

2012年春季生活闘争の経過

1. 連合の春季生活闘争

連合は、2012年春季生活闘争について、「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、震災前からの課題であった構造的問題をも解消し、日本経済全体を早期に持続的・安定的成長に回帰させる」ことを至上命題とした上で、すべての労働者の処遇改善を掲げて取り組んできた3年目の大きな挑戦の闘いと位置づけ、中央・地方が一体となって「働くことを軸とする安心社会」の着実な構築に向けた運動を展開しました。

具体的には、①賃金制度の確立・整備と賃金カーブ維持分の明示・確保、②非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした処遇改善、③企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引上げ、④産業実態を踏まえた総実労働時間の短縮、時間外・休日労働の割増率の引上げ、をミニマム運動課題として設定し、労働組合運動の求心力を高めるとともに、交渉結果の社会的波及をめざして取り組みました。同時に、これらの取り組みと合わせ「2012政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪として位置づけ、①震災からの復興・再生、②日本経済の持続的・安定的成長軌道への復帰と雇用創出、人材育成、③ディーセント・ワーク、ワーク・ライフ・バランスの実現、④社会保障・税一体改革の実現、などを求めてきました。

賃上げについては、「労働条件の復元・格差是正」をめざし、1%を目安に適正な配分を要求するとともに、未組織労働者や非正規労働者を含むすべての労働者の処遇改善をめざしました。

しかしながら、2012年春季生活闘争を取り巻く環境は、東日本大震災という国難、歴史的な水準にある円高、EUを起点とする経済や金融の世界的な混乱といった、大変厳しい状況下にありました。そうした中で、経営側は「円高や厳しい国際競争の中でベースアップは論外」とするとともに、「定昇についても延期・凍結することを検討すべき」と、人件費抑制の姿勢で臨んできました。取り組みの結果、5月9日現在の連合集計によると、回答引出し組合数は3,526組合2,148,823人（2011年5月10日集計：2,993組合1,778,894人）で、平均賃金方式では加重平均5,006円、1.74%で去年同期比64円減、0.01ポイント減となっています（2011年5月10日集計：5,070円、1.75%）。一時金については、年間1,441,767円、4.36月で去年同期比46,393円減、0.34月減（2011年5月10日集計：1,488,160円、4.70月）、本年夏季分が654,181円、2.10月で昨年

同期比41,125円減、0.14月減（2011年5月10日集計：695,306円、2.24月）となっています。また、パート労働者等の時間給については、141組合で妥結しており、平均妥結額（単純平均）は14.52円引上げと、引上げ額が昨年同期比4.09円増となっています（2011年5月10日集計：10.43円引上げ）。

このように、賃金引上げについては、昨年に比べ若干のマイナスとなっているものの、大半の組合は定昇を確保し、賃金改善分の回答を引き出したところもあり、概ね昨年並みの賃上げを獲得する結果となりました。こうした状況を連合は「我々の要求趣旨やマクロ経済へのインパクトからすれば、決して十分とはいえないものの、厳しい交渉環境のなかで賃金カーブ維持といった最低限の目標は達成でき、生活を守るための歯止めを辛うじてかけることができた」としています。また、非正規労働者に関する取組みについては、総合的な労働条件向上へ向けた取組みを通じて、時給の改善に加え、最低賃金協定の拡大・水準引上げ、正社員化、定昇や退職金制度の導入など、多様な観点からの処遇改善が進んでおり、厳しい交渉環境の中で底上げという点で一定の役割を果たしたと整理しています。

連合は、今後、2012春季生活闘争の取組み総括に加え、社会的な影響力を持った闘争として組織できたか、結果としてマクロ分配の歪み是正にむすびついたかなど、これまでの取組みを点検し、今後の闘争につなげていくこととしています。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、民間労働者の雇用や賃金が大きく変化し、そのことが公務員の給与・労働条件にも大きな影響を及ぼすことを十分認識し、民間労働者と一体になって取り組んでいくことが重要です。

2. 公務労協の取組み

(1) 公務労協は、1月24日の第13回代表者会議で、2012春季生活闘争方針を決定し、第一にすべての公務・公共サービス労働者の生活の維持・確保と格差の是正をはかること、第二に良質な公共サービスの実現に向け、公共サービス基本条例制定に取り組むこと、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、組織の総力を挙げた取組みを展開してきました。具体的には、①ディーセント・ワークの実現、②2012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の確立の取組み、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係公益法人等の見直し及び行政刷新・事業仕分けへの対応、⑥社会保障改革・被用者年金一元化への対応、などを当面の重点課題として取り組んできました。

