

## 2012年夏季(人勧期)の取組み経過

(1) 公務員連絡会は、2012年春季生活闘争の取組みにおいては、国家公務員制度改革関連四法案が成立すれば、今後、人事院勧告の必要性はなくなるという考え方に基づいて進めていくこととし、2012春闘で夏の勧告に向けた基本姿勢を引き出すという意味での春季要求は人事院には提出せず、政府・総務大臣に、①総人件費削減政策を転換すること、②国の出先機関改革において国が雇用の承継に責任を持つこと、③公務員労働者の賃金水準を維持・改善することとし、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、④超過勤務手当の全額支給の実現と独法等を含め給与支給に必要な財源を確保すること、⑤段階的定年延長を実現すること、⑥非常勤職員の均等待遇を実現すること、⑦退職手当見直しについて十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて進めること、⑧四法案を早期に成立させるとともに地方公務員の労働関係法案を国会に提出すること、などの重点要求を提出し、政府から明確な見解を引き出すべく交渉・協議を進めてきました。とくに、幹事クラス及び書記長クラスの交渉では、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。

その結果、3月28日の最終回答で、川端総務大臣が、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、②2012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、などの考えを表明しましたが、公務員連絡会の要求に直接具体的に応えるものではなかったことから、継続した取組みを進めることとしました。

(2) 2012年夏季(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、①国家公務員の給与については、給与改定・臨時特例法に基づく特例減額措置が実施されていること、②第180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、などを前提に取組みを進めるという方針を決定しました。具体的には、国家公務員の給与について特例減額が実施されている期間中は、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、政府も昨年のわれわれとの交渉の中で明言していたように交渉における合意が優先されることから、本年も官民較差に基づく給与改定勧告を行わないことを基本に据えて、人事院に対する重点要求課題を①非現業国家公務員の賃金については、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」を踏まえて対処すること、②50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、③非常勤職員の制度と処遇を改善すること、④超勤縮減、男女平等の職場実現、メンタルヘルス対策の強化など労働諸条件を改善すること、におき、交渉・協議を強化してきました。

地方公務員の給与については、国家公務員の給与改定・臨時特例法から遮断することを再確認させるとともに、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、各地方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ながら、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のあるべき賃金を勧告するよう取組みを進めてきました。

(3) 公務員連絡会は、6月19日に人事院総裁に要求書を提出し、2012夏季(人勧期)の取組みを本格的に開始しました。

7月17日の幹事クラス交渉委員との交渉で、人事院は、国家公務員の給与についての必要な勧告を行い、少なくとも年1回国会と内閣に報告するという責務を本年も着実に果たすことを表明した上で、高齢層の官民給与差を縮小する方向での昇給・昇格制度の見直しについて、成案がまとまり次第示すことを明らかにしました。回答に対し、公務員連絡会が、①給与改定・臨時特例法に基づく給与減額措置についての人事院の見解、②本年の民調、国公給与実態と官民較差の状況、③官民較差については給与法本則に基づく数字と特例減額後の数字の両方を示すこと、④官民対応関係等の見直しの検討状況、⑤50歳台の給与について拙速な見直しを行わないこと、をはじめとして超勤縮減や非常勤職員の制度と処遇など具体的労働諸条件改善の検討状況を質したのに対し、人事院は、①給与改定・臨時特例法に基づいて実施されている給与減額支給措置については、東日本大震災という未曾有の国難に対処する必要性等に鑑み、国会において判断されたもの、②民調は終わったが、国公実態を含めて集計中、③比較方法は答えられる段階ではない、④官民対応関係等は意見を聞きながら引き続き検討、⑤50歳台の給与の見直しについてはできる限り早く案を示し議論していく、などの見解を示すに止まり、その他の課題を含めて具体的な回答は一切示されませんでした。

50歳台の給与見直しについては、7月24日の幹事クラス交渉委員との交渉で具体案が示されました。その内容は、①昇給制度について、55歳を超える職員の昇給を昇給区分A(極めて良好)は2号俸以上、昇給区分B(特に良好)は1号俸とし、昇給区分C(良好)以下は昇給なしとする、②昇格制度について、各職務の級の最高号俸を含めた上位17号俸(5基幹号俸分の号俸)から、初任の級を除く級に昇格する場合に決定される号俸について、上位17号俸のうち、最高号俸付近から昇格する場合の昇格メリットの上限を8号俸に抑制し、下位の号俸にいくに従い、抑制を緩和するように措置する、③改正の実施時期は、2013年1月1日にする、というも

