



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
岩手県管内
岩手県職員労働組合

No.2457
2018年
6月21日

2018人勧闘争
がスタート！勤務
意欲が維持できる
賃金改善や諸権利
拡大に向け人勧闘
争に結集を！

2018人勧闘争① 人勧闘争スタート

6.20 公務員連絡会 人事院へ要求書提出

=5年連続賃上げ・定年延長の具体的な制度設計が焦点=

7.26 人事院ヤマ場交渉に向け闘争強化

公務員連絡会（議長：石原富雄国公連合委員長）は、6月20日、2018人事院勧告に向けて一宮人事院総裁あて「2018年人事院勧告に関わる要求書」を提出し、2018人事院勧告闘争をスタートさせた（要求事項の概要は右表のとおり）。

石原議長は、今春闘では定昇・賃金カーブ維持分に加えて、1,606円（6月7日現在）の5年連続の賃上げが実現した。とりわけ中小組合の賃上げ率は大手を上回る。造幣局及び国立印刷局の賃金も5年連続・0.38%相当の引き上げで妥結したことを触れ、「本年も公務員給与について引上げ勧告は当然」と迫った。加えて、公務職場における厳格な勤務時間管理、超過勤務の上限規制を強く求めた。また、定年延長に関しては、本年2月

16日の政府の検討要請を踏まえ、定年延長の早期の意見表明を要請した。一宮総裁は「本年の勧告に向けて要求事項について意見



回答する一宮総裁

見を伺いながら、検討を進める」との姿勢にとどまった。

公務員連絡会は、今後事務レベルでの交渉を継続し、納得いく定年延長制度を含めた改善勧告を引出すため、7月26日を交渉ヤマ場として中央行動を配置しながら、8月上旬と見込まれる人事院勧告に向け、取り組みを強化していく。

【2018 人事院勧告に関わる要求書の主な概要】

- 賃金要求
 - ・月例給及び一時金の引上げ勧告の実施
 - ・諸手当等については職員の職務や生活実態を踏まえて改善を、住居手当も総合的に改善を
 - ・再任用職員の給与改善（定年前との均衡を考慮）
- 労働諸条件の改善（特に長時間労働是正）
 - ・超過勤務縮減のため、ICT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理の実施
 - ・超過勤務に係る上限規制の導入
 - ・公務における「勤務間インターバル」の確保
 - ・家族介護を理由とした離職防止のための介護休業制度の導入
- 段階的定年延長の具体的な制度設計



要求する公務員連絡会石原議長（右側）

18人事院勧告交渉の重要ポイント！ 段階的定年延長の課題はこれだ ＝賃金抑制加速か・問題山積の政府方針＝

6月20日公務員連絡会の人事院への要求書提出で18人勧闘争がスタートした。18人勧闘争の課題は「5年連続の月例給・一時金の大幅引き上げ」、「住居手当などの諸手当改善」、「不妊治療と仕事の両立支援策（休暇制度の拡充）」、「長時間労働の是正策」に加え、「定年延長の制度設計」が焦点となる。

政府は、段階的な定年延長が必要であると、本年2月16日に「公務員の定年の引き上げに関する検討会・論点整理」を関係閣僚会議で決定し、人事院に具体的な定年延長の制度設計を求めた。人事院での制度設計に向けた検討が進められており、公務員連絡会での交渉で徐々に明らかとなるが、政府案を踏まえた課題点は以下のとおり。

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（地方公務員にも波及する可能性が高い）。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》定年を準備期間を経て65歳に段階的に引上げ

政府案では準備期間を経て、定年を段階的に引き上げ65歳とする方向となっている。なお、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相当年数を要することになる。

《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、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。

《POINT③》給与水準引き下げ（賃金総額変わらずも長く働け!?!）

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歳台前半の給与水準が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）を抑制し、5年間長く働けと言わんばかりの内容だ。給料月額水準と関係のある諸手当（期末・勤勉手当等）も減額される（通勤手当、住居手当、単身赴任手当、扶養手当などそれ以外の諸手当類は60歳と同様の水準の方向）。また、退職手当の支給水準の考え方も不透明であり、交渉で明らかにさせる必要がある。

《POINT④》定年前の再任用短時間勤務制の導入

60歳に達した日以後定年退職日前に短時間勤務を希望し退職した方を対象に、定年前再任用短時間勤務職員として採用する制度を検討。賃金等は現行の再任用短時間職員の取扱いとの均衡を考慮。