(2) ディーセント・ワークの実現については、連合の方針に基づく具体的な取組みを、

構成組織の実情に応じて推進することとしました。また、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条件の整備」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、2012春季生活闘争における労使交渉課題としての取組みを必須としました。

(3) 2012年公共サービスキャンペーンの取組みについては、2月から7月を活動期間として設定し、すべての地方自治体における「公共サービス基本条例」「公契約条例」の制定に向け、2011春季生活闘争において指定したモデル地域を継続・拡大するとともに、各都道府県段階で「公契約条例・公共サービス基本条例の制定をめざす会」の立ち上げや集会・シンポジウム・学習会等の開催を追求していくこととしました。また、リーフレットやDVD「みんなの力で～東日本大震災と公共サービス～」の作成などを行い、公共サービスの状況や「公共サービス基本条例」「公契約条例」制定の意義を広く啓発しました。東日本大震災から1年という時期に当たる3月1日には「2012公共サービスキャンペーン開始中央集会」を開催し、シンポジウムでは大震災の復旧・復興の中での公共サービスの現状と課題を問い直し、あるべき公共サービスのあり方について議論を行い、公共サービス基本条例等の制定の必要性について理解を深め、今後の取組みに向けた意思統一をはかりました。引き続き、国民が安心して暮らすことのできる社会の実現に向けて、良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの取組みを積極的に進めていくことが重要です。

(4) 「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」及び「国家公務員制度改革関連四法案」（以下、「関連四法案」という。）の取扱いに関して、2月17日の民主・自民・公明の三党政調会長会談で、①人事院勧告を実施し、さらに7.8%まで国家公務員給与の削減を深掘りするため、自民・公明両党共同提出の「一般職の国家公務員の給与の改定及び臨時特例等に関する法律案」（以下、「給与改定・臨時特例法案」という。）を基本とする、②地方公務員の給与については、地方公務員法及び給与改定・臨時特例法案の趣旨を踏まえ、各地方公共団体での対応のあり方について、国会審議を通じて合意を得る、③関連四法案については、審議入りと合意形成に向けての環境整備をはかる、等の内容で合意されました。

2011年5月に当時の菅政権との間で、政府自らが自律的労使関係制度を先取ることを表明した交渉において、民主党及び政府との信頼関係のもと、東日本大震災の復旧・復興の財源に充当するため苦渋の判断と決断を持って対応した国家公務員の給与削減に係る労使合意を踏まえれば、この三党政調会長合意は、極めて残念なことでした。しかし、第180通常国会が、政権争いという政局に埋没した野党側の対応により、政府・与党の政権運営が過去に例のない難渋を極めているもとの判断であると考え、民主党を中心とする政権が、国民が安心して暮らすことのできる社

会を実現し国民から信頼される政権として機能するため、また何より遅れている東日本大震災の復旧・復興の財源として一刻も早く措置することを最優先として、三党政調会長合意を受け止めることにしました。22日には、民主、自民及び公明の三党が共同提案した給与改定・臨時特例法案が国会に提出され、23日に衆議院本会議を通過し、29日に参議院本会議で可決・成立し、施行されました。

なお、地方公務員への国家公務員の給与改定・臨時特例法に基づく引下げの影響を遮断するとともに、独立行政法人等においては、労使交渉で自律的に賃金を決定できるよう、取組みを強めてきたところです。

(5) 一方、ねじれ国会の下、政権運営が混迷を極める中、関連四法案は6月1日に衆議院本会議で趣旨説明・質疑が行われ審議入りしたものの、自民党が欠席するなど先行きは不透明な状況にあります。

公務労協は3月21日に全国から3,000人を集めて「2012春季生活闘争推進！民主的な公務員制度改革と労働基本権の確立を求める中央行動」を実施し、民主党議員に対する要請、中央集会における意思統一、国会請願デモを通じて、関連四法案の早期審議入り、消防職員への団結権付与を含む地方公務員の労働関係に関する法律案等の早期提出、両法案の成立に向けた政府・与党の覚悟ある対応を求めました。

また、民主党も4月26日に「公務員制度改革・総人件費改革PT、内閣部門、総務部門合同会議」を開催し、関連四法案や地方公務員の労働関係に関する法律案等をめぐる情勢を共有するとともに、今国会での早期審議入り、成立にむけ死力を尽くすことを改めて確認しました。

公務員の労働基本権の回復、自律的労使関係の確立に向け、今国会において決着をはかる局面と認識し、関連四法案の成立、地方公務員の労働関係に関する法律案等の早期国会提出と成立に向け、連合とともに組織の総力を傾注していくことが重要です。

