

2008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

2008年6月6日

公務員労働組合連絡会

も く じ

2008年春季生活闘争の経過と総括	1
2008年人勸期の取組み方針	12
別記 2008年人事院勧告に関わる要求事項	22

2008年春季生活闘争の経過と総括

一、2008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、2008年春季生活闘争を「積極的な成果配分を実現し、マクロの分配の歪みを是正することで格差社会から脱却し、生活者としての労働の健全性をめざす闘い」と位置づけ、「労働現場の健全性を取り戻すために労働分配率を反転させよう」「パート労働者の組織化と処遇改善に取り組もう」「働き方を改革しよう」など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、ベースアップや時給引上げ、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」ワーク・ライフ・バランスの観点からの所定労働時間の短縮と時間外労働の削減、割増率の引上げ、不払い残業撲滅を掲げ、積極的な情報提供や連携強化による相場の波及によって、格差社会からの脱却のために、全力を傾注して取り組んできました。

その結果、一部の組合では昨年を下回ったものの、おおむね昨年と同額もしくは昨年以上を上回る「賃金改善」を獲得し、全体（平均賃上げ方式の同一組合比較）から見れば、昨年を上回るという所期の目標を達成し、3年連続の賃金改善となり、その流れを定着させることができました。パート労働者等の処遇改善についても時間給で14.4円（4/22現在）の引上げを実現することができました。そのほか、昨年に引き続き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、「マクロの分配の歪みの是正」による「労働分配率の反転」という観点では、サブプライムローン問題に始まった先行き不透明感や資源・原材料価格の高騰という逆風があったにしても、不十分な成果にとどまりました。また、時間外割増率の引上げを実現した組合も一部にとどまりました。引き続き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。

パート労働者など非典型労働者の格差是正の取組みは2年度目となり、時給の引上げについては昨年並みの改善を勝ち取ることができましたが、正社員化など雇用形態の抜本的改善や均等待遇によって所得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強化することが必要であり、地域間経済格差を是正する取組みも重要な課題です。

連合は、今後、2008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・固定化などの雇用や賃金のあり方の大きな変化はもとより、その背景にある産業・業種間、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認識し、様々な社会的格差の解消を自らの当面する最重要の課題として取り組む立場を明確にして、これからの総括議論に参加していく必要があります。

また、連合は、「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、行政改革推進本部専門調査会が昨年10月19日に報告を取りまとめ、「一定の非現業職員について、協約締結権を付与すること及び「第三者機関の勧告制度を廃止」することを明記しました。その後、総理大臣の下に「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」（座長：岡村正東芝会長）が設置され、労働基本権を含む公務員制度全般の改革について検討が行われました。この懇談会には連合の高木会長が参加し、公務労協・公務員連絡会は連合と密接に連携を図りながら対策を講じてきました。その結果、本年2月5日に総理大臣に提出された「報告」において、「労働基本権の付与については、専門調査会の報告を尊重する」ことを明記させることができました。

その後、4月4日にはこの報告を踏まえた「国家公務員制度改革基本法案」が閣議決定され、国会に提出されましたが、労働基本権については「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示してその理解を得ることが必要不可欠であることを勘案して検討する」という内容であり、専門調査会報告及びそれを尊重するとした総合懇報告を全面的に無視するものでした。このため、連合と公務労協は「容認できない」とする談話・見解を公表し、国会段階での取組みを強化することとしました。

民主党との連携を図り、引き続き粘り強く取り組んでいくことが課題となっています。

2．公務労協の取組み

公務労協は、1月29日に開いた第8回代表者会議で、賃金改善、格差是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方の改革 公共サービス基本法（仮称）制定の取組み 政策制度要求の実現に向けた取組み 公務員制度改革と行政改革、総人件費改革への対応、などを当面の重要課題として位置づける2008春季生活闘争方針を決定しました。

このうち、賃金改善、格差是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みについては、連合が「ストップ ザ 格差社会」キャンペーン2年度目のたたかいとして最重点に取り組んだことを受けて、地方連合会などが提起する地域における均

等待遇実現・パート組織化など格差是正に向けた取組みを全力で進めるとともに、各構成組織は関係当局に格差是正に向けた要求を提出し、交渉を行うことにしました。

総人件費削減政策に関わっては、第一に、3年度目に入る府省間配置転換について、公務労協として「組合員の雇用を確保するとともに、配置転換者の処遇を維持すること」を基本とした統一要求を提出し、雇用調整本部交渉を進め、配置転換が政府全体の取組みであり、雇用確保が第一義であることを確認させてきました。

第二に、社会保険庁組織の再編整備に関わって、「勤務成績のよくないもの」などのレッテルを貼ることによって雇用保障の放棄が画策されていることを踏まえ、引き続き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く必要があります。

第三には、独立行政法人整理合理化計画に対しては、法人の廃止・合理化に伴う雇用確保の課題や法案作成作業を注視し、独立行政法人通則法改正案の国会提出に際しては事前説明を行わせるとともに、統一後独立行政法人評価委員会委員の推薦を要請しました。

