

	号外	定価 1部 2円	人事院勧告ヤマ場 交渉は厳しい情 勢。6年連続の賃 上げ・住居手当改 善のため人勧闘争 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	

2019人勧闘争③ 7.25公務員連絡会・人事院給与局長交渉 月例給 賃上げ率小幅・較差は明言せず

一時金 4.45月維持 厳しい情勢!?

怒 住居手当 基礎控除額8千円引上げ示唆も上限見直し示さず

=官民較差・較差配分・住居手当見直し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：柴山好憲 全国公連合委員長）は、全国から3,000人が結集した中央行動を配置し、2019 勧告に向けて人事院松尾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、定昇を含む賃上げ率は昨年と比べ小幅な増減であり、最終的な較差がどうなるか注目している、一時金は民間調査では昨年冬が増加も、本年夏が減少しており、増減両方の結果があるとし、月例給・一時金ともに官民較差の動向を明言せず、最終集計中との回答に終始し、極めて不満の残る回答だった。



人勧闘争勝利に向けた中央行動に結集

最大の焦点である住居手当に関しては、基礎控除額の参考指標となる公務員宿舍の平均使用料が2万円超であるとし、現行12,000円の基礎控除額を8,000円引き上げる（20,000円とする。住居手当の引き下げ）かはその影響を含めて検討しているとの姿勢を示す一方で、最高支給限度額（現行：27,000円）の引き上げには言及しなかった。交渉団から、住居手当の基礎控除の大幅引き上げでは、家賃が低い層への引き下げとなり断じて容認できないとし、再考を強く求めた。

家賃額	住居手当額
23,000円以下	家賃額 - 12,000円（基礎控除額）
超～55,000円	(家賃額 - 23,000円) / 2 + 11,000円
55,000円超	27,000円

今年度の勧告の焦点は、6年連続の賃上げと住居手当改善だ。しかし人事院は較差の動向は厳しい姿勢をにじませる回答に終始した。さらに、住居手当は、基礎控除額の引き上げを表明し、改悪の姿勢を示す一方で、最高支給限度額の引き上げは消極姿勢のまま断じて容認できるものではない。このため、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）。

○ 勸告日

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6～8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と比べ小幅な増減。最終的に較差がどうなるか注目している。

一時金は、昨年冬が対前年比で増加し、本年夏が減少となっているが、月数ベースでは、冬・夏ともに対前年比で増減両方の結果。最終的にどのような結果となるか注目。

交渉団：官民較差の冒頭回答は納得できない。さらに一時金は据え置きかを含め見解を。

給与局長：較差は集計中であり、言及できることはない。一時金は予断をもってコメントできない。

○ 住居手当

給与局長：今年の国家公務員給与実態調査結果では、基礎控除額の参考指標の公務員宿舎の平均使用料は2万円超。住居手当は今回見直す。住居手当の基礎控除額（現行：12,000円）を8,000円引き上げるかはその影響を含めて検討。最高支給限度額の見直しも同様。

交渉団：基礎控除額8,000円引上げは認められない。家賃が低い層でリスクが生じることは論外。

合理性と納得性を前提とした見直しの全体像を示すべき。見直しの合理性と減額となる層への配慮を。まずは、具体的提案を示すべき。交渉はその後だ。

⇒交渉では、再三にわたり較差及び一時金の状況を追及するも、給与局長が応じなかったことから、「月例給の較差、一時金について次回交渉で明らかにするとともに、住居手当の見直しは具体的な提案を次回交渉で行うこと」を強く求め、給与局長も了とした（次回交渉に持ち越し）。

合田人事院職員福祉局長交渉も同日実施

年明けに「パワハラ防止策」を人事院規則に明記

継続課題の不妊治療への支援策は具体策示さず

○ ハラスメント対策（パワハラ）

先の通常国会で民間のパワハラ防止対策等を含む諸法律が成立した。「人事院も民間の状況を踏まえ、パワハラの更なる防止策を検討中。年内には検討を終え、年明けには人事院規則の公布をめざし、来年4月の民間法の施行に遅れないよう進める」との姿勢を示した。交渉団から、早期の実行力あるパワハラ対策とともに、民間法で措置される紛争解決機能と同等の措置が必要であると訴えた。

○ 不妊治療への支援策

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との昨年度と同じ姿勢にとどまった。交渉団から民間の不妊治療に係る休暇制度の創設を踏まえ一層の積極姿勢を示すよう求めた。

○ 長時間労働是正策

今年度導入の超勤時間の上限規制（原則1年360時間、他律的業務部署720時間）を踏まえ、運用状況を把握し、長時間労働是正に向けて各府省のトップが先頭に立って組織全体として業務縮減を進める必要があること、それでもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には要員確保が必要との基本姿勢を示した。交渉団から、「他律的業務部署の広範囲に及び運用の厳格化が必要」、「人員が増えないのに超勤が減るわけがないのが実態であり、人員配置を含めた対策を」と訴えた。