

2010年10月20日

於：ホテル・リソルト・エト

公務員連絡会第8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 | 2010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 | 2010年度会計決算報告 |
| 第3号議案 | 2010年度会計監査報告 |
| 第4号議案 | 2011年度年間運動方針(案) |
| 第5号議案 | 2011年度会計予算(案) |
| 第6号議案 | 2011年度役員の選出について |

5. 閉会あいさつ

2010年人勧期、確定期前半の取組み経過と到達段階

一、2010年人勧期の取組み経過

(1) 公務員連絡会は2010春季生活闘争で、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・労働条件改善について新政権及び人事院に明確な回答を求め交渉・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、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、具体的な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。

(2) 2010人勧期の取組みに当たって公務員連絡会は、6月8日の幹事会で、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③65歳までの段階的定年延長の年内意見の申出に向けた制度骨格提示、などに設定し、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、6月22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、7.13第1次、7.27第2次、8.4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を実施し、最終的には460,930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。

(3) 本年の勧告に向けて、50歳台後半層の給与引下げ問題が急浮上したことから、人事院総裁宛の緊急文書行動を展開し、反対の姿勢を明確にして取組みを強化しました。しかし、人事院は7.13第1次中央行動の際の交渉で、本年の官民較差がマイナスの場合、50歳台後半層の給与に一定率を乗じてマイナス調整するとの正式提案を行い、これに対し公務員連絡会は、内容的にも職務給原則と相容れず、手続き的にも拙速な引下げ提案は認められないとして、提案自体の撤回を求めました。人事院は8.4第3次中央行動の際の2回目の給与局長交渉では「行(一)6級以上」に限定する考えは示しましたが、50歳台後半層の給与に一定率を乗じてマイナス調整する

との方針は最後まで崩さず、最終決着は総裁交渉に持ち越されました。

これ以外の課題について、本年は、月例給与水準の維持と生活防衛に必要な一時金支給月数の確保を重点課題に取り組みましたが、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。

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27日に行われ、職員福祉局長からは、①病気休暇制度について来年1月施行を念頭に検討していく②非常勤職員へ育児休業等を適用するための意見の申出を行う③「円滑な職場復帰及び再発防止のための受け入れ方針」を改定する、との回答が示されたものの、超勤縮減策については具体的な回答がありませんでした。給与局長からは、①官民較差はマイナスとなる可能性は高い②特別給については極めて厳しい③月60時間超の積算に日曜日等を含めることは前向きに検討する④50歳台後半層の給与は、これまでに申し上げてきたところに沿って実施する⑤65歳まで段階的に定年を延長するため年内に意見の申出を行う、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4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月例給については、昨年より若干少ない程度のマイナス②特別給は4か月を下回ることは確実③56歳以上の職員のうち行(一)6級以上について一定率を乗じて給与を減じる、との見解を述べるにとどまり、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6日に行われた人事院総裁と委員長クラスの交渉では、総裁が「官民較差は△0.2%弱、一時金は0.2月引下げ、50歳台後半層については一律1.5%減額する」との回答を示したのに対して、公務員連絡会側は「50歳台後半層の減額措置については、納得性がなく受け入れられない」とし、勧告を強行しようとする人事院の姿勢に強く抗議しました。

また、勧告に向けた交渉・協議の中で、①65歳までの段階的な定年延長の年内意見の申出に向けた骨格提示②日々雇用職員制度に代わる新たな非常勤職員制度の整備③月60時間を超える超過勤務時間積算の基礎の日曜日等への拡大④非常勤職員への育児休業、介護休暇制度等の適用⑤病気休暇制度の見直し、などが課題となりました。

定年延長については、公務労協の高齢施策検討委員会の議論を踏まえ、人事院に公務員連絡会としての意見を提出し、交渉・協議を行ってきました。その結果、7月27日の交渉で給与局長は「平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当である」との考えを再確認した上で、「制度見直しの骨格を提示し、職員団体の皆さんをはじめ関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行う」こと

を表明しました。

新たな非常勤職員制度については、公務員連絡会との合意を踏まえ、①日々雇用職員制度に代えて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期間業務職員制度を導入する②勤務実績により能力の実証ができる場合には原則2回まで公募以外の方法で採用することができる③必要以上に短い任期を定めることにより、採用または任期の更新を反復して行うことのないよう配慮する、などの内容で、勧告日である8月11日に人事院規則等の改正を行い、10月から施行されることになりました。当初心配された任用期間の上限については、公務員連絡会が、今回の見直しの目的は日々雇用という不安定な雇用形態を廃止することにより、雇用の安定を確保することが第一義であることを粘り強く主張してきた結果、設けられないこととなりました。

