

国交職組ニュース

2010. 7. 22 No. 148

発行 国土交通省職員組合
〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-3
Tel 03-5501-3377 Fax 03-5501-3388
マイクロ 80-59663
<http://www5a.biglobe.ne.jp/~shokuso/>

同じ官職、同じ仕事でも56歳以降一律削減……職務給原則は何処へ

50歳台後半層引下げ反対

7月13日、公務員連絡会台1次中央行動

公務員連絡会は、13日、2010年人勤期第1次中央行動を実施し、中央決起集会、人事院交渉及び交渉支援行動に取り組みました。

午後1時30分から社会文化会館ホールで開かれた7.13第1次中央決起集会には全国から1,000名を超える仲間が結集し、経済の先行きが不透明であることに加えて国・地方の財政赤字の圧力の下、公務や公務員給与を取り巻く情勢がますます厳しいなか、月例給水準の維持と公務員労働者の生活を防衛する一時金支給月数の確保、非常勤職員の雇用確保と処遇改善、段階的定年延長などの要求に沿った人事院勧告・報告の実現に向けて、取組みを強化する決意を固めました。

■納得できる説明資料もなく、職務給原則を放り出す姿勢に批判集中

この日の幹事クラス交渉委員と人事院職員団体審議官との交渉では、人事院に対し要求実現を求めましたが、審議官は情勢が極めて厳しいことを強調し、われわれの要求には応えない一方、較差がマイナスとなった場合には50歳台後半を狙い撃ちにした給与引下げを実施することを提案するなど、到底受け入れられない回答を示しました。このため、公務員連絡会は50歳台後半の給与引下げ提案は断じて認められないとして撤回を求め、人員削減が進み厳しい労働条件の下で日々の業務運営に全力を尽くしている組合員の切実な要求に応えるよう強く迫りました。



◆人事院前の交渉支援行動で街宣車から決意表明する倉橋中央執行委員。

個人はがき行動の徹底を

公務員連絡会は、人勤期の統一行動の一つとして「個人はがき行動」を確認しています。

国交職組は、人勤期要求の実現と理不尽な「50歳台後半の給与引き下げ提案の撤回」を求め、月末までの間、全ての組合員から「自筆」のはがき行動を取り組むよう要請しています。

全ての職場・地域から「はがき」の投函をお願いします。

【宛先】 江利川 毅 人事院総裁宛

住所＝千代田区霞が関1-2-3

【文例】・公平・公正な官民比較に基づき、月例給与の水準を維持すること。

・50歳台後半層の給与引き下げ提案を撤回すること。

・非常勤職員の雇用確保と処遇改善を実現すること。

・本年の勧告・報告に当たっては、十分交渉・協議、合意すること。

【差出人】 国交職組〇〇地本〇〇支部 氏名

厳しい情勢を共有し取り組みに結集を

……中央集会での吉澤公務員連絡会事務局長からの基調報告……



・参院選の結果を踏まえ、改めて昨年の政権交代の原点に立ち返るとともに、政権・政党と労働組合との関係では、使用者である政府との間で、緊張感ある、しかし自民党を中心とする政権とは違ってお互いの信頼関係に基づいた労使関係を構築すべきことを再認識しておく必要がある。
・人勤期をめぐる情勢について①月例給についてマイナス較差が想定される厳しい状況にあること②一時金についても昨年冬の民間実績が△10～△15%となり同様に厳しい状況にある。
・こうした厳しい情勢にあることを共有し、それを要求実現のエネルギーとして、最後まで全力で取り組みに結集しよう。

人事院職員団体審議官との交渉経過

■根本審議官説明

1 勤告作業の実施状況について

民間給与実態調査は、現在集計中である。国公実態は、最終的な取りまとめ段階。

2 官民較差について

官民較差については、現段階では何とも言えない。各種調査の集計結果では、昨年と比べほぼ同程度、昨年同様に厳しい。

一時金は、民間の昨年冬のボーナスが大きく落ち込んでいる。極めて厳しい。

3 諸手当について

月60時間の法定時間外労働の算定における日曜日等の取扱い及び1か月に45時間を超える時間外労働を行う場合の割増賃金率については、現在、民間の実態を調査しているところであり、その状況を踏まえ、検討して参りたい。

諸手当については、民間の状況、公務の実態等を踏まえ、検討して参りたい。

4 給与構造改革終了後の検討事項等

給与構造改革は、本年度で当初予定していた施策がすべて実施される。今後は、その状況も踏まえつつ、皆さんのご意見も伺って参りたい。

給与構造改革の現時点における状況等については、次のとおり考えている。

①地域間給与配分の見直し

昨年、地域別の較差は縮小の方向にあることを公表したが、本年も地域別の較差の状況を公表することとしたい。

②勤務実績の給与への反映

昨年4月から新たな人事評価制度が施行されているところであり、今後、当該人事評価制度の活用状況のフォローアップを行

うとともに、必要に応じて見直しを検討することとしたい。

③年功的な俸給構造の見直し等

中高年層の給与の引下げについては、一定の改善は見られる。が、50歳台後半層は、公務の給与水準が民間を大きく上回り、その差が拡大する傾向が見られる。早急に是正する必要があると考えている。

