

2008年10月24日

於：KKRホテル東京

公務員連絡会第6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 2008年人勤期、確定期前半の取組み経過と到達段階(案)

第 2 号議案 2008年度会計決算報告

第 3 号議案 2008年度会計監査報告

第 4 号議案 2009年度年間運動方針(案)

第 5 号議案 2009年度会計予算(案)

第 6 号議案 2009年度役員の選出について

5 . 閉会あいさつ

2008年人勸期、確定期前半の取組み経過と到達段階

一、2008年人勸期、確定期前半の取組み経過と到達段階

1. 2008年人事院報告・勧告に至る取組み経過

(1) 公務員連絡会は2008年春季生活闘争において、 昨年の勧告取扱い閣議決定の際、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、毅然として対応すること 本年は所定労働時間の短縮勧告を行うこと 非常勤職員等の処遇を改善すること、などを求め交渉を強化してきました。

これに対し、3月19日に行われた春闘回答交渉で人事院総裁は、 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 所定労働時間については、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 非常勤職員等について、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、などの回答を示しました。人事院が、政府の要請に対して毅然たる姿勢を示さず、非常勤職員の給与以外の課題について積極的に検討する考えも示さなかったことから、所定労働時間短縮勧告の実現と合わせ、これらの課題を人勸期の重要課題として要求を組み立てることにしました。その他、特勤手当や住居手当についても、春の段階で人事院から見直すとの姿勢が示され、人勸期へ向けた引き続きの課題となりました。

また、「給与構造改革」関係では、残り2年の改革期間中に本府省手当の新設を行うこととされていましたが、人事院が本年の勧告を視野に入れて検討するとの姿勢を示したことから、本年の人勸期の課題として浮上しました。

(2) 公務員連絡会は、6月6日の幹事会で2008年人勸期方針を決定し、6月20日、所定勤務時間短縮の勧告 給与改善勧告 非常勤職員の処遇改善施策の実施、などを最重点課題にした人勸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、2次の中央行動(7.8第1次、7.23第2次)や時間外職場集会を中心とした3次の全国統一行動(6.23第1次、7.8第2次、7.23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、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。

その中で、非常勤職員の給与については、6月19日に人事院から「ガイドライン(案)」が示されたことから、公務員連絡会は7月8日にこれに対する意見を提出、17日には人事院交渉を実施するなど、意見の反映に努めました。

また、特勤手当見直しをめぐっては、6月26日に上京行動に取組み、支給地域の職場代表30余名が2班に分かれて人事院交渉を実施し、生活実態を訴え、拙速な見直しを行わないよう求めました。

さらに、7月15日には人事院が「本府省業務調整手当(仮称)措置要綱(案)」を提示してきたことから、公務員連絡会は、本府省業務の特殊性・困難性が明確でないこと 超勤の縮減が最優先であること 地方でも困難な業務があることなどから、「反対であり、本年の勧告は強行すべきでない」という強い意見を申し入れました。

- (3) 本年勧告の最重要課題である所定労働時間短縮や月例給の官民較差、一時金について、人事院は「集計中である」として、最後の段階までその具体的な状況や勧告方針を明らかにせず、7月31日の給与、職員福祉両局長との交渉でようやく、月例給の官民較差はほぼ均衡していること 一時金は昨年为民調結果を若干下回ること 本府省業務調整手当を本年勧告すること 所定労働時間は昨年並みの数字が出る見込みであること(=短縮勧告を行う方向) が明らかにされ、公務員連絡会は、総裁回答では要求実現に向けて最大限の努力を行うよう求めました。

そして8月5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、月例給と一時金の改定見送り 本府省業務調整手当を新設 非常勤給与決定指針を發出するほか、任用・勤務形態について問題意識を持って考えていく 勤務時間を1日15分短縮すること、などを回答しました。なお、この日の総裁回答では、「勧告日は7日となる予定」とされていましたが、総理の日程の調整がつかないという理由で突如キャンセルされる事態となったことから、公務員連絡会は再度人事院交渉を行い、遺憾の意を表明するとともに、11日には勧告するとの回答を得ました。

この総裁回答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11日及び15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、12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. 2008人事院勧告の取扱いを巡る取組み経過

- (1) 公務員連絡会は、勧告日の8月11日に総務大臣、15日に官房長官、厚生労働大臣に対して、本年の勤務時間見直し勧告については、直ちに勧告通り実施する閣議決定を行い、早期に勤務時間法改正法案を臨時国会に提出すること 新たな人事評

