



国民春闘共闘

第30号

2018年3月28日

国民春闘共闘委員会

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館

☎ 03-5842-5621 FAX 03-5842-5622

公務労組連絡会

公務職場の最賃 1000 円を実現せよ！再任用賃金の改善を！26 日春闘要求で内閣と最終交渉を実施

公務労組連絡会は3月26日、18春闘の統一要求にかかる内閣人事局との最終交渉を行いました。内閣人事局の回答は、「人勸制度を尊重する」「適切な方法により職員の勤務実態を把握する」など、従来の回答水準を超えるものとはなりません。公務労組連絡会は、23日の人事院最終交渉、26日の内閣人事局との最終交渉を受けて「憲法9条改憲阻止！民主的な公務員制度の確立にむけ国民との共同をひろげよう」との幹事会声明を発表しました。今後は、定年延長にかかる検討への対応とともに、夏の勧告にむけての課題となります。引き続き、春闘をたたかっている民間の仲間への支援とあわせて、職場からの奮闘を呼びかけます。

内閣人事局との交渉には、猿橋議長と中村副議長、川村事務局長、米田・杉本両事務局次長、中本中執（国公労連）、松井書記の7人でのぞみ、内閣人事局側は西水徹総括参事官補佐と西山賢司参事官補佐官ほかに対応しました。

交渉にあたって公務労組連絡会の猿橋議長は、以下のように発言して回答を求めました。

○ 3月16日の中間交渉では、組合員の切実な生活実態や将来に向けた不安、職場での長時間労働の蔓延など、切実な実態と改善すべき課題について訴えてきた。そのうえで、いくつかの課題に関わって、冒頭に述べさせていただく。

○ まず、賃金の引き上げが、働くものの生活改善はもちろん、景気の低迷からの脱却にむけた社会的な要請となっていることは、この間繰り返し述べてきたところだ。政府もその意向であり、安倍首相としても経済界に賃上げを要請したもの。3月14日の民間大手の賃上げ回答の水準は、5年連続のベアとはいえ、依然として低額にとどまっており、社会的な要請にこたえる水準には遠く及んでいない。



同時に公務では、この間給与制度の総合的見直しや退職手当削減などで、民間のわずかな改善にすら届いておらず、公務員賃金が労働者全体の賃金水準の足を引っ張っている状況である。とりわけ、地域最賃を下回る高卒初任給の改善や、臨時・非常勤職員を含む公務職場の最低時間額を1,000円とすることは喫緊の課題である。

○「働き方改革」に関わっては、業務量に見合った適正な人員配置が抜本的な解決策ではあるが、そのこととともに、使用者責任による労働時間管理が問題点を明らかにする出発点であることが、この間の地方でのとりくみなどでも明らかとなっていることを指摘した。

臨時・非常勤職員の均等待遇確保に関わっては、雇用の安定や賃金水準の問題とともに、休暇などの問題でも、インフルエンザ罹患時の出勤停止への対応の例などもあげて、具体的な改善を求めたところだ。

また、定年年齢引き上げの検討に関わっては、春闘交渉に加え、この問題での十分な交渉・協議を行うよう求めてきた。

中間交渉では、公務労働者の生活や労働の厳しい実態の改善にむけて、使用者である政府・内閣人事局として、その責任の発揮を求めてきたところだ。以上の点も踏まえ、この春闘段階での最終回答を求める。



内閣人事局の回答は以下のとおり。

- 本日は、(大変申し訳ないが) 大臣が御多忙のため、私から、これまでの検討結果を踏まえた大臣の最終回答をさせていただく。
- 平成30年度の給与については、本年の人事院勧告も踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定してまいりたい。その際には、皆様とも十分に意見交換を行ってまいりたい。
- 非常勤職員の処遇改善については、民間における同一労働同一賃金の実現にむけたとりくみなども踏まえながら、皆様のご意見も伺いつつ、昨年の各府省申合せにそった処遇改善が着実に進むよう、関係機関とも連携して、必要なとりくみを進めてまいりたい。
- 女性活躍とワークライフバランスの推進については、長時間労働を是正するためにも「働き方改革」をいっそう着実に進めていくことが重要であり、政府一丸となつてとりくんでまいりたい。あわせて、両立支援制度がいっそう活用されるよう、引き続き、皆様のご意見も伺いつつ、実効ある施策を推進してまいりたい。
- 国家公務員の定年の引き上げについては、その論点を整理し、人事院に検討を要請したところであり、人事院における検討を踏まえたうえで、皆様の意見も伺いつつ、具体的な制度設計を行い、結論を得てまいりたい。

