

2007年春季生活闘争の総括と 人勧期を中心とする取組み方針

2007年6月5日

公務員労働組合連絡会

も く じ

2007年春季生活闘争の経過と総括	1
2007年人勸期の取組み方針	10
別記 2007年人事院勧告に関わる要求事項	21

2007年春季生活闘争の経過と総括

一、2007年春季生活闘争の経過について

1. 連合の春季生活闘争

連合は、2007年春季生活闘争を「労働の尊厳を守り、社会的分配の歪みを正す闘い」と位置づけ、「ストップ格差社会！均等待遇・公正配分へ反転させよう」「公正でぬくもりのある社会へのギアチェンジ」をスローガンとした方針に基づき、取組みを進めてきました。

生活改善に対する取組みとしては、生活向上分としてのベースアップや時間給引上げ、低賃金層の底上げ等によって昨年を上回る「賃金改善」ワーク・ライフ・バランスの観点からの労働時間の短縮、不払い残業の撲滅、割増率の引上げを掲げ、格差社会から脱却しうる成果の配分が労働者に確実に伝わる回答の引出しに全力を傾注し、その成果を末組織労働者へ波及させるよう全力で取り組んできました。

その結果、「賃金改善」を獲得した組合が増え、昨年獲得実績を上回る回答を引き出し、パート労働者等の処遇改善については時間給で13.9円（4/25現在）の引上げを実現することができました。そのほか、景気の拡大を背景とした人材確保をめざして多くの企業で初任給の引上げが行われたことも特徴です。

しかしながら、労働側への分配の是正という観点では、企業業績の好調さに比べ不十分な成果にとどまりましたし、超勤割増率については具体的な目標を掲げたものの改善に結びつきませんでした。引き続き企業業績の労働者への公正な配分やワークライフバランス確保をめざした取組みが求められているところです。また、パート労働者など非典型労働者の格差是正の取組みは初年度としては大きな一歩を踏み出すことができましたが、雇用形態や所得の社会的格差を解消していくためには、さらに全労働者が一体となった取組みを進めることが必要ですし、あわせて地域間経済格差の是正などの取組みも重要な課題となっています。

連合は、今後、2007年春季生活闘争の取組みの本格的な総括を行うこととしていますが、公務員連絡会としても民間労働者の所得格差の拡大・固定化などの賃金のあり方の大きな変化はもとより、その背景にある地域間経済格差が公務員の給与・労働条件のあり方に大きな影響を及ぼしていることを十分踏まえ、様々な社会的格差を解消していく取組みを自らの当面する最重要の課題として取り組んでいく立場を明確にして、これからの総括議論に参加していく必要があります。

連合は、「『新しい公共』の創造と公務員制度・公務労使関係の抜本改革と労働

基本権の確立」を春季生活闘争における政策制度要求の重点課題の一つに位置づけた取組みを進めてきました。公務員の労働基本権の問題については、昨年の政労協議に基づき、行政改革推進本部の下に専門調査会が設置され、労働基本権を付与する公務員の範囲を中心に検討が進められてきましたが、調査会には古賀連合事務局長、岡部公務労協議長、丸山前国公連合委員長が参加し、高木連合会長を本部長とする「公務員制度改革対策本部」と一体となって対策を取ってきました。その結果、4月24日の調査会佐々木座長による「議論の整理」において、「改革の方向で見直す」ことを明記させることができました。最終報告は秋頃が予定されていることから、連合民間組合の理解を得ながら全労働者共通の課題として公務員の労働基本権確立に向けて対策を強化していくことが大切です。

2. 公務労協の取組み

公務労協は、1月29日に開いた第7回代表者会議で、雇用とワークルールの破壊に対する取組み 良い社会をつくる公共サービス確立キャンペーン行動の推進 公務員制度の抜本改革実現、総人件費削減に向けた取組み 被用者年金改革等の取組み 2007賃金労働条件改善の取組み、などを当面の重要課題として位置づける2007春季生活闘争方針を決定しました。

このうち、雇用とワークルールの破壊に対する取組みについては、連合が取り組んでいるホワイトカラーエグゼンプションなど「労働ビッグバン」に反対する闘いを自らの課題と位置づけ、安倍総理大臣宛の公務労協統一の「2007年賃金・労働条件等に関する要求書」と合わせ、「労働基本権確立と雇用・ワークルール等に関する申入れ」を行いました。

総人件費削減政策に関わっては、公務労協の統一要求として「国家公務員の定員削減計画に基づく、2年度目の配置転換が本人の希望に基づくものとなる」よう雇用調整本部と交渉を進め、引き続き雇用確保を第一義とすることを確認してきました。雇用確保に関わっては、社会保険庁組織の再編整備に関わって与党が「分限処分」による人員整理を主張していることもあり、今後とも十分な警戒心と危機意識を持って万全を期した取組みを進めていかなければなりません。

また、良い社会をつくる公共サービス確立キャンペーンでは、2月22日に「より良い公務と公共サービスをめざす国民対話集会」を連合の後援で開催し、公務・公共サービスを担う労働者・労働組合の役割について、国民の声として各界代表から公務・公共サービスに対する真摯な批判を聞いて真剣な論議を交わしたことを皮切りに、全国各地で県民対話集会などを開催してきました。同時に3月からは組織内での「ともに生きる社会のための公共サービス憲章の制定を求める請願署名運動」に取り組み、5月からは広く国民に訴えて行くこととし、4月下旬からは中央・地

