

2004年1月27日

於：KKRホテル東京

公務員連絡会2004年度
第1回拡大代表者会議

議 案 書

公務員労働組合連絡会

議 事 次 第

1 . 公務員連絡会議長挨拶

2 . 議 事

(1) 第 1 号議案 2003年秋季年末闘争の経過と総括(案)

(2) 第 2 号議案 2004年春季生活闘争方針(案)

も く じ

第1号議案 2003年秋季年末闘争の経過と総括（案）	1
第2号議案 2004年春季生活闘争方針（案）	10
一、公務を取り巻く情勢の特徴と2004年春季生活闘争の基本的考え方	10
二、具体的な課題と要求の考え方	13
三、具体的な取り組みの進め方	17
< 別記 >	
対人事院2004年春季要求事項	20
対総務省2004年春季要求事項	22
地公関係2004年春季要求事項	24

2003年秋季年末闘争の経過と総括 (案)

一、給与法改正法案をめぐる取り組みなど賃金確定闘争の経過と到達段階

(1) 2003年の確定期をめぐる情勢は、政府の総人件費抑制政策が維持され、公務員給与バッシングが一段と高まるなど、予断を許さない情勢にありました。

公務員連絡会は、8月22日に開いた幹事会で、政府が勧告の一部不実施や勧告に上積みした改定、勧告を無視した一律削減などを行わせないことを課題として設定し、政府(総務省)との交渉・協議を進め、われわれとの合意の上で勧告の取り扱い方針を決定すること、政府の閣議決定の内容を踏まえ、給与法改正法案に対するわれわれのスタンスを決定することとし、勧告通りの実施であれば「修正」等は求めないこととすること、などの当面の秋季闘争方針を決定し、取り組みをスタートしました。

この方針に基づき、9月9日には、書記長クラス交渉委員が総務省人事・恩給局長と交渉を持ち、政府として人勧制度尊重の基本姿勢に変わりはないことを確認しました。その後、政府(総務省人事・恩給局)は、本年の臨時国会が自民党の総裁選や内閣改造、総選挙がらみで短期・集中型となる情勢となったことから、9月中旬にも勧告の取扱いを閣議決定し、臨時国会の冒頭に給与法改正法案を国会提出する方針を固め、部内の調整を進めました。その結果、早い段階で第2回給与関係閣僚会議が開かれる情勢となったため、公務員連絡会委員長クラス交渉委員は、12日午後、片山総務大臣と交渉を持ち、政府として16日には勧告通り実施する方針であることを確認しました。

政府は、9月16日朝、第2回給与関係閣僚会議を開き、本年の勧告を勧告通り実施する方針を確認、その後の閣議で正式に決定しました。

(2) 政府は、9月26日、給与法改正法案を閣議決定し、開会された臨時国会の冒頭、国会提出しました。その後、改正法案は、衆議院では10月3日に総務委員会、本会議で賛成多数で可決。参議院では、7日、総務委員会審議が行われ、10日に本会議で可決・成立となりました。

これにより、国家公務員については、11月から改正給与法にもとづく新賃金が支給され、12月の年末一時金で減額調整が行われることが確定しました。

(3) 以上の通り、10月10日の給与法改正法案の成立により、確定期前半の取り組みについては一区切り付けることができました。しかし、この給与法改正法案を巡る取り組みを通じて、一段と公務員給与をめぐる情勢が厳しくなっていることを認識する必要があります。公務員給与バッシングは、2003年の通常国会から総選挙にかけて系統的・組織的に進められ、その狙いが公務員給与の水準引下げにあることが明らかとなり、次第に比較対象規模問題など具体性を帯びつつあります。

こうした情勢の中で給与法改正法案の審議を巡っては、さしたる国会での議論もなく成立しました

が、公務員給与をめぐってより大きな課題が突きつけられていることを確認しておくことが重要です。社会経済情勢の変化の中で公務員給与水準決定の基盤が揺らぎつつあり、そうした動向を背景にさらに引下げキャンペーンが強まることが想定されます。また、同時並行的に実績主義に基づく給与制度見直しも進められることとなります。

人事院勧告制度に基づく水準決定の現行の手法とシステムが揺らぎつつあるということは、それを基盤としてきた今日までのわれわれの賃金闘争のあり方が問い直されるということになります。われわれは、当面、公務員給与水準や比較対象規模を堅持する取り組みを進めながらも、公務員給与バッシングに毅然として対抗できる、社会経済情勢や民間賃金の動向を踏まえた公務員賃金のあり方や取り組みの進め方を政策的に確立すべく、その検討に着手していかなばなりません。

こうした課題については、仕切直しとなった公務員制度改革をめぐる課題と一体のものとして位置づけ、中長期的な戦略に位置づけられた粘り強い取り組みを進めていく必要があります。

二、2003年地方確定闘争の経過と到達段階

1. 2003年確定闘争の取り組み方針

地公部会として、春の段階から当局、人事委員会、全人連交渉等を強めるとともに人事院勧告をふまえて、2003年自治体確定闘争を以下の基本的課題を設定して進めてきました。

2003年確定闘争において、地方公務員全体の統一的賃金水準を確保する観点から、地公部会の統一的取り組みを強める。

賃金・諸手当については、国の改定水準を下回らないことを基本に人事委員会交渉、当局交渉を強める。

退職手当見直しについては、労使合意を前提とし、国に対応した水準見直しに限定させるよう取り組む。

条例化は、労使合意内容を前提とし、議会や第三者の介入を排除するよう対策を進める。

地域給・給与制度見直しに対応した地方公務員賃金のあり方について、地公部会として検討を開始するとともに、地方財政危機下における賃金闘争の課題、三位一体改革と賃金の関係等について、地公部会、構成組織において検討を深める。

