

2004年10月18日
於：K K R ホテル 東京

公務員連絡会第2回総会 議案書

公務員労働組合連絡会

議 事 次 第

1 . 開会あいさつ

2 . 議長選出

3 . 公務員連絡会議長あいさつ

4 . 議 事

第 1 号議案 2004年人勤期、確定期前半の取り組み経過と
到達段階(案)

第 2 号議案 2004年度会計決算報告

第 3 号議案 会計監査報告

第 4 号議案 2005年度年間運動方針(案)

第 5 号議案 地域給与・給与制度見直しに対する取り組み
方針について(案)

第 6 号議案 2005年度会計予算(案)

第 7 号議案 2005年度役員の選出について

目 次

第 1 号議案	2004年人勤期、確定期前半の取り組み経過と到達段階(案)……………1
第 2 号議案	2004年度会計決算報告 …………… (別冊)
第 3 号議案	会計監査報告 …………… (別冊)
第 4 号議案	2005年度年間運動方針(案)…………… 15
第 5 号議案	地域給与・給与制度見直しに対する取り組み方針について(案)…25
第 6 号議案	2005年度会計予算(案)…………… (別冊)
第 7 号議案	2005年度役員の選出について …………… 36

第 1 号議案

2004年人勸期、確定期前半の取り組み経過と到達段階(案)

一、2004年人勸期の取り組み経過と到達段階

1. 人事院勧告・報告に至る取り組み経過

(1) 人勸期方針の決定と要求提出

公務員連絡会は、5月27日に開いた幹事会で2004年人勸期の取り組み方針を決定しました。方針では、引き続き公務員給与バッシングとの闘いを重要課題として位置づけ、2004春闘の結果が昨年よりさらに明確に賃金の下げ止まり傾向を示していることや、国営企業において史上初めて労使の自主決着という形で現行水準を確保したことなどを踏まえ、「3年連続の俸給表マイナス」や「6年連続の年収マイナス」になんとしてもストップをかけることを目標に、公務員労働者の給与水準を維持・改善し、十分な交渉・協議、合意に基づく給与勧告を実現すること 拙速な地域給与・給与制度見直しの勧告・報告を行わないこと 寒冷地手当の見直しに当たっては、寒冷積雪地の生活防衛と手当制度を維持し十分な交渉・協議、合意を得ること、とする重点要求課題を設定しました。

そして、本年の人勸期前半においては、昨年の秋季段階から継続していた寒冷地手当見直しを最大課題として位置づけ、7月中旬までに決着することをめざして全力で取り組みを進めることとし、後半期には、具体的な勧告内容や地域給与見直し問題を最大課題として取り組みを進めることとしました。それは、寒冷地手当という特定の地域に関わる課題と給与勧告や地域給与見直しという全体に関わる課題のいずれをも、公務員連絡会が一体となって取り組むための組み立て方針でした。

この方針決定に基づき、6月16日、委員長クラス交渉委員が人事院総裁と交渉を持ち、「2004年人事院勧告・報告に関わる要求書」を提出、人勸期要求を巡る本格的な取り組みをスタートしました。

(2) 「骨太方針2004」への対応

これに先立って、公務労協・公務員連絡会は、経済財政諮問会議の答申が公務員の

地域給与の見直しについて言及する動きを強めたことから、連合と連名で、5月26日に担当の竹中大臣、31日には谷垣財務大臣に対して、一方的に公務員の賃金・労働条件見直しの方向付けを行わないこと 見解とりまとめに当たって組合から意見聴取すること、などを申し入れ、「骨太方針2004」の閣議決定に対する対応を強めました。

しかし、政府はこうした申し入れを一切無視し、6月4日、経済財政諮問会議の答申「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」を閣議決定しました。この「骨太方針2004」は、2006年度までを本格的な構造改革と財政再建のための「重点強化期間」として位置づけ、「官から民へ」のスローガンのもとに郵政民営化を実現することや公共部門の民間移管・規制改革による市場化(市場化テストなど)を促進すること 地方公務員の給与水準引き下げによって補助金や交付税を削減し、財源移譲なき三位一体改革や地方の行革を進めること 独立行政法人の民営化や事務事業の統廃合や定員削減、国家公務員の地域給与の見直しによって国の行政改革を一層促進すること 社会保障や福祉制度の見直し・切り捨てに本格的に踏み込むこと、などの方針を具体的に打ち出したものであり、小泉構造改革の集大成の意味合いをもつものでした。

この国家・地方公務員の地域給与見直し方針が本年の人事院勧告に大きな影響を与えることは必至であることから、公務員連絡会書記長クラス交渉委員は、6月15日、総務省人事恩給局長と交渉をもち、骨太方針の真意や公務員の使用者としての考え方を質しましたが、総務省は「もっぱら人事院が検討することであり、本年の勧告前に何らかの使用者としての意見を取りまとめる考えはない」との無責任な見解に終始しました。

(3) 短時間勤務制度実現などの取り組み

われわれは、2004人勸期要求の中で、「多様な勤務形態に関する研究会」の中間報告を急ぎ、公務におけるワークシェアリング実現の観点から、本年の勧告に向けて本格的な短時間勤務制度の実現に向けた検討を行うことを最優先に取り組みを進めてきました。

7月13日に発表された人事院の「多様な勤務形態に関する研究会」の中間とりまとめは、公務員の勤務時間制度の基本的な問題の検討、ワークシェアリングや本格的な短時間勤務制度の検討などについて、来年7月に予定する最終報告に先送りし、当面急ぐべき措置として次世代育成支援策を中心として、育児・介護に関わる施策の拡充を求めたものとなりました。