方でテレビ、ラジオ、新聞などマスコミ媒体を活用したキャンペーンを実施してきました。

さらに、参議院選挙を控えて公務員制度改革をめぐる動きがあわただしくなってきたことから、連合に結集して専門調査会への対応を強めるとともに、国家公務員法改正に対しては、渡辺行政改革担当大臣交渉や行革推進本部事務局交渉を強化してきました。この結果、専門調査会の「議論の整理」では「改革の方向」を明示させることができましたが、能力・実績主義の人事管理と「天下り」規制を柱とする国家公務員法等法改正法案については、4月24日に閣議決定が強行され、翌日国会に提出され、衆議院内閣委員会で審議が行われています。今後は法案の問題点を追及し、廃案に追い込んでいく取組みが求められているところです。

賃金・労働条件改善に関わっては、国営関係部会は昨年到现在に続いて総合的労働条件改善要求を中心とした取組みを進めることとし、各組合毎の自主交渉・自主決着を基本とし「統一対応」に努めてきましたが、4月の段階では有額回答に至らず、交渉を継続しています。

3. 公務員連絡会の取組み

(1) 公務員連絡会は、1月29日に開いた2007年度第1回代表者会議で、格差是正とワークルール確立の取組み 良い社会をつくる公共サービス確立キャンペーンの積極的な推進 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の再構築 公務・公共部門労働者の生活を改善する賃金確保の取組み 労働基本権確立・民主的公務員制度改革、などを重点課題に設定した2007春季生活闘争方針を決定、2月4日には地方代表者に対して方針説明会を開催し、意思統一を深めました。そして、2月19日に総務大臣、人事院総裁に対して要求書を提出し、春の段階の取組みを正式にスタートさせました。

要求提出後、3次の全国統一行動(2.20、3.13、3.23)を実施したほか、3月13日には1,000人規模の中央集会(社会文化会館ホール)・交渉支援行動を実施し、要求実現に向けた行動を強化してきました。また、連合官公部門・公務員連絡会規模で都道府県単位の決起集会を組織し、春季生活闘争の要求実現や公共サービスキャンペーンの取組みに対する意思統一を深めました。この都道府県単位の行動(報告があった件数は22都道府県)には、公務員連絡会から会場費相当の援助金が支給されました。

その他、要求提出日から3月16日までの間、総務大臣、人事院総裁に対する要請はがき行動を実施しました。

これらの行動と並行して、3月2日には幹事クラスの対政府、人事院交渉を行い、3月13日には中央行動に合わせて書記長クラスの交渉を行いました。この総務省

人事・恩給局長や人事院給与、職員福祉局長との交渉で公務員連絡会は、重点課題を設定して誠意ある回答を迫りました。そして、3月22日には委員長クラス交渉委員による総務大臣、人事院総裁交渉を実施し、春の段階における最終回答を引き出しました。

この回答を受けて公務員連絡会は、同日、企画調整・幹事合同会議を開いて「声明」を確認するとともに、翌23日には回答内容を確認し、人勤期の闘いへの決意を固める第3次全国統一行動を実施しました。

- (2) 昨年の勧告において、従来の「企業規模100人以上」から「50人以上」に一方的見直しが行われた官民比較方法に関わっては、昨年末の基本要求でも「100人以上とすること」を要求してきましたが、人事院は明確な方針を示さず、決着がつかないまま春闘交渉に持ち越されました。

このため、公務員連絡会は春季要求で「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」を改めて要求し、交渉を強化してきました。

3月13日に書記長クラス交渉委員による交渉で、給与局長は「現時点で、昨年、一昨年のような基本的な見直しがあるとは考えておらず、勧告に向けての作業は、例年ベースで進めている」としてこれ以上の規模見直しを行うつもりがない姿勢を示したものの、「今後、給与をめぐるどのような展開になるかはわからない」とし、比較対象企業規模について場合によっては引き下げる方向で見直す余地もあり得ることを示唆しました。さらに、官民比較企業規模については「昨年の見直しにより、公務と民間で同種・同等の業務を行っている者同士を比較するという民間準拠方式の下、民間企業従業員の給与をできるだけ広く把握し反映させることができた」と、また一時金の比較方法については「同種・同等比較になじまない」として「当面、事業所単位で調査を行っている現行の枠組みは維持する」との考えを示し、要求に応じない姿勢に終始しました。

この局長交渉後も、総裁からの最終回答に向けて折衝を重ねましたが、総裁回答は「人事院としては、現行の官民給与比較基準によって、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」との姿勢の表明に止まりました。

- (3) また、所定労働時間の短縮と超過勤務の縮減が大きな課題でした。昨年の休憩・休息時間の見直しの際、公務員連絡会はこれらの課題について「総合的・一体的」な解決を求めましたが、昨年勧告では先送りとなり、年末の基本要求への回答でも所定労働時間を短縮することや超勤縮減策の具体的検討方向は明確にされませんでした。

このため、公務員連絡会はワークライフバランス確保の視点も含めて春の段階の重要課題と位置づけて取り組んできました。

春季要求に対し職員福祉局長は、所定労働時間労働については「本年の民間給与実態調査においても引き続き民間の動向把握をする」と、超勤縮減については「腰を据えた取組みが必要」との考えを示し、本年勧告時に具体的な措置を講じるという積極的な姿勢を示しませんでした。これに対し公務員連絡会は、所定労働時間労働の短縮については休憩・休息时间と一体で解決されなければならない課題であること、また超勤縮減は長年の取組みにも関わらず前進していないことから最早一刻の猶予も許されないことを強調してきました。

総裁の最終回答では、超勤縮減については「実効ある具体策を取りまとめるよう検討を進める」、また、所定勤務時間については、「民間企業の所定内労働時間の精確な動向を把握するなど、民間準拠の原則に基づいて検討を進める」との回答が示されました。

