

春闘情勢と課題 … 春闘本来の機能をとリモどそう

2018 年 2 月
国公労連中央執行委員会

I はじめに 「春闘について考えてみる」

1、春闘とは

(1) 日本独特の闘争形態

しゅんとう【春闘】＝ 春季闘争の略。毎年春に、金属産業などの労働組合を先導役にスケジュール闘争を行い、その賃上げ水準を他産業、中小企業、公務員等に波及させる闘争方式。

(2) 労働組合の組織形態の違いから

○日本では、企業別でその名も社名をつけた組合が主流（産業別組織があるが、企業内組合の集まり）

＊鎖国で産業革命が遅れ、技術者を自前で育成＝学卒一括採用・年功賃金

○欧米は労働組合自体、産業別が主流…同一企業内で職種別に組合が違ふ

＊労働組合はイギリスのパブから(18 世紀末頃) ⇒ 「どこで」ではなく「誰が」が大事

(3) 戦後の民主化と労働組合の変遷

○第 2 次世界大戦後、GHQ(連合国軍最高司令官総司令部)による民主化

○労働運動が急速に発展＝産別会議（全日本産業別労働組合会議）の結成（1946 年）、これに対抗して GHQ により総評（日本労働組合総評議会）が 1950 年結成

○中華人民共和国誕生（1949 年）で占領政策の転換 ⇒ 労働運動を弾圧

＊産別会議を離脱した新産別（全国産業別労働組合連合、1949 年結成）、中立労連（中立労働組合連絡会議、1956 年結成）、同盟（全日本労働総同盟、1964 年結成）＝四大ナショナルセンター誕生

2、春闘の誕生とその役割・効果

(1) 総評運動の発展 「ニワトリからアヒルへ」

①背景に朝鮮戦争（1950～53 年）後の不況 ⇒ リストラ（企業別組合の弱点）

・日経連(日本経営者団体連盟、1948 年設立)が 1954 年に賃金抑制方針

⇒ 物価上昇を反映しない、経営状態に応じた対応、生産性が向上しなければ賃上げしない

②総評が「ニワトリからアヒルに」＝たたかう労働組合に

・2 代目事務局長・高野実(全国金属)の地域からの国民戦線「ぐるみ闘争」（最賃など、ボトムアップ型）重視か、副議長・太田薫(化合労連)の産別統一闘争重視（先導組合から中小に波及）かで対立。

＊太田・岩井(国労)ラインの誕生(1955 年、事務局長選挙で岩井氏勝利)

⇒ 「暗い夜道を一人で歩くのは不安だ。だから、みんなでお手々つないですすめば、安心だ」（太田薫）

(2) 春闘の誕生・発展とその役割

①1955 年 「春闘の誕生」 8 単産(化合、炭労、私鉄、電産、紙パ、全金、化学、電機)共闘が産別の統一ストライキを重点に決起 ⇒ その賃上げ水準を他産業、中小企業、公務員に波及させる

②1956 年 官民統一闘争本部を設置し、公務員労働組合も春闘に参加。そして、1957 年には「春闘相場」という用語も誕生

③1959 年 中立労連が参加し、春闘共闘委員会が発足。ストライキを事前設定し交渉

＊1958 年～岩戸景気、オリンピック景気、いざなぎ景気など高度成長へ

④1964 年 総評太田議長と池田首相とのトップ会談で公共企業体と民間との格差の是正を文書確認

⑤1969 年 官公労 11・13 ストに決起…翌年人勤完全実施へ(1948 年～21 年間凍結・値切り)

⑥1972 年 春闘参加組合員が 900 万人に、労働界全体に波及

(3) 春闘の効果

- ①労働者の実質賃金が毎年確実に上昇
- ②同額賃上げ方式の波及→所得格差の縮小 ⇒ 総中流時代 ⇒ 消費の拡大 ⇒ 経済成長
*1976年 OECD が「世界で最も所得格差が少ない平等を実現した国」と報告
- ③企業にとっても労務費負担が均等となり、競争条件が公平
- ④労使の対立だけではなく幅広い意思疎通、相互学習と共通認識
- ⑤最低賃金法制定など労働法制の強化、労働行政の役割も強化(旧労働省、労政局・労働政策、労政、労使関係)
- ⑥人事院勧告や公定価格(米価等)、翌年の初任給に反映
*勧告 1969年 10.2%、1970年 12.67%、1973年 15.39%、1974年 29.64%の賃上げ

3、財界の春闘対策と春闘の変質

(1) 第1段階(「新型経営」以前、1975年から1989年)

- ①日経連「大幅賃上げの行方研究委員会」設置し、春闘対策を強化
 - ・「1975年は15%以下、以降は一ケタ」との方針＝「管理春闘」
 - ・財界の春闘対策方針(労働問題研究委員会 ⇒ 経営労働政策委員会 ⇒ 経営労働政策特別委員会)
*「賃上げか時短の二者択一論」「経済整合性論」⇒生産性基準原理(パイの理論)
- ②労働組合「賃金自粛論」(労使協調)＝労働界右より再編 ⇒ 「鉄の一発回答」(弱点)
- ③賃金決定要素の変質 「世間相場」から「企業業績」に。臨調行革路線 ⇒ 新自由主義改革の影響
- ④労働者派遣法の制定(1986年)と非正規労働者の拡大

