

2011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、2011年春季生活闘争について、すべての労働者の処遇改善にむけた2年目の闘いと位置づけ、デフレ・スパイラルからの脱却、個人消費の喚起、経済の活性化を図るべく、分配の歪みの是正や労働条件の復元・格差是正に取り組むとともに、「運動の両輪」として政策・制度実現の運動を強力に進めてきました。

具体的には、①賃金水準の復元を追求し、賃金カーブ維持に全力を挙げ、所得と生活水準の低下に歯止めをかけること、②生活・職務関連手当等の引上げと企業内最低賃金の取組みを一層強化すること、③生活防衛の観点から一時金水準の確保・向上を図ること、④非正規労働者の正規化を図るとともに、時間給ベースで正規労働者を上回る賃金引上げ、福利厚生適用・充実を追求すること、などをめざしました。

日本経済は、円高や長引くデフレ、グローバル競争の激化で、先行きへの不透明感が依然強い状況にあります。そのような中、経営側は、賃金総額抑制の姿勢を変えず、非正規労働者の処遇改善についても消極的な姿勢を崩していません。民間労組は、2月から3月にかけて要求書を提出し、3月中旬を第一のヤマ場とする回答日に向けて交渉強化を図りました。

しかし、3月11日に東日本大震災が発生し、史上最大規模の大津波が引き起され、人命、生活、地域社会、経済・産業活動へ甚大な被害をもたらしました。また、原発事故による被害や計画停電による経済・社会への影響も大きいものとなっています。こうした状況を踏まえ、連合は2011年春季生活闘争について、産別の自主的判断に基づき取り組むこと、回答引出しが可能な組合については、それぞれの方針に基づき交渉を展開し、その獲得に全力をあげることを確認し、その後の闘争を推進してきました。また、4月20日の第5回中央闘争委員会では、その後の回答に向けた交渉においても、厳しい経済情勢に加えて震災の影響が懸念されることから、これまで以上に連合・各産別・地方連合会からの指導・支援体制を強化し、成果の引出しに向けてさらに取組みを強化していくことを確認しました。

そうした中で、3月のヤマ場における回答引出し組合は昨年と比べ減少したものの、5月30日現在の連合集計によると、回答引出し組合数は3,775組合で昨年同時期に比べ61組合増（2010年5月27日集計：3,714組合）で、昨年とほとんど変わらない状況となっています。また平均賃金方式では加重平均4,999円、1.74%で昨年比120円、0.

05ポイント増となっています（2010年5月27日集計：4,879円、1.69%）。一時金については、夏季一時金の夏冬型が4.47月、1,440,610円（2010年5月27日集計：4.43月、1,408,683円）で、季別・夏冬型の夏分2.13月、645,624円（2010年5月27日集計：2.12月、612,032円）で、月数・額とも前年より若干増えています。

震災によって、交渉を中断・延期せざるを得なかった組合や、統一闘争を解除した産別もあり、3月のヤマ場での回答引出しに大きな影響を与えたものの、3月末から4月までに回答を引き出した組合数やその水準は昨年とほぼ同様の結果となっています。また、一部の組合でベアを獲得したところがありますが、全体としては、賃金カーブ維持分を確保した状況にとどまっています。

2. 公務労協の取組み

- (1) 公務労協は、1月25日の第12回代表者会議で、2011春季生活闘争方針を決定し、第177通常国会期における公務員制度の抜本改革と公務における労使・労働関係の改革の推進を最重点課題と位置づけ、第一にすべての公共サービス労働者の生活の確保と格差是正をはかること、第二に良質な公共サービスの実現に向け、そのあり方を再構築すること、第三にこれらの取組みを通じて組織の強化・拡大をはかることを柱に、取組みを展開することとしました。具体的には、①賃金の維持・復元、非正規労働者の労働条件改善、ワーク・ライフ・バランス実現の取組み、②2011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及び行政刷新・事業仕分けへの対応などを当面の重点課題としました。
- (2) 賃金の維持・復元、非正規労働者の労働条件改善の取組みについては、連合の方針に基づく具体的な取組みの推進を基本に、とくに各構成組織において、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」に関し、国及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、2011春季生活闘争における労使交渉課題としての取組みを深化させることとしました。
- (3) 労働基本権確立について、4月5日の国家公務員制度改革推進本部会議で「国家公務員制度改革基本法に基づく改革の『全体像』」が決定され、非現業国家公務員に協約締結権を付与することにより団体交渉制度を整備する方向が示されました。公務労協は、検討作業が進められる過程においても、園田政務官をはじめ推進本部事務局と、①法案に関わっては、公務労協と十分な議論、意思疎通を重ね、真摯な

対応を行うこと、②できる限り早期に法案を国会に提出できるよう全力をあげることに、③消防職員の団結権を含め地方公務員の労働基本権のあり方については、片山総務大臣が中心となって検討を進めることなどを表明したことを受けて、交渉・協議を重ね、ILO勧告をみたした労働基本権の確立に向け取り組んできました。

全体像に基づいた国家公務員制度改革関連4法案は6月3日に閣議決定され、舞台は国会に移されることとなりました。また、4法案の閣議決定に際して、総務省が2日の民主党公務員制度改革PTにおいて「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」を示しました。その中で、地方公務員の労働基本権については「一般職の地方公務員に協約締結権を付与する」ことや、消防職員の団結権については「付与することを基本的な方向としつつ、必要な検討を進める」ことが明記されました。

自律的労使関係制度を措置するこの法案が、民主党を中心とする政権の下でまとめられたことは、まさに政権交代を強く意義づけるものであり、1948年以降制約され続けてきた公務員労働者の労働基本権と自律的労使関係の確立に向け、新たな扉を開くものであり、計り知れない歴史的意義を持つものです。今後は、連合とともに法案の成立に万全を期していかなければなりません。

(4) 地方分権改革・国の出先機関見直しについては、昨年12月28日に閣議決定された「アクション・プラン」を踏まえ、「改革を円滑かつ速やかに実施」するためとしてアクション・プラン推進委員会とその下に直轄道路・直轄河川チームなど課題ごとの検討チームが設置され、検討が進められています。これに対し、公務労協分権改革対策委員会を中心に関係組合との節目ごとの交渉・協議、合意を求め取り組んできました。