賃制度については、リハーサル試行を踏まえ、納得性の高いシステムとなるよう、十分交渉・協議を行い、合意すること。非常勤職員については、位置づけや雇用確保について、公務員連絡会が参加する検討の場を設置し、政府全体として解決に向けた取組みを開始すること。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。また、国家公務員制度改革推進本部に設置される労使関係制度検討委員会において、直ちに公務の労使関係の抜本改革に向けた検討に着手すること、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12日に全人連に対する申入れを行いました。

そして、8月19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、閣議決定に向けた情勢を踏まえ、地公確定の課題とあわせ、9月24日に、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。閣議決定前の山場に総務大臣交渉の実施を求め、閣議決定の時期が遅れたり、勧告通りの実施内容とならないことが予想される場合は、第2次中央行動の実施を検討する。仮に、政府・与党で人勤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て闘いを進める、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。

(2) しかし、9月1日に福田首相が突然の辞意表明を行ったことから、極めて流動的、不透明な政治状況となり、人勤取扱いについて政府の方針決定の見通しが立てられない情勢となりました。少なくとも、福田政権での方針決定は行われず、閣議決定の時期が相当ずれ込むことが予想されるとともに、すべてが総選挙がらみで推移していくことから公務員給与をめぐる厳しい情勢には変わりはなく、それらを踏まえて秋季闘争を進めることが必要となりました。

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の下、国民の理解が得られるような結論を得る」との考えを示す一方、閣議決定については「給与も勤務時間も重要な勤務条件であるが、政治情勢が流動化しており、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次中央行動を延期する一方、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「新大臣、官邸にも、人事院勧告を尊重すべきである」という説明を行い、勧告が尊重されるよう対応していく」「勤務時間法案も勤務条件であるので一緒に国会に提出し、一体で審議してもらいたい」との見解を示しましたが、政治的空白のため、閣議決定の時期は明確になりませんでした。また、非常勤職員の課題については「総務省として何ができるか、問題意識を持って検討して

いく」との考えが示されました。

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、政治状況からみて人勤の取扱い作業が本格化するのには総選挙後になるものと想定した上で、当面の取組みの焦点を総選挙後の「特別国会における給与法・勤務時間法の一体的改正」において、取組みを強化することにしました。

3. 2008地方公務員の人勤期の取組み経過

(1) 地方公務員給与のラスパイレス指数は2007年で98.5に低下、約7割近い自治体で特例条例による給与カット、地方公務員総数は13年連続純減、と地方財政の逼迫を受けて状況は一層厳しくなっています。基本方針2008では、引き続き総人件費削減を進めていくことが明記されるなど、地方公務員人件費削減の圧力はますます激しさが増えています。公営企業職員、現業職員が持つ労使交渉による協約締結権への不当な介入である「技能労務職員給与研究会」設置など、総務省はその圧力に流された動きを続けています。

地公部会は、「技能労務職員給与研究会」設置にあたって、4月11日、総務省交渉を行い、労使自治への国の介入であり認めることはできないことを申し入れたのに対し、総務省からは「総務省は労使交渉の当事者ではなく具体の給与水準を示すべき立場にはない」ことを認めながらも「法制度の原点に立ち戻って検討したい」との考えが示されました。さらに、7月10日、総務省交渉を行い、研究会において少なくとも技能労務職員が担っている職務を十分踏まえた上で検討を進めるよう求めました。総務省は、8月22日「中間とりまとめ」を公表し、それに対して各地方組織等からの意見反映に取組みました。12月に最終報告が示される予定であることから、労使自治を否定する報告にさせないことを基本に研究会への意見反映、総務省交渉等の取組みを強めていきます。

(2) 公務員連絡会地方公務員部会は、7月23日、中央集会、総務省交渉を行い、2008地方公務員給与決定に関する総務省申入れの取組みを進めました。

人事院勧告を受けて、8月12日に本年の給与勧告に関わる全人連申入れ、20日には総務省交渉を行いました。その中で、人事院による非常勤職員給与決定指針を踏まえた対応を行うよう強く要求しました。総務省は、同指針を各自治体に情報提供しただけに終わっています。

総務省「短時間勤務職員制度研究会」においても、臨時・非常勤職員の待遇改善が課題となっており、地公部会を代表した委員を通じて、同指針の趣旨を地方公務員にも広げるよう意見を述べるなどの取組みを進めています。

(3) (財)自治総合センターが、2008年3月に「人事委員会の機能強化及び連携方策等

に関する検討会報告」を公表しました。地公部会は総務省に対して、同報告を各人事委員会に強要することなく、勧告作業に関しては人事委員会の主体性を尊重するよう、7月23日の交渉などにおいて強く求めました。これについて総務省は、報告を参考として各人事委員会が主体的に勧告するものとする、と回答しました。

