

2012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

1. 人事院勧告後の給与の取扱いをめぐる取組み経過

(1) 公務員連絡会は、従来、人事院勧告後はその実施を実現するために秋季賃金確定闘争方針を定め、総務省との交渉を積み上げるとともに、必要に応じて中央集会などの行動を配置してきましたが、2011年は政府との労使合意に基づき、人勧を実施しないこと等を求める要求書を給与関係閣僚に提出し、事務レベルでの交渉の積み上げや中央行動等は配置しませんでした。

2012年についても、人勧後に給与関係閣僚に対して、①国家公務員の給与については、2011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「国家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、を内容とする要求書を提出しました。その上で、①給与関係閣僚に提出した要求事項に対する政府の当然あり得べき判断を求めること、②要求事項と違背するような事態等となった場合は、政府との交渉強化、集会等中央行動の配置、政府に対する文書要請行動等の配置を検討すること、等を9月26日の企画調整・幹事合同会議で確認し、2011年と同様の対応を図ってきました。

(2) 政府は、8月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った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。

(3) 9月には与野党の新たな代表・総裁等が選出され、10月29日から始まった第181回臨時国会期には、自民・公明両党が年内の衆議院解散・総選挙を強硬に迫り、国政、国会運営が混迷を極める中、11月14日に野田首相が「16日に衆議院を解散する」と国会で表明し、解散を目前にした16日朝に第2回給与関係閣僚会議が開催されました。同閣僚会議では、2012年の公務員の給与改定に関する取扱いについて、「昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準の見直しについては、世代間の給与

配分の適正化や雇用と年金の接続の観点から幅広く検討を行い、給与減額支給措置期間が終了する平成26年4月から実施する方向で、平成25年中に結論を得るものとする」ことが確認され、その後の閣議で正式に決定されました。

- (4) 公務員連絡会は、人事院勧告の取扱いについて、政府に対し2014年3月までは平均7.8%の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てきました。政府が人事院勧告について、給与減額支給措置が講じられている中においては実施しないこととする方針を決定したことは、2011年5月の労使合意や2012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」に基づく当然の判断であるといえます。

公務員連絡会は、閣議決定がなされた16日に「政府が特例減額期間中は実施しない方針を正式に決定したことは、この間の労使合意に則った当然の判断」とする声明を発し、財政上の措置を含めた地方公務員への影響の遮断、独立行政法人給与について労使合意に基づく自主的決着の取組みを強化することとしました。

- (5) 50歳台職員の給与の見直しについて、人事院は、55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を行うとともに、人事院規則を改正し高位号俸からの昇格時俸給増加額を縮減することを報告していましたが、公務員連絡会は、政府が昇給制度の見直しを特例減額期間中は実施しないことを決定したことを踏まえ、昇格制度の見直しについても同様の趣旨からの措置を求めてきました。しかし人事院は、50歳台後半層における官民給与差の解消に向けその給与水準の上昇をより抑える方向で早急に改正する必要があることを理由に、昇格制度の見直しに関わる規則改正を12月10日に行い、2013年1月1日に施行しました。

政府が決定した昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準の見直しについては、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づいて進めさせることが必要です。

- (6) 地方公務員の給与については、人勧の取扱いをめぐる閣議決定で「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じるとともに、地方公共団体の定員についても、適正な定員管理の推進に取り組み、行政の合理化、能率化が図られるよう期待する」こととされており、各自治体の実態と労使交渉が尊重されなければなりません。また、独立行政法人等の給与については、法人の自主性・主体性のもとにおける労使交渉・合意に基づいて決定されなければなりません。
- (7) 12月16日に投開票が行われた第46回衆議院選挙では、自民党と公明党で325議席を獲得し、再び政権を担うこととなりました。自民党は選挙公約に国・地方合わせて2兆円規模の公務員総人件費の削減を掲げるなど、今後、一層厳しい人件費削減圧力が強まることが危惧されます。公務員給与の社会的合意を再構築し、一方的な総人件費削減政策の転換を図り、労使合意に基づく賃金・労働条件の決定を求めていく必要があります。

