

# 2010年春季生活闘争の経過と 人勧期を中心とする取組み方針

2010年6月8日

公務員労働組合連絡会

## も く じ

2010年春季生活闘争の経過と到達段階 …………… 1

2010年人勸期の取組み方針 …………… 9

別記 2010年人事院勧告に関わる要求事項 …………… 19

# 2010年春季生活闘争の経過と到達段階

## 1. 連合の春季生活闘争

連合は、2010年春季生活闘争について、「生活防衛のために賃金カーブを維持し、その水準低下を許さず、すべての労働者を対象に処遇改善をはかり、それとともに政策・制度要求の実現によって、デフレスパイラルからの脱却、内需を中心とする自律型経済成長への転換をはかっていくための闘争」と位置づけて、構成組織が一体となって取組みを進めてきました。

具体的には、①賃金カーブ維持分を必ず確保すること②賃金改善に取り組む組合は要求内容を踏まえた回答を引き出すこと③全労働者を対象に処遇改善を図ること④非正規労働者の実態を把握し、その処遇改善につなげること⑤ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、総実労働時間の短縮をはかり、雇用の維持・創出につなげること⑥労働基準法改正に対応した時間外割増率等の引上げ、時間管理の徹底で、仕事と家庭の両立をはかっていくこと、をめざしました。

しかしながら、危機的状況はなんとか脱したものの先行きが見えない経済情勢の下で、経営側の対応は極めて厳しく、賃金カーブの維持はほとんどの組合で実現したものの、ベアを勝ち取った組合は一部にとどまりました。また、非正規労働者の処遇改善については、昨年より低かったものの時間当たり平均12円の賃上げを実現しました。昨年夏・冬を通じて大幅に引き下げられた一時金については、さらなる引下げは阻止したものの、引下げ前の水準を回復するまでには至りませんでした。

しかし、先行きが不透明で相変わらず厳しい雇用情勢の下で、産別・単組が全力を傾注して交渉した結果であり、連合は、「概ね賃金カーブを確保、賃金低下傾向に一定の歯止めをかけることができた」と評価しています。また、非正規労働者の処遇改善に取り組んだ組合が昨年に比べ大幅に増え、取組みの重要性の認識が拡大し、今後の取組みを支えるための基盤が強化され、非正規労働者の処遇改善に向けて大きな一歩を踏み出すことができた、との整理を行っています。他方、短期利益追求、総額人件費抑制の経営姿勢を転換させるまでには至らず、今後課題を残すことになった、としています。

連合は、今後、2010年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、先行き不透明な日本経済のもとで、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。1月に、ILOに対し「勧告に沿った公務員制度改革を実現するため、これまでの累次の勧告の内容を網羅した勧告」を出すよう要請する追加情報を送付するとともに、政府に対して、労働基本権を確立するための検討を急ぐよう働きかけを強めてきました。

その結果、政府は4月15日に、ILOに対して「日本政府は、労働基本権を付与する方向で、今後検討を加速し、できるだけ早い時期に法案を提出できるよう努力」するとの追加情報を送付しました。

## 2. 公務労協の取組み

公務労協は、1月26日に開いた第11回代表者会議で、①賃金水準の維持、格差是正、ワーク・ライフ・バランスの実現と労働時間短縮、雇用の安定・創出の取組み②2010年良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの具体化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、独立行政法人及び政府関連公益法人等の見直しへの対応、などを当面の重要課題として位置づける2010年春季生活闘争方針を決定しました。

このうち、格差是正の取組みについては、各構成組織は、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第11条が「従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備」について、国および自治体に対する努力義務を課していることを踏まえ、組織内外の関係労働者の勤務条件や労働環境の具体的な改善をはかるため、2010年春季生活闘争における労使交渉課題としての取組みを展開することとしました。