- (4) 公務員連絡会は企画調整・幹事合同会議を開催して、これらの人事院総裁回答や総務大臣回答について論議し、人事院の官民比較方法を巡る回答については「人事院勧告制度が歴史的・制度的に限界を迎えており決定制度の改革が不可避であることを再確認」しながら、「公務を巡る厳しい情勢の中での春の段階の交渉の到達点」として受け止める声明を確認しました。翌23日の第3次全国統一行動では、人勧期の取組み、「公共サービス憲章」制定請願署名や公務員制度改革の取組み、そして統一地方選挙勝利への決意を固める時間外職場集会等の行動を実施したところです。
- (5) 連合方針を受けて、格差是正を本年春季生活闘争の重点事項に据え、政府・人事院に対し、非常勤職員及びパート職員等の処遇の改善を求めるとともに、各構成組織は対応する当局に具体的な要求を提出するよう意思統一を図ってきました。要求に対する人事院総裁の回答は「何が問題でどのように取り組むべきか、各府省の運用を踏まえて検討する」というものであり、格差是正に向けた積極的な姿勢は示されませんでした。人勧期に向けて、問題の把握に基づく具体的な改善が求められることとなりました。このため、国家公務員職場における非常勤職員等の実態調査を行い、その結果を踏まえて勧告期に向けた要求を検討していくこととしたところです。
- (6) 新たな評価制度の第2次試行の実施に当たり合意の得られなかった「苦情処理システム」について、本年1月から総務省・人事院と公務員連絡会の間に「苦情処理システムの在り方に関する協議の場」が設置されました。昨年末に公務員連絡会が実施した民間企業の人事評価制度や苦情処理システムについてのヒアリング調査結果などを活用して、労働組合が参加する苦情処理システムの整備を主張してきました。

国会に提出された国家公務員法等改正法案では、勤務評定制度を廃止して新たな人事評価制度を設け、その評価結果を人事管理に活用することが明記されたことから、政府に対し、現在実施している試行との関係を整理させた上で、交渉・協議を行わせることが課題となっています。

(7) 育児短時間勤務制度及び自己啓発等のための休業制度については、法案の早期成立と7月1日施行を求めてきました。衆議院は4月12日に通過しましたが、統一地方選挙が行われたこともあり国会の審議日程のやりくりがつかず、連休明けの参議院審議となり、5月9日に参議院で可決・成立しました。法案では公布後3月以内の施行とされていることから、公務員連絡会としては7月1日施行を求めましたが、人事院規則について1か月のパブリックコメント手続きが求められるなど物理的に間に合わない情勢となったことから、幹事会の確認を経て遅くとも8月1日までには施行するよう取組みを強めてきました。

(8) 政府は4月13日、被用者年金一元化法案を閣議決定し、国会に提出しました。同法案は、厚生年金に公務員、私学教職員も加入し同一保険料、同一給付を実現することを基本とし、制度的差異については基本的に厚生年金に合わせることでしています。

旧恩給期間に関わる給付費費用である「追加費用」について、その費用負担については引き続き国・自治体が行うとされましたが、給付水準は一定の配慮措置（削減が10%を超えない・250万円を下回らない）を講じた上で、恩給期間に関わる給付額の27%を削減することとされています。

また、職域年金廃止に対応する新しい公務員制度としての仕組み（新3階年金）については、法律本体には盛りこまれず、附則において本年中に検討して制度化し職域廃止と同時に導入することとされました。

年金一元化の課題は、2005年秋以降被用者年金の一元化として与党主導で議論されてきました。そのため、今回の一元化の議論においては、関係者が議論し合意する場が設置されず、公務労協は関係省庁を通じての意見反映に努め、連合と調整をはかりつつ、対応を進めてきました。

今回の制度改正において共済組合制度は維持することとされ、年金、医療、福祉事業を三事業一体で実施する仕組みは確保されました。このことにより、被用者年金一元化後においても引き続き共済組合において共済組合員に関わる厚生年金の事務を取り扱うこととされました。

国会に提出された同法案は、厚生労働委員会において審議されることとなりますが、今通常国会の会期との関係で、成立の見通しは立っておらず、臨時国会への継続審議となる公算が高いと想定されます。

一方、職域年金の廃止に関わる新たな公務員制度としての仕組み（新3階年金）は2007年中に制度設計して、法律案として国会に提出するとされ、次期通常国会

への提案となる予定です。公務労協として、新3階年金の制度設計について意見反映を図っていくこととします。

国会に対しては、今通常国会、臨時国会、次期通常国会と連続した対応が必要となっています。

二、取組みの到達点と今後の課題について

(1) 2007春季生活闘争の総括でまず確認しておかなければならない点は、格差是正に向けた取組みの到達点です。

連合は、2007春季生活闘争の最重点課題を格差是正とワークルールの確立におき、格差是正キャンペーンを推進するとともに、中小企業労働者の賃金改善、パート労働者の賃上げなどに力点をおいて取組みを進めてきました。また、民主党を始めとした野党も、「格差国会」と銘打って安倍政権の新自由主義的な政策を批判するとともに、連合とも連携しワークルール確立の取組みを進めています。しかし、その結果は経過の項でみたとおり、一定の前進を見つつあるものの、配分のゆがみを是正し、新自由主義的な政策を転換させるための橋頭堡を築くまでには至っていません。2007春季の取組みの意義は、野党とナショナルセンターが連携し、政府・与党の新自由主義的な諸政策に対抗し、格差是正の国民的な運動を開始したところにあります。今後、後半国会でのワークルール確立の取組み等で実際の成果を上げ、参議院選挙での政府・与党に対する対立軸としていく必要があります。また、パート労働者の賃上げなどの取組みもさらに継続して強めていく必要があります。

