

2013年人勸期の取組み経過

- (1) 2013年人勸期の取組みにあたって公務員連絡会は、6月6日の幹事会で、重点要求課題として、①勧告に当たっては、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、②非常勤職員の制度と処遇を改善すること、③超勤縮減、男女平等の職場の実現、メンタルヘルス対策など労働諸条件を改善すること、におき、交渉・協議を強化しながら要求実現をめざすこととしました。
- (2) 公務員連絡会は、6月20日に人事院に要求書を提出し、2013人勸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、必要な勧告をすることを怠ってはならず、少なくとも年1回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に対し報告を行うことが義務付けられていることを表明するとともに、再任用職員の給与制度や配偶者の転勤に伴う離職への対応について検討していることは明らかにしたものの、具体的な回答は示しませんでした。回答に対し公務員連絡会が、①本年の民調、国公給与実態と官民較差の状況、②再任用者の給与制度の具体的な検討状況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すとともに、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、④2014年3月までは特例減額が行われており、給与をさらに引き下げる必要はないことを要求したのに対し、人事院は、①民調は終わったが、国公実態を含めて集計中、②再任用者の給与については、具体的なものを示せる段階にない、③数字の示し方は昨年と同様になる、④第三者機関として与えられた責務を果たすため、民調結果を踏まえて適切に対処することが原則と考えている、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。

- (3) 公務員連絡会は、7月30日に全国から3,000人を集め、2013人勸期7.30中央行動として、日比谷大音楽堂で中央決起集会を開催するとともに、霞ヶ関を一周するデモ行進に取り組み、交渉支援行動を背景として人事院各局長交渉を実施しました。

給与局長は、①必要な勧告を行うという国家公務員法に定められた責務を着実に果たすこととし、例年とおおむね同様の日程を念頭に作業を進めている、②給与改定・臨時特例法に基づく減額後の額とも比較するが、勧告の前提となる官民比較は給与法に定められた給与月額を基礎として行うが、現在集計を行っているところであり、今の段階では何ともいえず、一時金も同様、③50歳台、特に後半層の給与については、引き続き検討を行ってきており、今年については官民較差の結果を踏

まえ適切に対処する、④再任用職員の給与については、民間の給与は来年度から把握できるようになること等から判断できる状況にはなく、官民の実態についてさらに詳しく把握をした上で必要な検討を進める、⑤勧告時の報告で、給与制度の総合的な見直しとして、世代間・地域間の給与配分の更なる見直し、人事評価の反映と昇給効果、技能・労務関係職員の業務と給与水準の見直し、民調の調査対象従業員の拡大などについて検討し、早急に結論を得ることを表明する、などと回答しました。これに対し、公務員連絡会は、①今日の段階でも、官民較差、一時金について具体的に答えておらず著しく不満、②期間業務職員制度について検証を行い、改善に努めること、③定年の延長の必要性を改めて強く打ち出すべき、④給与制度の総合的な見直しの表明については、然るべき時期に丁寧に議論をさせてもらうことを指摘し、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配偶者の海外転勤等に伴い、配偶者に帯同することを事由とする新たな休業制度の法案化のための意見の申出を行う、③男性の育児休業取得が進まない原因等について意識調査を実施し、各府省に助言・指導などを行っていく、④心の健康づくりについて、発生防止を目指す「1次予防」に一層力を入れていく、⑤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適切に対処していく、などと回答しました。回答に対し、公務員連絡会は、①360時間、720時間の超勤上限目安時間は見直すべき時期に来ており掘り下げた検討をすべき、②組織として職員の心の健康の的確な把握を行うべき、③非常勤職員の休暇制度について改善すべき、など一層の労働諸条件の改善に向けた積極的な対応を追求しました。

8月2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が、較差は小さいものになるのではないかと、②特別給については、まだ、何ともいえないが、民間の支給状況はあまり変化がないのではないかと、③給与制度の総合的な見直しについては、⑦部長、課長、係長等の間に位置づけられる従業員を来年から給与比較の対象とする方向で検討、④政令市等を含まない地域で大きな差が生じているため、更なる給与配分の見直しについて検討、⑤50歳台後半層について依然として官民の給与差は相当程度残るため、給与カーブの見直しに向けた必要な措置を検討、⑥人事評価の結果の反映について昇給の効果の在り方等について検討、⑦自動車運転手や守衛などについて業務委託等をより一層進め、直接雇用する職員を念頭に、民間の水準を考慮した見直しを検討、⑧諸手当の在り方も検討、との回答を示しました。これに対し、公務員連絡会が、給与制度の総合的な見直しについて、「給与構造改革の完成からわずか2年でなぜ見直しの検討表明なのか」と追及したところ、局長は、①給与構造改革以降の民間給与体系の変化を踏まえた見直しが必要、②これまでのブロック別比較では国家公務員が多く在職している政令市等が入っていて、低い地域を中心に「公務員給与は高い」という