また独立行政法人の見直しについては、昨年12月7日に閣議決定された「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」を踏まえた見直しが進められるとともに、改革の第二段階として、今後、制度・組織の見直しの検討が行われることとされています。公務労協は、公共サービスの質と政府の雇用責任の確保を最低限として、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。

5月24日には園田政務官交渉を行い、現段階の検討状況を質すとともに、国家公務員の給与引下げに関わって、独法の賃金・労働条件は各法人における自主的・自律的な労使交渉、合意により決めるべきであることを政府全体で受け止めるよう追及しました。園田政務官は、制度・組織の見直しについては、東日本大震災によりヒアリングや意見交換など対外的な検討は進んでいないことや、今後の状況を見て、信頼関係のもと公務労協と議論しながら進めていくこと、独法の賃金・労働条件の決定については、自律的な労使交渉が基本になることは当然である一方、運営費も含め国民の税金が投入されているということもあり、国民にも理解が得られるよう説明責任をしっかりと果たしていくことも必要であると回答しました。

今後とも、見直し作業の動向を十分注視しながら、引き続き政府の責任において雇用と労働条件を確保させるよう取り組んでいくことが重要です。

- (5) 公共サービスキャンペーンでは、「公共サービス基本条例」「公契約条例」の制定に向け、各都道府県段階で「県民の会」の結成やシンポジウム・集会、学習会等の開催を追求するとともに、モデル地域を選定し、重点的な取り組みを進めました。また公共サービスをめぐる情勢認識や公共サービス基本条例・公契約条例制定の意義を自治体関係者や地方議員をはじめ広く啓発するため、リーフレットの作成やホームページの充実をはかりました。2月23日には「公契約条例と公共サービス基本条例制定をめざす中央集会」を開催し、シンポジウムを通じて、公契約条例制定の先進的な自治体の取り組みを学ぶとともに、公共サービス基本条例制定に向けた意思統一を行いました。引き続き、国民生活の安心と安全を確保する取り組みを広く推し進め、公共サービス基本法の活用や基本条例制定を中心とした公共サービスキャンペーンの取り組みを進めていくことが重要です。

3. 公務員連絡会の取り組み

(1) 2011春季要求をめぐり取り組み

- (1) 公務員連絡会は、1月25日の2011年度第2回代表者会議で、①すべての労働者の労働条件復元・格差是正、②人件費削減に対する取り組み、③良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの取り組み、④賃金水準の維持改善、公務員賃金の社会的合意の再構築、段階的定年延長の実現、超過勤務の縮減、非常勤職員の均等待遇、などを重点課題に設定した2011春季生活闘争方針を決定し、翌日には地方代表者説明会を行い、意思統一を図りました。そして、2月17日に総務大臣、人事院総裁に要求書を提出し、2011春季生活闘争を本格的にスタートさせました。

要求書提出後、各都道府県段階では、地方公務労協、連合官公部門連絡会規模で決起集会を組織し、春季生活闘争の要求実現にむけた意思統一を図るとともに、各構成組織においては上申書提出行動に取り組みました。また、3月11日には1,000人規模の中央集会（社会文化会館ホール）を実施し、要求実現に向けた行動を強化してきました。

こうした行動を背景に、3月3日に幹事クラス交渉を、3月11日に書記長クラス交渉をそれぞれ行い、3月23日には春の段階における最終回答を引き出すべく政府、人事院に対し誠意ある回答を迫ってきました。しかし、書記長クラス交渉を配置した3月11日、三陸沖を震源とする巨大地震が発生し、急遽、中央行動の一環として予定した人事院前での支援行動を中止するとともに、東北地方太平洋沖地震及び福

島第一原子力発電所の事故による未曾有の危機的状況の下で、大震災対策を優先し当初予定していた3月23日の回答指定日を延期しました。その上で、4月22日に委員長クラスと総務大臣、人事院総裁との交渉を行い、春の段階の最終回答を引き出しました。

- (2) 委員長クラス交渉の中で、片山総務大臣からは、東日本大震災の復旧・復興に多くの国家公務員や全国の自治体職員が努めていることへの感謝の意が表明された上で、①国家公務員の給与引下げについて理解が得られるよう話し合うこと、②国の出先機関改革に当たって雇用確保に努めること、③政府全体の超過勤務縮減に向けた取組みを進めていくこと、④非常勤職員の処遇改善等について今後も検討していくこと、などを確認しました。

江利川人事院総裁からは、東日本大震災によりもたらされた困難な事態に対応するために国家公務員が日夜奮闘していることへの敬意が表された上で、①大震災により今年の5月からの民間給与実態調査は行わないこととし、民調の実施等について公務員連絡会の意見を聞きながら判断すること、したがって今年は例年と異なる状況にあることを前提に、②給与勧告制度の意義及び役割も踏まえ、適正な公務員給与水準を確保するという基本姿勢が変わりはないこと、③非常勤職員については今後も必要な見直しを行っていくこと、④65歳までの段階的な定年延長に向けた意見の申出をできるだけ早く行うこととし、申出に向けて交渉・協議していくこと、などを確認しました。

- (3) また本年は、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実現を重要課題として位置づけ、取組みを進めました。とくに、昨年内に行うとしていた意見の申出が見送られたことから、人事院が公務員連絡会との約束を反故にしたことに厳しく抗議するとともに、地方公務員の定年延長実施にも大きな影響を及ぼすことを強調し、遅くとも年度内には行うよう追及してきました。

