

2006年10月16日

於：KKRホテル東京

公務員連絡会第4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 2006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 2006年度会計決算報告

第 3 号議案 2006年度会計監査報告

第 4 号議案 2007年度年間運動方針(案)

第 5 号議案 2007年度会計予算(案)

第 6 号議案 2007年度役員の選出について

2006年人勸期、確定期前半の取組み経過と到達段階(案)

一、2006年人勸期、確定期前半の取組み経過と到達段階

1. 2006給与勧告・報告、意見の申出に至る経過

(1) 本年の取組みの最大課題であった官民比較方法の見直しを巡っては、3月23日に行われた春闘回答交渉で、人事院総裁が「小規模企業調査を実施する」との回答を提示したのに対して公務員連絡会側がその回答の受け入れを拒否して物別れに終わり、決着は人勸期の闘いに持ち越されることとなりました。

しかし人事院は、公務員連絡会の強い反対にもかかわらず、5月1日から6月16日にかけて、小規模事業所を含む本年の民間給与実態調査の実施を強行しました。

(2) こうした官民比較方法の見直しを巡る緊迫した情勢を受けて公務員連絡会は、5月29日の幹事会で2006人勸期方針を決定し、例年より早めの6月7日、公務員給与水準の引下げを狙った官民比較方法の基本的な枠組みに関わる企業規模等の拙速な見直しを行わないこと 公務員の月例給・一時金を維持・改善すること 育児などの短時間勤務制度等を実現すること、などを最重点課題にした人勸期要求を提出し、正式に取組みをスタートさせました。

そして、延べ1.5万人にのぼる3次の中央行動(6.15第1次、7.19第2次、8.1第3次)や7月3日から5日にかけてブロック別上京行動、時間外職場集会を中心とした3次の全国統一行動(6.8第1次、7.19第2次、8.1第3次)を実施したほか、全組合員を対象とした個人要請はがき提出行動や署名方式による人事院総裁宛要請書提出行動(8月1日現在で137万筆を集約)に取り組み、公務員連絡会の組織の総力を挙げた取組みを進めてきました。また、連合もわれわれの取組みを全面的に支援し、7月24日には人事院に対して当事者と十分交渉・協議するよう求めた申入れを行いました。

こうした行動を背景に人事院との交渉・協議を強め、比較企業規模見直しの合理的で納得性のある説明を求めるとともに、1964年の政労トップ会談で公務員給与水準決定の社会的な枠組みとして形作られた企業規模を人事院が一方的に見直すことはできないと主張し、拙速な見直しを行わないよう求めてきましたが、人事院からは誠意ある見解は示されませんでした。

7月21日には、“企業規模を50人以上に拡大することが適当”とする「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」の最終報告が公表されましたが、その報告書におい

ても、われわれが納得のいく説明を求め続けてきた50人以上が妥当だとする理論的な根拠は示されませんでした。また、27日には、公務員の役割や人材確保の重要性を強調した「給与懇話会」の意見が発表されました。

人事院は、これらの研究会報告や懇話会意見書を真剣に検証することもなく、自己の政策決定に都合のいいところだけ受け入れ、8月1日の給与局長と書記長クラスとの交渉で企業規模を含む官民比較方法の見直しを行う旨の回答を行いました。

そして8月4日に行われた委員長クラスと総裁との最終交渉で人事院側は、企業規模を50人以上に拡大することなどの官民比較方法の見直しを行ったこと、その結果官民較差は微少であり、月例給・一時金とも改定を見送ること、給与構造見直し関係の給与勧告と報告、育児のための短時間勤務制度などの意見の申出を行うこと、などを回答しました。この席上人事院は、従来と比較方法の場合は、月例給で1.12%、一時金で0.05月の分の較差が生じたとの試算結果を明らかにしました。この回答に対して公務員連絡会側は、「企業規模を見直した上で月例給・一時金の改定を見送った措置は到底認められない」とし、この回答の受け入れを拒否し、人事院の一方的姿勢を強く批判し、勧告が行われた場合は人事院に対する抗議行動を実施することを通告しました。また、官民比較方法見直しの納得いく説明が行われていないことから、人事院に対して公務員連絡会の質問状を提出し、後日、正式に回答するよう申し入れました。

なお、この質問状に対して人事院は、9月4日付で回答を示しましたが、回答内容はこれまでの見解の繰り返しに終始したものであり、到底誠意をもって答えたものとは言えない内容でした。

この総裁交渉を踏まえて開かれた公務員連絡会代表者会議では、抗議の「声明」を確認するとともに、9日を第4次全国統一行動日に設定し、職場集会の開催と人事院に対する抗議文、政府に対する要請文の送付行動を実施する。月例給・一時金の改定見送り措置は決して認められないことから、政府に改めて給与改善を求める要求書を提出して取組みを強める、との当面の方針を決定しました。

勧告翌日の9日には、この方針に基づいて全国の職場で整然と抗議行動を実施しました。

(3) 2006人勧期のもう一つの重要課題であった育児のための短時間勤務制度や自己啓発等の休業制度の意見の申出については、6月下旬に人事院が素案を提示して以降、系統的に交渉・協議を進めてきました。

この素案で、人事院が介護のための短時間勤務制を先送りする考え方を示したこと、後補充のための任期付短時間勤務職員が非常勤職員の扱いとなり退職手当や共済制度の適用で均等待遇が実現されていないこと、などから、6月27日には職員福祉局長と交渉をもち、これらの改善を求める申入書を提出し、さらに交渉・協議を強めま

