

賃金リーフ

「賃金」!!
こだわろう!

目次

第1章 「賃金とはなにか」

第2章 「人事院勧告制度」

第3章 「改正地方公務員法
に対するたたかい」

第4章 「定年延長」

第5章 「自分の単組の
賃金運用を知ろう！」

2022年11月

自治労青年部・女性部

賃金・労働条件は労使交渉で決めることが原則！

実態点検運動や賃金モデル表の取り組み、仲間との討論から具体的な賃金要求を確立し、独自要求闘争へと押し上げていこう！

この賃金リーフを活用して学習会などを開催し、2023春闘における青年・女性の独自要求闘争を強化していきましょう！



第1章 賃金とは何か

給与・給料・賃金の違い

労働者が生きていくために必要不可欠であり、働く対価として勤務先から支払われる「給与」「給料」「賃金」。似たような言葉ではありますが、厳密にはそれぞれ違いがあります。本章に入る前に、まず「給与」「給料」「賃金」それぞれの意味について述べたいと思います。

給与

「給与」とは支払う側（勤務先）から見た言葉です。「給わる」「与える」と言うのが、いかにも上から目線、労働者を卑下した表現をしています。本来労使は対等の立場です。給与とは給料・手当を含めた労働の見返りとして、勤務先から支払われる全てのものをさし、使用者と労働者の雇用契約により基づいて支払われるものです。労働者は税法上、給与所得者であり、国税庁のホームページでは「給与所得」について次のとおり記載しています。「給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与（以下この条において「給与等」という。）に係る所得をいう。」（所得税法第28条第1項）
分かり易く言うと、給料（基本給）と全ての手当を合わせたものが給与と解釈されます。

給料

「給料」も支払う側（勤務先）から見た言葉です。「給与」と同様「給わる」という字を使い表現しています。給料は労働者に対し雇い主が支払う報酬・俸給とされ地方公務員法でも「給料表」として公務員の基本給を定めたものを公表しています。

また「この法律において『給料』とは、船舶所有者が船員に対し一定の金額により定期的に支払う報酬のうち基本となるべき固定給をいう（船員法第4条）」などの条文もあり、給料は基本給を表していると言えます。

賃金

「賃金」とは支払われる側（労働者）から見た言葉です。「賃金」については労働基準法に明確に定義されており、「賃金とは、賃金・給料・手当・賞与・その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう（労働基準法11条）」となっています。

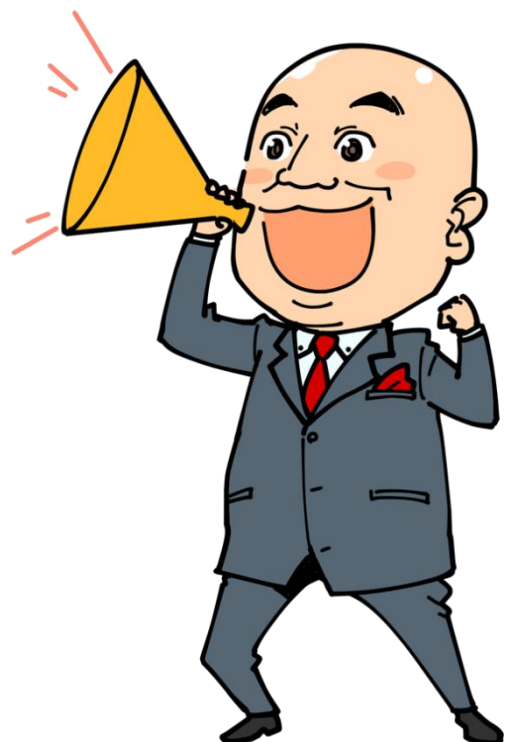
※goo 国語辞書より

「給わる」…①「もらう」の意の謙譲語。目上の人から物などをいただく・ちょうだいする。②「与える」の意の尊敬語。目上の人から物などをくださる。

「与える」…自分の所有物を他の人に渡して、その人の物とする。現在では恩恵的な意味で目下の者に授ける場合に多く用いる。

要するに

「給与」「給料」は経営者視点の言葉であり、賃金は労働者視点の言葉です。「給与」=「賃金」的な捉え方もされがちですが、本当にそうでしょうか？私たちの賃金は全て労働力の対価と言われればそうでないと感じるのが大勢ではないでしょうか？賃金リーフの学習を通じて賃金がどうあるべきか学習を深めていただきたいと思います。



《商品（サービス）の価値は、人間労働の結晶》

現代社会で自給自足の生活をしている人はごく少数であり、多くの人は商品の売買（交換）をするなかで生活を営んでいます。まずは、この「商品」について考えてみましょう。

例えば、「パンは空腹を満たす」「衣服は身体を温める」など、商品には様々な使い道（使用価値）があり、この使用価値があるからこそ商品として成立しています。また、商品であるパンは100円、衣服は1,000円などの価格（値段）が付いていますが、使い道が別々の各商品は、いったい何を基準に売買（交換）されているのでしょうか。

すべての商品に共通していることは、人間の労働力が投じられているということであり、この「労働力の量＝社会的に必要な労働時間」、つまり、その社

【1つの生産にかかる労働時間】

「パン」1個 = 1時間

「衣服」1着 = 10時間

【労働の量で比較した場合】

「パン」10個 = 「衣服」1着

(10時間) = (10時間)

会で平均的な生産条件（生産するための設備等）を用い、平均的な労働の熟練度と平均的な労働強度（密度）で、その商品を作るのに必要な労働時間を尺度として、商品の交換が行われているのです。したがって、商品の価値とは労働者が汗をかいて働いた結晶なのです。

《公務員の商品は「行政サービス」》

私たち労働者の大多数は、日々働いて支払われる賃金で生活をしています。私たちは労働により何らかの商品を生産し、その商品によって生み出される利益（剰余価値）を元手にさらなる生産・技術革新が行われていることで今の資本主義社会が成り立っています。

例えば、パンの主な原料である「小麦」についてですが、この「小麦」はそのままあるだけだとパンにはなりません。「小麦」のままでは美味しく食べることもできず、お腹を満たすこともできません。人間が自ら・又は機械（生産手段）を用いて、手を加える（労働）ことによって「小麦」からパンを作って美味しく食べることができるようになります。

このパンは商品として販売される際に「小麦」と人間に支払う「賃金」の他に利益を上乗せして販売されます。利益を上乗せしなくては、販売元・出資者の手元には何も残らないため、全ての商品には利益（剰余価値）が上乗せされています。そうしなくては、経済は回りませんし、今の資本主義社会は成り立ちません。利益が上乗せされているからこそ資本が成長し、生産・技術革新が行われ、私たちの生活はより豊か・便利になります。

それでは、私たち公務員の商品とは何でしょうか。それは「行政サービス」です。地域の方々に対し、公共の福祉を提供し、その地域で幸せに生活し続けられるようにすることそのものが私たちの商品です。行政サービスのなかには利益を生み出すものは何一つありません。それは、行政サービスそのものがインフラを整備し、その上で経済活動が行われることによって利益が生み出され、経済が回っている今の社会の仕組みそのものに要因があります。

例えば地域振興・観光の業務に税金を投入し、企業の工場誘致をしたことによって、地域の生産が強化され、経済が成長されることがあります。この工場がパン工場だったとき、工場誘致により生産が増え、労働者が増えた場合、その地域で消費活動が増えることで、地域・地場の経済が成長するでしょう。その元手となっているのは、販売元・出資者が資本として投入した「小麦」と「賃金」であり、パンに上乗せされた利益が地域・地場で流通することによって、経済が成長しているのです。つまり、税金を投入したことによって結果的に、経済成長につながることはありますが、投入した税金そのものが増えて自治体に戻ってくることはありません。生産活動

が増えることにより消費活動が増え、自治体に納められる税金は増えるかもしれませんが、その税金は、商品を生産したことによる利益が形を変えて自治体に納められているだけです。

このほかにも、コロナ禍で重要性を改めて実感した公衆衛生に関する業務も、それ自体は利益を生み出す仕事ではありませんが、住民の健康と生命を守ることができなければ、生産・消費といった経済活動自体を行うことができなくなります。それによって地域経済が衰退してしまった現状を日本中が痛感

しているのではないのでしょうか。

私たちが提供する行政サービスという「商品」は、利益を生み出すことはありませんが、生活するために必要不可欠なものであり、その行政サービスの維持・向上のためにかかる費用を社会全体が「税金」という形で負担することで、今の行政サービスが成り立っています。私たちの賃金はその行政サービスを提供するための費用の一部として、税金から支払われています。

《私たちは「搾取」されています。搾取とは何か》

今の社会は労働者が生み出した商品に上乘せされる利益（剰余価値）によって維持・成長しています。さきほど、パンを販売する際に上乘せされる利益について説明をしました。私たちの賃金はあたかも生み出した利益から支払われているように思われていますが、大きな間違いです。労働者が「小麦」に手を加えることによって、パンという商品になるわけですから、賃金自体はパンを生産する際にかかる経費になります。「小麦」と同じようにパンを生産するための原材料なのです。パンが売れなかったからといって「小麦」の原材料費を支払わないというのはおかしいことです。「賃金」も同じで、パンを作るための経費として使った労働力を再生産させるための賃金が支払われることは、当たり前な原理・原則です。

この間、「自治体財政難」や「支払い能力論」により、不払い残業や賃金独自削減など、さまざまな賃金合理化が強められている状況があります。さきほどの原理・原則から考えると、原材料費を支払わないのに、行政サービスという商品を生産しようとする自治体のおかしさや不条理さがあらわになります。

私たちが生み出す商品は行政サービスです。そのサービスは利益を生み出すことはありません。さきほど触れたように行政サービスの維持・向上のためにかかる費用を社会全体が「税金」という形で負担していることで、今の行政サービスが成り立っています。

しかしながら、資本主義社会のもとでは、資本の

増殖・利益を増やすことがお題目ですから、利益を生み出さない行政サービスにかかる費用、つまり「税金」をいかにカットするのかということにやっきとなっている人たちがいます。「税金」をカットすることで、利益を生み出す商品に金（資本）を回すことができるようになります。このカットの代表的な例が「法人税」です。この間、「資本家」と「政府」が手を組み、法人税を大幅に引き下げてきました。前述した行政サービスを成り立たせるための「税金」ですから、法人税の引き下げにより、これまで多額の法人税を支払っていた企業の負担は減ります。

しかし、行政サービスの維持・向上のためにかかる費用はそのままであり、消費税増税などにより私たちに負担がしわ寄せされています。同じように自治体職員の賃金そのものを引き下げること、行政サービスにかかる費用そのものを引き下げようとするねらいもあります。

行政サービスのために必要な「税金」そのものが減ることで、これまでより少ない費用で、同等以上の行政サービスを提供しなくてはならない状況が生み出されています。だから「自治体財政難」や「支払い能力論」が主張されますが、パンの例のように、そもそもそれ自体が理論として成り立っていません。私たちは生み出した利益から賃金が支払われると思い込まされていることに併せて、独自削減のような賃金合理化によって、より少ない費用で、より良い行政サービスを提供させられています。このような状況のことを「搾取」といいます。

《合理化＝搾取の強化》

資本家は資本家同士の競争に勝つために搾取を強化します。そして、労働力の搾取を強化するため、(ア)労働時間の延長、(イ)労働強度の増大、(ウ)生産性の向上、(エ)賃金の切り下げの4つを「合理化」として行ってきます。

右図の「パターン①」では、基本パターンに比べて労働者の賃金が10万円削減された分、10万円の儲けが増えています。「仕事量は減ってないのに賃金だけが削減された！」という実態がこれに当てはまります。また、非正規労働者が正規労働者と同じ仕事(同じ価値を生み出す)をしても、安い賃金で昇給も退職金もなく働かされていることも、パターン①を強化した形の搾取といえます。「多様な働き方」「雇用の流動化」と使用者側は言いますが、より多くの儲けを手に入れるためというのが本音です。

「パターン②」は、同じ賃金で今まで以上に労働者を働かせ、生み出す価値を増やすことで経営者が搾取を強化し儲けを増やしている例です。自治体職場で起こる搾取もこの例です。自治体職場で起こる搾取もこの例です。例えば、「年休などを使わずにたくさん働かせる」「不払い残業で労働時間を長くする」などが当てはまります。

さらに、現在では、能力主義賃金や「人事評価制度」の導入により、「よく働いたもの」が高い賃金を取り、そうでないものは賃金が低くて当たり前、利益を生み出していないから賃金が低くても仕方がないという考えが押し付けられ、働きぶりや賃金水準を比較させることで、「賃金の切り下げ」「労働時間

