

2010年秋季年末闘争の経過

一、給与法改正法案、育児休業法等改正法案等に関わる取組みの経過と到達段階

1. 給与法改正法案、育児休業法等改正法案等に関わる取組み経過

- (1) 公務員連絡会は、9月28日の企画調整・幹事合同会議で、①十分な交渉・協議と合意に基づく労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度尊重の基本姿勢に立った2010人勧取扱い方針の決定・給与法改正法案の国会提出、②人事院の意見の申出を踏まえた非常勤職員を対象とした育児休業法等改正法案の早期成立、③十分な交渉・協議と合意に基づく段階的定年延長に向けた意見の申出の実現などを重点課題とし、仮に人事院勧告を無視した一方的な給与引下げが行われることとなった場合はそれを阻止するため全力で闘うとした2010秋季闘争方針を確認し、8月11日に政府に提出した要求の実現に向けて取り組んできました。
- (2) 2010年の人事院勧告の取扱いについては、勧告当日の8月10日に第1回給与関係閣僚会議が開催されましたが、人勧尊重の基本姿勢を確認したものの結論は得られず、引き続き検討することとされました。第22回参議院議員選挙において各党が公務員の総人件費削減・抑制をマニフェストなどに掲げ、それ以降、総人件費削減問題が政治的に焦点化していく中で、2010年においても人勧の取扱いは予断を許さない極めて厳しい状況となりました。そのため、公務員連絡会は、9.28秋闘第1次、10.13同第2次の中央行動と総務省交渉の実施や政治・政党対策など、取組みを強化してきました。
- (3) こうした情勢のもと、11月1日に開かれた第2回給与関係閣僚会議で、人勧の取扱い方針が確認されました。その内容は、本年度の給与改定については人事院勧告通り実施するとした一方で、次期通常国会に自律的労使関係制度を措置するための法案を提出するとともに、人件費削減措置について必要な法案を順次提出するというものでした。また、例年は政府として取扱い方針を決定した後、給与法改正作業に着手し、改正法案を閣議決定し国会に提出するという手続きが取られてきましたが、2010年は取扱い方針決定と同時に、給与法改正法案、育児休業法等改正法案が閣議決定され、国会に提出されるという異例の取扱いとなりました。
- (4) 第176臨時国会は、「ねじれ国会」の中、尖閣諸島における中国漁船衝突事件やメ

ドページェフ露大統領の北方領土訪問など外交・安全保障に関わる諸問題や「政治とカネ」をめぐる野党側からの追及に多くの時間が費やされ、国会運営は混迷しました。その結果、2010年度補正予算案は可決されたものの、郵政改革法案や地域主権改革法案、労働者派遣法改正法案などは次期通常国会に先送りされることとなりました。

- (5) こうした国会情勢の中で、給与法改正法案等をめぐっては、みんなの党が「俸給月額5%引下げ」などを求める修正案を提出するなど、政府提出法案に対する野党の対応や審議日程の確保が大きな課題となりました。このため公務員連絡会は、人勸を上回る引下げを阻止することを基本として、国会・政治対策を強化しました。その結果、政府提出の改正法案は11月11日に衆議院本会議で趣旨説明、同日及び15日・16日の総務委員会で質疑・採択が行われ、18日の本会議で可決、参議院に送付されました。参議院では、25日に総務委員会で趣旨説明・審議の後、採択され、26日の本会議で可決・成立、30日に公布、12月1日施行（一部は2011年4月1日。改正育児休業法等は12月3日公布、2011年4月1日施行）となりました。なお、みんなの党の修正案は、両院ともに少数否決されました。

2. 2010秋季確定闘争の到達段階と今後の課題

- (1) 2010秋季確定闘争は、9月14日の民主党代表選の結果、17日に発足した菅改造内閣の下での取組みとなりました。「ねじれ国会」の下、混迷する国会情勢の中で、「人勸を上回るさらなる削減」といった政治的圧力が強められる極めて厳しい状況での取組みとなりました。

2010年の人事院勧告の内容が、月例給・一時金ともに引き下げるものであり、強い不満はあるものの、勧告を上回る給与引下げを阻止し、勧告通り実施させることができたのは、公務員連絡会が、秋季闘争方針に基づき、労働基本権制約の下においては人勸が尊重されるべきことを主張し、二度の中央行動、官房長官や総務大臣に対する要請はがき・文書行動などを積み重ね、連合及び公務労協とともに政府・政党対策を強力に行うなど、全力をあげて取り組んできた結果と言えます。

一方、公務員の賃金・労働条件についての社会的合意が失われ、とりわけ給与については財政再建のための削減対象という認識が広まっています。人事院勧告制度の下においても、自律的労使関係制度の構築後においても、公務員の賃金・労働条件について社会的合意を再構築するとともに、政権与党との関係について、支持政党としての関係と使用者たる政府としての関係を整理した対応が求められるところです。

- (2) さらに、労働基本権制約の下でその代償措置として当然に尊重されるべき人事院勧告の取扱いについて、民主党の「国家公務員人件費2割削減」というマニフェス

トとの関わりを含めて、与野党から勧告を上回る給与の引下げが主張され、政府の方針決定がずれ込んだことを重く受け止めておかなければなりません。また、2010年は取扱い方針の決定と同時に給与法改正法案等を閣議決定し、国会に提出するという異例の取扱いとなり、法案作成作業や改正法案の内容について十分な議論ができなかったという課題を残しました。

このように労働基本権制約の代償機能としての人事院勧告制度の制度的限界はいよいよ明確になってきています。公務員連絡会は、連合、公務労協とともに、ILO基準をみたした労働基本権を確立し、公務員の自律的労使関係制度を構築するため、第177通常国会での関係法案の成立に向け、組織の総力を結集し取り組んでいく必要があります。

- (3) 国家公務員の人件費削減については、人勧の取扱い方針において、次期通常国会に自律的労使関係制度を措置するための法案を提出するとともに、人件費削減措置について必要な法案を順次提出することが明記されました。政府がこの方針に基づき必要な法案の具体化に向けた検討を行うのであれば、公務員の賃金・労働条件に重大な影響を与えることから、公務員連絡会との合意を前提とした十分な交渉・協議を求め、取組みを強めていくことが必要です。

二、2010地方確定闘争の経過と課題

1. 取組みと経過

2010地方確定の推進にあたっては、地方公務員の生活を守るための賃金水準を確保することを基本におき、各構成組織の緊密な連携のもと取組みを進めていきました。

10月18日、地公部会は本年の地方公務員の給与決定等に関して、総務省公務員部長との交渉を行いました。地方公務員の給与について、公務員部長は「地方公務員法の趣旨に則り、地域の実情を踏まえ、条例で定められるべきものである。総務省としても、地方公務員法の趣旨を踏まえ、本当に必要と考えられるものについて助言をしてみたいと考えている」と、従来からの考えを示すにとどまりました。