公共サービスキャンペーンについては、2009年の公共サービス基本法の成立・施行を踏まえ、基本法をさらに進化させるための立法措置と国が講ずべき措置等の具体化を求めて、基本法を所管する総務大臣に対する要請を2月19日に実施しました。また、2月22日には「2010年公共サービスキャンペーン開始中央集会」を開催し、山口二郎北海道大学大学院教授から「民主党政権が目指すべき経済社会」と題した講演を受けるとともに、イギリス公務員労組からマーチン・マクアイバー氏を招いてイギリスの

経験に学び、この集会を出発点として「公共サービス基本条例」の制定に向けた取組みを開始しました。また、4月19日には、2010年度政策制度中央集会として「公共サービス基本条例を考えるー公共サービス基本条例とは何か、なぜ必要なのかー」と題するシンポジウムを開催しました。

公務員制度改革と労働基本権確立については、労働基本権の回復をマニフェストに掲げた民主党を中心とする政権が発足したことにより、団結権及び争議権を含む労働基本権の回復に係る千載一遇の政治的環境が整ったことを踏まえ、ILO勧告をみたした労働基本権の確立と民主的公務員制度改革に係る法制度措置の実現をはかることとし、政府との交渉を強化してきました。政府が、公務員制度改革の第一弾として、幹部職員の人事管理の内閣一元化を中心とした国家公務員法等改正法案を2月19日に国会に提出したことから、その審議状況を注視してきました。国会では、4月6日になってようやく衆議院本会議で趣旨説明・質問が行われ、審議入りしました。9日から内閣委員会での審議が始まり、5月12日の衆議院内閣委員会で採決が行われ、13日の本会議で可決され、参議院に送られました。参議院では19日の本会議で提案・質疑が行われ、20日から内閣委員会での審議が行われています。

今後は、5月のILO結社の自由委員会、6月の総会对策を進めながら、来年の通常国会に向けて労働基本権の確立を含む自律的労使関係制度を構築するために必要な法改正を実現するため、連合と連携して、正念場の取組みとして対応を強化していくことが重要となっています。

また、消防職員の団結権のあり方について、1月22日に立ち上げられた総務省の検討会で、消防職員の権利の尊重や国民の安心・安全の確保などの視点から、本年秋のとりまとめを目途に検討が進められており、これには、労働側委員対策会議を中心に、団結権付与の実現をめざし、対策を強化しています。

地方分権改革・国の出先機関の見直し、独立行政法人・公益法人の見直しに関わっては、第1に、分権改革対策委員会による対応等を充実し、地域主権戦略会議対策の強化や取組みの全体化を図り、政府の雇用責任の明確化と関係組合との交渉・協議、合意を求めてきました。

第2に、独立行政法人及び公益法人の見直しについては、公共サービスの質と雇用の確保を最低限として、公務労協全体の取組みと当該構成組織の個別課題に対する取組みを連携させながら、行政刷新会議対策委員会を中心に対策を強化してきました。

また、府省間配置転換については、2010年度が最終年度となることから、配転後のフォローアップ継続に重点を置くなど、当該構成組織と連携して取り組んできました。

賃金・労働条件改善に関わっては、国営関係部会は昨年到现在に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、それぞれ実質生活や賃金の維持・改善と臨時職員の処遇

改善等を要求しました。5月11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について、平成22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、労使ともこれを受諾し、決着しました。

### 3. 公務員連絡会の取組み

(1) 公務員連絡会は、1月26日に開いた2010年度第1回代表者会議で、①全労働者の労働条件改善と雇用の安定・創出②良い社会をつくる公共サービス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賃金水準の維持・改善、非常勤職員等の処遇改善と雇用確保、段階的定年延長による新たな高齢雇用施策の確立、などを重点課題に設定した2010春季生活闘争方針を決定、1月27日には地方代表者に対する方針説明会を開催し、意思統一を図りました。そして、2月18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(2.19、3.12、3.24)を実施したほか、3月12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。

