



号外

昭和34年4月1日
第3種郵便物認可

定価1部2円
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

No.2450
2018年
2月21日

公務労働者も18春闘に結集し、5年連続の賃金引上げ・労働条件改善に向けて立ち上がろう!

2018春闘① 2.20公務員連絡会人事院・政府に要求書提出 5年連続賃上げ・勤務時間管理の徹底を 公務員連絡会18春闘要求を人事院・政府に提出 3.23回答指定日と設定・春闘闘争強化を

2月20日、公務員連絡会（議長：石原富雄 国公総連委員長）は、18春闘に係る基本 requirements 書を人事院一宮総裁及び梶山国家公務員制度担当大臣に提出し、基本姿勢を質すべく交渉を行った（要求事項は下表のとおり）。



一宮総裁の見解を質す石原議長（左）



回答する人事院一宮総裁

交渉では、人事院・政府ともに「要求を受け取り、しかるべき時期に回答する」との姿勢にとどまった。

公務員連絡会は、3月23日を最終回答日とし、3月15日を春闘交渉ヤマ場と設定して交渉を強化していく。



見解を示す梶山担当大臣

【2018春闘に関わる要求書の内容概要】

- 賃金要求
 - ・民間給与実態調査を踏まえ月例給及び一時金を引き上げること
 - ・住居手当について総合的に改善すること
- 労働諸条件の改善（特に長時間労働是正）
 - ・ICT等を活用した厳格な勤務時間管理を直ちに行うこと
 - ・超過勤務縮減目標等の設定、上限規制の導入
 - ・公務における「勤務間インターバル」の確保
 - ・休暇・休業制度の利用実態の検証とそれを踏まえた制度改善と環境整備を行うこと。特に家族介護を理由とした離職防止のため介護休業制度を拡充すること
- 段階的定年延長の早期実現、制度設計時の公務員連絡会との交渉・合意に基づいて行うこと。再任用職員の賃金改善。
- 非常勤職員の処遇改善（賃金水準、休暇制度）

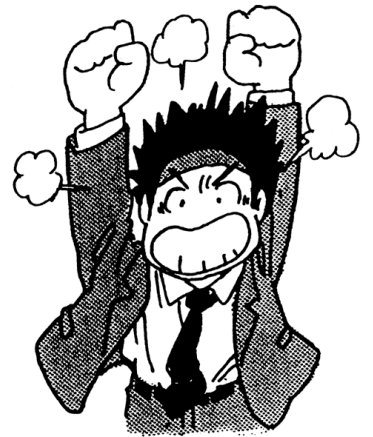
怒 政府「定年延長」方向性示す

=賃金抑制加速か・問題山積の政府方針=
自治労に結集し働く側に立った制度設計求める

2月16日、政府は国家公務員の定年延長に向けた基本的な方向である「公務員の定年の引上げに関する検討会・論点整理」を関係閣僚会議で了承し、人事院に定年延長に向けた制度設計を行うよう要請するとした。

年金支給開始年齢の段階的引上げが行われており、2021年度定年退職者から65歳まで無年金期間となる。このため、しっかりと働ける職場環境と労働条件の整備が不可欠であり、県職労も『定年延長』の早期実現を要望してきた。

しかし、今般公表された政府の『定年延長』の方向は、要望していた『定年延長』の制度とは程遠く、問題山積の内容と言わざるを得ない（地方公務員へも波及する懸念あり）。自治労を中心とする中央段階での交渉を通じ、政府が示した『定年延長』制度ではなく、働く側の視点に立った制度設計を強く求めていく必要がある。



《POINT①》準備期間を経て65歳に段階的に引上げ(制度完成まで15年)

政府案では、早ければ、2021年度に定年延長に着手し、3年ごとに1歳ずつ引き上げて2033年度に65歳とする方向（報道段階）。段階的に引き上げる間は引き続き再任用制度を活用する。制度が完成するまで15年間要することになる。

《POINT②》「役職定年制」の導入(処遇の引下げ)

財政事情に鑑み、職員構成の高齢化に伴う総人件費の抑制が必要であるとし、60歳以上の一定の年齢に達した管理職を下位のポストに降格する「役職定年制」の導入を検討する（管理職クラスを想定）。60歳を基礎として任用換（賃金引下げ）を行う。専門知識等を活かした職務への従事を基本とする。

《POINT③》給与水準引き下げ(賃金総額変わらずも「5年長く働け」か！)

最大の問題は、総額人件費抑制のための60歳以上の給与水準の引下げである。引下げ理由は民間企業の60歳以上の給与水準が60歳時よりも下がっていると、官民均衡のため必要としているが、この制度では生計費維持の観点からも矛盾する内容となっており、総賃金水準(生涯賃金)を現行通りに抑制し、5年間長く働けと言わんばかりの内容だ。

《POINT④》早期退職の促進(早期退職の強要懸念！?)

早期退職を促進するため、退職手当を定年退職に比べて不利にしないこと、早期退職に向けたインセンティブを検討するとしている。しかし、60歳実際の職員を選別して早期退職を求める制度設計の懸念があり、職員間に差を設けることにつながりかねない課題がある。