第四に、地方分権改革に対しては、「総人件費削減を目的化することなく、国民のニーズに対応するとともに、出先機関職員の雇用への配慮が不可欠である」との考えに基づき、大田経済財政政策担当大臣に対する申入れを行い、「国の出先機関の見直し等に伴って、職員の雇用問題を惹起しないよう慎重な検討」を求めてきました。この問題については、本年夏以降本格化することから、関係書記長による対策委員会を設置し、対策を強化していくことにしたところです。

また、「公共サービス基本法（仮称）」制定の取組みについては、2月14日に「公共サービス基本法の制定をめざす運動のスタート」と位置づけた「公共サービス基本法制定を求める2.14中央集会」を開催し、神野直彦東京大学大学院教授が「質の高い公共サービス実現のために」と題する講演を行い、原口一博衆議院議員（民主党NC総務大臣）が民主党の「公共サービス基本法（仮称）」について、骨子素案とその考え方を提起しました。基本法は、その後、民主党内で法案として提出するとの方針が決定され、具体化作業が進められています。公務労協では中央集会以降、地方での集会や宣伝行動に取り組むこととしていましたが、民主党内の検討作業に協力をしながら、その進捗状況を踏まえ、改めて地方集会や宣伝行動に取り組むことにしています。

さらに、公務員制度改革については、連合と連携しながら総合懇対策を進める一方、国家公務員制度改革基本法案の閣議決定にあたり、渡辺行革担当大臣交渉を実施し、労働基本権付与を明記していないことに強く抗議しました。また、法案の閣議決定当日には、労働基本権確立・公務員制度改革対策本部を開催し、基本法案の内容について厳しく批判しつつ、国会段階で「民主的公務員制度改革実現に向けて引き続き奮闘する」ことを明らかにした「見解」を確認し、今後の取組みに備えることにしました。

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て「統一対応」に努めました。4月30日に全印刷、全造幣が中央労働委員会に調停申請を行い、5月14日に「1人当たり530円の原資をもって引き上げる」との調停案が示され、両組合ともこれを受諾し、配分交渉に移りました。

また、JP労組は、一人平均600円のベースアップのほか、パート社員の正社員化等を獲得し、妥結をしました。

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2008年度第1回代表者会議で、格差是正とワーク・ライフ・バランスの実現、良い社会をつくる公共サービス確立キャンペーンの実施、総人件費削減対策の強化と公務員給与の社会的合意再構築、賃金水準の改善、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た2008春季生活闘争方針を決定、1月30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15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(2.18、3.12、3.21)を実施したほか、3月12日には1,000人規模の中央集会(社会文化会館ホール)と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、公務労協(連合官公部門連絡会)・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。

これらの行動と並行して、3月3日には幹事クラスの対政府、人事院交渉を行い、3月12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19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、21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) 官民比較方法については、2007年勧告取扱いの閣議決定の際、政府が人事院に対し「官民比較方法見直しの再要請」を行ったことから、昨年秋の基本要求に引き続き、政府にはその撤回を、人事院には毅然として対応するよう、要求することにし

ました。

このため、公務員連絡会は政府に対する春季要求では「官民比較方法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」を要求し、交渉を強化してきました。

3月12日の書記長クラス交渉委員による交渉で、人事・恩給局長は「官民比較方法の見直し要請については、中立・第三者機関としての人事院がどう判断するかであり、われわれが圧力をかけたものとは考えていない」との見解を示すに止まったことから、最終交渉に向けて再検討するよう強く要請しました。

また、人事院への要求では「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」を要求し、明確な回答を求めてきました。

これに対し、3月12日の書記長クラス交渉委員との交渉で、給与局長は次の通りの見解を示しました。

政府の官民給与比較方法の検討の要請に関しては、まずは現在進めている給与構造改革を着実に実施していくことが肝要であると認識しているが、公務員給与の在り方については、情勢適応の原則に基づき常に検討を続けているのであって、政府からの要請を含め、広く各方面の意見を聴きながら公務員の適正な給与の確保に向けて、様々な側面から検討を行い、その責任を果たして参りたい。

比較対象企業規模に関しては、2006年に行った比較方法の見直しにより、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で、民間企業従業員の給与をより広く把握し、反映させることができたものと考えており、現行の50人以上という規模は、現時点では妥当なものであると考えている。

この見解について、公務員連絡会は「官民比較方法は今年の見直しはない」との姿勢が表明されたものと受け止めることとしつつも、さらに総裁交渉で確約を得ることとしました。

最終的に3月19日の総裁回答では「現行の比較対象企業規模に関しては、これによって民間給与を適切に反映できるものと考えており、変更することは考えていない」との考えは示されましたが、政府の見直し再要請に対する毅然たる姿勢は表明されませんでした。

(3) また、住居手当、特勤手当の見直しや本府省手当の検討も課題となっていました。公務員連絡会は、これらの課題について春季要求の中で、自宅に係る手当については廃止ありきではなく慎重に検討すること 特勤手当については拙速な見直しは行わないこと 本府省手当については勧告を行わないこと、を求めてきました。