12月22日に人事院から示された「高齢期雇用問題に関する検討状況の整理」については、各構成組織からの意見を集約・整理した意見書を2月15日に提出し、その実現を求めてきました。しかし、3月11日の交渉で給与局長は、意見の申出に向けた検討事項が広範囲に及び、更に一定の時間を要さざるを得ないとして、年度内の意見の申出は困難な状況にあることを明らかにしました。公務員連絡会は、厳しく抗議するとともに、「2013年度から実施しなければならない現実や地方公務員300万人の重みもしっかり認識した上で、意見の申出の具体的時期など明確にすべき」と迫りました。それに対し局長は「昨年中に意見の申出ができなかったことは残念であり、誠に申し訳ない」とした上で、「昨年末に示した『検討状況の整理』に対する各府省からの意見を集約し、素案づくりに努めている段階である。素案に基づいた議論を行い、できるだけ早く意見の申出を行えるよう努めていく」と具体的な時

期を明確にしなかったため、公務員連絡会は総裁回答では意見の申出の実施時期を含めたより具体的な回答を行うよう強く求めました。

4月22日の総裁回答においても、2013年4月からの段階的な定年延長をめざすという基本姿勢に変わりがないことや、意見の申出に向けた給与のあり方など個別課題を含め公務員連絡会と十分交渉・協議を行うことは確認したものの、意見の申出の時期については「できるだけ早く行う」という回答に止まり、明確にしませんでした。

今後、「高齢期雇用問題に関する検討状況の整理」に対する関係者の意見を踏まえつつ、人事院としての意見の申出に向けた素案が示されることとなりますが、定年延長に関わる給与をはじめとする諸課題について十分交渉・協議し、要求に沿った意見の申出をできるだけ早期に行わせるとともに、政府には速やかな法案提出を求めていく必要があります。また、定年延長が国・地方において同時に実施できるよう、全力で取り組まなければなりません。

- (4) 超過勤務縮減については、この間さまざまな対策が取られてきていますが、超勤実態は全くと言っていいほど改善されておらず、むしろ人員削減の影響などもあり、より深刻になってきています。総務大臣は「今後とも関係機関とも連携しながら、引き続き、政府全体の超過勤務縮減に向け取組みを進めていきたい」と回答し、人事院総裁も「日常業務における日頃からの超過勤務縮減は重要なことであり、引き続き、取り組んでいきたい」と表明しましたが、いずれからも具体策が示されませんでした。実効ある超過勤務縮減策が喫緊の課題であり、今後も超過勤務縮減に向けた具体策を追求するなど取組みを強化していくことが必要です。
- (5) 非常勤職員の雇用や処遇の改善については、これまでの取組みの成果を踏まえつつ、均等待遇の原則に基づく抜本的な改善を求めてきました。とくに、昨年、原口前総務大臣が日々雇用非常勤職員制度の見直しを契機にさらに踏み込んで検討することを表明していたことから、具体的改善を求めてきましたが、総務大臣、人事院総裁のいずれも検討していく姿勢を示すにとどまっていることから、さらに取組みを強化していく必要があります。
- (6) 公務員連絡会は、最終回答日に関いた企画調整・幹事合同会議で、「回答は具体的で明確なものではないが、大震災により多くの国民が極めて困難な状況にあり、公務をめぐっても厳しい情勢が継続しているもとの、重い意味を持つ」こと、「大震災からの復旧・復興が求められる中で、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今後の取組みを一層強化していく」とともに、「大震災被災者の支援、被災地の一刻も早い復旧・復興に向けて、全力を挙げてその役割を果たしていく」との声明を確認しました。そして、回答指定日の翌日に行うこととしていた第3次全国統一行動については、大震災からの復旧・復興に全力を挙げる観点

から、4月25日を中心に各構成組織の実情に応じた行動を実施することとし、引き続き、諸課題の解決に向けて取組みを進めていく決意を固め、2011春季生活闘争に区切りを付けました。また、自律的労使関係制度を確立するための関係法案の提出・成立に取り組むことを確認し、国家公務員給与の引下げ問題に備えることとしました。

(2) 国家公務員の総人件費削減をめぐる取組み

- (1) 国家公務員の総人件費削減については、1月25日に開催した第2回代表者会議で、2011春季生活闘争の重要な課題の1つに位置づけ、政府が削減を提案してきた場合には、自律的労使関係制度の法的措置と、削減の必要性を含め、合意を前提とした上で交渉・協議に臨むことを確認し、2011春季生活闘争の中で取り組んできました。
- (2) 4月22日の春闘最終回答で総務大臣が「5月には説明できる」と回答したことから、同日の企画調整・幹事合同会議で「国家公務員の給与引下げについては、基本的には2011春季生活闘争方針に基づき取り組む」こととし、「自律的労使関係制度の法的措置、削減の必要性を含めた納得できる説明と合意、これまで独自カットを実施してきた地方公務員等への影響遮断を前提に、未曾有の大震災からの復旧・復興をも視野に入れつつ、公務員連絡会・国公連合として、政府との交渉・協議に臨む」ことを確認しました。そして5月12日の企画調整・幹事合同会議では、①労働基本権の代償措置である人事院勧告制度が政治・政局によって翻弄され、政治が労使関係の外で公務員の労働条件を一方的に決めかねない危機的状況にあること、②地方公務員の独自削減という苦渋の歴史や現下の環境条件を踏まえる必要があること、③労働組合の社会的役割と公務員の適切な給与水準確保という2つの目的の達成に向け、国民の理解を得ていく観点も含め、賃金・労働条件の決定機能を本来あるべきものに取り戻す必要があることなどを踏まえ、将来を見据えた覚悟と決断を持って、交渉・協議に臨まなければならないという基本的な考え方に立つことを確認しました。その上で、一律削減が提案された場合にはその撤回と再提案を求めることを基本に、①自律的労使関係制度の確立及び労働基本権の回復に係る関係法案の国会提出、②交渉・協議、合意に基づく法案の国会提出、③地方公務員等への影響の遮断、④提案内容の根拠と削減理由の明確で納得できる説明、④「給与削減先行・全体計画事後型」に対する牽制および定員削減の凍結、⑤俸給削減分を退職手当へ反映させないことなどを追及し、明確な回答を迫ることとしました。
- (3) 5月13日に片山総務大臣から提案された内容は「平成25年度末までの間、俸給・ボーナスの1割カットを基本として国家公務員給与の引下げを行う」という、極めて厳しいものでした。公務員連絡会は、①交渉・協議、合意を基本とすること、②自律的労使関係制度や労働基本権を確立するための関係法案の国会提出が前提であ