また、9月2日には公務労協として財務省、総務省に、①期間業務職員について退職手当と同様に勤務期間が6月を超える場合に共済組合に加入させること②共済組合員資格を民間の健康保険・厚生年金加入要件と同様にするよう検討を急ぐこと、などを要請し、年金制度の一元化の動向を踏まえつつ議論を継続していくこととしました。

月60時間を超える超過勤務時間積算の基礎の日曜日等への拡大については、昨年来の課題でしたが、本年民調の結果、日曜日等（法定休日）を含めている民間企業の割合が6割を超えていたことを踏まえ、来年4月から実施する勧告が行われました。しかし、民間法制において法定割増率を上回ることが努力義務とされている月45時間から60時間までの割増率については、民間の状況が進んでいなかったことから先送りとなりました。今後、引き続き改善を求めていく必要があります。

非常勤職員への育児休業、介護休暇制度等の適用についても昨年来の課題でしたが、日々雇用職員制度に代えて期間業務職員制度を導入することが明確になる中で、ようやく本年勧告時に意見の申出が行われました。その内容は、一定の要件を満たす非常勤職員に、①育児休業②育児時間③介護休暇を来年4月から適用する、というものでした。本来は昨年意見の申出が行われなければならなかった課題であり、遅きに失し、先延ばししてきた人事院の対応には問題があったと言わざるを得ないところです。今後、意見の申出に沿って育児休業法等の改正作業が行われることとなりますが、来年4月から適用されるよう関係方面への対策を強化していく必要があります。

病気休暇制度について、人事院は7月13日の交渉で、①上限期間を連続する90日の範囲内とする②連続1週間以上の病気休暇は20日間のクーリング期間を経ない場合には通算する、ことなどを検討していることを明らかにしました。これに対し公務員連絡会は、病気休暇制度の趣旨が損なわれないことを基本に「90日の期限を設けることはやむを得ない」としつつ、「連続1週間」について緩和することなどを

要請し、引き続き議論していくことを確認しました。

以上の取組みの経過を踏まえ公務員連絡会は、8月9日午後、代表者会議を開いて「民間実勢や公務の事情を反映したものとはいえ、公務員の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10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。

二、2010年確定期前半の取組み経過

- (1) 公務員連絡会は、勧告日の8月10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に当たっては、50歳台後半層の給与引下げは行わないこととし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること②非常勤職員に育児休業制度等を導入するため、意見の申出に基づいて速やかに育児休業法を改正すること③2013年度から、65歳までの段階的な定年延長が実施できるよう必要な検討作業を行うこと④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とし、次期通常国会で関係法律を改正すること、を求める要求書を提出し、秋季確定闘争をスタートさせました。
- (2) また、政権党である民主党に公務員制度改革PTが設置され、8月5日から議論が始まり、民主党の2009年マニフェストの国家公務員人件費2割削減や本年の人事院勧告取扱いへの対応についても議論が行われたことから、構成組織推薦議員を通じた対策を強化するとともに、吉澤事務局長と連合の山本副事務局長が9月7日の第4回PTに出席し、労働基本権制約の下で人事院勧告を尊重することや政府と公務員連絡会の交渉・協議、合意に基づいて取扱いを決定することなど意見の反映に努めました。
- (3) 勧告後、人事院勧告を上回る公務員給与水準の引下げを求める政治的な動きが強まってきたことから、8月23日に企画・幹事合同会議を開催して本年の人事院勧告取扱いを巡って厳しい情勢にあるとの認識を統一し、官房長官及び総務大臣に対して要求実現を求める要求はがき行動を実施することを決定、9月1日から取り組みました。

政権党である民主党の代表選挙が行われることになり菅首相と小沢前幹事長が立候補し、菅首相が「立候補政見」に「国家公務員人件費2割削減に向け、人事院勧告を超えた削減を目指す」ことを明記したことから、その選挙結果を注視してきま

した。9月14日に行われた投票では、菅総理が勝利を収めたことから、政見の実現に向けた動きが強まることが憂慮される事態となりました。

民主党代表選挙後の17日、公務員連絡会は幹事クラス交渉委員が総務省の平山人事・恩給局次長交渉を実施し、本年の人事院勧告取扱いの検討状況を質しました。これに対し平山次長は、①職員団体の意見を十分伺いつつ、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立って、誠意をもって検討を進めることとし、大臣が替わった場合にはこの基本姿勢を説明する②非常勤職員への育児休業等の適用については人事院の意見の申出を踏まえ、給与法と一体のものとして作業を進めていく③定年延長については、公務員事務局の所管となるが積極的に協力していく、などと答え、今後も政府内で検討していくとの考えを示すに止まりました。

