国公労連速報
〈発行〉国公労連
info@kokko.or.jp
2019年8月5日《No.3488》

《人勧期・最終交渉》

較差0.1%未満 給与改定は若年層のみ 特別給0.05月増

住居手当は2020年度から見直し 非常勤職員に夏季休暇を措置

国公労連は本日、2019年勧告に向けた重点要求にもとづく人事院最終交渉を実施しました。国公労連側は岡部委員長を責任者に7名が参加、人事院側は森永事務総長が対応しました。

交渉の冒頭、岡部委員長が人事院の最終回答を求めると、森永事務総長は「主な事項について回答する」として以下のように回答しました。

1　民間給与との較差に基づく給与改定について

● 勧告日は、8月7日（水）となる予定である。

（1）民間給与との比較について

● 月例給の民間給与との較差は、0.1%を割込むこととなる見込みである。

特別給は、0.05月分の増加となる見込みである。

増加分は、今年度については、12月期の勤勉手当に充てる。来年度以降については、0.025月分ずつ、6月期と12月期の勤勉手当に充てる。

（2）給与改定の内容について

● 行政職俸給表(一)について、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給を1,500円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を2,000円引き上げることとし、これを踏まえ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定する。

その他の俸給表については、行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定する。なお、専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表については改定しない。

（3）住居手当について

● 諸手当に関しては、住居手当について、公務員宿舎使用料の上昇を考慮し、令和2年度から、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げ、現行の12,000円から16,000円とし、これにより生ずる原資を用いて、民間の状況等を踏まえ、手当額の上限を1,000円引き上げ、

現行の 27,000 円から 28,000 円とする。

なお、手当額が 2,000 円を超える減額となる職員については、１年間、所要の経過措置を講じる。

2　公務員人事管理に関する報告について

● 以上のほか、公務員人事管理に関して報告することとしている。

報告では、公務に対する国民の信頼が損われる事態となっていることに対し、職員の倫理感・使命感の醸成や職務に対する責任の自覚を働きかけるなど一層の対応に努めていくことを述べた上で、キャリア形成に強い関心を持つ若手職員が増加し、育児、介護等の事情を抱えた職員が顕在化する中で、多様な有為の人材を公務に誘致し、これらの人材が活躍できる公務職場の実現に向けた取組を推進するため、次のことについて言及することとしている。

● 長時間労働の是正については、

本年４月から設定した超過勤務命令の上限等に関して、制度の運用状況を把握し、必要に応じて各府省を指導すること

等について言及することとしている。

● ハラスメント防止対策については、

現在開催している有識者による「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」での議論の結果も踏まえて、パワー・ハラスメントに対する新たな防止策を措置すること

等について言及することとしている。

● 非常勤職員の適切な処遇の確保については、

非常勤職員の休暇について、民間の状況等を踏まえ、夏季休暇を新設すること

等について言及することとしている。

● 定年の引上げについては、

昨年８月の本院の意見の申出を踏まえ、定年の 65 歳への段階的な引上げを実現するための措置が早期に実施されるよう、改めて要請すること

等について言及することとしている。

● このほか、

・ 人材の確保及び育成
・ 能力・実績に基づく人事管理の推進
・ 仕事と家庭の両立支援
・ 心の健康づくりの推進
・ 障害者雇用に関する取組

についても言及することとしている。

中高年層の生活悪化させる勧告　職員の期待に背く

住居手当の不利益変更は了しない　地域手当･通勤手当などのゼロ回答を批判

以上の最終回答を受け、岡部委員長は「最終回答は、全体として私たちの要求やこれまでの交渉で指摘してきたことに充分応えたものとは言えない。しかし、この時期の交渉としては最後となるため、改めて何点か今後に向けた課題を含めて強調しておく」と述べ、以下の主張を行いました。

○　月例給・一時金ともプラス較差で、若年層を中心に俸給表を改定するとのことだが、この間の給与制度「見直し」等によって賃金水準が切り下げられている中高年齢層は、生活悪化がより進行することとなる。定員削減をはじめ、昨今の厳しい行政現場の第一線で、職務上の重責を担っている中高年齢層の生活改善に目を向けた勧告とならないことは極めて不満だ。

