

給与改定についての質疑要旨 (2010/11/29)

私は、日本共産党県議団として、ただいま提案されました、議案第120号、第121号、及び第122号について質疑を行います。

これらの議案は、10月に出された人事委員勧告を受け、職員給料を平均0.1%引き下げ、期末・勤勉手当を0.2ヶ月分引き下げること、さらに、55歳を超える職員については、抑制措置として、月額給料をはじめ地域手当等をそれぞれ0.5%減額することが盛り込まれています。

質問の第1は、今回の給与の改定で、職員一人当たりいくらの減額になるのか。また、総額でいくらの減額になるのか。今回の改定は2年連続のマイナス改定であります。2年間のトータルでは、一人当たりいくらの減額で、総額ではいくらの減額になるのかお示してください。

質問の第2は、今回の給料表の引き下げの改定は、人事委員会において、民間給与との格差の是正という理由での勧告にもとづくものであります。本県では財政改革の一環ということで、2004年から賃金カットが7年連続で行われており、本年度は、5~10%のカットがなされています。民間との格差について、賃金カット前の給料での比較がなされ、県職員の方が665円高いとして、マイナス改定が勧告されたものであります。実際に職員に支給されている給料で比較すると官民格差はどうなっているのか、お示してください。

もらっていない給料で比較して、給料表を引き下げるのであれば、この「特例的」な賃金カットは、直ちにやめるべきであると考えますが、見解をお聞かせください。

質問の第3は、55歳を超える職員給料や手当の減額についてであります。人事院は、「官民給与差の大きい50歳台後半層の給与水準の是正を図る必要があると判断」し、55歳を超える職員の給料の抑制措置について勧告を行いました。そして、これに準ずるという形で、本県人事委員会において、同様の抑制措置が勧告されたものであります。

本県の人事委員会勧告においては、県内事業所を対象として実際に調査がなされた上で、月例給と特別給の官民格差についての比較の数値が出され、それに基づく勧告がなされています。ところが、55歳を超える職員の官民格差については、県内事業所を対象とした調査は行われておらず、これが、本県の実態に即したものであるかは不明であります。このような根拠のない勧告に沿った形での55歳を超える職員の給料の減額措置は行うべきでないと考えますが、見解をお聞かせください。

質問の第4は、給料の改正の実施について、遡及を行わないとしながら、実質的には4月に遡って差額分を12月のボーナスにおいて減額措置がなされるという点であります。既に支払われている給料を遡って減額するということは、労働者にとっては、不利益な措置であると考えますが、いかがですか、見解をお聞かせください。

質問の第5は、人事委員会勧告の果たす役割についてであります。本来、人事委員会勧告は、労働基本権を制約する代償措置として設けられたものであり、公務員労働者の労働条件の向上に資する役割が求められています。2002年、当時の小泉内閣が打ち出した総人件費抑制政策が、本来中立であるべき人事院にも押しつけられ、毎年のように、給与や期末勤勉手

当の引き下げを勧告し、県もそれに準じてきました。本来の人事委員会勧告の果たすべき役割と比較して、現状を知事はどのように認識しておられるでしょうか、見解をお聞かせください。

最後に、この間、前政権当時から、デフレ経済からの脱却のための方策として、様々な経済対策が取られていきました。その中でも、特に個人消費を高めるためとして、エコカー減税や補助金、家電製品のエコポイント制度などが実施されてきました。個人消費を高めるという観点から考えたときに、この給料の引き下げは、それに逆行し、個人消費を冷え込ませ、引いては地域経済を冷え込ませることになるのではありませんか。民間が厳しいときだからこし、公務員が購買力向上の牽引役を果たし、地域経済の活性化を図るべきと考えますが、知事の見解を伺います。

以上で質疑を終わります。