また、この日、内閣改造が行われ、総務大臣には片山善博慶應大学教授（元鳥取県知事）が指名され、就任の記者会見で「労働基本権の代償としての人勸制度だから尊重すべきだとの意見もあるし、こういう財政事情、また民主党がマニフェストに公務員給与削減を掲げているということはどう考えるかという面もあり、早急に相談したい」との考えを明らかにしました。行政刷新に加え公務員制度改革も担当することになった蓮舫国務大臣も就任会見で「現行制度の下で人事院勧告制度が尊重されることは当然のことだが、国民の公務員給与に対する厳しい目線、現下の厳しい経済状況、国の厳しい財政事情を考えたとき、人勸をただ遵守するだけで国民の理解が得られるかと言えばそうではないと思う」との考えを表明したことから、本年の人勸の取扱いは予断を許さない極めて厳しいものとなりました。

このため、公務員連絡会は28日に2010秋季闘争第1次中央行動を配置し、書記長クラス交渉委員が総務省人事・恩給局長交渉を実施し、①人勸の取扱いについて、十分交渉・協議、合意のうえで決定すること②人事院勧告を無視した一方的な給与引下げ等は絶対に行わないこと、などを迫りました。これに対し人事・恩給局長は「労働基本権制約の代償措置の根幹をなす人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立って検討を行ってきており、職員団体の意見を十分伺いつつ、誠意をもって検討を進める。事務方としては、人勸尊重の基本姿勢に基づいて検討すべきという姿勢で政務にも説明していく。10月の中下旬が取扱い方針決定のひとつの目安となる」との考えを明らかにしましたが、具体的な方向性は示しませんでした。このため、公務員連絡会側は人勸取扱い方針決定の山場となる10月13日に総務大臣交渉を申し入れ、具体的な回答を迫ることとしました。

そして、この日に開いた企画調整・幹事合同会議で、①労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度尊重の基本姿勢に立ち、十分な交渉・協議と合意に基づいて2010人勸取扱い方針を決定すること②人事院勧告を無視した一方的な給与引下げは行わないこと③非常勤職員に育児休業等を適用するため、人事院の意見の申出に基づく育児休業法改正法案を早期に成立させること④65歳までの段階的定年延長の

実現のため、十分な交渉・協議と合意に基づく意見の申出を行うこと、を重点課題とする2010秋闘方針を確認し、新総務大臣宛の要求はがき行動を改めて実施することや、10月13日に第2次中央行動を実施することなど、取組みを一層強化することを決定しました。

また、10月7日には代表者会議を開催し、人勧取扱いを巡る情勢などについて認識を統一し、山場に向けた取組みを再確認しました。

第2次中央行動は、集会で取組みに向けた決意を固めるとともに、書記長クラス交渉委員が総務省人事・恩給局長との交渉を行いました。交渉で人事・恩給局長は「現在、政府部内の高いレベルで検討作業が進められている。総務省としては人勧尊重という基本姿勢に立って検討しているが、閣内に厳しい意見もあり、引き続き関係閣僚間で検討している」との見解を示しましたが、人勧取扱い方針の具体的な内容やスケジュールは明らかにしませんでした。そのため、公務員連絡会側は十分な交渉・協議、合意に基づいて早急に人勧取扱い方針を決めることを求め、決定前には総務大臣交渉を行うことを強く要求しました。

あわせて、この日を全国統一行動日として、構成組織ごとに、時間外職場集会などを開催し要求実現に向けた闘いの意思統一を行うとともに、各級機関単位での官房長官、総務大臣宛の要求文書(電報またはレタックス等)送付に取り組みしました。

(4) 地公部会は、確定期前半に次の通り、取組みを進めました。

勧告翌日の11日には、全人連、総務省に対する申入れを行いました。

全人連申入れでは、地公部会側が「人事院が突如提案した50歳台後半層の給与を一律に引き下げる勧告は、報告にもあるように、あくまでも国家公務員の天下りあつせん禁止に伴う退職管理の見直しなどによる影響もあり、地方公務員とは異なる事情によるものである。各地方人事委員会の主体的かつ賢明な判断を要請する」と、申入れの趣旨を述べたのに対し、関谷会長は「人事院の勧告は、必ずしも、これに従うべきものではないとはいえ、各人事委員会が勧告作業を行う上で、参考となるものであることから、その内容については、十分に吟味する必要がある。要請の趣旨も十分考慮しながら、それぞれの人事委員会が、地域の実情を踏まえつつ、主体性をもって対処していくことになる」と回答しました。