これらの行動と並行して、3月3日には幹事クラスの対政府、人事院交渉を、3月12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、人勸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) 新政権のもとで初めての春季生活闘争となったことから、政府に対しては給与改定に対する基本姿勢を確認することに重点を置いて総務省との交渉を進めました。その結果、3月23日の委員長クラス交渉委員との交渉で、原口総務大臣は「人事院勧告制度は、労働基本権制約の代償措置であり、労働基本権がなお制約されている現状においては、同制度を尊重することが政府としての基本姿勢である」と答え、

新政権としても労働基本権制約の下では人事院勧告を尊重する考えであることを明確にさせることができました。また、総務大臣は、「国の出先機関見直しや独法の見直しに関わって、職員の雇用の確保が前提であることは言うまでもない。わたしとしては、雇用を確保することが基本的人権を守ることだと考えており、それは政治の一番大きな責務であり、総務大臣としても、また一人の政治家としても、その立場で努力していく」ことや「労働基本権の回復に向け、使用者機関の確立を含む自律的労使関係制度の措置など、さらなる抜本的改革に取り組むこととなるが、私としても、政府としての取組みに最大限努力していく」との明確な見解が示されました。これは自公政権では考えられないことであり、政権交代を実感させるものと言えます。

人事院に対しては、前政権の地域給与見直し要請に対しては第三者機関としての主体性を堅持して毅然と対応することを追及するとともに、①現行の比較企業規模を堅持すること②本年の人事院勧告に対する基本姿勢を確認すること、に重点を置いて交渉を積み上げ、明確な回答を求めてきました。

これに対し、3月12日の書記長クラス交渉委員との交渉で、給与局長は「官民比較企業規模については、現行の比較企業規模50人以上が適当であると考えており、現在のところ、それを変えることは考えていない」との回答を示しました。これにより、本年の民調については企業規模はこれまで通りとすることを確認するとともに、今後の見直しについては公務員連絡会と話し合っていくことを約束させることができました。

さらに23日の交渉で、江利川総裁に「公務員の給与改定については、民間給与の実態を精確に把握した上で、公務員連絡会の要求及び公務員の生活を考慮しつつ、人事院の重要な使命として、適切に対処する」と、これまでの姿勢に変わりはないことを明言させることができました。

- (3) また、本年の重要課題として、日々雇用非常勤職員制度に代えて「任期を1年以内とし更新可能とすることを基本に、任期を定めた新たな非常勤職員制度を創設し、本人の希望に沿った継続的・安定的な雇用を確保する」ことを要求しました。

この要求に対して、12日の各局長との交渉では、人事院の給与局長が「適切な任期を設定し、再任のルールを設けることを検討している」と回答するに止まったことから、総務大臣、人事院総裁交渉で明確な回答を出せるよう、交渉を強化することとしました。

その結果、23日の交渉で、人事院総裁から「日々雇用が更新されるという現行の制度を廃止し、会計年度内で、臨時的な業務に応じて最長1年間の任期を設定して任用する仕組みを新たに設ける」との回答があり、新年度当初からの実施は実現しませんでした。日々雇用制度に代えて新たな制度を整備することを明確にさせた

ことは評価できるものです。

- (4) 雇用と年金を接続するために65歳までの段階的な定年延長に向けて、政府・人事院から積極的な姿勢を明確にさせることも重要な課題でした。

12日の交渉では、人事院給与局長からは「段階的に65歳まで定年を延長することが適当であり、本年中を目途に意見の申出を行うことができるよう鋭意検討を進めている。定年延長に伴う給与制度の見直しに当たっては、60歳台前半の給与水準及び給与体系を設計するほか、60歳前の給与のあり方についても検討を行うこととし、皆さんと意見交換しながら検討を進めていく」との見解が示されましたが、総務省人事・恩給局長は「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ところであり、関係機関と連携をしながら、政府全体として取り組む」との見解を表明するに止まったことから、人事院が意見の申出を行った時にそれを尊重することを約束させることが総務大臣との交渉課題として残りました。

