

2007年10月18日

於：KKRホテル東京

公務員連絡会第5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 | 2007年人勸期、確定期前半の取組み経過と到達段階(案) |
| 第 2 号議案 | 2007年度会計決算報告 |
| 第 3 号議案 | 2007年度会計監査報告 |
| 第 4 号議案 | 2008年度年間運動方針(案) |
| 第 5 号議案 | 2008年度会計予算(案) |
| 第 6 号議案 | 2008年度役員の選出について |

5 . 閉会あいさつ

目 次

第 1 号議案	2007年人勸期、確定期前半の取組み経過と到達段階(案)	……1
第 2 号議案	2007年度会計決算報告	……(別冊)
第 3 号議案	2007年度会計監査報告	……(別冊)
第 4 号議案	2008年度年間運動方針(案)	……
第 5 号議案	2008年度会計予算(案)	……(別冊)
第 6 号議案	2008年度役員の選出について	……
付属資料	公務員連絡会・公務労協活動日誌(2007年1月～10月)	……

2007年人勧期、確定期前半の取組み経過と到達段階(案)

一、2007年人勧期、確定期前半の取組み経過と到達段階

1. 2007人事院報告・勧告に至る取組み経過

(1) 公務員連絡会は2007春季生活闘争において、昨年の勧告で一方的に強行された官民比較対象企業規模の「50人以上」への見直しについては「100人以上にすること」を要求し、あわせて一時金について「ラスパイレス比較を行うこと」を求め、交渉を強化してきましたが、3月22日に行われた春闘回答交渉で人事院総裁は「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」との姿勢を表明するに止まりました。これは、昨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した。

しかし、公務員を巡る厳しい情勢を踏まえれば、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ず、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進める中で、粘り強く継続して追求していくとの整理を行い、2007人勧期の要求を組み立てることとしました。

2007春闘の結果から見て、現行の比較対象企業規模においても、当然、給与水準の改善勧告となる情勢にあるとの認識に基づき、取組みを推進することとしました。

(2) 「給与構造改革」の中で検討されることになっていた「専門スタッフ職の新設」が、国家公務員法の改正による「天下り」規制の見直しと一体の課題として浮上し、2007年の勧告に向けた大きな課題となりました。6月13日に人事院から「制度要綱(案)」の提示があり、公務員連絡会は6月22日に「質問・意見」を提出し、一部のキャリア職員だけに適用するのではなく、在職期間の長期化をめざした複線型人事制度を構築することとし、これに資する専門スタッフ職制度とするよう追及しました。しかし、人事院から複線型人事管理の明確な考えは示されず、協議は勧告まで持ち越されることになりました。

また、昨年の休憩・休息時間の見直しに関わる労働時間に関わる課題の「総合的な検討」という人事院の約束を踏まえ、2007年度基本要求提出や春闘期の要求を通じて

所定勤務時間を短縮する意見の申出を早期に行うよう求めてきましたが、春闘回答でも明確な回答は得られず、人勧期の課題となりました。

さらに、連合の格差是正キャンペーンの一環として取り組んだ公務における非常勤職員等の処遇改善も夏の勧告まで持ち越されることとなりました。

(3) 公務員連絡会は、6月5日の幹事会で2007人勧期方針を決定し、6月18日、公務員の月例給・一時金を改善すること 非常勤職員等の処遇を改善すること 所定勤務時間を短縮する意見の申出を行うとともに超過勤務時間を縮減すること、などを最重点課題にした人勧期要求を人事院総裁に提出し、正式に取組みをスタートさせました。

そして、参議院選挙闘争に取り組みながら、2次の中央行動(7.3第1次、7.31第2次、8.1第3次)や時間外職場集会を中心とした3次の全国統一行動(6.19第1次、7.3第2次、7.31第3次)を実施したほか、全組合員を対象とした人事院総裁宛の個人要請はがき提出行動を実施し、全力で取組みを進めてきました。

こうした行動を背景に人事院との交渉・協議を強めてきましたが、参議院選挙中であつたこともあり、人事院はギリギリの段階まで勧告に向けた具体的検討状況を明らかにせず、7月31日の給与、職員福祉両局長との交渉でようやく 月例給は改善の方向であり、一時金は最小限の引上げができる可能性があること 専門スタッフ職俸給表の新設等の意見の申出を行うこと 所定勤務時間の短縮等については早期見直しを報告すること、が明らかにされ、公務員連絡会は、月例給・一時金の改善と所定勤務時間短縮の早期勧告にさらに努力するよう求めました。

そして8月6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、官民較差は0.3%台、一時金は微増 給与構造改革関連で専門スタッフ職俸給表を新設 非常勤職員の給与等について検討することや勤務時間の短縮について来年を目途として、民間準拠を基本として勧告を行う旨の報告を行うこと、などを回答しました。

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、「声明」を確認するとともに、勧告日である8日及び翌9日に委員長クラスによる政府に対する申入れ行動を行い、9日を第4次全国統一行動日に設定し、職場集会の開催と政府に対する要請文の送付行動を実施する、との当面の方針を決定しました。

2 . 2007人事院勧告の取扱いを巡る取組み経過

公務員連絡会は、勧告日の8月8日に厚生労働大臣、翌9日に官房長官、総務大臣に対して、 本年の給与改善勧告については、直ちに勧告通り実施する閣議決定を行い、早期に給与法改正法案を国会に提出すること 透明で信頼される人事評価制度の構築に向け、評価結果の開示や職員代表等が参加する苦情処理制度を整備することと

し、政令策定に当たっては公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること 「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」において公務員労働者代表の意見を聴取するとともに、秋に予定される「専門調査会」の最終報告を踏まえ、速やかに公務の労使関係の抜本改革に着手すること、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22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1千名規模の秋闘第1次中央行動や政党要請等を実施する 情勢が緊迫した場合には、政府の閣議決定前の山場に3千人規模の第2次中央行動の実施を検討する 地方公務員給与について改善勧告及び自治体間格差を拡大させない取組みを行う、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7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、「人事院勧告尊重の基本姿勢で、国民の理解が得られるよう検討する」との考えを示したため、「国民の理解とはどういうことか」を追及しましたが明確な見解は示されませんでした。また、閣議決定の時期についても「しかるべき時期に、改めて閣僚会議にお諮りしたい」との意向を示すにとどまり、閣議決定時期の具体的な見通しは明らかにされませんでした。

