

2005年10月14日

於：KKRホテル東京

公務員連絡会第3回総会  
議 案 書

公務員労働組合連絡会

# 議 事 次 第

1 . 開会あいさつ

2 . 議長選出

3 . 公務員連絡会議長あいさつ

4 . 議 事

第 1 号議案 2005年人勸期、確定期前半の取り組み経過と到達段階(案)

第 2 号議案 2005年度会計決算報告

第 3 号議案 2005年度会計監査報告

第 4 号議案 2006年度年間運動方針(案)

第 5 号議案 2006年度会計予算(案)

第 6 号議案 2006年度役員の選出について

# 目 次

第 1 号議案	2005年人勸期、確定期前半の取り組み経過と到達段階(案)	……1
第 2 号議案	2005年度会計決算報告	……(別冊)
第 3 号議案	2005年度会計監査報告	……(別冊)
第 4 号議案	2006年度年間運動方針(案)	……14
第 5 号議案	2006年度会計予算(案)	……(別冊)
第 6 号議案	2006年度役員を選出について	……26

## 2005年人勸期、確定期前半の取り組み経過と到達段階

### 一、2005人勸期、確定期前半の取り組み経過と到達段階

#### 1. 2005人事院勧告・報告に至る取り組み経過

##### (1) 人勸期方針の決定と前半期の取り組み経過

公務員連絡会は、6月7日に開いた幹事会で2005人勸期方針を決定しました。方針では、2005人勸期の取り組みを、連休明けから骨太方針の閣議決定までの前半期の取り組みと以降の勧告に至る後半期の取り組みの2つに区分し、それぞれ取り組みを進めることとしました。

前半期の取り組みでは、公務員給与が「政治の道具」として取り扱われ、労使関係上の枠組みだけでは賃金・労働条件が決定できない状況にあることから、6月下旬に予定される骨太方針の決定にむけて、本格的な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した。具体的には、(ア)政府に対しては、公務員給与を「政治の道具」としないことや人勸制度尊重の基本姿勢を明確にさせること(イ)人事院に対しては、官民比較の基本的枠組みを維持し公務員給与の水準確保を確約させること、などを目標に取り組みを進めてきました。

政府に対する取り組みとしては、6月10日には経済財政諮問会議に申入書を提出し、20日には総務省人事・恩給局長と交渉をもち、同様の申入れを行いました。そして、骨太方針閣議決定後の6月22日、総務大臣と委員長クラス交渉委員が交渉をもち、公務員の賃金・労働条件決定に対する政府としての基本方針を質し、“政府としては人勸制度尊重の基本姿勢を堅持して対応する”との大臣見解を引き出しました。

人事院に対しては、6月23日の総裁への人勸期要求書の提出交渉の際、公務員給与水準についての人事院の基本姿勢を質し、総裁から「現行の比較企業規模は、民間会社の従業員の過半数をカバーしており、このような状況に大きな変化がなければ適当なものと考えている」との見解を引き出しました。これは、春の段階の「現行の官民比較基準によって、公務員の給与水準が適切に確保されていると認識しており、これを変更することは考えていない」との回答と合わせてみれば、人事院が“労働市場等の大きな変化がない限り、比較企業規模等の官民比較の基本的枠組みを維持し、公務員給与の水準を確保する”との基本姿勢を表明したものと受け止められるものでした。

以上の経過を踏まえ公務員連絡会は、6月23日に開いた企画・幹事合同会議で「総務大臣の見解は、政府の総人件費削減方針自体に歯止めをかけたものではないが、秋の段階で政府が人勤制度の枠組みを越えて給与引下げ等の方向に踏み出した場合の闘いの条件は形作られたものと判断する。また、人事院総裁の見解も本年の勧告内容を方向付けたものではないが、本年の勧告期に人事院との闘いを本格的に進める最低限の条件＝枠組みは整備されたものといえる」と、前半期の取り組みの総括を行い、地域給与・給与制度見直しに対する闘いなど後半期の人事院勧告をめぐる本格的な闘いを開始することを確認しました。

## (2) 地域給与・給与制度見直しを中心とした後半期の取り組み

人事院が昨年報告で地域給与・給与制度見直しのたたき台を提示して以降、われわれはこの見直しに対する取り組みをこの1年間の最重要課題と位置づけ、昨年秋の総会で構成組織の委員長・書記長・幹事で構成する「地域給与・給与制度見直し闘争委員会」(以下「闘争委員会」と略)を発足させ、そのもとに書記長クラスで構成する「対策委員会」を設置して交渉体制を整備するなど、組織の総力を挙げた取り組みを繰り広げてきました。

そして、地域給与・給与制度見直しに対する取り組みを単なる既得権防衛の闘いではなく、公務員給与の社会的合意を再構築する運動として位置づけ、2005春季生活闘争では連合の「格差拡大と負担増の小泉構造改革にNO!」運動に結集する形で、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、近年の雇用構造・形態の大きな変化によって階層分化が進行し、公務員給与のあり方や水準に対する社会的合意が揺らぎつつある状況の下で、それを再確立しない限り、地域給与・給与制度見直しに対する闘いの展望は切り開けないとの認識によるものでした。

これらの春闘段階から人勤期前半にかけての地域における取り組みが、率直に言って不十分なものに止まったことは、2005春季生活闘争の総括ですでに確認してきているところです。こうした春闘段階の取り組み経過を踏まえ、2005人勤期においては地域給与・給与制度見直し内容をめぐる人事院との闘いに臨んできました。

地域給与・給与制度見直しに対する取り組みは、春季生活闘争段階から連休明けの人勤期前半においても継続的に取り組まれました。

人事院は、5月18日、「給与構造の基本的な見直しについて(措置案)」(以下「措置案」という)を公務員連絡会に提示しました。この措置案は、昨年11月に提示された「給与構造の基本的な見直しについて(素案)」とほとんど同じ内容のものであり、それまでの協議の経緯が全く反映されていない問題の多いものでした。これに対して、公務員連絡会は、6月3日には措置案に対して、(ア)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再提案すること(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などを検討することとし、昇給カーブのフラット化は段階的に進めること(ウ)勤務実績の給与への反映については、4原則2要件を具備した新しい評価制度が整備されるまでは拙速な勤務実績反映の給与制度見直しを行わないこと(エ)十分交渉・協議し、合意のないまま一方的に勧告しないこと、などを内容とする申入れを行い、この措置案の問題点を徹底的に追及する交渉・協議を進めてきました。

また、6.15～16、7.6～8の2次にわたるブロック別上京行動や県別の要請行動を実施したほか、人事院に対する「地域給与・給与制度見直しに関する職場決議」(34,851件)、政府に対する「公務員給与の政治的取扱いに反対する職場決議」(28,886件)採択の取り組みを進め、7月中旬にはそれらを政府、人事院に提出しました。

公務員連絡会は、本年の人勧期要求を確定するに当たっても、それまでの交渉・協議の基本スタンスを堅持することを改めて確認し、6月23日には、委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉をもち、本年の賃金・労働条件の改定に当たって、(ア)公務員労働者の給与水準を維持・改善する給与勧告を実現すること(イ)育児・介護を行う職員の短時間勤務制度導入の意見の申出を行うこと(ウ)地域給与・給与制度見直しに関わって上記4点の申入れ事項を実現すること、などを求めた2005人勧期の要求書を提出しました。

