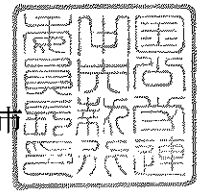


2018年8月10日

内閣総理大臣 安倍 晋三 殿
内閣官房長官 菅 義偉 殿

日本国家公務員労働組合連合会
中央執行委員長 岡部 勘市



2018年人事院勧告の取扱い等に関する要求書

人事院は本日、官民の給与較差にもとづき国家公務員の本俸を655円、0.16%、一時金を0.05月引き上げるなどの2018年人事院勧告を国会と内閣に対して行いました。公務の職場においては、「給与制度の総合的見直し」の現給保障の廃止、配偶者にかかる扶養手当の改悪、宿舍使用料の引き上げが強行され、多くの職員の生活は悪化しています。「民間準拠」とする本勧告は、私たちが要求した水準には遠く及ばない低額で生活改善につながらない大変不満なものです。

人事院の「定年の段階的な引上げのための意見の申出」では「当分の間」としているものの、年間給与を60歳前の7割の水準に設定し、一律的に役職定年を導入することとしています。また、現行の再任用短時間勤務職員と同様の取扱いとする定年前再任用短時間勤務、恣意的な運用が可能な特例任用基準、加齢によって定年延長が困難な職種に対する言及はなく、さらに、我々との実質的な協議もなく意見の申出が行われたことなど、多くの問題があります。

「公務員人事管理に関する報告」では、国家公務員の超過勤務等に関する措置として、超過勤務命令の上限について言及していますが、他律的業務の比重の高い部署については上限が過労死ラインを超えるものとなっており、さらに、これをも超える例外規定が設けられるなど、とても長時間労働が是正できるとは思えない内容となっています。

非常勤職員については、慶弔に係る休暇に関する言及がされましたが、同一労働同一賃金を基本とする均等待遇には、ほど遠いものであり、政府としても「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指す」としており、いっそうの賃金・休暇などの労働条件改善と雇用の安定の実現が求められています。

以上のことから、下記の要求事項について、誠意ある回答と対応を強く求めます。

記

- 2018年人事院勧告・報告の取り扱いにあたっては、国公労連との交渉にもとづく合意のもとで決定すること。
 - 官民較差に基づく給与・処遇の改善をはかるため、改善部分を早期に実施すること。
 - 再任用について、定員確保を行うなど希望者全員のフルタイム再任用を保障するとともに、給与水準をはじめ、労働条件を改善すること。
- 定年年齢の引き上げに関する制度設計にあたっては、雇用と年金の接続を確実なものとし、職員が安心して働き続けることができるものとするよう、制度の全体像を示し、国公労連との交渉にもとづく合意のもとで決定すること。
 - 定年年齢の引き上げにあたっては、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ためにも経過的取扱いを含め、定員管理を柔軟に行うこと。
 - 60歳を超える職員の賃金については、年齢等による差別は行わず、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し、かつ高齢期にふさわしい生活

が維持できる水準とすること。

- (3) 役職定年制については、成績主義による任用原則や平等取扱原則、各省庁で管理職員等の範囲がさまざまであることなどから重大な問題を含んでおり、慎重に検討すること。また、特例任用については、恣意性を排除し、公正に運用される制度とすること。
 - (4) 職員の自己選択による多様な働き方が可能となるよう新たに定年前の再任用短時間勤務制度などを実現し、一旦再任用短時間勤務職員となった後にフルタイム勤務に変更可能な制度とすること。また、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し、定年退職前の年次休暇が通算できる制度とすること。
 - (5) 加齢により就労が困難な職種については、65歳まで働き続けることができる職域をもうけるとともに、早期退職にかかる特別の年金を設けるなどの措置を行うこと。
 - (6) 夜勤・交替制勤務者については、高齢期において夜勤・変則勤務を規制するとともに、免除する制度をもうけること。
 - (7) 定年延長の実現をはじめ、高齢層職員が安心して働ける職場環境の整備等に必要な予算は、政府の責任で十全に確保すること。
 - (8) 65歳までの定年延長が完成するまでの間は再任用制度を併置するとともに、定員・定数の確保をはじめ、希望者全員のフルタイム任用を保障すること。
 - (9) 退職給付のあり方については、国公労連との誠実な交渉・協議をつくり、合意を前提とすること。支給水準については、不利益変更を行わず、改善すること。また、支給時期については、個々の事情に対応するため、本人が選択可能なものとすること。
 - (10) 早期退職募集制度は恣意的な運用を行わないこと。
 - (11) 分限処分については、恣意性を排除し、公正なルールを徹底すること。
3. 長時間労働を是正するため、月45時間・年間360時間とする超過勤務の上限規制の徹底とともに、業務量に見合った要員の確保、それぞれの職場実態にあわせた客観的な勤務時間管理の義務化、窓口受付時間設定の制度化、インターバル規制の導入を行うこと。
 4. 非常勤職員の賃金・休暇制度・生活関連手当等の労働条件改善、恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員の常勤化・定員化、雇用の安定、更新に係る公募要件の撤廃をはかること。
 5. 職場実態に則した両立支援制度の拡充をはかるとともに、十分な制度活用ができるよう職場環境を改善すること。
 6. 独立行政法人等の賃金決定に対する不当な介入・干渉を行わないこと。
 7. ILO勧告を真摯に受け止めて、早急に国公労連との具体的協議を開始して行動計画を策定するなど、憲法とILO勧告に沿った労働基本権の全面回復と民主的公務員制度を確立すること。

以 上