仮に、マイナス較差がでた場合は、50歳台後半層の職員の給与で対応し、若年層から50歳台前半層までへの影響を極力避けることが適当である。従来は、俸給の傾斜配分による方法では限界があることから、新たな方法として50歳台後半層の給与に一定率を乗じ引き下げることを考えている。

いわゆる制度改正原資の取扱いは、来年4月ほどの程度生じるかを現在精査中である。改めて皆さんと意見交換したい。



5 労働諸条件の改善について

<超過勤務の縮減>

まずは各府省において unnecessary な在庁時間を削減すること、超過勤務を命ずべき業務の業務量を減らすこと、厳正な勤務時間管理、業務効率の向上の取り組みが必要。

<病気休暇制度・運用の見直し>

公務における運用実態、民間の状況等を見極めながら、職員団体等と意見交換を行い、総合的に検討を進めてきたところ。現時点における見直し案の概要は、以下のとおりである。

1回の病気休暇の上限期間は、連続する90日の範囲内とすること。ただし、例え

ば、精神疾患の病状で休んでいる時に、交通事故に遭った場合のように、休暇の原因が明らかに異なる場合には、例外的に1回に限り、異なる病気に罹患した日から期間を算出すること

連続1週間(週休日等を含む。)を超える病気休暇を取得した後、職務復帰後実勤務日数が20日間に達するまでの期間以内に再び病気休暇を取得する場合には、その前後の病気休暇の期間を通算すること

断続的に一定日数以上病気休暇を取得する職員に診断書の提出や健康管理医等の診断を義務付けること

これらを基本として、現在成案を得るべく検討しているところであり、更に皆さんと相談して参りたい。

※自治体職員の病休濫用が問題視されたこと等が見直しの背景となっている。

6 新たな高齢期雇用施策について

昨年の勧告時報告で「国家公務員の定年年齢を平成25年度から段階的に65歳まで延長することが適当と考える」旨述べるとともに、「人事院として、平成22



年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うことができるよう、諸課題の検討を進めていく」旨表明したところ。

現在、定年延長のほか、延長後の給与の在り方、役職定年制、短時間勤務、困難職種への対応等についても検討しており、意見の申出に向けて皆さんと意見交換しながら、制度の具体的な内容について更に検討を進めて参りたい。

7 非常勤職員等の処遇改善について ……「日々雇用」から「年々雇用」に



日々雇用の非常勤職員の任用形態の見直しについては、日々雇用が更新されるという現行の制度を廃止し、会計年度内で臨時的な業務に応じて最長1年間の任期を設定し

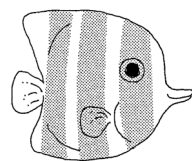
て任用する仕組みを新たに設ける。

非常勤職員の育児休業等については、非常勤職員の任用形態の見直しが現在の方向で確定した場合は、意見の申出を行うことを検討しているところである。

■説明に対する公務員連絡会の主張

●一時金の月数確保も含め、生活防衛のため、代償機関としてギリギリまで努力し

てもらいたい。27日の局長交渉では、官民較差の見直しを明らかにされたい。



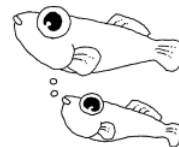
●高齢者給与の官民逆格差は、通常の世代間配分の見直しの課題(俸給の傾斜配分)として対応しなければならないと考えている。しかし、50歳台後半層の給

与について一定率をかけて給与水準を引き下げるといふ提案には、職務給原則や能力・実績主義との関わりで整合性がなく、年齢差別ともなるのではないかという大きな問題点がある。人事院としては、職務給や能力・実績主義との関わりについて、明確で納得いく説明をする責任がある。

●給与構造改革を実施したのに、何故民間との差が開いたのか。人事院が進めてきた給与構造改革の総括とも関わる。民間で50歳台後半の給与が下がっているということだが、どのような理由で下がっているのかを含めたデータを示す必要がある。

●本年の勧告を前にしたこの時期に「早急に対応する必要がある」といわれても、あまりに拙速で、手続き的にも極めて問題があり、到底認められない。通常の傾斜配分を超えて特別の制度的な見直しを行う必要があるということであれば、われわれと十分時間をかけて交渉・協議し、納得の上で進めるべきである。

●20日の週に、再度審議官交渉を要求する。その場で、①職務給や能力・実績主義との関わりについての人事院の正式見解②民間の実態についての正確なデータ(どのような理由で下がっているのか)を示すよう要求する。それが示されなければ、実施することにならない。



●病気休暇制度見直しについて、総合判断して、90日の期限を設けることはやむを得ないとするが、病気休暇制度の趣旨が損なわれないようにすべきである。

とくに、「連続1週間(週休日等を含む)」は不合理で厳しすぎるので、例えば2週間にするなど修正していただきたい。また、特定疾患の特例的上限期間の規定は残すべきである。

制度の切り替えに当たっては、現に休んでいる人に十分配慮した経過措置を設けるべきだ。

●新たな高齢期雇用施策については、確実に年内に意見の申出を行って参りたい。