これに対し給与局長は、 特勤手当と住居手当は、身のある議論をしっかりと積み上げていく。本府省手当については、給与構造改革で最後に残された課題となっており、今年か来年しかないので準備を進めることにした、との回答を示し、総裁回答でも「公務員連絡会の意見を聞きつつ検討を進める」とされたことから、人勤期へ向けての引き続きの課題として残されることになりました。

- (4) 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。とくに、所定労働時間労働の短縮については、昨年勧告の際の報告で「来年を目途として、民間準拠を基本として勤務時間の見直しに関する勧告を行う」とされたことから、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、所定労働時間については「民間企業の所定労働時間の調査結果を考慮して、民間準拠を基本として勤務時間の見直しに関する勧告を行いたい。国民の理解を十分に得ながら進める」と、超勤縮減については「早ければ本年春から各府省において何らかの具体的施策を実施できるよう最後の詰めを行っている」との考えを示しました。

総裁の最終回答では、所定勤務時間については「本年の民間給与実態調査結果も踏まえ、民間準拠の原則に基づいて勤務時間の見直しに関する勧告を行いたい」と、超勤縮減については「関係機関と連携しつつ本年春から各府省において具体的な施策を実施することができるよう努める」との回答が示され、後者については、4月から具体的な取組みが実施に移されたところです。

- (5) 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、政府の人勤取扱いに関する回答については「政府・与党の公務員給与バッシングや人事院勧告制度自体を空洞化させようという動き、地方公務員給与の地場賃金準拠への圧力などがさらに強まっており、そうした情勢の下で勧告の取扱いに対する明確な姿勢が示されなかったことは不満」、人事院の官民比較方法を巡る回答については「本年の給与改定に向けた基本姿勢に変わりはないことや比較対象企業規模を変更しないことは確認した」が、「官民比較方法見直しについては、給与構造改革を優先する考え方を示したものの、政府の再要請に対して毅然とした姿勢を示さなかったことは不満」との声明を確認しました。そして、21日の第3次全国統一行動では、人勤期の取組み、中小及び地域の仲間、国営関係部会の仲間と連帯し、格差是正やワーク・ライフ・バランスの実現などに向け、決意を固める時間外職場集会等を実施したところです。
- (6) 連合方針を受けて、格差是正2年度目の取組みを本年春季生活闘争の重点事項に位置付け、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、各構成組織は関係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「本年勧告時を目途として、その給

与決定に係る指針の検討を進める」としたものの、あわせて「非常勤職員の問題は多岐にわたる検討を必要とするものであり、民間の状況も見つつ、その位置づけ等も含め関係機関で幅広く検討される必要がある」との消極的な考えも示され、格差是正に向け主体的に取り組む姿勢は示されませんでした。人勤期に向けて、非常勤職員等の処遇改善につながる給与の指針策定と、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による課題把握とその解決を迫っていくこととしたところ です。

- (7) 昨年強行採決された改正国家公務員法が2009年7月までには施行され、任用、給与、分限等の人事管理に評価結果が活用されることになることから、本格実施に向けての制度整備と評価結果の活用への取組みがいよいよ正念場を迎えることになりました。

このため、公務員連絡会は、評価結果の全面開示と労働組合が参加・関与する苦情処理制度の整備に全力で取り組むこととし、リハーサル試行や政令案策定、人事評価の任用、給与、分限等への活用について、早期に交渉・協議を開始し、合意することを求めてきました。

4月22日には、行革事務局から「人事評価制度骨子(案)」が、人事院から「評価結果の活用に関する措置素案」が示されたことを受けて、5月12日にはそれぞれ行革事務局次長交渉、人事院給与局長交渉を行い、行革担当大臣、人事院総裁宛の申入書を提出し、交渉・協議を開始しました。

夏以降に実施される国家公務員が全員参加するリハーサル試行に向けて、評価結果の全面開示 労働組合が参加・関与する苦情処理システムの整備 評価結果の段階的活用、などを実現するため、中央・地方における集中的な取組みが重要です。

- (8) 雇用と年金の接続を原則とした、新たな高齢雇用施策の検討については、公務労協の新たな高齢雇用施策検討委員会に結集し、対策に取り組んできました。公務労協が実施した「退職者の生活上についてのアンケート結果」などを踏まえてとりまとめられた「新たな高齢雇用施策とりまとめの基本方向(素案)」の組織討議に参加するとともに、公務員連絡会として、人事院の高齢施策の在り方に関する研究会のヒアリングでは、雇用と年金の接続を原則とすること 「定年延長」を行うことを基本とすること 定年延長までの間は再任用の義務化等を行うこと、などの意見を表明してきました。研究会では2009年夏までに最終報告をとりまとめることとしていることから、引き続きその動向を注視しながら、60歳代前半の雇用を保障させる取組みを強化していくことが課題です。