地方段階における交渉では、各自治体における集中交渉ゾーンを11月8日の週を中心に設定して取り組まれました。月例給をめぐっては、多くの自治体で人事院勧告と同様の内容で妥結しました。50歳台後半層に限定した給与削減措置に関わっては、都道府県段階では25都府県が未実施、22道県が実施という結果となりました。国と同様の内容で妥結したのは7県でした。さらに、給与独自削減を行っている都道府県においては、そのうちほぼ6割が年間調整の未実施という結果になりました。

一時金に関わっては、多くの自治体が国と同様の支給月数の引下げとなりました。

さらに、特例条例による給与削減をめぐっては、新たな提案があった自治体が相当数にのぼっています。その中でも、労使交渉の結果、削減率や削減期間の圧縮となった自治体もあり、交渉を通じた給与決定が必要であると言えます。

臨時・非常勤等職員の処遇改善については、要求書提出と交渉強化に取り組ましました。2009年度確定においては、要求書提出、交渉に取り組んだ組合が大幅に増加する成果がありましたが、2010年度においては、提出・交渉をすすめた組合が若干減少するという結果になりました。臨時・非常勤職員の処遇改善が組合の最重要課題の一つであるという認識が十分に浸透しているとは言えず、組織的にも大きな課題といえます。

2. 今後の課題

以上のような2010確定闘争の特徴から、地公部会として統一的な取組みが一層重要となっています。

自治体財政の逼迫を理由とした給与カットがほぼ6割の自治体で実施されており、労働基本権制約の代償措置とされる人事委員会勧告制度の機能不全が続いています。春闘期から中央・地方段階で地公部会の各級組織が一体となって全人連交渉、人事委員会交渉の強化などを一層進めていく必要があります。さらに、勧告制度の廃止、協約締結権の確立を視野に入れ、これまで以上に春闘期における要求書提出、労使交渉という取組みが課題となっています。

また、臨時・非常勤職員の処遇改善に係わって春闘期からの要求書提出、交渉などを一層強めていく必要があります。

三、「基本要件」などその他の重要課題の取組み経過と到達段階

1. 「基本要件」をめぐるとる取組み

(1) 2011年度の「賃金・労働条件に関わる基本要件」は、人事院に対しては11月24日に、総務省に対しては給与法改正法案等成立後の12月1日に提出し、12月17日に回答を得ました。

2011年度の基本要件では、人事院に対しては、以下を重点課題に設定しました。

- ① 民間実勢を踏まえた公務員賃金水準の維持・改善、期末・勤勉手当の月数増を実施すること。
- ② 現行の比較企業規模を堅持すること。
- ③ 現給保障を堅持するとともに、給与構造改革後の新たな制度見直しの検討は、十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること。

- ④ 定年延長に伴う給与体系等の見直しは十分な交渉・協議、合意に基づき検討作業を行うこと。
- ⑤ 50歳台後半層の給与見直しについては、2010年の一律削減措置は直ちに撤回し、官民較差を踏まえた配分の問題として、十分な交渉・協議、合意に基づき、慎重に検討作業を行うこと。
- ⑥ より実効性のある超過勤務縮減を具体化するほか、1ヵ月当たり45時間超60時間以内の超勤割増率の民間実態を踏まえた見直しを行うこと。
- ⑦ 介護短時間勤務制度導入に向けた検討を促進すること。
- ⑧ 65歳までの段階的定年延長の実現に向けた「意見の申出」を年内に行い、具体的施策の内容等について十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること。
- ⑨ 非常勤職員制度について法律上明確に位置づけ、均等処遇の原則に基づいた勤務条件等の改善を図ること。

また、総務省に対しては、以下を重点課題とし、交渉・協議を強めました。

- ① 国家公務員の人件費削減を検討する場合には、自律的労使関係制度を法的に措置した上で、合意を前提とする十分な交渉・協議を行うこと。
 - ② 独法・公益法人や国の出先機関の見直しに伴う雇用問題は国が雇用の承継に責任を持つこと。
 - ③ 超過勤務縮減に向けた体制を確立し、実効ある超過勤務縮減策を実施すること。
 - ④ 公務員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、その抜本的な改善・充実を図ること。
 - ⑤ 段階的定年延長に係る人事院の「意見の申出」がなされた場合には直ちに法改正に着手し、関係法案を次期通常国会に提出すること。
 - ⑥ 非常勤職員制度について、法律上明確に位置づけること。
 - ⑦ 公務員の労働基本権、団体交渉に基づく賃金・労働条件決定制度の確立に向け、次期通常国会で関係法令を改正すること。
 - ⑧ 人事評価制度について、実施状況を検証し、必要に応じて指導、改善措置等を講じること。
- (2) 基本要求的回答をめぐる幹事クラス交渉委員と人事院職員団体審議官、総務省人事・恩給局次長との交渉は、12月17日に行われました。

この交渉で、人事院からは、①公務員給与の改定について、情勢適応の原則に基づき、民間準拠により適正な給与を確保するという基本姿勢は変わらない、②比較企業規模は現行方式が適切と考えている、③給与構造改革については今後も検証を行い、新たな見直しを行う際には皆さんの意見を伺う、④60歳台前半の給与水準については、民間状況を踏まえつつ、職務と責任を考慮して設定することとし、50歳台後半層を中心とする50歳台の給与水準の見直しについては、公務員連絡会と十分意見交換しながら進めていく、⑤今後も計画的な在庁時間縮減に引き続き取り組ん

でいくとともに、月40時間超60時間未満の超勤手当の支給割合については引き続き民間の状況を踏まえ適切に対応していく、⑥介護短時間勤務や休暇、休業等について、今後とも民間の状況等を見定めつつ必要な検討を行う、⑦各府省における人事評価の実施状況、評価結果の活用状況等を把握した上で、人事院としての役割を果たしていく、⑧期間業務職員制度や育児休業制度等が適切に運用されるよう、制度の周知徹底や助言指導に努める、などの見解が示されました。

また、段階的な定年延長に向けた「意見の申出」について、人事院は「なお検討を深めるべき課題と論点がある」として、2010年中は行わないことを明らかにしました。公務員連絡会は「われわれとの約束を反故にしたことは極めて遺憾」と厳しく抗議するとともに、①2013年4月からの定年延長の段階的实施をめざすことに変更はないこと、②「意見の申出」に向け引き続き公務員連絡会との交渉・協議を行うことを確認しました。