した。

こうした交渉・協議の経過を踏まえ人事院は、7月下旬に給与や定員の取扱い等についての具体的な考え方を示しましたが、介護を先送りすることや後補充職員の非常勤扱いを変更することは困難との考え方を変えませんでした。そのため、7月31日に行われた企画・幹事の合同会議で、人事院の考え方は制度面で大きな問題があり不満な内容であるが、定員の扱いが一部弾力化したこと、後補充職員の給与が俸給表上明確に位置づけられたこと、などの前進面も踏まえ、本格的な短時間勤務制度の実現に向けた第一歩として位置づけ、本年の勧告時に意見の申出を行うよう交渉を強めるとの態度を確認しました。

そして8月1日に行われた職員福祉局長との交渉で、人事院は本年の勧告時に合わせて意見の申出を行う方向であることを明らかにし、4日の総裁交渉の際、意見の申出を行うとの回答を示しました。

また、休憩・休息時間の見直しに関わる所定内勤務時間の短縮については、民間実態調査が短縮にまで至っていないということでさらに検討することとなり、厳格な勤務時間管理や超勤の抜本縮減策についても継続して取り組む課題とされました。

2. 2006人事院勧告等の取扱いを巡る取組み経過

(1) 公務員連絡会は、勧告日の翌日の9日に官房長官、総務副大臣、10日には厚生労働大臣に対して、企業規模を見直した上での本年の改定見送り措置は認められないことから、改めて交渉・協議し公務員給与を改善すること、育児のための短時間勤務・自己啓発等の休業制度の意見の申出は早期に実施すること、公務員給与に関する政労協議や政労トップ会談を行うこと、「専門調査会」での審議と答申を急ぐこと、配置転換等の実施にあたって雇用確保の観点で万全を期すこと、などを求める要求書を提出し、秋季確定闘争をスタートさせました。また、地公部会も9日に全人連に対する申入れを行いました。

そして、8月21日の企画・幹事合同会議で、政府に提出した要求書の実現を目指して総務省人事・恩給局との交渉協議を強化するとともに、人勧の取扱いを巡る情勢を踏まえて1千名規模の秋闘中央行動や個人要請はがき行動を実施する、企業規模見直しが地方自治体の確定闘争により大きな影響を及ぼすことから、官民比較方法を巡る基本方針を踏まえ公務員連絡会全体として取組みを強化する、ことなどを中心とする当面の秋季闘争方針を決定しました。

この方針に基づき9月12日に幹事クラスと人事・恩給局次長との交渉を行い、中間的な回答を求めましたが、政府側は、人勧完全実施の基本姿勢で検討する、意見の申出を重く受け止めて法案作業を進めるが臨時国会は困難で通常国会提出が目標、な

どとする見解に終始しました。また、閣議決定の時期については、新内閣での取扱いとなる公算が強いとの見解を示しました。この交渉を受けて公務員連絡会は、秋闘中央行動日を10月2日に設定し、決起集会や人事・恩給局長交渉を実施して要求実現を強く迫りましたが、政府側の基本的な見解は変わりませんでした。

9月26日に新たに発足した安倍内閣は、総理大臣給与の3割、大臣給与の1割カットを申し合わせるなど、財政再建のために公務員の総人件費削減政策を継続することを方針化しています。総務省などの事務レベルでは、10月下旬にも人勧の取扱いを閣議決定するよう準備を進めていますが、安倍新内閣の動向には予断を許さないものがあり、今後の情勢の推移を警戒感を持って注視する必要があります。

3. 2006地方確定闘争の経過

(1) 公務員連絡会地公部会は6月1日の第8回幹事会で、人事院勧告期から人事委員会、全人連や総務省、各自治体への対応が重要との認識にたち、取組みを進めてきました。

6月15日、比較企業規模引下げを公民較差に反映させないように求めて全人連に申入れを行い、各人事委員会に対しても同様の取組みを行いました。総務省に対しては、6月20日に要求書を提出し、7月19日地公部会の書記長で公務員部長と交渉を実施しました。公務員部長は、比較企業規模見直しに関し「地公給与研究会の提言を踏まえ、国家公務員給与における今後の動向も注視しつつ、地域民間給与のよりの確な反映に向け、各地方公共団体に対し必要な助言等を行って参りたい」との見解を示しました。

これに対し地公部会は、人事院の対応は根本的に問題であり、比較企業規模の引下げには反対である旨を表明しました。また、地公部会として独自に取り組んだ総務大臣宛要求署名は965,344筆を集約し、総務省に提出しました。「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(以下「基本方針2006」と略)に関わっては、7月14日、公務員課長交渉を行い、労使関係を踏まえた自治体の自主性を尊重するよう強く要求しました。

人事院勧告を控えた8月2日には、地公部会企画調整・幹事合同会議を開いて、人事院勧告後の取組みの基本的考え方を確認し、さらに取組みを進めました。

8月3日には、給与能率推進室長に「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告の具体化に関する要求書」を提出し、交渉を行いました。要求書は、自治体標準の構築を前提とし、それを踏まえた給与の各施策を行うべきというものであり、本年度の比較方法の見直しにおける対応関係についても自治体の特性を踏まえた対応を求めてきました。

人事院勧告後、比較企業規模見直しを行わないことを中心に、直ちに自治体の関係

組織に人事委員会交渉強化を要請するとともに、8月9日に全人連要請を実施しました。

また、8月22日に総務省（給能室長）交渉を実施し、比較企業規模引下げを人事委員会に求めないよう申し入れました。

「人事委員会勧告における公民比較に係る留意事項」について、総務省給能室長通知が8月23日付で出されました。これは、人事院勧告と同じように比較企業規模の引下げ等比較方法の見直しを行うこと、また、人事委員会の説明責任を求めるものでした。