(6) 地域主権改革・国の出先機関の見直しについて、政府は、今国会への法案提出をめざし、出先機関の事務等のブロック単位での移譲を推進するため、広域的实施体制の枠組みや事務等の移譲措置などの諸課題について具体的な検討を進めています。これに対し公務労協は、関係構成組織を中心に節目ごとの交渉・協議、合意を求め取組んできました。引き続き、①改革によって行政サービスが低下しないこと、②総人件費削減の手段とした改革にしないこと、③人員移管に当たっての雇用・労働条件を国の責任で確保すること、などを求めて取り組んでいく必要があります。

また、独立行政法人の見直しについては、内閣府行政刷新会議の下に設置された「独立行政法人改革に関する分科会」において、独立行政法人の制度・組織の見直しに係る検討が進められ、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」（2012年1月20日閣議決定）に基づく「独立行政法人通則法の一部を改正する法律案」

等が、5月11日に閣議決定され、国会に提出されました。この法案は、政策実施機能を担う法人の業務運営への適切な関与の強化をはかれるよう、①「独立行政法人」制度を見直して「行政法人」制度を創設、②法人の事務・事業の特性、国の関与のあり方等、適用される規律が異なるものについて「中期目標行政法人」と「行政執行法人」に分類する、などの内容となっています。また、個別法人の統廃合等を含む個別法の改正法案についても、今後検討作業が進められ、来年の通常国会に提出される方向です。公務労協は、この間、該当構成組織を中心に担当政務官や行政改革推進室と交渉・協議を進めてきました。今後の国会審議等の動向を注視しつつ、必要に応じて対応・対策をはかっていく必要があります。

- (7) 共済年金職域部分と退職手当の見直しについては、人事院が3月7日に公表した「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解」を受けて、4月26日、岡田副総理の下に「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」（以下、「有識者会議」という。）が設置されました。公務労協は、この有識者会議の設置に先立つ4月17日に園田政務官交渉を実施し、①共済年金制度及び退職手当は、公務員労働者にとって重大な勤務条件であり、その見直しに当たっては、公務労協と十分な交渉・協議を行い、合意に基づき進めること、②人事院の調査結果に基づく官民較差については、共済年金職域部分廃止後の新たな年金部分及び退職手当の見直しと合わせて官民均衡をはかること、などを要求してきたところです。有識者会議は、5月23日、退職手当について「中間的な議論の整理」を行い、引き続き、新たな年金制度のあり方について議論し、「基本的な考え方」を取りまとめるとしています。今後、職域年金の廃止に代わる新たな年金の整備を含めて、有識者会議への意見反映を行っていく必要があります。

退職手当の見直しについては、公務員連絡会の春闘要求に対して総務大臣から「公務員連絡会と真摯に話し合っていく」との回答が示されていることも踏まえつつ、国営企業及び特定独法等に直接影響が及ぶとともに、地方公務員にも波及することから、引き続き取組みを進めていく必要があります。

- (8) 雇用と年金の接続の問題については、政府は、昨年の人事院の段階的定年延長の意見の申出を受けて、国家公務員制度改革推進本部事務局（以下、「公務員事務局」という。）において、政府としての方針決定に向けた検討作業を進めてきました。公務労協は、政府に対し、2013年度から定年延長が実施できるよう、直ちに法案策定作業に着手し、速やかに必要な法案を国会に提出することを要求してきましたが、2月28日の交渉で、公務員事務局は「国家公務員の雇用と年金の接続に関する意見交換会」を設置するとともに、意見の申出にはない「再任用の義務化」という選択肢についても検討していることを明らかにしました。そして、3月23日、政府の国家公務員制度改革推進本部及び行政改革実行本部は、定年延長ではなく「再任用の

義務化」という接続方法とするといった基本方針を決定しました。政府は、現在、この基本方針に基づいて、制度改正案を検討しています。

再任用の義務化といっても、定数に空きがなければ再任用することはできず、雇用と年金の確実な接続が希望者全員に保障されないものであり、また、低位のポストで1年単位の更新では職員の意欲と能力を十分活用できないことなどの根本的な問題があります。このため、公務労協は、引き続き定年延長の実現を求めていくとともに、地方公務員を含めて公務における雇用と年金の確実な接続と生活できる給与を確保することを最低限の目標として、制度改正案の検討に対しては、政府との交渉・協議を強化していくことが重要です。

3. 公務員連絡会の取組み

(1) 公務員連絡会は、1月24日に開いた2012年度第1回代表者会議で、①「全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」とする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、改善することをはじめ、②非常勤職員の雇用安定と処遇改善、③超過勤務の縮減、④段階的定年延長の実現、⑤関連四法案の成立や地方公務員の労使関係に関する法律案の早期提出と成立、などを最重要課題として位置づけた2012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はかりました。そして2月24日に総務大臣に要求書を提出し、2012春季生活闘争を本格的に開始しました。

