

2005年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

2005年6月7日

公務員労働組合連絡会

も く じ

2005年春季生活闘争の総括	1
2005年人勸期の取り組み方針	9
別記 2005年人事院勧告に関わる要求事項	21

2005年春季生活闘争の総括

一、2005年春季生活闘争の経過について

1. 2005年春季生活闘争の経過

(1) 連合の春季生活闘争

2005年春季生活闘争は、それまでの一部製造業を中心とした企業業績の回復にもかげりが見えはじめ、依然として中小企業や地域経済が不況にあえぐ経済状況のもと、非典型労働者の増大などにより社会のあらゆる側面で格差の拡大と二極化が急速に進行し、勤労者の雇用と生活に対する不安が高まるもとでの取り組みとなりました。

連合は、2005年春季生活闘争を労使間や社会的な分配のゆがみを是正する闘いと位置づけ、賃金カーブの維持・確保 格差是正と均等待遇の実現 企業内最低賃金協定の締結 労働時間管理の協定化、などをミニムム運動課題として、取り組みを進めてきました。

また、通常国会に向けた政策制度の取り組みでは、「格差拡大と負担増の小泉構造改革にNO!」の全国運動を展開する方針を決定し、定率減税の廃止・縮小反対 社会保障制度の抜本改革 パート労働者の均等待遇法制化の3つの最重要課題、若者と地域に元気と活力を・雇用と地域活性化の予算編成 労使協議なき賃金決定反対・公務員の労働基本権確立の2つの重点課題を設定し、構成組織における機関決議のほか、初めての取り組みとして地方連合会を主体とした議会決議や団体署名(地方の実情に合わせて)などの取り組みを進めました。

これらの取り組みの結果、連合は、本年の賃金引き上げについて、全体として賃金カーブを維持し、部分的にもベア獲得や格差是正がみられるなど、昨年以上の実績をあげつつあるとしています。また、各種調査の結果においても、昨年と同程度か微増の傾向にあります。とはいえ、さらに一時金に傾斜する傾向が鮮明になるなど企業業績との関係で見た賃上げ結果や、格差是正や均等待遇などの社会的課題への取り組みから見て、これらの結果を直ちに春闘の成果と確認できる状況にはありません。また、年々、産業間、企業間、地域間のバラツキや雇用形態間の格差が拡大しており、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、2005春闘の結果についても、全体としてみた場合、予断を許さない側面もあります。連合は、今後、2005年春季生活闘争の取り組みの総括を行い、春季生活闘争の改革を進めるための議論を活性化する

こととしていますが、公務員連絡会としても民間賃金のあり方の大きな変化が公務員給与決定やそのあり方に影響を及ぼしていることを十分踏まえ、これらの総括議論に積極的に参加していく必要があります。

地域の運動を重視する観点から取り組まれた政策制度の春の段階の取り組みについては、連合の6月2日現在の集約によれば、3つの最重点課題と2つの重点課題に対する構成組織の機関・職場決議は34,917件、地方連合会による団体署名は14,010件、議会決議は218自治体に止まっています。なお、この取り組みのスタートが遅かったこともあり、議会決議については2～3月議会に間に合わず、6月議会に向けた取り組みが進められており、最終結果の集約は7月段階となります。この結果については、公務員連絡会としても構成組織を通じてより詳細、正確な把握に努めます。

(2) 公務労協の取り組み

公務労協は、1月25日に開いた第3回代表者会議で、「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」(以下、「公共サービスキャンペーン」と略)と連合が提起した「格差拡大と負担増の小泉構造改革にNO!」(以下、「NO」運動と略)運動を一体的に取り組むこと 公務員制度の抜本改革の取り組みを進めること 地域給与見直しと公務員給与の社会的合意を再確立する取り組みを進めること、などを柱とする春季生活闘争方針を決定し取り組みをスタートさせました。とくに春季段階においては、各地方連合会における「NO」運動の成功に向けて、各構成組織の三役がすべての地方連合会に協力要請するなど、全力で取り組みを進めました。

しかし、社会保険庁や大阪市問題など公務員バッシングの最中での厳しい情勢のもとでの取り組みを余儀なくされ、公務労協・公務員連絡会が独自にたてた団体署名の目標等には遠く及ばず、先の集約結果にみるように、極めて不十分な結果に終わりました。

一方、国営関係部会は、民間春闘の結果からして統一ベア要求は行う状況にはないとの判断のもと、総合的労働条件改善要求に基づく交渉を重ね、4月27日に郵政関係で、5月18日には印刷関係で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。

公共サービスキャンペーンについては、6月末の骨太方針2005の閣議決定に向け、春闘の山場を経た4月段階から地域において取り組みを本格化することとし、地域におけるシンポジウムや地方紙への意見広告、各政党への要請行動などの取り組みを継続しています。

(3) 公務員連絡会の取り組み

公務員連絡会は、1月25日に開いた2005年度第1回代表者会議で、2005春季生活闘争方針を決定、2月27日には地方代表者に対して方針説明会を開催し、意思統一を深めました。そして、連合の「NO」運動や公共サービスキャンペーンに全面的に結集して中央地方の取り組みを進めるとともに、2月14日に総務大臣、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(2.15、3.15、3.23)を実施したほか、中央行動では、3月1日～4日にかけて、地域給与見直し問題を中心とした第1次ブロック別上京行動を実施しました。この行動では、全国を7つのブロックに分けて、各ブロック200人、延べ1,400人規模の上京団を組織し、決起集会や地域代表による人事院交渉・交渉支援行動を実施しました。また、3月15日には3,000人規模の第2次中央行動(日比谷大音楽堂)を実施し、要求実現に向けた行動を強化してきました。