しかし、8月25日の全国人事委員会事務局長会議では、これまで以上に民間給与の反映を求めました。このような総務省の厳しい対応を受けた各人事委員会勧告の現状は、政令市においては民間給与実態を強く反映した勧告となりました。10市で公民較差が小さく改定なし、5市でマイナスの較差があり給料表または扶養手当の引下げ、1市でプラスの較差となり扶養手当の引上げ勧告がありました。また、一時金は改定なしとなっています。

一方、都道府県人事委員会勧告では、北海道、東北ブロックにおいて、公民較差（特例条例による削減前）が1.31%～2.53%であったものの、すでに特例条例による大幅な給与削減が実施されていることなどを理由として、改定なしの勧告となりました。また、一時金においては、1県が引下げ改定となった他は、2007年度に国を下回る支給月数を勧告した県もあり、改定なしの勧告となりました。しかし、特例条例による給与削減が7割以上の自治体で実施されており、人事委員会勧告制度は事実上、空洞化しています。さらに、2009年度は景気の急速な落ち込みに伴う法人税減収などから、これまでにない厳しい地方財政の状況となる見込みです。秋季確定においてはこれまで以上の給与削減提案が懸念されることから、それに対する取組みを一層強めていく必要があります。

4．2008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、公務をめぐる厳しい情勢を踏まえつつ、公務員給与の社会的合意の再構築と交渉による賃金・労働条件決定制度の確立を基本的課題と位置づけ、月例給与の改善勧告 非常勤職員の処遇改善 所定勤務時間を7時間45分とする勧告、などの実現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、公共サービスキャンペーン、公務員制度改革に対する取組みとも連携した闘いを進めてきました。

その結果、第1に、給与関係では、本年の勧告において、民間実勢を反映したものとはいえ、月例給与の改定を見送ること、交通用具使用者の通勤手当の引上げを見送ることについては、ガソリンの値上げ、諸物価高騰の下で組合員が生活改善への強い期待を持っていたことからすれば、不満なものでした。他方、人事院が厳しい見解を示していた中で、一時金の水準が維持されたことは、われわれが最終段階まで粘り強

く取組みを進めてきた結果といえます。

また、われわれの反対を無視して、本府省業務調整手当の一方的新設勧告を行ったことは遺憾であると言わざるをえません。住居手当の本年見直しを見送ったことは、われわれの取組みの結果ですが、人事院が報告で来年勧告の強い意向を示したことを踏まえ、より厳しい情勢の下、引き続き十分な交渉・協議と合意を求めていく必要があります。さらに、特地勤務手当の本年見直しを報告に明記させなかったこともわれわれの取組みの結果として確認できます。

その他、給与関係では、地域間配分や能力・実績主義への対応、高齢雇用の実施に伴う給与の在り方の検討が報告されており、公務員バッシングの下、政府の人件費削減政策に応えるものとさせないよう対応していくことが重要です。

第2に、勤務時間関係では、所定勤務時間の見直し勧告は、われわれが休憩・休息時間見直しの際に一体的解決を求め、本年の最重要課題として取り組んできた成果といえます。公務員の所定勤務時間を民間企業の勤務時間に合わせるものであり、人事院勧告が労働基本権制約の代償機能であること、政府が進めるワークライフバランス確保の観点からも、直ちに勧告通り実施されなければなりません。

超過勤務の実効ある縮減も重要な課題であり、本年報告されている「上限目安」は実効性に疑義があることから、われわれと十分交渉・協議を行い、合意のもとに実効性のある縮減方策の検討を行わせる必要があります。

第3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、「非常勤職員給与決定指針」が発出されることになり、われわれの3年間の取組みの成果として確認することができます。しかし、これは問題解決に向けた一步に過ぎず、非常勤職員等の位置づけや雇用確保に向けて、さらに取組みを強化していく必要があります。

非常勤職員や臨時職員の問題については、構成組織ごとにその実態把握に努めてきましたが、これら職員の雇用や勤務実態が多様であることなどもあり、各構成組織の取組みには濃淡があります。今後は、非常勤職員等を公務・公共サービスを支えるために同じ職場で働く仲間と位置づけた積極的な対応が求められているところです。

(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は、2006年に「100人以上」から「50人以上」への一方的な見直しが行われ、昨年の人勧取扱いの閣議決定において、さらに政府から人事院に対し再見直しの要請が行われました。本年勧告では「50人以上」で官民比較が行われましたが、報告では「今後、地域間の配分の在り方を検討する」ことも表明しており、公務員給与のあり方に対する社会的合意が揺らいだままの状態にあることに変わりはありません。

われわれがこれまで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に

直面しているということであり、いまこそ「人勸体制」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、その道筋を描いていかなければなりません。

