

2009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

2009年6月9日

公務員労働組合連絡会

も く じ

2009年春季生活闘争の経過と総括	1
2009年人勸期の取組み方針	17
別記 2009年人事院勧告に関わる要求事項	26

2009年春季生活闘争の経過と総括

一、2009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、2009年春季生活闘争を「労働者の生活と雇用を守るためには、マクロ経済を内需型に転換することが必要であり、その実現に向けて賃金をはじめとする労働諸条件の改善と、格差の是正、底上げ」を図る闘いと位置づけ、「賃上げこそ景気回復の第一の柱だ」「危機こそチャンス」「賃上げも雇用も」などを合い言葉として、強力な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、①賃金カーブを維持し、物価上昇分に見合うベアの獲得②マクロ経済の回復と内需拡大につながる労働側への成果配分の実現③格差社会からの脱却のための運動の強化とともに、分配の歪みの是正④非正規労働者の底上げ、中小企業労働者や男女間の格差是正などに、全力を傾注して取り組んできました。

その結果、一部の組合でベアを獲得したものの、ほとんどの組合では賃金カーブ維持を中心とした回答となり、生活防衛、マクロ経済の自立的回復、分配の歪みの是正等の観点からは極めて不十分なものとなりました。しかし、急激に厳しさを増す経済・雇用情勢の中で、産別・単組が全力を傾注して交渉した結果であり、一部の組合でベアを獲得したことは評価できるものです。パート労働者等の処遇改善については、パートタイマー労働者の処遇改善に取り組む組合が大幅に増え、時間給の改善等着実な前進が見られたところです。

ワーク・ライフ・バランスの実現と長時間労働の是正の取組みについては、厳しい取組み環境の中、賃金交渉の推進が難航を極め、それがワーク・ライフ・バランスの取組みに大きな影響を与える結果になりました。今後、どのように取り組んで行くかの整理が求められているところです。

2009年春季生活闘争では雇用情勢の悪化への取組みが大きな課題となりました。非正規労働者を中心とした雇用問題の深刻化に対しては、解雇・雇い止めに対する雇用対策、住宅支援対策、新規学卒者の採用内定取消し対策等に取り組む、一定の成果を挙げることができました。連合は、今後も、180万人の雇用創出や労働者の立場に立った派遣法改正等の取組みを強化することにしていくところです。なお、労働条件を引き下げるワークシェアリングの議論には、連合としては乗らないことを基本に対応す

ることとしています。

連合は、今後、2009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。公務員連絡会としても、日本経済全体の危機的状況のもとで、民間労働者の雇用不安の増大や所得格差の拡大・固定化など、雇用や賃金のあり方が大きく変化し、そのことが公務員の給与・労働条件のあり方にも大きな影響を及ぼすことを十分認識し、マクロ経済の回復や様々な社会的格差の解消を自らの最重要課題として取り組むことを明確にして、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、国家公務員制度改革推進本部の労使関係制度検討委員会が、国家公務員制度改革基本法第12条に基づいて「自律的労使関係制度を措置する」ため、年内に報告を取りまとめるための検討作業が進められています。委員会には労働者側委員として、公務労協から福田国公連合委員長、金田自治労書記長、連合から山本副事務局長が参加し、連合と連携を図りながら、労働基本権の確立に向けた対策を強化してきました。さらに、本年4月に委員会の下にワーキンググループが設置されたことから、その委員として学識経験者を推薦するとともに、公務労協・公務員連絡会としてもワーキンググループの作業に関与するなどの取組みを進めていくことにしています。

2. 公務労協の取組み

公務労協は、1月27日に開いた第10回代表者会議で、①賃金改善、格差是正、ワーク・ライフ・バランスの実現と労働時間短縮の取組み②公共サービス基本法制定の取組み③政策制度要求の実現に向けた取組み④公務員制度改革と労働基本権確立の取組み⑤地方分権改革・国の出先機関の見直し、独立行政法人改革への対応、などを当面の重要課題として位置づける2009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、昨年の取組みの成果として、非常勤職員の給与決定指針が策定されたことから、さらなる前進を図るため、各構成組織は、格差是正の取組みについて、臨時・非常勤職員の処遇及び雇用の改善に係る要求提出を必ず行うこととしました。

公共サービス基本法制定の取組みについては、第171通常国会における制定に向けて、民主党による院内対応とそれに連携した院外における宣伝活動をキャンペーン活動を連合と連携した取組みとして進めてきました。その結果、5月13日の参議院本会議で可決され、成立しました。今後は、この法律を活用しながら、「公共」の再構築をめざして「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」を継続していくことが重

要です。

公務員制度改革と労働基本権確立については、「公務員制度改革に係る「工程表」について」に基づく内閣人事・行政管理局設置等の法案作業について、①公務労協と十分交渉・協議、合意することとし、一方的に国会提出しないこと②労使関係制度検討委員会で協約締結権付与を含む「自律的労使関係制度」確立の方向性を明確にした報告をとりまとめること、を要求し、交渉を強化してきました。法案は、内閣人事・行政管理局が内閣人事局に改められて3月31日に閣議決定され、国会に提出されましたが、労働基本権付与の明確な方向性が示されない中で基本権制約の代償機関である人事院の重要な機能を使用者に移すことに変わりはなかったことから、強く抗議するとともに、今後は連合、民主党、社民党などとも連携し、国会段階における対応に全力で取り組むこととしたところです。

また、労使関係制度検討委員会の場で本年中に結論を得ることとされている労働協約締結権の付与による「自律的労使関係制度」の確立に向け、連合と連携しながら、労働者側委員と一体となった取組みを強化していくことが重要となっています。

地方分権改革・国の出先機関の見直し等に関わっては、第1に、最終年度を迎え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2に、地方分権改革に関わって、3月中に策定されることとされていた「出先機関改革に係る工程表」について、①国民生活の安心・安全を支える公共サービスを確保すること②政府の責任において雇用と労働条件を確保すること、などを求めて取り組んできました。工程表が3月24日に地方分権改革推進本部で決定され、本年中の改革大綱の決定に向けて出先機関改革の具体化作業が進められることから、真の意味での地方分権改革の実現をめざしながら、雇用については政府に責任を持たせる取組みを進めていく必要があります。

第3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に万全の対策を講じていく必要があります。

賃金・労働条件改善に関わっては、国営関係部会は昨年が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、それぞれ1%の賃上げと臨時職員の時間給30円以上の賃上げを要求しました。5月8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18日に「両独立行政法人職員の基準内賃金を、平成21年4月1日現在の水準を維持すること」との調停案が示され、両組合ともこれを受諾し、決着しました。

また、JP労組は、ベアなしとなったものの、時間外割増率の引上げや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) 2009春季生活闘争等の取組み

