

2009年1月27日

於：ホテル味°リタト°モト

公務員連絡会2009年度
第1回代表者会議

議 案 書

公務員労働組合連絡会

議事次第

1. 公務員連絡会議長挨拶

2. 議 事

(1) 第1号議案 2008年秋季年末闘争の経過と総括 (案)

(2) 第2号議案 2009年春季生活闘争方針 (案)

も く じ

第1号議案 2008年秋季年末闘争の経過と総括（案）	1
第2号議案 2009年春季生活闘争方針（案）	16
1. われわれを取り巻く情勢の特徴	16
2. 2009年春季生活闘争の基本的課題と考え方	19
3. 具体的な取組み課題と要求の考え方	21
4. 取組みの進め方	24
＜別記＞	
① 対人事院2009年春季要求事項	27
② 対総務省2009年春季要求事項	30
地公関係2009年春季要求事項	33

2008年秋季年末闘争の経過と総括(案)

一、勤務時間法、給与法、退職手当法改正法案等に関わる取組みの経過と到達段階

1. 勤務時間法、給与法、退職手当法改正法案等に関わる取組み経過

(1) 公務員連絡会は、2008年秋季確定闘争の課題を、①地公確定を含む勧告通りの勤務時間短縮等の実現②非常勤職員の処遇及び任用・雇用等の改善③労働基本権確立と公務労使関係制度の抜本改革④新たな人事評価の本格実施に向けた対応⑤総人件費削減政策や国の出先機関見直しに関わる雇用の確保、などに置き、8月11日～15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設定し、取り組むこととしました。

しかし、9月1日に福田首相が突然の辞意表明を行い、極めて流動的、不透明な政治状況となり、解散・総選挙がいつ断行されるか予断を許さない情勢となる中で、事前に日程を定めた中央行動を実施することが困難となりました。このため、公務員連絡会は、総務省との交渉を強化することとし、仮に、政府・与党で人勧制度を無視した給与削減等の検討が行われる場合は、その阻止に向けて公務員連絡会の総力を挙げた闘いを進める、との方針に基づいた取組みを進めました。

その結果、11月14日に人事院勧告通り実施するとの政府方針が閣議決定され、年末までずれ込みはしたものの関連法案はすべて可決・成立し、12月26日に公布され、決着しました。その主な経過は次の通りです。

(2) 政府は8月11日の人事院勧告を受けて、8月15日に第1回給与関係閣僚会議を開催しましたが、この日は結論を得られず、引き続き検討するものとされました。ところが、9月1日に福田首相が突然辞意を表明したことで政局が流動化し総選挙含みの情勢となり、2回目の閣僚会議はいつ開かれるのか、見通しが立たない状態となりました。

こうした情勢のもと、公務員連絡会は、9月4日に幹事クラスと総務省人事・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、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢を示したものの、閣議決定については今後の見通しは立っていないとの認識を示すにとどまりました。

自民党の総裁選が22日、国会における首相選出が25日となったことから、公務員

連絡会は、24日に予定していた秋闘第1次中央行動を延期し、書記長クラスと人事・恩給局長との交渉を実施して、改めて政府部内における検討状況を質しました。これに対し、政府側は、新たな政権に対しても人事院勧告が尊重されるよう対応することとし、国会では給与、勤務時間、退手を一体で審議してもらいたい、との見解を示しましたが、閣議決定の時期は明確になりませんでした。

こうした不透明な情勢を踏まえ、公務員連絡会は10月1日に開いた幹事会で、人勧の取扱い作業が総選挙後になるものと想定し、それに向けた取組みを強化することにしましたが、折からの世界的な金融危機や麻生内閣に対する国民の支持率が急激に低下する中で、麻生首相が解散を決断できないまま、事態は推移することとなりました。

そして、10月28日になってようやく2回目の給与関係閣僚会議が開催されたことから、公務員連絡会は同日、幹事クラス交渉委員による総務省人事・恩給局次長交渉を実施し、その内容を質し、早期決定を迫りました。これに対し政府側は、閣僚会議の検討状況について「今後さらに検討を進め、適切な時期に再度会議を開いて、国家公務員の給与の扱いについて結論を得ることとされ、結論は次回に持ち越された」と説明し、「政府としてはできるだけ早く結論を得たい」との見解を示しました。

その後、11月14日にも第3回の給与関係閣僚会議が行われる見通しとなったことから、公務員連絡会は13日に書記長クラス交渉委員が人事・恩給局長と交渉を行い、局長から「近日開催予定の第3回給与関係閣僚会議では、勧告どおり実施する旨の決定がなされる」との回答を引き出しました。また、この回答を踏まえ、同日、委員長クラス交渉委員が総務大臣交渉を実施し、大臣から「明日、第3回目の給与関係閣僚会議を開き、給与及び勤務時間について勧告どおり改定する旨の決定がなされる」との回答が行われました。また、局長交渉で政府方針の決定に当たっては「来年の勧告において地域別官民給与の実態を公表すること等について、改めて人事院に要請する」ことが言及されたことから、公務員連絡会は大臣に対し「昨年に続き、人事院に検討を要請することは、労働基本権制約の代償機関に対する「政治」の圧力そのものであり、われわれとしては到底認められない」と厳しく抗議するとともに、給与・勤務時間改正法案については「一刻も早い国会提出と会期内成立に最大限努力するよう」要請しました。

翌14日は第3回給与関係閣僚会議が開催され、本年の給与・勤務時間勧告について、勧告通り実施するとともに、返納事由の拡大等を行う退職手当法改正法案を速やかに閣議決定するという方針が確認され、その後の定例閣議で正式に決定しました。しかし、昨年に引き続き、人事院に対し、「来年の勧告時に地域別官民給与の実態を公表し、その状況も踏まえつつ、俸給表水準について必要な見直しを検討するよう要請」しており、第三者機関に「政治的圧力」をかけたことは極めて遺憾な

ことでした。

公務員連絡会は「地域別の官民給与の実態を公表し、俸給表水準の見直しを検討することを昨年に続いて要請していることは、「政治」の圧力で俸給表水準の引下げを図ろうとするものであり、到底認められない」と強く抗議した上で、「3法案の早期国会提出と会期内の成立をめざして国会段階のたたかいを強める」との声明を発出し、今後は、①地方公務員給与水準の確保②独立行政法人等の確定闘争、などに最後まで取り組むことを明らかにしました。さらに、総人件費削減政策の下で、人事院勧告制度の制度的限界が明らかになっていることから、公務労協に結集して連合と連携しつつ、労使関係制度検討委員会の場において、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実現を含む公務労使関係の抜本改革に向け、不退転の決意でたたかい抜く決意を明らかにしました。

(3) 政府方針決定の1週間後に至っても関係法案の閣議決定が行われず、臨時国会の会期末(11月30日)も迫ってきたことから、公務員連絡会は、14日、幹事クラス交渉委員が総務省人事・恩給局次長交渉を実施し、法案の早期閣議決定・国会提出を迫りました。これに対し政府側は「与党内で合意が得られず遅れているが、会期内に閣議決定し、国会に提出することで努力する方針に変わりはなく、今後も関係方面に説明をし、法案化作業を進めていきたい。勧告通り実施する方針に基づいて法案化することや三本一体という方針に変わりはない」との考えを示しました。

一方、与野党ねじれ国会の下で、新テロ特措法改正法案(改正補給支援特措法)の成立を期すため、与党が臨時国会を25日間延長することとしたため、会期末は12月25日となりました。

そして延長後の12月2日になって、政府はようやく勤務時間法、給与法、退職手当法改正法案を閣議決定し国会に提出しました。これらの法案は、11日の衆議院総務委員会で審議・採択され、同日午後の本会議で可決、参議院に送付されました。参議院では、総務委員会で18日に審議・採択され、19日午前の本会議で可決・成立し、26日に公布されました。