23日の交渉で人事院総裁は「平成25年度から段階的に65歳まで定年を延長することが適当であり、本年中を目途に、そのための意見の申出を行う」ことを再確認し、また、総務大臣からも「定年延長については、関係機関と連携を図りながら、職員団体の御意見を踏まえつつ、政府全体として取り組む。人事院から「意見の申出」が行われた場合には、誠意を持って対応していく」との見解を引き出すことができました。

- (5) さらに長年の課題であった超過勤務の縮減について、総務大臣が「ワーク・ライフ・バランスやディーセントワークの実現は、鳩山内閣の政策目標でもある。実効ある超過勤務縮減策を確立し恒常的な超過勤務を一刻も早く解消するため、総務省内に検討チームをつくり、具体策づくりに着手したい。その際は、皆さんにも参加していただくのがいい」との考えを表明したことは、超勤縮減に向けた足場を築くものとして評価できるものであり、今後、その具体化を迫っていく必要があります。

- (6) 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、「公務をめぐる厳しい情勢が継続しているもとの、総務大臣、人事院総裁に給与改定に当たっての基本姿勢を確認させたことは、われわれの要求に直接応えたものではないが、夏の勧告期に向けて重い意味を持つ」こと、「超勤縮減、非常勤職員制度見直しや労働基本権の確立についての総務大臣回答が前政権のもとの回答から確実に前進したことを含め、われわれは、公務をめぐる情勢がさらに厳しさを増している中での春の段階の交渉の到達点として受け止め、諸課題の解決に向けて人勧期・確定期の闘いを全力で進めていく」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、人勧期の取組みへの決意を固める時間外職場集会等を実施し、2010春季生活闘争に区切りを付けました。

- (7) 本年の春季生活闘争の段階では、以上の春季要求をめぐる課題のほか、次の諸課

題について取組みが行われました。

民間の育児・介護休業法改正に伴う公務における両立支援策の見直しについては、昨年の勧告時の「意見の申出」に基づいて育児休業法が改正され、人事院規則等の改正が課題として残されていました。これについて公務員連絡会は、①超勤を免除する場合の対象となる子の年齢の引上げや除外要件を設けないこと②介護短期休暇の対象となる家族の範囲を拡大すること、などを人事院に要求しましたが、人事院が「今回はあくまで民間における育児・介護休業法の改正に合わせた措置である」との姿勢に終始したことから、その実現には至りませんでした。このため、公務員連絡会はこれらの課題については、引き続き話し合っていくことを確認し、区切りを付けたところです。

また、昨年から要求してきた育児休業、介護休暇の非常勤職員への適用については、日々雇用の非常勤職員制度の見直しを踏まえて検討することとされ、先送りとされたことから、本年の人勧期の課題として「意見の申出」を行うよう、人事院に要求していくことにしています。

なお、人事院規則等の改正は3月15日付で行われ、民間にあわせ6月30日から施行されることが確定しました。

特勤手当の級地指定基準の見直しについては、昨年末にすでに決着していたところですが、3月26日に人事院規則等の改正が行われ、新年度から新しい基準が適用されることになりました。なお、公務員宿舍料の扱いは、寒冷地及び経過措置を含めて特勤手当と同様の措置が講じられる方向となりました。

総務省に設置されていた福利厚生施策研究会は報告を取りまとめ、近々に公表する予定です。今後は、その研究会報告を踏まえて、来年度に向けて福利厚生基本計画の改定、福利厚生予算概算要求はもとより、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。

- (8) 本年春の取組みは新政権のもとでの初めての春季闘争であり、官民を問わず、前政権のもととは異なる環境における取組みとなりましたが、民間企業においては経済がグローバル化する中で、ますます激化する企業間競争と先行き不透明感が労働者の生活改善に対する大きな足かせとなり、公務部門においては国・地方における財政赤字が総人件費削減圧力となって、結果的には極めて厳しい取組みとなりました。

公務員連絡会は、新政権のもとにおいても総人件費削減政策が強まることが予想される中で、雇用確保と賃金・労働条件を守ることを最大の課題とするとともに、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、本年の給与・労働条件の改善について、新政権及び人事院に明確な姿勢を表明する回答を求めて、