総務省からは、①超過勤務縮減の取組みについて、公務員連絡会の意見も伺いながら引き続き進めていく、②国家公務員の福利厚生計画の見直しは、「研究会報告」を参考にしつつ、各府省や職員団体のご意見も伺いながら進め、福利厚生施策の充実に努めつつ鋭意検討する、③段階的な定年延長については、人事院の「意見の申出」も踏まえ、関係機関とも連携しながら政府全体として取り組んでいく、④非常勤職員制度の改善について、新たに導入した期間業務職員制度や育児休業等の取得など制度の適切な運用の確保に努めていく、⑤人事評価制度について、検証のためのアンケート調査を2011年には実施するなど、引き続き職員団体と十分意見交換し、円滑に運用していく、⑥自律的労使関係制度の構築については、最大限協力し対応していく、との回答を引き出しました。

また、人件費削減問題については、2010年の給与の取扱い方針の閣議決定を受け、「次期通常国会に給与法改正案を提出する方向であり、今後、具体的内容の検討を進める。検討に当たっては、公務員連絡会をはじめ職員団体の理解と合意が得られるよう誠意を持って話し合いたいと考えている」ことを明らかにしました。

(3) 以上の通り、回答はいずれも抽象的で具体性がなく不満な内容に止まりましたが、人事院からは、給与改定についての基本姿勢に変わりはないこと、現行比較方式が適切と考えていること、60歳台や50歳台の給与水準については公務員連絡会と十分意見交換していくこと、段階的な定年延長の「意見の申出」を行う考えに変わりはないこと、総務省からは、人件費削減問題について公務員連絡会からの理解と合意が得られるよう誠意を持って話し合うことをはじめ、超過勤務縮減や福利厚生施策の充実、人事評価制度の円滑な運用に向け、公務員連絡会と十分な意見交換を行い取り組んでいくことなど、今後の取組みに向けて現段階における最大限の見解を引き出すことができました。

いずれにしても、多くの課題を2011春季生活闘争の課題として引き継ぐことにな

ったことから、賃金・労働条件の改善に向け取組みを強める必要があります。とくに、段階的定年延長については、引き続き、60歳台前半の給与水準を含め定年延長に関わる諸制度の課題について十分な交渉・協議を行い、遅くとも年度内に「意見の申出」を行わせるよう取り組むとともに、人件費削減については、雇用・労働条件に直接的に関わることから、自律的労使関係制度を法的に措置した上で、削減の必要性を含め、合意を前提とする十分な交渉・協議を行うなど、取組みの強化が必要です。

2. 段階的定年延長の「意見の申出」等に向けた取組み

- (1) 人事院は2010年の勧告時の報告で、定年延長に向けた制度見直しの骨格を示しました。公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度から段階的に定年を引き上げることにより、雇用と年金を接続することを基本とし、骨格では、主な検討事項として、①高齢期の働き方に関する意向を聴取する仕組み、②役職定年制、③定年前の短時間勤務制、④公益法人やNPO法人等人事交流の機会の拡充、⑤定年延長に伴う給与制度の見直しなどについて、関係制度官庁が協力しながら政府全体として検討して必要があることを明らかにしました。また、「意見の申出」の時期については2009年の報告を踏襲し、「本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行う」ことを表明しました。
- (2) 公務員連絡会は、65歳までの段階的定年延長の実現について、秋季闘争の重点課題に位置づけ、公務労協の高齢雇用施策検討委員会が取りまとめた討議資料「定年延長をめぐる取組みの到達段階と今後の課題について」の組織内議論を進めながら、年内の「意見の申出」を念頭に置き、給与のあり方を含めた要求課題を実現するため、人事院との協議を進めてきました。なお、あわせて50歳台の給与については、定年延長とは切り離れた別の課題と位置づけ、2010年勧告による引下げ方法の問題を含めて較差配分の問題として議論してきました。

人事院は、年内「意見の申出」に向けて11月中旬には素案を提示したいとの考えを示していましたが、11月24日の基本要求提出の際、「極めてタイトで厳しいが、目標は変えず努力していく」として年内の「意見の申出」は厳しいことを示唆し、12月17日の回答交渉時になって、「なお検討を深めるべき課題と論点がある」として2010年中は「意見の申出」を行わないことを明らかにしました。公務員連絡会は人事院や人事院の行う意見の申出・勧告に対する信頼に関わる重要な問題であり、地方公務員の定年延長実施にも大きな影響を及ぼすことを強調し、これまでの約束を反故にしたことに厳しく抗議しました。その上で、①2013年4月から定年延長の段階的実現をめざすという方針を貫いて必ず「意見の申出」を行うこと、②「意見の申出」に向けて引き続き公務員連絡会との交渉・協議を行うこと、③「意見の申

出」は遅くとも年度内には行うことを強く要求しました。これに対し、人事院は「定年延長の実施時期を変えるわけではない。意見の申出に向け、公務員連絡会をはじめ関係各方面の意見を踏まえ、検討していく」と回答し、2013年度からの定年延長の実施に向けた姿勢に変わりはないことを改めて確認しましたが、「意見の申出」の時期は明らかにしませんでした。

このため公務員連絡会は、同日に開催した企画調整委員・幹事合同会議で、「意見の申出」を遅くとも2010年度内に行うことを約束させるとともに、年内に示される「検討状況の報告」に対する意見を、公務労協高齢施策検討委員会として取りまとめ、公務員連絡会を通じて人事院に提出し、その実現をめざすという今後の取り組み方針を確認し、年内見送りに抗議し、遅くとも2010年度内に必ず「意見の申出」を行うことを約束することを求める構成組織各級機関による人事院総裁宛の緊急文書行動に取り組むこととしました。

- (3) 12月22日に人事院から「高齢期雇用問題に関する検討状況の整理」が示されました。これは、高齢期雇用問題を考えるに当たっての検討の視点や、基本的な考え方や及びそこに至る過程で検討を加えた案など、段階的定年延長についての人事院の現時点での考えを示したものです。「検討状況の整理」では、今後、各府省及び職員団体に検討と意見を求め、有識者からも随時意見を貰いながら、できるだけ早期に定年延長に向けての制度の見直しの素案を提示し、「意見の申出」につなげていきたいとしています。

段階的な定年延長を国家公務員と同時に地方公務員において2013年度から実施するためにも、できるだけ早期に「意見の申出」を行わせる必要があります。「検討状況の整理」に対する各構成組織からの意見を集約・整理し、人事院に意見書を提出することによりその実現に向けた交渉・協議を強化し、「意見の申出」を遅くとも年度内に行わせるよう取り組みを強めていかなければなりません。