そして、延べ1.5万人にのぼる5次の中央行動や4次の全国統一行動などを実施し、これらの実現を目指して粘り強い取り組みを進めてきました。

本年の人勧期要求のうち、給与改定については「月例給のマイナス阻止」と一時金の月数増を人事院に迫ってきましたが、官民較差のマイナスが避けられないとの回答を踏まえ、7月下旬以降は俸給月額引下げは一律とするよう交渉・協議を進めてきました。そして、最終の給与局長交渉の中で人事院は、配偶者手当500円の引下げと一律俸給表引下げを勧告するとの見解を示しました。また、一時金の月数増については終始「楽観はできない」としてきましたが、最終の給与局長交渉の中で0.05月増となることを明らかにさせました。

また、育児・介護を行う職員の短時間勤務制については、7月19日に人事院の「多様な勤務形態に関する研究会」が最終報告を取りまとめたことを受けて公務員連絡会としての見解を確認し、本年の人事院勧告と合わせて意見の申出を実現するよう強く求めてきましたが、人事院は勧告時点までに定員カウント方法の調整がつかず間に合わないとする見解に終始しました。そのため、報告に意見の申出の時期を明示するよう求めて交渉・折衝を強めてきましたが、22日の職員福祉局長との交渉で人事院側は最終的に、時期明示も含めて困難だが早期実現に向けて取り組むとの見解を示しました。また、本年の報告では、研究会報告を踏まえ、公務員連絡会とも十分協議しながら

ら弾力化・多様化、勤務時間管理の厳格化などの施策を進めていくことを明記したいとの考え方を示しました。

地域給与見直しをめぐる交渉・協議では、地域給与見直しが国公内の地域配分の見直しであることを主張し、俸給表水準の引下げ以外の方法を再提案するよう求めてきましたが、人事院は前者については認めたものの、後者については終始俸給表水準の引下げにこだわり、議論は平行線をたどりました。また、実績反映の給与制度見直しについても、新たな評価制度が整備されるまでの運用改善として、現行制度のもとの給与上の勤務実績判定による査定昇給や勤勉手当の枠の拡大を行うとの見解を変えませんでした。

こうした交渉・協議の経過を踏まえ公務員連絡会は、7月13日、2005人勤期の山場を前に開いた「闘争委員会」で「あくまで地域給与・給与制度見直しに対する基本スタンスを堅持して取り組みを進めるが、情勢を総合判断すれば人事院が本年これらの勧告・報告を行うことは避けがたい」とし、以後は勧告・報告の組合員への影響を最小限に止めるための重点ポイントを設定し、交渉・協議を進めることを確認しました。公務員連絡会は、7.14第3次中央行動の際の給与局長交渉で、(ア)俸給表の引下げ率を極力抑制すること(イ)枠外昇給制度の廃止に伴う号俸延長を実現すること(ウ)55歳定昇ストップ措置を廃止すること(エ)地域手当の指定地域を最大限拡大すること(オ)勤務実績反映の給与制度見直しの勧告・報告は行わないこと(カ)本府省手当の新設提案を撤回すること(キ)現給保障を実現すること、の7点の重点ポイントを要求し、検討するよう求めました。

この重点ポイントをめぐる交渉・協議も難航しましたが、8月2日に実施された第5次中央行動時の給与局長と書記長クラス交渉委員の交渉の際、人事院がその概要を回答しました。しかし、定昇ストップ措置や本府省手当など重要なポイントについての明確な回答は最終の総裁回答まで持ち越されました。とくに、勤務実績反映の給与制度見直しについては、措置案通り勧告したいとする人事院と本年の勧告は見送るよう求めるわれわれの要求が対立したまま最終盤を迎え、総裁回答直前の折衝の中でようやく人事院は、査定昇給については管理職層については来年度から実施するが、一般の職員については基準の適用を先送りする 勤勉手当の査定原資の増額に当たっては標準者の支給割合を引き下げない、との見解を提示するに至りました。

そして、11日には委員長クラス交渉委員と人事院総裁の交渉が行われ、人事院側は本年の勧告・報告内容を最終的に回答として提示しました。これに対し公務員連絡会側は、(ア)本年の給与改定勧告については不満であるがやむを得ないものと受け止める(イ)地域給与・給与制度見直し勧告・報告は、内容上も認められず、納得を得ないまま勧告を強行することに抗議する(ウ)勧告後は政府に対して地域給与・給与制度見直し勧告・報告は実施しないよう求めていく、との見解を示しました。

公務員連絡会は、この人事院総裁との最終回答を踏まえて12日に代表者会議と「闘争委員会」の合同会議を開き、本年の勧告・報告に対する態度(声明)を確認するとともに、勧告日当日には主要な給与関係閣僚に対して要求書を提出し、16日から18日にかけて職場集会を中心とした第5次全国統一行動を実施し、人事院に抗議文を送付する行動、政府に要請文を送付する行動などを実施することを決定しました。

公務員連絡会は、8月15日、人事院政府・国会に勧告・報告したことを受け、声明を発するとともに、委員長クラス交渉委員が、厚生労働大臣、総務大臣、官房長官などの給与関係閣僚に、給与改定に関する勧告は勧告通り実施すること 地域給与・給与制度見直しに関する勧告・報告は実施見送りの態度決定を行うこと、などを求める要求書を提出し、その実現を求めました。

## 2. 人事院勧告の取扱いと給与法改正法案等の閣議決定に至る経過

### (1) 秋季闘争方針の決定と取り組みの強化

第44回総選挙は、自民党の圧勝と民主党の惨敗という結果に終わりました。政府・与党は、総選挙圧勝の結果を受けて、開会中の特別国会で郵政民営化法案の処理を最優先に臨み、他の法案については給与法改正法案など必要最小限の対応に止めるとしています。

人事院勧告の取扱いを巡っては、特別国会の会期が11月1日までの42日間と短期となったため、政府は9月末には閣議決定に持ち込む方針のもとに作業を進めました。8月15日に続いて9月20日には第2回給与関係閣僚会議が開かれましたが、その中で谷垣財務大臣が一時金増分の慎重な検討を主張し、竹中経済財政政策担当大臣が官民比較方法の見直しを主張するなど、人勧の取扱いは予断を許さない情勢となりました。

こうした情勢を受けて公務員連絡会は、9月15日開いた合同会議で、閣議決定に向けた取り組みなど当面の秋季闘争方針を決定し、8月15日に政府に提出した要求書の実現をめざして交渉や行動を強化することとしました。

この方針のもとに公務員連絡会は、9月12日から27日にかけて給与関係閣僚に対する要請はがき行動を実施したほか、緊迫した情勢を受けて、22・26日にかけて給与関係閣僚に対する緊急要請打電(レタックス)行動を実施しました。そして、16日に幹事クラス交渉委員が総務省人事・恩給局次長と交渉をもち、21日には700人が参加して秋闘第1次中央行動を実施しました。この行動では、総務省人事・恩給局長と書記長クラスが交渉をもち、要求実現を迫りましたが、政府側は「給与構造」勧告を含め勧告通り実施する考え方を示しました。

こうした取り組みを経て委員長クラス交渉委員は、27日午前、麻生総務大臣と交

渉をもち、人勧の取扱いに対する政府の考え方を最終的に質しました。これに対して大臣は、28日に第3回給与関係閣僚会議を開いて勧告通り実施する方針を確認し、その後の臨時閣議で正式決定する見通しを示しました。この大臣回答に対して公務員連絡会側は、「給与構造見直し」の勧告通り実施に遺憾の意を表明し、十分な交渉・協議を行わなかったことに抗議しました。

