

2009年10月16日

於：KKRホテル東京

公務員連絡会第7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. 公務員連絡会議長代行あいさつ

4. 議 事

第1号議案 2009年人勸期、確定期前半の取組み経過と到達段階(案)

第2号議案 2009年度会計決算報告

第3号議案 2009年度会計監査報告

第4号議案 2010年度年間運動方針(案)

第5号議案 2010年度会計予算(案)

第6号議案 2010年度役員の選出について

5. 閉会あいさつ

2009年人勧期、確定期前半の取組み経過と到達段階

一、2009年人勧期、確定期前半の取組み経過と到達段階

1. 2009年人事院報告・勧告に至る取組み経過

(1) 公務員連絡会は2009年春季生活闘争で、かつてない経済危機や総選挙含みの政治情勢のもと、政府の総人件費削減政策と対決し、雇用確保や公務員給与の社会的合意を再構築することを運動の基調に据えながら、本年の給与・労働条件改善について政府・人事院から誠意ある回答を引き出すことを求め交渉・協議を進めてきました。その結果、3月23日に行った総務大臣、人事院総裁交渉で、人勧制度尊重や適正な公務員給与水準の確保など、それぞれ基本姿勢を確認して春季生活闘争に一区切りを付けました。

(2) しかし、人事院は2009年春季生活闘争終了直後、本年の夏季一時金の臨時調査を実施する方針を明らかにし、われわれの強い反対を押し切って4月7日から調査を行い、その結果を踏まえて、5月1日には、夏季一時金のうち0.2月分の支給を凍結する勧告を強行しました。これは、一部与党の国会での政治的圧力に人事院が屈したものであるとともに、前年8月から当年7月までに実際に支給された民間一時金を調査し、それと公務の一時金を比較するというこれまでのルールをねじ曲げて勧告したものであり、結果として労働基本権制約の代償機関としての役割を自ら否定し、人事院勧告制度に対する信頼性を大きく損ねることになりました。

公務員連絡会は、人事院総裁交渉で臨時勧告に強く抗議するとともに、総務大臣には勧告を実施しないよう要求し交渉を強めました。政府は5月8日、勧告通り実施する閣議決定を行い、通常国会に給与法改正法案を提出しました。そして、給与法改正法案は、5月29日に参議院本会議で可決・成立し、即日公布・施行手続きがとられ、本年の夏季一時金のうち0.2月分の支給凍結が確定しました。

こうした経緯は、不透明な政治情勢のもとで公務員バッシングと公務員給与に対する政治の介入が一段と強まっていることを証明するとともに、今日の情勢のもとでの人事院勧告制度の政治的・歴史的限界を如実に示したものでした。

(3) 2009年人勧期の取組みに当たって公務員連絡会は、6月9日の幹事会で、春闘結果

を反映した厳しい情勢や一時金の一部支給凍結に至る経過等を踏まえつつ、公務員給与に対する「政治」のバッシングと介入を排除し、公務員労働者の生活防衛を実現することに軸足を置いた取組みを進める、という方針を決定しました。具体的には、人勧期の重点課題を、①公務員労働者の月例給与の水準維持②生活防衛に必要な一時金支給月数の確保③非常勤職員の雇用と処遇の確保、などに設定し、例年以上に交渉・協議と諸行動を強化することを通じて要求実現をめざすこととしました。

公務員連絡会は、公共サービス基本法の成立や公務員制度改革関連法案の成立阻止に向けた取組みを進める一方、6月24日に人事院総裁に要求書を提出し、人勧期の取組みを正式にスタートさせました。そして、7.14第1次、7.24第2次、8.3第3次中央行動を積み上げるとともに、全組合員による人事院総裁宛の個人要請はがき行動に加えて、各構成組織ごとに創意工夫した取組みを実施し、点検活動を丁寧に行うことによりその徹底を図り、最終的には533,728枚を集約しました。こうした行動を背景として人事院との交渉を強化しました。

しかし、月例給与や一時金については、厳しい状況を反映して、具体的内容は最終段階まで明らかになりませんでした。昨年来の課題であった、自宅に係る住居手当の廃止については、公務員連絡会が国と地方の住居政策の違いを厳しく追及した結果、人事院に廃止はあくまで国の状況を踏まえたものであることを表明させることができました。

また、勧告に向けた交渉・協議の中で、①労働基準法改正による時間外労働割増率等の見直しへの対応②民間育児・介護休業法等改正に合わせた措置が課題となりました。これらについて公務員連絡会は、人事院に対し、6月25日及び29日にそれぞれ要求書を提出し、民間を下回らない内容で、民間に遅れることなく措置することを基本として対応することを迫ってきました。前者については、民間では月45時間から60時間までの時間外労働の割増率は25/100を上回ることが努力義務とされていることから、その公務での取扱いが課題となりましたが、人事院は「民間実態を把握できない」ことを理由に先送りする考えを示しました。後者では、民間では条件を備えた期間雇用者にも育児・介護休業を適用していることから、公務でも非常勤職員に適用することを要求しましたが、人事院は「継続雇用という制度の趣旨にそぐわない」ことを理由に難しいとの考えに終始しました。このため、公務員連絡会は勧告時に決着を図ることを目指し、交渉を継続することにしました。