3. その他の課題に対する取り組み

- (1) 国家公務員の非常勤職員制度のうち、日々任用が更新される日々雇用職員制度に代えて2010年10月から期間業務職員制度が新たに導入されました。この期間業務職員制度の導入は、非常勤職員問題が一步前進したものとして評価できますが、今後、引き続き非常勤職員制度の抜本的な改革に向けた取り組みを進めることが必要です。また、育児休業法等の改正により、一定の要件を満たす非常勤職員に育児休業・育児時間が適用されることになり、関係人事院規則等の改正を経て2011年4月1日から施行されることとなります。円滑に活用できるよう周知徹底と環境整備が重要です。
- (2) 国家公務員の福利厚生基本計画の改定について、2010年7月に総務省へ意見書を

提出し、その内容を盛り込むよう求めてきました。

総務省は8月以降改定案の検討作業を進め、12月27日に「国家公務員の福利厚生基本計画（案）」を公務員連絡会に提示しました。その内容は、公務員連絡会の意見も踏まえ、超過勤務縮減の推進とワーク・ライフ・バランスを新たに重要な柱として盛り込んだほか、メンタルヘルス対策を強化（早期発見、職場復帰受入れモデルの作成、相談体制整備、管理職教育の実施等）することが特徴です。これに対し、公務員連絡会は、さらに各構成組織から集約した意見を1月11日に提出し、職員のニーズの反映やその視点に立った施策の検証等を求めました。

総務省は3月までにその内容を確定し、4月から改定された基本計画に基づき具体的施策が講じられていくこととなります。今後は、施策の改善に必要な予算の確保や各府省が計画に基づいて着実に福利厚生施策を実施するよう、各構成組織において取り組んでいくことが課題です。

- (3) 人事院は、2005年に策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」が2010年度で計画期間が終了することや、わが国全体の「男女共同基本計画」の改定が予定されていたことから（2010年12月17日に閣議決定）、「指針」の改定作業を進め、1月14日に改定指針を各府省等に通知しました。その内容は、採用に比べ遅れている登用の拡大に重点を置き、部門毎の数値目標設定と点検・報告など目標達成に向けた具体的取組み等を強化するなど、きめ細かく対策を講じるものとなっています。

公務員連絡会は改定作業に対し、公務の場合、育児休業や介護休暇をはじめとして両立支援策が整備されてはいるものの、家族的責任を女性が担う場合が多く、それが転勤困難などとして登用の妨げになっていることが少なくないといった実態を踏まえ、人事管理上の配慮などを求めてきました。今後は、指針に基づく各府省における実施計画改定と目標の着実な実現に向けた取組みを強化していく必要があります。

2011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では、国民に犠牲を強いる緊縮財政も成果が上がらず、ソブリン危機が主要国にまで拡大する様相を呈し始めユーロ安傾向となっています。また、アメリカでは、2010年11月に6,000億ドルのQE2（量的緩和第2弾）が発動されたにもかかわらず、依然として解消されていない不良債権の重圧と中間選挙での民主党敗北が相まって、いずれも危機含みの不安定な状態から脱していません。金融ショック後の世界経済をリードしてきた中国も、食品を中心としたインフレ、不動産バブル懸念から利上げが始まり、経済成長率の屈折のみならず、低所得層と富裕層、都市と農村の格差が拡大し、社会不安の深刻化も懸念されています。

こうした世界経済の中で、日本経済は2010年第3四半期（7～9月）の国内総生産が実質で年率4.5%増と内需中心の成長を実現しました。しかしながら、これはエコカー減税やエコポイントによる需要の先食いや、10月からのたばこ増税を前にした買いだめなど一時的要因に基づくものでした。実際、12月の日銀短観では年明け後3月までの業況判断DIは規模・産業計でマイナス18%と大幅に悪化しています。内需が落ち込み、円高の継続で輸出も伸び悩むことになれば、「踊り場」どころか景気の転換点を迎える可能性も否定できません。

この背景には、グローバル競争の下、大企業を中心に株主配当を大きく増加させる反面、労働者の賃金を引き下げ、非正規労働者を急激に増加させるばかりでなく、低賃金雇用を求めて海外進出し、国内で雇用基盤の空洞化を招いたことがあります。その結果、雇用をめぐっては、大卒就職（内定）率は68.8%（12月1日現在）と過去最悪となり、高水準の失業率（11月5.1%、318万人）と低迷する有効求人倍率（11月0.57倍）など、極めて厳しい状況にあります。

先進国、旧社会主義国、新興国を問わず、世界的に新自由主義・市場万能主義が跋扈し、労働者には緊縮財政による福祉・公共サービスの切捨てと失業・低賃金という二重の犠牲を強いられています。

加えて日本では、高齢化が急速に進展し人口も減少する中で、ソブリン危機にある欧州よりも巨額な国・地方の財政赤字が累積し、今後増加していく社会保障費を支える見通しも立たず、国民の将来不安は募るばかりです。

このような日本の経済社会の窮状を転換していくためには、いまこそ賃金・労働条件の復元と格差是正を図り、家計と企業のバランスの歪みを是正するとともに、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いかなければなりません。

12月24日に決定された政府予算案は、歳出総額92兆4,116億円の過去最高となる一方、歳入は税収が40兆9,270億円に止まり、不足分をいわゆる埋蔵金を含むその他収入7兆1,866億円と国債収入44兆2,980億円で埋める借金頼みの内容となりました。しかも、歳出のうち、21兆5,491億円は国債費であり、まさに自転車操業と言わざるを得ない状態です。

問題は、この予算案が、日本経済をデフレ経済から脱却させ、人口減の高齢社会を支える新たな成長軌道にのせることにより、勤労国民の生活安定と安心を支えることになるかどうかです。民主党の2009マニフェストのうち、子ども手当、35人学級、地方一括交付金については若干前進しましたが、財源の確保なしにはマニフェストのさらなる実現は困難な状況になっています。

高齢化に伴い年金・医療を中心に社会保障費が着実に増加するとともに、経済成長が低迷を続ければ税収が伸び悩む一方、国債費がかさんで来ることから、いよいよ歳入歳出構造の抜本的改革が待ったなしとなったことを物語る予算編成といえます。今後は、高齢社会の中で、国民一人ひとりが働きがいのある労働や地域社会での役割を果たしながら、お互いに支え合う共生社会の実現に向けて、予算の再構築と大胆な政策展開が求められるところです。

われわれは、連合の2011年春季生活闘争に結集し、国民の暮らしや生活に蔓延する「閉塞感」を打破するとともに、日本経済をデフレから脱却させ、活力ある社会への転換、「働くことを軸とする安心社会」の構築に邁進していく必要があります。

(2) 公務をめぐる情勢の特徴

民主党を中心とする政権の下で、公務員の労働基本権確立に関わる課題についてはわれわれが求める改革が前進する方向にありますが、公務員労働者が携わっている事務・事業や雇用、賃金・労働条件については、一層厳しさが増すものと見ておかなければなりません。

