

月例給・一時金とも「厳しい」

7月27日、公務員連絡会第2次中央行動

公務員連絡会は27日、2010人勸期第2次中央行動を実施し、中央決起集会、人事院交渉及び交渉支援行動に取り組みました。

午後1時30分から日比谷野音で開かれた集会には、全国各地から4,000名の仲間が結集し、2010人勸を取り巻く情勢を確認するとともに、要求実現を求めて最後まで闘い抜く決意を固めました。



仲間は、うだるような暑さに負けず、闘う決意を新たにしました。

■50歳台後半層給与抑制方針に係る民間実態について説明資料なし。誠意のない対応に交渉団の怒り。

尾西給与局長は「マイナス較差の場合は、50歳台後半層職員の俸給に一定率を乗じて減額する措置を考えている。」と固い姿勢を崩しませんでした。

その上、公務員連絡会側が求める「抑制措置に関する民間実態に関する説明資料」は提示せず、納得できる説明はされませんでした。

書記長クラスの交渉団は「同じ官職・職務で年齢で給与を下げることは人事院が重視してきた『職務給原則』に反する年齢差別である。能力実績主義とも相容れない。」と厳しく批判しましたが、「蛙の面に・・・」

・・・といった対応が繰り返され、わたし（加藤）自身怒りを覚えました。

公務員連絡会は、人事院に対して、説明資料の提示を含め再度局長交渉を設定するように申し入れ、集会参加者に交渉報告をするとともに、8月4日に第3次中央行動を配置し、要求実現に向けて最後まで闘い抜くことを確認しました。ともに頑張りましょう！

【第3次中央行動概要】

日時 2010年8月4日(水) 13:30~15:45

場所 東京・社会文化会館

内容 集会、人事院給与局長交渉、交渉支援行動

■総人件費削減を求める政治圧力も無視できない

集会では、棚村公務員連絡会議長から、人勸期闘争の決意に加え、「秋の確定闘争では、労働基本権制約の代償措置である人勸を超えた一方的な公務員給与削減を警戒しなければならぬ。」と総人件費削減を求める政治圧力に対する警戒感が強調され、来賓として出席した古賀連合会長からも「労働基本権の代償措置である人勸を無視して給与を引き下げるといふ議論に対しては、連合の仲間として毅然とした態度で臨んでいかなければならぬ。」「政治がまずすべきことは労働基本権の回復だ。」と連帯のあいさつがありました。

国交職組は、公務員連絡会に結集し、人勸期闘争を闘い抜くとともに、最終的に確定するまで、予断・油断のない取り組みを進めていきます。

人事院給与局長との交渉経過

1. 勧告日について

例年と同様の日程を念頭に置いて調整を始めたところである。(昨年は8月11日)

2. 官民較差について

本年の国公実態においては、高齢層での退職者の減少、比較的若年層が多かった社会保険庁の廃止等の影響によって、行(一)職員の平均年齢は昨年と同程度の伸びを示しており、それらの事情も背景に、平均給与額も昨年と同程度上昇している。

官民較差については、現在集計中であり、現段階では何とも言えないが、本年の民間企業における春季賃金改定状況についてみると、各種調査の集計結果では、いずれも昨年と同程度の状況にあり、他方で公務員給与が上昇している中でマイナスとなる可能性は高いものと思われる。

また、一時金についても、現在集計中であるが、民間の昨年冬のボーナスは各種調査で幅はあるものの、いずれもマイナス10%以上と大きく落ち込んでいる。他方、今年の夏は、連合調査では昨年に比べやや落ち込みが見られるほか、他の調査でも昨年並かわずかな上昇という程度であり、昨年同様、極めて厳しい状況であると認識している。

3. 諸手当について

月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日等を含めることについては、前向きに検討して参りたい。

他方、月45時間を超え60時間を超えない超過勤務を行った場合の割増賃金率については、引き続き民間の状況を注視して参りたい。

4. 50歳台後半層の給与について

50歳台後半層においては、依然として公務の給与水準が民間を大きく上回り、更にその差が拡大する傾向が見られることから、早急に是正に着手する必要があると認識している。

直ちにすべてを解消するという事は困難であるが、「マイナス較差がでた場合は是正に着手し、50歳台後半層の給与に一定率を乗じて引き下げる措置をしたい」と皆さんに提案したところである。

提案後、皆さんから意見が出され議論し

てきたところであるが、今年の官民較差が厳しい状況になることが想定される中で、50歳台後半層への対応を、これまで申し上げてきたところに沿って実施せざるを得ないと考えている。

