

2006年春季生活闘争の総括と 人勧期を中心とする取組み方針

2006年5月29日

公務員労働組合連絡会

も く じ

2006年春季生活闘争の経過と総括 1

2006年人勸期の取組み方針 1 2

-別記- 2006年人事院勧告に関わる要求事項 2 4

2006年春季生活闘争の経過と総括

一、2006年春季生活闘争の経過について

1. 連合の春季生活闘争

2006年春季生活闘争は、大企業を中心として企業業績に回復が見られつつあるものの、依然として家計にはその実感がなく、小泉構造改革によって格差拡大と二極化が進行し、「ライブドア事件」や「耐震偽装事件」などに見られるように国民生活の安全・安心が損なわれ、社会的不安が著しく高まっているもとでの取組みとなりました。

こうした状況を打開するために連合は、2006年春季生活闘争において1%以上の成果配分とパートなどの処遇改善をはじめとした格差解消、サラリーマン増税阻止や国民生活に安心と安全を取り戻す政策の実現を求めて懸命な取組みを進めてきました。

その結果、先行組合の大多数が賃金カーブを維持した上で、5年ぶりにベースアップを含む賃金改善の回答を引き出しました。また、中小の賃上げにおいても賃金カーブの低下に歯止めをかけ、社会的な注目を集めたパート共闘も処遇改善や組織化で一定の成果を獲得しています。しかし、社会的な格差を是正する取組み総体を見た場合、2006年春季生活闘争では連合として社会に問題提起を行ったことや今後の取組みの足がかりを築いた段階に止まっています。

連合は、今後、2006年春季生活闘争の取組みの本格的な総括を行うこととしていますが、公務員連絡会としても民間における雇用や所得格差の拡大や賃金のあり方の大きな変化が公務員の給与・労働条件のあり方に影響を及ぼしていることを十分踏まえ、より一層、社会的格差を解消していく取組みを自らの喫緊かつ最重要の課題として取り組んでいく姿勢を明確にしながら、これらの総括議論に積極的に参加していく必要があります。

政策制度の取組みの一環として、労働基本権確立と公務員制度の抜本改革に向けて連合が「公共サービス・公務員制度のあり方に関する連合の考え方」を取りまとめ、労働基本権のあり方などに関わる政労協議や民主党との協議など、様々な取組みを進めたことは高く評価できます。今後とも、連合と連携を強め、公共サービスの確立、労働基本権確立・公務員制度の抜本改革の課題を全労働者が共有する課題として取組みを前進させていく必要があります。

2. 公務労協の取組み

公務労協は、2月2日に開いた第4回代表者会議で、①行政改革推進法案や市場化テスト法案反対や総人件費削減に対する取組み②労働基本権確立を含む公務員制度の抜本改革に向けた取組み③年金・社会保障制度改革の取組み④賃金・労働条件の維持・改善と公務員給与の社会的合意を再構築する取組み、などを当面の重要課題として位置づける2006春季生活闘争方針を決定しました。

このうち、行革推進法案や市場化テスト法案の審議に対しては、連合と連携して両法案の問題点を明らかにする取組みを進めてきました。しかし、小泉構造改革に対する対立軸を明確にできない民主党(前前原執行部)は、両法案へのスタンスが定まらないまま個々の議員がバラバラに審議に臨み、行政改革推進法案には反対、市場化テスト法案には賛成の態度となり、問題点が十分明らかにされないまま政府・与党ペースのもとで4月20日に衆議院を通過しました。また、民主党は、連合や公務労協が強く反対したにもかかわらず、3年間で2割の総人件費を削減する「対案」を国会に提出し、依然として「改革」を競う姿勢から脱却し得ていません。

参議院においても、われわれと支持・協力関係にある議員と連携しながら、雇用確保を始め両法案の問題点を追及してきましたが、5月26日に可決・成立の運びとなりました。

総人件費削減政策に関わっては、連合との連携のもとで事務・事業の整理・廃止を議論する有識者会議に対応するとともに、行政改革推進事務局との交渉・協議を通じて雇用確保の具体策を明確にするよう取組みを強めました。その結果、行革推進事務局は、3月31日に「配置転換・採用抑制等の枠組み」を公表し、総人件費削減に伴う雇用問題には雇用調整本部を設置し、配置転換と採用抑制で対応するとの基本的な考え方を示しました。

公共サービス確立キャンペーンに関わっては、2月7日に公表された「良い社会をつくる公共サービスを考える研究会」の中間報告に基づくシンポジウムや学習会を組織してきました。

賃金・労働条件改善に関わっては、国営関係部会は昨年が続いて総合的労働条件改善要求を中心とした取組みを進めることとし、具体的なベア要求等は行わず、各組合毎の自主決着に委ねることとし、交渉を継続しています。

3. 公務員連絡会の取組み

(1) 公務員連絡会は、2月2日に開いた2006年度第1回代表者会議で、①政府の総人件費削減政策に反対して雇用と労働条件を確保する取組み②企業規模等の官民比較方法の基本的枠組みに関わる見直しを阻止し、公務員給与の社会的合意を再構築する取組み③公務員労働者の賃金・労働条件を維持・改善する取組み、などを重点課題に設定した2006春季生活闘争方針を決定、2月9日には地方代表者に対して方針説明会を

開催し、意思統一を深めました。そして、2月16日に総務大臣、人事院総裁に対して要求書を提出し、春の段階の取組みを正式にスタートさせました。

要求提出後、3次の全国統一行動(2.17、3.14、3.24)を実施したほか、3月14日には3,400人規模の中央行動(日比谷大音楽堂)、同月20日には600人規模の緊急中央行動を実施し、要求実現に向けた行動を強化してきました。地方・地域においては、企業規模等の見直しが地方により大きく影響することから、地公部会構成組織を中心に全人連への申入れや数度にわたる地方人事委員会への要請行動を組織しました。また、3月1日～15日にかけて連合官公部門・公務員連絡会規模で都道府県単位の決起集会を組織し、官民比較方法の見直しや公共サービスキャンペーンの取組みに対する意思統一を深めました。この都道府県単位の行動(報告があった件数は26都道府県)には、公務員連絡会から会場費相当の援助金が支給されました。

その他、春季生活闘争期間中、官民比較方法の見直し問題を中心に人事院総裁に対する要請はがき行動を実施しました。

これらの行動と並行して、3月2日には幹事クラスの対政府、人事院交渉を行い、3月14日には中央行動に合わせて書記長クラスの交渉を行いました。この総務省人事・恩給局長や人事院給与、職員・福祉局長との交渉で公務員連絡会は、重点課題を設定して誠意ある回答を迫りましたが、官民比較方法の見直し問題や小規模企業調査などに関わる人事院給与局長交渉では交渉が物別れに終わったため、3月20日に再度給与局長交渉を実施して誠意ある回答を迫りました。しかし、小規模企業調査を実施するとの人事院の姿勢は固く、回答内容についての合意が成立しないまま総裁との最終交渉に臨むこととなりました。そして、3月23日には委員長クラス交渉委員による総務大臣、人事院総裁交渉を実施し、春の段階における最終回答を引き出しましたが、人事院総裁交渉では小規模企業調査を実施するとの回答の受入れを拒否し、人事院の頑なな姿勢に強く抗議する異例の交渉に終わりました。