(2) 第2段階(「新型経営」助走期、1989年から1997年)

- ①ナショナルセンター再編(1989年) 「賃上げ」か「雇用」か
 - ・連合は、発足以来「春闘」を「春季生活闘争」(スト無し一発回答＝要求確立で春闘決着)に
*先導役が個別企業に
- ②日経連「新時代の『日本的経営』」(1995年)の労働改造計画書公表
 - ・管理部門の「正規労働者」、営業等の「有期雇用労働者」、事務・販売等の「非正規労働者」
*会社は「社員のため」から「株主のため」に変質するきっかけに
 - ・舞浜会議(1994年)＝株主重視(オリックス宮内社長)と雇用重視(新日鉄今井社長)の激論
【宮内】「企業は株主にどれだけ報いるかだ。雇用や国の在り方まで経営者が考える必要はない」
【今井】「それはあなた国賊だぞ。われわれはそんな気持ちで経営したことはない」

(3) 第3段階(「新型経営」本格展開期、1998年から2007年)

- ①徹底した規制緩和(橋本6大改革、小泉構造改革) *労働法制改悪で不安定雇用労働者増大
- ②「新型経営の本格展開」 ⇒ 総額人件費削減、産業空洞化、名目賃金「世界一」論
*2002年に日経連と経団連が統合。日本経団連(日本経済団体連合会)の発足
- ③労働者の賃下げスパイラル(*日本だけが賃下げ) ⇒ 格差と貧困の拡大

(4) 第4段階(リーマンショック後、2008年から現在)

- ①企業分配率(経常利益・株主配当)の上昇、労働分配率の低下
⇒ 1999年度を100とした場合、2016年度では、経常利益が276.6、配当金が492.1と増加。法人税率も37.5%から23.4%と負担が軽減。一方、労働者の賃金は100.4と「横ばい」
- ②増え続ける内部留保
⇒ 2016年度に328兆円(資本金10億円以上で金融・保険を除く全企業)
- ③伸びない売上も財テク利益(内部留保で投資有価証券増)
⇒ 内部留保に比例して投資有価証券が増加＝経常利益に占める営業外の財テク利益の増加
- ④アベノミクスで格差が拡大

4、春闘本来の機能をとりもどすために

(1) 国民へのアピールと組織拡大で労働組合組織の社会的影響力を高めよう

- ①官民間わず労働者が結集 … すべての組合員が春闘に参加しよう
 - * 国公職場でも任命権者（所属長）へ要求書提出・交渉実施、職場・地域集会への参加
- ②労働組合組織をみんなで大きくすること … 役員任せではなく
- ③富の再配分機能の強化と内部留保の社会への還元をめざす
 - * 「格差と貧困をなくそう…過剰な蓄財を社会（賃金・雇用・社会保障）に還元を」キャンペーンを全国で展開して、すべての労働者の賃上げと格差是正の運動の気運を高める

(2) 内部留保の社会的還元で大企業に社会的責任を果たさせよう … 内部留保への課税を提唱

- ①内部留保 3%未満の取り崩しで 2 万円の賃上げは可能
 - ⇒ 主要 127 社中 96 社（非正規労働者を雇用していない企業除く）で正規労働者の 2 万円の賃上げと人数が明らか企業 84 社中 78 社の非正規労働者に時給 150 円の賃上げが可能
- ②主要企業 127 社が内部留保 1%で 46 万 6 千人もの正規雇用（民間大卒初任給換算）が創出できる
- ③消費税 1%増で 2 兆円程度の税収増。内部留保に 1.16%課税すれば、増税の必要なし
 - ⇒ 資本金 10 億円以上の大企業の内部留保に 1%の税率で課税した場合、年間 3 兆円あまりの財源が確保できる
 - * 内部留保のうちの「換金性資産」1.8%の活用で資本金 10 億円以上の企業の従業員 7,525,627 人の 2 万円賃上げは可能
 - * トヨタで臨時従業員を無期雇用化した場合の内部留保取り崩し率「0.18%」

(3) 応能負担の原則による富の再配分機能の強化

「税制改革の提言」（2018 年版） ⇒ 不公平税制の是正と大企業・高額所得者・大資産家の応能負担

- ①法人税率は最高 43.3%（1984 年から 3 年間） ⇒ 2016 年度は 23.4%
 - ・大企業ほど負担割合が少ない。資本金 1 千万円以下 17.3%に対し、100 億円以上 16.2%、連結 11.8%。
 - ・不公平税制の是正で「最低賃金ただちに 1,000 円、そして 1,500 円へ」は可能
 - ⇒ 最賃 1,000 円には 2 兆 1,200 億円、1,500 円には 13 兆 8,800 億円必要。不公正税制是正で年間約 18 兆円捻出（国公労連試算）。中小企業の助成金等にまわすなど再分配すれば、最低賃金の大幅引き上げは可能。それによって新たな消費が生まれ、雇用も約 164 万人増、税収も約 2.5 兆円増加する（労働総研試算・2016 年）
- ②富裕税の検討