ることなどを約束させるとともに、③提案内容の根拠や削減理由の明確で納得できる説明を迫りながら、一律カットの撤回と再提案を要求しました。これに対し、総務大臣からは①合意に達した上で法案が出せるよう努める、②両法案を同時に国会提出し、成立させるよう政府全体として努力する、③地方公務員に国家公務員と同様の削減を求めるつもりはなく、国と同様の給与削減措置を前提とした財政措置を行うつもりもない、との考えが明確に示され、以降、舞台は政務官と書記長クラスの交渉に移されました。

(4) 17日に内山総務大臣政務官と行った交渉では、①俸給月額については、本府省課長・室長級10%、本府省補佐・係長級8%、係員級5%削減、②一時金や俸給の特別調整額については一律10%削減、③地域手当等俸給月額に連動する手当は減額後の俸給月額等の月額により算出、④給与減額支給措置期間は2014年3月31日までとするなどの具体的提案が行われました。この提案では、公務員連絡会の要求を一定程度踏まえ、若年層の俸給削減率を5%に止めることになりましたが、全体として極めて厳しい内容であることになりました。公務員連絡会は、この日と19日に行った政務官交渉で、国家公務員がそれぞれの職場で震災対策をはじめとして不眠不休、身を粉にして職務を遂行している実態や、給与引下げは組合員の生活に重大な影響を与えるものであることを強く訴えながら、問題点を指摘しました。

(5) 23日に改めて総務大臣交渉を実施し、この間の総務大臣や内山政務官との交渉を通じて、①国家公務員の給与削減に係る法案と自律的労使関係制度に係る法案との関係については、政府として、同時に今国会に提出・成立できるよう努力を尽くしたい、②定員については、通常定員査定はやらなくてはならない一方、震災復興対策で国家公務員も奮闘している現時点で大幅な純減目標を掲げて定員削減に取り組む状況ではない、③超勤予算については、各省で確保するものであるが、実態に応じた支給がなされる必要があると考えており、震災対応で職員に相当負担をかけていることから、必要な対応を検討したい、④地方公務員への影響については、これまで約束してきた通り、地方公共団体に国家公務員と同様の措置をとるよう要請することや国と同様の給与削減措置を前提とした財政措置を行うつもりはない、⑤独法等の職員の給与については、各法人における労使交渉による決定を尊重すべきであり、運営費の多くを国庫に依存しているといった側面も考えながら、国家公務員の給与見直しの動向も見つつ、法人の自律的・自主的な労使関係の中で議論してもらいたい、などの回答を引き出しました。公務員連絡会は、これらを確認した上で、今回の提案・交渉結果を受け入れることとし、決着しました。6月3日に「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」が閣議決定され、国会に提出されました。

(6) 国家公務員の給与引下げ提案は、極めて厳しい内容ではありましたが、自律的労使関係制度を先取る形で政府と誠実な交渉を行い、合意に至ったものです。それは削減原資が結果的に東日本大震災の復興財源に活用されることや、公務員労働者も日本の再生のため被災者・被災地とともに大震災からの復旧・復興に取り組むためであるとともに、現政権の責任の下に、労働基本権の付与や自律的労使関係制度の確立を強く確信したからこそです。

今後は、公務員連絡会との決着に基づく給与引下げ法案について、政治による更なる深掘り等の修正をさせることなく、労働基本権や自律的労使関係制度の確立に係る関連法案と同時に成立させるよう、最大限の対策を講じていかなければなりません。

(3) その他の課題

- (1) 「育児・介護を行う職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」が3月18日に改正されました。これは、本年4月から、一定の要件を満たす非常勤職員が育児休業、育児時間、介護休暇を取得できるようになることや、小学生を養育する職員の早出遅出勤務の条件緩和が図られること等を踏まえ行われたものです。今後、この指針に基づいた各公務職場における制度の円滑かつ十分な活用を求めていくとともに、引き続き仕事と子育ての両立支援策の一層の推進に向け取り組む必要があります。
- (2) 国家公務員福利厚生基本計画および運用指針が4月に改正され、5月から施行されました。この間、公務員連絡会は、福利厚生施策は重要な勤務条件であることから、意見反映に努めてきました。改正された基本計画等に基づく福利厚生施策の実施については、職員のニーズを反映させることが重要であり、各府省において着実に施策が実施されるよう取り組むとともに、実施状況の点検や各府省への指導を総務省に求めていく必要があります。
- (3) 東日本大震災に伴って、①常勤職員及び非常勤職員の現住居の滅失等の場合の特別休暇の要件拡充・新設等、②地震に伴う津波により建物が水没したことが原因で被災した場合にも公務上の災害として認める等の関係人事院規則の改正や通知の発出など、必要な措置が講じられました。またボランティア休暇に関して、東日本大震災による被害が甚大であり、被災地への交通事情の悪化や被災者の避難先の広域化が生じている状況から、活動対象地域の拡充や取得日数の引上げ等の特例規則が制定されました。
- (4) 国家公務員採用試験について、人事院は2012年度から、①現行のⅠ・Ⅱ・Ⅲ種試験を廃止し総合職試験及び一般職試験に再編、②総合職試験に院卒者試験を創設、③専門職試験及び経験者採用試験を創設することとし、4月14日に関係人事院規則等

の改正を行いました。今後、初任給格付け等勤務条件に関わる事項については、交渉・協議を行っていく必要があります。

- (5) 2011年民間給与実態調査の実施について、人事院は3月30日、「今般の東北地方太平洋沖地震により、①広い地域において多数の事業所が甚大な被害を被っていること、②このような状況の下で、複数の人事委員会から例年どおり民調を実施することは困難であるとの連絡を受けていること、③民間における春闘の回答状況にも遅れが生じていることなどから、本年の調査については、当初予定していた調査期間である5月1日からの調査は行わない」ことを表明しました。また今後については、甚大な被害を被った事業所の復旧状況や人事委員会の調査実施の可能性、民間の春闘回答状況などを見ながら判断していくことを明らかにしました。

