

2006年2月2日

於：ホテルラングウッド

公務員連絡会2006年度  
第1回代表者会議

議案書

公務員労働組合連絡会

# も く じ

第1号議案 2005年秋季年末闘争の経過と総括(案) .....	1
第2号議案 2006年春季生活闘争方針(案) .....	11
一、公務を取り巻く情勢の特徴と2006年春季生活闘争の基本的考え方 .....	11
二、具体的な取り組み課題と要求の考え方 .....	16
三、具体的な取り組みの進め方 .....	21
< 別記 >	
対人事院2006年春季要求事項 .....	23
対総務省2006年春季要求事項 .....	25
地公関係2006年春季要求事項 .....	29

## 2005年秋季年末闘争の経過と総括(案)

### 一、給与法・退職手当法改正法案などの成立と給与構造見直しに関わる交渉・協議の経過と到達段階

#### 1. 給与法・退職手当法改正法案などをめぐる取り組み経過

(1) 公務員連絡会は、2005年の給与改定については勧告通り実施することはやむを得ないものの、地域給与・給与制度見直し部分については実施しないことを政府に求め、総務省人事・恩給局との交渉を重ねてきました。しかし政府は、9月28日に人事院勧告を勧告通り実施する閣議決定を行い、10月4日に給与法・退職手当改正法案を閣議決定し、国会に提出しました。

公務員連絡会は、地域給与・給与制度見直しを含んだ改正法案は認められないとの立場で、給与法改正法案には反対するよう野党対策を強めてきました。しかし、民主党は、給与法改正法案に対する対案として官民比較方法の見直しを含む国家公務員法の一部改正法案を提出する動きを強めました。公務員連絡会は、民主党が検討している法案の内容は、労働基本権を保障した上で労使で公務員給与水準について交渉するというマニフェストの主張とも異なっており、公務員の仕事や処遇に対する基本的な考え方を欠いた単なる給与水準の引下げ政策であること 賃金・労働条件決定に政治が介入するものであり人勤制度の否定につながるものである、としてこれに強く反対し、国会提出しないよう求めてきました。また、民主党の総務部門会議に設置された「給与検討会」の議論でも、拙速な法案提出に反対する意見が圧倒的多数を占めました。しかし、民主党執行部は、われわれの要請や党内の議論経過を無視し、政治的なパフォーマンスとして国公法一部改正法案の提出を強行しました。

公務員連絡会は、民主党執行部に対して強く抗議するとともに、10月18日には委員長クラスが、納得のいく経緯と趣旨の説明を求めるとともに、同法案を取り下げるよう松本政調会長に申し入れましたが、民主党側からはまったく納得のいく説明はありませんでした。

政府提案の給与法・退職手当法改正法案は、10月20日の衆議院総務委員会で審議され、賛成多数で可決(社民党、共産党は反対)され、21日の衆議院本会議でも可決され、参議院に送付されました。参議院では、27日の総務委員会での審議を受けて28日の本

会議で可決・成立となりました。なお、衆参総務委員会で、公務員制度改革に当たって労働基本権のあり方等について検討すること 総人件の見直しに当たっては公共サービスや公務労働の適切な配置などについて議論すること、を求める「公務員制度改革に関する決議」が行われました。

改正給与法は11月7日に公布となり、関連人事院規則も同日公布され、12月から新賃金に切り替わることとなりました。給与構造関連の切替えは2006年4月1日となりました。

また、民主党の国公法一部改正法案は衆議院に提出されましたが、委員会に付託されることなく、臨時国会閉会と同時に廃案となりました。その後、民主党は、公務員制度の抜本的改革案を取りまとめるとして、党内に「公務員制度改革等調査会」を設置して議論を進め、12月19日の調査会で執行部側から「中間報告」(素案)が提示されましたが、公共サービスのあり方や総人件費についての考え方を巡って党内の意見は一致しておらず、明確な提案は行われていません。この一方で、連合古賀事務局長と民主党松本政調会長の間で協議テーブルが設けられ、公務員制度改革案について協議が進められています。

(2) 退職手当に職務貢献度部分を導入することなど、制度見直しを中心とした退職手当法改正法案については、給与法改正法案とセットで国会提出・審議され、1月28日に成立となりました。改正退職手当法は、11月7日に公布となり、総務省人事・恩給局はこれを受けて政令策定作業を進めました。

公務労協は、政令策定作業に関わって総務省人事・恩給局との交渉を進め、行(一)以外の俸給表の対応関係などについて一定の改善を実現しました。政令は2月中旬には公布される予定となっています。

(3) 給与構造見直しに関わる規則・運用基準等については、2005年内の実質的な決着を目指して、法案成立後の11月7日に提出した基本要求进行を機に人事院給与局と本格的な交渉・協議を進めました。そして、11月30日に行われた幹事クラスの交渉で、地域手当の官署指定の考え方や移行期間中の引上げイメージを明らかにすること 一般職員の実施が先送りされた経緯をふまえ今回の査定昇給等に関わる人事院規則等は管理職層を対象としたものとする事 勤務実績の判定に係る下位基準の運用に関わって「 」について当局が一方的に運用しないよう歯止め措置を明確にすること 事由も含めた判定結果を本人に開示すること 人事院への審査手続きを改善すること、などを具体的に申し入れ、12月末予定の基本要求的の回答交渉で最終回答するよう求めました。

これらについては、その後の交渉・協議の中で、地域手当等については、官署指定については調整手当と同様とすることや支給率引上げのイメージが提示され、勤務実績の判定や査定昇給に関わる人事院規則・通達等については、当面、管理職層を対象

としたものとし、一般職員については本年は現行の運用を継続すること、等が明らかにされました。しかし、 に関わってわれわれが求めた明確な事由の説明を含む開示については、根拠条項と判定結果が本人に通知されるに止まるなど、不十分なものに終わりました。また、 については、一般職員の判定に関わる人事院規則が制定される予定の本年秋までに継続協議することとなりました。

こうした協議経過を踏まえて公務員連絡会は、 勤務成績の給与への反映のうち、下位の判定基準等について不満は残るものの、一般の職員は継続協議の形式となり、当面の運用についての担保が可能となったこと 切替え時の俸給・地域手当の具体的内容が示され、制度移行期間中の給与の全体像が明らかとなったこと、から給与構造見直しに関わる規則・通達事項の交渉・協議は一区切り付ける、との確認を行い、12月20日の基本要求的回答交渉の中で給与構造見直しに関わる人事院規則・通達等の最終回答を示させることとしました。20日の基本要求的回答交渉では、下位基準の通知内容等についてさらに調整することを前提に、交渉・協議に区切りをつけることを双方で確認しました。

以上の経過に基づき、給与構造見直しに関わる人事院規則・通達等は、2月1日に公布されました。今後は、一般職員の勤務実績の給与への反映に関わる規則や人事院の審査手続きの改善等を巡って、引き続き交渉・協議を継続していく必要があります。

## 2 . その取り組みの到達段階と問題点

(1) 2005年秋季年末闘争後半期の取り組みで第1に総括しておかねばならないことは、なんといたっても総選挙後の自民党・与党圧勝という結果を受けた情勢変化です。

2005年の通常国会を含め、公務員バッシングの嵐が吹き荒れる中で、賃金・労働条件決定の原則を無視し、政治がそのあり方に直接・間接に介入する動向が強まってきたことに対し、われわれは労使自治の否定、民主主義の空洞化につながるとしてこれに強く反対する取り組みを進めてきました。しかし、総選挙後の政治情勢は、郵政民営化法案の設立の経過を見るまでもなく、経済財政諮問会議での総人件費削減方針のとりまとめと政府によるその具体化に象徴されるように、「改革はすべて善、反対するものはすべて悪」というドグマが社会や政治を席卷し、われわれ当事者の主張さえ「無視してもいい抵抗派の意見」としてしか位置づけられず、小泉政権の「改革方針」がなんのチェックもなくきわめて一方的・暴力的に押しつけられるという局面に至っています。また、野党第1党の民主党の現執行部は、この「改革競争」に巻き込まれ、状況に拍車をかけています。