- (9) 退職手当の返納・支給制限も春闘期の重要な課題でした。この問題を検討していた総務省の「国家公務員退職手当の支給の在り方等に関する検討会」は4月18日、「中間とりまとめ」を公表し、パブリックコメントに付しました。

これに対し、公務労協として、退職手当が重要な勤務条件であることを踏まえて、

慎重な上にも新たな検討を求める「意見」を提出し、5月14日には2回目のヒアリングに臨み、懲戒制度の在り方も含めて、民主的な手続きの整備などの対応を求めてきたところです。

検討会の報告は5月下旬以降にも予定されており、報告後は退職手当法の見直し等の作業が始まることから、公務労協との交渉・協議と合意に基づいた具体化を追求していくことが課題です。

- (10)被用者年金一元化法案は、継続審議の状態が続いています。福田首相が主宰する「社会保障国民会議」の第1回会合が1月29日、開催されました。同会議では、社会保障のあるべき姿、政府の役割、どのような負担を分かち合うべきか等について、国民が具体的に思い描くことができるような議論を行うこととされています。秋頃までに結論を得ることを目標に、6月をメドに中間取りまとめを行う予定となっており、3分科会（所得確保・保障（雇用・年金）、サービス保障（医療・介護・福祉）、持続可能な社会の構築（少子化・仕事と生活の調和））が設けられています。

公務労協は、4月21日、社会保障学習会を開催し、誰もが安心して暮らせるための社会的セーフティネットの整備等を進めるため、信頼ある社会保障制度をめざし制度横断的な改革を進めるための論点を提起しました。今後は、公務員連絡会としても公務労協の社会保障専門委員会などの場で検討を進めていくこととします。

二、取組みの到達点と今後の課題について

- (1) 2008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ことは、格差是正2年度目の取組みの到達点についてです。

連合は、2008春季生活闘争の最重点課題を「マクロの分配の歪みを是正することで格差社会から脱却する」という「ストップ ザ 格差社会」2年度目のたたかいと位置付けて、低賃金層の底上げなど積極的な賃金改善による「労働分配率の反転」、パート労働者の処遇改善などに力点をおいて取組みを進めてきました。また、国会では、衆・参ねじれ状態の中、原油、食料価格の高騰の下で、ガソリンの暫定税率や後期高齢者医療制度などが問題とされ、国民生活をどう守っていくのが課題となり、民主党は、多数派となっている参議院を中心に積極的な対応を行ってきました。

しかし、経過の項でみたとおり、連合の取組みは一定の成果を挙げつつあるものの、「労働分配率の反転」を実現し、格差社会の是正に結びつけていくまでには至りませんでした。その背景には、世界的な経済不況と原油・原材料の高騰という逆

風や衆議院における与党の絶対多数があります。今、国民は「国際競争力の維持」や「財政再建」を大義名分としたワークルールの破壊と公共サービスの切捨てに疲れ切っています。非典型労働者の抜本的処遇改善やワーク・ライフ・バランスの実現などにより、労働現場の健全性を取り戻していかなければなりませんし、衆・参ねじれ状態を解消し、国民の意思が反映される国会運営を実現することも喫緊の課題となっています。

公務労協・公務員連絡会は、昨年に引き続き、連合の「ストップ ザ 格差社会」の取組みに結集して良い社会をつくる公共サービス確立キャンペーンを推進することとし、2月14日には「運動のスタート」と位置付けた中央集会を開催しましたが、その後、民主党内で「公共サービス基本法」の具体化作業が進まなかったことから、地域における具体的な取組みを全面的に展開するには至りませんでした。今後、民主党との連携を密にしながら、予想される衆議院選挙に対する取組みとの結合も含め、一大キャンペーンが行えるよう、取組みを強化していく必要があります。

また、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「非常勤職員等の労働条件の改善」を要求するとともに、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。人事院からは勧告期に給与決定指針を策定すること、総務省からは初めて問題意識が表明されましたが、非常勤職員等の具体的な雇用・処遇の改善は明確になりませんでした。今後の取組みを進めるに当たっては、各構成組織間で温度差があることを十分に認識し、先進的な構成組織や民間組合の取組みに学びながら、職場実態の十分な把握と問題点の分析を行い、真に非常勤職員の声に応える要求を組み立てることからはじめなければなりません。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、日常活動を含め粘り強く取組みを進めていくことが重要です。

(2) 2008春季生活闘争での賃金・労働条件改善の課題では、政府の総人件費削減政策に対し、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、官民比較方法見直しの再要請や本年の給与・労働条件改善に当たっての明確な姿勢の表明について政府・人事院からの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、本年の給与改定に当たって人事院勧告制度を維持・尊重する基本姿勢のもと、適切な給与水準を確保するよう努力すること 配置転換等に関わって雇用確保に最大限努力すること 新たな人事評価制度の本格実施に向け、評価結果の開示や苦情処理システムを大きな課題として認識し、透明で納得性のあるシステムの構築に向けて引き続き協議していくこと 非常勤職員等について、総務省として調査に協力し、必要な対応を考えていくこと 地方公務員部会の要求に対して地方分権の推進と地方税財源の確保に取り組むこと、などを確認