のでした。

提案に対し公務員連絡会は、人事院の拙速な見直し姿勢を厳しく追及した上で、①50歳台の官民給与差が埋めるべき較差なのか納得できる説明がないこと、②50歳台後半のみならず50歳台前半、40歳台後半の職員も抑制されること、③十分な議論の時間もなく拙速な見直しとなりかねないこと、④臨時特例減額期間中にさらに抑制する必要がないこと、を強く指摘、提案内容通りに実施することは到底認められないとし、再検討を求めました。

提案から7月31日までの間、公務員連絡会は、①昇給・昇格制度の拙速な見直しは認められないこと、②50歳台給与の見直しについては公務員連絡会と十分交渉・協議を行い合意のもとに進めること、を内容とする人事院総裁宛の緊急要請文書行動を構成組織各級機関・職場単位で取り組み、最終的には1,713通を集約しました。

人事院各局長との交渉は7月27日に行われ、給与局長は、①必要な勧告を行うという国公法の責務を着実に果たすこととし、例年と同様の日程を念頭に作業を進めている、②官民較差は、現行の給与法に基づく額、給与改定・臨時特例法に基づく減額後の額のそれぞれと比較するが、今の段階では何ともいえず、一時金も同様、③50歳台後半層の給与については24日に提案した通り、④非常勤職員の給与は、指針に沿った適正な支給に取り組んでいる、⑤民調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については、引き続き検討を行い来年に向けて必要な対応を行っていく、などと回答しました。これに対し、公務員連絡会は、①今日の段階になっても、官民較差、一時金等について具体的に答えないことは不満、②50歳台給与のあり方について、人事管理のあり方を含めた根本的な議論をしっかりとすべき、と追及し、再交渉を求めました。

また、職員福祉局長は、①超過勤務の縮減について、引き続き各府省と連携して取り組んでいく、②男性の育児休業の取得率を平成32年に13%とするため、人事院としても支援していく、③心の健康づくりをはじめとする健康安全対策等の推進に努めていく、④非常勤職員の休暇について、引き続き民間の動向等を注視していく、などと回答しましたが、新たな取り組みを行っていく姿勢は示しませんでした。回答に対し公務員連絡会は、定員削減、新規採用者の大幅な抑制が継続される中、東日本大震災への対応を含め、一向に改善しない超勤問題について、「現場実態を見つめ直し、定数増と仕事の見直しを含めて対応する」ことを追求するとともに、その他の課題についても適切な措置を講じることを要求しました。

8月3日に行った2回目の交渉で、給与局長は、①官民較差については、具体的状況をいえる段階ではない、②特別給については、民間の支給割合は去年の民調結果よりは若干下回るが、支給月数については、まだ何ともいえない、③50歳台、特に後半層において、官民の給与差が相当程度存在し、経過措置を廃止しても相当程

度残ることから、措置案の通り、昇給・昇格制度を見直す、との回答を示しました。これに対し公務員連絡会は、50歳台の給与見直しについて職場実態も含めて問題点を厳しく追及し、①提案された50歳台給与の見直しは、公務員の士気に逆行する措置だ、②世代間の官民給与差は、公務の人事制度の原則と民間の実態の相違を前提にどのように考えるか慎重に議論すべき、③見直しを検討するとしても、特例減額期間が終わってからであり、今回の提案は撤回すべき、ことを主張し、総裁交渉に向け、最終的な再検討を行うことを求めました。官民較差及び一時金の支給状況については、2回目の給与局長交渉でも示されなかったことから、較差への具体的対応を含め、総裁との交渉に持ち越されました。

6日の委員長クラスとの交渉で人事院総裁は、①従来、較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難な場合には月例給の改定を見送っていること、減額後の額では民間を相当程度下回っていること、今回の給与減額支給措置は東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、来年度末までの間、臨時特例として行われていることを勘案して、対応する、②特別給については、官民の支給月数の差は小さく、従来より特別給の改定においては0.05月単位で実施していること、給与減額支給措置が行われていることを勘案して、対応する、③世代間の給与配分を適正化する観点から、昇給・昇格制度を改正することとし、平成25年1月1日に実施する、と回答しました。このように総裁は、従来と異なって、官民較差、一時金について数字に基づく具体的な回答を行いませんでしたが、公務員連絡会は回答の趣旨を踏まえ、①本年は官民較差に基づく給与改定は行わない方向にあるものと理解し、一時金についても同様の方向であると受け止める、②昇給・昇格制度改正は、臨時特例減額中に、拙速にも来年1月から実施に移そうとするもので遺憾である、との考えを表明し、組織に持ち帰って、態度を決定することとしました。