5. 給与構造改革について

平成18年度から実施してきている給与構造改革については、本年度で当初予定していた施策がすべて実施される。

①地域別の給与較差は、引き続き縮小傾向。今後も注視していきたい。なお、昨年と同様、本年も地域区分ごとの較差の状況を公表することとしたい。

②勤務実績の給与への反映は、新たな人事評価制度がスタートしたところであり、今後本格活用が進んでいく中で、その活用状況などを引き続きフォローアップしていきたい。

③給与構造改革は、俸給引下げについて経過措置を設けて段階的に行うとともに、当該改革に必要な原資を職員の昇給抑制により確保してきたところである。来年4月までの経過措置解消により生じる原資については、民間より給与が下回っているながら昇給が抑制されていた若手・中堅層に対し措置することを検討したい。

6. 新たな高齢期雇用施策について

来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であると考えている。

その場合、民間企業における継続雇用の実情、総給与抑制の観点に鑑みれば、公務における60歳台前半の給与水準については、60歳台前半の民間企業従業員の所得水準を踏まえつつ、職務と責任も考慮して設定する必要があると考えている。また、役職定年制の導入など組織活力の確保のための人材活用方策等に取り組む必要がある。

また、短時間勤務の活用などによって、単に65歳まで一律的に雇用が延長されるのではなく、多様な働き方を選択できるようにすることが適当であると考えている。



こうした基本的な考え方の下、

- ・ 60歳以後の働き方について職員の意向を聴取する仕組み
- ・ 役職定年制を導入する場合の対象範囲や役職定年年齢
- ・ 定年前の短時間勤務制
- ・ 民間企業における給与等の実情を踏まえた60歳台前半の給与
- ・ 加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員の取扱い

等についての検討が必要と考えている。

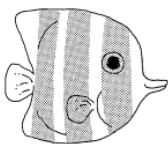


本年の勧告時において制度見直しの骨格を提示した上で、その骨格に基づき、引き続き、職員団体の皆さんをはじめ関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしたい。

今後、定年延長に伴う給与制度の見直しも念頭に置きつつ、50歳台後半層を中心とする50歳台の給与の在り方について引き続き検討する。

■回答に対し公務員連絡会側は、次の通り局長の見解を質し、要求実現を迫った。

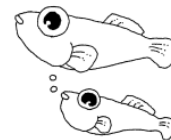
- (1) 今の回答は、月例給与も一時金もマイナスという見解だ。われわれはギリギリの要求として水準維持を求めているので、組合員に伝えられるよう、最後まで努力していただきたい。
- (2) 超勤の割増率について、日曜日を月60時間超の積算基礎に含めることについてはぜひ実現してもらいたい。
- (3) 給与構造改革後の取組みは、われわれと十分交渉・協議を行っていただきたい。
- (4) いわゆる「制度改正原資」の使い道については、われわれと十分交渉・協議を行い、合意の上で実施してもらいたい。また、地域別の給与較差の公表については、慎重に取り扱っていただきたい。
- (5) 定年延長については、本年勧告時の制度骨格の提示、およびその後の年内の意見の申出のいずれについても、われわれと丁寧に議論をしていただきたい。



■尾西局長は、次の通り答えた。

- (1) 一時金は冬が大きく下がっているし、月例給も今年民間が上がらない中で、国

- 公実態が上がり、高齢層の職員が増えていることから、マイナスになるのでは。
- (2) 45時間超、60時間までの超勤手当割増しの民間の状況は、まだ普及していないということである。
 - (3) 給与構造改革後の取組み、制度改正原資については、公務員連絡会と十分話し合っていく。
 - (4) 定年延長についても、引き続き皆さん の意見を伺っていく。



■50歳台後半層の給与引下げについて、公務員連絡会側の追及

- (1) われわれは、職務給の原則との関係と民間のデータについて納得できる説明を再三にわたって求めてきたが、きょうも具体的で納得できる回答がない。これでは到底認めるわけにはいかないし、説明できないのであれば提案を撤回する以外にない。
- (2) これまでの人事院の説明は、職務給には幅があるから問題にならないということだが、議論のすり替えだ。同じポストで同じ仕事をしていながら、ある日、一定の年齢に達したからといって給与を下げるということについて納得できる説明をわれわれは求めている。21日に審議官が「大企業の給与が下がっているのは、出向や役職定年だけではなく、年齢のみを理由とする場合などもあると思われる」と答えているが無責任だ。本年の民調で下げている場合の理由を調査しているのだから、そのデータを示した上で議論すべきだ。

これらの追及に対し、尾西局長は次の通りこれまでの見解を繰り返すに止まり、交渉は平行線をたどった。

そのため、最後に吉澤事務局長が「50歳台後半層の給与引下げについて納得できる説明を行わないまま、その実施を一方的に回答しているだけだ。これでは到底認めるわけにはいかない。また、勧告を直前に控えた今日の段階でも、官民較差、一時金について具体的に答えておらず著しく不満だ。再度給与局長交渉を行い、具体的な見解を示してもらいたい」と強く不満の意を表明し、8月4日に再度給与局長交渉を行い勧告内容を具体的に回答するよう迫り、給与局長もこれに同意したことから、本日の交渉を締めくくった。