◆基本パターン

原材料40万円	賃金40万円	儲け40万円
---------	--------	--------

◆パターン①

原材料40万円	賃金30万円	儲け50万円
---------	--------	--------

◆パターン②

原材料40万円	賃金40万円	儲け50万円
---------	--------	--------

の延長」「労働強度(密度)の増大」を一気に正当化する攻撃がかけられています。また、仲間同士の競争で労働者を分断させる攻撃も強められ、ますます搾取の強化をしやすい環境がつけられてきています。

自治体職場では「儲け」を生み出すことそのものはありませんが、前述のとおり行政サービスのために必要な経費が引き下げられています。私たちは生み出した利益を搾取されるのではなく、必要な経費以下で行政サービスを提供しなくてはならない状況に置かれています。つまり、私たちは支払われている賃金額以上に労働力を使わなくてはならず、私たちの「労働力」そのものが搾取されています。

「儲け」の裏側には、搾取の強化として労働者の犠牲が付きものなのです。具体的に商品をつくって販売していない自治体職場では搾取の形は見えづらいかもしれません。しかし、人員削減・業務量の増大・不払い残業など現にあります。労働者共通の課題として社会の仕組みを考えることが重要です。

《労働と労働力の違い》

ここで一つ整理しておかなければならないことは、私たちは「労働」を売っているのではなく、「労働力」を売っているということです。私たちは、労働の対価として賃金を受け取っていると思われています。自分自身で「労働」を行うせいで誤解してしまいがちですが、これは大きな誤りです。

私たちは始業から終業までの時間に与えられた業務に従事しなければなりません。業務時間内に「労働」することにより、行政サービスを生み出しているわけですが、ここで私たちが提供しているものは「労働力」なのです。パン（商品）を作るには小麦（材料）が必要なと同じように、行政サービスを生み出す「労働」を作るには「労働力」という材料が必要になります。（労働力を消費して労働した結果、行政サービスが生まれる。）「労働」は無限に行えるものではなく、有限な「労働力」を消費した分だけ行えます。労働者は「労働力」を提供し、使用者はその分だけ「労働」させることができるのです。

私たちは約8時間を「労働」する分の「労働力」の対価として賃金を受け取っています。しかし、増

労働力：働くための肉体的・精神的な能力
労働：働くことそのもの



私は労働力を売っているのです。

え続ける行政需要や人員削減によって業務量が増大する一方、度重なる給与制度の改悪により私たちの賃金は減り続けてきました。提供した「労働力」に見合わない低賃金で働かされている現状は、紛れもなく当局による「労働力」の搾取であり、より大きな視点で見れば、公務員の人件費を削ることで行政サービスのコストを減らそうとする資本・政府による搾取でもあります。

《労働力の再生産費とは》

私たちが使用者に売っている「労働力」という商品について、考えてみましょう。

そもそも、商品の価値とはその生産に必要な社会的平均的な労働量・経費で決まります。労働力も商品ですので、ほかの商品と同じように、基本的にはその商品の経費によって決まります。労働力の経費・コストとは、生きていくために必要な社会的・平均的な費用であり、労働者にとって必要な生活費によって決められなければならないのです。労働者が生活をしていく、つまり、労働によって消費した「労働力」を再生産し、再び「労働力」という商品を提供する、この再生産に必要な経費が、労働力の価格となるのです。

それでは、「労働力の再生産」はどのようにして行われるのでしょうか。

労働力は労働することで消耗します。1日の仕事が終わると疲れてクタクタです。明日も元気に働くため・肉体的な疲れを癒すには、食事や睡眠が必要です。さらに、精神的な疲れを癒すためには、家族や友人との団らん・趣味なども必要です。こうした再生産の活動には商品（サービス）の購入が伴います。つまり、「労働力の再生産」とは、労働者が健康で文化的な生活を営むことで、「明日も今日と同じように働き、生活し続けるため」に必要な経費ということであり、これが労働力という商品の価値です。

また、この社会が存続するためには次世代の労働力を育てる必要があるため、家族の生活費も再生産費に含まれます。

さらには、仕事に必要な技能・知識を習得する費用・技能習得費も含まれます。

労働力の再生産費

- ① 労働者本人の生理的な生活費（衣・食・住）。
「肉体的」能力を回復・維持させるための最低限度の生活費。
- ② 文化的な生活費
「精神的」能力を回復・維持させるための、国や時代に応じた文化的な生活費。
- ③ 家族の生活費
次世代の労働力を育てるための、養育・教育等にかかる費用。
- ④ 仕事をおぼえるために必要な技能習得費

労働力の再生産にかかる費用が具体的にいくらなのかを明らかにするには、「生活・職場実態点検手帳（赤手帳）」が有効です。赤手帳は、単なるお小遣い帳や家計簿ではなく、日ごろの生活が人間らしいものになっているのかを振り返り、実際に「何にどのくらい使っているのか」「何をガマンしているのか」

実態を点検し、仲間と話し合うためのツールとして使ってこそ意義のあるものとなります。

そして、この赤手帳付けの結果から明らかとなった生活実態と想いを仲間と討論し、共有することで、「事実」を積み上げた「ゆずれない賃金要求」に取り組んでいくことが重要です。

《同一(価値)労働同一賃金とは》

同じ仕事をしているのに賃金が違っていたらどうでしょうか。そこには何らかの差別があるのではないのでしょうか。「同一(価値)労働同一賃金」とは、性別に起因する不当な賃金格差の是正を目的とした国際労働機関（ILO）の「同一報酬条約」に謳われた賃金原則ですが、今では性別に起因するものに限らず、あらゆる不当な賃金格差を否定する意味でも使われています。

公務員は職務給の原則に基づく給与体系となっているため、一見すると同一労働(価値)同一賃金となっているように思えます。しかし、同じ自治体の中では同じ基準で賃金が支払われていますが、他の自治体と比べてみるとどうでしょうか。自治体ごとに賃金に違いがあることに気づくはずですが。

すべての自治体は法令に基づいて同じ仕事をして

いるはずなのに、支払われる賃金に差があることは明らかに不当な賃金格差です。当局はこの格差を「自治体財政難」や「支払い能力論」によって正当化しようとするかもしれませんが、前述のとおり、予算がないから賃金が払えないというのは道理が通りません。

中には、より低い賃金水準の自治体に合わせて賃金カットを強行する自治体もありますが、労働力を再生産できない賃金では十分な行政サービスを生み出せず、住民の生活に悪影響を及ぼしてしまうのは明らかです。

劣悪な条件に合わせようとする「引き下げ民主主義」は、結果的に社会全体の活力を損なってしまいます。住民福祉の増進を図るという地方自治の本旨を守るためにも、決して不当な賃金格差を許してはなりません。

《今こそ、賃上げを！》

自分たちよりも厳しい労働条件におかれている仲間の姿や、厳しい民間企業の状況、吹き荒れる公務員バッシングの嵐の中で、「自分たちはまだマシ」「要

求なんてできない」「財政が厳しく、賃下げも仕方ない」「もらえる給料の範囲内で切り詰めて生活すればいい」といった思いにさせられている仲間は少なく

ありません。しかし公務労働者の賃金が下がっても、労働者全体の賃金が上がることはありません。むしろ、「公務員も削減しているから」と賃金の削減攻撃を強められた民間労働者も多く存在します。

これまで財政難を理由に賃金切り下げや人員削減等、さまざまな合理化が押しすすめられてきました。今後もコロナ禍での大規模な財政支出の反動による賃金カットや、自治体DXの推進に伴う人員削減など、さらなる合理化が予想されます。これらの合理化は労働者から見れば搾取でしかありません。住民福祉を実現できる質の高い行政サービスを提供するためには、労働力の再生産に十分な賃金（行政サービスに必要な経費）が欠かせません。

搾取され続ける私たち労働者が自粛や萎縮をしてしまうことで、本当に喜んでいるのは誰なのでしょう。本来賃金は財政事情を理由に左右されるのではなく、労働力の対価として労働者に支払われるべき

きものです。労働者の生活が苦しくなる一方で、一握りの大企業や資本家が莫大な儲けを蓄えています。労働者が働くことで生み出した価値を搾取し、儲けを蓄えている資本家がいるのです。

今、私たちがやるべきことは、日ごろの実態や思い、不満や葛藤を仲間と話し合い、自分たちの「ゆずれない要求」をしっかりと声に出していくことです。さらには、同じ職場で働く非正規の仲間の処遇改善をはじめ、最低賃金の引き上げなど、すべての労働者のための運動を先頭にたって牽引していくことです。今こそ、労働者の団結を強化し、すべての労働者のために「賃上げを！」と声をあげていくことが重要です。「賃金は労働力の再生産費」であること、行政サービスの源である労働力が搾取されていることを理解し、賃金闘争を強化して私たちの権利を守りましょう。

◇討論しよう◇

- ①あなたの職場では、どのような「搾取の強化（合理化）」が行われていますか？
- ②現在の賃金はいくらですか？
- ③来年の賃金はいくらになりますか？
- ④労働力の再生産費として、今の賃金で不足していること（我慢していること）はありますか？
また、将来に不安はありますか？
- ⑤賃金を増やすにはどんなことが必要だと思いますか？
- ⑥働き続けていくために、どのようなことが必要だと思いますか？

●意外と知らない！？自分の実態

『生活・職場実態点検手帳』を活用して実態を地連交に持ち寄ろう！

1. 自分の賃金や生活の実態をどう捉えていますか？自分の実態を振り返るツールがこの手帳です。
2. 自分の生活・職場を振り返った時、本当に今の生活や労働条件は満足できるものでしょうか？
3. そして『手帳』を基にした実態討論を家庭、職場、青年部、女性部など様々な場所で行うことで、一人ひとりの要求が形として見えてきます。
4. 一人ひとりの不平・不満を突き合わせながら全体で共有することで、その職場や単組の要求になります。それをみんなで当局にぶつけていきましょう。
5. こうした丁寧な取り組みが、何でも話せる仲間づくりにつながります。地連交に一人ひとりの生活・職場実態を持ち寄り、不安や悩みを討論することで、仲間と団結を強めていきましょう。

【第1週】

★1日の生活費	11月 25日 (金)		11月 26日 (土)		今週の合計
食費	昼食代	830	昼食代	450	
文化・教養・娯楽費					
交通費	ガソリン代	5,000			6,600
交際費			飲み会	7,800	7,800
合計		5,830		8,250	16,740

ガマン・節約の内容	金額	ガマン・節約の内容	金額
ジュース	150	昼食をコンビニで済ました	300

体調はどうか どこが悪いですか	悪い・普通・良い (悪い・普通・良い)	悪い・普通・良い (悪い・普通・良い)
出勤した時刻	8:30	8:00
退勤した時刻	18:15	17:15
休憩した時間	30 分	60 分
時間外勤務の合計	90 分	30 分
不払いになった時間	30 分	30 分
1日の生活を振り返って 感じたこと	今日は体調が悪かったが、昼休みからトラブル対応に追われ、あまり休めず、定時にも帰れずつらかった。また昼休みに働いた分の休憩は結局取れなかった。	飲み会があって定時に帰る必要があり早く出勤した。始業前の時間外は不払いとなっている。飲み会の会費と帰りの代行代で結構使ってしまった。しばらく節約しなければならない。

【今月の収入】

収入の内訳		
自分の収入	基本賃金	198,400
	扶養手当	
	児童手当	
	住居手当	27,000
	超勤手当	19,125
	通勤手当	2,000
	() 手当	
	その他の収入	
家族の収入		
収入計		A 246,525

超過勤務手当の算定方法（※国家公務員の場合）

勤務1時間当たりの給与額 × 支給割合 × 勤務時間数
 勤務1時間当たりの給与額（以下、休日給及び夜勤手当において同じ）
 = (俸給の月額 + 俸給の月額に対する地域手当等(※)の月額) × 12
 1週間当たりの勤務時間 × 52
 (※)「地域手当等」には、広域異動手当及び研究員調整手当が含まれる



どうりで生活に余裕がないわけだ。
 周りのみんなはどうなんだろう？

【今月の支出と要求額の計算】

	1ヶ月の支出	改善するために あといくら必要か	どんなことに節約・我慢 していたか
社会保障費	41,252		
税金	21,470		
住居費	55,000	10,000	もう少し職場に近い所に住みたい
光熱水費	15,000		
組合費	5,402		
積立、貯金	17,482	13,000	結婚した後が不安
通信費	10,750		
ローン費	30,000		奨学金の返済負担が重い…
教育費等	3,000	3,000	仕事に使う資格の受講料なのに自己負担…
食費	29,216	5,000	たまには贅沢したい
衣料費	13,000	10,000	冬用にアウターがほしい
交通費	12,400		ガソリン代の高騰が家計に響く
文化・教養・娯楽費	9,850	15,000	旅行にいきたい
交際費	19,560	5,000	外にはあまり遊びに行かない
医療費	7,350	5,000	病院にいけず、市販薬で
その他	7,300		
合計	B 298,032	C 66,000	

