

	号外	定価 1部2円	人事院勧告ヤマ場 交渉も予断を許さ ない情勢。5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 岩手県内 岩手県職員労働組合	

## 2018人勧闘争② 7.26公務員連絡会・人事院給与局長交渉

# 月例給・一時金 官民較差 較差拡大示唆も 集計中に終始

＝官民較差・較差配分巡り人事院給与局長と再交渉へ＝

# 怒 定年延長 政府案どおりの段階的導入・賃金水準引き下げ示す

7月26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、2018勧告に向けて人事院森永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、月例給は、本年の民間企業における春闘状況について、定昇分を含む賃上げ率は昨年を上回る結果であるが、最終的に較差がどうなるか注目している、一時金は民間調査では前年同時期比で増加しているものが多いとし、月例給・一時金ともに官民較差が拡大していることを示唆したものの、最終集計中との回答に終始し、具体的な引き上げに踏み切る姿勢を示さず、極めて不満の残る回答だった。

住居手当に関しては、民間の状況等を踏まえ、制度上の格差を生ずるなど見直す必要があると考えるが、較差がどうなるか検討するとの回答にとどまった。

最大の焦点である定年延長に関しては、①段階的に65歳に引き上げる、②当分の間、役職定年制を導入、③定年前の再任用短時間勤務制を導入、④60歳超の給与水準を一定程度引き下げるなどを示し、2月16日に政府が示した方針と同様の制度設計をしていることを明らかにしたことから、生計費維持のため給与水準の再考を強く求めた。

今年度の勧告の焦点は、5年連続の賃上げと住居手当改善だ。しかし人事院は官民較差の最終集計中とし、引上げの方針を示さなかったことは極めて遺憾だ。さらに、定年延長に関しては、生涯賃金確保等の観点から極めて問題がある制度設計であり、断じて容認できるものではない。このため、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「具体的な改善勧告に向け全力をあげる」とし、8月第2週に想定される勧告に向けて闘い抜く決意を表明した（詳細は裏面）。



人勧闘争勝利に向け交渉支援団の団結ガンバロー

## ○ 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7～9日と予想

## ○ 給与改定

給与局長：月例給は、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昨年を上回る結果であるが、最終的に較差がどうなるか注目している。

一時金は、昨年冬のボーナスでは前年同時期比で増加するものが多くなっている。また、本年夏のボーナスは、現時点での各種調査結果では、昨年より増加しているものも見受けられるが、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うえ、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5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。一時金も各種調査では増加傾向にあるが、現在集計を行っているところ。

## ○ 住居手当

給与局長：住居手当は、民間の状況等を踏まえたものとしており、制度上の格差を生ずるなど見直す必要があると考えられるが、較差がどうなるかを含め検討していく。

## ○ 定年延長について

給与局長：①定年を段階的に65歳に引き上げる、②組織活力を維持する観点等から、当分の間、役職定年制を導入、③60歳を超える職員の多様な働き方を可能とするため、定年前の再任用短時間勤務制を導入、④民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、給与水準は現行定年年齢前の水準から一定程度引き下げた水準に設定を検討している。

交渉団：給与水準を一定程度引き下げるとのことだが、同じ仕事をしているのにどうして引き下げるのか。現行定年までの給与カーブの維持と実質的な再任用職員の給与を上回る水準を前提とし、標準的な生計費を満たすものとするべき。

給与局長：情勢適応の原則を踏まえつつ根拠をもった数字とすべく、検証を含めて詰めている。職務給の原則といっても、同一職務の級でも月額には幅があり、一定程度引き下げてもその範囲内と考えている。有識者の意見を聞きつつ、丁寧に説明する（事実上の交渉平行線）。

# 合田人事院職員福祉局長交渉も同日実施

# 超勤上限時間設定・超勤実態の客観把握へ

＝不妊治療を受けやすい職場環境等の醸成強化の姿勢示す＝

## ○ 長時間労働の是正

「働き方改革関連法の成立に伴い、国家公務員においても超過勤務命令の上限時間を人事院規則で定める」（ただし、大規模災害時は上限超過ができるが、事後的に検証する制度を設ける）、「1月100時間以上の超過勤務を行った職員については、医師による面接指導を行うなど、健康管理措置を強化する」、「超過勤務手当が支給されていない職員を含めて、適切な方法により職員の超過勤務の状況を把握」との姿勢を示した。交渉団から実効力ある長時間労働是正の人事院の積極姿勢を求めた。

## ○ 不妊治療への支援策／ハラスメント対策について

両立支援に向け、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等をはかる、セクハラ対策として、外部の者からの相談窓口の設置をはじめ防止対策を徹底する、パワハラ、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止の意識啓発を進めるとした。交渉団から勧告等での具体措置を示すよう求めた。