

2008年1月29日

於：ハイアトリジェンシ-東京

公務員連絡会2008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 2007年秋季年末闘争の経過と総括（案）	1
第 2 号議案 2008年春季生活闘争方針（案）	11
一、われわれを取り巻く情勢と運動の基本的考え方	11
二、具体的な取組み課題と要求の考え方	15
三、具体的な取組みの進め方	18
< 別記 >	
対人事院2008年春季要求事項	22
対総務省2008年春季要求事項	25
地公関係2008年春季要求事項	28

2007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、2007年秋季確定闘争の課題を、給与改善勧告の勧告通りの実施労働基本権の確立と公務労使関係制度の確立に向けての公務員制度改革検討への意見反映 改正国公法に基づく新たな人事評価の本格実施に向けた試行、制度設計への対応、などに置き、8月8～9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、「国民の理解」を口実として人事院勧告の取扱い方針の決定を先延ばしし、この間に、安倍首相の政権投げ出しも加わったため、その方針決定は例年より大幅に遅れ、10月30日にずれ込みました。しかも、指定職の改善が見送られるなど、97年以来10年ぶりの「不完全実施」という結果になりました。

また、国会における取扱いについても、夏の参議院選挙で民主党が圧勝したことで衆参ねじれ現象が生じる中で、自衛隊による米軍等艦船への海上給油の延長問題が政治的争点となって、給与法改正法案の審議にも影響を与え、成立が11月26日、公布が30日と大幅に遅れ、12月期における勤勉手当の支給月数引上げに間に合うギリギリの結果となりました。その主な経過は以下の通りです。

(2) 政府は8月8日の人事院勧告を受けて、8月10日に第1回給与関係閣僚会議を開催しましたが引き続き検討するものとされ、総務省が第2回会議の日程調整に入りました。しかし、9月11日に代表質問を目前にして安倍首相が突然辞任を表明したことで政局が混迷、政治空白が生じ、先送りとなりました。

こうした不透明な情勢の下、公務員連絡会は、9月19日に秋闘第1次中央行動を実施し、総務省人事・恩給局長交渉を行い、早期に給与改善勧告の完全実施を決定することを迫りましたが、新内閣が決まらないことから明確な回答はありませんでした。

その後も、9月26日に発足した福田新内閣が人事院勧告の取扱いについて慎重な姿勢を維持したため、完全実施となるかどうか、予断を許さない極めて厳しい情勢となってきました。

公務員連絡会は、福田内閣が人事院勧告の取扱い方針を明確にせず、給与関係閣僚会議も8月10日の1回目以降開かれていないことから、給与改善勧告完全実施の早期

閣議決定と地方公務員給与を改善し自治体間格差を拡大しないことなどを求めて10月15日に第2次中央行動を実施し、人事・恩給局長交渉を行いました。しかしながら、この日も人事・恩給局長は「2回目の給与関係閣僚会議をいつやるかは言える段階ではない。国会の会期を考えてできるだけ早期に開いてもらうよう努力している」との見解を示すにとどまり、勧告の早期閣議決定に向けた明確な方向性は明らかになりませんでした。

政府は、翌週の10月18日に第2回給与関係閣僚会議を開きましたが結論に至らず、11月10日の国会会期末も迫ってきたことから、公務員連絡会は10月25日に緊急行動として秋闘第3次中央行動に取り組み、総務省人事・恩給局長交渉と総務大臣交渉を実施しました。この日の交渉で、増田総務大臣は「明日、第3回の給与関係閣僚会議が開かれるが結論が得られるかどうかは分からない。総務省としては、勧告通り完全実施すべきとの立場で引き続き主張していく。私としては、少なくとも一般職員に影響が及ぶことがないようにする必要がある」との考えを示しました。

総務大臣の見解通り、翌26日には第3回給与関係閣僚会議が開かれましたが、この日も結論を得られず、取扱いの決定は10月30日に開催された第4回会議まで持ち越されました。

公務員連絡会は、30日に人事院勧告の取扱い方針が決定される見通しとなったことから、29日に二度目の総務大臣交渉を持ち、改めて完全実施を決定するよう強く迫りました。これに対し総務大臣は、30日に第4回給与関係閣僚会議を開いて、指定職のボーナス及び地域手当を除いて、一般の職員については勧告通り実施することを確認し、その後の閣議で正式決定する見通しであるとの見解を示しました。

30日に閣議決定が行われましたが、その内容は、一般の職員は勧告通り実施するものの、指定職は期末特別手当を改定せず、地域手当の引上げを1年先送りするというもので、たとえ指定職に限られるとはいえ、1997年以来10年ぶりの人事院勧告不完全実施という結果になりました。これに対し、公務員連絡会は「政府自ら労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告制度を大きく傷つけるもの」として「強く遺憾の意を表明」するとともに「格差拡大で疲弊している地域経済に好影響を与えること、公務員労働者が給与改善に強い期待を持っていることなどを踏まえ、以後は給与法改正法案の会期内成立をめざし、引き続き全力で取組みを進める」との声明を発し、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や独立行政法人等の取組みなどを強化することとしました。さらに、人事院勧告制度の制度的破綻が明らかになったことから、10月19日に取りまとめられた専門調査会の報告を踏まえ、労働基本権の確立と団体交渉による賃金・労働条件決定システムの早期実現に向け、不退転の決意でたたかいを開始することにしました。

なお、この勧告取扱いの閣議決定について、人事院総裁は「遺憾」とする異例の談

話を発表しました。

(3) 政府は、11月2日に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6日の衆議院総務委員会で審議・採択され、8日の本会議で可決され、参議院に送付されました。しかし、参議院では、新テロ特措法絡みで会期延長（12月15日まで）が行われたことなどの結果、審議が先送りとなり、ようやく20日に総務委員会で趣旨説明が行われ、22日に審議・採択され、26日午後の本会議で可決・成立となりました。公布・施行は30日となりました。

