

2011年夏季・秋季の取組み経過と到達段階

一、2011年夏季・秋季の取組み経過

(1) 例年6～8月に「人勧期の取組み」として行っている取組みについて、本年は8～9月における夏季・秋季の取組みとして進めてきました。それは、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るための臨時特例法案が国会に提出されていること、②東日本大震災によって民間給与実態調査がずれ込んだことを踏まえたものでした。

(2) 2011年夏季・秋季の取組みに当たって公務員連絡会は、7月13日の幹事会で、臨時特例法案と合わせて国家公務員制度改革関連四法案が国会に提出されたことから、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、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。具体的には人事院に対する重点要求課題について、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、給与改定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、③65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、に設定し、交渉・協議を強化することを通じて要求実現を目指すこととしました。なお、本年は公務員給与の維持改善を求めるという取組みではないことから、集会や要求ハガキ行動などについては行わないこととしました。

公務員連絡会は、8月9日に人事院総裁に要求書を提出し、2011年夏季・秋季の取組みを正式にスタートさせ、幹事クラス、書記長クラスの交渉を積み上げました。なお、要求提出の翌日には、各構成組織が職場集会を開催し、要求事項等の確認を行うなど第1次全国統一行動に取り組みました。

また、定年延長を巡っては、公務労協の新たな高齢雇用施策検討委員会の論議を踏まえながら、夏季・秋季の要求事項とは別に先行的に交渉・協議を進めてきましたが、60歳超の給与水準や役職定年制のあり方を巡って、人事院と各府省人事当局との議論の収斂に手間取り、ようやく8月29日の2011年夏季・秋季要求を巡る幹事クラス交渉のときから、具体的な課題について議論を進めることとなりました。

(3) 本年は、国家公務員の給与については政府との交渉で決着済みであり給与改定勧

告は必要ないという要求を出した公務員連絡会と、臨時特例法案の閣議決定・国会提出の際、「遺憾」であり「勧告を行うという責務を果たす」との総裁談話を公表した人事院との間で、要求提出時から厳しい議論となりました。公務員連絡会側が臨時特例法の閣議決定の際、総裁が「遺憾」との談話を公表したことに関連して、①2000年代後半以降、公務員の給与・勤務条件が厳しい視線に晒され、社会的・政治的に不安定であることに対して、お互いの立場、責任としてどのように対処していくべきなのか、②厳しい財政事情や東日本大震災をどう認識し、対応していくのかについて、議論していく必要性を提起したのに対し、人事院総裁がわれわれの要求について「一部に疑念がある」ことを表明したからです。

疑念表明に対し公務員連絡会側が、「われわれの要求は主体的な責任と判断に基づいて決めたものであり、総裁の「疑念」発言の撤回」を強く求めたところ、総裁は「今回の国公給与特例法案の閣議決定の内容を含めて、全体の流れに疑念がある」と釈明した上で、議論の提起に対し「人事院の答えられるスタンスを明示していく」との考えが示されたところです。

8月29日の幹事クラス交渉委員との交渉で職員団体審議官は「国会・内閣に必要な勧告を行うという国公法に定められた責務を着実に果たす」考えを表明するとともに、「定年延長の意見の申出を勧告と同時に行う」ことを明らかにしたうえで、①60歳超職員の給与について60歳前の年間給与の70%水準となるよう設定する、②特例定年適用職員について一定の経過措置を講じながら60歳超の給与水準は他の職員と同様引き下げる、③給与構造改革における経過措置について来年4月から廃止に向けた措置を開始することとし、本年勧告に盛り込む、ことなどを明らかにしました。これに対し、公務員連絡会側は、①国公給与は政府との間で決着済みであり給与改定勧告は必要ない、②60歳超の給与については8割を確保すべき、③特例定年適用職員については、特例定年まではメリットがないことから経過措置ではなく現行水準を維持すべき、④現給保障の廃止は絶対反対、などを主張しましたが、議論は平行線のまま推移し、各局長交渉に持ち越されることになりました。