こうして見送られていた民間給与実態調査について、人事院は5月20日、3月に比べて完全ではないが回復が見られ、岩手県、宮城県、福島県、仙台市の4人事委員会は難しいが他の人事委員会では調査が可能であること、春闘状況も例年ベースではないが戻ってきたことから、6月24日から8月10日までの期間、東日本大震災による被害が大きい岩手県、宮城県及び福島県に所在している事業所を調査対象から除外して実施することを明らかにしました。

公務員連絡会は、民間給与実態調査は人事院と地方人事委員会の共同調査であり、地方自治体においては公民比較として実施されることになることから、調査を行うこと自体については受け止めた上で、調査内容についての前広な議論や調査結果に基づいて勧告するかどうかを含めた対応について、交渉・協議、合意に基づいて進めるよう人事院に申し入れました。

(4) 取組みの到達段階と課題

2011年春季生活闘争においては、2月17日に要求書を提出して以降、要求の実現に向け交渉を積み重ねてきましたが、政府、人事院から要求を完全に満たした回答を引き出すことができたとは言えません。しかし、公務員人件費削減圧力を背景にした大変厳しい情勢の中、公務員給与に対する基本姿勢について、人事院総裁から「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」こと、総務大臣から「国家公務員の給与引下げについて理解が得られるよう話し合う」ことや「国の出先機関改革に当たって雇用の確保に努める」ことをそれぞれ確認したことは、諸課題が山積する厳しい局面のもとにおいて重い意味を持つものであると認識しておく必要があります。

一方、2011年春季生活闘争の重要な課題の1つとして位置づけ取り組んできた65歳までの段階的な定年延長については、人事院において意見の申出に向けた素案策定作業が進められているものの、意見の申出の時期は不透明な状況にあります。そうした中、

民間企業の労働者についても、2013年度から公的年金制度の支給開始年齢が段階的に繰り延べられていくことに対応して、厚生労働省に設置された研究会で検討が進められ、6月にも報告書を取りまとめる方向にあります。研究会の審議状況も踏まえながら、地方公務員も含めて2013年度からの65歳までの段階的な定年延長の実施に向け、速やかに意見の申出を行うよう、人事院に求めていかなければなりません。

また、国家公務員の給与削減については、今後、国会審議に舞台は移されますが、国家公務員の給与削減だけが先行されることなく、自律的労使関係制度の確立に係る「国家公務員制度改革関連4法案」との同時成立や地方公務員への影響の遮断、独法等賃金の労使交渉による自律的決定など、全力をあげて取り組んでいかなければなりません。

大震災からの復旧・復興が求められる中で、国家公務員の総人件費削減措置の具体化への対応も迫られる厳しい中、こうした状況を春の段階の交渉の到達点として受け止め、今後も引き続き諸課題の解決に向けて取り組んでいく必要があります。なお、春季生活闘争後の取組みについては、従来であれば、5月1日からの民間給与実態調査の結果を踏まえた官民較差に基づく人事院勧告が8月になされることを前提に人勧期方針を組み立ててきましたが、本年度については、民間給与実態調査が2ヵ月近くずれ込んだことに加え、国家公務員給与引下げや大震災などの情勢を勘案しながら、夏から秋に向けた具体的な取組みを構築していく必要があります。

「ねじれ国会」の下、東日本大震災からの復旧・復興対策が政争の具となるような政治、国会情勢があり、公務員人件費削減圧力が一層強められることが懸念されるとともに、われわれが要求する自律的労使関係制度と労働基本権を回復するための関係法案が国会審議を経て成立するかどうかは極めて不透明な状況にあります。さらに人事院勧告の基礎となる本年の民調が6月24日から実施されることとなりましたが、東日本大震災の影響で経済活動が相当落ち込んでおり、どのような調査結果となるか、また民間企業の十分な協力が得られるかどうか、十分見通せない状況にあります。したがって、諸課題について要求を実現していくため、諸情勢を十分注視し、状況に応じて総合的かつ的確な判断を行い、臨機応変かつ適切な取組みを進めていくことが重要です。

2011年夏季・秋季の取組み方針

一、2011年夏季・秋季の取組みをめぐる情勢について

1. 2011年春季の賃上げ等をめぐる情勢

(1) 民間等の春闘相場

連合は、2011年春季生活闘争について、月例給与については、賃金水準の復元を追求し、賃金カーブ維持に全力を挙げることを具体的な目標として取組みを進め、東日本大震災という想像を絶する大災害にもかかわらず、全体としては賃金カーブを維持する結果となりましたが、今後、地場、中小等の集計が進むにつれ、大震災の影響が懸念されるところです。

月例給与については、5月30日現在の連合集計によると、回答を引き出した組合数は3,775組合1,961,273人で昨年同時期に比べ61組合増、50万人減（2010年5月27日集計：3,714組合、2,463,882人）となっています。また、平均賃金方式では、加重平均4,999円、1.74%で昨年比120円、0.05ポイント増となっています（2010年5月27日集計：4,879円、1.69%）。

このように、大震災によって、交渉を中断・延期せざるを得なかった組合や、統一闘争を解除した産別もあり、3月のヤマ場での回答引き出しに大きな影響を与えたものの、5月までに回答を引き出した組合数やその水準は昨年とほぼ同様の結果となっています。全体としては賃金カーブ維持分を確保した上で、一部の組合でベアを獲得したところがありました。しかし、今後の回答においては、厳しい経済情勢に加えて震災の影響が懸念されることです。

一時金については、連合の5月30日現在の集計で、年間1,440,610円4.47月（昨年同期は1,408,683円4.43月）、本年夏季分で646,624円2.13月（昨年同期は612,032円2.12月）、日経連（大手企業）の5月18日の夏季一時金集計でも、809,604円、対前年比4.17%増となり、微増の昨年からやや持ち直しています。ところで、本年の官民比較の対象となる昨年の冬は、日本経団連集計で705,328円2.0%（非管理職）、連合集計でも623,280円2.11月（一昨年は598,647円2.08月）と、いずれの集計でも前年に比べ微増となっています。