公務員連絡会は、①勤務時間法、給与法、退職手当法の3改正法案について一体で臨時国会中の成立をめざす②昨年に続く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、の方針のもとに国会対策に取り組みました。衆・参総務委員会審議では関係議員と連携し、昨年に引き続き「俸給表水準について必要な見直しを検討するよう要請」したことについて「俸給表水準を引き下げろという圧力を、第三者機関である人事院へかけるものではないか」と政府を批判し、人事院総裁の見解を求めました。これに対し人事院総裁は「給与構造改革の一環として地域間給与配分の見直しを進めており、まずはこの改革を着実に進めていくことが肝要」「人事院が独立、中立、専門の機関として自己の責任においてしっかりと判断をしていく」との考えを示しました。

また、勤務時間短縮については、総務大臣からは「勤務時間が短縮されても超過勤務が増えることがあれば意味がない。超過勤務の縮減は公務能率の維持や職員の健康保持、人材確保の観点から喫緊の課題であり、縮減するように努力する」と、人事院総裁からは「超勤は職員の健康や福祉、ワークライフバランスにかかわる重要な問題なので、縮減に鋭意取り組んでいきたい」との見解が示されました。さらに非常勤職員の問題については、総務大臣から「(非常勤職員の実態について)政府の中でも、具体的個別に精査していったらいい」との答弁があり、人事・恩給局長から「人事院などの関係機関と連携して事務的な検討を始めたところであり、必要に応じて各府省の対応状況の把握や問題点の整理など鋭意検討を進めていきたい」との考えが示されました。こうした論議を踏まえ、衆・参総務委員会は、①医師等の初任給調整手当の増額は公務における医師確保のための対症療法に過ぎないことを銘記し、医師不足解消のための抜本的な対策を講ずること②本府省業務調整手当の導入に当たっては、本府省職員が長時間にわたる超過勤務を余儀なくされていることが、職員の心身の健康と人材確保に重大な影響を及ぼしていることにかんがみ、超過勤務の実態把握を行い、早急にその適正化を図ること③非常勤職員について、早急に勤務の実態把握を行い、常勤職員との処遇の不均衡の是正、任用形態・勤務形態の在り方の検討などに取り組むこと④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、国民の理解を得ること、などとする附帯決議を採択しました。

- (4) 2008年の人事院勧告事項は2009年4月から実施されることとなるため、関連法案の施行に伴う人事院規則等の改正は、2009年2月はじめに行われる予定となっています。

2. 2008秋季確定闘争の到達段階と今後の課題

- (1) 2008賃金確定闘争は、2007年秋の安倍首相の突然の政権投出しに続き、福田首相が突然の辞意表明を行い、解散含みの政局となる中で、アメリカ発の金融危機が世界中に拡大し、わが国の実体経済に対しても極めて深刻な影響を及ぼすという、政治的な危機に経済的危機が加わり、2007年以上に不透明、不安定な情勢下での取り組みとなりました。

加えて2007年の参議院選挙による「ねじれ国会」が継続し、新テロ特措法が期限を迎える中で、麻生新首相に対する国民の支持率が急激に低下した結果、麻生首相が解散の決断を先送りしたことから、与野党の様々な思惑が交錯するもとの国会運営となり、政府の統治、政策方針決定機能も著しく低下することになりました。

このため、2008年の人事院勧告の取扱い方針の決定や関連法案の閣議決定・国会提出、審議、成立は12月までずれ込むという異例の展開となりました。公務員連絡

会も、解散含みの情勢の中で、当初設定した中央行動の延期、中止を余儀なくされるなどの影響を受けました。

2008年の人勧は、労働時間の短縮という点では所定勤務時間を1日あたり15分短縮するという、画期的なものとなったものの、給与については、月例給、一時金ともに据え置くという内容でしたが、公務員バッシングの下で、総選挙に向けた与党のパフォーマンスとして公務員給与のカットも十分想定できるような、厳しい状況がありました。

- (2) 公務員連絡会は、こうした厳しい情勢の中で、総選挙をにらみつつ、政府との交渉を強化し、「臨時国会中に3法案の一体的解決を図ること」をめざして、全力を挙げた取組みを進めました。その結果、3回目の給与関係閣議において、勤務時間短縮を含め勧告通り実施するとの政府方針が確認されました。しかし、閣議決定の中で、政府は昨年につき人事院に対し「地域別官民給与の実態を公表し、その状況も踏まえつつ、俸給表水準について必要な見直しを検討するよう要請」したことは、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) 政府方針の決定後も、与野党対決ムードの中で関係法案の与党了承が遅れ、法案の閣議決定、国会提出が12月となったことは、公務員の労働条件が政治状況に左右されかねない危ういものであることを物語っています。また、法案の国会提出後も、新テロ特措法改正や補正予算、金融危機・雇用対策などをめぐって与野党の対立が先鋭化したことから、審議日程が定まらず、年末にギリギリ間に合うという綱渡り的な成立・公布となりました。このことも、幹部職員の不祥事などによって、国民の間に公務員の働きぶりに対する信頼感の喪失や公務員の給与、労働条件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。

以上のとおり、今秋季闘争は政治情勢に大きく左右される結果となりましたが、当初の「臨時国会中の3法案の解決」という目標を実現できたことは、われわれの取組みの成果として確認できます。また、民主党や社民党がわれわれの要請に応じて当初から「臨時国会中の解決」「完全実施」の方針で取り組んだことなどを評価しておかなければなりません。

- (4) 公務員連絡会は、政府の人事院に対する俸給水準見直しの要請などの問題点に加えて、労働基本権制約の下で、政府が給与を含む勤務条件の企画立案を行うことや内閣人事局の機能を一方的に強化することの問題点を追及するとともに、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、公務員の給与、労働条件の決定について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、2008確定闘争の経過を踏まえ、労働基本権を制約した上で人事院勧告制度という代償機能によって公務員の賃金・労働条件を決定する仕組みの歴史的、制度的な限界を再確認しておかなければなりません。今後は、労使関係制度検

討委員会の審議を促進するとともに、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「公務員の給与・労働条件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、2008地方確定闘争の経過と課題

1. 取組みの行動と経過

2008年地方確定においては、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現出しました。

地公部会は、11月27日～12月5日にわたって政党、地方6団体、財務省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。12月5日には総務省公務員部長交渉を行い、「人事委員会勧告を尊重して給与改定を行うことが基本である」という回答を引き出しました。

しかし、賃金カットの新たな提案（期限の延長を含む）が7府県で行われ、越年交渉となった県もあり、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。

臨時・非常勤等職員の処遇改善については、人事院の指針を地方公務員に波及させることを秋季確定の重要課題として取り組んだことから、要求書提出と交渉は進みました。しかし、厳しい自治体財政状況もあり、都道府県段階においては、臨時・非常勤職員の賃金・労働条件の改善が十分に進んだとは言えません。経済環境の悪化から、今後自治体における臨時・非常勤職員の「雇い止め」などの問題が多く起こることが懸念されることから、春闘期においてさらに取組みを強めていく必要があります。

所定勤務時間の短縮については、国の勤務時間法の成立が遅れたことから、秋季確定における交渉は厳しいものになりましたが、12月議会での条例改正とさせた自治体もありました。多くの自治体では、2月議会提案予定ということで決着しました。一部政令市議会でも、人事委員会勧告に沿って提案された勤務時間短縮の条例改正案が「労働単価がアップし、人件費の増加を招く」として否決される事態となり、これが各自治体での条例案の取扱いに影響を及ぼさないよう対応を進めていく必要があります。

2. 今後の課題

以上のような2008確定闘争の特徴から、以下のような点を踏まえ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。

自治体財政の逼迫を理由とした給与カットが6割以上の自治体に広がり、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層に深刻化してきています。都道府県人事委員会の2008勧告をみると、ブロック内の人事委員会が相互に連携を強化しながら勧告を行っている点が特徴としてあげられることから、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。また、給与カットが一方的に強行されていることに対して、総務省交渉においても、人事委員会勧告尊重と十分な労使交渉による合意と納得を基本とした決着を図ることを各自治体に徹底するよう、要求を強化しなければなりません。