9月13日に実施した書記長クラス交渉委員と各局長との交渉で、職員福祉局長は、①今後も政府の在庁時間削減の取組みに協力し、超過勤務の縮減に努める、②男性の育児休業取得率について、2020年までに13%という新成長戦略の目標達成を支援していく、③非常勤職員制度について必要な検討をしていく、などと回答しましたが、明確かつ積極的な取組み姿勢は示しませんでした。また、給与局長は、①今月中を目途に、給与勧告の実施に向け作業を進めている、②官民較差は集計中だが、マイナスの可能性が高い、③一時金は何とも言えない、④給与構造改革の経過措置（現給保障）について、来年4月に5割削減し、再来年4月に残りを削減することで廃止する、⑤来年以降50歳台の昇格、昇給の在り方を検討する、⑥民調について、対象となる産業、職種（役職）、対応関係等について来年の勧告に向けて見直し・

検討を行っていく、⑦国家公務員の給与引下げ法案及び国の財政事情を勘案することについての考え方を表明する、などの回答を示したほか、定年延長については60歳超の給与水準や特例定年の取扱い等についてこれまでの考えを繰り返すに止まりました。以上のような、要求を無視したばかりでなく将来の自律的労使関係制度の下における課題にまで手を伸ばそうとする回答に対し、公務員連絡会は「極めて遺憾である」と人事院の対応を厳しく批判した上で、再度給与局長交渉を実施し、給与勧告は行わせないことを基本としつつ、官民較差の具体的提示のほか、さらに人事院を追及していくことにしました。

公務員連絡会は、2011年夏季・秋季の取組みが山場を迎えつつあることから、9月13日に、第10回企画調整・第15回幹事合同会議を開催し、要求課題を巡る全般的な状況認識を統一した上で、定年延長の意見の申出に対しては、①60歳超の給与水準について、60歳時点の8割確保を目指すこと、②特例定年の場合の俸給月額を取扱いについて、特例定年までは現行の俸給月額を適用することを求めることを、現給保障については、給与勧告は行わせないことを前提としつつ、廃止絶対反対の立場で人事院をさらに追及していくことを確認しました。

9月22日に行われた2回目の交渉で給与局長は、①官民較差は、昨年を上回るマイナスとなる見込みであり、50歳台の職員が在職する号俸に重点を置いた俸給表の引下げで較差を解消する、②一時金については調査結果を精査している段階であり、東北3県のデータがないことの影響を検討し、最終的な結論を得たい、③給与構造改革の経過措置（現給保障）の廃止については、来年度に減額する額の上限を1万円とする激変緩和措置を設ける、④60歳超の職員の給与水準については、俸給月額の水準を一定程度（60歳前の73%）確保するとともに、特別給を年間3.00月とし、年間給与で60歳前の70%水準とする、⑤63歳特例定年の場合については、定年が64歳となり、定年延長のメリットを受ける時点から、段階的に減額年齢を引き下げる経過措置を設ける、などの回答を示しました。これに対し、公務員連絡会側は、60歳超の給与水準については、今後も民間動向を見ていくことを条件として、また63歳特例定年の場合の経過措置については要求を踏まえ見直したことをそれぞれ受け止めるとした上で、現給保障の廃止については「1年目について削減額の上限を設けるといふ多少の配慮はされたが廃止は遺憾であり、昨年勧告の1.5%の定率削減も全て撤回し、議論をやり直すべき」と人事院の対応を厳しく批判し、撤回を求めました。

また、社会的・政治的に不安定な状況及び財政事情、東日本大震災への人事院の対応については、局長の回答が、①公務として正すべきは正した上で、国民の理解・納得を得ながら国家公務員の勤務条件を適切に確保するように努めることが、労働基本権制約の代償機関である人事院の責務、②労働基本権制約の代償機関である