しました。しかし、昨年的人事院勧告の不完全実施に見られるように、基本姿勢の確認をもってわれわれの要求に応えたとすることは到底できず、不満といわざるを得ないものでした。

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や比較対象企業規模を変更しないことは確認しましたが、官民比較方法見直しについては、政府の再要請に対して毅然とした姿勢を示さず、不満なものでした。さらに、特地勤務手当や自宅に係る住居手当、本府省手当の問題についても、不満な回答に止まりました。

所定労働時間の短縮については、本年勧告に向けて取り組む姿勢を確認し、超過勤務縮減についても本年春から具体策を実施するよう努めるとの見解を引き出しました。また、非常勤職員の処遇改善については、本年勧告時に給与決定の指針を示すことを約束させました。さらに、高齢雇用施策の検討や新たな人事評価制度の活用のある方についても、われわれと十分交渉・協議し、理解と納得を得るよう努力する姿勢を明らかにさせました。

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、人勤期闘争を全力で進めていくことを確認して、2008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、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。

昨年的人事院勧告不完全実施や官民比較方法見直しの再要請、そして財政赤字を背景とした地方公務員給与のカットの蔓延など、公務員を巡る厳しい情勢を踏まえれば、春闘での政府・人事院の回答によって、官民比較方法や勧告尊重・完全実施の問題に決着をつけることはできず、人勤期、確定期の具体的な取組みの中で、着実に前進を図っていかなければなりません。その際、地方公務員も含めて非現業公務員の協約締結権の確立という賃金・労働条件決定システム改革を具体的に展望しながら、公務員給与の社会的合意の再構築に向けた取組みを全力で進めることが重要です。

- (3) 福田政権は「自立と共生」や構造改革の影の部分に光を当てることを標榜して誕生し半年余が経過しましたが、雇用や地域の格差は一向に是正されず、かえって拡大する傾向にあります。高齢者、障がい者、片親家庭そしてワーキングプアなど社会的な排除による様々な「貧困」が深刻な社会的問題と顕在化しています。

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「公共サービス基本法」の一刻も早い制定に向けて全力で取組みを進めていかなければなりません。

また、国家公務員制度改革基本法の国会提出により、国会段階における公務員制度改革の取組みも重要な局面を迎えています。労働基本権の確立を含む公務員制度の抜本改革に向けて、連合の仲間とともに引き続き取組みを強化していく必要があります。

2008年人勸期の取組み方針

一、2008年人事院勧告を巡る情勢について

1. 後半国会の情勢について

(1) 参議院の与野党逆転による、いわゆる「ねじれ国会」の下で、福田政権は政権発足時に公約した「構造改革の影に光を当てる」政策の実現どころか、予算関連のガソリン暫定税率復活や道路財源特例法案を衆議院での再議決でようやく成立にこぎ着けるなど、日常の政権運営もままならず、相次ぐ不祥事や後期高齢者医療制度などの問題で支持率も大きく落ち込み、まさに政権末期の様相を呈しています。

民主党をはじめとした野党は、こうした問題でさらに政府・与党を追い込み、総選挙で政権交代を目指すこととしており、後半国会は与野党対立が激化する下で、まさに「何が起きてもおかしくない」不透明で緊迫した情勢にあります。

(2) こうしたもとで政府は、4月4日、公務員制度改革基本法案を閣議決定し、国会に提出しました。この基本法案は、キャリア制度の廃止や人事管理の内閣一元化、労働基本権の扱いなどについて、「総合懇談会」や「専門調査会」報告を骨抜きにしたものであり、到底、国民が求める公務員制度の抜本改革を目指したものとはいえない内容となっています。

基本法案は、連休明けの5月9日から国会での審議が始まっていますが、緊迫した後半国会をめぐる与野党の攻防の政治的焦点のひとつとされており、審議の行方は予断を許さない情勢にあります。

公務員連絡会は、公務労協・連合に結集し、民主党など野党と連携しつつ、政府提案の問題点を徹底的に追及しつつ、「協約締結権の付与」の方向性の明記などの法案の抜本修正を求め、国会段階の取組みを強めることとしています。

(3) 格差問題など今日の日本社会の閉塞状況を打開するためには、現在政府・与党が採っている構造改革路線など新自由主義的な政策を抜本的に転換していく必要があることは言うまでもありません。また、真に民主的な公務員制度改革を実現していくためには、現在の政官財の癒着構造を根本から断ち、政治や行政を国民の手に取り戻す必要があります。

われわれは、こうした社会的な運動を全力で推し進め、総選挙を通じて「政権交代」に結びつけていく必要があります。

2 . 2008人事院報告・勧告をめぐる情勢について

(1) 民間等の賃金相場

2008春季生活闘争は、おおむね昨年と同額若しくは昨年を上回る賃金改善を実現したものの、配分のゆがみの是正、内需拡大による安定成長の実現、格差是正などの社会的な課題の達成については不十分な結果に終わったと言わざるを得ません。

