も必要であり、全体の中で検討（各級の号俸が高位になるにしたがって引き下げ幅（率）が大きくなるよう調整）

図表⑤ 官民所定内給与比較グラフ



## 見直しの問題点と課題

給与カーブの差に関して、民間においては50歳台前半層をピークとして給与が下がる傾向にあります。その結果として、

民間においては、50歳台前半層の方が後半層に比べ、高位の役職段階の従業員が多くなっています。

公務においては、50歳台後半に管理職等へ昇任することから、50歳台後半層の方が高位の役職段階の職員が多くなります。

このように役職構成が異なるがゆえの給与カーブ差は、人事管理の違いに基づくものであり、そもそもその差を埋めるべきなのか疑問です。むしろ現状を維持しないと50歳

台後半層については、役職別給与の官民均衡を歪め、職務給の原則にも反することになります。

現在でも、40歳台、50歳台前半層の給与カーブ差は民間が公務を上回っています（これに対しては、人事院も問題意識を持っているようです）。しかし、50歳台後半層の給与水準引き下げは40歳台からの給与カーブにも大きな影響を与える可能性があり、結果として、給与カーブをさらに下方に動かすことになりかねません。

いずれにしても、世代間配分の見直しを行う場合には、給与のみならず人事管理を含めた幅広い議論が大変重要といえます。

40歳台後半層以降にも大きな影響を与えかねない 世代間配分の見直し反対



# 技能・労務関係職種の給与の見直し

## 見直しに向けた人事院の考え方

人事院は、2013年の報告において、「業務委託等によることが可能な部署においては行政職俸給表(二)適用職員の削減がより一層進められる必要がある」とした上で、給与水準については、「民間の給与水準を考慮した見直しが必要」と言及しました。

これまでの人事院との交渉の中では、「官民における自動

車運転手の給与水準を考慮して検討する」との考え方が示されました。自動車運転手を比較の対象とする理由としては、公務の技能・労務職員の中で最も人数が多いことをあげています。さらに、行(一)基準で水準を引き下げながら、民間との差によっては、さらに上乗せして引き下げることもありうることを示唆しています。

## 見直しの問題点と課題

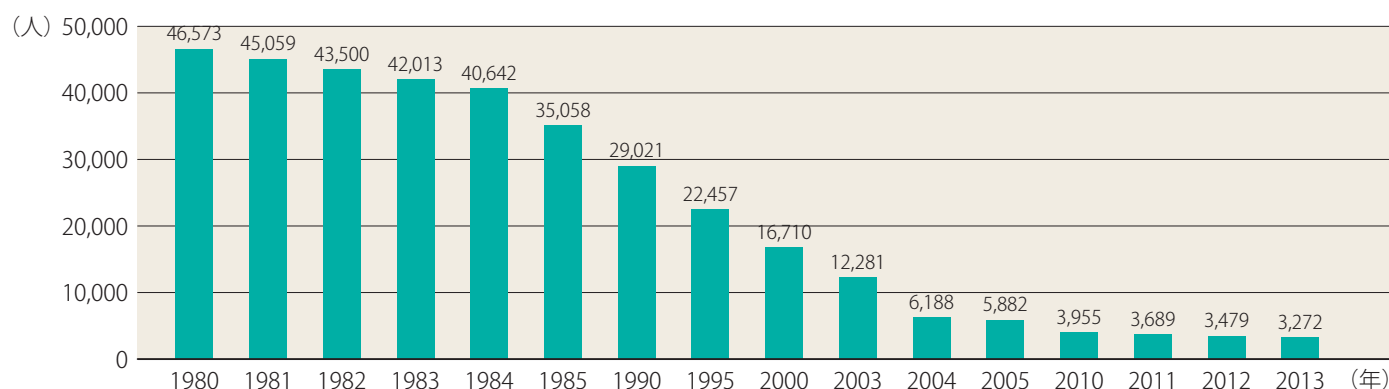
### 1 安易な民間委託を進めることは許されない

国はこの間、行(二)適用職員を大幅に削減してきました(図表⑥)。これは、1981年に設置された第2次臨時行政調査会(略称：土光臨調)の最終報告に基づく閣議決定において「技能・労務職員等が携わっている事務・事業については、民間委託等の合理化措置を積極的に講ずることとし、これらの職員

の採用は、公務遂行上真に必要な場合を除き、昭和59年度以降行わないものとする」と定められたこと、また、行(二)適用職員が多く在職する国立大学・国立病院の法人化によるものです。

