

人事院 またも「制度見直し」と称して

賃金水準の引き下げを画策



NO. 221
2014. 3. 12

発行
国土交通省管理職
ユニオン
所在地
東京都千代田区霞ヶ
関 2-1-2 中央合同庁
舎 2号館
TEL 03-3509-1138
Eメール
k-union@alpha.ocn.
ne.jp
ホームページ
http://www7.ocn.
ne.jp/~k-union

資 職
場 場
討 討
料 料
議 議

47都道府県で最も民間賃金の低い 下位12県の平均賃金に引き下げ

人事院は、「総合的な給与制度の見直し」と称して、俸給水準の引き下げ、55歳超職員の俸給カートの見直しなどを今年、勧告しようとしています。国家公務員は、1999年より連年にわたる賃金切り下げ攻撃をうけています。これ以上の賃下げ攻撃を許さないため、本「特集号」を基に職場で議論し、職場内外に大きな闘いの輪を広げていきたいと思います。

給与制度の総合的な見直しは、2005年に一度実施され、賃金水準を4.8%引き下げられました。今回人事院は、社会経済情勢が急激に変化しているとして、再び「見直し」と称して公務員賃金の引き下げを狙っています。その内容は、前回の見直しの際に「北海道・東北地方の官民格差」を基に、4.8%削減されましたが、今回は47都道府県で最も民間賃金の低い下位12県の平均賃金に、国家公務員賃金を比較し、その差の賃金の引き下げをしようとするものです。(図参照) 人事院の試算によりますと、その差は2.5%になります。

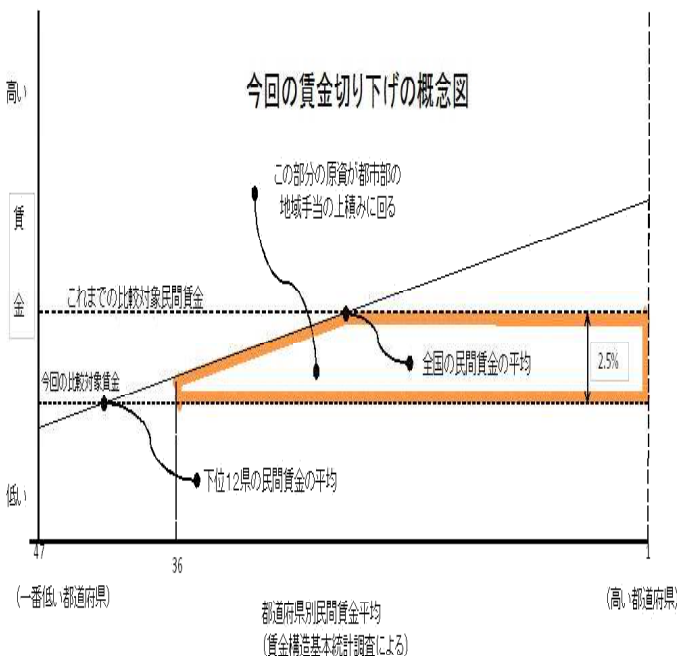
賃金構造基本統計調査の都道府県別の 所定内賃金(2010年~12年の平均)が低い12県

青森県、岩手県、秋田県、山形県、鳥取県、島根県、高知県、佐賀県、長崎県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

地域ごとの官民の賃金差(人事院資料より)

地 域	民間給与との較差	
	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%
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%

(上記2表は、国公労新聞より転載)



引き下げ根拠を
正当化するため

今回のこの考えには以下のような問題があります。
・2012年の勧告では、「民間賃金の適切な反映は、目的を達した」と報告していること。
・人事院自らの調査でなく、他機関の調査結果を持って、重要な賃金問題を議論するなど、自らの存在を否定するもの。
・官民比較の方式として、下位12県の平均賃金との比較する正当な理由がないこと。

・こうして全体の引き下げで生じた原資を「東京では民間賃金が高いとして、東京23区に地域手当の上積みを考えており、前回の見直しの際にも6%上積みした経緯もあり、今回さらに全体が下げられる中で東京23区が上積みされることとで、地域手当に大きな格差が生まれること。
全労連の生計費調査では、各地の生計費に大きな差はないことが証明されています。