職員福祉、給与の両局長との交渉は第2次行動に合わせて7月24日に行われ、職員福祉局長からは、①労基法の改正に伴う措置については同様の措置を行うこととして勧告する②育児休業等の改正については民間の改正を踏まえ意見の申出を行う

③非常勤職員の健康診断、休暇を改善する、との回答が示されたものの、月45時間から60時間までの超勤割増率見直し及び育児休業等の非常勤職員への適用は本年勧告では先送りの方向となりました。給与局長からは、①官民較差が厳しい結果になることは避けられない②特別給については極めて厳しい③自宅に係る住居手当については今年の勧告で廃止する方向、などの回答が示されましたが、給与関係については具体的な内容は明らかになりませんでした。

このため公務員連絡会は、課題を給与に絞って、8月3日に第3次中央行動を配置し、二度目の給与局長交渉を実施しました。この交渉でも給与局長は、①官民較差は俸給表の改定を検討する必要がある程度のマイナス②特別給は6月期の臨時的措置による凍結分を相当に上回る月数の引下げにならざるを得ないとの見解を述べるとどまり、厳しい情勢を反映して終始固い姿勢での対応となり、具体的な内容は人事院総裁との最終交渉まで明らかになりませんでした。

8月7日に行われた人事院総裁との最終交渉で、ようやく①官民較差は0.2%台前半のマイナス、特別給0.35月の減②給与構造改革に伴う経過措置額の算定基礎となる額も引下げ③持家に係る住居手当を廃止④4月からの官民較差は制度調整で埋める、ことなど給与勧告の厳しい内容が明らかになりました。

公務員連絡会は、10日夕刻、代表者会議を開いて「本年の給与勧告は民間実勢を反映したものとはいえ、生活に大きな影響を与えるものであり、極めて不満」などとする声明を確認し、政府に対しては、われわれと十分交渉・協議し、合意に基づいて勧告の取扱い方針を検討するよう求める要求書を提出することとしました。

勧告当日の11日朝、政府は第1回給与関係閣僚会議を開いて取扱い方針を協議しましたが、この日は結論を得られませんでした。

2. 2009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日に官房長官、総務大臣、厚生労働大臣に対して、①給与勧告等の取扱いを検討するに当たって、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること②労使関係制度検討委員会の検討を急ぎ、自律的労使関係の構築に向けた意見を取りまとめること、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。
- (2) そして、8月18日の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選挙に活かそうという動きが強まったことから、20日に企画・幹事合同会議を開催して情勢認識を統一し、同日夕刻に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、作業状況を質すこととしました。この交渉で次長が「検討

をスピードアップし、給与勧告については、近々に結論を得ることもあり得る」との考えを示したことから、公務員連絡会側は「改善するときは時間をかけ、下げるときはすぐ決めるというのは納得できない。十分議論をさせていただきたい」と次長を追及しましたが、次長は「下げるときには財源を手当てする必要がないので早く決めてもおかしくはない」との考えを示し、早期閣議決定をめざした作業を進めていることが明確になりました。その他、意見の申出を踏まえた育児休業法改正、高齢雇用施策の検討、非常勤職員の雇用や処遇の改善を追及したところ、次長は「随時議論していく」と答え、話し合っていくことが確認されました。

翌週の24日夕刻には書記長クラス交渉委員が人事・恩給局長交渉を実施して、政府の最終的な判断を質しました。本来であれば、人勧閣議決定に当たっては総務大臣との交渉で確認を行うことにしてきましたが、今回は選挙期間中であることから人事・恩給局長との交渉となりました。交渉で局長は「明日（25日）第2回目の給与関係閣僚会議で国家公務員の給与について勧告どおり改定する旨の決定がなされ、その後の閣議で政府としての取扱い方針が決定される」と回答しました。これに対し、公務員連絡会側は「勧告内容が厳しいものであるにもかかわらず、勧告からわずか2週間のしかも選挙期間中のこの段階で拙速に決定することは極めて遺憾」との考えを表明した上で、育児休業法改正や労基法改正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・協議を行うよう強く迫りました。要求に対し人事・恩給局長が「指摘された事項については、今後とも、皆さんとは十分に話し合って参りたい」と答えたことから、これを確認し、交渉を締めくくりました。

- (3) 翌25日に、第2回給与関係閣僚会議が開催されるとともに、その後の閣議で給与勧告について勧告通り実施するとの決定が行われたことから、公務員連絡会は、①極めて不満な内容であるが民間賃金の実勢を正確に反映したものであれば、受け止めざるを得ない②拙速に決定したことは手続きに問題があり、遺憾③さらに地方公務員等の闘いについて統一闘争態勢を堅持した取組みを進める、との声明を発し、国会段階の取組みや育児休業法改正等の残された課題を実現するための闘いに備えることとしました。

3. 2009地方公務員の人勧期の取組み経過

- (1) 夏季一時金の臨時勧告に関わって、地方公務員部会は、公務員連絡会の方針に沿って各人事委員会、人事当局に対する取組みを進めました。凍結勧告、報告などを行った人事委員会は、36都道府県、16政令市と約8割にのぼりました。一方、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ことなどを理由として、勧告を行わなかったのは11県、2政令市でした。