公務員連絡会は、給与法改正法案について不完全実施の問題点を追及するとともに臨時国会中の成立をめざす 再度の官民比較方法見直し要請問題については国会審議の中で関係議員を通じて政府を追及し、人事院には毅然たる対応を求める、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、指定職の給与改善を見送ったことについて政府自らが代償措置としての人事院勧告制度を否定するものであり、最早人事院勧告制度は機能を果たしていないのではないかと追及しましたが、政府は「人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に変わりはない」との見解を繰り返すにとどまりました。また、再度の官民比較方法見直し要請については、総務大臣は「人事院が主体的な検討を行うのではないかと」と、人事院総裁は「まずは現在進めている改革を着実に実施していく。適正な公務員給与の確保に向けて必要な検討を進めていく」との考えを示しました。こうした論議を踏まえ、衆参総務委員会は、人事院勧告制度が労働基本権制約の代償措置であることにかんがみ、勧告制度を尊重する基本姿勢を堅持し、完全実施するよう努めること 官民給与比較の在り方の検討については、給与構造改革の実施途上にあること、人事院が独立性の強い中立第三者機関・専門機関であることに十分留意すること 政府及び人事院は、非常勤職員の位置づけと給与等の処遇のあり方について早急な検討に努めること 公務員制度改革については、労働基本権の在り方を含め、職員団体等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、11月30日、昇格時対応号俸表の改正 俸給の調整額の改正 地域手当の引上げ（指定職を除く遡及改定分） 勤勉手当の成績率の基準の改正、などに関わる人事院規則・通達等を発出しました。

2 . 2007秋季確定闘争の到達段階と今後の課題

(1) 2007賃金確定闘争は、民主党が参議院選挙で勝利し自民党が惨敗した結果、「ねじれ国会」となり、しかも安倍首相の突然の政権投げ出しが加わるという政治的な混迷状態の中で、テロ特措法が期限を迎え、海上給油の継続が国会審議の争点となるなど、政治的に極めて不透明、不安定な情勢下での取組みとなりました。

こうした政治的な情勢が背景となって、本年の人勤が1,352円、0.35%という低額、

低率勧告であったにもかかわらず、夏の民間ボーナスが低迷したことや年金問題、防衛省の不祥事等が重なったことから、「国民の理解を得る必要がある」ことが口実とされ、政府の取扱い方針がなかなか決まらず、一般の職員を含めた不実施、不完全実施となることも予想されるなど、極めて厳しい取組みとなったものです。勧告内容について、政府が改めて「国民の理解を得る」ことを求めるということは、人事院勧告制度を政府自らが否定することになります。

(2) 公務員連絡会は、こうした厳しい情勢の中で、3次にわたる秋闘中央行動を配置したほか、民主党、社民党、公明党に対する申入れを行うなど、給与改善勧告の完全実施と臨時国会会期の改正給与法の成立に向けて、全力を挙げて取組みを進めました。その結果、4回目の給与関係閣議において、指定職の改善は見送られたものの、一般の職員にかかる勧告は勧告通り実施するとの政府方針が確認されましたが、人事院勧告制度に大きな傷が付いたことは間違いありません。過去の事例を見れば、指定職 管理職 一般職員という形で不完全実施が拡大することを警戒しておく必要があります。

また、閣議決定の中で、再度人事院に対し「地域における官民給与比較の在り方を含め、民間給与のより一層の反映のための更なる方策について検討を行うよう要請」したことも、第三者機関に対する「政治的介入」として容認できるものではありませんでした。

(3) 改正給与法案の国会提出後も、海上給油延長問題がらみで、参議院における審議日程がなかなか定まらず、12月勤勉手当の引上げにギリギリ間に合うという綱渡り的な成立・公布となったことも、幹部職員の不祥事などによって、国民の間に公務員給与に対する社会的合意が形成されていないことを如実に示しています。

他方、ギリギリであったとしても成立したことは、民主党や社民党がわれわれの要請に応じて当初から「完全実施」の方針で取り組んだことや、高木会長をはじめとして連合が政府に早期完全実施を要請したことなどがあったことを評価しておかなければなりません。

(4) 公務員連絡会は、指定職の改善見送りという不完全実施や政府の人事院に対する比較方法見直しの再要請など、問題点の追及や附帯決議の採択を通じてできうる限りの取組みを進めてきましたが、今後とも、公務員給与の社会的合意を構築する取組みを強めていかなければなりません。

われわれは、2007確定闘争の経過を踏まえ、人事院勧告制度という賃金・労働条件決定システムの歴史的、制度的な限界が増々明白になったことを再確認しておかなければなりません。今後は、一定の範囲の非現業公務員に労働協約締結権を付与とした専門調査会報告を足がかりとした労使関係の抜本的改革を目指すとともに、公務労協が設置した「公務・公共部門の団体交渉制度の在り方に関する研究会」で具体的な交渉制度の設計を行って、「団体交渉による賃金・労働条件決定システムの実現」

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地方確定闘争の経過と課題

1．取組みの行動と経過

2007年確定においては、地域の民間賃金を反映させるとする強い政府の圧力と厳しい自治体財政事情などのもと、賃金水準の抑制とともに一時金の引下げが行われる都道府県および傘下の市町村が少なからず現出し、自治体間格差が拡大しました。

地公部会は、11月6日～14日にわたって政党、地方6団体に対して地方財政確立と併せて地方公務員の賃金水準確保を求め、委員長、書記長、幹事による要請行動を実施しました。さらに、7日には中央行動を実施し、総務省公務員部長交渉を行い、「人事委員会勧告は尊重されるべき」という回答を引き出しました。

政府が、財政投融资資金などからの公的資金を繰上償還する際の違約金にあたる「補償金」を免除する公的資金補償金免除繰上償還の条件として人件費の削減や集中改革プランにもとづく総人件費の削減などを求めたことも、地方確定の闘いが一層厳しいものになった背景にあります。地公部会は、総務省交渉を通じて、公的資金補償金繰上償還に関わる定数削減等は、集中改革プラン以上の削減を各自治体にもとめるものではないことを確認してきました。

地方財政の逼迫、地方公務員賃金引下げの政治的な圧力の中で闘われた2007地方確定闘争においては、人事委員会勧告の不完全実施提案が多くの道府県であり、不完全実施は6県に達しました。また、賃金カットの新たな提案（期限の延長を含む）が9道県でありました。越年交渉となった道県もあり、例年以上の厳しい闘いとなりました。

市町村においても国公準拠、県準拠、改定見送りなど賃金決定の基準と水準において自治体間の相違、格差が広がりました。今後とも、自治体間の格差の拡大に反対する取組みを強めるとともに、中長期的観点に立った地方公務員賃金闘争の構築が急がれます。