(8) 民主党を中心とする政権の下で、公務員連絡会は、戦後60余年にわたって制約され続けてきた公務員の労働基本権の回復と民主的な公務員制度改革の実現に向け、組織の総力を挙げてきました。その結果、自律的労使関係を確立するための国家公務員制度改革関連四法案及び地方公務員制度改革二法案が国会に提出されたことは歴史的な画期となりました。これらの法案は、衆議院の解散により廃案とならざるを得ませんでした。政府及び国会に対し、これを決して無にすることなく、課題の解決に向け努力するよう強く求めていくとともに、連合・公務労協に結集し、労働基本権の回復と民主的な公務員制度改革の実現に向け、引き続き取り組んでいくことが重要です。

二、2012地方確定闘争の経過と課題

(1) 2012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おいて労使交渉・協議、労使合意を求めて取組みを進めました。

10月31日の総務省交渉では、「給与改定・臨時特例法においては、地方公務員の給与について、同法附則第12条で「地方公務員法及びこの法律の趣旨を踏まえ、地方公共団体において自主的かつ適切に対応されるものとする」と規定されているところ。給与改定・臨時特例法が成立した2月には、総務省から「地方公務員法及びこの法律の趣旨を踏まえ、地方公共団体において自主的かつ適切に対応されるよう期待」する旨の技術的助言を行った。したがって、各地方公共団体に対し、今回の国家公務員に係る時限的な給与削減措置と同様の措置を実施するよう要請することや、強制することは考えていない」と回答がありました。翌16日、2012年の人事院勧告副大臣通知が発出され、「地方公務員の給与改定に当たっては、地方公務員法に定める給与決定の原則、人事委員会の給与に関する報告及び勧告等を踏まえ、適切に対処すべきであることに留意いただきたい」と技術的助言を行いました。

(2) 衆議院総選挙の結果、自公政権が誕生したことから、民主党政権下において国家公務員の給与減額措置（以下、「国公給与減額」という。）を理由とした地方交付税や義務教育費国庫負担金の削減を行わないとしたこと、国公給与減額と同様の措置を地方自治体に対して要請することは考えていないこと、という政府方針の見直し、政治主導により強行されるという情勢となりました。

1月23日、地公部会の書記長クラスによる総務省公務員部長交渉では、「昨年末に政権交代があり、現与党となった自民党の公約の中で、財政健全化等の観点で国・地方ともに公務員総人件費削減の方向が示され、総務省としては政権の考え方をもとに、昨年10月に、当時の政権の方針として国の給与削減を地方に強制すること

は考えていないと申したことは事実だが、状況が変わり、国に準じた措置をとっていただくよう地方6団体と話をしている。従来の考えを変更する旨の通知を近日中に発出するつもりである」との回答がありました。これに対して、「政権が変わったからと言って、地方公務員給与に関わる政策が大きく見直されること、財政的な措置をもって一律に地方自治体に給与引下げを強行させることは容認できない」と厳しく抗議した上で、最低限、今年1月18日に総務大臣に提出された地方の意見を十分聞いて慎重に対応すべきである、などとした地方財政制度審議会の意見、給与改定・臨時特例法附則第12条、2011年6月3日の質問主意書答弁を踏まえた再検討を強く求めました。

1月24日の公務員連絡会による新藤総務大臣交渉では、地方公務員給与について国に準じた措置を講じるよう要請するという内容の方針決定を求めることが明らかにされました。

