

国公労連春闘期 政府・人事院と 交渉スタート!

国公労連 2/15政府・内閣人事局交渉

大幅賃上げ、増員、労働時間短縮、非常勤職員の処遇改善等を要求 内閣人事局「各事項に対する回答はしかるべき時期に行う」

国公労連は、二月一五日、内閣人事局に「二〇一八年統一要求書」「非常勤職員制度の抜本改善にむけた重点要求書」「定員管理等に関する要求書」を提出し、対応した植田人事政策統括官に対し、大幅賃上げと増員、非常勤期間業務職員の処遇改善を求めました。

冒頭岡部委員長より、大幅賃上げ、働き方改革、労使関係の三点を指摘し努力を求めました。つづいて、鎌田書記長より重点項目として以下の主張を行いました。

①賃金等の改善について
月額二三、〇〇〇円以上の引き上げを求める。この額は、国公労連が実施した要求アンケート結果に基づくものである。アンケートでは、約六割の組合員が、生活が「苦しい」と答えている。ここ四年、物価上昇にも満たないわずかな賃上げ、「給与制度の総合的見直し」にともなうものである。四月には現給保障措置が終了し、行(一)職員だけでも約二万人・月平均五、四八五円の賃下げとなる。また、配偶者の扶養手当も月三、五〇〇円引き下

げられ、宿舍使用料の値上げも強行される。国家公務員をはじめとする労働者の賃金改善は、経済の好循環や格差と貧困の縮小につながるものであり、社会的にも切実な課題となっている。また、賃上げ要求の実現は、切実性のある喫緊の課題であり、使用者として組合員の要求を受け止め、生活改善できる賃上げを行うよう求める。あわせて、この間の「給与構造改革」や「給与制度の総合的見直し」による賃金の地域間格差と世代間格差の解消を強く求める。

②民主的公務員制度と労働基本権の確立について
政府は、労働基本権を制約したまま、その代償措置である人事院勧告によらない賃下げを強行したり、労働条件である扶養手当や退

職手当の改善を一方的に強行するなど、公務労働者の権利を幾度も侵害してきたことに抗議する。さらに、国家公務員制度改革基本法で措置すると規定されている「自律的労使関係制度」について、政府はこの間、「慎重に検討する必要がある」という回答を繰り返しているが、協議の場は設けられることはなく、検討する姿勢がみじんも感じられない。そのうえILO勧告をも棚上げしたままである。あらためて、憲法とILO条約に基づく労働基本権の回復を実現するよう求めるとともに、早急に労働組合との協議を開始するよう求める。

③労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について
政府は「働き方改革」で長時間労働の是正を重点課題として位置付けているが、今国会の焦点となっている関連法案は、繁忙期には過労死ラインを超える時間外労働を可能としていることや、時間外規制の及ばない高度プロフェッショナル制度の導入や裁量労働制の対象範囲の拡大など、長時間労働の規制という本来の目的を見失っている。一般的には六カ月を平均して四五時間を超える時間外労働が行われた場合、健康障害と業務との関連性は強まるとされていることから、時間外労働の上限は、月四五時間、年間三六〇時間とすべきである。また、時間外労働の規制が及ばない労働者を増やすことは、過労死の温床となりかねないことから、安易に行うべきではない。

政府の「働き方改革」は、国家公務員も例外ではないはずである。しかし、現実には、長時間過密労働の主たる原因である定員削減が強化傾向にあり、業務量は増加傾向にあり、行政サービスの低下と職員の健康破壊が深刻である。政府は、公務職場の現実を受け止め、実効ある超過勤務規制に向けて、業務量に見合った定員の確保や簡素化を推進し、客観的に把握できる勤務時間管理の手法とするべきである。また、窓口受付時間の設定やインターバル規制の導入も早急に導入すべきである。

個人番号制度については、いまだに情報漏えいやなりすまし被害などの危険性について不安が払拭されていない。拙速な制度運用を行うのではなく、各方面に与える影響や問題点を直視して、問題が払拭されない限りは、廃止または中止