解散、総選挙では、国・地方の財政赤字や国民の行政に対する信頼を根本から揺るがす様々な問題を背景として、厳しい公務員バッシングが行われるものと見ておく必要があります。そうした厳しい逆風の中で、公務員給与の社会的合意を再構築し、交渉による賃金・労働条件決定システム改革を実現していくことは極めて困難な道です。しかし、いま、態勢を立て直し、行政や公務員に対する国民の信頼の回復に努めなければ、自らあらたな道を切り開いていくことはできません。

われわれは、人事院勧告に対する長い闘いの歴史の中で、国公・地公共闘によって、国・地方の賃金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、21世紀に入り財政危機の深化・拡大と総人件費削減政策が継続される中で、人事院勧告制度の歴史的・制度的限界が露呈し、とくに地方自治体において人事委員会勧告通りの賃金の実現されず値切り・削減が拡大・長期化し、一律的賃金水準確保が実現できない実態が広範囲に及んでいます。

また、非常勤職員問題、自治体現業職員をねらい撃ちにした賃下げなど職種別賃金の格差拡大などに有効に対処し得ているとはいえません。公務員賃金のあるべき姿や比較・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構想していく必要があります。新たな人事評価の活用への具体的対処や高齢雇用に伴う給与制度の見直し、さらに給与構造改革後の新たな課題への対応も迫られることとなります。こうした様々な課題に対する問題意識を全組織、全組合員が共有し、決意を固めながら、取組みを推進していくことが求められています。

二、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については、昨年、国家公務員法改正法案が強行可決され、2009年7月までに施行されることとなったことから、実施に向けた準備作業が本格化しました。

公務員連絡会は、4月22日に、行政改革推進本部事務局から「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日には行革担当大臣、人事院総裁宛の申入書をそれぞれ提出し、交渉・協議を開始するとともに、夏以降に実施される予定の国家公務員が全員参加するリハーサル試行に向けて、国公連合を中心として中央・地方で集中的な取組みを推進

してきました。

取組み課題は、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、などであり、行革事務局や人事院との交渉・協議を強化し、7月1日には渡辺行政改革担当大臣と、7日には人事院給与局長との交渉を実施し、リハーサル試行に向けた「人事評価制度骨子」と「評価結果の活用に関する措置案」について決着を図りました。そして、リハーサル試行を実施し、その結果を検証しつつ、本格実施に向けてさらに交渉・協議を継続していくことを確認しました。

リハーサル試行に向けた最終確認では、全体評語の開示を義務づけること 苦情処理について労働組合が苦情の申出や事実確認、意見聴取など一定の範囲で関与できること 本府省以外については1年後から評価結果を活用すること、など一定の前進を勝ち取ることができました。しかし、個別評価項目等を含めた全面開示とはならなかったこと 労働組合が苦情処理システムの当事者として位置づけられていないこと 降給、降格の事例や昇格への活用の仕方等に問題があること、などの課題が残されており、本格実施に向けて要求が実現するよう、さらに交渉・協議を強化していかなければなりません。

(2) リハーサル試行については、7月下旬から8月までの間に地方ブロック毎に総務省・人事院主催の説明会が開催され、国公連合を中心に参加し、苦情処理への労働組合の関与などについて発言するなど、積極的に対応してきました。

9月からは、原則として、人事評価の対象となる国家公務員全員が参加する試行が始まり、国公連合として点検や苦情対応に努めるほか、本格実施に向けた交渉・協議に生かすため、アンケート調査などを実施することにしています。

三、新たな高齢雇用施策の確立に向けた取組み

(1) 被用者年金の支給開始年齢繰延べ措置に対応して、公務員にも雇用と年金の接続を保障するため、昨年秋、人事院は「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」を設置し、検討作業を進めてきました。こうした動き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、本年5月8日の研究会のヒアリングに対応してきたところです。その内容は、雇用と年金の接続を大原則とする 「定年延長」を基本に、その内容・時期等については、段

階的に進めるなど柔軟に対応する 定年延長までの間は、直ちに再任用の義務化等を実施する 経過期間中は定員カウントの弾力化、別枠予算化を検討する 高齢者にふさわしい職域・能力開発を進めるとともに、多様で弾力的な勤務形態を準備する 高齢雇用者の給与の原則として、職務給原則の貫徹とゆとりある生活が確保できる給与水準を確保する 定年延長の場合、60歳以降の退職者は定年退職扱いとする、などです。

- (2) 研究会は、7月25日、「今後の公務員の高齢期の雇用問題について～中間取りまとめ～」を公表しました。その骨子は、雇用と年金の接続を基本的な了解事項とし、民間企業における取組みに準拠した措置が必要との認識に立って 再任用の義務化では再任用に適した業務を量的に確保することが難しいこと、また 65歳までの定年延長については、人事の停滞による組織活力の低下、人件費の増大が問題としつつ 今後は、民間企業の動向、公務員の退職管理の動向も踏まえながら、65歳までの段階的な定年延長を中心に検討する 公務員諸制度とも関わるため、政府横断的に関係各府省が集まって検討する場を設ける必要がある、というものでした。