われわれは、こうした先送り自体について問題なしとしないものの、連合推薦委員と連携して取り組みを強めた結果として、育児に関わる短時間勤務制度の導入等について初めて言及したことなどを積極的に受け止め、中間とりまとめの速やかな実施を求めて人勸期の交渉を強めてきました。その結果、最終段階の7月28日の職員・福祉

局長交渉で、本年の勧告とはならなかったものの、部分休業の拡充策について別途意見の申出を行うこと、育児のための短時間勤務制度の導入について検討すること、などの報告を行う、との回答を引き出しました。

この交渉で局長は、部分休業拡充のための意見の申出の時期は明確にしませんでしたが、来年度から実施するとすれば、臨時国会か通常国会の早い段階で法案を処理できるよう意見の申出を行わせる必要があります。また、育児に関わる短時間勤務制度の導入については、「定員カウント」の弾力化が前提条件であることから、その調整が必要であるとして、本年は「検討」との報告に止まったとの見解を示しています。これについても、雇用の創出に結びつく本格的な短時間勤務制度の導入も含め、早急に具体化することを求めていく必要があります。

また、現在国会で継続審議となっている民間の有期雇用者等に育児休業等を認める改正法案に関わって、公務の非常勤職員についても育児休業を認めるよう取り組みを進めてきましたが、国公法の規定との関わりで困難との認識が示され、引き続き検討するとの回答に止まりました。来年4月施行まで時間は余り残されていませんが、人事院には精力的に検討を続け、適切な措置を行うよう求め続けていかなければなりません。

一方、地方公務員については、多様な任用・勤務形態の導入が行われることになりました。第159回通常国会で、任期付職員採用の拡大、任期付短時間公務員制度の導入、常勤職員の短時間勤務制度の導入（修学部分休業および高齢部分休業）を内容とする任期付任用法改正法案、地方公務員法改正法案が成立し、2005年4月から施行されることになったものです。

これは、非常勤職員の処遇改善・任用根拠の明確化や短時間公務員制度の導入を求めてきた運動の一定の成果ではありますが、非常勤制度の抜本的改革がなされなかったこと、常勤職員の短時間勤務制度が修学と高齢の部分休業に限定され、組合員の要望の強い育児・介護休業の拡大がなされなかったこと、一般的短時間公務員制度が創設されなかったことなど課題を残しました。

当面、法改正事項の自治体における導入と検証を行うことが重要です。また、国における新しい短時間勤務の創設を含め、短時間制度の定着と拡大、非常勤制度の改革に取り組んでいくことが課題となっています。

(4) 教育職俸給表の改廃に関わる取り組み

本年の給与勧告では、4月から国立大学が法人化され、対象者がいなくなったことに伴う教育職俸給表の改廃勧告が行われることが予定されていたことから、それにとりまなう人事院の適切な対応を求めて交渉を進めてきました。

この教育職(二)(三)表の廃止にかかわって、都道府県段階における給与決定に当た

っての混乱を避けるため、技術的支援が関係者から人事院に求められていました。われわれも、新たな事態のもとで教職員の給与決定システムが機能するまでの過渡的処置として、本年についてはこれらの俸給表を参考資料として人事院が提示することを求め、人事院もそれに対しては交渉の中で前向きに対処することを約束してきました。しかし、本年俸給表の改定がなかったため、結果としてその必要性がなくなり、その経過を最終交渉の場で確認してきました。

現在、教職員賃金のあり方は大きな曲がり角にあり、義務教育費国庫負担制度を維持していく取り組みも含め、都道府県段階の交渉を背景とした教育関係構成組織の産業別統一賃金闘争を強力に進めていくことが重要となっています。今後は、公務員連絡会全体として、教育関係構成組織の取り組みを支えていく体制を強化していかなければなりません。

(5) 地域給与・給与制度見直しへの対応

骨太方針2004の閣議決定を受けて地域給与見直しを巡る情勢が緊迫の度を増したことから、公務員連絡会は、6月30日の企画・幹事合同会議で「地域給与・給与制度見直しに関わる対応方針」を確認し、各構成組織書記長等で構成する「地域給与・給与制度見直し対策委員会」を発足させ、本年の勧告・報告への対応を強めることとしました。この対応方針では、今後の取り組みの基本的考え方として、政府の総人件費抑制を目的とする地域給与見直しに反対し、人事院に一方的に作業を進めさせないよう交渉・協議を強める 給与制度見直しについては、基本的に必要であるとの観点から対案を対置して取り組みを進める 当面、本年の勧告・報告に対しては、人事院との交渉・協議テーブルを設置し、拙速な勧告・報告を行わないよう求める、ことなどを確認しました。

この確認に基づき、7月1日には、人事院給与局長と書記長クラスが交渉をもち、人事院側が「給与構造見直しの視点と検討項目」(経過報告書参照)を提示し、本年の勧告に向けて十分話し合っていくことで合意、交渉・協議がスタートしました。交渉後公務員連絡会は、第1回対策委員会を開き、7.28給与局長交渉を重要な節目として交渉・協議を強めることを確認しました。

その後、9日には対策委員会の実務クラス協議が行われ、給与構造見直しの目的と理由の明確化 公務員制度改革との関連性の明確化 本年勧告しないことや報告内容についての十分な交渉・協議の約束 給与構造見直しの一環としての地域給与見直しの位置づけの明確化 官民比較方法の基本は変更しないことの再確認と全国一本の俸給表維持の明確化 実績評価制度についての考え方の明確化、などを回答するよう求める質問書を人事院側に提出しました。