批判があることから、政令市等を除いた地域の比較をしてもう一度議論させてもらいたい、と答えるに止まりました。このため、公務員連絡会は、「必要性があるかどうかも含めてしっかり議論をすることを前提に、今日の回答や報告は、あくまでも人事院側の検討素材と認識しておく」ことを表明し、局長に十分意見交換していくことを確認させるとともに、最終の回答交渉に向け、ぎりぎりまで要求が実現できるように検討することを強く求め、月例給及び一時金への具体的対応を含め、決着は最終交渉に持ち越されました。

6日に行われた人事院事務総長と委員長クラスの交渉で、事務総長は、①官民較差は極めて小さいもので月例給の改定は見送る予定、②特別給についても官民の支給月数は均衡しているものと見られ、支給月数の改定はない見込み、と給与改定勧告は行わないことを明らかにするとともに、③雇用と年金の接続について、年金支給開始年齢が62歳となるまでに定年延長も含めて再検討する必要があること、④俸給表構造、諸手当の在り方を含め、給与制度の総合的な見直しについて検討を進め、早急に結論を得たいと考えていること、⑤配偶者帯同休業制度を設けるための意見の申出を行う、と回答しました。回答に対し、公務員連絡会は、①給与を改定しないことについては、回答の通り、受け止める、②給与制度の総合的な見直し検討については、拙速で納得できないので、見直しの必要性という原点から、十分な交渉・協議を行い、合意に基づいてすべき、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) 公務員連絡会は、7日に代表者会議を開いて、①月例給・一時金の改定を見送ったことは「アベノミクス」が民間賃上げに効果が及んでいないことの証左、②給与制度の総合的な見直しは拙速で、地域間配分の新たな格差は恣意的であり、見直しの必要性という原点からの交渉・協議、合意を要請する、③再任用者の給与制度について具体的な措置の提案が見送られたことは残念だが、年金支給開始年齢62歳に向けて定年延長の実現を展望しつつ、雇用と年金の確実な接続と再任用者の生活水準の確保をめざす、④地方公務員の給与について、各人事委員会勧告への対応に万全を期すとともに、国による削減要請・強制に対し、引き続き、自治体交渉と9月議会に向けた取組みを強化していく、などとする声明を確認しました。

なお、本年は、給与改定勧告がなかったことから、給与関係閣僚への要求書提出は行わないこととし、政府、与野党の動向を見守りながら、必要な取組みを検討していくこととしました。

(5) 政府は、15日に第1回給与関係閣僚会議を開催し、総務大臣から、①政府としては、従来と同様、人事院勧告制度を尊重する基本姿勢であること、②報告において、地域間給与配分や世代間給与配分の見直しの必要性、民間準拠による給与水準の確保などについて述べられていることから、今後このような観点を踏まえた議論を行っていく必要があること、③地方公務員の給与については、国家公務員の給与を基

本として決定すべきものであり、本年度の地方公務員の給与改定については、このような考え方に立って対処する必要があること、④「配偶者帯同休業制度」の意見の申出を踏まえ、必要な法律案を検討すること、が報告され、今後、その対応について議論していくことが確認されました。

9月27日の第2回給閣では、①今年度の国家公務員給与について、改定しないことが適当との意見で一致したほか、②人事院報告にある給与制度の総合的な見直しについては関係閣僚間でその重要性について認識を共有するとともに、③来年4月以降の給与の取扱いについては、人事院勧告制度を尊重するとの基本的姿勢に立って、総人件費の抑制、脱デフレ・経済再生の状況なども含め、国政全般の観点から総合的に検討をすることとなりました。なお、地方公務員の給与については、地方の意見を聞きながら、考えていくこととなりました。

(6) 人事院は本年の報告で「給与制度の総合的な見直し」を表明しました。この表明は多くの課題を含んでいますが、特に地域間の給与配分の在り方の検討は大きな問題です。人事院は、地域間配分の見直し根拠として、民間賃金が低い12県における官民較差と全国の官民較差の率の差「2ポイント台半ば」を挙げていますが、①民間賃金が低い12県における官民比較の合理性、②昨年すでに、人事院は、較差が最も大きい北海道・東北地域の較差と全国の較差の率の差は「2ポイント台前半に収れん」し、「所期の目的を達した」と結論づけていたこととの関係、③現在、地域手当非支給地と東京特別区の間では18%の差がついており、さらには本府省業務調整手当があり、実態としては2割を超える水準差がある、などの重大な問題があります。この見直しが国家公務員のみならず、地方公務員にも大きな影響を与えることになることも含め、公務員連絡会としては、人事院に対し、見直しの必要性を含めて、十分な交渉・協議と合意に基づく対応を求めていかなければなりません。

(7) 人事院が意見を申出た「配偶者帯同休業制度」の主な内容は、①外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを希望する職員が対象、②休業期間は3年を超えない範囲内、③休業中は職員としての身分を保有するが、無給、などというものです。どの程度活用されるかについては、自ずから限定的と考えざるを得ませんが、政府に対しては、意見の申出に基づいて、速やかに制度化することを求めていく必要があります。あわせて、復職時調整など制度導入に伴う課題について人事院等との交渉・協議を行っていかなければなりません。