こうした情勢は、労働基本権が制約され、勤務条件法定主義のもとにあるわれわれにとってきわめて大きな変化だと認識しておく必要があります。なぜならば、政治の

場で何らかの問題解決を目指すという選択の幅が極端に狭まっているからです。しかも、その状況はしばらく続くと覚悟しておかねばなりません。

その状況を打開するためには、社会のあり方の選択を問う公共サービス確立キャンペーンを通じて理念を共有する勢力(政治も含め)との結びつきを強め、拡大していく取り組みをねばり強く進めていく以外ありません。その過程では、個別の賃金・労働条件をめぐる取り組みはきわめて困難なものとなりますが、見直すべきものは自ら見直し、堅持すべき原則は断固として堅持するというスタンスで闘う必要があります。(2) 第2には、民主党執行部との間で公務員制度改革や総人件費のあり方、公務員給与のあり方についての考え方の違いが大きく表面化し、軋轢が深まったことに対する総括です。

民主党の前原執行部は、自民党と「改革」を競うとして、重要案件について「対案」を対置して国会で政策論争を行う方針をとっています。その一環として給与法改正法案に対する「対案」の位置づけのもとに、公務員の仕事や処遇のあり方に対する基本的な議論をまったく欠いたまま、官民比較方法の見直しを目的とする国公法の一部改正法案を提出しました。しかし、その内容は明らかに賃金・労働条件決定の原則から逸脱するものであり、われわれとの十分な意見交換も根拠の説明もなく国会提出を強行したことについては、極めて遺憾といわざるを得ません。

政党と労働組合の立場は異なり、すべての政策について完全に意見一致することはありません。しかし、意見が異なっても、少なくとも十分な意見交換に基づいてお互いの考え方を理解することは当然必要であり、それは社会作りに対する共通の基本理念に基づいた相互信頼関係のうえにたったものでなければなりません。その意味で、今回の民主党執行部の対応は、その内容・手続きの両面において信頼関係に大きな影響を与えかねないものであるということについて、強い危惧の念をもたざるを得ません。

国公法一部改正法案の議論の過程で民主党執行部は、党内の多数の指摘や連合・公務労協の強い要請を受けて、党としての公務員制度改革案をとりまとめるとして「公務員制度等調査会」を設置して議論を進めています。また、連合の求めに応じて事務局長と政調会長レベルの協議の場も設置され意見交換が進められています。その後の公務員制度改革案の中間とりまとめや党内議論の経過の中で、労働基本権保障を明確に打ち出したことや総人件費削減等について慎重な検討スタンスを取りつつありますが、民主党執行部から小泉構造改革に対する認識や公共サービスのあり方などについての明確な考え方は示されていません。民主党には、われわれとの十分な協議に基づいて、こうした基本理念・政策のとりまとめを先行させ、そのうえで抜本的な公務員制度改革案を改めて提起することを求めていく必要があります。その過程で、われわれとしても各構成組織の組織内議員はもちろんのこと、広く各々の議員と意見交換し、

基本理念や政策の一致を目指して日常的な働きかけを強めていくことが重要です。

総人件費削減に関わる政府への取り組み、民主党への対応などについて連合が果たしてきた役割は高く評価できます。連合は、公務員制度改革や公共サービス確立、総人件費削減に対する闘いは、全労働者の闘いであると位置づけ、1月19日、「公共サービスと公務員制度改革に関する考え方」をとりまとめ、さらに取り組みを進めていくこととしています。われわれは、それを全面的に支持し、連合に結集し、その実現に向けて全力で取り組みを進めていく必要があります。

## 二、2005年地方確定闘争の経過と到達段階

(1) 人事院は8月15日、2005年の官民較差に基づく給与勧告とともに地域給・給与構造見直しについて2006年度から実施することを勧告しました。

地公部会は本年の人事委員会勧告および確定闘争について、大要 2005年は水準調整の勧告にとどめ 人事院の地域給は導入せず、給与構造見直しは「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」の結論を踏まえて対応すること 十分な労使協議に基づくこと、を「基本方針」として確認しました。また、教育職給与については、全人連にモデルとなる給料表の提示を求めました。

この「基本方針」に基づき、地公部会として8月17日、9月14日、9月26日と3回の総務省(給与能率推進室)交渉を行いました。総務省は経済財政諮問会議等の圧力の中で「速やかに国に準じた給与構造見直しを行う」という姿勢に固執しました。

人事院勧告の政府の取扱いに関する閣議決定を受け、9月28日には、総務事務次官通知により「地方公務員給与についても・・・国家公務員における制度改革の実施時期を踏まえた速やかな給与制度の見直しを行うこと」を求めました。

(2) 人事委員会勧告は9月(政令市)から10月(都道府県等)にかけて行われました。政令市のほとんどは水準調整の勧告にとどめ、給与制度見直しの4月導入は勧告しませんでした。都道府県の勧告では4県が水準と制度見直しの分離勧告を行いました。最終的に宮城県を除き給与制度見直しをセットで勧告しました(地域手当の扱い等については必ずしも国どおりではない)。

人事委員会が示した公民較差は自治体により大きく拡大しました。政令市では、国以下のマイナス較差は仙台市、名古屋市のみであり、そのほかは国を上回り、大阪市(3.84%)、北九州市(1.96%)、札幌市(1.37%)と大きなマイナス較差となりました(いずれも独自カット前の較差)。都道府県では、国以下のマイナス較差は15団体で、北海道(4.23%)、青森(3.61%)、岩手(3.78%)、秋田(4.02%)、山形(5.24%)、島根(4.70%)

の各県では大きな較差を示しました(同)。マイナスが拡大した理由として比較給与種目の変更や対応関係の見直しなどがあげられています。また、東京都でもマイナス0.85%の較差となりました。なお、全人連は教育職のモデル給料表を提示し、各県の人事委員会で活用されることになりました。

(3) 地公部会は10月14日の第5回代表者会議で、国のマイナスを上回らない2005年賃金確定、「基本方針」に基づき給与制度見直しに対応すること、を確認し、それぞれの地公共闘の中で確定交渉を取り組んできました。

11月9日に「2005年地方確定推進・地方財政確立を求める中央行動」を実施し、総務省交渉、地方6団体要請、政党要請、国会議員要請行動を取り組むとともに、自治体集中交渉ゾーンを11月7～18日に設定して交渉の前進を図りました。

2005年の給与水準については基本的に国のマイナスを上回らない改定が行われましたが、厳しい財政事情の中で賃金合理化提案がなされる自治体が出てきています(北海道の10%引下げ提案など)。

また、給与制度見直しに関しては、都道府県レベルにおいては、総務省の強い圧力もあり、2006年4月導入は避けがたい状況にあります。このため、2、3月議会における条例化を見据え、1、2月の当局交渉を集中的に取り組むことが課題となっています。

人事委員会勧告は、公民較差の拡大にみられるように地域の民間賃金をより反映する傾向が見られます。他方で、地方公務員の給与のあり方について国公準拠を相対化しようとの議論が行われている中で、国に準じた給与構造見直しを勧告したことは、人事委員会勧告のあり方の議論として深める必要があります。