## (2) 2005勧告の取扱い閣議決定

政府は、28日午前、第3回給与関係閣僚会議を開いて2005人事院勧告を勧告通り実施することを確認、その後の臨時持ち回り閣議で正式決定しました。

公務員連絡会はこれに対し、「本日の閣議決定のうち、給与改定の勧告通りの実施は、人事院勧告制度尊重の政府の基本姿勢からして当然のことである。しかし、地域給与・給与制度見直しに関わる勧告の取扱いについては、われわれの要求を無視し、一方的に閣議決定したものであり、極めて遺憾である。多くの問題がある勧告にも関わらず、使用者として十分交渉・協議し、われわれと合意する努力を怠ったことについては、強く抗議せざるをえない」とする声明を発しました。

## (3) 給与法改正法案の閣議決定

総務省人事・恩給局は、人勧取扱いの閣議決定を踏まえて法案作成作業に入り、10月4日の定例閣議で給与法改正法案、退職手当制度改正法案を閣議決定し、同日中に国会に提出しました。

これらの法案をめぐることは、郵政民営化法案の成立後、衆参総務委員会で審議される予定ですが、民主党が官民比較方法見直しの対案提出を検討するなど、国会審議では与野党を問わず公務員給与バッシングが強まることが予想され、予断を許さない情勢となっています。

## 3 . 2005地方確定の取り組み経過

(1) 2005年確定を巡っては、自治体ごとの「集中改革プラン」の策定の事実上の義務づけ、「骨太方針2005」の閣議決定により厳しい状況にあります。この中では、人件費削減の予算・地方財政計画への反映、地域の民間給与を反映した給与水準、比較可能な給与情報公開のシステム構築などが求められ、地方公務員給与の引下げ圧力が一段と強まっています。

一方、昨年10月総務省に設置された「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」は、人事院による地域給与・給与構造見直し勧告が必至という状況の下で、「地方公務

員の給与構造の基本的方向性について」を緊急にとりまとめ、給与構造見直しについても2006年4月から行うよう、人事委員会、自治体当局に求めました。

総務省は8月24、25日の全国都道府県・政令市人事委員会事務局長・総務部長会議の場で、また9月28日の人事院勧告完全実施の閣議決定を受けた事務次官通知で改めて従来以上の「給与の適正化」と給与構造の見直しを求めました。

(2) 人事委員会勧告は、政令市でほぼ出そろい、これから都道府県でも勧告が出される状況にあります。

政令市においては、基本的に国の官民較差を上回るマイナスの公民較差による給与改定と、一時金の0.05月引上げを勧告しています。給与構造見直しに関しては、報告にとどめるとともに、早急に措置の具体化を検討するとしています。都道府県においては、これから人事委員会勧告が出される状況ですが、公民較差が国を上回るマイナスになると想定され、また、給与構造見直しに関しても同時に勧告あるいは別に改めて年度内に勧告する人事委員会もあります。

(3) われわれは、本年は水準調整にとどめ、給与構造見直しについては「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」の結論を待って、全国統一的に対応するよう、総務省、全人連、各人事委員会、当局に求めてきましたが、地方公務員給与を巡る厳しい環境のもとで、総務省の強い助言と相まって「研究会」の結論を待たずに給与構造見直しを先行させる自治体が多く出てくる状況にあります。人事委員会勧告が出そろった状況で改めて確定闘争の取り組みの意思統一を行う必要があります。

(4) 地公部会は、地公構成組織の中央・地方における共闘態勢を強化し取り組むこととし、11月7日～18日を集中交渉ゾーンとして設定するとともに、11月9日に中央行動を配置して取り組みを進めることとしています。その際、来年度の予算編成における地方財政計画の圧縮と地方交付税の大幅な減額に反対し、地方交付税総額の確保など地方財政を確立することなど、地方財政確立の課題とあわせ取り組みます。

#### 4 . 取り組みの到達段階と今後の課題

(1) 本年の人事院勧告・報告を規定づけたのは、6月21日に閣議決定された骨太方針2005であることはいうまでもありません。

骨太方針2005は、「小さくて効率的な政府」の実現をめざすとし、市場化テストの法制化 社会保障費の伸びの抑制 公務員の総人件費の削減、などを重点課題に据え、強力な歳出削減施策を推進するとしました。このうち、公務員の総人件費削減については、「総人件費改革の基本指針」を本年秋までに策定することが決定されました。この骨太方針によって、大增税の地ならし・スケープゴートとして公務員の総

人件費削減を徹底して進めることが、政府の重要施策として正式に決定されたこととなります。そして、このことは、公務員の賃金・労働条件決定が労使関係の枠組みを離れ、完全に「政治の道具」に組み込まれたことを意味しています。

政府は、当面、本年については、労働基本権問題を惹起する一律カット等の施策は行わず、可能な限り人勤制度の枠組みの下で総人件費削減を進める方針のもとに、人事院に地域給与・給与制度見直し勧告を確実に行わせる圧力を一段と強めました。また、それにとどまらず、地場民賃比較や企業規模を含む官民比較方式の見直しなどの問題に切り込む方針のもとに、公務員給与水準を引き下げのための策動を強めました。

これに対して人事院の方針は、“公務員給与の全体水準を守るために、本年、なんとしても地域給与・給与制度見直しの勧告を行わねばならない”というものでした。しかし、この施策の有効性はきわめて疑わしく、まったく先行きの保証のない不安定なものといわざるを得ない方針でした。その意味で、人事院の本年の勧告に臨む方針は、客観的には政府の総人件費削減政策に組み込まれ、大がかりに公務員給与水準を引き下げのための呼び水として利用された、とみることができます。

いずれにしろ、骨太方針2005をめぐる政府と人事院とのやりとりを経て、人勤制度の枠組みのもとでの総人件費削減方針が決定されたと同時に、人事院には、もはや、地域給与・給与制度見直しの勧告を行うという選択肢しかあり得ない状況に追い込まれたものといえます。

こうした情勢の推移を踏まえ公務員連絡会は、2005人勤期の前半の取り組みを労使関係の枠組みのもとで公務員の賃金・労働条件が決定できるような政治的条件を整備する闘いとして位置づけ、取り組みを進めました。そして、先述したとおり、6月22日の総務大臣交渉、23日の人事院総裁交渉で、人勤期後半の闘いを進める最低限の条件は整備し、その後、地域給与・給与制度見直しを中心とする人勤期闘争を進めましたが、公務員給与を政治的に取り扱うこと自体に反撃する闘いは、経済財政諮問会議や与野党への働きかけを含め決定的に不十分だったと総括せざるをえません。

それは、政府の重要政策の基本が、「政治主導の政策決定」の美名のもとに、労働組合の代表も参加していない経済財政諮問会議で一方向的に決定されるという状況に象徴されるように、われわれの運動自体が、自己努力の範疇を越えた大きな壁に突き当たっていることを意味しています。小泉政権の4年間の間に、社会の枠組みが大きく変化し、労働者や労働組合を社会の重要なパートナーとして組み込み、利害を調整していくシステム自体が大きく崩れつつあります。現在の日本社会の支配層は、市場万能主義に基づく社会経済システムの構造改革を一挙に進めるためには、むしろそうしたシステムは障害であり、排除すべきだという極めて強権的な考え方にたって現実の政治や行政を進めています。この政策決定システムの変化に対する労働運動の側の対応は、われわれ公共部門の労働組合だけでなく連合全体として決定的に立ち遅れてい

