

「給与制度の総合的見直し」による”大賃下げ”計画 地方自治を守り 反対の声を上げよう

自治労連

埼玉の仲間

NO. 636
編集・発行
自治労連埼玉県本部
さいたま市浦和区
岸町7-12-8
TEL 048-866-0661
FAX 048-866-1186

今年度	若干の賃上げ
来年度以降	大幅賃下げ (給与制度の総合的見直し)

県人事委員会勧告も同様

今年度の職員給与を労使交渉で確定させる「秋の賃金確定交渉」が始まります。物価上昇で苦しむ家庭を守るため、今年の賃上げをなんとかして獲得するため、みんなでがんばりましょう。来年度からは、「給与制度の総合的見直し」という大改革が狙われています。その問題点は何か？ 打開の道は？ 若い方にもわかるよう、できるだけかみくだいて解説します。

新聞やネットニュースなどでは、「公務員給与7年ぶりの引上げへ」といった見出しで報道されています。あたかもすでに決定したように思えますが、そんなことはありません。私たちの賃金は、労働組合と使用者(自治体当局)がぎりぎりの交渉を重ね、最終的に両者が合意して決めるものです。それが毎年秋に行われる賃金確定交渉です。

毎年8月に人事院は、その年度の国家公務員の給与をどうするかについて、民間給与調査に基づいて官民比較をし、国会と内閣に対して勧告します。

す(人事院勧告。略して「人勧」)。

今年の勧告は、7年ぶりに月例給与一時金を引き上げるといふものでした(基本給は平均0.3%、一時金の0.15か月分)。労働組合が長い間主張してきたこと「まずは労働者の賃上げを実現させてこそ景気回復の道が開ける」との世論づくりで、首相みずからこの春の「春闘」(民間企業の労使賃金交渉)を前にして財界幹部に賃上げを要請するまでになりました。労働者から見れば不十分ながらも賃上げを勝ち取り、その成果を一定程度反映した人事院勧告だったので。

今年の賃上げを必ず勝ち取ろう

「不十分」というのは、4月からの消費税増税も加わる中で物価上昇が続く、人勤での引き上げ程度では実質的には賃金低下が続くからです。

暮らしを実質的に向上させるだけの賃上げが必要です。労働組合に力を集め、しっかりと今年度の賃金アップを勝ち取ることはありませんか。

「給与制度の総合的見直し」

一方で報道では、来年度からの導入が狙われている「給与制度の総合的見直し」(以下「総合的見直し」)についてはほとんど伝えられていません。どんな内容でしょうか。

まず基本知識として押さえてたいのは、私たちの毎月の賃金は、「基本給」(給料表に規定されている)に、地域手当、扶養手当、住宅手当などの諸手当が加わることです。

今回は地域手当が一つのポイントですが、地域手当とは、それぞれの地域の民間賃金水準を公務員賃金に反映させるとして、2005年に、それまでであった「調整手当」(一定の地域の物価を反映)に代わり導入されたものです。

地域手当は基本給に一定率をかけて計算されます。その割合は自治体ごとにさまざまです。その率は、国がその自治体に存在する民間事業所の賃金水準を調査し(賃金センサス)、その結果を反映させて、「市は%」というように指定しています。サンプル数は少なく、たまたま指定された事業所の業績などに左右される極めて不安定な仕組みであり、問題があります。

職場と地域の分断 県内の賃金格差も大きく

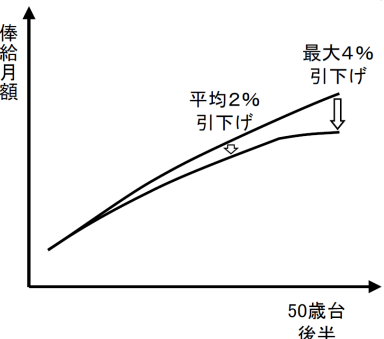
「総合的見直し」は、次のような内容の勧告です。

全都道府県のうち民間賃金が低い方の12県を選び、それらの県で公務と民間の給与水準を均衡させるとして、全国共通の給料表の額を平均2%引き下げる(つまり全国の国家公務員の基本給を平均2%下げる。その際、高齢層は最大4%も下げる)。

その代わりに地域手当を引き上げて(とはいえ引き上げは一部地域で、かなり多くの地域で引き上げ無し)、さらに霞が関の中央官僚に対する重点的に様々な名目の手当(本府省業務調整手当などを厚く配分する)とを合わせて、全国的に見た官民均衡はこれまでと同じく確保される、というわけです。

こうして見ると、地方を切り捨て、中央官僚をあからさまに優遇するものであることが明らかです。

「総合的見直し」によって



自治労連は9月9日、今年度の人事院勧告について地方3団体に要請を行い、それぞれの団体から懸念が表明されました。

全国知事会
「要請書の内容はおおむね知事会の考え方とも一致する。人事院勧告のような中身で地域を疲弊させてはならない」

全国市長会
「要請された内容は市長会としては協力したい」

全国町村会
「これからの地域は、都市と地方が共生する施策が必要。道州制導入反対など、これからも一致する課題で協力しましょう」

埼玉県内の自治体では地域手当指定基準に最大16%もの開きがつくこととなります。基本給に16%がプラスされるかされないかを考えると、途方もない格差であることがわかります。