(3) 政府は、同日、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」とする閣議決定を行いました。地方公務員給与に対する国の臨時特例減額措置に準じて財政措置を含め必要な措置を取ることを要請する内容であり、これは、地方自治の本旨を蔑ろにするもので、少なくとも給与改定・臨時特例法附則12条の「自主的かつ適切に対応する」との規定と整合しません。さらに、防災・減災事業や地域経済の活性化を図ることを喫緊の課題とし、これに迅速かつ的確に対応するため、地方公務員給与引下げを要請するとしていますが、これは政府が一方的に地方自治体に給与削減を押し付けるために補足したもので、地方自治の本旨に反するものです。また、地方の民間給与に大きな影響を持つ地方公務員給与を削減することは、民間給与、地域経済にマイナスになり、マクロ経済の観点からも全く道理に合わないものです。加えて、多くの地方自治体では厳しい独自削減を実施してきており、重ねての減額を強制することは断じてあってはなりません。地方公務員給与の減額強制は、地方六団体の指摘を踏まえるまでもなく、言語同断と言わざるを得ません。地方公務員給与については、国による地方公務員給与引下げ強制に反対し、地方で自主的に決定できるよう、たたかいを強化していく必要があります。

(4) 今般の地方公務員給与引下げ強制に対しては、全国知事会をはじめ地方6団体が、地方自治の根幹に関わる問題であり、単なる国の財政再建という目的で、地方に公務員給与の削減を強制し、地方交付税の削減を行うことは、断じてあってはならないという立場で強行に反対をしました。さらに、今後の総人件費や給与等のあり方については、ラスパイレス指数など現行の給与比較には問題が多いことを踏まえ、給与と手当の総合的な比較を行い、「国と地方の協議の場」等において十分協議することを政府に求めていることから、この動向を注視し、地方6団体との十分な連携・協議が必要です。

(5) 2012地方確定闘争は、各地方自治体段階の集中交渉ゾーンを11月12日～16日を基

準日として取り組まれました。人事委員会勧告では、月例給は36道県11政令市等が改定見送り、5都県5政令市等が引上げ、6府県11市が引下げを勧告したため、概ねそれらを反映した妥結結果でした。また、一時金については、ほとんどが人事委員会勧告通りで妥結しました。臨時・非常勤職員の賃金改善については、要求書提出と交渉を進めた地方組織が増加してきており、政府に対しては法改正による抜本的な改善を要求しつつ、自治体においては増加を続けている臨時・非常勤等職員の処遇改善の取組み強化が求められます。

三、その他の課題に対する取組み経過

(1) 民間給与実態調査及び官民対応関係の見直しについて、人事院は昨年勧告時の報告を踏まえ、①調査対象産業の拡大、②調査対象職種の見直し、③官民給与比較を行う際の職種の対応関係のあり方等の検討を進めています。公務員連絡会は、公務員給与の適正な水準の確保という観点から、事前の実態把握やサンプル調査などを十分に踏まえた上で公正かつ慎重な対応・検討を行うよう求めてきました。本年の民調に向け、一方的な見直しをさせない観点から、引き続き取り組んでいかなければなりません。

(2) 退職給付の見直しについては、①8月の総務大臣交渉における決着に基づいた退職手当の段階的引下げ、②早期退職募集制度の導入、③共済年金職域部分廃止に伴う年金払い退職給付の新設、を内容とする関係法案が11月2日に国会に提出され、16日に政府原案通り成立、26日に公布され、2013年1月1日施行となりました。

早期退職募集制度の具体化と実施に向けては、引き続き、退職強要とならないよう、総務省との交渉・協議を行っていく必要があります。

(3) 雇用と年金の確実な接続に向けた取組みについては、公務労協に結集し、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基本に据え、確実な接続と高齢期の生活を支える給与水準や適切な労働条件等の確保をめざしてきました。

政府は、昨年3月23日に国家公務員制度改革推進本部決定した「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針について」に基づき、定年退職する職員がフルタイム再任用を希望する場合に常勤官職に採用するとした、いわゆる再任用の義務化に向けた検討を進めてきましたが、公務労協と政府との交渉の結果、再任用希望者を選別し過員を理由に再任用しないことを許容する「再任用義務化法案」の第181回国会提案は、事実上見送られました。