この回答を受けて公務員連絡会は、同日、企画調整・幹事合同会議を開いて官民比較方法を巡る回答は「認められない」とし、抗議の意を表明する「声明」を確認するとともに、翌24日には人事院の回答に抗議し、人勧期の闘いへの決意を確認する第3次全国統一行動を実施しました。

(2) 2006春季生活闘争の最大の課題となった官民比較方法の見直しに関わっては、昨年末の基本要求に対する回答でも議論が平行線をたどり、決着がつかないまま春闘交渉に持ち越されました。

人事院は、昨年11月に官民比較方法のあり方に関する研究会を発足させ、本年1月下旬には給与懇話会を設置して検討を進めました。そして、2月1日に行われた給与局長と書記長クラスの交渉の中で「100人未満の小規模企業調査の準備作業に入る」との姿勢を明らかにし、地方人事委員会等との話し合いに入りました。これに対して公務員連絡会は、小規模企業調査の実施に反対する行動を強化する方針を確認し、人事

院との交渉を強化したほか、全人連・地方人事委員会への要請行動や緊急打電行動などの取組みを強めました。

人事院の「官民比較方法のあり方に関する研究会」は、3月20日に中間取りまとめを発表しました。中間とりまとめは、①同種・同格のラスパイレス比較方法は維持するとしたものの、②比較のあり方は引き続き検討することとし、本年の民調で小規模企業調査を実施すべきである、などとする提言を行いました。公務員連絡会は、直ちにこの問題点を取りまとめた冊子を発行し、企業規模の見直しを前提として作業を進める研究会の姿勢を強く批判しました。

人事院はこれを受けて、3月20日、給与局長と書記長クラスの交渉の中で、比較方法については引き続き協議するが、近々に小規模企業調査を実施するとの決断を行うとの姿勢を表明しました。これに対して公務員連絡会は、人事院の姿勢を強く批判し再考を求めましたが、人事院の姿勢が変わらなかったため、実務クラスの交渉は物別れに終わり、合意のないまま最終の総裁交渉を迎えることとなりました。

そして、23日に行われた人事院交渉で、総裁が「小規模企業調査を実施する」との最終回答を提示したのに対し、委員長クラス交渉委員は、①去年の総裁回答を反故にするものであり信義則に反していること②企業規模問題は歴史的経緯から見て人事院が独断で見直せる事柄ではないこと③人事院が政府の要請を受けて官民比較方法の見直しを行うことは代償機関としての役割を放棄したことになること、などとその回答を批判し、再考を求めました。しかし、総裁の姿勢が変わらなかったため、公務員連絡会は最終的に官民比較方法に関わる回答については「到底認められない」として、その回答の受入れを拒否するとともに、人事院の頑なな姿勢に抗議する第3次全国統一行動を実施する旨を通告し、交渉を終えました。

(3) 2006春季生活闘争の交渉と併行して労働時間のあり方や休憩・休息時間の見直し問題に対する交渉がこの春季に大きな山場を迎えました。

昨年10月31日に人事院から休憩・休息時間の見直しのたたき台が示されて以降公務員連絡会は、見直し自体には反対しないものの、厳格な勤務時間管理や実効ある超勤縮減策など、公務員の勤務時間問題全体の一体的・総合的な解決を目指す姿勢を人事院が表明しない限り、休憩・休息時間問題の話合いには応じないとの姿勢を堅持し、取組みを強めてきました。そして、昨年12月20日の基本要件に対する回答交渉で、人事院が勤務時間問題の総合的な検討を約束したことを受けて、休憩・休息時間見直しに関する個別的な交渉・協議を進めることとし、1月12日には人事院に対して、①拘束時間の延長は15分を最長とすること②休憩時間は45分以上と規定すること③広く特例を認めること④厳格な勤務時間管理や超勤縮減策等についての目途を明らかにすること⑤所定内勤務時間の短縮を検討するとの態度表明を行うこと、などの交渉基準を提示し、その実現を求めてきました。

1月17日に行われた交渉で人事院は見直しの考え方を示しましたが、公務員連絡会

は交渉基準に照らしてなお不十分であるとして再検討を要求し、2月17日に行われた最終交渉において見直しに向けた最終的な考え方を引き出しました。公務員連絡会は、これに対して、①「休息時間の廃止、休憩時間60分」とする考え方を变えておらず不満な内容であるが②「60分を基本」とするこれまでの考え方が修正され、各府省・職場のこれまでの実情に応じて45分とすることができるとなっていること③育児・介護職員、職場の特性による特例を広く認めていること④交替制職員等については、当分の間、休息時間を含めてこれまで通りとなったこと⑤実施時期が職場における諸準備を考慮して7月1日となったこと、などから、実質的な内容においては交渉基準をクリアしたものといえる、と評価し、これまでの人事院との交渉に区切りをつけることとしました。そして、「公務員バッシングが継続する厳しい情勢のもとで、勤務時間問題の一体的解決を求め、極力組合員への影響を小さくするための交渉基準を対置し、人事院との交渉・協議を軸にした取組みを粘り強く進めてきた。休憩・休息時間の見直しに関わる人事院の最終回答の内容は、人事院としてもギリギリの判断に基づいて提案したものであり、われわれの粘り強い取組みの到達点として受け止めざるを得ない」との確認を行い、以後は、①地公レベルの取組み②残された勤務時間問題の早期解決に向けた取組み、などを進めることとしました。

人事院は、交渉経過を踏まえて、3月3日に人事院規則の改正を行い、4月25日に運用通知を発出しました。

(4) 4月1日に新俸給表への切替えが行われることを踏まえ、地域給与・給与構造見直しに関わる人事院規則や通達の内容について昨年末段階から継続的な取組みを進め、1月末には最終的にその内容を確認する交渉を行いました。人事院はこれを受けて2月1日に規則の新設・改正を行いました。また、懸案となっていた給与決定に関わる審査申立手続きについても、2月中旬に人事院との交渉が行われ、①意見陳述の場(非公開)の設定②代理人による申立制度の導入、などの公務員連絡会の要求に沿った手続き面の改善が行われることとなりました。

こうした経過を経て国公レベルでは4月1日から新俸給表への切替えが行われました。これらと併行して地方自治体レベルの取組みも進められ、多くの地方自治体でも4月1日から新俸給表が適用となりましたが、人事院規則の改正が遅れたことなどにより、交渉期間が十分確保できないなどの問題点も残りました。

(5) 政府は4月28日に「被用者年金制度の一元化等に関する基本方針」を閣議決定し、共済年金について「現行の公的年金としての職域部分(3階部分)は、平成22年に廃止」し、「新たに公務員制度としての仕組みを設ける」こととし、「人事院において諸外国の公務員年金や民間の企業年金及び退職金の実態について調査を実施し、その結果を踏まえて制度設計を行う」こととしました。この閣議決定を受けて政府は同日、官房長官名で人事院に対して調査の要請を行いました。