(1) 公務員連絡会は、1月27日に開いた2009年度第1回代表者会議で、①実質生活の維持・確保と格差是正の実現②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③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④賃金水準の改善、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、などを重点課題に設定した2009春季生活闘争方針を決定、1月28日には地方代表者に対して方針説明会を開催し、意思統一を図りました。そして、2月19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(2.20、3.13、3.24)を実施したほか、3月13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5日には幹事クラスの対政府、人事院交渉を、3月13日には中央行動に合わせて書記長クラスの交渉をそれぞれ行いました。この総務省人事・恩給局長や人事院給与局長、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23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、24日には回答内容を確認し、人勧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) 政府が、昨年の「官民比較方法見直しの再要請」に続いて、2008年勧告取扱いの閣議決定の際、人事院に対し「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」について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拒否することを求めることとしました。

具体的には、政府に対する春季要求では「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」を要求し、交渉を強化してきました。

3月13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「人事院において、要請を踏まえ、主体的に検討が行われることを期待するものである」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、人事院に対しては「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」を要求し、明確な回答を求めてきました。

これに対し、3月13日の書記長クラス交渉委員との交渉で、給与局長は「俸給表水準の見直しに関しては、人事院としては、まずは現在進めている給与構造改革の着実な実施が肝要であると認識している。一方、昨今の経済情勢の激変という状況もあり、適正な公務員給与の在り方については、使用者としての政府からの検討の要請を含め、広く各方面の意見を聴きながら、中立第三者機関としての人事院の使命に鑑み、情勢適応の原則に基づき検討を続けて参りたい。なお、地域別官民給与の実態の公表については、国民に対する説明責任の観点から公表を行う方向で検討していきたいと考えている」との回答を示しました。

この回答について、公務員連絡会は「昨年の人勧取扱い閣議決定の際の政府からの要請に加えて、自民党PTの動きがある。毅然と対応していただきたい」とさらに明確な姿勢を示すよう求め、総裁交渉で確約を得ることとしました。

最終的に3月23日の総裁回答では「俸給表水準の見直しに関しては、まずは給与構造改革の着実な実施が肝要であると認識しているが、適正な公務員給与の在り方については、昨今の経済情勢の激変という状況も注視しつつ、引き続き政府をはじめ広く各方面の意見を聞きながら、情勢適応の原則に基づき検討を続けて参りたい。地域別官民給与の実態については、本年夏の勧告時に公表する方向で検討を進める」との考えが示され、政府の見直し要請に対して毅然とした姿勢が示されず、地域別官民給与の実態を公表する方向であることを含め、不満な回答にとどまりました。

(3) また、自宅に係る住居手当の「廃止」や特勤手当の見直しも課題となりました。公務員連絡会は、これらの課題について春季要求の中で、前者については、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、後者については拙速な見直しは行わないこと、を求めてきました。

要求に対し給与局長は、①自宅に係る住居手当については、今年の勧告に向けて廃止の検討を進める②特勤手当については、来年4月実施を目途に新たな基準に基づく制度を整備する方向で検討を進めていく、との回答を示し、総裁回答でも前者については、「本年夏の勧告を目途に廃止の検討を進める」と、後者については「新たな官署の指定基準を整備する方向で検討を進める」とされたことから、人勧期へ向けての引き続きの課題となりました。

(4) さらに、総裁が回答に先立って「景気の急速な悪化のなかで、特に一時金につい

ては、昨年と比べ大きく落ち込むなど例年になく厳しく、人事院としてもその動向について注視していかなければならない」との考えを表明したことに対し、福田議長は「仮にそれが一部与党で行われているような議論に追随したものであるとすれば、人事院勧告制度に対する信頼は大きく損なわれることになる」と述べ、警戒心を持って注視していく姿勢を明らかにしました。

(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、政府が「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」と回答したことについては「政治」の介入や、公務員制度改革の名を借りて人事院勧告制度そのものを空洞化しようとする動きなどが強まっている情勢の下、給与改定について政府が人勧制度維持尊重の基本姿勢を確認したことは、要求に照らして不満ではあるが極めて重い意味を持つ、人事院総裁が「労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義及び役割を踏まえ、適正な公務員給与水準を確保するという基本姿勢に変わりはない」と回答したことについても、「今日の情勢の下では、総務大臣の回答と同様に重い意味を持つものである」こと、しかし「地域別官民給与の実態を公表することを明らかにし、政府に対して毅然とした姿勢を示さなかったことは、遺憾」との声明を確認しました。そして、24日の第3次全国統一行動では、人勧期の取組み、中小及び地域の仲間、国営関係部会の仲間と連帯し、すべての労働者の雇用確保と生活の改善を実現するため、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3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と雇用の抜本的改善を求めるとともに、各構成組織は必ず関係当局に具体的な要求を提出することを意思統一し、取組みを進めてきました。要求に対する人事院総裁の回答は「休暇及び健康診断の在り方について検討を進める」方針を示したものの、その他の課題については「政府全体として、幅広くその在り方について検討することが必要であり、人事院としてもその検討に協力していくとともに、引き続き問題意識を持って考えていく」との消極的姿勢を示すにとどまりました。

他方総務大臣は、「必要に応じて各府省の対応状況の把握などを行いつつ、関係機関とも連携して課題の整理を行い、鋭意検討してまいりたい。また、検討の過程においては、職員団体のご意見も伺いながら進めてまいりたい」との回答を示し、公務員連絡会と話し合っていく姿勢を確認しました。

このため、公務員連絡会は、人勧期に向けて、非常勤職員等の職務内容や任用・給与等の実態調査の実施による課題把握と昨年夏に制定された非常勤職員の給与決定ガイドラインの遵守状況を点検し、制度の抜本的改善を求めていくこととしたところです。

(7) 改正国家公務員法が4月に施行され、新たな人事評価制度が導入され、給与や任

用等の人事管理に活用されることとなりました。公務員連絡会は人事評価制度の本格施行に向けて、行革事務局・総務省人事・恩給局との間で政令案や省令案等について、人事院との間では評価結果の活用方法に関わる人事院規則等について、交渉協議を行い、円滑な導入となるよう取組みを強めてきました。

その結果、3月6日には「人事評価の基準、方法等に関する政令」や「標準的な官職を定める政令」、「標準的な官職を定める政令」のほか、「人事評価の基準、方法等について」と題する総務省人事・恩給局長通知が定められたところです。

また、3月18日には人事評価の昇給、昇格、降給、勤勉手当への活用に関わる人事院規則9-8、9-40、任免に関わる人事院規則8-12等の改正が行われ、関係通知等が発出されたところです。