勧告を受けた人事当局との交渉の結果、47都道府県のうち34都道府県（72.3%）が、18政令市のうち13政令市（72.2%）が条例改正を行いました。また、1,781市区町村のうち1,598市町村（89.7%）が条例改正を行いました。

(2) 地公部会は、6月19日の「地方公務員賃金闘争交流集会」の場で、2009人勧期方針を確認しました。特に、自宅に係る住居手当に関しては、地方公務員の住宅の実情などを踏まえ、廃止または引下げを行わないよう人事委員会交渉を強化すること、職場からの総務大臣宛の「大型はがき行動」を実施することとしました。

7月24日、公務員連絡会第2次中央行動にあわせ、地方公務員独自の課題の解決に向けて地公部会は総務省交渉や独自集会を実施しました。総務省交渉では、自宅に係る住居手当の見直しに関して、地方公務員の住宅の実情を踏まえ、各自治体の判断が尊重されるよう対応することを要求しました。総務省は、「国と地方では自宅に係る住居手当を廃止した場合の影響が異なることは理解しており、人事院勧告を分析・検討して判断していきたい」という回答にとどまりました。

8月12日、地公部会は2009年人事院勧告を受けて全国人事委員会連合会（全人連）に対する申入れを行いました。全人連からは、「それぞれの人事委員会が、地域の実情を踏まえつつ、秋の勧告に向けて主体性をもって対処する」と回答がありました。

8月21日、2009人勧を受けた地方公務員給与決定の取扱いに関して総務省交渉を行いました。総務省からは、①自治体における給与削減措置は考慮すべき要素ではなく、本来の水準を示すという人事委員会の役割からすれば、公民比較の対象は、あくまでも削減前の給与水準とすべきもの②各人事委員会の数字と人事院のブロック別の官民較差ごとの数字とが比較されることから、各人事委員会に対しては、いっそうの説明責任が求められる③自宅に係る住居手当については、実態として国家公務員に比べて地方公務員の支給対象者が多いことは承知しているが、国において廃止になる場合は、地方団体においても廃止を基本とした見直しを行うことを助言したい、との回答がありました。総務省は、8月25日、「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」とする事務次官通知を発出しました。

この通知を受けた各人事委員会勧告の現状は、政令市においては厳しい民間給与実態を反映した勧告となりました。公民比較については、月例給が△0.05%（△205円）～△2.99%（△12,740円）の範囲となり、2008年の調査結果（△0.61～0.41%）より地域間格差が広がり、地域の経済状況を強く受けた結果と言えます。この較差を解消するために、給料表の引下げ勧告を行った人事委員会は、札幌、京都、

大阪、神戸、岡山、北九州、福岡市でした。広島市人事委員会勧告では、給料表と諸手当の引下げとなり、これらの政令市人事委員会は、「自宅に係る住居手当は、民間及び他都市の状況を考えて慎重に検討」などとしています。名古屋市人事委員会は、月例給の公民較差△2.99%を埋めるため、給料表または持ち家に係る住居手当の引下げを勧告しました。一方、静岡、浜松市人事委員会は、給料表と自宅に係る住居手当を一挙に全廃するという厳しい勧告となりました。一時金については、支給月数が4.1月～4.15月という結果となりました。今後の都道府県人事委員会勧告の動向についても、さらに注視していく必要があります。

4. 2009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

第1に、給与関係では、月例給与が0.22%、863円の引下げとなったことに加えて、一時金が0.35月減と勧告史上最大の切下げとなったことをどう評価するかです。昨秋以降の世界的金融危機の下で日本経済が欧米諸国以上に厳しい危機に陥り、2009春闘結果も昨年を下回らざるを得なかったことや、民間企業における本年の夏季一時金が大幅に削減されたという民間の実勢を反映したものである限り、月例給が若干のマイナスとなり、一時金が大幅に引き下げられたことは官民比較に基づいて公務員賃金を決定するという勧告制度の下ではやむを得ないものと評価せざるを得ません。しかしながら、大幅な給与引下げが公務員の生活に与える影響は大きく、われわれが生活防衛の観点から「月例給の維持」「生活防衛に必要な一時金支給月数の確保」を求めていたことからすれば、本年の給与勧告は極めて不満なものでした。さらに、この公務員給与の引下げが、構造改革路線によって疲弊している地域経済や中小・地場賃金に直接・間接に影響を与え、景気回復の足を引っ張ることが強く危惧されることを指摘しておかなければなりません。

また、官民給与の比較方法に関わって、今年春の段階では相当数の企業において、一時帰休やワークシェアリングが実施され、その分勤務日数、勤務時間が短縮され、給与も減額になったものと考えられることから、われわれはこうした労働者については比較対象から除外するよう求めてきましたが、人事院は「制度上除外することはできない」としつつ、仮にあったとしても大きな影響はなかったと答えるに止まりました。一時帰休等がさらに広がった場合に、引き続きの課題として残ることとなりました。