また、2007年3月の「総理指示」を受け強権的な引下げ圧力が高まっている企業・現業職員賃金についても、厳しい闘いとなりました。東京都、茨城県では今年度については「引下げ提案」を撤回させましたが、越年交渉となった自治体もあります。

2．今後の課題

以上のような2007確定闘争の特徴から、以下のような点を踏まえた地公部会として

統一的な取組みが一層重要な課題となっています。

人事委員会勧告の不完全実施という事態が生じ、労働基本権制約の代償措置とされる人事委員会勧告制度の機能不全が一気に深刻化してきたということです。あわせて、地方財政の逼迫が、地方公務員賃金に悪影響を与えています。当面は、春闘期から中央・地方段階で地公部会の各級組織が一体となって地方6団体交渉、全人連交渉、人事委員会交渉の強化などを一層進めていく必要があります。

さらに、公務労協・公務員連絡会に結集して、専門調査会報告をもとに労使による団体交渉による賃金決定システムの構築の実現に向けて取り組むこと、その際、地方公務員の標準的給与の確立をはかるために中央・地方での交渉の当事者の形成に向けて関係団体・組織との情報交換・協議から始めていく必要があります。

地方財政逼迫を要因とした賃金削減に対しては、春闘期では労使交渉による賃金決定をめざすという基本的な立場に立って対応を強め、財政対策、自治体行財政確立に関わっては、地公部会として一年間を通じた具体的な取組みと、地方6団体などとの連携・協議の場を通じて抜本的な解決をめざしていく必要があります。

三、「基本要件」などその他の重要課題の取組み経過と到達段階

1. 「基本要件」を巡る取組み

(1) 2007年の「賃金・労働条件に関わる基本要件」(以下「基本要件」)は、給与法改正法案が成立する見通しとなったことを受けて、11月21日に総務省、人事院に提出しました。

本年の基本要件では、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 官民比較方法の見直し要請など人事院勧告制度に対する政治的介入をやめ、公務員給与に対する社会的合意を得るよう、使用者責任を果たすこと 2008年度において、所定勤務時間を短縮するほか、政府全体として超過勤務の縮減に向けた体制を確立し、実効ある超過勤務縮減策を実施すること 専門調査会報告に基づいて労使関係を抜本的に改革するため、労使協議の場を設置し、労働協約権を付与するための法制化作業に着手すること 新たな人事評価制度について、評価結果の開示、労働組合が参加する苦情処理制度を実現すること、人事院に対しては、政府の見直し要請に対して毅然として対応すること 官民比較方法について、社会的に公正な仕組みとなるよう、企業規模を100人以上とするなど抜本的に改善すること 住居手当について十分交渉協議し、合意に基づいて進めること 特勤手当について、拙速な見直しを行わないこと 所定勤務時間を1日7時間45分に短縮する勧告を行うこと

「雇用と年金の接続」を基本とした高齢雇用施策を早期に実施すること 非常勤職

員のあり方を抜本的に改善すること、などを重点課題に設定し、交渉・協議を強めました。

(2) 基本要求的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、雇用確保については、予算、定員など実施体制を中心にサポートし、支援していく 給与改定については、人勸制度尊重の基本姿勢のもと適切に対処する。また要請は人事院が主体的に判断することを期待したもの 勤務時間短縮は人事院の検討状況を注視する。超勤縮減については、関係機関と連携し、更に実効性ある取組みを進める 公務員制度改革については、制度を所管する立場から、行政改革推進本部と連携・協力していく 新たな人事評価制度については、理解と納得が得られるよう職員団体と十分に話し合う、との回答を引き出しました。また、不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の支給の在り方の検討については、「検討会を立ち上げ来春を目途に結論を得ることとし、職員団体の意見も伺いたい」との見解を示しました。

人事院からは、政府の官民比較方法の検討の要請に関しては、給与構造改革を着実に実施していくことが肝要であり、公務員給与のあり方は常に検討を続けており、今回の要請も受け止め、各界の意見を聞きながら引き続き検討していく 現在の「50人以上」との比較は妥当と考えている 諸手当については、職員団体の意見を聞きながら検討していく 勤務時間の短縮は、所要の準備を行った上で、来年の民調結果も踏まえ、勧告を行いたい 高齢雇用施策については研究会を設置して検討しており、職員団体をはじめ関係者の意見を伺い、その理解を得ていきたい 非常勤職員については、実態について聴取を行い、どのような方策がとれるか早急に検討を進める、などとの見解が示されました。

以上の通り、回答はいずれも具体性がなく不満な内容に止まりましたが、政府からは人事院勧告尊重の基本姿勢に変わりないことや人事評価について理解と納得を得るよう努力すること、人事院からは政府の再要請に対して給与構造改革を最優先させていくことやその他の課題に対しても着実に作業を進めるなど、今後の取組みに向けて現段階で可能な最低限の見解を引き出すことができました。いずれにしても、多くの課題が2008春季生活闘争の課題として引き継がざるを得ない状況となっています。したがって、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 . 改正国公法の施行に伴う新たな人事評価制度の確立に向けた取組み

(1) 新たな人事評価制度については、「4原則2要件」の実現を基本に据え、取組みを強化してきました。しかしながら、第1次から第3次までの試行においては、評価結果の本人開示の明確化と労働組合等が参加する苦情処理システムについては実現せ

ず、改正国公法の施行による本格実施に向けた極めて重要な課題として残されました。
(2) このうち、苦情処理システムのあり方全般については、関係者間で協議を行ってききましたが、労働組合等が参加することに関しては議論が平行線となったことから、その議論内容の中間的な取りまとめを行い、引き続き協議を継続していくこととしました。

(3) 改正国公法の施行がせまっていることから、政令案、評価結果の任用、給与等への反映に係る措置案についても、それぞれ、年明け以降、できるだけ早く協議を開始していく必要があります。

改正国公法による人事評価結果の任用、給与等への反映は、2008年の夏以降に行われる「リハーサル試行」を経て、2009年4月から本格実施となるものと見られています。このため、現在実施中の3次試行の結果を点検しながら、措置案や政令案についての交渉・協議を進め、評価結果の本人開示や労働組合等が参加する苦情処理システムを実現させることが課題であり、全力で取組みを進めていく必要があります。

