

2011年秋季年末闘争の経過

一、人勧後の給与の取扱い等に関わる取組みの経過と到達段階

1. 人事院勧告後の給与の取扱い等を巡る取組み経過

(1) 公務員連絡会は、9月30日の人事院による給与改定勧告及び段階的定年延長の意見の申出について、①国家公務員の給与については労使合意に基づいて2013年度末までの間、臨時特例的に引き下げる法案が国会に提出されていることから、給与改定勧告は実施しないこと、②地方公務員給与については、臨時特例法に基づく国家公務員の給与引下げから遮断すること、③定年延長を実現するため、速やかに必要な法案を国会に提出することなどを求め、9月30日には川端総務大臣、10月4日には藤村官房長官、10月7日には小宮山厚生労働大臣に要求書を提出するなど、その実現を迫ってきました。

(2) 政府は、2011給与改定勧告の取扱いについて、10月4日と25日の2回にわたって給与関係閣僚会議を開催し、協議を行いましたが、結論を得るには至らず改めて協議することとなりました。

公務員連絡会は、10月27日に委員長クラス交渉委員が総務大臣交渉を行い、2011給与改定勧告については実施しないことを決断するよう求めました。また、国家公務員給与の臨時特例法案とともに国家公務員制度改革関連四法案を成立させ、自律的労使関係制度の構築に向けて政府・与党が一体となって全力を挙げることを強く迫りました。

(3) その結果、28日に開催された第3回給与関係閣僚会議では、①人事院勧告を実施するための給与法改正法案は提出しないこと、②すでに提出している臨時特例法案の早期成立を期すことが確認され、その後の閣議で正式に決定されました。閣議決定では、「我が国の厳しい財政状況と東日本大震災という未曾有の国難に対処するための国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案（中略）が、今般の人事院勧告による給与水準の引下げ幅と比べ、厳しい給与減額支給措置を講じようとするものであり、また、総体的にみれば、その他の人事院勧告の趣旨も内包している」ことをその理由としたところです。

公務員連絡会は、閣議決定がなされた28日に声明を發し、地方公務員への影響の遮断、地方交付税・義務教育費国庫負担金等の確保、独立行政法人給与について労

使交渉に基づく自主的決定の取組みを強化するとともに、引き続き、連合・公務労協に結集し、自律的労使関係制度の実現に向け、関連法案の成立に全力で取り組むこととしました。

- (4) 10月20日に開会された第179臨時国会は、東日本大震災からの復旧・復興に係る第3次補正予算及びその関連法案などが重点課題とされる一方、TPP問題や一部閣僚への問責決議案提出の動きなど、国会運営は混迷を極めました。

政府が人事院勧告の不実施と国家公務員給与の臨時特例法案の早期成立を期すことを閣議決定したことに対し、衆参両院の本会議や内閣委員会、総務委員会の議論の中で、自民党を初めとする野党は、①人事院勧告は臨時特例法案と趣旨・目的及び内容を異にし、「内包」されるといった関係にないこと、②勧告は労働基本権制約の代償措置であり、それを実施しないことは憲法違反のおそれがある、といった主張を繰り返しました。

また、人事院は、10月28日に「人事院勧告の完全実施」を求めるとともに、「東日本大震災という未曾有の国難に対処するに当たっては、平時とは異なって、内閣及び国会において、大所高所の立場から、財源措置を検討することはあり得る」との総裁談話を公表したのに加えて、国会で総裁が同趣旨の答弁を繰り返したばかりか、自ら措置した現給保障について「不公正」と断言するなど、自己保身や組織防衛を優先する対応に終始しました。

会期末が迫る中、民主党は国家公務員給与の取扱い等について自民・公明両党との協議に臨みましたが両党と合意形成を図ることができず、自民・公明両党は12月7日に人事院勧告を実施した上で臨時特例法案に基づく給与引下げを行う内容の対案を共同提出しました。その後、会期末までに第177通常国会で提出された臨時特例法案や国家公務員制度改革関連四法案の両法案やこの対案は審議入りすることなく、第180通常国会に継続されることとなりました。

2. 2011秋季確定闘争の到達段階と今後の課題

- (1) 政府が2011人事院勧告を実施しない方針を正式に決定したことは、公務員連絡会が、昨年5月に政府からなされた国家公務員給与の引下げ提案に対して、政府自らが表明した「自律的労使関係制度を先取る形」での交渉に真摯に対応し、財政事情や大震災などわが国を取り巻く極めて厳しい環境のもと、「日本の再生のために被災者・被災地とともに歩む」決意を持って行った労使合意に基づく当然の判断と言えます。
- (2) 一方、人事院総裁は、政府の決定に異を唱える談話を公表するとともに、自己保身や自己防衛のための国会答弁を繰り返しました。その中で「内閣及び国会において、大所高所の立場から、財源措置を検討することはあり得ること」と言及しまし

たが、労働基本権制約の代償機能として人事院勧告制度が設けられている以上、人事院自らが国家公務員の給与引下げを政府や国会の裁量に委ねるといったことは断じて許されるものではありません。