要求書提出後、各都道府県段階では、春季生活闘争課題と公共サービスキャンペーンの課題を結合させ、地方公務労協、連合官公部門連絡会規模での決起集会を21都道府県で組織し、要求実現に向けた意思統一をはかるとともに、各構成組織においては、職場段階で要求実現に向けた所属長交渉、上申書提出行動に取り組みました。

こうした行動を背景に、3月9日の幹事クラス交渉、3月19日の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、国公連合を中心とした交渉を配置し、政府に対し誠意ある回答を迫ってきました。そして3月28日には委員長クラス交渉委員による総務大臣交渉を実施し、春の段階における最終回答を引き出しました。この交渉で、川端総務大臣は、①総人件費改革について、国家公務員の人事行政に責任を持つ立場を踏まえて対応していくこと、②国の出先機関改革に当たって雇用の確保に努めること、③2012年度賃金については、公務員連絡会の主張をしっかりと受け止めること、④政府全体の超過勤務縮減に取り組むこと、⑤新たな高齢雇用対策について、雇用と年金の確実な接続にむけ取り組むこと、⑥非常勤職員の処遇改

善について検討していくこと、⑦退職手当の見直し検討について、公務員連絡会と真摯に話し合っていくこと、⑧自律的労使関係制度を措置するための法案を早期に国会で成立させたいとの考えであることを、を表明しました。

公務員連絡会は、同日開いた企画調整・幹事合同会議で、「政府の回答は、われわれの要求に直接具体的に応えたものとは言えない。しかし、春の段階の交渉の到達点として受け止め、定年延長による雇用と年金の接続、退職手当の見直し検討などを中心とした諸課題の解決に向けて今後の取組みを一層強化」とともに、「最大の課題となっている労働基本権の確立については、今通常国会における国家公務員制度改革関連四法案の成立及び地方公務員の労働関係に関する法律案の早期提出・成立を期して、連合、公務労協に結集し、最大限の取組みを推進する」との声明を確認しました。また3月29日に第2次全国統一行動を実施し、時間外職場集会等を通して、今後の取組みに対する決意を固め、闘いを進めていくことを確認しました。

- (2) 公務員連絡会地公部会は、総務省に対して、「国家公務員の給与改定・臨時特例法」附則第12条の規定を地方自治体に伝える場合にあつては、情報提供にとどめ、副大臣通知を発出しないよう求めてきましたが、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の公布について」の副大臣通知が発出されました。

3月19日、地公部会書記長クラスによる春季要求に関わる福田総務大臣政務官交渉において、副大臣通知が示されたことに対して遺憾の意を伝えました。それに対して、福田政務官は、総務大臣の国会答弁において「地方公共団体で自主的かつ適切に対応されることを期待するという総務省の考え方、逆に言えば、要請や強制をしないという考え方を示すために、むしろ技術的助言をした」と述べました。

総務大臣が国会において、地方への波及を遮断する旨の答弁を踏まえた対応を確実に実行するよう、引き続き、取組みを強化していかなければなりません。

- (3) 民間給与実態調査について、人事院は昨年勧告時に「職種別民間給与実態調査の対象となる産業の拡大、職種（役職）の定義や官民比較における対応関係の見直し等について検討を行い、来年以降、必要な対応を行う」と報告しました。

これに対し公務員連絡会は、十分な交渉・協議、合意に基づいて行わせることを基本に、人事院との交渉・協議を進めてきました。職種（役職）の定義については、これまで「部下を有する係の長」を基本に調査してきた係長について、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の役職定義に合わせる観点から、本年から「部下を有する」ということを要件とせずに調査することとなりました。

本年の民調実施にあたって、昨年調査しなかった東北3県について本年調査することや係長の部下要件を外すことの影響が懸念されることなどから、調査の集計状況等について、途中段階も含めて前広に議論することを人事院に申し入れたところ

です。

また、今後、官民比較における対応関係の見直し、民調の対象となる産業の拡大や職種の見直しに向けた具体的な検討が進められることから、①対応関係については公務の実態に即しているか、②産業、職種の見直しについては、同種同等の原則を堅持しながら、公務と比較するに相応しいか、などについて十分検証し、公務員給与の適正な水準確保という観点から、公正かつ慎重な対応を求めていく必要があります。