研究会では、この中間とりまとめを踏まえ、来年夏の最終報告取りまとめに向けて、今後、検討を重ねていくことにしており、労働組合から改めてヒアリングを行うことなども予定されていることから、公務員連絡会としては、公務労協全体の取組みの中で、引き続き意見の反映に努めていくことにしています。

- (3) 他方、6月に成立した国家公務員制度改革基本法においても、定年まで勤務できる環境の整備と再任用制度の活用の拡大措置 定年を段階的に65歳に引き上げることの検討 高年齢職員の給与抑制を可能とする制度など給与制度の在り方及びいわゆる役職定年制、職種別定年制の検討、が盛り込まれ、国家公務員制度改革推進本部で3年以内に法制上の措置が検討されることになりました。

- (4) 人事院は来年夏にも定年延長等に向けて意見の申出を行うことを予定して検討作業を進めることとしています。

雇用と満額年金受給までの空白期間が2013年度から生じることに変わりはなく、残された時間は多くありません。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あり、早期に法改正を行い、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、人事院や改革推進本部の動向を注視しつつ取組みを進めて行かなければなりません。

四、公的年金制度の見直しに対する取組み

公務労協・社会保障専門委員会では、社会保障国民会議の審議動向を踏まえ、信頼と安定の公的年金制度のあり方、医療、介護を含めた社会保障に関する制度横断的な改革をめざす検討の論点を整理し、それに沿って具体的な制度設計を検討する必要があります。被用者年金一元化法案は、衆議院が解散された場合、廃案となります。新たな年金一元化法案策定に際しては、これまでの方針を堅持することを基本に、連合等との緊密な連携のもとに取組みを進めていく必要があります。

2009年度年間運動方針

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) 1970年代からアメリカ、イギリスを中心に始まり、瞬く間に世界を席卷した新自由主義・市場万能主義は、半世紀近くを経て、いまようやく終焉の段階を迎えつつあります。

新自由主義・市場万能主義に基づく経済社会システムは、「小さな政府論」に基づいて規制緩和や民営化を進め、「金儲け」のためだけのグローバル市場を作り出してきました。並行して、社会のセーフティーネットを徹底的に破壊する政策を強引に押し進め、世界中に格差と貧困を生み出し、社会を分裂と崩壊の危機にまで追いつめてきました。サブ・プライム問題に端を発した今回の世界金融危機は、こうした社会矛盾を放置したまま、実体経済と切り離された巨大な金融市場を生み出し、暴走させてきた経済・社会システム自身の構造的な問題であることを誰の目にも明らかにしました。

かつての金融恐慌を上回るといわれている今回の金融危機は、グローバル経済に深く組み込まれ、アメリカに追随してきた日本にもすでに様々な面で深刻な影響を与えつつあります。石油や原材料の高騰が消費者物価の高騰に波及する一方で、国民所得は一向に上昇していません。これに金融機関の貸し渋りが加われば、中小企業の倒産などにより、現下の不況がさらに深刻化することが予想されます。

これらの危機を打開するためには、新自由主義的な政策と経済・社会システム自体を大転換し、経済政策の軸を外需中心から内需中心に転換していくことが、いまこそ求められています。

(2) 社会経済が深刻な状況にあるにもかかわらず、依然、政治の空白と混迷状態が続いています。

自公政権は、安倍・福田と2代続く「政権投げ出し」によって完全に命脈は尽きているにもかかわらず、劇場型の自民党総裁選を演出し、「国民的人気が高い」と言われている麻生政権を誕生させました。その麻生総理は、臨時国会の所信表明で政権の理念やビジョンを全く明らかにせず、総選挙を意識して民主党バッシングに終始しました。しかし、その人気も政権発足1か月ですでに低落傾向にあります。

そもそも麻生首相は、補正予算や景気対策に見られるように、これまでの緊縮財政や金融政策の発動を中心とした新自由主義的な構造改革路線と異なって、必要なときには大型財政出動もためらわない旧来型の積極財政論者といわれています。しかし、構造改革路線に積極財政政策を接ぎ木しても、今日の社会的な危機が解決できるわけではありません。その場当たりの対応を見ても、今日の与党政権にはすでに問題解決能力がないことは明らかです。

こうしたもとの、小泉・安倍構造改革路線が招いた格差や貧困という社会の危機は、是正に向かうどころか、一層深刻さを増しています。日本社会の病理現象を根本から解決するためには、来る総選挙においてわれわれが支持する政治勢力の勝利によって政権交代を勝ち取り、労働を中心とした福祉社会の建設に向けた取組みを本格化していく以外にありません。