ます。連合がめざす社会や勤労者の要求をどのように実現していくのかの筋道が問われており、連合運動のあり方の問題として真剣な議論が必要だといえます。

いまひとつは、春季生活闘争段階から取り組んでいる公務員給与の社会的合意を再構築する運動の不十分さが、人勸期の闘いにも影響を与えているという点です。この点の総括は、春季生活闘争で確認してきたので省略しますが、きちっと説明責任が果たせ、国民の理解が得られる公務員給与に自己改革していくことを含め、引き続き取り組みを継続・強化していかなければなりません。また、公務員給与の社会的合意を再確立する取り組みは、格差が拡大し二極化している社会の現状を打開する取り組みでもあります。それは、臨時・派遣・請負・パート労働者などの均等待遇原則の確立や処遇改善に全力で取り組み、実際に成果を上げることを通じてしか実現できません。文字通り、連合運動全体の大きな課題として確認し、その中核としてわれわれが先頭で取り組みを進める決意を固めていかなければなりません。

いずれにしろ、自民党が圧勝した総選挙の結果により、こうした危機的な状況はますます深まっています。特別国会では、与党だけでなく、惨敗した民主党の新執行部が市場主義的な構造改革を小泉政権と競い合うことを宣言し、歳出削減の最大の目玉として公務員人件費をターゲットにした論戦を繰り広げています。その意味で、現状においては、われわれの政策や要求を「政治的」に実現する筋道は極端に狭まっているといえます。その現状に対する認識を共通のもととして確認し、今後の運動を地道にねばり強く確実に進めていく必要があります。

また、2005人勸期の取り組みを通じて、われわれは、人事院勧告制度の制度的、歴史的限界がますます明らかになったということを確認しておく必要があります。いまや人事院勧告制度は、政府によって極めて「使い勝手のいい便利な道具」として位置づけられており、政治の圧力のターゲットとなっています。そこでは、賃金・労働条件は労使交渉で決定されるという原則は忘れ去られ、人勸制度は労働基本権制約の代償措置としてではなく、政治の論理や財政の論理が強力に介入するシステムに変質しつつあります。このまま推移すれば、政府は人勸制度を維持したまま、一律カット等の暴挙にさえ踏み出しかねません。これは、われわれの給与水準だけの問題ではなく、基本的な権利の問題であり、社会権の問題です。その意味でも、今一度賃金・労働条件決定の原則を確立し、交渉で賃金・労働条件を決定するシステムの確立に向けて取り組む決意を固める必要があります。

(2) 8月15日に行われた本年の人事院勧告の基本的な評価については、すでに声明等で何度も確認してきているので、以下に基本的な点だけ、再掲することとします。

本年の勧告・報告のうち、給与改定に関する勧告については、月例給がマイナスとなったことは不満ですが、民間賃金の動向や現行制度のもとでの官民比較の結果であることを踏まえれば、やむを得ないものといえいえます。

地域給与・給与制度見直しに関わる勧告・報告については、われわれが強く反対したにもかかわらず、公務員の生活だけでなく地域経済にも大きな影響を与える俸給表水準の4.8%引下げが行われたこと、新たな評価制度の整備が行われないまま、給与決定や労使関係のあり方の基本に関わる勤務実績反映の給与制度見直しが打ち出されたこと、からして到底これを認めることはできません。これだけ大きな制度見直しにもかかわらず、十分な説明もなく、最も影響を受ける地域の公務員の納得が得られないまま、勧告・報告に踏み切った人事院に対して強い怒りと抗議の意を表明せざるを得ません。

勧告を巡る情勢が緊迫した段階で設定した“影響を最小限に止めるための重点ポイント”については、最終盤段階までねばり強く追及し、人事院から一定の回答を引き出しました。これらは、終始基本姿勢を堅持し、ねばり強く進めた交渉・協議の結果であるといえます。

人勤期後半の地域給与・給与制度見直しを中心とする取り組みの中でわれわれは、終始、公務員連絡会の基本的立場と闘う体制を堅持してきました。これは、本年の地域給与見直しが公務員の給与問題だけでなく地域社会のあり方に関わる問題であったこと、勤務実績反映の給与見直しが労使関係の基本に関わる問題であったことなど、われわれの運動の基本的な原則に関わる問題であることを共有化できたからといえます。そして、それが近年にない規模の5次にわたる中央行動や全国統一行動、要請はがき行動など様々な「組織内」的な行動の盛り上がりにつながったものといえます。

## 二、退職手当制度見直しに対する取り組み経過と到達段階

### 1. 退職手当制度見直しを巡る交渉・協議の強化

(1) 総務省人事・恩給局は、本年の春季生活闘争段階で退職手当制度見直しの意向を示しました。これは、公務員制度改革の一環として制度見直しが課題となっていたことに加え、人事院の地域給与見直しなどによって退職手当見直しが不可避となるとの考え方に基づくものでした。

こうした総務省の動向を踏まえ公務労協は、退職手当が現業・非現業を通じた共通課題であることから、3月31日に各構成組織書記長等で構成する退職手当制度見直し対策委員会を再編強化し、取り組み体制を強化することとしました。そして、公務員給与バッシングの最中の見直しについては慎重に対応することを求めるが、一方的に総務省に作業させないためにも非公式協議には対応すること、などを確認しました。

この確認に基づいて実務作業委員会レベルで総務省人事・恩給局と協議を進めまし

た。総務省はこの協議の中で、支給率カーブをフラット化すること 算定方式を見直すこと より貢献度を反映する制度見直しを行うこと、などの考え方を示し、これに対して公務労協側は、貢献度反映は2重の格差となること 抜本的な制度見直しとなっていないこと、などの問題点を追及しました。

(2) 総務省人事・恩給局は、6月7日に行われた労働条件専門委員会との交渉の席上、正式に制度の見直しの意向を公務労協に提示しました。

これに対して公務労協は、6月17日に対策委員と人事・恩給局長との交渉をもち、「給与構造見直し」を前提とせず、あくまで公務員制度改革の一環として見直しを行うこと 見直しの時期・内容は十分交渉・協議し、合意することを申し入れ、局長は十分協議していくことに同意しました。

その後、6月21日の基本方針2005の閣議決定の際、麻生総務大臣が退職手当の見直しを行う旨言及したことによって、退職手当制度見直しの検討を進めることは正式の政府の方針として確認されました。

総務省はこうした経緯をふまえ、6月下旬に、今後の議論を進めるための具体的な見直しの考え方を提示しました。公務労協はこれに対して、8月4日の人事・恩給局長との交渉で、下位区分の職責貢献度調整額の増額 育児休業等の際の通算期間のカウント方法の改善 特労法職員の交渉権を尊重した適用方法、などを含め、納得性のあるものを提案するよう求めました。これを受けて総務省は、9月8日に見直しの具体案を提示しましたが、公務労協側は、なお、～の要求が満たされていないとして、さらに検討するよう求めました。

こうした経過に基づいて、9月21日に対策委員と人事・恩給局長の交渉が行われ、総務省側は実質的な最終案を提示しました。

この最終案を受けて公務労協は、次の点を確認し、「われわれの要求に照らして不十分ではあるが、この最終案を協議のギリギリの到達点として確認する」こととし、今後は総務省が退職手当法改正法案作業に入ることを踏まえ、必要な取り組みを進めることを確認しました。

行(一)新3・4級の調整額の底上げを図り、当初案より上下格差を相当縮小させたこと。

行(二)等の区分の見直しを行わせ3級の一部を調整額支給の対象者として位置づけさせたこと。

一部ではあるが長年据え置かれていた勤続期間のカウント方法が改善される見通しとなったこと。

特労法適用職員については、給与構造見直しに関わる当該労使交渉を基本的に尊重する適用日や内容となったこと。

経過措置が設けられたこと。

## 2 . 退職手当法改正法案の閣議決定と国会提出

9月27日に行われた公務員連絡会委員長クラスと総務大臣の交渉で、最終的に退手制度見直し方針が確認されることとなりました。政府はこれを受けて、28日、人勤取扱い方針とともに退職手当制度見直し方針も閣議決定しました。

