

2001年秋季年末闘争の経過と総括(案)

2001年秋季年末闘争においては、賃金確定等の取り組みとともに、公務員制度改革をめぐる大きな取り組みが進められてきましたが、その経過と総括については連合官公部門連絡会「対策本部」において行われることとなっていますので、公務員連絡会としてはその総括に全面的に委ねることとします。

一、賃金確定、両立支援策をめぐる取り組み経過と到達点

1. 2001人事院勧告・報告、意見の申出の実施に至る経過と到達点

(1) 8月8日に行われた本年の給与勧告は、官民較差を解消する暫定的措置が行われたとはいえ2年連続で俸給表改定が見送られたこと、最小の月数ではあるがまたしても一時金が削減され3年連続の年収マイナスとなったことなど、生活防衛の要求や取り組みの経過に照らして極めて不満であり、遺憾な内容となりました。一方、職業生活と家庭生活の両立支援のための育児・介護に関わる具体策が意見の申出・勧告されたことは、取り組みの結果として評価できます。

公務員連絡会は、新たな公務員制度改革の検討が進められている過渡的な状況にあるものの、それらの結論が得られるまでは、政府が労働基本権制約の代償措置としての現行の人事院勧告制度を尊重する姿勢で対処することは当然のことであり、両立支援策は公務が全体をリードする立場に立って早急を実施すべきである、との認識のもと、勧告日当日の8日から13日にかけて、給与関係閣僚会議の主要メンバーである官房長官、総務大臣、財務大臣、厚生労働大臣に対して本年の勧告・意見の申出通り実施することを求める要求書を提出し、その実現を目指した2001確定闘争をスタートさせました。

公務員連絡会は、9月17日、社会文化会館ホールに700人が結集して、勧告・意見の申出通りの実施を求める中央集会を開き、書記長クラス交渉委員が総務省人事・恩給局長と交渉し、給与勧告についてはできるだけ早期に結論(例年とそう大きな相違がない時期に)を出し、臨時国会に早く法案が出せるよう努力する、育休法等に関わる意見の申出についてもできるだけ早期に対応する、との回答を引き出しました。

(2) 給与勧告の取り扱いについては、8月10日に第1回目の給与関係閣僚会議が開かれたものの結論は得られず、その後部内で調整が進められ、10月5日の朝、第2回目の給

与関係閣僚会議が開かれ、勧告通り実施することを確認、直後の閣議で正式に決定されました。

公務員連絡会は、この閣議決定に先立って4日昼、委員長クラス交渉委員が総務大臣と交渉を持ち、5日に閣議決定する見通しである旨の回答を引き出しました。また、両立支援策についても、勧告・意見の申出通りできるだけ早期に関連法案を臨時国会に提出する、との回答を引き出しました。

この閣議決定を踏まえて総務省は給与法改正法案の作業を進め、10月19日の定例閣議で法案(地方公務員に特例一時金を支給するための条例改正のための地方自治法改正は給与法改正法案の附則で処理)を閣議決定し、同日国会提出しました。また、両立支援に関わる国家・地方公務員育児休業法、勤務時間・休暇法の一部改正法案は、30日に閣議決定され同日国会提出されました。

給与法改正法案は、11月6日の衆議院総務委員会の審議を経て8日の衆議院本会議で可決、20日の参議院総務委員会で審議後、21日の参議院本会議で可決・成立しました。育児休業法等改正法案は、11月8日の衆議院総務委員会で審議後、9日の衆議院本会議で可決、29日の参議院総務委員会の審議を経て30日の参議院本会議で可決・成立の運びとなりました。

政府はこれを受けて11月28日に給与法改正法案を公布、同日人事院規則も改正されました。特例一時金は、本年3月に一年分が一括して支給されることとなりました。育休法等の改正法案は12月7日に公布、関連規則も同日公布されました。また、育児・介護を行う者の超勤規制等の規則も同日制定されています。

(3) 小泉内閣の構造改革路線が具体化される中で迎えた本年の賃金確定闘争は、公務員制度改革をめぐって人事院自体や人事院勧告制度に対する厳しい姿勢が強まり、自民党の一部には公務員賃金削減の動きも公然と現れるなど、極めて不透明な情勢下での取り組みとなりました。こうした厳しい情勢を認識し、公務員連絡会が政府に対して給与勧告を勧告通り実施することを求めたことにより、政府部内でも特段の議論もなく実施を閣議決定、臨時国会の中盤には給与法改正法案を成立することができ、国家公務員の賃金確定については比較的スムーズに推移したものとと言えます。このことにより、民間の厳しい情勢を反映して人事院勧告制度の機能不全状態が進行する中で、国家公務員については賃金抑制等の動きを押さえ込み人事院勧告の機能を維持することができたものとと言えます。

しかし、3年連続の年収マイナスとなったことにみられるとおり、それはわれわれ労働組合にとっても新たな公務員制度改革の検討が進められている中での苦渋の選択であったと言えます。いうまでもなく、われわれの賃金決定システムは労使の自主決定システムではなく、第三者の人事院が勧告して政府が決定するシステムであり、われわれ労働組合は決定過程からは排除されています。こうした一方的システムが曲がりなりにも機能してきたのは、毎年ベアが行われてきたという結果が大きく作用してきたことはいうまでもありません。しかしながら、年収マイナスの給与勧告が連年にわたって繰り返されるとい

うな今日の時代にあっては、決定過程に労働組合が一切参加できないシステムである現行の人事院勧告制度はもはや決定システムとしての役割を十全に果たしておらず、歴史的に制度的限界を迎えているといわざるを得ません。公務員給与をめぐる情勢は今後ますます厳しさを増すことが予想されており、そうした意味においても、労働組合が決定過程に参加するシステム - 団体交渉による賃金・労働条件決定システムの早急な確立が求められているといえます。

一方、2001 年秋季年末闘争のもう一つの重要課題であった職業生活と家庭生活の両立支援策については、勧告・意見の申出通り臨時国会で育休法等を改正させ、本年4月からの新制度のスタートに間に合わせる事ができたことは、われわれの取り組みの成果として確認することができます。しかしながら、育児休業や介護休暇期間の延長に伴う経済的保障については、民間準拠の枠組みは超えられないとする政府、人事院の姿勢が固く、現行に止まりましたが、このことは制度の実効上問題といわざるを得ません。衆参総務委員会で勝ち取った附帯決議を活用しながら、残された課題となっている「子どもの看護休暇」や育休の男性取得の促進策を含め、両立支援策の拡充に向けた取り組みを引き続き強化していく必要があります。

