

公務労働者の賃金・労働条件の改善を求める署名

感染症拡大防止など、国民のいのちとくらしを守る公務労働者の役割が社会的に大きく注目されています。今こそ、全体の奉仕者である公務労働者が最大限の力を発揮できるよう処遇や職場環境を整備しなければなりません。

いま求められているのは、地域間格差を是正し、初任給引き上げなど公務・民間問わず労働者の賃金を引き上げ、GDPの大半を占める個人消費を回復していくことです。一方、4月から大企業において正規労働者と非正規労働者との不合理な格差が禁止されていますが、公務職場ではたらく臨時・非常勤職員は置き去りにされています。

公務労働者の賃金は、約770万人もの労働者に波及するといわれ、地域経済にも大きく影響することから、すべての労働者の生活を改善できる賃金引上げを求めます。あわせて「総人件費抑制方針」をあらため、公務・公共サービスを拡充していくことを求めます。

労働者・国民が安心して働き暮らせる社会を実現するとともに、良質で安定した公務・公共サービスを提供するためにも、20年人事院勧告において以下の要求を実現するよう求めます。

私たちの要求

1. 感染症拡大防止や国民生活の安心・安全を確保するため奮闘するすべての公務労働者の生活と労働の実態に見合う大幅な賃金改善を行うこと。とくに、初任給を改善するとともに、地域間格差を解消すること。また、高齢層職員の賃金抑制をやめること。
2. 臨時・非常勤職員の雇用の安定と均等待遇を実現すること。賃金の時間額を全国どこでも1,500円以上に引き上げること。また、年休取得要件緩和や病気休暇の有給化など休暇制度を改善すること。
3. 65歳まで安心して働ける職場環境を整備すること。また、再任用職員の賃金を大幅に引き上げるとともに、一時金の支給月数改善、生活関連手当等を支給すること。
4. 定年延長等にかかわって、能力・実績主義強化、給与制度の改悪は行わないこと。
5. 不妊治療のための通院休暇を制度化すること。また不妊治療にかかる費用の助成を行うこと。
6. 「子の看護休暇」や「育児時間」などの対象年齢を引き上げるなど、育児・介護休暇制度をはじめとする両立支援制度を拡充すること。
7. 災害時における通勤経路の認定換等の対応も含め、通勤手当を抜本的に改善すること。また、住居手当を改善すること。
8. 長時間過密労働の是正にむけ、客観的な勤務時間管理を徹底させるなど実効ある対策を講じること。
9. パワー・ハラスメント防止にむけた措置をはじめ、ハラスメント対策が実効あるものとする。

氏名	住所

※お預かりした個人情報は、政府への要請以外に使用しません

公務員賃金も8時間働けば人間らしく喜らせる賃金めざそう

■国家公務員の高卒初任給は最賃全国平均以下って本当？

地域別最低賃金よりも低い国家公務員高卒初任給	時間額	年額	月額
東京都	1,013	2,041,195	170,100
神奈川県	1,011	2,037,165	169,764
大阪府	964	1,942,460	161,872
愛知県	926	1,865,890	155,491
埼玉県	926	1,865,890	155,491
千葉県	923	1,859,845	154,987
京都府	909	1,831,635	152,636
兵庫県	899	1,811,485	150,957
国公・高卒初任給	897	-	150,600
加重平均	901	1,815,515	151,293

昨年8月の人事院勧告で国家公務員の給与改定で高卒初任給は2,000円、大卒初任給は1,500円引き上げられた結果、行政職(一)適用者(一般的な事務・技術職員)で高卒150,600円、大卒182,200円となりました。

しかし、改定が行われても民間と比較すると2019年の人事院の調査で大卒19,316円、高卒で12,285円も公務員が低いのが実態です。

さらに問題なのは、国家公務員の高卒初任給が最低賃金(以下、最賃)を下回るということです。

2019年の最賃改定は地域別最賃が東京と神奈川で初めて1,000円を超えましたが、健康で文化的な生活をするためには最低生計費調査結果でも明

らかなように全国どこでも時間額1,300円～1,500円が必要です。一番高い東京の1,013円も年額で約200万円なので低いといわざるを得ません。

そして、国家公務員の高卒初任給(150,600円)を時間額(年間労働時間2015時間)で計算すると時間額は897円にしかならず、2019年の最賃の全国加重平均901円をも下回る額となっています。地域別最賃では、地域手当を含めても5都府県34市町村で高卒初任給が最賃を下回るという状況です。

この事が民間賃金水準を引き下げ、地域経済にもマイナスの影響を与えることから、初任給をはじめとする公務員賃金の改善は必要です。



■公務員賃金の地域間格差拡大は、最低賃金の地域間格差拡大に影響！？

公務員賃金の地域間格差もこの間の給与制度の改悪によって同じ仕事をしながら地域手当が0%から20%に広がり、特に地方の自治体では人材確保が困難な状況となっており、地域間格差の解消も重要な課題です。

また、最賃の地域間格差も2007年以降広がってきました。2019年10月の最賃改定で、もっとも高い東京(1,013円)ともっとも低い地域(790円)の最賃の差は223円、年額に換算(年間労働時間2015時間で計算)すると約45万円、月額で約37,000円以上の差になります。

ところで公務員賃金の地域間格差拡大は、2005年の人事院勧告の「給与構造改革」による地域手当の制度化以降ですが、最賃も実は自治体に地域手当が導入された頃から地域間格差が拡大していきます。

これは、地域民間の賃金水準が低いから公務も上げられない、公務が上がらない状況で地域民間賃金、地域最賃も引き上げられないという連鎖があるということです。

最賃引き上げと全国一律最賃制度を実現するためにも公務員賃金引き上げと地域間格差を解消することが必要です。

13年間で2.1倍に広がった最低賃金の地域間格差