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・協議を進めていく必要があります。

三、国家公務員制度改革及び「基本要求」などその他の重要課題の取組み経過と到達段階

1. 国家公務員制度改革に対する取組み

(1) 2008年6月に成立した国家公務員制度改革基本法にもとづく国家公務員制度改革に対しては公務労協に結集して取組みを進めていますが、総会以降の経過は次の通りとなっています。

基本法で、幹部職員人事の内閣一元管理及び内閣人事局設置については、法施行後1年以内を目途に法制上の措置を行うものとされたことから、国家公務員制度改革推進本部の下に置かれた顧問会議(座長：御手洗富士夫日本経済団体連合会会長)及びワーキンググループ(主査：桜井正光経済同友会代表幹事)において、来年度予算要求に間に合わせるべく、検討作業が行われました。事務局主導の拙速かつ一方的な審議により、十分な議論を経ないまま、11月14日の第3回顧問会議で「報告」が取りまとめられ、甘利公務員制度改革担当大臣に提出されました。その内容は労働基本権の制約を継続したまま、その代償機能を果たすべき第三者機関である人事院の権限を政府機関である内閣人事局に移管するというものでした。これは、「労

働基本権の付与と使用者権限の強化は一体でなければならない」という顧問会議委員である高木連合会長の意見書を無視するもので、到底受け入れられないものでした。

「報告」を踏まえ、公務労協は11月25日に甘利公務員制度改革担当大臣交渉を実施し、「勤務条件に関わる事項についての人事院権限の移管は、労使関係制度検討委員会の検討結果を踏まえて措置すること」などを申し入れ、大臣から「労働基本権の整理ができれば、この問題はすっきりする」「現行制度の下で何ができるかは人事院と協議してみたい」などの見解が示されました。

12月3日には、第2回推進本部会議が開催され、①内閣人事局の設置について来年3月の法案提出に向け作業していくこと②給与制度見直しの方向性やスケジュール、労働基本権見直しのスケジュールを盛り込んだ工程表を来年1月中を目途に政府として決定すること、が決定されたことから、同日、公務労協は推進本部事務局交渉を実施し、「労働基本権の制約の下において、使用者側が給与などの勤務条件の企画立案を行うことは問題であり、認められない」と強く抗議した上で、「工程表、内閣人事局について、誠意を持って交渉・協議を行うこと」を申し入れ、具体化に向けて交渉・協議を行うことを確認させました。

推進本部事務局は基本法の規定に基づき、任用制度や給与制度等の見直しについて、改革の方向性を取りまとめ、人事院に勧告要請を行うための検討作業を進めており、そのこと自体、労働基本権制約の下では憲法違反の疑いがあり、認めがたいことです。引き続き、一方的な見直しを行わせないように、交渉・協議を行っていくことが重要です。

(2) 他方、推進本部の下に労使関係制度検討委員会（座長：今野浩一郎学習院大学経済学部教授）が設置され、10月22日に第1回、12月3日に第2回の委員会が開催され、内閣人事局設置との関わりもあることから、2009年中に報告を取りまとめられるよう検討を加速することが確認されました。この委員会には労働側代表委員3名が連合及び公務労協から参加しており、今後、公務における自律的労使関係の実現をめざして意見の反映に努めていくこととしています。

(3) また、これらの問題については、人事院勧告の実施のための関連法案審議の国会審議の際、民主党議員と連携し、政府や人事院の見解を質してきました。

労働基本権制約の下で、内閣人事局が国家公務員の勤務条件について法律に基づき政令で決めることや人事院に意見の申出をさせる仕組みについて、人事院総裁は「基本権制約に対しては相応の代償措置が講じられる必要があるというのが最高裁の判例であり、使用者機関の性格を持つ内閣人事局が政令で給与の基準を定めることや勤務条件の企画立案を行うことは憲法上の問題に関わる恐れがある」と、また、人事行政の中立公正性については「国家公務員法は、内閣から独立した中央人事行政機関としての人事院を設けて公務員人事の中立公正性の確保に関する事務を行わ

せており、この中立公正性に関する企画立案機能も人事院の重要な機能である」とし、「とくに人事院が担う労働基本権制約の代償機能は現行の労働基本権制約が続く限り、維持される必要がある」との考えを示し、顧問会議報告の求める内閣人事局の機能は憲法違反の疑いがあることを明確に指摘したところです。

さらに連合もILOに対し、「政府の対応は、第2177号案件について、ILOが繰り返し行った勧告内容に反するものであり、(中略)日本における公務員制度改革について、政府がILO勧告に沿った誠実な対応を講じるよう、引き続き注視することを要請する」という内容の追加情報を送付しました。

(4) 推進本部事務局による給与制度等の検討に対し、十分な交渉・協議を行わせ合意に基づいて進めさせることや、労働基本権制約の下で、一方的な使用者権限の強化によって人事院の代償機能を形骸化させず、人事行政の中立公正性を確保することが重要であり、対策を強化していくことが必要です。

同時に、労使関係制度検討委員会の議論を促進し、国際基準に沿って労働基本権を確立し団体交渉による賃金・労働条件決定システムを含む、公務労使関係の抜本改革を実現することが重要です。

2. 「基本要求」を巡る取組み

(1) 2009年の「賃金・労働条件に関わる基本要求」(以下「基本要求」)は、人事院勧告について、勧告通り実施するとの閣議決定が11月14日に行われたことを踏まえ、20日に人事院に提出し、12月19日に回答を得ました。また、総務省に対しては、関連法案の閣議決定、国会審議が遅れたことから、12月19日に提出し、回答を得るという異例の対応となりました。

本年の基本要求では、人事院に対しては、①政府の昨年続く見直し要請に対して主体的な立場で拒否すること②高齢雇用施策に伴う給与体系等の見直しについて十分な交渉・協議を行い慎重に対応すること③給与構造改革の検証について、交渉・協議に基づき合意に基づいて進めること④住居手当、特勤手当の見直しについて十分交渉協議し、合意に基づいて進めること⑤実効性のある超勤縮減策の検討と労基法改正に合わせた超勤割増率の引上げ⑥高齢雇用施策については研究会報告後早期に意見の申出を行うこと⑦人事評価結果の活用については、十分な交渉・協議に基づいて実施すること⑧非常勤職員について、雇用、任用上の位置づけの抜本改革に向けてより一層努力すること、総務省に対しては、①府省間配置転換、独法見直し、国の出先機関見直しに伴う雇用問題は国の責任で対応すること②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③所定勤務時間短縮を踏まえ、政府全体として実効ある超過勤務縮減に本格的に取り組むこと④福利厚生について明確な方針を確立すること⑤

非常勤職員の実態把握を行い、公務員連絡会が参加する検討の場をつくって取り組むこと⑥公務員制度改革について、労働基本権の制約下では代償機能が空洞化しないよう対応すること⑦新たな人事評価制度について、円滑に実施できるよう交渉・協議を行うこと、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人事院職員団体審議官、総務省人事・恩給局長との交渉は、12月19日午前中の人勸実施関連法案の参議院本会議可決を受けて、同日行われました。

この交渉で人事院からは、①内閣からの地域別官民給与の実態公表とそれに基づく俸給表水準見直しの要請は、一つの要請として受け止め、地域別官民給与の実態の公表は国民に対する説明責任という観点も踏まえて今後検討、俸給表水準の見直しは、中立第三者機関としての人事院の使命に鑑み、責任を果たす②給与構造改革の検証に当たっては、公務員連絡会の意見を聞く③高齢雇用施策の検討に伴う給与体系等の見直しは、職員団体を含め関係者と意見交換しながら、中高年齢層の職員の適正な給与水準及び給与体系の在り方について検討していく④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⑤超勤縮減については、在庁時間削減や他律的業務に係る上限目安時間を設定するなど、各方面の意見を聞いて取り組む⑥人事評価の活用は各府省、職員団体等関係者の意見を聞きながら、適切に対処する⑦高齢雇用施策については研究会の作業結果を踏まえ、職員団体をはじめ関係者の意見を聞いて検討を進める⑧非常勤職員については、給与指針の実施状況等について把握し、フォローするほか、政府全体の取組みに対して協力していく、などの見解が示されました。