公民較差と同一価値労働同一賃金の原則を踏まえた地方公務員賃金闘争の再構築に向けた議論の深化が必要です。

(4) 累次の骨太方針が強く求めている地域民間給与の反映や人事委員会制度の機能強化等に関しては、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」(塩野宏座長)で検討が進められ、本年3月に最終報告を出す予定です。地公部会の書記長を中心とする「地方公務員賃金政策検討委員会」での議論を基礎に、労働側委員を通じて対策を行ってきました。12月13日には、研究会に対して労働側委員名で「意見書」を提出しました(経過報告書参照)。

最終報告に向けた研究会の議論がいよいよ大詰めであることから、一層の対策強化が必要となっています。

### 三、「基本要件」などの取り組み経過と到達段階



## 1. 「基本要件」を巡る取り組み

(1) 2005年の「賃金・労働条件に関わる基本要件」(以下「基本要件」)をめぐっては、総人件費改革の基本計画などを含む「行政改革の重要方針」のとりまとめが進行するもとでの厳しい取り組みとなりました。

こうした情勢のもとで、11月7日、総務省、人事院に対して本年の基本要件を提出しました。本年の基本要件では、政府に対しては、総人件費改革に伴う雇用・労働条件の確保 給与改定の基本方針の明確化 評価の試行についての十分な交渉・協議と合意、などを、人事院に対しては、官民比較方法の基本的枠組みの堅持 給与改定の基本方針の明確化 給与構造見直しに関わる人事院規則・通達等の十分な交渉・協議 育児・介護職員の短時間勤務制度の早期意見の申出 休憩・休息時間を含む勤務時間問題の一体的解決、などを重点課題として交渉・折衝を強めました。

これらの課題のうち、給与構造の見直しに関わる交渉・協議の経過については、すでに「一」に述べた通りとなり、基本要件の回答交渉で一応の区切りをつけることで合意を見ました。

(2) 休憩・休息時間の見直し問題については、人事院は10月31日に、休息時間は廃止する 休憩時間は60分とする 4月1日から実施する、との考え方を明らかにしました。公務員連絡会は、厳格な勤務時間管理や抜本的な超勤縮減策などを含め公務員の勤務時間問題の一体的な解決に向けた姿勢を示さない限り、休憩・休息時間問題単独の話合いには応じないとの考え方を示し、人事院も基本姿勢を示すことに同意しました。

12月20日の基本要件回答交渉で人事院は、「勤務時間の多様化・弾力化、超過勤務の縮減、勤務時間管理の厳正化等について総合的な検討を進める」との見解を示しましたが、それぞれについていつ具体策を提示するかについては明らかにしませんでした。これを受けて公務員連絡会は、「具体的な見解が示されず不満ではあるが、勤務時間問題を総合的・一体的に検討する姿勢が示されたものとして受け止める。その具体策が早急に示されることを前提として、年明けから休憩・休息時間の見直しについての交渉・協議に応ずる」との態度表明を行いました。

2006年1月12日に行われた幹事クラスと職員団体審議官との交渉で人事院は、原則は維持した上で育児等の特例を考慮したいとの見解を示しましたが、公務員連絡会はこの回答を拒否し、拘束時間の延長は最大15分 休憩時間は45分以上 広範な職員・職種への特例の適用 所定内労働時間短縮についての積極的な取り組み姿勢の表明、などを歯止め交渉基準として提示し、再検討するよう求めました。この交渉経過を踏まえて公務員連絡会は、13日～16日にかけて人事院に対する緊急要請打電行動に

取り組みました。17日に行われた書記長クラスと職員福祉局長との交渉で人事院は、  
休息時間は廃止し、休憩時間は60分を基本とする 当分の間、職場の状況により、  
休憩時間を45分と設定することが可能となるような経過的な特例措置を講ずる 育児  
・学童保育職員について休憩時間を30分とする経過的な特例措置を講ずる。介護は検  
討中 交替制勤務職員等の特例についても検討中 正規の勤務時間は引き続き8時間  
とするが、そのあり方については、民間の動向等を見ながら、引き続き検討していく、  
との回答を提示しました。これを受けて公務員連絡会は、「拘束時間が延長される内  
容を含んでおりきわめて不満な内容である。時短への取り組み姿勢、育児・介護職員  
の短時間勤務制の意見の申出、厳格な勤務時間管理や実効ある超勤縮減策等の問題  
を含め交渉基準の実現に向けて規則発出時までさらに努力し、規則改正までには再度交  
渉することを求める。しかし、人事院として検討したギリギリのものとして提案され  
ていることは受け止める。提案内容は組織に持ち帰って検討する」との見解を表明し  
ました。公務員連絡会は、人事院の考え方は拘束時間延長となる者が出るなど不満  
なものであるが、実質的に45分の選択が可能となり、広範な特例措置の適用を認めさ  
せたことはねばり強い交渉・協議の結果であり、現下の厳しい情勢や交渉基準から見  
てギリギリの回答として受け止めざるを得ない 今後は育児・介護職員の短時間制  
度、厳格な勤務時間管理、実効ある超勤縮減策の早期実現や所定内勤務時間短縮に向  
けて引き続き取り組む、との姿勢を確認しました。

これらの確認を受けて、人事院は2月上旬の発出を目指して規則改正作業を進めて  
います。

(3) 基本要求の回答を巡る幹事クラス交渉委員と総務省人事・恩給局次長、人事院職  
員団体審議官との交渉は、12月20日に行われました。

この交渉で総務省からは、総人件費改革に関わる雇用問題については職員に不安  
を与えることがないよう努力する 給与改定については、人勸制度尊重の基本姿勢の  
もと適切に対処する 評価の第1次試行については1月から実施し、今後に向けて検  
証し交渉・協議する、との回答を引き出しました。また、人事院からは、給与改定  
については基本姿勢を堅持する 給与構造見直しについては近いうちに関連規則・通  
達等を整備する 官民比較方法のあり方については、研究会や「懇話会」の意見を踏  
まえ、代償機能を適切に果たす立場で人事院として判断する 育児・介護職員の短時  
間勤務制については早期意見の申出に向け最大限努力する 勤務時間管理の厳正化、  
超勤命令の明確化、超勤の確定方法等について検討し、実効ある超勤縮減を図る 休  
憩・休息については引き続き公務員連絡会の意見を聞き検討する、などの回答を引き  
出しました。

以上の通り、総務省、人事院、いずれも現下の厳しい情勢を反映して給与改定につ  
いては基本姿勢を表明するに止まっています。その意味では、具体的には2006春闘以

降の取り組みに課題が引き継がれざるを得ない状況となっています。また、最重要課題の官民比較方法のあり方についても明確な回答を引き出すには至らず、春闘時に改めて明確な回答を求めて取り組みを強める必要があります。

## 2．新たな評価制度の第1次試行に向けた取り組み

(1) 新たな人事評価制度の第1次試行については、8月31日に総務省が第1次案を提示して以降、総務省と公務員連絡会の間で継続的に交渉・協議が進められてきました。また、総務省は各府省との間でも協議を開始しました。

この過程で一部の府省は、提示された第1次案の中の評価結果の開示について強く反対し、新たな評価制度自体を骨抜きにするための「抵抗」を行いました。これに対して公務員連絡会は、新たな評価制度の最も重要な仕組みが評価基準や結果の開示にあることから、開示自体を骨抜きにすることは絶対に認められないとの姿勢で総務省交渉に臨むとともに、国公連合構成組織毎に当局交渉を強化するなど、取り組みを一層強めました。

