

2007年1月29日

於：総評会館201会議室

公務員連絡会2007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 2006年秋季年末闘争の経過と総括（案）..... 1

第2号議案 2007年春季生活闘争方針（案）.....

一、われわれを取り巻く情勢と運動の基本的考え方

二、具体的な取組み課題と要求の考え方.....

三、具体的な取組みの進め方.....

< 別記 >

対人事院2007年春季要求事項

対総務省2007年春季要求事項

地公関係2007年春季要求事項

格差是正のための統一要求基準

2006年秋季年末闘争の経過と総括(案)

一、給与法改正法案等に関わる取組みの経過と到達段階

1. 給与法改正法案等に関わる取組み経過

(1) 公務員連絡会は、2006年秋季確定闘争の課題を、企業規模を見直した公務員給与の改定見送り措置は容認できないとの立場から、使用者としての政府の立場で公務員給与を改善すること、育児のための短時間勤務制などの意見の申出を早期に実現することに置き、8月9～10日に政府に提出した要求の実現に向けて総務省との交渉・協議や中央行動などを積み上げ、取組みを強めてきました。しかし政府は、人事院勧告の取扱い方針の決定を新内閣に持ち越したため、その方針決定は例年より遅れ、10月中旬にずれ込むこととなりました。

9月26日に発足した安倍新内閣は、小泉政権の構造改革路線を継承し、総人件費削減政策を強力に推進する姿勢を示しました。また、岐阜県庁や社保庁問題など公務員を巡る様々な問題が表面化し、自民党がそれを「官公労」バッシングに活用したことから、秋季確定闘争を巡る情勢は予断を許さないものとなりました。

(2) 政府は、10月17日朝、第2回給与関係閣僚会議を開いて2006人事院勧告を勧告通り実施することを確認、その後の閣議で正式にその方針を決定しました。

公務員連絡会は、閣議決定の前日(16日)、委員長クラスが菅総務大臣と交渉をもち「一方的な見直しは容認できない」との立場から要求の実現を求めましたが、政府は勧告通り実施するとの方針を変えませんでした。また、意見の申出の取扱いについては、通常国会の早い段階に法案を提出することを目標に作業を進めていく姿勢が明らかにされました。

公務員連絡会は、政府の閣議決定を受けて「給与構造見直しに関わる勧告を勧告通り実施することについては当然のことと考えるが、企業規模を見直した上で給与改定を見送るとした人事院の措置を政府がそのまま受け入れることについては、極めて遺憾である。使用者の責任においてわれわれと十分に交渉・協議することを求めてきたにもかかわらず、議論を尽くさないまま決定したことについても遺憾であり、強く抗議する」とする声明を発し、今後は、給与法改正法案の審議を巡る国会段階の取組み、人件費削減のターゲットとされている地方確定闘争などを強化することとしまし

た。

(3) 政府は、10月27日、給与法改正法案を閣議決定し国会に提出しました。給与法改正法案は、11月2日の衆議院総務委員会で審議され、午後には本会議で可決され、参議院に送付されました。参議院では、9日の総務委員会で審議・可決され、10日の本会議で可決・成立となりました。

公務員連絡会は、給与構造見直しに関わる給与法改正法案については肅々と審議し臨時国会中の成立を期する企業規模見直し問題については国会審議の中で関係議員を通じて政府・人事院を迫及する、との方針のもとに国会審議に臨みました。衆参総務委員会審議では関係議員と連携し、比較対象企業規模の一方的な見直しの問題点を迫及するとともに、公務員給与の社会的合意再構築に向けて政労トップ会談を行うよう求めましたが、政府は明確な見解を示しませんでした。そのため、衆参総務委員会は、人事院は官民給与の精確な比較等により公務員給与の適正な水準の維持・確保に努めること 育児のための短時間勤務制度等の関係法案を速やかに提出すること

公務員制度改革の検討にあたって労働基本権の在り方も含め職員団体の意見を十分聴取し理解を得るよう最大限努力すること、などとする附帯決議を採択しました。

(4) 人事院は、この給与法改正法案の成立を受けて、12月15日、俸給の特別調整額の定額化 地域手当の引上げ 広域異動手当の新設、などに関わる人事院規則・通達等を発出しました。

また、9月26日に提案され交渉・協議事項となっていた一般職員の勤務実績の給与への反映に関わる規則・通達については、10月31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側が、下位の成績区分の判定基準のうち「相当する場合」の事例を局長通知で定める、と回答したことから、交渉に一区切り付けることとしました。これを受けて人事院は、11月29日に関連規則・通達を発出し、一般職員の勤務実績反映は来年度の勤勉手当、昇給から適用されることが確定しました。

(5) 安倍政権下での初の賃金闘争となった2006賃金確定闘争は、圧倒的な多数与党が参議院選挙を睨んだ官公労バッシングを意図的に進める情勢のもとで、極めて限定された選択肢の中での取組みを余儀なくされたものといえます。

そうした厳しい情勢の中でもわれわれは、今回の官民比較方法の一方的な見直しは人事院勧告制度の根幹に関わる問題であり容認できないとの立場を堅持し、国会審議での問題点の迫及や附帯決議の採択を通じてできる限りの取組みを進めてきたものといえます。

われわれは、2006確定闘争で「給与が下がらなかったからよし」と総括することはできません。賃金・労働条件決定システムが大きく歪められたという厳然たる事実を再確認し、今後とも「決定システムの改革」と「公務員給与の社会的合意の再構築」に向けた取組みを粘り強く進めていかなければなりません。

二、2007年地方確定闘争の経過と到達段階

1．取組みの意思統一と行動

2006年の自治体賃金確定闘争は「地場賃金論」による賃金引下げ圧力が蔓延する中で、地公部会を軸に取り組みました。政治や財務省・政府の賃金引下げ圧力、地方公務員給与研究会報告における「より地域民間の給与を重視した給与水準決定」の提起、また人事院およびこれに追随した人事委員会の比較企業規模の引下げ、および厳しい自治体財政事情など、厳しい情勢のもとでの取組みを余儀なくされました。

このため、春季、人事院勧告前の段階から部会幹事会、企画調整・幹事合同会議を開くなど意思統一を強め、対応してきました。

10月2日には、公務員連絡会の行動と連動した地公部会の独自集会を開いて情勢と取組みの意思統一を行うとともに、総務省公務員部長交渉を配置しました。

10月16日の第7回地公部会代表者会議で、2006自治体確定について以下の方針を確認しました。

(1) 賃金政策の中期目標を、自治体を通じた「産業別賃金」としての地方公務員の標準的給与の確立に置き、それを見据えた単年度の取組みを行う。

(2) 2006年度の課題として、給与水準の維持・改善を図ることとし、具体的には、給料表のマイナス改定の阻止、一時金の支給月数の維持、給与構造見直しにおける十分な労使交渉・協議を行う。

