

2009年秋季年末闘争の経過

一、給与法改正法案、育児休業法改正法案等に関わる取組みの経過と到達段階

1. 給与法改正法案、育児休業法改正法案等に関わる取組み経過

(1) 公務員連絡会は、9月17日に開催した企画調整・幹事合同会議で、2009年秋季闘争の課題を、①十分な交渉・協議を前提とした給与法改正法案の国会提出②人事院の意見の申出を踏まえた育児休業法改正法案の早期成立と両立支援策の充実③非常勤職員の任用制度見直し、高齢雇用施策をめぐる交渉・協議の促進、合意に基づく特勤手当の見直し、などに置き、8月11日に政府に提出した要求の実現に向けて、新総務大臣を含む政府との交渉・協議を強化することとし、仮に政府が人事院勧告を無視した給与削減等を検討する場合にはそれを阻止するため全力で闘いを進めることとしました。

本年の人事院勧告の取扱いについては、8月18日に公示された総選挙期間中に、「人勧通り実施する」との閣議決定が行われるなど、例年になく早期の決着となっていました。総選挙で与党が歴史的敗北を喫し、民主党を中心とする政権への交代が実現したこと、その移行手続きなどもあり、関連法案の閣議決定や国会審議は大きくずれ込みました。関連法案は10月27日の閣議決定・国会提出となり、国会運営の駆け引きの中で、12月期一時金の基準日を翌日に控えた11月30日に参議院本会議で可決・成立し、即日公布となりました。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、同日、第1回給与関係閣僚会議を開催しましたが、この日は結論が得られず、引き続き検討するものとされました。ところが、衆議院選挙の告示後、与党内で給与引下げ勧告実施を速やかに決定して選挙に活かそうという動きが強まり、25日に第2回給与関係閣僚会議が開催され、人勧通りの実施方針が確認され、閣議決定が行われました。この決定に当たり、公務員連絡会は、人事・恩給局長交渉を実施し、引下げ勧告の拙速な決定に対し遺憾の意を表明するとともに、育児休業法改正や改正労働基準法を踏まえた超勤縮減対策、高齢雇用、非常勤職員の問題を追及し、十分な交渉・協議を行うことを確認させました。

(3) 民主党を中心とする新政権が9月16日に発足しましたが、民主党のマニフェストでは「公務員の労働基本権を回復し、民間と同様、労使交渉によって給与を決定す

る仕組みを作る」ことと合わせ、「地方分権推進に伴う地方移管、国家公務員の手当・退職金などの水準、定員の見直しなどにより、国家公務員の総人件費を2割削減する」ことが掲げられていたこともあり、旧政権が行った「人勧通り実施する」との方針がどのように取り扱われることになるのかが焦点となりました。

公務員連絡会は、10月9日に原口総務大臣交渉を実施し、人事院勧告等に対する新大臣の見解を質しました。これに対し原口大臣は、①公共サービス基本法の提案者として、公務に働く皆さんの権利、労働環境条件の整備が何よりも大事と考えている②労働基本権制約のもとで、人事院勧告どおり実施すべく給与法改正法案の策定を進めていく③公務員制度改革においても、労働基本権の回復を俎上に載せて具体的に前進をしていきたい、などの考えを示し、民主党を中心とした政権が誕生したことをあらためて印象づける交渉となりました。

担当の原口大臣から、新政権においても勧告通り実施するとの方針が確認されたことから、法案作業が進められ、10月27日に給与法改正法案、育児休業法改正法案等の閣議決定と国会提出が行われました。

国会では、10月末の参議院本会議の一般質問で野党である自民党及び公明党の議員から「人件費を2割カットするためには、給与を2割引き下げるか、定数を2割削減するか、またはその組合せが必要だ」「公務員の人件費の削減にどのように取り組まれるのか」など、新政権に対する追及が行われたのに対し、藤井財務大臣は「22年度にやるとは一言も書いてない」と、鳩山総理は「公務員制度の改革が必要であり、その後に労使交渉を通じて給与の改定というものを行うことができる」と答弁し、労働基本権の回復が先であり、直ちに削減を行うものではないとの新政権の考え方が示されました。

給与法改正法案等は12月期一時金で減額調整を行うものとされていたことから、一時金の基準日である12月1日の前日までに可決・公布される必要がありましたが、国会運営をめぐる駆け引きの中、審議入りが遅れ、法案は11月20日未明に衆議院本会議で趣旨説明、同日及び26日の総務委員会で質疑・採択が行われ、同日午後衆議院本会議に緊急上程され、可決、参議院に送付されました。参議院では、同日、総務委員会で趣旨説明が行われ、27日に質疑・採択され、30日午前の本会議で可決・成立、同日中に公布され、12月1日施行（改正労働基準法施行に関わる事項及び育児休業法を除く）となるなど、ぎりぎりの決着となりました。

国会審議にあたり、公務員連絡会は民主党総務委員会の質問勉強会や社民党総務部会等への出席を通じて、人事院勧告の問題点の追及や超過勤務の縮減、非常勤職員の任用・雇用のあり方の抜本的解決、定年延長の実現などを要請してきました。これらの要請を踏まえて衆参の総務委員会で質疑が行われましたが、審議時間の不足などもあり、2009秋季闘争では政府に課題を指摘する段階にとどまっています。

なお、給与法改正法案の採択にあたって自民党が、調査対象となる事業所の拡大

や情勢激変の場合随時臨時勧告を行うことなどを求める附帯決議の採択を画策しましたが、与党の反対により提案を撤回しています。

- (5) 2009年の人事院勧告及び意見の申出事項のうち、改正労働基準法の施行に関わる事項については2010年4月から、育児休業関係については、人事院規則事項を含めて、2010年6月30日に施行することとされている民間の改正育児・介護休業法にあわせての検討作業が行われることとなりました。

2. 2009年秋季確定闘争の到達段階と今後の課題

- (1) 2009年秋季確定闘争は、総選挙とその結果による政権交代後の取組みとなりました。

2009年の人事院勧告が公務員給与の大幅引下げを内容としていたことから、国民へのアピールを狙って選挙期間中に勧告通り実施するとの取扱い方針が閣議決定されましたが、その後、政権が交代したことによる関連法案作業の遅れもあり、攻守所を変えた国会運営の下、国会における審議もぎりぎりのスケジュールとなりました。