本年のマイナス較差について、公務員連絡会は可能な限り諸手当に厚く配分し、基本的給与である俸給表の引下げは少なくするよう求めてきましたが、ほかに引き下げ

る適当な手当が見あたらなかったことから、自宅に係る住居手当の廃止を充てる結果になったことはやむを得ないものでした。また、報告の中でも説明されているように、あくまで国家公務員における実情を踏まえた措置であり、地方公務員についてはその住宅事情を踏まえた取組みを進めることが課題となっています。加えて、来年以降に向けては、高額家賃負担者の手当のあり方を検討させることを忘れてはなりません。本年の勧告・報告では触れられていませんでしたが、特勤手当の見直しについては、人事院が来年4月からの見直し実施を前提に、本年秋に具体的な考え方を明らかにすることになっており、今後、交渉・協議を強めていかなければなりません。

その他、地域別の官民給与の比較結果が公表され、着実に較差が縮小していることが明らかになりましたが、給与構造改革の完成を待って丁寧な検証を行わせることが今後の課題として残されています。加えて、段階的定年延長に伴う給与制度の見直しも重要な課題であり、地域配分と合わせ、十分な交渉・協議と合意に基づいて対応させていく必要があります。

なお、5月に行われた夏季一時金の一部の支給を凍結するための臨時勧告は、①第三者機関が「政治」の要請に応え②一時金の官民比較のルールをねじ曲げて強行したものであり、到底容認できるものではありませんでしたが、将来に向けて二度と行わないよう、引き続き警戒を強めておく必要があります。

第2に、民間の育児・介護休業法改正を踏まえた公務の制度改正については、育児休業法改正の意見の申出をはじめとして、少なくとも民間を下回らない内容で民間と同時期に実施される方向にあります。われわれが要求した非常勤職員への適用については実現せず、今後課題を残しました。非常勤職員の任用制度見直しと合わせて、粘り強く要求していく必要があります。

第3に、労働基準法改正に対応した公務における超過勤務縮減措置については、月60時間を超える超過勤務に対する割増率等の取扱いは民間と同様に措置されることになりましたが、日曜日の超過勤務はカウントしないこととされたこと、及び民間で法定割増率を上回ることが努力義務とされた月45時間～60時間の超過勤務割増率が措置されなかったこと、が来年以降の課題として残されました。

第4は、この間、連合全体の格差是正の取組みと連動して、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雇用や処遇改善について、不十分な措置とはいえ、忌引休暇と病気休暇、一般定期健康診断の適用拡大が実現される方向となりました。

加えて、年度内の成案に向けて「日々雇用」に代わる新たな任用制度の検討が次の課題となっています。非常勤職員の雇用安定と処遇改善に繋がる仕組みとさせるよう、対策を強化していくことが重要です。

非常勤職員や臨時職員の問題については、2年ぶりに国家公務員の非常勤職員実態

調査を実施し構成組織ごとにその実態把握に努めてきましたが、非常勤職員等が多様な勤務形態、処遇にあることなども影響して各構成組織の取組みには濃淡があり、今後とも取組みを強めていく必要があります。昨年来、「派遣切り」「ワーキングプア」の存在が社会的に大きく問題にされる中で、公務部門でも昨年の給与決定指針の通知を出発点として、徐々にではあるものの非常勤職員の処遇等の改善が進みつつあります。今こそチャンスであり、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て、組合員全員が自らの課題として、職場を中心に問題解決に向けて積極的に取り組むことが求められているところです。

(2) 労使交渉による勤務条件決定システムを展望した賃金闘争構想の重要性

官民比較対象企業規模について、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、地域給与の見直しを含む給与構造改革が進行中であるにもかかわらず、2006年以降の毎回の人勧取扱いの閣議決定において、政府から人事院に対して「俸給表水準の必要な見直し」要請が繰り返されてきました。

この背景には、中央・地方を通じて赤字財政がますます深刻化する下において、総人件費削減政策が福利厚生経費等にも及ぶなど一層強化されていることがあります。また、総選挙をめぐっては公務員数やその人件費の削減が、与野党を問わずマニフェストの柱に掲げられました。このことは、公務員の働きぶりや処遇について、国民の合意が得られていないことを物語っているものと認識する必要があります。行政や公務員に対して国民の信頼が得られなければ、公務員バッシングが収まることはなく、公務員賃金に対して引き続き切下げ圧力が加えられることを覚悟しなければなりません。そういう意味では、公務員労働者自らが国民のニーズや期待に応え得る、良質な公共サービスの提供に全力で取り組むことが最も重要です。

他方、労働基本権制約の下において、勤務条件の決定について、労使ともに人事院勧告制度に寄りかかり、責任を持って主体的に対応してこなかったことも、国民の信頼と合意を確保する意味において、決して評価できるものではなかったことも確認しておかなければなりません。

いまこそ、労使がお互いに責任を持って勤務条件を決定し、そのことを通じて国民に対する説明責任を当事者である労使自らが果たしていく、そのような自律的な労使関係を構築することが国民の信頼と合意を確保する唯一の方法であることを再確認しなければなりません。第三者機関に頼らず、労使が直接国民や住民に向き合う勤務条件決定システムは、労使双方に厳しい判断や決断を迫るものですが、決して避けて通ることのできないものです。自らあらたな道を切り開いて、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、公務員労働組合運動の未来はありません。「人勧体