そもそも2011勧告は、東北三県の民間給与実態を把握していない中で、月例給については引下げを勧告しつつ、一時金については当然引上げとなる調査結果を恣意的に判断し改定を見送っており、公平・公正、精確な官民較差に基づいた勧告とは言えないものでした。

以上のように、労働基本権制約の代償機能である人事院勧告制度の制度的限界はまさに極限に達しています。労働基本権を確立し、自律的労使関係制度を構築するため、連合・公務労協とともに組織の総力を結集し、第180通常国会内での関連四法案及び地方公務員の労働関係に関する法律案等の成立を政府、国会に対し強く求めていくことが重要です。

二、2011地方確定闘争の経過と課題

- (1) 2011自治体秋季確定闘争は、地方公務員の生活を守るための賃金水準確保と公務部内の不均衡を正し、同一価値労働同一賃金の実現をはかることを基本に置き、労使交渉・協議、労使合意を求めて取組みを進めました。月例給、一時金の水準については、人事委員会勧告を基本とし、地方公務員の生活を守るための賃金水準の確保をめざして取り組みました。給与構造改革における現給保障（経過措置）の取扱いについては、一方的な廃止に対し、組合員への影響を避けることをめざし、労使交渉、合意による決着をすることとしました。
- (2) 地公部会の本年の地方公務員の給与決定に関わる総務省交渉は、9月29日の書記長クラスによる福田総務大臣政務官への申入れからはじまり、地方公務員の給与について、国の措置を踏まえた措置を取ることを求めないこと、現給保障廃止を各地方自治体に求めないことを要求し、交渉等を積み重ねてきました。

10月4日、総務省公務員部給与能率推進室長との交渉では、地方公務員の給与について、給能室長は「地方公務員の給与については、地方公務員法の趣旨に則ることが原則である。その上で、労使間の交渉もあるが、地方公共団体において地域の実情を踏まえつつ、条例で定められるべきものである」と、従来からの考えを示すにとどまりました。それに対して、地公部会は、給与構造改革に伴う現給保障の廃止については、職種間、自治体間で多様であり、それぞれの地方の実情も踏まえつつ対応をはかる必要があることから、その廃止を各地方自治体に一律に求めるべきではない、と強く要求しました。

10月28日、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（閣議決定）の中で、「地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切な措置を講ずるとともに、地方公共団体の定員についても、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組まれるよう期待する」とされました。また、同日の総務副大臣通知では、現給保障の廃止については、具体的には言及されていません。

(3) 月例給を巡っては、都道府県では、引上げ勧告が2県、据置きが9府県、引下げが36都道県、政令市等（特別区・和歌山市・熊本市を含む）では、引上げ勧告が1市、据置きが6市、引下げが15市という結果になりました。一時金については、都道府県では、引上げ勧告が3県、引下げが1県、据置きが43道府県、政令市等では、引上げ勧告が1市、据置きが21市でした。以上のように多くの人事委員会勧告は、人事院勧告とほぼ同様の内容となりました。また、給与構造改革に伴う現給保障の廃止に関わっては、7道県が廃止を勧告しました。政令市においては、福岡県のみが廃止を勧告しました。

(4) 2011賃金確定は、各自治体における集中交渉ゾーンを11月10日～16日を基準として設定して取り組まれました。政府が、10月28日に人事院勧告を実施しないことを閣議決定しましたが、人事委員会勧告の取扱いは、月例給については、概ね人事委員会勧告通りの妥結結果となりました。一時金については、ほとんどが人事委員会勧告通りの妥結結果となりましたが、秋田県では、これまでの3.9月に対して3.95月の人事委員会勧告が出されましたが、3.925月で妥結という結果になりました。現給保障廃止の人事委員会勧告が出された自治体でも、「12月議会では提案しない」旨の回答を引き出し、越年交渉とするなど厳しい交渉となりました。人事委員会がない市町村段階での現段階での交渉状況は、人事院勧告と同様（ほぼ同様も含む）の内容で妥結は15%、現行制度維持は62%、未妥結23%という結果でした。また、国家公務員の「臨時特例法案」が継続審議となったこと、総務省が地方公務員に国家公務員と同様の引下げを求めなかったこともあり、地方段階では、「臨時特例法案」を踏まえた賃金引下げはありませんでした。

臨時特例法案の動向が地方公務員給与への影響を及ぼす懸念もあることから、引き続き、中央・地方段階での交渉を強化していく必要があります。

三、定年延長などその他の課題の取組み経過と到達段階

(1) 年間を通じた賃金・労働条件改善闘争の考え方に基づいて、翌年度の予算編成作業が本格化する11月に翌年度の賃金・労働条件の基本的事項を申し入れ議論を行う

ため、例年、人事院および総務省に対し基本要求を実施してきました。これは、人事院勧告制度の下においては、賃金・労働条件が勧告で決まることを前提として、勧告を行う人事院と勧告を受ける政府（内閣）に対して、要求内容の勧告への反映および人勧尊重を求めることを基本としてきたものです。

