

2004年1月27日
於：KKR ホテル東京

第1回代表者会議

公務公共サービス労働組合協議会（公務労協）

会 議 次 第

- 1．開会あいさつ
 - 2．議長選出あいさつ
 - 3．公務労協議長あいさつ
 - 4．議事
 - (1) 2004 春季生活闘争の取り組みについて
 - (2) 2004 春季生活闘争等必要経費と分担金について
 - (3) その他
 - 5．議長解任
 - 6．閉会あいさつ
- 引き続き -

第17回公務員制度改革対策本部会議

公務労協 2004 春季生活闘争の取り組みについて (案)

一、2004 春季生活闘争を取り巻く情勢の特徴と取り組みの基本的考え方

1. 情勢の特徴

(1) 政府は、12月19日、国内総生産の実質成長率が1.8%程度(名目成長率は0.5%程度)とする平成16年度の経済見通しを閣議了解した。これを受けて24日、政府は「一般会計総額は0.4%増の82兆1,109億円。税収は41兆7470億円。来年度予算案の新規国債の36兆5900億円のうち公共事業の財源に充てる建設国債は6兆5000億円、税収不足などを補う赤字国債は当初予算では過去最高の30兆900億円。借換債や財投債を含めた国債発行額は160兆円を超える」内容の2004年度予算案を閣議決定した。

予算案には何が求められていたか。デフレ経済からの脱却、雇用・将来・安全への不安を解消し、弱肉強食による社会の急速な二極分解を防ぐことであった。預貯金のない家庭は2割を超え、高卒者の就職内定率は48%、完全失業率は5%台に高止まりし、年間自殺者は3万人を超えて増加し続けている。病気休職者にしめる精神疾患の割合は増加の一途をたどっている。

こうした勤労国民の切実な要求に応えず、予算案は財政再建を理由に、はじめから財政収支の帳尻合わせを目的に編成されており、不公平税制の是正による抜本的な税制改革にも手は着いていない。基礎年金の国庫負担割合2分の1への引き上げについては、政府が2004年度に実施すると約束していたにもかかわらず、財源不足を理由に先送りされた。国から地方への税財源、権限の移譲三位一体改革も補助金削減が先行している。この予算案は国民にさらなる苦痛と将来不安を強いるものであり、絶対に認めることはできない。社会保障基盤の強化を中心に据え、生活と雇用の安心を目指すものに組み替えなければならない。

(2) 小泉内閣は公務員叩きを政治方針に掲げ、社会的賃金相場形成に占める官公労働者の位置を明確に意識し、労働分配率の変更を意図した「公務員賃金の削減・給与制度見直し」方針を2年連続で閣議決定している。経済財政諮問会議は2004年度予算編成を軸として新たな定数削減、財政再建、賃金抑制方針を打ち出し乱暴に具体化している。

財政制度等審議会からは04年度予算編成に向け地方公務員の給与引き下げ、教員の人材確保法の見直しを求める原案が11月26日、財務大臣に提出された。加えて退職時の特別昇給の見直し、国家公務員宿舎使用料見直し問題、勤務時間中の休憩・休息問題など矢継ぎ早である。マスコミを動員した「公務員叩き」は参議院選挙を視野に納め、行財政改革の政治的シンボルとされようとしている。

このような一連の攻撃には、政治的な公務員叩き、情報公開に基づく労使関係当事者に求められる説明責任、勤務条件法定主義からくる宿命的な政治の監視という3つの要素が重なっており、労使関係を超えて、あるいは形骸化させられて事が決められてしまう危険性が増している。

現象としては各組合に各個撃破的に定員削減、民営化・独法化、賃金削減、「三位一体」改革、市町村合併、義務教育費国庫負担制度見直し等々、さみだれ的に課題が提起されているが、これらは2000年12月1日の行政改革大綱に基づき系統的に進められており、個別対応では抗しきれず、明確な対抗軸を掲げた体系的な方針と取り組みが不可欠である。

(3)小泉内閣の進める構造改革は20年遅れのサッチャー主義的改革である。世界は、90年代後半の経験から、市場が「完全」なものに近づけば近づく程「市場の力」が暴力と化する危険性が高まることを学んだ。市場の「暴力」とは、所得格差の拡大、公的医療・教育の荒廃、資産価格の暴騰・暴落、ヘッジファンドによる短期資本の頻繁な移動に起因する途上国の通貨危機、自由競争の結果が「一人勝ち」に終わることに他ならない。