また、具体的取り組みとして以下の行動方針を確認して進めました。

2003確定においては、これまで運動で積み上げてきた全国統一的な水準を確保することが最大の課題であり、確定闘争を進めるため、地公部会の体制強化をはかる。

都道府県、市町村における情報の収集・共有化および労連交渉体制を強化し、中央における企画調整会議、幹事会の適切な開催と情報提供など機能強化につとめる。

自治体確定闘争の推進に関わる公務員部交渉を行うとともに、必要に応じ、3団体、全人連等との協議を進める。

確定闘争の集中ゾーンを11月10日(月)～11月14日(金)に設定する。10月31日(金)に中央行動を実施し、確定闘争の意思統一を行うとともに、公務員部長交渉、地方6団体要請を行う。政党要請は

総選挙後に行う。

2．中央行動の実施

確定闘争の集中交渉ゾーンは、例年より1週間程度早い11月10日の週に設定しましたが、中央行動については、総選挙が11月9日投票と想定される中で、「2003年地方確定推進、地方税財政確立を求める10・31中央行動」として、10月31日を中心に行いました。

中央集会は、選挙闘争の最中にもかかわらず、国公代表を含む多くの参加を得て開催しました。池上立教大学教授の地方財政改革についての講演、構成組織からの決意表明等を通じて、確定の意思統一を行いました。

10月30日～31日にかけて、総務省公務員部長交渉、地方6団体要請を実施し、この中で、地方公務員の賃金水準の確保とあわせ地方税財政確立についての取り組みを強く求めてきました。委員長クラスによる政党要請については、選挙後の11月25日に、自民党、公明党、民主党に対して実施しました。

3. 確定結果の概要

(1) 人事委員会勧告および条例の措置

年度末手当がなくなったもとで、公民較差に基づく一時金の削減や「減額調整」を行うためには年末一時金を原資とするほかないため、一時金支給に間に合う条例化が必要となりました。

このため、地公部会は、十分な当局交渉の時間を確保する観点から人事委員会勧告を可能な限り早めるよう対応してきました。また、議会の開催についても必要な対応をとるよう、当局および総務省公務員部に求めてきました。

人事委員会勧告は、都道府県で10月15日（徳島）、政令市で10月3日（仙台）、市で10月9日（和歌山）を最後に、例年より早く出されました。

当局との交渉は、11月14日を最大の山場に取り組みましたが、11月末ぎりぎりまで行われた自治体も少なからずありました。

条例化については、基本的には12月1日施行が行われたものと判断できます。

(2) 賃金確定の概要

基本賃金については、都道府県で公民較差が国を上回るマイナスの団体が多くでたことを含めばらつきが拡大しましたが、給料表については基本的に国並みの改定となりました。

持ち家に対する住居手当については、国が「新築後5年間に支給制限」したもとで、国と実情が異なる自治体独自の制度として「制度の堅持と支給水準の維持」を求めて取り組んできました。人事委員会勧告を含めて、国に機械的に追従する動きはほとんどなく、支給額を引き下げる自治体はありましたが、制度については堅持することができたといえます。

一時金については、国同様の0.25月の削減となりました。

「減額調整」については、国が「官民比較給与項目による調整」を行ったもとで、多くの自治体で国同様の減額調整措置が行われましたが、他方で様々な減額調整の方法がとられました。「調整対象の項目を限定する」、「調整月数を短縮する」、「一律0.05月削減する」等です。また、給与カット実施期間中の自治体では二重のカットを行わないとして、「減額調整」をしなかった自治体もありました。

自治体による賃金削減は、都道府県、政令市では実施期間の団体が多くあり、新たに実施する団体も出てきています。こうした動向は、市町村にもさらに波及する懸念があり、十分な警戒が必要となっています。

(3) 退職手当見直しの概要

退職手当の見直しについては、十分な周知期間の確保と労使合意、国の退職手当法の見直しの趣旨を超える見直しを行わないことを基本に取り組みました。

実施日については、都道府県では、2003年度中とする団体が大半で、1月実施が全団体の過半数に上っています。また、2004年度の4月1日実施とした団体も少なくありませんでした。

政令市では、ほとんど2004年4月1日以降の実施となりました。

経過措置および退職時特昇については、国同様とするところがほとんどですが、鳥取県は経過措置をおかず、東京都は退職時特昇を廃止しました。

4. 確定闘争の到達点と今後の課題

人事委員会勧告において、公民較差のマイナスと自治体間のばらつきの拡大が徐々に広がる傾向にあ

ります。これは、第一義には地域経済の低迷によるものですが、政府の骨太方針に基づく「地域ごとの民間との比較」圧力が強まってきていることがあげられます。

給料表の改定は、基本において国並みを維持していますが、各種手当の削減や廃止、自治体独自の賃金カット等により、実質的に給与水準の低下と自治体間格差が拡大する傾向にあります。

自治体の賃金カットは、人事院勧告・人事委員会勧告を無視するものであり、法制度の趣旨に反するものであって容認できるものではありません。自治体財政危機の緊急避難としての賃金カット措置であっても、財政危機の原因と責任を明確にした上でその必要性、範囲、期間を十分説明でき、かつ組合員が納得できるものでなくてはなりません。その意味で十分な労使交渉に基づくことが必要不可欠です。

今後とも地方財政の逼迫状況が続くと予想され、また地場賃金圧力がいっそう強まる中で、統一的賃金水準を確保する取り組みを進めていかなければなりません。そのために、地公部会の中央・地方における共闘態勢づくり、当局、人事委員会等との交渉、また、総務省公務員部、地方3団体との協議の枠組み作りを進めることが重要です。