基本方針2006を受けた、公会計、市場化テスト、人件費に関わる「新々行革指針」が予定されるもとの、8月30日、人件費関係について給能室長との交渉を実施しました。給能室長は、「人事委員会勧告に関わるものについては通知済み、その他の事項については毎年の通知で対応している」とし、とくに、一時金について、民間の支給水準と異なるときは相当の説明責任があると述べ、これらの内容は、8月31日、事務次官通知として出されました。

(2) 人事委員会勧告は、政令市では9月中旬から出されてきましたが、都道府県の人事委員会勧告は現時点では出されていません。政令市の給与勧告を見ると、いずれも企業規模等比較方法の見直しを行っています。公民較差は、3.12%（広島市、減額後）から - 2.02%（静岡市）まで広がっており、減額前の公民較差では、0.00%（名古屋市、京都市）が最高で静岡市が最低となっています。較差の処理として給料表の引下げ改定等を勧告した自治体も多く、8市が減額調整を必要としています。一時金については、全ての市で据置きとされました（このうち札幌市と堺市は0.04月のマイナス較差）。給与構造見直しについて、その内容は都市により若干の違いがありますが、いずれの政令市も2007年4月実施の勧告または報告を行いました。

10月に入り今日まで3分の1の道県で人事委員会勧告が出されました。月例給については、多くが給与カットを行っている実情や、給与構造見直しで給料表水準が低下する状況の中で、宮城県を除き改定見送りの勧告を行いました。一時金については、山形県、福島県が民間支給水準に基づき引下げ勧告を行いました。同じく民間水準が低かった北海道は、大幅な職員給カットのもとで実質的に民間を下回っているとして支給月数を据え置き、また沖縄県は総合勘案した結果として据置きを勧告しました。

4 . 2006人勧期の取組みの到達段階と今後の課題

(1) 総人件費削減政策への対応と雇用確保の取組み

本年、7月7日に閣議決定された「基本方針2006」は、2011年までのプライマリーバランス(収支均衡)回復を国政の最大課題に掲げ、社会保障・福祉など国民生活に直

接関わるものや公務員の総人件費などを徹底的に削減する方針を打ち出しました。総人件費については、2.6兆円削減する試算を掲げ、すでに具体化作業に入った5.7%以上の定員純減に加え、企業規模の見直しによる公務員給与水準の引下げを方針化し、人事院に強力な圧力を加えました。その他にも共済年金制度、退職手当水準、公務員宿舍など、公務員の処遇や制度に関わるあらゆるものが総人件費削減の観点から見直しの過程にあります。

こうした情勢のもとで公務員連絡会は、2006人勤期の取組みを政府の総人件費削減政策に対決する闘いとして位置づけ、雇用の確保と賃金・労働条件を防衛することを基本課題に据え、具体的な取組みを進めてきました。

公務労協全体として進めた雇用確保の闘いについては、“始めに削減目標ありき”の政府の定員削減方針に反対する闘いを進めるとともに、5.7%以上の定員削減方針が閣議決定されて以降は、配置転換の全体計画の策定に向けて組合員の雇用と労働条件の確保を最優先にした取組みを進めてきました。その結果、6月30日に閣議決定された配置転換・採用抑制の全体計画において、官房長官を本部長とする雇用調整本部とブロック単位に地方推進協議会を設置させ、公務労協や当該地方組織との協議関係を確認することができました。現在、来年度の実施計画の具体化が進められていますが、ミスマッチを生じさせず、本人の希望に基づく配置転換が行えるかどうかは、今後の取組みにかかっています。また、5.7%の純減計画は2010年度まで継続することから、中期にわたる粘り強い取組みが必要です。

しかし、雇用確保の闘いを政府の総人件費削減政策に対する闘いとしてみた場合、政府・与党、マスコミが一体となった包囲網の中で、政策転換に結びつくような広がりをもった有効な闘いが組織し得たとは到底言えず、公務員給与に対する闘いを含め、政策の具体化の結果としての「雇用問題への対処」という事後的な取組みに追われているのが現状だと言えます。

(2) 本年の人事院勧告・報告、意見の申出に対する基本的評価

人勤期の取組みの最大の課題であった官民比較方法の見直しに対してわれわれは、それ自体は社会経済情勢の変化に対応する形で常に見直されるべきものではあるが、(ア)同種・同等比較や比較対象企業規模などの官民比較方法の基本的な枠組みに関わる点については本年の勧告で拙速な見直しを行わないこと(イ)そのほかの事項については十分交渉・協議し、合意すること、などを強く求めてきました。しかし、人事院は先に述べた経過を経て、8月8日に行われた本年の人事院勧告で比較対象企業規模の50人以上への見直しを強行し、その結果、官民較差はおおむね均衡しているとして月例給・一時金の改定を見送り、給与構造見直しに関わる給与勧告や育児のための短時間勤務制度等の意見の申出を行いました。これに対してわれわれは、比較対象企業

規模を見直した上で月例給・一時金の改定を見送った措置については“到底容認できない”との態度を明らかにしてきました。

本年の人事院の勧告・報告は、長い人事院勧告制度の歴史上でも、ひとつの大きな転換点となる本質的かつ重要な問題点を含んでいます。そうした視点から、以下に改めて比較企業規模見直し強行と給与改定見送りの問題点を振り返り、合わせて人勧期の取組みの到達段階を確認しておくこととします。

