

「賃上げの流れを止める14勧告」賃上げで景気回復を

自治労連・愛知県本部

2014年10月

1 私たちのくらしは

① 社会保障を名目に消費税増税で

- 4月から6月期のGDPは年率マイナス6.8%
- 東日本大震災時のマイナス6.9%と同規模の経済悪化を招いている。
- 大企業は戻し税で潤い、法人税減税を狙う

② アベノミクスによると

- 大企業の利益が賃上げに浸透せず
- 6月消費者物価指数
前年同月比 3.6%上昇
- 6月家計調査諸費支出、
前年同月比 3.0%減
- 愛知の最低賃金
780円から800円に (2.56%)

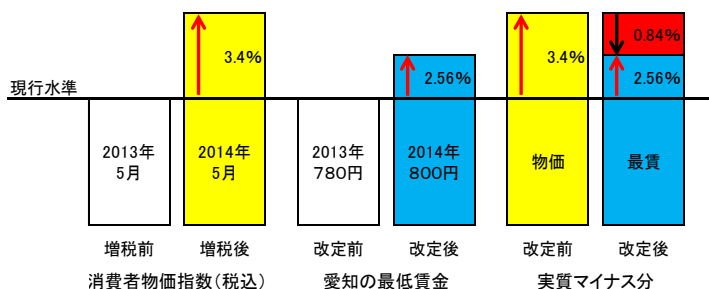
年収階層別の消費税負担額(試算)

世帯年収	平均年収(万円)	14年度の負担増	負担増の対年収比(%)
～300万円	237	57,529	2.4
～500万円	446	78,869	1.8
～800万円	744	101,222	1.4
1000万円～	1,392	142,147	1.0

資料: みずほ総合研究所「消費税引き上げに伴う家計負担」(2013年10月3日)

総務省「家計調査」(2012年)データにより計算
対象は2人以上世帯、高齢無職世帯は世帯主が60歳以上で無職の世帯

消費税の増税分にすら追いつかず!



2 「わずかなプラス」と「恒久賃下げ」二本立て14人事院勧告

勧告の賃金改定は平均0.3%としていますが、過去の賃下げ、消費税増税、物価上昇などからも改善にはほど遠い不十分な内容です。

- 民間春闘の賃上げでは、定期昇給を除いて、平均5,000円台の賃上げがされたにもかかわらず、公務は、0.3%に低く抑えられている。
- 再任用職員は引き上げもされないことは問題。
- 初任給も民間との格差がまだあり、もっと引き上げが必要である。

給与改定勧告

官民較差 1,090円(0.27%) 民間が公務より高い
若年層重点に平均0.3%引上げ。初任給2,000円引上げ
3級以上の高位号俸(50歳代後半層)は据置き。
再任用職員の給与は据置き

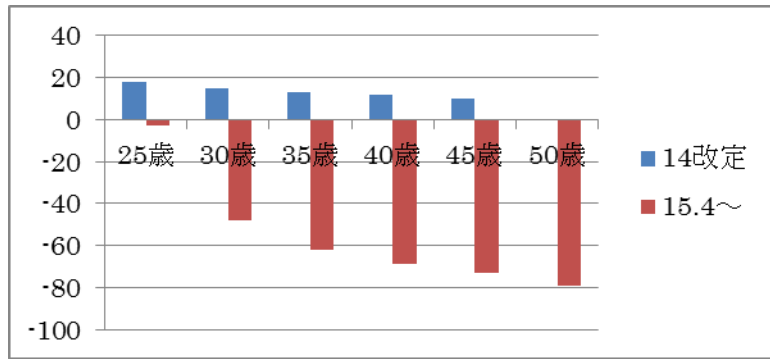
通勤手当
交通用具使用者100円から7,100円の引き上げ。
一時金(ボーナス)
0.15月引上げ。すべて勤勉手当に配分する。
年間3.95月→4.10月

実施時期 俸給表、通勤手当は2014年4月1日

A市給与改定の試算例

単位:百円

	14 改定	15.4~
25 歳	18	-3
30 歳	15	-48
35 歳	13	-62
40 歳	12	-69
45 歳	10	-73
50 歳	0	-79

