

給与制度の総合的見直しに関する要請書

人事院は、昨年8月に「給与制度の総合的見直し」について早急に結論を得ると報告し、地域と高齢層の公務員給与水準の引下げなどを検討することを明らかにしました。

2005年の「給与構造の改革」勧告に基づく措置では、地域における公務員給与水準及び年功的な俸給構造を見直した結果、地域の公務員労働者、とりわけ高齢層は大幅な給与水準の引下げを被りました。また、地方交付税等年間6,000億円にも及ぶ給与費の削減による地方公務員給与水準の引下げは、地域経済に深刻な影響を与えています。今回の見直しについて、同じ事態が懸念され、見直し内容は到底容認できません。

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なければならず、公務員給与に対する社会的合意を再構築するものとする必要があります。同時に、人事院における検討作業は、重大な勤務条件の変更として、われわれとの十分な交渉・協議と合意に基づくものでなければなりません。

以上のことから、給与制度の総合的見直しに関わって下記事項を申し入れますので、その実現に向けて最大限努力されることを強く要請します。

要 請 事 項

1. 給与制度の総合的見直しは重大な勤務条件の変更であることから、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意のうえで検討作業を進めること。合意のないまま、一方的な勧告は行わないこと。
2. 地域の公務員給与を引き下げる地域間配分の見直しには反対であり、実施しないこと。
3. 世代間配分の見直しについては、その必要性及び人事管理の在り方を含めて、幅広い議論を保障すること。

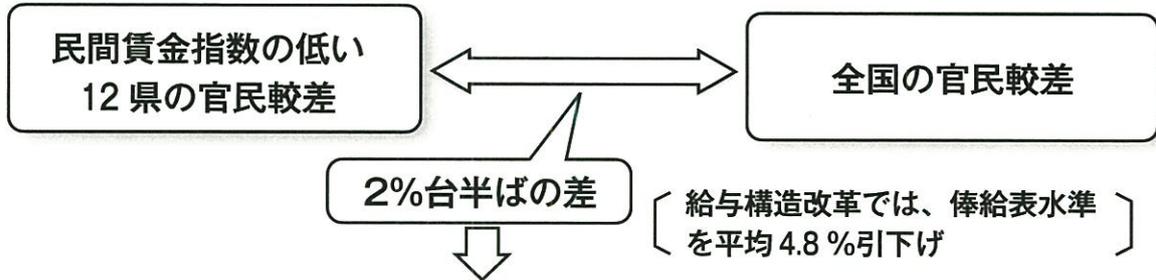
氏 名	住 所

<人事院「給与制度の総合的見直し」の地域・世代間配分の問題点>

1. 地域間配分の見直し

(人事院報告)

“民間賃金の低い地域を中心に、公務員給与が高い”



問題点

俸給表水準引下げ

- ① 民間賃金指数の低い地域の公務員給与水準が引き下がる。
- ② 地域手当の見直しで、「勤務先で決まる支給割合」、「職務の均一・同一性」、「公平な公務サービスの提供」などの矛盾が拡大する。

2. 世代間配分の見直し

(人事院報告)

“官民の給与差がある50歳台後半層の水準を見直す”

民間

<50歳台前半がピーク>

- ① 「役降り」制度がある。
- ② 賃金に学歴差がある中で、後半は水準の低い高卒の割合が大きい。
- ③ 前半の方が高位役職者が多い。

公務

<50歳台後半がピーク>

- ① 後半で転勤を伴う地方機関の管理職が多い。
- ② 管理職手当に加え、広域異動手当、単身赴任手当等も支給される。
- ③ 後半の方が高位役職者が多い。

問題点

高齢層は大幅引下げ

- ① 50歳前後の民高官低を拡大し、新たな歪みが生じる。
- ② 官民の役職構成の違いを無視した引下げは、同種同等比較の根幹を揺るがす。