2012年度の賃金・労働条件に関わる取組みについては、10月27日の企画調整・幹事合同会議において、①国家公務員の給与について労使合意に基づいて2013年度末までの間、臨時特例的に引き下げる法案が国会に提出されていること、②人事院勧告制度を廃止する内容の公務員制度改革関連四法案が国会に提出され、その成立をめざしていることから、当面、人事院勧告を通じて賃金・労働条件を改善することを前提とした基本要求の提出は見送ることを確認しました。

一方、2011人事院勧告時の報告で人事院が言及した「職種別民間給与実態調査」の対象となる産業や職種（役職）、官民比較における対応関係の見直し等や50歳台職員における昇格、昇給のあり方の検討などについては、①民間賃金水準の把握方法が自律的労使関係制度への移行後、労使間の課題になり得ること、②人事院が2012年以降も勧告を強行すれば地方公務員へ影響することなどを踏まえ、一方的な見直しや勧告をさせない観点から、当面、人事院との交渉・協議に対応することとしたところです。

(2) 65歳までの段階的定年延長の意見の申出を受けた政府は、雇用と年金を接続するために必要な措置を講ずべく国家公務員制度改革本部事務局内部で検討作業を進めています。2013年度からの段階的な公的年金の引上げスケジュールに遅れることなく定年年齢の引上げが実施できるよう、定年延長の実施に伴う退職手当制度の見直しや定年前短時間勤務職員等に対する共済制度の適用、定員の取扱いなど残された課題について交渉・協議し、合意に基づいて早急に法案化作業を行い、速やかに国会に提出するよう求めていく必要があります。また、地方公務員についても国に遅れることなく公的年金支給開始年齢の引上げにあわせて措置されるよう取り組む必要があります。

一方、民間企業従業員の雇用と年金の接続については、厚生労働省労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会において12月28日に報告書が取りまとめられ、1月6日には労働政策審議会として厚生労働大臣に対する建議が行われましたが、その内容は、現行の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の廃止に止まっており、定年延長は中長期的な検討課題とされました。

公務においては、再任用希望者が大幅に増加することが必至の中、現在の再任用と同様に補完的な職務に再任用する形で希望者全員を65歳まで雇用することは困難であり、高齢期における雇用を確保し、生活水準を維持していくとともに、公務員としての能力を十分に発揮していくためには、定年延長が最も相応しい方法であることを強調していくことが重要です。

- (3) 退職手当については、この間、定期的な民間調査に基づく水準調整が行われてきましたが、今回は、人事院が2011年10月11日から11月30日の間、民間の企業年金及び退職金調査を実施し、現在、点検・集計作業を行っています。遅くとも年度内には行うとしている結果の公表や意見表明は、退職手当水準はもとより、定年延長に係る制度の見直しや共済年金の職域部分の取扱いなどに大きく影響することから、人事院に対し、合意に基づいた結果の公表や意見表明を求めていく必要があります。また、支給水準や制度見直しの具体的な検討は総務省が行うことから、総務省との交渉・協議を強化していくことが重要です。
- (4) 2010年度における育児休業等実態調査等について、人事院は12月20日に調査結果の概要を公表しました。2010年度に新たに育児休業を取得した職員は3,588人（男性263人、女性3,325人）で、2009年度に比べ289人増加し、男性においては137人増加と倍増したものの、その取得状況は3.4%（女性97.8%）と、依然低い水準になっています。2011年11月30日には、育児休業に関する環境整備の一環として、1ヵ月以下の育児休業取得者に係る期末手当について支給割合を減じないための人事院規則改正が行われましたが、新成長戦略や第3次男女平等推進基本計画で定められた2020年の男性の育児休業取得率13%を達成するためには、育児休業等取得促進に向けた取組みの強化が求められています。
- (5) 活動対象地域の拡充や取得日数の引上げ等がなされた東日本大震災に係るボランティア休暇の特例については、2011年12月31日を期限として措置されていましたが、今後復興庁が発足し、本格的な震災復興が進められようとしている状況の中、期限を1年延長する人事院規則改正が12月16日に行われました。引き続きこの特例を活用していく必要があります。
- (6) 「精神疾患等の公務上災害の認定指針」について、人事院は、厚生労働省において、労働災害の精神障害等に係る業務上外の判断指針の見直しに向けた検討が進められてきたことを踏まえ、11月に精神疾患等認定基準研究会を立ち上げ、検討を進めています。厚生労働省においては、11月に取りまとめられた専門検討会報告を踏まえて「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」を新たに策定し、12月26日に都道府県労働局長宛に通知しました。労災の場合は認定基準であるのに対し、人事院の認定指針においてはあくまで事例を示したものであり、その性格は異なりますが、人事院としても、今後、研究会の最終取りまとめを行い、必要な措置を講じていくこととしています。公務災害の実情を踏まえた措置とさせるとともに、新たな指針に基づく公務上災害の認定について、迅速かつ個別の災害の実態に即した適切で柔軟な審査が行われるよう求めていかなければなりません。