これに対して人事院は、13日の職員団体審議官との交渉の際に回答(経過報告書参

照)を提示しましたが、その回答は、十分話し合い、合意に向けて努力していくことは約束したものの、地域給与見直しについて本年の勧告は現段階でないとはいえない、とするものでした。そのため、公務員連絡会は、地域給与・給与制度見直し問題が一段と緊迫した情勢を迎えつつあるとの認識のもとに、15～16日の両日、「拙速な勧告・報告を行わないこと」を求める緊急要請打電行動を実施するとともに、新たに7月28日を第3次全国統一行動日に設定するなど、闘争方針の強化を決定しました。また、節目に設定した7.28交渉に向けては書記長クラス交渉委員が中心となり、勧告内容と一体で交渉・協議を進めていくことを確認しました。

その後の人事院との協議において、本年、勧告は行わないことが明らかとなったものの、報告の内容についての折り合いがつかず、公務員連絡会は22日行われた企画・幹事合同会議で、29～30日に再度緊急要請打電行動を実施すること、8月2日に緊急第3次中央行動を実施すること、を決定する一方で、本年の報告で勧告時期を明示させないこと、見直しの具体的な手法を確定させないこと、地域別官民比較の資料を公開させず俸給表引下げの数値を明示させないこと、などを交渉・折衝のポイントとして確認し、給与局との折衝を強めました。その結果、人事院側は、「来年勧告」との明示的な表現は行わず、全体的に今後われわれと交渉・協議を行いながら具体化する「たたき台」として提示する、俸給表引下げ水準の目途等には触れず、ブロック別官民較差を考慮して俸給表水準を引き下げること検討する、との報告とするとの見解が示されました。しかし、地域別官民較差の数値・資料については、官邸や与党の賃金構造統計調査に基づく地域格差の認識を打ち消すために必要とし、報告で公表するとの姿勢は変えませんでした。

一方、「骨太方針2004」は、「地方公務員の給与等について、その適正化を強力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資料を整備する」と、地方公務員給与の削減を露骨に意図した提言を行いました。

これについて地公部会は、6月2日に、総務省公務員部から状況についての事前説明を受けるとともに、6月30日には交渉を持ち、「骨太方針2004」への対応を質しました。その結果、説明のつかない特殊勤務手当についての見直しを行うとともに、今後の地方公務員の給与については、「研究会」を設置して検討を行うことを明らかにしました。

特殊勤務手当見直しは、2004年確定の大きな課題となっています。

「研究会」は、10月に立ち上げられることになりました。この「研究会」における議論が地方公務員給与の水準・制度について決定的な意味を持つことから、地公部会を軸に対応を強化していくことが必要となっています。

(6) 勧告・報告内容の確定に向けた取り組み

公務員連絡会は、要求提出後、7月13日には第1次中央行動(社会文化会館、1,000人参加)を実施して、幹事クラス交渉委員が人事院職員団体審議官と交渉するなど、本年の勧告内容の確定や地域給与・給与制度見直しに対する取り組みを強化してきました。

7月28日に行われた第2次中央行動には、日比谷大音楽堂に2,500人が結集して要求実現に向けた意思統一を行うとともに、書記長クラス交渉委員が給与局長、職員・福祉局長と交渉を行いました。職員・福祉局長との交渉では、大筋で本年の報告の内容が確定することとなりました。しかし、給与局長との交渉では、地域給与・給与制度見直し問題で上記の見解が示されたものの、月例給与や一時金についての給与勧告の内容は明らかにしませんでした。行動後行われた合同会議では、地域給与・給与制度見直し報告の内容については、今後、交渉・協議を進めていく上での最低限の条件はクリアできたもの、として8.2中央行動は予定通り実施することとし、緊急要請打電行動については中止することを確認しました。

その後8月2日に行われた第3次中央行動(社会文化会館ホール、700人参加)時の給与局長交渉では、月例給与、一時金とも改定を見送る考えであることが示されました。

公務員連絡会委員長クラス交渉委員は8月4日午後4時から、佐藤人事院総裁と交渉を持ち、2004人事院勧告・報告内容を最終的に確認しました。

この総裁交渉を踏まえて公務員連絡会は、5日午後、代表者・幹事合同会議を開いて、勧告に臨む態度(声明) 政府への申入れ内容 当面の秋闘方針の骨子、などを協議、6日には声明を発表し、主要な給与関係閣僚に対して「勧告通りの実施」を求める申入れを行うことなどの対応方針を確認しました。

8月6日午後、人事院総裁は内閣総理大臣、衆・参議長に対して2004人事院勧告・報告を行いました。公務員連絡会は、この勧告を踏まえて声明を発表するとともに、委員長クラス交渉委員が、総務大臣、厚生労働副大臣に対して申入れを行いました。また、公務員連絡会地公部会は、9日、全国人事委員会連合会に対して地方人勧に関わる要請書を提出しました。これらに続いて、8月25日には杉浦官房長官、9月8日には谷垣財務大臣に申入れを行いました。

2 . 寒冷地見直しを巡る取り組み経過について

寒冷地手当見直しを巡る取り組みの2004年春の段階の重要な節目に設定した3月31日、給与局長と公務員連絡会書記長クラス・寒対協役員合同の交渉において、人事院は「合意に向けて努力する」としたものの、見直しは抜本的なものとするという厳しい姿勢に終始しました。この交渉を受けて公務労協は、4月5日、寒対協と合同で「寒冷地手当見直し対策委員会」(各構成組織書記長や寒対協在京役員で構成)を設置し、2004勧告に向けて、具体的な地域指定や支給額を巡る取り組みを進める体制を確立しました。また、個人要請はがき 団体署名 地方議会決議 自治体要請 上京行動や中央集会 政治対策、等の諸行動を強化し、それらを背景に7月中旬の実質的な決着に向けて交渉・協議を強めることとしました。

人事院は、4月19日、指定対象地域の見直しについて、民間事業所の支給割合が8割である北海道は支給地域とし 其他地域については指定地域とする合理的理由があるかどうかについて検討する、という極めて厳しい方針を提示しました。