人事院が財政事情を考慮することは、その任にない、などと答えるにとどまったことから、公務員連絡会側は、厳しい環境の下にあるにもかかわらず法律の枠内の対応にこだわる人事院の無責任な姿勢に対し、踏み込んだ対応を求めるなど厳しく追及しました。さらに一時金について民間調査結果が明らかにされなかったことから、これらの課題は総裁交渉に持ち越されることになりました。

9月28日に行われた人事院総裁と委員長クラスの交渉で、総裁は、①官民較差は0.2%強のマイナスの見込みで、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に俸給表を引き下げる、②一時金については、民調の数字は3.975月を上回っているが、東北3県を調査していないことの影響を踏まえ改定を見送る、③経過措置については、平成24年4月に2分の1を減額し（減額上限1万円）、25年4月に廃止する、④平成25年度から段階的に定年を延長することを求める意見の申出を行う、と回答しました。これに対し、公務員連絡会側は「給与改定勧告を強行したことは、極めて遺憾である。とくに一時金については、当然引き上げになる調査結果であるにもかかわらず、改定を見送るという恣意的な判断を行ったことは論外」と遺憾の意を表明するとともに、「定年延長については、年金の繰り延べに遅れることなく実現することが最重要課題」として意見の申出後の更なる努力を求めました。

そのほか、交渉・協議の中で、①超過勤務の縮減、②女性の採用・登用施策の推進と男性の育児休業等の取得促進、③メンタルヘルス対策の強化、④非常勤職員の処遇と制度の改善などを課題として、積極的な対応を求めてきました。

超過勤務の縮減については、「東日本大震災への対応のため臨時・緊急の業務が生じていること等も踏まえて、超過勤務に関し所要の予算が確保される必要があること」を報告することとした以外には新たな具体的対応には踏み込みませんでした。

男性の育児休業等の取得促進については、職員福祉局長が「2020年度13%」という男性の取得目標に言及したほか、政府からの要請を踏まえて、1か月以内の育児休業取得者について12月期から期末手当を減額しないこととすることが明らかにされましたが、今後目標をどのようにして実現していくかが課題として残されました。

メンタルヘルス対策の強化については、東日本大震災の惨事ストレス対策を含めた心の健康づくり対策について報告で言及することになりました。

非常勤職員の処遇と制度の改善については、昨年の期間業務職員制度の導入、本年4月からの育児休業制度の導入等を行ったことから、まずはその円滑な実施を行うこととされ、「必要な検討をしていく」との回答に止まりました。

- (4) 以上の取組み経過を踏まえ、公務員連絡会は9月29日、代表者会議を開いて①人事院が、給与改定勧告を強行したことは、極めて遺憾。政府に対し、労使合意における約束を踏まえ、この勧告を実施しないよう求める、②地方公務員の給与については、国の取扱いから切り離すことが政府との約束であることを踏まえて取り組む、

③国、地方ともに年金の支給開始年齢の繰り延べに遅れることなく定年延長を実現していく、などとする声明を確認し、政府に対して、給与改定勧告を実施しないことなどを求める要求書を提出することとしました。また、勧告・意見の申出の内容や公務員連絡会の取組み方針を確認するため、各構成組織は職場集会の開催など第2次全国統一行動に取り組むこととしました。

公務員連絡会の委員長クラス交渉委員が、30日に総務大臣、3日に官房長官、7日に厚生労働大臣交渉を実施し、①給与改定勧告を実施しないこと、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定年延長を実施するため、直ちに法案策定作業に着手し、速やかに必要な法律を国会に提出すること、を求める要求書を提出しました。

総務大臣からは、「人事院勧告制度を尊重することが、従来の政府の基本姿勢である」が、今回は「自律的労使関係制度を先取る形で公務員連絡会と交渉、合意し、給与臨時特例法案を国会に提出」しており、「本年度の人事院勧告については、このような経緯を重く受け止めた上で検討」するとの回答を、官房長官からは「今年は今年の結論を出させていただく」ということ、また「国家公務員給与引下げと同様の引下げを地方公共団体に強制することは全くない」との回答を、厚生労働大臣からは「例年通りには行かないという認識を持っている」との回答を得ているところです。

