

埼高教新聞

埼玉県高等学校教職員組合
〒336-0011 さいたま市高砂3-12-24
埼玉教育会館内
電話048-822-7421 (代)
FAX048-832-6791
http://www.saikokyo.or.jp
編集責任者：米浦 正
毎月5・15・25日発行1部30円

2005年度埼玉県人事委員会「職員の給与等に関する報告(意見)及び勧告」に対する声明

2005年10月20日

埼玉県地方公務員労働組合共闘会議 議長 浅井 勉

埼玉県職員組合

埼玉県教職員組合

埼玉県高等学校教職員組合

1. 埼玉県人事委員会は本日、県議会議長と知事に対して勧告を行った。その内容は、2005年度の県職員、教職員の賃金について、「0.38%、1,575円」の官民較差にもとづき、県職員、教職員の月例給を4月に遡って0.3%、扶養手当を500円引き下げるとともに、一時金をわずかに0.05ヵ月引き上げる(官民較差は0.07ヵ月)というものである。さらに、他県の勧告にはみられない持ち家に係る住居手当の300円の引き下げが埼玉県独自で勧告されている。

2年ぶりの月例給の引き下げは、1.67%アップという春闘相場(日本経団連調査)や、埼玉県の地方最低賃金が3円(0.4%)引き上げられた状況からもかけ離れたものであり、とうてい認められるものではない。しかも4月に遡っての実施は、いわゆる「不利益不遡及」の原則を踏みにじるものである。

2. さらに2006年度からの「給与構造の見直し」として、国に準じて給与を平均で4.8%引き下げることや「給与カーブのフラット化」で30代半ば以上の中高年層は最大で7%程度引き下げることなどを勧告した。

2005年度の埼玉県の官民較差は、勧告のとおり0.38%であり、この較差をうめることが埼玉県での官民較差の調整になるはずである。2005年度の賃金で調整され均衡がとれた公務員賃金をさらに4.8%引き下げるといって、北海道・東北ブロックの官民較差にひとまず合わせるといってその根拠はおよそ受け入れがたい。埼玉県人事委員会は民間準拠をその基本方針の一つとしてきたが、これは国家公務員への準拠のみを方針とした結果であり、今回の勧告で埼玉県人事委員会は民間準拠という方針を自ら投げ捨てたといふべきものである。

その上で、「地域手当」については、「国の状況を無視することはできない」として10%、9%、7%、5%の較差をつけて支給するとしている。何故10~5%の4段階なのか、何故その地域がその率なのかについては明らかになっていない。何故そもそも生活の拠点があるわけでもない勤務地で較差が生じるのかについて埼玉県人事委員会は明確に説明できるのだろうか。

廃止される調整手当を含めると、この「給与構造の見直し」によって、年齢と勤務地によっては7%、年額にして50万円をこえる賃下げが強行されることになる。現給保障の経過措置も勧告されているとはいえ、それは体のいい「昇給停止」以外の何物でもなく、40代半ばから退職まで「昇給停止」となる職員も発生する。全県的な規模での人事異動、職員の通勤実態等からいっても、また調整手当がこれまでも一律で5%であったという経過との連続性からいっても「地域手当」は較差をつけず、全県一律で支給することが埼玉県の実情に沿った対応である。

「給与構造の見直し」「地域手当」の根拠は、国家公務員への準拠以外になく、2005年度の賃金改定のみならず、この2006年度以降の「給与構造の見直し」でも、埼玉県人事委員会の人事院への追従の姿勢は際立っている。

3. 「給与構造の見直し」として「勤務実績の給与への反映」の導入が勧告されている。「昇給や勤勉手当に関し、勤務実績を的確に反映しうる給与制度を整備することが必要である」としているが、これまでの1つの号給を4分割した新給料表が提示され、「給与カーブのフラット化」が勧告されているのも、勤務実績を給与に反映させるためであろう。

大手民間企業のモラルハザードの原因が成果主義による給与制度にあることは、多くの識者から指摘されており、民間企業ではすでに見直しが行われている。利益追求を本質とする民間企業でも破綻している成果主義を、そもそも県民へのサービスや子どもたちの教育をその職務とする県職員、教職員に導入することに一体どのような意味があるのだろうか。成果主義の導入は、県職員が県民と向き合って職務を遂行することを困難にし、教職員が子どもたちやその父母とともに学校をつくっていくことを困難にしてしまうだけなのではないだろうか。

4. 人事院・人事委員会の勧告によって影響を受けるのは公務員ばかりではない。公務員に準じて支給額や賃金が決まる恩給受給者や農漁協職員、社会福祉関係職員、私立病院医療職員、私立学校教職員、特殊法人等職員などに今回の勧告は大きく影響し、また公務員賃金の削減は民間労働者の賃金抑制、地域経済の一層の冷え込みを引き起こす。直接影響を受ける公務員と公務員に準じて賃金の決まる労働者として750万人、間接的に影響を受ける国民は数千万人ともいわれている。

10月20日の埼玉県人事委員会勧告によって起こる大幅な県職員、教職員賃金の引き下げは、賃下げの連鎖を引き起こす。それは、地域に働く労働者の購買力を引き下げ、地域経済の復興もなく景気の回復もあともどりさせ、地域でのさらなる賃下げが促進されることになる。しかも、「地域手当」の根拠が地場の賃金であることから、民間企業の地域別のランク付け、すなわち「地域手当」の率とその地域にある企業の業績を結びつける議論さえ生み出しかねない。

私たち公務員労働者の生活と権利を守るたたかいは、民間労働者も含め、多くの労働者の生活と権利を守るたたかいであり、政府・財界の総賃金抑制政策とのたたかいである。

5. 地公労共闘会議は、8月の人事院勧告期には人事院に対する署名の提出、炎天下の人事院前での中央行動に参加するなどして人事院勧告を見守ってきた。人事院勧告の出た8月15日以降も、埼玉県人事委員会事務局長、委員長との会見で国に追従しないように要求し、組合員からののがき、Eメールでの要請を呼びかけてきた。10月4日の埼玉県人事委員会への組合員の直接要請行動には、100名の職場代表が参加し、15,000筆をこえる署名を提出した。事態の重大性を理解して、各職場では例年以上の大きなとり組みが広がっている。

埼玉県人事委員会がこうした私たちの要求に応えることなく、政府と県当局の立場を代弁した勧告を行ったことはまことに遺憾であり、人事委員会の中立、公正性を疑わせるものである。

人事院・人事委員会制度は、そもそもアメリカの日本占領政策の変更にもなってGHQによって一方的に制約された公務員の労働基本権の代償措置として設けられたものである。今回の人事院・人事委員会の勧告は、その本来の役割をまったく果たしていないし、果たそうともしていない。人事院・人事委員会はいらないとまで叫ぶ現場の声に埼玉県人事委員会は真摯に耳を傾けるべきである。

今後、地公労共闘会議は県当局との賃金確定交渉に臨むことになるが、これを政府・財界の総賃金抑制政策との広汎なたたかひの一環として位置づけ、これまで以上に職場の声を広く集約し、今回の賃下げで大きく影響を受ける民間労働者、県民とも強く連帯してたたかっていく決意である。