(1) 本格的な交渉・協議と行動の強化

公務員連絡会は、4月26日、書記長レベル交渉委員と給与局長の交渉を行い、「寒冷地手当支給地域見直しの再提案を求める申入れ」を提出、「4月19日の支給地域等見直し案を撤回し、わたしたちの要求と交渉経過を踏まえ、誠意ある交渉・協議に基づき、合意し得る見直し案を再提案すること」を迫りました。これに対し局長が、「今後もお互いに理解しあえるよう、十分協議してまいりたい」と答えたことから、公務員連絡会は、今後も合意できる成案に向けて交渉を継続することとしました。

春に続き、2回目の上京行動は5月17日から19日までの3日間にわたって行われ、6班に分かれ、それぞれ地域の実情を訴える人事院交渉を行いました。また、対策本部は、寒冷地手当見直しの取り組みを地域ぐるみの運動として盛り上げる方針のもとに、団体署名活動や地方自治体要請、議会決議等の取り組みが追及され、数県の知事が直接人事院に指定地域として存置するよう要請する行動なども行われました。

こうした行動を背景に行われた6月8日の実務クラス交渉では、人事院は「北海道と同等の気象条件」であれば支給することで検討する、とし、再提案に向けてこれまでより具体的な回答を示しました。そして、6月15日の交渉では、本州については、北海道の市町村の平均気温と最深積雪の2つの要素を見てもっとも寒冷度の低い奥尻町、江差町などと同様以上の寒冷度である気象条件の地域を権衡地域として支給できないかどうかを検討していること 北海道の支給額については、北海道の地域区分に

おける民間の支給額に準拠することが適当ではないかと考えており、区分ごとの支給額は、おおむね現行支給額の半分ぐらいになること、を明らかにしました。

第3次上京行動は、6月17～18日に行われ、北海道、東北、北陸・中部、西日本の4ブロックごとに100名を超える地域代表が上京し、それぞれ決起集会と人事院交渉、交渉支援行動に取り組みました。さらに、6月23日から7月1日の間には、県別の人事院交渉を実施し、地域の実情を踏まえた見直しとするよう強く訴えました。

(2) 最終盤の取り組みと局長交渉での決着

公務労協・全国寒対協は、公務員連絡会の人勤期第1次中央行動日に当たる7月13日、全国から800名を結集した「寒冷地手当要求実現中央集会」を開催、交渉の到達段階と今後の交渉の重点課題などについて意思統一し、公務員連絡会書記長クラスによる給与局長交渉を実施し、中間集約した団体署名8,000枚強を手交しました。この交渉で給与局長は、「平均気温0.0（氷点）以下、最深積雪16cm以上」もしくは「平均最深積雪81cm以上」の基準を満たす市町村を指定地域とする 手当額については対象地域における民間の支給額に準拠することを基本とする、との回答を示しました。

これに対し公務員連絡会側は、指定解除となる地域にとってはきわめて不満な内容だが、交渉経過を踏まえたものとして受け止めざるを得ないものとする 地域区分、支給額については、民間準拠の域を一步もでておらず極めて不満であり、ぎりぎりまで検討すること 十分な激変緩和措置、官署指定も検討すること、と要請し、23日の給与局長交渉で決着を図ることとしました。

その後も、指定基準や官署指定、経過措置等を巡って折衝が行われ、7月23日の最終交渉で給与局長は以下のとおり、最終的な見解を示しました。

本州の支給地域の基準については、「0度以下、15cm以上」もしくは「80cm以上」とする。

北海道の地域区分は3区分を維持するが、平均気温と最深積雪を基準として整理する。

手当額については、各地域の民間の支給額による。

世帯区分については、「扶養家族あり世帯主」、「扶養家族なし世帯主」、「その他」の3区分とする。

官署指定については、官署の所在地が本州の地域指定基準である気象条件に該当する場合について指定する。ただし、近接（1km以内）して居住または支給対象市町村に居住する職員に限る。

支給方法については、11月から3月までの5ヵ月間の月割り支給方式に改める。

豪雪手当は廃止する。

実施時期は本年度からとする。

経過措置については、指定解除となる地域については2年据え置き、3年目4万円、以後3万円刻みで逡減し、最大6年間とする。その他の地域については、今年3万円、来年以後2万円刻みで逡減し、最大5年間とする。

寒冷地手当法は維持する。

この最終交渉を受けて開かれた対策委員会は、「不満ではあるが取り組みの到達点として受け止めざるを得ない」とする「当面のとりまとめ」を以下の通り確認し、以降、地公や国営企業の取り組みを強化し、地域給与や本年の勧告に対する闘いを強めることとしました。

(1) 人事院は、本日の給与局長交渉で本州の指定地域の基準に関する最終回答を示し、具体的な支給地域を確定した。

今回の指定地域の見直しは、現行指定地域の約4.4割が指定解除となる大幅な見直しであり、指定解除となる地域にとっては、寒冷積雪地の実態を無視した極めて不満かつ厳しい内容といわざるを得ない。

しかし、最終回答段階で、メッシュデータの誤差や本州特有の気象条件である積雪要素を新たに指定基準に取り入れさせることによって、当初の「北海道との権衡地域」という考え方を変えさせ、実質的に北海道とは異なる本州基準の考え方を示させたものといえる。

このことによって、現行の約5.6割の地域が引き続き指定地域となり、独立法の維持も含め、寒冷地手当制度の維持という最低限の目標は実現できたものといえる。また、新たな基準による官署指定についても、指定方法について不満が残るが、今後の取り組みへの足がかりとなるものである。

(2) 本日の局長交渉で示された支給額の考え方によれば、引き続き指定地域とされた地域における支給額は現行支給額の約半分となる厳しい内容である。これはわれわれが寒冷積雪地の生活実態への考慮を強く求めたにもかかわらず、その声を受け入れず、「民間準拠」の枠組みを一步も変えなかったためであり、極めて不満で有り、遺憾といわざるを得ない。