制」から脱却し、団体交渉による決定システムを実現し、そのもとでの新たな賃金闘争を構想していく必要があります。

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が、6割を超える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がっています。

また、非常勤・臨時職員問題、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・決定基準のみならず、勤務条件決定システム自体を抜本的に改革し、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なければなりません。新たな人事評価結果の処遇への反映、定年の段階的延長実現に向けた給与制度の見直しや給与構造改革後の新たな課題への対応も喫緊の課題になっています。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、具体的な取組みを着実に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の施行に向けた取組み

(1) 新たな人事評価制度については、本年4月から施行され、人事院を除く全府省で10月から実施されることになりました。人事評価制度の施行や評価結果を活用するために必要な政令、人事院規則、通達・通知等の整備は3月までにほぼ完了していましたが、各府省における実施規程の整備や本格実施に向けた評価者・被評価者研修の実施が課題となっていました。

実施規程の整備については、各府省ごとの交渉を強化するなど国公連合構成組織を中心に対応するとともに、総務省人事・恩給局、人事院が7月13日から9月4日までの間にブロック毎に実施した「人事評価制度説明会」に積極的に参加してきたところです。なお、この説明会に加えて管理職を対象とした「評価者講座」も合わせて実施されています。

(2) また、改正国公法において、「職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれてはなら(ない)」などの人事管理の原則が新たに規定されたことと人事評価結果の昇格への活用が相まって、学歴別に定められている級別資格基準表の見直しが課題として残されていました。

これについて人事院は、4月24日に、①級別資格基準表を能力実証期間表に改め、年次的な必要経験年数は廃止する②学歴別の記載は行わない③「別に定める」とし

ていた欄について運用実績を踏まえ必要在級年数を記載する④優秀者の昇格について表に定める年数の5割まで短縮することを可能とする、などの改正を行うことを提案してきました。

提案に対し公務員連絡会は、5月11日に、①現行の8割換算でもI種職員に偏った運用がなされるなどの問題を生じていることからその検証なしに5割換算を行わないこと②今回の改正により制度上不利になる職員が生じないよう十分配慮することを求める意見書を提出し、交渉・協議を強化しました。

その結果、5月25日の交渉で人事院から、①5割換算はあくまで人事評価の結果を踏まえ「勤務成績が特に良好な職員」に対して行うものでI種職員に限らない②各府省から報告を求め運用状況を把握する③人事評価結果の活用状況や定年延長の議論を踏まえ、改めて抜本的に見直す必要がある、との見解を引き出すことができました。公務員連絡会は、この回答について、「今回の見直しがあくまで当面の過渡的措置であり、問題があれば是正する」ことを前提として、区切りを付けることとし、関係人事院規則等の改正が行われ、7月から施行されました。

(3) 地方機関における評価結果の活用については、地方では試行が十分に行われず、リハーサル試行の1回だけにとどまったところが多かったことから、混乱を生じないよう習熟を図ることとし、人事院との間で1年遅らせることを可能とすることを確認し、各組合とも各府省当局に対し、1年遅れの活用を要求してきました。しかしながら、一部の府省では、当局側から、勤務評定を廃止する一方、新たな人事評価を実施しながらそれを活用しないわけにはいかないとの考えが示され、地方機関においても本府省と同時に実施する方向となっています。

いずれにしても、引き続き評価制度の周知徹底を図り、評価者全員に対する研修を徹底させるなど、取組みを強化していく必要があります。

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、公務員の雇用と年金の接続を確保するため、人事院に設置されていた「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会（座長：清家篤慶應義塾長）が、7月24日に「公務員の高齢期の雇用問題について」と題する最終報告を取りまとめ、公表しました。最終報告に向けて、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とともに、「高齢期の雇用問題に関する公務員連絡会の意見」を取りまとめ、本年5月の研究会ヒアリングで、①「65歳までの段階的な定年延長」を中心に高齢期の雇用のあり方を考える、とい

う基本方針を堅持すること②複線型人事制度の整備や積極的な職域開発③給与のあり方については職務給の原則の維持とゆとりある生活がおくれる給与水準の確保④定年延長困難職種への十分な配慮⑤常勤職員の短時間勤務制度導入など多様な勤務形態の用意⑥60歳以降の退職には定年と同様の退職手当の支給、などを主張しました。

(2) 研究会最終報告では、「雇用と年金の連携を図り、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ようにするため、公務員についても、定年年齢を段階的に65歳に引き上げる必要」があるとの基本的認識に基づき、①組織活力の維持②給与カーブの見直し、とくに60歳以降の水準引下げによる総給与費の増加の抑制③各府省は65歳までの雇用維持を実現可能とするための人事管理を具体化、などの条件整備を図ることとし、その際、「必要な新しい仕組み」として、①役職定年制②職員の希望による60歳以降の短時間勤務③高齢期まで勤務するための能力開発④専門性を活用できる大学・公的機関への現役出向⑤早期退職を支援する退職金⑥退職後の生活を保障する年金・退職金、等について検討する必要があることを報告しました。

(3) 報告を受けた人事院は、本年の勧告で「年金支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当」とし、来年中に「意見の申出」を行うことを明らかにしました。