同時に、地公法24条の規定の検証、地方財政と賃金の関係を含めた地方公務員賃金決定基準の再確立を軸とした地方公務員賃金政策の検討が必要となっています。

三、「基本要件」などその他の課題をめぐる取り組み経過と到達段階

1. 「基本要件」をめぐる取り組み

(1) 2003年の「賃金・労働条件に関わる基本要件」をめくっては、給与法改正法案の成立後の10月29日に総務省、人事院に対して次年度につながる重点課題を明確にした形の要求書を提出し、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。また、財務省に対しては11月17日に要求書を提出し、交渉を行いました。

(2) その結果、12月12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、2004春闘にその取り組みを引き継ぐこととなりました。

対総務省交渉では、公務員給与改定に対する基本姿勢の確認とバッシングに対する使用者としての毅然とした対応を求め、人勤制度尊重の基本姿勢を確認するとともに、「適正な給与水準が確保されるよう総務省としても使用者としての責任を果たしていきたい」との見解を引き出しました。また、経済産業省で独自に評価の試行が検討されている件についても追及し、「かなりの程度自主的なものと理解しており、そのように対応したい」と、総合調整の観点で総務省が検討するものとは異なっており、今後の検討に当たってはわれわれと十分協議するとの見解を引き出しました。

人事院交渉においても、公務員給与バッシングや引下げキャンペーンに対して毅然とした態度を表明するよう迫り、「民間準拠の基本原則に則り公務員給与の適正な水準を確保していく基本姿勢は変わらない」という基本姿勢を確認するとともに、比較企業規模の基準についても現在の基準が定着してきた経緯と重みを踏まえ「現時点で変更することは考えていない」と、2004春闘に引き継ぐ見解を引き出しました。また、地域給与・給与制度見直し、寒冷地手当見直しなどについても、われわれと十分交渉・協議していくとの姿勢を確認し、ワークシェアリングや短時間勤務制度の検討についても研究会でわれわれの意見を十分聞くとの見解を引き出しました。

(3) 「基本要素」を中心とする秋季年末段階の取り組みは定着しつつありますが、公務員給与をめぐる厳しい情勢の中で公務員の賃金・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認識する必要があります。

その一方で、解決すべき課題が山積する情勢のもとで、それらについて労使双方が十分協議していく必要性を改めて確認する「話し合いのスタートの場」として位置づけられつつあります。今後は、労使の意思疎通の仕組みとして引き続き「基本要素」をめぐる取り組みを強め、秋の段階からより実質的な議論を行う場として機能させていくことが必要です。

2. 多様な任用・勤務形態、短時間勤務制度実現に向けた取り組み

(1) 地公研報告に対する取り組み

1) 地公研報告の内容

地方公務員制度調査研究会（塩野宏会長）は、2003年12月15日、「分権新時代の地方公務員制度 - 任用・勤務形態の多様化」と題する報告をまとめ、報告書は12月25日付で公表されました。なお、1997年に設置された地公研は、これをもって終了しました。

報告書は、地方公務員制度に新たな多様な任用形態を創設するとして、常勤職員の短時間化、任期付短時間勤務職員制度、任期付採用の拡大、の3類型についての制度化を提起しています。

「常勤職員の短時間化」については、常勤職員が短時間勤務をできる場合として、(ア)自主的な研鑽、(イ)漸次的現役離職の場合としています。

「任期付短時間勤務職員制度」については、一定の業務に従事する場合に採用可能としています。

「任期付採用の拡大」については、プロジェクト等終期が明確な場合や一時的に拡大する業務等に就ける場合に採用可能としています。

この3類型について、総務省公務員部で法制化の作業が進められますが、具体的制度設計に組合として関与していくことが課題となっています。

また、懸案であった現在の非常勤職員の任用根拠を明確にすること、任期の定めのない短時間制度については今後の課題とされており、地公部会としてさらに運動を強めていく必要があります。

2) 問題の所在、地公研の経過と取り組み

自治体で増え続ける非常勤職員の雇用、労働条件が劣悪であり、その改善を求めて運動を進めてきました。これらの職員の多くは、一般職非常勤といわれていますが、任用根拠が不明確なため、雇用が安定しない（毎年雇い止めの不安がある）、「非常勤」のため、給与・手当が支給されない（報酬と費用弁償のみ）という実情にあり、処遇改善のためには、法的位置づけを行い、雇用の安定と給与の支給が必要です。

地公研ではこれらの課題についても検討を行い、1999年4月に発表された報告では、「非常勤の任用根拠の位置づけ等」と「一般的な短時間勤務制度の検討」が打ち出されました。「非常勤の任用根拠の位置づけ等」については早期に検討を行うこととされました。

この地公研「報告」について、経済・雇用環境が悪いこと、問題が複雑であること等から法制化の措置は先送りされてきました。そのつなぎとして、学者、自治体の実務者による「任用制度検討会」が設置され、検討会は2002年9月、一定のまとめを地公研に報告しました。

2003年2月に、構造改革特区対応との関係で「短時間勤務制度の導入等多様な勤務形態についての措置（2003年度中の対応＝法案提出）」が特区大臣と総務大臣で合意され、その検討は改めて地公研で行われることとなりました。

地公研での検討を通して、「短時間勤務制度」が具体化される動きとなったことから、ワークシェアリングの具体化の観点および「非常勤職員の問題」についても同時に解決することを目指し、以下の制度化を追求してきました。

「短時間勤務」を広く制度化し、常勤職員の短時間勤務化と短時間勤務職員としての採用を可能とする。現在の一般職非常勤は、短時間勤務職員に移行（経過措置）する。

地公研における労働側委員を通じた取り組み、総務省公務員部との交渉・非公式折衝等を通じて制度化を求めて取り組んできました。その結果、上記の3種類の制度創設を提言させることができましたが、今後課題を残しています。