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、地域給与見直しや公共サービスキャンペーンの取り組みに対する意思統一を深めました。この都道府県単位の行動(報告があった件数は21都道府県)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。

なお、公務員連絡会として昨年11月から取り組んだ「給与構造見直しに関わる個人署名」、公務労協として12月から取り組んだ「地域給与見直しに関わる個人署名」は、3月7日の最終集約で1,977,966筆となり、8日の幹事クラス交渉に合わせて人事院に提出しました。

これらの行動と並行して、3月8日には幹事クラスの対政府、人事院交渉が行われ、3月15日には第2次中央行動に合わせて書記長クラスの交渉が行われました。この書記長クラスと総務省人事・恩給局長や人事院給与、職員・福祉局長との交渉で公務員連絡会は、重点課題を設定して誠意ある回答を迫り、3月22日の回答指定日に向けて追い上げを図りました。そして、3月22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23日に政府・人事院回答内容と人勤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. 地域給与・給与制度見直しに対する取り組みの経過

(1) 人事院が昨年11月に見直しに向けた素案(たたき台)を提示したことを受けて、2005春季段階においても、「地域給与・給与制度見直し闘争委員会」のもとに設置した「対策委員会」(書記長クラスで構成)を中心に、人事院との交渉・協議を継続して進めてきました。また、春季要求提出後は、3月22日に設定した回答指定日にこの申入れに対する回答を引き出すべく、春闘交渉と一体で交渉を強めてきました。

人事院はその後、3月8日に素案に対する説明資料を提示し、俸給表水準を5%程度引き下げることなどの考え方を明らかにしました。以降は、この説明資料も含め交渉・協議を進めましたが、地域別官民較差に基づく俸給表引下げは認められない 新たな評価制度の整備なき査定昇給制度の導入は認められない、とするわれわれの意見に対する明確な回答は示されず、議論は平行線をたどりました。

3月22日に行われた人事院総裁との交渉でも、われわれの要求を反映した見解は示されず、問題は人勧期に先送りされることとなりました。

5月18日、人事院は書記長クラスとの交渉の席上、「給与構造の基本的見直し(措置案)」(以下、「措置案」と略)を提示しました。この措置案は、これまでの議論のたたき台としての素案ではなく、本年の勧告に向けた人事院の考え方を正式に示したものとしての位置づけとなっています。しかし、その内容は素案とほとんど同じものであり、われわれの申入れを全く無視した極めて遺憾な内容です。

この措置案に対して「対策委員会」は、人勧期の行動を一段と強めるとともに、春闘期の要求を基本的に堅持し、その実現をめざして交渉・協議を強める方針を決定しました。

(2) 骨太方針2004をうけて総務省に設置されている「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」は、3月末に中間整理をまとめました。中間整理では、研究会で5回にわたる議論の中で出された、給与決定の考え方および人事委員会機能の強化の課題を中心に幅広く論点が集められており、2006年3月の最終報告に向けて各論点についての検討が行われることとなります。また、中間整理はホームページに掲載され、広く意見を聞くこととされています。

公務員連絡会は地公部会を軸に労働側委員との連携の中で、中間整理においては拙速に方向性を示さないよう研究会への対応を行ってきました。事実、中間整理においては論点の提示にとどまりました。今後、研究会での本格的な議論が行われますが、自治体の自己決定を踏まえた上で、賃金水準を低下させないことを基本に、引き続き労働側委員と連携した取り組みを強めることが必要となっています。

3. 公務員制度改革と「評価の試行」を巡る取り組み経過

(1) 公務労協は、能力等級制度を柱とした政府の国公法改正法案の国会提出は阻止したものの、われわれが求める公務員制度の抜本改革は前進していないとして、改めて取り組みを強化する方針を確認し、対応を強めてきました。しかし、政府・自民党は、“公務員制度改革法案が提出できなかったのは連合・公務労協が反対したからだ”とのキャンペーンをはり、自らの責任をわれわれに転嫁するとともに、公務員バッシングに乗ずる形で攻撃の矛先を転じ、総人件費削減や組合活動に対する規制の強化などを画策し続けています。こうした状況の下で、公務員制度の抜本改革の道筋はいまだ明らかとなっていません。

(2) 一方で政府(総務省人事・恩給局)は、昨年12月に閣議決定された「今後の行政改革の方針」にもとづき、1月末に人事管理運営協議会幹事会で総務省人事・恩給局が中心となって「評価の試行」の実施に向けた作業を進めることを意思統一し、その後は「各府省担当者会議」を開いて検討を進めています。

公務員連絡会は、公務員制度の抜本改革との関わりが明確でなく問題であるとの認識のもとに、総務省人事・恩給局との「入り口議論」を十分行うこととしました。そして、2月22日には書記長クラスが人事・恩給局長と交渉をもち、公務員制度改革との関わりの明確化 総務省人事・恩給局の担当となったことの意味の理由の説明 評価の理念・目的、基本的な枠組みの明確化 実施要項に関する合意、などを申し入れ、回答を求めました。総務省・人事恩給局は、3月7日に行われた交渉で、新たな人事評価制度を追及するものであること 評価制度のあり方や試行の進め方について十分交渉・協議しながら検討していくこと、などの見解を明らかにしました。

この回答を受けて公務員連絡会は、いまだ公務員制度改革との関わりが明確ではないなど不満な点はあるものの、基本的事項は整備できたとし、今後の協議に対応していくことを確認し、その協議経過を踏まえて最終的に「評価の試行」に応ずるかどうかの態度決定を行うこととしました。

以後、総務省人事・恩給局や人事院との実務クラスの必要に応じた協議を積み重ね、4原則2要件を具備した新たな評価制度の姿や労使関係制度の改革に向けた方針を示すよう取り組みを進めています。

