

兵高教組  
**調査情報**  
 2010年8月11日  
**5号**

兵庫県高等学校教職員組合調査部  
 TEL : 078-341-6745  
 FAX : 078-351-3185  
 URL : http://www.hyogo-kokyoso.com  
 mail : honb@hyogo-kokyoso.com

# 人事院 政府の公務員賃金抑制方針に追随 平均9.4万円の賃下げを勧告 ～行(一)6級以上、56歳以上を重点的に削減～

人事院は、8月10日、国会と内閣に対して勧告および報告を行いました。2年連続の賃下げと、50代後半を狙い撃ちにした賃金抑制は、政府の公務員賃金抑制のお先棒を担ぐものであり、断じて許せない内容となっています。

## 【賃金に関して】

### ○勧告のポイント

- 月例給、一時金ともに引き下げ
- 平均年間賃金 △9.4万円 (△1.5%)
- 50代後半の層を重点的に引き下げ
- ①△0.19% (△757円) 公務員賃金が民間を上回るマイナス格差を解消するため
- 行政職(一)6級以上において、56歳以上の賃金を1.5%引き下げ
- 40代以降の俸給表(行一)を0.1%引下げ
- ②一時金について、民間の支給割合は3.97月であるので、0.2月引き下げ年間3.95月とする。

	6月期	12月期 (現行)
10年度 期末手当	1.25	1.35 (1.50)
勤勉手当	0.70	0.65 (0.70)
11年度 期末手当	1.225	1.375
勤勉手当	0.675	0.675

## 「給与構造改革」経過措置が本年度で終了

地域間給与格差、成績主義賃金は今後も必要な見直しを行うとしており、これが地方における賃下げ圧力となるほか、この機に評価の賃金リンクを強要する恐れがあります。

## 【定年延長に関して】

### ○勧告のポイント

- 年金支給開始年齢の引き上げに合わせて、定年を65歳まで延長することが適当
- 60歳前と同じ仕事を行っている場合も、給与水準を相当程度引き下げる制度設計
- ①定年延長と60代の多様な働き方
- 13年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ
- 高齢期の働き方で職員の意向を聴取する
- 一定範囲の管理職に役職定年制の導入
- 定年前の時短や人事交流の機会の拡充
- ②定年延長に伴う給与制度の見直し
- 60代前半の給与水準を相当程度引き下げ
- 50代の給与のあり方についても見直し
- ③その他関連する措置
- 加齢に伴い就業が厳しくなる職種の扱い
- 特例的な定年の取り扱い

## 高教組、人勧・確定闘争への決意を表明

高教組は書記長談話(右頁)を発表し、人事院勧告を分析し、賃下げ勧告の不当性を明らかにしました。ここに、県段階での人勧・確定闘争に全力でとりくむ決意を表明します。

## 2010年人事院勧告について(談話)

2010年8月11日

兵庫県高等学校教職員組合書記長 福住宏之

人事院は、8月10日、国会と内閣に対して、一般職国家公務員の給与改定などに関する勧告および報告をおこないました。その内容は、2年連続の賃下げ勧告であり、50代後半層を狙い撃ちにした賃金抑制は職務給原則に反した年齢差別であり、政府の公務員賃金抑制方針に迎合し、公務員の労働基本権制約の代償措置としての第三者機関たる人事院の役割を投げ捨てたもので、断じて容認できません。このことに強く抗議するものです。

- 賃金に関しては、行政職(一)6級以上における56歳以上の賃金の1.5%引き下げ、40代以降の俸給表の0.1%引き下げ、一時金の0.2月削減など、平均で年間9.4万円の賃下げを勧告しました。このような引き下げは、公務労働者の生活設計に重大な支障をもたらすのみならず、民間労働者の賃金抑制につながり、また、地域経済にも大きな影響を与えるものです。
- 2007年度に始まった「給与構造改革」にともなう経過措置が今年度で終了します。これを機に地域間給与配分の見直しとして、政府が地方における賃金引き下げ圧力を加えることが懸念されます。また、地方において新たな職の設置や評価結果の賃金リンクが広がる危険性もあり、改めてCEART第4次勧告に基づいて、評価制度の今後について「誠実な協議」と「合意のもとでの実施」を当局に求めていくことが必要です。
- 高齢期の雇用問題については、13年度から定年年齢を3年間に1歳ずつ段階的に65歳まで引き上げることが適当としました。その実施に当たっては、60歳以後のみならず、50代の働き方や給与のあり方についての見直しが必要であるとしています。その中で、60歳前と同じ仕事をしている場合においても給与水準を相当程度引き下げると、年齢のみによる賃下げを提案しています。これらは、定年延長と絡めてさらなる高齢期賃金の引き下げを、今後さらにすすめることに道を開くものです。
- 公務員の労働基本権のあり方に関しては、公務員に「協約締結権」と「争議権」を如何に付与するかなど今後の論議に必要ないくつかの論点を指摘しています。また、採用試験制度、公務員の育成、官民人事交流等の促進、女性国家公務員の採用・登録の拡大、などが課題であるとしています。
- 高教組は、全教・公務労組連絡会に結集し、文科省概算要求に向けた個人署名にとりくみ、「7・28中央行動」には7名の代表を送り出しました。近畿の他の公務労組とともに人事院近畿事務局と交渉を持ちました。また、人勧闘争最終盤には単組・支部からの要求書送付にとりくみました。結果、(1)人事院が当初予定していた、56歳以上全員の定率賃金削減を一定押しとどめることができたこと、(2)日々雇用の仕組みを廃止し、新たに「期間業務職員制度」を設けるなど不十分ながらも雇用の安定につながる制度改正を報告したこと、(3)非常勤職員が育児休業等の取得および介護休暇制度の導入を打ち出したこと、(4)超過勤務の縮減、適切な健康管理および円滑な職場復帰の促進などについて触れたこと、などの成果がありました。
- 今後のたたかいは、県人事委員会に対すとりくみが焦点になってきます。秋の人事委員会勧告に向けて兵庫教組、県立大学教組や兵庫公務共闘、さらには民間労働組合とも共同したとりくみをすすめます。人事委員会が(1)私たちの労働基本権制限の「代償機関」であること、(2)政府や人事院から独立した機関であることを踏まえて、私たちのみならず労働者・県民に勇気を与える前向きな勧告をおこなうことを人事委員会に対して求めていきます。