現政権は、公務・公共部門について削るべき「ムダがある」という認識に基づいて、三弾にわたる「仕分け」を断行しました。国、特別会計、独立行政法人、公益法人の事業について、公開の場で仕分け作業が行われ、雇用、労働条件に直接影響する厳しい見直しが行われたところです。今後は、12月7日の閣議決定に基づく独立行政法人の事業見直しの具体的推進に加え、独立行政法人組織や制度のあり方に関する検討が予定され、さらに厳しい対応が迫られることとなります。

地域主権改革については、12月28日に「アクション・プラン～出先機関の原則廃

止に向けて～」が閣議決定され、今後、法整備や出先機関にかかる事務・権限の移譲などの検討・具体化が進められることとなります。地方自治体への移譲の内容によっては、職員の雇用と労働条件に大きく影響することから、政府の責任で雇用を確保させることを含めて取組みを強化する必要があります。

最重要課題である給与については、2010年の人事院勧告取扱いの閣議決定において、いわゆる「深掘り」はせず、勧告通り実施することとしたものの、「人件費を削減するための措置について検討し、必要な法案を次期通常国会から、順次、提出する」ことが明記され、2010年秋の臨時国会で総務大臣が「次期通常国会に給与法改正法案を提出する」と答弁していることを重く受け止める必要があります。

労働基本権が回復するまでの間は、基本権制約の代償措置である人事院勧告が尊重されるべきであることは当然ですが、仮に政府が人件費削減を検討するのであれば、労働基本権が付与された場合と同じような条件で政府との議論に臨む必要があります。すなわち、自律的労使関係制度の法的措置と、削減の必要性を含め、合意を前提とした上で交渉・協議に臨まなければなりません。

さらに、昨年の臨時国会にはみんなの党が公務員の給与を削減する法案を提出していたことから、通常国会にも野党から削減法案が提出されることも警戒しておく必要があります。

また、春闘期・人勧期に向けては、与野党を問わず公務員人件費削減という政治的圧力が高まっていることから、人事院との間では基本要求の回答交渉で確認したことです。比較企業規模等現行比較方法を堅持させるなど、われわれの要求に沿って夏の勧告に向けた作業を行わせることも重要な課題です。労働基本権確立の展望も開けつつありますが、それまでは労働基本権制約の代償機関としての人事院勧告制度を十全に機能させなければなりません。

同時に、給与構造改革終了後の対応として、地域給与の検証と現給保障の堅持が課題となります。昨年以來の50歳台の給与のあり方の見直しや、定年延長に伴い、60歳台前半の給与体系・水準をどう設計していくのかも重要な課題となっています。いずれにしても、人件費削減圧力を背景とした取組みにならざるを得ないことから、公務員連絡会の総力を挙げて対応していく必要があります。

段階的な定年延長の「意見の申出」を遅くとも年度内に行わせることも、2011春季生活闘争の最重要課題となっています。人事院は昨年中を目途としていた約束を反故にし、意見の申出を先送りしましたが、定年延長には相当の準備期間を要することや、地方公務員も2013年度から実施するためにも、要求事項の反映を含めて強力な取組みを進めていかなければなりません。

あわせて、本年は民間退職金調査を行う年度にあたることから、調査及びその結果に基づく退職手当制度の見直しに対して、退職手当支給水準の維持を基本として意見反映に努めていく必要があります。

以上のように、公務をめぐる厳しい情勢の中で、重要な課題が山積していますが、公務員労働者の働き方や暮らしをめぐる状況が年々厳しさを増していることもしっかりと認識しておかなければなりません。長期にわたって下がり続ける給与水準、改善が進まない恒常的な長時間労働、心の健康に問題を抱える職員の増加など、危機的な状況を示す兆候はいたるところにみられます。

われわれは2011春季生活闘争において、こうした公務をめぐる厳しい情勢や公務員労働者の深刻な現状をしっかりと認識し、公共サービス基本法の活用と基本条例制定を求める運動をはじめ、国民生活の安心と安全を確保する取組みを広く推し進めるとともに、公務・公共部門労働者の雇用確保と賃金・労働条件の維持、改善に向けて全力で取組みを進めていかなければなりません。

2. 2011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労働者の労働条件復元・格差是正の取組みを

連合は、12月2日の中央委員会で、「すべての労働者の処遇改善」に向けた2年目の闘いと位置付け、配分を求め、より社会性を追求した運動を展開する。そのことでデフレからの脱却を図り、労働者への配分の歪みを是正し、個人消費を喚起、経済の活性化を図っていく」観点から、すべての労働者が1%を目安に配分を求め、労働条件の復元・格差是正に取り組むとともに、「運動の両輪」として政策・制度実現の運動を強力に進める、という2011春季生活闘争方針を決定しました。具体的には、①賃金水準の復元を追求し、賃金カーブ維持に全力を挙げ、所得と生活水準の低下に歯止めをかけること、②生活・職務関連手当等の引上げと企業内最低賃金の取組みを一層強化すること、③生活防衛の観点から一時金水準の確保・向上を図ること、④非正規労働者の正規化を図るとともに、時間給ベースで正規労働者を上回る賃金引上げ、福利厚生適用・充実を追求すること、などを確認しました。

これを受けて民間の各構成組織は、賃金カーブの維持を中心としつつ、私鉄やゼンセンなどでは賃上げをめざす春季生活闘争方針を決定し、要求提出の準備を進めています。

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2011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、2011春季生活闘争で連合の非正規労働者に関わる社会的キャンペーンに積極的に参加し、「職場から始めよう運動」、「希望と安心の社会づくりキャンペーン」、格差是正・底上げ、公契約基本法・公契約条例制定などの取組みを全力で進めます。また、各構成組織は、本年も必ず関係当局に対し

公務内における格差是正に向けた要求を提出し、交渉を行うこととします。

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確立キャンペーンと2011春季生活闘争を結合させ、一体的・連続的に取り組むこととします。

(2) 人件費削減措置に対する取組みに組織の総力を

2010年人勧取扱い方針の閣議決定で言及された「人件費を削減するための措置の検討」については、2011春季生活闘争期から人勧期にわたる最大の課題と位置付けて、組織の総力を挙げて取り組むこととします。公務労協全体の課題ですが、政府との交渉・協議は公務員連絡会として行うこととし、政府が削減を提案してきた場合には、自律的労使関係制度の法的措置と、削減の必要性を含め、合意を前提とした上で交渉・協議に臨むことにします。

また、独立行政法人・政府関係法人見直し問題については公務労協「行政刷新会議対策委員会」に、国の出先機関見直し問題については「分権改革対策委員会」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) 賃金水準を維持・改善し、公務員賃金の社会的合意の再構築を