こうした流れを踏まえて公務労協は、今回の人事院の調査が退職手当の水準と共済

年金制度のあり方の両方に関わる課題であることから、①労働条件専門委員会と社会保障専門委員会が共同して対応を進めること②人事院との交渉は公務員連絡会を通じて行うこと、などを確認しました。そして、5月9日には、公務員連絡会書記長クラスが人事院職員福祉局長と交渉をもち、①調査対象企業規模は1千人以上とすること②正確な比較を行うこと③政府に意見等を提出する場合には事前に十分交渉・協議すること、などを申し入れました。

(6) 総務省に設置された「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」は、3月27日に報告書を取りまとめ公表しました。

「研究会」は、分権時代に相応しい地方公務員の給与決定のあり方や水準の決め方の提示が期待されましたが、政府の総人件費抑制政策のもとでの議論であったことや現行の労働基本権制約を前提とする議論であったため、給与水準の引下げ方策が強調される報告となりました。他方で、人事委員会相互の連携した取組みや全国組織の強化など積極的な提言もなされており、これらを足がかりとした地方公務員賃金闘争の構築が求められます。

公務員連絡会地公部会は、次のとおり見解を發表し、取組みを進めることとしています。

総務省「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」報告書に対する見解

2006年3月27日

公務員労働組合連絡会地方公務員部会

- 1 総務省「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」（座長・塩野宏東京大学名誉教授、以下、「研究会」という）は3月24日、第20回研究会において報告書をまとめ、27日に公表した。

研究会は、2004年6月4日の「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」で「地方公務員の給与等について、その適正化を強力的に推進するとともに、地域の民間給与の状況をよりの確に反映し決定できるよう、人事委員会機能の強化をはじめとしてその在り方を見直す。国はそのための参考となる指標を整備する」とされたことを受け、同年10月に設置され、給与のあり方について検討を行ってきたものである。その過程で、2005年3月に中間整理、同年8月に地方公務員の給与構造の見直しの基本的方向性を取りまとめている。

- 2 研究会は、発足の経過から、政治的圧力の下で給与引下げの議論になるのではないかと懸念された。公務員連絡会地公部会は、構成組織の書記長を中心とする「地方公務員賃金政策検討委員会」を設置して諸課題の検討を行うとともに、植本委員（自治労副中央執行委員長）、須賀委員（連合総合労働局長）を

通じて研究会への対応、対策をはかり、地公部会として総務省との交渉・協議を行なってきた。報告書のとりまとめに対しては、給与水準の引下げを目的とするのではなく、分権時代にふさわしい自治体の自主的・主体的な賃金決定システムが確立されるよう追求してきた。また、過半数の自治体で給与カットが行われている事態についてもその解決方策の検討を求めてきた。

3 報告書は、地方公務員の給与の改革の方向として、以下のこと等を提言している。

- ① 給与決定の考え方としての職務給の原則と均衡の原則を妥当なものとしたうえで、均衡の原則の従来解釈である国公準拠の考え方を刷新し、給与制度については国家公務員のそれを基本とし、給与水準については地域の民間給与をより重視すべき。
- ② 地方公務員の給与構造に関しては、年功的昇給を見直し、給与カーブのフラット化と級間の重なり縮減を行い、昇給や勤勉手当等についても勤務実績をより反映しやすくなるように見直すべき。
- ③ 人事委員会は、適切な給料表の作成、その妥当性の根拠等の説明を自らの責任で行なうべきとし、具体的には民間給与の調査対象とすべき企業の規模について、地域における比較対象となる民間事業の従事者の少なくとも過半数をカバーすることを目安として範囲を拡大する（規模要件を引き下げる）方向で見直すべき。
- ④ 人事委員会を設置していない地方公共団体は、都道府県の人事委員会の給料表等を参考にして、具体的な給料表等を整備すべき。

さらに具体的取組みに向け、直ちに着手が可能なもの（給与構造の抜本改革の推進）、関係者の合意形成や取組みに一定の時間が必要なもの（人事委員会の機能発揮、説明責任の徹底、体制強化への取組み、民間給与の調査方法の見直しを含む）、法改正を含めた制度整備が必要なもの（より地方分権時代にふさわしい給与決定システムの整備、従来の国公準拠の考え方の刷新を含む）、の3つの柱で実施するとしている。

4 報告書は、従来の画一的な国公準拠の考え方の刷新と、人事委員会が賃金決定に果たす役割の拡大を提言している。しかし、自治体の自主的・主体的な賃金決定という本来あるべき方向を示すには不十分である。

「国公準拠の考え方の刷新」が、画一的な国公準拠を、給与制度面での国公基本に、給与水準面での地域民間給与重視におきかえるにとどまったことは、地場賃金論に傾斜しているにすぎない。また、調査対象企業の規模要件の引下げが適切としたことは、地域給導入・給与制度見直しに続く官民比較方法見直しなどの人事院の対応と軌を一にしたものといわざるを得ない。

この報告書は、現行の労働基本権制約を前提にした上での一般行政職員を念

頭においた提言であって、教育職員や労働協約権が保障された公営企業職員・現業職員を対象としたものではない。しかし、その内容はこれらの職員にも大きな影響を与えることが懸念される。

報告書は、総人件費改革の実行計画、行政改革推進法案の国会提出という流れの中で、政治の圧力を色濃く反映したものである。

- 5 今後、総務省の具体的措置の内容に焦点が移っていくことになるが、公務員給与削減という政治の圧力の下で、厳しい展開が予想される。報告書では同時に、人事委員会相互の連携した取組みや、モデル給料表の提示、全人連の機能強化が提言されており、これらを足がかりとした地方公務員賃金闘争の構築が必要である。

公務員連絡会地公部会は、この報告書が地方公務員の給与水準の引下げとして機能することを阻止するとともに、分権時代にふさわしい自治体賃金闘争を中央・地方で追求していく。また、連合と政府の間で開始された政労協議において、労働基本権確立に向けた取組みの前進をはかっていく。

二、取組みの到達点と今後の課題について

(1) 2006春季生活闘争の総括でまず確認しておかなければならないのは、今年の総選挙によってもたらされた政治的環境の変化が、われわれの闘いのあり方総体に大きな影響を与えてきていることです。

2006春季生活闘争の最重要課題であった総人件費削減政策に反対して、雇用と公共サービスを確立する闘い、官民比較方法の見直しに対する闘いのいずれもきわめて困難な闘いを余儀なくされています。しかし、そうした個別課題をめぐる闘いの困難さは、いわば、今日の厳しい情勢のもとでは当然予想されることです。

公務労協・公務員連絡会は、公務員バッシング等に対して有効な闘いを組織するためには、単に個別課題に対する闘いを積み上げるだけではなく、「市場万能主義」「小さな政府作り」そのものに対する戦略的な反撃が必要という考えのもとに、公共サービス確立キャンペーン等の取組みを進めてきました。この取組みは徐々に前進しつつありますが、いまだ今日の閉塞状況を打開するところまで至っていません。そこに、われわれの闘いをめぐるより本質的な困難さがあります。

それは、一つには、与党の圧倒的多数という政治状況に加え、小泉構造改革路線に対する明確な社会的対抗軸が形成されていないことに起因しています。今通常国会前半期の取組みを通じて明らかになったことは、小泉構造改革の問題点が社会的に明ら