2012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) 社会経済情勢の特徴

EUでは、主要国であるイタリアの国債利子まで高騰し、総額300億ユーロ（約3兆1,000億円）の財政再建策を講じることになるなど、債務危機は一層の深まりを見せ、銀行の貸し渋りを通じて実体経済へ深刻な影響を及ぼしつつあり、失業率も9.8%（2011年10月）と高止まっています。アメリカでは、年末商戦が好調であったものの住宅価格は低迷し、失業率も8.5%（2011年12月）と依然として高い水準のままであり、リーマンショックへの対応で積み上がった財政赤字の削減策がねじれ議会の下で合意できないなど、先行き不透明な情勢にあります。また、中国では沿海部を中心に不動産バブルが崩壊する中、欧米への輸出が減速しているにもかかわらず、インフレ率が5.5%で高止まっていることから、難しい経済運営を余儀なくされています。先進国経済が低迷するもとで中国とともに世界経済を支えてきたインドやブラジルでもインフレ率が高止まり、経済成長に陰りが見え始めています。

こうした依然として危機含みの世界経済の中で、日本経済は2011年第3四半期（7～9月）の国内総生産は実質で前期比1.4%増、年率5.6%増と東日本大震災による落ち込みから回復してきましたが、円高、輸出減により設備投資は前期比マイナスとなり、政府が2011年度の目標としている0.5%を達成するためには残り2四半期についていずれも前期比1.4%増を実現しなければならず、難しい情勢にあります。このことは日銀の12月短観でも大企業・製造業の業況判断指数（DI）が足元でマイナス4、来年3月の見通しでもマイナス5となるなど、同様の結果となっています。第3次補正予算の執行など大震災の復興需要はあるものの、デフレの継続と円高の下で、輸出減、海外への生産移転で引き続き厳しさが続くものと見られます。

雇用情勢も厳しさが続いています。失業率・者が4.5%、280万人（2011年11月）と高止まりする一方、有効求人倍率は0.69倍（前同）と低迷しています。大卒就職（内定）率も59.9%（10月時点）と過去もっとも厳しかった昨年同月の57.6%とほぼ同水準に止まっています。非正規労働者の割合も厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」によると、2010年10月時点における正社員以外の労働者の割合が38.7%で過去最高であり、労働力調査でも35.4%（2011年1～3月（岩手、宮城、福島を除く））と高水準となっています。

貧困問題も一層深刻化しています。生活保護は2011年9月現在で扶助人員2,065,896人、扶助世帯1,497,329世帯となり、過去最高の数字を更新し続けています。

12月24日に決定された政府予算案は、歳出総額90兆3,339億円で、本年度予算と比べると2兆円程度の減額となっているものの、新しく借り入れることとなる国債が44兆2,440億円で歳入に占める割合が過去最高の49.0%となっています。しかも、これは本来国債を発行しなければならない年金の国庫負担分について交付国債2兆5,882億円分をもって充てるという特例措置を講じた上でのことであり、国の財政は極めて深刻な状況にあると言わなければなりません。

また、このような厳しい予算編成の実態や国・地方の長期債務残高（財政投融资特会を含む）が2012年度末で1,050兆円になると見込まれるもとの、少子高齢化の一層の進行により公的年金や医療・介護保険に要する経費が増え続けて行くことから、財政の再建が喫緊の課題となり、政府・与党社会保障改革本部は1月6日、「社会保障・税一体改革素案について」を決定し、閣議に報告しました。今後は、消費税の増税を含めてこれに基づいた改革を推進していくこととなりますが、中長期的に厳しい財政運営とならざるを得ないところです。

以上のように社会経済情勢は極めて厳しいものとなっていますが、東日本大震災からの一刻も早い復興はもとより、デフレ経済から脱却し、日本の社会経済総体の再生を図っていくためには、「市場と効率」に傾斜した経済運営を改めさせるとともに、雇用を確保し、労働条件の復元・格差是正を図っていかなければなりません。教育・福祉や環境、グリーン経済など日本の未来を支える新たな内需を切り拓いて、国内の産業基盤の空洞化を埋めていくことも重要な課題です。われわれは、連合の2012春季生活闘争に結集し、すべての労働者を視野に入れ、格差是正、底上げ・底支えを確保することで、「閉塞感」を打破し、「働くことを軸とする安心社会」を実現していく必要があります。

(2) 公務を巡る情勢の特徴

民主党を中心とする政権となって3年目に入っていますが、ねじれ国会が継続する下で、政権交代の成果が十分あがっているとは言えない状況にあるばかりでなく、公務員労働者にとっては、雇用や労働条件、福利厚生をめぐる厳しい対応が迫られてきました。さらに、民主党が新たに行政改革調査会を発足させ、税と社会保障の一体改革において国民に消費税増税という負担を求めるに先立って、まずは公務員に徹底的に身を削らせるべく議論が始まったことから、今後はこれまで以上に厳しい対応が求められることを覚悟しながら、雇用、労働条件について守るべきものはしっかりと守る姿勢を貫いて取組みを進めていかなければなりません。

国家公務員の給与については、2011年5月の労使合意に基づいて給与を平均7.8%引き下げる臨時特例法案が同年6月3日に国会に提出されるとともに、政府が実施し

ないこととした2011人事院勧告を実施した上で臨時特例法案に基づく給与引下げを行う内容の対案を自民党、公明党が12月7日に共同提出しましたが、いずれも審議入りせず、継続となっています。