(2) 人事院の研究会に対する取り組み

公務員連絡会は、一昨年以来、公務における雇用創出型の本格的なワークシェアリング・短時間勤務制度の導入を政府、人事院に求めて取り組みを進めてきました。その結果、人事院は2003年夏の報告で多様な勤務形態のあり方について研究・検討を開始することに触れ、10月24日に「多様な勤務形態に関する研究会」（座長＝佐藤博樹東大教授）を発足させました。

公務員連絡会は、この研究会が直接的にワークシェアリングについて検討するものではないものの、われわれが最重要視している短時間勤務制度を検討課題として位置づけていることなどから、研究会に積極的に関与しながらわれわれの意見を反映することとし、連合の龍井総合政策局長が推薦委員として参加することとなりました。

研究会は今日まで2回開催されていますが、次回の研究会では公務員連絡会からの意見聴取が予定されています。

公務員連絡会としては、推薦委員と連携しながら、研究会審議の段階でワークシェアリングや非常勤制度についても検討課題とするよう求めながら、当面、短時間勤務制度を最優先課題に審議を促進するよう強く求めていく必要があります。また、地公研が昨年12月に報告を取りまとめ、総務省が通常国会での地公法改正に向けた検討を開始していることも踏まえ、人事院に対しても施策の検討を急ぐよう求めていくこととしています。

3. 公務員宿舎問題に対する取り組み

財務省理財局は、12月12日午後、公務労協に対して国家公務員宿舎使用料の引上げ案を正式に提示しました。

この財務省の案は、宿舎使用料を最大で43%台、平均で25%弱引上げ、駐車場使用料を平均100%弱引上げる 一部入居基準を緩和する 政令公布1月下旬・施行4月を予定する、という内容ものです。

公務労協は、財務省が使用料引上げの動向を強めて以降、取り組み方針を検討してきましたが、今回の財務省の提案は、公務員給与バッシングの最中に行われたものであり、いろいろ問題のある宿舎制度全体の見直しではなく使用料引上げを中心としたものであること 福利厚生や公務員の現下の厳しい生活面が配慮されていないこと、など極めて問題であり、遺憾であると認識。公務員給与等をめぐる厳しい情勢を踏まえつつ、十分な交渉・協議と納得のいく決着を求めて取り組みを強めるとの基本方針を

確認し、同日、各構成組織に対して財務省への打電行動やはがき行動に取り組むことを要請しました。これらの行動を背景に、17日には財務省理財局に対して、見直しの理由について明確な説明を行うこと、使用料の改定内容については生活実態を考慮したものとする、入居基準、原状復帰基準について抜本的に見直すこと、見直しの時期・内容について十分交渉・協議し合意すること、などの事項について申入れを行い、1月中旬までに回答を示すよう求めました。

今後は、この申入れ事項の実現と交渉・協議による決着を求め、取り組みを強めていくこととしています。

第2号議案

2004年春季生活闘争方針 (案)

一、公務を取り巻く情勢の特徴と2004年春季生活闘争の基本的考え方

1. 公務を取り巻く情勢の特徴

公務を取り巻く情勢の最大の特徴は、構造改革の名の下に進められる公務分野の質量にわたる削減です。規制改革として「官から民へ」をうたい文句に、行政業務について可能なものはすべて自由な市場にゆだね、公的関与を極限まで縮小しようとしています。具体的には、民営化や独立法人

化等を通じたアウトソーシングを行い公務員を削減するとともに、「医薬品をコンビニで販売可能に」「労災保険の民営化」という議論にみられるように必要な社会的規制まで廃止し、この分野に民間資本参入をはかろうとするものです。

そのウエイトは、今日、自治体業務に移っており、民営化の推進は、自治法を改正して「指定管理者」に施設等の管理を委託可能とし、地方独立法人の設置による業務の移管もできるようになりました。さらに内閣府に地域再生本部を設置して「地域再生方針」を示して、自治体業務分野への民間資本参入を促しています。

規制改革会議は3月で終了し、それ以降の規制改革の推進について検討することとなっていますが、十分な警戒が必要です。

デフレ経済は好転の兆しが見えません。一部企業の高収益がいわれるものの、地域の経済は冷え込んだままであり、厳しい経済環境に変わりはありません。

政府が12月19日に閣議了解した経済見通しによるGDPの2003年度見通しは、名目0.1%、実質1.8%（2002年度実績は名目-0.7%、実質1.2%）の伸びであり、2004年度の見通しは名目0.5%、実質1.8%となっています。

12月24日に閣議決定した2004年度政府予算案は、歳入規模で82兆1千億円（対前年度比0.4%）、そのうち税収は、41兆7,470億円（対前年度-0.1%）となっており、歳入に占める税収の割合は、50.8%にすぎません。公債発行は、36兆6千億円（対前年度比0.4%）で、公債依存度は44.6%となっています。

歳出のうち国債費は、17兆5,686億円（対前年度比4.6%）で構成比20.64%、一般歳出は、47兆6,320億円（対前年度比0.1%）となっています。

一般歳出のうち、社会保障関係費は4.2%の伸びを示していますが、他の歳出は国債費を除きマイナスとなっています。

長期債務残高は、2003年度末で、国が528兆円、地方が199兆円、併せて695兆円（国と地方の重複分32兆円を除く）となる見込みであり、2004年度政府予算案では、それぞれ548兆円、204兆円、719兆円（33兆円）となっています。これは同時に、中央・地方政府の財政危機の改善が見込めないことであり、引き続き人件費抑制策がとられることは必至です。

地方公務員の定員削減が国家財政上からも強要され、地方財政計画上2006年度までに4万人以上の純減が予定されています。

2002年6月25日に閣議決定された骨太方針は、総額人件費の抑制とともに、地域ごとの官民比較と公表を求めました。骨太方針は、地方公務員賃金抑制を人事委員会等に直接求めたことも異例なことです。

