

## 給与構造の基本的見直し

# 提案の内容と問題点

## 1 俸給水準引き下げと勤務地に応じた給与調整

### (1) 俸給表水準の引き下げと地域手当の創設

#### 【職務評価も引き下げに？】

人事院は今年2月、国公労連に対し、「給与構造の基本的見直し（素案）」（昨年11月）の内容を具体化した「説明」を行いました。そこでは、

- ・ 地域別官民較差が最大の北海道・東北地域の数値（4.77%）を根拠に、全国共通俸給表の水準を5%程度引き下げる。
- ・ 現行の調整手当を廃止し、民間賃金の高い地域に勤務する職員に対して地域手当を支給する。
- ・ 地域手当の支給対象地域は『賃金構造基本統計調査』（賃金センサス）を活用して市町村単位で決定。支給割合は東京都区部の現行水準12%、本俸5%引き下げの場合は18%（ $112 \div 0.95 \approx 118$ ）を上限とする。

と述べています。全国共通俸給表水準の一律引き下げは職務の評価額を引き下げることと同じことであり、定員削減の連続で密度や困難性が高まっている中では、到底納得できないことです。

#### 【ブロック別官民比較は何が問題か】

地域（ブロック）別官民較差の公表数値はこの3年間だけをとってみても大きく変動しています。肝心の北海道・東北ブロックの較差は、2003年5.41%、2004年度は4.77%だとされ、2002年は6.48%以上あったと推定されます。これだけ大きく変動する数値をだれが信用するのでしょうか。ましてこれを全体の俸給表水準引き下げの根拠とするというのは乱暴です。

地域別にみると、人事院の「職種別民間給与実態調査」（民間）のデータはサンプル数も金額も大きく変動していることが分かります。

2年間の民調サンプルのブレ(04年-03年)

職種	地域名	調査実人員の増減(人)	所定内給与の増減(円)
事務技術課長	北海道・東北	154	2,554
	関東甲信越	152	5,830
	東京都	449	-32,975
	中部	192	13,564
	近畿	6	-17,895
	中国・四国	-83	9,726
	九州・沖縄	7	10,847
事務技術係員	北海道・東北	-25	7,363
	関東甲信越	830	5,976
	東京都	704	-910
	中部	695	4,417
	近畿	1,747	-6,518
	中国・四国	145	8,344
	九州・沖縄	-114	5,545

## 【賃金センサスでは地域間賃金較差が大きくみえる】

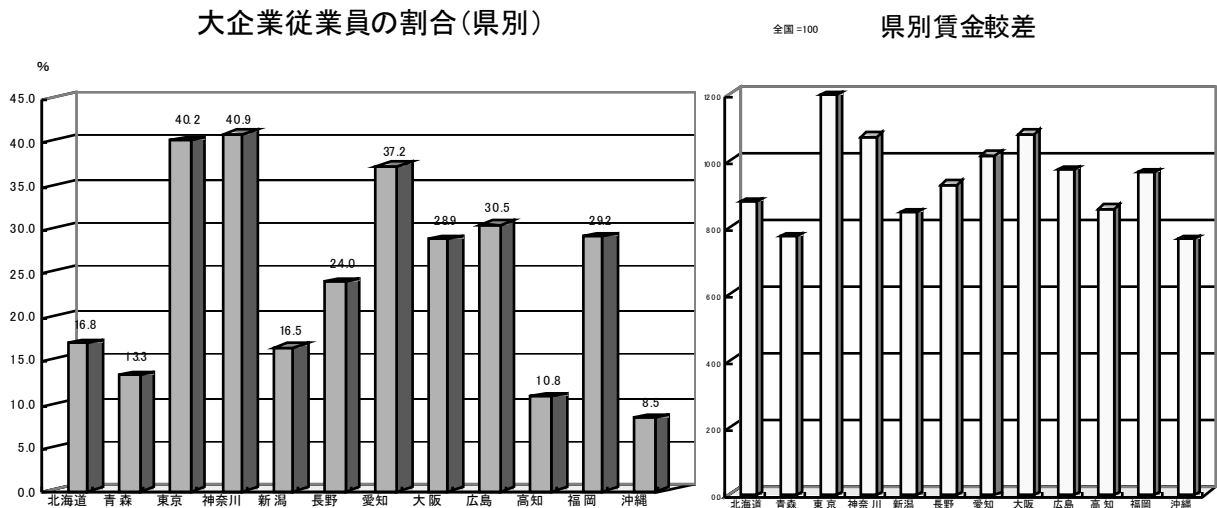
「賃金センサス」は企業規模 10 人以上を対象とする調査で、そこには地域の企業規模や産業構造の違いが直接的に反映します。その点が、企業規模 100 人以上の事業所を対象に公務対応職種に限って実施する人事院の民調との違いです。