(3) 相次ぐ政権投げ出しによって、行政にも空白と混乱が生じています。

行財政改革や総人件費削減政策の行方が麻生政権の下でどのように推移するかは、もう少し情勢を見守る必要があります。しかし、2011年までにプライマリーバランスを均衡させる財政再建政策を放棄しないことを明らかにしていることから、ニュアンスの違いはあれ、既存のこうした政策を根本から転換することはあり得ないものと見ておく必要があります。

雇用問題に関わっては定員削減計画に伴う配置転換が3年次目を迎え、いよいよ山場を迎えることとなります。また、通則法改正法案等は国会で継続審議となっていますが、独立行政法人の整理合理化計画も閣議決定に基づいて進められています。これらの雇用に関わる課題については、公務労協に結集して対策を進めてきましたが、その体制をさらに強化し、取組みを継続していく必要があります。さらに、国の地方出先機関の見直しに向けた分権改革推進委員会の作業がこの秋から本格化し、年末には第2次勧告が予定されています。この問題については、公務労協分権改革対策委員会に結集し、推進委員会の検討が国の出先機関の整理縮小という単なる組織いじりに終始することなく、公共サービスの拡充と事務事業の必要性についての十分な検証の上で真の分権改革の目的に沿った結論となることや、見直しによって雇用問題が発生する場合には政府の責任で雇用確保に万全を期すこと、などを推進委員会に申入れてきました。出先機関の見直しの内容や規模によっては、大きな雇用問題を発生する危険性もあることを認識し、公務労協規模でさらに取組みを強める必要があります。

総選挙を意識した公務員バッシングが吹き荒れており、“無駄ゼロ”政策などのさらなる具体化と人勤制度を無視した公務員給与引下げ論などが浮上することを警戒する必要があります。政府による本年の人事院勧告の取扱い方針の検討作業は、勧告直後の8月15日に第1回給与関係閣僚会議が行われた後、福田首相辞任やその後の政治空白の中で事実上ストップしています。われわれは、勤務時間短縮勧告の

早期実施を求めて総務省交渉を重ねてきていますが、こうした政治状況の下で臨時国会中に要求を実現することは極めて困難と判断せざるを得ません。あくまで時短勧告の早期実施の方針を堅持しつつも、勤務時間短縮勧告の実施時期が来年4月であることも念頭に置き、政治状況を踏まえながら取組みを進めていくことが必要です。

公務員制度改革に関わっては、先の通常国会で成立した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が設置され、現在、「内閣人事局」の制度設計作業が先行して進められています。また、顧問会議が設置され、基本法に基づく公務員制度改革全般の議論を行うこととなっています。労働基本権を含む労使関係制度のあり方については、10月22日、労働側委員も参加した第1回労使関係制度検討委員会が開かれました。総選挙後、この場で協約締結権や決定制度の具体的なあり方が本格的に審議されることとなります。われわれは、連合、公務労協に結集し、公務員制度改革全般についての顧問会議・高木委員を通じた意見反映、労使関係制度検討委員会労働側委員を通じた取組みを強めていく必要があります。

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

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ことはもはや誰の目にも明らかとなっています。そのためにわれわれは、民主党を中心とした野党の総選挙での勝利と政権交代に向けて全力で取り組みます。そのうえで、本年度については、「公共サービス基本法」の制定を最重点課題として設定し、その実現に向けて公務労協が提起する「良質な公共サービスキャンペーン」に結集し、その中心で取組みを進めます。

(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。3年度目の配置転換に万全を期すとともに、独立行政法人の統廃合、国の地方出先機関の見直しなどについても、公共サービスの拡充や真の地方分権推進の観点から事務事業の必要性についての十分な検証に基づいて結論を得ること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

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組みを進めます。そのため、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。人勤制度を無視した公務員給与の削減等には断固反対し、段階的な定年延長など雇用と年金を接続した新たな高齢雇用施策の確立に全力で取り組めます。

被用者年金一元化を巡る動向を踏まえ、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組みを進めます。

(3) 公務内の「格差是正」の取組み

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・臨時職員の一層の処遇改善と雇用・任用問題の抜本的解決に向けた具体的な道筋をつけるべく、全力で取り組めます。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組み

連合、公務労協に結集し、国家公務員制度改革推進本部に設置される「労使関係制度検討委員会」の審議促進と報告の早期取りまとめに向け、労働側委員と連携し取組みを強めます。