すべきと考えている。いま進められている職員の身分証との一体化も中止すべきであり、強制などは許されない。各府省への徹底と国公労連との協議窓口を開くことを求める。

④労働条件・業務関連予算等について

政府がすすめた公務員宿舍削減の影響は、全国転勤が必要な国家公務員にとつて深刻であり、宿舍に入居できない事例が数多く報告されている。また、宿舍使用料の引き上げで職員の負担は増大している。安心して職務に従事するため、全国均一の公務運営を確保するために必要な宿舍を確保し、宿舍使用料等の値上げの中止・撤回を求める。

⑤非常勤職員制度の抜本改善について

非常勤(期間業務)職員は、公務・公共サービスの提供には不可欠な存在であるにもかかわらず、その位置づけが法的にあいまいで、様々な問題が生じている。非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等待遇等の法制度を整備するため、重点要求に沿った検討と具体化を求める。非常勤職員は、有期雇用とされていることから本来

保障されるべき身分保障も不十分である。質の高い公務・公共サービスの提供のためには、恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員は、常勤化・定員化すべきである。少なくとも改正労働契約法で定められている無期雇用への転換が公務職場でも可能となるよう制度を早急に整備すべきである。さらには、公務の専門性維持を困難にし、職員に深刻な精神的負担をもたらず、更新にかかる公募要件の撤廃を求める。人事院は、公募について公務員制度の成績主義や平等取扱いの原則などを盾に硬直的に運用しているが、政府としては、公募にこだわることを統一してやめさせるべきである。公募によらずに専門性を高めた非常勤職員の雇用を更新することは、成績主義や平等取扱いの原則には反せず、道理にかなっている。ただちに更新にかかる公募要件を撤廃すべきである。

府の申し合わせ等で一定改善されてはいるものの、均等待遇にはほど遠い実態である。公正な職務評価による待遇改善を行うよう法制度を整備するとともに、労働契約法の不合理な労働条件相違の禁止を適用し、賃金や休暇制度の改善を求める。また、勤勉手当の支給にとめない、政府は、「勤務実績把握方法の例」を示したが、この評価結果により不当な差別や雇止めなどが行われぬよう、各府省に指導を徹底することを求める。そのうえで、勤勉手当の原資はすべて期末手当に回し、一時金を一本化すべきである。

⑥高齢期雇用・定年延長について

高齢期雇用・定年延長については、昨年一二月二日の交渉で指摘したとおりであるが、定年延長にあたって検討すべき課題の多くは、労働条件と密接に関連するものである。また、公務は様々な職種があり、高齢期の働き方に関して職場では、様々な意見がある。したがって、定年延長制度については、政府が一方的に決めるのではなく、さまざまな職場の意見を踏まえること、すなわち国公労連との合意を前提とした協議

や意見交換による対応を強く求める。また、現段階での検討状況、検討内容に関する回答を求める。

⑦定員管理等について

来年度の定員査定結果では、政府の重点施策に対応するための増員が行われる一方で、国民と直接向き合う地方出先機関の職場を中心に大幅な削減が行われ、全体としては四六八人の純減となっている。これまでに再三にわたって申し上げてきているが、職場の実態を顧みない定員削減は認められない。最重要課題のひとつとして「定員管理等に関する要求書」を提出していることを重く受け止め、削減を前提とした現在の定員管理政策の抜本的転換を求める。そのため、定員削減計画の即時中止と総定員法を廃止して、公務・公共サービスの必要な定員が確保される仕組みを確立すべきである。当面は、業務運営や組織維持のために、柔軟な定員配置を可能とすべきであり、その際、各府省や一つひとつの国の機関にどのような影響を与えるのかを考慮すべきである。また、定員管理は、労働条件と分かちがたく結びついており、労働組合との議論を行う場を設けるよ



各職場から春闘要求を積み上げよう!

う求めたい。

以上の要求に対し、内閣人事局・植田統括官は以下の回答を行いました。

国会では、連日「働き方改革」が取り上げられ、非常勤職員についても議論されている。ある意味で公務員制度の大きな節目の時期にきている。皆様の要求の趣旨は承った。要求事項は多岐にわたっているため、検討させていただいた上で、各要求事項に対する回答については、しかるべき時期に行いたい。

いまの時点では定年延長について具体的に申し上げられることはないが、当然、皆様方の考え方を十分お伺いした上で進めさせていただくので、節目節目でお話しさせていただきます。