公務労協・公務員連絡会は、連合の格差是正キャンペーンに結集して良質な公共サービス確立に向けたキャンペーンを全力で推進するとともに、公務内の格差解消を自らの課題として位置づけ、公務員連絡会の統一要求として政府・人事院に提出するとともに、各構成組織が必ず当該当局に要求提出して交渉を強めることを確認し、取組みを進めてきました。しかし、この取組みは、各構成組織間で温度差があり、全体としても不十分だったと総括せざるを得ません。今後、人勸期に向けて継続して取組みを進める課題ですが、まず職場の実態を十分把握し、問題点を分析しながら真に非常勤職員の声に応える要求を組み立てるところから始める必要があります。この取組みを前進させるためには、常勤職員中心主義的な組織体質を改革し、非常勤問題解決に向けた体系的な組織方針を確立し、日常生活を含め粘り強く取組みを進めていくことが重要です。

(2) 2007春季生活闘争での賃金・労働条件改善の課題では、雇用確保や公務員給与

の社会的合意の再構築を運動の基本的課題に据えながら、本年の給与改定に当たっての明確な姿勢の表明や官民比較方法の見直しについて政府・人事院から誠意ある回答を求め交渉・協議を進めてきました。

春闘山場の回答で総務省からは、配置転換等に関わって雇用確保に最大限努力すること、人事院勧告制度を維持・尊重する基本姿勢に変わりがないこと、第3次試行を含め透明で納得性のある新たな評価システムの構築に向けて引き続き協議していくこと、地方公務員部会の要求に対して地方税財源の確保に取り組むこと、などを確認しました。

人事院からは、本年の給与改定に向けた基本姿勢に変わりはないことを確認しましたが、企業規模を含む官民比較方法のあり方については、経過の項で見たとおり、現行の基準を変更することは考えていない、との回答が示されるに止まりました。これは、去年の枠組みを超えて本年さらなる見直しを行うことは考えていないことを明らかにしたのですが、われわれの要求に応えたものではなく不満な内容です。

所定労働時間の短縮や非常勤の処遇改善の課題を含め人事院の回答内容は不満なものとなりましたが、公務員連絡会は、公務を巡る厳しい情勢の中での春の段階の交渉の到達点として受け止め、人勧期闘争を全力で進めていくことを確認して、2007春季生活闘争に区切りをつけることとしました。

われわれは、給与構造見直しや去年の比較企業規模見直しに端的に見られたように、公務員給与バッシングや政府の総人件費削減圧力の中で、決定システムとしての人事院勧告制度が歴史的・制度的な限界を迎え、労働基本権制約の代償機能としての役割を十全に果たせなくなっていることを、本年の春季生活闘争の経過の中でも改めて認識しておく必要があります。

去年の企業規模見直しに至る経過や現下の公務員を巡る厳しい情勢を踏まえれば、春闘での人事院の回答内容により、官民比較方法の問題を短期的な課題として先行して解決することは極めて困難な状況といわざるをえません。公務員連絡会は、公務員給与の社会的合意再構築や賃金・労働条件決定システム改革に向けた取組みを全力で進めるとともに、企業規模見直しを含む官民比較方法改善の取組みも、こうした基本的な課題と一体で粘り強く継続して追求していくことが必要です。

(3) 安倍政権のもとで日本はいま、格差がさらに拡大する傾向にあり、地域社会の崩壊やワーキング・プアと呼ばれる働く貧困層が生み出される危機的な状況にあります。われわれは、自らの賃金・労働条件改善はもとより、格差是正と共生社会の建設を目指した「公共サービス憲章」制定請願署名の取組みを組織の総力をあげて進めていく必要があります。

そして、大きな山場を迎えつつある公務員制度改革の取組みにおいては、野党

と連携して公務員制度改革関連法案の今国会での成立阻止に向けて全力を傾注するとともに、今秋に予定される「専門調査会」の最終報告を通じて労働基本権の確立を含む公務労働関係制度の抜本改革を実現するよう、連合の仲間とともに全力で取組みを進めていかなければなりません。

2007年人勸期の取組み方針

一、2007年人勸期情勢の特徴について

1. 後半国会の情勢と公務員制度改革関連法案の国会提出について

(1) 「格差」問題を最重要課題として論戦が行われてきた通常国会も、いよいよ7月の参議院選挙をにらんだ後半戦の攻防に入っています。

支持率低迷にあえぐ安倍政権は、社保庁改革法案等を後半国会の重要法案に位置づけ、参議院選挙対策として再び公務員バッシングを強めるとともに、6月の骨太方針策定に向けて総人件費削減方針のさらなる強化策を検討しています。また、憲法改正を睨んだ国民投票法案や教育関連法案を後半国会の最重要課題と位置づけて攻勢を強め、より右よりの姿勢を明確にしながら政権の浮上を狙っています。これらは、小泉政権のもとで進められた新自由主義的な諸政策によって格差や二極化が進行し、社会が分裂状況にあることに対して、「保守」の側から国家主義的に国民を再統合する極めて危険な動きであり、警戒感をもって対応する必要があります。

一方、民主党を始めとした野党や連合は、格差是正とワークルールの確立を最重点課題に後半国会の取組みを強めています。とりわけ、労働法制の見直し法案(パートタイム労働法改正法案、労働基準法改正法案 etc)に対しては、働き方や所得の格差をより拡大するものとして強く批判し、今国会での成立阻止に向けた取組みを強めています。

いずれにしろ、後半国会では、参議院選挙に焦点を置いた形でこれまで以上に与野党の攻防が激化することは必至です。新自由主義的な諸政策からの転換を図り、良質な公共サービスを実現するためには、なんとしてもこの政治決戦に勝利する必要があります。