2. 地方確定闘争の経過と総括

(1) 2001 年人事委員会勧告は 10 月 24 日までにすべての人事委員会が出されたものの、一時金については 0.05 ヶ月削減、給料表の改善については、人事院勧告同様すべての自治体で勧告されませんでした。本年の特徴として、マイナス較差が出た自治体が、都道府県で北海道、岩手、鳥取、和歌山（特例条例減額前）、政令市で京都市（特例条例減額前）の 5 自治体ありました。

人事委員会勧告による暫定的一時金の取り扱いは、公民較差の年額を支給するよう勧告した自治体（金額は自治体ごとに異なる）、国に準じて支給するよう勧告した自治体、較差があるにもかかわらず支給を勧告しなかった自治体（東京都、大阪府、島根県）と、それぞれの自治体でバラバラの取り扱いとなりました。

このため地方確定交渉は、地方財政危機とも相まって困難を極めました。

(2) 自治体での暫定的一時金支給の法的根拠がなかったため、支給を可能とする自治法改正が国の給与法改正と同時に Rowe ました。

暫定的一時金について、都道府県・政令市では、人事委員会勧告に基づき、国同様の水準（3,756 円）で支給 国を上回って支給 国を下回って支給 支給しない、と自治体ごとに扱いが分かれま ました。その一方で、人事委員会の勧告にもかかわらず、勧告に反して暫定的一時金を支給しない自治体も出てきました（青森県、群馬県、愛知県、広島市）。その他の市町村では、国に準じて支給するとしたところが 60 % を超えているものの、県に準じることで国の水準を下回った自治体も数多くあります。他方で、少数と

はいえ、支給しない自治体もありました。

このように自治体ごとに暫定的一時金支給水準がバラバラになったことは、「暫定的一時金」という性格によるものです。当該地域の公民較差をそのまま一時金として処理することから、自治体間格差が生まれるのは当然で、統一的な地方公務員の賃金水準を確保する上で課題を残しました。

基本賃金の 55 歳昇給停止について、今年の交渉で新たに導入する自治体が増加しています。また、国の昇給停止措置とは異なるものの、何らかの昇給停止・延伸措置を既に実施、新設した自治体も増大している傾向にあります。

勤勉手当の成績率を拡大（30 % ~ 120 %）する団体も徐々に増加しています。

(3) 2001 確定において、地方財政の悪化・財源不足を理由とする賃金・定員など労働条件の切り下げをめぐる労使交渉も厳しく展開されました。

東京都においては、労使合意に基づく賃金の 4 % カット期間が終了したにもかかわらず（給与条例による措置）、議会が「さらに延長すべき」として当局に厳しい圧力をかけ、「議員提案によってでも実施する」と恫喝しています。今後厳しい労使交渉が展開されることとなりますが、これは労使関係や人事委員会制度を無視した「議会万能論」であって許されるものではありません。また、国の予算の政府原案における交付税総額（出口ベース）が 4 % 減となったことを口実に、賃金を 3 % 削減すると提案している例もあります。しかし実際は赤字地方債分（3 兆 2,300 億円）を加えた総額では、前年度比 9,700 億円・4.5 % のプラスとなっており、これなど、見かけ上の交付税総額のマイナスを宣伝材料に人件費カットを狙ったものとして、きちんとした対応が必要です。一方、賃金水準を引き下げる方策として、部内における見直しをホームページで公開し県民の意見を求めるといった新手の手法が出てきました。これなどは、労使関係無視・当局責任を放棄し、いたずらに混乱を招くだけの無責任な対応として厳しく追及する必要があります。全国に波及しかねない手法として、それぞれの当局を組合が監視、追及していかなければなりません。

困難な自治体交渉を行っている組合を全体で包み、手をゆるめない全国の取り組みが必要です。

同時に、この間の自治体確定闘争における賃金切り下げの経過を踏まえるとともに、地方公務員制度改革への取り組みと結合させた賃金闘争、賃金政策を確立することが重要となっています。

二、「基本要求」などその他の重要課題をめぐる取り組み経過と到達点

1. 「基本要求」をめぐる取り組み

(1) 公務員連絡会は、年間を通じた賃金・労働条件改善闘争方針をさらに徹底させる観点から、秋季段階で「賃金・労働条件に関わる基本要求」を政府・人事院に提出して取り組みを進めてきました。

2001 秋季年末闘争では、10 月 5 日に人事院勧告の取り扱いが閣議決定されたことを踏まえ、10 月 22 日、財務省、総務省、人事院に対して幹事クラス交渉委員が要求書を提出し、12 月段階に回答を引き出すことを目標にして取り組みを進めました。

(2) その結果、12 月 20 日に行われた交渉で総務省、人事院から秋の段階における一定の回答を引き出し、2002 春闘にその取り組みを引き継ぐこととなりました。その特徴は次の通り確認できます。

対総務省交渉で重点課題に設定した要求のうち、退職手当制度の見直しに関わっては、公務員制度改革の動向も見ながら対応を進めていく現状にあり、民間実態調査の取りまとめにもなお相当時間がかかるとの見解が示されました。来年度の予算に関わる要求については、全体として厳しい財政事情を反映したものとなり、来年度の給与改定財源は計上しないことが明らかにされましたが、政府の人勤に対する基本姿勢はそれに左右されないとの見解が示されています。また、福利厚生経費については厳しい財政事情の中でも若干の増額を実現したことが示されました。

人事院交渉では、来年度の給与改定に関わって、はじめてマイナス較差の現実的可能性があるとの見解が示されたことを厳しく認識しておく必要があります。また、両立支援策に関わっては、子どもの看護休暇については種々の情勢を見ながら導入に向けて引き続き努力していくこと、育休の男性取得については何ができるかなお検討する、との見解が示されました。「民調の見直し」については公務員連絡会と十分協議していくとの見解が示されています。

(3) 「基本要求」を中心とする秋季年末段階の取り組みは 7 年を経過し、次第に定着しつつありますが、年々厳しくなる財政事情や公務員制度改革をめぐる動向もあり、予算増を伴うような公務員の賃金・労働条件の新たな改善方向を秋の段階で確定していくことについては、極めて困難な情勢にあることを率直に認識する必要があります。