その第1は、何故、去年の総裁見解を反故にし、われわれとの信頼関係を大きく損ねてまで比較企業規模を「50人以上」に拡大したのかについて合理的で納得のいく説明が一貫して行われていないことです。唯一示されたのが、同種・同等の原則を維持した上で「民間企業の従業員の給与をより広く把握し反映させることが適当」というものですが、これは結論であって説明ではありません。何故「より広く把握」することが「適当」なのかという説明は、「研究会」報告やわれわれの「質問状」に対する回答においても示されていません。月例給よりさらに乱暴なのが一時金の比較方法の見直しであり、官民比較の原則が同種・同等であるとするならば、同種・同等比較となっていない一時金の比較方法を見直すべきであるにもかかわらず、当面、現行の調査・比較方法が適当であり、月例給との「整合性」から「50人以上」に見直す、というのではまったく整合性や合理性はありません。要するに、政府や与党の圧力の中で、「50人以上」に拡大するという結論が先にあっただけ、と断ぜざるを得ません。

その第2は、比較対象企業規模をどうするかという問題は、まさに公務員給与の水準決定の枠組みそのものであり、人事院が行う官民比較作業の合理性や科学性の問題ではないということです。周知の通り、現行の比較企業規模は1964年の政労トップ会談の合意を経て、公務員給与の水準決定の基準として社会的に形成されてきたものです。公務員給与に対する社会的なコンセンサスが揺らぎ、それを見直す必要があるということであれば、同等の手続きを踏んで新たに公務員給与の社会的な位置関係を定めなければならないのであり、法律上の権限を楯に人事院がそれを一方的に見直したからといって公務員給与の新たな合意が形成されるわけではありません。公務員給与の社会的合意は、広く国民的な議論の中で我が国における公務員の役割や仕事のあり方を再検証するなかで形成されるべきものであり、文字通り人事院が「より広く」民間給与を把握すればいいという問題ではないということです。われわれは、公務員給与の社会的合意を再構築するために、労使協議や政労トップ会談を要求してきましたが、未だこれは実現していません。われわれは、引き続き公務員給与の社会的枠組みを再構築するという観点で粘り強く取組みを進めていく必要があります。

第3には、人事院は交渉の過程で「50人以上」と「100人以上」との差を、月例給1.12%、4,252円、一時金0.05月分とわれわれに説明しました。これは、企業規模を始めとした官民比較方法の見直しによって、本来、民間の好景気を反映して改善される

べき公務員給与がその分抑制されたことを意味しています。このことは、国家公務員の生活はもちろんのこと、地場民賃比較による水準引下げや地域格差を拡大することが狙われている地方自治体の給与により大きく影響を及ぼし、それがさらに地場民賃や中小企業の賃金に波及するという悪循環をもたらすことは明らかです。一方、政府・与党が公務員給与水準の大幅な引下げを求めていた中で、マイナス勧告を行わず月例給・一時金の改定見送り＝「維持」に止めたことは、われわれが終始基本姿勢を堅持し粘り強く闘った結果として確認できます。

第4には、これが本年の勧告・報告に対する最も本質的な問題ですが、比較対象企業規模の見直しは、人事院がどのように言い訳しようとも、政府の要請を受け入れて行ったことは事実だということです。そのことは、人事院が公務における労使関係を否定した政治の圧力に屈して、結果として政府の総人件費削減政策に荷担したことを意味しています。われわれは今回の措置によって、本来、労働基本権制約の代償機関であり、中立・公正な第三者専門機関であるべき人事院の独立性が大きく損なわれたと批判せざるを得ません。当然のことながら、それは公務員の賃金決定システムとしての人事院勧告制度のさらなる空洞化をもたらすことは明らかです。

以上のことからわれわれは、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がわれわれの許容の範囲を超えて大きく歪められ、歴史的・制度的に限界を迎えていることを確認しておく必要があります。その人勧制度の空洞化・機能不全は、「政治」が人事院勧告のあり方に介入したり、地方財政危機によって賃金カットが常態化するなど、専ら政府の総人件費削減政策によってもたらされていることを明確に認識し、その政策転換の取組みを全力で進める必要があります。

2006人勧期のもう一つの重要課題であった育児のための短時間勤務制度等の意見の申出については、介護が見送られたことや後補充職員の処遇が完全な均等待遇となっていないことなど、内容に不満はあるものの、定員や給与のあり方で前進面も確認できます。公務員連絡会としては、今回の意見の申出を、4年間にわたるワークシェアリング実現に向けた取組みの成果であり、本格的な短時間勤務制度実現に向けた第一歩として受け止め、その早期実現に向けた取組みを進めていかなければなりません。

(3) 賃金闘争の再構築の必要性

本年の人勧期闘争の結果は、他方で、人事院勧告制度のもとで進めてきた賃金闘争が大きな転換点を迎えていることを指し示しています。真の意味で「人勧体制」から脱却し、団体交渉による決定システムとそのもとでの新たな賃金闘争の構築に向けた闘いへの決意を固めることが重要となっています。そのことは、決定システムが改革されるまで事態を傍観することを意味しません。

これまでわれわれは、人事院勧告に対する長い闘いの歴史を経て、国公・地公共闘

によって人事院勧告の完全実施に全力を挙げ、その結果を「国公準拠」として全国的に波及させるという、水準の一律的確保に中心をおいた賃金闘争を推進してきました。しかしこうした人勤体制に依拠した賃金闘争の形態は、「行政改革」によって独立行政法人への移行や民営化が進み、財政危機の深化と総人件費削減政策の具体化の中で、本年の企業規模見直しや地方公務員給与の地場民賃への傾斜が進行することなどにより、すでに実質的な変化を余儀なくされつつあります。また、賃金水準の問題だけでなく、正規と非正規の公務員の格差、地域間の格差、職種別の格差拡大という事態や能力・実績主義に基づく給与制度の見直しに対しても、有効に対処し得ているとはいえません。そうした事態の変化に対応して新たな公務員賃金決定基準を構築し、公務・公共部門全体を包摂する有効な賃金闘争のあり方を早急に提示していく必要があります。問題意識の全組織的な共有と取組みへの決意が求められています。