(2) こうした中で政府は、4月24日の臨時閣議で、天下りの事後規制と能力・実績主義人事管理の導入を内容とする公務員制度改革関連法案を決定し、25日に国会提出、現在衆議院内閣委員会で審議が行われています。また、公務員制度改革に関する基本法についての考え方を骨太方針2007に盛り込み、次期通常国会に提出するとしています。

この法案は、ここで改めて指摘するまでもなく、公務員制度全体の抜本改革の方向性が示されていないこと 天下りの行為規制の実効性について大きな疑義があること 人事管理に関わる使用者権限が強まる一方で労働基本権のあり方を

含む労使関係制度の改革方向や人事評価制度の考え方がまったく示されていないこと、など本質的で重要な問題点が数多くあり、到底容認できるものではありません。また、専門調査会の最終報告が秋に予定され、政府自らが有識者による検討を経て次期通常国会に基本法を提出するとしていることから、公務員制度の全体的な改革との整合性の上で問題があり、参議院選挙に向けた政治的パフォーマンスだと批判せざるを得ません。

公務員連絡会としては公務労協対策本部に結集し、野党と連携し国会情勢を見極めながら、今回提出された公務員制度改革関連法案の成立阻止の取組みを強めていくことが必要です。また、引き続き、キャリア制度の廃止や労使関係制度・労働基本権の確立を含む公務員制度の抜本改革や4原則2要件を具備した人事評価制度の整備に向けた取組みを強めていく必要があります。

2. 2007勧告・報告を巡る情勢について

(1) 民間の賃金相場

格差是正とワークルールの確立などを最重要課題に設定して進められてきた2007春季生活闘争は、多くの組合が昨年を上回る賃金改善の回答を引き出し、中小企業やパートの賃上げも昨年より広がりを見せているものの、配分のゆがみを大きく是正する成果を獲得するには至っていません。

4月26日現在の連合集計(平均賃金方式)結果によれば 5,721円 1.90%(昨年は5,446円 1.84%)、4月25日現在の日経連(大手企業)集計では 6,050円 1.84%(昨年は5,923円 1.80%)となり、月例賃金は対前年比で微増に止まっています。

一時金についても、連合の4月26日現在の集計(夏冬型)では4.92月(昨年は4.91月)と、微増か横ばいの結果に終わっています。

ここ数年、成果型賃金への切替えが進み、各種の春闘の調査結果からのみ民間の賃金動向を把握することはますます困難になっていますが、本年の民間の賃金改定の状況が厳しいものであることは認識しておく必要があります。

(2) 人事院の民間賃金実態調査と国公給与実態調査

人事院は、5月1日から6月15日までの日程で本年の民間給与実態調査を実施しています。調査対象企業規模は昨年に続いて「50人以上」としており、総数で1万強の事業所を調査するとしています。調査項目は例年に加えて、通勤手当 単身赴任手当 時間外労働の割増率 コース別人事管理の状況、などが新たに追加されています。また、われわれの求めに応じて、昨年に続いて所定労働時間の調査も行われています。

民間の賃金体系や制度が大きく見直され、その実態把握がますます困難となる中

にあって、人事院の給与実態調査において民間賃金の動向を正確に把握し、給与勧告に反映することがこれまで以上に求められています。

一方、人事院は民間賃金実態調査と併行して国家公務員給与実態調査を実施しています。給与構造見直し過程にある国公給与実態は、多くの変動・不明要因があり、現段階で全く予測がつかない状況にあります。例年であればある程度推計できる制度上昇値も俸給構造の見直しによる現給保障で予測がつかず、本年4月から実施された広域異動手当や地域手当の給与原資への影響も実際の適用状況によって大きく異なってくるからです。

われわれとしても、本年の勧告がこの国公給与実態の動向に大きく左右されることを十分踏まえ、人事院に対して調査結果をできるだけ早期に明らかにするよう求めていく必要があります。

(3) 月例給・一時金の官民較差

春闘の各種調査結果から見て、民間の月例賃金は昨年に続いて「改善」基調にあるものの、水準は微増に止まっているものと思われます。一方、国公実態は極めて不透明で、正確な数値は実態調査の結果を待つ以外にない状況にあります。したがって、本年の月例給与の官民較差は、国公実態の動向によって大きく左右される不透明な情勢だといえます。

一時金についての民間動向も微増または横ばい傾向であり、月数増まで届くかどうかは中小企業の動向次第だといえます。昨年民間支給月数(4.43月)の状況から見て、引下げの危険性も含む予断を許さない情勢であるとの認識のもとに取組みを強める必要があります。

以上の通り、本年の月例給・一時金の官民較差はいずれも不透明な状況にありますが、ここ数年公務員給与水準が下がり続けていることや昨年、比較対象企業規模の拡大を強行することによって実質的に給与が抑制された経緯を踏まえ、本年の人勧期闘争においてはなんとしても公務員給与の改善勧告を実現する必要があります。

二、2007年人勧期の取組みの基本的な考え方

(1) 公務員連絡会は、公務及び公務員給与を巡る厳しい情勢を踏まえ、公務員給与の社会的合意の再構築 交渉による賃金・労働条件決定制度の確立、を引き続き運動の基本的な課題として位置づけ、全力で取組みを進めます。

昨年来取り組んできた企業規模を含む官民比較方法の改善については、本年の

人勸期においても運動課題として追求することとします。しかし、政府の要請に基づいて人事院が見直した経緯等を踏まえれば、短期的な課題としてこの問題を本年の人勸期に解決することは極めて困難と認識せざるを得ません。したがってこの運動課題については、本年の人勸期だけでなく、上記の運動と合わせ、中期的課題として粘り強く取組みを進めることとします。