(3) これらを踏まえた各級共闘による人事委員会対策、当局交渉を強めることとし、確定の集中交渉の山場を11月第2週、第3週に置いて第3週までに決着をはかる。

そして、地公部会として11月15～17日に、政党、地方6団体に対して、地方財政確立・地方公務員の賃金水準確保の課題について、委員長、書記長、幹事の各級クラスで要請行動を実施しました。

2．都道府県・政令市等人事委員会勧告の結果と特徴

政令市等および都道府県の人事委員会は、9月から10月にかけて給与勧告を行いました。

(1) 政令市等の公民較差（月例給）は、賃金カットが行われていないものとして、2.02～0.31%の範囲となり、賃金カットが行われている政令市等では、実際の公民較差は+3.12～1.66%となるなど、2005年（+2.64～0.95）以上に幅のある結果でした。

勧告については、給料表等のプラス改定（北九州） 給料表等のマイナス改定のみ（広島） 給料表等のマイナス改定を行うとともに、2003年と同様の制度調整方式を実施する（札幌・仙台・さいたま・東京都特別区・川崎・横浜・静岡・大阪・神戸・福岡） 給料表等の改定なし（千葉・名古屋・京都・堺・和歌山・熊本）と対応が分かれました。

政令市等の一時金の民間支給割合は4.41月～4.47月であり、北九州市（4.50 4.45月）を除き、一時金の支給月数の改定は行わない勧告となりました。なお、札幌市（4.41月）および堺市（4.41月）においては、特例条例による減額措置等を考慮して、改定が見送られました。

(2) 都道府県の公民較差（月例給）は、賃金カットが行われていないものとして、5.05～0.71%の範囲となり、賃金カットが行われている都道府県では、実際の公民較差は+4.70%～ 4.42%となるなど、2005年（+5.41～ 3.57）と同様に都道府県の間で大きな差が生じました。

公民較差をうけて、マイナスの給与改定勧告を行った自治体は、宮城・東京（給料表のマイナス改定） 鳥取（諸手当の引下げ） 山梨（地域手当の引下げ） 大阪（公民較差を考慮して給与上の措置を取る） でした。一方、プラスの給与改定勧告を行った事例は、栃木・三重（地域手当の引上げ）のみとなりました。これらの自治体以外では、給料表等の改定は見送られました。

給料表等の改定を見送った自治体の人事委員会では、特例条例による減額措置後の給与水準を考慮、2006年4月からの地域給与・給与制度見直しにともなう経過措置期間中を考慮、等を理由としています。また、報告で「職員に対して一定の給与水準を確保することによって、職員の高い士気および人材確保を図る必要がある」と言及し、給料表等の改定を見送った人事委員会もありました。

都道府県の一時金の民間支給割合については4.00月～4.47月に分かれ、民間支給月数より高いとした山形・福島・鳥取・鹿児島（引下げ改定） 宮崎（慎重に検討することが必要）で、引下げ勧告が行われました。残る42都道府県人事委員会は改定を見送りましたが、このうち、民間の支給割合が4.43月を下回った県では、特例条例による減額措置等を考慮する（鳥取） 国及び他の都道府県との均衡を考慮する（青森・秋田・新潟・高知・沖縄） その他（北海道・島根）などを理由としています。なお、11府県人事委員会（青森、岩手、新潟、千葉、神奈川、京都、高知、大分、宮崎、熊本、鹿児島）の調査においては、2005年の勧告時より一時金の民間支給割合が上回りました。

(3) 地域給与・給与制度見直しについては、政令市等においては、そのほとんどが2006年4月の実施を見送りましたが、本年の人事委員会勧告においては、2006年10月までに一定の見直しを実施した千葉・堺・和歌山・熊本市（特別区は、級構造の見直し

および号給4分割のみ)を除き、2006年4月より施行された国の制度に準じた制度内容についての勧告が行われました(北九州・福岡市は報告のみ)。宮城県と東京都の人事委員会においても、本年の勧告で、地域給与・給与制度見直しを求める内容となりました。しかし、東京都と一部の政令市等(横浜・名古屋・福岡市・特別区)人事委員会では、段階的な地域手当の支給率の引上げに応じて給料表水準を引き下げるといふ、国の制度・経過措置とは異なる勧告・報告を行いました。

3. 2006自治体確定結果の特徴と今後の課題

人事委員会のない自治体において、多くが国の例により月例給については改定を行わなかったと評価しうるものの、厳しさを増す財政事情のもとで新たに賃金カットを実施する自治体が増加しています。

また、県人事委員会勧告において一時金の引下げ改定等を行った5県下の市町村における一時金支給月数の妥結状況については、国並みの支給月数を維持した自治体と県に準じた支給月数による改定を行った自治体に対応が分かれました。都道府県人事委員会勧告の持つ意味を十分踏まえた対応が必要です。

財政状況が逼迫し、その結果特例条例による独自の賃金カットを行う自治体が増え、その規模も深刻さを増しています。2005年と2006年を比較すると、都道府県、県都・政令市では独自の賃金カットを行う自治体数が減少しているのに対して、市町村数が合併により減少しているにもかかわらず、市、町村ともに独自の賃金カットを行う自治体が増加していることに特徴があります。地方財政対策、自治体行財政対策がいつそう重要になっています。

より根本的な課題として、以下の点を踏まえた取組みが重要となっています。

第1に、労働基本権の代償措置とされる人事院・人事委員会勧告制度機能不全がいつそう深刻化する状況に対して、人事院、総務省、全人連および地域における人事委員会対策について、より早期から取組みを強める必要があります。労働基本権の確立を柱とする民主的な公務員制度改革の実現を展望しつつ、中央においては、公務員連絡会に結集して、人事院に対しては、企業規模100人以上との比較と一時金における同種・同等の原則による比較、総務省に対しては、各人事委員会および自治体に対する不当な介入の排除、などを求めていく必要があります。また、地方においては、これらの取組みを踏まえ、地公部会の各級組織が一体となって、人事委員会との実質的な交渉機能確立し、そして不断に高める必要があります。

第2に、地域民間給与水準の重視に対して、職員の給与水準の格差が自治体間で拡大することのないよう、「地方公務員の標準的給与」の確立をはかる必要があります。公務員連絡会地公部会を軸に、総務省・全人連対策を強化し、全人連の体制および機

能強化など必要な措置が講じられるよう求めていく必要があります。

第3に、給与構造見直しに関わる広域異動手当については、総務省事務次官通知で、「地方公共団体においては、制度の趣旨を踏まえ、導入しないこととした」としていますが、地域給与・給与制度見直しの制度完成にむけて、引き続き、手当の趣旨、民間との比較等について検証を進め、必要な対応をはかることが求められます。

なお、給与構造見直しに関わる勤務成績の判定基準等について、国における一般職員の下位の成績区分の判定基準が、2007年度の昇給等から適用されることを踏まえ、昇給区分の運用については、自治体当局に対して、4号給を超える昇給区分の原資を確保し、賃金水準を確保するとともに、4号給を下回る昇給区分については、恣意性を排除するため、国における「その者の職務について監督する地位にある者から注意、指導等を受けたにもかかわらず、勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られた場合又はこれに相当すると認められる場合」は適用せず、処分や無断欠勤など客観的な事由に限るよう求めていく必要があります。