2003年6月27日の骨太方針第2弾は、いっそうの人件費抑制を求めています。

予算編成等を通じて人件費予算枠の縮小、定員管理を通じた人員の削減、また人事院の作業を通じた賃金水準の抑制が進められています。

人事院は、2002年の骨太方針を受けて「地域に勤務する公務員の給与研究会」を設置して検討を進め、研究会の報告を受けて2003年8月の勧告で「地域給与・給与制度見直し」に言及しました。今日、8月の勧告に向けて内部作業を本格化させようとしています。

今日の大きな特徴であり問題なのは、公務員バッシングや給与引下げキャンペーンです。

賃金が高い、地域の公務員の賃金が高い、退職金が高い、勤務時間が短いなどキャンペーンの対象はあらゆる領域の労働条件に及んでいます。これは、厳しい経済状況、民間のリストラや失業等社会の閉塞状況を反映したものと考えられますが、看過できないのは、一部マスコミや議員が過去の経過や労使関係を無視して問答無用に扇動していることです。

社会経済情勢の変化により根拠の薄れた給付等を適切に見直していくことは必要ですが、あくまでも第一義的に労使関係の中で処理されるべきであり、公務の労使関係を無視し、基本的な賃金労働条件の決定基準を認めない暴論に対しては毅然と対応していくことが必要です。

給与引下げキャンペーンは、地場民賃との比較など企業規模の見直しをターゲットにする動きがあり、これに対しては、歴史的社会的に確立されてきた公務員の基本的な賃金決定基準・決定要素である調査企業・事業所規模の堅持を求めていくことが重要な課題になっています。

2. 基本的課題と考え方

(1) 連合、公務労協の一翼を担った取り組みの推進

完全失業率は5%台に高止まりしており、消費支出も低迷を続け、日本経済はデフレから脱却していません。日本経団連が12月16日に発表した「経営労働政策委員会」報告は、賃金抑制をこととし、経営側にとって使い勝手のよい低賃金労働者を拡大する労働分野の規制緩和を主張するのみであり、マクロ経済の回復にはふれていません。また、問題になっている長時間労働・不払い残業問題、低賃金・不安定雇用労働者の増大などにたいする社会的視点が欠如しているものです。2004春闘において、全ての労働者の賃金・雇用条件を確保し、安心・安全・安定の社会制度へつくりかえていくことが求められています。

連合の春季生活闘争方針に結集し、次の4本の重点課題の取り組みを進めます。

景気、雇用、年金を柱とした政策要求の実現

賃金カーブの確保と賃金の底上げ

パート労働者等の処遇改善と均等待遇の推進

不払い残業の撲滅と総労働時間の短縮の推進

公務労協の春季生活闘争方針、公務・公共政策確立キャンペーンに結集し、その中心的役割を果たします。政策制度、年金制度改革に関わる課題については、公務労協の方針と運動に一元化して取り組みます。

(2) 公務員給与の決定基準・ルール堅持の取り組み

様々な形で展開される公務員給与バッシングや給与引下げキャンペーンに対して、給与の決定基準、手続き等これまで確立してきたルールの堅持を求めて取り組みます。とくに、比較対象事業所規模の見直しや労使関係を否定する動きに対しては毅然と対応していきます。そのため、国公・地公を通じた公務員賃金闘争の再構築をめざします。

(3) 公務員労働者の生活と賃金水準を維持・改善する取り組み

今年こそ年収マイナスをストップさせる取り組みを進めます。現行の給与決定制度のもとで、具体的には、公務員労働者の生活を防衛するための賃金水準の維持・改善を図ること、交渉・協議と合意に基づく勧告を重点課題として設定し、政府・人事院に要求します。

また、人事院が進めている地域給与・給与制度の見直しについては、公務員制度改革における給与

制度との関係の整理を求め、拙速な報告・勧告を行わず、十分な交渉・協議と合意を求めます。また、公務員連絡会としての対案づくりに着手します。

(4) 公務におけるワークシェアリング推進等の取り組み

引き続き公務における本格的なワークシェアリングの実現をめざして取り組みます。

昨年提起した公務労協および公務員連絡会としての考え方に基づき、超過勤務の縮減、所定内労働時間の短縮とあわせ「短時間勤務制度」の早期実現をめざして取り組みます。また、非常勤制度の抜本的改善を求めます。

(5) 労働基本権確立・民主的公務員制度改革の取り組み

昨年の通常国会での公務員制度改革法案提出の断念後、担当大臣の交代、自民党の公務員制度改革委員会の人事の交代、行政改革推進事務局の体制整備と作業方針の動向等をふまえ、引き続き、公務労協「対策本部」に結集して取り組み、公務員連絡会はその中核的役割を果たします。

二、具体的な課題と要求の考え方

1. 賃金等をめぐる取り組み課題と要求の考え方

(1) 公務員給与の決定基準・基本的ルールを堅持する取り組みについて

民間賃金においては大手と中小の格差が拡大し、成果・実績型の賃金制度が拡大していることなどを背景に、従来の公務員給与の水準決定の基盤が揺らぎ、国公においては比較対象企業規模問題が浮上しつつあり、地公においては地場賃金比較等へのなし崩し的な見直しが進んでいます。こうした点を認識しつつ、公務員給与バッシングと引下げキャンペーンに抗し、当面、現行の民間準拠の原則・基本的考え方や歴史的・制度的に確立してきている具体的な比較手法など公務員給与の水準決定の基準・基本的なルールを堅持することを政府、人事院に要求し、取り組みを強めます。