収入計〔A〕 - 支出計〔B〕 = 今月の収支 - 51,507 円
 - 改善に必要な額〔C〕 = 要求額 117,507 円

【今月の残業・不払い残業時間の合計】
 残業した時間 1200 分
 (うち、不払いの時間 300 分)
 不払いとなった超過勤務手当額 6,375 円

●あなた自身の生活・職場実態を振り返ろう！

【今月の収入】

【支出の分類（参考）】

収入の内訳		
自分の収入	基本賃金	
	扶養手当	
	児童手当	
	住居手当	
	超勤手当	
	通勤手当	
	手当	
	その他の収入	
家族の収入		
収入計		A

社会保障費	共済、社会保険等
税金	所得税、住民税等
住居費	家賃、住宅ローン、家具、家電等
光熱水費	水道、電気、ガス費等
組合費	労働組合費、職員組合費
積立・貯金	
通信費	電話料金、プロバイダ料金、切手代等
ローン費	親・兄弟からの借金、労金マイプラン等
教育費	保育園、幼稚園、塾の月謝、授業料等
食費	食事、おやつ、ジュース、晩酌の酒代等
衣料費	衣服、下着、靴、傘等
交通費	通勤費、車のローン、ガソリン代、車検代等
文化・教養・娯楽費	本、映画、音楽、スポーツ、趣味等
交際費	飲み会費、冠婚葬祭費、各種会議等
医療費	診療費、薬代等
その他	日用雑貨、嗜好品（タバコ等）、床屋代、クリーニング代、化粧品等

【今月の支出と要求額の計算】

	1ヶ月の支出	改善するために あといくら必要か	どんなことに節約・我慢 していたか
社会保障費			
税金			
住居費			
光熱水費			
組合費			
積立、貯金			
通信費			
ローン費			
教育費等			
食費			
衣料費			
交通費			
文化・教養・娯楽費			
交際費			
医療費			
その他			
合計	B	C	
収入計〔A〕－支出計〔B〕 ＝今月の収支_____円		【今月の残業・不払い残業時間の合計】 残業した時間_____分 不払いの時間_____分	
－改善に必要な額〔C〕＝要求額_____円		不払いとなった超過勤務手当額_____円	

第2章 人事院勧告制度について

《労働基本権をはく奪された公務労働者》

日本国憲法 28 条では、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と定められ、すべての労働者に労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）が保障されています。

第二次世界大戦後、日本はアメリカ軍（GHQ）の占領下に入りました。GHQ は民主化政策の一つとして労働組合の育成を図ります。しかしながら、社会主義 VS 資本主義という構図の中で、高揚を見せ

る労働運動によって体制の崩壊に危機感を持った GHQ や日本政府が労働運動を抑え込むため、1948 年のマッカーサー書簡とそれに基づく政令 201 号によって公務労働者の労働基本権をはく奪したのです。【図表①】

主要な先進諸国では、公務労働者への労働基本権が保障され、あたりまえのこととなっています。そのため ILO（国際労働機関）は日本政府に対して、是正に向けた度重なる勧告を出しています。

【図表① 公務労働者における労働基本権】

労働基本権	内 容	一般行政職	技能・労務職員 公営企業職員	消防職員 刑事施設職員
団結権	労働組合を結成する権利、または労働組合に加入する権利	○	○	×
団体交渉権	労働者が団結して使用者と交渉し、 <u>労働協約</u> を締結する権利	△ ※ (協約締結権なし)	○	×
団体行動権 (争議権)	労働者が労働条件の維持、改善を求めて、ストライキなどを行う権利	×	×	×

※公務員法制上は、「労働組合」ではなく「職員団体」と称する。

《労働基本権の代償措置》

本来、賃金・労働条件は、労働力の売り手である労働者と買い手である資本家（使用者）が対等な立場で交渉し、決められていくものです。しかし、対等であるべき労働者と資本家（使用者）の立場は、資本家（使用者）側が強くなりがちです。それに対抗するための労働者の最大の武器がストライキとなりますが、公務労働者においては労働基本権がはく奪されているため、労使関係で不利な立場に置かれてしまいます。

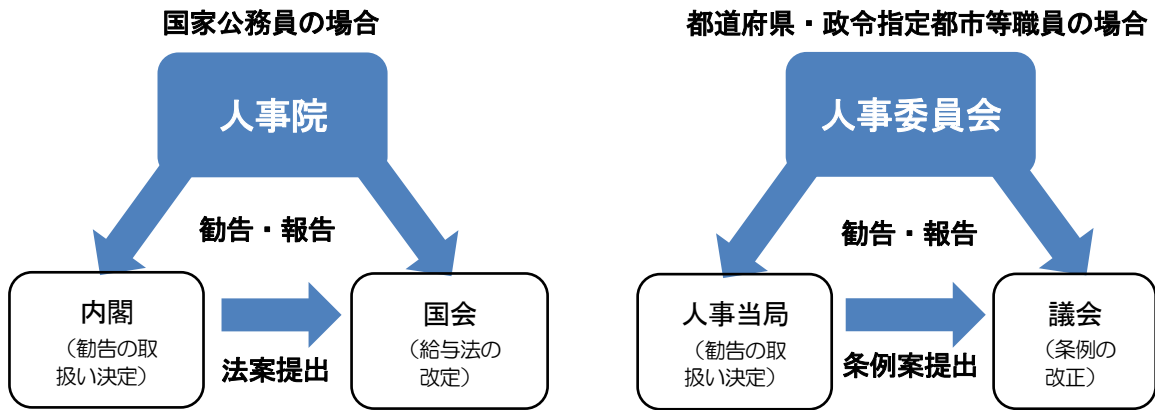
そのため、人事管理の公正中立と統一を確保し、労働基本権制約の代償機能を果たすため、給与等に関する「勧告（報告）」を行う権限を有する独立した

行政機関として、「人事院（人事委員会）」が設置されました。人事院（人事委員会）は、毎年4月1日時点の民間給与実態調査を行い、調査結果に基づき、給与等の改定を内閣と国会（人事当局と議会）に提出（勧告）する、いわゆる「人勧」制度がとられています。【図表②、③】

なお、2021 年分の民間給与実態統計調査結果について、平均給与は 2 年連続減少となった 2019、2020 年から回復し 443 万円となっています。うち、平均賞与（ボーナス）は 67 万円ですが、感染症拡大前の水準に回復していません。

（2018 年平均賞与：70 万円）

【図表② 勧告の手順】



※「一般市町村」の場合、第三者機関はありませんが、「人事院勧告」及び「人事委員会勧告」等に準じて各自治体・団体の労使によって決定されます。

【図表③ 勧告の年間の流れ】

1～4月 (春闘期)	・民間企業での賃上げ要求・交渉 ☆統一要求書を提出（2月中旬）し、交渉を行う（山場：3月上旬）
5～7月	・人事院（人事委員会）が民間給与実態調査を実施 ☆不当な勧告を出させないため、人事院への要請・抗議行動などを実施
8～10月	・人事院勧告（8月初旬）、人事委員会勧告（10月ごろ）
10～12月	・政府の閣議決定。国会での審議・議決 → 国家公務員の給与等が決定 ☆統一要求書を提出（10月中旬）し、交渉を行う（山場：11月中旬）
12月	☆当局が責任を持ち、妥結結果を議会に提案 → 条例改正案の議決 →賃金の決定（4月遡及分の支給や1月の昇給・昇格に反映）

《崩壊している人事院勧告制度》

公正・中立な第三者機関としての勧告制度ですが、実際には多くの問題を含んでいます。例えば、人事院勧告自体には法的な拘束力がないため、賃金引き上げの勧告が出て政府による値切り・凍結が強行されたこともあります。また、代償措置としての人事院勧告が政府の思惑や情勢に流され、私たちの生活実態を無視した賃金削減勧告が続いたこともあります。

2014年以降、6年連続で引き上げ勧告が続きましたが、2021年は昨年に引き続き新型コロナウイルス

の影響によって月例給は据置、一時金は引き下げの勧告が出されました。2022年の勧告では月例給は若年層を中心に、また一時金は引き上げの勧告が行われました。【図表④】

労働基本権を取り戻すたかひでは、2008年に国家公務員制度改革基本法が成立し、民主党政権時代には、「自律的労使関係制度の措置」にむけた動きも進んでいましたが、再び自公政権に戻ったことで、今後の見通しは極めて不透明な状況となっています。

【図表④ 2005年からの生涯賃金実損額】

勧告年	月例給	一時金	その他特徴的な内容
	平均改定率(%)	年間支給月数	
2005 (H17) 年	△0.3	4.45 月	<u>給与構造改革として、俸給表平均△4.8%</u> 、地域手当の新設、級の統合、号俸の4分割、査定昇給の導入などを勧告。激変緩和措置として、「現給保障」を措置し、原資確保のために2007年1月1日から2010年3月31日の間の昇給幅を1号抑制
2006 (H18) 年	据置	据置	民間給与の調査対象企業を100人以上→50人以上に見直し
2007 (H19) 年	0.35	4.50 月	
2008 (H20) 年	据置	据置	
2009 (H21) 年	△0.22	4.15 月	6月期の一時金を2.15月→1.95月へ引き下げ(5月勧告)
2010 (H22) 年	△0.19	3.95 月	
2011 (H23) 年	△0.23	据置	
2012 (H24) 年	据置	据置	55歳超の職員の昇給を原則停止 <u>退職手当法の改正(△400万円)</u> 国家公務員給与の特例削減額が議員立法により成立(平均△7.8%)
2013 (H25) 年	据置	据置	総務省が地方公務員給与について、国家公務員給与の特例削減に準じて必要な措置を講ずるよう要請
2014 (H26) 年	0.30	4.10 月	<u>給与制度の総合的見直しとして、俸給表平均△2%</u>
2015 (H27) 年	0.40	4.20 月	
2016 (H28) 年	0.20	4.30 月	民間実態に基づかない扶養手当の見直し
2017 (H29) 年	0.20	4.40 月	<u>退職手当法の改正(△78万円)</u>
2018 (H30) 年	0.16	4.45 月	
2019 (R1) 年	0.09	4.50 月	
2020 (R2) 年	据置	4.45 月	
2021 (R3) 年	据置	4.30 月	
2022 (R4) 年	0.3	4.40 月	
生涯賃金実損額		退職金まで含めると2,000万円以上	

《賃金・労働条件は労資(使)の力関係で決まる！》

この間の討論では、「賃金要求は基本組織がするもの」「変えられるとは思えない」など主体的に問題をとらえ改善をしようという意識までに至っていないことが報告されています。

しかし、取り組みを進めた仲間からは、「昇給抑制による賃金削減阻止を求める独自要請書や大衆行動(団結STOP行動)に組み込み、粘り強い交渉に取り組んだ結果、削減額の大幅圧縮を勝ち取った」(北海道)、「初任給改善および在職者調整をめぐる交渉において、若年層独自の学習会で生涯賃金への影響

を共有し、総務部長交渉で多くの青年が実態や想いをぶつけた結果、市長をも動かし、最終的に即時調整の組合案を勝ち取った」(香川)、「独自アンケートの結果や討論を基に、秋闘学習会を開催し、一人ひとりの要求を全体の要求としてまとめ交渉に臨んだ。青年の厳しい生活実態をメインとする発言で当局を追及し、『独自賃金カット阻止』『1年目、2年目職員の賃金改善』を勝ち取った」(山形)など、青年の主体的行動によって賃金改善を勝ち取っている単組があります。

こうした仲間のたたかいに学びながら、人事院勧告制度の問題点を明らかにする学習や、労働基本権の回復にむけた取り組みの強化が必要になっています。また、労働基本権を活かし、たたかう組織・仲間をつくっていくためには、『賃金・労働条件は労資

の力関係で決まる』という大原則を確認し、自らが主体的にたたかう『独自要求闘争』を実践していくことが重要です。地域や職場の仲間と一緒に、地域や社会の問題、めざすべき姿を考え、ともに行動する仲間を拓げていきましょう。

≪「給料」と「給与」の違い≫

はじめにの所でも触れましたが、『給料』と『給与』は明確な違いがあります。『給料』は「基本給」や「本給」と呼ばれる部分、つまり正規の勤務時間に対する報酬＝基本給が給料です。一方、『給与』は、給料と諸手当（扶養手当や住居手当など）から構成されています。