二、取り組みの到達点と今後の課題について

われわれの2005春季生活闘争は、本年の賃金・労働条件改善を中心とした春闘要求実現に向けた取り組み 公務員給与の社会的合意を再構築する取り組みと「格

差拡大と負担増の小泉構造改革にNO！」運動の推進、の2つを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) 春闘要求を巡る交渉・協議の到達段階

2005年の賃金・労働条件改善の取り組みに関わっては、政府に対しては、公務員給与バッシングに対して毅然として対応し、政治的に取り扱わないこと 人勤制度尊重の基本姿勢を明確に表明することなどを、人事院に対しては、給与水準の維持・改善と交渉・協議、合意に基づく勧告を行うこと 現行の比較対象企業規模は堅持すること 地域別官民較差に基づく俸給表引下げの地域給与見直しや評価制度の整備なき査定昇給制度の導入を行わないこと、などを重点要求課題に設定し、その実現に向けて全力で取り組んできました。

その結果、政府から、現行の公務員給与水準が適正であることや本年の給与改定に対する基本姿勢を確認し、人事院からは、現行の官民比較基準を変えないことや給与勧告に対する基本姿勢を確認することができました。

しかし、地域給与・給与制度見直しについて人事院は、素案で示した考え方に固執し、われわれの要求に対して誠意ある回答を示さず、「公務員連絡会の意見を十分聞きつつ検討を進め、その納得を得るよう努める」との見解を示すに止まりました。これは問題を実質的に人勤期に先送りした意味しか持ち得ません。しかし、激しいバッシングが繰り広げられ、政府や経済財政諮問会議によって公務員給与が「政治の道具」として取り扱われようとしている状況の下では、春闘段階で人事院との関係でこれ以上前進した回答を引き出すことは困難であったと判断せざるを得ません。

その意味では、本年の人勤期でわれわれの要求を実現するためには、まず人事院が文字通り労働基本権制約の代償機関としての機能を十全に発揮するための政治的条件を整備する取り組みから開始する必要があります。

(2) 困難に直面した公務員給与の社会的合意再構築の取り組み

公務員連絡会は、2005春季生活闘争で、地域給与・給与制度見直しに対する取り組みを公務員給与の社会的合意を再構築する取り組みとして組織することをめざし、広く民間労働者や地域社会の理解を得るための運動を全力で進めてきました。

それは、公務員給与が置かれている状況を認識した場合、われわれの闘いは総務省や人事院に対する労使関係上の枠組みに止まらず、広く小泉構造改革に反対する闘いとしての広がりをもつ必要がある、との認識に基づいていました。また、雇用構造の大きな変化によって格差の拡大と社会の二極化が進行し、公務員給与

の水準やあり方に対する社会的合意が揺らぎつつある状況の下で、その社会的合意を再構築しない限り、単なる「既得権擁護」では闘いの展望は切り開けないとの考え方に基づいていました。

その運動を進めるためにわれわれは、連合が提起した「格差拡大と負担増の小泉構造改革にNO！」運動に全面的に結集し、地方連合会が主体となって進める議会決議や団体署名等の地域運動の前進に全力を挙げてきました。

しかし、この政策制度の取り組みは、運動に対する各地方連合会での受け止め方や運動力量の違いが顕在化して大きくばらつく結果に終わり、到底、全国的に統一した運動として進められたという評価ができる段階にはありません。いくつかの地方連合会では、民間組合と公務・公共部門の組合がスクラムを組んで統一的な取り組みを進めた先進的な事例も見られましたが、部内で意思統一ができず地方連合会としては全く取り組めなかった地域もあります。

より深刻な問題は、社会的格差是正や地域における運動の重要性に対する連合内部の構成組織間の認識の違いが顕在化し、それが地域の取り組みにも影響し、統一的な取り組みができなかったことにあります。その意味で、今回の取り組みの結果は、一方で連合の現状と実態をストレートに反映しているともいえます。

しかし、連合が地域を核とした社会的格差是正の全国運動を提起した意義には大きなものがあり、われわれは、こうした認識の違いやバラツキを克服しつつ、今後の運動の成功に向けてねばり強く取り組みを進めていくことが重要です。また、連合の2005春季生活闘争の総括作業に合わせ、取り組みの過程で現れた様々な問題について、地域における連合運動をどのように構築していくのか、労働運動の未来をどのように構想していくのか、という観点から問題提起し、議論を深めていく必要があります。

われわれの取り組みが不十分だったことについても、厳しく総括する必要があります。

その運動の一環として取り組んだ地域給与・給与制度見直し＝公務員給与の社会的合意再構築の取り組みが不十分だったことについても、厳しく総括する必要があります。取り組みが全国的に見て広がりを持ち得ず、大きな困難に直面していると認識する必要があります。

取り組み自体が遅れたことや働きかけが弱く、地方連合会全体の方針とならなかったことなど、さまざまな理由が考えられますが、より本質的な問題は、われわれ自身の認識の不十分さや危機意識の希薄さが運動に与えた影響です。

「公務員の地域給与の見直しは地域経済に打撃を与え、格差を拡大する」というわれわれの主張が、公務員の既得権擁護の運動としてしか受け止められない事例が数多く見られました。それは、公務員バッシングにだけ問題を転嫁できることではありません。むしろわれわれが、これまでの延長線上でしか運動に取り組

めず、全労働者の共通課題としての理解を得られなかったことに起因しています。その意味で、小泉構造改革で中小企業や地域の労働者が苦悩しているとき、われわれ公務員労働者がどのような社会的な運動をしてきたのかが問い返されている、との観点からの厳しい総括が必要となっています。