激変緩和措置については、指定解除地域については2年間の暫定支給期間と最長4年間の経過措置をおき、指定地域であって支給額が減額される地域については、最長5年間の経過措置をもうけることとなった。

(3) 以上の通り、本日の最終交渉で示された回答内容は、支給地域・支給額いずれについてもこれまでにない厳しい見直し内容であり、寒冷積雪地の生活実態を

十分考慮しない不満かつ遺憾なものである。しかし、われわれのねばり強い取り組みによって、「寒冷地手当制度の維持」の目標は最低限実現できたことや一定の激変緩和措置を設定させたことなどの点や、現下の公務員給与を巡る厳しい情勢などを総合的に判断し、本日の交渉の結果は、これまでの運動と交渉のぎりぎりの到達段階として受け止めざるを得ないものである。

今回の寒冷地手当の見直しは、公務員給与バッシングのなかで人事院が地域給与見直しの一環として位置づけ、制度の全面的な解体も射程に入れて作業を進めてきたものである。公務労協と全国寒対協は、寒冷地手当制度発足以来の危機との認識のもとに、合同の「対策委員会」を設置し、支給地非支給地にかかわらず全国的に取り組む体制を確立し、個人署名や団体署名、自治体要請や議会決議など様々な取り組みを進めてきた。公務員給与バッシングの極めて困難な情勢の中ではあったものの、これらの取り組みが一定の地域的な広がりを獲得したこともわれわれの運動の到達段階として確認できる。

(4)「寒冷地見直し対策委員会」は、本日の人事院給与局長の回答内容を交渉の到達段階として確認し、各構成組織や地域の討議に付すこととする。また、今後は、本年の勧告内容が交渉経過を踏まえたものとなるよう見守りつつ、取り組みの重点を地方公務員や国営企業に移し、引き続き全力を挙げて取り組みを進めることとする。

さらに、公務労協としては、緊急かつ最大の課題として浮上してきている地域給与・給与制度見直しを巡る取り組みや6年連続の年収マイナスを阻止する給与勧告の闘い、国営関係部会の未解決組合の解決に向けて全力で取り組みを進めることとする。

3．取り組みの到達段階と今後の課題

(1) 2004人勧期の取り組みを特徴づけた最大の要因は、なんとといっても6月4日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004(骨太方針2004)」であるといえます。この骨太方針2004は、小泉行財政構造改革の集大成ともいえるものであり、公共部門や社会保障を切り捨て、国民生活と公務員に犠牲を強要し国の財政再建を最優先にした施策を進めようとするものといえます。

骨太方針2004は、その具体策の一つとして、郵政民営化や市場化テストと並んで、これまで以上に、明確に国家公務員の地域給与の見直しや地方公務員給与の引き下げを進める方針を掲げました。その狙いは明確であり、国家公務員の地域給与の引き下

げを通じて地方公務員の地域における給与を引き下げ、地方自治体の歳出削減を実現しようとするものであるといえます。また、これらの行き着く先が大増税への道であることは明らかであり、その露払いとして公務員バッシングや公務員給与引き下げキャンペーンが政府・与党によって意図的に行われてきていることが次第に明らかとなりつつあります。

したがって、昨年来進められてきた公務員給与バッシングや引き下げキャンペーンは決して一過性のものなどではなく、小泉構造改革路線を一段と促進させる意図のもとに、戦略的、体系的に進められているものと認識する必要があります。

こうした公務員給与バッシングや骨太方針に対するわれわれの取り組みは、率直に言って著しく立ち遅れてきました。公務員給与バッシングへの取り組みは、労使関係を超えて国会で個別の賃金・労働条件見直しの方向付けが行われることから、まさに個別に発生した事象への対応に終始せざるを得なかったといえます。また、骨太方針2004についても、経済財政諮問会議に対する申入れ等を行いました。われわれの雇用や生活に重大な影響を与える方針が当事者の意見を一度も聞くことなく一方的に閣議決定されました。この経済財政諮問会議には、労働代表さえ参加できていない現状にあります。

われわれの取り組みは、新たに戦略的・体系的に進められている攻撃に対して、いまだ従来のもつとどまっているといえます。これでは、国民の根強い公務員批判を背景に進められているキャンペーンに有効に対決していくことはできません。公務員給与バッシングへの取り組みは、単に現行の公務員給与の水準を守る闘い(既得権益の防衛)ではなく、崩れつつある公務員給与の社会的基盤や合意を再構築する戦略のもとに進められなければなりません。そのためには、新たな賃金論・賃金闘争論を早急に確立する必要があります。また、それは、われわれの賃金・労働条件の闘いとどまるものではなく、小泉構造改革それ自体に対する闘いでもあることが明確になってきています。国民生活や公務員を犠牲にし、公共サービスを解体しようとする小泉構造改革に対する対抗戦略キャンペーンの成功に向け、全力で取り組みを進めていく必要があります。

(2) 人事院は、8月6日、月例給・一時金の改定を据え置き、国立大学の法人化に伴う教育職俸給表の改廃や寒冷地手当見直しの勧告、俸給表水準の引下げや査定昇給の実施などの地域給与・給与制度見直しの報告を行いました。

本年の給与勧告で、月例給の改定が見送られたことについては春闘相場等からしてやむを得ないと考えますが、一時金が据え置かれたことについては民間賃金の動向からしても納得がいかず、不満が残る内容です。とはいえ、公務員給与を巡る極めて厳しい状況下で俸給表のマイナスにストップをかけ、6年ぶりに年間総収入を確保したことは、「賃金水準の維持・改善」という要求からしても人勧期の取り組みの到達点