若年層にも大打撃 生涯賃金は数百万ダウン

今回の指定ではいくつかの自治体で若干の地域手当の率が引き上げて指定されています。喜ぶべきことでしょうか(もちろんその指定率になるかどうかは労使交渉で決まることです)。

上図でわかるように、初任給周辺の若年層では「引き下げ無し」または低く抑えられているため、「地域手当が上がりませんが、その先はずっと賃金抑制されていく方向です。生涯賃金で数百万単位の引き下げとなるのです。」

地方3団体も懸念を表明 「地域間格差を広げる」

こうした勧告に対して、全

国知事会・全国市長会・全国町村会が次のような共同コメントを発表しました(8月7日)。「この勧告により、地方と都市部の公務員給与水準の格差拡大が生じるばかりでなく、特に地方においては、公務員給与に準拠した賃金を支給している事業所等が多いことも踏まえると、結果として、官民を通じて地域間格差が拡大することとなりかねない。地方の現場を預かるものとして当然の懸念です。」

説明がつかない「職務給原則」との矛盾

「同じ職務と責任の仕事をしていれば同じ賃金が支払われる」。これが法律にも規定されている「職務給の原則」です。しかしこの原則は、実際には崩れてしまっているようです。

当然ですが、どの自治体の職員も同じく「自治体の仕事」をしていることに変わりはありません。例えば河川管理の仕事で、川の右岸にある自治体職員と左岸にある自治体職員とは同じ仕事をしています。

25歳単身男性の最低生計費試算結果の一例 (単位：円)

	岩手県北上市	名古屋市
消費支出	170,738	167,316
食費	40,822	41,194
住居費	30,000	47,000
光熱・水道	9,017	7,837
家具・家事用品	3,362	3,856
被服・履物	5,232	4,764
保健医療	2,465	2,465
交通・通信	40,252	18,635
教養娯楽	16,608	17,187
その他	20,217	24,378
非消費支出	40,294	39,223
予備費	17,000	17,000
理論最低生計費		
月額(税込み)	227,855	223,539
年額(税込み)	2,734,260	2,682,468

全労連調べ。北上市は09年、名古屋市は10年の調査

ところが地域手当は自治体間の格差をつけるため、大きな賃金格差がつく。これでは合理的な説明はつかないはずだ。

自治労連の批判に対し、結局、人事院も国もまとまな説明はできないままです。

政権の意向に沿っただけの「政治的勧告」

とはいえ、とにかく自治体に国の言うことを聞かせようという姿勢は変わっていません。

人事院は2年前の報告で、地域手当の導入などによって公務員賃金を地域の民間賃金により適切に反映させる目的を達せられた、と述べていました。

ところがなんと、昨年の報告ではこう書くのです。「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」。そして今回、地方の大幅賃下げとなる

「総合的見直し」を勧告したのです。時の政権の意向が働いたことは間違いなく、公平公正な第三者機関としての人事院のあり方が問われます。

都市部と地方で生活に必要な費用に差はない

ところで私たちは、都市部は生活費が高く、地方では逆に安いから賃金差があってもやむを得ないという感覚を持っていないでしょうか？

事実は異なります。左図は都市部と地方での「最低生計費」を比較した調査です。都市部の名古屋市では月額223,539円、地方部の岩手県北上市で月額227,855円。都市部は「住居費」が高いのですが、地方部ではクルマ利用率高いせいにか「交通・通信費」が高いのです。「究極の自給自足生活」でもしていない限り、生活に必要な費用は都市部でも地方でも、結局変わらないのです。

この秋の臨時国会は「地方創生」が目玉だそうです。地方を活性化させるための特別の交付金を大規模に創設することが議論されています。国が基本方向となる「総合戦略」を決定し、自治体にもこれに沿った「戦略」をつくらせ、国が認めたら交付金を手厚く配分するという仕組みが考えられています。

国策に右往左往する自治体でいいのでしょうか

大都市と地方での大学進学率の差が広がっているという調査結果が明らかになりました(『朝日』10月15日)。県民所得の低い地方で、下宿代などの家計への負担から進学をあきらめる高校生が多いといわれています。経済の地域間格差が、子どもの教育を受ける機会の格

差を広げています。この秋の臨時国会は「地方創生」が目玉だそうです。地方を活性化させるための特別の交付金を大規模に創設することが議論されています。国が基本方向となる「総合戦略」を決定し、自治体にもこれに沿った「戦略」をつくらせ、国が認めたら交付金を手厚く配分するという仕組みが考えられています。