(4) 以上の交渉経過を踏まえ公務員連絡会は、7日に代表者会議を開いて、①給与改定・臨時特例法に基づく減額措置が実施されているもとにおいて、改定見送りを判断したことは、当然のことである、②昇給・昇格制度の見直しは、給与改定・臨時特例減額中に、十分な交渉・協議を行わず、来年1月から拙速かつ一方的に高齢層職員の給与引下げを強行しようとするものであり、遺憾なことである、③地方公務員の給与について、各人事委員会があるべき地方公務員の賃金を勧告するよう取り組むとともに、引き続き、財政上の措置を含め地方公務員への国家公務員給与削減の影響を遮断する、などを内容とする声明や、全職場での時間外職場集会を中心とした第2次全国統一行動を9日を中心に実施することを確認しました。また、政府に対して、労使合意等に基づいて臨時特例減額が実施されていることを踏まえた対応を求める要求書を提出することとしました。

(5) 人事院勧告・報告が8日に内閣・国会に提出されたことを受けて、公務員連絡会

は、9日に川端総務大臣、10日に藤村官房長官、22日に小宮山厚生労働大臣に対して要求書を提出し、①国家公務員の給与については、昨年5月23日の当時の片山総務大臣との交渉における合意及び10月28日の「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（閣議決定）を踏まえて対応すること、②地方公務員の給与については、各自治体の労使交渉を尊重することとし、引き続き、財政上の措置を含め地方公務員への国家公務員給与削減の影響を遮断すること、を強く求めました。

政府は10日に第1回給与関係閣僚会議を開催し、人事院勧告の取扱い方針を協議しましたが、複数の閣僚から、給与改定・臨時特例法に基づき、給与の特例減額が行われていることを踏まえるべきという趣旨の発言などがあったものの、結論を得るには至らず、関係閣僚で検討し、改めて給与関係閣僚会議を開催することとなりました。

その後、通常国会が閉幕し、与野党の新たな代表・総裁等が選出されましたが、臨時国会を含め、政治、国会情勢は依然として一切の予断を許さない情勢の下にあることから、その動向を踏まえつつ、要求事項の実現を目指していかなければなりません。

- (6) 50歳台の昇格・昇給制度の見直しについては、①55歳を超える職員は標準の成績では昇給しないこととする給与法改正勧告と、②人事院規則を改正し高位号俸からの昇格時昇給増加額を縮減するとの報告となりましたが、高齢層職員の給与が給与改定・臨時特例法により減額されている中であって、公務員連絡会との十分な交渉・協議を行わず、来年1月から、拙速かつ一方的に高齢層職員の給与引下げを強行しようとするものであり、遺憾なことと言わざるを得ません。

昇格制度の見直しは人事院規則事項ですが、昇給に係る給与法改正に対する取組みを進める中で、人事院に対し、給与改定・臨時特例法による減額後の高齢層の給与差が見直しを行う実態にないことも踏まえ、昇給・昇格制度の見直しは一体的問題であるという観点から、全体として判断・対応すべきことを求めていくことが重要です。

- (7) 民間給与実態調査及び官民比較方法の見直しについては、2011勧告時の報告を踏まえ、本年の職種別民間給与実態調査では、係長の部下数要件を廃止する役職定義の見直しが行われましたが、人事院は、今後さらに、調査対象産業や職種の拡大、官民の給与比較を行う際の職種の対応関係のあり方等について、来年度から措置することを念頭に、有識者の意見も聞きながら検討することとしています。引き続き、公務員給与の適正な水準の確保という観点から、公正かつ慎重な対応・検討を行うよう求めていく必要があります。

- (8) 非常勤職員の雇用の安定や処遇の改善について、公務員連絡会は、本年6月に国家公務員が在職している全職場を調査対象として非常勤職員等実態調査を実施し、非常勤職員等の在職の有無、雇用形態、職務内容、給与実態、施策の実施状況等の

