



国公連合

国公連合発行 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
連合会館5F 公務労協内
TEL 03-5209-6205
FAX 03-5209-6206
編集発行人 荏司真佐人

2019春闘方針を満場一致で決定し、職場・地域から奮闘する決意を固めあった



委員会は、議長に新江中央委員（政労連）を選出して進められた。

2019春闘 全国で本格始動

第17回中央委員会

国公連合は1月25日、都内で第17回中央委員会を開き、2019年春季生活闘争方針を決定し、闘争態勢を確立した。委員会を皮切りに、継続した賃上げ、必要な定員確保、働き方改革等の主体的課題の実現をめざし、連合、公務労協に結集した取り組みを中央・地方で本格的にスタートさせた。

賃上げ、定員確保、働き方改革等の主体的課題に積極果敢に取り組む

柴山委員長はいさつで、①公務・公共に従事する組合員の賃上げ、非常勤職員の待遇改善をはじめとする諸課題の解決に向け、連合・公務労協に結集し取り組みを強化する。独法等は、自主的・自律的労使関係のもと早期に要求内容を確定し、3月上旬からの交渉に臨む、②公務における働き方改革では、4月からの超過勤務の上限規制等施行に向け、労働組合としてのチェック機能を強化し実効性確保に努める、③定年引き上げは、秋の臨時国会を期限に主体的な取り組みを強化する、④障害者の雇用促進と安心して働ける職場環境の整備に努める、⑤必要な予算・定員の確保に努め、次期定員削減計画策定への対策を強化する、⑥労働基本権確立に向け、本

2・22 公務労協

●日時 2月22日（金） 13：30～16：00
●場所 東京都千代田区「全電通労働会館ホール」
JR中央・総武線「御茶ノ水駅」聖橋口徒歩5分など
●内容 情勢報告・福島県公務労協 講演・復興庁／集合基調提起など（大規模災害からの復旧・復興・再生に向けて、公務・公共に従事する労働組合としての社会的責任と役割の具体化に向けて認識の共有をはかる）

2019年公共サービスキャンペーン開始中央集会

2019年春闘が始まった。国公連合は連合、公務労協に結集し、6年連続の賃金引き上げ、超勤縮減、雇用と年金の確実な接続に向けた取り組み等を進めることとする春闘方針を決定した▼ここ数年、公務の信頼を揺るがす不祥事が続いている。今度は厚生労働省の毎月勤労統計で過去から不適切な手法による調査が行われていたことが明るみになった。その他の基幹統計についても手続き上のミスがあったと報じられている▼今回の一件は日本の統計資料の信頼性を揺るがす問題である。不適切な手続きについての批判は当然であるが、統計業務に携わる職員がどのような勤務環境で働いているのか、慢性的な超勤や過重な業務負担が生じていなかったのか、今回の問題を契機に検証する必要があるのではないかと▼国民に良質な公共サービスを提供するために、また、今後、このような問題を生じさせないために、自らの職務に誇りと責任が持てる職場であることが重要だ。課題は多岐に亘り、且つ山積しているが、まずは今春闘に積極的に参加し、要求実現のために最後まで闘い抜こう。

【平】

副委員長 回覧板 春闘を闘い抜こう

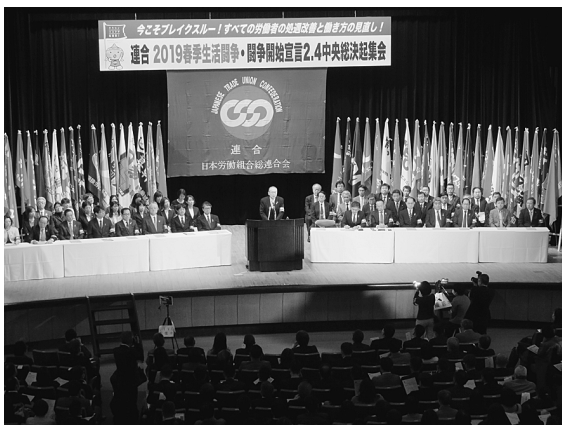
連 合 賃上げと働き方改革の同時実現を

2019 春季生活闘争・闘争開始宣言2・4 中央総決起集会

連合は2月4日、2019春季生活闘争の開始を宣言する中央総決起集会を都内で開催した。スローガンは、「今こそフレイクスルー！すべての労働者の処遇改善と働き方の見直し！」。1070人の組合員が参加して、賃上げと働き方見直しの同時実現を目指す春闘を総がかりで闘い抜く決意を固めた。