他方、政府は、本年2月3日に国家公務員制度改革推進本部で決定された「公務員制度改革に係る「工程表」」に基づき、「平成24年度から、再任用の原則化を実施」し、定年延長については「平成23年中に一定の結論を得る」との方針に沿って、3月に総務省人事・恩給局長、行政管理局長および自治行政局長、財務省主計局長、人事院給与局長のほか、各府省の官房長等で構成する「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：松田国家公務員制度改革推進本部事務局次長）を設置し、検討作業を開始しました。

人事院が「定年年齢を段階的に65歳まで延長する」方針であるのに対し、政府は「再任用の原則化」を行い、定年延長については検討に止め、定年延長を行うかどうかについては「平成23年中に一定の結論を得る」と極めて後ろ向きの姿勢をとっていることから、政府に対しては「再任用の原則化」の撤回などを求めていく必要があります。

人事院は、秋以降、課題ごとに人事院の考え方を提示し各府省や労働組合と意見交換を行って、来年の意見の申出に向け具体化を図っていく考えであることから、定年延長という基本方針を堅持させながら、前広に交渉・協議を行い、公務労協・公務員連絡会の意見を反映した定年延長が確実に実現できるよう、取組みを一層強化していかなければなりません。この交渉・協議においては、定年延長に伴う給与

制度の見直し、定員管理の弾力化など解決しなければならない重要課題が山積している一方、意見の申出に向けては残された時間に余裕がないことから、公務労協・公務員連絡会構成組織総体として、課題ごとに適時適切な対応方針を確認しながら、要求実現をめざしていくことが重要です。

2010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) サブプライムローン問題に端を発した世界同時金融危機は日本の実体経済にも深刻な打撃を与え、外需に依存する比率の高い日本経済は依然として不況から脱し得ておらず、先行き不透明な状況にあります。麻生前政権は、総額15兆円に上る補正予算をはじめとした経済対策の効果により、景気は「底入れ」し回復基調に入ったと主張していましたが、実態はこうした評価とは全く異なった状況にあります。こうした経緯をみても、「ハコモノ」を中心とした従来型の経済対策では、今日の構造的な経済危機に有効に対処できないことが証明されてきており、現政権の補正予算の執行凍結・見直しは当然のことといえます。

民間企業においては、それまでの膨大な企業利益を温存しながら、いち早く派遣労働者など非正規労働者の人員整理を実施し、正規労働者には大幅な賃金削減を行うなど、労働者に犠牲を押しつけるリストラ策を推進してきました。そのことによって、2009年7月の失業率は5.7%と過去最悪を記録しています。今後は正規労働者のリストラも予想され、雇用情勢はさらに悪化する可能性があります。

こうした大企業の動向や旧政権の政策によって、小泉構造改革で拡大した社会的格差はますます深刻化し、「ワーキング・プア」をはじめとした「貧困」問題の解決が社会的課題となっています。

このような日本の経済社会の閉塞状況から脱出するためには、新政権のもとで日本経済を内需主導型に転換し、歪んだ社会の分配構造を変革していく以外、選択肢はありません。

(2) 9月16日、総選挙での圧勝を受けて民主党中心の鳩山連立政権が誕生し、ついに日本においても本格的な政権交代が実現しました。

しかし、この民主党の総選挙での圧勝は、新自由主義的な構造改革路線に対する国民の反発や腐敗した長期自民党政権に対する批判の現れであって、決して民主党の政策を積極的に支持し、選択したものとはいえないという見方が支配的です。し

たがって、新政権においては、これまでの新自由主義的な構造改革路線を完全に精算し、労働と生活を中心とした高度福祉社会の実現に向けた政策の大転換を実現していくことが重要となっています。

この新政権の誕生によって、自民・公明党政権では実現不可能であった良質な公共サービスの確立や公務員制度の抜本改革・労働基本権問題の解決に向けた条件整備が促進される可能性が拡大してきています。われわれは、新政権との間で公共サービスのあり方や公務員制度改革をめぐる協議を促進し、これらの課題の実現に向けた取組みを前進させていかなければなりません。

その一方で、公務・公共部門労働者の雇用・労働条件をめぐる情勢は、引き続き厳しい局面にあると認識しておく必要があります。

われわれの雇用に直結する可能性のある地方分権改革に関わる国の出先機関見直し、独立行政法人改革等をめぐっては、新政権がどのような検討機関を設置し、どのような方針で臨んでくるか、いましばらく状況を見守る必要があります。いずれにしろ、公務労協・公務員連絡会としては、国民生活の安心・安全に必要な事務・事業と雇用・労働条件の確保に向けて、新政権との交渉・協議に積極的に臨んでいく必要があります。

また、新政権の総人件費をめぐる動向を十分注視していく必要があります。いまのところ新政権の考え方は明らかではありませんが、われわれとしては、あくまで労働基本権を確立した上で労使交渉で賃金・労働条件を決定することを基本に、総人件費削減政策の転換と社会的に公正な労働条件の確保を求めていく必要があります。また、現行の人事院勧告制度のもとで、それを無視した形で公務員給与の削減等が提案される場合には、その阻止に向けて全力で取り組む必要があります。