例えば、「賃金センサス」の都道府県別平均賃金には、都道府県ごとの事業所の偏在状況がもろに反映され、地域間賃金較差が大きく表れてしまいます。

人事院が考えるように、元データを市町村単位で再集計して、地域差指数を求めるやり方では、サンプルの制約や誤差に加え、地域間の歪みがさらに増幅されます。それを地域手当決定の根拠に用いることは問題です。

地域の大型企业の偏在状況は一目瞭然

その歪みが地域間の賃金較差にも反映



厚生労働省『賃金センサス』（2004年版）より

## (2) 転勤手当の新設

人事院の説明によると、「転居を伴う転勤を行った職員に対し、最大 3 年間の限度に、3～6%程度の転勤手当を新設」とあります。これはあくまでも「転居」を伴う転勤に対する手当であり、地域手当の非支給地から非支給へ転居・転勤する場合でも支給されます。

また、転勤の態様により、「地域手当を受給していた者について」の「一定期間の特例」や、地域手当との「併給調整」も想定されています。

「特例」とは、地域手当の低い（ゼロ支給地も含め）地域に転勤する場合の「現給保障」に近いもの。「併給調整」とは、東京 23 区など地域手当の高い地域に転居・転勤するような場合は、地域手当の枠を越えて転勤手当は支給しないというものです。

## 2 俸給表構造の見直し

### 【昇給カーブはフラット化、中高年職員は7%の賃下げに】

俸給表構造の見直しでは、「職務給強化」の観点から、級構成の再編と昇給カーブのフラット化を行うとしています。級構成の再編では、行（一）俸給表について、「1級と2級」、「4級と5級」の統合、「12級（本省重要課長）」の新設を行うとしています。

「昇給カーブのフラット化」では、俸給表水準の引き下げ分（5%程度）と合わせて、公務の中高年層の給与水準は民間と比べさら

に2%程度高いということから、4級以上の高位号俸の水準を最大7%程度引き下げようとしています（3級以下及び中位級前半号俸の引き下げは5%以下に留める）。

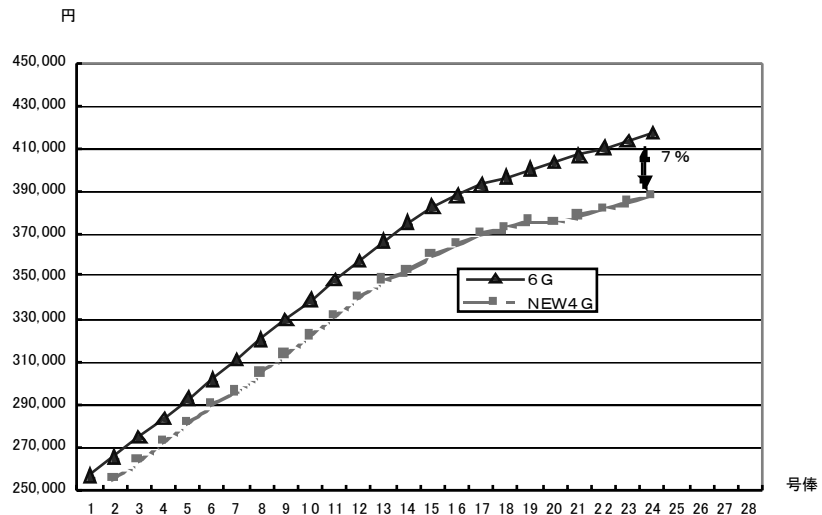
これが強行されると、「地域手当が付かない地域」に勤務する「4級以上の高位号俸にいる職員」は、最大7%の賃下げとなります。