かとなってきているにもかかわらず、民主党の前・前原執行部が「改革競争」路線を採り、「メール」問題での挫折もあり、政府・与党に対抗する政治勢力を大きなうねりとする事ができませんでした。そして、そのことによって、いま国民生活の安心・安全を危機に陥れる内容の政策が、ほとんど国民的な議論もなく実行に移される段階に至っています。

こうした点がわれわれの運動にも大きく影響し、あらゆる闘いが組織内のレベルに止まり、また個別課題毎に分断され、政府・与党の諸政策に対する系統的な反撃を組織するまでに至っていないのです。小泉構造改革路線のほころびが明確になってきていることを見ても明らかのように、われわれの運動の戦略的な正しさには確信を持つことができます。しかし、それが今日の状況を打開するための有効な戦略であることを社会的に証明するためには、「市場万能主義」「小さな政府作り」に反対する諸勢力と連携し、政府・与党への明確な政治的・政策的な対立軸を築くための取組みをねばり強く進めていく必要があります。

二つめには、政府・与党、財界、マスコミ一体となった公務員バッシングの影響もあり、公務員に対する国民の根強い不信がわれわれの運動に決定的な影響を与えているということです。二極化や格差社会のもとでは、リスクが個別化し、社会的連帯が形成しにくい状況にあることはいうまでもありませんが、国民生活の安心・安全が危機にあることを認識しつつ小泉政権を支持し続けるという国民の選択は、官僚主導の行政に徹底的に反発しているということの裏返しとしての消極的支持として見る事ができます。したがって、われわれの公共サービス確立キャンペーンや総人件費削減反対をはじめとした運動が、それと決別したものであることをさらに明確にすることが決定的な鍵となっているといえます。その面では、われわれの自己改革や政策転換への努力、民間労働者やNPOをはじめとした諸団体との徹底した意見交換等の取組みがまだまだ不十分であることを総括しておかなければなりません。

そうした取組みの一環として、連合がこの春の段階で、「小さな政府作り」に反対する立場から、公共サービスやその担い手のあり方にまで踏み込んだ「公共サービス・公務員制度のあり方に関する連合の考え方」を取りまとめ、それに基づいて様々な取組みを進めたことは、われわれの運動にとっても大きな前進要素として評価できます。

(2) 以上述べたようなわれわれを取り巻く厳しい情勢や運動の現状が、官民比較方法の見直しに対する闘いという、個別の賃金・労働条件をめぐる最重要課題の取組みを規定していたことはいうまでもありません。

2006春季要求に対する回答では、総務省から、①雇用確保とセーフティネットの整備に向け最大限努力すること②人事院勧告制度の維持・尊重など給与改定に対する基本姿勢に変わりがないこと③評価の第2次試行に向けて透明で納得性などのあるシステムの構築に向けて協議していくこと、などの内容を確認しました。

人事院からは、労働条件の改善に関わって、①育児・介護職員の短時間勤務や、自己啓発等の休業制度について夏の勧告時点までに成案を得て必要な対応を行うこと②所定内労働時間のあり方についても早急に民間実態を把握し、民間準拠の原則に基づいて検討すること③被用者年金一元化や宿舍のあり方についても適切に対応すること、などの前向きな回答を確認しました。

しかし、官民比較方法については、引き続き比較方法のあり方の検討を進め、その検討のため100人未満50人以上の小規模企業調査を行う、との回答が、われわれの強い反対を無視し一方的に提示されました。

この人事院の回答は、「官民給与の比較方法の在り方に関する研究会」の中間報告やこの間の交渉経過から見て、本年の勧告で企業規模の引下げなど現行の官民比較方法の基本的枠組みに関わる見直しを行うことを意図したものであることは明らかです。われわれはこの回答の受入れを「到底認めることができない」として拒否しましたが、その理由は次の点に集約されます。

- ①昨年6月23日の総裁見解(カバー率等が大きく変化しない限り企業規模は変更しないとの趣旨)を一方的に反故にし、相互信頼関係を大きく損ねるものであり、今後の人事院との交渉・協議関係に決定的な影響を及ぼす可能性があること。
- ②歴史的・制度的に確立されてきた現行の企業規模の見直しは人事院が法律上の権限を楯に一方的に見直せる事柄ではなく、それを強行することは労働基本権制約の代償機能としての人事院勧告制度の根幹を揺るがす問題であること。
- ③こうした弥縫策は、決して給与水準の防衛や揺らぎつつある公務員給与の社会的合意を再構築することには結びつかず、単なる人事院の「生き残るための政治的立ち回り」に終わる可能性が高いこと。

そもそも、今回の官民比較方法の見直しは、政府が総人件費削減政策の一環として公務員給与水準の引下げを狙い、その実行を人事院に迫ったことに端を発していることはいうまでもありません。2006春季生活闘争で人事院が示した回答は、あくまで形式論であり、人事院は“小規模調査の実施によって官民比較方法の見直しに大きく一歩踏み出した”ものと厳しく認識しておかなければなりません。人事院は、今年の総選挙後の情勢変化によって官民比較方法のあり方の検討を開始せざるを得なかったと主張していますが、それは換言すれば、われわれとの信頼関係より「政治的な立ち回り」の方がダメージが少ないという判断を行ったということに過ぎません。

人事院が、政治の圧力に屈し、仮に本年の勧告において企業規模等の見直しを行い、公務員給与水準の引下げ勧告を行うようなことがあれば、中立・公正な専門機関や労働基本権制約の代償機関としての役割を放棄したものと厳しく批判しなければなりません。

官民比較方法の見直しを巡る闘いは、人事院の一方的かつ遺憾な回答により、2006春季生活闘争での決着を持ち越し、人勧期の闘いに引き継がれることになりました。

公務員給与水準の引下げは、公務員の生活への影響だけでなく、中小や地場賃金にも波及し、疲弊している地域経済に大きな打撃を与えることは明らかです。人勸期を巡る情勢が引き続き厳しいことは当然ですが、本年の勧告での官民比較方法の基本的な枠組みの見直し阻止に向け、不退転の決意で闘いを進めねばなりません。

政府はいま、「小さな政府論」に基づく小泉構造改革路線の「総仕上げ」を標榜し、いわゆる行政改革推進法案や市場化テスト法案に加え、向こう5年間で5%以上の定員純減を柱とする総人件費改革の実行計画の具体化を着々と進めています。これは、公務員の雇用に重大な影響を与え、国民生活の安心・安全を支える公共サービスを根底から破壊し、日本をさらなる格差社会に陥れようとするものであることは明らかです。

われわれは、こうした政府の諸政策に断固反対の姿勢を貫きながら、公務員の雇用確保に明確な道筋を付けることに全力をあげ、良質な公共サービスの確立、公務員給与の社会的合意の再構築に向け、粘り強く取組みを進めなければなりません。そして、次回政労協議で具体化される予定の「労働基本権を付与する公務員の範囲について」検討する場の審議を通して、労働基本権の確立を含む公務員制度の抜本改革に向けて、連合の仲間とともに取組みを進めていかなければなりません。