改正法施行の4月から新たな人事評価制度を導入したのは人事院だけにとどまり、他の府省は能力評価の評価期間が始まる10月からの実施となったことから、今後、制度官庁によるマニュアルの作成や評価者・被評価者向けのセミナー開催や各府省における実施規程の整備が行われることとなります。国公組合を中心に新たな評価制度の組合員への周知徹底と実施規程をめぐる各府省当局交渉を強化し、円滑な導入をめざしていくことが課題となっています。

- (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。昨年5月に行われた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に続き、本年5月26日にも2回目の公務員連絡会に対するヒアリングが行われ、「65歳までの段階的な定年延長」を基本として、①積極的な職域開発、複線型人事制度の整備と早期勸奨退職制度の廃止②職務給の原則維持とゆとりある生活がおくれる給与水準確保③再任用と定年延長の選択制など弾力的な運用④65歳までの定年延長が困難職種については職種転換や短時間勤務などを含め使用者の責任で雇用確保を図ること、などの意見を表明したところです。研究会は本年夏に最終報告をとりまとめることから、研究会報告への意見反映と夏の勧告で65歳定年延長に関わる意見の申出を行わせることが課題となっています。

他方、3月27日には、公務員制度改革の工程表に基づいて、国家公務員制度改革推進本部に「定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議」（議長：松田推進本部事務局次長）が設置され、定年まで勤務できる環境の整備、再任用制度の原則化に向けた取組み、定年延長の検討などが行われることとなりました。工程表では天下りを温存する一方、雇用と年金を接続する手段としては「再任用の原則化」を基本として定年制の導入を先送りする方針であることから、その動向を注視しながら、65歳までの段階的定年延長を求めて取組みを強化していくことが重要です。

- (9) 退職手当の返納・支給制限については、昨年12月に退職手当法改正法案が成立したことを踏まえ、政府が政令等の整備作業を進めてきたことから、公務労協として

人事・恩給局との交渉を強化してきました。その結果、3月24日に政令や運用方針、意見聴取の手續規則が制定されました。改正法が4月から施行され、懲戒処分を受けるに至った原因や処分の程度に応じた一部支給制限制度等が新たに導入されたことから、各府省人事当局に対し、公正・公平な運用を求めていく必要があります。

2) 夏季一時金一部凍結勧告に対する取組み

(1) 経済の危機的状況の中で、民間企業の夏季一時金が大幅に引き下げられる見通しとなり、一部与党内で選挙対策として公務員の夏季一時金について議員立法で引き下げる動きが強まり、人事院への政治的圧力となっていました。

こうした与党の動きがある中で、人事院総裁が春闘回答に先立って「景気の急速な悪化のなかで、特に一時金については、昨年と比べ大きく落ち込むなど例年になく厳しく、人事院としてもその動向について注視していかなければならない」との考えを表明したことから、公務員連絡会は、人事院の動きについて警戒心を持って注視してきました。

4月2日になって、与党の公務員給与PTも政府の動向を見ながら引き下げるための給与法改正法案を提出する方針を固めた、との報道がされたことから、公務員連絡会は3日に人事院交渉を実施し、人事院の考えを質すことにしました。公務員連絡会の追及に対し、職員団体審議官は「民間一時金の急速かつ大幅な変動がうかがえる事態が生じている場合には、現時点においてできる限りの調査を行い、早急に民間の状況を把握する必要があると考えている。このため7日から調査を開始したい」との方針を明らかにしたことから、公務員連絡会は「提案されている調査では精緻で精確な調査に基づく勧告に対する納得性、信頼性を失い、大きな禍根を残す」として撤回することを要求しました。

しかし人事院は、6日の交渉で給与局長が「7日より、民間企業における夏季一時金に関する調査を行うこと」を明らかにし、公務員連絡会の反対を押し切って調査を強行することになりました。このため、公務員連絡会は、調査を行うことに強く抗議するとともに、調査結果の取扱いについては、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を要求し、調査結果の取扱いについては公務員連絡会と交渉していくことを確認し、全組合員による「夏季一時金臨時調査に基づく一時金引下げ勧告を行わないこと」を内容とする、はがき要求行動を実施しました。

(2) 調査は7日から24日までで、その内容は、①調査対象企業は、民間給与実態調査の対象と同規模の企業から2,700社程度を抽出し、郵送調査を行うが、一部企業に対しては訪問による調査依頼も行う②春闘において既に賞与の支給額を定めている企業をできるだけ多く対象とすること及び短期間の調査となるため調査効率をも考慮して、企業規模ごとに層化した上で、一定の基準により企業を抽出し、調査する

③調査内容は、原則として本年夏の支給額に関する決定・回答結果と前年夏の支給に関する決定額を記入してもらうことにより、昨年比の増減を調査する、というものでした。

調査時期までに夏季一時金を決定している企業割合は、昨年の厚生労働省の調査や連合調査でも2割程度に止まっていることから、よくても500社程度の実態しか把握できず、例年の民間給与実態調査と比べ正確性に欠けることは明らかでした。

また、例年の調査では実際に支給された金額を調査しているのに対し、今回の調査では昨年夏の支給額・割合と比べ本年夏支給見込みの支給額・割合の増減調査であり、確定したものではないことから信頼性にも欠けるものでした。

さらに、調査結果が公表されれば、まだ決着していない中小・地場企業の一時金交渉に悪影響を与え、かつてない不況の中で苦闘している地域経済を一層冷え込ませるものであり、政府が現在進めている景気対策の考え方とも矛盾するものでした。

(3) 公務員連絡会は、4月28日に「夏季一時金臨時調査に基づく削減勧告反対」の中央行動を実施し、全国から600名を結集した中央集会、人事院給与局長交渉と交渉支援行動に取り組みました。この日の交渉で給与局長は、①約2,700社の調査対象企業のうち、回答企業は約2,000社、調査完了率は約76%であり、そのうち、夏季一時金を決定したとする企業は約340社、企業割合を見ると十数%で今年の民間企業の夏季一時金の決定状況を昨年との比較によって把握するという今回の特別調査の目的は達成できた②本年の特別給については、従前同様、通常の民間給与実態調査により前年冬と当年夏の民間の水準を調査し、これに基づいて年間の支給月数で民間との均衡を図ることとしており、この基本的考え方は、この夏の勧告に向けても変更はない③詳細は集計中であるが、早急に増減率等の結果をまとめ、必要に応じて5月の連休前にも所要の勧告を行う④あわせて指定職の期末特別手当を期末手当と勤勉手当に分割するための勧告を行う、との考えを示し、削減勧告を行う方針を明らかにしました。これに対し、公務員連絡会は「政府に対し政治の圧力がかかり、それが人事院による調査につながったのは明らかだ。労使の権限を制約する一方、政治からの圧力に人事院が応じるということになれば、直ちに労働基本権を付与すべきということになる」として削減勧告を行わないよう要求しましたが、給与局長は「民間と比べ多いということになれば、それを暫定的に支給凍結することとし、凍結分については8月の勧告でその取扱いを明らかにする。現在、勧告に向けて作業しており、勧告前には総裁からお伝えしたい」とあくまで削減勧告を行うという姿勢を崩しませんでした。このため、公務員連絡会は勧告しないことを強く求めながら、総裁交渉で決着を図ることにしました。