このため公務員連絡会は、秋闘第1次中央行動を9月19日に実施し、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「国民の理解が得られるよう検討する」という基本的な見解が変わらなかったことに加えて、安倍首相の突然の辞意表明に伴う政治的空白のために、閣議決定の時期はますます不透明となりました。また、この日には、委員長クラスによる民主党、社民党、公明党に対する要請行動を実施し、給与改善勧告の完全実施 新たな人事評価の労使協議実施 労働基本権確立を含む公務員の労使関係の改革、を求めたの対し、いずれの政党からも人事院勧告が完全実施となるよう努力するとの決意が表明されたところです。

8月27日に発足した第2次安倍内閣は、総理大臣給与の3割、大臣給与の1割カットという申し合わせを踏襲し、公務員の総人件費削減政策を堅持することにしていますが、安倍内閣に代わる福田新政権も同様の政策方針を維持するものと見なければなりません。総務省などの事務レベルでは、会期内に給与法改正法案を成立させるよう人勧の取扱いを閣議決定する準備を進めていますが、福田新政権の動向には予断を許さないものがあります。

こうした不透明な情勢を踏まえ、公務員連絡会は9月19日に開催した企画・幹事合同会議で、10月15日に1千人規模の第2次中央行動を実施し、政府に早期態度決定を迫ることを決定したところです。しかし、10月15日の第2次中央行動を経ても政府は取扱い方針を決定せず、今日に至っています。

3 . 2007地方公務員の人勧期の取組み経過

(1) 地方公務員の賃金闘争については、2006年確定において、地域の民間賃金を反映させるとする政府の強い圧力のもとで、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するなど、自治体間格差が拡大した状況を踏まえ、早い段階から人事委員会および当局対策を図る取組みを進めました。

2月8日に、給与水準の改善と自治体間格差を拡大させないことを内容とする全人連申入れを実施するとともに、各人事委員会に対して当該地公共闘で同趣旨の要求書の提出と交渉・協議を行ってきました。全人連に対しては、4月にも改めて要請を行いました。

人勧期においては、6月18日を基準日として、人事院要求を踏まえた人事委員会要求を提出し、人事委員会勧告まで交渉・協議を継続してきました。

(2) 6月の骨太方針2007において、地方公務員人件費の更なる削減が提起されましたが、これは、骨太方針2006において、公務員人件費を5年間で国・地方を合わせて2兆6千億円削減するとして示した地方公務員人件費削減のメニューについて一層の削減を図るものであり、特に地場民間準拠の徹底、高位級在職実態の是正を求め、企業・現業職員に対して同種の地場民間従業員の水準を参考とした給与水準引下げを強要しています。

政府は、その実効をはかるため3月9日「総理指示」という強権的手法を用いて、非現業、現業、公営企業を問わず給与水準の地域民間反映に向けた、民間データとの比較を公表するように迫っています。これらは、国の財政再建を最優先とする政策から出ているものであり、歳出削減のターゲットは地方交付税総額を減額することにあります。

また政府は、公債費残高の累増に苦しむ自治体の軽減策として補償金免除の繰上げ償還を一定の範囲で認める政策を打ち出していますが、繰上げ償還を認める条件として行政改革や人件費削減を求めています。

公務員連絡会地公部会として、3月から公式、非公式の折衝を行うとともに、6月、7月に技能労務職給与の比較データ公表に関わって総務省交渉を行いました。総務省は賃金センサスの都道府県ごとのデータを自治体職員との比較指標として示して、これらの職員給与の是正を迫っています。

(3) 人事院勧告を受けて、8月9日に本年の給与勧告に関わる全人連申入れを行い、8月17日には総務省交渉を行いました。総務省は地方公務員給与抑制の方針を変えておらず、確定に対して厳しい姿勢で臨んでくるものと考えられます。それは、人事委

員会に対しては地場賃金を反映した給与勧告を求め、団体交渉による技能労務職の給与は賃金センサスを比較指標とした水準での給与決定を求めるなどであり、自治体もしっかりした説明責任を果たしていくことが必要になっています。

(4) 9月から、政令市の人事委員会で給与勧告が出されていますが、現在までの状況を見ると、これらの大都市でマイナスの公民較差が出ていたり、プラスの較差であってもわずかな較差であり、全体としてきわめて低い率にとどまっている自治体が大半です。また、札幌市では一時金の据置きが勧告されています。今後、都道府県人事委員会の勧告が出されますが、給与水準の改善に向けて人事委員会対策が一層重要になっています。

4 . 2007人勧期の取組みの到達段階と今後の課題

(1) 本年の人事院報告・勧告に対する基本的評価

本年の人勧期の取組みでわれわれは、公務を巡る厳しい情勢を踏まえながら、公務員給与の社会的合意の再構築や団体交渉による決定制度の確立を運動の基本目標として位置づけながら、給与水準の改善勧告の実現 非常勤職員の処遇改善 所定勤務時間の短縮、などを重点課題に設定し、2次の中央行動や3次の全国統一行動を実施して、公務員制度改革や参議院選挙闘争と一体の闘いを進めてきました。

その結果、第1に、6年ぶりにベア勧告が行われ初任給・若年層の俸給月額が改定されたこと、一時金についても0.05月という最小単位ではあるものの月数増の勧告が行われたこと、などは本年の民間賃金の実勢や動向からして当然のことですが、公務員給与を巡る厳しい情勢の中で、終始、給与改善を求めてきたわれわれの取組みの成果として評価することができます。また、本年、所定勤務時間短縮の勧告に踏み込まなかったことは不満ですが、来年の実施を確約させたことも、ねばり強い交渉の到達点として確認することができます。

月例給への原資配分のうち、俸給表について初任給及び若年層を改善し、子等の扶養手当を500円引き上げたことについては、われわれの配分要求を踏まえたものとして評価することができます。また、「給与構造改革」の一環として来年度に予定されていた地域手当の引上げについて、本年の較差の一部を充当して本年4月から一部前倒し実施することが勧告されました。これは、本年の較差の配分や地域手当引上げの本来のあり方からみれば異例であり問題のある措置でしたが、公務員連絡会は、地域手当の引上げに充当する原資(俸給表抑制)が不足することで来年あらたな抑制措置が必要となることを避けるという観点から、内容そのものについてはやむを得ないものと判断しました。一時金の配分については0.05月増を勤勉手当にあて、そのうち0.02月分を標準者に、残りの0.03月を上位者に配分するというものであり、人事評価制度