しかしその一方で、公務員諸制度の見直しが急速に進められており、それらについて労使双方が十分協議していく必要性はますます高まっています。要求等のあり方にさらに工夫を加えながら、労使の意思疎通の仕組みとして引き続き「基本要求」をめぐる取り組みを強めていかなければなりません。

2. 「民調見直し」問題への対応

(1) 人事院勤務条件局は、2001 年 11 月 21 日、昨年夏の報告で言及した「民間給与の実態把握の見直し」について、民調の企業規模等の基本的枠組みは変えるつもりはないが、層の在り方や抽出方法などの見直し作業を進めたい、との基本的考え方を公務員連絡会に

説明しました。

これを受けて公務員連絡会は、今回の民調の見直しが報告で触れた地域配分等は含まれていないものの、官民較差や賃金水準に影響を与えかねない重要な課題として認識し、当面、賃金・労働条件専門委員会では対応を進めていくことを幹事会で確認しました。そして、12月4日には公務員連絡会として、民調の基本的枠組みは堅持して官民較差や賃金水準に影響を与えないこと、見直しの必要性について納得いく説明を行うこと、十分な協議と合意に基づいて検討作業を進めること、地方人事委員会とも十分協議し公民較差に大きな影響を与えないこと、などの申入れを行い、人事院との協議をスタートしました。

その後人事院が地方人事委員会に対して見直しの説明を行ったことから、21日に地公部会として全国人事委員会に対して同様の申入れを行いました。

(2)「民調の見直し」問題について人事院は、技術的な見直しの方針を固めるタイムリミットは2月上旬としており、1月24日に示された具体的な考え方について十分公務員連絡会としての意見反映を行い、12月の申入れの実現に向けて引き続き取り組みを強めていく必要があります。

2002年春季生活闘争方針(案)

一、2002年春季生活闘争を取りまく情勢の特徴

1. 雇用、経済の動向

勤労者の生活は、景気低迷の影響を受け4年続きの収入減、戦後最悪の失業増など深刻な事態に直面しています。2001年は4年連続名目マイナス成長で、12月19日に閣議了解した2001年度の政府見通しによる実質経済成長率はマイナス1.0%程度となっています。2002年度の政府見通しは実質成長率0%程度としていますが、これは「政策展開の効果が着実に発現」するとの期待を込めた見通しであって、政府の政策からすればマイナス成長が確実視されるなど、デフレ・スパイラルの懸念が強まっています。

2001年11月の完全失業率は前月比0.1%上昇し、5.5%となりました。就業者数は6,430万人で、前年同月比で72万人の減少、8ヶ月連続の減少となっています。今後も悪化が予想され、雇用情勢は危機的状況に落ち込んでいます。

また、長期不況下の中で、金融機関は不良債権処理を上回る新たな不良債権の発生に直面し、いくつかの地方金融機関が破綻しており、この春には金融システム不安の再発のおそれが懸念されます。

2. 2002年度政府予算、地方財政の特徴

2002年度政府予算案は12月24日に決定されました。一般会計は81兆2,300億円で2年連続のマイナス予算となりました。小泉内閣は、財政再建優先から国債発行は30兆円枠を堅持し、公共投資の10%削減、特殊法人等への財政支出を1兆円以上削減するなど歳出抑制のみを優先した緊縮予算であり、デフレ克服や雇用対策、社会保障への対応などきわめて不十分な予算です。

政府は、社会保障制度改革を先送りし、患者負担増、保険料引き上げの「医療制度改革」方針を決めていますが、この医療制度改革も国民にさらなる負担と不安を課す政策でしかありません。また、「税制改革」についても検討を開始するとしていますが、これも増税をめざすもので、いっそうの国民の負担を強いるものに他なりません。

政府予算案における地方交付税の総額(出口ベース)は、19兆5,400億円で対前年度4%(8,400億円)減となっていますが、赤字地方債分の3兆2,300億を加えた総額では、9,700億円・4.5%のプラスとなっています。

地方の財源不足はいっそう深刻の度を増しており、通常収支、恒久的減税影響額あわせて 14 兆 1,200 億円と過去最大となっています。これについては 2001 年度の制度改正に基づき、財源不足分について国と地方の折半負担を基本としつつ、当面する必要な対策がはかられました。しかし、地方の財源不足は 97 年度以来大幅に拡大し続けており、税収の回復と国・地方の税源配分を中心とした本格的な税制改革が課題となっています。

地方財政計画も 87.5 兆円、1.9 % 減で、初めて対前年度マイナスの緊縮計画となっています。これは、国の公共事業 1 兆円削減にともなう地方負担の減少、地方単独事業 10 % 削減を主な理由としています。給与関係費については 0.2 % 増となっていますが、給与改善費を計上せず、地方公務員の定数を 12,000 人の削減を見込んでいます。国の定員の計画的削減を踏まえたものとしていますが、制度的にも政策的にも大きな問題です。

3. 連合の方針と日経連の動向

連合は 2001 年 11 月 16 日に開いた第 36 回中央委員会で 2002 春季生活闘争方針を決めました。2002 春季生活闘争は、世界同時不況とマイナス成長のもとで働く者の雇用と生活は危機的状況にあるとの認識に立ち、労働者の雇用と生活を守り抜くたたかいと位置づけ、徹底した労使協議でその実現をはかるとしています。

具体的取り組みの課題として、全従業員対象の企業内最賃の協定化を含む賃金カーブ維持・向上 超勤の上限規制や割増賃金率の改善を含む労働時間短縮 雇用の安定確保 中小・男女間の格差是正、ワークルールの確立 仕事と家庭の両立支援 生活と雇用の安心、景気回復を求める政策制度要求を掲げ、たたかいの進め方として、産業別部門連絡会の機能強化と地域共闘の強化をはかり、その前進をめざすこととしています。

また、2002 年 1 月 11 日の第 4 回中央執行委員会で、「2002 春季生活闘争・当面の方針（その 2）」を確認しました。雇用の維持・安定、パート労働者等の労働条件改善、サービス残業撲滅の取り組みをいっそう強化するとともに、すべての組合が 2 月末までに要求書を提出し、集中回答ゾーンを 3 月第 3 週としました。同時に確認した「2002 春闘及び 154 通常国会に向けた政策・制度実現の取り組み方針」では、「財政再建優先・市場万能に偏った政府の政策を生活重視・景気回復の政策に転換」させるため、3 つの柱と 6 つの政策を提起しました。3 つの柱は、デフレ・スパイラルを阻止し、個人消費拡大による内需喚起の政策に転換すること 雇用創出・安定の対策を抜本強化し、これ以上の失業を出さないこと 先行き不安を招いている医療・年金制度を国の責任で安定化すること、です。これらを 6 つの課題として具体化しています。