一方で、2013年度から公的年金支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上げられることから、引き続き、公務労協に結集し、雇用と年金の確実な接続を求めていかなければなりません。

- (4) 配偶者帯同休業制度について、人事院は2012人勸の報告で言及し、「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」（6月22日「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」決定）を踏まえ、その導入に向けた検討を進めてきました。公務員連絡会は、配偶者帯同休業制度の具体的内容に関して意見反映を行うとともに「経済活性化行動計画」の趣旨を踏まえ、あわせて他の諸制度における有効な対応の検討等を求めてきました。制度導入に向け、引き続き、意見反映に努めていく必要があります。
- (5) 一般職の国家公務員の男性の育児休業取得状況について、人事院の育児休業等実態調査結果（9月28日公表）によると、2011年度に新たに育児休業を取得した男性職員は282人（前年度比8人増）で、取得率は3.7%（前年度3.4%）と、前年度に比べ0.3ポイント増加したものの依然低い水準にとどまっています。日本再生戦略で掲げる2020年育児休業取得率13%を達成するため、育児休業等取得促進に向け、さらなる取組みの強化が求められています。
- (6) 心の健康づくり対策について、人事院は、専門家による検討を踏まえ、10月に「心の健康づくりのための職場環境改善マニュアル」等を取りまとめるとともに、「平成25年度『心の健康づくりのための職場環境改善』実施要綱」を策定し、心の健康づくり対策の一環として、職場のストレス要因等を職場単位で見出し、改善していく取組みを進めることにしました。こうした職場環境改善の取組みをはじめ、ストレスのない働きやすい職場環境の整備に向けた取組みが必要です。

2013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のギリシャをはじめとしたソブリン危機・金融危機は、10月に欧州安定メカニズム（ESM）が発足したことなどにより小康状態にあるものの、翌11月のユーロ圏の失業率は11.8%（EU10.7%）と過去最悪を更新し、2013年のGDP成長率見通しがマイナス0.3%（ECB予測）と見込まれるなど、先行き不透明な情勢となっています。アメリカでは、一層強力な金融緩和が継続されることとなり、雇用情勢に明るさが見え始めた反面、上下院のネジレ状態が継続する中、いわゆる「財政の崖」は辛うじて回避されましたが、具体的な財政赤字削減策は2か月間先送りされるに止まっています。また、EUをはじめ先進国経済が低迷するもとの、中国の成長率はやや低下し調整局面を迎えつつあり、インドやブラジルでも成長率に陰りが生じています。

このように依然として先行き不透明な世界経済の中で、日本経済は2012年第3四半期（7～9月）の国内総生産は実質で前期比マイナス0.9%増、年率マイナス3.5%となり、内閣府は10月の景気判断を「悪化」に引き下げており、これはリーマンショック時以来のことであり、1月公表の11月時点の一致指数も「悪化」となっています。円高及び輸出先の低成長により輸出は減少し続け、秋以降は「尖閣問題」で中国との貿易は一層大幅に縮小し、設備投資も低迷し、夏に続き冬のボーナスも前年比でマイナスとなっています。これらのことは日銀の12月短観では大企業・製造業の業況判断指数（DI）が足元でマイナス12、2013年3月の見通しでもマイナス10となるなど、同様の結果となっています。

新政権は「長引くデフレ・円高から脱却し、雇用や所得の拡大を目指す」ことを基本方針に掲げ、大型補正予算に続いて新年度予算の編成を行うことにしており、いわゆるアベノミクスが経済財政政策の運営にどのように具体化され、日本経済に影響していくのかが注目されるところです。しかしながら、民間研究機関の日本経済の2013年度成長見通しの平均は名目・実質ともに1%程度であり、日本経済は、引き続き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。