これらの取り組みを経て、10月28日に行われた書記長クラスと人事・恩給局長との交渉で総務省側は、評価結果の本人開示・フィードバックの取扱いについては、必ずしも標語そのものの開示を伴わない形のものも含めて、各府省の状況に応じた態様のフィードバックを行うこととする。評価結果の本人開示は新たな評価制度の14事項であるので、今後とも議論する。第1次試行は2006年1月から実施するが、試行結果の検証も含め今後とも公務員連絡会と協議する、との見解を示し、それに沿った第2次案を提示しました。これに対して公務員連絡会は、今回提案された実施案は新たな評価制度としては不十分であり、実施までの間なおギリギリまで4原則2要件を具備したものとなるよう努力すること。この提案が最終案とすれば、今回の提案はあくまで第1次試行を実施するための方法であると位置づけること。第2次試行、本格実施に向け公務員連絡会と十分交渉・協議すること、を強く求め、局長も今後とも十分交渉・協議することについて約束しました。

この局長交渉の経過を踏まえ公務員連絡会は、次の通りスタンスを確認し、個別各府省における取り組みの段階に移行しました。

総務省の最終案は、苦情処理システムが先送りされたほか、当初案で示された「評価結果の開示」の考え方が大きく後退し、透明性・納得性確保の観点が弱まっております。到底、われわれが要求している4原則2要件を充足しているとはいえない不十分なものである。一方、評価結果の開示を各府省レベルで実施することは可能となるなど、今後につながる最低限の枠組みは残されている。

公務員を巡る今日の厳しい情勢を踏まえれば、公務員連絡会として評価の第1

次試行の実施自体に「反対」するのではなく、第1次試行案の問題点を徹底的に追及し、実施時期までの間、なお、ぎりぎりまでその改善に向けた取り組みを進めることとする。

今後は、各府省レベルでの協議(11月いっぱい)に入るものとする。そのため、国公連合を中心に、各府省レベル協議の指針(評価者の選定、評価結果の開示の方法、評価者訓練、評価シートの独自部分etc)を設定し、その実現に向けた取り組みを行うものとする。

(2) 以後、国公内の各構成組織を中心とした取り組みを進め、12月段階の集約によれば、第1次試行は、1月から6月の間に本府省の課長及び課長補佐の一部を対象に行われることとなり、開示する府省は一部にとどまりました。

今後は、試行結果の検証と第2次試行に向けて取り組みを強めることが必要となっています。

### 3. 女性の採用・登用拡大指針の改定に関する取り組み

人事院の「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の改定に関わって、公務員連絡会女性連絡会は、12月5日、人事院に対して、明確な数値目標を設定すること、メンターの導入に当たっては実効ある制度となるようきめ細やかな指導を行うこと、などを申し入れました。

これに対して人事院は、12月19日、女性連絡会に対して、「具体的な目標」には数値目標も含まれており、各府省には数値目標を書き込めるところは書き込むよう要請している。メンターについては実効ある制度となるよう取り組む、との回答を示しました。公務員連絡会は、不満な面もあるが改定指針については今後も点検等を踏まえて検証することを強く求めました。

これらの交渉経過を経て人事院は、12月20日に改定指針を発出しました。

## 2006年春季生活闘争方針（案）

### 一、公務を取り巻く情勢の特徴と2006年春季生活闘争の基本的考え方

#### 1. 公務を取り巻く情勢の特徴

(1) 公務を取り巻く情勢の最大の特徴は、構造改革の名の下に進められる公務・公共サービスの質・量にわたる削減です。「官から民へ」「国から地方へ」をうたい文句に、規制改革として行政業務について公的関与を極力廃止し、基本的にはすべて自由な市場に委ねるとしています。しかし「国から地方へ」の政策は、地方の自立の名の下に、その実質は三位一体改革の結果に見られるように中央政府財政の撤退であり、地方の良質な公共サービス提供を困難にするものです。「小さくて効率的な政府」をめざす小泉内閣の取り組みは、「公務員改革」を焦点に据え、骨太方針2005において総人件費の削減をとりまとめました。

9月11日の総選挙で与党が圧勝し、とくに自民党が単独過半数を大きく上回る議席を獲得しました。第3次小泉内閣は絶対的な政治基盤を確立することとなり、この政治権力を背景に、10月に郵政民営化法を成立させた後、骨太方針の最優先課題である「小さくて効率的な政府」の実現の具体化に着手しました。経済財政諮問会議は11月14日に「総人件費改革の基本指針」など9分野の改革をまとめ、これを受けて政府は、「行政改革の重要方針」として12月24日に閣議決定しました。

9分野の改革とは、「政策金融改革」「独立行政法人、公営競技関係法人、その他政府関係法人の見直し」「特別会計改革」「総人件費改革の実行計画等」「政府資産・債務改革」「社会保険庁改革」「規制改革・民間開放の推進」「政策評価の改善・充実」「公益法人制度改革」であり、いずれも期限を切った実現を求めています。これらは、すべて国民生活や公務職場に大きな影響を与えるものです。にもかかわらず、政策決定過程において当事者の意見は全く聞かれてもいません。

しかも、「行政改革の重要方針」の内容をそのまま法律で縛るとして「行政改革推進法」を通常国会に提案するとしています。

「官の縮小」をめざす小泉内閣の政策決定の特徴は、「スピード」と「派手さ」に

あります。そのため、従来の政策との継続性や整合性や関係者の統制もなく、官邸直属の少数者による意思決定が行われています。

(2) 「規制改革・民間開放の推進」の重要な柱は、市場化テスト（官民競争入札）を導入するための「市場化テスト法」を通常国会で早期に成立させることです。これは、「規制改革・民間開放推進会議」（総理の諮問機関）を主要な舞台に展開されている「官製市場の民間開放による『民主導の経済社会の実現』」をめざすとして、国民生活にとって必要な社会的規制まで廃止し、この分野に民間資本参入をはかろうとするものです。現に、企業側は「4兆円の市場」として、積極的に参入の動きを強めています。公共サービスを市場に委ねることは、公共サービスを私的利益の道具にするもので、国民に公正で安定的・継続的にサービスを提供するという政府の役割を否定するものに他なりません。小泉構造改革は公務・公共サービスを解体し民間企業の自由な参入を推進することにあります。

「総人件費改革の実行計画等」においては、定員の純減と給与の削減を具体的に求めています。

国家公務員の定員を今後5年間で5%以上純減させるとし、国の行政機関だけでなく、自衛官や国会、裁判所等特別の機関、独立行政法人の非公務員化なども対象としています。国の行政機関(33.2万人)については定員合理化計画の中で1.5%以上、事務事業の削減により3.5%以上の純減する内容です。

地方公務員(308万人)についても5年間で4.6%以上の純減を求め、そのため教育・警察・消防・福祉関係の職員(200.8万人)について国が法令等で定めた基準を見直すとしています。

これらは、公共サービスのあり方の議論を抜きに定員削減を自己目的化したもので容認できるものではありません。また、公務の雇用問題を惹起させることとなります。政府は、配置転換や採用抑制で対応するといっていますが、市場化テストの導入と相まって現実の問題として雇用問題が危惧されます。政府に対して雇用確保について責任ある対応を求めていく必要があります。

(3) 日本経済は大企業等の一部企業で高収益がいわれ、企業業績にバラツキはあるものの4年連続の増益の見通しにあります。しかし、依然として人件費抑制傾向が続いており、所得の二極化も拡大しています。中小企業や地場の産業においては、景気回復が及んでおらず、地域の経済は冷え込んだままです。また、新規卒者の就職内定率は向上したといわれますが、失業率も4%台に高止まりし、厳しい経済雇用環境に変わりはありません。

こうした経済産業の動向と市場原理万能主義にもとづく小泉内閣の構造改革路線により、企業規模間、雇用形態間、地域間などの格差がますます拡大し、ますます深刻な社会の二極分解をもたらしています。