ますます進む国の地方自治への介入 「労使で合意」が賃金決定の大原則

昨年の「給与特例減額」交付税の一方的削減で

国による自治体への支配・介入が強まっています。昨

年の「給与特例減額」では、国が地方交付税の「給与分」を一方的に削減し、これに従わなければ住民サービスへの影響を回避できず、やむなく賃下げをしたのです。実質的に強制されたことになり。その理由を国は、「地域を活性化するため」、「防災減災事業をするため」、「そして消費税増税を前に「まずは公務員が先頭に立つ

差を広げています。

この秋の臨時国会は「地方創生」が目玉だそうです。地方を活性化させるための特別の交付金を大規模に創設することが議論されています。国が基本方向となる「総合戦略」を決定し、自治体にもこれに沿った「戦略」をつくらせ、国が認めたら交付金を手厚く配分するという仕組みが考えられています。

勝手な尺度で「行革」を迫る国に自治体の怒りが

今年度の地方交付税には「地域の元気創造事業費」といって、人件費や職員数の削減、すなわち「行革努力」に応じて地方交付税の額を調整する仕組みが取り入れられています。「これは地方の時代」、「地域の創意工夫を生かす時代」などと言われながら、自治

体の自主性をそこない、自由を狭める仕組みであることは間違いありません。これについて、自治労連埼玉県本部が県内のある比較的人口増加率の高い自治体と懇談した際、幹部職員がこう語っていました。「うちは増え続ける行政需要に対応するため、一定の職員数を維持してなんとかサービスをやってきた。ところが国から見ればそれが『努力が足りない』と評価され、本来受け取るべき地方交付税が減らされる。一面的な尺度を一方的に押し付けるやり方はおかしい」。当然の怒りだと思えます。

「人件費削減」ありきの「総合的見直し」

「総合的見直し」の狙いは、なんと言いにくくとも「地方の公務員人件費をとにかく削る」ことにあります。公務員賃金を指標に賃金を決める民間企業には、賃下げの圧力となって、従業員の賃金が下がります。それが回りまわって、「民間はこんなに安い」ということで公務員賃金を再び引き下げる要因となっていく、いつまでも悪循環が続くことになるのです。そこが財界の狙いであることは明らかです。

今年度の地方交付税には「地域の元気創造事業費」といって、人件費や職員数の削減、すなわち「行革努力」に応じて地方交付税の額を調整する仕組みが取り入れられています。「これは地方の時代」、「地域の創意工夫を生かす時代」などと言われながら、自治体の自主性をそこない、自由を狭める仕組みであることは間違いありません。これについて、自治労連埼玉県本部が県内のある比較的人口増加率の高い自治体と懇談した際、幹部職員がこう語っていました。「うちは増え続ける行政需要に対応するため、一定の職員数を維持してなんとかサービスをやってきた。ところが国から見ればそれが『努力が足りない』と評価され、本来受け取るべき地方交付税が減らされる。一面的な尺度を一方的に押し付けるやり方はおかしい」。当然の怒りだと思えます。

これほどの賃下げを、黙って受け入れるのが「普通」なのでしょうか？自治体労働者の働きぶりでも悪くなったから仕方ないのでしょうか？

自治体業務の困難化・高度化を評価した賃上げを

「自治体賃下げ 民間賃下げ 消費後退 企業の経営悪化(=自治体の財政難)」という悪循環を断ち、地域経済を好転させるならば、自治体労働者の抜本的な賃上げは社会的にも意味のあることなのです。

労働組合以外に、賃上げを要求できる組織はありません。組合の力を強くして、

「住民の命と健康を守る真の地域保健活動とは何かを考える～阿智村での保健活動」

自治労連埼玉県本部 秋の重点要求(抜粋)

1. 「給与と制度の総合的見直し」に基づく改悪は実施しないこと。
2. 給料表及び一時金を引き上げ、年内に差額支給を行うこと。
3. 「国基準を超える地域手当」や「住居手当」など、総務省などが地方自治に介入し実施を迫る改悪及び独自の改悪は一切行わないこと。
4. 職務経験の蓄積による知識・技術の向上を公平に評価し、客観的基準に基づく昇任・昇格制度を確立すること。

ますますエスカレートする国の横暴を許さず、自治体

公衆衛生部会学習会のお知らせ

公衆衛生職場に働くみなさんへ

「住民の命と健康を守る真の地域保健活動とは何かを考える～阿智村での保健活動」

日時：11月22日(土) 10時～12時30分
 会場：埼玉自治労連会館3階(さいたま市浦和区岸町7-12-8) 浦和駅西口徒歩10分
 講師：山本昌江氏(長野県阿智村保健師)
 (山本昌江さん紹介=前所沢市の保健師として、「健康日本21所沢計画」などの策定、推進担当として活躍され、2013年4月から長野県阿智村へ転職。村の保健師として奮闘されています)
 主催：自治労連埼玉県本部公衆衛生部会
 申込み・問合せ(電話 048-866-0661、FAX 048-866-1186)