また、総務省からは、①配置転換等は最終年度を迎え、きちんと取り組む。独法や国の出先機関見直しは、雇用問題が重要と認識しており、動向を注視する②給与については、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検討することを期待したもの③超勤縮減は、各府省において、労働時間短縮対策に基づいた様々な取組みが的確に行われるよう徹底していく④福利厚生施策については、考えるべきことがあると考えており、来年度は民間企業における福利厚生施策の調査等を行う予定⑤非常勤職員については、関係機関と連携しつつ事務的な検討を始めたところであり、必要に応じて各府省の対応状況の把握や問題点の整理などを行いつつ、総務省としても鋭意検討する⑥公務員制度改革については、制度を所管する立場から、国家公務員制度改革の推進に連携・協力していく⑦新たな人事評価制度の施行に当たっては、職員団体と十分に話し合う、との回答を引き出しました。

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、人事院からは政府の見直し要請に対して中立第三者機関としての人事院の使命に鑑み責任を果たすことやその他の課題に対しても公務員連絡会の意見を聞きながら作業を進

める、政府からは人事院勧告尊重の基本姿勢に変わらないことや新たな人事評価の施行に当たっては職員団体と十分話し合うことなど、今後の取組みに向けて現段階で可能な最大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2009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。

3. 新たな人事評価制度の実施に向けた取組み

- (1) 新たな人事評価制度については、2009年度の施行に向けて、原則として国家公務員全員が参加する「リハーサル試行」が実施されました。この試行を踏まえ、今後、行政改革推進本部においては政令、内閣府令等、人事院においては評価結果を任用、給与に反映させるための措置、すなわち人事院規則や通知等の整備に向けた作業がそれぞれ行われることとなります。
- (2) リハーサル試行に対しては、国公連合として点検や苦情対応に努めるとともに、参加者に対するアンケート調査を実施し、行革事務局や人事院との交渉・協議に活用してきました。

人事院からは、公務員連絡会に対し、11月12日に、措置案で「検討中」となっていた事項等について説明があったことから、公務員連絡会は国公組合を中心として「人事評価の結果の活用に関する措置案」に対する質問・意見を取りまとめ、21日に人事院に提出し、12月3日に交渉・協議を実施しました。公務員連絡会は、①係長級への昇任及び昇格基準を緩和すること②能力、業績の両評価結果の数値化は行わないこと③人材育成について積極的に対応すること④リハーサル試行の状況を踏まえると習熟が不十分であり実施時期については再検討すること、を要請しましたが、意見は折り合わず、引き続き検討することとなり、結論は越年しました。

また、行革事務局からは、10月28日にリハーサル試行の取組み状況の説明があり、公務員連絡会は評価者が新たな評価制度に対して十分理解していないために多くの職場で混乱を生じている実態などを指摘し、各府省をきちんと指導することやアンケート調査で問題点の把握に努めることなどを要請したほか、「苦情処理Q&A」のホームページ掲載やアンケート項目の確定に対する意見反映などを行いました。

さらに、12月18日には、政令、内閣府令等の制定に向けたパブリックコメント案等が提示されたことから、公務員連絡会は国公連合を中心として、①個別評価項目の開示②苦情処理の手続きや労働組合の関与等を内閣府令等に明示すること③評価期間途中の大規模異動への的確に対応することなどを柱とする質問・意見を取りまとめ、25日に行革事務局に提出し、その実現を求めました。なお、パブリックコメントについては、26日から1月26日までの1か月間、実施されることとなりました。

- (3) 2009年度の実施に向けて、措置案に関わる人事院規則・通知や政令等の整備につ

て最後まで粘り強く交渉・協議を行い、納得性のある新たな人事評価制度が円滑に導入されるよう、国公組合を中心として全力で取組みを進めていくことが重要です。

4. 配置転換等雇用確保の取組み

(1) 3年度目の府省間配置転換については、2008年8月中に採用が内定し、その後、追加募集も含めて、12月中旬ごろ確定しました。最終年度に向けては、9月に発生した事故米問題に端を発し、改革チームの緊急提言を踏まえた農林水産省改革に取り組まなければならないことや地方分権改革推進委員会から第2次勧告が出され国の出先機関の見直しが提言されたことから、これまで以上に困難な状況になっています。

(2) こうした厳しい情勢のもと、公務労協・公務員連絡会は、1月13日に、国家公務員雇用調整本部交渉を実施し、「2010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3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、①2009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②2010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③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、①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。最終年度に向けてお互いにさらに努力する余地がある②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、2010年度のスケジュールについては、2009年度と同様になることが明らかにされました。

(3) 3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、最終年度については、送り出しの農林水産省で組織見直しが検討されていることに加えて、地方分権改革による国の出先機関見直しが迫られていることから計画数を最終的に達成できるかどうかについては全く予断を許さない厳しい情勢にあります。これまで以上に、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より一層懸念されます。

情勢は、極めて困難に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必要があります。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着実に図っていくことが重要です。

5. 新たな高齢雇用施策の確立に向けた取組み

(1) 被用者年金の支給開始年齢繰延べ措置に対応した、公務における雇用と年金の接続については、人事院の「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」で検討が進められており、2009年夏に報告が行われる予定です。これに対し公務員連絡会は、推せん委員を通じて研究会への意見反映に努める一方、公務労協・公務員連絡会が設置した「公務・公共部門の新たな高齢雇用施策検討委員会」で、「65歳まで生きがいを持って働き続けられる公務職場の実現を目指して ― 雇用と年金を接続した公務・公共部門の新たな高齢期雇用政策 ―」を取りまとめ、これに基づき、対策を講じてきたところです。

人事院の研究会では、段階的に定年延長を行うという方向で議論が進められており、最終報告に向け、再任用との組合せや役職定年、給与体系のあり方等が検討課題となることから、検討委員会での議論を進め、具体的な考え方を取りまとめて、対策を講じていく必要があります。

(2) 他方、国家公務員制度改革基本法に基づいて、国家公務員制度改革推進本部で定年まで勤務できる環境の整備や、これに伴う給与制度の見直しが進められようとしています。人事院の研究会が段階的な定年延長を基本としているのに対し、推進本部における検討では定年延長の方向を明確にしないまま、再任用の原則化や高齢層の給与の抑制だけが強調されようとしています。推進本部では政府としての考え方の方向性を取りまとめ、人事院に勧告要請を行うこととしていることから、公務労協に結集し、十分な交渉・協議を行わせ、定年延長という方向性を明確にさせる必要があります。

(3) いずれにしても、雇用と年金受給までの空白期間は2013年度から生じることになるのに対して、定年延長、雇用確保に当たっては様々な条件整備が必要です。このため、本年夏には定年延長と雇用確保を明確にした研究会報告を出させ、これを踏まえた意見の申出を行わせる必要があります。そして、直ちに法改正を行い、所要の準備作業が開始されなければなりません。職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備するため、公務員連絡会としても、取組みを強化していくことが課題です。

6. 退職手当の支給の在り方の見直しに対する取組み

(1) 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は、総務省に設置されていた検討会が2008年5月に報告を取りまとめ、総務省が退職手当法の改正作業を進めてきました。これに対し、公務労協・公務員連絡会は、不祥事の当事者でない遺族や相続人に対する返納・納付処分については慎重に扱うこととし、手続

きについても公正な仕組みを整備するよう、総務省に要求してきました。

その結果、総務省は10月中旬に、退職手当法改正の考え方を提示し、①支給制限のあり方について、これまでの調整額の非支給または全額不支給という仕組みに代えて総支給額に対する一部支給制限措置を設ける②「懲戒免職に相当する非違行為」に基づく支給制限、返納・納付処分については、すべて新設される退職手当・恩給審査会の審査対象とする③本人からの返納の場合、退職日から5年以内、本人以外からの納付については退職後6月以内に遺族・相続人に通知され、以後6月以内に納付を命じた場合に限る、などの内容を明らかにしました。