また、この帯同休業制度が、両立支援策の一環としての離職防止策であることを踏まえるならば、家族介護のために離職を余儀なくされる職員も少なくないことを鑑みたとき、現行介護休暇制度について、より長期の介護が可能となるよう休業制度を検討させる必要があります。

(8) 超過勤務縮減については、これまでも日常的な取組みはもとより、毎年の超過勤務縮減キャンペーンなど様々な取組みが進められてきたものの、一向に成果が上が

っていません。360時間の目安時間を超えている職員割合は、2011年度に48.3%を超え、このままでは今後50%を超えることも予想される異常な事態となっています。

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りながら今後の取組み課題などについて協議を行うとともに、勧告に向けた人事院との交渉の中でも抜本的な対策を要求してきましたが、人事院は本年の報告でも消極的な姿勢に終始しました。

超勤問題については、これまでの取組みを繰り返すだけでなく、超勤縮減の実効性を高めるためにどうしたらよいかを改めて問い直す必要があります。

- (9) 雇用と年金の接続について、本年度から年金支給開始年齢が61歳に引き上げられ、本年度の60歳定年退職者は退職後に無収入期間が生じることになります。これに対し政府は本年3月に「当面の措置」として、職員が希望した場合に任命権者は当該職員を再任用するものとする旨の閣議決定を行いました。あわせて、人事院に対し、再任用者の給与制度上の措置について検討を行うよう要請していましたが、人事院はこれを先送りしたところです。

厳しい定員事情のもとで、希望する者全員の確実な再任用の実現と、公的年金が支給されないもとでの生活水準の確保が課題となっています。当面、任命権者をして、再任用を希望する職員について、希望する働き方で、確実に再任用させるとともに、人事院に対し、来年度に向けて必要な給与制度上の措置を求めていかなければなりません。同時に、年金支給開始年齢が62歳に引き上げられるときまでには、段階的な定年延長の実現も目指していく必要があります。

- (10) 人事院の「国家公務員給与の在り方に関する懇話会」(座長：清家篤慶應義塾長)は8月に「意見の中間的な整理」を公表し、①国家公務員の役割・求められる人材、②国家公務員にふさわしい給与の在り方、③国家公務員の給与制度の在り方の3点について、懇話会の基本的な認識と、主な意見を列挙しました。中間的な整理では、公務員給与水準の引き下げにつながるような極端な意見は見られませんでした。本年度内に最終的な意見の取りまとめを行うこととされていることから連合推薦委員を通じて意見反映をしていく必要があります。

- (11) 総務省は、「国家公務員の人事評価制度の運用状況を検証した上で、制度・運用の改善のための方策や評価結果を踏まえた人事管理上の措置の在り方等について幅広く検討を行う」ために、「人事評価に関する検討会」(座長：守島基博一橋大学大学院商学研究科教授)を設置し、議論を行っています。7月29日に第1回を開催し、2014年1月に取りまとめを行うことにしています。評価の活用に関する部分が議論の中心となっており、絶対評価の下位区分が少ないことなどが多くの委員から課題として指摘されています。評価する側にとって都合の良い人事評価制度にするのではなく、評価される側の納得できる人事評価制度に資する議論となるよう、連合推薦委員を通じた意見反映をしていく必要があります。

2014年度年間運動方針

一、われわれを取り巻く情勢と運動の進め方

- (1) 情勢については、公務労協の「2013年度の取組み経過と2014年度活動方針」の「二、2014年度活動方針」「1. 情勢の特徴」で分析しているように、①第23回参議院議員選挙結果を踏まえるならば、少なくとも次期国政選挙までの間において、自助を主体とする社会保障、国家権力の拡大と強制、中央集権、極限を超える格差拡大と勤労者不在の経済運営、新自由主義的財政健全化、勤労者そして国民生活の安心と安全を脅かす規制緩和等の政策を安倍政権が進めてくることが想定されること、②少子・高齢化社会のもとでの現在のデフレ基調から脱却するためには、医療・介護をはじめとする公共サービスにおける雇用の改善が必要であること、③毎年約30兆円の新規国債を発行しなければならないわが国の行財政運営の構造的問題は、すでに限界にあること、などを確認しておかなければなりません。
- (2) 昨年11～12月の衆議院の解散・総選挙によって、国・地方の公務員に自律的労使関係制度を確立するための関連法案が廃案となるとともに、政権が自公政権に代わったことを踏まえ、公務員連絡会は、2013年春季生活闘争について、「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る」ことにしたところであり、2014年度についてもこの考え方に基づいて取り組んでいく必要があります。
- (3) 本年度の国家公務員の給与については、人事院の給与に関する報告どおり改定しないこととされたところですが、東日本大震災の復興・再生のための財源として拠出した国家公務員給与の臨時特例減額措置は本年度で終了することを前提として取り組むこととします。

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) 雇用と生活の確保、公務員給与の社会的合意を求める取組み等