すべての働く者の立場で 社会全体に発信していく

神津会長がいさつし、賃金引き上げについて、「格差が拡大する中において、連合はここ数年來、『底上げ』



1070人の組合員が結集し、総がかりで闘う決意を固めあった

の主張を強めてきた。その結果、中小のベアが全体水準を上回り、非正規労働者の賃金アップ率が正規を上回る状況が当たり前になってきた。この熱をさらに社会全体に波及させるのが春闘だ。賃金の引き上げ幅には引き続きこだわりつつ、絶対水準にもっと光を当てなければならぬ。この根っこの考え方をお互いにもう一度確認しよう」と訴えた。働き方改革では、「長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現には労働組合の力こそが必要だ」ということを世の中に気づかせるためにアピールを強めなければならない」と述べるとともに、「世の中の熱気を妨げているのがこれまでの取引慣行だ。『取引の適正化』の重要性をあらゆる機会を捉えて社会全体に訴えていこう。すべての働く者のために、それぞれの持ち場、立場で精一杯行動しよう」と春闘への総決起を呼びかけた。次に労働条件、雇用法制、中小労働委員会の委員長がそれぞれ力強く決意表明した。

最後に「『賃金の引き上げ』と『すべての労働者の立場にたった働き方の実現』を同時に推し進める2019年春季生活闘争がいよいよスタートする。各労働組合から職場に至るまで総がかりで行動し、最後の最後まで粘り強く闘い抜く」との闘争開始宣言を採択して集会を締めくくった。

非常勤職員等の皆さんは私たちの仲間です

非常勤職員等の勤務条件はいま

最終回

休暇制度 改善

1月から結婚休暇新設、忌引休暇の要件緩和！ 国公連合は引き続き均等待遇の取り組みを進めます

1 結婚休暇(有給)の新設

非常勤職員が結婚する場合、結婚の日の5日前の日から結婚の日後1月を経過する日までの期間内における連続する5暦日の範囲内の期間、取得することができます。

※結婚の日とは…「結婚式の日」や「届出をした日」など

2 忌引休暇(有給)の要件緩和

これまで忌引休暇については、6月以上の任期が定められている職員または6月以上継続勤務している職員だけを対象としていましたが、今回改正でその要件が撤廃されました。

※上記の改正の他、2015年4月からは「夏季年次休暇」を取得できるようになっています。また一定の要件を満たす非常勤職員について、採用の日から6か月後に発生する年次休暇の一部について、採用の日から3か月後に一部前倒しで付与されます。

詳しくは国公連合HP「非常勤職員コーナー」をご覧ください。

2019春闘スケジュール

2月

- 12日 公務労協国公関係部会2.12学習集会
- 19日 公務員連絡会2019春季要求提出
＜第1次全国統一行動・翌20日＞
 - ・各構成組織 要求提出・上申行動（2月中）
 - ・各地方ブロック 人事院地方事務局交渉（2月中）／春闘討論集会（～3月中下旬）
 - ・独法等組合要求提出（～3月上旬）
- 22日 公務労協・2019年公共サービスキャンペーン開始中央集会

3月

- 4日 連合・政策制度要求実現中央集会
- 6日 公務員連絡会幹事クラス交渉
- 8日 連合・国際女性デー中央集会
- 11～15日 連合第1先行組合回答ゾーン（最大の山場：13日）
- 14日 公務労協国公関係部会春闘決起集会
公務員連絡会中央行動・決起集会
・書記長クラス交渉
＜第2次全国統一行動＞
- 18～22日 連合第2先行組合回答ゾーン
- 20日 公務員連絡会 回答指定日
＜第3次全国統一行動・翌平日22日＞
- 23～31日 連合3月月内決着集中回答ゾーン

国公連合第17回中央委員会における討論・特別中執報告の概要

質問・意見

超勤上限規制の実効性担保を



立花中央委員
（全農林）

人事異動に伴う移転料について、アンケートでは「赤字が生じた」が21%、赤字の最高額は70万円である。多くの組合員が多額の自己負担を強いられている実態から、国公連合の共通課題として実費支給などの旅費法改正等を強く求めている。