このように、今秋季闘争は例年以上に政治情勢に大きく左右されたものの、勧告通りの給与法改正となりました。このことは、勧告を無視した公務員給与削減の動向が強まる中で、公務員連絡会が、たとえ不満な内容であっても人事院勧告通りの給与法改正を求めるとの一致した方針のもとに、全力で2009年秋季闘争の取組みを進めてきたからだといえます。しかし、「公務員給与2割削減」への対応は、依然として今後の大きな取組み課題として残されていることを確認しておかねばなりません。

- (2) 新政権の新たな政治スタイルを踏まえた労使交渉のルール作りも求められることになりました。

官僚主導から政治主導への転換が図られたことから、政治からの指示がない限り、総務省における事務レベルでの作業が進められず、公務員の労働条件決定について、事務レベルでの交渉・協議を積み上げた上で大臣レベルで決着を図るという、これまでの政府と公務員連絡会との交渉ルールも見直しを余儀なくされています。この点について、後で見るように2010年度の基本要求に関わっては、従来の延長上で取り扱いましたが、2010年春季生活闘争に向けては新たな交渉ルールを構築することが課題となっています。

加えて、野党議員による国会質問を通じて政府の姿勢を迫及し、課題や問題点を浮き彫りにして要求実現を迫るといふ、これまでの取組みスタイルも見直すことが求められています。

公務労協・公務員連絡会が支持・支援し、友好・協力関係にもある政党が政権に就いたとしても、労働組合と政党の支持・協力関係とは別に、使用者としての政府

との労使関係は厳然として存在することを踏まえて、支持・協力関係と労使関係を実践的に整理し、より有効な関係を構築していくことが課題です。

- (3) 2009年12月には労使関係検討委員会報告が取りまとめられ、公務員に少なくとも労働協約締結権を付与し、給与をはじめとする勤務条件について労使交渉・労働協約で決定する仕組みを導入することが明確となる一方、新政権の中心である民主党もそのマニフェストで「労働基本権の付与」を明記していることから、今こそ、労働基本権の回復を前提とした新たな労使関係の構築に向けた着実な取組みを推進していかなければなりません。そのためにも、公務・公共サービスに対する国民の信頼を回復するとともに、公務員の労働条件決定について、社会的な合意を再構築していくことが何よりも重要です。

二、2009地方確定闘争の経過と課題

1. 取組みの行動と経過

2009年地方確定は、厳しい地方経済と地方税収の大幅減少が必至というなかでの取組みとなり、マイナス勧告を受けての年間調整措置、特例条例による給与削減率や削減期間、自宅に係る住居手当の扱いなどを中心に交渉が行われました。

地公部会は、給与法等改正法案及び育児休業法改正法案等の閣議決定がされたことを受け、10月29日、地方公務員の給与決定について書記長クラスによる公務員部長交渉を行いました。地方公務員の給与決定について、公務員部長は「地方公務員法の趣旨に則り、労使間の交渉や地域の実情を踏まえ、条例で定められるべきものであり、住民の理解と納得が得られるような内容としていただく必要があると考えている」とし、従来からの考え方を示すにとどまりました。

地方段階における交渉では、月例給をめぐっては約6割の自治体で人事院勧告と同様の措置となっています。年間調整については、独自給与削減を考慮し、年間調整を実施しない自治体、その対象を一時金のみとした自治体など交渉の成果もありました。また、特例条例による給与削減について新たな提案があったのは、112の自治体にのぼっており、厳しい状況が続いています。一方、そのようななかにあっても、粘り強い交渉の結果、給与削減率や期間の圧縮を実現した自治体もあり、引き続き、一方的な給与削減を許さない取組みを強化していく必要があります。

臨時・非常勤等職員の処遇改善については、要求書提出と交渉の強化に取り組み、交渉を行った組合が大幅に増加するなどの成果がありました。しかし、厳しい自治体財政状況もあり、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、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。

労基法改正に伴う超勤割増率の引上げについては、前進回答は約三分の一の自治体に終わっています。総務省からの通知により、300人未満の小規模自治体も含め「国の制度を基本とする」との考えが示されており、4月実施に向けて引き続き交渉が必要です。また、育児・介護休業法の一部改正等に係る措置については、国と同様の措置に改正した自治体は2割弱にとどまっており、今年6月の実施に向けて継続した交渉が課題です。

2. 今後の課題

以上のような2009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深刻化してきています。引き続き、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かなければなりません。一方、公務員制度改革の検討の動向を踏まえ、勧告制度の廃止、協約締結権の確立を視野に入れ、春闘期における要求書提出、労使交渉という取組みをこれまで以上に強めていく必要があります。

給与削減措置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、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、取組みを強化することが課題です。また、国会答弁のなかで原口総務大臣は、地方公務員給与に係る国の助言は抑制的であるべきという趣旨の答弁を行っています。春闘期の総務省交渉では、大臣答弁と地域主権の理念に沿って、労使交渉の尊重や地域の実情を踏まえた給与決定を基本に対応するよう強く求めていく必要があります。

三、「基本要件」などその他の重要課題の取組み経過と到達段階

1. 「基本要件」を巡る取組み

(1) 2010年度の「賃金・労働条件に関わる基本要件」（以下「基本要件」という）は、11月17日に人事院及び総務省に提出し、12月18日に回答を得ました。

本年度の基本要件では、人事院に対しては、①給与構造改革後の新たな制度見直

しの検討は十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて進めること②定年の段階的延長に伴う給与体系等の見直しは、十分な交渉・協議を行い、慎重な検討作業を行うこと③住居手当を総合的に改善することとし、単身赴任手当についてはその可否を含めて交渉・協議すること。また、特勤勤務手当の見直しは合意のもとに進めること④より実効性のある超過勤務縮減を具体化し、着実に実施するほか、改正労基法施行後の民間企業調査に基づき超勤割増率等を改善すること⑤病気休暇制度等の検討については十分交渉・協議すること⑥65歳までの段階的定年延長を実現するための「意見の申出」を2010年中のできるだけ早期に行い、十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること⑦非常勤職員の任用・勤務形態の見直しに当たっては、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、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政府全体として、超過勤務の縮減に向けた体制を確立し、実効ある超過勤務縮減策を実施すること④育児休業法等の改正に基づく両立支援策については、育児休業法等改正法案の成立後直ちに実施すること⑤福利厚生基本計画の着実な実施を図るため、政府全体としての実施体制を確立し、使用者としての責任を明確にして積極的に対応すること⑥国家公務員制度改革の工程表を見直し、65歳までの段階的定年延長を中心とする新たな高齢雇用施策を確立すること⑦非常勤職員の任用・勤務形態の見直しに当たっては、定員管理の弾力化を図り、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⑧新たな人事評価制度について、引き続き制度の周知や評価者訓練の徹底に努め、実施状況を検証し、必要に応じて指導、改善措置等を講じること、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・恩給局次長との交渉は、12月17日に行われました。