また、人事院を廃止し、国家公務員に協約締結権を付与する内容の国家公務員制度改革関連四法案も継続審議となり、次期通常国会では両法案を成立させるために正念場の取り組みが求められているところです。

2012春季生活闘争では、両法案の成立をめざしながら、政府・総務大臣に春の要求を提出し、その実現を求めていくこととしますが、関連四法案原案の成立を前提とすれば、今後、人事院勧告は必要ないという考え方に基づいて取り組みを進めていく必要があります。

ただし、人事院が民間給与実態調査を行い、今後も給与改定勧告を行うことになれば、地方公務員等にその影響が及ぶことから、人事院が2011年勧告時に報告した民調及び官民対応関係の見直しや50歳台給与のあり方の検討（昇給、昇格）を進める場合には、十分な交渉・協議を行わせなければなりません。

最重要課題となる定年延長については、人事院による意見の申出以降、国家公務員制度改革推進本部において検討が進められており、春季生活闘争期に向けて交渉・協議を強化し、公的年金の支給開始年齢の段階的繰延べが始まる2013年度から国・地方を含めた定年延長を実現しなければなりません。民間企業従業員の雇用と年金の接続を検討していた厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会の報告が定年延長ではなく「基準制度の廃止」に止まったことから、公務における定年延長に対する逆風となることが懸念されますが、高齢期における雇用を確保し、生活水準を維持していくとともに、高齢職員の能力を活用していくためには、公務においては定年延長が最も相応しいことを強く訴えて行く必要があります。

人事院による民間の企業年金、退職金調査が取りまとめ段階に入りますが、厳しい結果となることも念頭に置きながら、結果の公表及び意見表明に向けて、交渉・協議を強化して公務員連絡会の要求を反映させなければなりません。加えて、退職手当については、希望退職制度の検討のほか、定年延長に関わる制度見直し、公的年金一元化における共済年金の3階部分の廃止等も俎上に載せられていることから、総務省など制度官庁との交渉・協議を行うことも課題です。

国の地方出先機関、独立行政法人・公益法人等、特別会計それぞれについて事務・事業及び組織の在り方等の厳しい見直しが進められており、出先機関については12月26日の地域主権戦略会議において出先機関改革の「方向性」を確認し、具体の議論を進めることとされるとともに、独立行政法人の制度・組織改革は取りまとめの最終段階を迎えています。また、民主党が12月13日に新たに「行政改革調査会」を設置し、「独立行政法人改革・特別会計改革・行政の減量効率化など、行政改革・行政刷新に係る諸施策を取り扱う」ことにしたことから、調査会における検討に対し、意見を反

映していく必要があります。これら政府及び民主党の検討に対して、見直し対象の組織とその事務・事業について、国民のニーズに着実に応えとともに、雇用を確保し、労働条件を維持していくため、対策を強化していかなければなりません。

東日本大震災及び東電福島第一原発事故という未曾有の危機に対し、多くの公務員がそれぞれの持ち場で全力で復旧・復興に尽くし、また連合や各構成組織によるボランティア活動に取り組んできました。しかしながら、国の財政危機を最大の要因として、公務員をめぐる情勢の厳しさは増すばかりです。

解決を迫られる様々な課題に的確かつ確実に対処し、国民生活の安心と安全を確保していくためには、公務・公共部門の果たす役割が極めて重要であることを訴えながら、国民の公務・公共部門に対する理解と信頼を再構築していかなければなりません。いま、日本が直面している困難に対して、組合員一人ひとりが何ができるかを問い、それを自らの労働等を通じて実践していくことです。そして、混迷する政治・社会情勢において、公務員連絡会として、これまで以上に構成組織の力を結集して組織的に取り組んでいくことが、雇用を確保し、労働条件の維持・改善に不可欠であると認識し、2012春季生活闘争を進めて行かなければなりません。

2. 2012春季生活闘争の基本的課題と考え方

(1) 連合に結集しすべての労働者の労働条件復元・格差是正の取組みを

連合は、12月1日の中央委員会で、「東日本大震災によって被災した地域の復興・再生を成し遂げると同時に、日本経済全体を早期に持続的・安定的成長に回帰させる取組み」とし、「格差是正、底上げ、底支えを確保し、「閉塞感」の打破、活力ある安心社会の確立を目指し、適正な配分を求めていく」という2012春季生活闘争方針を決定しました。そして、具体的には、①すべての労働者の処遇改善に向けて1%を目安に配分を求めていくこと、②生活防衛の観点も含め一時金水準の向上・確保を図ること、③非正規労働者の正規化と均等・均衡待遇に向けた時間給を引き上げること、④安心社会を支える社会保障・税の一体改革を実現すること、などを確認しました。

これを受けて民間の各構成組織は、金属労協は3年連続でベア要求を見送り、定期昇給分の確保を優先することにしましたが、JAMは1,500円以上、私鉄総連は2,500円以上の水準引上げを目指すことなどの方針を決定しています。

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2012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、2012春季生活闘争においても連合の非正規労働者に関わる社会的キャンペーンに積極的に参加し、「職場から始めよう運動」、格差是正、底上げ・底支え、公契約基本法・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、本年も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。

