

# 12人事院勧告(8/8)

# 55歳を超える職員の昇給停止

## 2012 人事院勧告のポイント

月例給・一時金ともに改定なし

減額前の較差 ( 0.07% ) に基づく月例給の改定なし

月例給の較差 ( 行政職俸給表(一) )

民間給与	国家公務員給与	較 差
401,516 円	減額前：401,789 円	273 円( 0.07%)
	減額後：372,906 円	28,610 円 (7.67%)

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期末・勤勉手当の支給月数は民間と均衡しており(公務3.95月、民間3.94月)、改定なし

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

55歳を超える職員は、標準の勤務成績では昇給停止

昇給号俸数 一般職員の例 ( 55歳超職員は、現行 **見直し後** )

昇給区分	A	B	C	D	E
下記以外	8以上	6	4	2	0
55歳超職員	4以上 <b>2</b> 以上	3 <b>1</b>	2 <b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

勤務成績 ...

A:極めて良好 B:特に良好 C:良好(標準) D:やや良好でない E:良好でない

高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減

また、55歳を超える職員は標準の成績では昇給を停止することを勧告しました。一昨年の55歳超職員の1.5%一律削減、昨年度の40歳超職員の給料引き下げに続き高年齢層を狙い打ちにした賃金引き下げです。もちろん、55歳昇給停止は公務労働者の生涯賃金の大幅抑制が真の狙いです。生涯賃金の抑制は、高齢者層よりもむしろ青年層により深刻な影響を与えることとなります。

人事院は8月8日、国会及び内閣に対し、国家公務員一般職の給与について勧告を出しました。給与特例法により賃金が大幅削減されているにもかかわらず、削減前の架空の賃金と民間を比較し、賃上げ勧告を見送りました。減額前の俸給表上の架空の給与を民間と比較。政府は今年2月、東日本大震災からの復興財源確保等を理由に、国家公務員給与を2年間にわたり月例給で4.77%の減額を強行しました。この結果、民間に比べ月例給で平均28.61%も下回っています。人事院勧告抜きに実施され

た今回の大幅な賃金引き下げは憲法に違反しており、人事院からも遺憾の意が表明されていました。ところが、今回の人事院勧告では、実際に支払われていない俸給表額と民間賃金を比較し、民間より27.3%上回っているが較差は小さいので給与及び一時金の改定を見送るとの勧告を行いました。もし民間との較差が大きければさらなる賃金引き下げを勧告するとの姿勢を示し

た人事院は、もはや労働基本権制約の代償機関の役割を完全に放棄したと言えます。今回の国家公務員給与の大幅引き下げを口実に、私たち地方公務員労働者のさなる賃金引き下げの動きも懸念されます。今回の国家公務員賃金引き下げと地方公務員賃金を連動させないことが今秋の確定闘争の重要課題といえます。

## 2012年人事院勧告について(談話)

2012年8月9日  
兵庫県高等学校教職員組合  
書記長 中村邦男

1. 人事院は8月8日、一般職国家公務員の給与等の勧告と報告をおこないました。賃金および一時金に関しては、民間との較差がいずれも僅少であったとして改定を見送りました。ただし、50歳台後半層の高年齢層職員の給与については、給与法を「改正」し、標準以下の勤務成績では昇給しないことなどを内容とする昇給・昇格制度の「見直し」・抑制措置を行うべきと報告に盛り込みました。その結果、55歳を超える職員については、人事評価で「特に優秀」「優秀」以外の評価の者は昇給しないこととなります。その理由として、人事院は、昨年の現給保障額の廃止、一昨年の1.5%一律削減によっても「官民の給与差は相当程度残ることが想定される」としていますが、これは、2005年の勧告で廃止した高年齢層の昇給停止への実質上の回帰です。高年齢層に焦点をあてた度重なる賃下げは、青年層を含むすべての公務労働者の生涯賃金の抑制を意味しており、断じて認めるわけにはいきません。