が確立していない現状において勤勉手当の成績上位者に重点配分したことは極めて問題だったといわざるをえません。

今回の勧告においては、人事院が較差が確定しないことを理由に勧告直前まで配分方針を提示しなかったため、総じて具体的な配分内容についての交渉・協議は十分なものとはいえません。それは、較差が極めて小さく、実務的にも最終段階にならないと勧告内容が確定しないという事情があることも否めませんが、人事院の説明責任と組合員の納得性の上で極めて問題があったと批判せざるを得ません。

また、専門スタッフ職俸給表の新設について複線型人事制度との関わりを十分説明することなく、政府の要請に基づいて勧告したことは納得できるものではありませんでしたし、突如、自宅に係る住居手当の「廃止も含め見直しに着手する」ことを一方的に宣言したことについても極めて遺憾なことでした。

これらの背景には、われわれとの交渉・協議に基づいて給与・勤務条件政策を確定していくという姿勢よりも、公務員バッシングへの配慮や政府の総人件費削減政策への対応を優先させるという人事院の姿勢があるものと思われます。われわれは、昨年の官民比較方法の見直しの経緯を含め、労働基本権制約の代償機関としてのあり方を厳しく問い質すとともに、参議院での与野党逆転という政治状況の変化も踏まえ、実質的に交渉・協議で給与・勤務条件を決定するというルールを確立するよう取組みを強めていかなければなりません。

第2に、連合全体の格差是正の取組みと連動した、公務内の格差是正の課題として重視してきた非常勤職員の処遇改善については、「適切な給与が支給されるよう、必要な方策について検討」することを報告するなど、従来に比べて一步踏み出しましたが、われわれの要求に照らしてみると不十分といわざるを得ない内容でした。今後は、これを第一歩として、確実に次のステップに踏み出させる取組みが課題となっています。

公務内の格差是正の取組みを運動的な側面からみたとき、これらの課題に対する構成組織の取組みにアンバランスがあり、職場での取組みについても現状は極めて不十分であることを総括しておかなければなりません。公務員連絡会は、人勧期要求を確定するのに先立って国家公務員を中心とした非常勤等の実態調査を行いました。その中で職場実態を十分に把握できていない事例も見られています。こうした点を早急に克服し、労働組合が社会的な役割を果たしていかない限り、公務員バッシング等に対する有効な反撃は不可能であることを確認し、一層取組みを強めていく必要があります。

第3に、所定勤務時間について、「来年を目途として、民間準拠を基本として勧告を行う」ことを報告させたことは、昨年来の組合員の期待から見れば不満を残すこととなりましたが、来年勧告を明記させたことは大きな前進として評価することができ

ます。他方、超過勤務の縮減についても、「超過勤務命令を受けずに在庁している実態が見受けられる」ことや「政府全体として計画的に在庁時間削減に取り組む」ことが報告されたことから、それぞれの職場で着実に超過勤務を削減できるよう取組みを強化することが重要となっています。

(2) 公務員給与の社会的合意に向けた賃金闘争の再構築の必要性

官民比較対象企業規模について、昨年、「100人以上」から「50人以上」への一方的な見直しが行われ、われわれの要求にもかかわらず、本年も「50人以上」との比較が継続されました。昨年、われわれは、一方的な見直しが行われたことについて、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に他ならず、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にしました。本年については、統一地方選挙や参議院選挙を巡る選挙対策キャンペーンとして公務員バッシングが吹き荒れ、人事院の姿勢も極めて固かったことから、「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進める中で、粘り強く継続して追求していく」こととしましたが、国・地方の財政赤字を背景とした政府の要請に基づく一方的な水準引下げとならないよう、態勢を立て直し、国民の信頼を確保しつつ、改めて社会的合意を確立していく取組みを推進しなければなりません。

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。しかしこうした人勧体制に依拠した賃金闘争の形態は、財政危機の深化と総人件費削減政策が継続される中で、昨年の企業規模見直しや地方公務員給与の地場民賃への一層の傾斜が進行することなどにより、一律的賃金水準確保という役割を果たし得なくなっている実態が広がっています。

加えて、公務部内の常勤職員と非常勤職員の処遇格差の問題、技能労務職員をねらい打ちにした賃下げなど職種別の格差拡大、さらに能力・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。こうした新たな課題にも対応できるよう、公務員賃金の比較・決定基準を構築しなおし、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。2009年にも実施がめざされている新たな人事評価制度の任用、給与等への活用への対処を含めて、問題意識を全組織、全組合員が共有し、取組みへの決意を固めることが求められています。

二、改正国公法成立と新たな人事評価制度確立に向けた取組み

(1) 新たな人事評価制度の検討については、2004年12月の閣議決定に基づき、勤務評定制度に代わる新たな制度を整備するための試行が2006年から実施されています（第1次2006.1～6、第2次2007.1～6、第3次2007.10～2008.3）。これらの試行実施に当たり、公務員連絡会は勤評に代わる新たな人事評価制度は「4原則（公平・公正性、客観性、透明性、納得性）2要件（労働組合が参加する制度の設計・運用と職員代表等が参加する苦情処理システム）」を具備した仕組みにしなければ組合員の信頼を得られないという立場で対応し、その実現を求めてきました。しかし、これまでの試行では、「評価結果の本人開示」と「職員代表等が参加する苦情処理システム」については各府省人事当局側が強く反対して実現せず、本格実施に向けた極めて重要な課題として残されています。

(2) 他方、能力・実績主義に基づく人事管理の導入と「天下り」規制のあり方を見直すための国家公務員法改正法案が、6月30日に与党単独での採決が強行され成立、7月6日に公布され、「人事評価結果の任用、給与その他の人事管理への活用」が「公布から2年以内」に実施されることが決まり、2009年4月ごろからの本格実施が想定されています。この施行に向けては、人事評価に関する政令制定の検討を含めて、新たな人事評価制度の制度設計と本格実施に向けた「リハーサル」、そして任用、給与、その他人事管理への活用方法の検討への対応が焦眉の課題となっています。

