

2004 春季生活闘争の総括と 人勧期を中心とする取り組み方針

2004年5月27日

公務員労働組合連絡会

も く じ

2004年春季生活闘争の総括 1

2004年人勸期の取り組み方針 9

-別記- 2004年人事院勧告に関わる要求事項 18

2004年春季生活闘争の総括

一、2004年春季生活闘争の経過について

1. 2004年春季生活闘争の経過

(1) 2004年春季生活闘争は、大手を中心として企業業績の回復の動きはあるものの、デフレ状況が継続し、労働者の雇用や生活不安が解消されないもとでの取り組みとなりました。

連合は、2004年春季生活闘争を「雇用と生活の悪化に歯止めをかけ、働き方の改善と労働条件の底上げを図る闘い」と位置づけ、安心と信頼の年金改革の実現 賃金カーブの確保と賃金の底上げ パート労働者等の処遇改善と均等待遇の推進 不払い残業撲滅と総労働時間短縮の推進、などを最重点課題に据えて取り組みを進めてきました。その結果、本年の賃金引き上げについては、若干ながらもベアを獲得した組合があったことや中小の健闘などもあり、昨年以上に賃金カーブ確保が鮮明となり、これまで続いてきた賃金水準の低下に歯止めがかかったものといえます。とはいえ、企業業績との関係でみた賃上げ結果やパートの処遇改善など社会的課題への取り組み状況からして、これらの結果が直ちに春季生活闘争の成果として確認できる状況にはありません。

4月28日現在の連合集計によれば、平均賃上げ方式で5,329円、1.71%と対前年比で0.06%の微増となっていますが、この間、春闘の各種調査による発表結果と勤労者全体の賃金の実勢に大きな乖離がみられることから、この結果だけでは予断を許さない側面もあります。

(2) 公務労協は、1月27日に開いた第1回代表者会議で春季生活闘争方針を決定、2月6日には2004年春季生活闘争交流決起集会を開催して公共サービスキャンペーン行動の開始宣言を行うなど、取り組みをスタートさせました。また、3月10日には最大課題となっていた年金問題に対する学習会などを組織し、公務労協結成後初めての春季生活闘争を強化してきました。

一方、国営関係部会は、総合的労働条件改善要求に基づく交渉を重ねながら、賃上げについては、4月27日に郵政関係で定昇実施とベース改定なしで自主決着が図られるなど、賃金水準確保に向けた取り組みが進められています。

(3) 公務員連絡会は、1月27日に開いた第1回代表者会議で2004年春季生活闘争方針を決定、2月6日には地方代表者に対して公務労協の取り組み方針や公務員連絡会の春季生活闘争方針の説明会を開催し、意思統一を深めました。そして、2月10日に総務大臣、12日には人事院総裁に対して要求書を提出し、春の段階の取り組みを正式にスタート

させました。

要求提出後、3次の全国統一行動(2.13、3.12、3.19)を実施したほか、3月12日には1,000人規模の中央行動(社会文化会館大ホール)を実施し、要求実現に向けた行動を強化してきました。また、地方・地域においては、3月1日～15日にかけて連合官公部門・公務員連絡会規模で都道府県単位の決起集会を組織し、公務員制度改革や春闘をめぐる情勢と取り組み方針の意思統一を深めました。この都道府県単位の行動には公務員連絡会から会場費相当の援助金が支給されました。

これらの行動と並行して、幹事クラス(3.4)、書記長クラス(3.12)による政府・人事院交渉を実施して追い上げをはかり、回答指定日に設定した3月18日には委員長クラス交渉委員による総務大臣、人事院総裁交渉を実施し、春の段階における最終回答を引き出しました。

この回答を受けて公務員連絡会は、同日、企画調整・幹事合同会議を開いて「声明」を確認するとともに、翌19日に政府・人事院回答内容と人勧期の闘いへの決意を確認する第3次全国統一行動を実施しました。

2．公務員給与バッシングに関わる諸課題への対応などの経過

(1) 2004春季段階の取り組みの大きな特徴は、公務員給与バッシングへの対応を余儀なくされたことにあります。昨年の調整手当の異動保障の見直しや通勤手当の6ヶ月支給に続いて、本年春の段階では、国家公務員の宿舍使用料の引上げ、退職時特別昇給制度の見直し問題が急浮上し、これら個別的な課題については厳しい対応を迫られてきました。寒冷地手当見直し問題についても、春から人勧期にかけて継続して厳しい交渉・協議と取り組みが進められてきました。

こうしたバッシングに対してわれわれは、誤った情報にもとづくものや意図的なものに対しては毅然として対決する方針を確認し、とくに労使関係を超えて国会で労働条件の変更が実質的に確定することについては認められないという立場を鮮明にして、政党対策を含め対応を強化してきました。

そして、それらの問題の多くが民主党の一部議員の国会審議に端を発していることから、民主党と公務労協で様々な問題に対して意思統一を深めるための「政策定期懇談会」がもたれ、公務労協側は民主党に対して賃金・労働条件事項は労使交渉事項であることを踏まえた対応を行うよう強く求めました。また、本年度政府予算案に対する民主党の予算組替え案の公務員人件費圧縮への対応を進め、地方分権や中央省庁の事務事業の縮減、労働基本権の保障が前提であることを確認してきました。