2. 今年は、民自公3党の議員立法による賃上げ法が強行され、平均で7.8%もの賃金削減が行われているもでの勧告となりました。人事院は、減額後の官民較差について28,610円(7.67%)としたものの、勧告にあたっては、減額前の俸給表の額と比較し、その官民較差が「僅差」としてしました。これは、憲法を幾重にも踏みにじて強行された国家公務員に対する賃下げ法を是認したものです。人事院が、昨年の勧告時に、「国家公務員の給与減額支給措置を盛り込んだ法案が、本院の給与勧告を踏まえることなく、国会に提出されたことは遺憾と言わざるを得ない」とする考え方を表明していることにも反し、労働基本権制約の代償機関であることを自認してきた人事院の立場を放棄したものにほかなりません。

3. 人事院は、昨年の勧告時に、高年齢雇用にかかわって、定年を65歳まで段階的に引き上げることを内容とする「意見の申出」を行いました。しか

し今年の「報告」では、「新たな再任用が円滑に行えるよう、各府省において、...適切に対応することとしたい」と述べるにとどまり、定年延長を求めた自らの「意見の申出」からは大きく後退した姿勢を示しました。

4. 人事院は、国家公務員制度改革について、「国会が国家公務員の給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはなれない」「合意に至った労働組合の加入者が職員の過半数に満たない場合にどのように調整するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提となる」などとし、憲法が保障する基本的人権としての労働基本権が、公務労働者に対して制約されていることが、あたかも合理的根拠をもつかのよりのべています。これは、公務労働者の労働基本権よりも、その制約の代償措置を上位に位置づける、主客転倒の論理です。しかも、議員立法によって強行された国家公務員への賃下げ法を、今年の勧告にあたって是認した人事院が、労働基本権について言及する資格などありません。

5. 今年の確定闘争では、給与改善を含め国家公務員の賃下げ法の地方への波及や退職手当の引き下げに反対するたたかいが重要な課題となります。給与構造改革の完成とのかかわりで教職員評価を賃金などの処遇とリンクさせる動きも警戒しなければなりません。高教組は全教・日高教とともに、子どもたちの教育を守るためにも、生活の不安なしに教育に専念できる教職員の待遇改善をもとめ、義務教育費国庫負担金や地方交付税の拡充をふくめ、文科省と県教育委員会に引き続き改善を求めていくものです。

6. 高教組は全教・日高教とともに、あらためて政府に対し、生計費にもとづく賃金改善をおこなうことで、公務員労働者はもちろんのこと、すべての労働者の賃金底上げに積極的な役割を果たすことを強く要求し、その実現のために民間労働組合や民主団体との共同のたたかいをさらにすすめていくものです。同時に、憲法と教育、国民のいのちと暮らしを守るたたかいと結合し、成績主義賃金の本格導入阻止、超勤縮減の実効ある措置などをめざし、今秋の確定闘争を全力でたたかう決意を表明します。



発行所  
神戸市中央区北長狭通5-2-10  
兵庫県高等学校教職員組合  
TEL 神戸(341)6745-6747  
E-mail  
honbu@hyogo-kokyoso.com  
http://www.hyogo-kokyoso.com  
発行人 兵庫県高等学校教職員組合中央執行委員長 雨松 康之  
編集人 松岡 敦之  
定価 1部 20円  
半年分 120円  
組合員の購読料は組合費含め徴収

# 国家公務員退職手当402.6万円削減

## 閣議決定強行(8/8)

政府は8月7日、官民較差の解消等を図るためとして、国家公務員の退職手当を平均402.6万円引き下げる法案を国会に提出するとの閣議決定を強行しました。独立行政法人や地方公務員に対しても同様な措置を要請することも決定しました。

### 退職手当の額

退職日の俸給月額 × 支給率 + 調整額(責任に応じた加算額)

支給率は、勤続年数及び退職理由により定まります。例えば、勤続35年以上での定年退職では、現行は、本則で定められる支給率は57月分ですが、附則で104/100 (=調整率) を乗じることとしているので、支給率は59.28月となります。