人事院や人事委員会の勧告において、民間事業所との給与水準を比較する際に対象としているのは、

給料（給料の調整額を除く）、扶養手当、住居手当、管理職手当、地域手当、単身赴任手当、初任給調整手当で、「比較給与」と呼ばれています。また、国家公務員と地方公務員の給料水準を比較するためのラスパイレス指数を算定する際には、『給料』で算定されており、扶養手当や住居手当、管理職手当等は含まれていません。

○給 料…基本給のこと（「給与制度の総合的見直し」等による現給保障額を含む）

→国家公務員の給与水準を 100 として、地方公務員の給与水準を比較する際に用いるラスパイレス指数は、一般行政職の平均俸給月額（基本給）と平均給料月額（基本給）を学歴別・経験年数別に比較したもの

○給 与…給料月額と月ごとに支払われることとされている全手当の額を合計したもの

→毎年行われる官民比較は、諸手当を含めたこの給与で比較される

【官民比較給与項目】

- ・俸給月額（基本給）、扶養手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、本府省業務調整手当、地域手当、広域異動手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当等、寒冷地手当 など

【比較外給与項目】

- ・通勤手当、特殊勤務手当、単身赴任手当の加算額
- ※上記のほか、所定外給与である宿日直手当、超過勤務手当等、管理職員特別勤務手当も比較外給与

地方公務員と国家公務員の平均給与月額の推移

平均給与月額の推移（全地方公共団体・一般行政職）

（単位：円）

区 分		2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
地 方	平均給与月額	370,822	368,817	367,557	365,549	363,448	362,973	362,047	360,949	359,895
	平均給与月額	328,842	326,969	325,130	321,689	319,492	318,639	317,775	316,993	316,040
	諸手当月額※	41,980	41,848	42,427	43,860	43,956	44,334	44,272	43,956	43,855
国	平均給与月額	376,257	408,472	408,996	410,984	410,719	410,940	411,123	408,868	407,153
	平均俸給月額	307,220	335,000	334,283	331,816	330,531	329,845	329,433	327,564	325,827
	諸手当月額	69,037	73,472	74,713	79,168	80,188	81,095	81,690	81,304	81,326

※諸手当月額は、比較のため、国の公表資料と同じベース（＝時間外勤務手当等を除いたもの）で算出している。

※国家公務員の平均給与月額のうち、2013年は給与改定・臨時特例法による給与減額措置後の値である。

（地方公務員給与実態調査結果等の概要）

《2022 人事院勧告の概要》

① 月例給は若年層引上げ、一時金は改善

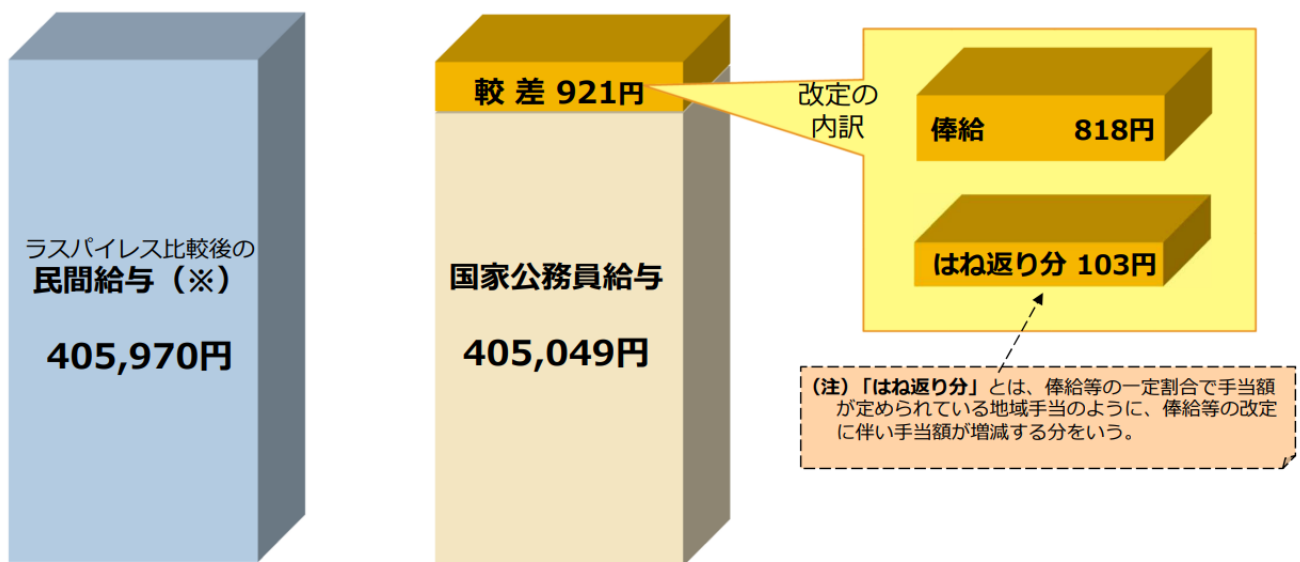
人事院は8月、月例給の官民較差921円を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げる勧告を行いました【図表⑤】(昨年:据え置き報告)。また、一時金については国家公務員(4.30月)が民間(4.41月)を下回っているとして、0.1月引き上げる勧告を行いました(昨年:0.15月引き下げ勧告)。

人事院勧告制度は、4月1日時点の官民の給与を比較する仕組みとなっています。今回の引き上げ勧告は、2022春闘期における民間組合の交渉の成果を踏まえたものとなっている一方で、引き上げ額は、物価上昇等の影響を踏まえた水準とはなっておりま

せん。また、引き上げは若年層に留まっており、さらに一時金の引き上げ分は期末手当ではなく勤勉手当にあてられています。加えて、引き上げ分の一部を上位の成績区分にかかる原資(財源)に配分することは、新型コロナウイルス感染拡大の状況下で住民の生命と生活を守るために奮闘している私たちの実態を踏まえると、納得できるものではありません。

繰り返しになりますが、賃金・労働条件は労使の力関係で決まります。人事院勧告に対して、労働組合としてどのようにたたかいを構築していくのか、早い段階から検討していくことが求められています。

【図表⑤】 2022 人事院勧告における給与改定原資(俸給分)についてのイメージ



※人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」より

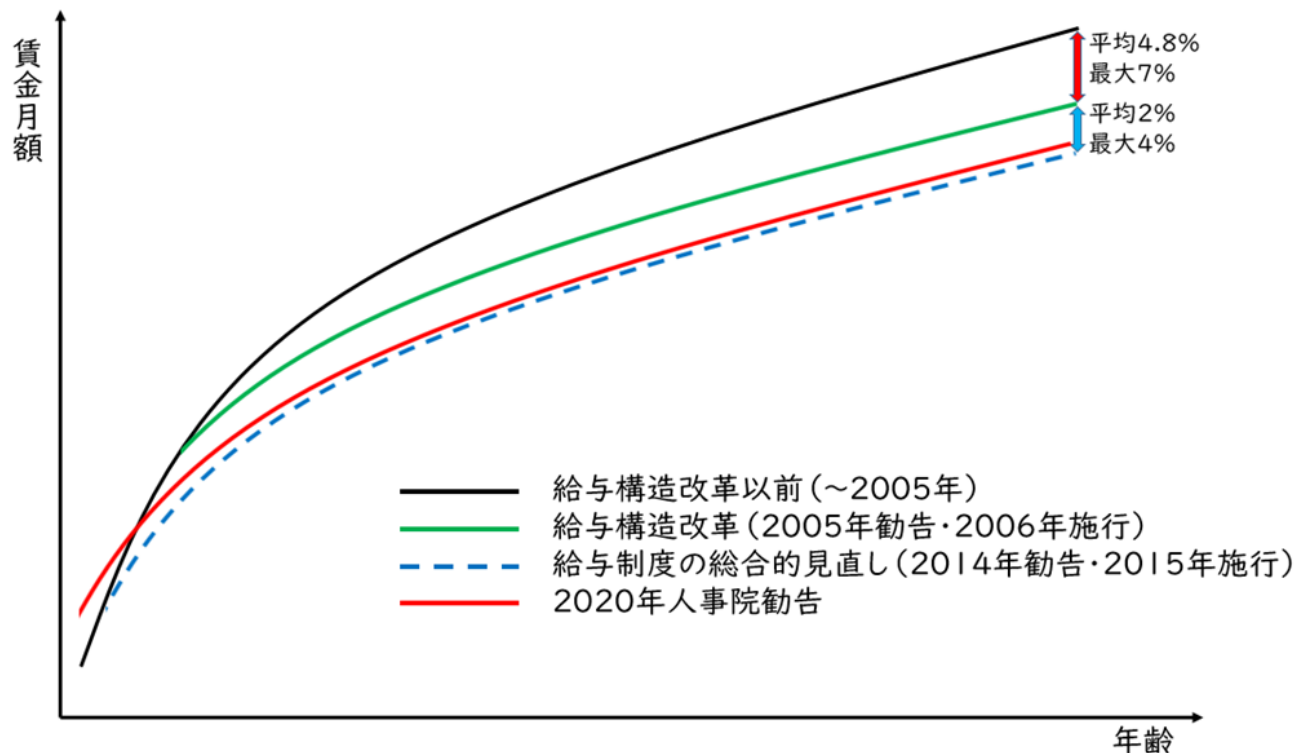
② 地方の約75%が地域手当の非該当地域

2005年に勧告された「給与構造改革（2006年実施）」では、公務員の給料月額が全国でも下位の自治体を基準に見直され給料表が平均4.8%引き下げられるとともに、「地域手当」が新設されました。

この「地域手当」について、国家公務員段階では俸給表を引き下げた分の原資が充てられており、原資配分の見直しということになりますが、地方の約75%が「地域手当」の非該当地域であり、地方自治体のほとんどは単なる賃下げとなっています。

このことから、「給与制度見直し（2015年実施）」は地方交付税削減が目的の制度改悪であることはあきらかであり、地域間格差を拡大させる欠陥制度といえ、同一価値労働・同一賃金に基づいた給料表になるよう取り組みを強化していかなければなりません。

2014年には「給与制度の総合的見直し」により、さらに水準は平均2%引き下げられ、「地域手当」の占める割合は拡大し、現在では各自治体間で最大20%の賃金格差が生じています。



③ 制度は国、水準は地場

これまで国は、地方公務員の賃金に関して「地方公務員法第24条の5」で定められる要件(生計費、国及び他の地方公共団体給与、民間給与、その他の事情)のうち、「国の職員との均衡」を強調し、国の制度を地方自治体に準拠させる指導を強めてきました。各県の人事委員会勧告の給与改定率を国以下に抑え込むことはもちろん、「制度は国に、賃金水準は地場水準に」を徹底し、さらなる地方公務員賃金の抑制を狙っています。

賃金比較においては「ラスパイレス指数(※)」が用いられ、国家公務員の賃金水準を超えさせない圧力が強められています。しかし、ラスパイレス比較

には手当の額が含まれず、国には「地域手当」「広域移動手当」「本府省調整手当」をはじめ地方にはない手当が多くあります。そのため、手当を含めた額で比較すると、国と地方の賃金が逆転しています。

また、地域手当導入時に月例給を全国下位水準にそろえられた結果、中位水準以上の自治体においては、ラスパイレス指数比較に抑え込まれ、昇給の抑制や昇給運用の改悪が行われた自治体もあります。

