

	号外	定価1部2円	No.2415	人事院勧告ヤマ場交渉も予断を許さない情勢。4年連続の賃上げ実現に向けて人勧闘争に結集しよう。
	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 岩手県職員労働組合		

2017人勧闘争③ 7.25公務員連絡会・人事院給与局長交渉

一時金 支給月数(4.30月) 維持厳しいか!?

官民較差 月例給 民間賃上げ言及も最終集計まで明らかにせず

=官民較差・較差配分巡り人事院給与局長と再交渉へ=

7月25日、公務員連絡会(議長:石原富雄国公連合委員長)は、全国から3,000人が結集した中央行動を配置し、2017勧告に向けて人事院千葉給与局長との交渉を行った。



人事院は、勧告は例年と概ね同様の日程で作業を進めていること、給与改定のうち、月例給は、民間給与は昨年の実績と同様の賃上げ傾向であるが、最終的に較差がどうなるか注目していると回答するにとどまった。さらに、一時金は、民間状況に関し、昨年冬のボーナスは前年同期比概ね横ばいである一方で、本年夏のボーナスは前年より減少していると言及し、厳しい状況であることを示唆したうえで、現在集計中であるとした。

また、定年延長は実現に向け必要な検討を行うとしつつも、当面の措置としての再任用制度を活用していくとの従前の姿勢に終始するなど、極めて不十分な回答だった。一方で非常勤職員(国家公務員)の更なる処遇改善のため勤勉手当を新たに支給できるよう、先般、非常勤給与支給決定指針の改正を行ったとした。

今年度の勧告の焦点は、4年連続の賃上げ実現だが、月例給の官民較差の状況及び較差配分の在り方が全く示されないばかりか、一時金に至っては、官民較差の結果次第では、現行の支給月数(4.30月)の維持が困難となる厳しい局面であり予断を許さない。このため、8月第1週後半に予定の人事院総裁交渉前に、改めて給与局長との再交渉を申し入れ、交渉を終了した。公務員連絡会は「着実に4年連続の賃上げ実現のため、前進回答に向け全力をあげる」とし、8月第2週(7日~10日の間)に想定される勧告に向けて闘い抜く決意を表明した。人事院給与局長交渉の概要は裏面のとおりに。

○ 勧告日

給与局長：例年とおおむね同様の日程を念頭に置いて作業を進めている。⇒8月7～10日と予想

○ 給与改定

給与局長：官民較差を現在集計中であるが、民間企業における春季賃金改定状況では、各種調査結果を見ると、定昇分を含む賃上げ率は2%程度のプラスとなっており、昨年の実績とほぼ同じ状況になっているが、最終的に較差がどうなるか注目している。

一時金については、昨年冬のボーナスでは各種調査でほぼ横ばいであるが、本年夏のボーナスは現時点で発表されている各種調査結果では、前年より減少しているように見受けられるが、現在集計を行っているところ。

交渉団：勧告まで時間がないなかで、この回答には極めて不満がある。再回答を。

給与局長：民間では4年連続の賃上げが行われ、一方で国家公務員の平均年齢の伸びが止まっている状況ではあるが、較差については最終集計が出るまでは申し上げられない。一時金も夏のボーナスに注目しているが、現在集計を行っているところであり、申し上げられない。

○ 定年延長について

給与局長：人事院としては、定年の引上げに向けて検討すべき課題や論点の整理など必要な検討を行っていく。一方、当面の措置としては再任用職員の能力及び経験の一層の活用のため、必要な取り組みを行っていく。

交渉団：政府として、初めて骨太方針 2017 に定年延長について具体的な検討を行う旨明記されたが、人事院の見解は。

給与局長：在職状況を踏まえ、課題整理など、積極的に対応していく。

人事院職員福祉局長交渉も同日実施 報告に長時間労働是正に向け具体的取り組み提起へ ＝上限規制・インターバル規制導入は民間動向を注視＝

○ 長時間労働の是正

森永職員福祉局長は、「公務における長時間労働の是正の重要性はかつてなく高くなっており、より実効性ある取り組みを推進していくことが強く求められている」とし、「本年の勧告時の報告においては、そのための具体的取組について提起したいと考えている」こと、「どのような要因によりどの程度の超過勤務が実態として発生しているか整理・分析を行うことが有効であり、官民の参考事例等を収集・提供すること等により、長時間労働の是正のための取組に積極的に協力していく」とし、長時間労働是正に向けて、人事院勧告の報告において更なる対策を促す姿勢を示した。

一方、「公務への上限規制は民間労働法制の議論を踏まえ、実効性ある措置を講じるか検討する」、「超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討」、「勤務間インターバル規制は民間における導入状況等について注視」との回答にとどまったことから、積極的対策を強く求めた。

○ 両立支援制度について

妊娠・出産・育児に携わる職員の両立支援制度の更なる改善に向け、「人事当局や管理者が果たすべき役割等を示している両立支援制度の活用に関する指針を改正し、キャリア形成支援に関する運用上の留意点を示す」、「不妊治療の支援（休暇制度の新設等）は、政府において不妊治療と仕事の両立に関する民間の実態調査等を行うとしており、その動向を注視」していくとの回答を引出した。