(2) 財務省は、2003年12月12日、公務労協に対して平均25%の国家公務員宿舍使用料引き上げ案を提示し、協議が行われてきました。この提案に対して公務労協は、宿

舎制度全体の見直し方向が示されず使用料の引上げに矮小化されたものであること内容的にも公務員の生活面が考慮されていないこと、から遺憾としつつも、公務員給与を巡る厳しい情勢を踏まえ、要請はがき行動などを実施するとともに、十分な交渉・協議と納得のいく決着を求めてねばり強い取り組みを進めてきました。

その結果、1月下旬の最終交渉で、引き上げ率は変更させることができなかったものの、当初予定した公布日を先延ばしさせるとともに、3年間の激変緩和措置や原状回復措置の改善に向けて前向きに検討することなどの回答を引き出しました。

公務労協は、2月13日の政令閣議決定を踏まえ、「交渉・協議の結果は不十分で納得のいくものではないが、現下の厳しい情勢を踏まえ、取り組みの到達点として確認し、引き続き宿舍制度の抜本改善に向けた取り組みを進める」と総括し、取り組みに区切りをつけました。

(3) 人事院は、2月19日の公務員連絡会との交渉の席上、退職時特昇について「可及的速やかに廃止する方向で見直したい」との提案を行いました。これに対して公務員連絡会側は、「提案は唐突であり、なぜ廃止なのかの説明も行われていない」として、人事院に十分な説明を求めるとともに、いきなり廃止ではなくまず運用改善を指導すべきではないか 退職手当の官民均衡が崩れることにどのように対応するのか明確にすべき 実施時期も今夏の勧告後にすべきではないか、等の様々な問題提起をし、春季生活闘争の過程を通して交渉を強めてきました。

しかし人事院は、4月冒頭にも廃止の規則改正を行う方針を固め、3月31日に行われた給与局長と書記長クラスの交渉の中で、近々、廃止の規則改正を行う 退職手当との関係は総務省に対して適切な検討を伝達する (5月1日を想定した)実施時期についてはぎりぎりの措置なので理解してもらいたい、との最終回答を行いました。これに対し公務員連絡会側は、一方的に廃止を決定するのは極めて遺憾として人事院に対して強く抗議し、交渉を打ち切りました。

その後人事院は、4月2日の院議で廃止を決定し、12日に改正規則が公布され、5月1日に施行されました。

公務労協・公務員連絡会は、こうした経緯をふまえ、労働条件専門委員会で次の通り見解をとりまとめ、今後は国営企業や地方段階の取り組みを進めることとしました。

退職時特昇については、なぜ、いま廃止なのか、納得のいく説明が行われておらず、かつ、われわれが運用改善や実施時期の慎重な取り扱いを求めたことについても受け入れられていない。また、十分交渉・協議が尽くされたとは言い難い段階で、人事院が4月2日に廃止の規則改正を一方的に決定したことは、極めて遺憾といわざるを得ない。

われわれとしては、労使関係を超えて、国会審議の中で事実上賃金・労働条件の見直しの方向が確定することは断じて受け入れられず、今回の退職時特昇制度

の廃止に至る人事院の姿勢は厳しく批判せざるを得ない。

今後は、退職時特昇の廃止によって生じた退職手当の官民格差の是正について、公務員給与を巡る厳しい情勢を踏まえつつ、総務省人事・恩給局に対して必要な取り組みを進めることとする。

(4) 寒冷地手当について人事院は、昨年の報告にもとづいて2003年秋に民間実態調査を行い、その集計作業と平行して見直し作業を急ピッチで進めてきました。公務労協・公務員連絡会は、こうした情勢を踏まえて、1月16日の公務労協運営委員会で寒冷地手当見直しに対する基本方針を確認し、本年の見直し勧告はさげられないとの認識のもと、寒冷積雪地の生活防衛と手当制度維持に向け、十分な交渉・協議と合意を求め 寒対協との共闘を強化し公務労協全体で個人署名行動などの諸行動を進めることとし、春の段階では手当支給の基準や基本方針をめぐる交渉・協議を進めることとしました。

公務員連絡会は、人事院が1月26日の交渉で「民間準拠を基本とした抜本の見直しを今夏の勧告で行う」とする基本方針を提示したことを受けて、2月3日には「寒冷地手当制度を維持し、十分な交渉・協議を行い、合意すること」とする申入れを行い、交渉・協議をスタートさせましたが、民間準拠を基本とする人事院の姿勢は極めて固く、議論は平行線をたどりました。一方、諸行動については、手当支給対象地域を中心に決起集会が相次いで開かれ、団体署名は短期間のうちに153.8万筆を集約するなど、地域における取り組みは大きく盛り上がりました。また、第1次ブロック別上京行動において地域の実状を訴えるとともに、3.12中央集会には700人が結集して要求実現に向けた意思統一を行いました。

こうした行動を背景に、3月31日には給与局長と公務員連絡会書記長クラス・寒対協役員合同の交渉が持たれましたが、局長の見解は、1月の基本方針は変えない 公務員連絡会の要求は十分留意する 合意に向けて努力する、としたものの、見直し内容は国民の理解が得られるものとするという厳しい姿勢に終始しました。この春の段階の最終交渉を受けて公務労協は、4月5日、寒対協と合同で「寒冷地手当見直し対策委員会」を設置し、以後の具体的な地域指定や支給額を巡る取り組みを進める体制を確立しました。また、個人要請はがき 団体署名 地方議会決議 自治体要請 上京行動や中央集会 政治対策、等の諸行動を強化し、それらを背景に7月中旬の実質的な決着に向けて交渉・協議を強めることとしました。