(※)「ラスパイレス指数」とは、国家公務員の給料月額(手当を除いた額)を100とした場合の、地方公務員の給料月額の水準を示す指数。

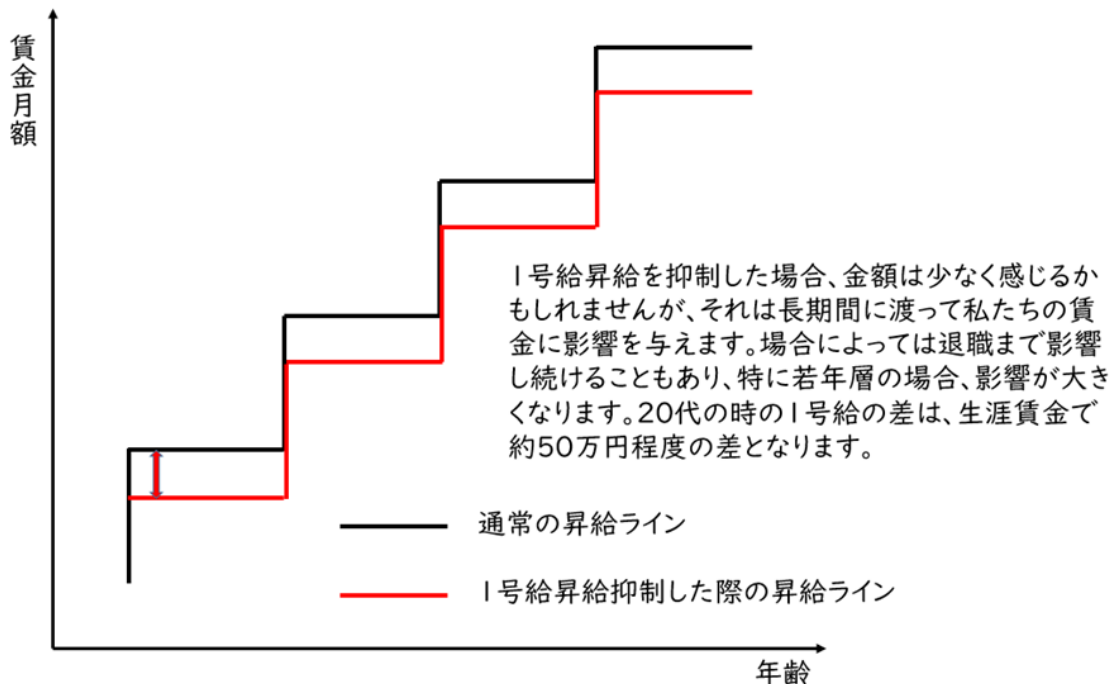
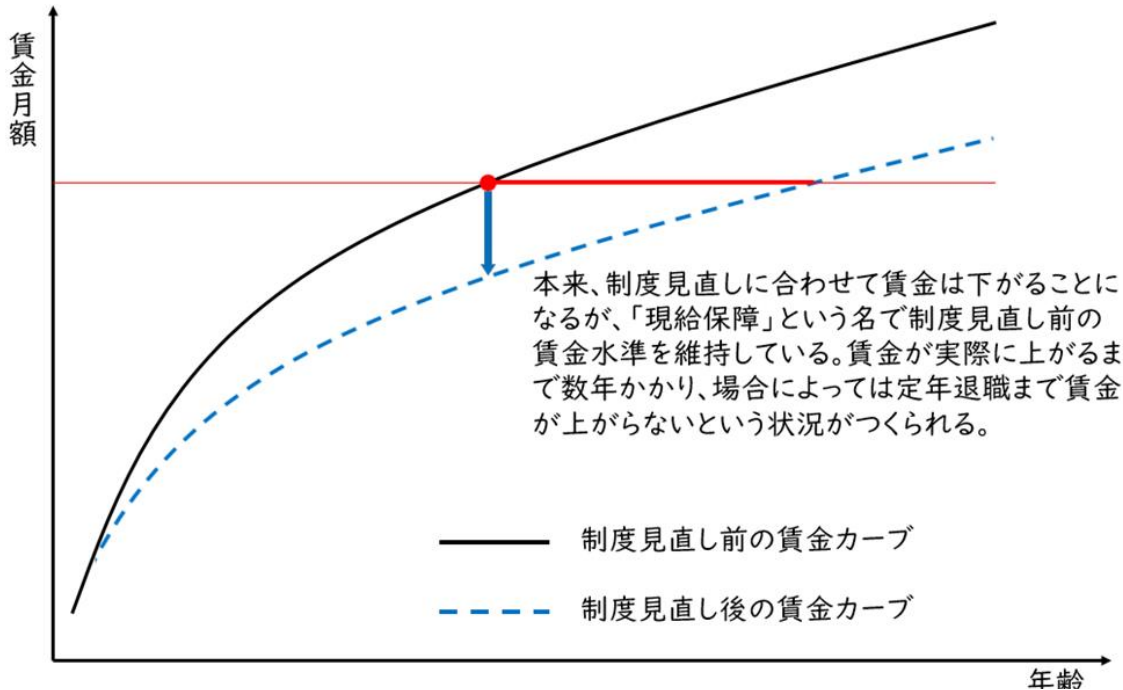
④ 現給保障という名の昇給停止と昇給抑制

2005年勧告の給与制度見直し、2014年勧告の給与制度の総合的見直しによる給料表の引き下げに対して、引き下げ前の給料表水準を維持する「現給保障」が措置されました。

しかし、「現給保障」という名は聞こえが良いですが、言い換えれば「昇給停止」であり、高齢層職員の賃金を抑制するものです。内部昇給しても定年ま

で現給保障ラインを超えない組合員も多く存在し、モチベーションの低下につながります。また、若年層を含む全世代においても地域手当の原資確保等を理由に1号昇給抑制が行われました。

賃金昇給の改悪は、生涯賃金で考えれば若年層が一番影響を受けることから、全世代の課題といえます。



第3章 改正地方公務員法に対するたたかい

〈はじめに〉

2016年4月に施行された「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」により、各地方公共団体は、人事評価制度の導入が義務付けられ、能力・実績に基づく人事管理の徹底を図ることとされました。2017年度からは人事評価の結果を本格的に活用する段階に入っているとされていますが「地方公共団体における人事評価結果の活用状況等調査」によれば、昇給・勤勉手当・昇任・昇格及び分限処分への活用が未だにされていない団体が数多くあります。【図表⑧】

2020年7月には、国において勤務成績の不良な職員に対する対応について改正し「C評価（下位評価）の職員も原則として分限処分（降任・降給）の対象とする」「D評価への分限処分プロセスを早期化すること」としました。総務省においても参考と

したものの、各自治体の実情に応じて評価結果の適切な活用をはかるようにとしています。

また、この改正は人事評価制度の導入と合わせて、地方公共団体において、職務給原則を徹底するため、給与条例を改正し「等級別基準職務表」を定めることとされました。財務省の資料では、級別職員構成の是正について地方公務員を国家公務員と同じ職員配置にすることで、1,600億円の節減額を生み出すことができるとしていることから、狙いは「総額人件費の抑制」であることは明らかです。

2021年10月から国では人事評価の運用をさらに強化しています。また、2022年には評価基準が5段階から6段階になるなど、さらなる人件費抑制の手段として使われることに注意が必要です。

【図表⑧ 人事評価の給与への活用状況(2020年4月1日現在)】

※調査団体数：都道府県(47団体)、政令指定都市(20団体)、市区町村(1,721団体)

	昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
都道府県	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	45 ※1 (95.7%)	45 ※1 (95.7%)	44 ※2 (93.6%)
指定都市	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	19 ※3 (95.0%)
市区町村	997 (57.9%)	959 (55.7%)	1,131 (65.7%)	1,037 (60.3%)	1,127 (65.5%)	1,120 (65.1%)	1,066 (61.9%)
合計	1,064 (59.5%)	1,026 (57.4%)	1,198 (67.0%)	1,104 (61.7%)	1,192 (66.7%)	1,185 (66.3%)	1,129 (63.1%)

未実施の団体※1：長野県、佐賀県 ※2：山梨県、岡山県、長崎県 ※3：仙台市

地方公共団体における人材育成・能力開発に関する研究会において、公務員の定年引き下げに関する検討等、近年の公務員制度を取り巻く環境の変化等に伴い、地方公共団体における人材育成・能力開発に取り組む必要性は益々高まっているとされており、

そのなかでも人事評価制度の導入・活用はその重要性が高まっているとされています。

さらには、人事評価結果を昇給、勤勉手当、昇格及び分限処分へ活用せずに、昇給・勤勉手当の一律支給を行うこと、昇任・昇格及び分限処分を行うこ

とは違法と判断される可能性が相当程度あることなどを理由に全ての地方公共団体で人事評価結果の活用について圧力をかけ続けています。

既に多くの自治体において人事評価の結果の活用が始まっており、私たちがこれまでに築いてきた労使確認に基づく賃金制度が今まさに破壊されようとしています。そうなってしまえば、私たちの生涯賃金は大きく減額されてしまうでしょう。

私たちは生活給である賃金水準の確保と健康で安

心して定年まで働き続けられる職場環境を守るために、労使合意に基づかない賃金反映は行わないことを確認する一方で、賃金反映を行う場合には、人材育成や長期的なモチベーションも踏まえて対応することを基本に、上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の確保などをめざし、早急に公正・公平な運用の確立を実現するため運動をすすめなければなりません。

《人事評価制度の狙い》

人事評価制度の最大のねらいは「総額人件費」の削減にあります。人事評価制度をはじめとする地方公務員法の改正により、国家公務員と同じ職員配置を前提に「級別職員構成の是正」を行うことで1,600億円が節減され、総額人件費が抑制されることとなりました。

また、地方公務員法による人事評価制度は限られたパイを奪い合う形となっており、「特に優秀」「優秀」といった上位評価の原資を確保するため、「良好」といった標準評価を受けた者の賃金水準が引き下げられています。このように人事評価の結果を賃金反映させることによって、原資の配分を労働者間で奪い合わせ、労働者の差別・分断が職場で生み出されています。

上位評価をつけられた労働者においても「一度上位評価をもらおうとハードルが上がり、もっとが

んばらなくてはならないという気分になる」といったようにこれまで以上の労働を求められるといった気分が生み出され、さらなる労働強化につながる実態が出されています。

「個人の能力や仕事の実績に基づいて賃金が決まる」と聞くと、「頑張れば頑張った分だけ報われる」と思うかもしれませんが。実際に民間企業では、成果を上げた人は早く出世し、賃金も上がり、生活は若干豊かになっているでしょう。しかし、それは「個人の問題」であり、「労働者総体」で考えれば、ただの「まやかし」にすぎません。

2020年4月時点では、都道府県・政令指定都市における人事評価制度の賃金への活用については、100%となっていますが、市町村では活用が進んでいません。総務省をはじめとする政府・資本はさらに圧力を強めてくることでしょう。

《人事評価制度の真実》

①競争を強いられ、恣意的に差別される制度

総人件費抑制を前提として賃金に「差」をつける人事評価制度は、職員同士の競争による縮小された原資の奪い合いに他なりません。

個人目標の達成が優先され、職場の協力体制にひびが入り、組織のパフォーマンスは低下します。導入済み自治体からは、休暇などの権利行使の後退や

人間関係が阻害されることなどが報告されています。

多種多様な働き方を測る公正・公平なモノサシ(基準)は存在せず、全国の多くの単組の仲間からは、「面倒な制度」「恣意的なもの」との声が多く出されています。

②頑張っても全員は報われない

この間、青年部や女性部の集会において、人事評価で上位評価をとったが、予算の都合でプラス昇給はしないと言われたといった報告が挙げられています。頑張った人は賃金が上がり、モチベーションの

向上につながると言われていますが、実際はそうではありません。昇給や一時金の勤勉手当への反映には「原資配分」が決められているので、頑張った人全員が報われる制度ではないのです。

③とてつもなく大きな賃金格差を生む

「昇給」への反映について、仮に31歳から40歳まで最も高い8号昇給の評価を受け続けた場合、通常評価（4号）の職員と月例給で3万円以上もの格差がつくり出され、この10年間の一時金を含めた収入の差は約500万円以上に達します。

この格差は、さらに拡大を続け、退職金を含めた生涯賃金となるとまさに「膨大な格差」となります。

人事院においても、「昇給結果が標準者の2倍以上と大きく、チームで遂行する環境になじまない面もある」と格差の問題点を指摘しています。

「一時金」の勤勉手当への反映についても、大きな賃金格差が出ます。実際に反映されている自治体の例（2019年6月期：本来であれば0.925月分支給）では、勤勉手当率が特に優秀1.162月、優秀1.036月、良好（標準）0.910月、良好でない0.898

月、0.885月、0.848月又は0.810月となっており、仮に基本賃金が20万円であれば、評価（良好：標準）と評価（優秀）の差額は25,200円、評価（良好：標準）と評価（特に優秀）の差額は50,400円にもなります。【図表⑨】

また、この例でもそうですが、国家公務員においても、標準者の勤勉手当率が削減（例：0.925月→0.895月）され、上位評価者の原資として使用されている実態が明らかとなっています。【図表⑩】こうした動きは全国の自治体でも行われています。

こうしたことから、一部の職員の賃金水準を引き上げるとは、それ以外の職員の賃金水準を引き下げることでしか可能とならない欠陥制度であるというほかありません。

【図表⑨ 一時金の勤勉手当の格差の例】

基本賃金	評価（良好：標準）と評価（優秀）の差額	評価（良好：標準）と評価（特に優秀）の差額	評価（特に優秀）と評価（最低）の差額
200,000円	25,200円	50,400円	70,400円
300,000円	37,800円	75,600円	105,600円

※一時金は、期末手当と勤勉手当によって構成されている。

【図表⑩ 人事評価の勤勉手当への反映（国家公務員）】

【課長補佐級以下の場合】

業績評価	成績区分	成績率	人員分布率
S	特に優秀	190/100以下 115/100以上	5%以上
A	優秀	115/100未満 103.5/100以上	25%以上
B	良好(標準)	92/100	
C	良好でない	83.5/100以下	
D			