2006年人勸期の取組み方針

一、2006人勸期情勢の特徴について

1. 総人件費削減計画の具体化と雇用を中心とした情勢について

(1) 格差拡大やセーフティネットの崩壊など、小泉構造改革が国民生活に深刻な影響を及ぼしていることが次第に明らかになりつつあります。しかし、「小さな政府」や「民でできるものは民で」という政府・与党の諸政策は、国会での圧倒的多数や国民の根強い公務員批判もあって、依然としてその転換を迫られる現実的な状況にはありません。政府・与党は、後半国会の中で小泉構造改革の「総仕上げ」を標榜し、諸法案の処理に向けますます攻勢を強めることが予想されます。

その対抗軸を提起する責任を持った民主党は、小沢新代表のもと、衆議院千葉7区補欠選挙での勝利を機に反転攻勢を強めようとしており、後半国会は教育基本法の改正を始めとした重要法案の取扱いや「小泉後」の政局の動向を含め、次第に緊迫の度を強めようとしています。

こうした中で、事務・事業の廃止・縮小、定員を中心とした総人件費削減、共済年金制度・退職手当水準の見直し、公務員宿舎の見直し、そして給与水準の引下げなど、公務員の処遇や制度に関わるあらゆる見直しが急速に進行しています。しかも、この見直しは、当事者の意見や労使関係がまったく無視されたまま、政府・与党によって一方的な形で進められています。

2006人勸期の取組みは、こうした情勢のもとで、まず雇用と賃金・労働条件を防衛することを基本課題に据え、全力で進めていく必要があります。しかし、現下の深刻な情勢やわれわれが置かれた客観的な立場からして、人勸期の闘いは、単にその枠に止まらず、小泉構造改革自体と対決し、公共サービスや公務員制度確立などの課題の実現に向けて、広く国民的な運動を組織していくことが重要です。

(2) 去る2月に国会に提出された行政改革推進法案と市場化テスト法案は、行政改革特別委員会の審議を経て、4月20日に衆議院を通過しました。両法案に対しては、連合が中心となり公務労協全体としてねばり強い取組みを進めてきましたが、民主党が「改革競争」にこだわった姿勢から転換し得ていないこともあり、衆議院段階の国会審議の中では小泉構造改革や雇用と公共サービスのあり方に関わる問題点が十分に明らかにされていません。参議院段階では、4月26日から本格的な審議が行われ、組織内出身議員などとの連携のもとに、両法案の問題点を明らかにするための国会審議や

附帯決議採択の取組みを進めました。両法案は、5月26日の参議院本会議で可決され、成立の運びとなりました。

(3) 両法案の審議の一方で政府は、向こう5年間で5%以上を削減する総人件費改革の実行計画の具体化を着々と進めています。個別の事務事業の廃止・縮小については、「行政減量・効率化有識者会議」で議論が進められており、5月下旬には具体的な定員の削減数を含めた報告が取りまとめられる予定となっています。事務・事業の洗い直しを行うとして始められた有識者会議の議論も結局は数あわせに終始しており、大きな問題を残しています。

この定員削減の具体化作業に対応する形で行革推進事務局は、3月31日に「配置転換・採用抑制等の枠組み」(行革推進本部了承)を公表し、総人件費削減に伴う雇用問題には「出血整理」は行わず配置転換と採用抑制で対応する、との基本的な考え方を示しました。

公務労協・公務員連絡会は、総人件費削減計画そのものに反対する立場を堅持しつつも、今日の政治状況を踏まえれば現実的な対応も進めざるを得ないという判断のもとに、行革推進事務局との間で協議を進め、内閣総理大臣が本部長となる雇用調整本部の設置やミスマッチを解消するきめ細かな施策を具体化するよう求めています。

重点的に事務・事業を見直すことによる純減計画については、現在、行革推進事務局と各府省間で詰め折衝が行われています。最終的な数の確定と配置転換・採用抑制の具体策については、5月中にも政府方針を固め、6月上旬には総人件費改革の「全体計画」を閣議決定し、6月中には雇用調整本部を立ち上げることにしています。

このように、総人件費削減計画の具体化から雇用を守る闘いは、いままさに大きな山場にさしかかっています。引き続き雇用と労働条件を確保する姿勢を堅持し、「全体計画」の中にわれわれの要求を反映させ、使用者の責任で万全の施策を採るよう取組みを強めていくことが重要です。

(4) 総務省は、昨年3月29日全国の自治体に「新地方行革指針」を通知し、その中で職員定数については、5年間で4.6% (過去5年間の定数減の実績) を上回る純減をはかることを求めました。具体的には、自治体ごとに「集中改革プラン」を策定し、5年後の職員定数を明示するよう求めました。

総務省が集計した本年3月31日現在の試算値では、2005年4月1日から2010年3月31日までの5年間の純減率は、自治体全体で6.2% (42都道府県=4.6%、12政令市=9.3%、1,469市区町村=8.0%) となっています。これは、「新地方行革指針」の純減目標である4.6%を大きく上回っており、無謀な定数切込みが行われていることが懸念されます。

自治体において、行政サービス水準を確保する観点から、定数の在り方について精査する交渉等の取組みが必要です。

(5) 政府・与党は、行革関連法案成立後の最重要課題として財政再建のための歳出・

歳入一体改革を掲げ、来年度予算編成に向けた本格的な検討に入っています。

経済財政諮問会議では、民間4委員が、現行の削減計画の着実な実施に加え国・地方を通じた給与水準のさらなる引下げをもとめる意見書を提出するなど、地方交付税のあり方の検討に加え、さらなる総人件費の削減に向けた議論を進めています。

また、5月22日には、政府・与党で構成する「財政・経済一体改革会議」が発足し、今後、与党主導のもとに徹底した歳出削減策を検討していくことが意思統一されています。この歳出削減策の焦点となるのが、地方交付税、社会保障費や総人件費であり、なかでも総人件費のさらなる厳しい削減目標の設定などの検討が進められています。

これらの検討結果は、6月末に予定されている骨太方針2006に盛り込まれる予定であり、今後の経済財政諮問会議や財政・経済一体改革会議の審議動向に警戒が必要です。

2. 2006勧告を巡る情勢について

(1) 官民較差・一時金の動向

① 民間の賃金相場

1%以上の成果配分や月例給の賃金改善を重視して取り組んだ2006春季生活闘争は、多くの組合が5年ぶりにベアを含む賃金改善を実現しています。しかし、連合集計(平均賃金方式)では、4月26日現在で、5,446円 1.84%(昨年は4,983円 1.73%)、日経連の4月19日現在の集計では 5,583円 1.69%(昨年は5,156円 1.55%)となり、月例賃金は金額で500円弱、0.15%程度の対前年比微増の結果に終わっています。

一時金についても、連合の4月26日現在の集計(夏冬型)では4.97月(昨年は4.87月)と、微増傾向にあるものの、中小を含めた場合は不透明で予断を許さない状況にあります。

ここ数年、成果型賃金への切替えが進み、各種の春闘結果の調査から民間の賃金相場を把握することはますます困難となってきました。

② 人事院の民間給与実態調査

人事院は、5月1日から6月16日までの日程で本年の民間実態調査を実施しています。調査企業は、われわれの反対を押し切り、100人未満・50人以上の企業規模、約1,700企業を例年に加えて調査することとしており、合計で1万強の企業数となっています。これを各都道府県別に見た場合、産業構造の違いを反映して、小規模企業調査の割合は大都市部の割合が低く、地方については3割以上の追加調査となっています。したがって、この較差への影響は、全国はもとより、地方の道県単位の方がより強く出てくることに対する警戒が必要です。また、小規模企業調査は、月例賃金だけでなく一時金についても実施していますが、企業規模別格差は月例賃金より一時金の方が