人事院は、4月19日、指定対象地域の見直しについて、民間事業所の支給割合が8割である北海道は支給地域とし その他地域については指定地域とする合理的理由があるかどうかについて検討する、という極めて厳しい方針を提示しました。公務労協・公務員連絡会は、直ちに「この方針はわれわれの要求とかけ離れており受け入れられず、合意できる見直し案を再提示すること」を申し入れ、人勧期の取り組みを進め

ています。

バッシングに関わっては、そのほか、休憩・休息問題が何度も国会審議やマスコミで取り上げられており、次第に緊迫した情勢となりつつあります。

3．短時間勤務制度などに関わる取り組み経過

(1) 地方公務員制度固有の課題である、第三者機関の充実等人事行政の改善および短時間勤務制度等を導入するための地公法および任期付採用法改正が通常国会で審議中です。法案はすでに参議院先議で審議・可決され、衆議院段階での審議に移っていません。

常勤職員の短時間勤務、任期付短時間勤務制度等を導入する地公法改正案、任期付採用法の改正案に関わっては、2003年3月から地公研で検討が行われ、12月25日に「多様な任用・勤務形態の導入」について報告が出されました。これを受けて、公務員部が法案作成作業を進めてきましたが、この過程で公務員連絡会地公部会として随時交渉を行い、要求反映に努めてきました。

制度化される内容は、常勤職員について、修学の場合、高齢者の地域活動等の場合に短時間勤務ができるようにする 一定の業務に任期付短時間勤務を導入できる 一定の業務に任期付勤務（常勤）ができるようにする、というものです。この制度の導入に当たっては条例化が必要であり、条例化の取り組みを進めることが課題となっています。

公務員連絡会地公部会は、法改正内容はわれわれが求めてきたことからすれば不十分であるものの、取り組みの到達点として確認してきました。法改正後、当該労働者の処遇改善、現場で使い勝手のよい運用をめざして自治体交渉を進めることが課題です。また、今回制度化に至らなかった非常勤職員の課題についても引き続き取り組むことが必要です。

なお、第三者機関の機能の充実等地方公務員法改正の課題については、1999年地公研報告で提起され、公務員部において法制化の作業が進められてきました。2004年の通常国会においても公務員制度改革に関わる国公法は提出されなかったため、地公法改正案を国公法と切り離して提案したものです。

(2) 国家公務員の短時間勤務制度等のあり方については、人事院に設置された「多様な勤務形態に関する研究会」で議論が進められてきました。

同研究会は、2月10日、公務員連絡会に対するヒアリングを行いました。このヒアリングの中で公務員連絡会は、公務における雇用創出型のワークシェアリングを実現する観点で多様な働き方の検討を行うよう求めるとともに、育児・介護を含む本格的な短時間勤務制度の実現を最優先課題として検討を進め、提言するよう強く要請しま

した。

同研究会は、7月にも提言のとりまとめを行う予定で審議を進めることとしており、今後とも対策を強める必要があります。また、人事院に対しても、地公の制度改正の動きを踏まえながら、本年の勧告を射程に入れた施策の検討を進めるよう求めていく必要があります。

二、取り組みの到達点と今後の課題について

われわれの2004春季生活闘争は、本年の賃金・労働条件改善の取り組みと公務員給与バッシングに関わる個別の見直し課題への対応を2つの大きな軸に組み立てられてきました。以下、その2点についての取り組みの到達点と今後の課題を確認しておくこととします。

(1) 2004年の賃金・労働条件改善の取り組みに関わっては、バッシングへの毅然とした対応と公務員給与の水準決定の基準やルール堅持 公務員労働者の賃金水準の維持・改善と交渉・協議、合意に基づく勧告の実現 短時間勤務制度の早期実現、などを重点課題に設定し、その実現に向けて全力で取り組んできました。

その結果、人事院から、本年の給与勧告に対する基本姿勢を確認するとともに、「現行の官民給与比較基準によって、公務員の給与水準が適切に確保」されており、それを変更することは考えていないとの見解や、公務員給与バッシングに毅然として対応していく、との見解を引き出しました。政府からも、現行の公務員給与水準についての同様の見解を引き出し、バッシングに対する対応を含め本年の給与改定に対する基本姿勢を確認しました。これらの回答によって、とりあえず本年の給与勧告期に官民比較手法等の見直しが具体的な検討対象となることはなくなったものといえます。その意味で、われわれの賃金水準の維持・改善を求める切実な要求に直接応えたものではありませんが、今後の人勤期や確定期の闘いへの足掛かりとして確認できるものであり、人事院勧告制度の下での春の段階の回答として受け止めることができる内容です。

個別的な重点課題として設定した短時間勤務制度、寒冷地手当見直し、地域給与・給与制度見直しなどの課題については、いずれも十分交渉・協議していく基本姿勢を確認しましたが、具体的には人勤期の取り組みに引き継がれる課題です。われわれは、改めてこれらの課題を人勤期の重点要求に設定し、その実現に向けた取り組みを全力で進めていかなければなりません。