一方日経連は、1 月 11 日「労働問題研究委員会報告」を出し、春季生活闘争に対応する経営側の態度を示しました。この報告は、現状を「未曾有の危機」と認識しながら、デフレ経済の原因やそれを促進している経済政策にはいっさい触れていません。マクロの政策を欠いたまま、賃金抑制の手綱を緩めず、企業生き残りに全力を尽くすことが必

要と、個別企業の自助努力のみを求めています。雇用に関しては、雇用維持は基本的に経営者の責任としながら、総額人件費抑制との両立が可能な範囲で努力すればよいとしています。「もはや賃金が雇用かの選択を議論して済む状況ではない。いかに企業が生き残るか、その中で雇用を確保できるか」「これ以上の賃金引き上げは論外である。場合によってはベア見送りにとどまらず、定昇の凍結・見直しや、さらには緊急避難的なワークシェアリングも含め、これまでにない施策にも思い切って踏み込むことが求められる」とするなど、なりふり構わぬ姿勢を示しています。

4. 公務を取りまく状況

民間における所得水準、経済、雇用情勢の悪化は、公務員労働者の賃金・労働条件の改善にとってきわめて厳しい環境となっています。

公務員制度改革については、連合官公部門との合意のないまま、昨年 12 月 25 日、公務員制度改革大綱の閣議決定が強行され新たな局面を迎えました。本年末のとりまとめをめざした国家公務員法、地方公務員法の改正要綱作業が開始されようとしています。労働基本権を確立し、民主的公務員制度改革を実現する立場から運動のいっそうの強化が求められます。また、自民党には法案改正要綱等の作業に関しその権限とスケジュールに枠をはめる「公務員制度改革基本法」を第 154 回通常国会で制定しようとする動きもあり、十分な警戒と対応が必要です。昨年懸案課題であった能力・実績を重視した人事管理・評価制度、給与制度見直しなどは、公務員制度改革全体の課題として扱われることになりました。公務員制度改革は年間を通じた重要課題であるため、春闘方針とは別に連合官公部門連絡会「対策本部」として方針を決定して対応することとし、春闘期の取り組みについては春闘の一環として全力で取り組みます。

政府は 99 年 7 月に、10 年間で 10 %の計画的削減、独立行政法人化、新規抑制などにより 25 %の国家公務員の定員削減計画を閣議決定し、以降厳しい定員抑制策がとられています。

2001 年 4 月 1 日時点の地方公務員の賃金水準は、ラスパイレス指数で全団体とも下がっており、平均 100.5、都道府県 101.7、政令都市 103.7、市 101.4、町村 96.1、特別区 102.3 となっています。3,296 団体中ラス 100 未満が 2,501 団体です。ラス指数が年々低下を続けていることに加え、個別自治体における基本賃金の切り込みが目立ってきています。地方公務員の賃金のあり方に対する政策の検討が求められます。定員削減もいっそう進行し、同 4 月 1 日調査で、前年比 32,765 人と過去最大の減少数となっています。

昨年秋以来、議員立法で国会議員歳費を 10 %程度引き下げようとする動きがあります。これは一般職員に影響を与えかねないことから警戒が必要です。

二、2002春季生活闘争の課題と基本的考え方

1. 基本的考え方と基本課題

労働者・勤労国民の暮らしと雇用の危機を打開するためには、個人消費の拡大による内需喚起のため生活重視・景気回復の政策が必要であり、労使交渉による水準確保と政府の有効な政策により実現を図る必要があります。公務員連絡会は自らの決定方式を踏まえ、2002年春季生活闘争の基本課題を以下のように設定し、連合の春季生活闘争方針に結集してたたかいます。この取り組みを通じて、組合の結集力を高め、官民連帯を強化します。

- (1) 賃金・労働条件改善闘争については、公務員労働者の雇用を確保し、生活を維持・防衛することを基本として、春闘期から人勧期を連続して取り組みます。
- (2) 公務員制度改革課題については、「大綱」に基づく法案化に反対して広範な運動を展開し、労働基本権を確立した民主的公務員制度を実現するために取り組みます。
- (3) 政策制度課題については、勤労国民の共通の課題であり、連合の政策制度要求実現をめざし、その一翼を担うとともに、主体的課題と位置づけて取り組みます。とくに、雇用創出・安定、医療制度改革の重点課題について積極的に取り組みます。
- (4) 公務における労働組合の交渉力、影響力を高めるため、いっそうの組織拡大・強化に取り組みます。

2. 賃金・労働条件改善の取り組み

- (1) 連合の賃金要求の考え方や、「格差是正」をめざした民間の取り組み方針に連帯し、公務員労働者の雇用確保、生活防衛など総合生活改善闘争を進めます。
- (2) 対政府、人事院への要求は別記1の1, 1の2のとおりとします。また、地方公務員労働者の対政府・使用者への統一要求は別記1の3のとおりとします。

3. 国際労働基準・公務員の労働基本権確立に向けた取り組み

- (1) 労働基本権確立など国際労働基準の確立をめざし、公務員制度改革の取り組みと一体で取り組みます。
- (2) ILO 未批准条約の批准促進の取り組みについては、連合に結集して、優先条約の批准促進に向けて取り組みを進めます。公務員連絡会・連合官公部門連絡会としては、批准の現実的可能性が生じている144号(三者協議)、151号(公務の雇用条件決定手続き)条約の批准促進を最優先課題として必要な取り組みを進めます。
- (3) 公務員制度改革に関わるILO 提訴については、連合と連合官公部門連絡会でその準備作業を進めていますが、公務員連絡会としてもその作業に全面的に協力して必要な取り組みを進めます。また、本年6月に予定されるILO 第90回総会・条約勧告適用委員会

における 87 号条約に関わる日本案件の個別審議については、昨年同委員会の経過を踏まえ、連合とともに必要な対策を進めます。

(4) 公務員制度調査会及び同労使関係の在り方検討グループの設置期限を 3 月に迎えます。同調査会としての最終的な意見等のとりまとめの在り方やその後の在り方については、公務員連絡会・連合官公部門連絡会との十分な協議に基づくよう求めます。