交渉・協議を進めてきました。

その結果、総務大臣及び人事院総裁から、それぞれ労働基本権制約の下においては、人事院勧告制度を維持・尊重するとの基本姿勢を確認することができましたが、その他の具体的課題については抽象的な回答に止まり、人勧期の取組みに引き継ぐこととなりました。

労働基本権の回復をマニフェストに掲げた民主党を中心とする政権のもとにありますが、参議院選挙や来年度予算編成に向けて総人件費削減圧力が強まることは確実であり、本年は労働基本権制約という条件の下において、人事院に代償機関としての使命を十二分に発揮させるとともに、出された勧告や意見の申出を、政府に尊重させることが課題です。

こうした取組みを通じて、給与をはじめとした公務員の雇用や労働条件に対する社会的合意を再構築していかなければなりません。同時に人事院勧告制度の歴史的・制度的限界が明らかになっている中で、労働基本権の確立によって自律的労使関係制度を早急に構築することが重要です。天下りあつせん禁止と幹部職員人事管理の内閣一元化などを内容とした、第一弾の国公法等改正に続いて、自律的労使関係制度を整備するための国家公務員法などの改正法案の早期立案、国会提出を実現していく必要があります。

# 2010年人勸期の取組み方針

## 一、2010勧告をめぐる情勢について

### 1. 通常国会後半段階の情勢

(1) 6月2日に鳩山首相が退陣表明したことを受けて、4日には首班指名が行われ、新政権が発足しました。しかし、閉会後に参議院選挙を控えた国会は、会期末を迎えて与野党対立が深まり、ますます先行き不透明な状況となっています。国会終盤になっても郵政改革法案や労働者派遣法改正法案、政治主導確立法案などの重要法案の成立の見通しは立っていません。

公務員制度改革の第一弾と位置づけられた幹部職員の内閣一元管理・人事の弾力化や天下りあっせん禁止の監視等を強めるための国公法等改正法案は、5月13日によく衆議院本会議で可決、現在、参議院内閣委員会で審議が行われています。しかし、衆議院内閣委員会の採決をめぐる野党が反発を強め、首相交代の影響もあり、未だ採決の日程は確定していません。

(2) この国公法等改正法案の審議の中で野党は、「公務員人件費2割削減」問題を焦点に据えて政府を追及し、引き続き国家公務員の総人件費抑制策が大きくクローズアップされています。これに対して政府は、マニフェストの公約は政権発足後4年間で達成する課題とし、地方分権に伴う国家公務員の地方移管や労働基本権回復後の労使交渉を通じて実現するとしています。こうした中で、政府は、天下りあっせん禁止に伴う高齢公務員の滞留に対する措置として、5月21日、来年度の新規採用を21年度比6割(出先機関は8割減)とする方針を閣議決定し、総人件費の増加を抑制しようとしています。

さらに、近々にも閣議決定する予定の「退職管理基本方針」では、天下りあっせん禁止に伴う規制強化策に加え、「希望退職制度」の導入や当分の間、退職勧奨を残すことが検討されています。また、定年まで勤務できる環境整備策として、専門スタッフ職制度の拡充や人事交流の拡充などを進めるとしていますが、段階的定年延長は今後の検討課題に止まっており、高齢層の給与の抑制策も検討するとしています。これは、現行の定年のまま高齢層の給与抑制を先行して実施しようとするもので、今後、政府が人事院に給与体系等の見直し圧力を強めることが想定され、人

勸期や秋季段階に大きな課題として急浮上する可能性もあります。

新規採用数も退職管理のあり方も勤務条件に密接に関わる事項であり、交渉・協議事項です。公務員連絡会としては、政府に対して、総人件費削減を自己目的化することなく、その検討に当たってはわれわれと十分交渉・協議し、納得の上で方針を決定するよう求めているかなければなりません。また、人事院に対しても政府の総人件費抑制圧力に屈することなく、人事院勧告制度を十全に機能させるよう求めている必要があります。そして、段階的定年延長の意見の申出を確実に実現するため、給与のあり方等について十分交渉・協議し、合意するよう求めているかなければなりません。

