

= 07年人事院勧告にあたって =

参議院選挙での厳しい批判にもかかわらず、「構造改革」路線を継承する勧告に反対し、貧困と格差の是正・働くルール確立にむけたたたかいを強めよう！

2007年8月8日

京都市自治体労働組合総連合

1. 人事院は本日(8日)国会と内閣に対して、一般国家公務員の給与改定等に関する勧告・報告を行った。

人事院は、民間調査による月例給の官民較差は僅少(0.35%、1,352円)であったこと、また、民間における初任給の改善で公務との格差が拡大していることから、配分は全体でなく初任給を中心に行うとし、Ⅱ種、Ⅲ種の初任給を1.2%改善(高卒1-5 1,700円、大卒1-25 2,000円)し、同時にⅠ種初任給を1.1%、2,000円改善し、1級平均1.1%、2級平均0.6%の改善を行った。

一時金については、今年の民調結果(4.51月)から、0.05月(平成19年度は12月、平成20年以降は6月、12月それぞれ0.025月増)の増額勧告を行った。また、扶養手当について、子等についての支給額を500円引き上げる(子等6,500円、配偶者がいない場合・扶養親族でない配偶者がある場合を除く)勧告を行った。

また、生活関連手当縮小・廃止の方向の一環として、自宅にかかる手当の廃止を含めた見直し着手を表明した。

さらに、05年の給与構造見直し関係で、本府省の課長補佐級から課長級までの水準で専門スタッフ職俸給表を新設、地域手当の暫定支給率について勧告・報告を行った。

重点要求であった勤務時間については、昨年の民調結果(7時間44分)から、報告で「見直し」に触れたが、1年間準備を要するとして、勧告は来年に先送りした。

そして、人事院勧告・報告ではじめて、非常勤職員の待遇改善について、「実態の把握に努めるとともに、実態に見合った適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討をすすめる」とした。

2. 07年人事院勧告の特徴と問題点

07年人勧の第1の問題は、「比較規模100人以上」の場合の較差を明らかにしていないように、昨年強引に強行した比較企業規模の見直しを無条件に踏襲していることである。今日、大企業が空前の利益を上げながら賃金抑制を続け、中小や地方との格差を拡大し、それに対して、みずほ総合研究所のレポート(個人消費低迷の要因を探る 07年6月12日)の「地方公務員の給与減額が消費低迷と格差拡大の要因の一つ」との指摘や、また、参議院選挙での「格差拡大」への批判が広がっているにもかかわらず、引き続き総人件費抑制・水準抑制、格差の拡大・固定の路線を続ける不当な勧告である。

第2に、今年度の官民格差1,352円のうち4.1%相当の560円を東京を中心とする一部地域に限定して4月遡及実施したことは、毎年度の官民較差でなく、4.8%引き下げの原資をまかなうとした05年勧告から逸脱し、本給の給与水準を低く抑えるものである。同時に、対象職員は、圧倒的に東京であり、本府省職員を優遇するものである。

第3に、スタッフ職俸給表の新設は、公務員制度「改革」の一環であるとともに、その俸給表構造は重大な問題をもっている。勧告にあるように、俸給表の構造は3級制であるが、級の重なりはなく1職1級となっており、職務による格付けの一層の厳密化を狙うものであり、成果主義評価制度とも関係し、職務・評価による分断をすすめるものである。

第4に、07人勧前のたたかいの重要な要求の一つとして、初任給の改善を掲げてきたが、「僅少の較差の配分については、初任給を中心に」という労働組合側の主張は取り入れ、1.2%の改善を行わせたことは一定の評価が出来る。しかし、改善を行ったとしてもⅢ種高卒では、140,100円、Ⅱ種大卒では、172,200円であり、民間での実態(高卒男 157,600円、大卒男 199,800円 H18年賃金構造基本統計調査 全産業)と比して、遙かに低い水準であり、とりわけ高卒初任給は、時間給1,000円に遙かに及ばず、不当な低賃金の改善には、ほど遠い極めて不十分なものと言わざるえない。

第5に、一時金の最小限の改善は、今日の一時金の動向からは当然のことであるが、その配分をまたもや勤勉手当に行ったことは、成果主義賃金体系をより強化するものである。一時金の期末手当と勤勉手当の比率は、95年の期末(4月)、勤勉(1.2月)の比率77%:23%から、06年では67%:33%となり、今回さらに勤勉手当に配分し1/3以上が勤勉手当となっている。また、05年の勧告で0.03月分を評価配分にまわしたのに引き続き、今回も引き上げ分の一部を用いて評価配分を強化しようとしている。一律配分の削減と、成果主義配分を許さないたたかいを強化しなければならない。

第6に、具体的に踏み込んだものではないが、はじめて非常勤職員の処遇改善に関して言及させたことは、運動の第一歩の成果として評価できる。自治体での非常勤職員等の賃金が民間よりも大きく落ち込んでいる要因の一つに、国の非常勤職員の状況がある。今日のワーキング・プアの重要な要因に、大企業などの脱法・違法行為があるとともに、国や自治体などの公共機関の働き方に対するモラルハザードがある。

これらを是正させるたたかいを、国・地方・企業に向け一体となって強化する必要がある。

第7に、当初「触れない」としていた勤務時間問題について、法改正の勧告は来年に先送りとなったものの、短縮に向け具体的検討にはいるとしたことは、昨年の民調結果や、厚労省就労条件総合調査(H18年 全産業計7時間41分)からは当然のことである。

昨年の休息時間廃止問題で、京都市自治体労働連は、民間実態から「労働時間短縮抜きの休息時間廃止は認めれない」としてたたかい、多くの単組で継続となった。このことの正しさと同時に、拙速に休息時間を廃止し、労働時間を延長した自治体では、短期間の間に、開庁時間が変更なることとなり、当局の主体性の欠如と判断能力のなさを証明することとなった。

3. 「貧困・格差」を許さないたたかい、働きがいのある職場・賃金・労働条件めざし、秋期年末闘争をたたかおう

参議院選挙の結果は、6年間の構造改革の結末としての「貧困と較差」の拡大、安心 安全の崩壊、企業のモラルハザードの横行などに対する国民の批判が根底にある。さらに、構造改革の転換への運動とも結合し、最低賃金の改善公契約運動の前進、均等待遇の実現、職場の働くルールの確立などの基本的要求と、成果主義評価制度導入反対給与構造での矛盾の解決などの具体的要求を掲げ、組合の拡大強化と結・合したたたかいをすすめよう。