

	号外	定価 1部2円	給与制度の総合的見直しに関する「要請署名」は明日までに各支部書記局へ
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内	

確定(越年)闘争・春闘情報 - ⑤朝

**55歳
昇給抑制**

交渉大詰め

**管理職
手当削減**

昇給制度の弊害解消、財政改善策を総務部長に求める

県地方公務員共闘会議（議長：豊巻浩也・岩教組委員長）は明日、55歳昇給抑制及び管理職手当削減継続の課題について、小田島総務部長と交渉を行う。

県当局は、これまで2回の交渉では2月議会提案の構えを変えていないが、1月31日の人事課総括課長交渉では、県庁座り込み行動による交渉支援を背景に一定の前進回答を引き出した。明日の総務部長交渉では、組合員の勤務意欲向上の確保に向けて具体的な回答を引き出していく。

	55歳昇給抑制	管理職手当の削減継続
人事課回答	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢層の公民給与差の是正を求めた人事委員会勧告への対応として、昇給抑制により今後の給与上昇を抑えることで段階的に水準是正を図りたい。 ・ 初任給層は県職員が民間を下回っている。高齢層の抑制によって較差が生じた場合の(財源の)配分は、初任給層を対象にすべきものと考ええる。 ・ この制度によって、長期間昇給のない時期が続くこと等も想定される。個々の職員に着目して昇給運用や勤務意欲向上等の取り扱いを協議していくことを任命権者間で共有する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厳しい県財政。起債許可団体となり、計画的な歳出削減が必要。対策の一つとして、来年度も県行政に責任のある職員に協力願いたい。 ・ 来年度において、一般の職員を対象とした本給の減額措置は考えていない。
総務部長交渉の争点	<p>昇給制度全体の課題と、その弊害が個々にあることを分析し、給与制度全般の改善に向けた協議を行っていくことについて、各任命権者の認識共有化と制度改善への決意を示させる。</p>	<p>人勧によらない削減が10年も続く状態の解消のため、県財政の問題を含む具体的な対応策を示させる。</p>

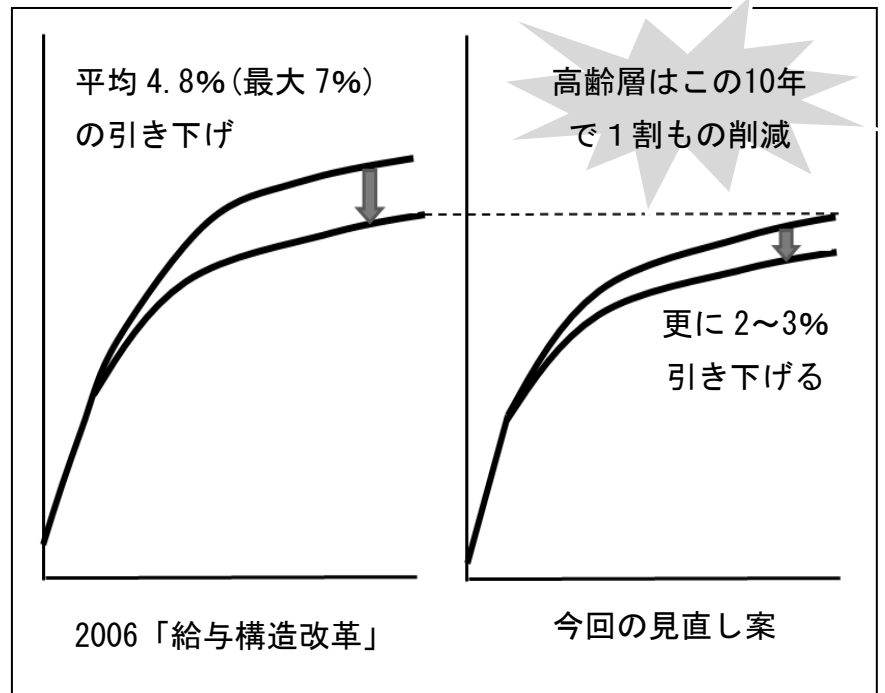
地方切捨て 地方公務員狙い撃ちの賃下げ

給与の低位平準化をもくろむ「総合的見直し」を許すな！

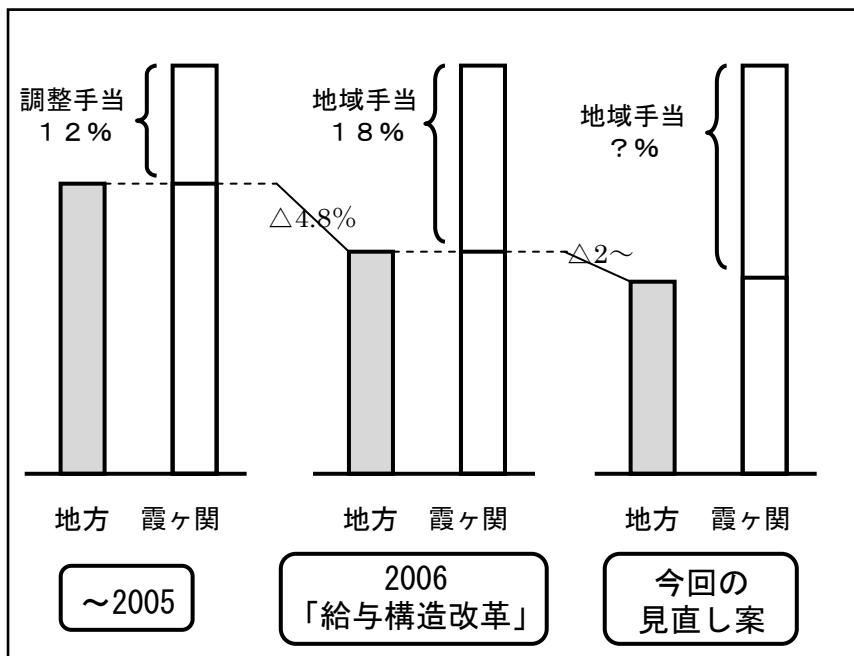
ここが問題 ▶▶▶ 世代間配分の見直し!?

地域間配分の見直しに伴う較差を給料表に配分する際、高齢層の官民給与差を小さくするために、年齢での区分ではなく、給料表の高位号給の引き下げ率を大きくなるよう設定しようとするもの。場合によっては40代でも平均較差以上の引き下げとなる可能性もある。

官民の給与カーブ差については、人事管理上の違い(55歳昇給抑制の課題と同様)に基づくものであり、そもそも差を埋める必要があるのか疑問を抱く。また、職務給の原則や、同等比較を基本とする官民比較の根幹に関わる重要な問題だ。50代後半層の大幅賃金引下げに止まらず、若い世代にとっても生涯賃金の大幅削減であり容認できない。



ここが問題 ▶▶▶ 人件費削減のターゲットは「地方公務員」



今回の見直しは、総じて、公務員給与をいかに引き下げるかを念頭に官民比較方法を見直そうとするものだ。国家公務員は、地方勤務者の給与水準引き下げ分を霞ヶ関勤務の官僚に地域手当として支給する「原資配分」の変更かもしれないが、地方公務員にとっては水準そのものの引き下げでしかない。

政府・人事院がもくろむ人件費削減の真のターゲットは「地方公務員給与」にあると見るべきだ。