三、「基本要求」などその他の重要課題の取組み経過と到達段階

1. 「基本要求」を巡る取組み

(1) 2006年の「賃金・労働条件に関わる基本要求」(以下「基本要求」)は、給与法改正法案が成立したことを受けて、11月13日に人事院、14日には総務省に提出しました。

本年の基本要求では、人事院に対しては、一方的な官民比較方法の見直しは容認できないとの立場から、企業規模を100人以上に戻すこと 給与水準の引下げにつながるような施策の検討を行わないこと 所定内勤務時間の短縮に向けて民間実態調査等の実施を約束することなど、総務省に対しては、定員削減に伴う雇用確保に引き続き全力を挙げること 給与水準の引下げに結びつくような新たな施策の実施を人事院に要請しないこと 公務員給与の社会的合意に向けた政労トップ会談を行うこと 育児のための短時間勤務制などの法案を通常国会の早い段階に提出すること、などを重点課題に設定し、交渉・協議を強めました。

(2) 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14日に行われました。

この交渉で総務省からは、円滑な配置転換の推進に最大限努める 給与改定については、人勧制度尊重の基本姿勢のもと適切に対処する 総務省として、現時点で給与水準を引き下げようとする考えはもっていない 育児のための短時間勤務制などの関係法案を予算関連扱いとして通常国会に提出するよう作業を進める 短時間勤務の退

職手当の扱いについては除算の特例を設け、休業については原則として除算し特例を設ける方向で作業し別途具体的に回答する、との回答を引き出しました。また、行革推進本部が検討を進めている公務員制度改革と評価の試行との関わりについては、「総務省としては2004年の閣議決定に基づき、粛々と第2次試行を実施し、引き続き地方機関等の試行も行う」との見解を示しました。

人事院は、所定内勤務時間の調査については民調で実施する方向であり、給与改定に関わっては「基本姿勢は変わらない」としたものの、官民比較方法については「民間企業従業員の給与をできるだけ広く把握し反映することが適切」として、比較企業規模50人を変えるつもりがないとの見解に終始しました。また、基本要求に対する回答の枠を超えて官民比較方法等について新たな見直し提案を行わないことを明確にするよう迫ったのに対しても「基本要求の趣旨を踏まえて対応していく」と答えるに止まっています。

以上の通り、給与改定に関わる回答は、総務省、人事院、いずれも現下の厳しい情勢を反映して基本姿勢を表明するに止まっています。また、人事院側が必要以上に明確な見解を示すことを避けたため、多くの課題が2007春季生活闘争の課題として引き継がれざるを得ない状況となっています。その意味では、春闘時に改めて明確な回答を求めて取組みを強める必要があります。

2. 退職給付の総額と退職手当の水準確保に向けた取組み

(1) 公務労協・公務員連絡会は、政府の要請に基づいた民間の退職給付の実態調査と見解に関わって9月1日には人事院に対して総額確保の申入れを行い、その実現を求めて10月25日には1千人規模の中央集会(社会文化会館)を開催し、人事院職員福祉局長交渉を実施しました。この中で局長は「民間の状況に明るさは見えるものの、基本的には厳しい状況には変わりはない」との見解を示しました。

(2) 人事院は、16日午後、政府から要請されていた「民間の企業年金・退職金等の調査結果」と「新たな公務員年金に係る見解」を塩崎官房長官に提出しました。

その内容は、年金(使用者拠出分)、退職一時金を合わせた退職給付総額での官民比較で民間2,980万円、公務2,960万円、民間が公務を20万円、0.68%上回ったものの官民がほぼ均衡していること。国家公務員の退職給付に係る見解として、仮に現行の職域年金が廃止されれば官が民を下回る較差が生じ、その場合は「官民均衡の観点からは、民間との較差を埋める措置が必要」「公的年金とは切り離された、公務の人事管理上の必要性を踏まえた新たな年金の仕組みを設けることが適当」との意見を表明しました。

このような官民較差となったことは、公務労協・公務員連絡会が、4月の年金制度

の一元化にかかる閣議決定以降、退職手当水準の維持 公務員制度に相応しい3階部分年金の確保などを要求し、要請署名や中央行動を実施するなど、終始、人事院に対して公正、客観的で正確な調査と比較を求め、取組みを強化してきた結果といえます。

その一方で、人事院の調査結果を受けて公務の退職給付を削減することを企図していた自民党などからは強い反発が出されました。また、マスコミも一斉に調査結果に対する批判を繰り広げました。

(3) 人事院の調査結果と見解を踏まえ公務労協は、11月28日、退職手当を所管する総務省に対して「新たな年金の仕組みにおいて現行支給水準が確保されることを前提に、退職手当の現行支給水準を維持すること」との申入れを行いました。これに対して総務省は、「現行の共済年金の職域部分に代わる新たな公務員年金制度の議論の動向を踏まえつつ、退職手当の支給水準についても必要な検討を行う」との見解を示し、当面、退職手当単独で支給水準を変更する考えはないとの見解を示しました。

一方、社会保障専門委員会は、政府・与党の被用者年金一元化法案に向けた検討が本格化してきたことから、財務省、総務省との交渉を強化し、9月11日に提出した要求の実現を迫りました。政府・与党は、12月19日、被用者年金一元化に関わる基本方針を確認し、次期通常国会に改正法案を提出する方向で作業を進めています。この基本方針では、3階部分の廃止に伴う「新たな公務員制度としての仕組みについては、速やかに結論を得ることができるよう引き続き検討する」とされ、法案提出時期まで新たな公務員制度年金の制度内容や水準等の検討が継続されることとなりました。

このように人事院の調査結果の報告以降、情勢は動き出しましたが、依然として公務をめぐる情勢は厳しく、政府・与党の対応には予断を許さないものがあり、粘り強い取組みを進めていくことが求められています。

3. 新たな評価制度の第2次試行に向けた取組み

(1) 新たな人事評価制度の第2次試行については、9月25日に総務省が考え方を提示し、10月11日には、評価結果の全面開示 組合が参加する苦情処理システムの整備、などを求めた申入れを行い、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。

総務省は、10月23日の交渉で申入れに対する回答と第2次試行実施案の再提示案を示しましたが、開示や苦情処理に対する回答はいずれもゼロ回答であり、公務員連絡会はこの回答と再提示案の受入れを拒否し、再検討するよう強く申し入れました。そして、これまで進めてきた実務レベルの交渉・協議を打ち切り、11月1日に書記長クラスと人事・恩給局長との交渉を実施し、明確な見解を示すよう求めました。しかし