めざすべき社会は市場と(政府)国家という二項対立の図式ではなく、市場・政府・市民社会という三つの柱で捉える必要がある。求められる構造改革は、まず三者の役割と相互関係を明確にした上で、市場については「自由・透明・公正」ものとする改革でなければならない。

我々は市場万能主義、政府万能主義を超えた活力ある市場経済を前提とした「排除される者のいない」=平等な、「福祉社会」をめざしている。公務・公共サービス部門の政・労・使が、社会的なパートナーとして、責任ある交渉・協議・対話を進め、安心・公正な「労働を中心とする福祉社会」をめざすし、積極的な政策提言とその実現のための活動を進めることは、新生公務労協にとって最重要課題の一つである。

(4)12月16日、日本経済団体連合会は経営側の春闘方針書とも言われている「経営労働政策委員会報告」を公表した。同報告は「国際政治における東西冷戦体制の集結と経済のグローバル化、途上国を含めた世界経済の持続可能性を考える上で地球環境問題への取り組みが不可避であること、我が国についてはさらに、少子・高齢化社会の急速な進展」を踏まえ、日本のめざすべきは「貿易立国」から「交易立国」への転換であると宣言し、それは、グローバルな経済活動と科学技術立国を融合させることである、としている。

賃金に対する考え方として、新たな発想に立つ賃金制度の再構築が必要と述べ、今次労使交渉の具体的な課題を以下のように提起している。従来以上に付加価値生産性に準拠して業績を反映した総額人件費管理を徹底していくこと、高止まりの賃金水準を国際競争力を保てる適正な賃金水準とすること、年功型賃金システムから能力・成果・貢献度反映の賃金システムへ変更すること、一律型賃金管理から仕事や役割に応じた複線的な賃金管理へ転換することとし、加えて「一律的なベースアップは論外であり、定期昇給制度の廃止・縮小、さらにはベースダウンの協議対象とすべきであり、短期的な業績向上による成果配分は、賞与・一時金によって従業員に還元する」。ここには「実質経済成長率・就業者の増加率=ベア」とのかつての主張との整合性は説明されていない。さらに、「パートタイマーの待遇に関する労働側の主張に対し」として「職務や雇用管理の実態の同一性を基準に通常の労働者との均等待遇を求めることは、外形的な基

準だけで一律的に処遇を求めることになり問題である。」と退け、「企業の賃金水準に直接影響を及ぼすのは最低賃金水準であり、最低賃金制は地域最賃だけでよく、産業別最賃は廃止すべきである」と主張している。経営側には遠慮も恥じらいもなくその主張は明確である。

連合は第41回中央委員会で2004春季生活闘争方針を決定した。連合評価委員会最終報告を踏まえ、1)生活制度要求の実現、2)ミニマム運動課題による共闘強化、3)社会的合意形成の促進、4)通年的な取り組みを通じた総合生活改善闘争による「雇用と生活の悪化に歯止めをかけ、働き方の改善と労働条件の底上げを図る闘い」と位置づけ、連合全体として取り組む5つの運動課題を提起している。即ち、年金改悪阻止を最優先し組合員の全員参加により安心と信頼の年金改革の実現、賃金カーブ維持を最低限の要求としその獲得をめざす。さらに、生活向上と格差是正を目指す組合は、純ベア要求の設定とその獲得に取り組む。中小・地場組合の交渉支援と共闘の強化、労働時間管理の協定化と賃金不払い残業の撲滅、パート労働者を含む企業内最賃の協定化等としている。

派遣労働、パート、臨時などの低賃金の放置は少数の「高所得者」と多数の「低所得者群」への社会の二極分解を急速に進めており、民間準拠の名の下に、公務公共サービス関係労働者の賃金水準にブーメラン効果をもたらしていることを厳しく認識し、公務労協としては連合方針を自らの課題と受け止め、連合に結集して取り組みを進めるとする。

2. 重点課題と基本的考え方

(1)主要な課題については、1)賃金水準の確保、賃金闘争の再構築(水準・基準、相場形成、決定方式、給与制度)2)対抗軸を明確とした「行革・公務員制度改革」に対する取り組み、3)年金社会保障制度改革、4)組織建設、の4つとし、これらを一体的にとらえ、公務員叩きキャンペーンに効果的に反撃する総合生活改善闘争を推進する。