以上のことから、2007年度の人勸期要求の検討に当たっては、春闘回答で人事院が現行の官民比較方法を変えないことを明言し、すでに民調がスタートしていることや公務を巡る厳しい情勢を踏まえた要求を組み立てることとします。

(2) 2007人勸期の重点課題については、春季生活闘争の交渉・協議経過を踏まえ、次の通り設定します。

「公務員労働者の給与水準(月例給・一時金)の改善」を要求し、交渉・協議と合意に基づく給与勧告を実現すること。

本年の人事院報告で格差是正・非常勤の処遇改善に向けた具体的な施策を提言させること。

労働時間に関わる諸課題の一体的な解決を基本的考え方とし、本年の勧告時に合わせ所定勤務時間の短縮に向けた意見の申出を行うよう全力で取組みを進めること。

(3) 公共サービスキャンペーン、公務員制度改革の取組みとも連携しながら、勧告まで粘り強い交渉・協議と中央地方における効果的な諸行動を実施します。

三、具体的な取組み課題と要求の考え方

1. 賃金を巡る取組み課題と要求の考え方

(1) 本年の月例給・一時金に関わる要求事項

月例給の官民較差は極めて不透明な状況にありますが、「2007年度の給与改定に当たっては、月例給与の水準を改善する勧告を行うこと」を要求し、官民較差の動向が確定した段階で「較差の配分等については、公務員連絡会と十分交渉・協議、合意すること」などを求めます。

官民較差の動向が確定してから具体的な配分交渉を行います。一定の水準の較差が想定される場合は、労働市場の動向を踏まえ、初任給及び若年層の俸給表の引上げを重視した要求を組み立てることとします。

一時金についても、民間の実勢を踏まえ、支給月数の増を勧告することを求めます。

80時間を超える時間外労働の割増率引上げを内容とする労働基準法改正法案へ

の対応については、恒常的長時間労働の是正という法案の趣旨・目的と公務においては厳格な勤務時間管理が行われていない実態等を踏まえ、適切な検討を行うことを求めます。具体的には、連合の改正法案反対の方針を踏まえ、労基法改正法案と横並びで超過勤務手当の割増率引上げを勧告することには反対し、厳格な勤務時間管理と実効ある超勤縮減策を最優先して取り組むよう、人事院との交渉・協議を行います。また、恒常的長時間勤務を是正する目的で、超過勤務手当の割増率の一律的な引上げを求めます。

非常勤職員の処遇改善については、春闘交渉で提出した公務員連絡会の4項目の考え方を要求事項として掲げるとともに、実施した実態調査結果を踏まえ、より重点を絞った具体策を早急に取りまとめ、本年の報告で、非常勤の処遇改善についての人事院の具体策を明らかにするよう、交渉・協議を強めます。なお、非常勤制度のあり方に関わる要求については、職場実態等を踏まえ、さらに検討を進めます。

(2) 給与構造見直し等に関わる要求事項

給与構造見直しに関わる本年度の課題である地域手当の引上げ、スタッフ職俸給表のあり方については、交渉・協議、合意の上で勧告するよう求めます。

スタッフ職俸給表については、近々に予定される人事院の「考え方」を踏まえて具体的要求を取りまとめ、交渉・協議を進めます。公務員連絡会としては、霞ヶ関キャリアを対象としたものではなく、文字通りライン職とスタッフ職という複線型人事制度の整備につながるような俸給表のあり方を追求することとします。

一般職員の勤務実績の給与への反映の運用について点検を行い、必要な対応を行います。

2. 労働諸条件の改善に関わる取組みと要求の考え方

労働時間に関わる事項については、休憩・休息時間の見直しの際の「総合的な検討」との合意を踏まえ、2005・2006人事院報告で体系的に提示された勤務時間等に関わる事項の勧告時期までの確実な実現を求めて取組みを進めることを基本とします。

(1) 厳格な勤務時間管理と実効ある超勤縮減策

各府省の勤務時間の実態を踏まえ、人事給与システムの導入に対応した厳格な勤務時間管理の具体策の提示を求めます。

人事院に対して勤務時間管理の厳格化に対応した真に実効ある超勤縮減策の提

示を求め、交渉・協議を強めます。

(2) 民間実態を踏まえた所定勤務時間の短縮に向けた取組み

本年の民調における所定労働時間の実態調査結果を踏まえ、所定勤務時間の短縮に向けた意見の申出を本年の勧告時に行うよう求めます。

公務員連絡会としての所定勤務時間短縮の具体的考え方等を早急に取りまとめ、交渉・協議を強めます。

3. 男女平等の公務職場の実現に向けた取組み

(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」の着実な実施に向けた指導、メンター制度の実効性確保に向けた取組みを求めます。

(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の提言を求めます。

4. 新たな評価制度の確立に向けた取組み

(1) 4月25日に国会提出された公務員制度改革関連法案においては、人事評価が任用・給与・分限等の人事管理の基礎として位置づけられ、法施行後2年以内に実施することが義務づけられています。一方、評価の試行は、公平で信頼される評価システムの構築を目的として現在第2次試行中であり、本格実施や各制度への活用のあり方等についての制度的検討は全く行われていない現状にあります。

仮に法案が成立することになれば、現在の試行の性格はシステム設計を目的としたものから本格実施を前提としたものに大きく変わることとなります。

(2) 公務員連絡会としては、試行が本格実施を前提としたものとなるのであれば、再度、新たな評価制度の設計について徹底的に交渉・協議し、合意の上で、試行を行うことが必要であるとの考えのもとに、以下の通り今後の取組みを進めることとします。