いずれにしても、いま与野党を問わず、議会万能主義の考えのもとに、公務員の労使自治や労使関係を否定し、現行の賃金決定システムである人勧制度さえ無視し、直接、議会＝政治が公務員の賃金・労働条件に介入しようとする動きが強まっています。そのことによってますます労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度が空洞化しつつあります。われわれは、「政治」の労働条件決定への介入を排除するためにも、団体交渉・労働協約で賃金・労働条件を決定するシステムの確立に向けて取組みを進めていかなければなりません。

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・安全な社会づくりを進めるためには、民主党を中

心とした新政権のもとで新自由主義に基づく構造改革路線の大転換を行い、セーフティネットを含む公共サービスの再構築をはかる必要があります。公務員連絡会は公務労協に結集し、良質な公共サービスの確立に向けて公共サービス基本法の成立を踏まえた具体的な取組みを進めます。

(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

- ① 労働基本権を確立した上で労使交渉で賃金・労働条件を決定することを基本に、総人件費削減政策の転換と社会的に公正な賃金・労働条件の確保を求め、取組みを進めます。新政権の総人件費をめぐる動向を十分注視し、現行の人事院勧告制度のもとで、それを無視した形で公務員給与の削減等が検討される場合には、その阻止に向けて全力で取り組みます。
- ② 最終年度の配置転換に万全を期すとともに、国の出先機関見直し、独立行政法人の統廃合等についても、公共サービスの再構築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と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、新政権の考え方を質しながら関係機関との十分な交渉・協議を進めます。
- ③ 労働基本権制約の代償措置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団体交渉・労働協約による賃金・労働条件決定システムの確立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が十全に機能することを求め、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維持・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。また、新たな高齢雇用施策の確立を最重要課題として位置づけ、65歳までの段階的な定年延長の意見の申出の実現に向け、全力で取り組みます。

(3) 公務内の「格差是正」の取組み

- ① 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。
- ② 公務内の格差是正の取組みを重視し、本年度については非常勤職員の雇用の安定に結びつく任用制度の見直しに向け、全力で取り組みます。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、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、国際労働基準を満たした労働基本権の確立と団体交渉・労働協約による賃金・労働条件決定制度の構築を目指して取組みを進めます。そのため、労働側委員と連携して国家公務員制度改革推進本部・労使関係制度検討委員会への対応を強化します。また、労働基本権確立や公務員制度の抜本改革の課題について新政権との協議を促進します。

(5) 組織拡大と公務員連絡会の機能強化の取組み

- ① 公務労協の組織方針に基づいて新たに設置される「組織拡大センター」に結集し、中央省庁や独立行政法人の組織化、非常勤職員の組織化を目指し、取組みを進めます。
- ② 政府、人事院等との交渉・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。
- ③ 民主党・公務労働政策議員懇談会等との連携を一層強めます。

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

- ① 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の一環としての総人件費削減政策の転換を求め、国民生活の安心・安全の基盤としての公共サービスの拡充と公務・公共部門に働く労働者の雇用・生活の確保に向けて全力で取組みを進めます。
- ② 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の最終年度取組みに万全を期します。また、配置転換終了後についても配置転換者のフォローアップに政府が統一的に責任を持って当たるよう求めます。

国の出先機関見直しについては、新政権の考え方や検討体制などを見定めつつ、真の地方分権と公共サービス拡充の観点からの事務事業の検証を行うことや、政府が統一的な体制を構築して雇用を確保することを求め、公務労協の「分権改革対策

委員会」に結集して取組みを進めます。

独立行政法人の見直しについても、新政権の方針を見定めつつ、当該構成組織と連携し、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進めます。

(2) 団体交渉による決定制度の確立と公務員給与の社会的合意を再構築する取組み

① 政府の総人件費削減政策の具体化や「政治」の公務員給与への介入により、人事院勧告制度の空洞化と変質が進行し、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。向こう一年間は、人事院勧告制度にかわって団体交渉と労働協約による賃金・労働条件決定制度を構築する取組みにとって重要な期間となります。

連合・公務労協に結集し、労使関係制度検討委員会の報告とりまとめに向けて、これまで以上に労働側委員との連携を強め、文字通り「自律的な労使関係制度」の構築に向けた報告となるよう対策を強めます。また、新政権に対して国際労働基準を満たした公務員の労使関係制度を構築するよう求めて取組みを進めます。これらと平行して、公務・公共部門における団体交渉制度の設計や賃金闘争のあり方の再構築に向けた検討を促進します。

② 新たな決定制度が実現するまでは、人事院勧告制度が唯一の決定制度であることを踏まえ、公務員の賃金・労働条件に対する「政治」の介入を排除し、労働基本権制約の代償機関として十全にその機能を果たすよう、取組みを進めます。人事院勧告制度を無視した公務員給与削減等の検討が行われる場合には、その阻止に向けて全力で取り組みます。

社会的に公正な賃金を確保するため、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こととしますが、公務員給与をめぐる厳しい状況の中で比較企業規模の再引下げ等の動きも出かねない情勢であることを踏まえ、本年度については比較企業規模をはじめとした現行の官民比較方法を堅持することに力点を置いた取組みを進めます。