※注: 図表には「上位の者から順に決定」という注釈があり、SとAの評価は互いに影響し合っているように示されています。

※国家公務員は2022年10月から始まる評価期間において、評価が6段階となります。それに伴い、勤勉手当への反映も図表⑩から変更となります。

④ 分限への評価の活用

国家公務員において、分限対象の拡大、分限処分プロセスの早期化によって、私たちの身分の保証が不安定になりつつあります。地方自治体においても、管理職のみ分限対象とする事例も出てきています。大阪市では「職員基本条例」のように、任命権者が自治体労働者を合法的に分限免職させる際の根拠とされ、実際に分限免職処分を受けた職員も発生しています。この他にも人事評価制度の結果について「再教育プログラム」と称し、勤務成績が良くないとされる職員を抽出して集合研修を受講させ、退職を強要する手法をとっている自治体もあります。

人事評価制度自体が「評価のモノサシがあいまい」「評価者によって、評価基準が異なる」という実態が出されており、下位評価者が「恣意的」に作られる危険性もあります。総務省は人事評価制度の導入に関し、「職員のモチベーションを高め、組織全体の公務効率の向上につなげていくため、評価結果の活用を通じ、人材育成につなげていくことが重要である」としていますが、人事評価結果を分限と結びつけることはモチベーションや公務効率の向上に結びつくのでしょうか。下位評価者を排除する体のいい言い訳にしかありません。

⑤ 人事評価制度では原因は解決しない

この間、新規採用の増加などにより職場では青年層・若年層が多くなり、行政サービスの中心となっている状況があります。そのなか「これまで係長がやっていた仕事を自分がやっているのに、賃金が低いまま」「年々仕事が増えており、職場の中心となって働いている」「人事評価は行っているが、賃金反映されていないので、何もモチベーションが上がらない」という気分が報告されています。

しかしながら、この間、記述してきたとおり、人事評価制度の本当の狙いは労働者間の分断と労働強化にあります。賃金の低さと労働環境への不安・不満の矛先を仲間にむけさせるべく運用されている制度です。人事評価制度の導入・賃金反映では原因を改善することにはつながりません。だからこそ、賃金論の学習と仲間との討論から自分たちが望む賃金水準の確保のため、賃金闘争に結びつけましょう。

《等級別基準職務表の条例化について》

①目的は賃金水準の引き下げ

改正地公法により、「等級別基準職務表」を条例で定めることと「等級別に職名ごとの職員数の公表」が義務づけられました。その狙いは、議会の関与と公務員バッシングを利用して公務労働者に賃金改善のたたかいをさせず、私たちがこれまで勝ち取ってきた昇格・昇給基準を改悪することにあります。

実際に、現行の「標準職務分類表」の内容を改悪して、上位級の職員構成を削減する「等級別基準職務表」が条例化されれば、D県（賃金運用の改悪により4級の職員を大幅に減らし、係長へ昇任しない限り2級でストップ・図表⑪）やT町（級別職務分

類の改悪により4級からの降格・図表⑫）と同じ事態が発生することになり、大幅な生涯賃金のマイナスになります。（図表⑬）

これまで当たり前のように到達していた級に到達できず、上位の職に昇任できなければ、昇格することもできない状況が生み出されます。上位の職になればなるほど、ポスト・枠は少なく、全ての職員がその職につくことはできません。実質的な生涯賃金の削減を「等級別基準職務表」の条例化により行おうとしているのです。

②現行の制度運用を最低ラインに

等級別基準職務表がいったん条例化されれば変更することは非常に困難となります。「誰でも5級（または4級）到達」のためには、昇格基準の改善が可能となるように、5級（または4級）に組合員の職名を設ける必要があります。

「等級別に職名ごとの職員数の公表」は、決して

個々の職名まで公表する必要はありません。

また、給料表自体に何ら変更はないため、自治体内で大きな組織改編がないとすれば、職務表を変更する理由はまったくなく、最低限「現行の職務表をそのまま条例化」させなければなりません

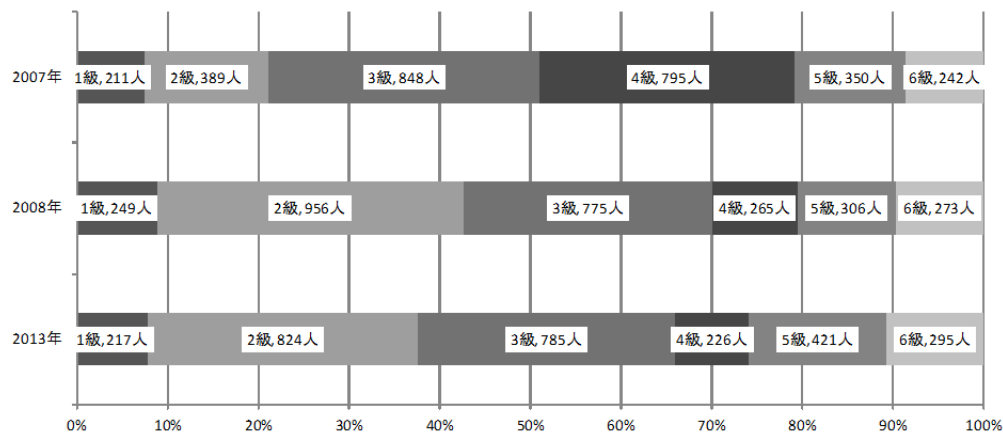
③在級・在職の短縮、号俸増設により生涯賃金を引き上げる

等級別職務基準表の条例化により下げられてしまった生涯賃金を取り戻すためには、より早期に上位の職に到達すること、また、到達した級で定期昇給をより長く続ける必要があります。

H市では、近隣自治体と比較し、在級年数が長い

ことにより3級到達が遅れていることから、在級の見直しを長年要求し続けてきました。その結果、中堅層の不足などから、在級年数の短縮を勝ち取りました。（図表⑭）在級年数の短縮により生涯賃金が約80万円引き上げられました。

【図表⑪ D県における級別職員構成比の推移】

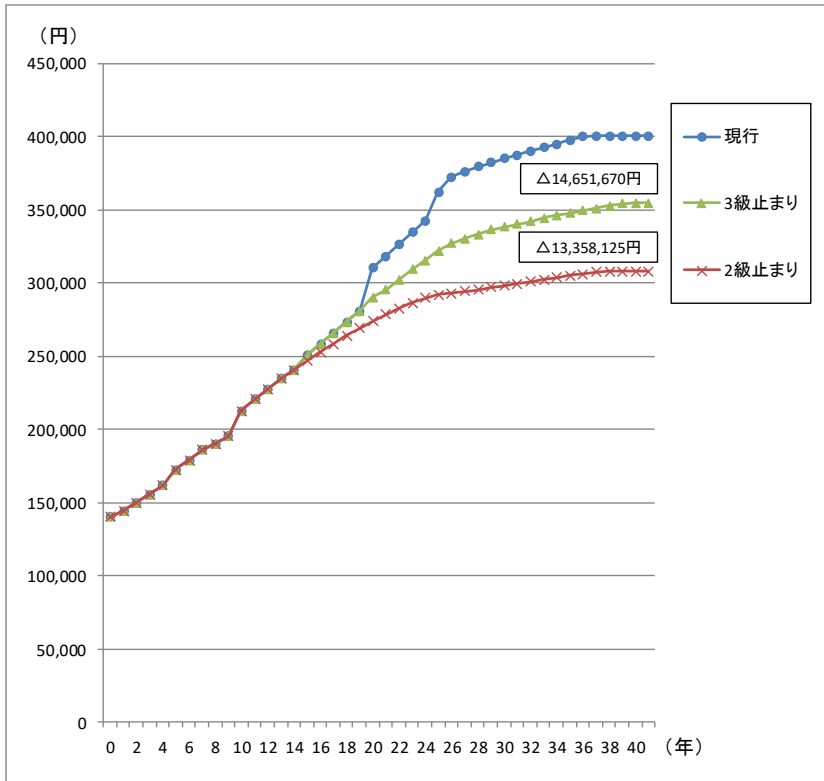


【図表⑫ T町における降格状況】

	1級	2級	3級	4級	5級	6級
2007年	5人	7人	4人	26人	23人	1人
2008年	5人	30人	20人	5人	5人	1人

※30人以上の職員が4級以上から3級以下へと降格させられた。

【図表⑬ B県職労における到達級の違いによる生涯賃金の実損額シミュレーション】



- ① 一時金3.95月で計算
- ② 各種手当(扶養手当等)・退職金除く
- ③ 一時金傾斜配分除く

勤続年数	年齢	現行		3級止まり		2級止まり		
		級号	金額	級号	金額	級号	金額	
0	19	1	5	140.100	1	5	140.100	
1	20	1	9	144.500	1	9	144.500	
2	21	1	13	149.800	1	13	149.800	
3	22	1	17	155.700	1	17	155.700	
4	23	1	21	161.600	1	21	161.600	
5	24	1	25	172.200	1	25	172.200	
6	25	1	29	178.800	1	29	178.800	
7	26	1	33	185.800	1	33	185.800	
8	27	1	36	190.300	1	36	190.300	
9	28	1	40	195.500	1	40	195.500	
10	29	2	16	212.700	2	16	212.700	
11	30	2	20	220.300	2	20	220.300	
12	31	2	24	227.700	2	24	227.700	
13	32	2	28	234.600	2	28	234.600	
14	33	2	32	240.600	2	32	240.600	
15	34	3	16	250.400	3	16	250.400	
16	35	3	20	258.200	3	20	258.200	
17	36	3	24	265.700	3	24	265.700	
18	37	3	28	273.400	3	28	273.400	
19	38	3	32	281.000	3	32	281.000	
20	39	4	24	310.100	3	36	290.100	
21	40	4	28	318.400	3	40	295.500	
22	41	4	32	326.700	3	44	302.500	
23	42	4	36	334.600	3	48	309.300	
24	43	4	40	342.500	3	52	315.400	
25	44	5	36	362.300	3	56	321.900	
26	45	5	40	372.500	3	60	327.000	
27	46	5	44	376.100	3	64	330.300	
28	47	5	48	379.500	3	68	333.300	
29	48	5	52	382.300	3	72	336.200	
30	49	5	56	384.900	3	76	338.500	
31	50	5	64	387.500	3	80	340.300	
32	51	5	68	390.100	3	84	342.200	
33	52	5	72	392.600	3	88	344.200	
34	53	5	76	395.000	3	92	346.100	
35	54	5	80	397.500	3	96	347.800	
36	55	5	84	400.100	3	100	349.400	
37	56	5	85	400.600	3	104	350.900	
38	57	5	85	400.600	3	108	352.600	
39	58	5	85	400.600	3	112	354.200	
40	59	5	85	400.600	3	113	354.700	
41	60	5	85	400.600	3	113	354.700	
生涯年収				197,693,870			183,042,200	169,684,075
差額(現行)				-			△ 14,651,670	△ 28,009,795
差額(3級)				14,651,670			-	△ 13,358,125

【図表⑭ H市職労における在級年数の短縮のたたかい】

・他市町村との比較（高卒の場合）

市町村	在級年数				
	1級	2級	3級	4級	5級
N町	8	3	5		
S町	8	4	4	2	2
Y町	8	4	4	2	2
K町	8	4	4	9	
M町	8	5	10		
H市	8	8			
I町	8	6	14		

・在級年数の短縮による影響額

号俸	変更前	2級24号俸	2級28号俸	2級32号俸	2級36号俸
	変更後	3級8号俸	3級12号俸	3級16号俸	3級20号俸
月額	変更前	234,400円	239,500円	244,100円	248,900円
	変更後	242,400円	247,900円	253,500円	260,000円
月差額		8,000円	8,400円	9,400円	11,100円
年差額	12ヶ月	96,000円	100,800円	112,800円	133,200円
一時金差額	4.5ヶ月	36,000円	37,800円	42,300円	49,950円
	役職手当5%	54,540円	55,778円	57,038円	58,500円
小計		186,540円	194,378円	212,138円	241,650円
差額合計		834,705円			

④過去の事例を知り、自分たちの職場を振り返る。

③では様々な攻撃を受けてきたこと知ることができたと思います。こういった攻撃をあなた自身や仲

間の職場で起こっていないか職場実態討論を通じて確認し合うことも重要となります。

《会計年度任用職員制度について》

①会計年度任用職員とは

地方公務員における臨時・非常勤職員の任用・処遇課題として、「通常の事務職員も『特別職』で任用」「採用方法が不明確」「労働者性の高い非常勤職員であっても期末手当が支給できない」等があげられ、2020年4月から地方公務員法及び地方自治法の一部を改正し、「特別職の任用及び臨時的任用の厳格