また、この運動を通じて、公務員給与の社会的合意再構築の取り組みを前進させるためには、国民の公務員給与に対する批判に的確に応え、根強く存在する不信感を払拭していく取り組みを進める必要があります。そのためには、われわれ自身が公務員給与がおかれている現状を率直に認識し、それをすべての組合員と共有することが必要であり、そのうえで、公務員給与決定の仕組みや水準・制度等について理解を求める努力はもとより、われわれ自身が公務員給与を社会経済情勢に対応する形で不断に見直し、社会的公正・公平性、透明性を確保していく主体的な取り組みを進めていくことがなにより重要であることが明確となってきました。

その上で、公務員給与の水準やあり方、決定制度についての体系的な政策を早急に取りまとめ、それを連合を通じて広く国民的な議論として組織していくことが重要です。さらに、公務員給与を取り巻く今日の厳しい現状は、人事院の代償機能の喪失 国公準拠を前提とした「地公」の波及システムの揺らぎなど、公務員賃金闘争の側面から解決すべき多くの問題を惹起してきました。したがって、われわれの作業は、公務員給与の政策制度のあるべき姿を示すことに止まらず、それをどのように実現していくのかという、公務員賃金闘争の再構築も視野に入れた、文字通りトータルなものでなければなりません。

事態を率直に認識することは必要ですが、決して自虐的になったり、悲観的になったりする必要はありません。われわれがこの春提起した運動の戦略的方向性は、社会的正当性をもっています。社会的格差是正や公共サービス確立の運動を前進させるため、ねばり強く、かつ着実に取り組みを前進させていくことが必要です。

2005年人勸期の取り組み方針

一、2005人事院勧告を巡る情勢の特徴について

1. 小泉構造改革と公務員(給与)バッシングの現況について

(1) 小泉構造改革の現況

「聖域なき構造改革」を標榜して登場した小泉政権も5年目に入りました。この間の市場万能主義に基づく諸政策によって、社会のあらゆる側面で格差が拡大し、二極化が急速に進行しています。とくに、日本経済の景気上昇局面で急速に進行した有期・派遣・パートなどの非正規労働者の増大による格差の拡大は、いまや見過ごすことができない社会的な問題となっています。そして、小泉構造改革は、大企業がグローバル競争に打ち勝つための社会システムの構築をめざした「改革」であり、労働者と国民に犠牲を一方的に押しつけ、国民生活の安心・安定を支えてきた社会システムさえも根底から破壊するものであることが明らかになってきています。

しかし問題は、小泉構造改革の負の側面が露呈されているにもかかわらず、新自由主義的な諸政策への有効な対抗戦略がいまだ示されておらず、そこに結集する政治的・社会的な大きな潮流が形成されていないところにあります。そうした状況の下で、小泉総理は“自らの政権を引き継ぐものは自分の政策を推し進めるものだ”と公言するなど、「小泉構造改革」を一層強権的に推し進める姿勢を示しています。

小泉内閣は、財政再建の名の下に、まさに国民生活に直結した社会保障費や教育・福祉予算、地方への補助金や交付税などを中心に徹底した歳出カットの政策を進めています。経済財政諮問会議の議論経過でも明らかのように、この行き着く先が大衆増税路線への転換であることは言うまでもありません。消費税の引上げは政権内部ではすでに政治日程に上っており、その地ならし・スケープゴートとして公務員総人件費の削減政策が強力に進められています。昨年秋から年末にかけて財務省が行った公務員給与の地域格差キャンペーンは、文字通り、地方公務員の給与引下げを通じて地方への歳出削減を狙ったものに他なりません。

また、小泉内閣は、「小さな政府論」や「民にできることは民に」のスローガンのもとに、公共サービスの切り捨てや民営化を強力に進めています。昨年12月にまとめられた規制改革・民間開放推進会議の答申では、既存のPFIや指定管理者制度などに加えて、「官業」を根こそぎ民間開放することを狙った「市場化テ

スト」の推進を提言し、いま政府内部でその具体化が進められています。さらに、政府は、向こう5年間で国家公務員の定員を10%削減する方針を決定しましたが、経済財政諮問会議等では純減目標を立てて削減すべきとの議論が行われています。これらは「公共」の果たすべき役割や現実の業務のあり方を全く無視した、単に「公務員を減らせばいい」という暴論です。

郵政民営化法案は国会提出されましたが、自民党内の反対派の動向や野党の反対姿勢からして、今後の法案を巡る情勢は極めて不透明となっています。また、その正否によって一挙に政局が流動化する可能性も出ています。国民が求めてもいない郵政民営化を「改革の本丸」として位置づけ、強権的姿勢で法案成立を画策する一方で、山積する内外の重要課題の解決を放置する小泉総理の姿勢は、まさに「政権末期」の様相を示しています。

(2) 公務員バッシングの現況と公務員給与を巡る経済財政諮問会議の審議状況

政府・与党、財界、マスコミが一体となった公務員給与バッシングは、社会保険庁や大阪市問題を契機に、さらに全国的に波及し、激化する様相を見せています。こうした流れの中で、いまや公務員給与問題は完全に「政治の道具」として政府・与党に利用され、徹底した歳出削減や大衆増税を実現するためのスケープゴートとして取り扱われています。

自民党は、バッシングの矛先を給与問題から労働組合の政治活動のあり方に移し、まったくの党利・党略から、時代に逆行した政治的行為の制限の強化などを盛り込んだ地公法等の改正を目論んでいます。その狙いが、次期総選挙をにらみ、連合や公務・公共部門の労働組合の政治力を削ぐことにおかれていることは明白です。