II 春闘をめぐる情勢の特徴

1、格差を拡大するアベノミクスと悪化する国民生活（別紙、データ集参照）

* 格差と貧困の解消を

- ・内部留保は、拡大の一途。
- ・富裕層（資産 100 万ドル以上）が 2015 年の 212 万人から 2016 年 283 万人と約 70 万人増に
- ・年収 200 万人以下の世帯は 2016 年 1,132 万人と 4 年連続 1,100 万人超え、子どもの貧困率は先進国最低ライン

2、安倍政権の「働き方改革」のねらいと問題点

(1) 「働き方改革」をめぐる

- ①政府は「働き方改革担当大臣」を設け、内閣官房に事務局（働き方改革実現推進室）を置き、昨年 9 月以降、「働き方改革実現会議」（有識者会議）で議論を重ねる。その上で、3 月 27 日に『働き方改革実行計画』を策定。19 の改革項目とロードマップ（10 年間で実現）が示される
- ・昨年 12 月 20 日「同一労働同一賃金ガイドライン案」＝不合理な労働条件の相違の禁止 ⇒ 「不合理性の判断基準」①業務の内容と責任の程度（職務内容）、②職務の内容と配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）、③その他の事情とし、欧米とは異なる日本型で労使で決める、基本賃金は現在の格差を容認
- * 同一（価値）労働同一賃金とは、ジョブ型（職務給） ⇒ 日本は職能給雇用形態の違い

- ②「働き方改革」関連8法案（労働基準法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法、雇用対策法、労働安全衛生法、労働時間設定改善法、じん肺法）が通常国会に
- ・労働基準法「改正」案＝高度プロフェッショナル制度の創設（＝残業代ゼロ。すべての労働組合や多くの団体、労働者が反対。過労死等防止対策推進法の趣旨にも逆行）、裁量労働制の見直し、時間外労働の上限規制など
 - ・パート労働法、労働契約法＝日本型同一労働同一賃金(前述)
 - ・雇用対策法＝法律の目的を労働市場の需給均衡から「労働生産性の向上」「多様な就業形態の普及」に非雇用型就労の拡大のねらいが

(2) 雇用関係によらない働き方の動向

- ①「雇用関係によらない働き方に関する研究会（経産省）」報告（3月10日）
⇒ 3類型「兼業・副業」「テレワーク」「雇用関係によらない働き方」を示し、対応すべき課題を示す
- ②厚労省「働き方の未来 2035～一人ひとりが輝くために～」
⇒ 「時間だけで報酬を決めるのではなく、成果による評価が一段と重要になる」と時間規制を否定
*「自立した個人が自律的に多様なスタイルで『働く』ことが求められる。つまり、『働く』ことの定義、意義が大きく変わる」と、雇用労働者でなく自営・請負などの働き方へのシフトを求める
- ③厚労省に「柔軟な働き方に関する研究会」と「雇用類似の働き方に関する検討会」が設けられ、ガイドラインの策定などを議論。一方、経産省・公正取引委員会もフリーランスの実態調査
- | |
|--|
| <p>【ガイドライン案】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用型テレワーク ①在宅勤務、②サテライトオフィス勤務、③モバイル勤務 ・自営型テレワーク 募集、委託契約、報酬等のあり方 *uberEATS ウーバーテクノロジーズ(ライドシェア大手)のノウハウ |
|--|
- ⇒ 社会政策でなく成長戦略の経済政策として検討。集団的労使関係を否定し、労働者保護法制（権利行使、社会保険にも加入できない等）を亡きものにし、「使い捨て自由の働き方」をねらったもの。安倍首相の「『非正規』という言葉をこの国から一掃する」というフレーズの本音がここにある

(3) 公務における「働き方改革」の動向 … 給与法等における国会での政府・人事院の姿勢

- ① 超過勤務縮減
⇒ 【人事院】職員健康保持やWLBのための長時間労働是正は重要な課題だ。人事院は超勤縮減指針を出し、通常360時間、他律的業務の比重の高い部署でも720時間を上限とするよう努める旨の目安時間を示してきた。民間で進められている上限規制の議論について、公務でも各府省や職員団体の意見を聞きながら、どのような実効性のある措置ができるか検討したい。
- ② 非常勤職員の給与・休暇など均等待遇
⇒ 【内閣人事局】（給与4月遡及）各府省においてそれぞれの予算の状況なども踏まえて対応されるものと考えている。（特別給）各府省で差が生じていることが昨年の調査で明らかになったので、申し合わせで是正するように取り組んでいる。
⇒ 【人事院】（慶弔休暇）政府の同一労働同一賃金ガイドライン案では、慶弔休暇については非正規も正規と同じように付与すべきとされた。今後「働き方改革」などの議論も踏まえて、人事院としても必要な検討を進めて参りたい。
*長時間労働の是正にむけて、実効ある勤務時間把握の方策、超過勤務時間の上限規制、窓口受付時間の制度化、インターバル規制の設定などの実現を政府・人事院に求める
*学習資料「働き方改革」を活用し、実効性のある働き方改革を公務職場にも確立する