(3) このため、公務員連絡会では本格実施に向けて、行革事務局、総務省人事・恩給局、人事院との間で交渉・協議を強化し、合意に基づいて進めさせることを追求していく必要があります。連合・公務労協が取り組んでいる「専門調査会」における労働基本権の確立を中心とした公務労使関係の抜本的改革や「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」における公務員制度改革の実現と一体の取組みとして、「4原則2要件」を具備した制度を確立させることが課題です。

とくに人事評価の実施やその評価結果の活用が円滑に機能するためには、職場段階における取組み、すなわち職場における労働組合の存在をしっかりと確立することが不可欠であり、それを基礎として労使間で十分に話し合っただけで一方的な評価・活用をさせないことが大切です。

なお、10月から実施されている第3次試行（地方支分部局等及び専門職種）に対しては、国公組合を中心に対応し、本格実施に向けた課題や問題点の把握に努めることとしています。

三、新たな高齢雇用施策の確立に向けた取組み

(1) 人事院は本年の勧告で「民間と同様に年金支給開始年齢までの雇用継続を図ることを前提に、高齢期の雇用確保策について総合的な検討を行う」ことを報告しました。

これは、公的年金制度の支給繰延べ措置に対応して労働者に雇用と年金の接続を保障するため、2006年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、民間企業に対して「定年が65歳以上」または「定年の定めがない場合」を除いて、定年の引上げ 継続雇用制度の導入 定年の定め廃止、のいずれかの措置を取ることが義務づけられたことを受けて、公務においても同様の仕組みを検討しようというものです。

すなわち、2013年度（平成25年度）からは60歳で定年退職をしても無年金期間が発生し、2021年度（平成33年度）の退職者からは65歳まで公的年金が支給されないことになるため、その間の雇用を確保する必要があるからです。

このため、人事院は9月に「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」を設置し、来年7月に中間まとめ、2009年夏には最終報告を取りまとめるべく、検討作業を開始しました。公務員連絡会が組合代表の参加を求めた結果、村瀬暢那全農林参与（元全農林書記長）が委員として加わることになり、意見反映に努めていくこととしたところです。

(2) 現行の60歳定年、再任用制度のままでは、無年金状態への対応ができないことから、新たに雇用確保の方策が必要となります。公務・公共部門の高齢雇用を巡っては、

「天下り」規制を含む公務員制度改革の動向 改正高年齢者雇用安定法施行への民間企業の具体的対応 総人件費削減政策の継続、といった条件の下で検討せざるを得ないことから、極めて厳しい対応が迫られることが必至です。この間、政府・当局に対してわれわれは現行の再任用制度の問題点を指摘しつつ、その拡充を求めてきましたが、それだけでは対応しきれないことが明らかとなっています。

新たな雇用確保の方法としては、定年の延長と再任用制度の義務化が考えられますが、いずれの場合であっても、総人件費削減政策の下にあっては人件費を増やすことは極めて困難であり、高齢層の雇用確保に係る人件費相当分について、新規採用の抑制のみならず、60歳以下層の賃金カーブの見直し等が避けられない課題となります。また、高齢層においては健康状態や職務能力が様々であり、それらに相応しい仕事や働き方を検討・用意しなければなりませんし、在職期間が長期化する中で昇任・昇格ペースを遅らせることもあり得ないことではありません。このように、高齢者の雇用を確保していくためには様々な課題を総合的に検討することが迫られます。

(3) 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」を設置して、公務における新たな高齢雇用の施策を検討することにしました。

当面は、「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」や人事院の研究会の動向を見つつ、年内にも検討の方向性と課題について意思統一を図っていくことが課題です。

四、被用者年金一元化の取組み

(1) 被用者年金一元化法案は、年金制度改革について様々な意見がある中で、与党の“被用者年金一元化を先行させる”という方針のもとで政治主導により進められ、共済年金制度を厚生年金保険制度に合わせるという基本方向で議論と取りまとめが行われたものです。

2005年9月から与党、政府で議論されてきた被用者年金一元化については、2006年4月の閣議決定および12月の政府・与党合意に基づき、2007年4月13日「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」（被用者年金一元化法案）として閣議決定され、直ちに通常国会に上程されました。

一元化法案取りまとめにあたって、公務労協総会方針や運営委員会の議論を踏まえ、社会保障専門委員会を軸に対策を進めてきました。節々での退職者組織との意見交換や連合との調整のもとで、政府・関係省への要請・交渉等を進めてきました。そのポイントは、事務組織について共済組合を堅持すること 厚生年金に労使が参加する仕組みを設けること 職域部分の廃止に対応し民間の企業年金に相応する制度を創設すること 追加費用について給付の引下げは財産権を侵害するおそれがあることから慎重に対応すること、等を求めてきました。また、職域部分の廃止と新3階年金の創設に関わる課題に対しては、人事院の調査を踏まえて検討することとされました。このため、書記長クラスを軸とする対策委員会を設置し議論を深めるとともに、人事院に対して行動を配置し、公務員連絡会を主体に交渉・協議を行ってきました。

法案の概要は、公務員および私学教職員も厚生年金に加入することとし、2階部分の年金は厚生年金に統一する 共済年金と厚生年金の制度的な差異については、基本的に厚生年金に揃えて解消する 共済年金の1・2階部分の保険料を引き上げ厚生年金の保険料率に統一する（2010年から1・2階部分の保険料率の統一を開始し、公務員共済については2018年に、私学共済については2027年に厚生年金の保険料率18.30%に統一） 事務組織については、効率的な事務処理を行う観点から共済組合や私学事業団を活用する 共済年金にある公的年金としての3階部分（職域部分）は廃止する（新3階年金については2007年中に検討を行いその結果に基づいて別に法律で創

設し、職域部分の廃止と同時に実施するという趣旨を附則で規定) 追加費用削減のため、恩給期間に係る給付について27%引き下げる(ただし一定の配慮措置を講ずる)

パート労働者に対する社会保険の適用対象範囲を拡大する、というものです。施行時期については、原則2010年4月1日(パートへの適用拡大については2011年9月)、追加費用にかかる減額措置については2008年4月1日としています。