大きいことに留意する必要があります。

その他、今回の調査では、従来の役職要件による調査と、賃金構造統計調査にあわせた役職要件の緩和及びライン職に相当する資格要件等を有するスタッフ職を追加した2ケースの調査を実施しています。また、われわれの求めに応ずる形で所定内勤務時間の調査も実施しています。

人事院は、小規模企業や調査対象従業員の拡大は官民比較方法のあり方の検討を行うためとしていますが、その意図が官民比較方法の見直しに向けた道筋作りにあることは間違いありません。われわれは、あくまで小規模企業調査の結果等を本年の官民比較に使用させないよう交渉・協議を強めていく必要があります。

③ 官民較差の動向

各種調査結果から見て、本年の民間相場は0.1～0.2%程度の微増に止まっています。ただし、前年より中小は健闘しており、それが民調に好影響を与えることが期待されます。

一方、本年の国公給与実態は、4月1日の俸給表切替えの影響もあり、極めて不透明で、正確な実態把握は調査結果を待つ以外にありません。しかし、1号上位昇格の効果などの制度的な上昇要因は例年と同程度あるものと思われま

す。以上のことから、官民比較方法を見直さない従前方式の場合においても、国公実態の上昇分を民間の上昇分が上回っているとは考えられず、本年の官民較差がマイナスとなる可能性が十分考えられる厳しい情勢だといえます。

月例給比較において、企業規模の見直しは当然マイナス要因ですが、どの程度のマイナスとなるかは不明です。また、その他の見直しが、官民較差にどのような影響を与えるかということについても、残念ながら予断を持って判断することはできません。しかし、官民比較方法の見直しが政府・与党の総人件費削減政策の一環として要請されている意味合いを考慮に入れれば、その結果がマイナスに作用することは必至と認識する必要があります。

以上のことから、官民比較方法の見直しが行われない場合もマイナス較差の可能性が高いことに加え、見直しが行われた場合は昨年のマイナス幅を超えるマイナス較差の危険性もある極めて厳しい情勢だと認識する必要があります。

一時金についての民間動向は微増傾向であり、月数増まで届くかどうかは今後の中小の動向次第だといえます。しかし、仮に小規模企業が比較に加わる場合は、民間における企業間格差が月例給より大きいことから、相当の支給月数の引下げとなる危険性も大きいといわざるを得ません。

(2) 官民比較の在り方の検討作業の動向

「官民給与の比較方法のあり方に関する研究会」は、3月に公表した中間とりまと

めに沿った検討を進めています。6月下旬には部内の報告のとりまとめを行い、7月上旬には、同種・同格の原則は維持したうえで企業規模については「見直すべし」との結論を盛り込んだ最終報告を人事院に提出することが想定されます。

「給与懇話会」も議論を重ね、7月上中旬頃には一定の議論経過のとりまとめを行う予定ですが、どのような取りまとめ形式にするかは未定であり、今後の委員間の議論に委ねられます。内容については、人材確保の観点からの公務員の処遇のあり方などが柱となることが想定されます。

人事院内では、政治情勢等によほどの大きな変化がない限り、本年の勧告で官民比較方法の見直しを行う以外の選択肢はあり得ない、との考え方が依然として支配的となっています。その考え方自体が政治的なものであり、中立第三者機関としての判断を逸脱しているものと批判せざるを得ません。最終的には研究会報告等を踏まえ、見直すか否かの結論を出すことにしていますが、その手順・時期については、今のところ固まっていません。本年の勧告の時期が例年に比して若干遅れるとしても、勧告作業との関わりでは7月下旬頃が最終判断の大きな山場になるものと想定して方針を組み立てる必要があります。

われわれとしても、以上の勧告を巡る緊迫した情勢を認識し、人事院の「政治的な立ち回り」を許さない、的確な闘いを全力で進めていく必要があります。

二、2006人勧期の取組みの基本的な考え方

(1) 官民比較方法の見直しに関わる取組みを最重要課題として位置づけ、公務労協の雇用確保・公共サービス確立の闘いと連携し、官民比較方法の基本的な枠組みの本年勧告での拙速な見直しを阻止することに全力を挙げて取り組みます。

これらを通じて公務員給与の社会的合意を再構築する取組みを前進させるとともに、交渉による賃金・労働条件決定制度の確立を含めた中長期的展望をもった取組みを進めます。

(2) 賃金水準については、本年の勧告で官民比較の見直しを行わせないことを前提に「公務員労働者の給与水準の維持・改善」することを基本とし、月例給・一時金の「マイナス勧告阻止」に全力を挙げます。

労働時間に関わる諸課題の一体的な解決をめざすことを基本的考え方とし、本年の勧告時期までに、①育児・介護職員の短時間勤務制の導入②自己啓発等のための休業制度の新設、などの実現に向けた取組みを全力で進めます。

(3) 闘いの組立ては、例年より早めの要求提出と行動開始により、雇用確保・公共サービスキャンペーンとも連携しながら、勧告までの粘り強い交渉・協議と中央・地方

における最大限規模の効果的な諸行動を実施します。

三、具体的な取組み課題と要求の考え方

1. 賃金を巡る取組み課題と要求の考え方

2006人勸期の賃金を巡る最重要課題は、いうまでもなく官民比較方法の見直しに対する取組みです。なぜならば、この決着のゆくえが本年の給与勧告を直接左右するからです。

(1) 官民比較方法に関わる取組みと要求

① 官民比較方法自体は社会経済情勢の変化に対応する形で不断に見直されるものですが、今回の企業規模等の見直しについては、以下の理由から決して認めることができません。

(ア) 見直しの必要性についての説明責任が果たされておらず、信義則にも反していること。

(イ) 歴史的・制度的に確立されてきた企業規模等の基本的な枠組みの見直しについては代償機能の根幹に関わる問題であり、人事院が法的な権限だけを振りかざして見直せる事柄ではないこと。

(ウ) 昨年地域給与に加えて比較方法の見直しが行われれば、公務員給与水準の大幅な引下げとなり、公務員の生活だけでなく、中小・地場労働者の生活に大きな影響を与えること。

(エ) 問われているのは公務員給与の社会的合意の再構築であり、人事院の戦略なき官民比較方法の見直しは決してその再構築に結びつかない弥縫策であること。

以上の点を踏まえ、本年の人勸期の要求については「官民比較方法の基本的な枠組みに関わる比較対象企業規模等については、本年の勧告で拙速な見直しを行わないこと」を求めることとします。また、100人未満50人以上の小規模企業調査の結果については、われわれと十分交渉・協議の上、本年の官民比較の対象としないことを求めます。

「官民対応関係」「比較対象従業員の範囲」など他の官民比較の見直しメニューについては、個々にその是非を判断する必要があることから、十分に交渉・協議、合意することを求めます。