8月23日、総務省への申入れに対する回答交渉で、総務省は、「独自の給与削減措置は人事委員会勧告の外で、財政上の理由等から首長及び議会の判断で実施されるものであり、当該団体の財政事情は人事委員会が勧告を行うに際して考慮すべき要素ではないと考えられる」と従来の回答を述べるにとどまりました。さらに、「国において、人事院勧告のとおり、50歳台後半層の職員の俸給及び俸給特別調整額について一定率を乗じた額を減ずることとなれば、総務省からは地方公共団体においても、国の取扱いを基本とした措置を講ずるよう助言する予定である」と回答しました。

これに対して地公部会からは、今回、人事院は官民較差解消の方法として、①55歳を超える職員の減額支給等②俸給表の引下げという二つの配分の措置をとったのであって、給料や諸手当の具体的な配分は、民間の状況、公務部内の任用や勤務の実態等を考慮しつつ、組合との十分な交渉・協議のもとで決定される必要がある、と迫りました。しかし、総務省側は、「当該勧告内容は高齢層給与の制度的な見直しの一環であると認識している。各地方公共団体においては、均衡の原則の趣旨を踏まえ、国の取扱いを基本とした措置を講じていただきたいと考えている」との回答にとどまりました。

これらの回答に対して、地公部会は「不満の多い回答であり、納得できない。各人事委員会がそれぞれの地域の実情を踏まえて、主体的な判断ができるよう総務省として最大限努力を頂きたい」と述べ、交渉を終了しました。

8月10日、原口大臣が人事院勧告に関わる地方公務員の取扱いについて、「地域の実情を踏まえつつ、国家公務員の給与を基本として決定すべき」と述べているように、公民較差がある場合は配分の問題として対応するよう、人事委員会交渉を進めていく必要があります。

8月23日、地公部会幹事クラスは、臨時・非常勤職員の処遇改善等に関して総務省に申入れを行いました。

地公部会側が申入れの趣旨について、「60万人を超えると見込まれている臨時・非常勤職員は地方行政の重要な担い手となっている。雇用安定と処遇改善は喫緊の課題であり、本人の意に反する雇止めそのものを規制する法整備が必要である」と述べ、常勤職員とみなされるべき臨時・非常勤職員の差別的取扱いを禁じるとともに、処遇改善に努めることを義務付けるなど、少なくともパート労働法の趣旨を地方公務員に適用する法整備に向け検討を開始するよう求めました。また、国家公務員において「期間業務職員制度」の導入に係る総務省の対応についての考えを質しました。

それに対して、総務省は、「非常勤職員の育児休業・介護休暇制度については、人事院の『意見の申出』を踏まえた国家公務員の検討状況を見つつ、地方公務員においても必要な措置を検討している。また、臨時・非常勤職員の任用に当たっては、民間労働法制の動向も十分に念頭に置く必要があると認識しており、パート労働法の趣旨も踏まえた対応ができるよう助言や情報提供等をしていきたい」と回答しました。

期間業務職員については、「今回の人事院規則等の改正については、公表された資料を参考送付することを考えている。昨年4月24日の『臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について』（通知）の趣旨を変えるものではない」と説明しました。

臨時・非常勤職員の雇用安定、処遇改善に関わっては、確定期の地公部会による

公務員部長交渉に向けて重要な課題として位置づけ、総務省に対する対応を強めていかなければなりません。

9月29日には、2010秋季確定闘争など今後の地方公務員賃金闘争の課題と方向について共通認識をはかることを目的に、「2010年地方公務員賃金闘争交流集会」を開催しました。集会では、秋季闘争の課題として、①総人件費削減を許さない②人権の取扱いをはじめとする賃金・労働条件の改善③地方財政危機下にある地方公務員の賃金確定④労働基本権と自律的労使関係制度確立、について全力で取り組むことを訴えたほか、吉澤公務労協事務局長が、民主党を中心とする労働基本権の確立にむけた公務員制度改革をめぐる情勢と課題について講演を行いました。

そして、2010秋闘では、人事院勧告を無視した一方的な給与引下げが行われた場合は、地方公務員給与にも大きな影響を与えることから、一層の取組みを図るとの基調報告を確認しました。

さらに各産別からは、自治体職場の臨時・非常勤等職員の現状と取組みの強化や労働基本権回復を展望した取組みと課題についての報告があり、秋季確定闘争への決意を確認しました。

三、2010人勸期、確定期前半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、意見の申出等に対する基本的評価

