

東海

No.3180
18. 3 8

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

本紙は国公労連速報を基に作成していますが、紙面の都合上一部省略しています。なお、《内閣人事局交渉に同じ》との表現部は東海三一七九号を参照ください。

大幅賃上げ、労働時間短縮、定年延長、非常勤職員の処遇改善等を要求 人事院「誠実に検討し、しかるべき時期に回答」

国公労連は二月二〇日、人事院に「国公労連統一要求書」「非常勤職員制度の抜本改善にむけた重点要求書」および「定年延長の実現など高齢期雇用のあり方に関する要求書」を提出し、交渉をスタートさせました。

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

《内閣人事局交渉に同じ》
②民主的公務員制度と労働基本権の確立について

近年、扶養手当や退職手当など労働条件の不利益変更など、政府の公務員労働者の労働基本権を軽視した対応が目にあまる。中央人事行政機関としての専門性を発揮し、労働基本権制約の「代償機関」としての役割を十分に果たすことを求める。政府・使用者の圧力に屈することなく、勧告や意見の申し出などの権限を行使し、社会的にも大きな影響を与える公務員労働者の勤務条件改善をはかって

いくべきである。また、非常勤(期間業務)職員の勤務条件確保にむけ、必要な勧告等、実効的な改善をはかるべく、人事院の役割を發揮すべきである。

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

《内閣人事局交渉に同じ》
④東日本大震災・東京電力福島第一原発事故に伴う労働条件改善について

震災・原発事故が発生し七年が経過するが、復旧・復興はまだ、道半ばである。原発事故にかかる健康被害の問題が社会的にも取り沙汰されてきている中、復旧・復興に向け最前線で奮闘している職員の労苦に配慮するべく、手当支給や健康管理面をはじめとし、特例的な措置を含め対応を行うよう求める。

⑤非常勤職員制度の抜本改善にむけた要求について
《内閣人事局交渉に同じ》

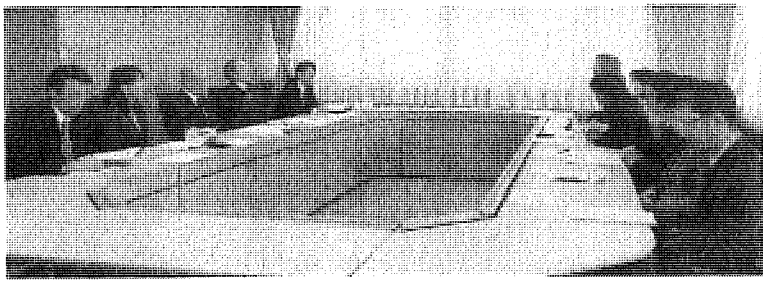
◎高齢期雇用・定年延長について

定年制は、労働者が働く意思と能力を持つていても退職しなければいけないという、いわゆる「雇い止め」であり、「年齢による雇用差別」の性格を有するため問題の多い制度である。その上で、定年制を運用するにあたっては、最低でも年金の満額支給開始との接続が保障されなければならぬ。政府は「公務員の定年の引上げに関する検討会」を設けて論点整理を行い、先週、人事院への検討要請が行われた。定年延長にあたっては、職務のあり方と処遇、定員問題や人事管理など、検討すべき課題が多数にわたる。その多くは、労働条件であり、定年延長の検討にあたっては、労働組合の意見を反映すべきである。

国公労連が実施した「再任用アンケート」では、再任用に付いた理由(複数回答可)について、「生活が成り立たないから」が八割を超え圧倒的に多く、定年退職後も何らかの仕事に就かなければ、生活できない状態が明らかになっている。最低でも無収入の期間が生じないよう雇用を保障し、確実に年金との接続をはかることが必要である。

しかし現在は、フルタイム再任用されている職員は、行(一)でわずかに約一九%、その上、二、三級で再任用される者が七三・一%と多数を占めているなど、再任用職員の処遇は低く抑えられている。特に、定年退職した翌年度には、前年所得への税負担のため、貯金や退職金を取り崩して生活しているのが現状である。手当てについても非常勤職員と比較して、「扶養手当」「住居手当」「寒冷地手当」「特勤手当」などが支給されず、一時金についても非常勤職員の半分程度、休暇についても定年退職前の年次休暇を通算することはできないなど、現状の再任用制度は多くの問題を抱えている。これらの問題を解決するためにも、定年年齢を六五歳に引き上げ、安心して働ける高齢期雇用を実現する必要がある。

定年延長にともなう給与について、政府の論点整理では、役職定年に給与減額と合わせて、「六〇歳以上の給与水準の一定程度を引き下げる」ことが適当」としているが、政府が「働き方改革」を推進して、「同一労働同一賃金」を打ち出し、不合理な待遇差の解消を強調してきた姿勢と矛盾する。また、職務を変えずに



給与を切り下げることとなれば、職務給の原則に反することとなる。給与水準については、民間のモデルケースともなりうる公平で納得性の高い仕組みとし、従事する職務の内容・職責、および蓄積された知識・能力・経験にふさわしいものとすべきであり、高齢期にふさわしい生活が維持できる水準とする必要がある。また、六〇歳以前の賃金については、現行水準を維持・改善することを求める。五〇歳代後半層の職員の賃金水準は、「給与制度改革」

「給与制度の総合的見直し」によって大幅に引き下げられ、退職手当についても一方的に不利益変更が強行されたが、質の高い公務・公共サービスの維持を維持していくために必要な人材の確保の観点からも、昇格運用等も含め、適正な水準に設定すべきである。現行の

総人件費抑制方針や定員管理方針では、定年退職者がいなければ、新規採用が困難な状況となっており、定年延長にもない新規採用が抑制され、職員構成にゆがみをもたらすこととなる。これにより計画的な人材育成に支障をきたし、将来にわたって、安定的な公務・公共サービスを提供していくことが困難になることが想定される。この問題を解決するためには、現在の定員管理の在り方を抜本的に見直す必要がある。総定員法を廃止することにも、「定員合理化計画」を撤回し、行政需要に見合った体制を確保する必要がある。当面、定員管理の柔軟な運用により、職場実態に見合った要員等を確保することが必要である。

定年延長の検討にあたっては、大幅増員で長時間過密労働を解消し、所定勤務時間の短縮、各種休暇制度の充実と運用改善をはかるなど、職員が生涯にわたって健康で意欲をもって働ける環境を整備も必要である。また、加齢により就労が困難な職種については、六五歳まで働ける職域を公務職場内に設けることが必要である。その上で六五歳より前の特例的な定年を必要とする職種が

存在する場合は、定年後の雇用機会の提供や退職金割増の検討が必要である。さらに、病院職場などで、夜勤が再任用の条件とされ、月に一〇回以上の夜勤を強いられる実態もある。加齢による体力、集中力、健康リスク等について考慮し、夜勤・交替制勤務者については、夜勤・変則勤務を規制するとともに、免除する制度を設けることが必要である。これは地方公務員にも波及していくことを考慮しても重要である。

また、政府の論点整理では、短時間勤務の再任用の必要性について言及している。国公労連も、高齢期における健康上の理由や職員が希望する人生設計上の理由などに基いて多様な働き方を可能とするため、職員が希望する場合には、通常より短い勤務時間を選択できるような新たに短時間勤務制度を導入することなどが必要と考えている。短時間勤務制度の検討にあたっては、現行の再任用と全く同じ仕組みではなく、定年延長制度の仕組みの中で職務や給与水準など制度を根本的に改めるべきである。

退職手当の支給時期については、退職手当が六〇歳で支給されることを前提に、生活設計を行っている職員も多くいる。したがって、支給時期について、個々の事情に対応できるように六〇歳を超えれば、本人が支給時期を自由に選択できるようにするなどの柔軟な対応の検討も必要である。

役職定年制について、人事院の「意見の申し出」では本省の幹部職員を想定していたが、政府の論点整理では、地方支分部局の管理職も含まれるなど対象範囲が広がっている。役職定年については、一定の年齢に達したことを理由として職員の合意にもとづかず、かつ、一方的に降任させる不利益変更であり、年齢による差別にもつながることから、基本的に反対である。仮に人事管理上、役職定年制が必要とされる府省が存在する場合でも、地方勤務の管理職を含めて一律に適用することは適当ではない。必要な府省には、労働組合との合意を前提に経過措置的、限定的に運用すべきである。

再任用制度の問題点は、先ほど述べたとおりであるが、雇用と年金の接続のためには、定年延長が完成するまでの間は再任用制度を併置し、希望者全員のフルタイム任用を保障することが必要である。しかし、現行の再任用制度は、フルタイム再任用を定員の枠内とすることとしていているため、画一的な定員削減により定員が厳しく査定されているなかで定数の問題が生じている。国公労連のアンケートでは、「フルタイムを希望していたが短時間となった」が一三・一%、「フルタイムの再任用となると定員の枠を使い新規採用に影響を及ぼすことなどを考慮して短時間を希望した」者が一六・七%にものぼっている。人事院が言及している過渡的な定員上の措置なども含めて、希望者全員のフルタイム再任用を保障し、賃金水準を大幅に引き上げるとともに、常勤職員と同様の生活関連手当等を支給することを求める。

3月中の最終回答を求め 今後各レベルで交渉を!

以上の要求に対し、人事院の古屋事務総長は「皆様からの要求は承った。公務を巡る状況、環境は依然として厳しいものがある。各要求事項については、今後、誠実に検討し、しかるべき時期に回答したい」と回答しました。

最後に、岡部委員長は、今後各レベルで誠実な交渉と三月中の統一要求に対する最終回答を求め交渉を終えました。