(5) 当面の課題として取り組んできた「公務の賃金・労働条件決定手続きに関わる当面の法制度整備」のための「国家公務員法の一部改正案」要求については、公務員制度の抜本改革に向けて取り組んできた労働基本権確立や賃金・労働条件決定制度抜本改革の取り組みの行方を見守ることとし、大綱に基づく法制度整備に対する取り組みとの整合性を考慮し、当面見送ることとします。

刑事事件での起訴にともなう休職や禁固以上の刑に処せられた場合の失職(免職)のうち、公務に関わる事項等については任命権者の判断で失職等をさせないよう制度の見直しを求める課題については、引き続き要求することとします。

(6) 地方公務員制度調査研究会、分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方に関する検討会に対しては、地公部会を中心に対策を進めます。

4. 男女平等参画、高齢再任用、共済制度確立の取り組み

(1) 男女共同参画社会基本法の公務における具体化に取り組みます。公務における男女平等をめざすため、育児休業、介護休暇の男性取得促進のために取り組みます。また、子どもの看護休暇の実現等、仕事と家庭の両立支援策の充実に向け取り組みます。

(2) 高齢再任用のスタートにあたっては、希望するものが再任用されるよう対策を行うとともに、年金と雇用の接続という趣旨を踏まえ実効を確保するために取り組みます。

(3) 2003 年夏に結論を得ることとしている国共済、地共済の年金財政単位一元化に対して、2000 年 12 月に連合官公部門書記長会議で確認された方針に基づき、安定した被用者年金確立・公務員共済制度を確立する立場で、連合官公部門との合意を尊重した検討がなされるよう対策を進めます。

5. 行政改革、地方財政確立に向けた取り組み

(1) 特殊法人等の整理合理化に対しては、雇用協定を締結するなど交渉を強化し、雇用・労働条件の確保を最大の課題として取り組みます。

(2) 「中央省庁の機能強化」施策、定員削減等に関しては、関係構成組織との連携をはかりつつ必要な対策を行います。

(3) 地方財政危機の犠牲を、賃金・労働条件や定数、行政サービスに転嫁することを許さず、税財政制度改革、地方財政の確立をめざします。

6. 政策制度要求実現の取り組み

(1) 連合は雇用確保、医療制度改革、社会保障制度改革の取り組みなど、春季・通常国会期の課題を、最重点課題(3つの柱)、重点課題(6つの政策)として提起しています。連合に結集してその政策実現のためにたたかいます。とくに、公務員制度改革課題が重要政策として掲げられており、雇用、医療改革課題と連携して積極的に取り組みます。

(2) 雇用確保については、政府の責任で介護・福祉、医療、環境など「120万人以上の雇用を創出」させる政策の実現をはかります。「緊急地域雇用創出特別交付金」事業は、地方連合に結集し、自治体における臨時雇用だけでなく有効な地域雇用創出となるよう取り組みます。各構成組織は連合方針の具体化をはかります。

また、ワークシェアリングについて、公務部内においても課題と問題点の整理を進めます。

(3) 医療制度改革については、患者の自己負担増、健康保険料の引き上げを行わないこと、出来高払いの診療報酬制度の改革など抜本改革を迫ります。連合が取り組む1,000万人署名運動に、公務員連絡会・構成組織として総力をあげて取り組みます。

年金制度改革については、基礎年金の国庫負担を2分の1に引き上げ、保険料率の引き下げを迫ります。また、「女性と年金検討会」報告(2001年12月)は、2004年改正に向けた社会保障審議会・年金部会の討議素材として引き継がれる課題であり、連合とともに対策を行います。

(4) 公平・公正なワークルールの確立をめざし、整理解雇4要件の法制化、パート労働者の差別的取り扱い禁止の法制化を図ります。また、企業再建、破産処理における労働者保護をはかるため、民事再生法等の改正をめざします。

(5) このほか、選択的夫婦別姓実現等を求める民法改正、人権啓発や被害救済のための「人権委員会」の法律による設置、環境保全対策、食の安全強化などの政策課題に取り組みます。

7. 行動および組織の強化・拡大の取り組み

(1) 運動の組み立てに当たっては、組合への求心力と結集力を高めることを重視し、実効ある中央での行動配置、地方での公務員連絡会としての行動、都道府県レベルでの学習会・交流会等の開催を積極的に追求し、全組合員が行動に参加しうる中央・地方の連携した運動展開を行います。

(2) 労働組合員数は(2001年6月30日現在)1,121万2,000人で前年より32万6千人(2.8%)減少、7年連続の減少となっています。組織率は20.7%(同0.8%減)で、低下傾向に依然歯止めがかかっていない状況です。公務部門も例外ではなく、組織拡大に積極的に取り組みます。

(3) 経済社会システムの変更が急速に進み、また公務員制度改革が当面の焦点となる中

で、公務・公共サービス部門労働組合の社会的存在意義が厳しく問われています。要求と運動に責任を持つことはもちろん、交渉力の強化や社会的・政治的影響力を行使するためには、組織の強化とともに拡大が必要です。春闘要求や行動を組織拡大と結びつけた取り組みを行います。また、地方連合における官公部門組織の確立に向けて、さらに取り組みを進めます。

三、具体的な取り組みの進め方

(1) 2月4日の2002年度第1回拡大代表者会議で2002年春闘方針・要求事項を決定し、2月19日に春季要求書を政府、人事院に提出し、春闘を正式にスタートします。公務員連絡会・地公部会としても、同日地方公務員の課題を中心とした要求書を提出します。

各構成組織は、公務員連絡会の要求提出後、できるだけ速やかに(2月中には)関係当局に要求書を提出し、春闘全体の取り組みと構成組織ごとの独自課題の解決に向けた取り組み態勢を確立します。

(2) 要求提出後、節々で幹事クラス交渉(3月1日)、書記長クラス交渉(3月15日)を設定し、2002春闘回答指定日にむけて交渉を継続的に積み上げます。

(3) 2002春闘では、諸行動を集中的・重点的に配置し、より効果的に実施します。

構成組織は、各職場段階で要求実現に向けた所属長交渉(任命権者)を実施し、上申書(要望書)を提出させる行動を進めます。

以下の通り全国統一行動日を設け、時間外職場集会を中心として各構成組織ごとの実情に応じた行動を実施します。

第1次全国統一行動日	2月20日	<要求書提出の翌日>
第2次	3月1日	<中央行動日に連動して>
第3次	3月20日	<回答日の翌日に政府・人事院回答内容報告・確認>