再任用職員についても、生活関連手当の支給に応えず、一時金も据え置くなど、職務給原則や同一労働同一賃金など、いまや社会的合意となっている原則を踏みにじるものだ。

なお、民間との初任給格差を踏まえれば、較差の原資を若年層に厚く配分することは、方向としては理解できるが、それでもまったく不十分である。前回の交渉で指摘したとおり、高卒初任給を 2,000 円引き上げしたとしても国公労連の時間給試算では、多くの地域で最低賃金を下回ることとなり、民間との格差は何年経っても解消せず、むしろ拡大傾向にある。人事院の調査結果でも明らかなとおり、民間の賃金には、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額であるものの、2015 年勧告時では 14,348 円、昨年の勧告時では 14,951 円公務が下回っている。「多様な有為の人材を公務に誘致」するというなら、初任給格付けの改善など、抜本的な見直しが求められているのではないか。

	2015勧告	2016勧告	2017勧告	2018勧告
国家公務員　行（一）1級5号俸	144,600	146,100	147,100	148,600
民間の高校新新卒事務員・技術者計	158,948	160,955	162,293	163,551
官民の差	-14,348	-14,855	-15,193	-14,951

○　一時金の増加分について、数値目標偏重や公平性など数多くの問題点を指摘してきた人事評価制度のもとで、その結果を相対的に当てはめる勤勉手当への配分は同意できない。

○　住居手当について、「手当額が 2,000 円を超える減額となる場合は、経過措置を講じる」との回答であった。手当原資の範囲内での配分変更で、極力影響を避けようという人事院の検討経過は認めるが、国の施策によって宿舎を廃止し、使用料を大幅に引き上げてきたことから、一人でも不利益変更がある以上、了とすることはできない。

○　地域手当と本府省業務調整手当による地域間格差拡大の問題、通勤手当の持ち出し解消、不妊治療の休暇などについてはゼロ回答であり、引き続く課題として指摘しておく。

○　長時間労働の是正に向け、超過勤務命令の上限規制を厳格に運用することはもとより、その最大の要因である行政需要・業務量の増大に反して強行されている定員削減を中止し、必要な要員を確保することが何より求められている。人事院として政府に対し、労働条件の問題としてこれまで以上に積極的な意見表明を行うべきだ。

○　ハラスメントについて、「対策検討会での議論を踏まえて新たな防止策を措置する」との回答であったが、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の確保を前提に、ILO 第 108 回総会で採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの除去に関する条約」を踏まえ、定義の明確化、包括的な対策、相談対応の強化などによる実効性のある指針の策定を求めておく。

○　非常勤職員の休暇について、夏季休暇を新設するとの回答であった。遅きに失した感はあるが、当然の措置と言える。しかし、均等・均衡待遇の観点からは、まだまだ不十分であり、特に無給の病気休暇の有給化、寒冷地手当などの生活関連手当の措置が必要だ。

　回答では具体的な内容の言及はなかったが、短時間再任用職員であっても特別休暇、病気休暇及び介護休暇の扱いは常勤職員と同様であり、勤務日数や勤務時間が短い非常勤職員についても同等の制度とすべきである。

　また、任用更新に係る公募を硬直的に運用することは、不安定雇用を助長し、人権を侵害するとともに、職員の心身の健康にも重大な影響を及ぼしている。期間業務職員制度が 2010 年 10 月に創設されて相当期間が経過することから、制度の運用状況と問題点を検証し、公募要件の撤廃、あるいは大幅な緩和に踏み切ることを強く求める。

以上の主張に対し、人事院・森永事務総長は「ご意見は承った。今後引き続き協議してまいりたい」とコメントしました。

最後に、岡部委員長は以下のように述べ、交渉を締めくくりました。

○　ILO 第 108 回総会では、日本の公務員労働者の権利回復に関わって、政府の不誠実な姿勢が世界の政労使代表から批判され、あらためて日本政府に対して「全ての段階において参加可能で一度判断されれば積極的に適用される公平で迅速な調停と仲裁を保障する行動計画の策定」と、人事院勧告制度に関する詳細な情報提供を求めている。

　我々は、労働者の基本的な権利に本来「代償措置」などあり得ないと考えているが、それにしても人事院勧告制度とその実情には重大な問題意識を持っている。

　国公労連は「全体の奉仕者」としての誇りと働きがいを育むことができる、安心して働き続けられる職場を実現するため、政府・使用者にも、立法府に対しても働きかけを強めていく所存であり、人事院には中立・公正な第三者機関としての責務を果たすべく努力を求める。

以　上