われわれは、これらの回答を踏まえ、直ちに人事院勧告期の闘いを開始していかな

ければなりません。たとえ本年、官民比較手法等の問題がクリアできたとしても、政府・与党、財界一体となった公務員給与バッシングや引き下げ圧力にまで歯止めがかかったわけではなく、むしろさまざまな形・手法でますますバッシングが強まることを想定し、それに対する取り組みの陣形を整えていかなければならないからです。また、民間春闘の結果、昨年よりさらに賃金の下げ止まり傾向が明確になったとはいえ、官民較差の動向は引き続き厳しい情勢にあると認識せざるを得ないからです。

一方で、公務員の賃金・労働条件決定制度としての人事院勧告制度はますます労働基本権制約の代償措置としての機能と信頼性を失いつつあります。こうした状況を踏まえわれわれは、実質的な交渉・協議を通じて決定過程に参加し、合意に基づく勧告となるよう取り組みを強めていかなければなりません。

(2) 公務員給与バッシングに対する取り組みは、賃金・労働条件決定の原則をどう守るのかという点と、個別的な見直し課題にどう対応するのかという、2つの側面の取り組みがありました。

については、一部国会議員が賃金・労働条件決定の原則を無視した質問を行い、使用者たる政府や人事院が毅然とした対応ができず、国会審議の中で労働条件の見直し方向が実質的に確定してしまうことに最大の問題点がありました。これに対してわれわれは、あくまで労使関係の中で賃金・労働条件は決定されるべきであるという原則を堅持し、政府、人事院に毅然とした対応を求めるとともに、必要な政党・議員対策を進めてきました。しかし、政治的におおきなうねりとなっているバッシングは、そもそもこうした原則を無視したところから問題が発生していることや政府側に全く使用者としての自覚がなく無責任な対応に終始している現状の中では、まだまだ不十分なものととどまっているといわざるを得ません。

については、宿舍使用料問題や退職時特昇の廃止問題の取り組み経緯をみても、いったん問題が浮上し政治的に方向付けられた課題に対しては、労使で交渉し、処理できる範囲は極めて限定されざるを得ないということです。また、退職時特昇問題のように、人事院が政治への配慮を優先する状況の下では、われわれとの交渉・協議も無視し、一方的に廃止を決定するような事態が現に生じているということです。その意味で、バッシングに関わる個別的な見直し課題の取り組みは、常に極めて厳しい判断を伴う防衛的なものとならざるを得ない性格であることを認識しておく必要があります。

以上の点からも、いまわれわれが置かれている状況や問題の本質などについての認識を全体で共有していくことが何より重要であり、中央においては組合員に対する説明責任を十分果たしていくことが強く求められています。

公務員給与バッシングは、諸手当や個々の労働条件のあれこれを問題にする段階から、次第に公務員の総人件費の削減や水準引下げ自体を直接ターゲットにする段階に

移行しつつあります。しかも、その狙いと目的が小泉財政構造改革を進めるための歳出削減にあることが明確になりつつあります。したがって、われわれのバッシングに対する闘いも、個別的な課題に対する対応から、公務員給与の水準や役割がいかにあるべきかという、より本質的で全面的な闘いに移行する段階にあります。

その際、政府・与党・財界・マスコミが一体で進めているバッシングが多くの国民の即時的な共感を得ているという現実があることを認識しておく必要があります。したがって、われわれの闘いが単に現状維持や既得権擁護にとどまる限り、有効なものとはならないということです。

われわれのバッシングに対する闘いを「防衛」から「攻勢」に転ずるためにも、また、崩れつつある公務員給与の社会的合意を再構築していくためにも、公務員給与バッシングの狙いを明確にすると同時に、社会経済情勢の変化に対応した形で社会的に説得力のある公務員給与水準やあり方についての対案を提示する必要があります。その意味では、公務労協全体で進めている対抗軸戦略形成の重要な軸に公務員賃金闘争の再構築を据え、その対案作りの作業を早急に進めていく必要があります。

2004年人勸期の取り組み方針

一、2004人勸を巡る情勢の特徴

1. 本年の人事院勧告を取り巻く情勢の特徴

(1) 国民に犠牲を強要する小泉構造改革路線

日本経済は、景気回復傾向が明確となり、先行きに対する明るさが見えつつあるといわれています。しかしそれは、大企業・製造業を中心とした輸出主導の企業業績の回復にすぎず、地域や中小企業は依然として深刻なデフレ状況にあり、雇用や勤労者所得が回復傾向にあるとはいえない状況にあります。その結果、日本の社会経済は、大企業と中小企業、中央と地方等の格差が拡大し、急速に二極分解が進行しつつあります。

そうしたなかで、抜本改革なき年金改革改正法案や郵政民営化に向けた動向などにみられるように、国民に負担と犠牲を強要し、公務・公共部門を縮小しようとする小泉・行財政構造改革路線が次々と具体化され、国民の先行き不安はますます強まっています。また、国家財政の再建を最優先させ、地方に犠牲を押しつけようとする三位一体改革により、地方自治体の財政は今や破綻状態に瀕しています。政府は、「基本方針2003」に基づいて税源移譲なき交付税削減計画を強引に進めており、その結果、地方自治体において社会福祉の切り捨てや人件費の削減によって歳出を抑制しようとする動きが急速に広がっています。