そして、10月4日の定例閣議で退職手当法改正法案を閣議決定し、同日、国会に提出しました。公務労協は、国会情勢等を慎重に見守りつつ、必要な対応を進めることとしています。

## 三、「評価の試行」に関わる取り組み経過

(1) 昨年12月の新行革大綱で今年度中に評価の試行を実施することが閣議決定されたことを受けて、公務員連絡会は、春季生活闘争段階で総務省人事・恩給局との間で、評価の試行と公務員制度改革の関係等についての基本的な整理を行い、評価の試行の時期やその仕組み等についての交渉・協議を進めていく方針を確認しました。この方針は、新たな評価制度の施行は公務員制度改革が頓挫している中で現行制度の枠組みのもとで行われるものではあるが、現下の厳しい情勢を踏まえれば「評価の試行」の実施自体は避けられないことから、一方的に政府に作業させるのではなく、われわれが参加・関与して4原則・2要件を具備した新たな評価システムを構築していく必要がある、との考え方に基づくものでした。

そして、4月以降、総務省人事・恩給局や人事院とわれわれの間で、新たな人事評価システムのあり方 能力、実績評価の基本的考え方 評価に関わる労使関係や苦情処理システムのあり方、などについて協議を積み重ねてきました。一方、総務省人事・恩給局は、各府省との間で担当者会議等を設置し、議論を積み重ねました。

(2) 総務省人事・恩給局は、8月下旬、こうした協議経過を踏まえて、新たな人事評価の第1次試行についての考え方を公務員連絡会に提示しました。

その内容は、本府省の課長・課長補佐級のおおむね2割程度を対象とする 本年12月から来年5月までを評価期間とする 職務行動評価と役割達成度評価として実施する 評価の基準や結果の開示を行う 苦情に対応する仕組みについては本格実施に向けてさらに検討する、というものであり、合わせてそれぞれの評価シートの案も提示されました。この中で、苦情処理システムを「さらに検討」として先送りしたことについては、現段階では総務省側とわれわれの考え方の開きが大きく、第1次試行の

段階でこれ以上議論を重ねても調整は不可能と判断し、総務省が考える苦情処理システムを試行させるよりも、むしろ２次試行等に向けて協議を継続した方がベターだと判断したためです。

公務員連絡会は、９月１日に行われた幹事会でこれらの考え方を報告し、１２月実施を前提として、９月いっぱい、この実施要綱案や評価シートについて総務省人事・恩給局との交渉・協議を進め、１０月からは各府省レベルでの労使協議にはいり、１次試行に備えることとしました。９月段階の総務省との協議では、公務員連絡会側が本府省の課長・課長補佐級全員を対象とすべきと主張し、評価シートに関わる質問事項を提出し、その回答に基づいてさらに協議を強めました。

ところが、各府省側からは、実施時期を先送りすることや評価の結果を開示することに強い反対意見が出されるなど、「新たな評価制度」を試行することに強く「抵抗」する意見が数多く出されています。これは、いよいよ新たな評価制度の施行が開始されるに当たって、抜本的な公務員制度改革に反対する各府省当局の本音が露骨に現れてきたものと思われます。各府省当局は、現行のグループ別人事が評価制度の導入によって崩され、キャリアの権益を失うことを極端に恐れており、新たな評価制度の仕組みを実質的に現行の勤務評定制度と異ならないようなものとすることを求めています。

こうしたことから、評価の試行を巡る取り組みは、いま正念場を迎えているといえます。各府省当局＝霞ヶ関キャリアの時代の変化を認識しない「抵抗」を排除し、労働組合や職員が参加する公正で透明な新たな評価システムを構築するため、全力で取り組みを進めていく必要があります。

## 2006年度年間運動方針

### 一、われわれを取りまく情勢と運動の基本的考え方

#### 1. われわれを取りまく情勢

(1) 総選挙における与党の圧勝という結果を背景に、9月に第3次小泉内閣が誕生しました。小泉内閣の行政政策は、「まず郵政民営化法案の成立」にあります。法案成立後は、骨太方針の最優先課題である「小さくて効率的な政府」の実現に向けて取り組むとしています。具体的には、11月を目途に、公務員人件費の削減、政策金融改革、政府の資産・債務管理の方針を作成し、2006年度予算から実行に移すとしています。これを突破口とする行政改革、規制改革として公務部門の縮小、切り捨て、そして公共サービスへの市場参入を具体化しようとしています。

2006年度予算では、医療費の伸びを抑制することをはじめ社会保障関係費の厳しい抑制が図られようとしています。これは保険料引上げや患者負担とくに高齢者の本人負担を増大させ、国民の不安や不信を増大させ社会を混乱させるものです。

公務・公共部門の縮小は、規制緩和・事業の民間開放として進められており、2006年の通常国会で「市場化テスト」(官民競争入札)実施について「公共サービス効率化法」として国会に提出するとしています。これは、公共サービスを企業の金儲けの道具にしようとするもので、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です。改めて、公務・公共サービスの質、量ともに確保する国民的取り組みの強化が必要となっています。

(2) 骨太方針2005に示されるように、政府は徹底した規制改革・アウトソーシング方針の下で、民営化等業務の外部委託および「総人件費改革」という名の定員・賃金の削減を進めようとしています。昨年末の「行政改革の基本方針について」の閣議決定を受けて、総務省は国の出先機関の統廃合およびその人員の削減・配置転換等を強力に進めています。この10月4日には改めて2009年度までに3万3千人(5年間で10%)の削減計画を閣議決定しました。また自治体に対しても、3月に新地方行革指針について通知し、2005年度から2009年度までの5年間で4.6%(過去5年間の減員実績)以上の定数削減を含む「集中改革プラン」の策定を求めています。

加えて、政府は骨太方針2005に基づき11月中にも「総人件費改革」をまとめ、2006

年度予算・地方財政計画から人件費削減を具体化するとしています。経済財政諮問会議の最近の議論状況から、国において5年間で5%を超える定員の純減や自治体ですらに上乘せした定員削減が求められる可能性もあります。

他方で、人件費削減を求める政治的な圧力があります。これは、二極分解した社会構造を背景とした公務員バッシングの側面とともに、2008年以降本格的増税に政策転換するための公務員人件費をスケープゴートとするものです。

前者は、「地場の民間賃金に比べて公務員給与が高い」「倒産の危険がないのに民間と同じ水準はおかしい」等というもので、後者は、「人件費を2割下げれば1兆円の予算が浮く」「定数を5%純減して人件費予算を削減する」等というものです。国・地方をあわせ700兆円を超える累積債務と2010年代の早い時期にプライマリーバランスを黒字にさせるという財政政策のもとで、両者は相まって、人件費削減の大きな流れをつくりだしています。

政府予算で、社会保障費、人件費、地方交付税交付金が大きなウエートを占めていることから、予算編成に向けてこれらの費目が歳出削減の対象としてあげられることは確実ですが、公共サービスのあり方や行政需要を無視した議論は認めることができません。