政府が12月19日に閣議了解した経済見通しによると、GDPの2005年度の実績見込みは、名目1.6%、実質2.7%程度の伸びであり、2006年度の見通しは名目2.0%、実質1.9%程度となっています。この中で、2006年度中のデフレ脱却の可能性を明示しました。他方で厳しい見方もあります。デフレ経済から脱却し安定成長に至るには、家計所得の増加がカギを握っているといえます。

12月24日に閣議決定した2006年度政府予算案は、歳入規模で79兆6,860億円(対前年度比 3.0%)で、8年ぶりに80兆円を下回りました。そのうち税収は45兆8,780億円(対前年度比4.3%増)となっており、歳入に占める税収の割合は、前年度好転したものの57.6%にとどまっています。国債発行額は29兆9,730億円(対前年度比4兆4,170億円のマイナス)で、国債依存度は37.6%となっています。国債依存度が37.6%と前年度より低下したとはいえ引き続き高水準にあることに変わりはありません。

歳出のうち国債費は、18兆7,616億円(対前年度比1.7%)、一般歳出は、46兆3,660億円(対前年度比9,169億円のマイナス)となっています。

一般歳出のうち、社会保障関係費は0.9%の伸びを示していますが、他の歳出は国債費を除きマイナスとなっています。医療費の国庫負担における、70歳以上の高齢者の患者負担拡大、入院患者の食費・居住費負担の引上げ、診療報酬引下げによって、社会保障費を8兆1,502億円(前年度81,502億円)にとどめたものです。

長期債務残高は、2005年度末で、国が600兆円、地方が204兆円、併せて770兆円(国と地方の重複分34兆円を除く)となる見込みであり、2006年度政府予算案では2006年度末で、それぞれ605兆円、204兆円、775兆円(34兆円)となっています。

こうした膨大な累積債務と歳入構造は、中央・地方政府の財政危機の改善が当面見込めないことであり、一般歳出のマイナスにより引き続き行政サービスの水準引下げや人件費抑制策がとられることは必至です。

他方、税負担の増大が予定されています。税制改正により、定率減税は2006年度をもって廃止することとされました。歳出削減のみでは行政需要や財政再建に対応できないことから、歳入を拡大するために税制改正により増税が行われようとしています。今秋以降、消費税率の引上げや環境税の導入を中心にあらゆる分野での増税策の本格的な議論が開始されようとしています。

いわゆる「三位一体の改革」では、2005年11月29日の政府・与党の合意に基づき、6,545億円の国庫補助負担金を廃止し、これまでの廃止分と合わせ税源移譲に結びつく国庫補助負担金の削減分を総額3兆1,176億円とし、公共事業関係の補助金の廃止を含めて2006年度までに総額4兆円を上回る削減となりました。この結果、税源移譲に結びつく国庫補助負担金の削減分のうち、総額3兆94億円が所得譲与税として税源移譲されることとなります。

2006年度予算では地方一般財源総額は確保されたものの、地方交付税は「骨太方針

2006」の策定にむけて制度見直しが焦点化されることから、地方税財政改革は正念場を迎えることとなります。

(4) 12月24日に閣議決定された「行政改革の重要方針」は、経済財政諮問会議の提起を受けて、官民比較方法の見直しを含む給与制度見直しを人事院に要請しました。また、地方公務員の給与についても国に準じた見直し等を強く要請しました。しかも閣議決定の内容を「行政改革推進法」として法律で定めようとしています。

また、公務員制度改革については、「行政改革の重要方針」において、事実上、「労働基本権の制約を維持して」能力等級制度を導入するとした「公務員制度改革大綱」(2001年12月25日)を見直し、公務員の労働基本権や人事院制度、給与のあり方など幅広い観点から検討を行うこととされました。現在、政労協議の枠組みが設置されており、協議の実効確保と労働基本権確立や民主的公務員制度改革の道を開くことが課題です。

(5) 「総人件費改革の実行計画」の具体化の進行もあり、公務員バッシングや給与引下げキャンペーンが続くものと懸念されます。

キャンペーンの対象はあらゆる領域の労働条件に及んでいます。看過できないのは、一部マスコミや議員が過去の経過や労使関係を無視して問答無用に扇動していることです。

また、関係者の合意手続きもないまま被用者年金の一元化が進められようとしています。

社会経済情勢の変化により根拠の薄れた給付等を適切に見直していくことは必要ですが、労使関係を無視し、基本的な賃金・労働条件の決定基準を認めない暴論に対しては毅然と対応していくことが必要です。

比較企業規模の見直しなど新たな給与制度、水準見直しに直面しています。歴史的社会的に確立されてきた公務員の基本的な賃金決定基準・決定要素である調査企業・事業所規模の堅持を求めていくとともに、このことについての社会的合意を再確立していくことが重要な課題となっています。

また、地方公務員の時間内組合活動規制や、政治活動規制強化も目論まれており、十分な監視と対応が必要です。

## 2．基本的課題と考え方

### (1) 「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」等の取り組み

良質な公務・公共サービスの確保と賃金・労働条件の確立はわたしたちの運動の両輪です。



このため、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（国民生活の安定・安心を支える良質な公共サービスの確立を求めるキャンペーン）」に積極的に取り組みます。

また、「公共サービス・公務員制度のあり方に関する連合の考え方」を活用した取り組みを進めます。

## (2) 連合に結集し格差是正、ワークルール確立の推進

連合は2006年春季生活闘争において、基本スタンスを、マクロの生産性向上に見合った労働側への成果配分と可処分所得の引上げをめざす、二極化の流れに歯止めをかけるために、未組織を含む全雇用労働者を視野に入れ、とくに中小やパート等労働者など低所得層を重視し全体の底上げをはかる、生活の質を向上させるため、不払い残業撲滅は当然として、総実労働時間の短縮に向けた取り組みを強化する、ことにおいています。

連合の春季生活闘争方針を踏まえ、連合、地方連合会の一翼を担ってこの運動に主体的に取り組みます。

公務労協の春季生活闘争方針に結集し、その中心的役割を果たします。

## (3) 総人件費削減・官民比較方法見直しと公務員給与の社会的合意を再構築する取り組み

春季における最大の課題は定員・給与削減のための総人件費改革実行計画の具体化であり、政府・当局との十分な交渉・協議と合意 雇用・労働条件の確保 公共サービスの水準確保などに取り組みます。

政治の人事院勧告制度への介入に反対するとともに、人事院が検討を開始した官民比較方法の見直しに対しては、比較対象企業規模など給与水準決定の基本的な基準・ルールを堅持する闘いと位置づけて取り組みます。この取り組みを通じて、揺らぎつつある公務員給与の社会的合意の再構築を図ります。

また、3月に報告が予定されている「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」に対しては、分権時代にふさわしい整合性のある地方公務員賃金の制度・水準が確保されるよう取り組みます。

## (4) 公務員労働者の生活を維持・改善する賃金確保の取り組み

2006年の賃金については、官民比較方法の基本的枠組みの堅持を前提に、公務員労働者の賃金水準の維持・改善を図ること 交渉・協議と合意に基づく勧告を重点課題として設定し、政府・人事院に要求し、その実現を求めます。

## (5) 公務におけるワークシェアリング推進等の取り組み

公務における本格的なワークシェアリングの実現をめざして引き続き取り組みます。超過勤務の縮減、所定内労働時間の短縮とあわせ「短時間勤務制度」の早期実現をめざして取り組みます。