4月22日現在の連合集計(平均賃金方式)結果によれば、5,687円 1.93%(昨年は5,721円 1.90%)、4月23日現在の日経連(大手企業)集計では6,165円 1.89%(昨年は6,050円 1.84%)となり、月例賃金は対前年比で微増に止まっています。

一時金については、連合の4月22日現在の集計(夏冬型)で1,494,569円 5.01月(昨年は1,486,491円 4.96月)と、対前年比で微増となっていますが、昨年の冬の集計では金額でみて対前年比6,500円強のマイナスとなっています。また、毎月勤労統計調査の事業所規模30人以上・産業計の07年年末賞与は、対前年比 2.2%となっています。以上の結果から見て、一時金については07年冬が横ばいかマイナス、08年夏は今後の動向にも左右されますが横ばい程度で推移すると見られ、大変心配な結果となっています。

また、国営関係部会の賃上げについては、5月14日、中労委が全印刷と全造幣に対して530円の調停案を提示し、労使ともこれを受諾して決着しました。

(2) 人事院の民間給与と国公給与実態調査

人事院は、5月1日から6月18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通り「50人以上」とし、11,000事業所を調査する方針です。調査項目は、例年の基本項目に加えて住宅手当、交通用具使用者の通勤手当、単身赴任手当、所定労働時間などを調査することにしています。本年の特徴は、「給与の地域差に関する状況」を調査することですが、これは民間事業所で勤務地によって給与の支給額に差があるか否かなどの制度を尋ねるもので、実額調査ではないことから本年の官民較差の算出に直接影響するものではありませんが、政府の官民比較方法見直しの再要請もあり、その調査結果の活用のあり方については警戒心を持って見守る必要があります。

民間の賃金体系や制度が大きく見直され、その実態把握が益々困難となっている中であって、人事院の民間給与実態調査によって民間賃金の動向を正確に把握し、本年の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、人事院は国家公務員給与実態調査も平行して実施していますが、昨年と同様に給与構造見直しの最中にある国公給与実態は、多くの変動要因と不明な点があり、現段階では全くその予測がつかず、集計結果を待つ以外にない状況にあります。昨年、国家公務員の平均年齢と平均給与が上昇しましたが、結果的にはラスパイレス比較方

式の下で官民較差には大きな影響はありませんでした。しかし、本年も天下り規制の強化等によって同様の傾向が続くとすれば、民間の配分傾向によっては昨年と同じ結果になるとは限らないことから、その官民較差に与える影響を注視しておく必要があります。

いずれにしろ、民間賃金の動向が微妙な状況にあるときには、国公実態の動向が官民較差に大きく影響することから、人事院に対しては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

以上、春闘の各種調査結果から見て、民間の月例給与の相場は昨年同様に「賃金改善」の傾向は明確であるものの、ベア分は微増に止まっており、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といえます。

一時金についての民間動向は昨年末が横ばいかマイナス傾向であり、今夏が横ばい程度とすれば、支給月数の引下げとなる危険性は大きいとの認識のもとに、人勤期の取組みを強めていかなければなりません。

以上の通り、本年の月例給与・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、昨年以降の原油や原材料高による物価高騰が次第に生活を直撃している現状を踏まえ、なんとしても昨年に引き続いて本年も「賃金改善」となる給与勧告を実現していく必要があります。

二、2008年人勤期の取組みの基本的な考え方

(1) 公務員連絡会としては、公務をめぐる厳しい情勢を踏まえつつ、引き続き、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基本的課題と位置づけ、全力で取組みを進めます。

2008年度の人勤期の取組みに当たっては、公務員給与に対するバッシングと「政治」の介入を排除することが重要であるとの認識のもとに、政府要請に基づく官民比較方法の再見直しを行わせないことを焦点においた取組みを進めることとします。人勤期要求については、春闘回答で人事院が現行の比較対象企業規模を変えないことを明言し、すでに民調等がスタートしていることや公務をめぐる厳しい情勢を踏まえて組み立てることとします。

(2) 以上の点を踏まえ、2008人勤期の重点課題を次の通り設定します。

「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」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。

公務内の格差是正に向けた取組みの第一歩として、非常勤職員の処遇改善に向けた指針を確実に提言させること。

所定勤務時間を週38時間45分、一日7時間45分とする勧告を実現すること。

- (3) 公共サービスキャンペーン、公務員制度改革基本法案に対する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. 賃金をめぐる取組み課題と要求の考え方

- (1) 本年の月例給に関わる要求事項

月例給の官民較差は不透明な状況にありますが、民間賃金相場を踏まえ「2008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」を要求します。また、「給与の地域差に関する状況」調査の結果を官民比較等に活用しないようその動向を注視します。

「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」を求め、官民較差が少ないもとでは限界がありますが、可能な限り早い段階から配分のあり方についての交渉・協議を進めます。