として確認できる内容です。

寒冷地手当勧告については、支給地域・支給額の見直しのいずれについても該当地域にとって極めて厳しい内容であり、寒冷積雪地の生活実態を無視した不満なものです。しかし、公務労協・全国寒対協一体の態勢を確立し、地域における様々な運動にねばり強く取り組んできたことによって、寒冷地手当制度の維持という最低限の目標が実現できたことや一定の激変緩和措置を設定させたことなどを総合的に判断し、これらの勧告内容についてもこれまでの取り組みの到達点として受け止めざるを得ません。

地域給与・給与制度見直しについては、最終盤まで交渉・協議を進め、骨太方針以後強まっていた「本年勧告」という政府の圧力の中で「報告」に止めさせ、今後のわれわれとの交渉・協議の中で具体化していくとの基本スタンスを明確にさせました。しかし人事院が、たとえ議論の「たたき台」としてではあれ、地域別の官民較差を公表し俸給表水準を引き下げることが提言したことは、こうした手法が容易に給与水準の引下げや総人件費削減に結びつくことが自明であるがゆえに、極めて遺憾といわざるを得ません。また、「査定昇給」などの給与制度見直しについても、その前提となる評価制度のあり方が明確でないもとの、事前の十分な議論のないまま提言されていることは問題です。いずれにしろ、給与構造の見直しは勤務条件の重大な変更事項であり、労働基本権制約の代償措置である人事院が、「政治」や使用者の意向だけに基づいて検討を進めることは到底認められることではありません。

われわれとしては、地域給与見直しの問題の処理を巡って、人事院がかりうじて第三者機関としての位置に踏みとどまったことを踏まえ、その手法や具体化の時期を含め、十分に交渉・協議し、文字通り合意の上で検討作業を進めることを強く求めて行かなければなりません。

以上のことから、われわれは、人事院勧告が労働基本権制約の代償措置であることを踏まえ、政府に勧告通りの実施を求める方針を確認し、勧告後直ちに取り組みを進め、9月10日の閣議決定に至っています。今後は、臨時国会での給与法・寒冷地手当法改正法案の取り組みや地方自治体の確定闘争、独立行政法人や政府関係特殊法人等の闘いに重点を移し、秋季確定闘争後半の取り組みを全力で進めていかなければなりません。

また、地域給与・給与制度見直しを巡っては、本年の人事院報告で緊迫した新たな段階に突入したことを認識し、直ちに地域における取り組みや中央における交渉・協議など本格的な取り組みを開始していかなければなりません。そのため、早急に地域給与・給与制度見直しに対する闘争態勢を確立し、文字通り組織の総力を挙げて取り組みを進める必要があります。

二、確定期前半の取り組み経過

1．勧告の取り扱い方針と改正法案の閣議決定に至る経過

(1) 政府は8月6日の勧告を受けて、同日午後3時20分から第1回給与関係閣僚会議を開いて2004年勧告の取扱いを協議しましたが、この日は結論を得るに至らず、政府部内で調整作業を進めることとなりました。

公務員連絡会は、9月6日、総務省人事恩給局と幹事クラス交渉委員が交渉をもち、政府の検討状況をただし、近々にも勧告通り実施するとの閣議決定が行われる情勢であることを確認しました。そして、閣議決定の前日の9日には、委員長クラス交渉委員が総務大臣と交渉をもち、10日に第2回給与関係閣僚会議を開いて勧告通り実施するとの政府方針を回答として引き出しました。

政府は、10日午前9時40分から、第2回給与関係閣僚会議を開いて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) その後、総務省は給与法・寒冷地手当法改正法案作業を進め、10月12日、同改正法案を閣議決定し、直ちに国会に提出しました。同改正法案は、寒冷地手当の支給基準日が、10月31日であることから、それに間に合うよう10月末段階までに成立する見通しとなっています。

2．2004年地方確定の取り組み

(1) 2004年確定を巡っては、「骨太方針2004」の閣議決定により厳しい状況にあります。

総務省は8月20日、全国都道府県・政令市総務部長会議の場で改めて「給与の適正化」を求め、また9月10日の人事院勧告完全実施の閣議決定を受けた事務次官通知で同様の取り組みを求めました。

(2) 人事委員会勧告は、政令市でほぼ出そろい、都道府県でも例年より早い日程で勧告が出される傾向にあります。

その内容は、寒冷地手当見直しに関し、本年度の見直し措置を勧告するものまたは手当支給基準日を11月に変更するものです。後者の場合は改めて見直し措置の勧告がなされることとなります。各人事委員会の民間実態調査では、月例給、特別給とも変更を要する公民較差はなく、基本的にこの部分の勧告はなされませんでした。月例給や寒冷地手当以外の諸手当に関する勧告がなされたのは、現在のところ3団体です。北九州市では公民較差676円を扶養手当の増額で措置するよう、広島市は公民較差538

円を給料表又は諸手当で措置するようそれぞれ勧告しました。また、札幌市は寒冷地手当見直しの処理を来年度から行うこととし、本年の較差がマイナス0.98%あったことから月例給での措置および通勤手当の6ヵ月定期代相当額支給とするよう勧告しました。

(3)本年の確定においては以下の課題が焦点であり、地公構成組織の中央・地方における共闘態勢を強化し取り組むことにしています。

寒冷地手当見直しへの対応のほか、特殊勤務手当など諸手当見直しに対応すること。

ほとんどの都道府県を含む多くの自治体で賃金カットを行っており、これを正常に復させること。

来年度の予算編成における地方財政計画の圧縮と地方交付税の大幅な減額に反対し、地方交付税総額の確保など地方財政を確立すること。

(4)地公部会は、11月8日～19日を集中交渉ゾーンとして設定するとともに、11月5日に中央行動を配置して取り組みを進めることとしています。

2005年度年間運動方針（案）

一、われわれを取りまく情勢と運動の基本的考え方

1. われわれを取りまく情勢

(1) 構造改革を標榜する小泉内閣の経済財政政策の失敗により、デフレ経済の克服は見通せない状況です。大企業を中心に景気の上向きがいわれていますが、中小企業や地方経済においては冷え込みから脱却できていません。雇用情勢はいつこうに改善されず、失業率は高止まったままで、深刻な若年者の失業率についても改善されていません。

