

新型コロナウイルス感染拡大の状況を受けた賃金削減等の動き

- 労働基本権を制約されている公務員労働者にとって、その代償機能は公正・公平な官民比較に基づく人事院勧告制度です。現時点で国家公務員の「給与カット」の提案等の動きはありませんが、勧告に基づかない給与カットをさせないため、自治労本部は公務員連絡会に結集しながら人事院・政府対策を強化するとしています。
石川県内では、志賀町で町独自に町民1人当たり2万円を特別定額給付金に上乗せして支給する財源捻出のため、医療職を除くすべての特別職および職員の給与を5%~20%カットする条例改正(2020年6月⇒2021年3月まで町長:20%、副町長等:10%、職員:5%を削減)が行われました。
県本部は、5月11日に単組に対し『志賀町における給付金財源捻出のための職員給料削減に対する見解』を発出し、危機意識の共有と今後このような提案等を加盟単組の自治体ならびに団体でさせないため、提案があった際には「断固とした態度で取り組む」ことを意思統一しました。
- 自治体においては、一部で首長ら特別職等の給料や一時金、議員報酬の削減や返上等の動きが見られるものの、現時点では職員・組合員を対象とした給与カットのケースは大変稀です。
しかし、厳しい財政状況のなか独自の上乗せ支援策等を多くの自治体で実施していること。更には「民間の雇用・賃金は厳しい」という感覚に基づいて、今後、突如として『安易な給与カット』提案が行われる可能性も否定できません。

定年引き上げ実現に向けた取り組み

- 政府は3月13日に『定年』を段階的に引き上げるため、国家公務員法等の一部を改正する法律案および地方公務員法の一部を改正する法律案を国会に提出しました。
国家公務員法と東ねて提出された検察庁法の改正案に関し、内閣の裁量により検察官の役職定年や勤務延長が行われることで「準司法官」である検察官の政治的中立性を脅かされる恐れがあることから、野党、マスコミや世論の『強い反対の声』を受け、国会審議が紛糾し、与野党は5月18日に法案の決着を見送ることで合意しました。検察庁法の改正案については、具体的には①東ね法案の取り扱い②検察における役職定年制と同趣旨の制度の導入③検察官の勤務延長制度とその基準等の問題が指摘されています。
その後、法案をめぐる自民党の一部から「新型コロナウイルス感染拡大によって経済・雇用環境が厳しくなっている中で、公務員の定年引き上げを行うこと自体を見直すべき」との否定的な意見を受け、安倍首相は5月22日の衆議院厚生労働委員会において『廃案』も念頭に、見直しの可能性を言及しました。「高齢期の職員の豊富な知識・経験等を最大限に活用する点にある」等と法改正の必要性を主張してきた首相自らの国会答弁との整合性を欠き、世論の批判をかわすため検察庁法の改正法案自体の問題を、広く一般の公務員の定年延長の問題にすり替えようとするものです。
自民・公明両党は5月26日に、法案について秋の臨時国会で継続審議とする方針を確認し、安倍首相の発言に関しては、菅官房長官が5月27日の衆議院内閣委員会で法案の撤回は考えていない旨の火消しの答弁をするに至っています。6月17日の会期末に向け、法案の取り扱いも含め、引き続き予断を許さない情勢にあります。雇用と年金の接続、高齢職員の知識・経験の活用と勤務条件の改善のため、早期の成立が実現するよう、本部は公務労協と連携し対策を進めるとしています。
- 提出法案においては、定年引き上げの制度開始は2022年度からとなりますが、2021年度中に翌年度に60歳になる職員に対して、制度に関する情報提供・意思確認をすることとされています。
- 総務省は法案の成立後、可能な限り速やかに条例案を提示したいとの考えを示しています。単組段階における具体的な条例の改正内容については法改正後に協議が本格化するものと見込まれますが、早急に下記の点について課題等を洗い出すとともに協議を始めます。

- ① 高齢になっても働き続けられる職場環境の整備に向けて、60歳超職員の知識・技術・経験等を活かす職務内容・配置について職場討議を行い、当局と意見交換を行うなど、それぞれの職種・職場実態に応じた検討を進めます。
- ② 新設される定年前再任用短時間勤務制度への任用は、あくまで職員の希望した場合に限っての取り扱いであることを確認するとともに、地方公務員に適用される高齢者部分休業制度を含め、職務や給与の取り扱いなど周知することを要求します。
- ③ 60歳以降管理職のポストから外す「役職定年制」については、すべての自治体で導入することとされています。役職定年により降任した職員の職務、配置について検討します。あわせて、中堅層職員の昇任(主査辞令)を遅らせないため、役職段階ごとの人員分布や定数について柔軟な対応について求めます。
- ④ 定年引き上げ開始後も、組織の新陳代謝を確保するため現行の条例定数の見直しや柔軟な運用により、計画的な新規採用を確保するよう求めます。また、人員確保闘争における職場実態の点検状況を踏まえ、必要な人員の確保と正規職員化をあわせて求めます。
- ⑤ 定年引き上げ実現までの間は、フルタイムを基本とした再任用制度を確実に運用し、再任用を希望する定年退職者全員の雇用確保と労働条件の改善を求めます。また、定年の段階的引き上げ期間中においては60歳超の常勤職員と暫定再任用職員が混在することとなるため、再任用職員の働き方や職務・級の格付け等についても見直しを求めます。

Point

新型コロナ感染拡大による大変厳しい人勤期・人事委員会勧告期の闘い!!