3. 配置転換等雇用確保の取組み

(1) 2年度目の府省間配置転換については、2007年8月中に採用が内定し、その後、追加募集に対する内定も10月中にほぼ確定しました。これによって、計画数の配置転換を実現できる見込みとなったことを踏まえ、公務労協・公務員連絡会は、12月11日に、国家公務員雇用調整本部交渉を実施し、「2009年度配置転換に関する要請」を申し入れました。具体的には2年度目の取組みに基づき、「組合員の雇用確保と配置転換者の処遇維持」を基本として、2008年度の取組みについて検証を行い、課題・問題点の改善に向け最大限努力すること。2009年度配置転換の取組みについては、公務労協と十分交渉・協議を行うとともに、地方推進協議会と当該労働組合の協議を行うこと。本人の理解と納得に向け最大限努力すること、などを要請したほか、送り出し組合の代表から具体的な問題を指摘し改善を求めました。

申入れに対し、雇用調整本部からは、本年度の目標数は達成できたが、今後もできるかはわからない。3、4年目に向けてお互いにさらに努力する余地がある。ご指摘の改善点については、できるものは対応していきたい、などの考えが示されました。また、2009年度のスケジュールについては、2008年度と同様になることが明らかにされました。

この日の交渉を踏まえ、2009年度配置転換の円滑な実施を求めて、12月27日には送り出し組合と雇用調整本部の実務担当者間で事務的なすり合わせを行いました。

(2) 初年度及び2年度までについては、一部で職場への定着などの問題があったものの、計画数を達成することができました。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てきた

結果といえます。しかし、3年度目、4年度目の取組みでも計画数を達成できるかどうかについて楽観視することはできません。今後は、受入ポストが大都市圏や特定府省に集中する傾向が強まり、組合員の希望とのミスマッチが懸念されます。

情勢は、今後より一層厳しくなるとの判断に基づき、雇用確保に最重点をおいた取組みを全力で進めていくことが重要です。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るとともに、対象となる組合員への適時的確な情報提供など円滑な推進のための条件整備を図っていく必要があります。

4．新たな高齢雇用施策の確立に向けた取組み

(1) 現行の60歳定年制と段階的に繰り延べられる公的年金支給を接続するための新たな高齢雇用施策の検討が、2007人事院勧告の報告を踏まえた「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」(座長：清家篤慶応大学商学部長)の設置により始まりました。この研究会には公務員連絡会推薦委員も加わり、意見の反映に努めているところです。

(2) また、この問題は現業を含めた公務員全体に影響する課題であることから、公務労協及び公務員連絡会に「公務・公共部門の新たな高齢雇用施策検討委員会」を設置し、学習会の開催、「退職者の生活状況の生活状況についてのアンケート」調査の実施に取り組んでいます。さらに、賃金や生活実態を踏まえた家計費のシミュレーションも行いながら、公務労協・公務員連絡会としての意見を集約して研究会に反映していくことが課題となっています。

5．退職手当の支給の在り方の検討に対する取組み

(1) 2007人事院勧告取扱いの閣議決定の中で、「不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の取扱いについて、総務省において制度の在り方に関する検討会を開催し、来年の春までを目途に結論を得る」こととされたことから、総務省は11月28日に「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」(座長：塩野宏東京大学名誉教授)を設置し、検討を開始しました。検討会では、「懲戒免職相当の不祥事を起こしても、退職し退職手当が支給された後に発覚した場合」や「禁錮以上の刑に相当する事件を起こしても、本人が死亡すること等により刑が確定しない場合」等には退職手当を返還させることができないなどの問題について、専門的な検討を行うこととされています。

(2) 検討会の設置は、防衛省の守屋前事務次官の在職中の不祥事発覚や警察官が知人を殺害した後に自殺した事件等が検討のきっかけとなったものですが、在職中の不祥事について懲戒相当であったことをどのように認定するかといった問題などがあります。また、国家公務員退職手当法は現業にも適用されることから、公務労協として対応することとし、弁護士等のアドバイスも受けながら、1月18日に行われたヒアリン

グでは、退職手当が勤務条件であり、交渉事項であることに配慮した検討を行うこと 支給制限、返納を検討する場合は、公平・公正な民主的な仕組みを保障すること、などの意見を述べ慎重な検討を求めてきたところです。

今後も、検討会の動向を見守りながら、公正で納得できる結論となるよう、必要に応じ対策を講じていく必要があります。

2008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の特徴

(1) 1月18日、臨時国会に続いて通常国会が開会されましたが、総選挙がらみの情勢の下で与野党の対立が激しさを増しており、政治を巡る情勢は極めて不透明な状況にあります。

「自立と共生」を標榜し、格差の是正など構造改革の「影」の部分に光を当てる政策を推進するとしていた福田政権は、テロ特措法や年金問題で内閣支持率も急落し、政治的にも、政策的にも局面打開の方向を見いだせず、大きな行き詰まりを見せています。それは、福田政権の政策が、新自由主義的な構造改革路線で露呈した社会矛盾に対する弥縫策に過ぎず、格差問題やワーキング・プアなどの諸問題の本質的な解決とはならないことが次第に明らかとなってきているからにほかなりません。

その典型が、昨年12月24日に決定された2008年度の政府予算案です。直接国民生活に関わる社会保障費等を大幅に削減して財政再建路線を踏襲する一方で、格差対策は極めて中途半端なものに終わり、補正予算等で総選挙のためのばらまきを行うという矛盾だらけのものといえます。こうした中で、旧来型の自民党政治＝官僚主導政治が急速に復権しつつあることを注意深く見ておく必要があります。

われわれは、公共サービスを切り捨て、国民生活の安心・安全を犠牲にする福田政権に決別し、良質な公共サービス確立キャンペーンを通じて労働を中心とした福祉社会を実現するため、全力で取組みを進めていかなければなりません。

(2) 日本経済は引き続き順調といわれてきましたが、サブプライムローン問題や原油高・原材料高による物価高騰など、市場万能主義的な経済運営の構造的な矛盾が露呈し始めており、景気の先行きは大きな不安要因を抱え、決して楽観できる状況ではありません。

こうした中で、地域や雇用・所得の格差は一向に是正されず、勤労者の生活は改善されていません。長期に続く格差社会は、ワーキング・プアや社会的排除など、新たな深刻な社会的問題を惹起しています。

連合は2008年春季生活闘争方針の中で、労働分配率の是正を掲げ、すべての雇用労働者の賃金改善や非正規労働者の処遇改善・雇用確保など、格差問題に正面から取り組

むことを決定しました。また、「STOP! THE 格差社会キャンペーン」第2弾の取組みを具体的に推進する方針も決定しています。これを受けて、各構成組織は本格的に春季生活闘争の取組みを開始し、現在のところ要求額の平均は昨年を上回る傾向にあります。

