

## 人勸期要求は「水準維持」

公務員連絡会人勸期取組方針を決定 6 / 8  
情勢の厳しさ、国公実態の不透明さ踏まえ

### 3つの重点課題（月例給、一時金、定年延長）設定

公務員連絡会は6月8日、都内ホテルで第11回幹事会を開き、2010人勸期取り組  
み方針を決定しました。国交職組からは加藤書記長が参加しました。

幹事会では、①公務員給与の社会的合意の再構築、②交渉による賃金・労働条件決定制  
度の確立、の2点を基本的課題と位置付け、全力で取り組みをすすめるとともに、当面す  
る2010年人勸期の取り組みにあたっては、春闘結果を反映した厳しい情勢を踏まえつ  
つ、公務員労働者の生活防衛や公務員給与に対する「政治」のバッシングと介入を排除す  
ることに重点をおいた要求を組み立てることとしました。



労働基本権制約の代償  
措置が人事院勧告の交渉・  
協議と合意の勧告を求め  
て頑張りましたよ！

#### 【2010人勸期の重点課題】

- ① 「公務員労働者の月例給与の水準を維持すること」を要求し、交渉・協議と合意に基づく給与勧告を実現すること。
- ② 一時金については、「精確な民間実態の把握と官民比較を行い、公務員労働者の生活を防衛するために必要な支給月数を確保すること」を要求し、交渉・協議と合意に基づく勧告を行うこと。
- ③ 65歳までの段階的な定年延長についての年内の「意見の申出」の実現に向け、本年の報告で十分な交渉・協議と合意に基づく制度骨格を提示すること。

### 当面の諸行動

- 6月22日(火) 人事院に要求書提出 委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉
- 各構成組織の取組み
- ① 上申書提出行動 ～7月下旬 人事院に対する上申書提出を追求し各当局交渉
- ② 個人要請はがき行動 ～7月下旬 全組合員 人事院総裁宛 自筆による要請はがき
- 国公公会 ～7月中旬まで 人事院地方事務局要請行動
- 地域の取組み ～7月中旬 各都道府県別の決起集会等を実施
- 中央行動
  - 第1次中央行動 7月13日(火) 1,000人規模・社会文化会館ホール
  - 第2次中央行動 7月27日(火) 3,000人規模・日比谷大音楽堂
- 全国統一行動……各構成組織ごとの実情に応じ時間外職場集会を中心とした行動を実施
  - 第1次全国統一行動 6月23日(水) 要求提出の翌日
  - 第2次 // 7月13日(火) 第1次中央行動に合わせて
  - 第3次 // 7月27日(火) 第2次中央行動に合わせて
  - 第4次 // 8月上旬 勧告日の翌日

国交職組ニュース  
交渉情報等で周知

## 2010年人事院勧告に関わる要求事項

### 1. 賃金要求について

#### (1) 月例給与について

2010年度の給与改定に当たっては、公平・公正な官民比較に基づき、公務員労働者の月例給与の水準を維持すること。

#### (2) 一時金について

一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、公務員労働者の生活を防衛するために必要な支給月数を確保すること。

#### (3) 諸手当について

① 民間の時間外労働手当等の精確な把握に基づいて、超過勤務手当の割増率を引き上げるとともに、1か月当たり60時間を超える超過勤務時間を算定する場合において日曜日等の超過勤務時間を算入するよう改めること。

② 諸手当の改善については、官民較差の見通しを踏まえ、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて勧告作業を進めること。

#### (4) 給与構造改革終了後の検討事項等について

① 給与構造改革が本年度で終了したことを踏まえ、その進展状況について慎重な検証を行うこととし、地域別官民給与比較の方法、公表のあり方については、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づいて進めること。

② 経過措置が段階的に解消することによって生じる制度改正原資の活用方法については、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

### 2. 労働諸条件の改善について

#### (1) 労働時間の短縮及び休暇について

① 本府省における在庁時間削減の取組み状況及び他律的業務を含む目安時間の設定、遵守状況を調査し、公務員連絡会にその結果を報告すること。それに基づき、厳格な勤務時間管理と実効性ある超過勤務縮減策を取りまとめ、直ちに実施すること。

② 病気休暇制度や運用のあり方等の検討に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議、合意すること。

#### (2) 男女平等の公務職場の実現について

① 「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の着実な実施に向けた指導、メンター制度の実効性確保に向けて必要な取組みを行うこと。

