

国交労組

より多くのなかまを職場で迎えよう

2018年8月20日
9月5日合併号
第154号
毎月2回5日・20日発行

発行所

東京都千代田区霞ヶ関2の1の3 国土交通労働組合
電話(03)3580-4244 F A X (03)3593-0359
U R L : http://kokkoroso.or.jp
発行者: 安藤 高弘
1部20円(組合員の購読料は組合費に含む)

2018年8月20日 国交労組 第154号(通巻1310号) 昭和37年12月3日 第三種郵便物認可
9月5日

2018年 人事院勧告

生活改善にほど遠い 低額勧告に強く抗議

現在、人事院は、50人以上の民間企業・事務所の賃金実態を調査し、勧告していますが、今回のような低額勧告がなされた背景には、総人件費削減をねらう政府の圧力に人事院が屈して、2006年に比較企業規模を100人から賃金水準の低い

国家公務員は、憲法で保障された労働基本権が制約されているため、その代償機関である人事院が民間の賃金実態を調査したうえで政府に勧告し、給与法が改正されるもとで賃金が決定されます。

人事院は第三者機関としての役割をはたせ

8月10日に人事院が国会と内閣に対して行った国家公務員の給与等に関する勧告と公務員人事管理に関する報告は、私たちの生活及び労働実態を顧みないきわめて不十分な内容となっています。そのため、国土交通労組は怒りを込めて抗議する旨の談話を発表しました。



7・25中央行動にて人事院前で声を上げるなかまたち

職員の切実な声に背をむけ、生活改善に不十分な勧告に抗議する(談話) ~2018年人事院勧告にあたって~

2018年8月13日
国土交通労働組合 書記長 山崎 正人

人事院は8月10日、国会と内閣に対し、国家公務員の給与等に関する勧告と報告及び公務員人事管理に関する報告を行いました。具体的には、655円(0.16%)の官民較差があるとして、初任給を1,500円、若年層には1,000円程度、その他の職員については400円を基本として、それぞれ引き上げるとしたほか、一時金を0.05月分引き上げるとのことであり、5年連続の賃上げとなっています。

これは、私たちが格差と貧困の解消にむけて全労連・国民春闘共闘委員会に結集し、大企業の社会的責任を迫り、雇用の安定とすべての労働者の賃金引き上げをめざして2018年春闘を官民共同で旺盛にたたかってきたことの大きな到達点です。

しかし、その内容は、「給与制度の総合的見直し」に伴う現給保障の廃止や扶養手当の改悪、退職手当の引き下げ、宿舍使用料の値上げなどが強行されるなかで、中堅・高齢層には何一つ配慮していないといわざるをえません。私たちの生活が悪化の一途をたどり、このようなきわめて低額な改定では、抜本的な生活改善はほど遠いものとなっています。すべての層が生活改善できる政策的な賃上げなどの私たちの要求をまったく顧みない人事院の姿勢は、労働基本権制約の代償機関という責任を放棄したに等しいものであり、国土交通労組はその姿勢に断固抗議します。また、職場の強い要求である通勤手当と住居手当の改善を見送ったことは、大いに問題があります。

定員外(非常勤)職員に関しては、現行制度の抜本改善と処遇改善を求め、雇用の安定や均等待遇の実現を訴えてきました。それにより、慶弔にかかわる休暇が認められる方向になったことはひとつの到達点であるものの、私たちが強く要求してきた無給休暇の有給化や夏季休暇の措置は見送り、諸手当などの均等待遇についても、政府の同一労働同一賃金ガイドラインが「案」であることを理由に必要な措置を見送っています。

また、無期転換制度の導入や更新にかかる公募要件の撤廃などにもまったく応えず、給与も事実上勧告の域外におかれたままであり、きわめて不満の残る内容となっています。私たちは、政府が「同一労働同一賃金」、「均等待遇」の実現を言及するも、人事院に対し、雇用の安定と雇用の労働条件改善を強く求めるものです。

再任用職員に関しては、はじめて定員内職員と同様に一時金の改善をはかることとしています。その一方で、生活関連手当等の支給や退職前の年休の繰り越しなどにはまったく応えておらず、再任用職員の生活を蔑ろにしているといわざるをえません。

公務員人事管理に関する報告では、長時間過密労働の是正について、超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間(他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間・1年720時間等)を設定するなどの措置が言及されています。上限規制を人事院規則に組み込むことは一定評価できるものの、過労死ラインの超過勤務を可能にする特例がある以上、手放して喜ぶものではありません。上限規制が実効性を帯びた厳格な運用とそれを可能とするための客観的な勤務時間管理の義務化をはじめ、窓口受付時間設定の制度化、インターバル規制の導入など長時間労働の是正にむけて実効性のある対策を引き続き求めるものです。