- ① 2011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」とし、政府・人事院にその実現を求めます。
- ② 公務員給与のあり方に対する社会的合意を再構築するため、使用者責任を追及しながら、取組みを前進させることとします。人事院に対しては、現行の比較企業規模等の堅持を求めるとともに、社会的に公正な官民比較方法の確立に向けて取組みを進めます。
- ③ その他、65歳までの段階的定年延長の実現、超過勤務の縮減、非常勤職員の法的位置づけによる均等処遇などを重点課題に設定し、2011年度の賃金・労働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) 人件費削減措置をめぐる課題と要求の考え方

- ① 「人件費を削減するための措置」については、2011春季生活闘争期から人勧期にわたる最大の課題と位置付けて、以下の点を確認した上で、交渉・協議に臨むこととします。

- 連合・公務労協・公務員連絡会が求める自律的労使関係制度の法的措置の実現が確実になること。
- 政府がめざす人件費削減の必要性について、その全体像を含めて明確で納得がいく説明が行われること。
- 必要な法案の国会提出については、公務員連絡会・国公連合との合意を前提とすること。
- ② 上記を基本として、2011春季生活闘争期には、具体的な議論に入る前提条件を総務大臣に要求し、回答を求めることとします。人件費削減をめぐる情勢が緊迫した場合には、行動の一層の強化を検討します。
- ③ 人件費削減について、給与以外の退職手当、定員、共済制度等が課題にされる場合には、公務労協に結集して取り組むこととします。

(2) 賃金をめぐる課題と要求の考え方

- ① 2010年人勧取扱いの閣議決定では、自民党政権の下で言及されていた「地域別官民給与の実態公表とそれに基づく俸給表水準見直しの検討」要請は行われませんでした。人事院に対しては、(ア)給与構造改革の進展状況についての慎重な検証を行うこと(イ)現行の比較企業規模等を堅持し、社会的に公正な官民比較方法とすることを求めます。
- ② 2011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で「1%を目安に賃金を含め適正な配分を求めていく」「賃金カーブ維持を図ることに全力を挙げる」「非正規労働者について時間給ベースで正規労働者を上回る賃金の引上げ等を図る」との方針を決定していること。
 - 民間大手労組では、電機、自動車、電力大手、NTTなどでは賃金カーブの維持を中心として統一引上げ要求を見送っているものの、ゼンセンで1%程度、私鉄でベア2,500円・基本給2%など一部で引上げを要求していること。
 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「**民間の賃金実態を正確に把握し、公務員労働者の賃金を維持し、改善すること**」とします。配分については、別途、十分交渉・協議、合意することを求めます。
- ③ 諸手当については、次の通り要求を組み立て、本年の勧告時を焦点に交渉・協議を積み上げます。
 - 住居手当については、全額支給限度額、最高支給限度額の引上げなどを含め総合的に改善すること。
 - その他、諸手当の改善事項については、民間相場を踏まえ、人勧期に具体化すること。
- ④ 給与構造改革における現給保障を堅持することを求めます。また、2011年度以

降に生ずる制度改正原資の使用方法については、2011年勧告の配分交渉の中で協議することとします。

- ⑤ 定年延長の実施に伴う60歳以降の給与のあり方については、人事院に対し、職務給の原則を維持し、ゆとりある豊かな生活水準を確保することを求め、十分交渉・協議し、合意の上で検討作業を行うことを求めます。
- ⑥ 50歳台の給与見直しについては、官民較差を踏まえた配分の問題として、勧告期に向けて慎重な検討を求めることとし、2010年勧告による一律削減措置を撤回した上で、十分交渉・協議し、合意することを求めます。

(3) 非常勤職員等の処遇改善と雇用確保

- ① 各構成組織は、連合・地方連合会が提起する格差解消・底上げ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に関わる要求（ア）非常勤職員の悉皆調査の実施（イ）時間給40円以上の引上げ（ウ）雇用の安定的確保（エ）新たに整備された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、（ア）2010年に導入された期間業務職員制度が、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（イ）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て、勤務条件等について均等待遇の原則に基づき、常勤職員に適用されている法令、規則を適用すること、を求めて取り組みます。

(4) 段階的定年延長を中心とした新たな高齢雇用施策の実現に向けた取組み

- ① 65歳までの段階的な定年延長を中心とする新たな高齢雇用施策の実現を2011年の取組みの重要課題として位置づけ、全力で取り組みます。
- ② 公務労協の高齢施策検討委員会の議論を踏まえ、人事院が提示した「高齢期雇用問題に関する検討状況の整理」に対する意見書を取りまとめ、公務員連絡会として人事院に提出し、その実現に向けた交渉・協議を強化し、遅くとも年度内に意見の申出を行わせることを追求します。
- ③ 政府において公務員制度改革の一環として高齢雇用施策が検討される場合には、それが重要な勤務条件であることを明確にし、人事院の「意見の申出」に基づく法改正に直ちに着手し、関係法案の早期国会提出に向け、われわれと十分交渉・協議、合意することを求めます。
- ④ 公務労協・公務員連絡会が求める定年延長の実現に向けて、分かりやすいパンフレットを作成し、組合員の理解を深めます。

(5) 労働時間、休暇、休業制度をめぐる課題と要求の考え方

- ① 労働時間の短縮、休暇、休業制度の拡充を雇用創出・多様就業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づけ、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、その継続、拡大・深化を含め、人事院や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。
- ③ 2011年の民間給与実態調査においても、1か月当たり45時間から60時間の割増率や代替休暇の取扱い状況を調査し、その結果を踏まえた改善を求めます。あわせて、引き続き、超過勤務手当の全額支給を求めます。
- ④ 非常勤職員への育児休業、育児時間及び介護休暇の円滑な適用を求めて取組みを進めます。

(6) 男女平等の課題と要求の考え方

- ① 改定された「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に向けた取組みを進めます。
- ② 育児休業及び育児のための短時間勤務等の数値目標を設定した男性取得の促進策等の具体化を求めます。

(7) 人事評価をめぐる課題と要求の考え方

- ① 政府、人事院に対して、中立・公正な観点で新たな人事評価制度が実施され、活用されているかどうかについての点検と検証を行い、われわれと協議しながら必要に応じて指導、改善措置を講ずることを求めます。
- ② 国公連合構成組織と連携し、本格実施後の節々での評価のチェック、苦情への対応など、職場における取組みを継続します。

(8) 福利厚生施策等をめぐる課題と要求の考え方

- ① 政府、人事院に対し、福利厚生施策が重要な勤務条件であることを確認させた上で、その改善・充実を求めることとし、福利厚生基本計画や心の健康づくりの着実な推進とレクリエーションの再構築等を追求します。
- ② 労災保険制度において精神障がい等の基準見直しが検討されていることから、公務においても民間に遅れることなく対応することを求めます。