## 2. 2010人事院勧告等をめぐる情勢

### (1) 民間等の春闘相場

2010春季生活闘争は、連合がすべての労働者の賃金・労働条件の改善を取組みの柱に据え、賃金水準の低下に歯止めをかけるため賃金カーブの維持などを要求して闘いを進めた結果、多くの組合で最低限の目標である賃金カーブの維持は実現できたものの、ベアを獲得できたところは少数にとどまり、全体としてみて「改善」にまでは至っていません。

月例給与については、5月27日現在の連合集計(平均賃金方式)で、4,879円 1.69%(昨年は4,925円 1.69%)、4月23日現在の日経連集計(大手)では、5,838円 1.81%(昨年は5,798円 1.76%)であり、金額で△46~140円の増、率で0~0.05%増の結果となっています。定昇をどう見るかにもよりますが、現在のところ月例給は賃金カーブ維持によって昨年比横ばいの傾向であり、最終的には今後の中小企業の賃金動向次第だといえます。国営企業については、5月11日、全印刷・全造幣の両労組が中労委に調停申請し、18日に賃金水準維持の調停委員長見解を労使が受け入れ、決着が図られています。

一時金については、連合の5月27日の集計で、夏冬型・年間 1,392,201円 4.36月(昨年は1,396,541円 4.28月)、夏冬型・本年夏分で 626,271円 2.11月(昨年は639,128円 2.14月)、日経連(大手企業)の5月19日の夏季一時金集計で、790,468円、対前年比1.51%増となり、大きく落ち込んだ昨年からは持ち直し、横ばいか微増の結果となっています。ところが、本年の官民比較の対象となる昨年の冬は、世界同時不況の余波もあり、厚労省調査(主要企業)で726,933円 △12.64%、日経連集計で755,628円 △15.01%、連合集計でも 626,239円 2.09月(一昨年は724,062円 2.51月)と、いずれの集計も大きく落ち込んでいます。

## (2) 人事院の民間給与、国公実態調査

こうした春闘結果を受けて人事院は、5月1日から6月18日の日程で本年の民間給与実態調査を実施しています。調査対象企業・事業所規模50人以上の11,000の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、①61歳以上の再雇用者の給与②高齢者の雇用施策③単身赴任手当、住居手当の支給状況④時間外労働の割増率、などを調査することが本年の特徴です。

一方、人事院は国家公務員給与実態も並行して進めています。ここ数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ない状況にあります。また、本年はいわゆる天下りあっせんの全面禁止によって高齢層が滞留し、平均給与が上昇することによる官民較差に与える影響も心配されます。

いずれにしろ、月例給与の官民較差が微妙なときには、国公給与実態の動向が較差に大きな影響を与えることから、人事院にはできるだけ早く調査結果を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、民間の月例給与は現行水準維持となっており、官民較差は国公給与実態の動向に左右される不透明な情勢となっています。その意味で、本年の官民較差はマイナスもプラスもあり得る微妙な状況だといえます。

一時金についての民間動向は、本年の夏は微増傾向ですが、昨年冬が大幅な減少となっており、1年間トータルで見て、昨年に続いて支給月数の大幅な引下げは避けられない情勢だと認識する必要があります。その上で、精確な調査と官民比較を行わせることにより、引下げ幅を極力圧縮させ、生活防衛に必要な月数を確保する取組みを強化していかなければなりません。