二、年金制度一元化と退職給付の民間実態調査に対する取組み

1. 被用者年金一元化に対する取組み

(1) 被用者年金一元化の課題については公務労協として取組み、必要に応じて公務員連絡会として意思統一を行いながら対応してきました。

2004年の年金制度改革以降、改めて年金一元化の議論が行われてきました。民主党の公的年金一元化の主張に対して、与党は被用者年金一元化を対置して議論が進められてきましたが、議論は進捗しませんでした。昨年9月の総選挙で、自民党が圧勝したことから、年金制度一元化は与党の主張である被用者年金一元化として進められることとなりました。

与党の議論を受けて、9月30日から、政府において被用者年金一元化の検討が開始されました。こうした動向を受けて、公務労協として被用者年金一元化に対応する取組みを進め、政府に対し状況の把握や意見交換を行うとともに政党への要請等を行ってきました。また、連合と意見調整をはかり連合方針への意見反映を行いました。

12月14日に、与党年金改革協議会は、被用者年金一元化の考え方と方向性をとりまとめたのですが、この内容は、共済年金に対し乱暴かつ非常に厳しいものでした。

公務労協は、厚生年金、共済年金の関係者が一元化のあり方について検討・合意する場の設置を求めましたが、政治主導のもとで実現するには至りませんでした。

本年2月21日、与党年金改革協議会において、関係者からヒアリングが行われ、公務労協から丸山副議長（公務員連絡会議長）が意見表明を行いました。

(2) 4月28日には、「被用者年金制度の一元化等に関する基本方針について」閣議決

定が行われました。

その主な内容は、一元化のあり方に関わる事項（制度、組織、積立金の運用主体等）、追加費用に関わる事項、制度的差異に関わる事項、職域年金の廃止と新たな公務員制度としての仕組み（新3階）に関わる事項、に整理されます。

一元化のあり方に関しては連合とともに取り組み、関係団体実務者との非公式意見交換（7月5日）等に対応してきました。追加費用の減額については関係退職者組織との連携のもとに取り組むとともに、制度的差異に関しては厚生年金に揃えることとし経過措置等をおいて解消することとしました。

職域年金の廃止にともなう新しい3階部分の設計については、人事院に諸外国の制度や民間の退職給付の実態調査を求め、それを踏まえて行うこととされました。

2. 人事院の退職給付実態調査に対する取り組み

(1) 政府は、4月28日、年金一元化に関する閣議決定にもとづき、同日、人事院に対して「諸外国の公務員年金や民間の企業年金及び退職金の実態について調査を実施」、意見を提出することを要請し、人事院はこれを受けて直ちに民間の退職給付の実態調査を行うための作業に着手しました。

こうした情勢を受けて公務労協・公務員連絡会は5月9日、人事院に対して、対象企業規模を1千人以上とすること、同種・同格の原則によるラスパイレス比較を行うこと、などを申入れ、交渉・協議に入りました。この申入れに対して人事院は、6月20日、7月3日から9月8日にかけて調査を実施する企業規模については給与調査に合わせて50人以上とする、などとする回答を示しました。

また、官民の退職給付総額を比較する今回の人事院調査の結果が、共済年金制度のあり方だけでなく退職手当の水準にも大きく影響を与えることから、公務労協に「共済年金・退職手当対策委員会」を設置し、統一的に対応を進めていく方針を確認しました。

(2) 人事院の民間実態調査の締切りが迫った9月1日、公務員連絡会は人事院に対して、共済年金の職域部分に代わる新しい公務員制度としての仕組みを設計できる水準設定を行うとともに、退職手当の水準を変更しないよう退職給付の総額を確保すること、官民比較方法や政府への意見内容について十分交渉・協議すること、などを申し入れました。この交渉の席上人事院側は、民間実態調査の結果が相当厳しいものとなるとの見解を示しました。

公務労協・公務員連絡会は、共済年金や退職手当を巡る厳しい状況を組合員に周知徹底するとともに、10月末には人事院に対してマイナス較差を極力圧縮するよう、中央行動を配置して取り組みを強めることとしています。また、人事院の調査結果を踏ま

え、公務における退職給付のあり方について公務員連絡会としての考え方を取りまとめ、人事院や政府との交渉・協議を強めることとしています。

三、新たな評価制度の試行に関わる取組み

総務省人事・恩給局は、新たな評価制度の構築に向けた第1次試行が6月末で終了した後、試行に参加した全員にアンケートを実施しました。評価に関わる総務省・人事院との協議は、そのアンケート結果を集約・分析し、第2次試行に向けた議論を行っていくこととしました。

8月末にアンケートの集約結果に基づいて総務省・人事院との協議を行い、9月25日には総務省人事・恩給局が第2次試行案の実施に向けた考え方を示し、10月末の実施案の確定に向けて精力的に協議を継続していくことで合意しました。

公務員連絡会は、第2次試行では組合員層が大量に参加することとなることから、国公連合傘下の構成組織との連携のもと、評価基準・結果の開示や組合が参加する苦情処理機関の設置など4原則2要件を具備したシステムの構築に全力を挙げて取り組む方針を確認しました。

