

「賃下げ法」容認、改善勧告行わず

声明

本日、人事院は国会と内閣に対し、一般職国家公務員の給与に関する勧告及び報告、国家公務員制度改革等に関する報告を行った。

勧告は、4

月から「給与改定・臨時特例法」（賃下げ法）が施行されたことで、7・67%の官民較差を確認しながら、俸給表上の較差が小さく、減額支給措置が行われている

ことを勘案して月例給、一時金とも改定を見送るとともに、50歳代後半層の給与を抑制するため昇給・昇格制度を見直すとしている。

国公労連は、過去に例のない事態のもとで実支給額比較にもとづく給与回復・改善勧告を求めてきたが、憲法違反の「賃下

格対応号俸引き下げは、公務の昇進・人事管理上の特性を無視した年齢差別であり、職務給原則にも反することから認められない。勤務成績が「良好」でも昇給しないのは人事評価とも矛盾し、一昨年の55歳超職員のみ5%カットに続き、高齢

層に集中した賃金抑制は改めて給与構造改革の検証を求めている。また、常勤職員とともに行政を支えている非常勤職員の均等待遇に向けた賃金底上げ、休暇新設などの要求は一顧だにせず、民間の普及状況を理由に「官製ワーキングプア」を放置することは許

されない。報告では、高齢期雇用にかかる環境整備や超過勤務の縮減など勤務環境の改善等に言及しているものの、諸問題の根源である連年の定員削減や新規採用抑制などには目をむき、小手先の施策に終始している。

を唯一の理由に機械的に削減するきわめて乱暴なやり方に抗議し、撤回を求める。東日本大震災からの復旧・復興業務をはじめ、地方の第一線で奮闘している多くの職員の生涯設計を狂わせ、青年層を含めて働きがいや将来への期待を打ち砕くことともに、賃下げの悪循環を断ち切り、すべての労働者の賃上げと雇用の安定を実現するために必ず勝利しなければならぬ。

国公労連は、このたたかいが「構造改革」路線にストップをかけ、国民的

50歳代の昇給・昇格制度を改悪 12人事院勧告 自ら責務を放棄した人事院

他ならない。公務労働者の生活と労働の実態を無視し、「社会保障・税一体改革」など国民犠牲の露払いに給付削減を押しつける政府に屈服して、自己保身に走る人事院に満身の怒りを込めて抗議する。

55歳を超える職員の昇給抑制と高位号俸からの

層に集中した賃金抑制は改めて給与構造改革の検証を求めている。

他方、政府は昨日、退職給付に402.6万円の官民較差があるとして、納得できる合理的な説明もないまま、退職手当の一方的な切り下げを閣議決定した。退職後を含めた賃金底上げ、休暇新設などの要求は一顧だにせず、民間の普及状況を理由に「官製ワーキングプア」を放置することは許

とは許されない。以上から明らかとなり、人事院勧告は労働基本権制約の「代償措置」たり得ず、現行国公法上の「交渉」は労働組合の主張を聞き置くだけで、政府・使用者の提案が事実上強要される場となっており、強行されても何ら対抗する手段がない。

要求実現の展望を切り拓く力ギであることに確信をもって、広範な労働者・国民との連帯を広げながら、全国の職場・地域で引き続き奮闘するものである。

2012年8月8日

国公労連中央闘争委員会

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

- ① 月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出
以下の諸事情を踏まえ、減額前の較差(△0.07%)に基づく月例給の改定なし
 - ・ 従来、較差が小さく俸給表等の適切な改定が困難な場合には改定を見送っていること
 - ・ 減額後は民間給与を7.67%下回っていること、減額支給措置は民間準拠による改定とは別に未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案
- ② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし
 - ・ 上記給与減額支給措置が行われていることを勘案

50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直し

- ① 55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止(給与法改正)
- ② 高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減(人事院規則改正)

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

約11,100民間事業所の約47万人の個人別給与を实地調査(完了率90.6%)

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査(ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映)し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較
月例給の較差について、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前の較差を算出し、併せて減額後の較差も算出

- 月例給の較差(給与減額支給措置による減額前) △273円 △0.07%
(給与減額支給措置による減額後) 28,610円 7.67%

〔行政職俸給表(一)…現行給与(減額前)401,789円 平均年齢42.8歳
(減額後)372,906円〕

- 以下の諸事情を踏まえ、月例給の改定は行わない
 - ・ 従来、官民較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っていること
 - ・ 給与減額支給措置による減額後は、公務が民間を7.67%下回っていること、この措置は民間準拠による水準改定とは別に未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われているものであることを勘案

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

- 公務の支給月数（現行3.95月）は、民間の支給割合（3.94月）と均衡しており、改定は行わない
 - ・ ボーナスの改定は従来より0.05月単位で実施
 - ・ 給与減額支給措置が行われていることを勘案

Ⅲ 給与制度の改正等

- 昇給・昇格制度の改正（平成25年1月1日実施）
 - ・ 給与構造改革の経過措置の廃止後も50歳台後半層における官民の給与差は相当程度残ることが想定。世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、昇給・昇格制度を改正
 - ・ 昇給制度については、給与法を改正し、55歳を超える職員（行政職俸給表（二）、医療職俸給表（一）は57歳を超える職員）は、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は2号俸昇給）、特に良好の場合には1号俸（現行は3号俸）、極めて良好の場合には2号俸以上（現行は4号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制
 - ・ 昇格制度については、人事院規則を改正し、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減
 - ・ 今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討
- 給与構造改革の経過措置の解消に伴う対応
 - ・ 給与改定・臨時特例法に基づく平成25年4月1日の昇給回復は、同日において31歳以上38歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮し、最大1号俸上位の号俸に調整
- 地域間給与配分の検証
 - ・ 地域別の民間給与との較差と全国の較差との率の差は、本年までに2ポイント台前半に収れん。地域別の較差は縮小し安定的に推移しており、地域の国家公務員給与に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、地域間給与配分の見直しは所期の目的を達成したものと評価
 - ・ 今後とも、適正な給与配分を確保する観点から、各地域の官民給与の動向等について注視
- 産業構造、組織形態の変化等への対応
 - ・ 現在調査対象としていない産業における事務・技術関係職種の状況を把握した上で、調査の信頼性を保ちつつ、調査対象とすることが可能な産業を平成25年調査から追加
 - ・ 民間企業における組織のフラット化等への対応について、来年度から措置することを念頭に、有識者等の意見も聴取しつつ、調査対象職種の拡大や官民の給与比較の際の職種の対応関係の在り方等について検討