雇用情勢は、失業率・者が4.1%、260万人（2012年11月）と、有効求人倍率が0.80倍（前同）と遅々としているものの幾分持ち直してきましたが厳しさが続いているこ

とに変わりはありません。非正規労働者の割合は総務省の労働力調査によれば1,829万人、35.5%（2012年4～7月）と引き続き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。生活保護については、2012年9月現在で扶助人員2,133,905人、扶助世帯1,557,546世帯となり、過去最高の数字を更新し続けています。

国・地方の長期債務残高は2012年度末で940兆円（財務省）になると見込まれるもとの、高齢化の一層の進行により公的年金や医療保険等に要する経費が増え続けていくことから、昨年の3党合意に基づき「税と社会保障の一体改革」が推進されようとしています。しかし、解決しなければならない重要課題が積み残されており、新政権の下でこれらが着実に実施されていくかどうかは予断を許さない状況にあります。

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、「傷んだ雇用・労働条件」の復元をめざしながら、消費拡大・内需拡大を図っていかねばなりません。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2013春季生活闘争に結集し、「労働条件の底上げ・底支え」「すべての労働者の処遇改善」「格差是正」を通じて、「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) 公務をめぐる情勢の特徴

衆議院の解散・総選挙の結果、民主党を中心とする政権に代わって、再び自民党と公明党が政権を担うこととなり、参議院選挙までは国民の痛みを伴う政策は控えられるものと考えられますが、官民いずれの労働者にとっても、より厳しい政策が展開される可能性が極めて高いことを肝に銘じ、取組みを進めていかなければならないことをまず確認しておかなければなりません。

自民党は衆議院選挙の公約に「財政再建のための公務員人件費等の歳出の削減等に係る緊急措置に関する法律案」（仮称）等の成立を前提に、「地方公務員等を含む公務員総人件費を国・地方合わせて2兆円削減」することや、地方公務員給与の「地域民間準拠」を徹底することなどを掲げており、新たなレベルでの総人件費削減政策が推進されることを十分に警戒しなければなりません。

このように、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、労働条件の切下げに対しては反対の姿勢を明確にして、その維持・改善に全力を挙げていく必要があります。

民主党を中心とした政権の下で、公務員連絡会は、公務労協に結集し最重要課題として労働基本権の確立を求め、自律的労使関係制度の実現をめざしてきましたが、非

現業公務員に協約締結権を付与する等の関連法案は衆議院の解散で廃案となりました。これについては、公務労協の対策本部において、検証と総括を行い、今後の対応等について提起することとしています。当面は基本的に、人事院勧告制度の下での給与・勤務条件決定システムを前提とした取組みを進めていかなければなりません。

2012年の人事院勧告の取扱いについて、民主党政権は「昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準の見直しについては（中略）給与減額支給措置期間が終了する平成26年4月から実施する方向で、平成25年中に結論を得る」との方針を決定しましたが、新たな政権の下では再検討が行われることも想定し、的確に対応していく必要があります。

そして、2013年の勧告期に向けては、国家公務員給与については、政権交代があったとはいえ、人事院と政府に対し給与改定・臨時特例法が施行されていることを踏まえた対応を求めていくとともに、民調と官民対応関係の見直しに対しては、人事院との間で十分な交渉・協議を行っていく必要があります。

また、雇用と年金の接続については、政権交代という環境の変化を踏まえつつ、厳しい定員管理の下、確実な接続を保障させるとともに、賃金をはじめとした適切な労働条件を確保することが課題であり、公務員事務局をはじめ関係当局との十分な交渉・協議と合意に基づいた具体的措置の実現を求め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・復興に尽くしています。しかしながら、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が実施されているにもかかわらず、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改めて訴えながら、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、政権交代という大きな環境条件の変化も踏まえつつ、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、2013春季生活闘争を進めていかなければなりません。

2. 2013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働く者のディーセント・ワーク実現を求める取組み