- (4) 50歳台の昇格・昇給のあり方の検討について、人事院は2011勧告時に「来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しの検討を進める」と報告しました。そして本年の民調では、60歳以降も含めた高齢層給与のあり方の検討を進めるに当たって民間の高齢層の人事管理がどうなっているかなど基礎的な実態を把握するため、高齢層従業員の賃金管理等について調査しています。50歳台における官民の給与差を縮小する方向で見直すという限りでは、公務員連絡会がこの間位置づけてきた配分の問題ということになりますが、昇格・昇給のあり方そのものは50歳台に限られた課題ではありません。民調集計状況も注視しつつ、人事管理のあり方も含めた総合的観点から、十分な交渉・協議と合意に基づく慎重な検討を行うよう求めていかなければなりません。
- (5) 非常勤職員の雇用や処遇の改善については、2010年10月から期間業務職員制度が導入され、育児休業等の取得も2011年4月から可能となるなど、これまでに一定の改善が実現していますが、依然として低い賃金水準の問題や雇用不安という課題は解決されていません。公務員連絡会は、この間に整備された給与指針、期間業務職員制度、育児休業制度等について、適切な運用を求めるとともに、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づけ、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きました。処遇改善や雇用の安定に向けた施策の検討、実施を求めていくなど、さらに取組みを強化していかなければなりません。
- (6) 超過勤務縮減については、全省庁一斉の超過勤務縮減キャンペーンの実施、60時間を超える超過勤務手当の割増、超過勤務縮減を管理職員の人事評価の対象としたことなど、さまざまな取組みが実施されてきました。しかし、超勤実態はほとん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。公務員連絡会は、この間、超勤実態や超勤縮減の取組み状況、今後の取組み課題などについて総務省との間で協議してきました。実効ある超勤縮減に向けて、「平成24年度における人事管理運営方針」においても超過勤務縮減を一層推進することが明記されていることも踏まえ、引き続き、政府に対して実効ある具体的施策を追求するなど、取組みを強化していく必要があります。

2012年夏季(人勧期)の取組み方針

一、2012年夏季(人勧期)の取組みをめぐる情勢について

1. 国家公務員の給与改定・臨時特例法の施行等について

(1) 国公給与改定・臨時特例法の施行と自律的労使関係制度の確立

成立・施行された国公給与改定・臨時特例法の内容は、政府・与党の政権運営が過去に例のない難渋を極めているもとの、三党政調会長が2011年人事院勧告を実施することで合意したことから、昨年5月の労使合意とは異なる部分を包含することになり、政府との関係において課題を残すことになりました。なお、基本的には、国家公務員の給与については、2014年3月まではこの法律に基づくこととさせていかなければなりません。

他方、開会中の通常国会において、国家公務員制度改革関連四法案の成立、地方公務員の労働関係に関する法案の国会提出・成立を実現し、2014年4月以降の給与を含む労働条件の決定は、自律的労使関係制度の下で、労使交渉で決定することにしなければなりません。

(2) 地方公務員及び独法等の取組み

国公給与改定・臨時特例法施行に関わって、地方公務員給与については2011年の各人事委員会の勧告等に基づき対応してきたところですが、2012年度の給与改定をめぐる、国公給与取扱いの影響の遮断を再確認させていかなければなりません。

他方、独法等の給与の取扱いについては、各法人の当局からは、これまでの交渉経過や法人の事情に応じて、①2011年人事院勧告に準拠した給与改定、②2011年4月分給与からの減額調整措置、③国公と同様の給与特例減額措置、を組み合わせた提案が行われたのに対し、各法人等を組織する関係構成組合は、公務労協の独法・国営企業関係書記長会議で情報交換、意思統一を図りながら、①年度を超えた減額調整措置は認めない、②その他の課題については自主交渉・自主決着を図る、ことを基本として取り組んできたところであり、引き続き取組みを強化していかなければなりません。

2. 2012年春季の賃上げ等をめぐる情勢について

(1) 民間の春闘相場

連合は、2012春季生活闘争について、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るとともに、一時金水準の向上・確保を図ることをめざして取組みを進め、急激な円高という厳しい環境のもとにありましたが、全体としては賃金カーブを維持する結果となりました。しかし、今後、地場、中小等の集計が進むにつれて、賃上げ水準を維持できるかどうか懸念されるところです。

月例給与については、5月9日現在の連合集計によると、回答を引出した組合数は3,526組合2,148,823人で、平均方式で見ると組合員数による加重平均5,006円、1.74%で去年同期比64円減、0.01ポイント減となっています（昨年5月10日集計：5,070円、1.75%）。また、5月17日の経団連集計（大手企業）では、5,858円、1.84%で去年同期比44円増、0.02ポイント増となっています（昨年4月20日集計：5,814円、1.82%）。