- ① 公務員労働者の雇用を守り、社会的に公正な賃金・労働条件を確保していくため、「政治」の公務員給与等に対する介入を排除しながら、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進めます。人事院に設置されている「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」の議論に対しては、連合推薦委員と連携しながら、意見反映に努めます。
- ② 公務員給与に対する社会的合意の揺らぎの背景となっている格差を是正するため、連合に結集して、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など格差是正の運動を推進するほか、地域における民間労働組合等との交流促進に努めます。

あわせて、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、公務労協の良質な公共サービスキャンペーンの取組みと「公務・公共部門の雇用拡大アクション」構想の立案への対応を図ります。
- ③ 国の出先機関見直しと地方分権改革、独立行政法人等の見直しについては、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、公務労協に結集して取組みを進めます。

(2) 本年の人事院報告等の取組み

- ① 本年の国家公務員給与については人事院報告どおり改定しないことが確定したことから、臨時特例期間終了後の国家公務員給与の取扱いについて、引き続き、政府・与野党の動向を見守り、必要に応じ、政府との交渉強化、集会等中央行動の配置等を検討します。各構成組織は迅速に対応できるよう、常に取組み態勢を整えておくこととします。
- ② 配偶者帯同休業制度創設の意見の申出については、法案作業について総務省交渉を配置するほか、制度導入に伴う諸課題について人事院等との協議を求めます。

(3) 2014年度基本要求、給与制度の総合的見直しの取組み

- ① 2011年5月の国家公務員給与の減額に関わる労使合意等を踏まえ、2012年度及び2013年度に向けての政府・人事院に対する基本要求の提出は見送ってきましたが、2014年度に向けては臨時特例期間終了後の国家公務員給与取扱いの帰趨を見定めながら提出することとします。具体的には、賃金・労働条件専門委員会で検討を進め、合同会議で確認した上で提出し、人事院勧告を含めた諸要求に関わる基本的な交渉課題を政府・人事院との間で整理していくこととします。
- ② 人事院が本年報告した「給与制度の総合的見直し」に対する取組みについては、別途、取組み方針を提起し、公務員連絡会の総力を挙げて取組みを進めることとします。

(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めます。また、多様で弾力的な勤務形態の検討について、人事院に十分な交渉・協議と合意に基づいて進めるよう求めます。
- 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・休業制度の拡充に取り組めます。
- ④ 心の健康づくり対策に重点を置いた健康管理の強化、職場環境改善と安全確保、福利厚生の実施など、労働諸条件の改善に取り組めます。
- ⑤ 国家公務員の「人事評価に関する検討会」の議論については、連合推薦委員と連携し、意見反映に努めます。
- ⑥ 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めます。

(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 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 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整備等を踏まえ、各職場においてこれらを実践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。また、期間業務職員制度については、その検証を求め、雇用の安定と処遇の改善となるよう、適切な運用等を追求します。
- ② 非常勤職員の休暇制度の改善を求めます。
- ③ 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、公務労協に結集し、年金支給開始年齢が62歳になるときまでには定年延長が実現するよう取組みを進めます。
- (2) 当面は、3月26日の閣議決定に基づき、希望する者全員の再任用と生活水準を確保するため、構成組織が主体となって取り組むこととします。あわせて、定員の弾力的取扱いなど必要に応じ、公務労協、関係部会、公務員連絡会として制度官庁との交渉・協議を実施することとします。
- (3) 再任用者の給与制度等については、2014年の人事院勧告に向けて、人事院との交渉・協議を強化していくこととします。

3. 労働基本権確立等の取組み

協約締結権の付与による自律的労使関係制度の確立を引き続きの課題と位置付け、公務労協、連合に結集し、国家公務員制度改革基本法に定められた自律的労使関係制度の措置等の公務員制度改革に取り組めます。また、公務員連絡会、構成組織の各級機関等の組織力、交渉力が強化されるよう、日常的、意識的に取り組むこととします。

4. 組織拡大と機能強化に向けた取組み

- (1) 公務労協の部会の再編に合わせ、公務員連絡会の組織上の位置づけを、公務労協の部会とは別におかれる、非現業公務員の賃金・労働条件に関わる交渉体であることを明確化するため、別途、運営要綱を改正します。
- (2) 引き続き、公務労協の機能強化と組織拡大、地域における公務労協組織の結成に取り組めます。
- (3) 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。
- (4) 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。