3、改憲を視野に戦争できる国へとひた走る安倍政権

- ①世論と乖離した国会構成、虚構の多数を背景に改憲に前のめり
⇒ 改憲勢力が衆議院の8割を占めるも、国民は望んでいない
- ②自民党内で検討されている改憲メニュー
⇒ 9条に自衛隊を明記＝戦争放棄を死文化、緊急事態条項＝国民を動員する独裁体制
- ③公務員の本質に関わる重大事態
⇒ 「ふたたび戦争の奉仕者にならない」＝公務員労働者の矜持

Ⅲ 春闘方針の特徴

1、すべての労働者の賃上げと公務労働者の賃金改善めざすとりくみ

(1) 「格差と貧困をなくそう…過剰な蓄財を社会(賃金・雇用・社会保障)に還元を」キャンペーン *前述のとおり

(2) 来年4月に、多くの仲間が賃下げ・負担増

①2018年3月末で「給与制度の総合的見直し」の現給保障終了

・給与法適用の行(一)職員だけで13.3%・18,662人が月平均5,500円賃下げに

②配偶者にかかる扶養手当の経過措置も終了 ⇒ 95,119人(扶養親族が配偶者のみ28,169人)が3,500円減額

③宿舍使用料及び駐車場使用料の大幅引き上げ

・東京23区の宿舍・駐車場使用料値上げ幅 ⇒ 宿舍「3,800円から61,800円」、駐車場「10,400円」
地方も宿舍「1,100円から11,800円」、駐車場「900円」。

(3) 賃上げ要求額の設定と具体的とりくみ

①賃上げ要求の考え方と要求額の設定 【別記①】

・23,000円以上の賃上げ要求を政府・人事院に提出してその実現をめざすと同時に、春闘に結集して春闘相場を引き上げて、自らの力で賃下げ回復と大幅賃上げをめざす

②具体的とりくみの柱

・要求書は2月上旬に提出。中間回答日を3月14日、最終回答日を23日に設定

⇒ 所属長・任命権者・政府、人事院に要求の切実性、正当性を認めさせる

・職場・地域から春闘の風を、公務労働者にとってもメインステージ

⇒ 3月7日の中央行動。3月15日「第2波全国統一行動日」に設定し、春闘山場の「統一行動」に結集。すべての組合員が最大限結集する職場集会、民間支援の地域の行動

2、国民の権利と安心・安全をまもる運動の推進

(1) 運動の目的

・行財政・司法の民主化とセーフティーネットの役割に相応しい公務・公共サービスの拡充と実施体制の確立をめざして、3つのチェンジに挑戦 ⇒ 「世論を変える」「政治を変える」「労使関係で変える」

・春闘期には、総人件費削減攻撃の対抗軸として位置付けるとともに、新たな定員削減計画を阻止することや公務員制度の公正・中立性を確立するとりくみと結合して運動を推進

(2) 具体的とりくみ

①「歪められた政策決定の問題と民主的な公務員制度の確立をめざすシンポジウム」(11・22)の成果と国公労連「提言(案)」【別記②】を内外に発信。職場討議の意見も踏まえ民主的な公務員制度の確立をめざす

②ブロック・県国公段階でのシンポジウムの開催をめざし、公務員酷書のリニューアル版とそのダイジェスト版をもとに、地方版公務員酷書を作成・活用をめざす

③「定員課題二大アクション」の展開

⇒ 「国民の権利と安心・安全をまもる公務・公共サービスの拡充を求める請願署名」(目標一人5筆)を各単組の増員署名と一緒にとりくむ。

*「国民の暮らしを支える行政の拡充を」(パンフ)とビラ(ポンチ絵版)を活用

⇒ 政府あての「定員管理等に関する要求書」を提出・追及し、定員管理の抜本的見直しをめざす

3、定年延長の実現をめざすとりくみ

(1) この間の経過

①人事院の「定年延長の意見の申出」(2011.9)、政府は2012年3月に義務的再任用の創設・閣議決定するも、2013年3月に現行再任用活用の閣議決定で方針転換。

⇒ 政府は、年金支給開始年齢が63歳となる際に再検討。当該退職者は今年度末定年

*民間はフルタイム92.1%、管理職の54.7%・管理職以外の49.1%は同格の役職に(人事院民調)

②自民党・一億総活躍推進本部の提言(5月)や「骨太の方針2017」(6月)を受け、政府内に定年延長に向け

た検討会を設置（6/28～）。自民党は衆議院選挙（10/22）の公約でも定年延長に言及。

(2) 具体的とりくみ

- ①政府・人事院へ要求書を提出
- ②政府あての「定年延長の早期実現を求める要求署名」のとりくみ
- ②国公労連が作成する職場討議資料を活用した職場討議を推進

4、非常勤職員制度の抜本的改善を求めて

(1) この間の経過

- ①政府・内閣人事局「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて」（17.5.24）を策定【別記1】
- ②人事院は政府方針に沿って給与決定のガイドラインを改定
- ③各府省が来年度予算確保にむけて動く

(2) 具体的とりくみ

- ①政府・人事院へ抜本改善要求書を提出、②同一労働同一賃金、均等待遇を求める署名のとりくみ

5、公務員労働者の権利をめぐるとりくみ

(1) 公正で民主的な公務員制度の確立をめざす

- ①加計・森友問題の真相解明を求めると同時に、公正・中立性を歪めるような国家公務員制度上の欠陥は、直ちにあらためるべきと主張
- ②前述の「提言（案）」を活用して、「公正で民主的な公務員制度の確立をめざす運動」を展開