(2) 国家公務員の給与引下げ法案の国会提出

国家公務員の給与引下げについては、昨年11月の人事院勧告の取扱いの閣議決定を出発点として、検討が開始され、5月23日に公務員連絡会委員長クラス交渉委員と片山大臣との交渉で決着し、6月3日に「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」（以下「臨時特例法案」という。）が閣議決定され、国会に提出されています。あわせて、国家公務員制度改革関連4法案（以下「4法案」という。）も同時に閣議決定・国会提出となっています。これら法案について、公務員連絡会としては臨時特例法案の先行を断じて許さないことはもとより、臨時特例法案については更なる深掘り等の国会修正をさせずに同時に成立させることをめざして取り組んでいます。

今次国会において決着するかどうかを含めて法案の帰趨は不透明となっていますが、今年の夏季・秋季の取組みに当たっては、臨時特例法案がすでに国会に提出され、国家公務員の給与はこの法案に基づいて引き下げられることを前提として取り組む必要があります。

(3) 人事院の民間給与、国公実態調査

今年の民間給与実態調査について、人事院は東日本大震災の影響を考慮した結果、例年のスケジュールから見て、2か月弱遅れとなる6月24日から8月10日までのスケジュールで行うことにしています。調査対象企業・事業所規模50人以上という枠組みに変更はありませんが、被害が特に大きかった東北3県を除外していることから事業所数は約10,500事業所となり昨年より減少しています。調査項目については、例年行っている基本項目に加えて、昨年に引き続き、①61歳以上の再雇用者の給与②高齢者の雇用施策③時間外労働の割増率を調査することに加え、④交通用具使用者の通勤手当の状況を調べるのが本年の特徴です。調査結果については、大震災及び計画停電の影響が想定されるところです。

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、本年もいわゆる天下りあっせんの全面禁止によって引き続き高齢層が滞留している反面、新規採用者数が大きく抑制されていることから、平均年齢・平均給与の上昇が官民較差に影響を与える可能性があります。

(4) 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いますが、交渉結果からは把握できない大震災等の影響がどのように民間給与の支給実態に反映されるのかが心配されるところです。また、仮にここ数年と同様に国公給与実態について平均年齢・平均給与水準の上昇傾向が継続するとすれば、官民較差にはマイナスの方向に影響する可能性があります。

一時金についての民間動向は、昨年冬が微増となり、本年の夏季一時金の交渉結果は現時点での集約では増加となっていますが、大震災の影響により、実際の支給額が交渉結果通りになるかどうかについては、業績反映の度合いを強めていること、さらにその後の地場、中小の決着等の影響からも、予断を許さない状況にあります。

2. その他の課題

(1) 定年延長の意見の申出

定年延長の意見の申出については、公務員連絡会が要求してきた年度内の申出も先送りとなり、本年夏の人事院勧告の際に合わせて行うことが想定されてきましたが、大震災に伴う民調の延期により、意見の申出も同様にずれ込むことが予想されます。意見の申出について、地方公務員についても国と同時に実施させるためにもできるだけ早く行うよう要求してきたところであり、引き続き同様の観点から速やかな意見の申出を求めていく必要があります。

また、民間企業の労働者についても、2013年度から公的年金制度の支給開始年齢が段階的に繰り延べられていくことに対応して、「希望者全員の65歳までの雇用確保策」や「年齢に関わりなく働ける環境の整備」を検討するための研究会が厚生労働省に設置され、6月20日に報告が行われました。報告内容は、①公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の65歳への引上げ完了までには定年年齢が65歳に引き上げられるよう、引き続き議論することが必要、②継続雇用制度の対象となる高年齢者に関する現行の基準制度は廃止すべきこと、というものであり、秋頃からの労働政策審議会における審議を経て、次期通常国会に必要な措置を取るための法案が提案されることとなります。研究会報告では定年延長の検討を先送りしており、法案が「65歳までの定年延長」を措置する内容となる状況にはないと見ておかなければなりません。

公務員の場合も、定年延長と再任用の義務化が考えられますが、再任用制度については、①公務では役職段階別のポスト・定員が定められており、下位の役職段階のポストであっても自由に設置することができず、高齢層職員を採用するために必要なポストを提供できない可能性があること、②若年層職員が占めていたポストを再任用者が占める場合、その分新規採用ができなくなること、③再任用という形態では、職員の能力を十分発揮させた働き方につながりにくいこと、④以上のことから希望者全員の再任用の義務化が難しいこと、などの問題があります。このため人事院は、60歳台前半層の給与を民間実態に合わせることを前提として「65歳までの段階的定年延長」を行うとの考えに基づいた検討作業を進めています。公務員連絡会としても、希望者全員に年金に接続する雇用を保障するためにも一律の定年延長が必要と考えます。

人事院の意見の申出以降、民間の動向も踏まえつつ、連合をはじめ民間労働組合の理解を求めながら、雇用と年金の確実な接続を実現していく必要があります。

(2) 総人件費改革に係る定員削減、地方公務員・独法給与、共済制度、退職手当

定員削減については、国家公務員給与削減交渉の中で政府側から、①現在は、純減目標を掲げて大掛かりに定員を純減することを検討しうるような状況ではないこと、②2012年度においては、大震災の対応には配慮するが、例年どおり、厳しく業務の見直しや効率化に取り組み、通常の定員審査を進めること、③2013年度以降の定員の取扱いについては、大震災対応に伴う復旧・復興等の業務の見直しや、地方移管の進展状況を踏まえて検討すること、などの考えが示されるとともに、新規採用についても厳しく抑制されることが見込まれる情勢となっています。今後、総務省行政管理局の査定作業に対して、各府省の厳しい業務運営の実態を訴え、要員の確保を図り、労働条件を確保させていくことが課題です。