② 育児休業及び育児のための短時間勤務について、数値目標を設定した男性取得の促進策をとりまとめること。

#### (3) 新たな高齢者雇用施策について

① 新たな高齢者雇用施策については、65歳までの段階的定年延長を実現するための「意見の申出」を2010年中のできるだけ早期に行うこととし、勧告時に「制度の骨格」を報告すること。

② 新たな施策の実施に関わる給与体系・水準のあり方を含め、具体的な施策の内容について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて検討作業を進めること。

#### (4) 福利厚生施策について

メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいた心の健康診断やカウンセリングの着実な実施や復職支援施策の拡充・強化を図ること。

### 3. 非常勤職員等の制度及び処遇改善について

(1) 「非常勤職員給与ガイドライン」の実施状況を点検し、その遵守を徹底すること。

(2) 日々雇用非常勤職員制度に代わる新たな仕組みをできるだけ早く実施することとし、本人の希望に沿った継続的・安定的な雇用が確保できるよう万全を期すこと。

(3) 非常勤職員に育児休業及び介護休暇を適用するための「意見の申出」を行うこと。

(4) 非常勤職員制度の抜本的な改善に向けた検討に着手することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議しながら、作業を進めること。

### 4. その他の事項について

公務職場に外国人の採用、障がい者雇用を促進すること。そのために必要な職場環境の整備を行うこと。



◇ 昨年の中央行動の様子。左から1次、2次、3次。街宣車の上は、木付書記次長。粘り強い取組みで「勧告どおり」となった。

## 公務員連絡会の方針決定の基礎となる情勢認識は、以下のとおり。

### ■民間の春闘相場

月例給与については、5月27日現在の連合集計(平均賃金方式)で、4,879円 1.69%(昨年は4,925円 1.69%)、4月23日現在の日経連集計(大手)では、5,838円 1.81%(昨年は5,798円 1.76%)であり、金額で△46~140円の増、率で0~0.05%増の結果となっています。現在のところ月例給は賃金カーブ維持によって昨年比横ばいの傾向であり、最終的には今後の中小企業の賃金動向次第だといえます。

一時金については、連合の5月27日の集計で、夏冬型・年間 1,392,201円 4.36月(昨年は1,396,541円 4.28月)、夏冬型・本年夏分で 626,271円 2.11月(昨年は639,128円 2.14月)、日経連(大手企業)の5月19日の夏季一時金集計で、790,468円、対前年比1.51%増となり、大きく落ち込んだ昨年からは持ち直し、横ばいか微増の結果となっています。ところが、本年の官民比較の対象となる昨年の冬は、世界同時不況の余波もあり、厚労省調査(主要企業)で726,933円 △12.64%、日経連集計で755,628円 △15.01%、連合集計でも 626,239円 2.09月(一昨年は724,062円 2.51月)と、いずれの集計も大きく落ち込んでいます。

### ■国営企業の中労委調停

5月11日、全印刷・全造幣の両労組が中労委に調停申請し、18日に賃金水準維持の調停委員長見解を労使が受け入れ、決着が図られています。

### ■人事院の民間給与、国公実態調査

人事院は、5月1日から6月18日の日程で本年の民間給与実態調査を実施しています。調査対象企業・事業所規模50人以上の11,000の事業所を調査する方針です。調査項目については、例年行っている基本項目に加えて、①61歳以上の再雇用者の給与②高齢者の雇用施策③単身赴任手当、住居手当の支給状況④時間外労働の割増率、などを調査することが本年の特徴です。

一方、人事院は国家公務員給与実態も並行して進めていますが、ここ数年と同様に給与構造見直しの最中にある国公給与実態には多くの変動要因があり、現段階では全くその予測がつかず、集計結果を待つ以外ない状況にあります。また、本年はいわゆる天下りあっせんの全面禁止によって高齢層が滞留し、平均給与が上昇することによる官民較差に与える影響も心配されます。

### ■月例給与と一時金の官民較差

各種調査結果から見て、民間の月例給与は現行水準維持となっており、官民較差は国公給与実態の動向に左右される不透明な情勢となっています。その意味で、本年の官民較差はマイナスもプラスもあり得る微妙な状況だといえます。

一時金についての民間動向は、本年の夏は微増傾向ですが、昨年の冬が大幅な減少となっており、1年間トータルで見て、昨年に続いて支給月数の大幅な引下げは避けられない情勢だと認識する必要があります。