連年にわたる

55歳超職員攻撃、我慢の限界

14年前より年収が減っているという信じられない実態

『連年にわたる55歳超職員攻撃』

1999年	より連続マイナス勧告
2005, 8	制度見直しにおける4.8%の給与削減
2010, 8	55歳以上の六級在職職員の1.5%賃金力
2012, 2	特例法強行採決 7.8%カット
2012, 11	退職金削減成立
2012, 12	昇格制度の人規改正を交付
2013, 6	昇給抑制成立

また、「50歳代後半職員における官民格差が相当程度存在している」として、55歳超職員のみならず賃金引き下げも狙っています。公務の職場では、年齢や経験年数と共に職務・職責が上がります。一方民間の場合は、一定の年齢になると「役職定年」や「子会社などへの出向」があり、その役職・職責が下がるのが一般的です。にもかかわらず、単純に年齢比較で官民比較をし、格差があるとして、

賃金引き下げを行うことは、人事院の言う「職務・職階制」そのものが崩れてしまうこととなります。人事院は、これまでのこのことを認め、さらに「55歳超職員の民間での管理職員のデータが少なく比較は厳しい」と回答しています。自ら比較のあり方に問題があることを認めながら、前回の「見直し」の際に、7%も引き下げ、今回、その問題も解決しないで引き下げを強行しようとしているのは問題です。55歳超職員の賃金は表にあるとおり、一般職員と同様1999年より連続した賃下げが行われ、2010年からは55歳超職員狙い撃ちの賃下げが続けられています。

賃金引き下げを行うことは、人事院の言う「職務・職階制」そのものが崩れてしまうこととなります。人事院は、これまでのこのことを認め、さらに「55歳超職員の民間での管理職員のデータが少なく比較は厳しい」と回答しています。自ら比較のあり方に問題があることを認めながら、前回の「見直し」の際に、7%も引き下げ、今回、その問題も解決しないで引き下げを強行しようとしているのは問題です。55歳超職員の賃金は表にあるとおり、一般職員と同様1999年より連続した賃下げが行われ、2010年からは55歳超職員狙い撃ちの賃下げが続けられています。

管理職員(A)さんの年収減の実態

	等級号	基本給	管理職手当	ボーナス	年収
1999年	旧6-14	386,600	46,392	1,913,670	7,109,574
2013年	新5-85	382,691	53,550	1,637,534	6,872,426

14年経っているのに、年収は24万円下がっている

その結果、1999年の年収710万円から、2013年年収が680万円と

、14年前より年収が20万円以上も減少している実態です。退職金も減です。

行(二)職員の一層の削減や手当の見直しも画策

そのほかにも自動車運転手や守衛などを「業務委託が可能な部署」として行(二)職員の一層の削減を示唆。

また、人事評価制度でA区分やB区分でそれぞれ8号・6号証休する昇給幅の圧縮や、諸手当の見直しも検討予定です。

国土交通労組との共同行動で

「官民で賃下げ競争」の狙いを阻止しよう

人事院署名や職場集会の開催を

今回の見直しの第一の理由は、消費税増税や生活関連物価値上がりなどに對する国民からの不満が噴出する中で、そのはけ口として「国家公務員の総賃金抑制」や「国家公務員の賃下げ」を実施し、怒りのはけ口を設ける。第二の理由

促進するだけで、結局は、全ての労働者が賃下げで苦勞し、税制上の優遇措置を受けている大企業・富裕層がうまい汁を吸うだけの構図を作ることにつながります。

公務・民間の「賃下げの悪循環」を政府が促進することは、安倍首相が、景気回復を政策の中心にすえていることや、財界に賃上げを要請していることとも矛盾します。

今回的人事院の動きを受け、省内の国土交通労組とユニオンは、「見直し」阻止に向け、職場内で「共同学習会」を開催すると同時に、それぞれの組織で協力をおさえるというのが政府のネライです。そして、「総賃金抑制」の枠の中では、次に狙われるのは若年層になってくるのは明らかで、国家公務員の中でも「賃下げ競争」が持ち込まれることになりました。

小泉内閣が実施した「三位一体改革」により、地方財政がしぼみ、地方公務員賃金の引き下げやそれに準ずる地方民間給与の引き下げが続く中で、国家公務員賃金との格差を国家公務員の賃金を下げることで解消を狙ったものです。しかし、このことは、「国家公務員・地方公務員・民間労働者の賃下げ競争」を

「雇用と年金の接続」にむけて新たな再任用制度がスタートし、将来的には定年年齢の延長が検討されています。働く期間がのびる以上、生涯賃金も増えることは当然ですが、高齢層の賃金を削ることで、人件費