化」「一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化」「期末手当の支給が可能となるよう、給付に関する規定を整備する」こととしました。法律の一部改正により、これまで非正規雇用だった労働者が、会計年度ごとの採用ではあるものの、法律上、正規雇用をされることとなりました。

②会計年度任用職員の課題

会計年度任用職員制度には未だ課題が多く山積しています。その一つが会計年度ごとの「有期雇用」であるということです。再度、任用することは認められているものの、実質的に任用し続け“られる”だけで、安定した任用を確約するものではありません。安心して働き続けるためには、会計年度ごとの任用ではなく、正規職員への配置が必要となります。

また、期末手当の支給が可能となったことから、人件費が財政を圧迫させてしまう懸念があり、当局はこの人件費を限られたパイでなんとかしようと、月例賃金を引き下げた自治体や、そもそも勤務時間を短くし、フルタイムからパートタイムへ変更した自治体があります。本来の法律の趣旨である処遇改善が図られていない状況があります。

この背景には、自治体の財政難だけではなく、非正規雇用・任用に依存してしまっている社会形態や労働組合への組織化がすすんでいないことがあげられます。

非正規を資本・当局が促進していく背景には「総額人件費」の抑制があります。資本・当局は人件費というコストを減らし、労働者が労働力を使い生み

出された利益をより手元に残そうと考えます。働き方の多様化や自由な働き方、ライフスタイルにあった働き方を求める労働者は少なくないでしょう。しかしながら、パートタイム雇用の法整備など、表向きには都合のよいことを並べていますが、非正規雇用・任用は労働者の気分に付け込んだ絶好のコスト削減です。だからこそ、労働者が団結し、学習と討論を積み重ね、資本・当局の目論みを明らかにすることから、非正規労働者の処遇改善にむけた運動を強化していく必要があります。

人員削減が進められている職場ではAIやRPAといった機械化が進められる一方で、労働者の非正規化が進められており、労働力の価値・価格が下げられるというオカシイ状況が今の社会では起こっています。労働者を雇用するためには、よりよい処遇や安心して働き続けられる職場環境を確保することが必要となるはずなのにもかかわらず、コスト・利益主義から、労働者が蔑ろにされているのが今の社会だといえます。職場で起きているオカシイことに気づき、運動へと結びつけましょう。

第4章 定年が延長されます！

《私たちも関心を持とう》

公務員の定年年齢の段階的な引き上げが2023年度から実施されます。これは、年金の支給開始年齢が65歳となっていることに伴い、現行の定年制度のままでは、定年退職後公的年金が支給されず無収入の期間が発生することから、雇用と年金の接続

をはかるための制度です。

若年層には、関係が無いように思われるかもしれませんが、私たちの将来を考えれば、定年まで安心してはたらし続けるために、制度構築が始まるこのタイミングにしっかりと関心を持ちましょう。

定年年齢→	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度
	定年60歳		定年61歳		定年62歳		定年63歳		定年64歳		定年65歳	
	2022.3.31 退職	2023.3.31 退職	退職者 なし	2025.3.31 退職	退職者 なし	2027.3.31 退職	退職者 なし	2029.3.31 退職	退職者 なし	2031.3.31 退職	退職者 なし	2033.3.31 退職
生年月日↓												
1961年度生まれ 1961/4/2～1962/4/1	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職						
1962年度生まれ 1962/4/2～1963/4/1	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職					
1963年度生まれ 1963/4/2～1964/4/1	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職				
1964年度生まれ 1964/4/2～1965/4/1	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職			
1965年度生まれ 1965/4/2～1966/4/1	56歳 退職	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職		
1966年度生まれ 1966/4/2～1967/4/1	55歳 退職	56歳 退職	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職	
1967年度生まれ 1967/4/2～1968/4/1	54歳 退職	55歳 退職	56歳 退職	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職

※制度完成までの間、暫定再任用制度により1年の任期を更新して65歳まで働くことができる
 ※60歳に達した日以後、退職して定年前再任用短時間勤務職員となることできる（任期は定年退職日まで）

《賃金水準について》

給料月額、賃金表に明記されている給料月額の70%となります。具体的に示すと、60歳に達した日以降の3月末時点で国公賃金表行政職（一）表の5級90号（392,300円）に位置づけられている一般職員の給料月額は、下記のとおりとなります。

$$392,300 \text{ 円} \times 70\% = 274,610 \text{ 円}$$

$$\div 274,600 \text{ 円 (50円未満は切り捨て)}$$

役職定年により、降任（降級：7級→5級など）された職員については、一般の職員と同様に、4月1日時点で格付けされている給料月額の70%の額に加えて、降任等による大幅な減額を考慮して、「差額」が給料として支給されます。すべての定年延長

者に対して、原則として延長前の給料月額水準の70%を担保する制度設計となっています。

なお、現行の再任用制度とは異なり、定年引き上げ後も60歳前の職員と同一の給料表が適用となり、昇任（ただし管理監督職への昇任はできません）・昇給します。

しかし、現行国公の55歳以上職員は、勤務成績が極めて良好である職員でも2号俸昇給に抑制されており、国公と同様に取扱っている自治体も多くあります。高齢職員だけでなく、これから働き続ける若年層のモチベーションを維持する観点からも、昇給のあり方について考えることが重要となります。

①事実に基づかない公務員バッシング

この給与水準70%について、ネットなどでは「高級高齢職員」を生む公務員の定年延長を批判する声があがっています。

しかし、この水準は、2018年に人事院が行った民間調査の結果などを基にしており、定年を引き上げている事業所において、平均で60歳前の7割台となっているなど、民間企業の実態を反映した結果です。批判では「民間並みといっても比較するのは大企業だけだ」と公務員優遇を指摘していますが、事実に基づいた内容ではないことは明らかです。(参考「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」)



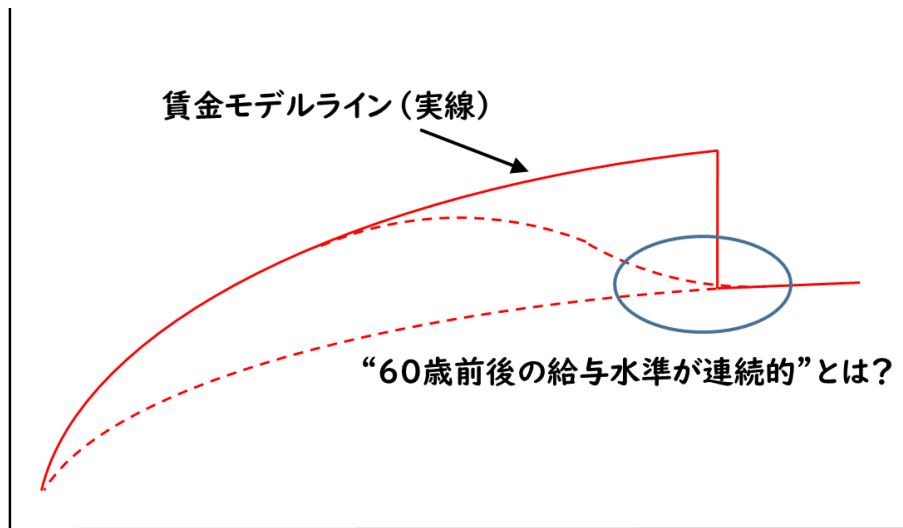
②将来的な不安

定年延長に伴う改正法の附則では今後の検討事項が規定しており、自党内における法案審査の過程で、公務員厚遇等の批判を背景とした党行政改革推進本部等からの指摘を受け(ア)60歳前の給与水準、(イ)人事評価の2点が急遽盛り込まれました。

(ア)は、「60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、国家公務員の給与制度について、人事院において公布後速やかに行われる昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表などについての検討の状況を踏まえ、定年引き上げ完成の前(2031年3月31日まで)に所要の措置を順次講ずる」こととされています。連続的な給与水準については、具体的な言

及はされていませんが、この間の人件費削減の動きを踏まえれば、私たちの生涯賃金が大きく減らされる可能性が高くなっています。

(イ)は、「公布後速やかに評語の区分など人事評価について検討を行い、施行日までに所要の措置を講ずることが規定され、能力及び実績に基づいた人事管理の徹底を図ること」とされており、人事評価結果の賃金等への反映について、圧力が強まることが想定されます。これらは、私たちの賃金水準に大きく影響を与えるものであり、他人事ではありません。



《支給される手当の水準》

①支給される手当の種類

手当の性格(趣旨)や支給基準(計算方法)によって支給額が変更となります。

まず、給料月額に連動して支給額が決定される手

当(給料月額×20%のような「地域手当」や「期末手当」、「超過勤務手当」等)についての取り扱い(計算方法)は現状どおりとなります。

給料月額に率をかけて支給される手当は、計算基礎となる給料月額が70%に減額されているので、当然ながら支給額は減額となります。

一方、職責等に伴い定額で支給される手当（管理職手当等）は、従来の額の70%水準の定額です。国公の管理職手当は定額支給ですが、各自治体での支

給は定額と定率に分かれていますので、定率支給の自治体では計算方法は現状どおりですが、どちらも従前の額の70%水準の額となります。

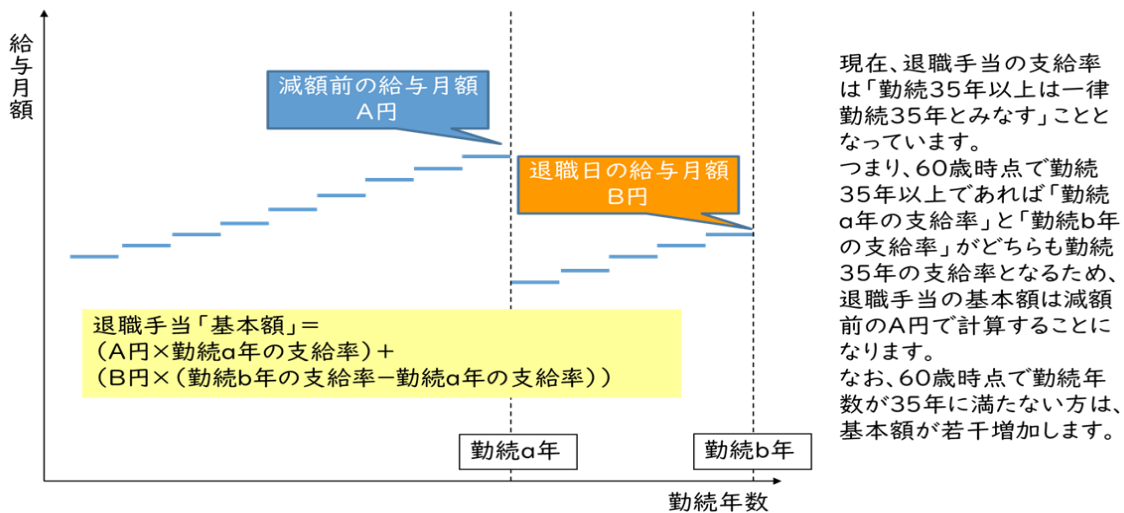
なお、基本的に職責等を考慮しないで支給される手当（扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当等）は、60歳前の職員と同額となります。

②退職手当

給料月額が減額されたことによる退職手当の減額はありません。理由は、国家公務員退職手当法で規定されている「ピーク時特例※」が適用され、定年退職時の給料月額（70%水準）のみで計算せずに、60歳以前と以後を別々に計算して合算するため、退職

手当「基本額」に影響を与えないからです。

なお、中途採用などで勤続年数が35年（支給率が最大値）に満たない場合は、定年が引き上げられた期間分が勤続年数に加わるため、その分がプラス効果となります。



また、60歳に達した日以後に、定年（65歳）前の退職を選択しても、退職手当が減額されることはありません。勤続期間11年以上の方が何の非もない理由で退職した場合、その方が不利にならないよ

うに、退職事由を「自己都合（支給率が悪い）」ではなく当面の間「定年」の扱いで退職手当が算定されるので、減額とはなりません。

退職手当の基本算定構造

退職手当額＝基本額（退職日給料月額×退職理由別・勤続期間別支給率）＋調整額

※国公退手法に基づいて、各自治体の退職手当条例にも「ピーク時特例」が規定されているはずですが、あらためて条例を点検し、規定されていない場合は早急な条例改正が必要です。

《役職定年制が導入》

今回、新たに「役職定年制」が導入され、管理監督職の職員は、原則60歳で降任・異動となります。かつての部長・課長が部下となり、職場内の人間関係に支障が出る恐れもあります。降任となる職員が豊富な知識と経験を活かせるように職務内容・配置

を検討する必要があります。降任により、管理職の一步手前の職務や職位に大きな塊が出来ることも想定されます。中堅・若手職員の昇任・昇格スピードを遅らせないように級別定数の柔軟な取り扱いを求めする必要があります。