総務省は、この交渉でも開示や苦情処理システムについて誠意ある見解を示さなかったため、公務員連絡会側は「このままでは評価の試行に協力するという、これまでの基本姿勢を変更せざるを得なくなる。合意に基づいて第2次試行が実現できるよう引き続き実施案を検討するよう」強く申し入れ、局長は回答内容を再検討することを約束しました。

(2) 11月16日に行われた局長との最終交渉では、極めて遺憾ながら申合わせ案それ自体の修正に対しては頑なな姿勢に終始し、開示や苦情処理システムについての方針は一切変更しなかったものの、公務員連絡会の申入れ事項への総務省の回答内容については、試行参加対象者の拡大について総務省として最大限努力すること 試行補助者については、基本的に課長補佐以上であること 評価結果の開示については、新しい評価制度を実施する場合には必要不可欠なものであるとの認識のもとに、第2次試行においては最低限希望者には開示するよう各府省に要請していくこと 苦情処理システムについては、制度検討のため総務省と公務員連絡会の間で検討の場を設け、職員団体の関与の在り方も含めた検討を行うこと 本格実施に向けた課題整理について議論を進めていくこと、などの見解を引き出しました。

この交渉結果を受けて同日開かれた公務員連絡会幹事会では、次の通り第2次試行に対する基本姿勢を確認し、16日の局長交渉をもって中央レベルの交渉は一区切り付け、以後は各府省レベルの交渉・協議に移行することとしました。

第2次試行の実施案については、透明性を確保するための評価結果の開示や公平・公正性の担保となる苦情処理システムについての具体的取組方針が示されておらず、新しい評価制度を構築していくための試行としては極めて不十分であり、不満であるといわざるを得ない。第2次試行実施案において、われわれの要求を反映せず、各府省の意向を受け入れた総務省の姿勢は極めて遺憾である。

したがって、第2次試行については、これを全面的に支持し、協力する立場はとれない。しかしわれわれは、一般職員の勤務実績の給与への反映が公正な評価制度がないまま運用されようとしていることや現下の公務を巡る厳しい情勢などを総合的に判断し、第2次試行に対する非協力や不参加等の方針は採らず、あくまで4原則2要件を具備した新しい評価制度を確立していく観点から引き続き今回の試行に関わっていくこととする。

そして、国公連合の構成組織と連携し、総務省人事・恩給局長交渉での確認事項も踏まえ、各府省段階の取組みを強化することとしました。また、総務省と公務員連絡会の間苦情処理システムの在り方に関する協議の場については、遅くとも1月から具体的な検討を開始するよう協議を進めることとし、その協議内容や構成等について12月段階に開かれた3者協議の場で確認し、1月19日に第1回の協議を行いました。公務員連絡会は、この間進めてきた民間の苦情処理システムの事例調査の結果をその

場で提出しました。

(3) このように、新たな評価制度の本格実施が目前に迫るにつれ、各府省の抵抗が強まり、われわれが目指す4原則2要件の実現に向けた取組みは大きな山場を迎えています。

とりわけ、労働組合が参加する苦情処理システムについて各府省人事当局は強い拒絶姿勢を変えておらず、今後行われる総務省との協議が新たな評価制度の在り方を左右する重要事項となっています。われわれは、あくまで能力・実績に基づく人事管理を進めるための新たな評価制度の確立のためには、評価制度の公平性、透明性、信頼性は当然のこととして、その前提となる労使関係を確立していくことが不可欠との認識の元に、粘り強く取組みを進めていくことが重要です。また、中央レベルの協議だけでなく、それを支える各府省レベルの労使協議を一段と強化することが不可欠となっています。

さらに、行革推進本部は、任用を中心とした能力・実績主義に基づく人事管理のための国公法改正法案を通常国会に提出すべく作業を進めており、その作業と評価の試行との関わりを明確化した上で、本格実施に向けた評価システムの内容、その活用の在り方等についても早急に交渉・協議を進めることが必要となってきました。われわれは、どのような能力・実績に基づく人事制度を作るのかは、どのような評価制度を作るのかにかかっている、との認識のもとに、正念場にきた評価に関わる取組みを全力で進めていかなければなりません。

4 . 配置転換等雇用確保の取組み

2007秋季段階においては、配置転換・採用抑制の全体計画に基づく本年度の具体的な取組みが進められました。

公務員連絡会は公務労協に結集し、国公総連など当該組合と連携をとりながら、雇用調整本部との交渉・協議を進め、政府全体として全力で雇用確保に努めるよう取組みを強めました。また、当該組合においては、地方推進協議会との交渉・協議や当局との交渉によって具体的なルールと手続きを定め、本人の希望に基づく配置転換となるよう組織の総力を挙げた取組みを進めました。

その結果、10月末に2007年4月からの初年度の配置転換者がほぼ目標通り内定したことを受けて、12月12日に雇用調整本部事務局と書記長クラスの交渉を持ち、初年度の検証を行い次年度の取組みに反映させること 今後も公務労協と十分交渉・協議し、本人の希望に基づく配置転換となるよう全力を尽くすこと、などを要請しました。

以上の通り、総人件費削減方針に基づく配置転換等の初年度の取組みは、大きな混乱もなく一段落を迎えつつありますが、これは当該労組の雇用確保を最優先にした取

組みとわれわれの強い求めに応じて雇用調整本部が一定の機能を果たした結果といえます。しかし、次年度の取組みがスムーズに行くとは限りません。配置転換者にとって今後さらに選択肢が狭まり、ミスマッチが生ずる可能性は高まってくることを十分認識し、さらに雇用調整本部・地方推進協議会との交渉・協議、当局交渉などを有機的に結びつけ、全力で取組みを進めていく必要があります。

四、被用者年金一元化の取組み

1．閣議決定の残された課題と取組み経過

(1) 閣議決定の概要

2006年4月28日の閣議決定により、一元化に関わる残された検討課題は、一元化の基本に関わる制度体系（一元化の形態）、事務組織、積立金の管理運用、人事院の民間実態等の調査結果を踏まえた、職域にかわる新たな公務員制度としての仕組み（新3階年金）の設計、郵政公社等における追加費用の扱い、制度的差異の取扱いにおける残された課題、等です。

4月28日の閣議決定以降、政府は、関係省庁連絡会議においてこれらの課題の実務的な検討を開始しました。

また、民間の退職給付および諸外国の制度について人事院は、調査・検討を開始しました。

ただし、与党の検討・協議、政府・与党の協議は、2007年通常国会への法案提出というスケジュールを前提としつつも、小泉首相の任期切れや人事院の調査結果に基づく新しい仕組みの検討とセットの議論を想定するなど、事実上新内閣での検討という方向が暗黙の前提とされました。

(2) 人事院の民間実態調査と対応

新しい公務員制度としての仕組み（新3階）の設計に関わって、政府の要請に基づき人事院は、7月から民間の退職給付に関する調査を実施しました。

この調査が、民間の退職金、企業年金その他退職給付全体をカバーするものであり、公務においては職域部分だけでなく退職手当を含めた一体的な調査であることから、公務労協は共済年金・退職手当対策委員会（企画調整委員、社会保障・労働条件専門委員会3役および事務局で構成）を設置して、人事院を軸に対策を行いました。