公務員給与を巡る情勢のもう一つの焦点は、6月末に予定される経済財政諮問会議の答申＝骨太方針2005で、政府がどのような方針を打ち出すのかという点にあります。これまでの議論経過の中では、より一層の総人件費の削減方針が打ち出されるものと見られますが、問題はそれを人事院勧告制度の枠内で進めるのか、その枠を超えた削減方針を示すのかにあります。その場合、人員減だけでなく官民比較方法の見直しを含む水準のあり方にも踏み込むかどうか、削減目標やプロセス等についても触れるかどうか、などが焦点となります。5月24日には、国・地方含めて5年間程度の「純減目標」を策定すること、地方公務員の給与は地域の民間企業への準拠を重視すること、夏の人事院勧告を踏まえ、秋までに「総人件費改革の基本方針」を取りまとめること、などの民間4議員の「案」が提示され、議論が行われました。また、「論点」では、人事院の官民比較の方法の見直しや地方人事委員会の民調のあり方まで踏み込んだ指摘が行われています。

また、地域給与見直しや地方公務員給与のあり方などについて、どのような触

れ方をするのかについても注視する必要があります。地域給与見直しは、昨年の骨太方針を受けて人事院が見直しの報告を行い、総務省も研究会を設置して、すでに規定方針となっています。本年の骨太方針では、それを確実に実施に移すことを人事院や総務省に強く要請することが想定されます。

今後、これらの提案をもとに、報告案の取りまとめ議論が行われますが、政府・諮問会議は、夏の人事院勧告に向けて極力圧力をかけ、その後の臨時国会などの情勢の推移を見ながら、本年度予算編成に向けてもう一段踏み込んだ方針を打ち出すことを狙っているものと思われます。

以上のことから明らかなように、本年の勧告期の闘いは、骨太方針2005の方針に大きく規定されざるを得ない状況にあります。仮に政府が人勤制度を無視した削減方針等を提起する場合には、われわれの闘いもまた人勤制度の枠組みを超え、決定制度のあり方を含む政府との直接的な闘いとならざるを得ないからです。

2. 人事院勧告を巡る情勢について

(1) 月例給・一時金の官民較差を巡る情勢

2005春闘の賃上げ結果は、連合集計(平均賃金方式、4月27日現在)で1.71%(前年は1.66%)、日経連の大手企業集計(4月20日現在)で1.59%(前年は1.56%)と、いずれも現状水準維持か微増に止まっています。全体的には、中小の結果次第となっていますが、ベアは期待できないものの、昨年より賃金カーブ維持の傾向ははっきりしてきています。一時金については、業績向上分をベアではなく一時金に回す傾向が定着してきたこともあり、連合集計(4月27日現在)の夏冬型の夏で2.40月(昨年比0.19月増)と、増加傾向にあります。

一方、国営関係部会については、春闘の状況等を踏まえてベア要求を行わず、総合生活改善要求を提出して企業当局と交渉を進めていますが、賃金については定昇を確保し、水準が維持できる見通しとなっています。

人事院は、例年通り、5月連休明けから本年の民間給与実態調査を開始しました。春闘回答に基づいて企業規模を含む官民比較方法の基本的なルールについては変更はありません。調査項目は例年通りであり、本年から行政職(一)表ベースの比較となり、通勤手当が比較対象から除外され、代わりに俸給の特別調整額が比較給与種目となります。また、非正規労働者の調査については、交渉の結果、人員等の実態把握に止め、水準調査は行わないこととなりました。

昨年の例を見てもわかるように、大手と中小の間に格差が拡大してきており、春闘の各種集計結果から官民較差の動向を予測するのはますます困難になってきています。月例給与の官民較差については、水準確保の基本的ルールに変更はないとはいえ、公務側の制度上昇値をカバーするだけのベアがあったとは考えられ

ず、本年についてもマイナス較差も想定される厳しい情勢だと認識しておかなければなりません。一時金についても、各種集計結果は増加傾向にあるものの、民調ベースで見た場合、月数増に結びつくかどうか不透明であり、決して楽観視できる情勢ではありません。

(2) 地域給与・給与制度見直しを巡る作業状況

人事院は、本年夏、地域給与・給与制度見直しを勧告する方針のもとに、現在、作業を急ピッチで進めています。その姿勢は極めて固く、6月末の骨太方針の内容にかかわらず、勧告を行うしか選択肢はないとの考え方です。

5月18日には、本年の勧告に向けた人事院の「措置案」がわれわれに提示されました。その内容は、これまでの素案の考え方を踏襲し、地域給与見直しについては、俸給表水準を5%引き下げ、地域手当や広域異動手当を設けるものであり、給与制度見直しについては、俸給表の級・号俸構造の見直しや勤務実績に応じた昇給制度を導入すること、などが主な柱となっています。地域給与見直しと給与カーブのフラット化を合わせた行政職(一)表の引下げ案では、20歳代の前半がゼロ、30歳前後で3%、40歳前後で5%、50歳代で7%となっています。

いうまでもなく、今回の地域給与・給与制度見直しは、公務員給与の水準・体系・制度のあり方など、あらゆる領域にわたっています。しかし、この措置案は、現行給与制度を抜本的に見直す観点から提案されたものとは到底いえず、バッシングに対する当面の弥縫策にしかすぎません。また、措置案は、地域別官民較差に基づく俸給表水準の引下げや新たな評価制度の整備なき査定昇給制度など、これまでわれわれが指摘してきた基本的な矛盾と問題点が何ら解消されておらず、極めて遺憾なものと批判せざるを得ません。

こうした措置案が一方的に勧告され、実施されることとなれば、公務員給与制度の原則や秩序が大きくゆがみ、公務員間の不公正感や不満が一層高まることとなります。われわれは、この地域給与・給与制度見直しに対する闘いが、今後の公務員給与のあり方を巡る大きな転換点であるとともに、それに対し公務員組合がどのような闘いをしてきたのかが問われる重大な課題であるとの認識のもとに、これまでの基本的姿勢を堅持し、人勧期の交渉や運動を一段と強めていく必要があります。