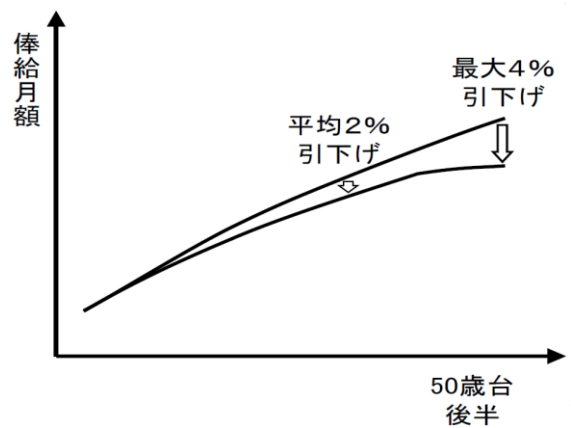


3 生涯賃金削減の「総合的見直し」

「総合的見直し」は、公務員賃金を地域民間に合わせるものと理由に、平均2%もの賃下げ。

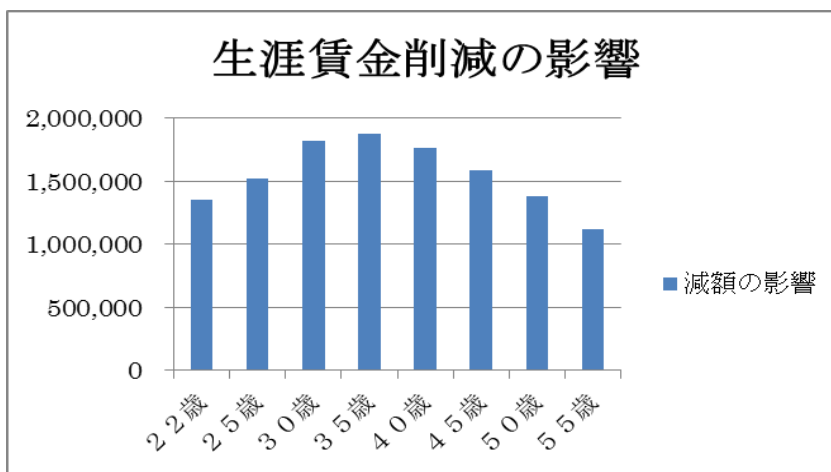
実施時期 2015年4月1日

激変緩和の経過措置で3年間の現給保障
改正原資を得るため、昇給を1号俸抑制



(1) すべての職員の将来設計を狂わす 「生涯賃金の引き下げ」

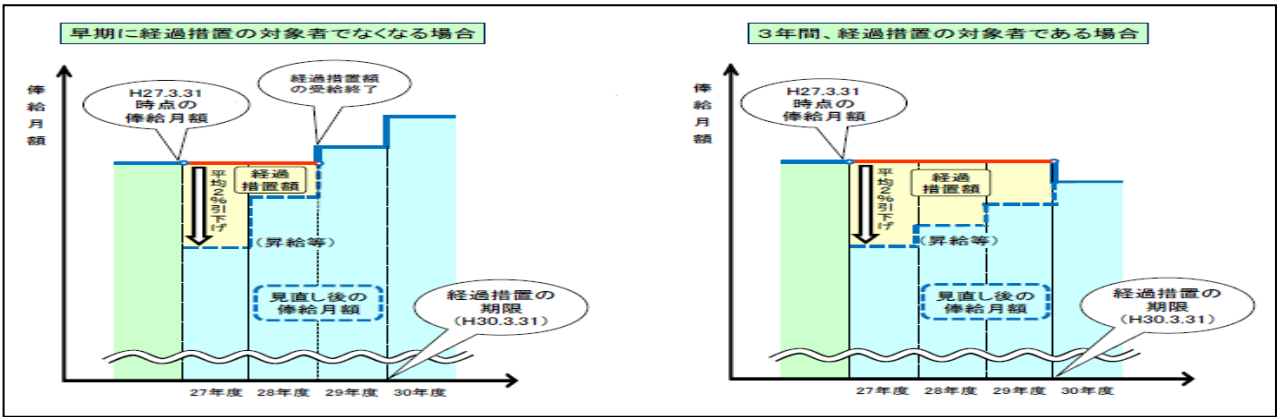
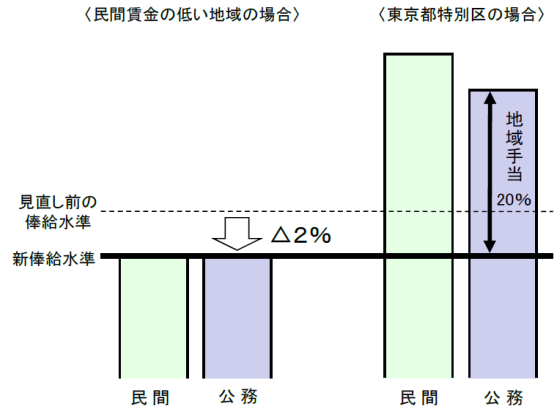
- ①「総合的見直し」は政府方針に追随・迎合したものでしかなく、憲法28条が保障する労働基本権制約の代償機関としての役割を人事院みずから放棄するもの。
- ②国は、「世代間の配分を見直す」としてはいますが高齢層を低く抑えて、全体の賃金水準を低く抑える狙いがあります。
- ③民間の50歳台後半層の一部だけを強調し、最大4%引下げは、公務の高齢層の実態を無視したもので許すことはできません。