これに対して経営者団体は、「業績がいいところは従業員に報いるべき」と昨年までとはニュアンスの異なった発言を行っていますが、景気の先行き不安の拡大により、賃金改善に対する慎重論も台頭してきています。

公務員連絡会としても、2008春季生活闘争に結集し、公務・公共部門の社会的役割を踏まえ、連合が提起する取組みを全力で推進していかねばなりません。

(3) こうした中で、公務を巡っては総人件費削減政策が着々と進められています。

総人件費削減計画に基づく配置転換の取組みは3年度目を迎え、ミスマッチの解消などを含めこれから大きな山場を迎えることとなります。加えて独立行政法人の見直し等もあり、公務・公共部門における雇用を巡る取組みの重要性は増大しています。公務員連絡会・公務労協としては、当該構成組織等と連携し、雇用確保を最優先課題とした取組みを進めていかねばなりません。

さらに、本年の生活実態調査結果にも端的に表れているように、国・地方を問わず公共サービスの現状や職場の実態を無視した定員削減が進められることにより、公務・公共部門労働者個人に犠牲が強要され、仕事面での負担はまさに極限に達していると言っても過言ではありません。その一方で、公務員バッシングが繰り返されることにより、仕事に自信が持てず、職場の将来にも不安感が強まっているのが公務・公共部門の職場の現状だといえます。

こうした職場の閉塞感を打開するためには、雇用確保の取組みと平行して、職場での仕事の量や質、やり方に対してきめ細かに労働組合が関与し、苦情に対応していくことが重要となっています。それらの取組みを踏まえ、政府・与党の構造改革路線、総人件費削減・公共サービス切り捨て政策の転換を求める運動を強めていかねばなりません。

(4) 公務・公共部門の給与を巡っては、本年も引き続き厳しい情勢が継続すると見ておかなければなりません。

昨年は、6年ぶりにベア勧告等が行われ、その取扱いを巡って政府、国会でさまざまな議論が行われました。最終的には指定職の一時金が凍結され、10年ぶりに勧告が不完全実施となり、人事院勧告制度は大きく傷つけられました。われわれは、今後、これが管理職、一般職員へと拡大していくことを強く警戒する必要があります。なにより問題なのは、政府の勧告の取扱い過程で「国民の理解が得られるかどうか」ということを理由に態度決定がギリギリまで引き延ばされたことです。政府が出された勧告を国民の理解が得られるかどうか検討しなければならないという考え方は、政府自らが人勤制度を否定することにもつながる論理に他なりません。また、給与構造見直

しの結果の検証もないまま、官民比較方法の見直しを人事院に再要請することを取扱い方針の閣議決定の条件にしたことについても、朝令暮改そのものであり、決して認めることはできません。

政府・与党の公務員給与引下げの圧力は、昨年末の財政制度等審議会の建議に見られるように、地方公務員給与に焦点を移す形でより強まってくることを想定しておかなければなりません。人事院に対する政府の官民比較方法見直しの再要請も、地場民賃の反映を通して地方公務員給与の引下げを狙ったものと言えます。

以上の通り、2007勧告の取扱いは、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の歴史的・制度的限界をますます鮮明にしたものといえます。しかし、団体交渉による決定制度が確立されるまでの間は、人勧制度を労働基本権制約の代償措置にふさわしいものとして機能させていくことが必要です。われわれは、今年度においても、総人件費削減政策が継続する厳しい情勢の下で公務員給与に対する国民的合意を再構築する取組みとともに、公務・公共部門労働者の賃金・労働条件改善の取組みを進めていかなければなりません。

(5) 地方公務員の削減を求める集中改革プランの現状(2007年9月1日現在)が公表されました。それによると、2005年4月1日～2007年4月1日までの純減率は3%、2010年4月1日までに6.2%の純減目標となっています。集中改革プランの目標である5.9%純減を上回る厳しい人員削減がすすんでいます。総数は前年比4万7,106人(1.6%)減の295万1,296人で、1975年の調査開始以来、最大の純減幅となりました。警察、消防部門では若干の定員増となっているものの、公営企業、一般行政の各部門で大きな定員減となっています。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、出先機関の統合や事務の民間委託などを進めたことによって大幅な職員減が可能となるなど、厳しい行政改革の結果といえます。公共サービスを確保する観点から定員の確保と配置について十分な対応が必要です。

2007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98.5(前年比+0.5%)でした。総務省は「地域手当補正後ラスパイレス指数」を99(前年比+0.2%)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。1,874団体中、1,637団体(約87%)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。

地方財政の逼迫、地方公務員賃金引下げの政治的な圧力の中で闘われた2007地方確定闘争においては、人事委員会勧告の凍結や不完全実施、特例条例による賃金カットの提案が多く道府県であり、例年以上の厳しい闘いを強いられました。6年近い好景気が続くなかでも、景気回復の恩恵は地方には及んでおらず、三位一体改革により地方交付税削減もあり、自治体財政はますます悪化しています。また、地方公務員賃金や人員の削減は地域経済にマイナスの影響を及ぼしており、マイナス・スパイラルに入っています。地方財政確立に向け、地域間格差解消を含めた抜本的な対策

が重要となっています。

(6) 公務員制度改革を巡る動向は、総理の下に設置された有識者会議の「報告」を受け、通常国会に提出が予定されている公務員制度改革の基本法案に焦点が移行します。

われわれは連合、公務労協に結集し、専門調査会の報告の具体化を巡る労使協議の早期開始を求めるとともに、公務労使関係を含む公務員制度の抜本改革を目指した取組みをねばり強く進めていかなければなりません。

2008春季には、改正国公法に基づく人事評価の本格実施を巡る取組みが正念場を迎えることとなります。評価結果の開示や苦情処理システムの確立を目指し、政令案や評価の活用のあり方をめぐる交渉・協議を全力で進めていく必要があります。また、政府や人事院において、新たな高齢者雇用施策の検討が本格化する情勢にあります。公務員連絡会としては、雇用と年金の接続という大原則を体現する新たな施策の確立を目指し、取組みを強めていかなければなりません。