人事院総裁交渉は30日に行われ、谷総裁は、①夏季一時金の対前年増減率は全従業員ベース平均でマイナス13%台と厳しい結果となった②1日に勧告を行うこととし、凍結分の支給月数は検討中③併せて指定職の期末特別手当見直しの勧告を行う、

との考えを示しました。これに対し福田議長は「極めて遺憾である」とした上で、「①今回の調査のそもそもの発端が、与党の議論を受けたものであること②調査が対前年増減率という精確性のないものであること、など今回の暫定勧告には大きな問題がある。加えて、これまでの勧告のルールを一方的に見直すことによって、人事院勧告制度に対する信頼性が大きく損なわれることから、総裁の見解は到底納得がいかないし、受け入れられない」と強く抗議したのに対し、総裁は「与党の要請を経て」という事実はないが、それ以外については理解できるところだ。しかし、厳しい社会経済状況、われわれが置かれている立場からして、今回の措置はせざるを得ないものと考えている。何とぞよろしくご理解願いたい」との考えを表明するにとどまりました。

(4) 総裁交渉後、公務員連絡会は企画調整・幹事合同会議を開催し、「政治からの引下げ圧力に屈したのものとして、極めて遺憾」「指定職の期末特別手当についての勧告は第三者機関である人事院が政府の要請に応じて行ったものであり、指定職とはいえ代償機能を形骸化するものであり、問題」であり、「これまでの人事院勧告制度に対する信頼性を大きく損なうものであり、政治からの圧力に人事院が屈したということは、労働基本権制約の代償機関としての機能と役割を放棄した」との声明を確認し、各構成組織が人事院に対し「遺憾の意」を表明し、「強く抗議」する緊急文書行動に取り組むことを決定しました。

(5) 5月1日に行われた勧告の内容は、夏季一時金について0.2月分（一般の職員〈期末手当0.15月、勤勉手当0.05月〉）の支給を暫定的に凍結するほか、指定職の期末特別手当について期末手当と勤勉手当に分けるものでした。

勧告後、公務員連絡会は声明を発表するとともに、総務省人事・恩給局長交渉を実施し、総務大臣宛の「夏季一時金の暫定勧告に関わる要求書」を提出し、「実施しない方向で慎重に検討すること」を要請しました。要請に対し、村木人事・恩給局長が、①総務省としては、速やかに給与関係閣僚会議の開催をお願いし、その取扱いについて検討いただきたいと考えている②勧告の中身は検討するが、政府としての決定は速やかに行う必要があると思っている。当然のことながら、皆様方の意見も考慮しつつ、検討を進めてまいりたい、との見解を示したことから、公務員連絡会は「今回の勧告は過去に例のない重大な問題があり、大臣との間で議論をさせていただきたい」と大臣交渉を要求しました。

総務大臣との交渉は、7日に行われ、大臣から「明日の給与関係閣僚会議においては、国家公務員の期末・勤勉手当について勧告どおりの取扱いとする旨の決定をしていただきたいと考えている」と8日に勧告通り実施する内容の決定が行われる見通しが明らかにされたことから、公務員連絡会は「6月1日の一時金基準日までの法改正を念頭に置いた拙速な姿勢であり、われわれとしては到底認められない。仮に、われわれの反対を無視して政府が勧告通りの実施を強行する場合は、強い抗

議の意を表明せざるをえない」との考えを表明しました。

- (6) 勧告の取扱いは8日の給与関係閣僚会議で決定され、その後開かれた閣議に報告されました。これに対し、公務員連絡会は麻生内閣総理大臣、鳩山総務大臣宛の「拙速かつ一方的に実施することを決定したことは、極めて遺憾であり、強く抗議する」という内容の緊急文書行動を実施しました。
- (7) 夏季一時金の支給を一部凍結することなどを内容とする給与法改正法案は、15日に閣議決定され、国会に提出されました。21日に衆議院で趣旨説明が行われ、26日の総務委員会で審議・採択が行われ、その後本会議で可決され参議院に送付されました。参議院では、同日、趣旨説明が行われ、28日の総務委員会で審議・採択され、29日午後の本会議で可決・成立し、即日公布・施行され、夏季一時金の一部支給凍結が確定しました。公務員連絡会は国会審議の過程で民主党議員を通じて、夏季一時金調査や今回の一部凍結勧告及び指定職期末手当見直しの手続きなどの問題点について人事院や政府の考えを質してきたところです。

3) 地公部会の取組み

- (1) 地方公務員においても、臨時調査、臨時勧告に反対することを基本に総務省・全人連への交渉・協議を進めました。

人事院による臨時調査に関わる総務省交渉では、人事院の臨時調査には反対であり、総務省公務員部が地方の人事委員会に臨時調査を行うべきと指示することは断じて認められないことを申し入れました。それに対して、総務省は、「人事委員会は地方公共団体の第三者・中立機関でもあることから臨時調査を実施するよう強制することはできないし、またそういう立場にもない」と回答しました。しかし、総務省は、4月6日、各人事委員会等に対して人事院の臨時調査の趣旨を鑑みて、人事委員会はその対応について十分な説明責任を果たすこと、それぞれの対応について総務省に回答するよう求める通知を発出しました。また、全人連に対しては、人事院と同様の臨時調査を行うことは、それぞれの地域の実情から技術的な困難を伴い、精確性に欠けること、仮に臨時調査に追随することがあれば、6割以上の自治体で実施されている給与削減にみられるような人事委員会制度の空洞化が一層すすむことから、夏季一時金の臨時調査を実施しないよう申入れを行いました。

各地方段階においても人事委員会への申入れ、交渉をすすめました。人事委員会からは、精確性の確保は困難であり、問題があるという組合側の指摘を認めたものの、情勢適応の原則や住民への説明責任もあるとの回答がありました。結果的には、臨時調査を実施したのは26自治体（20道県、4政令市、2市）、実施しなかったのは31自治体（18都府県、12政令市、1区）、人事院の調査結果を踏まえて実施の有無を決定するとしたのは11自治体（9府県、2政令市）となりました。