公務労協・公務員連絡会が要求していた「懲戒免職に相当する非違行為」の法定はされなかったもののすべて審査会の対象とされたことや時効が設けられたこと、さらに公正さを確保するための意見聴取等の手続きも整備されることとなったことなど、公務労協の意見が一定程度反映されたことから、この法改正に対しては、公務をめぐる厳しい情勢などを総合的に勘案し、やむを得ないものと判断し、以降の対応を進めました。

(2) 退職手当法改正法案は、12月3日、勤務時間法、給与法改正法案と同時に閣議決定・国会提出されました。国会審議では、民主党議員が「退職手当・恩給審査会の公正・公平性の確保」を求めたのに対し、人事・恩給局長は「審査会において処分対象者、遺族が口頭で意見を述べる機会を与え権利保護を確保する。審査会委員は法律の専門家を中心に選任し公平・公正性を担保するように運用する」との答弁が行われ、衆・参総務委員会で「退職手当・恩給審査会における公平・公正な審査が確保されるよう、委員の人選及び審査手続について配慮すること。退職手当の支給制限及び返納・納付処分に当たっては、特に遺族、相続人の取扱いを含め、十分慎重な対応を図ること」などの附帯決議が行われました。法案は19日の参議院本会議で可決・成立し、26日に公布となり、2009年4月から施行されることになりました。

今後は、政令等の整備・改正について、十分な交渉・協議を行い、公正性と納得性の確保に努めていくことが課題です。

7. 地方分権改革による国の出先機関見直しに対する取組み

(1) 地方分権改革推進委員会は、12月8日、「第2次勧告」を行いました。勧告は、「義務付け・枠付けの見直し」と「国の出先機関の見直し」の二本柱で構成され、とりわけ後者については、公共サービスのあり方や当該機関に勤務している国家公務員労働者の雇用に重大な影響を与える内容でした。具体的には、「3万5000人の削減を目指すべき」と勧告本文に明記する一方、雇用問題への国の責任は明確にされず、まず出先機関の統廃合ありきの姿勢に貫かれ、地方分権という理念は大きく変質する結果となりました。

(2) 勧告に対し、公務労協は、24日、関係構成組織委員長が鳩山地方分権改革担当大臣交渉を実施し、①国の出先機関の見直しの「工程表」や地方分権改革推進計画の策定に当たっては、公務労協及び関係組合と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて作業を進めること②政府の責任において雇用と労働条件を確保することを明確にし、それを実現するための具体的な仕組みを整備すること、などを迫りました。

要求に対し鳩山大臣は「職員の雇用について十分な配慮が必要であり、職員の移行等の仕組みなどについて提言されており、総理からも「人材の移管等は丁寧に進めていく必要がある」との指示を受けている」「皆さんの意見を十分にお聞きして、検討していかなければならない」と答え、今後とも話し合いながら検討していくことが確認されました。

(3) 勧告では、2008年度内に工程を明らかにした計画を策定するよう政府に求めていることから、政府における検討作業に対しては、統廃合の当事者である公務労協をはじめ関係労働組合との十分な協議と合意に基づいて進めさせる必要があります。真の地方分権改革、公共サービスの確立と雇用確保に向けて全力で取り組むことが重要です。

2009年春季生活闘争方針(案)

1. われわれを取り巻く情勢の特徴

(1) 1月5日、臨時国会に続いて通常国会が開会され、第2次補正予算案や2009年度予算案が提出されましたが、総選挙がらみの情勢の下で与野党の対立が厳しさを増しており、「政治」を巡る情勢はきわめて不透明な状況にあります。

麻生政権は、「100年に1度の危機に対応する」ことを理由に、解散・総選挙を回避する一方で臨時国会での第2次補正予算案の提出や緊急雇用対策を先送りするという、矛盾だらけの対応に終始してきました。これは、麻生内閣が、自ら招いた支持率低下をまえに、「延命」のみを目的とした政権運営をはかってきたことに起因しています。

麻生政権は、総選挙の「顔」として誕生しながら、解散を回避することによって自民党内の求心力も喪失し、いまや政権末期の状態にあります。そして、麻生政権の危機は、安倍・福田と続く政権投げ出しの後だけに、自民党政権自体の崩壊に直結するものといえます。

緊急の景気対策として打ち出された第2次補正案は、端的に言って、定額給付金にみられるように総選挙目当ての場当たりのものに過ぎません。来年度予算案も、過去最大の歳出規模となっていますが、その中身は従来型の予算の枠組みを前提としたばらまき型に終わっています。また、大型の財政出動を行いながら、同時に消費税引上げを打ち出したことによって、消費効果を相殺しており、現在の金融危機に端を発した不況対策としては決定的に不十分だといわざるを得ません。とりわけ、最も重視すべき雇用対策は、すべて事後対処方式であり、雇用の危機を根本から解決するものとは到底いえません。

われわれは、国民生活の安心・安全を犠牲にして政権の延命のみを自己目的化する麻生・自民党政権と対決し、良質な公共サービス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、全力で総選挙闘争の取組みを進めていかなければなりません。

(2) アメリカ発の金融危機が各国の実体経済にも波及し、世界同時不況の様相を示しています。今回の金融危機は、世界を席卷してきた新自由主義・市場万能主義そのものの終焉を意味しており、これまでのアメリカ一極主義的な枠組みから新たな多元的な枠組み作りへの試みが始まっています。

外需に強く依存してきた日本経済も今回の世界的な不況の影響を受けつつあり、

実体経済は製造業を中心に不況の段階に入っています。こうした中で、日本社会の最大の病理である格差はさらに拡大する方向にあり、非正規労働者を中心に雇用情勢も危機的状态に陥りつつあります。また、勤労者の実質生活も、労働分配率の低下と物価上昇によってマイナスとなっており、悪化の一途をたどっています。

今回の不況の中で企業は、なりふり構わない新自由主義的な企業経営で、これを乗り切ろうとしています。製造業を中心とした大企業が、いとも簡単に、雇用の調整弁として大量の非正規労働者のリストラを進めてきたことが典型例です。それは、大企業が、ステークホルダー重視の日本型の企業経営のスタイルを放棄し、文字通り株主重視の企業経営に方針転換してきたことを証明しています。

現在の雇用危機の原因をこのように認識した場合、リストラされた労働者への対策だけでは不十分であり、企業に重い雇用責任を負わせるとともに、雇用形態の格差を根本から解消していくための強力な「公」の政策を発動していく必要があります。また、今こそ外需依存の日本経済の体質を根本から転換し、環境・エネルギー、教育、医療をはじめとした公共サービスなどに戦略的な投資を行うとともに、雇用確保と賃金引上げによって内需を拡大していくことが決定的に重要となっています。

にもかかわらず、昨年12月16日に発表された経団連の「経営労働政策委員会報告」は、雇用の安定を「努力目標」に引き下げ、賃金についても「自社の支払い能力」に応じて対応するとして、昨年の賃上げ容認方針から大きく転換しています。何にもまして本年の「報告」の大きな特徴は、その経営姿勢が新自由主義的・市場万能主義的な考え方に貫かれており、企業の社会的な責任さえ顧みず、競争に生き抜くことのみを奨励していることです。一部マスコミは、これに荷担し、「賃上げより雇用」というキャンペーンを張り、正規と非正規労働者間の分断を図ろうとしています。

このように、財界の方針と「雇用も賃金も」という連合の方針は例年以上に厳しく対立しており、加えて不況が深刻化する情勢のもとでの2009春季生活闘争は、かつてない厳しい闘いとなることは必至の情勢だといえます。われわれは、連合に結集し、すべての労働者の雇用確保と実質生活を維持・確保する賃金引上げの実現に向け、労働組合の社会的責任を果たすべく2009春季生活闘争を全力で取り組んでいかなければなりません。