あわせて、公務労協が進める公共サービス基本条例制定を中心とした公共サービスキャンペーンと2012春季生活闘争を結合させ、一体的・連続的に取り組むこととします。

(2) 総人件費削減政策の転換を求める取組み

人件費を単なるコストと見なし、財政の論理を最優先した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・生活の確保を基本に据えて、取組みを進めます。

- ① 退職手当については民間実態調査を踏まえた支給水準の維持・確保、共済年金制度については公的年金制度の一元化議論の中で制度の維持を基本に取り組みます。
- ② 独立行政法人・政府関係法人見直し問題については公務労協「行政刷新会議対策委員会」に、国の出先機関見直し問題については「分権改革対策委員会」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。

(3) 賃金水準を維持、改善し、公務員賃金の社会的合意を再構築する取組み

- ① 2012春季生活闘争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」を基本とします。
- ② 公務員給与のあり方に対する社会的合意を再構築するため、自律的労使関係制度の確立を視野に入れ、使用者責任を追及しながら、取り組むこととします。
- ③ その他、人事院の意見の申出に基づく65歳までの段階的定年延長の実施、超過勤務の縮減、非常勤職員の法的位置づけによる均等処遇などを重点課題に設定し、2012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) 総人件費削減措置を巡る課題と要求の考え方

総人件費削減政策を巡っては、国公給与臨時特例法案が継続審議となったことを踏まえ、国家公務員制度改革関連四法案及び地方公務員の労働関係に関する法律案等とともに第180通常国会内決着をはかることとします。

また、定員について出先機関改革に伴う地方移管や再配置を推進するための配置転換を検討すること、退職手当について民間調査結果を踏まえて水準を見直すこと

等、共済年金について年金制度全体の中での検討することへの対応が課題となります。

これらの課題については、2012春季生活闘争期からの最重要課題と位置付けて、定員に関わる課題については国公連合が主体となって、退職手当や共済年金制度については国営企業にも関わることから公務労協として取組みを進めることとしますが、公務員連絡会としてもこれらの取組みの中で積極的な役割を果たしていくこととします。

(2) 賃金を巡る課題と要求の考え方

① 2012春季生活闘争の賃金要求の決定にあたっては、次の点を踏まえます。

○連合が「すべての労働者の処遇改善に向けて1%を目安に配分を求めていく」、「生活防衛の観点も含め一時金水準の向上・確保を図る」、「非正規労働者の正規化と均等・均衡待遇に向けた時間給を引き上げる」との方針を決定していること。

○民間大手労組では、金属労協は3年連続でベア要求を見送り、定期昇給分の確保を優先することにしましたが、JAMは1,500円以上、私鉄総連は2,500円以上の水準引上げを目指すことなどの方針を決定しています。

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「**公務員労働者の賃金を維持し、改善すること**」を基本とします。

なお、国家公務員の給与については、臨時特例法案に至る労使交渉の経過と合意を尊重するとともに、これを基本としつつも、国家公務員制度改革関連四法案の動向に応じて対応していくこととします。

地方公務員及び独立行政法人等については、賃金の維持・改善を基本とし、それぞれの実情を踏まえ、諸手当の改善等を含めた要求を使用者に提出することとします。

② 民調及び官民対応関係や50歳台職員における昇格・昇給の見直しについては、(ア)民間賃金水準の把握方法が自律的労使関係制度への移行後、労使間の課題となり得ること、(イ)人事院が引き続き勧告を行えば地方公務員へ影響すること、などから一方的な見直しや勧告をさせない観点から、人事院との交渉・協議に対応することとします。

(3) 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、底上げ・底支えに向けた取組みに積極的に参加します。また、本年も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円以上の引上げ、(ウ)雇用の安定的確保、(エ)育児休業等を含む諸休暇の円滑な取得保障など)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、政府に対して、この間に整備された給与の指針、期間業務職員制度、育児休業制度等について、当該職員の雇用の安定と処遇改善となるよう適切に運用することを求めるとともに、各職場においてこれらを確実に実施するよう各構成組織が当局交渉を強化することとします。また、非常勤職員の雇用・身分等の差別的取扱いを解消するため、非常勤職員制度を法律上明確に位置付けて、勤務条件等について均等処遇の原則に基づいて、関係法令を適用することを求めて取り組みます。
- ③ 非常勤職員等の処遇改善と雇用の確保、組織化に結びつけていくため、実態調査を行うことを検討します。

(4) 人事院の意見の申出に基づく65歳までの段階的定年延長の実施に向けた取組み

- ① 人事院の意見の申出に基づく65歳までの段階的定年延長の実施を2012年の取組みの最重要課題として位置づけ、全力で取り組みます。
- ② 2013年度からの公的年金の支給開始年齢の繰延べに合わせて地方公務員も同時に定年延長が実施されるよう、公務労協に結集し、国家公務員制度改革推進本部との交渉・協議を強化することとします。また、人事院の意見の申出において政府全体として検討すべき事項とされていた、退職手当や共済組合制度等の取扱いについても、関係当局に対し、要求の実現を求めていくこととします。