- (5) 退職手当については、8月25日に政府から人事院に対し、「民間の企業年金及び退職金の実態調査の実施」と「見解」を求める要請が行われました。この要請は、国家公務員等の退職手当については5年ごとに民間における支給状況を調査し、必要に応じて見直すこととされ、本年が調査年に当たっていることを踏まえたもので、今後、支給水準のみならず昨年策定された退職管理基本方針に盛り込まれた希望退職制度や定年延長に伴う制度見直しが行われることとなります。この民間調査については、9月13日の交渉で給与局長から「皆さんからの意見も伺いながら適切に対処して参りたい」との見解が表明されたことを踏まえ、10月3日に人事院交渉を実施し、調査内容を確認するとともに、調査結果の公表及び見解表明に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づいて行うことを確認させたところです。また、支給水準や制度見直しの具体的な検討は総務省人事・恩給局が行うことから、総務省との交渉・協議を強化することとしています。なお、退職手当については、検討が職域年金にも及ぶことも念頭に置きつつ、国営企業等にも直接影響することから公務労協における議論を踏まえ対応していく必要があります。
- (6) 国家公務員制度改革関連四法案及び国家公務員給与の臨時特例法案については、延長された通常国会でも実質的な審議入りは行われず、継続審議とされました。8月30日に総理大臣が交代し、9月2日に新内閣が発足しましたが、「ねじれ国会」という困難な状況に変わりはなく、四法案が成立するかどうかは相変わらず不透明

な情勢にあります。13日に開会した臨時国会は当初4日間の日程で新総理大臣の所信表明演説と代表質問を行うこととされていましたが、野党の要求を受け入れて9月30日まで延長し、予算委員会審議を行った上で閉会しました。政府は、今後、東日本大震災からの復旧・復興を目指す第3次補正予算案について財源確保を含めた編成作業を行い、10月中下旬に召集予定の臨時国会に提案することとしています。第3次補正予算案の財源の一部となる臨時特例法案及び四法案の審議は、補正予算案の後になるとみられますが、両法案を一体的かつ確実に成立させることが最重要課題です。

二、2011年夏季・秋季の取組みの到達段階と今後の課題

(1) 今後、政府に対し、給与改定勧告については実施しないこととさせる一方、定年延長については退職手当や共済組合制度の見直し・適用などについて十分な交渉・協議と合意を前提としつつ、直ちに法案策定作業に着手させ、速やかに必要な法案を国会に提出させるよう取り組むことにしますが、2011年夏季・秋季の取組みの到達段階と今後の課題は次の通りです。

第1に、給与関係では、民間調査結果等に基づいて給与改定勧告を行わないよう要求しましたが、人事院は国家公務員法に基づいて対応する姿勢を崩さず、月例給についてマイナス0.23%、899円の官民較差を埋めるために50歳台を中心に40歳台までが在職する号俸を引き下げる勧告を行いました。また、一時金について、民間調査が3.987月となり、勧告するという前提で七捨八入のルールに従えば当然に0.05月の引上げ改定とすべきであるにもかかわらず、東北3県について調査していないという調査開始時点からわかりきった理由を持ち出して改定を見送ったことは、人事院が自己保身のために恣意的に判断したものであり、自らが勧告制度の限界を露呈したものに他なりません。

また、給与構造改革に伴った現給保障について、激変緩和策として1万円という1年目の減額上限措置を講ずることになりましたが、2年間で廃止することを勧告したことは、給与構造改革の際の約束を破るものであり、国、地方を含め到底認められるものではありません。

われわれの要求を無視して引下げ勧告を行ったことは極めて遺憾だと言わざるを得ませんが、人事院が勧告したこと自体については、事実として受け止め、国においては政府をして勧告を実施させないことを決定させることが課題です。また、地方公務員については、各自治体の実情を踏まえた対応を求めていく必要があります。