給与制度の総合的見直しに対する取組み方針について

一、給与制度の総合的見直しの内容と問題点

1. 給与制度の総合的見直し検討表明の背景

- (1) 人事院は、本年7月30日の公務員連絡会との交渉で、給与局長が突如「給与制度全体について総合的に見直していく必要がある」とし、本年の報告で検討表明を行うことを明らかにしました。その内容は追って検討することとしますが、焦点は世代間配分と地域間配分の見直しです。
- (2) 世代間配分については、給与構造改革にもかかわらず50歳台の官民の給与差が相当あることが問題視され、雇用と年金接続に係る60歳台前半層の給与水準の検討とも相まって課題とされ続けてきました。55歳を超える職員の俸給等の支給額の1.5%減額（2010年）、給与構造改革に伴う現給保障の廃止（2011年）、55歳を超える職員の原則昇給停止と高位号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額の縮減（2012年）などの措置が取られるとともに、本年の勧告に向けたわれわれとの交渉では「50歳台、特に後半層においては、依然として、公務の給与水準が民間を相当程度上回っている状況にあることから、引き続いて検討を行ってきている」旨の考え方が示されてきました。この給与差は、来年3月をもって給与構造改革に伴った現給保障が廃止されたとしても残ることは認めざるえず、世代間配分の見直しが検討課題とされることは、これまでの経過との関わりで認められるところです。
- (3) 不可解なのは、地域間配分の見直しです。昨年報告で人事院は、給与構造改革における地域間給与配分について、「民間給与については、経済情勢の変化や毎年調査対象企業の入替えによる変動要素があるものの、本年までに2ポイント台前半に収れんしてきている」と分析し、「給与構造改革における地域間給与配分の見直しによる地域の賃金のより適切な反映については、所期の目的を達した」と結論づけていました。にもかかわらず、本年の報告では達したはずの目的を「一定の成果」と書き換えて、「賃金構造基本統計調査（厚生労働省）による都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして官民給与の比較」を行い、異動保障の額を除外したこのグループの官民較差と全国の較差との率の差を見て、「2ポイント台半ば」という数値を編み出し、これを問題視しました。
- (4) この豹変の背景になにがあったのか、その相関関係は不明ですが、自由民主党の

参議院選挙に向けた総合政策集「J-ファイル2013」を想起しないわけにはいきません。そこでは、「人事院勧告は、国家公務員を対象にした勧告ですが、地方公務員の給与にも影響を与えるので、地方における民間給与をより実態的に調査するよう、人事院に求めます」とされていたところです。

2. 給与制度の総合的見直しの検討課題と問題点等

(1) 人事院は、報告で「給与減額支給措置終了後、給与制度の見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めたい」としており、来年4月からの実施も排除されていませんが、現実的には2014年夏に勧告し、2015年度からの実施を目指すスケジュール感が最速と考えられるところです。

(2) 検討課題として、民間の組織形態の変化への対応、地域間の給与配分の在り方、世代間の給与配分の在り方、職務や勤務実績に応じた給与、が挙げられており、何をどのように見直していくかについてはこれから検討することになります。

民間の組織形態の変化への対応は、この間の継続的課題であり、現行民調の役職定義に該当せず、調査していない「基幹となる役職段階（部長、課長、係長、係員）の間に位置付けられる従業員」について、来年から官民比較の対象とする方向で検討を進めることです。この場合の判断基準は「当該事業所で用いられている役職、職能資格又は給与上の等級（格付）」ですから、個別事業所における給与制度が明確であることが前提でなければなりません。定義の変更に伴う水準低下が懸念されるところであり、慎重かつ丁寧な検討を求めていく必要があります。

地域間配分、世代間配分、職務や勤務実績に応じた給与についての現時点で想定できる見直し内容と問題点は以下の通りです。

1) 地域間の給与配分の在り方

① 想定される見直し内容とその帰結

報告では「民間賃金の低い地域を中心に、依然として公務員給与が高いのではないかとの指摘がある」として、「民間賃金の低い地域における地域の実情を見る」ため、賃金構造基本統計調査による「都道府県別の所定内賃金の平均額が低い方から4分の1となる12県を一つのグループとして官民給与の比較」を行っています。

具体的には、都道府県別の所定内賃金について、民間企業従業員の年齢別構成が全国平均と同じになるよう補正した上で平均額を計算し、その2010～12年の平均が低い方から4分の1となる地理的に分散している12県（青森、岩手、秋田、山形、鳥取、島根、高知、佐賀、長崎、宮崎、鹿児島、沖縄）を一つのグループとし、その際、昨年を検証とは異なって、地域に引き続き勤務している職員には支給されない異動保障の額は除外して、このグループの官民較差と全国の較差との率の差を見

て、「2ポイント台半ば」となるとしています。

給与構造改革では、最も民間給与が低い地域ブロックと全国との異動保障の額を含む官民較差の率の差の3年平均4.85%を考慮して、俸給表水準の平均引下げ率としていました。これを敷衍するならば、今回は「2ポイント台半ば」に異動保障の額1.1%程度を加算した「3ポイント台半ば～後半」の俸給表水準の引下げと、地域手当の級地区分を一つを追加し支給率3%として、現行支給区分毎の支給割合を3%ずつスライドさせること等が容易に想定できます。

ところで、現在の地域手当支給要件は「人口5万人以上の市」であって、賃金構造基本統計調査の全国平均100に対する当該地域の10年間平均の指数が95以上であることとされています。仮に俸給表水準の3%引下げを検討するとすれば、現行基準の前後関係から類推して新たに3%支給となる地域の指数を95から数ポイント引き下げることが想定できます。

全国平均を100とした場合の12県の賃金指数は平均で80程度であり、長崎市のみ3%の暫定地域手当が支給されているに過ぎないことから、この地域に在勤する国家公務員（全国の10.1%）の多くが俸給表水準の引下げを被るだけであり、非支給地に在勤している職員（全国の28.2%：長崎市以外の12県を含む）の相当数も同様と見られます。