比重が高い部署は基本的に存在せず、本年4月からすべての職場で月の超勤上限が45時間となる。しかし昨年のアンケートでは、月40時間以上の超勤が約4割、60時間以上は約2割で100時間超も相当数いた。そのためこの春闘交渉では、上限時間がいかに守られる人員配置、業務分担と業務改善、特例業務の厳格化を強く求める考えだ。

新たな定員削減計画策定を見据えて、国土交通省の機構拡充と必要な定員確保を求める国会請願署名に取り組んでいる。必要な人員を確保して、数字ありきの機械的な削減は行わないよう、国公連合として政府、内閣人事局にさらに強く求めている。



川本中央委員
（政労連）

政労連では自主交渉・決着を基本としながらも、人事院勧告に左右されて春段階での決着が実現していない単組も多い。国家公務員の労働条件に大きく影響を受けることを考えると、自律的な労使関係の強化とともに、国公連合をはじめ公務関係



上山中央委員
（全開発）

全開発の職場は他律的業務の

執行部見解

超勤縮減へチェック機能果たす



答弁する 荘司書記長

●人事異動に伴う移転料

人事異動に伴う移転料問題については、各構成組織で実態を把握し、多くの職員に影響が及んだとの報告を受けている。そうした全体像をしっかりと分析した上で今後具体的にどのような要求していくか、各構成組織と相談しながら、また公務員連絡会とも連携して検討を進めていきたい。また旅費法はかなり古い中身の規定もあり、金額面や引越し業者の状況など今の時代にそぐわない面もあるので、その点からの見直しの必要性も含めて検討してまいりたい。公務の要請で人事異動しているにもかかわらず、職員負担があるのは非常に問題である。すべて実費精算というところで旅費法改正に向けた意思統一が全体として図られるのであれば、そのことも視野に入れていかなければならないと考える。今年の4月異動でも昨年と同様の事態が起きかねないので、動向を注視しつつ対策を練ってまいりたい。

●超勤の上限規制

この春の段階から夏にかけて、内閣人事局で次期定員合理化

●次期定員合理化計画

超勤勤務時間の上限が人事院規則で定められるが、民間法と違って罰則がない中で、どう実効性を担保させていくかが非常に重要になってくる。公務の職場で超勤上限時間を超えた場合について人事院は、人事院規則は法令なので法令違反になると国会で答弁している。各府省、出先機関によって状況は異なっており、さらには他律的業務等の判断がそれぞれの所属長に委ねられることになる。そのため、上限規制の人事院規則が2月に公布され、4月施行に向けた約2か月間、他律的業務と非他律的業務の区分けや特例業務の設定について、各構成組織の労使関係の中でしっかりと向き合っていく必要がある。現場段階からさまざまな交渉・協議を行い、その中で不適切な事例が出てくれば中央段階にも上げていただきたい。それを受けて中央では公務員連絡会とも連携して人事院へ申し入れを行い、指導・監督機関としての役割を果たすよう求めている。また各府省で統一的な対応になるよう、政府・人事院との交渉の中でしっかりと職場実態を訴えながら求めてまいりたい。

●沖繩の平和問題

沖繩でさまざまな平和の課題を抱えている状況については、中央執行委員会の場を含め、いろいろな場面で情勢報告をいただき共有してきている。また、平和行進にも各構成組織の組合員が毎年参加してきており、引き続きそれぞれの組織理解を深めながら連携していきたい。

●カスターマーハラスメント

カスターマーハラスメントなどは民間に限らず非常に重要な職場の課題となっており、国公連合としても、連合が求める内容であらゆるハラスメント防止対策が法整備等されるよう取り組んでいく。

を活用して、職場から働き方を見直して長時間労働を是正していく取り組みを積極的に進めていきたい。



公務労協副事務局長
森永 栄

私たちがなぜ連合春闘に結集して取り組まなければならないのか。資料で連合春闘結果が印刷・造幣の中労委調停や人事院勧告につながることを示しているように、私たちの賃金や労働条件は民間準拠の枠組みで決まっており、独法等は国家公務員準拠になっている。その意味でぜひとも中央・地方で連合春闘に最大限の結集をお願いする。