この交渉で人事院からは、①給与改定に関する基本姿勢に変わりはない②給与構造改革期間終了後の取組みについては、皆様のご意見を伺いながら進めていく③定年延長に伴う給与制度の見直しに当たっては、民間の雇用及び給与の状況等を参考にして60歳台前半の給与水準及び給与体系を設計することとし、60歳前、特に50歳台の給与カーブや昇給制度のあり方についても検討していくことが必要と考えており、公務員連絡会等の関係者と意見交換をしながら進めていく④住居手当及び単身赴任手当の見直しは総合的に検討していく⑤超過勤務手当の支給割合の割増については、民間の状況を来年4月以降調査する⑥病気休暇制度や運用のあり方等の検討に当たっては公務員連絡会のお話を伺いながら検討を進めていく⑦定年延長は2010年中を目途に意見の申出を行えるよう検討しており、公務員連絡会の意見を伺いながら検討を進め、内容を詰めていく⑧非常勤職員の任用・勤務形態については、

適切な任期を設定することや再任のルールを設けることなどについて、本年度内を目途に結論を得るべく検討を行っている⑨比較対象企業規模については現在変える考えはないが、地方人事委員会等の動向を注視する、などの見解が示されました。

また、総務省からは、①配置転換等の取組みは最終年度を迎え、新たな職場への定着化に向けて努力する。独法や国の出先機関の見直しはその動向を注視する②給与については、人勸制度尊重の基本姿勢のもと、適正な給与水準を確保していく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育児休業法は、民間法の施行（2010年6月30日予定）と同日の施行を予定している⑤福利厚生への在り方に関し、研究会で議論しており、年度内にまとまる報告を、メンタルヘルスなど個別課題への対応を含め次期の国家公務員福利厚生基本計画の改定に反映させることを想定しており、提言があれば伺いたい⑥定年延長等は、国家公務員制度改革推進本部が基本法に基づき総合的に検討しているが、関係機関と連携をしながら、政府全体として取り組む⑦非常勤職員の任用・勤務形態については、人事院などの関係機関と連携して鋭意検討を進めていく⑧新たな人事評価制度については、職員団体とも十分意見交換し、円滑に運用していく、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、人事院からは基本姿勢が変わりはないこと、給与構造改革終了後の制度見直しや定年延長に関わる給与水準・給与体系見直しを含めて公務員連絡会の意見を聞きながら作業を進めること、比較対象企業規模の変更は現在考えていないこと、政府からは人事院勸告尊重の基本姿勢が変わらないことや福利厚生基本計画の検討に当たって意見を聞くことなど、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2010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。

2. 特勤手当見直しに対する取組み

- (1) 特勤手当見直しについては、2009年10月1日に人事院から具体的な特勤官署等の指定基準見直し案が示されました。その内容は、これまでの指定基準に代えて、国勢調査に基づく「人口集中地区等（以下「DID」という）」を活用した都市的地域からの隔遠度を基本とする指定基準に改めるというものでした。
- (2) 提示された見直し案に対して、公務員連絡会は、10月8日に「当該官署の組合員の生活維持と人材確保を基本として、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」を中心とする「特勤官署等指定基準の見直しに関わる要求書」を人事院に提出し、指定基準の緩和や経過措置を講じることなど、要求事項の実現

に向けて交渉を強化しました。

(3) 10月27日には、全国から特地勤務手当が支給されている地域の代表者を集め、見直しをめぐる状況について意思統一した上で、人事院との交渉を実施しました。地域代表は、口々に一律の基準では十分に評価し得ない現地における生活の厳しさを訴え、官署指定の維持などを強く迫りました。これに対し、人事院側は「特地官署指定基準の見直しについては、これまで皆さんと意見交換を行い、本日は特地官署や生活の実態を聞かせていただいた。今後、各府省、さらに皆さんの追加のご意見を伺って成案を得ることとしたい」との見解を示し、引き続き公務員連絡会と話し合っていくことを確認しました。これを踏まえ、公務員連絡会側は、地域代表の意見を十分検討することを重ねて要請し、冬期の平均旅行速度、基準緩和、DID基準と公共施設基準の関係、経過措置などについて、公務員連絡会の要求を踏まえた検討を行うよう要求し、引き続き交渉を継続することとしました。

(4) 11月11日には、3回目の人事院交渉を実施し、10月27日の地域代表による交渉を受けて、10月8日に提出した要求書に対する人事院の検討状況を質しました。この日の交渉で人事院は、①準特地についてDIDからの時間距離を若干緩和する②冬期間の基準について別途検討する③最長3年間の経過措置を設ける、などの考えを示しました。これに対し公務員連絡会側は、さらに経過措置及び基準緩和について、公務員連絡会の要求を反映することを強く求め、改めて検討するよう人事院に迫りました。

(5) 12月1日、公務員連絡会の幹事クラス交渉委員が人事院の根本職員団体審議官との交渉を行い、最終的な決着を図ることとなりました。

この交渉で人事院側は、公務員連絡会の要求を踏まえ、①準特地の指定基準緩和②寒冷地手当支給地域について冬期間の基準を設定③未舗装、狹隘などの特別の事情が認められる官署等について当該事情を踏まえて措置すること④実施時期は2010年4月とすること⑤経過措置との関係で新たに指定される官署については段階的に実施すること⑥基本指標となるDID等が5年ごとに行われる国勢調査により設定されることから今後は5年ごとに見直すこと、などを明らかにしました。なお、離島に所在する官署については、例外的な官署を除いて引下げはありませんでした。

人事院から示された最終案について、公務員連絡会側は「今日示された案は、現地の厳しい生活実態から見て不満である。しかし、交渉を積み上げる中で、われわれの要求を踏まえ当初案を見直したぎりぎりの案であることは受け止めたい。本日の提案内容については、持ち帰って機関会議で検討する」との考えを表明し、最終交渉を締めくくりました。