同時に中長期的観点から、公務員賃金の社会的位置や役割、公務員給与決定の枠組み(水準それぞれ、水準決定の準拠基準、決定制度のあり方etc)の再確立、すなわち国公・地公を通じた公務員賃金闘争の再構築を目指して、必要な取り組みを進めます。

(2) 賃金要求について

2004年の賃金要求については、2年連続の俸給表マイナスや5年連続の一時金削減で公務員労働者の生活実態が一層悪化している現状を踏まえ、今年こそ年収マイナスをストップさせることを運動目標に、(ア)連合の方針や民間組合の要求動向、(イ)国営企業の要求の考え方、(ウ)公務員給与をめぐる厳しい動向、などを十分考慮し、「公務員労働者の賃金水準を維持・改善すること」とします。あわせて「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」を強く求めます。

2003年報告で触れられた諸手当の見直し課題については、十分な交渉・協議と合意を基本とした取り組みを進めます。

ア、寒冷地手当の見直しについては、寒対協との連携強化と交渉体制を整備し、制度の趣旨を最大限踏まえた手当のあり方となるよう、公務員連絡会として交渉を強化するとともに、諸行動など必要な取り組みを進めます。

イ、特殊勤務手当の見直し、期末・勤勉手当の調査期間等の課題については、公務員連絡会としての要求を対置し、春から人勧期にかけて継続的に交渉・協議を進めます。

連合の取り組みに結集する意味合いにおいても、公務における最低賃金の引上げや非常勤職員等の「均等待遇」原則に基づく処遇改善の取り組みを重視して取り組みを進めます。

(3) 地域給与・給与制度見直しに対する取り組みについて

地域給与・給与制度見直しについては、公務員制度改革関連法案との関係性を明確にさせ、協議テーブルを設置し、十分な交渉・協議と合意に基づくことを人事院に求めます。本年については、拙速な報告や勧告を行わないよう求めるとともに、公務員連絡会としての対案作成にむけた作業に着手します。

(4) 退職手当制度の見直しへの取り組みについて

十分な交渉・協議と合意を基本とした取り組みを進めることとし、公務員制度改革との関係性を踏まえ、拙速な見直しを行わないよう総務省に求めます。

(5) 公務員宿舍使用料見直しへの対応について

財務省が12月12日に提示した考え方は、公務員宿舍制度全体の見直しとなっておらず、使用料の引上げに焦点を置いたものであり、公務員給与バッシングへの政治的な対応にすぎないものといわざるを得ません。引上げ内容も、公務員の福利厚生面への配慮にかけ、生活への影響も無視し得ない問題が多いものです。とはいえ、現下の厳しい情勢を十分踏まえた対応を行う必要があり、財務省との十分な交渉・協議と納得のいく決着を目指すことを基本姿勢とした取り組みを進めることとします。

12月17日の公務労協としての申入れの実現を求め、財務省理財局との交渉・協議を強めることとします。また、各構成組織は当該の当局との交渉を強め、必ず財務省に対する申入れを行わせることとします。

すでに実施した要請打電行動に加え、1月30日まで、関係各構成組織を中心に財務省に対して個人要請はがき行動に取り組みます。

2. ワークシェアリングの実現、労働時間、休暇、休業制度に関わる課題と要求の考え方

(1) ワークシェアリングの実現に向けた取り組みについて

2002年11月に提出した政府、人事院への申入れ、2003年の春闘回答などを踏まえ、引き続き多様就業型の本格的ワークシェアリングの実現を目指して取り組みを進めます。

(2) 短時間勤務制度実現に向けた取り組みについて

常勤職員に対する短時間勤務制度の導入と臨時・非常勤制度の抜本的な改善は、公務におけるワークシェアリングの実現にとって最も重要かつ緊急の制度的課題となっていることを踏まえ、引き続き取り組みを進めます。

人事院の「多様な勤務形態に関する研究会」に対しては、短時間勤務制度を最重要課題として位置づけさせ、推薦委員を通じて審議促進と公務員連絡会の意見反映に努めます。その早期実現に向けて政府、人事院との交渉・協議を強めます。

また、昨年12月15日にまとめられた地公研報告(「分権新時代の地方公務員制度 任用・勤務形態の多様化」)を踏まえ、通常国会での早期の制度化(法改正)に向けて総務省との交渉を進めます。

(3) 労働時間の短縮、休暇、休業制度の拡充について

ワークシェアリングの要求としても位置づけられている年間総労働時間1800時間体制の実現に向けて、次の通り取り組みを進めます。

ア、民調の実施と所定内労働時間の短縮

イ、徹底した勤務時間管理体制の確立と実効ある超勤規制(人事院規則による150時間規制、36協定の締結など)

ウ、長期連続休暇と一体となった年休取得の促進

また、連合の方針に結集し、「不払い超勤撲滅」の運動に積極的に取り組みます。

「休憩・休息」問題については、労働条件=労使交渉事項であることを踏まえ、必要な対応を行います。見直し問題が浮上した場合には、要求を対置し、交渉と合意を求めます。公務員連絡会としての要求は、次の考え方を基本として早急に取りまとめます。

<要求の考え方>

ア、始業・就業時間、拘束時間の延長は認めないこと。

イ、所定内労働時間の短縮を基本とすること。

ウ、休憩時間のあり方を含め勤務時間制度については労働基準法を適用(準用)すること。

エ、勤務時間管理を徹底し、実態を踏まえた超過勤務手当を支給すること。

引き続き、(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、を求めます。

また、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求めた取り組みを進めます。

3. 男女平等の公務職場の実現に向けた課題と要求の考え方

(1) 公務の男女平等の実現を人事行政の重要課題として位置づけ、引き続き 職業生活と家庭生活の両

立支援策の拡充 女性公務員の採用、登用拡大の着実な前進 女性の労働権確立に向けた諸休暇制度の拡充と環境整備、などの積極的な推進を求めます。

- (2) 政府の「少子化対策プラスワン」を踏まえ、取得率の数値目標等を明確にした育児休業の男性取得の促進策のとりまとめを強く求めます。
- (3) 各構成組織は、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」策定に当たって労使協議の場を設け、協議を促進するよう取り組みを進めます。