② 人事院の官民比較研究会、給与懇話会の報告等が7月上旬頃に予定されることから、そこを第1の焦点とし、研究会・懇話会への対策を強めるとともに、報告等が提出された場合は十分な説明を求めます。

本年の勧告の概要が判明するのが7月中旬ごろと想定されることから、そこを第2の焦点として、交渉・協議を積み上げます。

人事院の官民比較のあり方に関わる方針の最終決定が7月下旬と想定されることから、その時点を最大の山場とし、決着を求めます。最終決着のあり方については、代表者会議等で別途協議します。

(2) 本年の月例給・一時金に関わる要求

① 2006給与勧告については、官民比較方法の見直しを行うか否かが決定的な要素となります。したがって、月例給の要求については企業規模等の官民比較方法の見直しを行わせないことを前提にしたものとして組み立てることとします。

要求表現としては、「2006年度の給与改定に当たっては、官民比較方法の見直しを行わないことを前提とし、月例給与の水準を維持・改善する勧告を行うこと」とします。「給与構造見直し期間中であることも踏まえ、較差の配分、手当の在り方等については、公務員連絡会と十分交渉・協議、合意すること」なども求めます。

② 一時金についても、小規模企業を比較対象としないことを前提に、民間の実勢を踏まえ、支給月数の増を勧告することを求めます。

③ 一般職員の勤務実績の給与への反映の在り方については、公務員連絡会と十分交渉・協議、合意することを求めます。

2. 労働諸条件の改善に関わる取組みと要求の考え方

労働時間に関わる事項については、休憩・休息時間の見直しの際の「一体的な解決」との合意を踏まえ、割振り制度を使った勤務時間の弾力化を除き、2005報告で体系的に提示された勤務時間、休暇・休業に関わる事項の勧告時期までの確実な実現を求めて、取組みを強めることを基本とします。

(1) 育児・介護職員の短時間勤務制度の実現

① 育児・介護を行う職員の短時間勤務制度の実現を2006人勧期の最重要課題の一つに位置づけ、臨時国会での法改正を目標に、本年の勧告時点までに意見の申出を行うよう求めます。

② そのため、5月中には、人事院が制度設計に関わる考え方を提示するよう求め、具体的な交渉・協議を開始することとします。公務員連絡会としても、(ア)短時間職員の公務員制度上の位置づけ(イ)短時間勤務制度の設計(ウ)給与・勤務条件(給与、共済、退職手当etc)(エ)定員の取扱い、などについての考え方と具体的な要求を早急に取りまとめます。

(2) 自己啓発、社会貢献のための休業制度の実現

自己啓発や社会貢献のための休業制度については、2006春季生活闘争時の回答に基づき、短時間勤務制度とあわせ、本年勧告時点までに意見の申出を行うよう求め、交渉・協議を強めます。早々に人事院の考え方の提示を求め、公務員連絡会としての具体的な要求を取りまとめます。

(3) 厳格な勤務時間管理と実効ある超勤縮減策

- ① 2006春季生活闘争時の職員福祉局長交渉で示された考え方に基づき、人事給与システムの導入に対応した厳格な勤務時間管理の具体策の提示を求めます。
- ② 勤務時間管理の厳格化に対応した真に実効ある超勤縮減策の具体化を求め、交渉・協議を強めます。

(4) 民間実態を踏まえた所定内勤務時間の短縮に向けた取組み

本年の民調における所定内労働時間の実態調査結果を踏まえ、所定内勤務時間の短縮に向けた基本的考え方を本年の報告で示すよう求めます。

(5) 退職金・企業年金等の民間実態調査への対応

- ① 政府は、4月28日、与党との合意を踏まえて年金一元化に関する基本方針を閣議決定し、人事院に退職金や企業年金の民間実態調査を要請しました。人事院はその要請を踏まえ、この夏にも調査を実施する考えです。
- ② 人事院が実施する調査内容については、5月9日の申入れ内容に基づき、公務員連絡会と十分に交渉・協議し、合意することを求めます。また、調査に基づく官民比較、それを踏まえた年金や退職手当に関する意見を政府に提出する場合にも、事前に十分交渉・協議することを求めます。

調査への対応方針等は、必要に応じて公務労協労働条件専門委員会と社会保障専門委員会が合同で協議し、人事院との交渉は公務員連絡会の両専門委員会レベルで対応することとします。

3. 男女平等の公務職場の実現に向けた取組み

次世代育成支援対策推進法に基づく「実行計画」の着実な実施、昨年末に改定された女性職員の採用・登用拡大指針の実現、メンター制度の実効性確保などに向け、必要な取組みを行うことを求めます。

4. 分限処分の運用基準の検討に対する対応

昨年報告に基づいて、人事院で分限処分の運用基準のあり方についての検討作業

が進められていますが、基準等を新たに定める場合には公務員連絡会と十分交渉・協議するよう求めます。仮に78条4項(過員、廃職)について言及する場合には、民間の判例法理・整理解雇4原則に準じた雇用保障を明記するよう交渉・協議を強めます。

5. 新たな評価制度の確立に向けた第2次試行への対応

(1) 6月に第1次試行が終了することを踏まえ、4原則2要件を具備した新たな評価制度の確立に向けた取組みを進めます。

(2) 第1次試行結果の十分な検証と第2次試行に向け、三者協議や総務省人事・恩給局との交渉・協議を精力的に進めます。第2次試行は広範な組合員が対象となることから、われわれが求める開示や苦情処理システムの構築に向け、一層取組みを強めます。

四、具体的な取組みの進め方について

1. 人勧期方針の決定と地方説明会

5月29日の幹事会で決定された2006人勧期の取組み方針を、同日の地方説明会において地方段階に周知徹底します。

2. 人事院への要求提出と交渉・協議の強化

(1) 人事院総裁への要求提出

6月7日(水)、委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉をもち、「2006人事院勧告に関わる要求書」(別記)を提出し、人勧期の取組みを正式にスタートします。

(2) 人事院との交渉・協議の強化

官民比較方法の拙速な見直し反対の立場で、粘り強く取組みを強化する観点から、下記の通り、節々に人事院との交渉を配置し、要求実現を目指します。

① 6月15日(木)、第1次中央行動の一環として、幹事クラス交渉委員と人事院職員団体審議官交渉を配置し、官民比較方法や短時間勤務制度などの課題について要求実現を迫ります。なお、幹事クラスの交渉は、情勢の推移により必要と判断する場合は7月上旬にも実施することを検討します。

② 7月3日(月)～5日(水)にかけて、ブロック別上京行動に対応したブロック代表による人事院交渉を実施します。

③ 7月19日(水)、第2次中央行動の一環として、書記長クラスと人事院給与・職員福祉局長交渉を配置し、要求に対する中間的な回答の引出しを図ります。

- ④ 8月1日(火)、第3次中央行動の一環として、書記長クラスによる人事院給与局長との交渉を実施し、官民比較方法に関わる課題の実務レベルでの決着を目指します。
- ⑤ 8月の勧告直前には、委員長クラスが人事院総裁と交渉をもち、本年の勧告内容についての最終回答を引き出します。
- ⑥ 上記の他、短時間勤務制度の制度設計や較差の配分方針等について、適宜、専門委員会レベルの交渉を実施します。