一時金については、5月9日現在の連合集計によると、年間1,441,767円、4.36月となり去年同期比46,393円減、0.34月減（去年同期は1,488,160円、4.70月）、本年夏季分で654,181円、2.10月となり、去年同期比41,125円減、0.14月減（去年同期は695,306円、2.24月）と、大震災直後の昨年より厳しい結果となっています。ところで、本年の官民比較の対象となる昨年の冬は、経団連集計で802,701円、3.62%増（大手企業・非管理職）、連合集計でも675,627円、2.26月（一昨年比は0.09月増）となる一方、支給実績を調査している厚生労働省毎勤調査（特別集計。30人以上、パートを含む）では430,791円、前年比1.1%減となり、必ずしも増えているとは言えない状況となっています。

(2) 人事院の民間給与、国公実態調査

本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で変則的な実施となった昨年とは異なって、基本的には例年通りの内容で開始しています。本年調査項目の特徴は、例年行っている基本項目に加えて、①時間外労働の割増賃金率の状況、②管理監督者の平日の深夜労働に対する賃金の支給状況、③高齢層従業員の賃金管理等の状況、を調べることにしていることです。また、昨年勧告時の報告に基づき、係長について賃金センサスに合わせて部下数要件を外すとともに、調査結果を踏まえて官民の対応関係を見直す考えであることが明らかにされており、これらのことが官民較差に何らかの影響を及ぼす可能性があると見ておく必要があります。

また、人事院は国家公務員給与実態調査を平行して進めていますが、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者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

る可能性も想定しておかなければなりません。

(3) 月例給と一時金の官民較差

以上のように、各種調査から見て、本年4月の民間月例給与は概ね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円高等による経営困難、合理化等がどのように民間給与の支給実態に影響するのかが心配されるところです。また、本年も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、昨年末が必ずしも増加とは言えず、本年の夏季一時金の交渉結果は現時点での集約で減少となっていることから、厳しい結果となる可能性が高いと見ておかなければなりません。

また、4月時点における国家公務員の給与は、給与改定・臨時特例法が施行されていることから、昨年度の人事院勧告に基づくマイナス給与改定に加えて、特例減額後の額が支給されています。したがって、4月分の給与として実際に支給されている官民の給与額を比較するという官民比較の基本的考え方にしたがえば、減額後の国家公務員給与と民間給与を比較することになります。他方、特例減額は労使合意に基づくとともに、昨年10月28日の人事院総裁談話において「東日本大震災という未曾有の国難に対処する財源確保の一環として、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」とされてきたところであり、時限的措置であることも踏まえ、これを除外した官民較差についても算定する必要があります。

3. その他の課題について

(1) 段階的定年延長の実現

国家公務員制度改革推進本部と行政改革実行本部は、3月23日、人事院の段階的定年延長という意見の申出を無視し、再任用の義務化で雇用と年金を接続していくという内容の「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」を決定しました。これに対し、公務労協は「地方公務員を含めて公務における雇用と年金の確実な接続と生活できる給与を確保することを最低限の目標として、引き続き定年延長の実現を求めていく」とともに、「制度改正案の検討に対しては、政府に、公務労協との交渉・協議、合意に基づき対応することを強く求め」たところです。

なお、人事院は、現時点では国会と内閣に段階的定年延長の意見の申出を行った立場で政府における検討作業を見守って行く姿勢を取っています。

政府は、基本方針に基づいて、今後、「関係府省等の意見交換の場」等を通じて、

再任用の義務化に向けた具体的な課題について検討していく考えであることから、公務員連絡会としても、公務労協に結集し、公務における雇用と年金を確実に接続し、高齢期の生活を守っていくため、粘り強く定年延長の実現を掲げながら、関係当局との交渉・協議を強化していかなければなりません。

(2) 共済職域年金と退職手当の見直し

社会保障・税の一体改革における被用者年金一元化に伴う公的年金としての共済年金職域部分廃止という課題と民間企業における退職給付調査に基づく官民較差を埋める課題が一体とされ、「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」で検討がはじまり、5月23日に「中間的な議論の整理」が行われ、7月早々にも「基本的考え方」が取りまとめられる情勢となっています。職域年金の廃止に対してはそれに代わる新たな年金を整備する必要がある一方、退職手当が引下げとなる場合に十分な経過措置を講じさせなければなりません。いずれも公務労協として関係当局との交渉、協議を行っていく課題ですが、公務員連絡会としても中心的な役割を果たしていくことが重要です。

(3) 国家公務員の2013年度新規採用者の大幅削減と定員削減

2011年度以降、国家公務員の新規採用者数が大幅に抑制されてきましたが、2013年度については2010年度対比で56%の大幅減とすることが決定されています。さらに岡田副総理が2014年度についても大幅に抑制する考えを表明していることから、要員不足による業務過重、組織の活力維持の観点から深刻な問題を生じかねません。