地方公務員の場合は、そもそも「人口5万人以上の市」に該当しない地域に在勤している職員割合が高く、引下げのみを被る職員割合も国家公務員を大きく上回ることとなります。

② 地域別配分見直しを大義とした地域給与引下げの問題点

第1の問題は、ラスパイレス比較について、その本来の意義を人事院自らが無視し、恣意的、ご都合主義的に扱っていることです。

給与構造改革の際、われわれはブロック別官民較差に基づいて俸給表の引下げ水準を決定することは、これまでの全国的なラスパイレス比較による水準決定のルールを変更するものであり、地域別にも多くの矛盾を発生させるとの考え方に基づいて、俸給表水準の引下げに反対しましたが人事院が強行したものです。今回は、一層恣意的な部分ラスパイレス比較を行い、地域給与を引き下げようとするものであり、断じて認められないところです。

第2に、第1の問題点とも関わりますが、地域手当自身の問題です。地域手当は、民間賃金が高い地域において人材を確保するための手当であり、官署が所在する地域の民間賃金水準を基本として、級地区分、支給割合が決定されます。大都市周辺地域については、近接する30万人以上の都市への通勤者割合（パーソントリップ）によって調整していますが、居住地と人材確保に関わっての勤務地との矛盾は依然として解消していません。同一の公務員宿舎に住んでいながらその勤務先について、民間賃金が高い地域では公務員賃金を高くしなければ人材を確保できない、民間賃

金が低い地域では公務員賃金が低くても人材を確保できるというのは虚構でしかありません。

第3に、人事院も指摘しているように、「同じ国家公務員の中でどこまで差を設けることが適当かという観点」から見たとき、東京特別区の本府省と地域手当非支給地では2割を超える水準差を生じていることをどう考えるかです。同じ仕事をしているにもかかわらずこれほどの差があることは、職務給の原則や同一労働同一賃金の原則を満たしているとはいえません。人事院は、民間の動向を踏まえる必要があることを強調してきましたが、事業を全国展開している民間企業の給与について、地域差が2割を超える実態があるかどうかについて検証させなければなりません。

2) 世代間の給与配分の在り方

人事院が問題にしているのは、給与構造改革における現給保障の廃止後に残る50歳台後半層の給与差です。民間企業においては、50歳台前半をピークに後半では給与が下がる傾向にあります。その背景には60歳定年への移行の際、「役降り」という仕組みが導入されたことがあります。その結果、50歳台前半と後半の役職構成を見ると、前半の方が高位の役職段階にある従業員の比率が高くなっています。他方、公務では50歳台後半で管理職等に昇任することから前半より後半の方が高位の役職段階の職員の割合が高くなっています。

このように役職構成が異なることが原因となって生じている給与差について、報告では「50歳台、特に後半層の水準の在り方を中心に、俸給表構造の見直しを検討する」としており、給与構造改革と同様に給与カーブをさらにフラット化することが考えられます。しかし、給与構造改革の成果として、直近で50歳前後の年齢階層では民間が公務を上回っており、給与カーブのさらなるフラット化はこの差を広げ、新たな歪みを生じることになりかねません。

そもそも役職構成の違いによって生じている給与差は、埋める必要があるのかどうか疑問であり、それを無理矢理解消することは官民の同等役職における給与の不均衡をもたらし、ラスパイレス比較の根幹を揺るがすものです。

3) 職務や勤務実績に応じた給与

ア) 人事評価の適切な実施と給与への反映

報告では、人事評価結果の活用に関わって、「現行の昇給制度においては、例えば、特に優秀な職員の昇給の効果が標準者の2倍以上と大きく、結果としてチームで職務を遂行する環境になじまない面もあるのではないか」と指摘し、「昇給の在り方等についても検討を行う」としています。われわれは、人事評価結果の昇給への活用の議論の際、昇給効果は累積していくことから、毎回の昇給において大きな差を付けるべきでないことを主張してきましたが、人事院が2倍以上の差を付けたことから、例えば中位級以上の最高号俸に極めて多くの職員が在職するという異常事態の一因になりました。成績が優秀でも最高号俸に達してしまえば昇給せず、そ

の時点で人事評価結果の昇給への活用は機能を停止します。報告の表現から見て、人事院は抑制する方向で検討しようとしていると推測できますが、給与制度の総合的な見直しの一環として行うのであれば、異常な号俸別在職分布の正常化や評価制度の機能維持の観点も含めさせる必要があります。

イ) 技能・労務関係職種の給与の在り方

人事院は、民間では「業務委託等を利用する企業が増加」しているとし、国も「業務委託等によることが可能な部署においては行政職俸給表(二)適用職員の削減がより一層進められる必要がある」として、各府省の業務の進め方に注文を付けています。その上で、本年民調の給与水準を見ると、時間外手当を除いた決まって支給する給与は、自動車運転手の場合は15,000円程度伸びたものの、その他の職種では最大80,000円強の水準低下となりました。この背景には、本年の民調で調査対象を全産業に拡大した結果、技能・労務関係職種の調査人員が倍増し、とりわけ警備業が調査対象になったことから従来の「守衛」が「守衛・警備員」となり、人数が3倍近くに増えたことがあります。人事院は、この結果について「民間における技能・労務職員の給与水準を考慮した見直しを検討する必要がある」としています。