小泉内閣の市場万能主義に基づく経済社会政策は、弱肉強食の社会を生み出しています。それは、雇用形態による格差、企業規模による格差、地域による格差などによる社会の2極分解として現れています。

また、失業と生活の危機や将来への不安は、殺伐とした風潮を生み出し社会のひずみを増幅させています。自己破産者の増大、年間3万4千人を越す自殺者があり、少年犯罪や凶悪犯罪が増加するといった社会問題として噴出しています。

市場万能主義や競争至上主義が社会のいたるところで不公正・不平等を拡大させています。

(2) 9月末に第2次小泉内閣が誕生しましたが、小泉内閣による行政政策は、行政改革、規制改革として公務部門の縮小、切り捨て、そして市場主義の導入を内容としています。

2005年度予算では社会保障関係費の削減が予定されていますが、市場経済のセイフティネットを取り外そうとするものであり、国民の不安や不信を増大させ社会を混乱させるものです。社会的規制の緩和や廃止は、公的分野への資本参入をめざすものであり、また、公的関与を事後規制に特化する政策はさまざまな問題を生み出しており、安定的継続的な一定の質をもったサービスの提供を困難にし、国民生活を脅かしています。

公務・公共部門の縮小は、事業の規制緩和・民間開放として進められており、2005年度からは「市場化テスト」の試行や民間開放に関する数値目標の設定を行うとしています。これは、公共サービスを企業の金儲けの道具にしようとするもので、国民に公正で安定的・継続的にサービスを提供するという立場に挑戦するものです。公務・公共サービスの質、量ともに確保する政策が必要となっています。

(3) これらの政策は公務員制度にもおよんでいます。政府は、内閣主導で信賞必罰の公務員制度へ改変するとして、公務員制度改革をすすめています。われわれが掲げる21世紀にふさわしい国民に信頼される透明で民主的な公務員制度改革は、引続き重要な課題です。

また、政府が2002年の骨太方針第2弾で示した「総人件費抑制、一層の定員削減や地域ごとの実態を踏まえた給与の見直し」の方針はいっそう徹底され、骨太方針2004では、賃金水準引き下げの手法として「地域における官民格差を踏まえた給与」への改変を求めています。このように、新たな賃金引き下げ圧力が具体的な形で強まっています。人事院は、閣議決定を受けて具体的な検討に着手しています。また、地方公務員の賃金についても、総務省に研究会を設置して検討が開始される状況です。

こうした政府の動向にくわえ、マスコミや一部勢力による公務員バッシング、公務員給与削減キャンペーンにも引き続き警戒が必要です。労使関係を超えた批判・介入には十分な警戒心を持ち、的確な対応を行っていくことが必要です。

(4) 地方財政危機が一層深まっており、自治体サービスの質量の維持、職員の定数・給与水準の確保にとって厳しい状況です。

国の歳出削減を図るための税財政改革の中で、税源移譲・補助金見直し・交付税見直しが三位一体で進められており、交付税の大幅な削減が懸念されます。今年度の予算では、補助金削減に見合う税源移譲がなされずまた交付税が大幅に削減されたことから、自治体の予算編成は困難を極め、行政サービスや職員の給与をカットする自治体も出てきました。補助金制度の見直しの中では、義務教育費国庫負担の見直しが具体化するなど、新たな課題にも直面しています。11月中には2005年度予算編成に向けて結論が出されることになっており、地方財政確立、交付税総額の確保の観点からの取り組みが必要です。

マスコミの賃金引下げキャンペーンは、そのターゲットを地方公務員の給与に当てています。議会による給与条例の否決や修正、住民による給与引き下げの直接請求などの経験を踏まえ、その教訓を生かした取り組みが重要となっています。マクロ経済や雇用情勢の好転なくして本質的な問題解決にはなりません。われわれの要求の正当性を自ら検証しつつ、説明していくことが不可欠といえます。

(5) 情報公開制度の進展とあわせデフレ化における社会の閉塞状況は、納税者・議会の行政と公務員に対する関心と厳しい批判を招いています。公務の労使関係が置かれ

ている社会的・政治的環境が大きく変化し、説明責任が求められていることを十分認識し、取り組みを進めます。

2．運動の基本的考え方

(1) 公務・公共部門の労働運動の基盤確保と活性化をめざします

公務員連絡会は社会経済システムの改革は不可避であり必要との認識に立ち、積極的に対案を提示した取り組みを進めることを基本スタンスとします。「骨太方針2004」においては、2005、2006年度を重点強化期間として構造改革とくに規制改革・民間開放を推進するとしており、公務・公共サービスに対するさまざまな見直し、縮小、廃止、民間移譲等を計画し、また市場化テストを行うとしています。同時に、公務員の賃金・労働条件の改悪がその重要な構成要素となっており、これらへの的確な対応が最重要課題です。公務労協の小泉構造改革路線への対抗戦略キャンペーンに結集し、良質な公共サービスを確立する運動を進めます。

公務員連絡会は、労使が対等平等の立場にたち労働組合が制度として参画する決定システムの確立を軸とした公務労働運動の新たな枠組みの構築を目指します。男女共同参画社会にむけた取り組みをはじめ、国民的課題に取り組み、役割を果たします。