地方公務員給与については、国家公務員給与引下げの影響遮断を主張し、総務大臣からは国家公務員と同様の引下げやそれを前提とした地方交付税、義務教育費国庫負担金等の減額は行わないとの回答を確認していますが、財務省は地方も引き下げるべきだという姿勢を崩していないことから、取組みに万全を期す必要があります。

独立行政法人については、6月3日に閣議決定された「国家公務員の給与減額支給措置について」において「法人の業務や運営のあり方等その性格にかんがみ、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する」との指摘がなされていることから、地方公務員と同様国家公務員の給与引下げを運営費交付金に反映させないことを前提に労使で自主的に決定していくことが課題です。

共済組合制度については、社会保障全体の見直しの中でそのあり方が検討されることになることから、公務労協・連合に結集し、取組みを強化していく必要があります。

退職手当については、民間給与実態調査の後に、人事院が調査を行い、その結果に基づいて必要な措置が取られることになることから、調査内容、結果の取扱い及び今後検討されることとなる希望退職制度について、人事院や人事・恩給局に対し、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させる必要があります。

二、2011年夏季・秋季の取組みの基本的な考え方

(1) 本年の夏季・秋季の取組みについては、情勢で検討したように、①公務員連絡会

と政府の交渉・合意に基づいた国家公務員の給与を引き下げのための臨時特例法案が国会に提出されていること、②人事院による民間給与実態調査がずれ込むとともに、昨年以上のマイナス較差となる可能性もあること、などを前提に組み立てる必要があります。

また、国家公務員制度改革関連4法案も国会に提出され、これら法案が成立すれば、2012年度中には、国家公務員に協約締結権を付与するとともに、人事院が廃止され、中央人事行政機関の再編整備が行われ、人事院勧告制度から新しく労使交渉を通じて労働条件を決定するシステムに転換することになることも、視野に入れなければなりません。なお、2012年度については、具体的な移行時期によっては人事院による民調と勧告が行われる可能性があることに留意する必要があります。また、地方公務員についても、今後、国家公務員と同様に協約締結権が付与されることを前提としなければなりません。

- (2) 臨時特例法案は2013年度末までの国家公務員給与について、交渉・合意に基づいて引き下げるものであり、法律の有効期間内においては維持されることが基本となります。それは、この法律が、協約締結権の付与の下、労使の交渉・合意で労働条件を決めるシステムを先取的に実施するものであり、その意味で労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告による給与改定とは相容れず、この間は人事院による給与改定勧告は不要ということになります。この点、政府もわれわれとの交渉の中で交渉における合意が優先されることを明言しているところです。

仮に、マイナス較差となり、その較差を埋めるための給与引下げ勧告が行われた場合、臨時特例法による引下げからさらに勧告に基づいた引下げを行えという政治的圧力等が高まることが必至であり、大きな混乱を招くこととなります。逆にプラス較差の場合には、引下げ中に底上げするのは矛盾だとの批判を惹起することが予想されますが、労使合意に基づく措置であるという観点から勧告そのものが不要であるという対応が求められるところです。

- (3) したがって、臨時特例法による給与引下げ期間中においては、官民較差に基づく人事院による給与改定勧告は行わせないことを基本として取組みを進めることとします。人事院が官民較差に基づく勧告を行った場合でも、政府に対し労使合意を優先させ、勧告は実施させないこととします。

なお、地方公務員については、①これまでは人事院勧告が基礎となって各人事委員会が給与勧告を行ってきた実態にあること、②人事院勧告に基づく国家公務員の給与水準が地方交付税、義務教育費国庫負担金等に係る人件費算定基礎となってきたこと、③6割の地方自治体で独自給与カットが行われてきている実態にあること、などを踏まえた対策を講じる必要があります。

- (4) 以上の点を踏まえ、2011年夏季・秋季における人事院に対する重点要求課題を次

の通り設定します。

- ① 本年は労使合意に基づく臨時特例法案が国会に提出されていることを踏まえ、給与勧告を行わないこと。
- ② 賃金以外の労働条件の改善を図ること。
- ③ 65歳までの段階的な定年延長について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意に基づく「意見の申出」を速やかに行うこと。

三、具体的な取組み課題と要求の考え方

1. 賃金をめぐる要求の考え方

- (1) 労使合意に基づく国家公務員の給与を引き下げる臨時特例法案が国会に提出されていることを踏まえ、民間給与実態調査結果等に基づく給与改定勧告は行わないことを要求します。
- (2) 政府に対しては、国家公務員の給与については公務員連絡会との交渉・合意に基づいて決着済みであり、仮に人事院が給与改定勧告を行った場合でも実施しないことを改めて確認させることとします。

2. 賃金以外の労働条件改善の取組みと考え方

(1) 労働時間等について

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、他律的業務を含む超勤上限目安時間の遵守状況の報告と対策、及び在庁時間削減の取組み状況の報告と取組みの一層の強化を求めるとともに、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とその実施を求めます。

(2) 非常勤職員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よう求めます。
- ② 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。

(3) 男女平等の公務職場の実現について

- ① 改定後の「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等について、非常勤職員を含めて制度が十分に活用できるよう周知と取得しやすい職場環境の整備を求めます。あわせて、数値目標を設定した男性取得の促進を求めます。

(4) 福利厚生施策の充実について

- ① メンタルヘルス対策の着実な推進を求めます。
- ② 公務災害補償制度について、民間における精神障がいの認定基準見直しに合わせた対応を求めます。

3. 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、われわれとの十分な交渉・協議と合意を前提に、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速やかに行うよう求めます。
- (2) 政府に対しては、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い、法案作業を進めるよう求め、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。
- (3) 人事院による素案の提示に合わせ、わかりやすいパンフレットを作成し、公務労協・公務員連絡会が求める制度の周知に努めることとします。

4. 民間企業退職金調査及び退職手当制度等の見直しに対する取組み

- (1) 民間企業退職金の実態調査が行われる場合には、調査、比較方法等について、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を求めます。
- (2) 政府に対しては、調査結果に基づく退職手当水準の見直しや希望退職制度の検討等について、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を求めます。