職業生活と家庭生活の両立支援策である、育児・介護を行う職員の短時間勤務制度の早期実現に取り組みます。

また、非常勤制度の抜本的改善を求めます。

## (6) 労働基本権確立・民主的公務員制度改革の取り組み

引き続き、公務労協「対策本部」に結集して労働基本権確立・公務員制度の抜本改革に取り組み、公務員連絡会はその中核的役割を果たします。

# 二、具体的な取り組み課題と要求の考え方

## 1. 賃金を巡る課題と要求の考え方

### (1) 官民比較方法の見直しに対する取り組み

官民比較方法の見直しについては、政府の要請を受けて人事院がそのあり方の検証・検討を開始しました。人事院は、検証・検討内容を本年の勧告に反映させるとすれば、5月連休明けの民間実態調査に見直し内容を組み込む必要があることから、3月段階までにその基本方向を確定したいとしています。

以上のことから、2006春闘段階を重要な山場として位置づけ、取り組みます。

2006春闘では、昨年末の基本要求を巡る交渉においても人事院から明確な見解が示されなかったことを踏まえ、2005年春闘回答や6月23日の人事院総裁見解で示された基本姿勢に基づき、歴史的・制度的に確立された官民比較方法の基本的枠組み(現行ラスパイレス比較方式、比較対象企業規模etc)など、公務員給与の決定基準と基本ルールの堅持を要求し、明確な回答を求めます。

そのため、人事院に設置された「懇話会」並びに「研究会」に対する働きかけなど、必要な取り組みを進めます。

また、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」は、3月に報告を出す予定であり、労働側委員が12月13日に提出した意見を基礎に対策を強めます。

### (2) 本年の給与改定要求の考え方など

現行の官民比較方法の基本的枠組みの堅持を前提に、(ア)連合方針や民間組合の要求動向、(イ)国営企業の要求の考え方、(ウ)公務員給与を巡る情勢、などを十分考慮し、「公務員労働者の給与水準の維持・改善」を基本とした要求を提出して、交渉・協議を強めます。

勤務成績の判定についての運用に関わる一般の職員の規則・通達、人事院に対する審査手続きの改善、地域手当・広域手当等の勧告など、地域給与・給与制度見直しに関わる残された課題、制度移行期間中の諸課題についても、十分交渉・協議し、合意するよう求め、誠意ある回答を引き出すべく取り組みを進めます。

公務員給与の社会的合意再構築に向け、各構成組織は、公務における最低賃金の引上げや非常勤職員等の「均等待遇」原則に基づく処遇改善、公契約条例の制定等に真剣に取り組めます。また、地方連合が提起する格差解消に向けた取り組みに積極的に参加します。

退職手当に関わる民間実態調査の実施に当たっては、その実施時期・内容・方法等について十分交渉・協議、合意するよう求めます。

## 2．労働時間、休暇、休業制度を巡る課題と要求の考え方

(1) 労働時間の短縮、休暇、休業制度の拡充を雇用創出・多就労型ワークシェアリングの実現に向けた重要な課題として位置づけ、年間総労働時間1,800時間の実現などを求め、取り組みを進めます。

(2) 育児・介護を行う職員の短時間勤務制度の実現を本年の最重要課題として位置づけ、次期通常国会での法改正を目標に、春季生活闘争段階で意見の申出を行わせるよう取り組みを強めます。また、必要に応じて定員カウントの弾力化を求め、関係省庁との交渉を進めます。

(3) 自己啓発のための修学や社会貢献のための休業制度の早期実現に向けた検討の促進を求めます。

(4) 実効ある超過勤務縮減策、厳格な勤務時間管理など勤務時間に関わる課題の年度内における一体的・抜本的な解決を求め、人事院から明確な見解を引き出すべく交渉・協議を強めます。また、所定内労働時間の短縮について、民間実態を踏まえつつ検討する、ことを約束するよう求めます。

(5) 勤務時間の多様化・弾力化のための制度整備等については、重要な勤務条件事項として十分な交渉・協議、合意を求めます。とくに、管理運営権限の強化となる「割振り」制度を活用した弾力化については、行わないことを求めます。

### 3．男女平等の課題と要求の考え方

改定された女性職員の採用・登用拡大指針に基づく実行計画の策定や実施に当たって、各府省に対する指導など必要な取り組みを求めます。また、数値目標を設定した育児休業の男性取得促進策の提言や次世代育成支援対策法に基づく「行動計画」の着実な実施に向け、必要な取り組みを求めます。

### 4．評価の試行を巡る課題と要求の考え方

基本要件に対する総務省の回答内容を踏まえ、第1次試行の実施状況の点検とチェック 集約結果に基づく労使での問題点の共有化 第2次試行に向けた十分な交渉・協議、などを求めます。国公の各構成組織は、実施計画通りの試行が行われているかどうかの職場でのチェック、試行対象となった組合員へのアンケート調査等に取り組むことを検討します。

### 5．国際労働基準・労働基本権確立の課題と要求の考え方

(1) 公務員制度の抜本改革、労働基本権確立など国際労働基準の確立を目指し、公務労協の「対策本部」に結集して取り組みます。

(2) ILO未批准条約の批准促進の取り組みについては、連合に結集して、優先条約の批准促進に向けて取り組みを進めます。公務員連絡会・公務労協としては、引き続きILO151号(公務の雇用条件決定手続き)条約の批准促進を最優先課題として必要な取り組みを進めます。

(3) 刑事事件での起訴にともなう休職や禁固以上の刑に処せられた場合の失職(免職)のうち、公務に関わる事項等については任命権者の判断で失職等をさせないよう制度の見直しを求める課題については、引き続き要求することとします。

### 6．高齢再任用、在職期間長期化の課題と要求の考え方

(1) 高齢再任用制度導入以降5年が経過しました。定員削減に加え、行政改革における定員純減政策の下で、高齢再任用の基盤が脅かされています。

他方、高齢者雇用安定法の改正(4月施行)にともない、民間においては9割の企業が高齢者雇用措置をとっています(4月予定を含む)。その内訳は、92.5%が継続雇用制度であり、「定年の廃止・定年の引上げ」は7.5%です。このように民間では高

高齢者雇用制度が進んでいます。こうした民間動向を踏まえ、公務においても高齢者雇用の確保に取り組んでいきます。当面は、高齢者再任用制度を軸に、その定着と拡大に努めます。定員の扱いの弾力化を求めていきます。

(2) 在職期間の長期化施策については、2002年12月の閣議了解に基づき着実に推進されるよう、公務員制度改革の課題と結合して取り組みます。

## 7. 行政改革、地方財政確立の取り組み

### (1) 行政改革、総人件費削減に対する取り組み

「行革推進法案(仮称)」「市場化テスト法案(仮称)」などの策定作業、総人件費削減の実行計画の具体化作業に当たっては、良質な公共サービスの確保や職員の雇用・労働条件の確保を確約するよう求め、公務労協に結集して全力で取り組みを進めます。また、これらについては、総務省に対しても使用者の責任において公務員連絡会と十分交渉・協議することを求めます。

### (2) 地方財政確立の取り組み

いわゆる「三位一体の改革」では、国庫補助負担金を2006年度までに総額4兆円以上削減し、削減分のうち、総額3兆94億円が所得譲与税として税源移譲されることとなります。しかし大半は補助率の引下げであり、真に地方の自立に資するものとはなっていません。2006年度予算では地方一般財源総額は確保されたものの、地方交付税は「骨太方針2006」策定にむけて制度見直しが焦点化されることから、地方税財政改革は正念場を迎えることとなります。

2007年度以降も交付税の財源保障機能の見直しを目論む政府の動きを注視しつつ、引き続き一般財源の総額確保にむけ、取り組みの強化が必要です。

28次地方制度調査会は、「道州制」の導入について提言しようとしています。これは、国・自治体のあり方を大きく改変するものであり、国民生活全体にかかわり、また関係職員の雇用にも関係します。動向を注視し対応します。