行政職(二)表の水準自体が低く、職種別に部下数も含めて昇格が制限されていることから、行政職(二)職員の給与は低水準に留め置かれている実態があります。民間水準を理由とした引下げ方向での見直しには反対していかなければなりません。

ウ) 諸手当

諸手当について、報告で「公務における勤務の実態や民間における手当の状況等を踏まえ、必要な検討を行う」とし、「職員の職務や勤務実績に応じた手当や地域に関連する手当等の諸手当」との表現ですべての手当を網羅しています。地域間の配分の見直しということになれば地域手当が当然対象になりますし、関連して広域異動手当や本府省業務調整手当も検討対象になり得るところです。勤務実績ということになれば勤勉手当、及びその期末手当との関係も検討対象になり得ると見ておかなければなりません。人事院の検討動向を把握しながら、それぞれの手当の意義と支給実態を踏まえ、仕事と生活の両面からの必要性に基づいて対応していく必要があります。

ところで人事院も指摘している雇用と年金の接続に関わって、われわれは年金支給開始年齢が62歳になるときまでには定年延長を実現すべきと考えており、その際、60歳台前半の給与の在り方を視野に入れての検討も必要です。初任給を中心とした若年層の給与引上げも検討課題です。あわせて職員個々人の意欲と能力、そして希望にも沿った複線型人事管理の実践など、ライン官職中心の人事管理を改めていくことも重要な課題です。

今後、本格的な議論を進めていくこととなりますが、経済・社会情勢の変化に応じ、

国民から信頼される行政運営を実現することや、多様化した公務員労働者の労働・生活意識に応える改革は積極的に進めていく必要があります。検討を進めるに当たっては、例えば「民間賃金が低い地域」や「50歳台後半層の給与差」といったような部分的課題を過度に強調、注目することで、地域や高齢層にしわ寄せするのではなく、給与制度のみならず、人事管理の実態も含めて総合的かつ全体的な整合性や均衡が図られるような検討を求めたいし、そういった立場で対応していかなければなりません。

いずれにしても、人事院に対し、見直しの必要性を含めて、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させる必要があります。

二、総合的見直しに対する基本的考え方について

- (1) 総合的見直しの大前提は、2014年3月をもって、東日本大震災からの一刻も早い復興・再生をめざすことを大義とした国家公務員給与の臨時特例減額は終了し、地方公務員給与に対する国による減額強制も2014年度以降は行われなことです。
- (2) 給与制度は、社会経済情勢、職務実態、雇用と生活条件の変化に伴い、さらに民間の動向も踏まえつつ検討していく必要があります。人事院の検討は、第三者機関として、政治や使用者からの独立性を前提として、給与の一層の公平性・公正性を確保し、公務員労働者から見ても納得できるとともに、公務員給与に対する社会的合意を再構築することにつながるものが不可欠です。
- (3) その際、とくに地域間配分の見直しについては、①恣意的、ご都合主義的なラスパイレス比較に基づく地域給与の引下げは認められないこと、②現行の級地区分及びその指定要件や人材確保のための手当として機能しているかどうかについて問題があること、③公務員給与の地域差はすでに2割を超え、全国展開企業の地域差を上回っている可能性が高いこと、などから、一層問題を拡大することが必至であり反対です。
- (4) 世代間配分については、50歳台後半の給与差が埋めるべき格差なのかどうかから議論を進めてなければなりません。公務員のあるべき姿、人事管理、そして給与制度の検討を行った結果、官民それぞれの事情に基づくものとして、ある程度は引き続き残ることもあり得るものです。給与のみならず人事管理の在り方をも包めて幅広い議論を追求していく必要があります。
- (5) 技能・労務職員の給与については、臨時・非常勤職員の雇用や処遇の課題も含めて、官民ともに底上げが必要であり、これら労働者の雇用、労働条件劣化の悪循環を阻止していくためにも、引下げ反対の姿勢で取り組んでいかなければなりません。
- (6) 諸手当について、人事院から具体的な見直し内容が提案される場合には、見直し

内容に応じて、総合的見直しに対する取組み体制の中で重層的に対応していくこととします。

- (7) その他の課題についても、十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて作業を進めていくことを追求していくこととします。