# 明るく働きがいのある職場めざす！

中国地本委員長 桐谷 文昭

中国地方本部の執行委員長の桐谷です。

中国地本においては「明るく働きがいのある職場作り」を目標に掲げ、組合員約300人が一丸となって日々組合活動を頑張っております。

我々、職員及び組合員にとっては「公務員制度改革」や「地方分権推進」により厳しい状況が続いておりますが、更なる組織拡大を図り、1人でも多くの仲間を迎え入れて、今後も引き続き「明るく働きがいのある職場作り」の実現を目指し前進していきます！

※中国地本は職場の職員構成同様「技官」が多い地本です。ちなみに、桐谷委員長も「技官」で、河川工事課ダム係長です。



### ◆5/27組織拡大学習会 田島恵一連合中央アドバイザーの話から

労基法は「最低基準」、例えば「法定労働時間を超えて働かせてはならない。」に違反すれば刑罰が科せられる。そこで、法規定の強行解除・免罰効果として「労使協定」事項が定められている。時間外・休日労働や労働者の貯蓄金の委託を受けた管理、賃金の一部控除、一斉休憩の適用除外など。過半数組合か過半数代表が当事者。直接雇用なら雇用形態は問わない。(管理職も非常勤も)

# 口蹄疫被害へのカンパ取組中

全国の仲間のみなさんご協力をお願いします

国交職組は、国公連合の決定に基づき、宮崎県で発生した口蹄疫被害へのカンパ活動を展開中です。取組期間は、6月10日～6月26日の間です。

口蹄疫被害の状況については、マスコミ報道等で皆さんも周知のところだと思いますが、連合は6月1日の中央委員会で、口蹄疫被害を一種の自然災害と解釈し、人道上「愛のカンパ」から被災救援金として300万円拠出する方針を示すとともに、構成組織および地方連合会に対して、それぞれカンパ活動や義援活動の検討をするよう要請しました。

国公連合構成組織である国公総連・全農林はすでに「1人500円」を目標にしてカンパ活動をすすめており、国公連合も急ぎ取り組むことを決定したものです。

国交職組は、極めて短期間の急な取り組みとなりますが、全国の組合員のみなさんのご理解とご協力を切にお願いする次第です。(カンパ目標は特に決めていません。)

九州地本は6月12日の定期大会で、会場にカンパ箱を設置し、大会参加者に協力を呼びかけたところ、ご当地ということもあって、多くのカンパが寄せられました。中には大会参加旅費の封筒每入れてくださった方もいて、深刻に受けとめていることが、大会に来賓として参加したわたしにも伝わってきました。(書記長 加藤順一)

なお、九州地本は、直接宮崎県内の金融機関に設定されているカンパ口座に入れることとし、その他の地本のカンパ金については、本部集約後、国公連合に報告・納入することとしています。

組合員、役員のみなさん、よろしくをお願いします。

- ◆各支部毎に集約し、下記指定口座に送金してください。  
みずほ銀行 芝支店 口座番号 普通 No. 3510201  
口座名義 国交職組愛のカンパ箱 代表 加藤順一
- ◆なお、中央本部に、送金日・送金額をメール又はFAXにて報告をお願いします。  
メールアドレス kokkoushokuso@k.biglobe.ne.jp  
FAX 03-5501-3388



## 6月22日は引去日です

TOGETHER加入者の今年後期(2010.7~12)分掛金

【参考：単位は円】

年齢	月額保険料	
	男性	女性
～25歳	1,065	767
～30歳	1,320	950
～35歳	1,575	1,134
～40歳	2,300	1,882
～45歳	3,120	2,340
～50歳	3,908	2,714
～55歳	3,896	2,454
～60歳	5,576	2,968

国交職組独自の「遺族年金共済制度」TOGETHERは、組合員に万が一の不測の事態が発生したとき、残された家族を長期的にわたって支援する制度で、1992年に制度発足しました。

以降、12名の制度加入者に不測の事態が発生し、残された遺族の生活を長期的に支援することができました。

組合員(加入者)による組合員(加入者)の不測の事態に備える「遺族年金共済制度」TOGETHERは、「相互扶助」を原点とする労働組合らしい制度です。

今年は、後期分を6月22日(火)に引き去ります。加入者は、指定口座に準備(左記月額×6)、よろしくをお願いします。

編集後記 ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆ ♡ ◆

■公務員連絡会の2010人勸期闘争方針が決まった。公務員連絡会に結集し、決めたことをやりきろう。公務員の総人件費削減を求める政治の圧力をはね返すためにも。

■組織拡大強化期間もあとわずか。「国交職組にいつ入るんですか?」と確認して欲しい。「NO」を恐れる必要はない。諦めなければ終わりではないのだから。(K)