地方行革指針は「行政改革の重要方針」として改めて提起されており、自治体サービスの確保と職員の雇用・労働条件の確保の観点から対策を強めます。

## 三、具体的な取り組みの進め方

### 1. 方針決定

2月2日の第1回代表者会議で春季生活闘争方針を決定します。2月9日(木)に地方代表者への説明会を開いて春季生活闘争方針を周知徹底します。

## 2．要求提出

(1) 2月16日(木)に春季要求書を政府、人事院に提出し、春闘を正式にスタートします。地公部会としても、同日、地方公務員の課題を中心とした要求書を政府に提出します。

(2) 各構成組織は、公務員連絡会の要求提出後、できるだけ速やかに(2月中)関係当局に要求書を提出し、春闘全体の取り組み課題と構成組織ごとの独自課題の解決に向けた取り組みを強めます。

(3) 中央での要求提出を踏まえ、人事院の地方事務局に対して公務員連絡会としての申入れを行います。この行動は2月中に実施することとし、国公部会を中心に準備を進めます。

## 3．交渉配置

要求提出後、節々で幹事クラス交渉(3/2(木))、書記長クラス交渉(3/14(火))を設定し、回答指定日に向けて交渉を継続的に積み上げます。このほか、総人件費削減に関わる交渉・協議は、公務労協に結集して進めます。

## 4．中央・地方の行動強化

2006春闘では、公務労協の公共サービス・雇用確保等の諸行動との調整を行い、より効果的に諸行動を配置します。

(1) 構成組織は、職場段階で要求実現に向けた所属長交渉(任命権者)を実施し、上申書(要望書)を提出させる行動を進めます。

(2) 以下の通り全国統一行動を設定し、時間外職場集会を中心として各構成組織毎の実情に応じた行動を実施します。

第1次	2月17日(金)	要求提出の翌日
第2次	3月14日(火)	中央行動に連動
第3次	3月24日(金)	回答指定日の翌日

(3) 中央行動については、3月14日に公務労協の行動にあわせて実施します(4,000人

規模・日比谷大音楽堂予定)。

(4) 要求提出日から3月20日にかけて、官民比較方法の見直し問題を中心に、全組合員を対象とした人事院総裁宛の要請はがき行動に取り組みます。

(5) 連合の「2.3闘争開始宣言集会(九段会館)」「3.3総決起集会(明治公園)」、公務労協の「2.7公共サービスと雇用の確立を求める中央行動」、その他の諸行動に積極的に参加します。

(6) 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単独で、総人件費削減や春闘要求などを課題として、要求提出日から3月15日までに各都道府県単位の決起集会等を追求します。この都道府県単位の行動に対しては、公務員連絡会から会場費相当の資金援助を行います。都道府県単位の行動は、人勤期・確定期にも追求します。

## 5．回答指定日

(1) 民間大手組合の山場を経た3月23日(木)を公務員連絡会の回答指定日に設定し、総務大臣、人事院総裁交渉を実施し、人勤期・確定期に結びつく春の段階の誠意ある回答を引き出します。

(2) 最終局面の獲得目標については、政府、人事院交渉の経過を踏まえながら、幹事会・企画調整会議で検討します。各構成組織は、春季生活闘争をはじめ、人勤期・確定期など年間を通した公務員連絡会の諸行動を成功させるため、各々の組織の方針・実情に基づいて闘争態勢の確立に努めます。

## 6．その他

(1) 公務労協・国営関係部会の取り組みを全面的に支援し、連帯します。また、連合の中小企業労働者の闘いにも中央・地方を通じて支援・連帯の取り組みを進めます。

(2) 政府、人事院との交渉経過等については、随時、「公務労協情報(公務員連絡会版)」として構成組織に送付します。また、これを公務労協ホームページに掲載し、利便に供します(<http://www.komu-rokyo.jp/>)。

公務員連絡会2006春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等			
2月 9日(木)	地方代表者会議(春闘方針説明)			
16日(月)	2006春季要求提出(総務大臣・人事院総裁)	人事院 総裁 への 要 請	地 方 決 起 集 会  ( 1	公 務 労 協 規 模 の 総 人 件 費 削 減
17日(火)	<第1次全国統一行動> 各構成組織要求提出・上申行動(~2月末) 人事院地方事務局申入れ			
3月 2日(木)	幹事クラス交渉			
14日(火)	中央行動			
	・決起集会(日比谷野音4,000人規模)			
	・書記長クラス交渉			
	<第2次全国統一行動>			
23日(木)	回答指定日			
	・総務大臣、人事院総裁交渉			
24日(金)	<第3次全国統一行動>			



## 対人事院2006年春季要求事項

### 1．2006年度賃金要求について

#### (1) 官民比較方法のあり方について

官民給与の比較方法のあり方の検討に当たっては、労働基本権制約の代償機関としての役割と使命に基づき、2005年春季要求に対する総裁回答並びに2005人事院勧告に関わる要求書提出の際の総裁見解の姿勢を堅持すること。

歴史的・制度的に確立された調査対象企業規模やラスパイレス比較方式など、現行の官民給与比較の基本に関わる基準やルールの変更は行わないこと。

本年の民間給与実態調査において、小規模企業調査を実施しないこと。

「官民給与の比較方法のあり方に関する研究会」並びに「給与懇話会」の審議に当たっては、公務員連絡会の意見を十分聴取し、とりまとめに当たってその意見を反映すること。

#### (2) 2006年度の賃金改善について

2006年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の給与水準を維持・改善すること。また、水準・配分・体系等について公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること。

勤務成績の判定についての運用に関わる一般の職員の規則・運用、人事院に対する審査申立手続きの改善など給与構造見直しの残された課題、地域手当・広域異動手当等の制度移行期間中の勧告内容などについては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること。

国に雇用される労働者の最低賃金を行政職(一)表高卒初任給並みに引き上げること。また、非常勤職員及びパート職員等の処遇については、「均等待遇」の原則に基づき抜本的に改善すること。

### 2．労働時間並びに休暇、休業等について

#### (1) 育児・介護を行う職員の短時間勤務制度等の早期実現について

育児・介護を行う職員の短時間勤務制度の早期実現に向け、定員カウントの弾力化等の調整を急ぎ、年度内を目途に意見の申出を行うこと。

その他、育児・介護を行う職員の支援について必要な措置を早急を実施すること。

#### (2) 労働時間並びに休暇、休業制度について

公務に雇用創出型・多様就業型の本格的なワークシェアリングを実現すること。そのため、年間総労働時間1800時間体制を確立すること。

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。

2005年の報告に基づく勤務時間の弾力的な運用に関わる条件整備については、任命権者の一方的な裁量権限の拡大とならないよう慎重な検討を行い、重要な勤務条件事項として公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること。

厳正な勤務時間管理や抜本的な超過勤務縮減策などについては、2005年の基本要  
求事項に基づき公務員連絡会と十分交渉・協議、合意し、早急に具体策を取りま  
とめること。また、所定内勤務時間の短縮について、民間実態を踏まえつつ、検討を  
促進すること。

### 3．男女平等の公務職場の実現について

- (1) 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題として位置づけ、必要な施策の確立を図ること。
- (2) 取得率の数値目標を明確にした育児休業の男性取得の促進、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」の着実な実施に向け、必要な指導を行うこと。
- (3) 改定された女性職員の採用・登用拡大の指針の実現に向け、必要な取り組みを行うこと。