(9) 退職手当制度をめぐる課題と要求の考え方

退職手当については、2011年度に民間企業の退職金調査とそれに基づく見直しが見込まれることから、総務省に対し十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて作業

を行うよう求めます。

4. 2011春季要求事項

別記の通り、政府、人事院に対する2011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25日の代表者会議で2011春季生活闘争方針を決定します。26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17日(木)に春季要求書を政府、人事院に提出し、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(総務省)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、2月中に関係当局に要求書を提出することとします。
- ③ 国公部会を中心に、2月中に人事院地方事務局に対して公務員連絡会としての申入れ行動を実施します。

(3) 交渉配置

- ① 要求提出後、下記の通り節々で政府(総務省)、人事院と交渉を実施し、要求実現を目指します。
 - 3月3日(木) 幹事クラス×総務省人恩局次長、人事院職員団体審議官
 - 3月11日(金) 書記長クラス×総務省人恩局長、人事院各局長
 - 3月23日(水) 委員長クラス×総務大臣、人事院総裁
- ② 人件費削減、定年延長の意見の申出に関わる交渉・協議は、別途の枠組みで実施します。

また、労働基本権確立など公務員制度改革関連の交渉・協議は、公務労協に結集して行います。

(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18日(金) 要求提出の翌日
- 第2次 3月11日(金) 中央行動に連動
- 第3次 3月24日(木) 回答指定日の翌日

なお、人件費削減をめぐる情勢が緊迫した場合には、行動の一層の強化を検討します。

- ② 3月11日(金)に1,000人規模の中央行動(社会文化会館を予定)を実施し、中央集会や政府、人事院との交渉等を実施します。
- ③ 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。
- ④ 地方段階では、2月17日の要求提出の翌日から3月23日の回答指定日の間に、春闘課題と公共サービスキャンペーンの課題等を結合させ、都道府県単位の地方公務労協、連合官公部門連絡会規模での決起集会を追求します。この行動を実施した都道府県には、例年通り会場費相当の資金援助を行います。都道府県単位の行動は、人勧期・確定期においても追求します。
- ⑤ 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 民間の大手集中回答日を経た3月23日(水)を公務員連絡会の回答指定日に設定し、総務大臣、人事院総裁から人勧期・確定期に結びつく春の段階の誠意ある回答の引出しを図ります。
- 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、春季生活闘争をはじめ、人勧期・確定期など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。また、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 2011春季生活闘争と労働基本権確立の2種類のポスターを作成・配布し、職場に貼付します。あわせて、公共サービス基本条例、公契約条例制定を中心とした公共サービスキャンペーンに向けて、統一地方選挙も念頭に置いて専用ホームページを設置するほか、教宣用のチラシを作成し、地方公務労協、地方連合官公部門に配布します。

公務員連絡会2011春季生活闘争日程

月 日	交 渉 ・ 行 動 等		
1月26日(水)	公務労協春闘方針等地方代表者説明会(総評会館)		
2月17日(木)	2011春季要求提出(総務大臣・人事院総裁)	各 構 成 組 織 上 申 書	春 闘 ・ 公 共 サ ー ビ
18日(金)	<p style="text-align: center;">＜第1次全国統一行動＞</p> <p style="text-align: center;">各構成組織要求提出・上申行動(～2月末)</p> <p style="text-align: center;">人事院地方事務局申入れ</p>		
23日(水)	公務労協公共サービスキャンペーン中央集会 (ルポール麹町)		
3月 3日(木)	幹事クラス交渉	提 出 行 動	ス キ ャ ン ペ ー ン 地 方 決 起 集 会
11日(金)	<p style="text-align: center;">中央行動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 決起集会(社文1,000人規模) ・ 書記長クラス交渉 <p style="text-align: center;">＜第2次全国統一行動＞</p>		
23日(水)	<p style="text-align: center;">回答指定日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総務大臣、人事院総裁交渉 		
24日(木)	<p style="text-align: center;">＜第3次全国統一行動＞</p>		

対人事院2011年春季要求事項

1. 2011年度賃金要求について

(1) 2011年度の賃金改善について

- ① 2011年度の給与改定に当たっては、民間賃金実態を正確に把握し、公務員労働者の賃金を維持し、改善すること。また、水準・配分・体系等について公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること。
- ② 給与構造改革が終了したことを踏まえ、その進展状況について慎重な検証を行うこととし、新たな制度見直しの検討を開始する場合には、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づいて進めること。また、給与構造改革における現給保障は堅持すること。

(2) 社会的に公正な官民比較方法の確立について

官民給与比較方法については、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、一時金についても、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) 諸手当の見直し・検討について

- ① 住居手当については、全額支給限度額、最高支給限度額を引き上げるなど総合的に改善すること。
- ② その他の諸手当の改善については、官民較差及び民間実態を踏まえ、十分交渉・協議すること。

(4) 定年延長に伴う給与体系等の見直しについて

定年延長の実施に伴う60歳以降の給与のあり方については、職務給の原則を維持するとともに、ゆとりある豊かな生活が実現できる水準を確保することとし、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づき検討作業を行うこと。

(5) 50歳台の給与見直しについて

- ① 50歳台の給与のあり方については、官民較差を踏まえた配分の問題として、人勤期に向けて慎重な検討作業を行うこと。
- ② 50歳台後半層の格差については十分納得できる説明を行うこと。また、2010年勧告による一律削減措置は直ちに撤回し、見直しの方法については十分交渉・協議し、合意すること。

2. 非常勤職員等の雇用、労働条件の改善について

- (1) 期間業務職員制度については、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」に基づき俸給表に位置づけること。また、国に雇用される労働者の最低賃金（高卒初任給相当）を定める人事院規則を制定すること。
- (2) 「非常勤給与ガイドライン」の実施状況を点検・報告するとともに、着実な処遇改善に努めることとし、2011年度については非常勤職員の給与を1時間当たり40円以上引き上げること。
- (3) 非常勤職員等の雇用・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て、勤務条件等について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。

3. 労働時間の短縮及び本格的な短時間勤務制度等について

- (1) 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時間体制を確立することとし、本年については、次の事項を実現すること。
- ① 政府全体として超過勤務を縮減するための体制を確立し、超過勤務命令の徹底やIT等を活用した職場における厳格な勤務時間管理と、新たな上限規制の導入を含め、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。また、本府省における在庁時間削減対策の実施状況を踏まえ、その取組みを継続、拡大・深化させることとし、在庁時間の一層の削減に努めること。あわせて、超勤上限目安時間の遵守状況を検証し、長時間勤務の原因を踏まえた縮減対策を講じること。
- ② 1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率及び超過勤務代休時間の取扱いについては、民間企業の実態を踏まえた見直しを行うこと。なお、超過勤務手当については全額支給すること。
- (2) 非常勤職員への育児休業、育児時間及び介護休暇の適用について、円滑に活用できるよう周知徹底等の条件整備を図ること。
- (3) 公務に雇用創出型・多様就業型の本格的な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な検討を開始すること。あわせて、介護のための短時間勤務制度導入のための検討を促進すること。