公務員連絡会の中央行動日は次の通り設定し、政策制度、公務員制度改革課題と結合させ、決起集会を実施します。

中央行動日 3月1日 <2,000人規模、日比谷公会堂>

また、連合官公部門連絡会として、国営企業部門の山場に向けた中央行動などの諸行動に取り組みます。

連合の提起する「2.8 闘争開始宣言集会」「3.1 中央総決起集会」などに積極的に参加します。また、地方連合が提起する諸行動についても、その成功に向けて積極的に取り組みます。

このほか、2002年度予算案審議や諸法案審議に対応して連合の提起する諸行動にも積極的に参加し、政策・制度要求の実現をめざします。

連合が提起している医療制度改革1,000万人署名、雇用・医療の職場学習会や単組・支

部決議の取り組みを成功させるため、連合官公部門として2月20日に学習会を開催し意思統一をはかることとしており、公務員連絡会・構成組織として積極的に参加します。

(4) 地方段階の行動を一段と強化する観点から、地方連合官公部門連絡会、もしくは公務員連絡会を構成する地方組織で次の通り取り組みを進めます。

中央での要求提出を踏まえ、人事院の地方事務局に対して公務員連絡会としての申入れを行います。この行動は2月中に実施することとし、国公部会を中心に準備を進めます。

地方連合官公部門連絡会を通じて官公部門規模で、それが不可能な場合は公務員連絡会を構成する地方組織単独で、政策制度要求、春闘要求、公務員制度を課題として、3月1日～15日にかけて各都道府県単位の決起集会等を追求します。この都道府県単位の行動に対しては、公務員連絡会から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・確定期にも追求します。

(5) 民間大手組合の山場を経た3月19日を公務員連絡会の回答指定日に設定し、総務大臣、人事院総裁交渉を実施し、春の段階の誠意ある回答を引き出します。

最終局面の獲得目標については、2002春闘全体の推移と政府、人事院交渉の経過を踏まえながら、幹事会・企画調整会議で検討します。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した公務員連絡会の諸行動を成功させるため、各々の組織の方針・実情に基づいて闘争態勢の確立に努めます。

(6) 連合会長と総理の「政労会見」については、より公務員連絡会の山場に連動した日程設定となるよう連合・連合官公部門連絡会で調整し、政府全体として官公労働者に対する責任ある回答を引き出します。

(7) 国営企業の取り組みを全面的に支援し、連帯します。また、連合の中小企業労働者の闘いにも中央・地方を通じて支援・連帯の取り組みを進めます。

(8) 議員歳費削減に関わって一般職の給与引き下げが強行される場合の行動については、別途、幹事会・企画調整会議で協議、決定します。

(9) 公務員制度改革に関わる諸行動については、連合官公部門連絡会「対策本部」に全面的に結集し、その中心的役割を果たします。

(10) そのほか、各要求事項の前進に向けた取り組みも系統的に進め、行動が必要な場合には、別途幹事会・企画調整会議に必要な方針の補強を行います。

(11) 情報宣伝計画について次の通り進めます。

政府、人事院との交渉経過等については、随時、「公務員連絡会FAX情報」として構成組織に送付します。また、これを連合官公部門ホームページに掲載し、利便に供します(<http://www.rengo-kankoubumon.gr.jp>)。

連合官公部門連絡会として作成する統一教宣媒体については、教宣担当者会議で具体化します。

対人事院2002年春季要求事項

1. 2002年度賃金要求について

(1) 2002年度の賃金改善について

2002年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の生活を維持・防衛するための賃金水準を確保すること。

国に雇用される労働者の最低賃金を行政職(一)表高卒初任給並みに引き上げること。

(2) 「民調の見直し」について

「民調の見直し」に当たっては、次の事項を明確にした上で、公務員連絡会との十分な協議と合意に基づいて作業を進めること。

企業規模・事業所規模等の基本的枠組みについては変更しないこと。

本年の官民較差や給与水準には影響を与えないこと。

地方自治体の人事委員会とも十分協議し、公民較差に大きな影響を与えないこと。

2. 労働時間並びに休暇・休業等について

(1) 公務員の年間総労働時間を1,800時間程度に短縮すること。そのため、公務員の所定内勤務時間の短縮を計画的に進めること。「超過勤務の縮減に関する指針」の上限目安を超えて超過勤務を実施している省庁・職場については、その公表を含め特別の指導を行うとともに、本年1月から施行された育児・介護を行うものの超勤規制が確実に実施されるよう指導を強めること。年次休暇については、職員の要求に基づく計画的・連続的取得を一層促進し、完全取得を達成すること。

(2) 職業生活と家庭生活の両立に向けた支援策としての休暇制度やゆとり・豊かな時代に相応しい休暇制度を確立すること。当面、職業生活と家庭生活の両立支援に向けた残された課題である「子どもの看護休暇」を新年度から実施すること。

(3) 少子・高齢社会への対応、公務員としての自己啓発・自己実現や社会貢献のための総合的な休業制度をできるだけ早期に勧告すること。

3. 公務における高齢対策の推進について

本年度からスタートした高齢再任用制度の定着に向け、希望者全員が雇用されるよう各府省等への指導を強めること。

4. 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。当面、本年の報告時期までに育児休業の男性取得促進策を取りまとめること。また、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づいて各府省で取りまとめた計画を着実に実施する体制を確立すること。
- (2) 女性の労働権確立にむけ、次の事項を実現すること。
職場環境の整備を進めること。また、女性の職務範囲を拡大すること。
産前・産後休暇の延長や妊娠障害休暇(つわり休暇)の新設など諸休暇制度を改善すること。

5. その他の労働諸条件の改善に関わる事項について

- (1) 新たな人事評価制度の試行を行う場合には、公務員連絡会と事前の協議を行い合意すること。
- (2) 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。
- (3) 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、公務に関わる事項をはじめ事案の性格によっては任命権者の判断で失職等をさせない措置を行なえるよう、人事院規則を制定すること。

対総務省2002年春季要求事項

1. 2002年度の賃金改善について

- (1) 2002年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の生活を維持・防衛するための賃金水準を確保すること。
- (2) 国に雇用される労働者の最低賃金を行政職(一)表高卒初任給並みに引き上げること。

2. 退職手当制度の見直しについて

「国家公務員退職手当制度懇談会」の報告に基づく退職手当制度見直しの検討に当たっては、賃金・労働条件の変更に関わる重要事項であることを踏まえ、連合官公部門連絡会・公務員連絡会との十分な交渉、協議を行うこと。