(6) 公務員連絡会は、12月18日に開催した企画調整・幹事合同会議で人事院から提示された最終案について、「指定解除となる官署等に勤務する組合員には不満が残るものであるが、①準特地の指定基準を緩和させたこと②寒冷地について冬期間の基

準を設定させたこと③経過措置を設けさせたこと、などから交渉のぎりぎりの到達点として受け止める」ことを確認し、今後の独法や地公への対応については、構成組織においてその実情を踏まえて対応することを確認し、今回の特勤手当見直しに区切りを付けました。

なお、今回の特勤手当見直しにおいては、特勤手当の総原資を変えずに、見直しによって削減される原資の範囲内で新規官署の指定を段階的に行うという手法がとられましたが、こうした手法はこれまでに例がなく、あくまで今回の特殊勤手当見直しに限った話に止めさせることを確認しておく必要があります。

3. 非常勤職員に対する休暇制度及び定期健康診断改善の取組み

- (1) 公務員連絡会は、非常勤職員の処遇について常勤職員と同様に扱うことを基本として、その抜本的な改善を要求してきました。その結果、人事院は、非常勤職員の休暇制度の改善については2008年人事院勧告時の報告で検討課題として言及し、定期健康診断については2009年春の人事院総裁回答でその実施検討に言及しました。これを受けて公務員連絡会は、勧告事項ではないことから2009年の人勧期要求では明記しませんでした。人事院に対し、その早急な実現を求めてきました。
- (2) 人事院は、2009年春以降、具体的な検討作業に着手し、休暇制度については9月に公務員連絡会に提案してきました。その内容は、①忌引き休暇について「6月以上の任期若しくは任用予定期間が定められている職員又は6月以上継続勤務している職員」を対象を拡大する②私傷病にかかる病気休暇について①の職員（1年間の勤務日が47日以下であるものを除く）を対象を拡大する、こととし、人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）等の改正を行い10月1日から実施するというものでした。これに対して公務員連絡会は、一定の前進と受け止め、その周知徹底を図るよう人事院に要請し、詳細な説明資料を作成させたところです。
- (3) 定期健康診断の適用については、予算措置が必要であることを理由に、10月になって公務員連絡会に対する提案が行われました。その内容は、1週間当たりの勤務時間が常勤職員の2分の1以上である非常勤職員で6月以上継続勤務している者を対象として一般定期健康診断を導入することとし、6月以上継続勤務していないが6月以上継続勤務することが明らかな非常勤職員についても受診できるように努める、というもので、11月27日に人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）の改正・公布を行い、2010年4月から実施することとし、実施に必要な予算は各府省が要求するというものでした。これに対し、公務員連絡会は、予算不足で有資格者の健康診断が実施できないということのないよう、人事院に対し関係府省に十分な予算の確保を働きかけるよう要請を行ったところです。
- (4) 休暇にしても健康診断にしても、制度が改善されても職場レベルで非常勤職員に

周知され活用されなければ、何の意味もありません。各構成組織においても、当局任せにせず、それぞれの職場段階で周知や環境整備に努めることが重要です。

4. 給与振込口座の1口座化に対する取組み

人事院が、2009年6月に、給与振込みの1口座化を検討することを提起してきたことから、公務員連絡会は6月23日に、「1口座に限定しないこと」を内容とする意見を提出し、交渉を強めてきました。その後、人事院の検討作業が進み、10月8日、①振込みによる給与支払を「全額振込み」のみとする②口座数は1口座とするが、転居を伴う異動等を行い、単身赴任で別居家族の生活費の引出しに必要であるなど転居前の口座を維持する必要がある、赴任先に転居前の口座の金融機関の店舗等がない場合には第2口座を認める③10月中に規則等を改正し、2010年2月に施行するが4月中までは移行期間とする、との具体案が提示されました。この1口座化の背景には、口座振込手数料が日本銀行の負担となっていることが問題とされたことがありました。

これに対し、公務員連絡会は、「給与振込を導入するとき複数口座への振込を条件としてきた経過がある。公務員連絡会としては反対であるという意見を提出してきたにもかかわらず、1口座とするとの提案が行われたことは、この間の経過を踏まえれば問題がある。移行に当たっては、職場で混乱することが予想されることから、具体的な対応については各府省当局が職員に十分説明することとし、人事院としても各府省をきちんと指導していただきたい」と問題を指摘した上で当局責任で実施することを要請し、公務員に対する厳しい環境の下でやむを得ないものとして決着を図りました。

5. 育児休業法改正に係わる関係制度改善の取組み

- (1) 2009年の人事院勧告時に、民間の育児・介護休業法改正に合わせて公務員の育児休業、介護休暇制度等を改善するための意見の申出等が行われ、育児休業法改正法案については給与法改正法案と合わせ11月30日に可決・成立し、12月1日に公布され、施行日と人事院規則等の改正により措置する事項の具体化が課題となっていました。
- (2) 施行日について、公務員連絡会は、勧告時の政府に対する要求書や2010年度の基本要件の中で早期施行を要求してきましたが、総務省・人事院は、民間の改正育児・介護休業法が2010年6月30日に施行すべく準備作業が進められていることに合わせるとの姿勢で対応してきました。そして、総務省は12月17日の基本要件に対する回答の中で、民間法と同時に施行する予定であることを正式に表明しました。また人事院も同日、公務員連絡会に「育児・介護のための両立支援策に関する改正事項について（案）」（以下「改正事項案」という）を提案した際に、民間と同時に実施

する考えを示しました。

- (3) 改正事項案の内容は、民間の改正育児・介護休業法に合わせた措置をとることとし、①育児休業をとることができる職員の拡大等②育児のための超過勤務の免除の新設等③子の看護休暇の期間の拡大等④介護のための短期の休暇の新設（③、④は非常勤職員も対象となる）を行うというものです。この改正事項案について、公務員連絡会は、①超過勤務の免除を「3歳未満の子」から「小学校就学の始期に達する前の子」に拡大すること②短期介護休暇の対象となる家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹等に同居要件を課さないこと、などの要求事項を取りまとめ、1月8日に人事院に申し入れました。人事院は、年度内に規則等の改正を行うことにしていることから、引き続き要求事項の実現に向けて、交渉・協議を継続していく必要があります。