第1に、給与関係では、月例給与が0.19%、757円の引下げとなったことに加えて、一時金が0.2月減と2年連続の切下げとなったことをどう評価するかです。本年の民間春闘の結果は、2008年来の経済不況が一段落し、製造業を中心に企業業績が回復基調にあったことから、ほぼ賃金カーブが維持されることになりました。他方、国公給与実態は天下り規制強化で在職期間が長期化し平均年齢が上がったほか、比較的年齢の若い職員構成であった社会保険庁が年金機構に移行したなどの事情によりその水準が上昇した結果、月例給はマイナスの較差となったと考えられます。一時金については昨年冬の民間ボーナスが大きく落ち込んだことを反映したものです。いずれにしても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2年連続で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「月例給与の水準維持」「生活防衛に必要な一時金支給月数の確保」を求めていることからすれば、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、地方や地場企業に波及し、内需の回復に悪影響を与えることを指摘しておかなければなりません。

第2に、本年のマイナス較差がどう配分されたかななどの問題で、とくに50歳台後半層の給与について、1.5%を減額する措置が採られたことをどう評価するかです。この措置は、給与構造改革で公務の高年齢層給与を引き下げたにもかかわらず、民間給与の水準低下が急激で公務が民間を相当上回っている実態にあるとして、格差を縮小するために採られたものです。これに対して公務員連絡会は、①年齢を理由に給与を引き下げるとは能力・実績主義、職務給の原則に反し、年齢差別ともなる②人勸期にこれまでとは異なる新たな措置を提案して勧告を強行することは拙速そのものである、ことを指摘し、撤回を求めてきましたが、人事院が一方的に強行したものです。その背景には公務員給与引下げという政治的な圧力があり、労働基本権制約の代償機関としての人事院が、一方当事者の労働組合の反対を押し切って勧告したものであり、いよいよ勧告制度の制度的限界が明らかになったものと言わなければなりません。人事院は、50歳台後半層の給与のあり方を引き続き検討することを報告していることから、われわれとの十分な交渉・協議と合意に基づいて検討させることとし、一方的な引下げの強行を阻止することが課題です。

また、本年度中に生み出される制度改正原資で来年4月に若年・中堅層の昇給の回復を行うことを勧告しましたが、この制度改正原資は来年度以降も生じることから、交渉・協議と合意に基づいた対応を行わせる必要があります。

その他、昨年に引き続き地域別の官民給与の比較結果が公表され、さらに較差が縮小していることが明らかになりました。給与構造改革の完成を待って丁寧な検証を行わせ、新たな施策を検討する場合には十分な交渉・協議を求めていかなければなりません。

第3に、65歳までの段階的定年延長に向けた年内意見の申出の課題です。人事院が本年の報告でも段階的定年延長という方針を再確認したことは評価できますが、政府の方は公務員人件費削減政策の下で定年延長に対する姿勢を明確にしていないことから、人事院に明確で具体的な意見の申出を確実に行わせるとともに、政府にその実効を迫ることが重要です。また、年内の意見の申出に向けて、60歳台前半の給与のあり方を中心として要求事項を実現するため、十分な交渉・協議と合意に基づいた意見の申出を行わせることが課題です。

第4に、日々雇用職員制度に代えて期間業務職員制度を導入することになったことはわれわれの取組みの成果として評価できますが、施行後、この制度が非常勤職員の雇用の安定と処遇の改善に結びつくよう、各構成組織の取組みを強化する必要があります。さらに地方公務員の臨時・非常勤職員問題を含めて、引き続き抜本的な改革を求めていく必要があります。そして、そうした取組みを通じて、臨時・非常勤職員の組織化に積極的に取り組んでいかなければなりません。

第5に、非常勤職員に育児休業、介護休暇等を適用する意見の申出を行わせたことは、民間に比べ遅きに失することになったとはいえ、非常勤職員の勤務条件の改善という意味で大きな一歩を記すことになりました。公務においては、職業生活と家庭生活を両立させる制度は相当整備されつつありますが、男性の育児休業取得実績が極めて少ないことに見られるように十分活用されていないという問題があります。非常勤職員の育児休業等は法改正等を経て来年4月から実施されることとなりますが、十分に活用できるよう環境整備を図っていくことが重要です。

2. 労使交渉による賃金・労働条件決定システムを展望した取組みの重要性

非正規労働者の急激な増加を含め民間労働者の賃金が低下傾向にあることや、経済成長が低迷する中で少子高齢化が進み、中央・地方を通じて赤字財政がさらに深刻化しつつあることなどを背景として、公務員給与に対する引下げ圧力がますます高まってきました。昨年の総選挙に引き続き本年の参議院選挙でも、公務員数やその人件費の削減が、多くの政党のマニフェストなど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。生活保護受給者が増加し続けるなど格差拡大と貧困が日本社会の深刻な問題であり続ける状況の中で、行政や公務員に対する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、公務員給与に対する引下げ圧力が解消しないばかりか、むしろ強まっていく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。