5. 地方公務員の取組みと課題

- (1) 人事委員会勧告期（～10月）においては、民間賃金実態に基づき公民較差を正確に把握し、人事委員会勧告制度の下で地方公務員のあるべき賃金を勧告するよう取

組みを進めます。また、賃金確定、2012年度予算編成期における地方交付税・義務教育費国庫負担金等に係る取組みと課題については、諸情勢を踏まえつつ、改めて具体的な取組みを提起します。

① 中央段階では、総務省に対して、以下の通り、交渉・協議を進めます。

第1に、国家公務員に係る臨時特例法による給与引下げと同様の措置を地方自治体に求めないという5月23日の総務大臣回答を踏まえて対応することを約束させます。

第2に、自律的労使関係制度のもと協約締結権が付与され、労使交渉を通じて労働条件を決定するシステムに転換することを前提に、各自治体の労使交渉による労働条件決定を尊重するよう強く求めます。

② 地方段階では、人事委員会に対して、次の通り、交渉・協議を進めます。

第1に、国家公務員に係る臨時特例法による給与引下げ措置はあくまで国の事情によるものであることを踏まえた対応を行わせることを追求します。

第2に、人事院勧告・報告への対応や諸手当の改善については、各地方自治体の職員の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議のもと進めることを求めます。

(2) 旧政権下の「基本方針2007」以来続く現業職員・公営企業職員への給与削減の動向に対しては、2010年11月1日の総務副大臣通知においても、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意することとされており、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。

(3) 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。

(4) 公共サービスに従事するすべての労働者の労働条件改善をめざして取組みます。

① 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。特に、非常勤職員の諸手当支給制限に関する制度の見直し（地方自治法第203条の2、第204条の改正）を求めて総務省交渉を強化します。

② 公務労協が進めている公共サービス基本条例や公契約条例制定の早期実現をはかるため、当局交渉・協議や議会対策を積極的に進めます。

(5) 定員については、片山総務大臣が、4月22日に春季生活闘争回答交渉で集中改革プランという法的根拠のない仕組みを全国に強いてきたことを解除するとしてことを受け、質の高い公共サービスの実現、大震災からの早急な復旧・復興のため、自治体当局に対して必要な定員を確保するよう取組みます。

四、具体的な取組みの進め方

1. 夏季・秋季取組み方針の決定と地方説明会

- (1) 各構成組織の議を経て、7月13日に開催する幹事会で夏季・秋季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

8月8日からの週に、委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉をもち、「2011年夏季・秋季における要求書」を提出し、取組みを正式にスタートします。

3. 諸行動について

夏季・秋季の諸行動については、本年は基本的には給与勧告を行わないことを要求するほか、段階的定年延長の実施に向けた意見の申出の速やかな実施を中心に取り組むことから、中央行動や上申、個人はがき、地方決起集会は実施せず、中央における交渉、人事院地方事務局要請行動及び第1次（要求提出時）・第2次（報告、意見の申出の翌日）全国統一行動の実施に止めることとします。

なお、人事院地方事務局要請行動は、国公部会を中心に9月上旬までに行うこととし、地公部会構成組織も積極的に参加することとします。

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 8月下旬に、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 9月中旬に、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 9月下旬以降の報告、意見の申出直前には、委員長クラスが人事院総裁と交渉をもち、本年の報告及び意見の申出についての最終回答を引き出すこととします。
- ④ 定年延長の意見の申出については、上記のほか、随時、幹事クラス、書記長クラスの交渉を局面に応じて実施します。

5. 報告、意見の申出後の取組み方針

報告及び意見の申出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報告及び意見の申出に臨む態度を協議、決定することとします。

2011年夏季・秋季の諸行動等の日程

諸行動等の日程	
6 月	24日(金) 民調開始(8/10まで) 30日(木) 合同会議で夏季・秋季の取組み方針(案)提起
7 月	13日(水) 夏季・秋季の取組み方針決定、地方代表者説明会 中旬 定年延長の意見の申出に向けた素案提示、交渉・協議開始方針
8 月	10日(水) 民調終了 8日からの週 2011年夏季・秋季要求提出／人事院総裁×委員長クラス ＜第1次全国統一行動＞ 職場集会等で要求事項の確認等 ＜人事院地方事務局要請行動＞ 下旬 幹事クラス交渉
9 月	中旬 書記長クラス交渉(各局長) 下旬 人事院総裁交渉×委員長クラス [2011人事院報告、意見の申出] 翌日 ＜第2次全国統一行動＞

2011年夏季・秋季の取組みに関わる人事院への要求事項

1. 職種別民間給与調査結果の取扱いについて

本年は、公務員連絡会と政府との交渉・合意に基づいて「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」が国会に提出されていることを踏まえ、民間給与実態調査結果等に基づく給与改定勧告は行わないこと。

2. 労働諸条件の改善について

(1) 労働時間の短縮について

- ① 本府省における在庁時間削減の取組みの実施状況を踏まえ、その取組みを継続、拡大・深化させることとし、人事院として積極的役割を果たすことにより、在庁時間の一層の削減に努めること。
- ② 他律的業務を含む目安時間については、完全に遵守できるよう各府省に対する指導を強化すること。
- ③ これらの取組みに基づき、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) 男女平等の公務職場の実現について

- ① 改定された「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取組みを強化すること。
- ② 育児休業及び育児のための短時間勤務について、非常勤職員を含めて制度を十分に活用できるよう周知と取得しやすい職場環境の整備を図るとともに、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) 福利厚生施策について

- ① 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、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策の着実な推進を図ること。
- ② 公務災害補償制度について、民間企業における精神障がいの認定基準見直しに遅れることなく対応すること。

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」を速やかに行うこと。
- (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。
- (3) 意見の申出後も、関連事項について、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。

4. 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) 期間業務職員制度について、当該職員の雇用の安定と処遇の改善となるよう、適切な運用に努めること。
- (3) 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。

5. 民間企業の退職金調査について

民間企業の退職金調査を実施する場合には、その調査、比較方法等について、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて作業を進めること。

6. 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。

以 上