キャリア制度の廃止、天下り禁止等の公務員制度の抜本改革に向けた課題や新たな人事評価制度の本格実施に関わる政令等について国家公務員制度改革推進本部との交渉・協議を進めるとともに、同「顧問会議」への働きかけや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の組織化、非常勤職員等の非正規公務員の組織化をめざし、取組みを進めます。そのため、「国公ユニオン」の取組みを支援します。

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。

近々に行われる総選挙では与野党の政権交代が現実的課題として浮上しています。政権交代が実現した場合には、新政権との間で公務員制度改革やわれわれの雇用、賃金・労働条件のあり方についての新たな交渉・協議ルールの確立を求める必要があります。そのため、民主党・公務労働政策議員懇談会等の体制を一層強化し、連携を強めます。

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

われわれは、財政の論理を最優先した構造改革路線に基づく歳出削減計画、すなわち公共サービスの切捨て・縮小によって国民生活の安心・安全の基盤を崩壊させ、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。そのためには、われわれが支持する政治勢力への政権交代が重要であるとの認識の下に、総選挙闘争に全力で取り組みます。

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、3年度目に入りいよいよ大きな山場を迎えます。最終年度まで、本人の希望に基づいた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、独立行政法人の見直しについては、政府の整理合理化計画に基づいて国会に提出されている独立行政法人通則法をはじめとした諸改正法案への対応や「行政減量・効率化有識者会議」のフォローアップへの対応などについて、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議」に結集して取組みを強めます。

国の地方出先機関の見直しについても、公務労協「分権改革対策委員会」に結集し、本年末に予定される第2次勧告に向けて、地方分権改革推進委員会への意見反映や政府との交渉・協議を進め、単なる国の行政機関の整理・縮小ではなく真の地方分権と公共サービス拡充の観点からの見直しとなることや雇用問題が発生する場合には政府が統一的な体制を構築して雇用を確保するよう取組みを進めます。第2次勧告に向けた山場には地方分権担当大臣との交渉を行い、これらの要求実現を迫ります。

(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。労使関係制度検討委員会で検討される協約締結権のあり方や労働条件決定システムのあり方について、労働側委員を通じて意見反映に努めるとともに、政府に対しても公務における労使関係の改革に着手するよう求め、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官民比較方法の見直し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、本年度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。

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

昨年度に引き続き、公務内の格差是正に向けた取組みを2009年度の取組みの重要課題として位置づけ、非常勤職員のさらなる処遇改善、任用・雇用問題の解決に向けた本格的検討の開始を目指して総務省、人事院との交渉・協議を強めます。

各構成組織においては、本年8月に人事院から発出された給与決定の指針に基づいて非常勤職員の給与が確実に改善されるよう、各府省当局との交渉を進めます。その上で、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と要求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、2008人事院報告の問題提起を踏まえ、政府全体として非

常勤職員の任用や雇用問題の抜本解決に向けた本格的な取組みを開始するよう、総務省に求めます。当面、政府として非常勤職員の勤務実態や仕事内容などを正確に把握するための実態調査を実施するよう要求し、その結果に基づいてわれわれと政府、人事院との三者による問題解決に向けた協議の場を設置するよう求めます。

(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・労働条件改善の取組み

秋の予算編成期・基本要求段階の取組みを出発点に、春季生活闘争期、人勧期、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月中旬に政府、人事院に基本要求を提出し、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。本年の基本要求の取組み時期については、政治状況を踏まえ、弾力的に対応します。

2009年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、2009年1月に予定する代表者会議で方針を決定します。

人勧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。

2009人勧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

2009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・人勧期の取組みを進めます。

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、2008人勧期の交渉経過と人事院の「来年の勧告に向け、廃止の検討を進める」との報告が出されたことを踏まえ、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。

特勤勤務手当の見直しについては、見直し時期を予め特定することなく、あくまで、この秋に提示される基準についての考え方に関わる十分な交渉・協議と合意を前提とすることを求め、交渉・協議を進めます。

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。

また、2008報告で提示された、新たな高齢雇用施策の推進と一体となった給与水準・体系の見直しの検討作業に関わる十分な協議を求めます。公務員連絡会としても、段階的な定年延長の実現に向けた具体的制度設計の重要な課題として、給与体系のあり方について検討を行います。

3) 退職手当法改正法案への対応

総務省は、現在、去る6月に取りまとめられた「国家公務員退職手当の支給のあり方等に関する検討会」の報告に基づき、退職手当の支給制限・返納制度の見直しを行う退職手当法改正法案の作業を進めています。

公務労協・公務員連絡会は、退職手当制度は重要な勤務条件であるとの立場から、「検討会」に対する意見陳述等を行いながら意見反映に努めてきました。そして、報告を受けた改正法案作業に対しても、総務省人事・恩給局との交渉・協議を強めてきました。総務省は、改正法案作業が終了次第、給与法や勤務時間法の改正と一体で直近の国会に提出する方針ですが、総選挙がらみの情勢もあり、国会提出の時期については明確に定まっていません。