(2) 「公務員賃下げ違憲訴訟」の成果を活かしたとりくみ

- ①新たな権利闘争の具体化をめざし、「公正で民主的な公務員制度の確立をめざす運動」と「憲法をまもる運動」を推進しながら、労働基本権確立に向けた新たな運動の再構築を検討
- ②3月7日の中央行動にあわせ、「公務員賃下げ違憲訴訟」の意義を再確認し、今後の運動の意思統一をはかる総括・決起集会を開催

(3) 社保闘争の今後のたたかい

- ①全員の処分撤回と雇用の確保を求め、スト権確立も念頭に政府・厚生労働省への追及を強化し、争議の全面解決をめざす
- ②各地の裁判が大きな山場、弁論傍聴行動、署名等のとりくみを強化

6、改憲阻止のとりくみ

- ①憲法尊重擁護の義務を負う公務労働者の役割発揮をめざし学習活動を推進
- ②幅広い市民が提起している「安倍9条改憲NO」3000万署名の目標達成に全力
- ③沖縄辺野古の米軍新基地建設反対のとりくみを全国の課題と位置づけて運動に結集するとともに、沖縄支援・連帯行動として「国公労連青年セミナーin おきなわ(仮称、5/19～21)」の成功をめざす

7、組織強化・拡大にむけて … 別途

【基本方向】

- ①公務労働者の労働条件の確立にむけては、政府・人事院との交渉・協議は必要不可欠であり、国公産別の存在と役割は重要
- ②産別機能の強化のためには、産別を構成する各単組の組織強化・拡大が不可欠
- ③組合員の要求を重視した運動を推進すると同時に、幅広い国民との協力・共同を推進する県・ブロック国公の組織と運動の強化をはかる
- ④国公労連青年組織の活動再開、労働組合への男女共同参画の推進、従来の形式にとらわれない新たな運動の実践など、組合員を視野の中心に据えた運動を推進

以 上

2018 年春闘 賃金要求の提起にあたって

2018 年 1 月 26 日
第 150 回拡大中央委員会

1 賃金要求額について

- ・ 国家公務員の賃金を月額 23,000 円（5.6%）以上（行政職（一））引き上げること。（※1）
- ・ 非常勤職員の時給を 150 円以上引き上げること。

2 初任給改善要求について

- ・ 行政職（一） 一般職高卒初任給（1 級 5 号俸） 170,000 円
- ・ 行政職（一） 一般職大卒初任給（1 級 25 号俸） 203,000 円

【要求額設定の理由】

（1）アンケート結果

ア 生活実感については、「かなり苦しい」16.9%（前回 16.4%）と「やや苦しい」42.1%（同 43.0%）とをあわせた『苦しい』と訴える割合は 59.0%（同 59.3%）となっている。約 6 割は「生活が苦しい」と、依然として高い回答率となっており、年代が上がるにつれその比率が高くなっている。

イ 要求傾向値では、加重平均 22,518（前回 21,803）円、中位数 15,339（同 14,715）円、3 分の 2 ライン 11,100（同 10,869）円と、いずれも前年を上回っている。これは①4 年連続で賃上げとなったものの、「給与制度の総合的見直し」による平均 2%（高齢層で最大 4%）の賃下げが強行され、多くの職員がその現給保障にわずかな賃上げも吸収されていること、②配偶者にかかる扶養手当の改悪、③宿舍使用料の段階的引き上げ、④増税、物価上昇、社会保障改悪などによる負担増、などによって実質賃金が低下していることが背景にあると考えられる。

（2）以上の結果と状況を踏まえて以下の考え方にもとづき要求額を提案する。

ア 「給与制度の総合的見直し」の現給保障終了によって、一般職給与法適用の行（一）職員だけでも約 2 万人・月平均 5,485 円の賃下げとり、扶養手当の見直しによる月 3,500 円の減額や宿舍使用料値上げも 2018 年 4 月から強行される。

春闘で大幅賃上げを勝ちとり、18 人勤で賃下げをカバーしなければ、さらなる生活悪化を招くことになる。仮に 2/3 ラインや中位数を重視すれば、50 歳台の約半数（3 万円以上要求が 47.4%）の要求を満たさないことになる。そのため、高齢層職員の要求とアンケート結果の加重平均額を重視し、要求額を「月額 23,000 円以上」に設定した。

イ 一般職高卒初任給要求（1 級 5 号俸）の 170,000 円は、時給換算で約 1,012 円（※2）となり全労連・国民春闘共闘が提起する「時間額は早期に 1,000 円以上」にほぼ合致する。また、2017 年度地域別最低賃金の全国加重平均額は 848 円であり、「1,000 円以上」との差額を月換算すると 24,320 円（※3）となり、決して高すぎる要求ではない。

ウ 非常勤職員の賃上げ要求については、地域別最低賃金の全国加重平均額 848 円と、全労連・国民春闘共闘が提起している「時給 1,000 円未満の労働者をなくす」要求の差額は 152 円で、「時給 150 円以上」とほぼ合致する。また、一般職高卒初任給要求（1 級 5 号俸）の 170,000 円を時給換算すると約 1,012 円となり、最低賃金の加重平均額の 848 円との差額は 164 円となる。このように、切実かつ整合性のある要求として非常勤職員の賃上げ要求を「時給を 150 円以上」とした。

