

「骨太方針2005」による地方財政の大幅削減は、地方自治の根幹を破壊するもの

財務省が、地方財政計画4.3兆円規模の削減、自治体の財政基盤を崩す地方交付税の財源保障機能の縮小、自治体が責任をもって提供すべき住民サービスを切り捨てる「自治体業務の民営化、市場化」など、大幅な地方財政の削減を求めているように、小泉内閣は、「骨太方針2005」で、地方財政の削減と地方公務員の人員や賃金など総人件費を抜本的に削減するため、秋までに「総人件費改革の基本方針」の作成を打ち出しています。

すでに、総務省は、地方分権の理念を踏みにじり、「地方行革」新指針で、「5年間で職員の4.6%純減」などの計画づくりを求めています。人事院の「給与見直し」もこうした地方財政や人件費削減の政府・財界のねらいの一環となるものです。



“格差拡大”“特権官僚を一層優遇”し、大幅賃金削減をもたらす「給与構造の見直し」

人事院は「給与構造の基本的見直し(措置案)」を提示し8月の勧告に盛り込むとしています。これは、①公務員給与水準を一律5%引き下げ0~18%の「地域手当」を新設し地域間の格差を大幅に拡大する。②「給与の昇給カーブ」を30歳代半ばから中高年層にかけて最高7%近く引き下げる。③さらに、評価結果により、「査定昇給」として特別昇給・普通昇給を廃止し、現在の「1号俸」を4分割し、「1号、2号、4号、6号、8号俸」アップの格差を設ける。勤勉手当についても「標準者」の支給月を5/100引き下げ、それを財源に格差支給を拡大する。④給料表に「現行12級相当」の級を導入、「本省庁手当」の新設など「キャリア官僚」の一層優遇する。など、賃金の引き下げと、徹底した「成果主義賃金」による格差拡大をめざすものです。



地域経済の悪化、行政水準の格差拡大、“地方きりすて”の「給与見直し」を許さない運動を強めよう!

「給与見直し」は、①750万の公務員に準拠する労働者や民間労働者に影響を及ぼし、地域経済の悪化に拍車をかける。②人件費削減が地方交付税などの縮減につながり、行政水準の地域間格差を拡大させる。③評価制度による「査定昇給」などの導入は、「モラルハザードを引き起こす」など民間企業でも破綻しつつある「成果主義賃金」を持ち込むもので、公務運営の公平性・公正性・安定性・継続性、公務員の「全体の奉仕者」という基本的性格を歪める。④一部特権官僚の優遇に対する住民の批判を逆なでするもの。など、きわめて弊害が大きいものです。地域経済を守り地方切捨てを許さない運動として「給与見直し」反対の運動を強めましょう。



給与構造の「見直し」・公務員賃金の改善に関する要求署名

賃金格差の拡大、賃金引き下げにつながる「見直し」に反対し、公務員賃金の改善を求めます。

要求趣旨

人事院は、8月の給与勧告にむけて、現在、「給与構造の基本的見直し」の検討作業をすすめています。

その内容は、「地域に応じた適切な給与調整」として、国家公務員の俸給水準を引き下げて、18%を上限とした地域手当を支給することや、実績評価による「査定昇給」制度の導入、本府省職員に対する手当の新設などが検討されています。

こうした「給与構造の見直し」は、機関間、地域間、さらには、個々の職員間の給与格差をひろげ、「競争と分断」によって職場のチームワークを乱すことにもつながります。実際に、成果主義賃金が導入された民間企業では、査定

評価に対する従業員の不信感や不満を呼び起こし、企業のモラル低下も招くなかで、すでに多くの企業で見直しが迫られています。

また、地域の国家公務員給与の引き下げは、地方公務員や教員、独立行政法人職員の給与にも連動し、ひいては地域経済への否定的な影響も懸念されます。

もとより、公務員労働者が、地域の住民に安定した公務サービスを提供するためには、公平で安定した給与処遇は不可欠です。民間賃金への「的確反映」を口実にした公務員賃金の格差拡大、賃金引き下げに反対し、下記事項の実現を要求します。

要求事項

1. 賃金水準の切り下げ、地域間の賃金格差の拡大につながる給与制度の「見直し」はおこなわないこと。
2. 実績評価にもとづく「査定昇給」導入などや、昇給カーブのフラット化、中央省庁を優遇する手当の新設等はおこなわないこと。
3. 「給与構造の基本的見直し」の検討にあたっては、スケジュールを優先させず、労働組合との交渉・協議を尽くすこと。
4. 不況打開と生活改善の立場から、安心して職務に専念できるよう、公務員賃金を改善すること。

氏名	住所



日本自治体労働組合総連合

〒112-0012 東京都文京区大塚4-10-7 自治労連会館2F

TEL 03-5978-3580 FAX 03-5978-3588 jichiroren@jichiroren.jp