一方、公務員制度改革を巡っては、ようやく5月13日に第1回目の政労協議がもたれましたが、政府・与党は「片山メモ」に基づいて、労働基本権問題を棚上げしたまま、能力・実績主義人事制度や天下り問題だけを改正法案に盛り込もうとする、いわゆる「収束路線」に入っています。こうした動向は、国民が求める民主的な公務員制度改革の内容とは大きくかけ離れたものであり、決して認めるわけにはいきません。通常国会後半から秋の臨時国会の期間が、三年半にわたる今回の公務員制度改革をめぐる取り組みの総決算の時期となることを認識し、政労協議を通して、労働基本権の確立と民主的公務員制度改革の実現を目指して取り組みを進めていかなければなりません。

(2) 鮮明になりつつある公務員給与バッシングの狙い

本年に入って、国家公務員の宿舍使用料の引上げ、退職時特昇の廃止が措置されましたが、春以来の継続課題となっている寒冷地手当の見直しに加え、休憩・休息問題を巡って緊迫した情勢となりつつあります。政府は、浅尾慶一郎参議院議員の質問趣意書に対する答弁書のなかで、地方自治体の休息時間の運用(始業・終業時、休憩時

間に重ねて割り振ることなど)を改めるよう指導するという見解を明らかにしました。このことが、国家公務員の休憩・休息时间問題にも影響を与えることは必至といえます。仮に人事院が見直しに着手した場合には、拘束時間は延長させない、超勤問題を抜本的に解決させる、などの勤務時間の本質的な問題の解決に向けて対案を対置し、取り組みを強める必要があります。

昨年来、政府・与党、財界、マスコミが一体となって進めてきた公務員給与バッシングは、以上のような個別的な手当のあり方や運用を問題視することに加え、次第に公務員給与の水準自体に狙いを絞り、ストレートにその引き下げを求めるという深刻な段階に移行しつつあります。

公務員給与の引き下げ圧力は2つの側面から加えられています。そのひとつは、三位一体改革など税財政構造の見直しによって地方財政の危機がますます深まり、地方自治体の歳出削減 地方公務員の人件費の削減 給与水準引下げへの圧力となっていることです。もう一つは、社会経済の二極分解が進行し、民間における人事・給与制度や雇用構造が大きく見直され、それが公務員給与の比較対象企業規模や地域給与の見直し圧力となっていることです。この二つの要因は分かちがたく結びついており、政府・与党内では、国家公務員の地域給与を見直すことを通じて地方公務員の地域における給与水準を引き下げ、地方の歳出削減を図る施策として明確に方針化されつつあります。近々に予定される「基本方針2004」の閣議決定に向けて、経済財政諮問会議で行われている地域給与の議論がまさにその象徴といえます。この「基本方針2004」では、これまでの「2002」や「2003」で唱っていた以上に、三位一体改革を進めるために地方公務員の給与水準を引き下げることや、国家公務員の地域給与を見直す方針が明確に打ち出されることが予想されます。

こうした議論の一番の問題は、公務・公共サービスのあり方や公務員給与が果たしてきた社会や地域における役割をいっさい度外視し、財政的側面(しかも国の)からのみの検討が行われていることです。われわれとしては、公務員給与バッシングの狙いを明らかにしつつ、公務・公共サービスのあり方や公務員給与の社会的役割を正面から議論し、今一度、公務員給与の社会的合意を形成する取り組みを進めていく必要があります。そのためにも、人事院勧告制度のもとで形成されてきた国・地方を通じた公務員給与の決定システムや水準・制度が、今日の時代に適合しているのかどうかを含めた総合的な議論を組織内外で十分行い、早急に有効な対案を作り上げていくことが重要です。

「公務員の給与が高い」というキャンペーンは国民の間に世論として根強く形成されつつあり、われわれの取り組みが極めて困難なものであることを十分認識し、是正すべきものは是正するスタンスにたちつつ、ねばり強く公務員給与バッシングに対する闘いを進める必要があります。

2. 本年の官民較差、勧告・報告を巡る状況

(1) 人事院は、連休明けの5月6日から民間給与実態調査を開始し、給与勧告に向けた作業を例年通り進めていくこととしています。本年は、給与構造の見直しに関わって昇給や一時金の査定状況、休憩・休息問題に関わって所定内労働時間等の調査を行うこと、一時金の調査期間が前年の8月から本年7月に切り替えられたことなどが特徴です。

2004春闘相場は、各種調査によれば、大手については賃金体系維持の回答を受けてほぼ現状維持、中小についても微増という結果となっており、ここ数年続いた賃金のマイナス傾向に歯止めがかかった結果となっています。しかし、近年、春闘の発表数値が民間賃金総体の動向を正確に反映していない傾向が強まっており、実勢はより厳しくみておく必要があります。また、これらを官民較差の動向に置き換えた場合、公務には制度上昇分があり、それをカバーするだけの民間賃金水準のアップがあるかどうかは予断が許さず、官民較差は引き続き厳しい状況にあると認識する必要があります。

一時金については、本年から調査・比較期間が、昨年までの前年5月から本年4月までの1年間から、前年8月から本年7月までに変更となりました。これは、民間の一時金の年度ごとの変動が大きいことから、それをより反映しやすい仕組みに改めたものです。これに従って、民間の昨年冬と本年夏の結果を見てみると、本年夏は明らかに景気回復傾向を反映して支給月数・額ともプラスとなっているものの、昨年の冬については、中小の状況が悪く金額では微減傾向にあると思われ、年間トータルとしてみた場合、決して楽観できる状況にはありません。