二、2005人勸期の取り組みの基本的な考え方について

いうまでもなく、われわれ公務員労働者に対する攻撃は、組織や仕事(業務)、定員、賃金・労働条件のあり方など、すべての領域にわたっています。したがってわれわれの闘いは、小泉構造改革それ自体に対する闘いを含め、戦略的・体系的なものでなければなりません。こうした取り組みは、公共サービスキャンペーンや格差拡大NO運動などとして連合や公務労協を通じてすでに方針化され、取り組まれています。ここでは、それらの運動と一体的に取り組む観点から、賃金・労働条件の課題を中心に政府・人事院に対する取り組み方針を具体化することとします。

1. 2005人勸期前半の取り組みについて

～ 5月連休明けから6月下旬の骨太方針閣議決定まで～

- (1) 情勢の項で見たように、公務員給与は「政治の道具」として取り扱われている現状にあり、労使関係上の枠組みだけで賃金・労働条件が決定できない状況にあります。6月下旬に予定される「骨太方針2005」において政府の基本方針が示されることから、2005人勸期前半の闘いにおいては、政府(経済財政諮問会議を含む)、与野党に対して、本格的に人事院との間で人勸期闘争を進めるための政治的な「条件整備」の取り組みを全力で進めることとします。
- (2) 具体的には、公務員給与に対する基本的な考え方を質すとともに、“人勸制度を尊重し、公務員給与を「政治の道具」としないこと”の確約を求める申入れを行うとともに、これに対応した諸行動(要請はがき行動、職場決議など)を推進します。仮に、経済財政諮問会議の答申や骨太方針で、人勸制度の枠組みを超えて公務員給与の削減等が打ち出される情勢となる場合には、政労トップ会談で公務員給与についての決着を求めるとともに、決定システムの抜本的な改革を求めます。
- (3) また、春の段階から進めている団体署名・議会決議等の取り組みを継続するとともに、連合の「格差拡大・負担増の小泉構造改革にNO！」運動に結集し、公務員給与の社会的合意を再構築する取り組みを推進します。また、公務労協が進める「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」の取り組みを進めます。

2. 人勸期後半の取り組みについて

～ 骨太方針閣議決定から2005勧告まで～

- (1) 前半期の「条件整備」の取り組み経過を踏まえ、2005人勸期後半の取り組みを

進めます。後半期においては、本年の勧告に向けた様々な課題の実現をめざし、人事院に対する交渉・協議を強めます。人勤期の諸行動については、人勤期要求の実現をめざし、公務員連絡会の総力を挙げて中央・地方の行動を組織することとします。

2005人勤期の最重要課題である「地域給与・給与制度見直し」に関わる課題については、本年の人勤期の闘いが最重要期と位置づけ、「地域給与・給与制度見直し闘争委員会」を軸に全力で取り組みを進めます。

後半期の具体的な取り組み方針は、骨太方針2005の閣議決定内容を見て最終的な情勢判断と方針の調整を行うこととします。

- (2) 2005人勤期要求の最重要課題を次の通り確認します。人事院への提出は、骨太方針閣議決定後に行うこととします。

地域給与・給与制度見直しについては、基本的に春闘段階の要求を継承して取り組みを進めます。ただし、本年の勧告が不可避の情勢と判断する場合には、別途「闘争委員会」「対策委員会」で協議し、基本スタンスを堅持した上で、組合員への影響を最小限に止めるための交渉を行います。

本年の給与勧告については「公務員の賃金水準を維持・改善すること」を基本とし、月例給については「マイナス阻止」、一時金については月数増を求めることとします。

短時間勤務制度等の課題についても、本年の勧告での決着を求めます。

- (3) その他、人勤期に勧告を巡る課題と平行して取り込まれる退職手当制度見直し「評価の試行」の実施、などの課題については、総務省等との十分な交渉・協議と合意に基づく検討作業を求めます。

三、2005人勤期の重点課題と取り組みの考え方について

1. 賃金要求と取り組みについて

(1) 地域給与・給与制度見直しについて

5月18日に人事院が提示した「措置案」は、これまでの素案の内容とほとんど同様のものであり、この間のわれわれの主張をまったく反映しておらず、極めて遺憾な内容といわざるを得ません。人事院の地域給与・給与制度見直しの考え方が変わっていない以上、われわれの人勤期の要求についても、基本的に春闘段階の要求を継承したものとして組み立てる必要があります。

2005人勤期の地域給与・給与制度見直しに関わる主要な要求については、次の通り確認し、人事院との交渉・協議を強めることとします。

ア、地域給与見直しに当たっては、地域別官民較差に基づく俸給表水準の引下げを行わず、合意できる見直し案を提示すること。

イ、職務・職責重視の給与制度見直しに当たっては、納得性のある職務評価や格付け手法と手続きを検討すること。昇給カーブのフラット化については、その根拠を明確にするとともに、段階的に進めること。

ウ、「勤務実績の給与への反映」等の給与制度見直しについては、4原則2要件を具備した評価制度を確立することとし、本年については拙速な勧告は行わないこと。

エ、地域給与・給与制度見直しに当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議、合意し、一方的な勧告は行わないこと。

地域給与・給与制度見直しに関わる諸行動については、公務員連絡会発第95号に基づき、職場決議採択、はがき行動、地方・中央行動等を間断なく取り組みます。

(2) 月例給、一時金などについて

月例給については、官民較差がマイナスとなることもあり得る厳しい情勢であることを踏まえ、「マイナスストップ」を基本とした要求を組み立てます。具体的には、公務員労働者の給与水準の維持・改善を求めます。また、配分・体系等についての十分な交渉・協議と合意に基づく勧告を求めます。