エ これらの要求を実現するためにも、公務・民間、正規・非正規、すべての労働者の大幅賃上げ・底上げで労働者・国民の生活改善をめざす必要がある。

したがって、全労連・国民春闘共闘が提案している「月額2万円以上、時間額150円以上」の賃上げ、「時間額1,000円以上、日額8,000円以上、月額17万円以上」の最低賃金引き上げ、「時給1,000円未満をなくす」という要求を積極的に受け止め、要求額に反映させた。

【初任給改善要求額設定の理由について】

(1) 初任給については、人事院の「平成29年職種別民間給与実態調査」による民間初任給の平均額(新卒の企業規模計)である高校卒160,555円、大学卒198,752円をふまえ、民間初任給との較差是正を基本とし、全労連・国民春闘共闘の最低賃金要求「月額170,000円」を積極的に受け止め、行政職(一)一般職高卒初任給(1級5号俸)170,000円(現行147,100円)とする。

(2) 高卒初任給の引き上げ率をもとに世代間における引き上げ率を鑑み、一般職大卒初任給(1級25号俸)は、203,000円(現行179,200円)への引き上げを要求する。

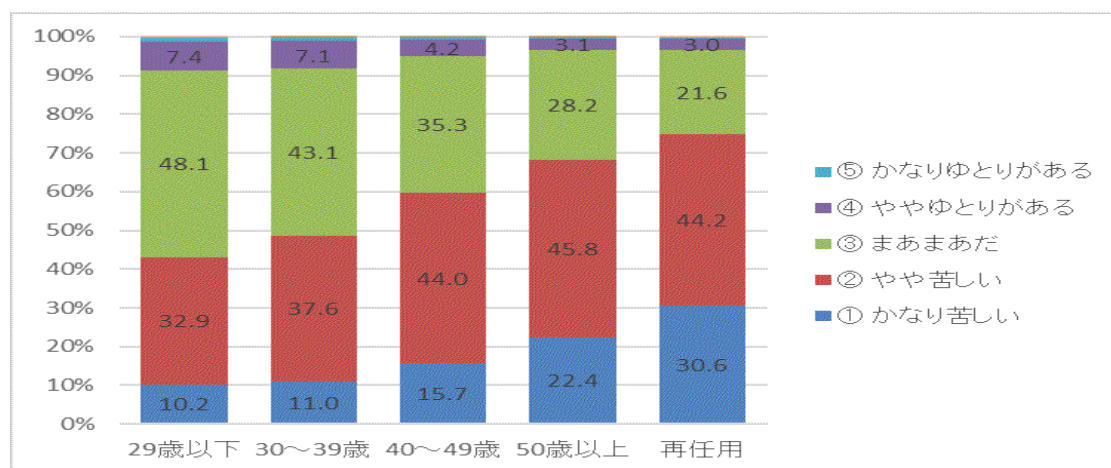
※1 月額23,000円(5.6%) : 「2017年国家公務員給与等実態調査(人事院)」の国家公務員の行(一) 平均給与月額410,719円(平均給与月額=俸給、地域手当、俸給の特別調整額、扶養手当、その他) の5.599%

※2 一般職高卒初任給(1級5号俸)170,000円×12月/52週/5日/7時間45分=1,012.41円

※3 152円(時間額1,000円-「地域別最低賃金の全国加重平均額848円」の差額)×8時間×20日 =24,320円

2018年春闘要求・組織アンケートの結果について *集約数:13,579人(12月5日現在)

1 生活実感について



2 傾向値について

区分		29歳以下	30~39歳	40~49歳	50歳以上	再任用	合 計
加重平均	2018経過	19,409	19,680	20,848	26,468	28,040	22,518
	2017年	18,081	18,469	20,906	25,671	27,021	21,803
	2016年	18,567	17,659	22,583	27,765	25,168	22,731
中 位 数	2018経過	12,986	12,699	14,294	22,278	22,045	15,339
	2017年	12,356	12,303	14,422	21,293	20,966	14,715
	2016年	13,340	12,335	16,346	24,362	20,000	16,380
2/3ライン	2018経過	9,468	9,365	10,517	14,107	13,421	11,100
	2017年	8,890	9,056	10,721	13,364	13,172	10,869
	2016年	9,732	9,082	11,501	15,064	12,966	11,464

【別記②】

公正で民主的な公務員制度の確立をめざす提言(案)のポイント

2017 年 11 月 22 日 日本国家公務員労働組合連合会(国公労連)

【1、問題意識】 森友・加計学園問題については、徹底した真相解明を求めると同時に、疑惑が生じた背景にある公務員制度の抜本的な見直しが必要。

【2、制度見直しが必要な理由 → 公務員制度の根幹に関わる問題】

公務員とは	①公務員の役割は、国民の権利と安心・安全をまもること。→公務員の矜持。 ②憲法で「全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない」(第15条2項)と規定。 →公正・中立でなければならない。 ③国家公務員法で「公務の民主的且つ能率的な運営を保障する」(第1条)と規定。 →公務の民主的運営(国民の意思を反映した運営)が必要。
-------	--