(3) 「給与構造の見直し」による制度的な公務員の給与水準引下げや勤務実績の給与への反映が進められる状況にありますが、政府・経済財政諮問会議や政治の強い圧力により、今後官民比較方法の見直しが議論の俎上に上がってくるのが懸念されます。官民比較方法の見直しについては、政府が人事院に要請し、衆議院の3分の2を超える議席を確保した与党が定員・給与削減を推進するとし、民主党も基本的に同じ姿勢であることなどから、国会において公務員給与引下げの政治的枠組みが形成されているという厳しい認識が必要です。われわれは、この間公務員給与の社会的合意の再確立を図っていく取り組みを進めてきていますが、この取り組みをさらに強めるとともに、比較方法の見直しの動きは公務員給与制度の根幹にかかわる重大な課題として、十分な警戒心を持ち、的確な対応を行っていくことが求められます。

とくに、労働基本権制約の事実や実際の労使関係を無視し、政府の一方的決定や、国会意思の一方的押しつけで公務員の人件費削減や水準引下げを行っても問題ないとするかの議論は厳しく批判されなければなりません。

(4) 地方財政危機が一層深まっており、自治体サービスの質量の維持、職員の定数・給与水準の確保にとって厳しい状況です。

また、三位一体改革においては、3兆円の補助金削減と税源移譲が焦点になっていますが、補助金廃止の具体化が進まずまた税源移譲の姿も明らかになっていません。昨年11月26日の政府与党合意で、「地方団体の安定的な財政運営に必要な地方交付税、地方税などの一般財源の総額を確保する」とされていますが、政府予算編成において、

地方財政計画の圧縮や交付税が削減される危険性もあります。分権・自治を支える地方税財政の確立が急務です。

昨年の地公法改正により従来の給与、定員の公表に加え自治体の人事行政情報についても公開が義務づけられました。また、骨太方針2005において比較可能な形で一覧・分析を可能とする給与情報の公表システムを2005年度中に構築することとされ、現在総務省において作業中です。情報公開制度の進展とあわせ社会の閉塞状況は、マスコミによる公務員バッシングに加え、納税者・議会の行政と公務員に対する関心と厳しい批判を招いています。また、自民党は地方公務員の政治活動規制を目論んでおり、民主主義を守る立場からの対応が必要です。

(5) 公務の労使関係が置かれている社会的・政治的環境が大きく変化し、説明責任が求められていることを十分認識し取り組みを進めます。

## 2．運動の基本的考え方

(1) 総人件費削減に反対し、組合員の生活水準と雇用確保に取り組みます

公務員給与を巡る当面の最大の課題は、官民比較方式の見直しなど新たな給与引下げであり、この攻撃に対抗し、組合員の生活水準を守り雇用を確保する取り組みを強めます。また、給与構造見直しの節々の具体的課題に対して取り組みます。

労使関係を越えた賃金・労働条件への干渉・介入には断固反対します。与野党への対策に取り組み、民主党、社民党との協議を進めます。こうした取り組みを通じて、政党の政策と労働組合の要求との調整をはかっていきます。

連合は総合労働条件改善闘争を通年的に取り組むとし、マクロ経済における労働分配を重視した水準決定と全体的底上げをはかるとしており、連合の2005年の春季生活闘争の方針を踏まえ賃金・労働条件改善闘争を進めます。

企業規模、業種、雇用形態、男女、地域により賃金格差が看過できないほど著しく拡大しており、格差是正に取り組みます。また、同一価値労働同一賃金の原則に基づき、パート労働者の均等待遇の取り組みを強め、地場中小の賃金底上げに連帯して取り組みます。

公務員給与は、中小地場の賃金水準に大きな影響を与えるものであることから、公務員連絡会として公務員賃金水準確保に全力をあげます。デフレ経済克服・景気の全体的底上げを政府に求めるとともに、組合員のニーズにこたえた可処分所得の実質的拡大・確保の観点から、要求と課題の整理、賃金闘争のあり方や運動の進め方について検討します。育児・介護にかかわる短時間勤務制度の導入など両立支援や休暇・休業制度の拡充など働きやすい条件整備を求めていきます。

(2) 公共サービスの縮小・解体に反対し、公務・公共部門の労働運動の基盤確保と活性化をめざします

「官から民へ」をうたい文句にした、公共サービスの切り捨て・民間移管や定員削減・給与引下げを自己目的化した人件費削減を標榜する小泉構造改革に戦略的に対抗して取り組み、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」を主体的に担い、良質な公共サービスを確立する運動を進めます。公務員連絡会は社会経済システムの改革は不可避であり必要との認識に立ち、積極的に対案を提示した取り組みを進めることを基本とし、公共サービス確立について国民の幅広い層との連携を追求しながら、公務・公共部門の労働運動の基盤確保と活性化をめざします。

労使が対等平等の立場にたち労働組合が制度として参画する決定システムの確立を軸とした公務労働運動の新たな枠組みの構築を目指します。男女共同参画社会にむけた取り組みをはじめ、国民的課題の取り組みに役割を果たします。

こうした中で、政策形成能力、運動の展開力、社会的・政治的影響力の強化を図り、問題解決能力を高めていきます。そのため、公務労働問題議員懇談会の再編・強化を図るなど、政治の領域における取り組みを活性化させます。

運動の活性化と闘争力量の強化を図り、かつてない厳しい環境のもとで、課題と状況を組合員が共有できるように情報の伝達・意見交換につとめるとともに、的確な行動を配置します。

(3) 国際労働基準を満たした民主的公務員制度改革をめざします

国際労働基準を満たす労働基本権の確立と透明で民主的な公務員制度確立に向け、連合とともに取り組みを強めます。

政労協議の実効確保を求め、ILO勧告事項の解決と労働基本権の確立・団体交渉による賃金・労働条件決定システム確立に向けて前進をはかるとともに、天下りの禁止、特権的キャリア制度の改革をめざします。

(4) 連合に結集し安心・安全・安定で公正な社会づくりを進めます

今日、日本の勤労者・国民の最大の課題は、雇用の確保と社会保障制度の確立であり、この実現をめざす連合の政策制度要求に結集して取り組みます。

医療、介護、福祉、年金などの安心・安全と安定の社会保障制度の確立に取り組みます。今直面している大きな課題は、通常国会に法案提出予定の医療制度改革と年金制度改革です。医療制度については、新たな高齢者医療制度の創出、労使代表が参加する制度改革をめざします。年金については、国庫負担2分の1の早期実現と基礎年金の税方式への移行、バランスのとれた給付と負担の仕組みなどを通じて、国民の信

頼を回復し持続可能な年金制度の実現をめざします。

被用者年金の一元化等の課題については、公務労協を中心に取り組みます。

#### (5) 連合の組織拡大強化方針に結集し公務員連絡会の強化をはかります

公務員連絡会は、連合が最優先課題と位置づける組織拡大方針のもと、公務労協の中で役割を果たし、中央省庁、独立行政法人での新たな労働組合の組織化に積極的に取り組みます。とくに、「国公ユニオン」の拡大強化の取り組みを支援します。

また、公務員制度改革への対応、政府・人事院等との交渉力を高めるため、機能強化を図ります。あわせて、諸活動に女性、青年が主体的に参画できるようにつとめます。

## 二、運動の具体的課題と進め方

### 1. 賃金・労働条件に関わる取り組み

#### (1) 賃金・労働条件決定制度の枠組みと公務員給与の社会的合意再構築の取り組み

##### 1) 賃金・労働条件決定の枠組みの再構築

総人件費削減政策の具体化の中で、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の制度的、歴史的限界が一層明らかになってきています。公務員制度改革の取り組みを通じて、団体交渉による賃金・労働条件決定制度の実現をめざします。

しかし、現行法制のもとでは人事院勧告制度が唯一の賃金・労働条件決定制度であることを踏まえた取り組みを進めます。そのため、国家公務員、地方公務員を通じた賃金・労働条件決定基準の再確立と実質的に交渉・協議によって決定するための枠組み作りに引き続き取り組みます。