また、定員削減についても、本年度は東日本大震災対策に伴い716人を増員したものの、全体としては1,300人の純減となっています。昨年の国家公務員の給与削減交渉の際、総務大臣は2013年度以降の定員の取扱いについて、「大震災対応に伴う復旧・復興等の業務の見通しや地方移管の進展状況を踏まえて検討する」としていましたが、人件費削減政策のもと、引き続き厳しい査定が予想されるようです。総務省行政管理局の査定作業に対して、各府省の業務や組織実態を訴え、定数を確保し、労働条件の維持・改善をめざすことが課題となっています。

二、2012年夏季（人勧期）の取組みの基本的考え方

- (1) 本年の夏季（人勧期）の取組みについては、「一」の情勢で整理したように、① 国家公務員の給与については、国公給与改定・臨時特例法に基づいた内容で実施さ

れていること、②今通常国会で国家公務員制度改革関連四法案等を成立させ、国・地方いずれにおいても自律的労使関係制度を確立すること、などを前提に組み立てる必要があります。

また、国公給与改定・臨時特例法の特例期間終了後は、自律的労使関係制度のもと、労使交渉で給与を含む労働条件を決定していくことになることを展望した取組みを進めなければなりません。

- (2) 特例期間中の国家公務員の給与については、国公給与改定・臨時特例法によることから、この間は、労働基本権制約の代償機関である人事院勧告とは両立せず、勧告は不要ということになります。この点は、政府も昨年の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。

2011年人事院勧告の取扱いについては、ねじれ国会の下で難渋を極めた政権運営に由来して、労使合意内容と調整しつつ実施する結果になりましたが、仮に、本年も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強行されるとすれば、昨年同様、野党から勧告を実施すべきだという政治的圧力が高まることは必至であり、この先も不透明な国会、政治情勢が予想されるだけに大混乱を招くことは明白です。

- (3) したがって、本年も人事院に対し官民較差に基づく給与改定勧告を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、昨年同様に、政府に対し労使合意を優先させ、勧告を実施させないこととします。

なお、地方公務員については、国公給与改定・臨時特例法から遮断することを再確認させながら、昨年同様、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人事委員会が勧告した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になってきたこと、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、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、2012年夏季（人勧期）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 国公給与改定・臨時特例法が実施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 定年延長を実現するため、政府方針を含めた新たな高齢雇用施策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、合意に基づいて作業を進めること。

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) 国公給与改定・臨時特例法が実施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) また、下記事項について、十分な交渉・協議、合意に基づいて進めることを要求します。
 - ① 官民比較における対応関係の見直しと調査対象産業の拡大の検討
 - ② 50歳台職員の昇格、昇給のあり方の検討
 - ③ 給与構造改革による地域間給与配分見直しの検証、地域別官民給与比較の方法、公表のあり方
- (3) 政府に対しては、2014年3月までの国家公務員の給与については、公務員連絡会との昨年5月の交渉・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方針を決定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層強化します。そのため、人事院に対しては、在庁時間削減の取組み状況の報告と取組みの強化・徹底、及び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。

あわせて秋の国家公務員超過勤務縮減キャンペーンに向けた取組みを強化します。

(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 期間業務職員制度の適切な運用や休暇制度の一層の改善を求めます。
- ③ 国公組合を中心として非常勤職員の実態調査を行うとともに、政府・人事院に対し、その抜本的な改善に向けた検討を継続するよう求めて取組みを進めます。

(3) 男女平等の公務職場の実現について

- ① 「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活用できるよう、引き続き制度の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、2020年までに男性育児休業取得率13%（新成長戦略）を達成するための具体策を求めます。

(4) 福利厚生施策の充実について

- ① 労働安全衛生法改正への対応を含めたメンタルヘルス対策の強化と着実な推進を求めます。
- ② パワーハラスメントについて、昨年の調査結果を踏まえた対応を求めます。

3. 段階的な定年延長の実現を求める取組み

- (1) 公務労協に結集し、定年延長を実現するため、年金の支給繰延べに遅れることなく地方公務員を含めて公務における雇用と年金の確実な接続と生活できる給与を確保することを最低限の目標として、政府に対し十分な交渉・協議と合意に基づく対応を求めます。
- (2) 人事院として、政府方針を含めた新たな高齢雇用施策を検討する場合には、公務員連絡会としても定年延長の実現を求めて、①給与体系・水準、諸手当のあり方、②年休等休暇制度の適用のあり方、③その他職員が能力や経験を十分に発揮できるための環境整備、などについて、十分交渉・協議を行い、合意に基づいて作業を進めることを求めることとします。
あわせて、短時間勤務職員に対する共済組合制度の適用等については、公務労協に結集して、取り組むこととします。