年齢	減額の影響
22歳	▲1,354,222
25歳	▲1,515,251
30歳	▲1,817,343
35歳	▲1,877,462
40歳	▲1,757,898
45歳	▲1,589,020
50歳	▲1,379,933
55歳	▲1,113,677

(2) 公務・民間の賃金を低くするための 「平均2%もの賃下げ」

- ①民間賃金が低い12県をグループに比較し、官民の給与差(2.18%)があるとし、俸給(給料)表水準を平均2%引下げた。賃下げありきの比較で、地域の労働者に悪影響させ大都市と地方の給与格差をいっそう拡大させるものです。



(3) 地方自治体には改善にならない 「本府省優遇する見直し」

- 広域異動手当 300 km以上：6%を10%に等
- 単身赴任手当 基礎額を7,000円引き上げ等
- 本府省業務調整手当
係長(1~4)級以下2%相当を引上げ
- 管理職員特別勤務手当
臨時緊急の午前0時以降の勤務に支出

調整手当から地域手当にして格差拡大(一例)

調整手当	地域手当	14 勧告	
10%	12%	15%	名古屋
10%	6.5%	10%	西尾
10%	6%	6%	碧南、瀬戸
10%	3%	6%	春日井、犬山
10%	3%	3%	豊橋、半田、一宮
10%	0%	6%	豊川、田原
10%	0%	0%	蒲郡、新城、幸田

(4) 地域間格差を拡大する地域手当 の見直しは大問題

①比較対象の問題

- (ア)賃金決定で最も重要な要素の「生計費」原則を逸脱する 賃下げの悪循環の原因に
- (イ)行政水準は全国的に同水準
「同一労働同一賃金」が求められていることに反する 人材確保が困難に
- (ウ)賃金センサスは、公務・民間の賃金
比較や市町村単位での集計を前提としては設計されていない。地域(都市)手当制度を採用している企業は半数にも満たない

(5) 再任用職員の待遇改善先送り

再任用職員の賃金改善について、初めての年金支給がない民間調査によると引き上げが必要な状況を把握していても見直しを先送り。

(6) 非正規職員の均等待遇ほど遠い

年次休暇の「弾力的運用」という形で夏季休暇を実現しました。一方、非常勤職員の給与改善は「民間の状況を注視する」として、賃金改善を見送っています。

[学習会参加者の声]

- 若い世代は「下がらない」という感覚があるが、若い人ほど影響が大きい。
- 新聞で見た“賃上げ”とまるで違う内容。公務が下がれば民間も下がる悪循環。
- 見せかけの「賃上げ」、実際は「恒久賃下げ」の矛盾は許せない。

今年度の人事院勧告について (抜粋)

平成26年8月7日

全国知事会、全国市長会、全国町村会

地域経済は予断を許さない状況が続いており、アベノミクスの効果は地方まで十分及んでいるとは言えない。さらに、地方においては、現役世代の人口の減少などを通じて地域経済の活力が奪われ、若年層をはじめとする人口の流出に拍車がかかっている。

こうした中、この勧告により、地方と都市部の公務員給与水準の格差拡大が生じるばかりでなく、特に地方においては、公務員給与に準拠した賃金を支給している事業所等が多いことも踏まえると、結果として、官民を通じて地域間格差が拡大することとなりかねない。

5 愛知県人事委員会勧告

ほぼ人勧準拠の内容となっている。

「総合的見直し」で給料を引き下げ、地域手当を2018年までに10.5%へ引き上げる。



愛知県人事委員会勧告

官民較差 1,738円 (0.44%) 民間が公務より高い。

平均 0.3% 引き上げ。若年層に重点を置く。

通勤手当

交通用具使用者 民間及び人勧を考慮して改定。

地域手当

現行 6.5% → 6.7% 0.2% 引き上げ

一時金 (ボーナス)

0.15 月 引き上げ。勤勉手当に配分。

年間 3.9 5月 → 4.1 0月

総合的見直し

国との均衡考慮し、地域手当を引き上げ、給料水準を引き下げる。

地域手当 今年 6.7% → 来年度 8.5%

10.5% まで段階的引き上げ