事 の 性 格	両学園問題は、時の政権の意向によって、「政策決定が歪められた」「不適切な行政の執行が行われたのではないか」などの疑惑が浮上。 →公務の公正・中立性の確保と民主的運営という憲法と国家公務員制度の根幹に関わる重大な問題。 ※公務運営に支障も発生。
------------------	---

【3、なぜ、このような事態が生じたか?】

主な公務員制度「改革」の変遷をたどると… ①労働基本権が認められていた最初の国家公務員法(1948年) ②労働基本権の制約と人事院の創設(1948年) ③使用者側人事行政機関として総理府人事局の新設(1965年) ④中央省庁再編による内閣府の創設と内閣官房の権限強化(2001年) ⑤人事評価制度の導入(2009年) ⑥内閣人事局の設置と幹部人事の一元管理(2014年)	※制度以外にも ①国の機関の廃止 ②定員削減 ③規制緩和 ④民営化・地方分権 ⑤国の権限・機能の低下
--	--



国家公務員の人事管理を強化する一方で官邸の権限を強化。 大企業・財界が政治への影響力を強めている状況下でその意向を反映しやすい制度へ。
--



※近年の財界の主な要求 ①日本経団連の「さらなる行政改革の推進に向けて 国家公務員制度改革を中心に」(2005年)で、内閣機能の強化、人事評価制度確立、幹部職員の一元管理、行政関与縮小などを要求。 ②経済同友会提言「中央政府の再設計」(2007年)で、官房又は内閣府に人事管理部局を設置して幹部職員の一括採用・一括配置等を一元管理すること、身分保障の廃止などを要求。 ③経済同友会提言「国家公務員制度改革関連法案の国会提出にあたって横串機能を強化せよ」(2013年)で、内閣人事局の設置で官邸の人事権の最大限の活用などを要求。

【4、この間の公務員制度「改革」の真のねらい】

大企業・財界が新自由主義改革を推進するために、規制緩和の推進、法人税の減税、消費税率の引き上げや社会保障の切り捨てなど、利益至上主義の施策を国に推進させる。 →公務員への攻撃にみえる公務員制度「改革」は、結果として自己責任や自立自助などという形で、国民に犠牲を強いている。
--

【5、明らかとなった公務員制度の4つの問題】

- ①官邸の権限の強化で内閣府等を通じて政権の背景にある大企業・財界の意向を施策決定に反映させて各府省の権限を実質的に弱めるとともに、幹部人事の一元管理で霞が関官僚を掌握する仕組み。
- ②公務員から労働基本権を奪う一方で、人事院の代償機能の低下と使用者権限の強化で、人事や労働条件を意のままに扱い、国家公務員を従える人事管理の仕組み。
- ③政策決定過程の手続きや文書管理など不透明さ、身分保障制度や退職管理・年金制度の形骸化で公正で民主的な制度を揺るがす仕組み。
- ④総人件費抑制方針にもとづく定員削減や規制緩和、民営化、地方移管などによる国民の権利保障機能を低下させる仕組み。

【6、公正で民主的な公務員制度をめざすための提言(案)】

「全体の奉仕者」として国民の権利保障という公務員の役割を明確にして、公正で民主的な前記の4つの問題に対応した国家公務員制度の確立をめざす。

(1) 公正で民主的な政策決定のための仕組みの整備

- ①内閣府は、所掌事務を関係府省に移管し、廃止を含めてあり方を抜本的に見直す。
- ②幹部職員等の人事は、各府省共通の基準を設け、中立した第三者機関が担う。
- ③政策決定を歪めるような疑惑については、国会の国政調査権の発動と第三者機関を設置して、真相解明と再発防止策を確立する仕組みを整備する。

(2) 民主的な人事行政機関の設置と公務員の権利保障

- ①内閣人事局を廃止するとともに、人事院を改組して、内閣から独立した公正・中立な新たな人事行政機関を設置する。
- ②公務員の労働基本権を完全に回復する。

(3) 公正・中立・透明性の確保

- ①行政と予算の私物化、不正・腐敗を防止するために、各官署毎に「行政運営委員会（仮称）」を設置し、政策決定、行政運営に職員の意見を反映する制度を確立する。
- ②情報公開や公文書管理は、第三者機関を設置して、公正・中立・透明性を確保する。
- ③内部告発権を保障し、一切の不利益が課せられないよう国民監視の制度を確立する。
- ④人事評価制度は、中・長期的な人材育成等に活用する制度に改める。
- ⑤分限・懲戒について、基準と手続き等について労使協議により明確にする。

(4) 国民の権利保障機能の強化

- ①国民の権利保障機能を十全に果たすために役割と需要に応じた体制を確保すること。そのため、総人件費抑制方針を改めるとともに、総定員法の廃止と定員削減計画の中止・撤回する。
- ②非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等待遇をはかる法制度を整備すること。また、恒常的・専門的業務に従事する非常勤職員は、常勤化する。