一方、国営企業の賃金改定は、4月27日に郵政公社労使が自主決着をみるなど、現状維持の方向が確定しつつあります。

(2) 政府が6月の骨太方針(閣議決定)でこれまで以上に総人件費の抑制を強く打ち出す予定であることから、人事院は本年の報告において、来年の勧告を射程に入れた地域給与・給与制度見直しの「骨格案」を打ち出す方針で作業を進めています。骨格案作業は、公務員制度改革の関連もあって部内作業にとどまっており、今日現在、われわれとの協議は全く行われていません。しかし、政府・与党の圧力がさらに強まることがあれば、そのスケジュールが前倒しされることがないとはいえ、警戒を要する情勢といえます。こうした状況下で、拙速な勧告・報告が行われることがあってはならず、われわれとしては人事院に対して十分な交渉・協議と合意を求めていく必要があります。

二、2004人勧期の取り組みの基本的な考え方と重点課題

1．基本的な考え方

(1) 2004春闘では、公務員給与の決定基準・ルールを堅持させる取り組みをすすめ、政府、人事院から現行給与水準は適切であるとの回答を引き出しつつ、本年については企業規模等は変更しないことを明確にさせました。しかし一方で、引き続き企業規模、地域給与・給与制度見直し等の動向に注意が必要です。とくに、官邸からの圧力が強まっている地域給与見直しの動向には、特段の警戒が必要です。その意味で、本年の最大の課題である公務員給与バッシングに対する取り組みを引き続き強化することが重要です。

公務員給与バッシングの強まりの中で、人事院が代償機関としての役割を発揮できないケースや傾向が強まっていることを認識する必要があります。公務員連絡会としては、人勧期要求の実現にはこれまで以上の取り組み強化と人事院への毅然とした対応が必要となっています。

(2) 人勧期においては、引き続き公務員給与バッシングとの闘いを重要課題として位置づけ、春闘回答を踏まえつつ「年収マイナスの阻止」を最重点においた要求設定を行い、その実現に向けた取り組みを進めます。具体的には、「公務員労働者の給与水準を維持・改善し、十分な交渉・協議、合意に基づく給与勧告」の実現を目指します。

また、拙速な地域給与・給与制度見直しの勧告・報告を行わないよう強く求めます。

(3) 本年の大きな取り組み課題となっている寒冷地手当の見直しに対しては、勧告必至の情勢を踏まえ、寒冷積雪地の生活防衛と制度維持の基本要求の実現に向け、設置した「寒冷地手当見直し対策委員会」を中心に取り組みを進めます。

2．重点課題

(1) 公務員労働者の給与水準を維持・改善し、十分な交渉・協議、合意に基づく給与勧告を実現すること。

(2) 拙速な地域給与・給与制度見直しの勧告・報告を行わないこと。

(3) 寒冷地手当の見直しに当たっては、寒冷積雪地の生活防衛と手当制度を維持することとし、十分な交渉・協議、合意を得ること。

三、2004人勧期の具体的な要求の考え方

1．官民較差、一時金などについて

- (1) 公務員労働者の給与水準(月例給与、一時金)を維持・改善することとし、水準・体系・配分を含め十分な交渉・協議と合意に基づく給与勧告を行うことを求めます。
- (2) 本年の勧告期から行政職(二)表が官民比較の対象外となることから、官民較差への影響を注視するとともに、行政職(二)表の現行水準を確保するよう求めます。
- (3) 国立大学の独立行政法人化に伴う教育職俸給表(二)(三)の廃止、(一)(四)の再編成の動向を踏まえ、これら俸給表適用職員や地方の教育公務員の適切な給与水準の確保について、人事院としても可能、かつ必要な取り組みを行うよう求めます。

2．寒冷地手当見直しに対する取り組みと要求について

- (1) 人事院が4月19日に提示した指定対象地域の考え方は、(ア)民間事業所の支給割合が8割である北海道は支給対象地域とする(イ)その他の地域については指定地域とする合理的理由があるかどうかについて検討する、というものであり、われわれの寒冷積雪地の生活防衛や手当制度維持の要求と大きくかけ離れており、到底受け入れられるものではありません。

公務員連絡会としては、寒冷地手当を巡る厳しい情勢を十分踏まえつつ、「対策委員会」に結集し、合意できる見直し案の再提示を求めて交渉・協議を強めるとともに、団体署名をはじめとした中央・地方の取り組みを全力で進めます。

- (2) 人勧期の要求としては、見直しに当たって、寒冷積雪地の生活防衛と手当制度を維持することを基本とし、十分な交渉・協議、合意を得ることを求めます。

3．地域給与・給与制度見直しへの対応について

- (1) 人事院は、バッシングの強まりを受けて、本年の報告で地域給与・給与制度見直しの骨格案を打ち出す方針で部内作業を進めています。しかし、人事院が政府の閣議決定を受けて作業を促進することや、公務員制度改革の現状と無関係に独自の立場で給与制度の見直し方向を確定することには大きな問題があります。

- (2) われわれは、公務員制度改革との関係性を明確にさせ、協議テーブルの設置と合意に基づく作業を求めることとします。また、本年については拙速な報告・勧告を行わないよう求めます。