3. 諸行動の強化

(1) 各構成組織の取組み

① 上申書提出行動

要求提出日から7月中旬にかけて関係当局交渉を強化し、人事院に対する上申書提出を追及します。

② 個人要請はがき行動

要求提出日から7月中旬にかけて、官民比較方法の拙速な見直しを行わないことや公務員労働者の賃金水準を維持・改善する勧告、育児・介護の短時間勤務制度の実現、などを求める全組合員を対象とした人事院総裁宛の個人毎の自筆による要請はがき提出行動に取り組みます。

③ 署名方式による要請書提出行動

個人要請はがきとは別に、署名方式による人事院総裁宛の要請書提出行動に取り組みます。この取組みは、6月上旬から7月中旬までの期間に集中して実施することとし、第1次集約を6月末までとしブロック別上京行動の際に、最終集約を7月中旬として設定し7月19日の第2次中央行動の際に、それぞれ人事院に提出することとします。

(2) 国公部会、地公部会の取組み

国公部会を中心に、7月中旬までに人事院地方事務局要請行動を実施します。この要請行動には、地公部会構成組織も積極的に参加することとします。

地公部会の構成組織は、6月中旬から下旬にかけて都道府県政令指定都市等の人事委員会に対して、本年の民調と勧告作業のあり方についての要求書(申入書)を提出する交渉を行い、以後、人事委員会勧告時点まで継続的に交渉を強化します。

(3) 地域の取組み

6月中旬から7月中旬にかけて各都道府県別の決起集会等を実施し、人勧期要求実現に向けた意思統一を深めます。なお、この行動とセットで人事院地方事務局要請、人事委員会交渉等を実施することを追求します。

(4) 中央行動

① 2006人勸期の中央行動は次の通り配置します。

○第1次中央行動 6月15日(木) 13時30分～16時 3,000人規模・日比谷大音楽堂
※公務員連絡会の行動終了後は連合の行動に参加。

○ブロック別上京行動 7月3日(月)～5日(水) 各200人規模・全日通会館
(北海道、東北、関東、中部・北信越、近畿、中・四国、九州)

○第2次中央行動 7月19日(水) 5,000人規模・日比谷大音楽堂予定

○第3次中央行動 8月1日(火) 5,000人規模・日比谷大音楽堂予定

② 6月中旬に予定する公務労協の諸行動、連合の増税反対などの大集会に積極的に参加します。

○公務労協政策制度討論集会 5月30日(火) 200人規模・池之端文化センター

○連合大集会 6月15日(木) 5,000人規模・東京国際フォーラム

(5) 全国統一行動

① 次の通り全国統一行動日を設定し、各構成組織ごとの実情に応じ時間外職場集会を中心とした行動を実施します。

○第1次全国統一行動 6月8日(木) 要求提出の翌日

○第2次 " 7月19日(水) 第2次中央行動に合わせて

○第3次 " 8月1日(火) 第3次中央行動に合わせて

○第4次 " 8月上中旬 勧告日の翌日

② 勧告を巡る情勢が緊迫し、行動強化が必要となる場合は、別途、企画調整会議で検討します。

③ 人事院が官民比較方法の見直しを強行した場合の第4次全国統一行動については、公務員連絡会の意思が明確に伝わるような行動のあり方について、企画調整会議等で別途検討します。

4. 勧告後の取組み方針

勧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協議、決定します。

2006人勸期の諸行動等の日程

諸行動等の日程					
5 月	29日(月) 人勸期方針説明会(総評会館) 30日(木) 公務労協政策制度討論集会(池之端文化センター)				
6 月	7日(水) 2006人勸期要求提出／人事院総裁×委員長クラス 8日(木) <人勸期第1次全国統一行動> 15日(木) 人勸期第1次中央行動(日比谷野音)	当 該 当 局 交 渉 ・ 上 申 行 動 等	個 人 要 請 は が き 行 動	署 名 方 式 に よ る 要 請 書 提 出 行 動	都 道 府 県 段 階 の 決 起 集 会 等
7 月	3日(月) ブロック別上京行動(全日通会館)・人事院交渉 ～5日(水) 19日(水) 人勸期第2次中央行動(日比谷野音) <第2次全国統一行動>				
8 月	1日(火) 人勸期第3次中央行動(日比谷野音) <第3次全国統一行動> 上旬 人事院総裁交渉×委員長クラス 2006人事院勧告 勧告翌日 <第4次全国統一行動>				

2006年人事院勧告に関わる要求事項

1. 賃金要求について

(1) 官民比較方法について

- ① 官民比較方法の基本的な枠組みに関わる比較対象企業規模等については、本年の勧告で拙速な見直しを行わないこと。
- ② 100人未満50人以上の小規模企業調査結果の取扱いについては、十分交渉・協議し、本年の比較作業の対象としないこと。
- ③ その他の事項については、十分交渉・協議、合意のうえ、勧告作業に反映すること。

(2) 本年の給与勧告について

- ① 2006年度の給与改定に当たっては、官民比較方法の見直しを行わないことを前提とし、公務員労働者の月例給与の水準を維持・改善する勧告を行うこと。また、給与構造の見直し期間中であることを踏まえ、較差の配分、手当のあり方、一般職員の勤務実績反映のあり方等について十分な交渉・協議を行い、合意すること。
- ② 一時金については、民間の実勢を踏まえ、月数増を勧告すること。

2. 労働諸条件の改善について

(1) 育児・介護を行う職員の短時間勤務制度の早期実現について

- ① 育児・介護を行う職員の短時間勤務制度の早期実現に向け、本年の勧告時までに意見の申出を行うこと。
- ② 意見の申出に当たっては、制度内容や給与・勤務条件、定員の取扱い等について十分交渉・協議し、合意すること。

(2) 自己啓発、社会貢献のための休業制度の早期実現について

- ① 自己啓発・自己実現や社会貢献のための総合的な休業制度の早期実現に向け、本年の勧告時までに意見の申出を行うこと。
- ② 意見の申出に当たっては、制度内容等について十分交渉・協議、合意すること。

(3) 労働時間の短縮等について

- ① 人事給与システムの導入に対応した厳格な勤務時間管理のあり方、真に実効あ

る超過勤務縮減の具体策を早急にとりまとめること。

- ② 民間の所定内労働時間の実態調査結果を踏まえ、本年の勧告時に所定内勤務時間の短縮に向けた考え方を提言すること。

(4) 民間の退職金・企業年金等の調査について

- ① 民間企業の退職金・企業年金等の実態調査の実施、その結果に基づく官民比較等に当たっては、5月9日付けの公務員連絡会の申入れに基づき、十分交渉・協議し、合意の上で作業を進めること。
- ② 調査結果等を踏まえ、共済年金や退職手当のあり方等について政府に対して意見等を提出する場合には、事前に公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

(5) 男女平等の公務職場の実現について

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の確実な実施、昨年末に改定された女性職員の採用・登用拡大指針の実現、メンター制度の実効性確保などに向け、適切な指導を行うこと。

3. その他の事項について

- (1) 公務職場に外国人の採用、障害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。
- (2) 分限処分の運用のあり方の検討に当たっては、十分交渉・協議すること。