昨年の総選挙で「国家公務員人件費の2割削減」をマニフェストに掲げた民主党を中心とした政権に代わったことから、本年の人勧取扱い方針の決定を巡っては、人勧通り実施するのか、「深掘り」し、人勧を上回る公務員給与の引下げを行うのが焦点となりました。前項で見たように第2次菅内閣の片山総務大臣や蓮舫公務員制度改革担当大臣が人勧通りの実施以外の取扱いもあり得るとの姿勢を示したからです。

総務省は、公務員連絡会との交渉の中で、「総務省としては、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告を尊重することが基本姿勢である」ことを明確にしていますが、人勧取扱いを最終的に判断するのは政治であることから、関係大臣や政権党である民主党の理解を得ていくことが不可欠です。

労働基本権制約は、同時に使用者の労働条件決定権をも制約するものであり、仮に使用者たる政府が基本権制約の代償機関である人事院の勧告と異なる措置を取ることになれば、直ちに憲法上の問題となるものです。

いずれにしても、公務員給与の扱いが常に政治的な課題として翻弄されることは不幸なことだと言わなければなりません。その背景には、公務員給与に対する社会的合意が確立されていないことがあります。そして、賃金・労働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が、その原因の一つとなっていることを認識し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賃金・労働条件を決定し、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、公務員給与に対する社会的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労働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。自ら新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、団体交渉による賃金・労働条件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築していく必要があります。

本年の人勧取扱いを巡っても、こうした基本姿勢に立って、公務員連絡会と使用者たる政府との間で十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応しなければなりません。そしてこの取組みを労働基本権付与の下における労使関係、賃金・労働条件決定システムに結びつけていくことです。

公務員賃金のあるべき姿や比較・決定基準のみならず、賃金・労働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を早急に構築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の本格化、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、そして臨時・非常勤職員問題の抜本的改革など、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。

そのためにも、公務労協に結集し、連合と連携し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。

2011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) リーマン・ショックによって深刻な不況に陥った日本経済は、各種の景気対策や中国をはじめとしたアジアの新興国への輸出等に支えられ、大企業・製造業を中心に景気改善局面を維持しているといわれています。しかし、9月29日に発表された日銀の企業短期経済観測調査(短観)によれば、依然として中小企業は不況から抜け出していない実態が浮かび上がっています。また、EUやアメリカ経済の低迷を受けた急速な円高の影響により、景気の先行きについては極めて悲観的な見方が広がっています。

加えて、雇用情勢も厳しい状況が続いており、勤労者所得も低迷していることから、日本経済は極めて不安定、かつ不透明な状態にあるといえます。

これは、日本経済が依然として製造業を中心とした外需に偏重した経済構造から転換できていないことを示しています。グローバル経済のもとでは、こうした経済構造である限り、新興工業国との競争が優先され、景気回復局面においても雇用の拡大や賃金上昇のない状態が継続する可能性があります。

また、この間の新自由主義的な政策によって深刻な社会問題となっている格差や貧困の問題も、一向に改善していないばかりか逆に拡大する傾向にあり、日本の社会に暗い影を投げかけています。

こうした閉塞状況から脱却するためには、格差を是正して社会の配分構造を変え、日本経済を製造業偏重の産業構造から新たな成長分野を含めた内需中心型に大胆に転換し、新たに雇用をつくり出し、勤労者所得をアップしていく以外ありません。そのためには、積極的な労働政策をはじめとしたポスト工業型の社会保障・福祉システムに公共サービスを作り替えていくことが重要となっています。

(2) 9月14日の民主党代表選で菅首相が再選され、17日には第2次菅内閣が発足しました。衆参で与野党ねじれ状態にある中で10月1日に始まった臨時国会は、政府・与党が政策ごとの連合を呼びかけているものの、自民党など野党は「政治と金」問題や中国漁船衝突事件への対応などを巡って対決色を強めており、景気対策のための補正予算案や郵政改革法案などの重要法案の成立の見通しも立っておらず、先行き不透明な状況となっています。

政権交代して1年、いま再び民主党を中心とした政権が何をやらなければならないのかが問われています。国民は、政権交代それ自体への漠然とした期待から、いまや閉塞状況にある日本の社会経済を改革していくための全体像の提示と政策転換による実際の成果を求めています。その意味では、ポピュリズム的なパフォーマンスや新自由主義的な構造改革路線の延長上にあるような諸政策を完全に払拭し、労働と生活を中心とした高度福祉社会の建設に向けた政策体系を作り上げ、それを確実に実践していくことが必要となっています。

そして、われわれは、民主党を中心とした政権のもとで、良質な公共サービスの確立や公務員制度の抜本改革と労働基本権問題の解決に向け、取組みを前進させていかなければなりません。