4．国際労働基準・労働基本権確立の課題と考え方

- (1) 労働基本権確立など国際労働基準の確立を目指し、公務員制度改革の取り組みと一体のものとして位置づけ、公務労協の「対策本部」に結集して取り組みます。
- (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・公務労協としては、引き続き ILO151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。
- (4) 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。

5．高齢再任用、在職期間長期化の取り組み

- (1) 高齢再任用制度は3年が経過しました。年金の支給開始年齢の繰り下げ措置により、2004年度からは年金との接続のためには2年間の再任用が必要となり、また制度としては2年間の再任用が可能です(年金の支給開始年齢に対応して2007年度からは再任用3年、以降3年ごとに再任用1年上乘せ)。今日までの再任用制度の運用実態をみると、希望するものが再任用されない、省庁間で再任用のばらつきが大きい、再任用者の処遇の格差等により円滑な職場運営が困難など様々な問題が指摘されます。2年間の再任用を確保することは、今日までの状況から再任用枠が狭まることは必至であり、制度存続さえ危ぶまれます。

当面、総務省が実施した再任用調査の開示を求め、その問題点を明らかにさせる取り組みを行います。引き続き再任用制度の定着のために、職域の拡大、定員の扱いなどを中心に総務省交渉を行います。

また、高齢者雇用全体のあり方について公務員連絡会としての検討に着手します。

- (2) 在職期間の長期化施策については、2002年12月の閣議了解に基づき着実に推進されるよう公務員制度改革と結合させて取り組みます。

6．行政改革、地方財政確立の取り組み

- (1) 行政改革の今後の焦点は、規制改革とアウトソーシングです。また、このことを通じた国、自治体における定員削減です。さらに自治体では「地域再生」の名の下に行政業務の民営化が目論まれています。雇用を守り、行政サービスの水準確保に向けて取り組みます。

また、自治体においては2005年の合併特例法の期限に向けて市町村合併が加速度的に進行することが予想されます。強制的合併に反対するとともに、住民サービスの確保、分限免職等を許さない取り

組みを強めます。

(2) 国庫補助金の削減、税源移譲、地方交付税制度改革のいわゆる三位一体改革が進められています。地方自治の確立を求める立場から、税源移譲・自主財源確保の取り組みを進めます。また、自治体の財源保障機能を含めた交付税制度の堅持と交付税総額の確保に取り組みます。

補助金の削減・廃止による一般財源化については、ナショナルミニマムが確保されるよう取り組みます。

(3) 第28次地方制度調査会は、次の課題を「道州制」としています。これは、自治体のあり方のみならず国のあり方の改変を意味し、関係機関で雇用されている職員だけでなく国民生活全体に関わる課題です。公務労協と連携し、積極的に対応します。

三、具体的な取り組みの進め方

(1) 1月27日の2004年度第1回拡大代表者会議で2004年春闘方針・要求事項を決定し、2月6日午後、地方代表者を対象とした方針説明会を開いてその方針を周知徹底します。

2月12日(木)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4日)、書記長クラス交渉(3月12日)を設定し、2004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) 2004春闘では、公務員制度改革の諸行動と一体的な行動を集中的・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13日(金) <要求書提出の翌日>

第2次 " 3月12日(金) <中央行動日に連動して>

第3次 " 3月19日(金) <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、決起集会等を実施します。

中央行動日 3月12日(金) <1,000人規模、社文ホール>

連合の提起する「2.6政策要求実現集会」「雇用と暮らしを守る3.6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。

公務労協が実施する2.6交流集会、3.10年金制度に関する学習会などに公務員連絡会・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、地方連合の公務・公共部門、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。

地方連合を通じて公務労協規模で、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、公務員制度などを課題として、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、人勤期・確定期にも追求します。

5月段階に、当面の諸課題についての意思統一を行うための東西ブロック交流集会(地方代表者会議の拡大版)の開催を検討します。

(5) 民間組合の山場を経た3月18日(木)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、人勤期・確定期に結びつく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、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、人勤期・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) 公務労協・国営関係部会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。

(7) 公務員制度改革に関わる諸行動については、公務労協「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。

(8) 寒冷地手当見直しに関わっては、寒対協と連携・調整しながら、人事院との交渉・協議を促進し、個人署名行動(1月末から3月末)、ブロック別・県別の上京行動(2月下旬から3月上旬)、3・12中央行動などの諸行動に取り組みます。

そのほか、個別的な諸課題に関わって行動が必要な場合には、別途幹事会・企画調整会議で必要な方針の補強を行います。

(9) 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、「公務労協情報(公務員連絡会版)」として構成組織に送付します。また、これを公務労協ホームページに掲載し、利便に供します(<http://www.komu-rokyo.jp/>)。

公務労協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2004年春季要求事項

1. 2004年度賃金要求について

(1) 公務員給与の比較手法並びに水準決定基準等の堅持

歴史的・制度的に定着している公務員給与の比較手法並びに水準決定基準 - 「企業規模100人以上・事業所規模50人以上」を堅持すること。

(2) 2004年度の賃金改善について

2004年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の賃金水準を維持・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。

寒冷地手当の見直しに当たっては、寒冷地手当制度を維持し、十分な交渉・協議を行い、合意すること。

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。また、非常勤職員及びパート職員等の処遇については、「均等待遇」の原則に基づき抜本的に改善すること。