6. 福利厚生施策の充実・強化に向けた取組み

- (1) 福利厚生施策については、2009年度予算からレクリエーション経費が計上されなくなったことや、メンタルヘルス対策の充実などが重要な課題となっていました。このため、総務省人事・恩給局は「福利厚生施策の在り方に関する研究会」を設置し、今後の国家公務員の福利厚生施策の理念・目的、具体的内容等について2009年度内に報告を行い、福利厚生基本計画の改定や具体的施策に反映させていく考えであることを明らかにしました。
- (2) これに対し、公務員連絡会は2010年度基本要請で福利厚生施策の充実・強化に加えて、研究会への意見反映を要請しました。その結果、人事・恩給局が「提言があれば伺いたい」と回答したことから、公務員連絡会は賃金・労働条件専門委員会に福利厚生施策作業委員会を設置し、福利厚生施策に対する基本的考え方と喫緊に改善を求める事項を取りまとめ、1月に人事・恩給局を通じて研究会に公務員連絡会の意見として提出したところです。
- (3) 研究会報告後は、福利厚生基本計画の改定作業や具体的施策の検討が行われることから、職場実態を踏まえた具体的要求を提示して、その充実・強化を求めていくことが課題です。

2010年春季生活闘争方針

1. われわれを取り巻く情勢の特徴

(1) 日本経済は、大企業製造業を中心に、中国をはじめとしたアジア新興国の景気に支えられる形で一時期に比べれば企業業績を持ち直しつつありますが、2008年秋の世界同時不況以前の水準には遠く及んでいません。また一方で、中小企業の経営は依然として厳しく、景気の先行き不安も高まっており、所得の落込みによる内需不足、円高やデフレの影響による景気の「二番底」も心配される不透明な状態にあります。

このように、日本が世界同時不況の影響を最も深刻な形で受け、そこからの脱出に時間がかかっている要因は、輸出主導型の経済構造を維持しようとして進めてきた新自由主義的な考え方に基づく構造改革路線が、セーフティーネットを破壊し、社会的格差や貧困という新たな社会問題を生み出し、日本の社会・経済構造にさらに大きな歪みもたらしてきたからに他なりません。雇用の破壊による中間層の崩壊、勤労者所得の大幅な減少、地域社会の疲弊など、どれをとっても日本の社会・経済は持続可能性を失いつつあり、まさに「底割れ」の危機的な状況にあります。

直近でも、完全失業率は過去最悪の5%を超える水準にあり、昨年冬の一時金も日本経団連調べ(大手)で前年比15.01%の大幅な減少となり、歯止めがかかっていません。加えて、雇用情勢は今後さらに悪化するとの予想もあります。また、日本経団連は、「経営労働政策委員会報告」にみるように、この春季生活闘争でより一層の賃金水準の引下げを狙っています。こうした労働者に犠牲を押しつけるやり方が、さらに負のスパイラルを進行させ、デフレを深刻化させることは自明のことといえます。いまこそ、新自由主義的・市場万能主義的な株主重視の経営姿勢からステークホルダー重視の経営姿勢に転換し、企業の社会的な責任を果たしていくことが求められています。

新政権は「コンクリートから人へ」を合い言葉に2009年度第2次補正予算と2010年度予算案を編成し、経済危機からの脱却を目指した景気・雇用対策を打ち出すとともに、マニフェストの実現に向けた第一歩を踏み出しました。しかしその内容は、予算編成までの準備期間が短かったことや歳入不足もあり、新政権が目標としたこれまでの予算配分の大胆な組替えまでには至っていません。また、予算編成過程で

の「事業仕分け」に見るような手法の混乱もあります。全体としてみて予算案は、新自由主義的な考え方とそこから転換しようとする考え方が混在したままの過渡的な性格のものと評せざるを得ません。

日本の現在の危機から脱却するためには、当面の景気浮揚策だけでは十分ではありません。従来の財政構造改革路線を完全に払拭し、環境・エネルギー、教育や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い、経済構造を大きく転換するとともに、歪んだ配分構造を是正し、社会的な枠組みを再構築していく以外ありません。まさに、民主党を中心とした新政権のもとで、労働を中心とした高度福祉社会という明確な将来像をすえ、その実現に向けた政策＝予算を一刻も早く確立していく必要があります。

われわれは、格差社会からの脱却と共に生きる社会の実現を目指し、すべての労働者の雇用の確保と生活改善に向けた取組みを進めている連合春闘に結集し、労働組合の社会的責任を果たすべく、2010春季生活闘争を全力で進めていかなければなりません。

- (2) 新政権のもとでも、公務をめぐる厳しきは依然として継続するものと認識する必要があります。「ムダ削減」や「事業仕分け」にみられるように、公務員の総人件費削減政策が人員(雇用)と賃金・労働条件の両面でさらに強められることが予想されるからです。

地域主権戦略会議における国の出先機関見直しの検討や昨年末に閣議決定された独立行政法人の見直しをめぐっては、国家公務員の定員削減や独法の廃止を自己目的化した旧政権の方針は転換されたものの、現段階でその具体的内容はいまだ明確に示されていません。いずれにしろ、その結果が今後の公共サービスのあり方と公務・公共部門労働者の雇用に直結する課題であることは間違いありません。われわれとしては、あくまで良質な公共サービスを確立していく観点で事務・事業の十分な検証を行うことや、政府の責任で雇用を確保することを求めていかなければなりません。

一方、給与については、昨年の臨時国会で勧告通りの給与法が成立しましたが、審議の過程で自民党が給与水準の削減を求める附帯決議を準備したり、みんなの党所属議員から比較対象企業規模引下げを求めた質問主意書が提出されるなど、水準引下げに対する圧力は依然として強いものがあります。歳入不足に悩む財務省が、さらなる給与構造見直しや地場賃金比較を要請してくることも考えられます。また通常国会の審議の中で自民党などが民主党マニフェストの「公務員人件費2割削減」の実施を求め、人件費や給与問題がクローズアップされることも想定されます。

とりわけ、与野党を問わず、労使の自主決定という給与決定の原則を軽視した議会万能主義的な考え方が「政治」の側に広まっており、人事院勧告制度を無視した給与削減の動向が強まってくることを警戒しておかなければなりません。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は、すでに歴史的・制度的な限界を迎えています。本年、労働基本権や決定制度のあり方を含めた公務員制度改革が大きな節目を迎えますが、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機関としての人事院勧告制度を十全に機能させることが重要であることは言うまでもありません。われわれは、公務員給与に対する「政治」の介入を廃し、労使自主決定の原則を堅持しながら、公務員給与に対する国民的合意を再構築していかなければなりません。