人勤期および人事委員会勧告期の課題とは

2020人勤期闘争における基本的考え方

- 2020春闘は、経済情勢の先行き不透明感に加え、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大の影響により極めて厳しい状況下で交渉が行われ、先行する民間大手においては、ベアゼロをはじめ厳しい回答が見られました。他方、中小組合においても6月5日時点での集計で「賃上げ額・率」とも、昨年同時期比で微減となっています。
新型コロナウイルス感染拡大による急激な経済情勢・企業業績の悪化を受けて、今後妥結する組合は「厳しい回答」となることが想定されます。
一時金についても、2019年冬は微増でしたが2020年夏は大幅減が見込まれる厳しい状況にあり、注視する必要があります。
 - 新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、2020民間給与実態調査は例年より2ヶ月遅れて6月下旬から実施の予定で現在準備が進められており、これに伴い勧告の時期も遅れることが想定されます。現時点では感染症拡大が民間の雇用や賃金にどの程度のマイナスの影響を及ぼすかは不透明ですが、財政課題も含め公務員賃金への重大な影響について警戒しておく必要があります。
- ※ なお、先行実施する調査として賞与等の調査期間(6月29日~7月31日までの33日間)
- 賃金をはじめとする公務員の労働条件については、交渉・合意によって決定されるべきものであるとの基本的考え方に立ち、給与改定にあたっては正確な調査による公平・公正な官民比較に基づき、月例給の水準を維持・改善する勧告を行うことを求めます。一時金についても正確な民間実態調査と官民比較を行い、生活維持に必要な支給月数の確保を求めます。
- 但し、調査が実施できない事態も想定し、その場合には勧告を見送り、今年については給与改定を行わないことを基本に要求するとともに、政府に対しては調査・勧告に基づかない「安易な給与カット」を行わないよう求めていく必要があります。
- 人事院勧告同様、人事委員会勧告についても不透明な状況となっています。人事院の動向を踏まえ、人事委員会への協議を密にし、情報収集を行う必要があります。

人事院勧告(給与勧告)における実施状況

年	月例給	特別給(ボーナス)		平均年間給与		備考(主な出来事)
	勧告率	支給月数	対前年比	増減額	率	
1999年	0.28%	4.45月	△0.30月	△9.6万円	△1.5%	小泉内閣発足(2001年~2006年) 経済政策『小泉構造改革』 官から民へ『郵政民営化等』 政府による公共サービスを民営化等により削減
2000年	0.12%	4.75月	△0.20月	△7.0万円	△1.1%	
2001年	0.08%	4.70月	△0.05月	△1.6万円	△0.2%	
2002年	△2.30%	4.65月	△0.05月	△15.2万円	△2.3%	
2003年	△1.07%	4.40月	△0.25月	△16.5万円	△2.6%	
2004年	—	4.40月	—	—	—	
2005年	△0.36%	4.45月	0.05月	△0.4万円	△0.1%	リーマンショック
2006年	—	4.45月	—	—	—	
2007年	0.35%	4.50月	0.05月	4.2万円	0.7%	
2008年	—	4.50月	—	—	—	東日本大震災発生 平均7.8%引下げの特例措置
2009年	△0.22%	4.15月	△0.35月	△15.4万円	△2.4%	
2010年	△0.19%	3.95月	△0.20月	△9.4万円	△1.5%	
2011年	△0.23%	3.95月	—	△1.5万円	△0.2%	2014年4月から特例措置終了 給与制度の総合的見直し 全国共通の給料表の水準を平均2%、 3級以上の高位号俸を最大4%引き下げ (現給補償)
2012年	—	3.95月	—	—	—	
2013年	—	3.95月	—	—	—	
2014年	0.27%	4.10月	0.15月	7.9万円	1.2%	
2015年	0.36%	4.20月	0.10月	5.9万円	0.9%	
2016年	0.17%	4.30月	0.10月	5.1万円	0.8%	
2017年	0.15%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.8%	コロナショック
2018年	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%	
2019年	0.09%	4.50月	0.05月	2.7万円	0.4%	
2020年	?	?	?	?	?	

自治労

N市従労NEWS

第123号
発行2020年6月20日
金沢市従労組 情報宣伝部