一定の水準の較差が想定される場合は、本俸を重視し、初任給及び若年層の俸給表引上げ中心の配分要求とすることを検討します。

燃料費等が高騰している状況を踏まえ、較差外手当としての通勤手当の交通用具使用者の引上げを求めます。

- (2) 一時金に関わる要求

一時金については、民間実態が厳しい状況にあることを踏まえつつ、精確な民間調査と官民比較に基づいた支給月数の維持・改善を求めます。

- (3) 諸手当の見直し課題に対する取組みと要求

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む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。

人事院の具体的な考え方を提示させ、公務員連絡会としての考え方を明確にして交渉・協議を強めます。

特地勤務手当については、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。6月下旬段階に、支給地域の生活実態等を訴えることを目的に、支給地域の代表による交渉等を計画します。

(4) 給与構造見直しに関わる要求事項

人事院が本年の勧告も射程に入れて検討している「本府省手当」については、(ア)恒常的長時間勤務の解消を優先して取り組むべきであり、手当支給が決して本府省の人材確保という課題に資するものとはならないこと、(イ)職務給原則に照らしても給与制度上大きな問題があること、などから、本年の勧告を行わせない取組みを進めます。

給与構造見直しに関わる本年度分の地域手当の引上げについては、交渉・協議、合意の上で措置するよう求めます。

(5) 非常勤職員の処遇改善に関わる取組みと要求

本年夏の報告時に非常勤職員の処遇改善に関する指針を確実に出させるための取組みを強めます。そのため、早期に人事院の考え方を提示させ、公務員連絡会としての要求を取りまとめながら人勤期において交渉・協議を強めます。

併せて、非常勤職員の位置づけや雇用・任用に関わる課題について、使用者たる政府も含めた関係者間で検討の場を設け、本格的な検討を開始することを報告で呼びかけるよう求めます。

2. 労働時間短縮に関わる取組みと要求の考え方

(1) 所定勤務時間短縮の実現を本年の人勤期の最重要課題として位置づけ、一段と交渉・協議を強めます。具体的には、民間の所定労働時間の実態を踏まえ、所定勤務時間を週38時間45分、一日7時間45分とし、実施時期を明示した勧告を行うことを求めます。

短縮した勤務時間の配分(割振り)については、各府省・職場段階で弾力的に決定し、運用できることを基本とし、公務員連絡会と十分交渉・協議、合意するよう求めます。

(2) 本年4月から始まった本府省における在庁時間の削減目標の着実な達成に向け、各府省を指導すること、並びにその進捗状況を公務員連絡会に報告することを求めます。

3. 男女平等の公務職場の実現に向けた取組み

「仕事と生活の調和の実現」の観点も踏まえ、下記の点を中心に男女平等の要求を

組み立て、交渉・協議を強めます。

- (1) 改定された「女性職員の採用・登用指針」の着実な実施、メンター制度の実効性確保などを求めます。本年4月に男女共同参画推進本部が決定した「女性の参加加速プログラム」も踏まえ、女性国家公務員の採用・登用計画の数値目標の達成に向けた着実な取組みを求めます。
- (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を求めます。

4．新たな評価制度の確立に向けた取組みと要求の考え方

- (1) 改正国公法に基づく新たな人事評価制度が2009年度から本格実施となることを踏まえ、4原則2要件を具備した新たな人事評価制度の確立と、評価制度の信頼度・成熟度に応じた公正・公平で納得性のある活用のあり方の整備に向け、行革推進本部事務局や人事院との十分な交渉・協議と合意に基づく作業を求め、取組みを強めます。
- (2) 5月12日に提出した申入れの実現に向け、夏から予定されているリハーサル試行の前段を制度設計に向けた一つの重要段階として位置づけ、公務員連絡会規模で行革担当大臣や人事院総裁への要請はがき行動や上申行動に取り組むとともに、国公連合を中心とした学習会や職場での取組みを全面的に支援します。

5．新たな高齢雇用施策に関わる取組み

- (1) 公務労協規模で進めている「新たな高齢雇用施策取りまとめの基本方向・素案」の構成組織・職場での討議を進め、雇用と年金を接続する新たな高齢雇用施策の基本方向を定め、人事院等との交渉・協議を強めます。新たな高齢雇用施策の基本を「定年延長」とし、その具体的内容・実施時期・方法等は十分な交渉・協議、合意に基づくことを求めます。
- (2) ヒアリングや推薦委員との連携を通して人事院の「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」に対する意見反映を強めます。

6．退職手当に関わる取組み

- (1) 総務省の「国家公務員退職手当の支給のあり方等に関する検討会」の最終報告が公務労協の意見を反映したものとなるよう取組みを強めます。
- (2) 「検討会」報告後の総務省の施策の検討(退職手当法の改正作業)に当たっては、公務労協と十分交渉・協議し、合意するよう求めます。