評価制度の設計を所管する行革推進本部事務局に対して、新たな評価制度や活用についての考え方、本格実施に向けた確定的なスケジュールや手順を早急に提示し、交渉・協議するよう求めます。公務員連絡会としては、新たな評価制度の整備に当たっては評価の基準・結果の開示と労働組合が参加する苦情処理システムが不可欠であるとの考え方に立ち、4原則2要件の実現に向けて交渉・協議を強めます。

試行を所管する総務省人事・恩給局に対しては、今後の試行のあり方やスケジュール等を早急に提示するよう求め、交渉・協議を一段と強めることとします。

5. 地方公務員の賃金・労働条件改善の取組み

(1) 2007賃金闘争等の推進

人事委員会対策の強化

地域民間給与を反映させるという強い政治的圧力のもとで、2006年の自治体賃金闘争は困難を極め、とくに一時金について民間水準が低い県で国の支給月数を下回る自治体がありました。これらの県においては、市町村でも県と同様の対応を余儀なくされた団体がありました。また、独自の給与カットを行う自治体も減少していません。

引き続き地域民間反映の圧力は強まっており、月例給・一時金の水準確保に向け、昨年同様早い段階からの人事委員会対策等に取り組む必要があります。

このため、自治体の地公構成組織（対県共闘、市労連等）で、人事委員会要求を6月に提出し、交渉を進めます。

「骨太方針2007」への対応

「骨太方針2007」に向けた対策を進めます。

「骨太方針」で、引き続き地方公務員の給与引下げ、地域民間反映に言及されることが予想されます。財務省は、従来の地方公務員給与批判に加えて、新たに「役職段階別ラス指数」なるものを財政審に報告するなど、地方公務員給与引下げを企図しています。また、官邸は「総理指示」を背景に技能労務職給与の民間比較を公表するように求めており、これらが歳入歳出一体改革の施策として閣議決定される懸念もあり、総務省との協議を行いながら対策を行います。

技能労務職の給与については、協約締結権があることを踏まえつつ説明責任を果たす対応をはかるとともに、さらに当該職務の改善など公共サービスの質を高める取組みを進めます。

標準的給与確立の取組み

昨年から提唱している地方公務員の標準的給与確立の取組みを進めます。

総務省も、昨年3月の地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告を踏まえた人事委員会の体制や連携強化のための啓発活動を始めました。労働組合としても全人連、人事委員会に対して体制・機能の強化を求め、標準的給与確立の取組みを進めます。

地公部会として総務省、全人連等との協議を進めるとともに、都道府県単位に地公構成組織が連携して、当面、都道府県人事委員会との対話・協議の関係形成に取り組めます。

非常勤・パート等の処遇改善

非常勤・パート職員等の雇用・労働条件を改善するため、対自治体要求を提出し、交渉を強め、確定時に具体的改善が実現するよう取り組めます。

所定労働時間短縮等の取組み

所定労働時間の短縮、スタッフ職俸給表の新設については、公務員連絡会全体の方針に基づき取り組めます。

(2) 育児のための短時間勤務導入等の取組み

育児のための短時間勤務制度、自己啓発休業制度導入のための育児休業法、地公法等関係法律が改正されたことから、それぞれの自治体で早期に条例化をはかり、全ての自治体で2007年度中の導入をめざします。

条例化と制度の円滑な導入や運用に向けて、組合員への周知をはかり、職場での討議を基礎に自治体当局との交渉・協議を積極的に進めます。

(3) 地方公務員法等の改正に対する取組み

国の制度改革に対応した能力・実績主義の人事管理、再就職規制強化を内容とする地方公務員法改正については、現在総務省で検討中であり、5月中の閣議決定が予定されています。総務省に提出した要求を踏まえ、地方自治を尊重した民主的的地方公務員制度改革となるよう総務省との交渉・協議を進めます。

能力・実績主義の人事管理においては、「評価制度」がその重要な基盤になるとの認識に基づき、4原則2要件を備えた評価制度を構築するため、自治体における交渉・協議を強めます。

法案の国会対策については、公務労協全体の方針に基づき取り組めます。

四、具体的な取組みの進め方

1. 人勸期方針の決定と地方説明会

(1) 2007人勸期の取組み方針は、各構成組織の議を経て、6月5日(火)の幹事会で決定します。

(2) 同日午後1時30分から、地方代表者への方針説明会を開き、地方段階に周知徹底します。

2. 人事院への要求提出

6月18日(月)、委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉をもち、「2007人事院勧告に関わる要求書」(別記)を提出し、人勸期の取組みを正式にスタートします。

3. 諸行動の強化

(1) 各構成組織の取組み

上申書提出行動

要求提出日から7月中旬にかけて関係当局交渉を強化し、人事院に対する上申書提出を追及します。

個人要請はがき行動

要求提出日から7月中旬にかけて、公務員労働者の賃金水準を改善する勧告、所定勤務時間の短縮の意見の申出などの実現を求める全組合員を対象とした人事院総裁宛の個人毎の自筆による要請はがき提出行動に取り組みます。

(2) 国公部会、地公部会の取組み

国公部会を中心に、7月中旬までに人事院地方事務局要請行動を実施します。この要請行動には、地公部会構成組織も積極的に参加することとします。

地公部会の構成組織は、6月中旬から下旬にかけて都道府県政令指定都市等の人事委員会に対して要求書(申入書)を提出する交渉を行い、以後、人事委員会勧告時点まで継続的に交渉を強化します。