2．2008春季生活闘争の基本的課題と考え方

(1) 連合に結集し格差是正とワーク・ライフ・バランスの実現に全力を

連合は、12月4日の中央委員会で、昨年に続いて、マクロでみた労働分配率の1%以上の是正と非正規労働者を含めた適正な成果配分の実現を目指し、賃金カーブ維持分を確保した上での賃金改善 パート労働者を含めた全労働者を対象とした処遇改善 ワーク・ライフ・バランスの観点からの総実労働時間の短縮と時間外労働等の割増率の改善、などに取り組む2008春季生活闘争・闘争方針を決定しました。これを受けて民間の各構成組織は、昨年を上回る要求を決定し、取組みを開始しています。

公務員連絡会としても、こうした闘争方針を全面的に支持し、連合に結集して2008春季生活闘争を全力で組織します。格差是正を巡る具体的な取組みとしては、公務・公共部門の役割を認識し、地方連合会などが提起する地域における均等待遇実現・パート組織化などに向けた取組みを全力で進めます。また、各構成組織は、必ず関係当局に対して格差是正に向けた要求を提出し、交渉を行うこととします。

(2) 良い社会をつくる公共サービス確立キャンペーンとの一体的取組みを

2年目となる連合の「STOP! THE 格差社会キャンペーン」の中央・地方における行動に積極的に参加します。連合の非正規センターの取組みを全面的に支持し、協力します。

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＝「公共サービス基本法」の成立に向けた取組みを、連合の格差是正キャンペーンの一環として位置づけ、全力で取組みを進めます。

2008春季生活闘争とそれらのキャンペーンを結合させ、一体的・連続的に取組みを

進めます。

(3) 総人件費削減に対する取組みの強化と公務員給与の社会的合意再構築に全力を

総人件費改革の実行計画に基づく配置転換・3年度目の取組みを強めるほか、独法見直し等に伴う雇用問題については、政府が統一的な雇用確保施策を取りまとめるよう取組みを強めます。公務労協に結集し、雇用と労働条件の確保に向け、政府・当該当局との中央・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と「政治」の介入を排し、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。政府の官民比較方法見直しの再要請を認めない立場から、比較対象企業規模を含め社会的に公正な官民比較方法の確立に取り組まします。

(4) 賃金水準の改善などの重点要求課題の実現を

2008年の賃金要求については、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、「公務員労働者の賃金水準を改善すること」とし、政府・人事院にその実現を求めます。

その他、所定労働時間短縮や新たな高齢雇用施策、公正で透明な人事評価制度の確立などを重点課題に設定し、2008年度の賃金・労働条件改善の取組みを進めます。

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) 2008年度の基本要求に対する回答で政府、人事院が明確な見解を示さなかったことを踏まえ、政府に対しては引き続き官民比較方法見直しの再要請などの撤回を求めるとともに、人事院に対しては労働基本権制約の代償機能として、これらに毅然として対応し、社会的に公正な官民比較方法とするよう求めます。

(2) 2008春季生活闘争時の賃金要求の決定にあたっては、次の点を踏まえます。

連合が「賃金カーブ維持分を確保した上で、ベースアップや時給引き上げ、賃金カーブの是正、低賃金層の底上げ等によって積極的な賃金改善に取り組む」との方針を決定していること。

民間労組が昨年を上回る賃上げ要求を掲げていること。

以上の点に加え、国営企業の要求動向などを総合的に判断し、公務員連絡会としての賃金要求は「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) 諸手当の見直し事項については、次の通り要求を組み立て、本年の勧告時を焦点に交渉・協議を積み上げます。特勤手当については、春闘から人勤期を通じて、必要に応じて上京行動等を検討します。その他の手当改善要求については、春闘での民間相場を踏まえ、人勤期に具体化することとします。

住居手当については、全額支給限度額、最高支給限度額の引上げなどを含め総合的な見直しに向けた検討を行うよう求めます。自宅に係る手当については、はじめに廃止ありきではなく、その意義等について慎重に検討し、十分な交渉・協議、合意に基づいて結論を得ることを求めます。

特勤手当については、「なぜいま再度見直す必要があるのか」について納得のいく説明を求めるとともに、前回見直しの経緯をふまえ、拙速な見直しを行わないよう求めます。

(4) 給与構造改革の残された課題、制度移行中の諸課題については、十分交渉・協議、合意するよう求めます。本府省手当については勧告しないよう求めます。

2. 非常勤職員等の処遇改善と雇用確保

(1) 各構成組織は、連合・地方連合会が提起する格差解消に向けた取組みに積極的に参加します。また、必ず関係当局に対して格差是正に向けた要求を提出し、交渉を行うこととし、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。公務員連絡会は、各構成組織の実態を踏まえつつ、一定の段階で取組みを集約し、次年度の闘いに結びつけます。

(2) 公務員連絡会は、当面、人事院が2007人事院報告で触れた非常勤職員の処遇改善について、速やかに措置することを求めるとともに、次の事項の実現に向けて検討することを求めます。

臨時・非常勤職員の職務内容や任用・給与等の実態調査の実施。

非常勤職員等の任用の法制上の位置づけの明確化と雇い止め等の雇用問題の解決。

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の俸給表への格付け、国・地方自治体に雇用される労働者の最低給与(高卒初任給相当)の制定。

3. 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1800時間の実現などを求め、取組みを進めます。

(2) 所定労働時間の短縮を本年の最重点課題に設定し、夏の勧告時に所定労働時間を

1日7時間45分とする勧告を行うよう求め、春季段階から交渉・協議を強めます。具体的な措置内容(割振りや交替制職場等の対応)については、公務員連絡会と交渉・協議、合意することを求めます。

(3) 超過勤務縮減については、2007人事院報告に基づいて、超勤命令の徹底や厳格な勤務時間管理などについて、政府全体として実効性のある超勤縮減策を取りまとめるよう求めます。また、恒常的な超勤を削減することを目的に超過勤務手当の割増率の引上げと全額支給の実現を求めます。

4．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。

5．人事評価の試行を巡る課題と要求の考え方

(1) 改正国公法に基づく新たな人事評価制度の本格実施に向け、春闘期から人勧期が大きな山場となることを踏まえ、評価結果の開示と労働組合が関与する苦情処理制度の整備に全力で取り組みます。