しかし、公務として遂行すべき業務について、安易な民間委託は進めるべきものではありません。

図表⑥ 国家公務員の行政職(二)表の在職者数の推移



### 2 これ以上の水準低下には反対

もともと行政職俸給表(二)は、「創設時において、企業に直接雇用されている民間の自動車運転手や守衛等との均衡を考慮して水準設定がされ、その後は行政職俸給表(一)の改定に準じた改定が行われてきた」と人事院は説明して

います。しかし、行(二)の水準そのものが低く設定されていることに加え、職種別にも昇格が制限されるなかで、行(二)適用職員の給与は低水準に留め置かれている実態があります。

民間水準を理由とした引き下げ方向での見直しは、現業職員などに与える影響が大きいことから、断固反対です。

## 解説 国家公務員の「技能・労務職員」と地方公務員の「現業職員」って違うの?!

国家公務員の場合、各官署における自動車運転手や電話交換手、守衛・巡視など「技能・労務職員」も一般職非現業職員に含まれ、協約締結権を有しておらず、人勧の対象です。

人勧の対象外となるのは、特定独立行政法人の労働関係に関する法律(特労法)が適用される造幣局・印刷局・

国立公文書館など独法職員だけです。かつては、国有林野の職員が現業職員として特労法適用でしたが、2012年6月の法改正(※)により、非現業職員に移行されています。

それに対し、地方公務員における現業職員は、協約締結権を有し、賃金は労使交渉によって決定するという違いがあります。

※特別会計法を一部改正し、国有林野事業特別会計を廃止し、国有林野事業を一般会計によって実施することとした。これに合わせ、国有林野事業が国営企業でなくなることから、国有林野事業職員について特労法における特例が廃止された。





## 今後の想定されるスケジュールと 自治労の取り組み

# はね返すための 取り組みは、 これからが勝負です

この間、公務員連絡会・自治労は、「そもそも見直しが必要なのか」「見直すことに意義があるのか」「どういった給与制度にしたいための見直しなのか」といった入り口のところから、人事院との交渉・協議を行ってきています。

しかし、人事院は、「俸給表は引き下げる」ことを明言する一方、「今年度の官民較差を精査した上で検討する必要がある」として、具体的な数値や俸給カーブの姿、見直そうとしている手当の種類など、見直しの全体的な骨格につい

ては、未だに示していません。

人事院が今年の民間給与実態調査が終了し、その内容の精査を行い、勧告の準備を進める段階になるまで、見直しの具体的な姿が見えない、ということもありうるのです。

したがって、私たちはまず、**「地域間格差を拡大し、給与水準を引き下げるために行う『給与制度の総合的見直し』は、実施すべきではない」**ことを前面に打ち出し、当面の取り組みを進めなければなりません。

### 春闘期の取り組み

- 公務員連絡会の春闘要求書提出以降、
  - ① 第1次ブロック別上京行動  
(3月5～7日、交渉・署名提出)
  - ② 春季中央行動  
(3月20日、交渉支援行動、デモ)
- 春闘要求の最終回答交渉(3月27日)までの間、進捗に合わせて、断続的に中央交渉・協議を配置
- 県本部・単組は、他産別とも連携し、人事院地方事務局、人事委員会、都道府県・市町村担当部局交渉を実施

### 春闘期以降、人勧期までの取り組み

- 具体的取り組みについては、以下を検討し、春闘期の進捗に合わせ改めて提起
  - ① 職場決議、地方要請行動(5～6月)
  - ② ブロック別方針説明・交流集会(6月公務員連絡会)
  - ③ 都道府県別集会
  - ④ 個人要請はがき行動
  - ⑤ 第2次ブロック別上京行動
  - ⑥ 人勧期中央行動・集会(人勧期)

さて、「公務員全体」から「地方公務員」に視点を移してみた場合、たとえ国家公務員の給与制度が見直されたからといって、それに合わせて見直す必要はあるのでしょうか。

2013年の各人事委員会の勧告・報告を見てみると、「公民は均衡している」として、給料表を据え置きとしたのは、69人事委員会のうち56にのぼります。

つまり、現時点において、人事院が言うような「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

ないかとの指摘がある」という批判は、当たらないのです。

私たちは、「見直しの必要性はない」ことを、総務省、人事委員会、自治体当局、議員にも訴えていかなければなりませんし、そのためにも、組合員・職員賃金の実態を、今からしっかり把握しておく必要があります。

「給与制度の総合的見直し」の動向を十分に注視しながら、人勧期、さらには自治体確定闘争期まで、自治労全体として、賃金闘争の体制を作り上げていきましょう。

**許すな!**

**これ以上の賃金水準の引き下げ  
地域間格差の拡大**