定年延長については、定年年齢を65歳まで段階的に引上げるの申出を行いました。しかしその内容は、役職定年制の導入や60歳超職員への年間給与を実質的に「賃金構造基本統計調査」の結果だけをもって60歳前の7割の水準への引き下げ、現行再任用制度と同様の問題を抱える定年前の短時間再任用の導入、加齢困難職種への特別措置を盛り込まないことなど、問題が山積しています。検討に際して「職員団体や各府省の意見も聴きながら検討する」としていたものの、結果として私たちの要求はほとんど反映せず、「耳を傾けた」という口実づくりに邁進した人事院の姿勢に対し、厳重に抗議します。

私たち国土交通労組は、交通・運輸、建設産業の労働者、公務・公共サービスにかかわる労働者とともに、官民共同のたたかいを広げ、大きな国民世論を築くことで公務労働者の労働条件改善はもとより、すべての労働者の賃金・労働条件改善をはじめとする要求の実現をめざします。

そのためにも、引き続き全国の組合員のみなさんをはじめ、国民や国土交通省内のすべての労働者のみなさんに私たちの運動への結集を呼びかけます。

= 以上 =

私たちの切実な要求に背をむける人事院
私たちの生活は、消費増税にくわえて、「給与制度の総合的見直し」の現給保障廃止や宿舍料の引き上げなどによって悪化の一途をたどっています。こうしたもとで、人事院は私たちの切実な賃金改善等の要求に対しては、何らこたえてはいません。さらに、再任用職員や定員外職員にかかわっては、私たちの生活改善につながる賃金改善をはかるべきです。

実効性ある長時間労働の是正を

公務員人事管理に関する報告では、超過勤務命令の上限を設定するなど措置に言及しているものの、過労死ラインを超える超過勤務を可能とする特例が設けられるなど、実効性の担保には大いに疑問のある内容となっています。

今回の人事院勧告で、春闘段階での私たちの官民一体のとりくみによって、5年連続の賃上げを勝ちとったことは大いに疑問です。さらには、役職定年制の導入や賃金水準の引き下げ等により、加齢困難職種への対応について、とはいえるものではありません。

今後、たたかいは政府へと移ることになりますが、諸要求の実現にむけて、民間労組との連携をよりいっそう強めて、秋季年末闘争を旺盛にとりくむことがきわめて重要で、全国のなかまのみなさんの結果を強く呼びかけます。

選挙公示

国土交通労働組合選挙規約第四条の規定にもとづき、左記により二〇一八年度国土交通労働組合の役員選挙を行うことを公示する。
二〇一八年八月二十日
国土交通労働組合 選挙管理委員会

記

- 一、役員定数
 - 二、候補者資格
 - 三、届出等
 - 四、投票日及び場所
 - 五、その他
- 中央執行委員長一名、中央執行副委員長五名、書記長一名、書記次長五名、中央執行委員八名、会計監査委員一名、組合員
- 立候補及び推薦者は、九月九日十八時までに書面をもって選挙管理委員会まで届け出ること
- 二〇一八年九月十日 大会会場
- この選挙に必要な事項は、選挙規則の定めるところによる

以上

平成最後の夏、甲子園では全国高校野球選手権が第100回記念大会として開催された。炎天下で熱戦が繰り広げられるも、と初めてタイブレーク制で決着した試合もあった▼延長13回以降、無死一、二塁から始まるこの制度は試合時間短縮、選手の負担軽減になるといわれる。高校野球以外でも導入されており、さきのソフトボール女子世界選手権では日本が米国に延長10回に敗れた▼制度には賛否両論あるが、記録的な酷暑が続く下で選手の負担軽減が必要なのはいうまでもない。その一方で、日程やテレビ中継の問題等商業主義の匂いがするとの声もある。いざにしても選手を第一に考えてほしい▼いま私たちにとって必要なのは面での負担軽減が必要だ。だが、今夏の人事院勧告及び報告を見る限り、それにほど遠いことは明らかだ。長時間労働の是正対策などは最たるもので、タイブレークではないが実効性のある対策を求めたい▼平成最後の定期大会が間近に迫ってきた。来年の大会は新元号の下での開催となるが、将来を見据えた旺盛な運動をすすめるための議論、意志統一をしたい。大会日程にタイブレークはない(G)