- (3) 公務・公共部門をめぐる情勢の特徴は、実質的に財政再建路線が放棄され、大型の財政出動を伴う予算案が編成されているもとでも、総人件費削減政策だけが強力に進められていることです。

麻生首相は、「3年後を目標」とした消費税引上げの前提として「強力に行政改革を進める」ことを公言し、その目玉として、国家公務員の大幅な削減を目的とした国の出先機関の統廃合を進めようとしています。本来、地方分権改革は、国と地

方自治体の役割分担に基づいて、地域住民に最も近いところにいる地方自治体が住民参加の下でニーズに沿った公共サービスを提供する社会の仕組みを作り出していくものでなければなりません。ところが、地方分権改革推進委員会の第2次勧告に基づいて政府が進めようとしている国の出先機関の見直しは、そうしたグランドデザイン抜きに、単に行政改革と総人件費削減のために統廃合を進めようとするものであり、本末転倒と言わざるを得ません。このまま統廃合が進められれば、現状の公共サービスは検証なしに切り捨てられ、国家公務員に大量の雇用問題が発生する危険性があります。

また、総人件費削減計画に基づく配置転換の取組みは、いよいよ最終年度を迎え、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めぐる取組みは重要な局面を迎えています。公務員連絡会・公務労協は、当該構成組織と連携し、雇用確保を最優先課題とした取組みを進めていかなければなりません。

こうした総人件費削減を自己目的化する政策の展開によって、国・地方を問わず公共サービスとそこに働く労働者の現状は深刻な状態に迫いつめられつつあります。職場の閉塞状況を打開するためにも、雇用確保の取組みと併せ、大きな意味での情勢変化が起きつつあるいまこそ、公務・公共サービスの改革を通じて「公共」への国民の信頼を回復し、総人件費削減・公共サービスの切捨て政策の転換を求める運動を強めていかなければなりません。

(4) 公務・公共部門の賃金・労働条件をめぐっても、引き続き厳しい情勢が継続するものと認識しておく必要があります。

昨年的人事院勧告は、政権交代や政局の混乱で政府の取扱方針の決定や国会審議が遅れましたが、年末ぎりぎりの段階で勧告通り実施する改正法案が成立し、本年4月からの勤務時間短縮や人事評価の本格実施を迎えることとなりました。しかし、これは給与引上げ勧告がなかったためであるともいえ、依然として公務員給与に対する厳しい見方は与野党を問わず存在しています。

そうした中で、政府は人勧取扱いの閣議決定の中で、「地域別官民較差の実態を公表し、それに基づいて公務員給与の水準や体系を検討すること」を人事院に要請しました。これは、2007年の官民比較方法の見直し要請に続く「政治」の人勧制度への介入であり、われわれは到底認めることができません。人事院は、まずは現在の俸給表構造見直しを完成させることが重要としていますが、本年の勧告時に地域別官民較差を公表することについては否定しておらず、警戒を要します。それを機に、地方公務員給与に対する地場賃金比較の圧力が一段と高まることも予想されます。

麻生政権が消費税の引上げを政策課題に掲げたことによって、今後、公務員給与引下げ圧力はますます高まってくるものと見ておく必要があります。われわれは、

極めて近い段階で人勸制度を無視する形で国家公務員給与引下げ等が提案されることも十分あり得るものと認識し、いまから闘争態勢を確立しておくことが必要です。

公務員の賃金・労働条件決定制度としての人勸制度は歴史的・制度的な限界を迎えています。しかし、新たな決定制度が確立されるまでは、労働基本権制約の代償措置としての人勸制度を十全に機能させていくことが重要です。われわれは、今年度の賃金・労働条件改善の取組みにおいても、公務員給与をめぐる厳しい情勢を踏まえつつ、公務員給与に対する国民的合意の再構築と決定制度の改革に向けて取組みを進めていかなければなりません。

(5) 公務員制度改革も本年度は重要な局面を迎えます。国家公務員制度改革推進本部は、基本法に基づく内閣人事局設置の法案をこの春の段階に国会提出するべく作業を進めていますが、あわせて給与制度見直しの提案も行われ公務労協との間で交渉・協議が行われています。しかし、労働基本権制約下で政府が行う給与制度見直し作業には、手続き面において憲法上の重大な疑義があることに加え、内容面でも現行公務員制度の根幹の変更に関わる重要な問題を含んでいます。その一方で、労働基本権のあり方や決定システムを検討する労使関係制度検討委員会の審議は、本年末までに結論を得るよう前倒しされたとはいえ、その行方は未だ不透明な状況にあります。

われわれは、連合・公務労協に結集し、労働基本権・公務労使関係のあり方を含む公務員制度の抜本改革に向けて、正念場の取組みを推進していかねばなりません。本年4月1日から新たな人事評価の本格実施が予定されており、この春季生活闘争段階は、人事評価の政令や人事院規則の制定をめぐる取組みの最終段階を迎えることになります。あくまで納得性のある人事評価制度が円滑に導入されるよう、評価結果の全面開示や労働組合が参加する苦情処理システムの確立を目指し、ねばり強く政府・人事院との交渉・協議を進めて行くことが必要です。また、実際の労使のせめぎ合いが行われる職場における取組みが極めて重要となっており、本格実施後の取組みも継続して進める必要があります。

その他、高齢者雇用施策の検討も本年の春から人勸期にかけて重要段階を迎えます。段階的な定年延長のできるだけ早期の意見の申出に向け、給与のあり方を含む施策の具体化を進めていかなければなりません。

2. 2009春季生活闘争の基本的課題と考え方

(1) 連合に結集し実質生活の維持・確保と格差是正の実現に全力を

連合は、12月2日の中央委員会で、金融・経済危機下の現状を踏まえ、非正規を含むすべての労働者の雇用と生活の安定を図る取組みを進めるとともに、マクロ経済を

内需型に転換するため、賃金・労働条件の改善や格差是正に向けた春季生活闘争を推進する、とする2009春季生活闘争方針を決定しました。そして、賃金要求では、①賃金カーブ維持を前提とし、物価上昇に見合うベアによって勤労者の実質生活を維持・確保することを基本とすること②中小・下請け労働者の格差是正、非正規労働者の処遇改善などに取り組むこと、などを確認しました。これを受けて大方の民間の各構成組織はベア要求を決定し、その実現に向けて取組みを進めています。

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2009春季生活闘争を全力で組織することとします。

公務・公共部門の役割を認識し、連合や地方連合会などが提起する格差是正、底上げ、公契約条例などの取組みを全力で進めます。また、各構成組織は、必ず関係当局に公務内における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

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」の早期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。

公務労協に結集し、2009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・連続的に取り組みます。

(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

総選挙含みの情勢の中で総人件費削減の圧力がさらに強まり、雇用と賃金・労働条件をめぐる取組みが一段と厳しい情勢となることを踏まえ、次の通り取組みを強化します。

① 総人件費改革の実行計画に基づく配置転換・最終年度を取組みを強めるほか、独法見直し、地方分権改革に伴う出先機関見直し等に伴う雇用問題については、使用者としての政府が責任を持って統一的・横断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、関係機関との十分な交渉・協議と合意を求めます。

② 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。政府の地域における給与水準の見直しの人事院への要請を認めない立場から、総務省、人事院との交渉・協議を強めるとともに、社会的に公正な官民比較方法の確立に取り組みます。また、人勸制度を無視した公務員給与引下げ等の提案がされる場合は、その阻止に向けて公務員連絡会の総力を挙げた取組みを行います。

(4) 賃金水準の改善などの重点要求課題の実現を

2009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、「公務員労働者の実質生活を維持し、改善する賃金引上げを行うこと」とし、政府・人事院にその実現を求めます。

その他、新たな高齢雇用施策の確立、非常勤職員の処遇改善と雇用問題の解決などを重点課題に設定し、2009年度の賃金・労働条件改善の取組みを進めます。

3. 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 本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「地域別官民給与の実態公表とそれに基づく俸給表水準見直しの検討」要請の撤回を求め、人事院に対しては労働基本権制約の代償機能として毅然として拒否し、社会的に公正な官民比較方法とするよう求めます。