4. 人事評価制度について

中立・公正な人事行政や勤務条件を所管する立場から、人事評価制度の実施及び評価結果の活用状況を検証し、必要に応じて指導、改善措置等を講じることとし、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

5. 新たな高齢者雇用施策について

- (1) 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の「意見の申出」を遅くとも2010年度内に行うこと。
- (2) 雇用の確保は最も重要な勤務条件であることから、「意見の申出」に向けて、具体的な施策の内容等について、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。
- (3) 意見の申出後も、給与を含めた関連事項について、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づいて検討作業を進めること。

6. 男女平等の公務職場の実現について

- (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づけ、必要な施策の確立を図ること。
- (2) 男性の取得率の数値目標を明確にして、育児休業及び育児のための短時間勤務等の男性取得の促進をはかることとし、条件整備や必要な指導を行うこと。
- (3) 次世代育成支援対策推進法に基づく「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。
- (4) 改定された「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」に基づく実施計画を作成し、その目標の実現に向け、各府省を指導すること。

7. 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を行い、その抜本的な改善・充実に向けた提言を行うこと。
- (2) 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。
- (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。
- (4) 公務災害補償制度について、民間企業における精神障がいの認定基準見直しに遅れることなく対応すること。

8. 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。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。

対総務省2011年春季要求事項

1. 人件費削減措置等について

- (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) 国家公務員の人件費削減措置の検討を開始するに当たっては、依然として労働基本権が制約され人事院勧告制度の下にあることを踏まえ、以下の事項の実現を前提とすること。
 - ① 連合・公務労協・公務員連絡会が求める自律的労使関係制度の法的措置の実現を確実にすること。
 - ② 政府がめざす人件費削減の必要性について、その全体像を含めて明確で納得がいく説明を行うこと。
 - ③ 必要な法案の国会提出については、公務員連絡会・国公連合との合意を前提とすること。
- (3) 独立行政法人・政府関係公益法人や国の出先機関の見直しに伴って雇用問題が生じる場合には、政府として統一的な体制を確立するなど、国が雇用の承継に責任を持つこと。

2. 2011年度の賃金改善について

- (1) 2011年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の賃金を維持し、改善すること。また、使用者の責任において、実態に見合った超過勤務手当の支給、独立行政法人等を含めた公務員給与の改定に必要な財源の確保に努めること。
- (2) 公務員給与のあり方に対する社会的合意を得るよう、使用者責任を果たすこと。

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めざし、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、法律上明確に位置づけることとし、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) 2011年度の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、1時間当たり40円以上引き上げること。
- (3) 期間業務職員制度については、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) 公務に雇用創出型・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、①年間総労働時間1,800時間体制②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③総合的な休業制度、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。また、超過勤務手当の全額支給を実現すること。

5. 人事評価制度について

人事評価制度については、公正・公平性が確保され、円滑に運用されるよう、引き続き制度の周知や評価者訓練の徹底に努めるとともに、実施状況を検証し、必要に応じて指導、改善措置等を講じることとし、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

6. 新たな高齢者雇用施策について

- (1) 65歳までの段階的定年延長を中心とする新たな高齢雇用施策を確立することとし、人事院の意見の申出がなされた場合には、それを尊重し直ちに法改正に着手し、関係法案を国会に提出すること。
- (2) 定年延長に伴って、給与体系・水準や退職手当のあり方等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、合意に基づいて進めること。

7. 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を行い、その抜本的な改善・充実を図ること。
- (2) 改定後の「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、その原因追及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。

8. 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づけ、女性公務員の採用、登用の拡大を図り、女性の労働権確立や環境整備を行うこととし、政府全体として取り組むこと。
- (2) 男性の取得率の数値目標を明確にして、育児休業及び育児のための短時間勤務等の取得の促進を図ることとし、条件整備や必要な指導を行うこと。
- (3) 改定された「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」に基づく実施計画を作成し、その目標の実現に向け、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く「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。

9. 労働基本権確立を含む公務員制度改革について

- (1) 国家公務員制度改革基本法に基づく公務員制度の検討に当たっては、自律的労使関係制度を措置することを基本として、ILO勧告に基づき、公務員の労働基本権、団体交渉に基づく賃金・労働条件決定制度を確立することとし、本通常国会で関係法律を整備すること。また、労使関係制度以外の課題を含めて、公務員連絡会と十分交渉・協議を行い、合意に基づいて抜本的な改革を実現すること。
- (2) 国際労働基準確立の観点からILO第151号条約を批准すること。

10. 退職手当制度の見直しについて

民間企業の退職金調査を実施する場合には、その結果に基づく退職手当制度の見直し検討を含めて、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ること。

11. その他の事項について

- (1) 公務における外国人の採用、障がい者雇用を拡大すること。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2011年春季要求事項

1. 2011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すること。また、給与決定にあたって地方自治体に対して国と同様の取扱いをするよう求めないこと。

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) 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) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) すべての臨時・非常勤職員が育児休業等を取得できるよう、所要の対応を地方自治体に要請すること。

3. 労働時間について

- (1) 公務におけるワーク・ライフ・バランスを確保するため、①年間総労働時間1,800時間体制、②時間外労働の縮減と年休取得の促進、③「不払い残業」の解消を地方自治体に要請すること。
- (2) 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あたっては、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。それに当たっては、地方公務員部会との十分な交渉・協議を行うこと。

6. 福利厚生施策の充実について

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。

7. 男女平等の公務職場実現について

- (1) 国の第3次男女共同参画計画にもとづき自治体職場での男女平等・共同参画のための諸施策を推進するよう助言すること。
- (2) 次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」の着実な推進に取り組むよう地方自治体に要請すること。
- (3) 改正育児休業法及び両立支援策にもとづき、仕事と子育ての両立支援策等を一層進め、男女ともに子育てをしながら働き続けることができる雇用環境の整備に取り組むよう地方自治体に要請すること。

8. 労働基本権確立を含む地方公務員制度改革について

- (1) 国家公務員制度改革基本法に基づく公務員制度の見直しと整合性をもって検討すること。
- (2) 自律的労使関係制度を措置することを基本として、ILO勧告に基づき公務員の労働基本権、団体交渉制度による賃金・労働条件決定とし、本通常国会で法律の整備を行うこと。
- (3) 労使関係制度以外の課題も含めた、法案の検討に当たっては、地方公務員部会との十分な交渉・協議を行うこと。

9. 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。