また、定年退職者の再任用については、引き続き、平成25年の閣議決定にそつて政府全体で着実に推進してまいりたい。

● 自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたい。

● 最後になるが、今後とも公務能率の向上と適正な勤務条件の確保に努めるとともに、安定した労使関係を維持する観点から、職員団体とは誠意を持った話し合いによるいっそうの意思疎通に努めてまいりたい。なお、その他の課題については、前回、私から申し上げたとおりである。

引き続き、初任給改善、非常勤職員の処遇改善に努力せよ

以上の回答に対して川村事務局長は以下のような指摘を行いました。

○ いま最終回答が示されたが、切実な要求に応える具体的なものは何もなく、たいへん不満であることを表明する。様々な制約はあるにしても、公務労組連絡会の要求について、政府として現行制度等についての見直しや検討を行うことが求められるのではないか。夏の人事院勧告期にむけた引き続きの課題となることを前提に、以下、4点について指摘する。

○ 賃金要求にかかわって。回答は、現行の人事院勧告制度の枠内にとどまるものであるが、4月支給の賃金で大幅に引き下がる職員が多数発生することとなる。民間の労働者は、5年連続のベアとなっており、政府として、初任給の大幅改善とともに、高齢層職員の賃金回復を重視するよう求めておく。同時に、地域手当について、賃金の地域間格差は、若年人口の流出など地方を衰退させる要因であるとともに、中間交渉でも指摘したように地方自治体での人材確保を困難にしている。そもそも生計費調査では、都市部も地方も25歳独身では22万～23万円程度で差はない。同一労働同一賃金や職務給原則に反した地域間格差は公務の質を劣化させ、公務能率を阻害するものであり、政府として較差を是正するようを求める。

○ 臨時・非常勤職員の処遇改善にかかわって、同一労働同一賃金、均等待遇の実現にむけて、この間指摘した休暇制度の拡充も含めた改善を強く要求する。公務で働く非正規労働者の賃金、労働条件は、正規と同様に民間への影響力があり、賃金や労働条件の底上げにむけた社会的メッセージとして効果は大きいと考える。公務職場で働く労働者の最低時間額を1000円以上に引き上げる真剣な検討を求める。同時に、昨年5月の申合せの具体化として、6月の期末手当の支給について各府省への徹底と指導を求める。

期間業務職員の公募要件について、平等取扱原則をタテにして見直しに応じようとしなが、公務の能率的運営と国民サービスを低下させていいのか。政府として、早急に検討するよう求めておく。

○ 長時間労働の是正にかかわって、根本問題は業務量に対して要員が圧倒的に不足していることにある。国民に対する行政責任を果たすためにも、増員による行政体制の確立を求める。あわせて、厚労省のガイドラインにもとづいて労働時間の的確な把握を行うよう求めておく。



○ 定年延長にかかわっては、あらためて要求書を提出して公務労組連絡会の意見反映を求めることとするが、公務先行での検討・具体化であり、公務労働者の声をしっかり受け止めるよう求めておく。同時に、民間の労働組合からも、定年延長の検討内容に関心が寄せられているが、同じ仕事で定年延長する場合に賃下げはあり得ないという声があることを紹介しておく。

高齢層職員の能力と経験を活用するために定年延長の検討が行われているが、再任用者の能力発揮も同

じだ。そのためには、希望者全員のフルタイム再任用確保が不可欠だ。あわせて、賃金水準と一時金の引き上げ、生活関連手当の支給についてもあらためて要望しておく。

参加者からも以下のような発言を行いました。

○ 中間交渉でも指摘したが若年層の低額賃金と地域間格差により地方自治体は採用難が深刻になっている。神奈川のある市では職員数が1,200人余りのところ、欠員が30人以上生じており、新規採用職員の研修を半日で切り上げ、午後は職場へ出勤させないと仕事が回らない状態だ。

新卒者に魅力を感じてもらえる賃金・労働条件、職場づくりが、優秀な人材確保に不可欠。国、地方自治体ともに重要な課題であり、引き続き検討を進めていただきたい。

○ 非常勤職員の正規職員との均等待遇について、同一労働同一賃金、均等待遇の実現こそが社会の流れであり、その中でも地方自治体に影響の大きい休暇制度の拡充についてさらなる検討を要求する。

○ 滋賀県が1・2月に県職員を対象にした働き方に関するアンケートで、ワークライフバランスが「実現できている」とした職員は53.9%で、前回調査よりポイント減少している。その原因として「仕事量が過大」が6割を超えており、県の働き方改革が浸透していない。新卒者に魅力を感じる職場が必要だ。