第2に、来年度以降の検討課題として人事院が報告した民調見直し、昇給、昇格制度の在り方の検討については、いずれも50歳台の官民の給与差が背景となっている課題です。これについては、人事院が廃止され自律的労使関係制度が確立された後も、対応が迫られる課題であることから、この給与差がどのような原因で生じ、どのように対応していくのが最も適当なのか、丁寧に検証しながら、それぞれの検討課題についての議論を進めていく必要があります。また、その中で昨年勧告に基づく50歳台後半層の1.5%の給与削減措置についても、その廃止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意見の申出です。昨年中に行うという一昨年来の約束からすれば遅きに失したとは言え、本年、行わせることが出来たのは公務労協・公務員員連絡会の粘り強い取組みの結果と言えます。60歳超の給与

水準については、民間動向を踏まえ見直すことを約束させましたが、60歳時点の8割確保というわれわれの要求を完全に満たすことにならなかったことや大幅に緩和させたとはいえ、63歳特例定年となっている行(二)労務職員の60歳超の給与についても経過措置を講じた上で60歳定年職員と同様引き下げることになるなど不満を残すことになりました。

しかし、最も重要なことは年金の支給開始年齢の繰り延べに遅れることなく定年延長を実現していくことです。雇用と年金の接続について、民間労働者の多くが定年延長ではなく再雇用とし、基準制度を廃止する方向で検討が進んでいる中で、公務員が先行して定年延長を実現していくためには、連合をはじめ民間の仲間の理解を得ながら、取組みを進めていく必要があります。人事院に対しても関係者への働きかけを求めるとともに、引き続きの検討課題とされた事項についての交渉・協議、また、定年延長に伴う退職手当制度や共済組合制度の適用、定員の扱い等について制度官庁との議論を進めていかなければなりません。

第4に、超勤縮減対策、男性の育児休業の取得促進などの課題です。超過勤務の縮減については、人事院が報告で東日本大震災への対応を含め予算確保に言及したことや政府全体の取組みを推進することを表明していることから、その具体化を求めていくことが課題です。また、男性の育児休業取得目標を確認させることができたことを踏まえ、短期間の育児休業の場合の期末手当を減額しないことだけではなく、目標達成に向けた具体策を検討させていく必要があります。メンタルヘルス対策の強化も引き続きの課題です。

(2) その他、9月までの段階では審議入りせず、次の臨時国会への継続案件とされた国家公務員制度改革関連四法案と国家公務員の給与に関する臨時特例法案について、両法案を必ず成立させることを基本として、確立される自律的労使関係制度がよりよきものとなるよう政府からの明確な見解を引き出すことが課題です。また、臨時特例法案については、本年の給与改定勧告は実施しないことを前提として、公務員の人件費削減に関わる給与引下げはこれで決着であることを明確にさせる必要があります。

さらに退職手当の民間調査と水準、制度見直しに向けて人事院及び総務省等との交渉、協議を強化していかなければなりません。

2012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) 1990年代後半以降、日本の「失われた10年」は、弱い景気回復期を挟みながらも、株主配当・内部留保確保優先という歪んだ配分の下、労働者の雇用と生活の改善が実現しないまま、「失われた20年」をも超える結果となっています。こうした経済情勢に加えて、東日本大震災と福島原発事故により、日本は国難とも言える状況にあります。さらに、アメリカの財政悪化とギリシャをはじめとしたEU諸国のソブリン危機を背景に、日本経済は超円高に見舞われ、輸出減、工場等の海外立地の増加など、国内産業の空洞化が心配されています。他方、医療・介護や保育などについては賃金・労働条件が劣悪なことや人材不足から、供給と需要がミスマッチとなり、国民のニーズが満たされていない実態があります。こうした厳しい状況の中で、失業率が高止まりする一方、非正規労働者が増え続け2010年には38.7%に達し、2011年3月には生活保護受給者が200万人を突破するなど、格差の拡大が依然として続いています。