連合は、12月20日の中央委員会で、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、

「2013春季生活闘争」を「傷んだ雇用・労働条件」の復元とすべての働く者のディーセント・ワーク実現」に向けた取組みとして位置付け、公正で安心・安全な社会の実現に向け、邁進していくという方針を決定しました。そして、①賃金の復元・底上げを図り、1%を目安に配分を求めていくこと、②一時金水準の向上・確保を図ること、③パート・非正規労働者の均等・均衡処遇実現をめざしていくこと、などを確認しました。

これを受けて民間の各構成組織は、金属労協や自動車総連は4年連続でベア要求を見送り賃金水準維持を優先することにしてはいますが、私鉄総連は2%の定昇相当分に加え2,500円のベアを要求することなどとしています。

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2013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、2013春季生活闘争においても連合のパート・非正規労働者に関わる様々な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公務内における非常勤職員等の処遇改善、格差是正等に向けた要求を提出し交渉することとします。

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2013春季生活闘争を結びつけ、一体的・連続的に取り組みます。

(2) 総人件費削減政策の転換を求める取組み

一方的な総人件費削減政策の転換を図り、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と生活の確保を基本に据え、労使合意に基づく賃金・労働条件の決定を追求します。

独立行政法人・政府関係法人に関わる課題や国の出先機関見直し問題については、公務労協に結集し、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) 賃金水準の維持・改善と公務員賃金の社会的合意を再構築する取組み

① 非現業公務員に協約締結権を付与する等自律的労使関係制度を措置するための関連法案が衆議院の解散で廃案となり、総選挙の結果、民主党を中心とした政権から自公政権に代わったことを踏まえ、当面は基本的に、勧告制度の下での給与・勤務条件決定システムを前提とした取組みを進めることとします。

② 2013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、あわせて公務員給与のあり方に対する社会的合意の再構築に向けて、使用者責任を追及しながら取り組むこととします。

(4) 雇用と年金の接続、非常勤職員の均等処遇など労働諸条件を改善する取組み

- 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現を目指すこととし、雇用と年金の確実な接続と賃金をはじめとした適切な労働条件を確保することとします。
- ② その他、超過勤務の縮減、職場環境の改善、非常勤職員の法的位置付けによる均等処遇などを重点課題に設定し、労働諸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) 総人件費削減政策をめぐる取組み

総人件費削減政策をめぐることは、国家公務員の給与について、2014年3月までの間は給与改定・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ないよう取り組みます。

定員については、年金支給開始年齢の段階的引上げに雇用を確実に接続するため、これまでの純減政策を転換させ、必要な定員を確保させることが課題となります。したがって、2013春季生活闘争期からの最重要課題と位置付けて取組みを進めることとします。

(2) 賃金をめぐる取組み

- ① 2013春季生活闘争時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「すべての労働組合は賃上げ・労働条件の改善のために1%を目安に配分を求める」「年収確保、生活防衛の観点も含め一時金水準の向上・確保を図る」「パート・非正規労働者の均等・均衡待遇」という方針を決定していること。

○民間大手労組では、金属労協や自動車総連は4年連続でベア要求を見送り賃金水準維持を優先することとしているが、私鉄総連は2%の定昇相当分に加え、2,500円のベアを要求することなどとしていること。

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、給与改定・臨時特例法が施行されていることを前提として対応することを基本とします。

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の見直しについては、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・協議を強化することとします。

(3) 非常勤職員等の処遇改善と雇用確保の取組み

- ① 各構成組織は、連合・地方連合会が提起するパート・非正規労働者の均等・均衡処遇実現、時給の引上げなど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等に関わる要求（(ア)非常勤職員の悉皆調査の実施、(イ)賃金カーブ維持分+1%を目安とした時間給の引上げ、(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・人事院に対して、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ます。また、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。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。

(4) 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、あわせて給与水準及びそのあり方等については、人事院勧告制度の下で、人事院との交渉・協議を実施します。