公務労協の今年の春闘ポスターは、働き方改革と超勤縮減に主眼を置いている。働き方改革の関連法が昨年成立し、この4月から超勤勤務の上限規制等の取り組みがスタートする。国公連合傘下には労働基準法適用の独法等も数多くある。適用される法令の枠組みが労基法、人事院規則と異なっても、公務労協全体として働き方を見直して超勤勤務を縮減するという共通の課題に取り組んでいく。ポスター

定年引き上げについての政府との具体的な対応はこれからという状況の中で、定員は今年もたいへん厳しい査定結果になっている。非現業はもちろん独法にあっては人件費予算が厳しく制約されている中で、定員がこれから一気に増えることを想定することは困難な情勢だ。人はなかなか増えず、業務量は減らない中で、どうやって働き方を変えていくのか。そこは現場の労使関係の中で、仕事のやり方を変えていく工夫を話し合っていく必要がある。組合側からも業務改善について積極的に提言していかない限り、人事院規則改正で超勤時間の上限規制が設けられても、絵に描いた餅に終わりがねないことを危惧する。

これから段階的な定年延長を実現していく上で、またそれぞれの省庁が将来にわたって国民生活に根付いた行政サービスを展開していく上でも、人事院規則で超勤勤務時間の上限規制が行われるこの機会に、働き方をしっかりと見直していく必要がある。

また、「ハラスメントは許されない」という責務規定が条文に入ることになった。ハラスメントに関して国際的にも国内的にも環境整備が進むことになるが、必ずしも完全なものではない。例えば、セクシュアルハラスメントの禁止規定が法律に入るわけではない。その点では、人事院規則や各法人の就業規則の中でハラスメント禁止の規定が入るような取り組みをぜひ進めていただきたい。ハラスメントに関する新しい条約が採択されれば、日本政府に批准を迫る取り組みを行う必要がある。皆さんの協力をお願いしておく。



連合総合男女雇傭等局長
井上 久美枝

連合は2019春闘で①賃上げの流れの拡大と賃金水準の追求、②すべての労働者の立場にたった働き方の見直し、の2本柱を掲げている。その中の男女平等の課題については、パンフ「2019男女平等ACTION」を職場から学習機材として活用して理解を深めていただきたい。

ハラスメントに関する国内外の動きだが、国際的には今年6月のILO総会で「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する新しい条約が採択される情勢にある。日本でもあらゆるハラスメントを根絶していこうという動きがあり、厚生労働省の審議会でも議論されており、連合は、あらゆるハラスメントに対応する新しい法律を作るべきだと主張してきた。その結果、ハラスメントの禁止規定は残念ながら見送られたが、パワーハラスメントの防止措置が法制化

あらゆるハラスメント防止の取り組みを



西銘中央委員
（沖繩国公労）

沖繩国公労では、平和なくして働く仲間の仕事を守れないという目的のもとで、平和の取り組みを毎年行っている。平和行進はよく知られているが、いまは辺野古新基地建設に反対して、予定地前での行動を金曜日に行っている。国公連合は、沖繩国公労の背中を押していただけでなく、平和の取り組みを全国に普及してほしい。



木付中央委員
（国交職組）

職場では最近、カスターマー（顧客）ハラスメント等に非常に悩んでいる。こうしたハラスメント対策にも国公連合として取り組んでいただきたい。

国交省当局は、すべての職場が他律的業務であるとして超勤上限設定をしていない。国公連合として人事院を通じて上限設定のタイムスケジュール等を求めることができないか。

化計画策定に向けた検討作業が進められることが想定される。昨日の内閣人事局による来年度の機構・定員に関する査定に関する説明会の中では、「大きく考え方を変えるわけでもなく粛々と行っていく」旨の発言があった。それに対しては各職場が置かれている実態も十分理解、把握しながら検討を行うべきであり、組合としても必要なことは言わせていただくということを述べてきた。各構成組織においては今後、各府省当局と一体となって政府、内閣人事局に対して主張していくことになると思う。国公連合としては、各構成組織が積み上げたものを共有し、それを踏まえて公務員連絡会と連携しながら全体的な対策に臨んでまいりたい。