こうした厳しい情勢のもとで人事院は、本年の民間給与実態調査に向けた基礎的な作業を開始しています。昨年末の基本要件に対する回答で、人事院は「民間準拠により適正な給与水準を確保」するという基本姿勢に変わりはないことを言明しました。比較対象企業規模については、「現在これを見直すことは考えていない」としたものの、地方人事委員会の動向を注視しているとの見解も示しており、引き続き警戒が必要です。そのほか本年は、定年延長に関わる「意見の申出」が大きな課題となります。それに向けて、60歳前後の給与水準や体系のあり方についての交渉・協議も山場を迎えます。総人件費削減圧力が高まっているもとの交渉・協議となるだけに、公務員連絡会としても早急に具体的考え方をとりまとめ、対応を強めていく必要があります。いずれにしろ、本年の人事院勧告をめぐる情勢は、昨年末の民間一時金が大幅に削減されたこと、2010春闘でも厳しい労使交渉が予想されること、「ムダ削減」等で公務員給与に対する引下げ圧力が一段と強まることが予想されることなど、極めて厳しいものとなることが予想されます。

以上のような公務をめぐる情勢の中で、公務員労働者の働き方や暮らしをめぐる状況が年々厳しさを増していることもしっかりと認識しておかなければなりません。傾向的に低下する給与、一向に是正されない恒常的な長時間労働、増大するメンタルヘルス不調など、危機的な状況を示す兆候はいたるところにみられます。公務員連絡会が実施した2009年度生活実態調査においても、〈昨年比に比べた生活感〉で苦しくなったとする割合が傾向的に増えており、組合員が雇用や老後など〈生活の先行き〉に強い不安と不満を持っていることが明らかとなっています。これらに加えて、公務員バッシングによって仕事に対する士気が低下していることも指摘されています。

われわれは新政権のもとで闘われる2010春季生活闘争において、こうした公務をめぐる厳しい情勢や公務員労働者の深刻な現状をしっかりと認識し、公共サービス基本法の具体化を図り、社会に安心と安全を取り戻す取組みを広く推し進めるとともに、公務・公共部門労働者の雇用確保と賃金・労働条件の維持、改善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。

2. 2010春季生活闘争の基本的課題と考え方

(1) 連合に結集し全労働者の労働条件改善と雇用の安定・創出の取組みを

連合は、12月3日の中央委員会で、「日本の社会・経済の底割れに歯止めをかけ、賃金水準の低下を阻止し、全労働者の生活を維持、防衛する観点」から、非正規労働者も含めすべての労働者を対象に賃金、労働時間等の労働諸条件の改善に取り組むとともに、雇用の安定・創出のための政策制度等の取組みを推進する、という2010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すべての組合で賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持に取り組むこと②各産別の実態を踏まえ、各産業・規模間の格差や賃金制度是正も含めた賃金改善に取り組むこと③すべての各産別・単組は、非正規労働者の賃金引上げや正社員化について交渉を強化すること、などを確認しました。これを受けて民間の各構成組織は、賃金カーブ維持を中心とした春季生活闘争方針を決定し、要求提出の準備を進めています。

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2010春季生活闘争を全力で組織します。

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

公務労協は、公共サービス基本法の成立を受けて公共サービス基本条例制定を中心とした公共サービス確立キャンペーンの取組みを全力で進めることとしています。

公務員連絡会としては、公務労協に結集し、2010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・連続的に取り組むこととします。

(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

新政権に対して、財政再建のための総人件費削減政策の撤回を求め、公共サービス基本法に基づく公共サービス従事者の勤務条件と労働環境の改善を求める観点から、次の通り取り組みます。

- ① 定員削減計画による配置転換終了後のフォローアップに雇用調整本部が責任を持って取り組むよう求めます。国の出先機関見直し問題については公務労協「分権改革対策委員会」に、独立行政法人見直し問題については「行政刷新会議対策委員会」に結集し、政府の責任において雇用と労働条件を確保するよう取組みを進めます。
- 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再要請を行わないよう総務省交渉を進めるとともに、人事院に対しては俸給構造見直し後の給与制度のあり方について、十分な検証と慎重な検討を行うよう求めます。また、当面、現行の比較企業規模等の堅持を求めるとともに、社会的に公正な官民比較方法の確立に向けて取組みを進めます。

(4) 賃金水準の維持、改善などの重点要求課題の実現を

2010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、「公務員労働者の賃金を維持し、改善すること」とし、政府・人事院にその実現を求めます。

その他、65歳までの段階的定年延長の「意見の申出」の実現、非常勤職員の雇用の安定に結びつく任用制度の改善などを重点課題に設定し、2010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 本年度の基本要請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、(ア)俸給構造見直し後の給与制度のあり方については十分な検証と慎重な検討を行うこと、(イ)当面、現行の比較企業規模を堅持し、社会的に公正な官民比較方法とすることを求めます。

② 2010春季生活闘争時の賃金要求の決定にあたっては、現下の厳しい社会・経済情勢、公務をめぐる情勢などを勘案するとともに、次の点を踏まえます。

○ 連合がすべての組合で「賃金カーブ維持分を必ず確保する」「非正規労働者を含めた全労働者を対象に、賃金をはじめとした待遇改善に取り組む」との方針を決定していること。

○ 民間大手労組の大部分は「賃金カーブの維持」を中心とした要求動向であること。

以上の点などを総合的に判断し、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、公務員労働者の賃金を維持し、改善すること**」とします。配分については、別途、人勧期に十分交渉・協議、合意することを求めます。

③ 諸手当の見直し事項については、改定原資の動向を踏まえながら、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。

○ 単身赴任手当の見直しについては、単身赴任に関わる問題を単に手当引上げに矮小化することなく、単身赴任それ自体を縮小していくための施策の実施と併せ、われわれと十分交渉・協議することを求めます。

- ④ 諸手当の改善事項については、民間相場を踏まえ、人勤期に具体化することとします。
- ⑤ 給与構造改革終了後に生ずる制度改正原資の使用方法については、われわれと十分交渉・協議、合意することを求めます。
- ⑥ 65歳までの定年の段階的延長に関わる給与体系・水準の見直しにあたっては、人事院に対して早期に考え方を提示し、十分交渉・協議し、合意の上で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非常勤職員に関わる要求(ア)非常勤職員の悉皆調査の実施、(イ)時間給30円の引上げ、(ウ)雇用の安定的確保などを提出し、交渉を実施することとします。
- ② 公務員連絡会は、政府、人事院に対して、実際に雇用の安定につながるような非常勤職員の任用制度の2009年度内見直しの実現を求めて交渉・協議を強めます。具体的には、日々雇用制度を廃止し、1年以内の任期を定めた非常勤任用制度(本人の希望に基づく再任用あり)を設けるよう取り組みます。