(3) 一方、公務・公共部門労働者の雇用や労働条件をめぐる情勢は、ますます厳しく、かつ重要な局面に入りつつあると認識しておく必要があります。

まず、本年の人事院勧告の取扱いを巡っては、8月10日の勧告日に第1回給与関係閣僚会議が行われて以降、いまなお政府・与党内で検討作業が行われており、いまだ結論が得られていません(10月18日現在)。政府・与党内から総人件費2割削減に向けて人事院勧告を上回る削減を検討すべきとの意見も出され、人事院勧告の取扱いをめぐる情勢は極めて厳しい状況にあります。臨時国会での給与法改正法案の審議日程から逆算すれば、月内にも法案を国会提出する必要があり、取扱い方針の閣議決定は近々に大きな山場を迎えるものと予想されます。

仮に人事院勧告を無視した給与引下げが一方的に決定されることとなれば、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告制度を政府自ら否定したことにつながり、憲法問題を含め極めて重大な問題を生ずることとなります。現状でも人事院勧告制度が代償措置たり得るかについて強い疑念がもたれ、ILOから労働基本権の制約を国際労働基準違反と厳しく批判されていることを踏まえれば、政府は直ちに労働基本権を付与して交渉するか、それが可能でない場合は、実質的にそれと同等の手続きとして、われわれとの十分な交渉と合意によって方針決定する以外、選択肢はありません。また、「総人件費2割削減」の具体的な検討が行われる場合においても、これが公務員の雇用や賃金・労働条件に大きな影響を与える事項であることから、われわれとの十分な交渉・協議を行い、「合意」することが大前提となります。

公務員の雇用を巡る問題も、この1年の間に大きな山場を迎えることとなります。地域主権改革に関わる国の出先機関見直しのアクションプランが本年末に策定される予定であり、事業仕分け第2弾に基づく独立行政法人、公益法人等の見直しも本格化することが想定され、事業仕分け第3弾の結果を含め雇用確保の取組みが重要な段階を迎えることとなります。公務労協・公務員連絡会は、総人件費削減のための見直しには反対の立場を堅持し、国民の安心・安全を保障する公共サービスの確

保という観点から事務・事業の十分な検証を行うことや政府の責任において雇用を確保することを求め、全力で取り組む必要があります。

さらに、労働基本権の確立を含む公務員制度の抜本改革の課題も、この秋から来年にかけて最重要段階を迎えます。政府は、公務員の労働基本権のあり方を含む公務員制度改革関連法案を来年の通常国会に提出することとしており、今後、自律的労使関係制度の制度設計や法案作業が本格化することが想定されます。われわれは、連合・公務労協に結集し、政府との制度設計に関わる交渉・協議を促進するとともに、団体交渉・労働協約に基づく賃金・労働条件の決定が実際に開始されることを想定した具体的な準備作業を進めることが重要となっています。

賃金・労働条件に関わる向こう1年間の重要課題としては、50歳台後半層の給与見直しの課題と65歳までの段階的な定年延長を実現する課題があります。50歳台後半層の給与のあり方については、来年の人勤期に向けた給与配分の問題として位置づけ、人事院との交渉・協議を行い、合意に基づく見直し作業を進めさせることが必要です。段階的定年延長に関わっては、60歳台前半の給与水準を含め定年延長に関わる諸制度課題について十分な交渉・協議を行い、本年末までに、われわれの意見を反映した意見の申出を確実に行わせることが重要です。その意見の申出を踏まえ、政府に対して、来年の通常国会に段階的定年延長の実現に向けた法案を提出するよう、取組みを強める必要があります。

2. 運動の基本的な考え方

(1) 良質な公共サービスの確立と安心・安全な社会づくり

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条例制定の運動を進めます。

(2) 総人件費削減政策の転換、雇用と賃金・労働条件の確保、決定システムの抜本的改革に向けた取組み

① 政府の総人件費削減政策の転換と公務員給与の社会的合意を求める取組みを通じた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。仮に「総人件費2割削減」の具体的検討が行われる場合は、雇用と賃金・労働条件に関わる重要事項であることから、われわれとの合意を前提とした十分な交渉・協議を行うよう求めます。

② 本年度を団体交渉・労働協約による賃金・労働条件決定システムの確立の最重要期間として位置づけ、その実現に向けて一段と取組みを強化し、新たな決定システムに基づい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ます。現行の人事院勧告制度のもとで、それを無視した形で一方的に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。

③ 国の出先機関、独立行政法人の見直しに当たっては、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、関係機関との十分な交渉・協議を進めます。