臨時調査を踏まえた人事委員会勧告やその取扱いについて、4月27日の総務省給

与能率推進室交渉の場で、地公部会は、「総務大臣が国会答弁したように、①独自カットを実施している自治体が極めて多い②13道県が国の支給月数を下回っているなど、地域の実情を考慮する必要がある、通知にはその旨を明記すべきである」と指摘しました。総務省は、「指摘のような地域の実情があることは承知しているが、独自削減は当該地方公共団体の財政上の問題であり、また、支給月数については昨年までの民間の状況を踏まえたものである。すべてについて国に倣えと言うものではないが、今回の夏季一時金は今年の民間の状況であり、上記のような状態にある自治体にとっても、関係ないということにはならない。自治体はそれぞれの地域において、説明責任を果たすことが重要である」と国と同様の取扱いを求める姿勢を崩しませんでした。

5月1日の人事院勧告後、地公部会書記長クラスによる総務省公務員部長交渉を行い、①各自治体が勧告や給与条例改正を行うかどうかは、労使交渉を通じて自主的に判断すべきであり、国と同様の取扱いを求めるべきではないこと②既に期末・勤勉手当の支給月数が国を下回る団体や給与カットを行っている団体が多い。通知を出す場合にも、地方の実情に配慮する旨、明記すること③給与条例の専決処分は認められないこと、を申し入れました。

これらについて総務省は、①政府において国家公務員に係る取扱いが決まった際には、地方公共団体においても、国における取扱いを基本として対応されるよう、助言すること②既に期末・勤勉手当の支給月数が国を下回る団体や、独自の給与カットを行っている団体が多いことは十分認識していること③専決処分を行うかどうかは、長の裁量により決定すべきであるが、長の認定には客観性がなければならず、各地方公共団体において、適切に判断いただくべきである、と回答しました。

公務員部長交渉終了後、幹事クラスにより全人連要請を行いました。要請では、「精確性、信頼性に欠ける臨時調査をもとにした夏季一時金の一部凍結の勧告を行わないこと。特に、多くの地方自治体においては、人事委員会の勧告にもかかわらず、独自の給与削減を実施し、地方公務員の労働基本権の代償機能としての人事委員会勧告制度の空洞化があり、仮に人事院と同様の対応を行うならば、人事委員会勧告制度は機能不全に陥る」と指摘しました。

5月8日の給与関係閣僚会議による人事院勧告どおり実施するとする方針決定の際、併せて、官房長官談話及び総務大臣談話で、地方公務員について地域の実情を踏まえつつ、国の取扱いを基本として対応するよう要請するとされ、同日、同内容の総務省通知が示されました。

各自治体における労使交渉を通じて自主的に判断されるべきである夏季一時金に対して、国と同様の取扱いをすることを求めたことは極めて遺憾なことでした。ただ、特例条例による給与削減が行われ、一時金について、多くの地方自治体で国の支給月数を下回っているという地域の実情を十分踏まえるべきだという地公部会の

要求を一定、受け入れた内容とさせることができました。

地方段階では、地公部会で確認した取組みの基本方針に沿って人事委員会交渉が取り込まれました。国に準じて0.2月の凍結勧告、報告などを行ったのは、36都道府県、14政令市、3市区、県内の民間企業の状況を精確に反映するのは困難、既に国に比べて低い支給割合となっている、特例条例による給与削減が実施されているという理由を考慮して、勧告を行わなかったのは11県、2政令市でした。また、広島県は国を上回る0.3月の凍結勧告を行いました。勧告・報告を行った人事委員会は、人事委員会を設置している自治体のうち約8割にのぼりました。一時金について妥結している企業数は少なく、あくまでの予測値にとどまることなど精確性に欠けることを認めながらも勧告・報告を行いました。特例条例による給与の独自削減を実施している自治体が6割を超えている中で今回の臨時勧告が行われ、地方公務員の労働基本権の代償機能としての人事委員会制度の空洞化と機能不全の状況に至っているものと考えざるを得ないところです。

二、取組みの到達点と今後の課題について

- (1) 2009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、経済危機という極めて厳しい情勢の中における、生活と雇用を守る取組みの到達点についてです。

連合は、生活改善として、賃金カーブ維持、物価上昇分に見合うベアの獲得、経済回復と労働側への成果配分などの実現をめざしてきましたが、輸出の急激な減少に伴う生産減とその内需への波及という経済の急変のもとで、経過の項でみたとおり、一部の組合でベアを獲得したことやパートタイマー労働者の処遇改善に取り組む組合が大幅に増え、時間給の改善等着実な前進が見られたことは評価できるとはいえ、ほとんどの組合では賃金カーブ維持を中心とした回答となり、加えて一時金が大きく引き下げられるなど、生活防衛、マクロ経済の自立的回復、分配の歪みの是正等の観点からは極めて不十分な結果となりました。

その背景には、昨年来の世界的な経済危機とそのわが国への波及という厳しい環境の中で、市場原理主義の下、株主利益が優先され、短期的な視野に基づく経営が行われた結果、労働者の雇用や賃金にしわ寄せされたことが挙げられます。90年代後半以降、非典型労働者の割合が急激に高まり昨今では労働者の3割を超えています。パート、契約、請負など不安定な低賃金の雇用形態の労働者がまず切り捨てられ、それが正社員への労働条件維持への圧力となり、さらには正社員の希望退職の実施など雇用危機が急激に広がっています。

2009春季生活闘争は格差是正3年目の取組みとなりましたが、パートや契約社員など非典型労働者をめぐる情勢が厳しいだけにより強力な取組みが求められ、連合、構成組織ともに昨年以上に組織を挙げて取組みを進め、一部では成果を挙げたものの全体としては厳しさを乗り越えるには至らなかったことを確認しておかなければなりません。引き続き、粘り強く格差是正の取組みを進めていくことが重要です。

そして、非典型労働者の雇用の質を高めたり、派遣切り即住宅難などとならないよう、公共サービスが雇用や生活を支える役割を果たしていけるよう、再構築していくことも重要な課題となっています。

公務労協・公務員連絡会が進めてきた「良質な公共サービスキャンペーン」は、公共サービス基本法の成立で大きな一步を記しました。公務労協は、5月27日に官房長官と会い、各構成組織が関わる政策制度について改善を要請したところですが、今後は、基本法に基づいて公共サービスについて具体的に点検し改善していくことも課題となります。基本法を^{いしずえ}礎として、連合の「ストップ ザ 格差社会」の取組みに結集して、新たな段階の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が重要です。