こうした長期にわたる閉塞状況から脱却し、連合が掲げる「働くことを軸とする安心社会」を実現するためには、輸出や海外生産で稼ぐ産業構造を抜本的に転換していく必要があります。日本の再生に向けて大震災からの復旧・復興を最優先にしながら、不足している介護、保育サービスの拡充や医療供給体制の偏在解消、質の高い教育の実現はもとより、再生エネルギー利活用の強力な推進、農林漁業の再生、高齢化が急速に進行する下での地域社会の活性化など新たな成長分野を含めた内需を中心とした経済社会に再構築していかなければなりません。その中で、青年、女性、高齢者や障がい者など働くことができるすべての国民がディーセントワークに携われるように、積極的な労働政策の展開や地域・対人サービス提供の充実・強化が必要です。こうした社会の転換を支えていくためにも良質な公務・公共サービスの確立が求められるところです。

(2) 8月29日の民主党代表選で野田佳彦財務大臣が選出され、30日には首班指名が行われ、9月2日、野田内閣が発足しました。新内閣となったものの衆参での与野党ねじれ状態に変わりはなく、当初4日間の日程で9月13日に始まった臨時国会が野党の要求を受け入れて9月30日まで延長されることになったことに見られるように、今後もこれまで同様に、与党にとって厳しい国会運営を余儀なくされる状況に

変わりはありません。

民主党が政権に就いて2年が過ぎましたが、残念ながら、国民が政権交代で期待した成果を十分に挙げることなく自公政権と同様に首相が短期で交代した結果、閉塞状況を打破するためにわが国が取り組まなければならない多くの重要課題を解決するための道筋がまだ付けられていません。この背景としては、政権党がめざす政策を実現するために法案化、予算化し、それらを国会で通すというプロセスが、衆参で多数会派が異なるというねじれ国会という条件の下で機能していないことが最大の原因と言えますが、与党内における議論と合意形成が十分でなく、そのことが野党を利していることも否定できないところです。

新内閣の発足に当たり、民主党がめざす社会はどのような社会なのか、それを明確なビジョンとして国民に示し、世論の力を背景にその実現を図っていくことが重要です。野田総理大臣は所信表明演説で、「仕分け」の手法を深化させることを表明していますが、その「深化」の内容が問われるところです。ポピュリズム的なパフォーマンスに依拠した「事業仕分け」手法の限界を認識し、関係者が熟議した上で最も適当な改革、改善策を見出す手法へ転換していく必要があります。

- (3) 日本の経済社会の苦境が続く中で、大地震という非常事態への対応はいうまでもなく公務・公共部門の役割はますます重要になってきています。しかしながら、小泉構造改革以来の「官から民へ」という発想は民主党を中心とした政権においても維持され、ムダ削減の名の下に、公務・公共部門縮小の流れは変わっていません。公務員労働者は必要な要員と予算が不足する中で身を削っての職務遂行を余儀なくされ、超過勤務は縮減どころか逆に増加傾向にあり、メンタルヘルスに不調を来す労働者が増加し、職場における日々の職務遂行は限界にきています。

国民が期待する良質な公務・公共サービスを確実に提供し、連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」を実現していくためにも、いまこそ公務・公共部門縮小の流れを転換させていく必要があります。そのため、良質な公共サービスキャンペーンを継続し、さらに前進させていく取組みの重要性が一層増しています。

また、こうした取組みの中で、国・地方を通じて積み上がった巨額の累積赤字は、「まずは歳出削減をした上で国民の負担を求める」というこの間の政策手法を継続したことの結果であることを率直に認識し、将来の世代に先送りすることがないよう、収束に向けて広く国民的な論議を深めていく必要があります。

労働基本権を確立するわれわれの取組みは、今まさに歴史的な正念場を迎えています。1948年以来60有余年にわたって公務員の労働基本権を制約し、その代償措置として人事院勧告によって公務員の労働条件を決めてきたシステムが、民主党を中心とする政権の下、最後の時を迎えようとしているからです。

