

7.78%にもおよぶ官民較差を確認しながらも、給与勧告を行わず！

—2013年人事院報告—

8月8日、人事院は国会と内閣に対し、国家公務員の給与等に関する報告、ならびに国家公務員制度改革等に関する報告等を行いました。「国家公務員の給与改定及び給与の臨時特例に関する法」(以下、臨時特例法と略記する)による給与削減の影響が7.78%にもおよぶ官民較差を生じさせていることを確認しながらも、人事院は、削減前の較差は少ない(0.02%)という理由で月例給と一時金の改定を見送りました。

国家公務員に関する労働基本権制約の「代償機関」としての責務を担うべき人事院が、勧告ではなく「報告」にとどめたのは、じつに59年ぶりのことであり、きわめて異例の事態です。また、今年の報告は、再任用職員の賃金水準や生活関連手当の適用を先送りするとともに、非常勤職員の処遇改善にまったく言及しない一方で、今後「給与制度の総合的見直し」に着手するとしています。「見直し」の内容次第では、国家公務員の給与水準がさらに悪化する危険性があります。

法人化後も人事院勧告が国立大学法人の給与決定に影響を与えてきたことから、このニュースでは、報告の主な内容を紹介するとともに、組合員には詳細な内容と報告の分析を掲載している『国公労新聞』(2013年人事院報告特集号)をお届けします。

本学でも昨年8月から臨時特例法に対応して給与減額が実施されています。さらに、熊大使用者は、組合との団体交渉を一時的に打ち切り、2013年1月1日付で退職金減額を強行しました。組合は、こうした減額に対し要求事項(①役員給与の引き下げ率をアップすること、②無際限に再任を認めている教員任期制を廃止すること、③フルタイム再雇用職員の勤勉手当の支給月数を改善すること、④勤務時間を短縮すること、⑤休日振替から休日給支給へ変更すること、⑥超過勤務手当の割り増し率を増額すること、⑦勤務時間外の兼業を認可すること、⑧退職手当引き下げ方法を改善すること、⑨パート職員にボーナスを支給すること)の実現を追求しています。昨年度の粘り強い取り組みによって、2013年6月期の「臨時特例手当」(6月期の期末・勤勉手当を9.77%減額支給されることになっていた教職員対象)をはじめ複数の代償措置を獲得することはできたものの、多くの課題が残っています。給与・退職金減額に関する団体交渉は昨年度から継続となっており、今後の取り組みを強化していきます。これを機会に、非組合員の方々に組合への加入を呼びかけます。

2013年人事院報告(勧告)の骨子

○ 本年の給与等に関する報告のポイント

月例給、ボーナスともに改定なし

① 月例給の格差について、給与改定・臨時特例法にもとづく給与削減支給措置による減額前の較差を算出し、あわせて削減後の格差も算出。

削減支給措置は、臨時特例として行われているものであることを踏まえ、昨年同様、削減前の較差にもとづく給与改定の必要性を判断。

削減前の較差(0.02%)が極めて小さく、俸給表等の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は見送り。

② 公務の期末・勤勉手当(ボーナス)の支給月数は、民間と均衡しており、改定なし。

○ 給与制度の総合的見直し

削減支給措置終了後に、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的見直しを実施できるよう準備に着手。

① 民間の組織形態の変化への対応

② 地域間の給与配分の見直し

③ 世代間の給与配分の見直し

④ 職務や勤務実績に応じた給与

民間給与との較差に基づく給与改定

<月例給>

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較。

月例給の較差について、給与改定・臨時特例法にもとづく給与削減支給措置による削減前の較差を算出し、あわせて削減後の格差も算出。

○ 月例給の較差(給与削減支給措置による削減前) △76円 △0.02%

(給与削減支給措置による削減後) △29,282円 △7.78%

行政職俸給表(一) 現行給与(削減前) 405,463円 平均年齢 43.1歳

(削減後) 376,257円

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.7 2013. 8. 21	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

<ボーナス>

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間支給月数を比較。

- 公務の支給月数(現行 3.95 月(削減前))は、民間の支給割合(3.95 月)と均衡しており、改定は行わない。
- ・ 給与削減支給措置が行われていることを勘案。

適正な給与の確保の要請

給与削減支給措置が終了する平成 26 年 4 月以降の給与については、本年の報告にもとづく民間準拠による給与水準が確保される必要がある。国会および内閣は、勧告制度の意義・役割に深い理解を示され、民間準拠による適正な給与を確保されるよう要請。

もはや、「社会一般の情勢」を示すものではない!?

以上が人事院報告のポイントですが、注意すべき点があります。今年度人事院は、農林業、宿泊・飲食サービス業などの産業を新たに調査対象に加えています。その結果、対象事業所が約 1,400 増えています。新たに対象となったこれらの産業の所定内給与等は、従来の対象であった産業の平均に比して低い水準だという調査結果もある(賃金構造基本統計調査、平成 24 年版)のです。人事院は公表を拒否しているようですが、給与水準の低い民間企業を比較対象として増やすことで官民較差を少なく見せようと企図した可能性も否定できません。

官民較差の確たる存在からすれば、給与引き上げ勧告をして当然であるにも拘らずそれをしなかったのですから、熊大使用者が「社会一般の情勢」を示すものとしてきた人事院勧告は信頼できないものになったはずです。