(2) 政府(行革推進本部事務局、総務省人事・恩給局)に対しては、リハーサル試行の在り方や政令案の策定に関わる交渉・協議の早期開始と合意を求めます。

(3) 人事院に対しては、人事評価の任用・給与・分限等への活用の在り方について早期に交渉・協議を開始し、合意することを求めます。

(4) 国公連合構成組織と連携し、職場における取組みを一段と強化します。

6．雇用と年金を接続した新たな高齢雇用施策の確立に向けた取組み

(1) 現行の高齢再任用制度が、総人件費削減政策の下で雇用と年金を接続する仕組みとして有効に機能していないことから、民間の高齢者雇用継続制度の整備なども踏まえ、雇用と年金を接続する新たな高齢雇用施策の取りまとめとその実施を政府、人事院に求めることとします。

(2) 公務員制度の総合的な改革に関する懇談会の報告が今後の退職管理のあり方を大きく左右することから、連合会長を通じて意見反映を行います。報告後は、公務員制度改革基本法(仮称)に関わる十分な交渉・協議を求めます。

人事院の「高齢期の雇用問題に関する研究会」に対しては、推薦委員と連携して意見反映を図るとともに、公務員連絡会から意見聴取するよう求めます。

(3) 公務労協の「新たな高齢雇用施策検討委員会」に結集し、公務・公共部門の新た

な高齢雇用施策の基本方向を早急に取りまとめるよう取組みを進めます。

7. 退職手当に関わる取組み

(1) 総務省は、11月28日、人勸取扱いの閣議決定を受けて、「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」を発足させ、退職後不祥事等の事実が発覚した場合の退職手当の返納制度等について検討を開始しました。

公務員連絡会・公務労協としては、この返納制度等については、退職手当が重要な勤務条件であり、交渉事項であること 確定した労働債権を過去に遡って返納させることについては極めて慎重であるべきこと 検討するにしても、過去の不祥事の実実認定が任命権者の裁量権乱用とならないよう厳格な歯止めが必要であること、などから、慎重の上にも慎重を期した検討を求め、われわれの意見を反映した「検討会」報告とするよう取組みを強めます。

(2) 報告後は、総務省人事・恩給局に対して、拙速な法制化作業を行わず、十分交渉・協議、合意の上で見直し作業を行うよう求めます。

三、具体的な取組みの進め方

1. 方針決定

1月29日の代表者会議で2008春季生活闘争方針を決定し、30日に公務労協が開く地方代表者説明会で方針を説明し、周知徹底します。

2. 要求提出

(1) 2月15日(金)に春季要求書を政府、人事院に提出し、春季生活闘争を正式にスタートします。地公部会としても、同日に政府に対して地方公務員の課題を中心とした要求書を提出します。

(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月3日(月))、書記長クラス交渉(3月12日

(水))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、随時、新たな人事評価制度に関わる交渉を実施します。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．行動強化

2008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18日(月)	要求提出に連動
第2次	3月12日(水)	中央行動に連動
第3次	3月21日(金)	回答指定日の翌々日

(3) 中央行動については、3月12日(水)に実施します(1,000人規模・社会文化会館ホール予定)。

(4) 連合の春季生活闘争関連諸集会、公務労協の「2.14公共サービス基本法(仮称)の制定を求める中央集会」、その他の諸行動に積極的に参加します。

(5) 地方公務労協や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14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19日(水)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) 2008春季生活闘争では、公務内の格差是正に向けた取組みを促進させるためのポスターを作成し、職場で貼付します。また、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2008春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等	
1月30日(水)	公務労協春闘方針地方代表者説明会(総評会館)	
2月14日(木)	公共サービス基本法制定を求める公務労協中央集会(教育会館)	
15日(金)	2008春季要求提出(総務大臣・人事院総裁)	
18日(月)	<p>< 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</p>	地方決起集会
3月 3日(月)	幹事クラス交渉	
12日(水)	<p>中央行動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 決起集会(社文1,000人規模) ・ 書記長クラス交渉 <p>< 第2次全国統一行動 ></p>	(3 / 14)
19日(水)	<p>回答指定日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総務大臣、人事院総裁交渉 	
21日(金)	< 第3次全国統一行動 >	

対人事院2008年度春季要求事項

1. 2008年度賃金要求について

(1) 2008年度の賃金改善について

2008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勧告を行うこと。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。

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。

(2) 社会的に公正な官民比較方法の確立について

政府の官民比較方法の見直し要請に対し、労働基本権制約の代償機関としての立場を堅持し、毅然として対応すること。

官民給与比較方法について、社会的に公正な仕組みとなるよう、比較対象企業規模をはじめとして抜本的に改善すること。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。

(3) 諸手当の見直し・検討について

住居手当については、全額支給限度額、最高支給限度額を引き上げるなど総合的に改善すること。また、自宅に係る手当については、国・地方における支給実態を十分踏まえるとともに、財形貯蓄制度との関わりを含め手当の意義を検証するなど、廃止ありきではなく、慎重に検討することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて進めること。

特地勤務手当については、前回見直しの経緯を踏まえ、離島、山間へき地等の生活環境・生活実態と人材確保を重視した慎重な検討を行うこととし、拙速な見直しは行わないこと。

その他の諸手当の改善については、官民較差及び民間実態を踏まえ、十分交渉・協議すること。

2. 労働時間の短縮及び本格的な短時間勤務制度等について

(1) 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間1,800時間体制を確立することとし、本年については、次の事項を実現すること。

民間企業の所定労働時間の実態に基づき、所定勤務時間を1日当たり7時間45分に短縮する勧告を行うこと。また、具体的措置内容については、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づいて進めること。

政府全体として超過勤務を縮減するための体制を確立し、超過勤務命令の徹底やIT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理と実効性のある超過勤務縮減策を実施すること。

超過勤務手当の全額支給を実現するとともに、割増率を引き上げること。

- (2) 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、本格的な短時間勤務制度の具体的な検討を開始すること。介護のための短時間勤務制度導入のための検討を促進すること。

3．非常勤職員等の労働条件の改善について

- (1) 2007年報告にもとづく非常勤職員の処遇改善措置を直ちに実施すること。
- (2) 非常勤職員及びパート職員等の雇用・身分等の差別的取扱いを解消し、本人の希望に沿った継続的・安定的な雇用を確保するための施策を提言すること。
- (3) 非常勤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や入札等により、事務・事業の実施を委ねる場合においては、公正労働基準の遵守を必要条件とすること。