### 定年前早期退職者の特例

現行は、勤続25年以上、50歳以上で、退職日の俸給月額を、定年前1年につき俸給月額の2%を加えた額とします。

### 閣議決定の主な内容

1. 調整率の段階的引き下げ：退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用する。

現行	104 / 100
2013. 1/ 1 ~ 2013.9/30	98 / 100
2013.10/ 1 ~ 2014.6/30	92 / 100
2014. 7/ 1 ~	87 / 100

過去の引き下げ時の段階的措置に比べ、1回あたり引下げ幅を2倍程度とし、かつ、引下げ間隔を1年から9か月に短縮する。

2. 早期退職募集制度導入・現行の早期退職特例措置の内容を拡充：拡充後の内容...定年前15年以内に退職する勤続20年以上の者を対象として、定年前1年につき最大3%の割増とする。

3. 地方公務員の退職手当について：国家公務員の退職手当の見直しの動向に応じて、各地方公共団体において制度の趣旨を踏まえ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請する。

政府は、人事院から示された退職給付に係る官民比較調査の結果を唯一の理由として、国家公務員の退職手当402.6万円削減を決定しました。今回の引き下げは、退職手当法で設けられている「調整率」を、現行の104/100から段階的に87/100まで引き下げます。全ての退職者に適用。今回の改悪は、定年退職者だけでなく、00まで引き下げます。退職者の適用。退職手当の削減は、正規の公務労働者に留まらず非正規の公務労働者も対象となつていきます。公務分野でのワーキングプアの存在が大きな問題となつていくなると、このような乱暴な引き下げは絶対に認められません。

生活設計を破壊し、全ての職員の働く意欲を奪う。退職手当は「賃金の後払い」であり政府と労働組合の交渉事項であることは明白です。ところが政府は、「長期勤続報償」と強弁してまともな交渉に応じてまともな根拠について、402.6万円の根拠について、もまともな説明ができませんでした。400万円を超える退職手当の削減は、争の最重要課題となつていきます。

高年齢層だけでなく、全活設計を破壊し、働く意欲を奪うもので、地方公務員への波及を狙う。政府は、「独立行政法人や地方公務員に対して同様な措置を要請する」ことを決定しています。400万円を超える退職手当の削減は、国家公務員だけの問題ではありません。私たちの今秋の確定闘争の最重要課題となつていきます。

### 人事院給与勧告の骨子より

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應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

### 国家公務員制度改革等に関する報告の骨子より

高齢期における職員の雇用問題

年金の支給開始年齢の段階的引上げに伴い、雇用と年金の接続が官民共通の課題。本格的な少子高齢社会を迎える中で、高齢者の知識と経験を活用するための就労環境の整備を図ることが国の課題

新たな再任用に関する課題と取組

- ・新たな再任用制度の下、...大幅な増加が見込まれる再任用希望者に見合うポストをどう確保していくかが課題

- ・新たな再任用を円滑に行うため、...人事管理全体の見直し、...早期退職の支援、定員上の取扱いの検討等について、各府省及び政府全体で取組を加速すべき
- ・再任用職員の職務や働き方を踏まえ、必要な給与上の措置について検討し適切に対応
- ・本院が意見の申し出で提示した定年の引き上げを含め、雇用と年金の接続のあり方について再検討がなされる必要

### 国家公務員制度改革についての基本認識

協約締結権付与に関する論点

- ・公務員は民間企業の労働者のように利潤の分配を求める立場になく、倒産の懸念がない公務の労使交渉においては、市場の抑制力という給与決定上の制約が存在しないため、民間の労使交渉のような自主的な決着を期することは難しい
- ・国会が給与を最終決定する下では、使用者である大臣等も給与決定について最終決定権を持つ交渉当事者とはならず、市場の抑制力という制約が存在しないことから、自主的な決着に至らず仲裁への移行が常態化する懸念がある
- ・職員団体に加入している者の割合が全体で約4割と半数以下となっている現状を踏まえれば、労働組合の交渉当事者としての代表性をいかにして確保するかが新たな労使関係制度を措置する上で、議論を尽くしておくべき重要な前提