実態把握に努めました。今後、調査結果も踏まえ、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。

- (9) 超過勤務縮減については、全府省一斉の超過勤務縮減キャンペーンの実施、職員の定時退庁の一層の推進、早出・遅出勤務の積極的活用、事務の簡素・効率化の推進、管理職員等に対する啓発・指導等の実施などさまざまな取組みが進められてきました。しかし、超勤実態は一向に改善の兆しが見られません。公務員連絡会は、この間、総務省人事・恩給局との間で、超勤実態や超勤縮減の取組み状況等について共通認識を図るとともに今後の取組み課題などについて協議を行ってきました。引き続き、政府に対して実効ある具体的施策を求めるとともに、労働組合としても主体的に超勤縮減に向け取り組んでいく必要があります。
- (10) 雇用と年金の接続、共済年金職域部分と退職手当の見直しについては、国営企業及び特定独法等にも直接影響が及ぶことから、公務労協として、要求実現に向け取組みを進めてきました。引き続き、公務労協に結集し、公務員連絡会としても要求の実現に向け主体的に取り組んでいくことが重要です。

# 2013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) 日本の経済社会の最重要課題は、デフレ経済からの脱却であり、そのためには何より雇用の改善を図り、国民の所得を増やし、消費を活性化することにより、経済社会の構造的転換を図っていくことが急務となっています。そして、そのことを通じて超高齢社会に向けた安心と安全を確立していかなければなりません。

しかし、日本経済の現状を見ると、雇用については、7月現在で完全失業率が4.3%、完全失業者が288万人と高止まりし、非正規雇用者の割合も本年1～3月平均で35.1%に達しています。また、2012年4～6月期の実質国内総生産は年率0.7%の伸びに止まっており、その原因は、雇用の改善が進まないことによる雇用者報酬の減少によって内需拡大が進まないことや、原油・天然ガスの輸入増による経常収支赤字化等にあります。

1990年代後半以降は、小泉構造改革に象徴されるような新自由主義に基づいた闇雲な規制緩和が行われ、非正規・不安定雇用が大幅に拡大し、日本の労働者総体が雇用不安と賃金・労働条件の劣化を余儀なくされてきました。さらに、際限なきグローバル化の進展で国際競争が激化している中で、製造業を中心とした海外進出等による国内雇用の縮小等が最大の問題です。

東日本大震災からの一刻も早い復旧・復興はもとより、日本の経済社会が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、「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。雇用を改善し、ディーセントワークを確立するため、積極的な労働政策を展開していく必要があります。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と公務・公共部門における雇用の拡大が求められるところです。

(2) 9月21日の民主党代表選で野田首相が再選され、10月1日には第3次野田内閣が発足しました。他方、最大野党である自由民主党の総裁選挙も行われ、安倍元総理

大臣が総裁となり、今後の国政、国会運営等を巡って与野党党首会談が開催されることになっていますが、衆議院解散、総選挙を含めた見通しは不透明なままです。臨時国会が開催されるとしても、引き続き衆参で与野党ネジレ状態にある中で、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3年が過ぎましたが、ネジレ国会の下で常なる政局・政争状態となったこと、そして何よりも民主党内での重要政策に対するビジョンや方針についての認識が統一されていなかったために、税と社会保障の一体改革を巡って民主党自身が分裂する結果ともなり、いまだ国民が政権交代に期待した成果を十分に挙げられず、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も付いていません。

今、政治に求められる役割は、わが国経済社会の現状と、焦眉の、そして将来に向けた課題について国民的な認識を共有し、今後、どういう社会を目指していくべきなのかについて明確なビジョンを示すことにあります。

(3) 東日本大震災からの復旧・復興、地域社会の再構築、あらゆる格差の是正、そして誰もが安心して安全に暮らせる社会へと変革していくために、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」という発想は引き続き維持され、行政改革に関する有識者会議がムダ削減の取りまとめを行うなど、公務・公共部門縮小の流れは依然として続いています。公務員労働者は、必要な要員と予算が不足する中で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、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。

昨年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は、本年6月1日に衆議院本会議で趣旨説明、8月31日に同内閣委員会での提案、9月5日に質疑が行われましたが、会期末を迎え、継続審議となりました。また、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案は、地方3団体の反対により、いまだ国会提出に至っていません。