通常国会においては、“社会保険庁改革が先”とする与党の方針や、重要法案を次々と強行採決するという与党の異常な国会運営の中で、被用者年金一元化法案については一度も審議されることなく、次期国会への継続審議の扱いとなりました。

(2) 9月10日に開会した臨時国会における一元化法案の審議・取扱いについては、参議院での与野党逆転という政治状況の大きな変化、急遽首相や内閣が替わるという政府の変化、社会保険庁改革を巡る議論の動向等があり、不透明です。

法案対策については、これまでの経過や方針を踏まえ、連合等との十分な調整のもとで進めていく必要があります。また、本年中に検討することとされている新3階年金の制度設計について、確実な新3階年金の創設を担保するとともに制度設計に意見反映を行っていくことが課題です。

2008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基本的特徴

(1) 安倍首相の突如の辞任表明によって、3週間にわたって政治と行政の空白が生じたことは、テロ特措法等の政治課題への影響だけでなく、日本の社会・経済や国民生活に大きな影響を及ぼしました。9月25日の国会における首班指名と26日の新内閣発足によって、ようやく福田新政権が誕生しましたが、この政治・行政の空白の影響は現在も継続しています。その意味で、何の謝罪もなく前代未聞の「政権投げ出し」を行った安倍前首相と、それを放置した自民党の責任には極めて重いものがあります。

そもそも安倍政権の命脈は、参議院選挙の与野党逆転によってすでに尽きていたことは明らかです。民意は、小泉・安倍政権の構造改革路線、すなわち新自由主義な路線やその補完物である新保守主義的な路線とその結果もたらされた日本社会の危機的現状に対して明確に「NO」を突きつけたのであり、それとは異なる選択の社会作りを目指すべきというのが国民の総意であったのです。にもかかわらず、権力の座に固執し続け、それを自民党も容認してきたことが今日の事態を招いたのであり、それ自体自民党政権の末期的症状を露呈しているといわざるをえません。

安倍政権の後を引き継いだ福田政権は、「自立と共生」を標榜し、地方や所得格差の是正など構造改革の「陰」の部分に光を当てる政策を推進するとしています。そのことは、社会の矛盾が極限にまで高まり、新自由主義的な構造改革路線自体の破綻が明確になり、政府・与党自らその修正に乗り出さざるを得ない状況にあることを意味しています。しかし、福田首相は、一方で構造改革路線自体を進めることも言明しています。つまりそれは、政府・与党の政権延命のために、そのスピードを緩めたり、微調整は行うものの、新自由主義的な構造改革路線は変えないことを宣言したものであり、その点において前内閣をそのまま引き継いだ新内閣の閣僚の構成を見るまでもなく、福田政権はなんら小泉・安倍政権とその本質において変わりはないものと言わざるをえません。

われわれは、ソフトなベールをかぶった福田政権の誕生に至る背景とその本質をきちっと認識し、新自由主義・市場万能主義的な諸政策の転換のためには政権交代しか

ないことを改めて確認し、取組みを強めていかなければなりません。

(2) 自民党の政権交代劇による政治・行政の空白によって、公務を巡る情勢も大きな影響を受けています。

まず、本年の人事院勧告の取扱いですが、今日段階でもなお方針決定が行われておらず、結論は10月下旬に予定される第3回目の会議に持ち越される予定です。政治・行政の空白によって政府の意思決定が遅れたことが主な理由です。取扱い方針の内容についても、公務員バッシングの強まりや臨時国会での与野党対立の激化の影響を受け、依然として予断を許さない状況にあります。公務員連絡会としては、これまでの与野党対策などの取組みの成果を踏まえ、政府に対して直ちに勧告通り実施することを迫っていかなければなりません。また、政府は勧告の取扱いを受けて給与法改正法案を国会に提出し、11月11日の会期内の成立を目指すとしていますが、公務員連絡会としての改正法案に対する取組みは、取扱い閣議決定の内容を踏まえ、的確に対応していく必要があります。

地方公務員の確定闘争を巡る情勢は、政令市、各都道府県人事委員会の勧告が出されつつありますが、企業規模拡大や地場賃金比較などの影響を受けて官民較差が国を下回る傾向にあり、一時金等を中心に自治体間格差も拡大する傾向にあります。地公部会としては、早期賃金確定を目指しつつも、自治体間格差をこれ以上拡大させない取組みを強めていく必要があります。

(3) 次に、行財政改革や総人件費削減政策を巡る情勢の動向です。福田政権の下で、経済財政諮問会議などの政策決定システムのあり方を含め、これらの動向がどのようになるかは、いま少し情勢の推移を見守る必要がありますが、行革担当大臣が留任したことを含め政府のこの間の基本的な政策が大きく転換することはあり得ないものと認識しておく必要があります。福田首相は、2011年までにプライマリーバランスを均衡させる政策は変えないことを言明しており、その下での歳出削減政策＝総人件費削減政策は既存の計画に沿って進められることが想定されます。さらに、この秋から本格的な税制改革議論が行われることとなっており、公務員給与に対するバッシングを含め、総人件費削減政策は強まることはあっても、決して弱まることはないものと覚悟しておくことが必要です。

そうした中で、本年末の「整理合理化計画」の策定に向けて行政減量有識者会議で101独立行政法人の「ゼロベース」からの見直しが進められています。また、地方分権改革推進委員会で検討されている国の地方支分部局の見直しについても、この秋に「中間取りまとめ」が予定されています。これらについては、単に財政の論理に基づいて、はじめに統廃合ありきの検討のあり方ではなく、地方分権のあり方や公共サービスのあり方の観点から国の事務事業の必要性について客観的な検証を行った上で、結論を得るべきです。社保庁改革を含め、これらの事務事業のあり方の見直しに伴う

雇用問題については、政府の責任で統一的に解決するシステムを作り、万全を期すべきです。公務員連絡会としては、連合と連携しながら公務労協に結集し、良質な公共サービスの確立と雇用確保を求めて取組みを一段と強めていく必要があります。

いずれにしろ、こうした問題の本質的な解決には、「小さな政府論」に基づく歳出削減＝公共サービス縮小・切り捨て政策、総人件費削減政策自体の転換しかあり得ないことを認識しつつ、個別・具体的に発生する雇用問題等に全力で対応していくことが求められています。