③ 格差社会のもとで、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、連合に結集して「ストップ・ザ・格差社会キャンペーン」を推進するとともに、パート労働者や中小・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制定の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) 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

① 秋の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。

- ② 秋季段階においては、11月中旬に政府、人事院に基本要求进行提出し、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。
- ③ 2010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、2010年1月に予定する代表者会議で方針を決定します。
- ④ 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。
- ⑤ 2010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) 社会的に公正な賃金水準の確保と給与制度見直し等への対応

- ① 2010年の給与改定に当たっては、春季生活闘争では公務員給与水準の維持・改善を基本とした要求を組み立てることとし、民間賃金の実勢を踏まえ人勧期の要求を確定し、取組みを進めます。
- ② 人事院が2009報告で検討課題とした住居手当などの改善を目指します。特地勤務手当については、十分な交渉・協議と合意による見直しを求め、地方代表による交渉も配置しながら「年内決着」を目途に取組みを進めます。
- ③ 給与構造改革については、改革期間終了後に慎重な検証を行うとともに、新たな施策の検討に当たっては公務員連絡会と十分交渉・協議、合意することを求めます。経過措置が段階的に終了することによって生ずる原資の活用方法についても、公務員連絡会と十分交渉・協議することを求めます。

65歳までの段階的な定年延長に伴う60歳以降の給与水準、60歳以前の給与カーブのあり方についても、公務労協・公務員連絡会「新たな高齢雇用施策検討委員会」において具体的な検討を行い、人事院との交渉・協議に臨むこととします。

- ④ 能力・実績評価の実施状況とその給与や任用への活用状況の点検を行い、必要に応じて政府、人事院に制度の改善を求めるとともに、労働組合として苦情処理への対応に力点を置いて取り組みます。

(4) 勤務時間など労働諸条件改善の取組み

- ① ワークライフバランス確保の観点から、年間総労働時間1,800時間への短縮を目指して取組みを進めます。具体的には、在庁時間削減の取組み状況を踏まえつつ、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、超過勤務縮減の観点から超過勤務手当の全額支給を求めます。

- ② 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。
- ③ 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。
- ④ メンタルヘルスを含む健康管理の強化、職場の安全確保、福利厚生の拡充など、労働諸条件の改善に取り組みます。
- ⑤ 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。

(5) 女性の労働権確立、男女平等の公務職場作りに向けた取り組み

- ① 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、取り組みを進めます。
- ② 育児休業法等の改正に関する意見の申出の早期実現と両立支援策の確立を求めます。また、女性の労働権確立の観点から、一層の休暇・休業制度の充実、職域拡大、職場環境の改善や男性の育児休業取得促進策などを求めます。

(6) 非常勤職員の雇用と労働条件確保の取り組み

- ① 公務内の格差是正の取り組みを2010年度の重点課題として位置づけ、非常勤職員等のさらなる処遇改善、雇用の安定につながる任用制度見直しに向けて取り組みます。
- ② 非常勤職員の処遇改善については、人事院の給与の指針の実施状況を踏まえつつ、さらなる給与・勤務条件の底上げを目指して取り組みを進めます。
- ③ 2009人事院報告を踏まえ、実際に雇用の安定につながるような日々雇用非常勤職員の任用制度の年度内見直しを求め、人事院、総務省との交渉・協議を進めます。日々雇用職員の任用制度見直しを非常勤職員全体の雇用・任用制度の抜本的な解決に向けた第一歩として位置づけ、短時間勤務制度の実現などの取り組みを進めます。

2. 新たな高齢雇用施策確立に向けた取り組み

- (1) 2010年度の最重要課題として新たな高齢雇用施策の確立を位置づけ、65歳までの段階的な定年延長の実現に向けた取り組みを前進させます。
- (2) 2009人事院報告を踏まえ、2010年中の意見の申出を確実に実現させるよう取り組みを進めます。そのため、公務労協・公務員連絡会「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、定年延長に伴う給与体系・水準のあり方をはじめとした個別課題についての具体的な考え方を早急にとりまとめ、人事院との交渉・協

議に臨みます。

- (3) 政府に対しては公務員制度改革の「工程表」に基づく「再任用の原則化」との方針を撤回させ、人事院の段階的定年延長という考え方に沿った検討を行うよう公務員事務局、総務省との交渉・協議を進めます。

3. 組織拡大と機能強化に向けた取組み

- (1) 公務労協組織検討委員会の報告に基づき、公務労協の機能強化と組織拡大に取り組みます。引き続き、地域における公務労協組織の結成に取り組みます。
- (2) 団体交渉・労働協約による賃金・労働条件決定を展望し、中央交渉団体としての公務員連絡会の組織整備と機能強化に努めます。そのため、新たに設置される公務労協「組織拡大センター」に結集し、関係構成組織と連携して中央省庁における組織建設、独立行政法人や非常勤職員の組織化に全力で取り組みます。また、国公連合のもとに組織された「国公ユニオン」の活動を支援します。
- (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。
- (4) 民主党・公務労働政策議員懇談会との連携を強め、節々で公務員問題についての意見交換を行い、意思疎通を図ります。