##### 2) 年間を通じた賃金・労働条件の取り組みと公務員給与の社会的合意再構築

秋の予算編成期・基本要件段階の取り組みを出発点に、春季生活闘争期、人勧期、確定期など、現行の決定システムに対応した年間を通じた賃金・労働条件の取り組みを進めます。

秋季段階においては、11月上旬に政府、人事院に基本要件を提出し、年内にその回答を引き出すよう交渉・協議を強めます。合わせて、来年度予算編成に関わる取り組みを進めます。

2006春季生活闘争に向けては、10月中旬から生活実態調査を実施するとともに、

連合や民間組合の動向を踏まえ2006年1月に予定する代表者会議で方針を決定します。

人勤期の取り組み方針については、諸情勢を踏まえながら5月連休明けに議論し、決定します。

2006人勤期の取り組みの結果を踏まえ、閣議決定・確定期の方針を決定します。

以上の年間を通じた賃金・労働条件の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位置づけ、2005春闘期の取り組みの総括を踏まえ、地場賃金の底上げや最賃制の確立、公契約条例の制定などに向け、地域における諸行動をねばり強く追求します。

## (2) 総人件費削減に対する闘いと雇用・生活を防衛する取り組み

総人件費削減施策の具体化や市場化テスト法案の通常国会提出等によって公務・公共部門労働者の雇用問題や給与水準引下げ問題が現実の課題となることを想定し、公務労協に結集し、徹底して雇用と生活を防衛する闘いを強化します。

公務員の総人件費削減を巡っては、政府・経済財政諮問会議での検討に民主党の国会での論戦が加わり、定員問題と給与水準のいずれの問題も急速に焦点として浮上りつつあります。

この秋に政府が取りまとめる総人件費改革の基本指針、年末に具体化される行動計画等に対しては、はじめに定員削減の数値目標ありきではなく、事務・事業や国民に対する公共サービスのあり方を徹底して議論し、国民的合意を得るよう求めます。また、政府が人事院に対し官民比較方法の見直しや給与水準の引下げ等を強要しないよう求めます。定員削減を自己目的化し、給与水準を一方向的に引き下げる内容の基本指針には、徹底して反対します。

民主党に対しても、公務員の総人件費のあり方を検討するに当たっては、われわれと十分意見交換し、合意することを強く求めます。また、マニフェストで主張していた労働基本権問題を先送りし、“現行の人事院勧告制度のもとで官民比較方法の見直しを行い水準を引き下げる”という主張が誤りであることを明らかにし、そうした施策を取りまとめないよう対策を強めます。

## (3) 給与水準を確保し公正で透明な給与制度の運用を確立する取り組み

総人件費削減問題に関わって、企業規模を含む官民比較方法の見直しが今年度の最重要課題となることを踏まえ、公務員連絡会の総力を挙げて取り組みます。

人事院に対しては、6.23総裁回答に基づいて現行の企業規模を堅持することを求めます。官民比較方法に関わる研究会については、公務員連絡会の代表を参加させるよう求めます。

与野党に対しては、国会に特別委員会等を設置し、公務員の働き方や処遇のあり方などについて広く国民的議論を行い、結論を得るよう求め、対策を強めます。

2006年4月から施行される国家公務員の新給与制度については、公正で透明な運用基準を設定するよう求めます。とくに、組合員層の勤務実績反映の給与制度の適用に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意することを求めます。これらに対応し、公正で透明な運用ルールを確立するよう各府省段階の労使交渉を強化します。

また、制度移行期間における諸手当の支給額等のあり方については、公務員連絡会との合意に基づいて勧告するよう求めます。

地方公務員の地域給与・給与制度見直しに対しては、自治体の自主的な取り組みが基本であり、2006年4月実施の義務づけに反対し、労使交渉・協議により対応します。

2006年度の給与改定に当たっては、公務員の賃金水準の維持・改善と生活防衛を基本に据えた賃金要求を組み立て、春闘期・人勧期の取り組みを進めます。

臨時・非常勤職員、パート労働者の均等待遇原則の確立や賃金水準の改善に取り組みます。

#### (4) 短時間勤務制度の早期実現と労働時間短縮など労働条件改善の取り組み

育児・介護を行う職員の短時間勤務制度の早期実現を最重要課題に設定し、取り組みを進めます。人事院には、2005報告に基づき、本年中にも育児・介護を行う職員の短時間勤務制度についての成案を得て、意見の申出を行うよう求め、交渉・協議を強めます。また、総務省行政管理局に対しては、定員カウントの弾力化を求め、必要な取り組みを進めます。

引き続き常勤職員の短時間勤務制度と公務におけるワークシェアリングの実現に向けてねばり強く取り組みを進めます。

年間総労働時間の短縮に向け取り組みを継続します。人事院に対しては、2005報告で提言された厳正な勤務時間管理と実効ある超過勤務縮減に向けた施策の具体化を求めます。

勤務時間の弾力化・多様化に向けた施策の具体化に当たっては、われわれと十分交渉・協議し、合意することを求めます。

いわゆる「休憩・休息」の見直し問題が提起される場合には、すでに確認している公務員連絡会の対案を対置し、十分交渉・協議し、合意することを求めます。

修学や社会貢献のための休業など総合的休業制度の早期実現や夏季休暇の日数増、リフレッシュ・リカレント休暇の新設などライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇制度の拡充を求め、取り組みを進めます。

メンタルヘルス対策の強化、健康管理や職場の安全確保、福利厚生予算の増額などの取り組みを進めます。

公務職場における障害者雇用の拡大、外国人の公務職場への採用拡大等に取り組みます。

人事院が検討する分限制度の適切な運用のあり方については、公務員連絡会と十分協議し、慎重に検討するよう求めます。

#### (5) 女性の労働権確立、男女平等の公務職場作りの取り組み

「子ども・子育て応援プラン」を踏まえ、取得率の目標数値を明確にした育児休業の男性取得の促進を求めます。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の着実な実効を求め、取り組みを進めます。

「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直しに当たっては、公務員連絡会と十分協議するよう求め、女性職員の採用・登用拡大の取り組みを強めます。

女性の労働権確立に向け、休暇制度の整備、職域拡大、職場環境の改善に取り組みます。

#### (6) 再任用、年金・社会保障制度改革の取り組み

高齢再任用制度は5年目を迎え、年金との接続のために複数年の再任用が必要となっており、再任用の更新がなされるなど制度定着での前進面もみられますが、再任用者が絶対的に少なく年金との接続には大きな隔たりがあります。定員問題が再任用拡大の大きな壁になっており、定員の弾力的取扱いを求めつつ、当面、再任用制度の定着、職域の拡大などの取り組みを強化します。引き続き再任用者の実態調査、再任用希望の調査などを求め、実効ある高齢再任用制度の確立に向けて総務省交渉などの対策を行います。

在職期間の長期化施策については、公務員制度改革の取り組みや給与構造の見直し（専門スタッフ職俸給表新設）への対応など必要な対策を行います。

年金制度改革については、当面被用者年金の一元化を推進する方向で議論が進められる状況にあります。厚生労働省および共済年金所管省による検討の場が設置され、年内に論点整理を行う予定であり、議論が具体化する方向にあります。与党の協議会も被用者年金の一元化に向けた議論を急ぐ状況にあります。これらの課題については、関係者の十分な合意と共済年金制度の優れた内容の堅持等を基本に、公務労協として具体的な取り組みを行います。