7．地方公務員の賃金・労働条件改善の取組み

- (1) 総務省と全国人事委員会ブロック代表による「人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討委員会報告書」が3月に示されました。同検討委員会は、地域の民間賃金の水準を地方公務員賃金により反映させるため、人事委員会の機能強化を目的として設けられたものです。検討会を設け、報告書を取りまとめたこと自体、任命権者から独立した公平な機関である人事委員会の運営に制約を加えるものになるという懸念があります。地方公務員部会は、報告の問題点と課題をまとめました。今後、自治体の地公構成組織（対県共闘、市労連等）で、人事委員会要求提出時に、人事委員会が第三者機関として十分な機能を発揮するよう求めていく必要があります。
- (2) 総務省は、4月14日、「技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会」を発足させました。地公部会は、労使交渉による自主的な給与決定への国の介入につながる懸念があることを総務省交渉の場で追及してきました。今後も、研究会の動向を注視し、対応を強めていきます。
- (3) 住居手当の見直しに対しては、人事院勧告に向けた作業状況を注視しながら、必要に応じて総務省交渉などの取組みを進めます。
- (4) 非常勤・パート職員等の雇用・労働条件を改善するため、非常勤職員の処遇改善に関する人事院の指針を踏まえながら、人事委員会への対応を強めます。

四、具体的な取組みの進め方

1．人勤期方針の決定と地方説明会

- (1) 2008人勤期の取組み方針は、各構成組織の議を経て、6月6日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20日、委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉をもち、「2008年人事院勧告に関わる要求書」を提出し、人勤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

出を迫及します。

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の改善、所定勤務時間の短縮等の勧告の実現を求め、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を実施します。

(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。

地公部会は、勧告期に向けた課題や取組みの意志一致を図るため、地方公務員賃金闘争交流集会を6月12日(木)に開催します。また、構成組織は、6月20日を基準日として設定し、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)を提出し、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

2008人勧期の中央行動は次の通り配置します。

第1次中央行動	7月8日(火)	1,000人規模・社文ホール
第2次中央行動	7月23日(水)	3,000人規模・日比谷大音楽堂

(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23日(月)	要求提出の翌日	
第2次	"	7月8日(火)	第1次中央行動に合わせて
第3次	"	7月23日(水)	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

勧告をめぐる情勢が緊迫し、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8日、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、要求実現を目指します。

7月23日、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を引き出します。

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、6月下旬段階に特地勤務手当に関わって支給地域の代表による交渉を実施します。また、官民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。

2008人勸期の諸行動等の日程

諸行動等の日程	
6 月	<p>6日(金) 人勸期方針説明会(総評会館)</p> <p>12日(木) 2008地方公務員賃金闘争交流集会(御茶ノ水セントラル)</p> <p>20日(金) 2008人勸期要求提出/人事院総裁×委員長クラス</p> <p>23日(月) <人勸期第1次全国統一行動></p>
7 月	<p>8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>23日(水) 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;">2008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	個人 要 請 は が き 行 動	都 道 府 県 段 階 の 決 起 集 会 等
-------------------------------	---------------------------------------	--

2008年人事院勧告に関わる要求事項

1. 賃金要求について

(1) 月例給与の改善勧告について

2008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、できるだけ早い段階から十分な交渉・協議を行い、合意すること。

燃料費の高騰及び民間の支給実態を踏まえ、通勤手当のうち交通用具使用者に対する手当を引き上げること。

(2) 一時金について

一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、支給月数を維持・改善すること。

(3) 住居手当の見直しについて

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、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて慎重に検討すること。

(4) 特勤手当の見直しについて

特勤手当については、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、本年の報告で拙速な見直しは行わないこと。

(5) 給与構造の見直し事項について

「本府省手当」導入のための勧告を行わないこと。

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。

(6) 非常勤職員等の処遇改善について

非常勤職員等の処遇改善に向けて、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、給与等の決定に係る指針を本年勧告時までには具体化すること。

非常勤職員等の位置づけや雇用・任用など制度の在り方について、関係者間で検討する場を設け、本格的な検討を開始することを本年の報告で提言すること。

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

民間企業の所定労働時間の実態に基づき、2009年4月から、所定勤務時間を1週間当たり38時間45分、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。

本府省における在庁時間の削減目標の着実な達成にむけ、各府省を指導すること。また、本府省以外の職場の実効ある超過勤務縮減策を早急に提言すること。

(2) 男女平等の公務職場の実現について

「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。また、「女性の参画加速プログラム」(2008年4月8日男女共同参画推進本部決定)の具体化に向けて、所要の施策を講じること。

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) 新たな人事評価制度の整備と評価結果の活用について

新たな人事評価制度が、職員に信頼され、納得できる制度となるよう、専門的人事行政機関として関係者に積極的に働きかけること。

評価結果の活用に向けた検討に当たっては、「人事評価の結果の活用に関する措置素案」に対する申入れ」(5月12日付)に基づき、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意のもとに進めること。

(4) 新たな高齢者雇用施策について

新たな高齢者雇用施策については、雇用と年金の接続の形態として「定年延長」を基本とすることを明示した報告を行うとともに、具体的な施策の内容、実施時期等については、公務員連絡会との十分な交渉・協議と合意に基づいて検討作業を進めること。

3 . その他の事項について

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。