(4) 公務員制度改革の行方もこの秋に大きな山場を迎えることになり、新政権の対応が注目されます。10月19日に予定される「専門調査会」の最終報告、2008年1月に予定される「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」の報告が、来年通常国会に提出が予定されている「基本法」の内容を規定し、今後の公務員制度改革の行方を大きく左右することとなります。新政権の対応によっては、不透明感が増すこととなりますが、われわれはあくまで労働基本権の確立を含む公務員制度の抜本改革を求め、連合、公務労協に結集して全力で取組みを進めていかなければなりません。

2. 運動の基本的な考え方

(1) 良質な公共サービスの確立と安心・安全の社会づくり

小泉・安倍政権の構造改革路線の下で社会のセーフティーネットが破壊され、格差の拡大だけでなく社会的な貧困が生み出され、日本社会の危機はますます深刻の度を増しています。福田政権は、格差是正等に取り組むとしていますが、一方で引き続き新自由主義的な「改革」を進めるとしており、構造改革路線を引き継ぐ考えを明らかにしています。

われわれは、格差や貧困問題を解決し、安心・安全の社会づくりを進めるためには、新自由主義的な考え方に基づく構造改革路線の転換しかないと確認し、公務労協が提起する「良質な公共サービスキャンペーン」の推進に全力で臨みます。本年度については、参議院での与野党逆転の状況等を生かし、民主党をはじめとした野党と連携し「公共サービス基本法」の制定を目指して取組みを強化します。そのため、公務労働政策議員懇談会の体制を一層強化し、連携を強めます。

(2) 総人件費削減政策の転換を求め、雇用と賃金・労働条件を確保する取組み

公共サービスを切り捨て、われわれの雇用と労働条件をおびやかす総人件費削減政策の転換を求めます。2年度目の配置転換に万全を期すとともに、独立行政法人見直し、地方支分部局の統廃合などについても、公共サービスや地方分権のあり方の観点からの事務事業の必要性についての検証や政府の責任による統一的な雇用確保の仕

組みの確立などを求め、全力で取り組みます。

労働基本権制約の代償機関としての人事院勧告制度が制度的・歴史的な限界を迎えていることを踏まえ、引き続き公務員給与の社会的合意と賃金・労働条件決定システムの改革を通じた公務員賃金闘争の再構築を目指します。

新たな決定システムが確立されるまでは、現行の人事院勧告制度の下で労働基本権制約の代償機能を十全に発揮することを求め、社会的に公正な賃金を確保するための取り組みを進めます。そのため、比較対象企業規模を含めた官民比較方法の改善を引き続き運動課題として追求するとともに、本年度については現行の比較対象企業規模の下で公務員労働者の給与水準の改善とワークライフバランス確立の観点から労働諸条件の改善を求めます。とりわけ、所定勤務時間短縮の実現、年金と雇用の接続のための新たな高齢雇用施策の確立に全力で取り組みます。

被用者年金一元化を巡る国会審議の動向を踏まえ、公務労協に結集して必要な対策と対応を行います。医療、介護等の課題については連合方針に基づいた取り組みを進めます。

(3) 公務内の「格差是正」の取り組み

連合に結集して、パート労働者の賃上げや地場中小の賃金の底上げの取り組みに連帯し、最賃の大幅引上げ、公正取引関係の確立や公契約条例の制定等を通じて社会的公正労働の確立を目指します。

公務内の格差是正の取り組みを重点課題として位置づけ、本年度については、非常勤・臨時職員の雇用確保や処遇改善に具体的な道筋をつけるべく、全力で取り組みます。また、各構成組織においては、組織化を含め問題解決に向けた体系的方針を確立し、より一層職場レベルの運動を前進させます。

(4) 労働基本権の確立と透明で民主的な公務員制度確立の取り組み

連合、公務労協に結集し、国際労働基準を満たした「専門調査会」の最終報告となるよう取り組むとともに、政府が直ちに公務の労使関係制度の抜本改革に着手するよう求めます。

キャリア制度の廃止、天下りの禁止等の公務員制度の抜本改革に向け、公務員制度の総合的な改革に関する懇談会への働きかけを強め、意見反映に努めます。

(5) 公務員連絡会の組織拡大と機能強化の取り組み

公務労協の組織方針に基づき、中央省庁や独立行政法人での組織化、非常勤職員等の非正規公務員の組織化を目指し、取り組みを進めます。そのため、「国公ユニオン」の取り組みを支援します。

新たな人事評価制度の構築、労使関係制度改革に向けた対応を含め、今後ますます政府、人事院との交渉力を強化することが求められています。そのため、政府、人事院との交渉・協議組織としての公務員連絡会の体制と機能を強化します。

二、運動の具体的課題と進め方

1．雇用と賃金・労働条件に関わる取組み

(1) 総人件費削減政策の転換を求め雇用と生活を確保する取組み

政府の総人件費削減政策によって、国・地方を問わず、事務事業や賃金・労働条件のあり方などが大きく見直されてきています。われわれは、財政の論理を最優先した現在の歳出削減計画、すなわち公共サービスを劣化させ、公務・公共部門に働く労働者の雇用と生活を不安に陥れる総人件費削減政策に反対し、その政策転換を求めて取組みを進めます。

国家公務員の定員削減計画のもとに進められている配置転換は、年度を重ねるごとに厳しさを増してきます。最終年度まで、本人の希望を満たす形で配置転換がスムーズに進められるよう、雇用調整本部との交渉・協議を一層強めます。また、独立行政法人の「ゼロベース」からの見直しについては、「行政減量・効率化有識者会議」に対して、はじめに廃止ありきではなく、国民に対する公共サービスの観点から事務事業の必要性について慎重に検討するよう求めます。国の地方支分部局の見直しについても、「地方分権改革推進委員会」に対して真の地方分権改革を進める観点からの検討を求めます。社保庁改革を含め、これらの見直しの結果として生ずる雇用問題については、政府の責任で統一的に解決するシステムの整備を強く求め、当該構成組織と連携しつつ、公務労協の「行革・雇用問題対策連絡会」に結集して取組みを強めます。