- (3) 公務員給与の水準に関わる企業規模問題、地域給与問題、能力・実績に基づく給与制度見直し、地公の地財危機を理由とした地場賃金比較の動向など、公務員給与決定基準や給与制度見直しに対する取り組みは大きな課題となっています。公務員連絡会としては、地域給与や給与制度見直しに対する対案作りに着手するとともに、中期的観点に立って公務員賃金のあり方や闘いあり方の再構築に向け、取り組みを進める

こととします。

4．短時間勤務制度の実現等について

(1) 人事院の「多様な勤務形態に関する研究会」は、7月に予定している「中間報告」に向け、公務員連絡会を含む関係者のヒアリングを終え、フレックスタイム制の拡大 短時間勤務制導入の可否 裁量労働制の可否、などについて意見のとりまとめ作業に入っています。

一方、任期付き短時間勤務制等を盛り込んだ地公法改正法案の審議は、参議院を議了し、現在衆議院段階の審議が行われ、今通常国会で成立する見通しとなっています。

(2) 公務員連絡会としては、これまでの方針や要求を堅持し、短時間勤務制の実現を最優先課題として位置づけ、推薦委員を通じて研究会への意見反映を図ります。また、人事院に対しては、その早期実現(本年の勧告を射程に)を求め、交渉・協議を強めます。

多様な勤務形態の観点から検討されているフレックスタイム制の拡大については、行政サービスの向上、家庭生活と職業生活の両立に資するものと位置づけ、具体的な職種・職務の範囲、その形態等については、十分われわれと交渉し、合意することを求めます。裁量労働制については、現在緊急の必要性がないことや公務員制度上の多角的検討が行われていないことから、当面の課題として位置づけないよう求めます。

5．労働時間の短縮、休暇、休業制度について

(1) ワークシェアリングの要求としても位置づけられている年間総労働時間体制の実現に向け、本年は次の点を具体的に求めます。

所定内労働時間に関する民間実態調査結果を踏まえた労働時間短縮等の施策の検討

徹底した勤務時間管理体制の確立と実効ある超勤規制並びに超過勤務手当の全額支給

長期連続休暇と年休取得促進

(2) 「休憩・休息」問題が切迫した情勢になっていることを踏まえ、見直し問題が浮上した場合は、次の具体的な要求を対置し、交渉・協議と合意を求めます。

所定内労働時間を7時間45分に短縮し、始業・終業時間、拘束時間の延長は行わないこと。

休憩時間は、労働基準法に準じて45分とすること。

休息時間の規定は現行通りとし、運用を改善すること。

タイムカード等の導入を含め勤務時間管理を徹底して行うこと。

(3) ゆとり・豊かな時代にふさわしい個人の価値を尊重する休暇制度の拡充、少子・高齢社会に対応し、自己啓発・自己実現や社会貢献を促進するための総合的な休業制度の実現を求めます。

6．男女平等の公務職場の実現について

(1) 政府の「少子化対策プラスワン」を踏まえ、取得率の数値目標等を明確にした育児休業の男性取得の促進策のとりまとめを求めます。

(2) 2004春闘回答に基づき、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」の策定に当たって、人事院が積極的な役割を果たすよう求めます。

(3) 民間における育児・休業制度改正の動向を踏まえ、公務においても速やかに必要な改正を行うことを求めます。

四、2004人勸期の具体的な取り組みの進め方

1．人勸期方針の地方説明会の開催

方針の地方段階への徹底や公務員制度改革に関する情勢認識のため、東西ブロック別に次の通り方針説明会を兼ねた交流集会を開催します。

公務員連絡会東ブロック人勸期方針説明・交流集会

日 時 6月 4日(金)13時30分～

場 所 東京・池之端文化センター

参加地域 北海道、東北、北陸、関東、東海

参加要請 地方連合官公部門連絡会代表

各構成組織県代表者

公務員連絡会西ブロック人勸期方針説明・交流集会

日 時 6月 7日(月)13時30分～

場 所 大阪・三井アーバンホテル大阪ベイタワー

参加地域 近畿、中国、四国、九州、沖縄

参加要請 地方連合官公部門連絡会代表

各構成組織県代表者

2．人事院への要求提出と交渉・協議の進め方

(1) 人事院総裁への要求書提出を、6月16日午前中(水)に行います。

(2) 要求提出後、節々で幹事クラス、書記長クラス交渉委員の交渉を実施し、要求実

現を目指します。

(3) 本年の給与勧告の行方が確定した段階で、配分方針を協議し、専門委員会による交渉を実施します。

(4) 寒冷地手当の見直し内容については、7月中旬段階の実質的な決着をめざして交渉を進めます。

3．構成組織や地方段階の取り組み

(1) 各構成組織は、要求提出日から7月中旬にかけて関係当局交渉を強化し、人事院に対して上申書を提出させる取り組みを進めます。

(2) 国公部会を中心に、7月中旬までにブロック単位で人事院地方事務局要請行動を実施します。この行動は、地公部会との共同行動を追求します。また、寒冷地手当に関わる地方事務局要請行動との調整を行います。

地公部会の構成組織は、6月～8月にかけて都道府県、政令市人事委員会交渉を強化し、要求を反映した各人事委員会勧告の実現を目指します。これらの交渉・行動を統一的に進めるよう、地公部会としての取り組みを強めます。

(3) 春闘期に引き続き、人勧期においても地方集会等の行動を組織します。この行動単位は、最大限地方連合官公部門規模で、それが不可能な場合は公務員連絡会を構成する地方組織で実施することを追求します。この行動を実施した都道府県に対しては、公務員連絡会から会場費相当の資金援助を行います(春闘時にすでに支給済みの道府県をのぞく)。