6月3日に通常国会に提出された国家公務員制度改革関連四法案と国家公務員給与の臨時特例法案は通常国会で継続審議、9月の臨時国会でも審議入りせず再度継

続審議となりましたが、10月中下旬の召集が想定されている次期臨時国会で、第3次補正予算案の審議後によいよ審議が始まります。協約締結権の付与による自律的労使関係制度の確立は、労働条件の決定を第三者機関に委ねてきた労使双方のこれまでの行動様式を、自らの責任に基づくものに抜本的に変えることをめざしています。第三者機関や国会を通してではなく、労使がそれぞれの立場に応じて直接国民に対する説明責任を果たして行くことが求められます。四法案を成立させ、新たな仕組みの下で、国民と直接向き合いながら、公務員の賃金・労働条件に対する社会的合意を確立し、働き甲斐のある公務・公共部門を再構築し、国民の期待に応えて行かなければなりません。

2. 運動の基本的な考え方

公務員連絡会の賃金・労働条件に関わる今後の取組みは、政府に対して実施しないことを要求している本年の人事院の給与改定勧告の取扱い、四法案及び臨時特例法の帰趨によって、取組みの枠組みや前提が大きく変わることになります。例年、当年の給与改定が確定した後に人事院、総務省に提出している基本要求を含め、四法案及び臨時特例法に枠付けられる課題と取組みについては、その動向を踏まえ、改めて提起することとします。

(1) 良質な公共サービスの確立と「働くことを軸とする安心社会」づくり

雇用不安や貧困問題を解決し、格差の拡大に歯止めを掛け、安心社会をつくるため、新自由主義のもとでの「危機の時代」にピリオドを打ち、セーフティーネットを張り直すなど公共サービスを再構築していく必要があります。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た公共サービス基本条例制定運動と「公務・公共部門の雇用拡大アクション」を進めます。

(2) 総人件費削減政策の転換、雇用と賃金・労働条件の確保に向けた取組み

- ① 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。
- ② 国の出先機関の見直しに当たっては、公共サービスの再構築や真の地域主権改革の推進を基本とした上で、人材移管等にあたっては政府の責任で雇用を確保させることなどを求め、関係機関との十分な交渉・協議を進めます。独立行政法人、特別会計等の見直しについても、雇用と労働条件の確保を基本として、関係機関との交渉・協議を強化します。
- ③ 雇用と賃金・労働条件の確保を求める具体的な取組みについては、四法案、臨時

特例法等の帰趨を踏まえ、改めて提起します。

- ④ 人事院の意見の申出に基づいた段階的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よう、政府との交渉を強化するなど、全力で取り組みます。
- ⑤ 退職金等の民間調査については公務員連絡会として、調査結果等に基づく退職手当水準及び制度等の見直しについては公務労協に結集して取り組みます。

(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、公務内の格差解消を図るため、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、国家公務員制度改革関連四法案の成立を目指します。地方公務員については、消防職員への団結権付与を含めた制度改革が国家公務員に遅れることなく実現するよう対策を強化します。

(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 自律的労使関係制度が確立することにより賃金・労働条件をめぐる交渉体制が大きく変化することから、四法案の帰趨等を踏まえながら、公務員連絡会の体制と機能のあり方について検討することとします。
- 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 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・生活の確保に向けて全力で取組みを進めます。国家公務員給与の臨時特例法については、本年の給与改定勧告は実施しないことを前提として、公務員の人件費削減に関わる給与引下げはこれで決着であることを明確にさせることとします。

- ② 国の出先機関見直しについては、政府の検討状況や体制整備を見定めつつ、公共サービスの再構築や真の地域主権改革の推進を基本とした上で、人材移管等に当たって政府の責任で雇用を確保させることなどを求め、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、特別会計等の見直しについても、政府の検討状況を見定めつつ、雇用と労働条件の確保を基本として、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) 労働基本権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 協約締結権の付与による自律的労使関係制度の確立を歴史的課題と位置付け、国家公務員制度改革関連四法案の成立と、地方公務員について国家公務員に遅れることなく制度改革が実現するよう、連合、公務労協に結集し、組織の総力を挙げて取組みます。国会審議においては、確立される自律的労使関係制度がよりよきものとなるよう政府から明確な見解を引き出すための対策を強化します。

