

**本棒3年連続、一時金6年連続マイナスを阻止するも「改善なし」、
来年度に向け大幅な給与制度の改悪を報告！**

**最賃改善・公契約運動、地方財政確立運動と結
合し、府・市人事委員会闘争など04確定を進
めよう！**

2004年8月6日

京都自治体労働組合総連合

1. 人事院は本日(6日)、国会と内閣にたいして国家公務員の給与改定に関する「勧告・報告」を行いました

勧告内容は、寒冷地手当「改悪」後の官民較差は、39円(0.01%)民間が上回る事となるが、較差が僅少であることから据え置く。一時金については、昨年冬、今夏の支給率は4.39月であり、公務(4.40月)とほぼ均衡することから据え置く。寒冷地手当については、支給地を北海道(1級~3級)とし、北海道と同程度の寒冷度(気温0以下かつ積雪16cm以上、積雪80cm以上)を4級地として支給対象とする。

また、官署指定をおこない、当該官署に勤務する職員で支給地等に居住する職員も支給対象とする。支給額・方法については、約40%削減し、一括支給から月額支給(11月から翌3月)に変更する。指定解除・減額地域は所定の経過措置をおこなう。国立大学の独立法人化にともなう給料表・手当の改廃を行う。というものです。

2. 大企業の賃金政策に追従する人事院

勧告で、俸給を「改善」せず「据え置き」としましたが、このことは、新聞報道にもあったように「下げ止まり」にしかすぎません。さらに、報告で根本的な賃金体系の改悪の方向・検討項目を示したことは、労働基本権剥奪の「代償機関」として公務員労働者の勤務条件の「改善」を使命とする人事院の役割を放棄し、大企業の賃金政策に追従するものと言わざる得ません。

国民生活の改善と企業の利潤の回復の乖離が顕著になってきているなかで、「回復」を一人大企業だけに終わらせないためには、依然として低迷を続ける労働者・勤労者の所得を回復してこそ、持続的発展の道が開かれるものです。人事院自ら認めるように、750万の労働者・国民に影響を与える勧告の社会的使命を発揮することこそが求められています。

同時に、昨年とほぼ同様のベア率のなかで、マイナス改定を阻止したことは、一昨年のマイナス勧告以降の公務労組連や各単組のたたかいや、今年の人勤前のたたかいの大きな成果であることを確信することが大切です。また、寒冷地手当では改悪を強行されたとはいえ、数次にわたる当初案からの変更、2年余の据え置きなどの大幅な経過措置をとらせたことも、たたかいの成果です。

しかし、寒冷地手当改悪の手法にみられたように、総原資としての枠内であるにもかかわらず個別の民間準拠で改廃し、一方、官民較差比較では算入するという方法は、「民間準拠」のあり方すら変える問題といえます。また、一時金も「据え置き」となりましたが、構造改革のなかで二極分化が進行していることは事実ですが、例えば日本経団連の一時金調査では、03冬は3.31%、04夏は2.86%の共にプラスであるように、どの調査数字でもプラスに転じています。

昨年、大きく民間の一時金下がったとして大幅なマイナスとなりましたが、この時の日本経団連の調査では、2.09%でした。民調結果の詳細数字はまだ分かりませんが、この数字から類推すれば据え置きという数字は出てきません。

3. 賃金体系の根こそぎ改悪めざす「給与構造の基本的見直し」

一方、勧告以上に重要な事項が報告されています。それは、給与制度全体の根本的「改悪」につながるものと言えます。具体的には、地域較差の導入、査定昇給などの成果主義賃金体系への根本的転換を狙うものとなっています。

地域較差の導入では、昨年の「研究会」報告などでふれられていた賃金構造基本統計調査の指数でなく、ラスパイレス指数がより適格としていますが、一律俸給制を維持し全体を切り下げ地域手当などで較差を付ける方法、同時に、地域毎に俸給表を「民間水準」に合致するよう制定する方法などを検討し、いずれにしても現行の調整手当を大きく上回る20%もの較差を付けることを意図したものとなっています。

さらに、検討事項・方向性として、普通・特別昇給を廃止し、査定昇給の導入、昇給額での成績の反映、給与構造のフラット化（高位号俸の引き下げ、前半号俸の引き上げ）、勤勉手当では標準者の支給率の引き下げでプラス査定者の上積額の確保、本府省手当の新設など、現行給与制度を根本的に変えるものとなっています。地域給問題では、昨年の研究会報告でも、「全国展開する同一企業での地域格差は、ほとんどない」としているように、地域格差は、つまるところ日本の賃金格差の最も大きな要因の一つである、企業規模較差の地域別現れと言えます。

東京は、20%近くのプラス較差とし、さらに本府省勤務手当の新設検討など、構造改革における徹底したグローバル企業優遇と同様、三位一体での「地方切り捨て」と一体となった攻撃と言えます。

この報告で述べている「見直し」は、今日の公務員給与制度を根本的に変えることとなります。

人事院は、グローバル化のなかで民間企業は、「成果・実績を重視して、従業員の満足度を高め、日本経済は低迷を脱しつつある」として、無条件に成果主義を持ち上げています。

しかし、7月に厚労省が発表した「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」では、7割の企業が「成果を上げる雰囲気が強まった」としていますが、労働者は4割にすぎず、「ゆとりを持って仕事が出来る」では、労働者の3割、企業自身でも4割が弱まったとしており、人事院が言うような諸手をあげて評価出来るものではないことは明らかです。

富士通は、率先して成果主義を導入しましたが、見直しを余儀なくされ、それでも業績は上がっていません。まさに、虚妄の成果主義を客観的に見直す賢明さを人事院は、今こそ持つべきです。

4. 最賃改善・公契約運動、地方財政確立運動と結合し、府・市人事委員会の追従を許さず、05勧告での具体化を許さないたたかいを強めよう

04勧告・報告は、あらためて資本の賃金総体への攻撃と対決する運動の構築の重要性を示しました。

組織率が20%を切るなかで、組織された労働組合が、社会的に賃金をたたかうことが、ますます重要になってきています。改めて、人勤や最賃、公契約の三位一体の運動の具体化をすすめるとともに、今年の確定闘争では顕著になる危険性がある自治体財政問題と結合して、運動を進めることが求められています。

同時に、来年の勧告での「地域給・成果主義賃金」の具体化を許さないたたかいへと、連続性を持って04確定闘争をたたかう、全国闘争に積極的に参加する、安易な導入を許さない自治体内の力関係を変える組織を強化するたたかいなどを、一体のものとして進めなければなりません。

京都自治労連に参加されるすべての単組の皆さん。大いに論議し、職場の要求に根ざし、全国の仲間と連帯し、共同を広げて、この秋大いに運動をすすめていきましょう。