### 4．その他の事項について

- (1) 新たな人事評価制度の整備に当たっては、中立・公正な人事行政や勤務条件を所管する立場から、必要な役割を果たすこと。
- (2) 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。
- (3) 刑事事件での起訴にともなう休職や禁錮以上の刑に処せられた場合の失職のうち、公務に関わる事項をはじめ事案の性格によっては任命権者の判断で失職等をさせない措置を行なえるよう、人事院規則を制定すること。

## 対総務省2006年春季要求事項

### 1．総人件費改革の実行計画等について

行政改革推進法案(仮称)や市場化テスト法案(仮称)の検討並びに公務員の総人件費改革の実行計画の具体化に当たっては、良質な公共サービスを確保するとともに、使用者の責任において雇用・労働条件を確保すること。これらについて公務員連絡会と十分交渉・協議、合意すること。

### 2．2006年度の賃金改善について

- (1) 2006年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の賃金水準を維持・改善すること。
- (2) 国に雇用される労働者の最低賃金を行政職(一)表高卒初任給並みに引き上げること。また、非常勤職員及びパート職員等の処遇については、「均等待遇」の原則に基づき抜本的に改善すること。

### 3．退職手当について

退職手当に関わる民間実態調査に当たっては、公務員労働組合協議会(略称=公務労協)と十分交渉・協議を行い、その合意に基づくこと。

### 4．国際労働基準・労働基本権等の確立について

- (1) 結社の自由委員会第329・331次報告を直ちに、全面的に受け入れる態度決定を行い、公務員労働者に労働基本権を完全に保障するとともに、団体交渉に基づく賃金・労働条件決定制度を確立すること。
- (2) 国際労働基準確立の観点からILO第151号条約を批准すること。
- (3) 刑事事件での起訴にともなう休職や禁錮以上の刑に処せられた場合の失職のうち、公務に関わる事項をはじめ事案の性格によっては任命権者の判断で失職等をさせない措置を行なうこと。

### 5．ワークシェアリングの実現、労働時間並びに休暇、休業等について

#### (1) 公務のワークシェアリングについて

公務に雇用創出型・多様就業型の本格的なワークシェアリングを実現すること。そのための制度的な検討・研究に着手すること。

#### (2) 短時間公務員制度の発足と臨時・非常勤職員制度の抜本的な改善について

常勤職員の本格的な「短時間勤務制度」の早期実現に向けた検討を行うこと。  
2006年度については、育児・介護を行う職員の短時間勤務制度を実現することとし、必要な対応を図ること。

臨時・非常勤職員制度の抜本的な整備に向け、直ちに検討に着手すること。

### (3) 労働時間短縮、休暇制度改善、総合的休業制度の確立等について

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。また、早急に厳格な勤務時間管理、実効ある超過勤務縮減策を取りまとめること。

## 6．在職期間の長期化、公務の高齢対策の推進について

- (1) 天下りをなくすため、在職期間の長期化に積極的に取り組むこと。
- (2) 民間における高齢者雇用継続制度の導入を踏まえ、定員の弾力的扱いなどを含め高齢再任用制度の定着と拡大に取り組み、雇用と年金の接続をはかること。また、再任用者の実態調査や再任用希望調査を行い、実態把握に努めること。

## 7．男女共同参画社会の実現、女性労働者の労働権確立について

- (1) 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題として位置づけ、必要な施策の確立を図りつつ、政府全体として取り組むこと。
- (2) 取得率の数値目標を明確にした育児休業の男性取得の促進、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」の着実な実施に向け、必要な指導を行うこと。
- (3) 改定された女性職員の採用・登用拡大の指針の実現に向け、使用者として必要な取り組みを行うこと。

## 8．新たな評価の試行について

- (1) 新たな評価の第1次試行については、実施状況の点検と必要な指導を行うこと。  
第1次試行結果の正確な集約を行い、そのデータを共有化し、問題点の把握に努めること。
- (2) 第2次試行に向け、開示や苦情処理システムのあり方等を含め、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること。

## 9．その他の事項

公務における外国人の採用、障害者雇用を拡大すること。そのための職場環境の整備を進めること。

## 地公関係2006年春季要求事項

- 1．地方公務員の生活の維持・改善のために尽力し、所要の財源を確保すること。
- 2．自治体における賃金・労働条件の決定にあたっては、地方自治の本旨に基づき、労使の自主的交渉を尊重すること。また、自治体間、規模間の賃金格差解消に向けて必要な助言を行うこと。
- 3．地方財政危機を公務員賃金や行政サービスにしわ寄せしないこと。また、分権の推進と地方財政確立のために税財源の地方への移転を図るとともに、必要な交付税総額を確保すること。
- 4．労働基本権を保障した民主的自治体公務員制度を確立すること。ILO151号条約を批准し、公務員の賃金・労働条件を団体交渉によって決定する制度を確立すること。  
また、自治体における人事・給与制度に係わる新たな評価制度の導入に当たっては、十分な労使協議を行うこと。
- 5．地方公務員の給与のあり方の検討を行うに当たっては、公務員連絡会地方公務員部会との十分な交渉・協議を行うこと。
- 6．自治体の臨時・非常勤職員について、雇用の安定と賃金・労働条件の改善、法律にもとづく災害補償制度の整備をはかること。また、非常勤職員の法的地位の明確化や短時間公務員制度実現に向け取り組むこと。
- 7．年間総実労働時間1,800時間のために、所定内労働時間の計画的な短縮および時間外労働の縮減と年休取得の促進を図ること。とくに、恒常的な時間外労働が生じている職場をなくすために必要な措置を講ずるとともに、「不払い残業の実態把握を行い、その解消に向けて助言を行うこと。  
時間外労働の縮減について、36協定締結義務職場での締結促進のための施策を講ずるとともに、労働基準法33条3項の「公務のために臨時の必要がある場合」について、厳格な運用を推進すること。
- 8．各種休暇制度を新設・拡充し、総合的な休業制度を確立すること。とくに、家族看護休暇およびリフレッシュ休暇・有給教育休暇の新設、夏季休暇日数の拡大をはかること。また、育児等を行う職員の両立支援に関わる国の措置を踏まえた施策を自治体においても実施するとともに、育児休業、介護休暇の男性取得促進のための措置を講ずること。

- 9．高齢者再任用制度については、民間における高齢者雇用安定法の改正を踏まえ、雇用と年金の接続の考え方から希望者全員を雇用するとともに、賃金・労働条件、職種・職務のあり方、定数管理等については労使合意を基本に円滑な運用と定着に必要な情報提供等を行うこと。
- 10．自治体職場での男女平等・共同参画のための諸施策を推進すること。とくに、女性の雇用安定・権利確立のための施策を進めるとともに、各自治体で労働組合との協議に基づき、「女性職員の採用・登用拡大のための基本計画」を策定し、実効が上がるよう必要な情報提供を行うこと。また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定に向けて、自治体に情報提供を行うなど積極的に対応すること。
- 11．刑事事件での起訴にともなう休職や禁錮以上の刑に処せられた場合の失職のうち、公務にかかわる事項をはじめ事案の性格によっては任命権者の判断で失職させない措置を行えるよう分限条例の改正を促進すること。
- 12．公的年金制度の抜本改革に向けて努力するとともに、被用者年金の一元化に当たっては関係者の合意を図り対応すること。
- 13．地方行革指針等に基づく自治体での行政改革については自治体の自主性を尊重するとともに、行政サービスの水準や住民生活への社会的規制を確保するため、業務の安易な民営化や民間委託を行わないこと。
- 14．公共サービスを企業利益追求の道具とする市場化テストは行わないこと。
- 15．自治体における雇用創出・多様就業型のワークシェアリングの実現に向け、検討を行うこと。
- 16．自治体職場の安全衛生体制を確立するとともに、メンタルヘルス対策を充実するよう取り組むこと。