一時金については、民間の実勢を踏まえ、月数増を求めます。

官民比較種目の変更(通勤手当を除き俸給の特別調整額を加えること)による官民較差へのマイナスの影響がないよう交渉で追及します。

旧教育職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交渉を進めます。

2. 労働諸条件の改善要求と取り組みについて

(1) 短時間勤務制度等の実現並びに労働時間の短縮・休暇・休業制度について

育児・介護を行う職員の両立支援策のうち、残された課題となっている短時間勤務制度については、本年の勧告時までに必要な措置(意見の申出など)を行い、速やかに実現することを求めます。部分休業の拡充策については、短時間勤務制度との兼ね合いでその必要性等について最終的に判断します。

7月に予定されている人事院の「多様な勤務形態に関する研究会」の最終報告を踏まえ、常勤職員の本格的な短時間勤務制度、勤務時間管理の徹底等を含む超過勤務の抜本的な縮減策を求めます。

引き続き、(ア)ゆとり・豊かさの時代にふさわしい休暇・休業制度、(イ)少子

・高齢社会に対応する休暇・休業制度、(ウ)男女共同参画を促進するための休暇・休業制度、などの新設・改善を求めます。また、公務員としての自己啓発・自己実現、社会貢献等のための休業制度の新設などを含めた総合的休業制度の確立を求めます。

(2) 男女平等の公務職場の実現について

「子ども・子育て応援プラン」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。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の確実な実施に向け、勤務条件を所管する立場から、人事院が適切な指導を行うよう求めます。

3. その他の事項について

(1) 退職手当制度見直しについて

現在、総務省人事・恩給局が検討している退職手当制度の見直しについては、人事院の地域給与・給与制度見直しを前提とするものでなく、あくまで公務員制度改革の一環としての制度見直しであることを明確にさせ、見直し内容については、十分な交渉・協議、合意を求めます。

(2) 「評価の試行」への対応について

2004年12月に閣議決定された「今後の行政改革の方針」に基づいて、総務省人事・恩給局が検討を進めている「評価の試行」については、新たな評価制度の全体像、試行内容、実施時期などについての十分な交渉・協議と合意に基づく実施を求めます。

また、春闘回答に基づいて、人事院に対しても新たな評価制度とその活用のあり方等についての責任ある取り組みと、われわれとの交渉・協議を求めます。

四、2005人勧期の具体的な取り組みの進め方について

1. 人勧期方針の確定と地方説明会の開催について

(1) 2005人勧期方針(案)は、各構成組織の議論を経て、6月7日の幹事会で決定します。なお、本年の特殊事情から、この方針については、6月下旬の骨太方針2005の閣議決定を踏まえて最終的な情勢判断を行い、必要に応じて方針の調整を行うこととします。

(2) この方針の地方段階への徹底のため、東西ブロック別に次の通り方針説明・交

流集会を開催します。

東ブロック人勸期方針説明・交流集会

日 時 6月9日(木)

場 所 東京・池之端文化センター

参加地域 北海道、東北、北陸、中部、関東

1県5人以上の参加を要請 - - 構成組織にも

西ブロック人勸期方針説明・交流集会

日 時 6月10日(金)

場 所 大阪・チサンホテル新大阪

参加地域 近畿、中国、四国、九州

1県5人以上の参加を要請 - - 構成組織にも

2. 人事院への要求提出と交渉・協議の進め方について

(1) 地域給与・給与制度見直しに関わる交渉

「人勸期前半の取り組み」においては、5月18日の人事院の措置案の提示を踏まえ、次の通り地域給与・給与制度見直し問題を中心にした交渉を進めます。

「措置案」に対する問題点等を取り急ぎまとめ、6月3日に申し入れた公務員連絡会としての考え方にに基づき、交渉を強めます。

6月15日～16日の人勸期第1次中央行動日には、地域給与・給与制度見直し問題を中心に、各ブロック代表の交渉を配置します。

(2) 人事院総裁への要求提出とその後の交渉

人事院総裁への要求提出は、6月23日を予定(21日骨太方針閣議決定の場合)し、以降の交渉は「人勸期後半の取り組み」に基づき、次の通り進めます。

6月23日、委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉をもち、「2005人事院勧告に関わる要求書」を提出します。

7月6日～8日の第2次中央行動日には、再度、地域給与・給与制度見直し問題を中心にしたブロック別代表による人事院交渉を配置します。

これと平行して7月上旬には、人勸期要求全般についての幹事クラスの交渉を配置します。7月14日には、第3次中央行動に合わせた対策委員会としての交渉、22日の第4次中央行動日には書記長クラス交渉委員の給与・職員福祉局長との交渉を予定します。その他、書記長クラスの交渉は、必要に応じて配置します。

8月上旬には、委員長クラスが人事院総裁と交渉をもち、本年の勧告内容についての決着を求めます。

3. 構成組織や地方段階の取り組みについて

(1) 各構成組織の取り組み

上申書提出行動

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、人事院に対する上申書提出を迫ります。

職場決議採択の取り組み

5月19日から6月30日にかけて、全職場で決議をあげ、政府、人事院総裁宛に提出する行動を実施します。

政府に対しては、公務員給与を政治的道具としないことや経済財政諮問会議で一方的に削減方針等を決めないよう要請する職場決議を採択し、総理大臣、総務大臣、竹中経済財政政策担当大臣宛に提出します。