医療保険制度の見直しについて、法案が次期通常国会に提出されますが、国の医

療費の抑制が保険料、患者の負担増にならないよう連合とともに取り組みます。共済短期に関わる公務労協の共通課題については統一して取り組みます。また、地共済の組織再編については、共済側の自主的な取り組みを見守りつつ、必要に応じて対策します。

## 2．労働基本権確立・民主的公務員制度改革の取り組み

- (1) 引き続き連合と連携し、公務労協対策本部の枠組みのもとで取り組みを強めます。
- (2) ILO結社の自由委員会の最終勧告が年度内に出される状況を踏まえ、政労協議への対応を強め、労働基本権の確立と透明で民主的な公務員制度改革にむけて前進をはかります。
- (3) 総人件費改革の指針作成やその具体化として、基本的な労働条件である賃金が、労使関係を無視し一方的に引き下げられる危険性があります。一方的引下げの攻撃に対しては、労働基本権を確立した上で、政府と労働組合の団体交渉による公務員賃金の決定を迫ります。
- (4) 公務員連絡会として、政府、各府省との関係において労使関係の確立とその実質化に不断に取り組みます。

## 3．新たな評価制度確立に向けた取り組み

### (1) 新たな評価制度の確立に向けた取り組みの基本姿勢の再確認

新たな人事評価制度の確立に向けた取り組みについては、4原則2要件を具備した評価システムを構築することをめざし、総務省人事・恩給局や人事院などと十分交渉・協議し、合意のもとに実施することを基本に具体的な取り組みを進めます。その際、2000年9月の公務員連絡会総会で確認した方針を基本に、その後の情勢変化も踏まえ、交渉・協議を進めるに当たっての基本姿勢やわれわれが求める新たな評価制度の枠組み等について、次の通り再確認します。

#### 1) 交渉・協議の基本姿勢の確認

新たな評価制度に関わる総務省人事・恩給局や人事院との交渉・協議に当たっては、次の点をわれわれの基本姿勢として確認します。

今回の人事評価制度の検討は、行政改革推進事務局が提唱していた「能力等級制度」等を機能させるための人事評価制度ではなく、「現行の任用・給与制度の下で能力・実績を重視した人事管理を機能させるための評価制度の検討」であり、それが公務員

制度の抜本的な改革に資するものであることを明確に位置づけること。

現在の「勤務評定制度」が機能しておらず、今後も機能させることが不可能なことから、今回の評価制度の検討は、勤務評定制度を廃止し、新たな人事評価制度を整備するものであることを明確にすること。

能力・実績を重視した人事管理が当局の一方的な決定や恣意的な判断に基づいて行われないようにするために、労働組合の参加を保障する労使関係制度を整備する必要があり、その点も視野に入れたシステム設計を行うこと。

新たな人事評価制度をスムーズに導入するためにも、「評価の試行」に当たっては、政府、人事院とわれわれが十分協議し、合意のうえで実施すること。

## 2) 新たな評価制度の目的と枠組み

新たな評価制度の役割と目的は次の通り確認します。

新たな評価制度導入の目的は、昇進や処遇に差を付けることではなく、真に国民が求める行政サービスを「効率的・効果的」に提供するという行政目的を実現するための中立・公正な人事行政と人事管理を実現することとする。

そのためにはまず、公務員の能力開発・育成、本人の意向を尊重した適材・適所への配置への活用に一義的な目的を置き、昇進制度、処遇制度への活用は、これらの定着度合いや公務員制度そのものの改革の進捗段階に応じて検討することとする。

## 3) われわれが求める新たな評価制度の枠組み

われわれが求める新たな評価制度の枠組みについては、次の通り再確認します。

### (1) 「4原則2要件」の確立が基本

新たな評価制度は、「公正・公平性」「透明性」「客観性」「納得性」という4つの原則が確立され、目的に対する「合目的性」が担保されたものであること  
苦情処理制度が整備され、労働組合が参加するシステムとすること、などが2つの不可欠の要件であることを確認する。

### (2) 4原則の確立

～公平・公正で透明、客観的でかつ納得性のある評価制度を～

「新たな評価制度」は、公正・公平性、透明性を確保したものでなければならない。そのために、制度としては評価基準や評価結果の公開制度、面接制度、自己申告制度、多面評価制度などを検討していく必要がある。

評価の客観性を高めるためには、評価制度及びその基準を仕事(職務)に関わることを中心としたものとし、客観的・統一的なものとしていく必要がある。評価の恣意性を排除するために、人物評価、性格評価等は行わないことを明確にすべきである。また、納得性を高めるためには評価者訓練を徹底することが重要であ

り、そのためには、当局は内外に一定のコストがかかることを説明すべきである。「新たな評価制度」は、「差を付けるための評価」ではなく、組織・仕事の目標を実現するための仕組みとして設計すべきである。そのためには、可能な限り絶対評価的手法を導入し、加点主義的なものとして検討すべきである。

### (3) 2要件の実現

#### 1) 労働組合が参加するシステムの確立を

新たな評価制度の具体的な検討に当たっては、その制度設計、評価基準作り、評価の活用方法などの過程において、労働組合が関与・参加することを保障すべきである。

そのために、「労使協議制度」などを公務内に確立すべきであり、その法制化を求めることとする。

#### 2) 苦情処理制度の確立を

「新たな評価制度」のもとで「能力、実績」に基づく昇進、処遇が強められることは、賃金・労働条件が個別に決定される要素が高まることを意味している。これに対応して、公務員制度の中に苦情処理制度を確立することは絶対に不可欠な条件である。

これらの個別案件に対処するためには現行の苦情処理制度では全く不十分であり、一義的には各省庁・職場ごとに2者又は3者構成による「苦情処理委員会」等を設置して処理し、それで解決できないものについては人事院の公平委員会制度で処理する形の制度に抜本的に改革する必要がある。その際、「苦情処理委員会」等に労働組合が参加することが不可欠である。

## (2) 国家公務員の評価の第1次試行への対応

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・恩給局が中心となって検討を進めている「新たな評価制度の試行」については、現下の公務員を取り巻く厳しい情勢も十分認識し、われわれが試行の検討に参加・関与し、上記の公務員連絡会の考え方が反映された試行を実施するよう取り組みを進めます。その際、国家公務員の評価システムがすべての公務員のモデルとなることをめざして取り組みます。また、今回の試行が現行制度のもとでの試行であることを踏まえ、公務員制度の抜本改革に結びつくような労使関係制度の改革をめざします。

新たな評価の第1次試行については、実施時期や期間、対象者、仕組みなどについて総務省人事・恩給局との協議を進め、合意に基づいて実施できるよう取り組みを強めます。評価の第1次試行に対する態度は、総務省人事・恩給局の実施案を踏まえ、第2・3次の評価の試行のあり方、本格実施に向けた展望なども総合的に勘案し、最終的に判断することとします。

#### 4．取り組み体制の強化

公務員連絡会が掲げる課題の専門的検討や取り組み体制の充実、専門的課題の交渉推進のため、引き続き「賃金・労働条件」、「権利」、「社会保障」、「高齢対策」の各専門委員会の活動を促進します。

また、諸活動に女性、青年が主体的に参加できるようつとめます。

#### 5．組織強化、拡大の取り組み

(1) 公務労協の強化、発展のために取り組みます。

(2) 公務員制度改革の前進をはかり、集团的労使関係の基盤の確立、組織的求心力の強化、組織拡大が急務です。公務労協の組織化方針に基づき、中央省庁での組織建設、独立行政法人の組織化に全力をあげます。

(3) 関係構成組織と連携し、国公連合のもとに組織された「国公ユニオン」の拡大、強化に取り組みます。