② 2009年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「賃金カーブ維持を前提とし、物価上昇に見合うベアによって、勤労者の実質生活を維持確保することを基本」との方針を決定していること。

○民間労組の要求動向は、厳しい情勢の中においても、大方の産別で賃金カーブ維持分に加え、物価上昇分程度をベアとして要求する決定を行い、すでに取組みを開始していること。

以上の点を総合的に判断し、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、公務員労働者の実質生活を維持し、改善する賃金引上げを行うこと**」とします。配分については、別途、十分交渉・協議、合意することを求めます。

※ 連合の春闘方針は、現在の不況を打開するには内需拡大、すなわち歪んだ配分構造を是正することが最も効果的、との考え方を打ち出している。そのため、「物価上昇に見合うベア」を要求し、勤労者の実質生活を維持・確保することを基本としているのである。公務員連絡会としても、こうした連合の考え方を支持し、厳しい情勢の中でも民間労働組合が物価上昇分程度のベア要求の実現に向けて取組みを進めていることに連帯していく立場から、実質生活の維持を最低とし、生活改善に繋がる賃金引上げを目指すこととする。

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。

○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に改善することを求めます。自宅に係る手当の「廃止」については、国・地方の支給実態等を十分踏まえ、慎重に検討し、十分な交渉・協議、合意に基づいて進めることを求めます。

○特地勤務手当については、前回見直しの経緯をふまえ、まずは適用基準について十分な交渉・協議を行うこととし、時期を特定した拙速な見直しを行わないよう求めます。

- ④ 諸手当の改善事項については、民間相場を踏まえ、人勸期に具体化します。
- ⑤ 給与構造改革による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。
- ⑥ 定年の段階的延長など新たな高齢雇用施策に関わる給与体系・水準の見直しにあたっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、慎重な検討作業を行うことを求めます。

(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、安定的な雇用の確保と金額を明示した給与引上げ要求を提出し、交渉を行うこととします。その際、日々雇用の非常勤職員の賃金要求については、連合のパート共闘の要求基準を踏まえ、「30円以上」の引上げとします。さらに、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」原則の確立、公契約条例の制定等に真剣に取り組むこととします。
- ② 公務員連絡会は、政府、人事院に対して、2008年人事院報告に基づいて、非常勤職員の勤務形態や職務内容についての実態把握を行い、任用の位置づけや雇用確保策について、公務員連絡会が参加する検討の場を設置し、政府全体として取組みを開始することを求めます。また、非常勤職員の休暇等の改善についても具体的な要求を提出して交渉・協議を行うこととします。

(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・バランスの実現に向けた課題として位置づけ、年間総労働時間1,800時間の実現などを求め、取組みを進めます。
- ② 国家公務員において所定勤務時間が短縮されたことを踏まえ、独法等の所定労働時間短縮に向けた交渉を促進するとともに、地方公務員の所定勤務時間短縮の早期実現に向け、取組みを強めます。
- ③ 総労働時間の短縮に向け、超過勤務縮減の取組みを一段と強化します。新たに設定された他律的業務の超勤目安時間、超勤命令の徹底や厳格な勤務時間管理・在庁時間の目標達成に向けた職場の取組みを強化するとともに、人事院や政府に対して勤務時間管理、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、労働基準法の改正に対応し、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) 人事評価の本格実施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は、4月1日から本格実施される予定です。2009春季生活闘争期は、ここ数年にわたる新たな人事評価制度をめぐる取組みの最終場面となることを踏まえ、納得性のある評価制度の円滑な実施に向け、全力で取組みを進めます。
- 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、リハーサル試行の結果を踏まえ、われわれの要求を反映し、納得性のある政令となるよう交渉・協議を強めます。人事院に対しては、合意できる人事院規則となるよう交渉・協議を強めます。
- ③ 本格実施後の節々での評価のチェック、苦情への対応など国公連合構成組織の職場における取組みを一段と強化します。

(6) 段階的定年延長を中心とした新たな高齢雇用施策の確立に向けた取組み

- ① 65歳までの段階的な定年延長を中心とする人事院の「意見の申出」をできるだけ早期に行うよう要求し、その実現を求めて取組みを強めます。また、国家公務員制度改革推進本部等で高齢雇用施策が検討される場合には、それが重要な勤務条件であることを明確にし、われわれと十分交渉・協議、合意することを求めます。
- ② 人事院の「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」報告のとりまとめに当たっては、公務員連絡会から十分意見聴取するよう求めるとともに、推薦委員と連携して意見反映を図ります。
- 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・公共部門における65歳までの段階的定年延長の具体的内容・実施時期とそれに関わる給与体系等のあり方についての考え方を早急に取りまとめるよう取組みを進めます。

(7) 公務員制度改革に関わる取組み

- ① 公務員制度改革に関わる取組みについては、連合、公務労協に結集して取り組むことを基本とし、2009春季段階では次の事項を中心に取組みを進めます。
- ② 国家公務員制度改革基本法や国家公務員制度改革推進本部顧問会議報告に基づいて検討されている労働基本権制約下での勤務条件に関する企画・立案機能の内閣人事局への移管や給与制度見直しについては、代償機能の空洞化につながるだけでなく、憲法違反の疑いが強い事柄でもあることから、直ちに法制度見直しに向けた検討をやめるよう政府との交渉・協議を強めることとします。

また、国家公務員制度改革推進本部の下に設置された労使関係制度検討委員会の審議に当たっては、労働側委員と連携し、公務の労使関係の抜本改革と団体交渉に基づく賃金・労働条件決定制度の構築に向けて取組みを進めます。

4. 取組みの進め方

(1) 方針決定

1月27日の代表者会議で2009春季生活闘争方針を決定し、28日に開く公務労協の地方代表者説明会で方針を説明し、周知徹底をはかります。

(2) 要求提出

- ① 政府、人事院に対し、2月19日(木)に春季要求書を提出し、2009春季生活闘争を正式にスタートします。地公部会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、2月中に関係当局に要求書を提出します。
- ③ 国公部会を中心に2月中に人事院地方事務局に対して公務員連絡会としての申入れを実施します。

(3) 交渉配置

- ① 要求提出後、下記の通り節々で政府、人事院と交渉を実施し、要求実現を目指します。
 - 3月5日(木) 幹事クラス交渉
 - 3月13日(金) 書記長クラス交渉
 - 3月23日(月) 回答指定日ー委員長クラス交渉
- ② 人事評価に関わる交渉・協議は別途の枠組みで、その他諸手当見直し課題に関わる交渉・協議は専門委員会等で進めます。公務員制度改革関連の交渉・協議は公務労協に結集して行います。

(4) 行動強化

- ① 次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ごとの実情に応じた行動を実施します。
 - 第1次 2月20日(金) 要求提出の翌日
 - 第2次 3月13日(金) 中央行動に連動
 - 第3次 3月24日(火) 回答指定日の翌日
- ② 3月13日(金)に1,000人規模の中央行動(社会文化会館を予定)を実施します。

- ③ 各構成組織は、職場段階で要求実現に向けた所属長交渉を実施し、上申書提出行動を実施します。
- ④ 地方段階では、2月19日の要求提出日から3月下旬の間に、春闘課題と公共サービスキャンペーンの課題等を結合させ、都道府県単位の地方公務労協、連合官公部門連絡会規模での決起集会を追求します。この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、人勸期・確定期にも追求します。
- ⑤ 連合の春季生活闘争関連諸行動・公務労協の諸行動に積極的に参加します。

(5) 回答指定日

- ① 民間大手集中回答日を経た3月23日を公務員連絡会の回答指定日に設定し、総務大臣、人事院総裁から人勸期・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は、企画・幹事合同会議で検討します。各構成組織は、春季生活闘争をはじめ、人勸期・確定期など年間を通じ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・実情に応じ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ます。また、連合の中小企業労働者、地域民間の闘いに中央・地方レベルで支援・連帯の取組みを進めます。
 - ② 2009春季生活闘争では、雇用・賃上げ、非常勤等の課題の解決を目指すポスターを作成し、職場に添付します。また、政府、人事院との交渉経過等については、随時、情報を作成し、構成組織に送付します。
- 公務労協として公共サービス基本法早期成立に向けたリーフレット、チラシを準備し、地方公務労協、地方連合官公部門に配布します。