4．全国統一行動

(1) 要求実現に向け、次の通り全国統一行動日を設定します。各構成組織は、実情に応じ時間外職場集会を中心とした行動を実施します。

第1次	6月17日(木)	要求提出日の翌日
第2次	7月13日(火)	人勧期第1次中央行動日にあわせて
第3次	8月上旬	勧告日の翌日

(2) 勧告をめぐる情勢が緊迫した場合は、企画調整会議等で統一行動の強化について改めて検討します。

5．中央行動

(1) 人勧期の中央行動については、次の通り実施します。

第1次 7月13日(火) 午後 1,000人規模 社文ホール

この前段に寒冷地手当要求実現の決起集会を実施。

第2次 7月28日(水) 午後 3,000人規模 日比谷大音楽堂

(2) 以上のほか、勧告を巡る情勢が緊迫した場合は、別途協議の上、8月上旬に緊急中央行動の実施を検討します。

6 . 勧告後の国公・地公確定の取り組み

勧告後の確定闘争方針については、勧告の全体像が明らかとなった段階で代表者会議等を開いて協議・決定します。

2004人勸期の諸行動等の日程

月	諸行動等の日程				
6月	4日(金) 東ﾌﾞｯｸ人勸期方針説明・交流集会(東京) 7日(月) 西ﾌﾞｯｸ人勸期方針説明・交流集会(大阪)	上 申 行 動	都 道 起 府 集 会 ・ 地	専 門 委 員 ｸﾞｽ ・ 幹 事 ｸﾞｽ	寒 冷 地 手 当 見 直 し に 関
16日(水) 2004人勸期要求提出 人事院総裁×委員長ｸﾞｽ					
17日(木) <人勸期第1次全国統一行動> 17～18日 寒冷地第3次ﾌﾞｯｸ別上京行動					
7月	13日(火) 寒冷地手当要求実現中央集会(社文ホール) 人勸期第1次中央行動(社文ホール) <第2次全国統一行動>	動	方 事 務 局 交 渉	・ 書 記 長 ｸﾞｽ ・ 委 員 長 ｸﾞｽ 交 渉	す る 交 渉 と 行 動
28日(水) 人勸期第2次中央行動(日比谷野音)					
8月	上旬 人事院総裁交渉 2004人事院勧告 勧告翌日 <第3次全国統一行動>				

2004年人事院勧告に関わる要求事項

一、賃金要求について

1. 本年の給与勧告について

- (1) 2004年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の月例給与や一時金の水準を維持・改善し、体系・配分等について十分な交渉・協議を行い、合意に基づく給与勧告を行うこと。
- (2) 行政職(二)表の現行水準を維持すること。
- (3) 国立大学法人化とそれに伴う関連法改正による社会的影響、人事院勧告の果たしてきた役割を考慮し、関係者の意向を踏まえ、教育職(二)(三)表を参考資料として示すこと。
- (4) 寒冷地手当の見直しに当たっては、寒冷積雪地の生活を防衛し、手当制度を維持することとし、十分な交渉・協議、合意に基づいて成案を得ること。

2. 地域給与・給与制度の見直し等について

- (1) 地域給与のあり方や給与制度見直しの検討に当たっては、行革推進事務局の人事制度の検討との関わりを明確にし、公務員連絡会との「交渉・協議の場」を設置するなど、十分交渉・協議を行い、合意しながら作業を進めること。
- (2) 本年については、拙速な勧告・報告を行わないこと。

二、労働諸条件の改善について

1. 短時間勤務制度の実現等について

- (1) 「多様な勤務形態に関する研究会」の中間報告を急ぎ、公務におけるワークシェアリングの実現の観点から、本年の勧告に向けて本格的な短時間勤務制度の実現に向けた検討を行うこと。
- (2) フレックスタイム制の拡大については、行政サービスの向上、職業生活と家庭生活の両立に資するものとし、具体的な職種・職務の範囲、その形態、実施時期等については、十分交渉し、合意すること。
- (3) 裁量労働制は導入しないこと。

2. 労働時間短縮、休暇・休業制度の改善について

- (1) 公務におけるワークシェアリングの実現に向け、年間総労働時間1800時間体制

ゆとり・豊かな時代にふさわしい個人の価値を尊重する休暇制度の拡充 少子・高齢社会に対応し自己啓発・自己実現や社会貢献を促進するための総合的な休業制度、などを実現すること。

(2) 当面、本年については次の事項を実現すること。

所定内労働時間に関する民間実態調査結果に基づく所定内労働時間の短縮等についての検討

徹底した勤務時間管理体制の確立と実効ある超過勤務規制並びに超過勤務手当の全額支給制の導入

長期連続休暇と年休取得促進

3．男女平等の公務職場の実現について

(1) 政府の「少子化対策プラスワン」を踏まえ、職業生活と家庭生活の両立に向けた支援策として取得率の数値目標等を明確にした育児休業の男性取得促進策を報告すること。

(2) 次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」の策定に当たって、勤務条件を所管する立場から、関係省庁と連携し、積極的な役割を果たすこと。

(3) 民間における育児・休業制度改正の動向を踏まえ、公務においても速やかに必要な改正を行うこと。

4．その他の事項について

公務職場に外国人の採用、障害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。