4. 共済職域部分及び退職給付の見直しに関わる取組み

- (1) 「共済職域年金部分と退職給付に関する有識者会議」における議論に対しては、菅家委員（連合副事務局長）等を通じた意見反映に努めます。
- (2) 退職手当の見直しについては、公務労協に結集し、具体的な引下げ方法の慎重な検討と十分な経過措置を講じさせることを基本に据えて、総務省との交渉・協議を

進めることとします。

- (3) 共済年金の職域部分の取扱いについては、公務労協の社会保障専門委員会による公務員版企業年金を創設する場合の具体的な制度設計の検討を踏まえて対応することとします。

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、2013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、あらた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、国公給与改定・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国会での政府答弁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、国公給与改定・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、人事委員会勧告・報告への対応や諸手当の改善については、各地方自治体の地域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。

地公共闘組織などによる人事委員会への要求書を提出する基準日は、公務員連絡会が人事院総裁に「2012年夏季(人勧期)における要求書」を提出する日とします。

- (2) 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、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。
- (3) 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人勧取扱い方針の閣議決定以降、自民党政権の下で言及されていた「骨太の方針2007」で示された技能労務職員等の賃金引下げの着実な推進要請は行われていないことを踏まえ、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。
- (4) 新たな高齢雇用施策に関わっては、国の動向を踏まえつつ、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。

- (5) 質の高い公共サービスを実現するため、政府が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、としたことを踏まえ、自治体当局に対して必要な定員を確保するよう取り組みます。

四、具体的な取り組みの進め方

1. 夏季(人勸期)の取り組み方針の決定と地方説明会

- (1) 5月16日～17日の労働条件専門委員会総会で要求原案を討議し、28日(月)の合同会議で2012年夏季(人勸期)の取り組み方針案を確認します。
- (2) 各構成組織の議を経て、6月8日(金)に開催する幹事会で夏季(人勸期)の取り組み方針を決定します。
- (3) 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19日(火)に、委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉を持ち、「2012年夏季(人勸期)における要求書」を提出し、取り組みを正式にスタートします。

3. 諸行動について

夏季(人勸期)の諸行動については、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(報告提出の翌日)全国統一行動を実施することとします。

なお、人事院地方事務局要請行動は、国公部会を中心に7月中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 7月中旬に、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 7月下旬に、書記長クラスと人事院給与局長、職員福祉局長交渉を実施します。
- ③ 8月上旬の報告直前には、委員長クラスが人事院総裁と交渉をもち、本年の報告についての最終回答を引き出すこととします。
- ④ その他、随時、必要に応じ各級クラス交渉委員による交渉を実施することとします。

5. 報告後の取組み方針

報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報告に臨む態度を協議、決定することとします。

2012年夏季(人勧期)の取組みに関わる人事院への要求事項(案)

1. 公務員労働者の賃金について

- (1) 非現業国家公務員の賃金については、2011年5月の公務員連絡会と政府との合意および本年2月29日に成立した「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」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) 官民比較における対応関係の見直し、職種別民間給与実態調査の対象となる産業の拡大については、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行いながら、慎重に進めること。
- (3) 50歳台職員の昇格、昇給のあり方の検討については、公務員連絡会と十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること。
- (4) 給与構造改革における地域間給与配分見直しの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. 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、その取組みの強化・徹底を図ることとし、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 他律的業務を含む超勤上限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、直ちに実行すること。

(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引き続き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等について、非常勤職員を含めて制度を十分に活用できるよう、引き続き周知と取得しやすい職場環境の整備を図るとと

もに、「新成長戦略」（2010年6月18日閣議決定）に基づき、2020年までに男性の育児休業取得率13%を達成できるよう、実効ある具体的促進策を講じること。

(3) 福利厚生施策の充実について

- 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。あわせて、労働安全衛生法改正への対応を含めた対策の強化を図ること。
- ② パワーハラスメントについて、この間の民間動向を踏まえるとともに、昨年の調査結果を検証することにより、適切な対策を講じること。

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) 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とともに、休暇制度の改善について検討すること。
- (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。

以 上

各人事委員会への要求事項（案）

1. 民間賃金実態に基づき公民較差を精確に把握し、人事委員会勧告制度の下で地方公務員労働者のあるべき賃金を勧告すること。当面、現行の比較企業規模を堅持すること。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。
2. 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。
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. 育児休業及び育児のための短時間勤務等について、臨時・非常勤職員を含めて制度を十分に活用できるよう、引き続き周知と取得しやすい職場環境の整備を図るとともに、「新成長戦略」(2010年6月18日閣議決定)に基づき、2020年までに男性の育児休業取得率13%を達成できるよう、実効ある具体的促進策を講じること。
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。