公務員連絡会2009春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等		
1月28日(水)	公務労協春闘方針等地方代表者説明会(総評会館)		
2月19日(木)	2009春季要求提出(総務大臣・人事院総裁)	各構成組織上申書	春闘・公共サービス
20日(金)	<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		
3月 5日(木)	幹事クラス交渉	提出行動	スキヤンペーン地方決起集会
13日(金)	中央行動 ・決起集会(社文1,000人規模) ・書記長クラス交渉 <第2次全国統一行動>		
23日(月)	回答指定日 ・総務大臣、人事院総裁交渉		
24日(火)	<第3次全国統一行動>		

対人事院2009年度春季要求事項

1. 2009年度賃金要求について

(1) 2009年度の賃金改善について

- ① 2009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、公務員労働者の実質生活を維持し、改善する賃金引上げを行うこと。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。
- ② 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。
- ③ 給与構造改革後の課題については、改革の結果を十分検証した上で慎重に検討することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。
- ④ 定年の段階的延長等高齢者雇用施策の検討に伴う給与体系等の見直しに当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、慎重な検討作業を行うこと。

(2) 社会的に公正な官民比較方法の確立について

- ① 政府の俸給表水準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。また、地域別官民給与比較の方法、公表のあり方については、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意にもとづき、慎重に対応すること。
- ② 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、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

- ① 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、自宅に係る手当の「廃止」については、国・地方における支給実態を十分踏まえ、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。
- ② 特勤手当については、前回見直しの経緯を踏まえ、まずは離島、山間へき地等の生活環境・生活実態と人材確保を基本とする指定基準について十分な交渉・協議を行うこととし、拙速な見直しは行わないこと。
- ③ 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. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

- (1) 「均等待遇」の原則に基づき、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を俸給表に位置づけ、国に雇用される労働者の最低賃金（高卒初任給相当）を定める人事院規則を制定すること。
- (2) 「非常勤給与ガイドライン」の実施状況を点検するとともに、2009年度については日々雇用の非常勤職員の給与を1時間当たり30円以上引き上げること。
- (3) 非常勤職員の休暇制度について、常勤職員に準じた適正な休暇制度を整備すること。
- (4) 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。また、非常勤職員等の雇止めなどの雇用問題や任用のあり方について抜本的に改善するため、直ちに職種、在職実態、勤務形態、処遇等の実態調査を実施するとともに、公務員連絡会が参加する検討の場を設け、政府全体として解決に向けた取組みに着手するよう、要請すること。
- (5) 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。

3. 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。
 - ① 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取りまとめ、着実に実施すること。当面、在庁時間削減の取組みを徹底するとともに、他律的業務を含め超勤上限目安時間の実施状況の実態把握を行うこと。
 - ② 超過勤務手当の全額支給を実現するとともに、労働基準法改正を踏まえ、超過勤務手当の割増率引上げを民間に遅れることなく実施すること。
- (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。

4. 新たな人事評価制度について

- (1) 新たな人事評価制度については、四原則（公正・公平性、透明性、客観性、納得性）の確保を基本として運用されるよう、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。とくに、評価結果の本人への全面開示、苦情相談・苦情処理への労働組合の参加が保障されるよう、引き続き関係機関に働きかけること。

- (2) 新たな人事評価制度の活用に関わる人事院規則等の制定に当たっては、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意すること。また、新たな人事評価制度が円滑に実施されるよう、制度の職員への周知や評価者全員に対する研修の徹底を図ること。
- (3) 評価結果の任用、給与等への活用についても、四原則に基づいて行われるよう、各府省を指導するとともに、より適切な仕組みとなるよう、活用状況の点検を随時行い、改善に努めること。

5. 新たな高齢者雇用施策について

- (1) 新たな高齢者雇用施策については、雇用と年金の接続形態の基本を65歳までの段階的定年延長とする「意見の申出」をできるだけ早期に行うこと。また、雇用の確保は、最も重要な勤務条件であることから、具体的な施策の内容、実施時期等について、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反映できるよう、公務員連絡会から十分意見を聞くこと。

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) 女性職員の採用・登用拡大の指針の実現に向け、必要な取組みを着実に実施すること。

7. 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。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。

対総務省2009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最終年度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や地方分権改革による国の出先機関の見直し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. 2009年度の賃金改善について

- (1) 2009年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の実質生活を維持し、改善する賃金引き上げを行うこと。
- (2) 地域別官民給与の実態公表とそれに基づく俸給表水準見直しの検討要請など人事院勧告制度に対する政治的介入を直ちにやめ、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. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

- (1) 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。また、非常勤職員等の雇止めなどの雇用問題や任用のあり方について抜本的に改善するため、直ちに職種、在職実態、勤務形態、処遇等の実態調査を実施するとともに、公務員連絡会が参加する検討の場を設け、政府全体として解決に向けた取組みに着手すること。
- (2) 「均等待遇」の原則に基づき、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を抜本的に改善すること。2009年度については、「非常勤給与ガイドライン」を遵守するよう各府省を指導するとともに、日々雇用の非常勤職員の給与を1時間当たり30円以上引き上げること。
- (3) 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. 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、①年間総労働時間1,800時間体制②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③総合的な休業制度、などを実現すること。
- (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取りまとめ、着実に実施すること。
- (4) 超過勤務手当の全額支給を実現するとともに、労働基準法改正を踏まえ、超過勤務手当の割増率引上げを民間に遅れることなく実施すること。

5. 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、納得性の確保を基本として運用されるよう、実施状況について点検、検証を行うこと。また、評価結果の本人への全面開示、苦情相談・苦情処理への労働組合の参加が保障されるよう、引き続き各府省を指導すること。
- (2) 新たな人事評価制度の実施に関わる政令や内閣府令等については、公務員連絡会との十分な交渉・協議を行い、合意すること。また、新たな人事評価制度が円滑に実施されるよう、各府省人事当局の責任において制度の職員への周知や評価者全員に対する研修の徹底を図ること。

6. 新たな高齢者雇用施策について

- (1) 新たな高齢者雇用施策については、雇用と年金の接続形態の基本を65歳までの段階的定年延長とし、早期に実施すること。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) 国家公務員制度改革推進本部において、給与体系のあり方等の検討を含む高齢者雇用施策を検討する場合には、これらが重要な勤務条件であることを踏まえ、公務員連絡会と十分な交渉・協議が行われるよう、総務省として努めること。

7. 改正退職手当法の施行について

- (1) 改正退職手当法を施行するための政令や通知等の整備・改正に当たっては、公務労協・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) 支給制限、返納、納付制度の公正、公平な運用を保障するため、「退職手当・恩給審査会」委員には適格な人材を選任すること。

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) 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着実に実施すること。

9. 労働基本権確立を含む公務員制度改革について

- (1) 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。
- (2) 国家公務員制度改革基本法に基づく公務員制度の検討に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、抜本的な改革を実現すること。
国家公務員制度改革推進本部顧問会議報告に基づく、労働基本権制約下での勤務条件についての内閣人事局の機能のあり方や給与制度見直しの検討については、代償機能の空洞化につながり、憲法違反の疑いが強いことから、直ちにやめること。
また、国家公務員制度改革推進本部に設置されている労使関係制度検討委員会において、公務の労使関係の抜本改革を実現するための検討を促進すること。
- (3) 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

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。

対総務省・地公関係2009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、公務員連絡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自治体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と労働基準法が定める賃金・労働条件の改善・確保、法律にもとづく健康診断、社会保険や雇用保険の適用等がはかれ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。
13. 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。
14. 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。
15. 自治体における雇用創出対策の取組みに対して、財政上の支援を行うこと。
16. 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。