## 二、2010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。

2010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、2010人勸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 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防衛す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行うこと。
  - ③ 65歳までの段階的な定年延長についての年内の「意見の申出」の実現に向け、本年の報告で十分な交渉・協議と合意に基づく制度骨格を提示すること。
- (3) 公共サービスキャンペーンや公務員制度の抜本改革に向けた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. 賃金をめぐ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、民間相場が賃金カーブを確保し賃金水準を維持していることや、国営部門(全印刷・全造幣)の中労委調停が賃金水準の維持という結果となったことなどを踏まえ、「2010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」を要求します。
- ② 配分等については、較差の動向を見つつ判断し、要求を組み立てていくこととします。世代間配分の見直しについては、その根拠を納得いく形で十分説明し、交渉・協議、合意することを求めます。

(2) 諸手当に関わる要求

- ① 諸手当の改善については、本年の較差の状況を踏まえながら交渉・協議を進めることとします。プラス較差が想定される場合には、次の通り要求することとします。  
ア、都市部の高額家賃負担を考慮し、住居手当の全額支給限度額、最高支給限度額の引上げを求めます。

イ、単身赴任手当の検討に当たっては、単身赴任の解消策を含めわれわれと十分交渉・協議することを求めます。

- ② 恒常的な超過勤務を縮減することを目的に、民間の時間外労働の割増率の調査結果に基づき、超過勤務手当の割増率の引上げや60時間を超える超過勤務手当の積算に日曜日等を加えることを求めます。このうち、交渉・協議では45時間以上60時間未満の超勤手当の引上げを重点的に求めます。

### (3) 給与構造見直しに関わる要求

- ① 給与構造改革が本年度で終了することを踏まえ、その検証を慎重に行うことを求めます。昨年に引き続き、地域別官民比較結果の公表のあり方については、十分交渉・協議、合意することを求めます。
- ② 給与構造改革の終了後に経過措置が段階的に解消されることに伴う制度改正原資の活用方法についても、十分交渉・協議することを求めます。

### (4) 一時金に関わる要求

- ① 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防衛す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。
- ② 昨年冬と本年夏の民間一時金支給実態からみて引下げは必至の情勢にありますが、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の設定を検討します。

## 2. 労働時間、休日・休暇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します。そのため、人事院に対しては、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るとともに、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ます。
- (2) 非常勤制度の見直し内容を踏まえ、本年の勧告時に、非常勤職員に育児休業や介護休暇を適用するための「意見の申出」を行うよう求め、その実現に向けて取り組みます。
- (3) 病気休暇制度とその運用のあり方を見直しに当たっては、十分交渉・協議し、合意することを求めます。

### 3. 非常勤職員の制度及び処遇改善に関わる取組みと要求

- (1) 「非常勤職員給与ガイドライン」の実施状況を点検し、その遵守を徹底するよう求めます。
- (2) 公務員連絡会の意見に基づく日々雇用の非常勤職員制度に代わる新たな制度を早期に実施するよう求めます。
- (3) 非常勤職員制度の抜本的な改善に向けた検討を継続するよう求め、取組みを進めます。

### 4. 男女平等の公務職場の実現に向けた取組み

- (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などを求めます。
- (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を求めます。

### 5. 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) 人事院に対しては、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。そのため、今夏の報告では「意見の申出」の時期を明確にし、定年延長の制度骨格を提示するよう求めます。  
制度骨格の提示に当たっては、給与カーブのあり方を含めた諸課題について、われわれと十分交渉・協議し、合意することを求めます。
- (2) 政府に対しては、65歳までの段階的な定年延長を中心とした新たな高齢雇用施策を早期に確立し、人事院の「意見の申出」が行われた場合は、直ちに実施の閣議決定を行うよう求め、交渉・協議を強めます。合わせて、定年延長に伴う退職手当制度のあり方等を検討するよう求めます。

### 6. 地方公務員の取組み課題

- (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については、それぞれの地方自治体の実情を踏まえ、公民較