【7、提言(案)の扱い】

提言(案)は、職場・組合員の意見集約をはかるとともに、公務員制度を研究している学者・専門家などの協力をえながら、提言を確立する。その上で、要求として政府・人事院にその実現を求めると同時に、民主的な行財政・司法を確立する運動を推進する。

【別記③】

国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて

平成29年5月24日
人事管理運営協議会幹事会申合せ

国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて、「一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について」（給実甲第1064号平成20年8月26日人事院事務総長通知）を踏まえ、以下のとおり申し合わせる。

1 基本となる給与

非常勤職員を採用する際の基本となる給与（再採用の際の基本となる給与を含む。）については、非常勤職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員に対し支給されている俸給月額の実態に留意しつつ、当該非常勤職員の職務内容を踏まえ、その職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮して決定するものとする。

2 特別給（期末手当／勤勉手当）に相当する給与

非常勤職員に対し、その勤務実態（勤務期間、各月の勤務日数、各勤務日における勤務時間数）等を適切に考慮の上、期末手当／勤勉手当に相当する給与を支給するものとする。なお、勤勉手当に相当する給与の支給に当たっては、適正に把握した勤務実績も適切に考慮するものとする。

3 一般職の職員の給与に関する法律等の改正に対応した取扱い

非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本としつつ、当面は、遅くとも一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）等の改正に係る法律が施行された日の属する月の翌月の給与から改定するものとする。

4 本申合せの対象

平成30年4月1日以降現に各府省等（本府省、施設等機関、特別の機関、地方支分部局等）に在職している非常勤職員（再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員を除く。）を対象とする。

ただし、以下の非常勤職員は、その対象から除く。

- （1） 委員、顧問、参与その他これらに類似する職務に従事する非常勤職員
- （2） 特定の時期に一時的（任期が3か月以内）に任用される非常勤職員（例：国勢調査や統計調査等の各種調査に従事する職員）
- （3） 勤務日数が少ない（出勤すべき日が平均週2日未満相当）非常勤職員（例：健康管理医、客員教授等）

5 その他

- （1） 本申合せは、人事管理運営協議会幹事会において決定した日（平成29年5月24日）から適用する。
- （2） 1から3までについて、民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組も踏まえつつ、平成30年度から段階的に実施されるよう、各府省等は、所要の措置を講ずる。

公務員定年を33年度に65歳 21年度から政府が3年ごと延長検討
中日新聞 2017/12/30

政府は、原則60歳と定める国家、地方公務員の定年を3年ごとに1歳ずつ延長し、2033年度に65歳とする方向で検討に入った。人件費の膨張を抑制するため、60歳以上の職員の給与を減額するほか、中高年層を中心に60歳までの給与の上昇カーブを抑える考えだ。19年の通常国会に国家公務員法改正案など関連法案を提出し、21年度からの着手を目指す。複数の政府関係者が明らかにした。

外郭団体を含め、数100万人の公務員の給与体系や年齢構成などに影響が及ぶ大改革となる。少子高齢化が加速する中、高齢者の就業を促進し、労働力を確保するのが狙いだ。公務員の年金受給年齢の引き上げと定年を合わせ、公務員が退職後「無収入期間」が生じるのを避ける。60歳定年が多い民間企業に見直しを迫る意味合いもある。

内閣官房や総務省などの担当者による検討会が来年早期に原案を策定し、人事院に給与体系や勤務条件の詳細な制度設計を要請。それを基に政府内で最終調整し、関連法案を作成する運びだ。

公務員の総定員が定められている中、65歳までの延長を短期間で行うと、新規採用数を極端に絞らざるを得ない年度が出る。組織の年齢構成が大きくゆがむ恐れがあり、3年に1歳ずつ延ばすのが現実的と判断した。

一方、政府内には改革に伴って事務次官（定年62歳）ら管理職の年齢が上がれば、人事の滞留を招き、組織の活力を低下させるとの懸念が根強い。

それを防ぐため、60歳以上の一定の年齢に達すれば、役職から外す「役職定年制」を導入。ポストから外れても定年まで官庁に残り、政策立案などに従事できるようにする。同制度を巡り（1）どの役職を対象とするか（2）その役職から外れるのは何歳にするかーなど詰めの検討を進める。

定年退職者向けの現在の再任用制度は、定年延長に合わせて段階的に廃止する。

＜公務員の定年年齢＞ 国家公務員と地方公務員は、事務などの一般職員で原則60歳。自衛官は階級によって異なり、53～62歳。検事総長は65歳、警視總監は62歳。政府は高齢者の就業促進の観点から、6月に決めた経済財政運営の指針「骨太方針」に公務員の定年引き上げを具体的に検討する必要性を明記した。自民党の1億総活躍推進本部も5月に公表した提言で、65歳まで現役で働ける社会づくりを進めるべきだと訴えた。

公務員定年延長検討のポイント

- 定年を3年ごとに1歳ずつ延長。2033年度に65歳とする方向
- 19年の通常国会に関連法案を提出し、21年度からの着手を目指す
- 人件費の抑制へ60歳以上の職員給与を減額。中高年層を中心に60歳までの給与の上昇カーブを抑える考え
- 60歳以上の一定の年齢に達すれば役職から外す「役職定年制」を導入。人事が滞留して組織の活力がそがれる事態を防ぐ