賃金労働条件に関わる具体的取り組みについては後掲別紙の方針に基づき進める。

(2)公務労協と各構成組織は、2004春季生活闘争を中期にわたる新たな取り組みのスタートと位置づける。波動的な公務員叩きに個別的に防衛するこれまでの取り組みから、公共サービスの提供に従事する当該の労働組合として、積極的にあるべき姿を社会的に提示し、広く国民的な議論と合意をめざす攻勢的な取り組みへの転換をめざす必要がある。この取り組みは、小さな政府論を掲げた市場万能主義的小泉内閣の公共インフラ解体を許さず、連合が掲げる「活力ある福祉経済社会」実現のために良質な公共サービスを確保・提供する、現実に即した「改革対案」を軸とした中期にわたるものである。

労働を中心とした活力ある福祉経済社会において、「必要な公共サービスとは何か、そしてそれはいかに確保されるべきか」を社会的に問い直す取り組みを進めるとし、PSIの良質な公共サービスキャンペーン活動などに学び、中期にわたるキャンペーン行動等の展開、そのための的確なスローガンを確定する。

5月に開催する政策制度交流集會に各構成組織の蓄積を集約しつつ、政策制度専門委

員会の活動を基礎に、具体的な改革案作りに向けた取り組みの柱として各界の学者、有識者らによる研究会を7月を目途に立ち上げることをめざして準備を進める。

(3) 公務員制度改革については03年通常国会に法案が提出されなかった最大の原因が、「手続・手法と改革の名に値しない内容」の両方にあることを指摘し、政府・行革推進事務局に「仕切直し」を求め、2001.12.25大綱の抜本の見直し、ILO勧告を踏まえた改革のために、政労協議の場の設置を求める。この政労協議を通じて、透明で民主的な国民の求めに応えた公務員制度改革実現への道筋をつける。

具体的には「公務員制度研究会」での改革案取りまとめを始め、連合と十分連携し、対策本部会議において取り組みを進める。

(4) 「社会保障制度の決定の場への労働組合の積極的関与を」を合言葉とし、税や社会保障、歳出を含む負担と分配のあり方について、多くの国民が安心できる公正でミニマムな分配の保障を構築するため、政策決定の場へ働く者の代表として積極的に関与し、働く者にとって適正な所得再分配の実現に向けて活動する必要がある。

今年年金制度改革は社会基盤の構造変化を背景としており、改革方針の違いはめざすべき社会像の違いを反映していることから、社会像の選択を鋭く問うものとなっている。

公務労協は上記認識に立ち、通常国会、参議院選挙の最大争点の一つとなる年金制度の抜本改革に向け、ナショナルセンター連合に結集し、総力で取り組みを進める。そのためにも年金改革シンポジウムの開催、専門家の育成などを系統的に進め、共済制度独自の課題についても必要な取り組みを進める。

(5) 運動展開に当たっては、公務の労使関係が置かれている社会・政治的条件の変化を踏まえ、納税者・住民への理解を求め、積極的な連携、交流を進める行動を配置する。

具体的には公務労協の発足を受けて、上記考え方を共有し、各構成組織の主要な課題と取り組みについて共通認識を高めるために2月6日連合闘争開始宣言集会に合わせ前段に交流決起集会を開催し、「中期取り組み開始宣言」を行うこととする。

二、具体的な取り組み課題と統一要求基準設定の考え方

1. 賃金等を巡る課題と取り組み

(1) 公務員給与バッシング、給与引下げキャンペーンに抗し、公務・公共部門の賃金水準決定の基準・基本ルールを堅持する取り組みを進める。

(2) 統一賃金要求の基準については、連合の方針、民間の要求動向等を踏まえながら、公務員連絡会・国営関係部会の要求(案)を総合的に勘案して設定することとする。

要求の表現としては「公務・公共部門労働者の生活を防衛するための賃金水準を確保すること」を求める。

(3) 寒冷地手当見直しについては、人事院の民調結果が極めて厳しい結果となることを認識しつつ、寒対協など関係組織との連携をはかりながら、公務労協として個人署名行

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む。

国公の公務員宿舍使用料見直し問題については、個人要請はがき行動などに取り組みながら、現下の公務員給与を巡る厳しい情勢を踏まえつつ、財務省との十分な交渉・協議と納得のいく決着を目指して取り組みを進める。