2007年度年間運動方針(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の特徴

(1) 7月7日に閣議決定された「骨太方針2006」により、公務員総人件費削減の諸施策の推進がうたわれ、行政改革推進法とともに当面の公務員の定員、給与等の削減の大枠がはめられました。定員については、国、自治体ともに5年間で5.7%以上純減することとされ、公務員給与の抑制・引下げと相まって、5年間で2.6兆円を削減するとしています。

国においては、「生首は切らない」としつつ、配置転換、採用抑制によって定員純減目標を達成する計画です。その具体化が本年度より進められていますが、配置転換対象は農林水産省および国土交通省北海道開発局に集中しています。大量の配置転換であり、かつ勤務地の移動をとまなうことから、希望と受入れのミスマッチを起こさないことや、雇用の確保に万全を期す対策と取組みが求められます。

また、市場化テスト法の施行により、公務職場のいっそうの縮小とこれにとまなう雇用問題の発生が懸念され、雇用確保の立場から十分な対応が必要です。

(2) 公務員給与に関しては、政府は自らは引下げや抑制の措置をとらず閣議決定等を通して人事院に給与の引下げ・抑制効果のある措置を事実上強要しています。これは、政府として労働基本権問題が惹起することを回避するための方便です。他方人事院も、比較企業規模見直しに見られるように、結果として政府の要請を受け入れ、給与政策を展開する状況が続いています。

少なくとも今後5年間は、総人件費削減政策のもとで、厳しい賃金闘争、定員確保の取組みを余儀なくされています。とくに、地方公務員給与に関しては、「地域民間給与の反映」が政治的に強く求められ、水準引下げや自治体間格差が拡大することが懸念されます。

(3) 国家公務員について評価制度の試行が始まり、来年からは本府省で組合員層を含めた第2次試行が予定されている段階にあります。一方、人事院による給与制度見直しの中で、勤務実績の反映による勤勉手当や昇給の運用が行われることとなります。また、人件費削減の観点から公務員にいっそうの能力・実績主義に基づく給与・処遇を求める政治の圧力が強まっています。こうした中で、評価制度が確立されないまま

能力・実績主義による給与制度がなし崩し的に導入されかねない状況です。能力・実績に基づく給与・処遇は、公平で納得性の高い評価制度に裏打ちされたものでなければなりません。評価制度の確立を前提とした整合性ある人事・給与制度等を求めていることが必要です。

(4) 本年7月、公務と公務員の労働基本権に関する検討を行う専門調査会が政府に設置されました。労働側から古賀連合事務局長、岡部公務労協議長、丸山公務労協公務員制度改革対策本部長が委員として参加しています。専門調査会においては、2年程度で結論を出すこととされていますが、自民党は、公務員の首を切るために労働基本権を与えるとするなど、本末転倒の議論を展開しています。公務において、公務員制度を民主的に改革し近代的労使関係を確立する立場からの議論が必要です。近年の、人事院の代償措置としての機能が空洞化している状況を突破し、賃金決定システムを改革するためには、専門調査会での早急な労働基本権確立の結論が求められます。

(5) 加えて自民党は、来年の参議院選挙に向けて、公務員の賃金・労働条件のみならず組合活動への介入を強めています。また、マスコミも追随しています。基本的権利である労働組合権の否定は許されるものではありません。

一方で、不要な政治介入を招かないよう、組合活動の点検と改善を行っていくことが重要です。組合員の団結と組織の強化を通じて要求の前進をはかります。

公務員連絡会は、公務労協の方針および枠組みのもとで、以下の運動の基本的考え方を据えて取組みを進めます。

2. 運動の基本的考え方

(1) 総人件費削減政策に反対し、雇用と賃金・労働条件を確保する取組みを進めます
定員純減計画、配置転換、採用抑制等に関する全体計画が進行するもとで、雇用確保の取組みを進めます。全体計画第1年度の配置転換の結果や取組みを点検し、計画2年度の雇用確保についてその実効が確保されるよう取組みを強めます。また、市場化テスト等による雇用問題が生じないように取組みます。

公務員給与を巡っては、政府・自民党の財政再建路線、公務員バッシングの大きな流れのもとで、政治により給与政策・水準の枠がはめられるとともに、労使関係が否定され労使交渉が機能せず、水準の引下げのみが進行する事態にあります。

公務員給与は政治の恣意によって左右されることなく、納得性があり安定的なルールに基づいた制度および水準の設定が必要です。

このため、公務員給与の社会的合意の再確立に向けた取組みを強めます。比較企業規模を100人以上とする枠組みは、政労トップ会談の合意によるものであり、労働者の代表と政府の代表である首相との合意は、納得性の高い取り決めとして社会的合意

を意味しました。本年、人事院は一方的に比較企業規模の引下げを行いました。これは到底社会的合意とはいえず容認できるものではありません。公務員給与決定の基準について、政労トップ会談による合意を求めます。

当面、人事院勧告制度のもとで賃金闘争を進めることとなりますが、人事院に対して、比較企業規模を100人以上へ回復すること、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意を求め、賃金水準の確保等に取り組みます。

代償機能の空洞化、賃金の個別化、労働基本権問題の審議等新たな状況に対応し、賃金闘争の再構築に向けた検討を進めます。

企業規模、業種、雇用形態、男女、地域により賃金格差が著しく拡大しており、格差是正にとともに取り組んでいくことが不可欠です。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の取組みに連帯した運動を進めます。