第5章 自分の単組の賃金運用を知ろう！

次の2自治体の賃金運用を参考に、まずは自分の単組の賃金運用をしっかりと把握しよう！次に、他の自治体の賃金運用を参考にしながら、改善ポイントを見つけ出そう！そして、そのことを単組の仲間と学習・討論し、自信を持って賃金要求を掲げ、安心して生活できる賃金水準にしよう！

【T 県職労の昇格基準】

級	職務	級別加算※1	昇格基準
1	主事・技師		
2	主事・技師		1 級在級 1 年以上 1 級 37 号以上
3	主任・主査	5%	2 級在級 2 年以上 2 級 30 号以上
4	主査・係長	10%	係長級在職 2 年以上 3 級 21 号以上
5	副主幹	10%	以降任用
6	課長補佐	15%	
7	課長		
8	次長	20%	
9	部長		

※1 「級別加算」とは正式には役職段階別加算といい、一時金の金額を算定する際の加算割合のこと。

T 県職労では、「在級年数」及び「到達号級」に応じて昇格基準が定められています。また、「到達級（一般的に勤務した時の、定年時の位置づけ）は誰でも5級」となっており、6 級から任用となっています（＝全員が定年時に6 級に位置づけ、とはならない）。

【S 市職労の昇格基準】

級	職務	級別加算※1	昇格基準
1	事務員・技術員		1 級 33 号以上
2	主事・技師		2 級 37 号以上
3	主査・主任	5%	主査 3 級 53 号以上 主任 3 級 61 以上
4	副主幹・主査	10%	副主幹 4 級 61 号以上 その他 4 級 81 号以上
5	主幹・副主幹・監理主査		以降任用
6	参事・課長・総括専門員 課長補佐・主幹	15%	
7	理事・事務局長・次長		
8	部長・病院事務局長	20%	

S 市職労では、「到達号給」に応じて昇格基準が定められています。また、「到達級は誰でも5級」となっており、6 級から任用となっています。

【X市職労の賃金モデル（大卒程度）】

年齢	入庁年数	等級号給	① 給料月額	② 傾斜配分	③ 一時金 (①×②×4.30月)	年収 (①×12ヶ月(昇給前9か月分+昇給後3か月分)+③)	加算号給
22	1	1-25	182,200	1.00	509,249	2,710,649	6月一時金は 2.15*0.3月
23	2	1-28	187,200	1.00	804,960	3,071,460	
24	3	1-32	193,900	1.00	833,770	3,178,570	
25	4	1-36	199,900	1.00	859,570	3,282,070	
26	5	2-8	207,800	1.00	893,540	3,428,240	2級昇格
27	6	2-16	221,500	1.00	952,450	3,630,250	+4 4号特別昇給
28	7	2-20	228,100	1.00	980,830	3,736,930	
29	8	2-24	234,400	1.00	1,007,920	3,861,220	
30	9	3-12	247,900	1.05	1,119,269	4,119,869	3級昇格
31	10	3-18	256,500	1.05	1,158,098	4,256,498	+2 2号特別昇給
32	11	3-22	263,300	1.05	1,188,800	4,369,100	
33	12	3-26	270,200	1.05	1,219,953	4,482,753	
34	13	3-30	277,000	1.05	1,250,655	4,594,755	
35	14	3-34	283,700	1.05	1,280,906	4,706,306	
36	15	3-38	290,700	1.05	1,312,511	4,821,311	
37	16	3-42	297,500	1.05	1,343,213	4,932,413	
38	17	3-46	303,900	1.05	1,372,109	5,036,009	
39	18	3-50	309,600	1.05	1,397,844	5,190,144	
40	19	4-38	335,300	1.10	1,585,969	5,632,669	4級昇格
41	20	4-42	343,000	1.10	1,622,390	5,758,190	
42	21	4-46	349,600	1.10	1,653,608	5,865,008	
43	22	4-50	355,000	1.10	1,679,150	5,951,750	
44	23	4-54	359,200	1.10	1,699,016	6,019,016	
45	24	4-58	362,400	1.10	1,714,152	6,071,352	
46	25	4-62	365,200	1.10	1,727,396	6,116,996	
47	26	4-66	367,600	1.10	1,738,748	6,156,848	
48	27	4-70	369,900	1.10	1,749,627	6,195,027	
49	28	4-74	372,100	1.10	1,760,033	6,231,833	
50	29	4-78	374,300	1.10	1,770,439	6,268,639	
51	30	4-82	376,500	1.10	1,780,845	6,303,945	
52	31	4-86	378,200	1.10	1,788,886	6,332,386	
53	32	4-90	379,900	1.10	1,796,927	6,359,027	
54	33	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	昇給停止
55	34	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
56	35	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
57	36	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
58	37	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
59	38	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
小計					④年収計	加算号給計	
					196,916,010	6	

退職手当	支給率	⑤47.709×最終給料月額	⑤+⑥	生涯賃金	④+⑤+⑥
	調整額	18,177,129			
	最終到達級	⑥該当調整額×60月	19,803,129		216,719,139
	4	1,626,000			

級	月額
1	0
2	0
3	21,700
4	27,100
5	32,500
6	43,350
7	54,150
8	59,550
9	65,000
10	70,400

※条件…一時金：年間4.3月 一時金の傾斜配分：3級5%、4級10%

昇給：1月。モデルケースのため、昇格時期も1月とするが、4月昇格の場合はより計算が複雑に。

〇等級号給について、例えば「1-25」は1級25号をさす。

【市職労の賃金モデル（高卒程度）】

年齢	入庁年数	等級号給	① 給料月額	② 傾斜配分	③ 一時金 (①×②×4.30月)	年収 (①×12ヶ月(昇給前9か月分+昇給後3か月分)+③)	加算号給
18	1	1-5	150,600	1.00	662,640	2,469,840	6月一時金は2.15*0.3月
19	2	1-8	153,900	1.00	677,160	2,523,960	
20	3	1-12	158,900	1.00	699,160	2,605,960	
21	4	1-16	164,700	1.00	724,680	2,701,080	
22	5	1-20	170,400	1.00	476,268	2,548,668	
23	6	1-24	179,600	1.00	772,280	2,950,280	
24	7	1-28	187,200	1.00	804,960	3,071,460	
25	8	1-32	193,900	1.00	833,770	3,178,570	
26	9	1-36	199,900	1.00	859,570	3,282,070	
27	10	2-8	207,800	1.00	893,540	3,428,240	2級昇格
28	11	2-16	221,500	1.00	952,450	3,630,250	+4 4号特別昇給
29	12	2-20	228,100	1.00	980,830	3,736,930	
30	13	2-24	234,400	1.00	1,007,920	3,861,220	
31	14	3-12	247,900	1.05	1,119,269	4,119,869	3級昇格
32	15	3-18	256,500	1.05	1,158,098	4,256,498	+2 2号特別昇給
33	16	3-22	263,300	1.05	1,188,800	4,369,100	
34	17	3-26	270,200	1.05	1,219,953	4,482,753	
35	18	3-30	277,000	1.05	1,250,655	4,594,755	
36	19	3-34	283,700	1.05	1,280,906	4,706,306	
37	20	3-38	290,700	1.05	1,312,511	4,821,311	
38	21	3-42	297,500	1.05	1,343,213	4,932,413	
39	22	3-46	303,900	1.05	1,372,109	5,036,009	
40	23	3-50	309,600	1.05	1,397,844	5,190,144	
41	24	4-38	335,300	1.10	1,585,969	5,632,669	4級昇格
42	25	4-42	343,000	1.10	1,622,390	5,758,190	
43	26	4-46	349,600	1.10	1,653,608	5,865,008	
44	27	4-50	355,000	1.10	1,679,150	5,951,750	
45	28	4-54	359,200	1.10	1,699,016	6,019,016	
46	29	4-58	362,400	1.10	1,714,152	6,071,352	
47	30	4-62	365,200	1.10	1,727,396	6,116,996	
48	31	4-66	367,600	1.10	1,738,748	6,156,848	
49	32	4-70	369,900	1.10	1,749,627	6,195,027	
50	33	4-74	372,100	1.10	1,760,033	6,231,833	
51	34	4-78	374,300	1.10	1,770,439	6,268,639	
52	35	4-82	376,500	1.10	1,780,845	6,303,945	
53	36	4-86	378,200	1.10	1,788,886	6,332,386	
54	37	4-90	379,900	1.10	1,796,927	6,359,027	
55	38	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	昇給停止【表】退職手当調整額
56	39	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
57	40	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
58	41	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
59	42	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
小計						④年収計 203,631,019	加算号給計 6

昇給停止【表】退職手当調整額

級	月額
1	0
2	0
3	21,700
4	27,100
5	32,500
6	43,350
7	54,150
8	59,550
9	65,000
10	70,400

退職手当	支給率		⑤47.709×最終給料月額	⑤+⑥ 19,803,129	生涯賃金	④+⑤+⑥ 223,434,148
	調整額	最終到達級	⑥該当調整額×60月			
	(右表参照)	4	1,626,000			

それでは自分の単組の賃金モデルを作ってみよう！

(1) あなたの適用給料表は？ 行(一)・行(二)・医(二)・医(三)・独自・その他()

(2) あなたの単組の初任給格付けは何級何号ですか？

大卒	級	号
短卒	級	号
高卒	級	号

(3) 誰でも(組合員が)到達できる号給は何級何号ですか？ 級 号

(4) あなたの単組の賃金運用は？

級	職務	職員構成比率 %	級別加算 %	昇格基準
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

年齢	入庁年数	等級号給	① 給料月額	② 傾斜配分	③ 一時金 (①×②×4.30月)	年取 (①×12ヶ月(昇給前9か月分+昇給後3か月分)+③)	加算号給
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							
51							
52							
53							
54							
55							
56							
57							
58							
59							
					小計	④年取計 0	加算号給計

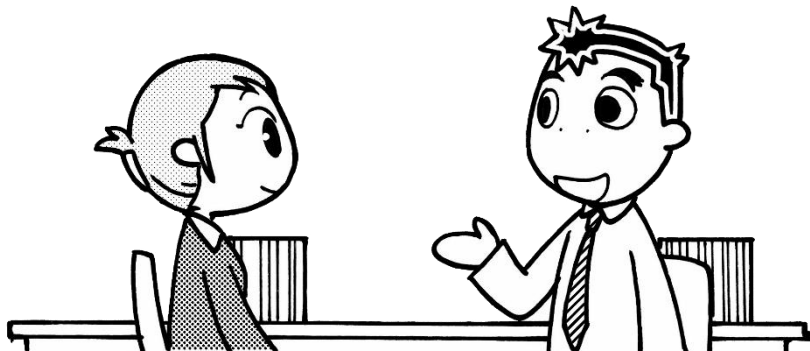
退職手当	支給率		⑤47.709×最終給料月額	⑤+⑥	生涯賃金	④+⑤+⑥
	調整額 (右表参照)	最終到達級	⑥該当調整額×60月			

【表】退職手当調整額

級	月額
1	0
2	0
3	21,700
4	27,100
5	32,500
6	43,350
7	54,150
8	59,550
9	65,000
10	70,400

★みんなで話し合ってみよう★

- ①賃金って毎年上がると思っていたけど、昇給が止まってしまうの!?自分の単組はどうだろう。
- ②高卒区分の採用か、大卒区分の採用かで、初任給格付けが違うって知ってた?
- ③単組によって、同じ採用区分でも初任給格付けが違うって知ってた?
- ④自分の単組の初任給・昇給・昇格等の勤務条件を定めた条例を見たことがある?
- ⑤生涯賃金は約2億。ここから税金や保険料が差し引かれると、「手取り」はどうなる?
- ⑥退職手当の勤続期間別支給率(47.709月)は、10年前と比べてどれくらい変わっているだろう。



～賃金リーフの活用について～

この賃金リーフは、私たちの『賃金』について考える上で必要な情報を載せています！『賃金』について分からないことがあれば、このリーフを見て確認してみましょう！

1人でやらず、みんなで討論しながら読むと楽しく学べます！

【活用方法】

《学習会編》

第1章から第4章は、賃金論・賃金決定の仕組みなどについて学ぶことを目的としています。

一度に全部をやる必要はありません。1回30分～1時間程度、各章毎に県本部や単組で学習会を行う際の資料として活用して下さい。

《日常編》

第5章『自分の単組の賃金運用を知ろう！』では、自分の単組の賃金について学ぶことを目的としています。下記に示したようなタイミングで自分の賃金について確認してみましょう！

1. 賃金支給日に！

私の賃金って何級なんだろう？

2. 一時金支給日に！

期末手当、勤勉手当ってどのくらいでてるの？

3. 昇給、昇格時に！

どのくらい賃金が上がったのかな？