○ 今まさに問題となっている森友疑惑に代表される、公務労働のあり方と労働基本権の問題で、公務員は全体の奉仕者であり特定の権力や時の権力の奉仕者であってはならない。

公務労組連絡会は、公務労働者が不当な圧力とたたかうためには、完全な労働基本権の保障が不可欠だと考える。中間交渉でも申し上げたが、ILOの再三の勧告にしたがい速やかに労働基本権を回復するよう強く要求する。

○ 春闘のベア以上に掛金などが上がり可処分所得は上がっていない。人材確保のためにも、全体の底上げが必要だ。公立の小中高の教員の受2016年の験者数は15万人で、うち女性は6万4千人弱。2007年比で7.3ポイントも減っている。魅力のない学校現場になっているのではないかと。長時間労働の解消、時間内に終わることが必要。政府は残業を減らすとやっているが、都教委は月80時間以上のカラーラインをなくすとしか言っていない。まともな働き方をめざしていない。教員は時間外勤務できない。かい離が生まれている。人員増は不可欠だ。

○ 政府は人事院に対して定年延長を要請しているが、65才に引き上げいく過程において65歳までの正規と賃金が6割となる再任用が併存することになる。同一労働同一賃金が基本であり、60歳以降で賃金を下げることは許されない。人の確保もモチベーションもなくなる。定年延長で専門性を確保するのであるなら、65才までの確保が困難となる状態が生まれる。より慎重な対応を求める。

○ 長時間労働の是正について、2016年の非常勤職員の実態調査をしているが、正規職員の調査も実施して定員管理を行ってほしい。

○ 自律的労使関係について、多岐にわたる課題だが、進展していない。意見交換をして労働基本権の回復を求める。

○ NHKで「教育に穴があく」との報道もあったが、4月の新年度から担任がいない状態があちこちで起こっている。正規の職員が採用されず、定数内の非正規の臨時教員が何千人もいる。きちんと正規の教員配置をしないと子どもにしわ寄せがいく。ひいては地域住民の権利が守れない。地方ではなく国の課題ではないか。国が制度を示して政策の転換をもとめる。

以上のような発言に対して西水総括補佐は、「国や地方の実態を聞かせていただいた」と述べたうえで以下のように再回答しました。

- 賃金は、繰り返しになるが、人勸制度を尊重するのが政府の立場である。
- 非常勤職員については、処遇改善むけて引き続き努力していく。
- 労働時間短縮と、定員問題については、国民のニーズに合わせて努力していく。
- 「働き方改革」の議論が行われているが、これをふまえて長時間労働の是正を真剣に検討していく。
- 春闘の最終回答だが、定年延長の要望書もだされるとのこと。引き続き議論していく。

再回答をうけて川村事務局長は、以下を強調しました。

○ 非常勤職員の処遇改善に引き続き努力するとの回答は、受け止める。そのうえで、郵政職場の有期職員の20条裁判で、東京地裁と大阪地裁は手当や休暇制度の格差を不合理と判断した。暑い夏の健康確保は非常勤職員も同じであり、夏季休暇の制度化を求める。有給休暇の採用時付与も、財政措置をとまうものではなく、政府としての対応を求める。

○ 国の仕事、業務量が増えているが、人員増ではなく民間委託の拡大が行われている。自治体では、民間委託の質の問題がクローズアップされ、市の業務全般を直営にもどすところがあちこちで生まれている。単純に総人件費削減ではなく人を育てることが必要だ。

最後に猿橋議長が以下のように締めくくりました。

春闘統一要求にかかわっての交渉は本日で終了することとなる。夏にむけた展望を示す回答を求めているが、残念ながら課題を解決する方向性は示されなかった。

冒頭にも述べたが、民間中小では、大手の回答にとどまることなく、生活改善にむけた賃上げ、労働条件改善をめざす交渉が、粘り強くとりくまれている。政府として決定できる公務員の賃金や労働条件であるが、公務員が立ち遅れている。民間での無期転換権は、非常勤職員は任用上同じにはならないとしても、制度の整備が必要ではないか。

いま、森友問題での公文書改ざんが問題となっているが、幹部人事の一元化が「忬度」「改ざん」を起こしたとの議論がある。内閣人事局が失敗との指摘もある。使用者権限のみを強化したものであるが、地方では、国と違って交渉範囲は広い。民間でも、労働条件だけでなく、労働者の権利として使用者の独走の歯止めとなっている。労働基本権の回復が必要だ。

多岐にわたる課題があるが、あいまいにするのではなく、定年延長問題も含め、公務労組連絡会との十分な交渉・協議を求めて交渉を終わる。

**安倍9条改憲・労働法制改悪NO！
賃上げと安定雇用で地域活性化！**