地域較差の拡大に加えた俸給構造の見直しで、地方に勤務する中高年層や女性職員が賃下げが集中することは明らかです。

### 【枠外昇給制度廃止で二重の賃下げに】

枠外昇給制度については、「職務給の徹底を図ること」を理由に廃止するとしています。枠外在職者は、7%の引き下げに加えて最高号俸に戻されることにより二重の賃下げとなります。また、「勤務実績に基づく昇給制度」とはいうものの、最高号俸や枠外にいる職員は、勤務実績を上げても昇給できないこととなります。

現6級カーブの変化



#### 枠外昇給制度廃止の影響試算の一例

枠外職員が最高号俸に戻される場合（7級枠外2号の例）

枠外2号 434,100円 → 最高号俸 427,100円（7%削減後の金額は 397,200円）

- ・月収減 434,100円 - 397,200円 = △36,900円
- ・年収減 36,900円 × 16.4月 = △605,160円
- ・退職手当減（勸奨・定年：35年）36,900円 × 59.28 = △2,187,432円

# 3 勤務実績反映のしくみ

## 【号俸の4分割と査定昇給】

昇給幅を細分化して勤務実績を給与に反映させるための「査定昇給」制度が提案されています。

昇給幅の現行1号俸は、細かく4分割されます（イメージ）。その上で、職員層ごとに昇給幅の分布割合（昇給幅に対する基準）が定められ、査定によって昇給幅が左右されます。昇給期は年1回（例えば4月に統一）に改められます。

昇給幅の分布割合は、例えば下記のようなものが考えられます。係員層より上位の職員層にいくほど「良好」の割合が低下し、それ以外の評価割合が高まることが想定されます。なにより今回、「要努力」者の分布率まであえて示そうとしていることは重大です。

特別昇給制度は形式上廃止されますが、上位の分布率（「極めて良好」など）に吸収されることとなります。

号俸4分割のイメージ

現行・行政職(一) 5級			提 案		
	金額	間差額		金額	間差額
7号俸	288,000	8,400	25号俸	288,000	2,100
			26号俸	290,100	2,100
			27号俸	292,200	2,100
			28号俸	294,300	2,100
8号俸	296,400	8,400	29号俸	296,400	2,100
			30号俸	298,500	2,100
			31号俸	300,600	2,100
			32号俸	302,700	2,100
9号俸	304,800		33号俸	304,800	2,100

号俸分割した場合の昇給幅と分布割合のイメージ

(国公労連推定)

勤務実績	極めて良好	特に良好	良好	要努力等
昇給幅	8号俸以上	6号俸	4号俸	2～3号俸

## 【勤勉手当で実績反映を拡大】

現行勤勉手当制度では、次の成績率が基準とされています。

- ・ 勤務成績が特に優秀な職員 95 / 100 以上
- ・ 勤務成績が優秀な職員 80 / 100 以上 95 / 100 未満
- ・ 勤務成績が良好な職員 70 / 100 …………… (現行標準)
- ・ その他 (懲戒処分者を除く) 70 / 100 未満

人事院は、現行の標準=70/100から一定月数（例えば 0.05 ヶ月分）を拠出させて、上位評価者に再配分することを検討しています。「査定昇給」に加えたこの勤勉手当制度の改悪によって、給与への実績反映の仕組みが一層拡大されます。

## 【評価システム確立は先送り】

昇給幅や勤勉手当の成績率に関わる勤務成績の判定は、人事院が現行制度の枠内で一定の判断基準や分布割合を示し、標準者、成績優秀者、成績不良者を区分することが考えられています。

本格的な評価システムの確立は先送りで、成績主義的運用の強化をねらうものにほかなりません。

# 4 本府省手当とは

本府省職員の職務実態（超過勤務が多く、不払い残業も多いという実態）を考慮し、本府省課長補佐の特別調整額（8%）を廃止し、課長補佐以下の職員も含めて本府省手当（役職別・職務の級別の定額）を創設します。これは、本府省の深刻な不払い残業の実態を放置して、超過勤務手当の不払いを事実上認めることにつながるものです。