④ 賃金・労働条件改善については、本年度については給与水準の維持・改善とワーク・ライフ・バランス確立の観点からの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とそれに基づく法制度の整備に向け、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中小・地場の賃金の底上げの取組みに連帯し、最低賃金の大幅引上げ、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 これまでの非常勤職員の給与の指針の制定や期間業務職員制度の創設等の取組みの成果を踏まえ、公務内の格差解消に向け、非常勤職員制度等の抜本的な改善に向けた取組みを進めます。

(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、次期通常国会で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・労働条件決定制度を実現するための関連法案の成立を目指して取組みを進めます。その制度設計に向け、政府との交渉・協議を強化します。

(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。

政府が「総人件費2割削減」の具体的な検討を開始する場合には、雇用と賃金・労働条件に直接的に関わる重要事項であることから、合意を前提とする徹底した交渉・協議を行うことを求めます。

② 国の出先機関見直しについては、政府の検討の進捗状況を見定めつつ、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「地方分権改革対策委員会」に結集して取組みを進めます。

独立行政法人等の見直しについても、政府の取組みを見定めつつ、当該構成組織と連携し、公務労協の「行政刷新会議対策委員会」に結集して取組みを進めます。

(2) 団体交渉による賃金・労働条件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。本年度は、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最も重要な時期となります。

連合・公務労協に結集し、国際労働基準を満たした公務員の自律的労使関係制度を構築するため、政府に対して次期通常国会で法制度の改正を行うよう求め、全力で取組みを進めます。そのため、公務・公共部門における団体交渉制度をはじめとした自律的労使関係制度の設計にむけて、国家公務員制度改革推進事務局との交渉・協議を促進します。

また、公務労協・公務員連絡会としては、団体交渉と労働協約による賃金・労働条件決定制度のもとでどのように賃金闘争を進めるのか、公務における団体交渉制度や労働協約をどのようなものとしていくのか、などについての具体的な研究・検討を開始し、自律的労使関係制度の法制化の進捗状況を踏まえながら来年度の総会で基本の方針を提起すべく準備を進めます。

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引下げ等の一方的な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めます。

また、公務員給与を巡る厳しい情勢を踏まえ、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、連合に結集して格差是正の取組み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、最低賃金の大幅引上げ、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を確立する取組み

1) 人勧制度のもとでの年間を通じた賃金・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・労働条件改善の取組みを進めます。
- ② 秋季段階においては、秋季確定闘争の進捗状況を踏まえ、11月中旬に政府、人事院に基本要求进行し、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 2011年春季生活闘争に向けては、年内に生活実態調査や骨子議論などの準備を進め、連合方針や民間組合の動向を踏まえ、2011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 2011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高齢者給与や給与制度見直し等への対応

- ① 2011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ます。そして、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 50歳台後半層の給与見直しについては、来年の人勧期に向けた給与配分問題として位置づけ、人事院との間で交渉・協議を進め、合意に基づく作業を行うよう求めます。本年の年齢による1.5%一律削減措置については、職務給原則等と矛盾する

ことから、一刻も早く中止することを求めます。また、現給保障のあり方の見直しについては、俸給構造見直しに伴う「約束」ごとであることを踏まえ、廃止等には反対の立場で交渉・協議を進めます。

- ③ 給与構造改革期間が2011年3月で終了することを踏まえ、今後、複数年にわたる慎重な検証を行うことを求めるとともに、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。
- ④ 能力・実績評価に基づく組合員レベルにおける給与や任用への活用が本格的に開始されることから、その実施状況の点検を行い、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引き続き取組みを進めます。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、福利厚生等の拡充など、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、取組みを進めます。
- ② 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) 非常勤職員等の雇用と労働条件確保の取組み

- ① これまでの給与の指針、育児休業等の適用、国における期間業務職員制度の創設等の成果を踏まえ、各職場においてこれらを確実に実施するよう構成組織レベルでの当局交渉等の取組みを強化します。
- ② 公務内におけるさらなる格差是正の取組みの前進を目指し、本格的な短時間勤務

制度の創設などにより、非常勤職員制度等の抜本的な改善を目指して取組みを進めます。

2. 段階的な定年延長の実現に向けた取組み

- (1) 2011年度の最重要課題として65歳までの段階的な定年延長の実現を位置づけ、取組みを推進します。
- (2) 2010年中の意見の申出に向け、公務労協「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、60歳台前半層の給与水準をはじめとした諸制度課題についての具体的な考え方をとりまとめ、その実現を目指して公務員連絡会として人事院との交渉・協議を進めます。
- (3) 政府に対しては、人事院の意見の申出を尊重し、次期通常国会に段階的な定年延長を実現する改正法案を提出するよう求め、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・公務員連絡会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、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。