とくに、民間の支給実態調査結果の取り扱いや官民水準比較の在り方については十分な交渉を行い、合意を得ること。

3. 国際労働基準・労働基本権等の確立について

- (1) 公務員労働者に労働基本権を完全に保障すること。
- (2) 国際労働基準確立の観点からILO144、151号条約を批准し、「労働組合の参加を保障する賃金及び労働条件決定手続き」を確立すること。
- (3) 公務員制度調査会並びに労使関係のあり方に関する検討グループの最終的な審議のとりまとめについては、公務員連絡会と十分協議すること。
- (4) 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、公務に関わる事項をはじめ事案の性格によっては任命権者の判断で失職等をさせない措置を行なうこと。

4. 労働時間並びに休暇について

公務員の年間総労働時間を1,800時間程度に短縮すること。そのため、公務員の所定内勤務時間の短縮を計画的に進めること。2000年5月に改定された「国家公務員の労働時間短縮対策」の実施状況の点検と結果の公表を行うこと。年次休暇については、職員の要求に基づく計画的・連続的取得を一層促進し、完全取得を達成すること。

5. 福利厚生施策の拡充について

2000年12月に改定された「国家公務員福利厚生基本計画」を政府全体で取り組む体制を確立し、着実に実行すること。

6. 公務の高齢対策の推進について

本年度からスタートした高齢者再任用制度の定着に向け、政府全体として取り組む体制を確立するとともに、各府省への指導を強めること。

7. 男女共同参画社会の実現、女性労働者の労働権確立について

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りつつ、政府全体として取り組むこと。

8. その他の事項

- (1) 新たな人事評価制度の試行を行う場合には、公務員連絡会と事前の協議を行い合意すること。
- (2) 公務における外国人の採用、障害者雇用を拡大すること。そのための職場環境の整備を進めること。
- (3) 2003年に結論を得ることとしている国家公務員共済、地方公務員共済の年金財政単位一元化の検討に当たっては、安定した公務員共済制度を確立する立場で、公務員連絡会はじめ関係者の合意を得て進めること。

地公関係2002年春季要求事項

- 1．地方公務員の生活の維持・改善のために尽力し、所要の財源を確保すること。
- 2．各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。
- 3．地方財政危機を公務員賃金や行政サービスにしわ寄せしないこと。また、地方財政確立のために税財源の地方への移転を図るとともに、法人事業税の外形標準課税を早期に導入すること。
- 4．地方公務員制度の改革にあたっては、労働基本権を保障した民主的的地方公務員制度を確立すること。また、制度設計にあたっては公務員連絡会地公部会と協議して進めること。
- 5．年間総実労働時間 1,800 時間のために、所定内労働時間の計画的な短縮および時間外労働の縮減と年休取得の促進を図ること。とくに、恒常的な時間外労働が生じている職場をなくすために必要な措置を講ずること。時間外労働の縮減について、36 協定締結義務職場での締結促進のための施策を講ずるとともに、労働基準法 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、厳格な運用を推進すること。
- 6．各種休暇制度を新設・拡充すること。子どもの看護休暇など家族看護休暇およびリフレッシュ休暇・有給教育休暇の新設、夏期休暇日数の拡大をはかるとともに、公務員としての自己啓発、自己実現のための休業制度の新設を含め、総合的な休業制度を確立すること。また、育児休業、介護休暇の男性取得促進のための措置を講ずること。
- 7．高齢者再任用制度については、希望者全員を雇用することとし、賃金・労働条件、職種・職務のあり方、定数管理等については労使合意を基本に 2002 年 4 月から円滑に運用できるよう必要な情報提供等を行うこと。
- 8．自治体職場での男女平等参画のための諸施策を推進すること。とくに、女性の雇用安定・権利確立のための施策を進めるとともに、各自治体で労働組合との協議に基づき、「女性職員の採用・登用拡大のための基本計画」を策定し、実効が上がるよう必要な情

報提供を行うこと。

- 9．自治体の臨時・非常勤職員について、雇用の安定と賃金・労働条件の改善に向け法整備をはかること。
- 10．介護制度充実のために、引き続き自治体への財政措置、助言・支援を行うこと。
- 11．刑事事件での起訴にともなう休職や禁固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をはじめ事案の性格によっ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行うこと。
- 12．年金制度の一元化については、公務員制度の一環としての共済年金制度の基本的役割・機能を維持すること。また、国家公務員共済と地方公務員共済の財政単位一元化の検討にあたっては公務員連絡会地公部会との合意を尊重して進めること。
- 13．ILO 144号・151号条約を批准し、公務員の賃金・労働条件を団体交渉によって決定する制度を確立すること。
- 14．自治体での行政改革については、地方自治の本旨に基づき各自治体の自主性を尊重すること。

2002年春季賃金・労働条件改善要求と取り組みの考え方

一、要求と取り組みの基本的考え方と課題

(1) 2002年の賃金・労働条件改善闘争は、われわれがかつて経験したことの無い厳しい局面を迎える可能性を十分認識しながら、要求と取り組み方針を組み立てる必要がある。

それは第1に、日本経済が深刻なデフレ局面にあり、戦後最悪ともいわれる危機的な雇用・生活情勢にあること。連合の春季生活闘争方針もこうした厳しい情勢を踏まえ、雇用確保を最優先に、賃金要求については賃金カーブの維持と各産別ごとのベア設定という考え方に基づいた取り組みがスタートしようとしていることである。

第2には、こうした厳しい経済・雇用情勢、賃金をめぐる状況が、民間準拠の枠組みのもとにあるわれわれ公務員労働者にも否応なく反映されてきていることである。2001年秋の基本要求に対する回答で人事院は「2002年はマイナスベア勧告の現実的可能性がある」ことを言明しており、議員歳費削減の動向によっては給与引き下げ問題にも直面することなど、公務員賃金を取り巻く情勢はますます厳しいものとなることが予想される。

加えて、公務員制度改革大綱に基づく法制化作業が本格化する局面を迎えており、行政改革、公務制度改革をめぐる状況が2002年の賃金・労働条件改善闘争に与える影響も軽視できないものがある。

(2) 以上の厳しい状況を踏まえわれわれは、2002年の賃金・労働条件改善の基本的目標と課題を「公務員労働者の雇用を確保し、生活を維持・防衛すること」に置き、その基本目標実現のための賃金要求をはじめとした春季要求を具体的に組み立て、取り組みを進めていくこととする。