また、定員の純減政策を転換させるとともに、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、要求の実現をめざします。その他、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、休業制度をめぐる取組み

- 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付け、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、超過勤務手当の全額支給を求めます。その他、国公組合

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 人事院が検討している配偶者帯同休業制度の新設に対しては、意見反映に努めることとします。

(6) 男女平等をめぐる取組み

- 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 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。

(7) 早期退職募集制度をめぐる取組み

早期退職募集制度については、退職強要とならないことは当然のこととして、具体化に向けて交渉・協議を強化します。

4. 2013春季要求事項

別記のとおり、政府等に対する2013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29日の代表者会議で2013春季生活闘争方針を決定します。30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19日(火)に春季要求書を政府に提出し、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、要求実現をめざします。

- 3月7日(木) 幹事クラス交渉
- 3月15日(金) 書記長クラス交渉
- 3月26日(火) 回答指定日ー委員長クラス交渉

(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20日(水) 要求提出の翌日
 - 第2次 3月27日(水) 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、都道府県単位の決起集会の実施を追求します。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 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26日(火)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 2013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。

公務員連絡会2013春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等		
1月30日(水)	公務労協春闘方針等地方代表者説明会(連合会館201会議室)		
2月19日(火) 20日(水)	2013春季要求提出(総務大臣) <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)	各 組 織 要 求 提 出 行 動	春 闘 ・ キ ャ ン ペ ー ン 地 方 決 起 集 会
3月 6日(水) 3月 7日(木)	公務労協中央集会 (予定) 幹事クラス交渉		
15日(金) 26日(火) 27日(水)	書記長クラス交渉 回答指定日 ・総務大臣交渉 <第2次全国統一行動>		

対総務省2013年春季要求事項

1. 総人件費について

- (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。
- (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とともに、雇用と年金を確実に接続させるため、必要な定員を確保すること。

2. 2013年度賃金について

- (1) 公務員労働者の2013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、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づくこと。
- (2) 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。

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目指し、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、法律上明確に位置付けることとし、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) 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、2013年度については1時間当たり30円以上引き上げることを。
- (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・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、年間総労働時間1,800時

間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充、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. 高齢者雇用施策について

雇用と年金の接続については、段階的定年延長という人事院の意見の申出を踏まえ、確実な接続を実現するとともに、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。

また、定員の純減政策を転換させ、雇用と年金の確実な接続のために必要な定員の確保に向け、弾力的扱いなどについて公務員連絡会との十分な交渉・協議を行うこと。

6. 福利厚生施策の充実について

- (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に基づき、その抜本的な改善・充実に努めること。
- (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、引き続きその原因追究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。

7. 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付け、女性が活躍しやすい経済社会の構築に向けて公務員が率先して対応するとした「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」の趣旨等を踏まえ、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) 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%の実現に向けて、条件整備や必要な指導を行うこと。
- (3) 「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達成やメンター制度の実効性確保に向け、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き各府省が策定した「特定事業主行動計画」の着実な推進に取り組むよう、各府省を指導すること。

8. 早期退職募集制度について

早期退職募集制度については、退職強要とならないことは当然のこととして、具体化に向けては、公務員連絡会と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて進めること。

9. その他の事項について

- (1) 障がい者雇用について、本年4月から法定雇用率が引き上げられることも踏まえ、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2013年春季要求事項

1. 2013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し、また、地方公務員給与引下げを地方自治体に強制しないこと。

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、休暇及び休業等について

- (1) 公務に雇用創出・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、年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充、などを実現すること。
- (3) 「不払い残業」の解消を地方自治体に要請すること。
- (4) 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。当面は、現行の再任用制度がすべての自治体で確実に実施されるよう総務省として格段の対応をすること。

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よう自治体に求めること。
- (2) 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%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. 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2013年春季要求事項

1. 2013年度の給与決定に当たっては、地方公務員法に則り、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。
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。