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「非常勤職員等の処遇改善と雇用問題の解決」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。総務省からは「課題の整理と検討」について公務員連絡会と話し合っていくことが表明されたほか、人事院からは「休暇と健康診断の在り方の検討を進める」ことが明らかにされましたが、積極的に見直すとの姿勢は示されませんでした。今後の取組みを進めるに当たっては、まず、自らの職場における非常勤職員等の実態把握を行い、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始める必要があることを再確認しなければなりません。この取組みを前進させるためには、あらためて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、日常活動を含めた具体的な取組みを粘り強く進めていくことが重要です。

- (2) 2009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、地域給与水準見直し要請や本年の給与・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。本年春の取組みは、経済危機の下、総選挙も控えていることから、ますます公務員バッシングが強まり、かつてない厳しい取組みとなりました。

春闘山場の回答で総務省からは、①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②配置転換等に関わって雇用確保に最大限努力すること③国の出先機関改革について円滑な人員の移管等ができるよ

う必要な協力を行うこと④非常勤職員等について、各府省の対応状況の把握などを行い、鋭意検討していくこと⑤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。公務員給与を巡って、人事院勧告制度が労働基本権制約の代償措置であることを無視した「政治」の介入や、公務員制度改革の名を借りて人事院勧告制度そのものを空洞化しようとする動きなどが強まっている中で、給与改定について政府が人勧制度維持尊重の基本姿勢を確認したことは、要求に照らして不満ではあるものの極めて重い意味を持つものでした。

人事院からは、労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義及び役割を踏まえ、適正な公務員給与水準を確保するという基本姿勢に変わりはないことを確認し、この基本姿勢の確認についても、今日の情勢の下では、総務大臣の回答と同様に重い意味を持つものでした。また、俸給表水準の見直しについては、現在の給与構造改革の着実な実施を優先する考え方を示したものの、地域別官民給与の実態を公表することを明らかにし、政府に対して毅然とした姿勢を示さなかったことは、遺憾といわざるを得ないものでした。

公務員連絡会は、人事院総裁が回答に先立って民間の厳しい一時金情勢に言及したことに対して警戒心を持って注視することとしつつ、経済危機と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、人勧期闘争を全力で進めていくことを確認して、2009春季生活闘争に区切りをつけました。

その後、「政治」からの圧力を出発点とした夏季一時金一部凍結勧告が行われ、引き続き給与法の改正により、それが実施されたことから、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度の制度的限界があらためて明らかになりました。労働基本権の確立と団体交渉による決定制度の実現の重要性が一層明確になったといえます。

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果たせなくなっていることを、本年の春季生活闘争や夏季一時金一部凍結の経過の中で再認識しておく必要があります。与党の公務員給与PTでは人事院が勧告しないのであれば、議員立法で引き下げればいいという議論がされるなど、公務における労使関係否定に通じるような動きが出てきて、それに人事院が応じていくことは人事院の代償機能や中立・公正性を根本から損ねるものと言わなければなりません。

経済危機による地方経済の疲弊の中、地域給与水準見直し要請、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さらなる蔓延に加えて、内閣人事局の設置などの公務員制度改革により、ただでさえ不十分な人事院の代償機能がさらに損なわれようとし、人事院自身が「政治」の圧力に屈する事態となれば、もはや労働基本権制約の代償機能としての人事院勧告制度は空洞化したといっても過言ではあり

ません。とはいえ、公務員労働者の労働基本権制約が続く限り、交渉で賃金・労働条件を決定することはできず、代償措置に頼らざるを得ないことも事実です。その限りにおいて、制度本来の趣旨で人事院勧告制度は尊重されなければなりません。春闘での政府・人事院の回答によって、基本権制約の代償措置としての勧告尊重・完全実施の問題に決着をつけることはできません。夏季一時金一部凍結勧告が提起した課題を踏まえながら、人勧期、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ねばなりません。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。

2009年人勸期の取組み方針

一、2009勧告を巡る情勢について

1. 通常国会後半の情勢について

- (1) 景気対策を最優先させるとして解散・総選挙を先送りしてきた麻生政権は、民主党の混乱によって内閣支持率が若干上向いたものの、依然として政権維持だけを自己目的化した政権運営に終始しています。

未曾有の危機に対応するためと銘打った15兆円に上る第2次補正予算案についても、総選挙を意識した場当たりの、その場しのぎのバラマキにすぎないものであり、到底、今日の世界的な経済危機から脱出する筋道を明らかにしたものとはいえません。

通常国会後半には、このほか、「海賊対処法案」「消費者庁設置法案」や公務員制度改革関連法案等の重要法案もあり、与野党の厳しい対決が予想されます。一方で、補正予算の決着後は一挙に解散・総選挙に向かって情勢が流動化することも考えられ、政局は極めて不透明な状況です。いずれにしろ、われわれは、支持する政治勢力の勝利と政権交代による抜本的な政策転換を目指して、いまから総選挙闘争の体制を確立することが重要となっています。

- (2) このように、赤字国債の発行を含めた大型の財政出動によって財政規律は大きくゆるみ、実質的に財政再建路線は放棄された形となっていますが、公務員の総人件費削減政策についてだけは、弱まるどころか逆に強まる傾向にあることに留意しておく必要があります。

また、夏季一時金一部凍結勧告に至る経緯を見ても明らかなように、公務員の賃金・労働条件のあり方に対する政府・与党＝「政治」の介入と公務員バッシングが一層強まっています。これには、政府・与党の総選挙に向けたパフォーマンスと、消費税率の引上げに向けた公務員給与引下げ圧力の強まり、という2つの政治的背景があり、明確な政治的意図を持って系統的に進められていることに大きな特徴があります。われわれとしては、極めて近い段階で人勸制度を無視した国家公務員給与の引下げ等が提案されることも十分あり得るものとの認識を持ち、公務労使関係の否定に通じるような「政治」の勤務条件決定への介入を許さない取組みを強めることが必要です。

- (3) こうした総人件費削減を自己目的化した政策が強まることによって、国・地方を問わず公共サービスの現状は深刻な状態にあります。5月13日に成立した「公共サ

ービス基本法」を政策転換に向けた反転攻勢の契機として、良質な公共サービスの確立と公共サービス労働者の賃金・労働条件確保に向けて取組みを進めていく必要があります。

2. 2009人事院報告・勧告を巡る情勢について

(1) 民間等の賃金相場

2009春季生活闘争は、連合が内需拡大による景気回復を主張し、ベア要求を掲げて懸命の取組みを進めましたが、世界同時不況の影響もあり、結果として製造業・輸出産業を中心に実質賃金の低下という結果に終わっています。

月例給与については、多くの組合で定期昇給分を確保したものの、ベアを実現した組合は少数にとどまり、5月27日現在の連合集計(平均賃金方式)結果によれば、4,925円 1.69%(昨年は5,432円 1.85%)、4月21日現在の日経連(大手企業)集計では、5,798円 1.76%(昨年は6,165円 1.89%)となり、対前年比で微減の結果となっています。