改正法案の内容については、いまだいくつか問題点もありますが、手続き面の整備や「時効」の設定など基本的な問題についてはわれわれの意見も反映されています。したがって法案への対応は、なお問題点の解消を目指して交渉・協議を継続するとともに、現下の公務をめぐる厳しい情勢を踏まえ、総合的に判断することとします。

(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年の勤務時間勧告の勧告通りの実施を目指して総務省との交渉・協議など、取組みを強めます。加えて、関連規則の制定に向けて人事院との交渉・協議を進めます。

並行して、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組みを進めます。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つつ協議します。

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 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

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。また、男性 の 育児 参画 促進 の 観点 から、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 促進 策 等 の 具体化 を 求め 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 における 雇用 と 年金 を 接続 する 新たな 高 齢雇用 施策 の 基本 方向 は、この 1 年間 の 取り組み 中で、ほぼ 65 歳 まで の 定年 延長 を 段階 的 に 進める こと で 定まり つつ あります。そして、向こう 1 年間 は、これを 前提 と して、いかに 段階 的 な 定年 延長 を 進める か の 具体 的 な 合意 を 得る ため の 取り組み に 移行 する こと と なります。

(2) 公務 労協・公務員 連絡 会 は、2009 年度 の 賃金・労働 条件 改善 の 最重要 課題 と して 新たな 高 齢期 雇用 施策 の 確立 を 位置 づけ、段階 的 な 定年 延長 の 実現 に向け た 取り組み を 進める こと と します。

「公務・公共 部門 の 新たな 高 齢雇用 施策 検討 委員会」において、こう した 状況 を 踏まえ、段階 的 な 定年 延長 の 実施 時期 や 具体 的 な 方法 と 内容 等 について 早急 に 意見 を 取り まとめ、各 構成 組織 の 討議 に 付 して 成案 を 得る こと と します。

そして、推薦 委員 と 連携 して 人事院 の 研究会 に 意見 反映 すると ともに、2009 年 夏 にも 予定 される 意見 の 申出 に向け、十分 な 交渉・協議 と 合意 を 求め、取り組み を 進め ます。また、政府 の 基本 法 に 基づく 検討 に 関わ っても、交渉・協議 を 強め ます。

3 . 新たな 人事 評価 制度 確立 に向け た 取り組み

(1) 新たな 人事 評価 制度 を めぐ っては、現在、2009 年 7 月 まで に 迫 った 本格 実施 に向け て 国家 公務員 全員 が 参加 する リハーサル 試行 が 行われ ています。政府、人事院 は、この リハーサル 試行 を 本年 11 月 には 終え、来年 4 月 から の 本格 実施 を 想定 して、人事 評価 制度 や 実施 要綱 に関わ る 政令 や 活用 方法 について の 人事院 規則 作成 の 準備 に

入ることとしています。

- (2) 公務員連絡会は、リハーサル試行の結果を踏まえ、さらに納得性のある評価制度とすべく、政令、規則の確定段階まで 評価結果の開示のあり方の改善 苦情処理システムへの組合参加の拡大 一般職員の昇任・昇格時基準の緩和、などについて政府、人事院との交渉・協議を進めていくこととします。

また、国公連合と連携し、これまで以上に各構成組織、職場段階における統一的な取組みを強めることとします。

4 . 労働基本権確立・民主的公務員制度改革の取組み

- (1) 公務員制度改革の取組みは、現在、国家公務員制度改革推進本部において基本法に基づく内閣人事局や幹部人事の一元化の制度設計などの作業に移行しています。推進本部に設置された顧問会議委員である連合高木会長と連携しつつ、連合、公務労協に結集し、引き続きキャリア制度の廃止をはじめとした透明で民主的な公務員制度改革の取組みを進めます。また、推進本部の検討作業の中で、賃金・労働条件事項やそれに影響する事項については、公務員連絡会との十分な交渉・協議と合意を求めることとします。
- (2) 本年10月、同推進本部に設置された労使関係制度検討委員会の審議も開始されました。労働側3委員と連携しつつ、協約締結権のあり方や団体交渉による賃金・労働条件決定制度の確立に向け全力で取組みを進めます。

5 . 組織機能の強化・拡大に向けた取組み

- (1) 公務労協の組織検討委員会の報告に基づき、公務労協の強化、発展に取り組みます。引き続き地域における公務労協組織の形成に取り組み、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、集团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みます。また、国公連合のもとに組織された「国公ユニオン」の拡大、強化に取り組みます。
- (3) 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。