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権限と責任を取り戻すことを意味しています。その権限と責任の行使について、第三者機関や国会、地方議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・住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。関係法案を成立させ、新たな仕組みの下で、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

期待に応じていかなければなりません。

労働基本権を確立するわれわれの取組みは、今まさに最終最後の正念場を迎えつつあります。民主党を中心とする政権の下でしか、自律的労使関係制度の確立、すなわち協約締結権の付与は実現できない課題です。地方公務員の法案提出と両法案の成立に向け、連合・公務労協に結集し、全力を挙げなければなりません。

## 2. 運動の基本的な考え方

(1) 公務員連絡会は、一昨年までは当年の給与改定が確定した後に人事院、総務省に基本要求を提出し、翌年度の人事院勧告を含めた要求課題に関わる基本的な交渉課題の整理を行ってきましたが、昨年は基本要求を提出しないこととしました。国家公務員制度改革関連四法案及び労使合意に基づいて国家公務員の給与を減額するための臨時特例法案の成立を目指す一方、人事院が強行した給与改定勧告について、政府が実施しないとの閣議決定を行ったからです。

本年についても、労使合意を基本とした給与改定・臨時特例法に基づく国家公務員給与の特例減額が2013年度まで行われること、人事院勧告制度を廃止し自律的労使関係制度を確立するための四法案等の成立を目指していることを踏まえ、基本要求は行わないこととします。なお、四法案等の帰趨によっては、改めて検討することとします。

(2) 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の制定と「公務・公共部門の雇用拡大アクション」構想の策定への対応を図ります。

(3) 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関係法案の早期国会提出と成立を目指します。

(4) 公務員労働者の雇用確保と賃金・労働条件を改善していくため、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。

(5) 連合に結集して、パート労働者の賃上げや中小・地場賃金の底上げの取組みに連帯するとともに、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。

(6) 雇用と年金の接続については、定年延長の実現を目指すこととし、確実な接続と

高齢期の生活を支える給与水準と適切な労働条件を確保するため、公務労協に結集し公務員事務局等との交渉などを強化することとします。

## 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、そして労働条件の維持・改善に向けて全力で取組みを進めます。国家公務員給与については2013年度までは給与改定・臨時特例法が施行されていることから、さらなる給与引下げを行わせないように取組みます。

② 国の出先機関見直しについては、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、行革、総人件費削減の手段としての改革を排除することや人材移管等にあ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、政府の検討状況と国会における関係法案の審議動向を踏まえつつ、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) 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は消防職員への団結権付与を含めた関係法案の早期国会提出と成立を目指し、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実効性のある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

秋の基本要求は行わないこととし、人事院勧告制度の下で取り組んできた春季生活闘争における賃金・労働諸条件改善の取組みについては、四法案の帰趨等を踏まえつつ、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、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役職定義の見直し、比較対象職種の拡大、官民比較における対応関係の見直し等、来年の民調に向けての見直し・検討に対しては、2013年度の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地方公務員へ影響すること、などから一方的な見直しをさせない観点から、人事院との交渉・協議等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、福利厚生などの拡充など、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、職場環境の改善や日本再生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組みを進めます。

## **2. 雇用と年金の確実な接続に向けた取組み**

- (1) 雇用と年金の接続については、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目指すこととし、確実な接続と高齢期の生活を支える給与水準と適切な労働条件等を確保することとします。
- (2) このため、公務労協に結集し、公務員事務局等との交渉・協議を強化して雇用と年金を確実に接続させることとし、給与水準及びあり方等については、四法案の帰趨を踏まえて、必要に応じ人事院等の交渉・協議を行います。  
また、定員の弾力的取扱いなどについて、総務省との交渉・協議を強化し、要求の実現を目指すこととします。

## **3. 退職給付見直しに対する取組み**

- (1) 退職手当の見直しについては、8月に実施した総務大臣交渉における決着を踏まえ、関係法案の国会提出、国会審議に対応することとします。また、早期退職募集制度の実施に向けては、退職強要とならないよう、総務省との交渉・協議を強化することとします。
- (2) 共済年金廃止後に設けられる年金払い退職給付等については、公務労協に結集し、十分な交渉・協議と合意に基づく措置を求めることとします。

## **4. 組織拡大と機能強化に向けた取組み**

- (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みます。
- (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) 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。