二、2002年春季の賃金・労働条件要求の考え方と取り組み

1. 賃金要求等について

(1) 賃金要求について

2002年の賃金要求については、3年連続の年収マイナスにより公務員労働者の生活実態が悪化している現状を十分踏まえつつ、(ア)連合が率・額による統一要求基準を明示しないこと(イ)民間の多くの産別が雇用確保の観点から賃金カーブの維持に力点を置き統一的なベア要求を見送る状況にあること(ウ)国営企業の統一要求については「格差是正要求」

という考え方で検討を進めていること、などを十分考慮する必要がある。

さらに、公務員給与をめぐる厳しい情勢を踏まえれば、2002年の賃金闘争の焦点は4年連続の年収マイナスや「マイナスペア勧告」を阻止することに据え、春の段階からそのための取り組みに全力を挙げ、それを人勤期の取り組みに引き継いでいく必要がある。

以上のことから、本年の春季賃金要求は、率・額を明示したものとはせず、「公務員労働者の生活を維持・防衛するための賃金水準を確保すること」とする。

なお、配分・諸手当要求、一時金要求等の在り方については、本年の春闘相場を踏まえつつ、人勤期要求の中で改めて検討することとする。

(2)「民調見直し」問題への対応について

「民調の見直し」問題については、人事院の考え方の説明を受けて公務員連絡会としての申入れを行うなど、協議が進められてきているが、引き続き、国・地方の賃金水準に影響を与えかねない重要な課題として認識し、公務員連絡会との十分な協議と合意に基づく見直しを求めて取り組みを進めることとする。

民調方法の技術的な手法に関わる問題については、1月中にも示される予定の人事院の具体的な見直しの考え方を踏まえ、公務員連絡会としての意見反映を図りながら、人事院が次の段階の作業を進めるためのタイムリミット(1月末か2月上旬頃)を見据えながら詰めめの協議を行うこととする。

春闘段階においては、(ア)企業規模等の調査の基本的枠組みは変更しないこと(イ)官民較差や給与水準には影響を与えないこと(ウ)地方自治体の人事委員会とも十分協議し公民較差に大きな影響を与えないこと(エ)公務員連絡会との十分な協議と合意に基づいて作業を進めること、などの要求を提示して明解な見解を求め、春闘回答段階で最終的な決着を得ることとする。

(3)議員歳費削減に伴う一般職の給与引き下げ問題への対応について

現在、与党で議員歳費の削減が検討されているが、その動向を注意深く見守ることとする。仮に一般職の給与切り下げ等の検討が行われる場合には、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告制度の空洞化に直結する性格の問題としてとらえ、公務員連絡会との交渉と合意に基づくことを強く求めることとする。

一般の職員に切り下げが及ぶことについては断固反対することを明確にして交渉に臨み、切り下げを強行する場合には重大な決意で臨むこととする。

2. 労働諸条件改善要求の考え方と取り組み

(1)「年間総労働時間1800時間」実現について

連合は、昨年10月の第1回中央執行委員会で、「年間総労働時間1800時間」達成の目標年度を2005年度末とする新たな時短計画を決定し、2002春闘方針においても雇用確保・雇用増に結びつき、仕事と家庭生活が両立できる社会の実現を目指す観点からその闘い

の再構築を目指すことを方針化している。

公務員連絡会としてもこうした連合の取り組みに積極的に参加する立場で、2002 年春季生活闘争においても公務における「1800 時間体制の実現」を引き続き基本的な運動目標として確認し、労働時間の短縮や勤務時間法制の着実な改善を目指すこととする。

超過勤務縮減に関わっては、人事院に対して「超過勤務の縮減に関する指針」等に基づく職場実態の点検を行い、上限目安を超えた省庁や職場については、その公表なども含め特別の指導を行うよう求める。総務省に対しては、2000 年 5 月に改定された「国家公務員の労働時間短縮対策」の実施状況を点検し、その結果を公表することを求める。また、本年 1 月から施行された育児・介護を行うものの超勤規制が確実に実施されるような体制確立を求める。

年次休暇の完全取得については、各当局に対してさらに長期連続取得の指導を強めるよう求めるとともに、引き続き各組合・職場の運動を強める。

(2) 休暇制度の改善、総合的な休業制度等の確立について

これまでの取り組みの到達点を踏まえつつ、(ア)ゆとり豊かさの時代に相応しい休暇・休業制度(イ)少子・高齢社会に対応する休暇・休業制度(ウ)男女共同参画を促進するための休暇・休業制度など、今日の時代の要請に的確に対応した休暇・休業制度改善要求の全体像を整理し、その実現に向けた優先順位付けやプロセスの検討をすすめて、具体化を図ることとする。

当面、本年は昨年段階で残された課題となっている職業生活と家庭生活の両立に向けた支援策の一環としての「子どもの看護休暇の新設」の実現と、公務員としての自己啓発・自己実現、社会貢献等のための休業制度の新設を含めた総合的な休業制度の確立を重点課題として位置づけ、その取り組みを進めることとする。

(3) 男女平等の公務職場の実現について

引き続き、男女平等社会の実現に向けた取り組みを重点課題に位置づけ、2002 年春季生活闘争から人勧期にかけて系統的に取り組みを進めることとする。

当面、本年は夏の人事院報告時点を目標に、育児休業の男性取得のための促進策の具体化を図ることを求めることとする。また、人事院の「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づいて各府省で取りまとめた計画を着実に実施する体制作りを求めることとする。

(4) その他の取り組み課題について

公務員制度改革大綱に基づいて人事管理施策の個別課題に関わる具体化が行われる場合には、公務員連絡会との十分な交渉・協議と合意に基づく作業を求めることとする。とくに、新たな人事評価制度の試行を行うに当たっては、事前の協議と合意を求めることとする。

退職手当見直しについては、当面、総務省の民間実態調査の作業を見守りつつ、連合官

公部門連絡会との交渉・協議を求めて取り組みを進める。

公務職場における障害者雇用、外国人採用の促進とそのための職場環境の整備を図ることを要求する。

臨時・非常勤職員等の雇用と均等待遇の確立に向けた体系的な要求の整備に向けて検討作業を進めることとする。当面本年は、各構成組織ごとに高卒初任給相当の賃金水準の確保を目標に取り組みを進める。