一方、社会保障専門委員会は、共済関係省庁との公式・非公式意見交換・協議を継続するとともに9月11日、一元化の検討に関わる基本的要求を財務省、総務省に提出

しました。

(3) 人事院の調査結果と一元化の議論

人事院は11月16日、民間調査結果等について書簡の形で政府に意見を提出しました。民間の退職給付については、民間が29,802千円、国家公務員が29,601千円で、民間が公務より201千円(0.688%)上回っており、職域廃止後での比較は、2,416千円(8.82%)民間が上回る事となつております。

人事院の調査結果に対して、民間の給付水準が若干ながらも高いという結果が出たことから、官の優遇を切り込むとしていたマスコミはこぞって批判し、与党においても批判的な反応でした。

11月28日、与党年金制度改革協議会が開かれ、「被用者年金制度の一元化の残された課題に関する基本的な論点」をとりまとめました。この中では、新しい公務員制度としての仕組み(新3階年金)の制度設計についての議論を後回しにすることとされ、他の課題について議論の枠組みが示されました。

12月5日に自民党年金部会と厚生労働部会の合同会議、12月8日に与党年金制度改革協議会が開催され、「被用者年金一元化の残された課題の関係省庁における検討状況について」を踏まえて、「被用者年金一元化の基本的な方針と進め方について」を確認しました。

2. 「基本的な方針と進め方」の政府与党合意と今後の課題

(1) 政府与党合意と残された課題

政府・与党調整会議が12月19日に開催され、上記の与党年金制度改革協議会で確認された「被用者年金一元化の基本的な方針と進め方について」が合意されました。新3階については「速やかに結論を得ることができるよう引き続き検討する」との扱いとなり、通常国会開会時頃より議論される見込みです。

一元化法案は、新3階制度を盛り込んだ予算非関連の扱いとする(3月中旬法案提出)という方向で、法案化作業が行われています。

(2) 政府与党合意の概要

この「基本的な方向性と進め方」の合意により、4月の閣議決定では検討課題とされた事項について、新しい公務員制度としての仕組みの制度設計を除き、以下の通り方向性が示されたこととなります。

1) 一元化の根幹をなす「制度体系、事務組織、積立金の管理・運用」については、厚生年金に加入する、引き続き共済組合で保険料徴収、積立金の管理・運用、年

金給付の事務を担当する、積立金の管理・運用は共通する基本的な方向性のもとで各運用主体が具体的な運用ルールを定めて運用する。

2) 老齢年金および障害年金の在職支給の調整については、厚生年金ルールに統一される。これにより、障害年金の支給停止は行われないうこととなる。他方、老齢年金については厳しい給付調整が行われる。

3) 通算20年の加入期間で加給年金の加算が行われる。

4) 国会議員や地方議員については、厚生年金において現行共済と同様に年金の支給停止を行い、自治体の首長に適用される共済年金の特例加算については廃止される。

5) 文官恩給については、給付額を10%引き下げる(給付額が250万円を下回らないこと)。追加費用の郵政公社等における取扱いも、税負担におけると同様給付を削減する。

6) 実施時期については、原則2010年とし、新たな公務員制度としての仕組みについても2010年から実施することとされた。なお、追加費用および文官恩給の減額措置は2008年から実施される。

(3) 新しい公務員制度としての仕組みの設計

今後の課題として、法案化の中で制度の詳細および経過措置のあり方等について意見反映を図る必要があります。また、確実に、民間水準を踏まえた新3階の制度設計と、制度設計を法案に盛りこむための対策が必要となっています。

2007年春季生活闘争方針(案)

一、われわれを取り巻く情勢と運動の基本的考え方

1. われわれを取り巻く情勢

(1) われわれを取りまく情勢を規定付ける大きな要因は、政府・与党による公務員総人件費削減政策の具体的推進です。昨年成立した行政改革推進法および「基本方針2006」により、公務員の給与、定員の削減の具体的数値目標が定められました。これにより、定員については国、自治体それぞれ5年間で5.7%以上の純減を図るとされ、給与の抑制・削減とも相まって、5年間で2.6兆円の人件費を削減するとしています。

2006年度において、国家公務員の定員は1,502人の純減となりましたが、2007年度はさらに削減幅を広げて、2,129人の純減が予定されています。

定員の純減について、国においては「生首は切らない」として、配置転換や採用抑制によって目標を達成するとしています。2006年度においては、関係労働組合の真剣な対応などにより配置転換による雇用確保が進められてきましたが、大量の配置転換であり、また勤務地の移動をとまなうことから、職員の希望と受入れ先のミスマッチが起きる可能性があります。とくに、2年目、3年目となるにしたがいミスマッチの可能性は大きくなることが想定されます。定員削減計画の初年度の実施結果の十分な検証とこれを通じた2年目の対応が必要です。

また、公共サービス改革基本法(市場化テスト法)の成立により、行政業務の市場化テストが職業安定業務を始め具体化する情勢にあります。国が実施しないしは関与する業務において、良質なサービスを国民に提供するとともに職員の雇用を守る立場から、市場化テストの具体化に対して十分な監視と対策が重要となっています。

本年は、7月に参議院議員選挙が行われるため、改めて総人件費削減が選挙目当てに出されてくる危険性があり、警戒が必要です。

(2) 公務員の賃金は連年にわたり水準低下が続き、昨年においても総人件費削減政策の下で水準引下げに歯止めがかかったとはいええない状況です。人事院は、政府の強い要請を受け、2006年度の給与勧告において比較企業規模を「50人以上」に引き下げて官民較差を算出し、公務員の給与改定を見送りました(従来の比較方法によれば、月例給で1.12% = 4,252円、一時金で0.05月の改善となったといわれています)。人事院

は、給与水準の実質的な引下げを通じて政府の人件費削減方針に追随したものといたします。

人事院は代償機関としての役割を果たし得ず、このため労働基本権誠意役の代償措置である勧告制度が機能不全の度を深めています。しかも、昨年「50人以上」とした比較企業規模についてこれを改める姿勢を示していません。改めて、比較企業規模の合理性、納得性を追求するとともに、公務員賃金の社会的合意確立に向けた取組みが必要です。また、人事院に代償機関として、引上げ傾向にある民間の賃金水準を的確に反映した給与勧告を求めなければなりません。

引き続き、総人件費削減政策のもとでの厳しい賃金闘争を、組合員との十分な意思疎通を図りながら進めていくことが求められます。

業務量は拡大しながら定員が大幅に削減され、恒常的超過勤務など労働強化が激しくなっています。また、休憩・休息時間の見直しにより、始業・終業時間が延長されました。勤務時間管理の厳格化、所定労働時間の短縮などに人事院の役割を求めることが重要になっています。