三、取組み体制と当面する取組みの進め方について

1. 取組み体制

- (1) 当面、本方針に基づいた取組みを進めることとし、春闘期、人勧期に向けて必要な整理を行いながら、代表者会議等に具体的な方針を提起します。
- (2) 公務員連絡会の取組みの基本を、人事院との交渉・協議、合意に基づいて作業を進めさせることに置き、検討作業の進捗状況に応じ、専門委員、幹事クラス、書記長クラス、委員長クラスによる交渉・協議を配置します。なお、必要に応じ、実務的な交渉・協議を推進するため、専門委員・幹事クラスで構成する実務交渉委員の設置を検討します（事務局、国2、地2）。
- (3) 交渉・協議の内容・進捗状況の確認と意思決定、それに応じた中央・地方における具体的な取組みについては、合同会議等で適時適切に協議し、迅速に取り組めるよう体制を整備します。
- (4) 以上の取組みを推進するため、各構成組織は本方針を組織内に徹底するとともに、公務員連絡会が随時発行する公務労協情報（公務員連絡会）、公務員連絡会交渉情報の内容を組合員に確実に周知することにより、常に職場・組合員を基盤とした取組みが行えるよう、組織運営を強化します。
- (5) 加えて、総合的見直しの最重要課題が、地域間配分の見直し、すなわち地域の公務員給与の引下げであることや地域に関わる諸手当も検討課題であることに鑑み、都道府県における取組み体制を確立し、中央から要請する地方における取組みに加えて、地域の実情に応じた独自の取組みも推進します。各構成組織は、地方における取組みを強化するため、傘下各級組織に対する指導を強めることとします。

なお、地域における取組みに対しては、春闘期に向けて、財政的支援を強化することとします。

2. 当面する取組みの進め方

(1) 人事院との交渉・協議の強化

- ① 総合的見直しに係る2013年人勧期の給与制度の総合的見直しに係る交渉経過を踏まえ、本年人事院報告及び来年度の国、地方公務員給与の取扱い方針の決定後、遅

くとも年内に予定される措置案の提示を、当面する交渉・協議の焦点と位置づけま
す。

- ② 措置案に対するわれわれの要求を早急に取りまとめ、人事院に提出してその実現
を目指して交渉・協議を強めます。要求の詳細については、上記「一、給与制度の
総合的見直しの内容と問題点」及び「二、総合的見直しに対する基本的考え方につ
いて」を基本に、人事院の措置案を踏まえ検討します。

当面、幹事クラスの交渉・協議を基本とし、節目には書記長クラスの交渉を配置
します。また、必要に応じ、実務交渉委員の交渉・協議を配置します。

- ③ われわれの要求に対する回答期限を春闘期に置き、春闘要求に対する回答と合わ
せ春の段階を夏に向けての一定の区切りに設定し、全力で交渉・協議を進めます。
2014年人勧期の交渉・協議の進め方については、春の段階の回答を踏まえ、改めて
協議・決定します。

(2) 具体的な取り組みの強化

1) 全組合員参加の学習会開催

人事院の措置案が提示され次第、その問題点を早急にまとめ、各構成組織、地域ご
とに全組合員が参加する学習会を開催し、問題意識の共有化を図ります。公務員連絡
会はそのための資料を作成します。

2) 要請打電、組織内署名活動の実施

組織体制を確立し要求実現を目指していくため、措置案の提示後、速やかに要求を
提出することとし、これに合わせ、要請打電行動や組織内署名活動を以下の通り取
り組むこととします。なお、実施時期、取組みの規模等については合同会議等で具体化
します。

① 要請打電行動（レタックス等を含む）

要求提出後、直ちに各構成組織の各級機関単位ごとに実施します。

② 組織内個人署名活動

要求提出後、2月中までを目途に実施し、3月上旬に実施する第1次ブロック別上
京行動の際に提出します。機材として署名活動を推進するためのリーフレットを作成
します。

3) 2014春闘期における取組みと日程

春闘要求の実現と合わせ、給与制度の総合的見直しに係る交渉・協議を強化するこ
ととし、以下の日程を基本とし、具体的な取組み内容は、2014春季生活闘争方針で提
案します。

- | | |
|-------------------|-------|
| ① 2014春季生活闘争方針の決定 | 1月下旬 |
| ② 地方代表者会議（公務労協） | 〃 |
| ③ 政府、人事院への春季要求提出 | 2月中下旬 |

- ④ 都道府県別集会 春季要求提出後
- ⑤ 幹事クラス交渉 3月上旬
第1次ブロック別上京行動（署名の提出、交渉等）
- ⑥ 春季中央行動 3月中旬
中央集会（日比谷野外音楽堂）
書記長クラス交渉、交渉支援、デモ
- ⑦ 委員長クラス最終回答交渉 3月中下旬

4) 地域での取組みの強化

地域での取組みについては、春闘期に地域的な広がりをもった運動を開始することとし、良質な公共サービスキャンペーンとも連携することを基本に、人事院地方事務局（所）交渉とあわせ、具体的な取組み内容は、2014春季生活闘争方針で提案します。

5) 2014春闘期以後の取組み方針の検討

2014春闘期以後の取組み方針については、春の段階の取組み経過を踏まえ、以下の内容を基本に合同会議等で検討します。

- ① 地方代表者会議の開催 4月上中旬
- ② 職場決議と上申行動 5～6月
- ③ ブロック別人勧期方針説明会 6月上旬
- ④ ブロック別交流集会 6月上中旬
- ⑤ 都道府県別集会 人勧期要求提出後
- ⑥ 個人要請はがき行動 //
- ⑦ 第2次ブロック別上京行動 7月上旬
- ⑧ 人勧期中央行動・集会 7月中旬～勧告