(2) 公共サービス確立と安心・安全な社会づくりを進めます

小泉内閣の構造改革路線により、社会の格差拡大およびそれに伴う低所得者層の増大や公共サービスの劣化を招いています。安倍内閣は「再チャレンジ政策」を掲げていますが、これは公共サービスの強化や格差の縮小・是正を図る政策とは無縁のものです。社会の格差を是正し、行政責任の確立と公共サービスの質にわたる確保を行うためには、政府の市場原理主義に基づく構造改革路線を転換させることが必要です。

公務労協が提起する、公共サービス確立と安心・安全な社会づくりを進めるための「公共サービスキャンペーン」に結集し、その中核的役割を担って取り組みます。

また、仕事の点検等を通じて職場からサービスの質を高める取組みを進めます。

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、公務労働政策議員懇談会の再編・強化を図るなど、政治の領域における取組みを活性化させます。

(3) 国際労働基準を満たした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取り組みます

連合および公務労協に結集し、政府に設置された専門調査会において、労働基本権の早期確立の結論を求め取り組みます。

(4) 公務員連絡会の組織拡大と機能強化をめざします

連合の組織拡大方針に基づき、公務労協の中で役割を果たし、中央省庁、独立行政法人での労働組合の組織化に取り組みます。「国公ユニオン」の拡大強化の取組みを支援します。地域組織の整備については、公務労協の組織方針と整合を図りながら取

り組みます。

また、労働基本権確立・公務員制度改革への対応、政府・人事院との交渉力を高めるため、公務員連絡会の機能強化をはかります。諸活動に女性、青年が積極的・主体的に参画できるよう努めます。

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組み

(1) 政府の総人件費削減政策に反対し雇用と生活を防衛する取組み

政府の総人件費削減政策の具体化により、国・地方を問わず、事務・事業、賃金・労働条件のあり方、共済年金制度、退職手当制度、公務員宿舎制度など、われわれの仕事や処遇に関わるあらゆる制度が見直し過程にあります。そのことを踏まえ、雇用と生活を守る闘いを本年度の賃金・労働条件を巡る闘いの最重要課題として取り組むとともに、政府の総人件費削減政策に反対し、その政策転換を求める闘いを全力で進めます。

安倍新政権のもとで歳出削減策等がどのように具体化されるかについて最大限の注意を払いつつ、この秋季段階に山場を迎える初年度の国家公務員の配置転換等が本人の希望に基づくものとなるよう、当該構成組織と連携し、必要に応じて雇用調整本部との交渉・協議を行うなど、取組みを進めます。また、2年度目の配置転換等の全体計画策定に対しても必要な取組みを進めます。

政府の「公共サービス改革基本方針」に基づいて具体化される官民競争入札等に対して、連合と連携しつつ公務労協に結集し、公共サービスと雇用・労働条件を確保する観点から必要な取組みを進めます。

(2) 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を再構築する取組み

1) 賃金・労働条件決定の枠組みと賃金闘争の再構築

政府の総人件費削減政策の具体化の中で本年の人事院勧告・報告に見られるように、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空洞化と変質が進んでいます。そのことにより、人勤制度の制度的限界が一層明らかになるとともに、歴史的にも大きな転換点を迎えてきています。

この認識を全体で共有し、公務員制度の抜本改革、「専門調査会」の審議を通じた公務における労使関係の改革や団体交渉による賃金・労働条件決定制度の実現に向け

て不退職の決意で取り組みます。

また、賃金決定システムの改革と併行して、公務・公共部門における賃金闘争のあり方の再構築に向けた検討を促進します。労働基本権を確立することは、人勤制度に依拠してきたこれまでの賃金闘争のあり方から脱却し、公務・公共部門に交渉による決定システムを構築し、新たな賃金闘争を構築することに他なりません。賃金闘争の再構築のための検討は、これまでの賃金闘争の総括、公務・公共部門が置かれている現状に対する分析、今後の闘いのあり方、など多岐にわたる作業を必要とします。そのため、企画調整会議や幹事会、労働条件専門委員会での議論のほか、必要に応じて専門的な検討の場を設け、検討を深めます。

決定制度の改革を中期目標として運動の基本に据えながら、それが実現するま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、同制度への「政治」の介入の排除と労働基本権制約の代償機能としての役割の発揮を求め、歪められた公務員給与の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。そのため、水準決定のルールや決定基準の見直し等については、労使協議に基づくことを求めます。具体的には、国公にあっては比較対象企業規模100人以上への回復と政府・人事院との交渉・協議関係の強化、地公にあっては地方公務員の給与水準決定基準の確立と交渉関係確立のための全人連機能の強化、地公法改正などに取り組みます。

2) 公務員給与の社会的合意の再構築

社会的に公正な公務員給与水準の確保や決定基準の確立等の取組みを通じて、公務員給与の社会的合意を再構築する取組みを進めます。具体的には、連合と連携し、「官民」双方の賃金についての組合間の意見交換や交流を深め、公務員給与のあり方についての政労トップ会談の実現を求め続けます。

パートや地場賃金の底上げ、最賃制の確立、公正取引関係の確立や公契約条例等の制定に向け、各構成組織の取組みや地域における諸行動をねばり強く追求します。

(3) 社会的に公正な給与水準の確保と公正で透明な給与制度を確立する取組み

1) 年間を通じた賃金・労働条件の取組み

秋の予算編成期・基本要件段階の取組みを出発点に、春季生活闘争期、人勤期、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組みを進めます。

2007春季生活闘争に向けては、年内に生活実態調査を実施するとともに、連合方

針や民間組合の動向を踏まえ、2007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。

2007人勤期の取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。

2) 給与水準の確保と公正で透明な給与制度の確立

社会的に公正な公務員給与水準を確保するため、官民比較方法の抜本改善に取り組みます。当面、秋の基本要求の取組みの中で、水準決定の基本的枠組みである比較対象企業規模の100人以上への回復や一時金の同種・同等比較の実現などを求め、交渉・協議を強めます。その上で、2007年の給与改定にあたっては、公務員給与水準の維持・改善を基本として要求を組み立て、春闘期・人勤期の取組みを進めます。