(4)退職手当の見直しについては、交渉・協議と合意を基本に公務員制度改革の動向を見つつ、「退職手当見直し対策委員会」として必要な取り組みを進める。

2. ワークシェアリング、労働時間等の取り組み

(1)2004春季生活闘争においても引き続き雇用が重要課題であることを踏まえ、2003年度段階の取り組みを継続・強化する。公務労協としては、政府(官邸)に対する要求提出を追求するとともに、公務員連絡会としては政府・人事院に提出したワークシェアリングの要求の実現を迫り、国営関係部会においても企業当局への取り組みを強める。また、臨時・非常勤の処遇改善、制度の抜本改善の課題などを重視して取り組む。

(2)労働時間の短縮、休暇、休業制度の拡充を、雇用創出・多就労型ワークシェアリングの実現に向けた重要な課題として位置づけ、年間総労働時間1800時間の実現 家庭生活と職業生活の両立支援策の一環としての休暇制度の拡充などを求める。

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、必要な対応を行う。見直し問題が浮上した場合は、別途、要求と取り組み方針を協議する。

(3)ワークシェアリングの一環としての短時間勤務制度の実現を2004年の重要課題として位置づけ、政府・当局交渉、人事院との交渉・協議などを進める。とくに、「地公研」報告を踏まえた総務省交渉を強め、人事院の「多様な勤務形態に関する研究会」に対し、推薦委員等を通じて審議の促進とわれわれの意見反映に取り組む。

3. 国際労働基準・労働基本権確立、民主的公務員制度実現の取り組み

(1)政府に対して、ILO結社の自由委員会第329、331次報告を全面的に受け入れ、直ちに労働基本権を確立し、団体交渉に基づく賃金・労働条件決定制度を実現するよう求める。また、国際労働基準の達成と労働基本権確立の立場から、連合とともにILO条約批准の取り組みを一層強める。

(2)引き続き連合、公務労協「対策本部」に結集し、取り組みを強める。ILO勧告を全面的に実施し、「公務員制度改革大綱」を撤回し、21世紀に相応しい国民本位の公務員制度改革の基本方向を取りまとめることを求める。

4. 男女平等実現に向けた取り組み

公務・公共部門における男女平等促進を引き続き重要施策として確認し、女性の採用・登用促進、育児休業の男性取得促進などを求める。また、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」策定に当たっては、労使協議の場を設け、協議を促進するよう取り組む。

5. 高齢再任用・在職期間の長期化の取り組み

(1) 高齢再任用制度は3年が経過し、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る。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ている。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る状況である。

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うとともに、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う。

また、高齢者雇用全体のあり方について検討に着手する。

(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む。

6. 年金制度改革の取り組み

2004年の年金制度改革においては、揺らいできた年金への信頼を回復するためにも、制度の将来像の提示を含めて抜本改革が求められていた。しかし、政府・与党が示した案は、保険料水準固定方式と有限均衡方式を導入し、厚生年金の最終保険料率を政治折衝で18.35%と決めたのみで、国民年金の保険料や国庫負担の扱いも決まっていないほか、将来像も示していない抜本改革にはほど遠い当面の湖塗策にすぎない。

公的年金制度に対しては、基礎年金の全額税方式への転換と当面国庫負担2分の1への引き上げを含む年金制度の抜本的改革に向け、連合に結集して取り組む。

国共済と地共済の財政単位一元化など共済固有の制度改革課題に対しては、公務労協として意見反映を図り、制度の安定と組合員の利益に資する改革となるよう取り組む。

具体的方針は、社会保障専門委員会での議論をふまえ、節々に決定し対応する。当面、3月10日に年金学習会を実施し、制度改革内容の理解と取り組みの意思統一を深める。

7. 統一要求基準

以上の1～6の考え方を踏まえ、以下の通り公務労協としての統一要求基準を設定する。

公務労協2004年統一要求基準(案)

(1) 2004年の公務・公共部門の賃金改定に当たっては、公務・公共部門労働者の生活を防衛するための賃金水準を確保すること。

また、国・地方自治体に雇用される労働者の最低賃金を高卒初任給並みに引き上げるとともに、非常勤・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) 2005年度までに公務・公共部門に雇用創出・多様就労型のワークシェアリ

ングを実現し、新たに35万人の雇用を創出すること。そのため、年間実総労働時間1,800時間への短縮 短時間勤務制度の実現 職業生活と家庭生活の両立に向けた休暇、休業制度の拡充、などを図ること。その早期実現に向け、直ちに政府と公務労協の間で協議の場を設置すること。

(4) 公務・公共部門における男女共同参画促進に向け、女性の採用・登用拡大の着実な前進を図るとともに、取得率の数値目標等を明確にした育児休業の男性取得促進策をとりまとめること。次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」策定にあたって、十分な労使協議を行うよう指導すること。