一時金については、連合の5月27日現在の集計で、1,381,131円 4.29月(昨年は1,482,483円 4.94月)と、大幅な落込みを見せています。また、昨年末の一時金も、連合集計で5,000円弱のマイナス、日経連集計では0.36%のマイナスとなっています。以上の結果から見て、一時金の民間相場については、昨年冬が微減、本年夏が大幅ダウンという厳しい結果に終わっています。

国営企業については、本年度の定昇分の確保について、全印刷と全造幣が5月8日に中労委に調停申請し、18日に、定昇維持の調停案を労使が受け入れ、妥結がはかられています。

(2) 人事院の民間給与、国公実態調査

人事院の民間給与実態調査は、昨年並みに5月1日から6月18日までの日程で進められています。調査対象企業・事業所規模50人以上の11,000事業所を調査する方針です。調査項目については、例年行っている基本項目に加えて、①ワークシェアリングや一時帰休・休業に伴う賃金カットの状況②高齢者の給与カーブ、役職定年等の状況調査を実施するのが、本年の特徴といえます。

一方、人事院は国家公務員給与実態調査も並行して進めていますが、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には、多くの変動要因があり、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。月例給与が微妙な状況の時には、国公給与実態の動向が官民較差に大きな影響を与えることから、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) 月例給与と一時金の官民較差

以上のように、各種調査結果から見て、民間の月例給与の相場は現状維持か微減となっており、官民較差は国公実態の動向に大きく左右される不透明な情勢といえ、マイナス勧告もあり得る厳しい情勢として認識することが必要です。加えて、春闘後、定期昇給の一時凍結等を実施している企業もあり、その較差への影響も心配されます。

また、民間の賃金は不況によって一時帰休や休業による賃金カットや「ワークシェアリング」による賃金引下げが行われており、その官民比較への影響も決して小さくありません。しかし、労働時間が異なる賃金を、そのまま公務員の賃金と比較するのは「同種同等」比較の原則からみて問題なしとしません。この問題については、どのように公平・公正な比較を行うかについて人勧期に十分交渉・協議することが必要な課題といえます。

一時金についての民間動向は、昨年冬が微減、本年夏が大幅減となっており、支給月数の引下げは避けられない情勢となっています。しかし、生活防衛の観点から、精確な調査と官民比較を行わせることにより、引下げ幅をできるだけ圧縮するための取組みの強化が求められています。

二、2009人勧期の取組みの基本的な考え方

(1) 公務員連絡会としては、引き続き、①公務員給与の社会的合意の再構築②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。

2009年度の人勧期の取組みに当たっては、春闘結果を反映した厳しい情勢を踏まえつつ、公務員労働者の生活防衛や公務員給与に対する「政治」のバッシングと介入を排除すること、などに重点を置いた要求を組み立てることとします。

(2) 以上の点を踏まえ、2009人勧期の重点課題を次の通り設定します。

① 「公務員労働者の月例給与の水準を維持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。

② 「地域別官民比較に基づく俸給表水準等の見直しを行わないこと」を要求し、交渉・協議を強化すること。

③ 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、公務員労働者の生活を守るために必要な支給月数を確保すること」を要求し、交渉・協議と合意に基づく勧告を実現すること。

(3) 公共サービスキャンペーン、国公法一部改正案等の公務員制度改革関連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. 賃金を巡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

- ① 月例給の官民較差は不透明な状況にありますが、「2009年度の給与改定に当たっては、公平・公正な官民比較に基づき、月例給与の水準を維持すること」を要求し、合意に基づく報告・勧告を実現するよう交渉・協議を強めます。
- ② 配分等の要求については、較差の動向を見つつ判断し、必要な交渉・協議を行うこととします。

(2) 諸手当の見直し課題に対する取組みと要求

- ① 住居手当の見直しに当たっては、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、これまでの交渉経過を踏まえつつも、国・地方における支給実態を踏まえて慎重に検討し、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。
- ② 特勤手当については、その指定基準、箇所付け等について十分交渉・協議し、合意に基づいて見直すことを求めます。交渉の重要段階では、必要に応じて支給地域の生活実態等を訴えることを目的とした地域代表による交渉等の実施を検討します。

(3) 給与構造見直しに関わる要求事項

- ① 本年の勧告において、政府の要請による地域別官民給与比較結果に基づく俸給水準等の見直しを行わないよう求めます。また、地域別官民比較の方法、結果の公表のあり方については、十分交渉・協議し、合意することを求めます。
- ② 給与構造見直しに関わる来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。

(4) 一時金に関わる要求

一時金については、民間実態が極めて厳しい状況にあることを踏まえつつ、精確な調査と官民比較を行うことを求め、「公務員労働者の生活を守るために必要な支給月数を確保すること」を要求することとします。

民間実態からみて引下げは必至な情勢にあることを踏まえつつ、生活防衛の観点か

ら、その引下げ幅を極力圧縮することを求め、交渉・協議を強化することとします。生活防衛の観点から、必要に応じて歯止め交渉基準を申し合わせることを検討します。

(5) 非常勤職員の処遇改善に関わる取組みと要求

- ① 非常勤職員の一層の処遇改善を要求します。昨年の報告で提言した非常勤職員の休暇制度の改善勧告を確実に実現するよう求め、交渉・協議を強めます。
- ② 政府として、非常勤職員の勤務形態や勤務時間を含む実態調査を実施することを求めます。位置づけや雇用・任用に関わる課題については、制度官庁間での検討を急ぎ、改善策を早急にとりまとめるよう求めます。また、人事院においては、第三者機関として積極的に対応し、来年度を目標に必要な規則改正等を行うよう要求します。
- ③ 本年6月から7月にかけて人事院の給与に関する指針の実施状況、臨時・非常勤職員の勤務実態等についての調査を実施し、さらなる取組みの基礎資料を得て運動を強めます。

2. 労働時間短縮に関わる取組みと要求の考え方

- (1) 年間総労働時間を短縮し、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、超過勤務縮減の取組みを一段と強化することとします。そのため、人事院に対して、厳格な勤務時間管理と実効性のある超過勤務縮減策のとりまとめを求めるとともに、他律的業務の目安時間の設定状況や在庁時間削減の取組み状況の報告を求め、さらなる取組みの強化を要求することとします。
- (2) 恒常的な超過勤務を縮減することを目的に、労働基準法の改正に対応して民間に遅れることなく超過勤務手当の割増率を引き上げる勧告を行うことを求めます。