4．新たな人事評価制度の実施について

- (1) 新たな人事評価制度については、公正・公平性、透明性、客観性、納得性が具備され、苦情処理制度、労使協議制度などが整備されたものとする。とりわけ、評価結果の本人開示、労働組合が参加する苦情処理制度を実現すること。
- (2) 改正国家公務員法の施行に伴う新たな人事評価制度の制度設計及び整備に当たっては、人事院として、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。
- (3) 新たな人事評価による評価結果の任用、給与等への活用の措置案にもとづき、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意すること。これらの活用については、評価制度の信頼度に応じて段階的に進めること。

5．新たな高齢者雇用施策について

- (1) 公的年金の段階的支給繰り延べに遅れることなく雇用と年金を接続するため、公務員労働者の高齢期の生活の安定を保障する高齢者雇用施策を早期に実現すること。また、雇用の確保は、最も重要な勤務条件であることから、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づいて進めること。
- (2) 「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」における検討に当たっては、高齢期の公務員労働者の生活実態や要望等を十分反映できるよう、公務員連絡会から意

見を聞くこと。

6．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、必要な取組みを行うこと。

7．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。とくに、知的障害者及び精神障害者の雇用促進に関する具体的方策を明らかにすること。
- (2) 裁判員制度の施行に備えて、公務員が裁判員に選ばれた場合にその役割を円滑に果たせるよう、所要の制度改正や裁判員制度の周知等の条件整備を図ること。

対総務省2008年春季要求事項

1．総人件費削減の実行計画等について

- (1) 国家公務員の定員削減計画に基づく3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、雇用調整本部と公務労協・公務員連絡会との間で十分交渉・協議し、合意に基づいて進めること。
- (2) 独立行政法人見直し等行政改革の推進に伴って雇用問題が生じる場合には、政府として統一的な体制を確立するなど、国が雇用の確保に責任を持つこと。

2．2008年度の賃金改善について

- (1) 2008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) 官民比較方法の見直しの再要請などの人事院勧告制度に対する介入を直ちにやめ、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、使用者としての責任を果たすこと。

3．労働時間、休暇及び休業等について

- (1) 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、本格的な短時間勤務制度について検討を促進すること。
- (2) 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間1,800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 総合的な休業制度、などを実現すること。このため、2008年度においては、所定勤務時間を短縮すること。
- (3) 政府全体として超過勤務縮減のための体制を確立し、超過勤務命令の徹底やIT等を活用した厳格な勤務時間管理と実効性のある超過勤務縮減策を実施すること。
- (4) 超過勤務手当の全額支給を実現すること。

4．新たな人事評価制度の実施について

- (1) 新たな人事評価制度については、公正・公平性、透明性、客観性、納得性が具備され、苦情処理制度、労使協議制度などが整備されたものとする。とりわけ、評価結果の本人開示、労働組合が参加する苦情処理制度を実現すること。
- (2) 改正国家公務員法の施行に向けた、今後の試行のあり方、政令案等を早急に提示し、直ちに公務員連絡会と交渉・協議を開始し、合意すること。

5．新たな高齢者雇用施策について

公的年金の段階的繰り延べに遅れることなく雇用と年金を接続するため、公務員労働者の高齢期の生活の安定を保障する高齢者雇用施策を早期に実現すること。また、雇用の確保は、最も重要な勤務条件であることから、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づいて進めることこと。

6．退職手当の支給のあり方について

国家公務員退職手当の支給制限・返納制度の検討に当たっては、退職手当が重要な勤務条件であり交渉事項であること 他の関係法令との整合性等多くの問題があること、などから、慎重の上にも慎重を期すこととし、公務労協・公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること。「検討会」に対して公務員連絡会の意見を反映し、拙速に報告を取りまとめないよう要請すること。

7．非常勤職員等の労働条件の改善について

- (1) 国会附帯決議にもとづき、非常勤職員及びパート職員等の勤務条件についての実態調査を実施すること。
- (2) 非常勤職員等の雇用・身分等の差別的取扱いを解消し、本人の希望に沿った継続的・安定的な雇用を確保すること。
- (3) 非常勤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や入札等により、事務事業の実施を委ねる場合においては、公正労働基準の遵守を必要条件とすること。

8．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組みを行うこと。

9．労働基本権確立を含む公務員制度改革について

- (1) 国家公務員制度改革基本法案（仮称）の検討に当たっては、いわゆる「キャリア

制度」の廃止を含む公務員制度の抜本的改革を実現すること。

- (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。
- (3) 専門調査会の報告を踏まえ、公務の労使関係を抜本的に改革するため、労使協議の場を設置すること。また、非現業公務員に労働協約締結権を付与するための法制化作業に直ちに着手すること。
- (4) 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。

10. その他の事項について

- (1) 公務における外国人の採用、障害者雇用を拡大すること。とくに、知的障害者及び精神障害者の雇用促進に関する具体的方策を明らかにすること。
- (2) 裁判員制度の施行に備え、公務員が裁判員に選ばれた場合にその役割を円滑に果たせるよう、裁判員制度の周知等環境整備に努めること。

対総務省・地公関係2008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組みを行うこと。その際、公務員連協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、分権の推進と地域間の財政格差是正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・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よう助言を行うこと。
- 7．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よう助言を行うこと。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。
- 8．年間総実労働時間1,800時間実現に向け、所定労働時間を短縮し、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徹底し、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よう助言を行うこと。
- 9．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よう助言を行うこと。

10．国段階では公的年金の段階的繰り延べに遅れることなく雇用と年金の接続を円滑に行うため高齢者雇用施策が検討されており、検討状況について各自治体に伝えるとともに、地方公務員における同施策について自治体の実態を踏まえた制度整備の検討を始めること。

11．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よう助言すること。

12．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．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、市場化テストの導入を自治体に強要しないこと。

15．自治体が委託する公共サービス関連の事業所について、雇用確保に努め、労働基準法など法令遵守させるとともに、公契約条例の制定を進めるように助言すること。

16．自治体における雇用創出・多様就業型のワークシェアリングの実現に向け、検討を行うこと。

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に関わる自治体の実態の把握とその問題点や課題について改善策を積極的にすすめること。

18．裁判員制度の施行に備え、地方公務員・地方公営企業体職員が裁判員に選ばれた場合にその役割を円滑に果たせるよう、各自治体が裁判員制度の周知等環境整備に努めるよう助言を行うこと。