(3) 地域の取組み

要求提出時から7月中旬にかけて各都道府県別の決起集会等を実施し、人勧期要求実現に向けた意思統一を深めます。

(4) 中央行動

2007人勧期の中央行動は、参議院選挙等の日程を踏まえ次の通り配置します。

第1次中央行動 7月3日(火) 13時30分～16時 1,000人規模・社文ホール

第2次中央行動 7月26日(木) 3,000人規模・日比谷大音楽堂予定

(5) 全国統一行動

次の通り全国統一行動日を設定し、各構成組織ごとの実情に応じ時間外職場集会を中心とした行動を実施します。

第1次全国統一行動 6月19日(火) 要求提出の翌日

第2次 " 7月3日(火) 第1次中央行動に合わせて

第3次 " 7月26日(木) 第2次中央行動に合わせて

第4次 " 8月上旬 勧告日の翌日

勧告を巡る情勢が緊迫し、行動強化が必要となる場合は、別途、企画調整会議で検討します。

4. 交渉・協議の強化

下記の通り、節々に人事院との交渉を配置し、要求実現を目指します。

7月3日(火)、第1次中央行動の一環として、幹事クラス交渉委員と人事院職員団体審議官交渉を配置し、要求実現を迫ります。なお、幹事クラスの交渉は、情勢の推移により必要と判断する場合は7月中旬にも実施することを検討します。

7月26日(木)、第2次中央行動の一環として、書記長クラスと人事院給与・職員福祉局長交渉を配置し、要求に対する中間的な回答の引出しを図ります。

8月上旬の勧告直前には、委員長クラスが人事院総裁と交渉をもち、本年の勧告内容についての最終回答を引き出します。

上記の他、較差の配分等について、適宜、専門委員会レベルの交渉を実施します。

5. 勧告後の取組み方針

勧告の全体像が明らかになった時点で、代表者会議を開いて公務員連絡会としての本年の勧告・報告に臨む態度を協議、決定します。

2007人勸期の諸行動等の日程

諸行動等の日程	
6 月	<p>5日(火) 人勸期方針説明会(総評会館)</p> <p>6日(水) 2007自治体賃金闘争交流集会(アジュール竹芝)</p> <p>18日(月) 2007人勸期要求提出 / 人事院総裁×委員長クラス</p> <p>19日(火) <人勸期第1次全国統一行動></p>
7 月	<p>3日(火) 人勸期第1次中央行動(社文ホール) <第2次全国統一行動> 幹事クラス交渉</p> <p>26日(木) 人勸期第2次中央行動(日比谷野音) <第3次全国統一行動> 書記長クラス交渉</p>
8 月	<p>上旬 人事院総裁交渉×委員長クラス</p> <p style="text-align: center; background-color: #cccccc;">2007人事院勧告(予)</p> <p>勧告翌日 <第4次全国統一行動></p>

当該 当局 交渉 ・ 上 申 行 動 等	個人 要 請 は が き 行 動	都 道 府 県 段 階 の 決 起 集 会 等
--	---------------------------------------	--

2007年人事院勧告に関わる要求事項

1. 賃金要求について

(1) 月例給与・一時金の改善勧告について

2007年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の月例給与の水準を改善する勧告を行うこと。また、較差の配分等については、十分な交渉・協議を行い、合意すること。

一時金については、民間の実勢を踏まえ、月数増を勧告すること。

超過勤務手当の全額支給を実現するとともに、当面、民間実勢を踏まえつつ、割増率を一律的に引上げること。また、恒常的長時間労働の固定化につながる労働基準法改正法案の横並びの割増率の改定を行わないこと。

(2) 給与構造の見直し事項について

地域手当の支給割合の引上げに当たっては、十分交渉・協議、合意すること。

専門スタッフ職俸給表のあり方について十分交渉・協議、合意し、公務における複線型人事制度の整備に資するものとして本年の勧告で新設すること。本府省手当については、新設しないこと。

一般職員の勤務実績反映の運用実態について点検し、必要な対応を行うこと。

(3) 非常勤職員等の処遇改善について

非常勤・パート職員等の処遇のあり方について十分交渉・協議し、本年の勧告時に以下の点について具体的な改善措置を提言すること。

国会附帯決議(5/8参議院総務委員会)に基づき、臨時・非常勤職員の職務内容や任用・給与等の実態調査を実施すること。

非常勤等の処遇改善及び制度の在り方について「研究会」を設置し、検討を開始すること。

常勤職員と同等の勤務を行っている日々雇用の非常勤職員の給与については、人事院規則を定め、俸給表に位置づけること。

公務の最低給与(高卒初任給相当)を定める人事院規則を制定すること。

2. 労働諸条件の改善について

(1) 労働時間の短縮等について

休憩・休息時間見直しの際の労働時間に関わる課題の「総合的な検討」との約束

を踏まえ、以下の事項について本年勧告時までの実現を図ること。

各府省の勤務時間の実態を踏まえ、本年の勧告時に人事給与システムの導入に対応した厳格な勤務時間管理のあり方と真に実効ある超過勤務縮減の具体策を提言すること。

民間の所定労働時間の実態調査結果を踏まえ、本年の勧告時に所定勤務時間の短縮の意見の申出を行うこと。

(2) 男女平等の公務職場の実現について

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」の着実な実施に向けた指導、メンター制度の実効性確保に向けて必要な取組みを行うこと。

育児休業及び育児のための短時間勤務について、数値目標を設定した男性取得の促進策をとりまとめること。

3 . その他の事項について

(1) 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。

(2) 総理の下に設置される有識者による公務員制度に関する検討の場で、公務員の定年延長等が検討されることを踏まえ、勤務条件制度としての総合的な検討を行い、本年の報告で必要な提言を行うこと。

(3) 新たな人事評価の制度設計、その本格実施や活用のあり方等について、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること。