

手当、超勤縮減、再任用職員・非常勤職員の処遇改善等を要求 回答「民間を注視」「公募要件撤廃は適切でない」

東海

No.3182

18. 3. 14

国土交通労働組合
東海建設支部
教育宣伝部

職場の声、力をを労働組合に結集し 労働条件改善の改善を勝取ろう！

国公労連の指摘事項

- 労働者の賃金改善は、社会的にも切実な課題。月額23,000円以上の賃金改善を求めている。これは、「給与制度の総合的見直し」に伴う現給保障の終了など、職務給の原則に反する大幅な賃下げを回避するため、きわめて切実かつ正当な要求である。組合員の要求を重く受け止め、賃上げを求める。
- 昨年の給与法案などに関する内閣委員会での国会審議では、与野党を問わず、国家公務員の長時間労働の実態、勤務時間管理のあり方、業務量に見合った定員配置、メンタルヘルス対策の必要性、勤務時間法の問題点などが追及されている。業務量が増加する一方で、定員削減を強要され業務量に見合った定員が確保できていないことが、長時間過密労働の主たる原因である。人事院として「公務員人事管理に関する報告」で「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、業務量に応じた要員が確保される必要がある」と言及していることから、これらを解消する定員の確保が必要であり、政府に対して長時間過密労働の是正にむけた働きかけを行うなど、あらゆる対策を講じることを求める。
- 定年引き上げに関する検討要請がなされた。役職定年制について、たとえば、公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会報告では、「適用対象とされるポストや個別の運用については、個々の事情に応じた弾力的な運用を可能とすることが重要となる」、「本府省審議官級以上の幹部職員を役職定年制の対象とし」「それらのポストについても職務内容の専門性や人事の特別な事情によっては、個別に又は組織に着目して六五歳まで在職することが適当と考えられる場合もあり得る」としている。このように、さまざまな職場の事情や状況を踏まえるため、労働条件と密接に関連することから、制度の検討にあたっては、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あらためて求める。
- 非常勤職員の賃金は、昨年の人事院のガイドラインの改定等で一定改善されているものの、給与法第22条第2項で「予算の範囲内で、給与を支給する」と規定されていることも影響し、均等待遇とはいいがたい状況である。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など、必要な対応を求める。
- 五万六千戸もの公務員宿舎削減が実施されたが、全国転勤が命令によって行われる国家公務員にとって、公務員宿舎は、重要な労働条件である。人事院としても「宿舎の問題は、職員の勤務条件に係わるものであるとともに、人事行政全般に関連を有する重要なもの」としている。宿舎使用料の引き上げが行われ、職員の負担は増大しているが、一方で都市部などでは、必要な宿舎が確保できていない状況がある。国家公務員宿舎法にもとづき、人事院の勧告に係る事項として、必要な宿舎を確保するとともに、宿舎使用料等の値上げの中止・撤回を財務省に求めるなどの対応を行うべきである。
- 通勤手当について、例えば、淡路島への通勤は高速バスを使う必要があるが、6ヶ月定期は35万円を超え、負担が大きい。新幹線を使った長距離通勤が増えていることから、通勤手当の特急部分の引き上げを行うべきである。

冒頭、國本調査政策部長は、重点要求に対する人事

国公労連は二月二三日、二〇日の人事院交渉を受けた、事務レベルの交渉を行いました。交渉には国公労連の他、国交労組を含む各単組代表が参加しました。

院の検討状況を質しつつ、左囲みの指摘を行いました

さらに、各単組が要求事項にかかわって職場状況を踏まえ次の指摘を行いました。人事院の回答を求めました。
〈国交労組〉
政府全体で「働き方改革」

にとりくむとして、公務でも超勤縮減を目指すと言っているが、職場では超勤が減っていない。定員削減によって職員が不足し、通常業務ですら正規時間内に終わらない。業務の複雑・困難化という背景もある。一方で、政府はテレワーク、リモートアクセスの環境整備を進めている。現在でさえ勤務時間管理が十分にできていないのに、さらに勤務時間管理が難しいテレワークを入れようとしている。ことに懸念をもつ。いっそう超勤や不払い残業が横行するのではないかと。勤務時間管理の徹底と実態把握を各府庁に求め、超勤縮減をはかり、テレワークなど新しい働き方にあたっての勤務時間管理の方法等の指針やガイドラインなど定めるよう求める。

再任用職員は一部手当が支給されておらず、特勤手当も支給されていない。へき地・離島勤務者には、宿舎法により宿舎が無料であるが、特勤手当の支給が無料賃与の条件とな

2 / 23 時点の人事院回答

■賃金・昇格等の改善

賃金改定については、総理の経済諮問会議での3%の賃上げへの言及や経団連の賃上げへの対応など賃上げへの前向きな姿勢も見られるが、一方で世界経済等のリスク要因があるなど、フタを開けてみなければわからない。今後、3月中旬以降の経営側からの回答、妥結が順次行われるので、その動向を注視していく。

情勢適応の原則に基づき適切に対処していくため、本年の職種別民間給与実態調査に関して、具体的な調査項目等を検討しているところである。調査方法については、決定事項ではないが、例年同様、5～6月に同様の調査手法によって実施されると考えている。

■諸手当

例年同様、多岐にわたる要求をいただいた。通勤手当等も含め、民間の状況や公務の実態等を踏まえ、職員団体の皆さんの意見も聞きながら、必要となる検討を行っていく。なお、住居手当については、強い改善要望があることは承知しているが、手当受給者の増加が続いており、平均給与月額に占める住居手当額も増加している。少額の官民較差が続く中、改善は厳しい状況であることを理解してほしい。

■昇格改善

級別定数の改定作業との関係もあり、秋口から年末にかけての検討や議論で対応する。

■非常勤職員の任用

公募を原則としているのは、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び任免の根本基準である成績主義の原則を踏まえたものであり、公募要件を撤廃することは適当ではない。

■非常勤職員の給与・休暇等

給与については、平成20年8月に非常勤職員の給与に関する指針を発出し、各府省において適正な給与の支給が行われるよう、必要な指導を行ってきた。昨年七月には、常勤職員の給与との権衡をより確保し得るよう、指針を改正した。今後も、指針の内容に沿った適切な処遇が図られるよう取り組んでいく。休暇制度については、民間の状況との均衡や常勤職員の状況を考慮し、必要な措置を行っている。民間における同一労働同一賃金の実現に向けた議論を踏まえ、検討を進めていく。

■定年延長

質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠と考えている。政府からの検討要請も踏まえ、定年の引上げに係る人事管理諸制度の具体的な設計に当たり、平成23年以降の諸状況の変化に加え、民間の諸情勢を参考とするとともに、各府省や職員団体の意見、行政現場の実態も聞きながら、鋭意対応していく。

■再任用職員

定年の引上げが実現するまでの間においても、雇用と年金の接続の観点からの当面の措置としての義務的再任用については、新規採用者を一定数確保しながらフルタイム中心の再任用が実現できるよう、必要な取組を行いたい。給与については、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意し、職員団体の意見も聞きながら、引き続き再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行ってまいりたい。

■労働時間、休暇制度等

超過勤務の縮減については、人事院としても、従前より、重要な課題として取り組んでおり、長時間労働の是正のための制度等については、今後、各府省の取組や、上限規制に係る民間労働法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体の皆さんの意見を聞きながら、実効性ある措置を検討することとしている。引き続き関係機関とも連携しつつ、長時間労働の是正に向けた取組を強力に推進していきたい。また、休暇制度等については、従来から情勢適応の原則の下、民間における普及状況に合わせることを基本に、官民均衡の観点から必要に応じて適宜見直しを行ってきたところであり、引き続き民間の動向等を注視していく。

■両立支援制度

従来より情勢適応の原則の下、民間における普及状況に合わせることを基本に、官民均衡の観点から必要があれば適宜見直しを行ってきた。今後も社会情勢等を踏まえつつ、制度の改善や環境整備に努めていきたい。

■男女平等・共同参画の推進

男女共同参画社会の実現を人事行政における重要施策の一つと位置付け、女性の参画のための採用・登用の拡大、両立支援など様々な施策を行ってきた。今後とも、女性を対象とした人材確保活動や女性職員の登用に向けた研修、両立支援策等により、各府省の取組を支援していく。

■心の健康づくり対策

心の健康づくり対策については、「職員の心の健康づくりのための指針（平成16年3月）」を基本として対処してきており、これまでも様々な取組みを進めてきた。「パワハラ対策」「ストレスチェック制度」「母性保護」など、頂いたご要望の点についても、引き続き必要となる対応をしていく。

れているために、再任用者は賃与されないとこの点、利益を被っている。この点、早急に改善を求め。〈他単組発言項目〉
新幹線通勤の通勤手当全額支給、特定保健指導に対

する休暇制度等の整備（全司法）。夜間特殊業務手当の水準改善、非常勤職員の病気休暇制度、再任用の夜勤免除（全医労）。現給保障の終了問題、再任用職員

善の遡及実施等非常勤職員の更なる労働条件改善（全経済）。住居手当の改善、再任用職員の賃金改善（全法務）。「労働時間の適正な把握」と「サービス残業の撲滅」と「業務量に見合った

適正な人員配置」「非常勤職員の公募要件（全労働）。
「民間を注視」「公募要件撤廃、適正な」と「職責示す」
指摘を受け、前園参事官は、「皆さんから聞いた職

場の実情等については、今後の検討に資するよう各担当に伝える」と述べ、各要求事項について左囲みのおり回答しました。