(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 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。具体的には、在庁時間削減の取組み状況を踏まえつつ、人事院や政府に対して超勤命令の徹底や厳格な勤務時間管理を行い、実効性のある超勤縮減策を取りまとめるよう求めます。
- ③ 本年の民間給与実態調査等において、1か月当たり45時間から60時間の割増率や代替休暇の取扱い状況を調査し、その結果を踏まえて割増率の改定や超勤代休時間制度の見直しを行うよう求めます。引き続き、超過勤務手当の全額支給を求めます。
- ④ 改正育児休業法の早期施行と2009人事院報告に基づく両立支援策(人事院規則改正事項)の早期実施を求めます。また、任期を定めた非常勤職員制度が実現した場合には、非常勤職員への育児休業法の適用を求めます。

- ⑤ 病気休暇のあり方の検討に当たっては、われわれと十分交渉・協議することを求めます。

(4) 男女平等の課題と要求の考え方

- 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、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) 人事評価を巡る課題と要求の考え方

- ① 政府、人事院に対して、中立・公正な観点で新たな人事評価制度が実施され、活用されているかどうかについての点検と検証を行い、われわれと協議しながら必要に応じて指導、改善措置を講ずることを求めます。
- ② 国公連合構成組織と連携し、本格実施後の節々での評価のチェック、苦情への対応など職場における取組みを継続します。

(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新たな高齢雇用施策の確立を2010年度取組みの重要課題として位置づけ、春季生活闘争でその道筋を付けるための取組みを全力で進めます。
- ② 65歳までの段階的な定年延長実現に向けた人事院の「意見の申出」を2010年中のできるだけ早い段階に行うよう要求し、交渉・協議を強めます。そのため、定年延長に伴う給与体系・水準のあり方をはじめとした制度上の個別課題についての具体的な考え方を早急に提示することと、それらについての交渉・協議を行うことを求めます。

定年延長に関わる交渉・協議は、節々で幹事クラス、書記長クラスの交渉を行うほか、日常的なテーブルを設け、人事院との交渉・協議を進めることとします。

これらの交渉・協議の進捗状況に応じて公務員連絡会・公務労協の「新たな高齢雇用施策検討委員会」において、具体的な考え方をとりまとめることとします。

- ③ 政府において公務員制度改革の一環として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、人事院の「意見の申出」を尊重し、段階的定年延長の実現に向けてわれわれと十分交渉・協議、合意することを求めます。

4. 2010春季要求事項

別記の通り、政府、人事院に対する2010春季要求事項を確認します。

5. 取組みの進め方

(1) 方針決定

1月26日の代表者会議で2010春季生活闘争方針を決定します。27日に開く公務労協の地方代表者説明会で方針を説明し、周知徹底を図ります。

(2) 要求提出

- ① 2月18日(木)に春季要求書を政府(総務省)、人事院に提出し、2010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(総務省)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することとします。
- 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行動を実施します。

(3) 交渉配置

- ① 要求提出後、下記の通り節々で政府(総務省)、人事院と交渉を実施し、要求実現を目指します。総務省との交渉については、従来通り下記の交渉を積み上げ、最終段階の大臣交渉に結びつけることとします。なお、これらに加え、政務三役(政務官)との交渉・協議も追求します。
 - 3月3日(水) 幹事クラス×総務省人恩局次長、人事院職員団体審議官交渉
 - 3月12日(金) 書記長クラス×総務省人恩局長、人事院各局長
 - 3月23日(火) 委員長クラス×総務大臣、人事院総裁
- ② 段階的定年延長に関わる給与等の諸課題については、別途の枠組みで実施します。また、公務員制度関連の交渉・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日を設定し、時間外職場集会を中心として各構成組織の実情に応じた行動を実施します。
 - 第1次 2月19日(金) 要求提出の翌日
 - 第2次 3月12日(金) 中央行動に連動

- 第3次 3月24日(水) 回答指定日の翌日
- ② 3月12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、中央集会や政府、人事院との交渉等を実施します。
 - 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18日の要求提出の翌日から3月23日の回答指定日の間に、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は、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・確定期においても追求します。
 - 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(火)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の引出しを図ります。
- ② 春季生活闘争の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、地域の民間企業労働者の闘いに中央・地方レベルで支援・連帯の取組みを進めます。
- ② 2010春季生活闘争では、すべての労働者の生活防衛を呼びかけたポスターを作成し、職場に貼付します。公共サービスキャンペーン用の教宣物(ポスター、リーフレット、チラシ)を作製し、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2010春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等		
1月27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18日(木)	2010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
19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		
22日(月)	公務労協公共サービスキャンペーン開始中央集会(品川サ・グランドホール)		
3月 3日(水)	幹事クラス交渉	提出行動	スキャンペーン地方決起集会
12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(火)	回答指定日 ・総務大臣、人事院総裁交渉		
24日(水)	<第3次全国統一行動>		

対人事院2010年春季要求事項

1. 2010年度賃金要求について

(1) 2010年度の賃金改善について

- ① 2010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、公務員労働者の賃金を維持し、改善すること。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 給与構造改革が2010年度に終了することを踏まえ、その進展状況について慎重な検証を行うこととし、新たな制度見直しの検討を開始する場合には、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。あわせて、経過措置が段階的に解消することによって生じる制度改正原資の活用方法についても、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。
- ③ 定年の段階的延長に伴う給与体系・水準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、合意の上で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。
- ② 官民給与比較方法については、当面、現行の比較企業規模を堅持するとともに、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。
- ② 単身赴任手当の見直しについては、単身赴任の解消策を含めて公務員連絡会と十分交渉・協議すること。
- 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・報告するとともに、着実な処遇改善に努めることとし、2010年度については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) 非常勤職員等の雇用・身分等の差別的取扱いを解消することとし、日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しに当たっては、任期为1年以内とし更新可能とすることを基本に、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、任期为定めた新たな非常勤職員制度を創設すること。
- (4) 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。
- (5) 非常勤職員制度の見直しを踏まえ、非常勤職員に育児休業法を適用する「意見の申出」を行うこと。