一般職員の勤務実績の給与への反映については、われわれとの十分な交渉・協議と合意に基づくことを求めます。また、勤勉手当や昇給の運用が恣意的なものとならないよう、構成組織・職場段階での労使交渉を強めます。給与構造見直しの制度移行期間中の給与勧告等のあり方については、引き続き、われわれとの合意に基づくことを求めます。

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) 勤務時間、退職給付など労働諸条件改善の取組み

育児のための短時間勤務制度、自己啓発等の休業制度の早期実施に向け、総務省に対して改正法案の早期国会提出を求め、その成立を目指して取組みを強めます。後補充職員の均等待遇の実現に向け、退職手当や共済年金制度の適用について関係省庁との交渉・協議を強めます。

引き続き常勤職員の本格的な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組みを進めます。

年間総労働時間の短縮に向け取組みを継続します。人事院に対しては、2007年の勧告時に所定内勤務時間の短縮を提言し、厳正な勤務時間管理と実効ある超過勤務縮減策を具体化するよう求めます。

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。

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組みを進めます。

いわゆる天下りを全面解禁する内容の中馬プランの具体化に断固として反対し、

在職期間の長期化、専門スタッフ職俸給表の実現など複線型人事制度の実現を目指します。また、年金の支給開始年齢に対応した期間の延長、職域の拡大、定員の弾力的取扱いなどを求め、希望するもの全員が再任用される実効ある高齡再任用制度の確立に向けた取組みを強めます。

公務労協の「共済年金・退職手当対策委員会」に結集し、人事院に対して、退職給付の官民比較にあたっては、共済年金の職域部分に代わる新しい公務員制度としての仕組みを設計できる水準設定が可能で、かつ退職手当の水準を変更しないよう、総額を確保するとともに、その取扱いについてわれわれと十分交渉・協議するよう求めます。また、人事院の政府に対する意見提出後は、共済制度や退職手当を所管する府省との交渉・協議を強化し、要求の実現を目指します。

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組み

次世代育成支援対策法に基づく「行動計画」の着実な実施、昨年末に改定された女性職員の採用・登用拡大指針の実現、メンター制度の実効性確保に向け、取組みを強めます。

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めます。

2 . 年金一元化への対応と社会保障制度改革の取組み

(1) 本年度の最大の課題である被用者年金の一元化については、法案が年内にまとめられ、次期通常国会に提出される予定であり、公務労協の方針に結集し取り組めます。

また、年金の空洞化対策、パート労働者への被用者年金の適用などの課題についても連合とともに積極的に取り組めます。

(2) 一元化法案に関わって、厚生年金と共済年金が組織分立した財政調整による一元化、追加費用の削減反対、職域年金にかわる新しい公務員年金創設などを求め、政府・与党対策、法案提出後の国会対策を行います。

(3) 医療、介護などの課題については、連合方針に基づいた取組みを進めます。

3 . 労働基本権確立・民主的公務員制度改革の取組み

(1) 行政改革推進本部の下に設置された「専門調査会」の審議が開始され、労働基本権確立の取組みが新たな段階に入ったことを踏まえ、引き続き連合に結集し、公務労協公務員制度改革対策本部の枠組みのもとで取組みを進めます。

(2) いわゆる天下りを全面解禁する内容の中馬プランの具体化については、連合、民主党等と連携して断固反対の取組みを進めます。また、キャリア制度の廃止や天下りの規制強化など、公務員制度の抜本改革に向けた取組みを粘り強く進めます。

4．新たな評価制度確立に向けた取組み

(1) 2007年1月からの実施が予定されている国家公務員の新たな評価制度の第2次試行においては、中央府省の組合員が大量に参加することとなることを踏まえ、その実施にあたっては、評価基準・結果の開示や労働組合が参加する苦情処理制度の整備などの4原則2要件の実現に向けて、総務省、人事院との協議を強めます。その協議経過に基づいて総務省人事・恩給局との交渉を実施し、その結果を踏まえて第2次試行に対する公務員連絡会としての態度を決定します。

国公連合傘下の構成組織と密接に連携し、各府省レベルの労使交渉を強化します。

(2) 公正で透明な評価制度が確立されないまま、来年度から一般職員の勤務実績の給与への反映の運用が開始されます。一方で、評価の試行も2回目を迎えることとなりますが、各府省人事当局を中心に現行のキャリア・ノンキャリア別の人事慣行を維持するため、新たな評価制度の導入に頑迷に抵抗する動向も強まっています。

こうした情勢の中で、新たな評価制度の本格実施に向けた方針をどのように意思統一していくのかの態度決定が迫られています。公務を取り巻く現下の情勢を全体で共有し、民主的な公務員制度と公正で透明な人事制度に改革していくために必要な方針を提起していくことが重要となっています。こうした観点から、第2次試行に対する公務員連絡会の方針を踏まえ、早急に評価の本格実施やその活用のあり方などについての方針を検討することとします。

5．組織機能の強化と拡大

(1) 公務労協の強化、発展に取り組めます。

地域における公務労協組織の形成に取り組み、その中で公務員連絡会についても整備を進めます。

(2) 集团的労使関係の基盤の確立・強化を図るため、中央省庁での組織建設、独立行政法人の組織化に取り組めます。

(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、強化に取り組めます。