(5) 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・多様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、その拡大・深化を含め、政府に対して超勤命令の徹底や厳格な勤務時間管理、実効性のある超勤縮減策を取りまとめるよう求めます。また、東日本大震災への対応を含め、超過勤務手当の全額支給を求めます。その他、国公連合構成組織を中心として、超過勤務の縮減に向けた職場における点検活動に取り組むことを検討します。
- ③ 2011年夏の調査結果を踏まえたパワーハラスメント対策の強化、精神疾患にかかる公務災害認定の見直しについて、民間に遅れることなく措置することを求めます。

(6) 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」については目標の達成に向

けて、各府省が策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」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 新成長戦略に掲げられた男性の育児休業取得目標2020年13%を実現するための具体策を求めます。

(7) 人事評価を巡る課題と要求の考え方

- ① 政府に対して、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。

(8) 退職手当制度を巡る課題と要求の考え方

人事院が実施した民間の企業年金及び退職金調査結果の公表と見解表明について、合意に基づいた対応を求め、人事院との交渉・協議を強化します。調査結果等を踏まえた支給水準見直し、希望退職制度の検討や定年延長に関わる制度見直しに対しては、公的年金制度の一元化論議とも関わって検討が職域年金にも及ぶことも念頭に置きつつ、公務労協に結集して、要求の実現をめざすこととします。

4. 2012春季要求事項

別記のとおり、政府等に対する2012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24日の代表者会議で2012春季生活闘争方針を決定します。25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24日に春季要求書を政府に提出することを基本とし、春季生活闘争を正式に開始します。地公部会も同日に政府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、3月上旬までに関係当局に要求書を提出することとします。

(3) 交渉配置

- ① 要求提出後、下記の通り節々で政府（総務省）と交渉を実施し、要求実現を目指します。
 - 3月9日(金) 幹事クラス交渉
 - 3月19日(月) 書記長クラス交渉
 - 3月28日(水) 回答指定日ー委員長クラス交渉
- なお、幹事クラス交渉及び書記長クラス交渉については、協約締結権付与を視野に入れ、人事・恩給局とは国公連合を中心とした交渉、自治行政局とは地公部会を中心とした交渉の配置を検討することとします。
- ② 段階的定年延長の実現、民間調査結果等に基づく退職手当制度の見直しに関わる交渉・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27日 要求提出の翌日を基本
 - 第2次 3月29日 回答指定日の翌日
- ② 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。
- ③ 地方段階では、要求提出日から回答指定日の間に、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単位組織には、例年通り会場費相当の資金援助を行います。
- ④ このほか、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 3月28日(水)を公務員連絡会の回答指定日に設定し、総務大臣から春の段階の誠意ある回答引出しを図ることとします。
- 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、春季生活闘争はもとより、年間を通じた公務員連絡会の諸行動を成功させるため、それぞれの組織の方針、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。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 2012春季生活闘争のポスターを作成・配布し、職場に貼付します。あわせて、公共サービス基本条例、公契約条例制定を中心とした公共サービスキャンペーン用の教宣物を準備し、配布します。

公務員連絡会2012春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等		
1月25日(水)	公務労協春闘方針等地方代表者説明会(KKRホテル東京)		
2月24日(金)	2012春季要求提出(総務大臣)	各 組 織 要 求 提 出 行 動	春 闘 ・ キ ャ ン ペ ー ン 地 方 決 起 集 会
27日(月)	<第1次全国統一行動> 各構成組織要求提出・上申行動(~3月上旬)		
3月 1日(木)	公務労協公共サービスキャンペーン中央集会 ()		
3月 9日(金)	幹事クラス交渉		
19日(月)	書記長クラス交渉		
28日(水)	回答指定日 ・総務大臣交渉		
29日(木)	<第2次全国統一行動>		

対総務省2012年春季要求事項

1. 総人件費削減政策について

- (1) 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社会的に公正な賃金・労働条件を確保することとし、総人件費削減政策を転換すること。
- (2) 事務・事業の円滑な遂行とディーセントワークを保障するため必要な定員を確保すること。

独立行政法人・政府関係公益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. 2012年度賃金について

- (1) 公務員労働者の2012年度賃金については、維持し、改善すること。なお、非現業国家公務員の賃金については、2011年5月の労使合意に基づくこと。
また、使用者の責任において、東日本大震災への対応を含めた超過勤務手当の全額支給の実現、独立行政法人等を含めた公務員給与の支給に必要な財源の確保に努めること。
- (2) 公務員給与のあり方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. 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。当面、非常勤職員制度について、法律上明確に位置づけることとし、勤務条件等について常勤職員との均等待遇の原則に基づき、常勤職員に適用している法令、規則を適用すること。
- (2) 2012年度の非常勤職員の給与については、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、1時間当たり30円以上引き上げること。
- (3) 期間業務職員制度については、引き続き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とし、とくに、常勤職員と同等の勤務を行っている期間業務職員の給与を「均等待遇の原則」に基づき抜本的に改善すること。