また、四法案が成立すれば、人事院勧告制度が廃止され、認証労働組合と政府との間で団体交渉を行い、協約を締結することを通じて賃金・労働条件を決定していく制度に抜本的に転換していくこととなります。新しい制度への円滑な移行とその機能化を図るため、四法案の帰趨を注視しつつ、新しい仕組みの下でどのように賃金闘争を進めるのか、労働条件のみならず労使関係の運営を含めた協約内容、民間賃金の把握の仕方、交渉体制、交渉スケジュールなどについて、国公連合の検討作業に協力するなど、公務員連絡会としての役割を果たしていくこととします。

- ② 格差拡大が継続する中で、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、その再確立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) 賃金及び労働諸条件改善の取組み

秋の基本要求、春季生活闘争など人事院勧告制度の下で取り組んできた賃金・労働諸条件改善の取組みについては、本年の人事院勧告の取扱い、四法案及び臨時特例法の帰趨を踏まえつつ、改めて提案することとします。

また、本年、人事院が報告した、①来年以降の50歳台職員における昇格、昇給の在

り方の検討、②民間における産業構造の変化や組織形態の変化に対応した「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、来年の勧告に向けての見直し・検討に対しては、国公給与水準については決着済みであるとの基本姿勢を堅持しつつも、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、労使間の課題となり得ること、②人事院が来年も本年同様勧告を強行すれ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、当面、人事院との交渉・協議に対応することとします。

(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 メンタルヘルス対策に重点を置いた健康管理の強化、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。また、本年夏の調査結果に基づくパワーハラスメント対策の検討に対しては、人事院との交渉・協議を強化して、実効ある施策の実施を求めます。
- ⑤ 公務職場における障がい者雇用の拡大、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 改定後の女性職員の採用・登用拡大指針に基づく目標の着実な達成、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、休暇・休業制度の改善・充実、職域拡大、職場環境の改善や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。

(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を目指し、本格的な短時間勤務制度の創設や均

等待遇原則の法制化などにより、非常勤職員制度等の抜本的な改善を目指して取り組みを進めます。

2. 段階的定年延長の実現に向けた取り組み

- (1) 人事院の意見の申出に基づいた段階的定年延長の実現を2012年度の最重要課題の一つとして位置付け、全力で取り組みを推進します。
- (2) 政府に対して、人事院の意見の申出を尊重し、段階的定年延長を実施するために、直ちに法案策定作業に着手し、必要な法案を速やかに国会に提出するよう求め、公務員事務局、総務省との交渉・協議を強化します。

また、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組合制度の適用、定員の取扱いなどについては、総務省、財務省との交渉・協議を強化し、要求の実現を目指すこととします。あわせて、意見の申出後の検討事項として残されている課題については、当面、人事院との交渉・協議を継続することとします。

3. 退職手当見直しに対する取り組み

- (1) 人事院が実施する民間の企業年金及び退職金調査と結果に対する見解表明に対しては、合意に基づいた結果の公表や見解表明を行わせるよう、人事院との交渉・協議を強化します。
- (2) 調査結果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、公的年金制度一元化論議と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、国営企業等にも直接影響することから公務労協に結集して、要求の実現を目指すこととします。

4. 組織拡大と機能強化に向けた取り組み

- (1) 公務員連絡会としても、公務労協の機能強化と組織拡大に取り組むとともに、引き続き、地域における公務労協組織の結成に取り組めます。
- (2) 団体交渉・協約で賃金・労働条件を決定する仕組みに移行していくことを踏まえ、公務労協の「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めます。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。
- (5) 自律的労使関係制度が確立することにより賃金・労働条件をめぐる交渉体制が大きく変化することから、四法案の帰趨等を踏まえながら、公務員連絡会の組織体制と機能のあり方について検討することとします。