(3) 地方公務員の総数は、2006年4月1日現在で299万8,402人となり、対前年度比43,720人=1.4%の純減であり、過去最大の減少となっています。公営企業、一般行政、教育の各部門で大きな定員減となっており、警察、消防部門で若干の定員増となっています。政令市を含む市町村で定員減が顕著です。市町村合併も定員減の要因と考えられますが、業務のアウトソーシングについて、公共サービスを確保する観点から定員のあり方についての十分な検証と対応が必要です。

2006年4月1日の地方公務員全体の給与水準はラスパイレス指数で98.0であり、昨年と変化はありませんでした。総務省は、「地域手当補正後ラスパイレス指数」を98.8と公表しました。給与構造見直し経過期間の初年度であり、データそのものの意味について検証する必要があります。全体の91%がラス100未満であり、また自治体間格差が拡大しています。

2006年の賃金確定により、地域民間賃金を重視するとした総務省の圧力により格差拡大傾向が顕著です。とくに一時金については、5県および傘下の市町村で国を下回る月数となりました。地方公務員の標準的給与確立に向けた取り組みを進めることが必要です。

教職員の給与の削減については、2007年度においては先送りとなりましたが、いわれなき削減には反対するとともに、関係者の十分な交渉・協議が必要です。

(4) 公的年金一元化の課題は、与党主導により2005年秋から被用者年金一元化として具体化の議論が行われてきました。2006年4月の閣議決定により、一元化の基本的枠組みが確認され、その後の議論を経て同年12月に具体的取扱いが確認されて、政府は被用者年金一元化の法案化作業に入っています。

その中で、2010年に廃止することとされた共済年金の職域部分（3階年金）にかわる新たな公務員制度としての仕組み（公的年金ではない新しい3階年金）の制度設計について、この1月末から政府・与党の議論が開始される見込みです。

新たな公務員制度としての仕組みは、政府が要請した人事院の退職給付にかかわる民間実態調査等の結果を踏まえて具体的制度設計を行うこととされました。人事院は調査結果等およびこれを踏まえた「年金給付を妥当」とする旨の意見を11月16日に政府に提出しましたが、人事院の民間調査結果が「民間の退職給付よりも公務のそのほうが20万円程度低い」とするものであったため、「当然に民間のほうが低く、公務員の給付を削減する」ことを前提とした自民党が直ちには了解せず、制度設計の議論が年明けに先送りされたものです。退職給付を政争の具とすることなく、民間準拠を基礎とした給付を求めていくことが重要です。

一元化法案は、新しい3階年金の制度も含めて通常国会に提案されることが基本的に確認されており、民間水準を踏まえた制度設計ができるよう公務労協を軸に対応が必要で

(5) 2001年の公務員制度改革大綱の閣議決定以来の課題である公務員制度改革については、2004年12月の「行政改革の基本方針」（閣議決定）において、法案は関係者の合意を得て成案を得ること、当面現行法で可能な評価制度の試行を行うこととされました。

昨年12月、公務員制度改革法案の国会提出の動きが急浮上しました。これは、自民党が「公務員制度改革」を参議院選挙の目玉にするための党略に出たものです。公務労協の方針に結集し、あくまでも労働基本権確立と民主的公務員制度改革を求めます。

国家公務員については、本年1月から本府省で評価制度の第2次試行に入りました。客観的で納得性の高い制度を構築するために、労働組合が関与する苦情処理制度の確立に取り組む必要があります。また、本格実施を想定した各般の対応が重要となっています。

2．2007春季生活闘争の課題と基本的考え方

(1) 連合に結集し、格差是正とワークルール確立に全力で取り組みます

連合は2007春季生活闘争において、マクロで見た分配のゆがみの是正による労働分配率の改善と、格差是正に向けた配分の見直しを基本スタンスに、生活改善の取り組みの基本的考え方として、賃金カーブ維持分と物価上昇分を確保した上で生活向上分としてのベースアップや、時間給引上げ、格差是正、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げ等によって、昨年を上回る「賃金改善」を行う、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点から、年間総労働時間1,800時間の実現のため、労働時

間短縮、不払い残業撲滅・割増率の引上げによって、働き方の改善を行うとしています。また、高齢者雇用や正社員化の取組みを提起しています。

連合の春季生活闘争方針を積極的に支持し、連合、地方連合会の運動の一翼を担って取り組みます。

公務・公共部門全体の取組みについては、公務労協の春季生活闘争方針に結集してその中心的役割を果たします。

とくに、連合が最重要課題と位置づけて取り組んでいる格差是正キャンペーンに積極的に参加し、均等待遇実現、パートの組織化を全力で取り組みます。構成組織は、必ず当局に対して格差是正の要求を提出します。

(2) 良い社会をつくる公共サービス確立キャンペーンを積極的に推進します

良質な公共サービスの確立と賃金・労働条件の確立はわれわれの運動の両輪です。

公務労協が進める良い社会をつくる公共サービス確立キャンペーンを連合が提唱する格差是正キャンペーンに包摂される運動と位置づけ、全力を傾注して取り組みます。

公務労協が提起する諸行動を積極的に担います。

(3) 総人件費削減への取組み強化と公務員給与の社会的合意再構築に全力を挙げます

公務労協に結集し、総人件費改革の実行計画に基づく配置転換2年度目の具体的課題を、雇用の確実な確保とミスマッチをなくす観点から取り組みます。具体化にあたっては、政府・当局との中央・地方における十分な交渉・協議と合意を求めます。

公務員給与に対するバッシング、政治の不当な介入を許さず、強く求めてきた政労トップ会談の実現等による公務員給与の社会的合意を再構築する取組みを前進させます。一方的な官民比較方法の見直しは認められない立場から、比較対象企業規模を100人以上に引き上げる取組みを進めます。

(4) 公務・公共部門労働者の生活を改善する賃金確保に取り組みます

2007年の賃金については、連合の春季生活闘争方針や民間組合の要求動向を踏まえ、「民間の賃金実態を正確に把握し、公務員労働者の賃金水準を改善すること」に設定し、政府・人事院に要求し、その実現を求めます。

(5) 労働基本権確立・民主的公務員制度改革に取り組みます

公務労協「対策本部」に結集し、労働基本権確立・民主的公務員制度への抜本的改革を目指し、その中心的役割を担って取り組みます。

二、具体的な取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) 2006年12月の基本要件に対する回答で、人事院が官民比較方法や公務員給与水準の在り方について明確な見解を示さなかったことを踏まえ、2007春季生活闘争においても一方的な比較企業規模の見直しは認められないとの立場を堅持し、企業規模100人以上への引上げや一時金の同種・同等比較などを求めます。

(2) 2007春季生活闘争時の賃金要求については、 昨年の勧告で一方的な官民比較方法の見直しによって公務員給与が抑制されていること 連合が「賃金カーブ維持分と物価上昇分を確保した上で、生活向上分としてのベースアップ等によって昨年を上回る賃金改善を行う」との方針を決定していること その方針を踏まえ多くの民間労組がベースアップを含む賃金改善を要求する情勢となっていること 総人件費削減政策が継続され引き続き公務員給与は厳しい状況にあること、などを総合的に判断し、「民間の賃金実態を正確に把握し、公務員労働者の賃金水準を改善すること」とします。