(2) 賃金・労働条件決定制度改革と公務員給与の社会的合意を再構築する取組み

政府の総人件費削減政策の具体化の中で、公務員の賃金・労働条件決定制度としての人事院勧告制度の空洞化と変質が進み、その制度的・歴史的限界が一層明らかになってきています。10月19日には「専門調査会」の最終報告、2008年1月には公務員制度の総合的な改革に関する懇談会の報告が予定されていますが、政府に対して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構築に向けた検討作業に直ちに着手するよう求め、われわれとしても不退転の決意で取り組みます。

また、これらと平行して、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。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。

決定制度の改革が実現するまでは、人事院勧告制度が唯一の決定システムであることを踏まえ、公務員の賃金・労働条件決定への「政治」の介入の排除と労働基本権制約の代償機能の発揮を求め、取組みを進めます。そのため、歪められた公務員給与決定基準の再確立と実質的に交渉・協議によって賃金・労働条件を決定するルール作りに取り組み、社会的に公正な公務・公共部門労働者の賃金・労働条件の確保を目指します。

社会的に公正な給与水準を確保するための比較対象企業規模とすること(当面100人以上)を引き続き運動課題として追求することとしますが、公務員給与を巡る情勢や彼我の力関係のもとで直ちにそれを実現することが困難であることを踏まえ、本年については現行の比較対象企業規模のもとでの取組みを進めることとします。また、地方公務員の賃金決定基準としての「標準的給与」の確立にむけ、全人連機能と交渉関係の強化、地公法改正などに取組みます。

格差社会の下で、依然として公務員給与の社会的な合意が揺らいでいることを踏まえ、その再構築を目指した取組みを進めます。

そのため、これまで以上に連合に結集してパート労働者や地場賃金の底上げ、最賃の大幅引上げ、公正取引関係の確立や公契約条例の制定運動に全力で取り組むとともに、地域における民間労働組合との交流促進に努めます。

(3) 非常勤職員の処遇改善など公務内の「格差是正」に向けた取組み

公務内の格差是正に向けた取組みを2008年度の取組みの重要課題として位置づけ、非常勤職員の処遇改善などの早期実現を求めて交渉・協議を強めます。

各構成組織においては、引き続き非常勤職員の勤務や雇用、処遇の正確な実態把握と交流を通じた問題点の掘り起こしに努めるとともに、その解決に向けて当該当局との交渉を強化します。それらの取組みを通じて、組織化を含めた体系的方針を確立し、職場における運動を一層促進します。

公務員連絡会としては、政府・人事院に対して2007年勤期で掲げた下記の要求の実現を求め、取組みを強めます。それらと平行して、非常勤問題解決に向けた取組みの第一弾として、人事院が2007年人事院報告で提示した事項を直ちに実現するよう取り組みます。また、賃金水準や労働条件の改善に止まらず、雇い止め等の雇用問題の解決、任用制度のあり方等の検討に着手するよう求めます。

国会附帯決議(5月8日：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。

(4) 社会的に公正な賃金水準を確保する取組み

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月上中旬に政府、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。

2008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、2008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。

2008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) 賃金水準の確保と公正で透明な給与制度の確立

2008年の給与改定にあたっては、公務員給与水準の改善を基本として要求を組み立て、春季生活闘争での民間賃金の実勢を踏まえ春闘期・人勤期の取組みを進めます。

2007人事院報告で提示された自宅に係る手当のあり方を含む住居手当の見直しについては、国・地方の支給実態を十分踏まえ、はじめに廃止ありきの姿勢ではなく、住居手当の総合的な見直しを行う観点から公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて検討作業を進めるよう求めます。公務員連絡会としての具体的な要求については、人事院の考え方の提示を受けて労働条件専門委員会で検討します。

その他の諸手当の見直しについても、その手当の給与制度上の必要性や支給実態を十分踏まえ、交渉・協議、合意に基づいて慎重に検討することを求めます。

給与構造改革に関わる課題については、一般職員の勤務実績の給与への反映が公正に行われるよう運用上のチェックを行うとともに、地域手当等の引上げが計画通り実施されるよう交渉・協議を強めます。本府省手当の新設には反対します。

(5) 勤務時間など労働諸条件の取組み

引き続き常勤職員の短時間勤務制度と公務におけるワークシェアリングの実現を目指して粘り強く取り組みます。

ワークライフバランスの観点から、1800時間を目指して年間総労働時間の短縮に取り組みます。

本年度については、2008年の勧告で所定勤務時間短縮を実現することを最重点課題に設定し、基本要件段階から人勤期にかけて継続的に人事院との交渉・協議を進めます。短縮時間の配分や交替制職場、育児・介護職員などの取扱いについては、労働条件専門委員会で考え方を取りまとめ、交渉・協議を進めます。

厳格な勤務時間管理と実効ある超過勤務縮減策の具体化に向けて取り組みを進めます。人事院に対して2007報告事項の実現を求めるとともに、政府全体として実効ある超勤縮減策の取りまとめと実施計画を策定するよう、内閣官房や総務省に要求し、交渉・協議を強めます。また、「不払い残業撲滅」のための超過勤務手当の全額支給を求めます。超勤割増率の引上げ要求については、労基法改正法案の審議動向、民間組合の要求動向や実績等を踏まえ、2008春季生活闘争方針で協議します。

夏季休暇の日数増、リフレッシュや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に取り組みます。

メンタルヘルスを含む健康管理の強化、職場の安全確保、テレワークへの対応、福利厚生等の拡充など、諸労働条件の改善に取り組みます。

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

(6) 女性の労働権確立、男女平等の公務職場作りの取り組み

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、一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、取り組みを強めます。

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

2. 新たな高齢雇用施策確立に向けた取り組み

(1) 公務・公共部門の高齢雇用を巡る情勢は、国公法の改正により天下一を前提とした退職管理が大きく見直されることとなるなどの公務員制度改革の動向 2013年から実際に60歳定年後、無年金期間が生ずることとなるなどの年金を巡る情勢の推移、などにより大きな変化を迎えています。一方、民間においては、高年齢雇用安定法が2006年4月から施行され、年金支給開始年齢までの定年延長や継続雇用が企業に義務

づけられるなど、公務・公共部門に先行してさまざまな取組みが進められています。

ところが公務においては、総人件費削減政策の下で定員削減が進められ、その影響を受けて現行の高齢再任用制度は「雇用と年金の接続」という原則を満たす仕組みとしては実質的に破綻してきています。