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、新たな上限規制の導入を含めた実効性のある超過勤務縮減策を取りまとめ、直ちに実施すること。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遵守状況について調査、検証すること。
 - ② 1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率及び超過勤務代休時間の取扱いについては、民間企業の実態を踏まえた見直しを行うこと。なお、超過勤務手当については全額支給すること。
- (2) 育児休業法等の改正及び人事院規則改正による両立支援策については、公務員連絡会が別に提出した意見を反映させることとし、早期に実施すること。
- (3) 病気休暇制度や運用のあり方等の検討に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。
- (4) 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

中立・公正な人事行政や勤務条件を所管する立場から、新たな人事評価制度の実施及び評価結果の活用状況を検証し、必要に応じて指導、改善措置等を講じることとし、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

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、65歳までの段階的定年延長を実現するための「意見の申出」を2010年中のできるだけ早期に行うこと。
- (2) 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。

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をはかることとし、条件整備や必要な指導を行うこと。
- (3) 次世代育成支援対策推進法に基づく前半5年間の「行動計画」が終了することから、その実施状況の点検を行い、より積極的な後半計画の策定とその着実な推進に取り組むよう、各府省を指導すること。
- (4) 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. 福利厚生施策の充実について

- (1) 公務員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置付け、職員のニーズ及び民間の福利厚生の正確な実態把握を行い、ワーク・ライフ・バランスの確保を重要な柱として新たに位置づけることを含めて、その抜本的な改善・充実に向けた提言を行うこと。
- (2) メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づいた心の健康診断やカウンセリングの着実な実施や復職支援施策の拡充・強化を図ること。
- (3) 福利厚生の重要施策であるレクリエーションについて、予算及び事業が休止されている実態を重く受け止め、その理念の再構築と予算確保や事業の復活に努めること。

8. 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。とくに、知的障がい者及び精神障がい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2010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) 公務員の総人件費削減政策を撤回し、公共サービス基本法に基づいて良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるよう、公務員等公共サービス従事者の適正な勤務条件と労働環境を確保すること。
- (2) 定員削減に伴う配置転換実施後のフォローアップについては、引き続き雇用調整本部が責任を持って対応すること。また、独立行政法人や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、国が雇用の承継に責任を持つこと。

2. 2010年度の賃金改善について

- (1) 2010年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の賃金を維持し、改善すること。また、使用者の責任において、実態に見合った超過勤務手当の支給、独立行政法人等を含めた公務員給与の改定に必要な財源の確保に努めること。
- (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することとし、日々雇用職員の任用・勤務形態の見直しに当たっては、任期を1年以内とし更新可能とする、任期を定めた新たな非常勤職員制度を創設することを基本に、あわせて定員管理の弾力化を図り、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。
- (2) 日々雇用職員制度の見直しを第一歩と位置づけ、非常勤職員制度の抜本的改善をめざし、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推進すること。
- (3) 「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。2010年度については、引き続き「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、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。

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の具体的検討に着手すること。
- (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、直ちに実施すること。また、超過勤務手当の全額支給を実現すること。

5. 新たな人事評価制度の実施について

新たな人事評価制度については、公正・公平性が確保され、円滑に運用されるよう、引き続き制度の周知や評価者訓練の徹底に努めるとともに、実施状況を検証し、必要に応じて指導、改善措置等を講じることとし、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

6. 新たな高齢者雇用施策について

- (1) 65歳までの段階的定年延長を中心とする新たな高齢雇用施策を確立することとし、人事院の意見の申出がなされた場合には、直ちに法改正に着手すること。
- (2) 定年延長に伴って、給与体系・水準や退職手当のあり方等を検討する場合には、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。

7. 福利厚生施策の充実について

- (1) 公務員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置付け、職員のニーズ及び民間の福利厚生の正確な実態把握を行い、ワーク・ライフ・バランスの確保を重要な柱として新たに位置づけることを含めて、その抜本的な改善・充実を図ること。
- (2) メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、使用者側の体制整備や予算の確保に努め、必要な心の健康診断やカウンセリング等の着実な実施や復職支援施策の拡充・強化を図ること。
- (3) 福利厚生の重要施策であるレクリエーションについて、予算及び事業が休止されている実態を重く受け止め、その理念の再構築と予算確保や事業の復活に努めること。
- (4) 「国家公務員福利厚生基本計画」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、合意に基づいて進めること。

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男性の育児休業及び育児のための短時間勤務等の取得を促進することとし、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。
- (4) 次世代育成支援対策推進法に基づく前半5年間の「行動計画」が終了することから、使用者の立場から、その実施状況の点検を行い、より積極的な後半計画の策定とその着実な推進に取り組むよう、各府省を指導すること。

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。
- (3) 国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会報告を踏まえ、自律的労使関係を早急に確立することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて作業すること。
- (4) 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

- (1) 公務における外国人の採用、障がい者雇用を拡大すること。とくに、知的障がい者及び精神障がい者の雇用促進に関する具体的方策を明らかにすること。
- (2) 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。

対総務省・地公関係2010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。また、給与決定にあたって地方自治体に対して国と同様の取扱いをするよう求めないこと。
3. 地方財政危機が安易な公務員賃金の削減や行政サービスの低下などに繋がることのないよう施策を講ずること。また、地域主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。
4. 労働基本権を保障した民主的的地方公務員制度を確立すること。また、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。
5. 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地方自治体に対して必要な対応を行うこと。
6. 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。
7. 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。また、時間外労働の縮減に向けて、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。

8. 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地方自治体に対して必要な対応を行うこと。
9. 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。また、次世代育成支援対策推進法に基づく前半5年間の「行動計画」が終了することから、使用者の立場から、その実施状況の点検、より積極的な後半計画の策定に向けて地方自治体に対して必要な対応を行うこと。
10. 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の改善策を積極的に進めること。
11. 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につい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。
12. 地域分権、少子・高齢化、地域医療確保、環境保全などの公共サービス水準を維持・向上させるため、地方公務員の十分な定員確保を行うこと。
13. 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、労働基準法などの法令を遵守させるとともに、公契約条例の制定を進めるよう助言すること。
14. 自治体財政健全化法の運用については、国の関与は最小限に止め、自治体の自主的・主体的な財政健全化を基本とすること。