(3) 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、合意するよう求めます。本年は、スタッフ職俸給表の実現に向け春の段階から交渉・協議を強めます。

(4) 公務員給与の社会的合意再構築に向け、連合と連携しつつ政労トップ会談の実現を求め続けます。

(5) 各構成組織は、地方連合が提起する格差解消に向けた取組みに積極的に参加することとします。

また、本年から必ず関係当局に対して格差是正に向けた要求を提出することとし、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むこととします。その際、臨時・非常勤制度の任用を含む抜本改善要求についてはなお検討を深めることとし、2007春季生活闘争においては「均等待遇原則」に基づく当面の要求の柱を次の3点とします。具体的な要求基準については別記の通りとします。

「均等待遇」の原則に基づく非常勤・パート職員等の抜本的な処遇改善。

国・地方自治体に雇用される労働者の最低賃金の高卒初任給並み引上げ。

国・地方自治体が民間事業者等に業務を委託したり、入札等を行う場合の社会的な公正労働基準の確保。

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

グの実現や公務員労働者のワーク・ライフ・バランスの回復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、取組みを進めます。

(2) 休憩・休息時間見直しの際に確認した労働時間問題の一体的な解決に向けて、所定内労働時間の短縮を本年の重点課題に設定し、民間実態調査の実施と本年中の意見の申出の実現を求め、春季段階から継続的に交渉・協議を強めます。

(3) 連合方針の「働き方の改善」に向けて、厳格な勤務時間管理と実効ある超勤縮減策の具体化、「不払い残業撲滅」のための超勤全額支給などを求めます。超勤割増率の引上げ要求については、恒常的な超勤を削減することを目的に、本年については決定システム等の違いを踏まえつつ各構成組織毎に判断することとします。

(4) 育児のための短時間勤務制度、自己啓発等の休業制度の実現のための改正法案の早期国会提出・成立を求めます。

3．男女平等の課題と要求の考え方

(1) 改定された「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の着実な実施、メンター制度の実効性確保に向けた取組みを進めます。

(2) 育児休業及び育児のための短時間勤務の数値目標を設定した男性取得の促進策等の具体化を求めます。

(3) 民間の育児休業給付の50%引上げに対応し、それに遅れることなく公務における育児休業手当金を引き上げるための共済組合法の改正に取り組みます。

4．評価の試行を巡る課題と要求の考え方

2006年12月の基本要請に対する総務省の回答内容を踏まえ、第2次試行の実施状況の点検 苦情処理システムの在り方に関する「協議の場」での協議の促進 第3次試行や本格実施に向けた十分な交渉・協議と合意、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、試行に対する苦情の受付と集約等に取り組みます。

また、公務員制度改革に関わって能力・実績主義人事管理のあり方が重要課題になってきていることを踏まえ、新しい評価制度の任用や給与への活用の在り方についても、それが公平・公正、透明なものとなるよう交渉・協議を強めます。

5．高齢再任用、在職期間長期化の課題と要求の考え方

(1) 中馬プランに基づいて政府が検討している事前規制撤廃・天下り自由化施策の具体化に反対し、天下り規制の強化、在職期間の長期化・複線型人事制度の整備等を求めます。

(2) 改正高齢者雇用安定法に基づき民間における高齢者雇用の進展を踏まえ、雇用と年金の接続を図る観点から、定員の弾力化など高齢者再任用制度の定着と拡大に取り組みます。

また、公務員の総人件費削減政策の具体化等によって再任用制度の運用が現実的な困難に直面していることを認識し、抜本的な施策の確立に向けた研究・検討に着手します。

6．退職手当に関わる取組み

11月28日の政府申入れに基づき、人事院の退職給付に関する調査結果と見解を尊重し、新たな年金の仕組みにおいて現行支給水準が確保されることを前提に、退職手当の現行支給水準を維持するよう取組みを進めます。

7．その他

公務遂行中の事故等に関わる分限条項の在り方については、引き続き条例化を中心とした取組みを進めるとともに、全体の運動・要求の在り方の検討を進め、それを踏まえて結論を得ることとします。

三、具体的な取組みの進め方

1．方針決定

1月29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5日(月)に公務労協が開く地方代表者説明会で春季生活闘争方針を説明し、周知徹底します。

2．要求提出

(1) 2月19日(月)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、春闘全体の取組み課題と構成組織ごとの独自課題の解決に向けた取組みを強めます。

(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(金))、書記長クラス交渉(3/13(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、総人件費削減や公務員制度改革に関わる交渉・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

2007春闘では、公務労協の公共サービスキャンペーン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20日(火)	要求提出の翌日
第2次	3月13日(火)	中央行動に連動
第3次	3月23日(金)	回答指定日の翌日

(3) 中央行動については、3月13日に実施します(1,000人規模・社会文化会館ホール予定)。

(4) 要求提出日から3月16日にかけて、全組合員を対象とした総務大臣、人事院総裁宛の要請はがき行動に取り組みます。

(5) 連合の春季生活闘争関連諸集会、公務労協の「2.22公共サービス確立対話集会(総評会館)」、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、春闘要求などを課題として、要求提出日から3月16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は、公務労協の公共サービスキャンペーンの地方単位の行動との調整の上で実施します。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。都道府県単位の行動は、人勧期・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22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、人勧期・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、人勧期・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2007春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等			
2月 5日(月)	公務労協春闘方針地方代表者説明会(総評会館)			公務 労協 規模 の公 共サ ービ ス
19日(月)	2007春季要求提出(総務大臣・人事院総裁)			
20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			
22日(木)	公務労協公共サービス確立対話集会(総評会館)			
3月 2日(金)	幹事クラス交渉			キャン ペー ン諸 行 動
13日(火)	中央行動 ・決起集会(社文1,000人規模) ・書記長クラス交渉 <第2次全国統一行動>			
22日(木)	回答指定日 ・総務大臣、人事院総裁交渉			
23日(金)	<第3次全国統一行動>			

人事院
総裁
への
要請

地方
決起
集会
（
）

は
が
き
行
動
（
）

3
/
16
）

3
/
16
）

対人事院2007年春季要求事項

1. 2007年度賃金要求について

(1) 社会的に公正な官民比較方法の確立について

官民給与の比較方法のあり方については、社会的に公正な仕組みとなるよう抜本的に改善することとし、2007年度においては比較対象企業規模を100人以上とすること。また、一時金についても、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。

(2) 2007年度の賃金改善について

2007年度の給与改定に当たっては、民間賃金実態を正確に把握し、公務員労働者の給与水準を改善すること。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。

「給与構造の改革」の一環としての勤務成績判定の運用状況の点検及び残された課題であるスタッフ職俸給表の新設、地域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。また、本府省手当は新設しないこと。