(3) 地域給与・給与制度の見直し等について

公務員の地域給与や給与制度見直しの検討に当たっては、行革推進事務局の新人事制度の検討との関わりを明確にし、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意しながら作業を進めること。

本年については、拙速な報告・勧告を行わないこと。

2. ワークシェアリングの実現、労働時間並びに休暇、休業等について

(1) 公務のワークシェアリングについて

2003年11月8日に提出した申入書に基づき、2005年度までに公務に雇用創出型・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。そのための制度的な検討・研究に着手すること。

(2) 短時間勤務制度の早期実現について

「多様な勤務形態に関する研究会」の審議を促進し、公務員連絡会の意見を十分聞く機会を設け、その意見を反映すること。また、報告等のとりまとめにあたっては、公務員連絡会と十分協議すること。

「短時間勤務制度」を最優先課題とし、地方公務員の制度化に向けた検討に遅れないよう、その早期実現に向けた検討を行うこと。

(3) 労働時間の短縮並びに休暇、休業制度の拡充について

公務におけるワークシェアリングの実現に向け、年間総労働時間1800時間体制を確立すること。そのため、次の事項を実施すること。

ア、所定内労働時間の短縮にむけ民間実態調査を実施すること。

イ、徹底した勤務時間管理体制を確立し、実効ある新たな超過勤務規制策をとりまとめること。

ウ、夏季等の長期連続休暇と一体で年休取得を促進すること。

ゆとり・豊かな時代にふさわしい個人の価値を尊重する休暇制度を拡充するとともに、少子・

高齢社会に対応し自己啓発・自己実現や社会貢献を促進するための総合的な休業制度、などを実現すること。

3．男女平等の公務職場の実現について

- (1) 公務の男女平等の実現を人事行政の重要事項と位置づけ、職業生活と家庭生活の両立支援策のさらなる強化 女性公務員の採用、登用の拡大 女性の労働権確立に向けた休暇制度の拡充や環境整備などを積極的に推進すること。
- (2) 職業生活と家庭生活の両立に向け、取得率の数値目標等を明確にした育児休業の男性取得の促進策をとりまとめること。
- (3) 次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」策定に当たって、労使協議を促進するよう指導すること。

4．その他の労働諸条件の改善に関わる事項について

- (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) 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2004年春季要求事項

1．2004年度の賃金改善について

- (1) 2004年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の賃金水準を維持・改善すること。
- (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。また、非常勤職員及びパート職員等の処遇については、「均等待遇」の原則に基づき抜本的に改善すること。

2．退職手当制度の見直しについて

退職手当制度の見直しに当たっては、公務員制度改革との関連性を明確にし、公務員労働者組合協議会(略称=公務労協)と十分交渉・協議を行い、その合意に基づいて作業を進めること。

3．国際労働基準・労働基本権等の確立について

- (1) 結社の自由委員会第329・331次報告を直ちに、全面的に受け入れる態度決定を行い、公務員労働者に労働基本権を完全に保障するとともに、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。
- (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。
- (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うこと。

4．ワークシェアリングの実現、労働時間並びに休暇、休業等について

(1) 公務のワークシェアリングについて

2003年11月8日に提出した申入書に基づき、2005年度までに公務に雇用創出型・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。そのための制度的な検討・研究に着手すること。

(2) 短時間公務員制度の発足と臨時・非常勤職員制度の抜本的な改善について

「短時間勤務制度」を最優先課題とし、地方公務員の制度化に向けた検討に遅れないよう、その早期実現に向けた検討を行うこと。

臨時・非常勤職員制度の抜本的な整備に向け、直ちに検討に着手すること。

(3) 労働時間短縮、休暇制度改善、総合的休業制度の確立等について

公務におけるワークシェアリングの実現に向け、年間総労働時間1800時間体制 ゆとり・豊かな時代にふさわしい個人の価値を尊重する休暇制度の拡充 少子・高齢社会に対応し自己啓発・自己実現や社会貢献を促進するための総合的な休業制度、などを実現すること。

5．在職期間の長期化、公務の高齢対策の推進について

- (1) 天下りをなくすため、在職期間の長期化に引き続き積極的に取り組むこと。
- (2) 定年から年金支給開始までが2年間となったことをふまえ、高齢再任用の定着と円滑な運用を確立し、雇用と年金の接続をはかること。

再任用者の実態調査や再任用希望調査を行うなど実情把握に努めるとともに、職域の拡大や定員の扱いの改善など必要な施策を強化すること。

6．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

- (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りつつ、政府全体として取り組むこと。
- (2) 次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」策定に当たって、労使協議を促進するよう指導すること。

7．その他の事項

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。

地公関係対総務省2004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. 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、必要な交付税総額を確保すること。
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・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. 多様な任用・勤務形態の導入にかかわる制度設計にあたっては、公務員連絡会地公部会と協議すること。
6. 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。
7. 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。
8. 各種休暇制度を新設・拡充し、総合的な休業制度を確立すること。とくに、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。
9. 高齢者再任用制度については、雇用と年金の接続の考え方から希望者全員を雇用するとともに、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円滑な運用と定着に必要な情報提供等を行うこと。
10. 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。
11. 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．公的年金制度の抜本改革に向けて努力するとともに、共済年金制度については、公務員制度の一環としての基本的役割・機能を維持すること。また、制度改正に当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．ILO151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自治体の自主性を尊重するとともに、行政サービスの水準や住民生活への社会的規制を確保するため、業務の安易な民間委託を行わないこと。

15．地方独立行政法人の設置および運用にあたっては、自治体の自主性に委ねること。

16．自治体における雇用創出・多様就業型のワークシェアリングの実現に向け、検討を行うこと。

17．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を充実するよう取り組むこと。