- 差の配分の問題として対応するよう人事委員会交渉を進めます。
- (3) 臨時・非常勤職員の処遇改善、安定雇用確保に向けて、総務省交渉、人事委員会への対応を強めます。また、臨時・非常勤職員に育児休業や介護休暇を適用するため必要な取組みを進めます。
  - (4) 現業職員・公営企業職員への給与削減の動向に対しては、一方的な削減を許さず、合意と納得を求めて交渉を強化します。
  - (5) 65歳までの段階的な定年延長を中心とした新たな高齢雇用施策に関わって人事院の「意見の申出」が行われた場合、地方公務員の実態を踏まえた制度となるよう総務省交渉を進めます。
  - (6) これらの課題解決に向け、公共サービス基本条例制定をめざした公務労協の取組みとも連携しながら、地方における効果的な諸行動を積極的に実施します。

## 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8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22日(火)、委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉をもち、「2010人事院勧告に関わる要求書」を提出し、人勸期の取組みを正式にスタートします。

### 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、われわれの要求を反映した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。

## (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。

地公部会の構成組織は、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

2010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13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27日(火) 3,000人規模・日比谷大音楽堂

## (5) 全国統一行動

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23日(水) 要求提出の翌日
- 第2次 " 7月13日(火) 第1次中央行動に合わせて
- 第3次 " 7月27日(火) 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

## (6) 行動強化

勧告をめぐる情勢が緊迫し、行動強化が必要となる場合は、別途、企画調整会議で検討します。

## 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13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27日(火)、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、諸手当、病休見直し、較差の配分等の課題については、適宜、専門委員会レベルの交渉を実施します。また、定年延長に伴う給与等の課題については、高齢雇用施策検討委員会として交渉を行います。

## 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。

## 2010人勸期の諸行動等の日程

諸行動等の日程	
6 月	<p>8日(火) 人勸期方針説明会(山の上ホテル)</p> <p>22日(火) 2010人勸期要求提出／人事院総裁×委員長クラス</p> <p>23日(水) &lt;人勸期第1次全国統一行動&gt;</p>
7 月	<p>13日(火) 人勸期第1次中央行動(社文ホール) &lt;第2次全国統一行動&gt; ※幹事クラス交渉</p> <p>27日(火) 人勸期第2次中央行動(日比谷野音) &lt;第3次全国統一行動&gt; ※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;">2010人事院勧告(予)</p> <p>勧告翌日 &lt;第4次全国統一行動&gt;</p>

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

## 2010年人事院勧告に関わる要求事項

### 1. 賃金要求について

#### (1) 月例給与について

2010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防衛するために必要な支給月数を確保すること。

#### (3) 諸手当について

- ① 民間の時間外労働手当等の精確な把握に基づいて、超過勤務手当の割増率を引き上げるとともに、1か月当たり60時間を超える超過勤務時間を算定する場合において日曜日等の超過勤務時間を算入するよう改めること。
- ② 諸手当の改善については、官民較差の見通しを踏まえ、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて勧告作業を進めること。

#### (4) 給与構造改革終了後の検討事項等について

- ① 給与構造改革が本年度で終了したことを踏まえ、その進展状況について慎重な検証を行うこととし、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・協議を行い、合意に基づいて進めること。
- ② 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は、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

### 2. 労働諸条件の改善について

#### (1) 労働時間の短縮及び休暇について

- 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 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、合意すること。

## (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 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 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とし、勧告時に「制度の骨格」を報告すること。
- ② 新たな施策の実施に関わる給与体系・水準のあり方を含め、具体的な施策の内容について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて検討作業を進めること。

## (4) 福利厚生施策について

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. 非常勤職員等の制度及び処遇改善について

- (1) 「非常勤職員給与ガイドライン」の実施状況を点検し、その遵守を徹底すること。
- (2) 日々雇用非常勤職員制度に代わる新たな仕組みをできるだけ早く実施することとし、本人の希望に沿った継続的・安定的な雇用が確保できるよう万全を期すこと。
- (3) 非常勤職員に育児休業及び介護休暇を適用するための「意見の申出」を行うこと。
- (4) 非常勤職員制度の抜本的な改善に向けた検討に着手することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議しながら、作業を進めること。

## 4. 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。