人事院総裁に対しては、一方的な地域給与見直し勧告、査定昇給の拙速な勧告を行わないこと、十分交渉・協議、合意すること、などを求める決議を採択し、提出する。

これらの職場決議の集約については、7月4日を最終集約日とし、各構成組織毎に行うこととします。集約した職場決議は、政府に対しては、内閣官房・内閣府、総務省に適宜提出します。人事院に対しては、第2次中央行動（7/6～8）の際に提出することとします。

個人要請はがき行動

人事院の具体案提示後の5月中旬から6月いっぱいにかけて、一方的な地域給与見直し勧告・査定昇給の拙速な勧告を行わないこと、十分交渉・協議・合意することなどを求める、全組合員を対象とした人事院総裁宛の個人要請はがき行動を実施します。

(2) 国公部会、地公部会の取り組み

国公部会を中心に、7月中旬までに人事院地方事務局要請行動を実施します。

この要請行動には地公部会構成組織も積極的に参加することとします。

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ます。

(3) 地域の取り組み

地方連合会・官公部門連絡会においては、5月から6月にかけては、連合が提起している「格差拡大NO」運動や公務労協の「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」のためのシンポジウムなどの取り組みに全力を傾注します。

人勤期の課題を巡る諸行動については、6月下旬から7月中旬にかけて、決起

集会等の行動を追求します。

4. 全国統一行動について

(1) 次の通り全国統一行動日を設定します。各構成組織毎に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24日	要求提出日の翌日
第2次	7月8日	人勸期第2次中央行動日に合わせて
第3次	7月22日	人勸期第4次中央行動日に合わせて
第4次	8月上旬	勸告日の翌日

(2) 勸告をめぐる情勢が緊迫した場合の行動については、別途、企画調整会議で検討します。

5. 中央行動について

(1) 2005人勸期の中央行動については、次の通り配置します。

第1次	6月15日～16日	ブロック代表による人事院交渉(各ブロック20人程度)
第2次	7月6日～8日	ブロック別上京行動(各500人)
第3次	7月14日	日比谷大音楽堂で3,000人規模の決起集会等
第4次	7月22日午後	日比谷大音楽堂で5,000人規模の決起集会等

以上のほか、情勢緊迫の場合は別途協議の上、8月上旬に緊急行動を実施することを検討します。(2) 以上のほか、勸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。

(2) 公務労協は、5月から6月にかけて、(ア)公共サービス確立のキャンペーンに関わる諸行動、(イ)経済財政諮問会議の審議や骨太方針に対する取り組み、などを実施します。公務員連絡会としては、これらの諸行動に積極的に参加します。

6.2政策制度討論集会(池之端文化センター、200人規模)

格差拡大・公共サービス解体 NO！ 6.2 決起集会(全電通会館、400人規模)

公共サービス確立7.1シンポジウム(ニッショーホール、1,000人)

6. 勸告後の確定闘争方針について

勸告の全体像が明らかとなった段階で代表者会議で協議し、決定します。

2005人勸期の諸行動等の日程

諸行動等の日程	
6 月	<p>2日(木) 公務労協政策制度討論集会(池之端文化センター) 格差拡大・公共サービス解体 NO!公務労協決起集会(全電通ホール)</p> <p>9日(木) 東ブロック人勸期方針説明・交流集会(東京)</p> <p>10日(金) 西ブロック人勸期方針説明・交流集会(大阪)</p> <p>15～16日 人勸期第1次中央行動(ブロック代表人事院交渉)</p> <p>23日(木) 2005人勸期要求提出 人事院総裁×委員長クヌ</p> <p>24日(金) <人勸期第1次全国統一行動></p>
7 月	<p>1日(金) 公共サービス確立シンポジウム(ニッショーホール)</p> <p>6～8日 人勸期第2次中央行動(ブロック別上京行動) 8日(金) <第2次全国統一行動></p> <p>14日(木) 人勸期第3次中央行動(日比谷野音)</p> <p>22日(金) 人勸期第4次中央行動(日比谷野音) <第3次全国統一行動></p>
8 月	<p>月上旬 人事院総裁交渉×委員長クヌ 2005人事院勧告</p> <p>勧告翌日 <第4次全国統一行動></p>

2005年人事院勧告に関わる要求事項

1. 賃金要求について

(1) 地域給与・給与制度の見直し等について

地域給与見直しに当たっては、地域別官民較差に基づく俸給表水準の引下げを行わず、合意できる見直し案を提示すること。

職務・職責重視の給与制度見直しに当たっては、納得性のある職務評価や格付け手法と手続きを検討すること。昇給カーブのフラット化については、その根拠を明確にするとともに、段階的に進めること。

「勤務実績の給与への反映」等の給与制度見直しについては、4原則2要件を具備した評価制度を確立することとし、本年については拙速な勧告は行わないこと。

地域給与・給与制度見直しに当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議、合意し、一方的な勧告は行わないこと。

(2) 本年の給与勧告について

2005年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の月例給与の水準を維持・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。

一時金については、民間の実勢を踏まえ、月数増を勧告すること。

2. 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

育児・介護を行う職員の両立支援策の残された法制度改正事項の早期実現を図ること。そのうち、育児・介護を行う職員の短時間勤務制の実現を最優先させ、本年の勧告時まで意見の申出等を行うこと。

「多様な勤務形態に関する研究会」最終報告も踏まえ、常勤職員の短時間勤務制度の実現に向けた施策や徹底した勤務時間管理体制の構築による抜本的な超過勤務縮減策をとりまとめること。

(2) 労働時間短縮、休暇・休業制度の改善について

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。

(3) 男女平等の公務職場の実現について

「子ども・子育て応援プラン」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をとりまとめること。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の確実な実施に向け、勤務条件を所管する立場から、必要かつ適切な指導を行うこと。

(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。