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とし、その具体化に向けて公務員連絡会と協議すること。

5. 人事評価制度について

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) 雇用と年金の接続方法については、人事院の意見の申出に基づき、65歳までの段階的定年延長を行うこととし、2013年度から実施できるよう、関係法案を国会に提出すること。
- (2) 定年延長に関わって、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、その抜本的な改善・充実を図ること。
- (2) 「国家公務員福利厚生基本計画」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。とくに、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、その原因追及と管理職員の意識改革に努めることとし、必要な心の健康診断、カウンセリングや「試し勤務」など復職支援施策を着実に実施すること。
- (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. 男女平等の公務職場実現、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の実現を人事行政の重要課題として位置づけ、女性の労働権確立や環境整備に政府全体として取り組むこと。

- (2) 新成長戦略に掲げられた男性の育児休業取得目標2020年13%の実現に向けて、条件整備や必要な指導を行うこと。
- (3) 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」に基づく各府省の実施計画における目標実現に向け、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「行動計画」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) 国家公務員制度改革関連四法案及び地方公務員の労働関係に関する法律案等の第180通常国会での成立に向け、政府全体として取り組むこと。
- (2) 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. 退職手当制度の見直しについて

民間企業の退職金等調査結果等を踏まえた支給水準見直し、希望退職制度の検討や定年延長に関わる制度見直しについては、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。

11. 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2012年春季要求事項

1. 2012年度の賃金改善について

- (1) 地方公務員の賃金の維持、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。

2. 臨時・非常勤職員等の雇用安定・労働条件改善について

- (1) 地方自治法第203条の2、第204条の改正を行い、非常勤職員にも諸手当が支給できるようにすること。
- (2) パート労働法の趣旨が地方公務員の臨時・非常勤職員にも適用されるよう法整備を行うこと。
- (3) 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、各地方自治体に対して強く要請すること。

3. 労働時間について

- (1) 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、①年間総労働時間1,800時間体制、②時間外労働の縮減と年休取得の促進、③「不払い残業」の解消を地方自治体に要請すること。
- (2) 36協定締結義務職場での締結促進のための施策、労働基準法第33条3項の「公務のために臨時の必要がある場合」について厳格に運用するよう地方自治体に要請すること。

4. 人事評価について

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当たっては、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。

5. 新たな高齢雇用施策の充実について

段階的定年延長に関わっては、地方自治体においても国に遅れないよう制度設計を進めること。それに当たっては、地方公務員部会との十分な交渉・協議を行うこと。

6. 福利厚生施策の充実について

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整理し、各自治体に対して、最低限、法令に基づく労働安全衛生体制を直ちに整備するよう強く要請すること。特に、東日本大震災の被災地に勤務する職員の労働安全衛生体制の充実を早急にはかること。

7. 男女平等の公務職場実現について

- (1) 自治体職場での男女平等・共同参画を人事行政の重要課題として位置づけ、女性の労働権確立や環境整備が進むよう積極的な対応をはかること。
- (2) 新成長戦略に掲げられた男性の育児休業取得目標2020年13%の実現に向けて、条件整備や必要な対策を講ずるよう地方自治体に要請すること。

8. 労働基本権確立を含む地方公務員制度改革について

- (1) 自律的労使関係制度を措置することを基本として、ILO勧告に基づき公務員の労働基本権、団体交渉制度による賃金・労働条件決定に関わる法案の早期閣議決定、本通常国会での成立に向けて、取り組むこと。
- (2) 自律的労使関係制度等に係る法案の検討に当たっては、地方公務員部会との十分な交渉・協議を行うこと。

9. その他

- (1) 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。
- (2) 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。また、公営企業の経営の健全化については、「公営企業の経営に当たっての留意事項について」（2009年7月）による指導関与は最小限に止め、各自治体における自主的・主体的な取組みに委ねること。
- (3) 公契約に際しては、公正労働基準の遵守を必要とすることを地方自治体に要請すること。

対全人連・地公関係2012年春季要求事項

1. 2012年度の給与決定に当たっては、民間賃金実態を正確に把握し、地方公務員の生活を維持・改善するための賃金水準を確保すること。また、現給保障を堅持するとともに、50歳台後半層の給与見直しについて、一律減額措置は直ちに撤回し、公民較差を踏まえた配分の問題として十分な交渉・協議を行うこと。
2. 公民給与比較方法について、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、一時金の公民比較は、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. 諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づくこと。
4. 臨時・非常勤職員の処遇改善に関わって人事委員会として可能な対応を行うこと。
5. 公立学校教職員の給与の見直しに当たって、各人事委員会が参考としうるモデル給料表を作成する際には、関係労働組合との交渉・協議を行うこと。
6. 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、直ちに意見の申出を行うこと。
7. 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間を早期に1,800時間程度に短縮し、引き続き次の事項の実現に努めること。
 - (1) 実効ある男女共通の超過勤務規制のための積極的施策の推進
 - (2) 年次有給休暇取得の促進
 - (3) 労働時間短縮のための人員確保等の施策の構築
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(リカレント休暇)の新設、夏季休暇日数の拡大をはかること。
9. 育児休業・介護休暇の男性取得の促進のための必要な措置を行うこと。

10. 実効あるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの防止策を引き続き推進するため積極的な対応を行うこと。
11. 公務職場における障がい者、外国人採用の促進をはかるため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。
12. 各人事委員会の勧告に向けた調査や作業に当たっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。