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とし、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、国が民間事業者等に業務委託等、事務・事業の実施を委ねる場合においては、公正労働基準の確保に努めること。

2. 労働時間、休暇及び休業等について

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とし、常勤職員の短時間勤務制度の検討を開始すること。

ワーク・ライフ・バランスを図るため、年間総労働時間1800時間体制を確立することとし、次の事項を実現すること。

- 1) 民間実態調査に基づいた意見の申出を本年の勧告時に行い、公務の所定労働時間労働を1日7時間45分に短縮すること。
- 2) 超勤命令の徹底等厳格な勤務時間管理、超勤上限時間の設定強化等により、超過勤務を縮減すること。
- 3) 超過勤務に対しては、手当を全額支給すること。

新たに制度化される自己啓発等休業制度の周知・徹底や条件整備に努め、その活

用を促すこと。また、引き続き総合的な休業制度の検討を行うこと。

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及び育児のための短時間勤務の男性取得の促進、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、条件整備や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) 民間における高齢者雇用の進展や年金支給開始年齢の段階的引上げを踏まえ、高齢再任用制度の定着・拡大施策を推進するとともに、抜本的な制度改善を含めた検討を開始し、雇用と年金の接続を確保すること。
- (3) 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。
- (4) 公務遂行中の事故等の事案に関わる分限については、欠格による失職等に対する特例規定を設けること。

対総務省2007年春季要求事項

1．総人件費改革の実行計画等について

配置転換等公務員の総人件費改革の実行計画の具体化や官民競争入札の実施に当たっては、良質な公共サービス及び適正な労働条件を確保するとともに、使用者の責任において公務員の雇用・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。

2．2007年度の賃金改善について

- (1) 2007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改善すること。
- (2) 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とし、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、国が民間事業者等に業務委託等、事務事業の実施を委ねる場合においては、公正労働基準の確保に努めること。
- (3) 公務員給与のあり方について、社会的合意が得られるよう、政労トップ会談を行うこと。

3．退職手当について

退職時給付調査結果及び人事院の意見を踏まえ、現行の退職手当水準を維持すること。

4．国際労働基準・労働基本権等の確立について

- (1) 公務、公務員及び労使関係のあり方に関する専門調査会の審議を促進し、労働基本権の付与を柱とする民主的で透明な公務員制度改革案をとりまとめるよう、中央人事行政機関として努力すること。
- (2) ILO勧告に基づき、労働基本権制約の立法政策を根本から見直し、公務員の労働基本権、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。また、国際労働基準違反と指摘された現行法制の見直しについて直ちに協議を行うこと。
- (3) 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。
- (4) 公務遂行中の事故等の事案に関わる分限については、欠格による失職等に対する特例規定を設けること。

5．労働時間、休暇及び休業等について

(1) 本格的短時間勤務制度の早期実現について

公務に雇用創出型・多様就業型のワークシェアリングを実現することとし、常勤職員の本格的な短時間勤務制度のについて、公務員連絡会との協議を行うこと。

(2) 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

当面、年間総労働時間1800時間体制 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 自己啓発等休業制度の早期実施を踏まえた総合的な休業制度、などを実現すること。また、直ちに超勤命令の徹底等厳格な勤務時間管理、超勤上限時間設定等により「国家公務員の労働時間短縮対策について」を充実・強化し、超過勤務の着実な縮減を実現すること。

6．天下り規制強化、在職期間の長期化並びに公務の高齢対策の推進について

(1) 天下りの事前規制を撤廃し自由化する法案の検討を直ちに中止し、規制を強化することとし、引き続き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の進展や年金支給開始年齢の段階的な引上げを踏まえ、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、総人件費削減政策下における実効性を確保するため、再任用者の実態調査や在職者の再任用希望調査を行い、抜本的な制度改善を含めた検討を開始すること

7．男女平等の公務職場の実現、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参画の実現を人事行政の重要課題として位置づけ、女性公務員の採用、登用の拡大を図り、女性の労働権確立や環境整備を行うこととし、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及び育児のための短時間勤務の男性取得の促進、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、条件整備や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2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2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) 苦情処理システムのあり方に関する「協議の場」においては、労使双方が集約した苦情の分析を行い、労使が参加する苦情処理システムを各府省ごとに設置するなどの施策の取りまとめを行うこと。
- (3) 新たな評価制度の確立に向け、今後の試行や本格実施の全体像、実施スケジュール等を早急に提示し、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること。

9 . その他の事項について

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2007年春季要求事項

- 1．地方公務員の生活の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。
- 3．地方公務員の標準的給与の確立に向けた取り組みを行うこと。その際、公務員連絡会地方公務員部会と十分交渉・協議すること。
- 4．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。
- 5．労働基本権を保障した民主的的地方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。
- 6．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あたっては、十分な労使協議を行うこと。
- 7．自治体において職員の育児のための短時間勤務制度および自己啓発休業制度を導入できるよう早期に法整備を行うとともに十分な情報提供を行うこと。
- 8．自治体の臨時・非常勤職員について、雇用の安定と均等待遇原則による賃金・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。
- 9．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。

10. 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。
11. 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。
12. 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。
13. 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。
14. 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。
15. 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。また、市場化テストの導入を自治体に強要しないこと。
16. 自治体における雇用創出・多様終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
17. 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。

格差是正のための統一要求基準

- 1．臨時・非常勤職員（以下「非常勤職員等」という。）について、均等待遇原則にもとづいて、雇用・勤務形態による身分、賃金・労働条件等の差別的取扱いを解消するなど抜本的に改善すること。当面、非常勤職員等に対して、本人の希望に沿った継続的かつ安定的な雇用を確保するための措置を早急に講じることとし、一方的な雇い止めは行わないこと。
- 2．賃金・労働条件等の適用について、常勤職員と非常勤職員等の格差を是正するため、次の施策を実施すること。
 - (1) 非常勤職員等を、職務の種類、責任の度合いに応じて俸給表上に位置づけ、経験・習熟度合いによる昇給を行うこと。
また、短時間勤務等の場合には、均等待遇原則に基づき勤務時間比例按分で賃金を支給すること。
 - (2) 公務職場においては、高卒初任給並みの最低賃金を保障し、非常勤職員等の賃金水準の底上げをはかること。
 - (3) 非常勤職員等の休日・休暇・休業等については、常勤職員に準じることとし、原則として勤務時間または期間に比例して取り扱うこと。
あわせて、育児休業・介護休暇を適用すること。
 - (4) 原則として、退職手当制度を適用すること。
- 3．共済組合制度を抜本的に改善し、非常勤職員等に適用すること。当面、現行法制上、社会保険制度（年金、医療・介護、雇用）を適用できる非常勤職員等に対してはその加入を保障・促進すること。
- 4．国・自治体等が直接雇用しない労働者に業務を行わせる場合、または市場化テスト、指定管理者への委託、その他事業実施の委託、入札等に当たっては、公正労働基準の遵守を条件とすること。