3. 男女平等の公務職場の実現に向けた取組み

- (1) 「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。
- (2) 民間の育児・介護休業法が改正された場合は、それに遅れることなく公務における育児休業法、介護休暇制度を改善するための意見の申出を行うよう求めます。また、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. 段階的定年延長を中心とした新たな高齢雇用施策に関わる取組み

- (1) 7月に予定される「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」の報告書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し、その意見を反映するよう求めます。

- (2) 人事院に対しては、研究会報告に基づき、65歳までの段階的な定年延長を中心とする意見の申出をできるだけ早期に行うよう求めます。また、新たな高齢施策の実施に関わる給与体系・水準の見直しに当たっては、十分交渉・協議し、慎重に検討することを求めます。
- (3) 「工程表」に基づいて設置された政府の「定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議」に対して、新たな高齢雇用施策を検討するに当たっては公務員連絡会と十分交渉・協議するよう求めるとともに、65歳までの段階的な定年延長を中心とするよう要求します。

5. 地方公務員の賃金・労働条件改善の取組み

- (1) 独自の給与削減措置が行われている自治体は、減額措置後の給与に基づく公民較差を基本とするよう人事委員会交渉・協議を進めます。
- (2) 自宅に係る住居手当の廃止に対しては、人事院勧告に向けた交渉の状況を注視しながら、総務省交渉に取り組みます。
- (3) 「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報告書」を受けた現業職員の給与削減の動向が強まることが懸念されることから、地公部会が示した報告書の批判検討の冊子をもとに、十分な学習を通じた交渉力の強化につとめます。
- (4) 民間の育児・介護休業法改正が行われた場合は、それに伴う条例改正に向けて総務省との交渉・協議を行います。特に、臨時・非常勤職員の育児・介護休業制度については、国並びで最低基準の保障を措置するとした法改正の趣旨を各自治体に徹底するよう要求していきます。
- (5) 臨時・非常勤職員の処遇改善、安定雇用確保に向けて、総務省通知などを踏まえながら、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. 人勸期方針の決定と地方説明会

- (1) 各構成組織の議を経て、6月9日(火)の幹事会で人勸期の取組み方針を決定します。
- (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24日(水)、委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉をもち、「2009人事院勧

告に関わる要求書」を提出し、人勧期の取組みを正式にスタートすることとします。

3. 諸行動の強化

(1) 各構成組織の取組み

① 上申書提出行動

要求提出日から7月下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追求します。

② 個人要請はがき行動

要求提出日から7月下旬にかけて、公務員労働者の賃金水準の維持等の勧告の実現を求める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。

その他、構成組織ごとに組合員が人勧期の取組みに参加するための創意工夫した取組みを強化することとします。

(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、勧告に向けた課題や取組みの意思統一を図るため、地方公務員賃金闘争交流集会を6月19日(金)に開催します。また、構成組織は、6月中旬から下旬にかけて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することとします。

(4) 中央行動

2009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14日(火) 1,000人規模・社会文化会館ホール
- 第2次中央行動 7月24日(金) 4,000人規模・日比谷大音楽堂

(5) 全国統一行動

① 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25日(木) 要求提出の翌日

- | | | | |
|-------|---|----------|--------------|
| ○ 第2次 | 〃 | 7月14日(火) | 第1次中央行動に合わせて |
| ○ 第3次 | 〃 | 7月24日(金) | 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 |

- ② 勧告を巡る情勢が緊迫し、行動強化が必要となる場合は、別途、企画調整会議・幹事会で検討することとします。

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、要求実現を迫ることとします。

- ① 7月14日(火)、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実施します。
- ② 7月24日(金)、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実施します。
- ③ 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すこととします。
- ④ 上記のほか、必要に応じて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、決定することとします。

2009人勸期の諸行動等の日程

諸行動等の日程	
6 月	<p>9日(火) 人勸期方針説明会(総評会館)</p> <p>19日(金) 2009地方公務員賃金闘争交流集会(13:00社会文化会館) 公務労協「公共サービス基本法」成立を確認する集い(16:30ホテルホリデイモント)</p> <p>24日(水) 2009人勸期要求提出／人事院総裁×委員長クラス</p> <p>25日(木) <人勸期第1次全国統一行動></p>
7 月	<p>14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>24日(金) 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;">2009人事院勧告(予)</p> <p>勧告翌日 <第4次全国統一行動></p>

該 当 局 交 渉 ・ 上	個 人 要 請 は が き 行 動	都 道 府 県 段 階 の 決
申 行 動 等	起 集 会 等	

2009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

2009年度の給与改定に当たっては、公平・公正な官民比較に基づき、公務員労働者の月例給与の水準を維持すること。

(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、公務員労働者の生活を守る支給月数を確保すること。

(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、自宅に係る手当の「廃止」については、国・地方における支給実態等を踏まえ、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

特勤手当の見直しについては、離島、山間へき地等の生活環境・生活実態と人材確保の必要性を踏まえ、支給基準や箇所付け等について十分な交渉・協議を行い、合意すること。

(5) 給与構造の見直し事項等について

- ① 本年の勧告において、政府の要請による地域別官民給与比較結果に基づく俸給表水準等の見直し勧告を行わないこと。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、合意に基づき、慎重に対応すること。
- ② 最終年度の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、合意の上で実施すること。

(6) 非常勤職員等の処遇改善について

- ① 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制度を整備すること。
- ② 非常勤職員等の雇用・身分等の差別的取扱いを解消し、本人の希望に沿った継続的・安定的な雇用を確保すること。また、非常勤職員等の雇止めなどの雇用問

題や任用の在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（非常勤給与ガイドラインの遵守状況を含む）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、人事院としても積極的な役割を果たすこと。

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

- ① 本府省における在庁時間削減の取組み状況及び他律的業務を含む目安時間の設定、遵守状況を調査し、公務員連絡会にその結果を報告すること。それに基づき、厳格な勤務時間管理と実効性ある超過勤務縮減策を取りまとめ、直ちに実施すること。
- ② 改正労働基準法の施行に対応して民間に遅れることなく、超過勤務手当の割増率を引き上げる勧告を行うこと。

(2) 男女平等の公務職場の実現について

- ① 「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。
- ② 民間の育児・介護休業法等の改正、施行に遅れることなく、公務における関係制度の改善を行うための意見の申出を行うこととし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて作業を進めること。
- ③ 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) 新たな高齢者雇用施策について

- ① 「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」の報告書の取りまとめに当たっては、公務員連絡会から十分意見聴取し、その意見を反映すること。
- ② 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「65歳までの段階的定年延長」を基本とする意見の申出をできるだけ早期に行うこと。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。とくに、新たな施策の実施に関わる給与体系・水準のあり方については慎重に進めること。

3. その他の事項について

公務職場に外国人の採用、障がい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。