こうした中、政府の公務員制度の総合的な改革に関する懇談会は、今後の退職管理のあり方として「定年延長」を検討することとなっています。また、人事院は、9月7日に「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」を発足させ、新たな高齢期の雇用のあり方の検討を開始し、2年後には結論を得ることとしています。この研究会には公務員連絡会推薦の委員も参加しています。

(2) 公務員連絡会は、これまで政府・当局に対して現行の再任用制度の問題点を指摘しつつ、その拡充を求めてきましたが、定員管理という壁の中で大きな前進を見ることはできませんでした。

公務の高齢雇用を巡る大きな情勢変化のもとでは、実質的に破綻している現行の再任用制度に代わる新たな高齢雇用制度を早急に確立し、雇用と年金を完全に接続させ、公務・公共部門労働者の高齢期の生活の安定を確保していくことが喫緊の課題となっています。

(3) 以上の点を踏まえ公務労協・公務員連絡会は、「公務・公共部門の新たな高齢雇用施策検討委員会」を発足させ、検討を開始しましたが、「雇用と年金の接続」という大原則を実現するための新たな高齢雇用施策を早急に取りまとめ、その実現を目指して取組みを進めることとします。

高齢期の雇用の所得のあり方は、公務・公共部門で働く労働者の最も重要かつ基本的な労働条件です。そして、「定年延長」にしる「再任用の義務化」にしる、現行の人事・給与制度の大きな見直しを不可避とする課題でもあります。その点を十分認識しつつ、新たな高齢雇用施策の検討を進めることとします。

(4) 当面、政府内の「懇談会」の報告や公務員制度改革基本法の動向を把握しつつ、推薦委員と連携して人事院の「研究会」への意見反映などの対応を強めることとします。そして、公務労協・公務員連絡会の考え方をとりまとめ次第、政府・人事院に申入れを行い、交渉・協議を強めることとします。

3．新たな人事評価制度確立に向けた取組み

(1) 改正国公法によれば、新たな人事評価制度の本格実施は公布の日(2007年7月6日)から2年以内とされ、その準備が政府、人事院で急ピッチで進められています。国の地方機関や専門職種を対象とした試行が本年10月から開始され、いよいよ来年の夏頃から本格実施に向けた「リハーサル試行」が始まるものと思われます。この「リ

「リハーサル試行」は、ほぼ本格実施に近い形で制度設計を行い、しかも任用・給与・分限等への活用のあり方を念頭に置いた上で国家公務員全員を対象に実施されるものです。したがって、その「リハーサル試行」が始まる前には、評価の制度案(政令案)や活用に関する人事院規則案などが固まっている必要があります。

(2) 公務員連絡会はこれまで人事評価制度の設計に関する協議や苦情処理の仕組みに関する協議の場を通じて、4原則2要件の実現を求め政府や人事院と交渉・協議を進めてきました。しかし、人事評価制度の設計を巡っては、最も重要な評価結果の開示や苦情処理制度に関わる課題が各府省当局の強い抵抗で未解決となっています。

公務員連絡会としては、本格実施に向けた「リハーサル試行」が開始される段階までには、この2つの残された課題を解決すべく、全力で人事評価制度の設計に関する交渉・協議を進めることとします。また、人事評価の活用については、それぞれの制度において検討されることとなっていることから、中立・公正の観点からの任用制度への活用のあり方、給与制度への活用のあり方、分限制度への活用のあり方などについても、合意を求め人事院との交渉・協議を行うこととします。さらに、改正国公法に基づいて行革推進本部事務局が制度設計することとなっている標準職務遂行能力とその任用への活用のあり方についても、交渉・協議を進めることとします。

こうした政府、人事院との交渉・協議経過と人事評価の最終的な政令案、活用案を踏まえ、「リハーサル試行」に対する公務員連絡会としての最終態度を決定することとします。

(3) 本格実施が近づくとつれ、従来の人事管理権限と人事慣行を維持しようとする各府省人事当局の抵抗はますます強まることが予想されます。一方で、「政治」からの乱暴な能力・実績主義人事管理導入に向けた介入や圧力が強まることも懸念されます。

こうした困難な情勢の下で、われわれが求める人事評価制度や納得できる活用のあり方を実現するためには、中央段階の交渉・協議だけでなく、各構成組織や職場段階での運動をさらに強めることが不可欠です。そのため、国公連合と連携し、本格実施までの各構成組織や職場レベルの統一的な方針を早急に確立し、その実現を目指した取組みを不退転の決意で進めることとします。

4 . 労働基本権確立・民主的公務員制度改革の取組み

(1) 「専門調査会」の最終報告は、10月19日に取りまとめられ、政府に提出される予定となっています。この最終報告は、公務員制度の総合的な改革に関する懇談会に報告されるとともに、行政改革推進本部で政府としての取扱いが決定されることとなります。公務員連絡会としては、公務労協に結集して、「専門調査会」の最終報告の内

容を踏まえ、今後の取組み方針を協議することとします。

(2) 政府としての公務員制度改革の取組みは、現在、「懇談会」の議論の場に移されています。2008年1月中には報告を得て、次期通常国会に公務員制度改革基本法を提出することとしています。

公務員連絡会としては、懇談会委員である連合高木会長との連携を強め、透明で民主的な公務員制度改革の方向性を取りまとめるよう、引き続き公務労協に結集して取組みを進めます。報告後は、行革推進本部等との基本法を巡る交渉・協議を強めることとします。

これらの過程で、民主党など野党と連携を強め、労働基本権の確立を含む透明で民主的な公務員制度改革の方針を確立するよう求めます。

5 . 組織機能の強化・拡大に向けた取組み

(1) 公務労協の強化、発展に取り組めます。引き続き地域における公務労協組織の形成に取り組む、その中で公務員連絡会についても整備を進めます。

(2) 関係構成組織と連携し、集団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。また、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。

(3) 新たな人事評価制度の構築、労使関係制度改革に向けた対応を含め、今後ますます政府、人事院との交渉力を強化することが求められています。そのため、政府、人事院との交渉・協議組織としての公務員連絡会の体制と機能を強化します。

(4) 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。