(5) 結社の自由委員会第329・331次報告を直ちに、かつ全面的に受け入れる態度決定を行い、公務・公共部門労働者に労働基本権を完全に保障し、非現業職員の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。また、ILO第151号条約(公務の団結権保護及び雇用条件決定のための手続に関する条約)を早期に批准すること。

(6) 早期勤奨退職慣行の見直し・在職期間の長期化を進めるにあたっては、天下りを廃止し、国民から信頼される透明で民主的な仕組みとするとともに、当面、2002年12月17日の閣僚懇談会申合せを着実に推進すること。

(7) 高齢者再任用制度の定着と円滑な運用のため、再任用の実態把握に努めるとともに、必要な施策を引き続き実施し、雇用と年金の接続を確保すること。

(8) 「公務員制度改革大綱」を撤回し、「政労協議」を早期に実現して21世紀に相応しい国民本位の公務員制度改革の基本方向を取りまとめること。

三、2004 春季生活闘争の具体的取り組み

1. 要求提出

(1) 公務員部会(公務員連絡会)は、2月19日に政府・人事院に対して要求書を提出し、交渉を開始する。

(2) 国営関係部会は、2月末までに各組合が要求書提出を完了し、自主交渉を進める。具体的要求内容については、引き続き部会で検討する。

(3) 公務労協は、公務員の使用者としての立場を有する政府と公務労協の関係を強化する立場から、政府との政策制度要求を含めた交渉・協議の実現を求めて取り組む。

2. 統一行動の取り組み

(1) 2.6 公務労協中央行動

2月6日(金)公務労協中央集会を開催し、「連合政策要求実現2.6中央総決起集会」に合流する。

2.6 公務労協交流集会

連合中央集会の前段に公務労協交流決起集会を開催し、公務労協としての04春季生活闘争の基本的考え方を提起し、意思統一を図る。

【時 間】 15時～

【場 所】 社会文化会館5階 ホール

【規 模】 800名

【集会概要】

- ・基調講演 京都大学経済研究所所長 佐和隆光氏
「日本の「構造改革」～いま、どう変えるべきか～」(仮題)
- ・構成組織からの報告(直面する課題取り組みについて4～5組織程度)
- ・中期闘争開始宣言(アピール)

【参加対象】

地方組織の役員を含めた活動家を基本とする
公務員部会春闘方針地方説明会
公務員部会(公務員連絡会)として地方関係者集会を開催し、情勢、課題、運動の組み立て等について中央・地方の認識の共有化を図る。

【時 間】 13時～

【場 所】 社会文化会館3階 第1会議室

(2) 2月中下旬 各部会で要求提出

全国職場集会等の開催について検討

(3) 3月10日 公務労協年金改革学習集会

規模、内容は専門委員会で具体化

(4) 3月12日 公務労協・公務員連絡会中央行動

公務労協、寒対協共催による寒冷地手当見直し中央集会、上京行動実施
回答引き出しに向け中央行動、統一行動の配置、地方集会の開催検討

(5) 4月 組織建設に向けた具体的行動の配置

(6) 5月中下旬 公務労協政策制度研究交流集会の開催

公務員部会(公務員連絡会)で人勤期闘争と結合させ地方関係者集会を全国複数箇所で開催

四、教宣計画

(1) 2004春季生活闘争全体を盛り上げ、組合員一人ひとりが取り組みに参加することを重視し、公共サービスキャンペーン(仮称)の一環として活用し、組織建設の武器とする。

(2) 具体的には、2004春季生活闘争に向けて2種類のポスター(「雇用・年金・賃金」、「公共政策・組織建設」)を統一的に作成し、1月下旬には構成組織に配布し、職場に貼付する。

五、組織建設の取り組み

連合評価委員会最終報告の提起を受け止め、組織建設・強化の取り組みを進める。

中央省庁等における組織建設と組織拡大を最重点課題と位置づけ、良質な公共サービスキャンペーン活動と連動させて取り組む。

この取り組みにあたっては、連合との連携を強化し、組織拡大センターの改組、組織建設対策委員会の立ち上げ、非常勤職員の組織化を含む組織建設の具体的目標、実現に向けた行動計画、組織的体制の整備・確立を進める。

当面、対外的な取り組みを展開するための基礎的資料の作成など準備作業を精力的に進める。

六、2004 春季生活闘争の経費と分担金

2004春季生活闘争の経費と分担金については、別紙の通りとする。