

# 東京国公だより

【電話】 03-3501-6973

【FAX】 03-3500-4391

【Eメール】

[office@tk-kokko.org](mailto:office@tk-kokko.org)

UR : <http://tk-kokko.org/>

東京国家公務員・独立行政法人労働組合共闘会議 19-16号 2019/12/08

## 20春闘に向けて職場で大いに議論を

## 最賃と初任給・非常勤職員の労働条件抜本改善・長時間残業是正・人員要求など具体的課題で具体的成果をあげる闘いを呼び掛けます

20春闘に向け中央段階では春闘討論集会に入っており、東京でも東京春闘共闘会議の春闘討論集会が12月1日2日、ウエルシテイ湯河原で開催されました。東京国公からも水谷議長他4名が参加しました。

実質賃金が全く伸びず、消費税が増税され日本経済全体が冷え込んでいる中での20春闘ですから、多難な闘いが余儀なくされます。

東京国公は1月18日に神保町区民館・ひまわり館（千代田区神田神保町2の40）

で開催します。常任幹事会で方針を検討中ですが、はつきりしているのは最賃と初任給、非常勤職員の労働条件抜本改善、長時間残業是正・人

員要求など具体的要求が極めて鮮明になっていることです。それらの課題で一步でも前進させることが東京国公に求められており、同時にそれらを前進させうる情勢にあるということも明確です。

最賃を割る国  
家公務員初任  
給などあつて  
はならない

東京国公が長年指摘してきた国家公務員の高卒初任給が最賃を割っている問題、これは何としても来春闘で「白・

黒」つけなければならない課題です。

人事院はこの間「国家公務員には最賃の適用はない」などと紋切型の言い方でしたが、それは許されません。

確かに一般職である国家公務員については原則として労組法・労基法等の労働関係法の適用が除外されています。

（国公法附則16条）

一般法である労働基準法等に対しては国公法は特別法

ですから、国公法が優先されるのは当然です。しかし、だからこそ逆に一般法を下回る特別法はあつてはならないのではないのでしょうか？最低賃金法の第一条は次のように定めています。

第一条 この法律は、賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的とする。

以上の通り最低賃金法では、すべての労働者を念頭に



## 東京国公機関会議のご案内

連続ですがよろしくお願ひします。

### ①組織検討委員会

【日時】2019年12月9日(月)18:45

【場所】全経済本部会議室  
経済産業省別館2F(230号)

### ②行(口)対対策会議

【日時】2019年12月10日(火)18:45

【場所】全経済本部会議室  
経済産業省別館2F(230号)

### ③青年協交流会企画会議

【日時】2019年12月11日(水)18:30

【場所】全経済本部会議室  
経済産業省別館2F(230号)



置いています。しかも最低基準です。国家公務員がこれを下回っていないわけがありません。(参考「労働者」とは労働基準法上の規定)労働基準法第九条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

最賃全国平均(加重平均)は901円



国家公務員の高卒初任給(1級5号俸)の本俸月額15万600円を時給に換算すると897円

## 非常勤職員給

## 与の日額制の

## 根拠はない

—来年4月には「同一労働同一賃金」が施行—

政府の働き方改革関連法の大きな柱である同一労働同一賃金の規定を盛り込んだ「パートタイム・有期雇用労働法」が来年の2020年4月から施行されます。(中小企業は21年4月)。

最大の狙いは均等・均衡待遇原則に基づき正社員と非正社員の不合理な待遇差の解消を目指すことにあります。非正社員とは有期雇用契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者のことです。国公の職場に即して言えば、非常勤職員です。均等待遇とは、働き方が同じであれば同一の待遇にしない、均等待遇とは働き方に違いがあれば、違いに応じてバランスをとって待

遇差を解消しないということです。(「同一労働とは」は別に論じます)

東京国公HPで非常勤職員の問題を11月期8回取り上げました。不合理な差別的扱いに、怒りや驚きの声(民間労働者や国民から)がたくさん寄せられました。

特にその不合理性では、給料が毎月16日支給だが、その実態は日給制であり、祝日や年末年始の休日は給与が支給されないという問題です。

この問題について人事院に問い合わせたところ、**非常勤職員給与の日額制の根拠はない**との回答でした。

そこで「では各省の判断で月給制でもいいのか」と問いただしたところ「人事院としては**月給制をとったとしても規則違反とは言えない**」との回答でした。ほとんどの省庁では日給制です。この点は任命権者としてしっかり話し合う必要があります。

## 国民世論も結

## 集し、人を増

## やし長時間過

## 密労働をなく

## そう!

霞が関を中心に長時間過密労働の実態は深刻です。

その根本原因は人が足りないことです。このことは国民の安全・安心にも関わります。**国民世論も結集し、官民共同の闘いを広げて、人を増やし、長時間過密労働をなくす課題も待ったなしです。**

2020春闘に向けて職場で大いに議論を深めましょう!