こうした中で、政策形成能力、運動の展開力、社会的・政治的影響力の強化を図り、問題解決能力を高めていきます。

運動の活性化と闘争力量の強化につとめ、要求前進に向けた全国統一行動、中央行動などの大衆行動は、節々の取り組みの進展に合わせ効果的に配置するとともに、課題と状況を組合員が共有できるように情報の伝達・意見交換につとめます。

(2) 国際労働基準を満たした民主的公務員制度改革をめざします

国際労働基準を満たす労働基本権の確立と透明で民主的な公務員制度確立に向け、連合とともに取り組みを強めます。

政労協議の実効確保を求め、ILO勧告事項の解決と労働基本権の確立・団体交渉による賃金・労働条件決定システム確立に向けて前進をはかるとともに、天下りの禁止、特権的キャリア制度の改革をめざします。

(3) 賃金・労働条件改善闘争を進め組合員の生活水準確保に取り組みます

連合は、2005年の春季生活闘争の方針について議論の途中ですが、全ての組合が参加する共通課題をミニマム運動として設定するとともに、賃金の格差是正や「底上げ」に向けて、賃金闘争を展開するとしています。ミニマム運動の課題は、賃金カーブ維

持分の確保、企業内最低賃金の協定化、不払い残業の撲滅の三課題で、これらは労働者全体の共通課題であり、公務員連絡会もその一翼を担って取り組みます。

公務員給与は、中小地場の賃金水準に大きな影響を与えるものであることから、公務員連絡会として公務員賃金水準確保に全力をあげます。

小泉内閣が進める総人件費抑制策により、公務員給与は、中小地場との比較による水準引き下げ、給与制度見直しによる引き下げという両面における激しい攻撃に直面しています。当面の最大の課題は、骨太方針2004とこれに基づく人事院における地域給・給与構造の見直し、総務省公務員部における地方公務員給与の在り方の検討への対応です。この課題に対しては、第5号議案として提起し、問題点を明らかにするとともに取り組みの強化を図ります。

また、デフレ経済克服を政府に求めるとともに、組合員のニーズにこたえた可処分所得の実質的拡大・確保の観点から、要求と課題の整理、賃金闘争のあり方や運動の進め方について検討します。

労使関係を超えた賃金・労働条件への干渉・介入には厳しく対応します。与野党への対策に取り組み、民主党、社民党との協議を進めます。こうした取り組みを通じて、政党の政策と労働組合の要求との調整をはかっていきます。

(4) 連合に結集し安心・安全・安定で公正な社会づくりを進めます

今日、日本の勤労者・国民の最大の課題は、雇用の確保と社会保障制度の確立であり、この実現をめざす連合の政策制度要求に結集して取り組みます。

デフレ経済から脱却する経済政策の強化、連合が提起する雇用創出とワークシェアリングの実現をめざします。

医療、介護、福祉、年金などの安心・安全と安定の社会保障制度の確立に取り組みます。今直面している大きな課題は年金制度の一元化に関する議論です。2004年法改正をうけて、国庫負担2分の1の早期実現と基礎年金の税方式への移行、バランスのとれた給付と負担の仕組みなどを通じて、国民の信頼を回復し持続可能な年金制度の実現をめざします。

公務部門の固有の課題については、公務労協を中心に主体的に取り組みます。

(5) 連合の組織拡大強化方針に結集し公務員連絡会の強化をはかります

連合は第8回大会で、組織拡大を最優先課題として取り組むことを決めました。その中では、企業別組合運動の克服と活動領域の拡大を重視しています。

公務員連絡会は、連合の組織拡大方針のもと、公務労協の中で役割を果たし、中央省庁、独立行政法人での新たな労働組合の組織化に積極的に取り組みます。とくに、「国公ユニオン」の拡大強化の取り組みを支援します。

また、公務員制度改革への対応、政府・人事院等との交渉力を高めるため、機能強化を図ります。あわせて、諸活動に女性、青年が主体的に参画できるようにつとめます。

二、運動の具体的課題と進め方

1．労働基本権確立・民主的公務員制度改革の取り組み

- (1) 引続き連合と連携し、公務労協対策本部の枠組みのもとで取り組みを強めます。
- (2) 政労協議への対応を強め、労働基本権の確立と透明で民主的公務員制度改革にむけて前進をはかります。
- (3) 具体的方針は、公務労協対策本部会議で決定して取り組みを進めます。
- (4) 公務員連絡会として、労使関係の確立や実質化に不断に取り組みます。

2．賃金・労働条件改善などの取り組み

(1) 枠組みの再構築と2005春季生活闘争の取り組み

社会経済情勢の大きな変化とりわけデフレから脱却できない経済のもとで、現行の公務員の賃金・労働条件決定制度である人事院勧告制度の歴史的限界、制度的限界が一層あらわになっています。公務員制度改革の取り組みの中で、団体交渉による賃金・労働条件決定制度の実現をめざします。

しかし、現行法制のもとでは人事院勧告制度が唯一の賃金・労働条件改善の制度的保障であることを踏まえた公務員の生活の維持・防衛、改善の取り組みを進めます。そのため、国家公務員、地方公務員を通じた賃金・労働条件決定基準の再確立と交渉・協議によって実質的に賃金・労働条件を決定するための枠組み作りに引続き取り組みます。

連合全体の春季生活闘争の改革と展開を見据え、公務員連絡会として春季生活闘争の位置づけと課題の明確化、年間を通じた賃金・労働条件改善の取り組みの改革に向けた検討を進めます。

(2) 年間を通じた賃金・労働条件改善の取り組み

年間を通じた取り組み

地域給・給与制度見直しなど制度的な課題に対しては、従来の運動の組み立てやす

スケジュールの考え方では対応が困難であり、第5号議案により方針を提起して取り組むことにしますが、賃金水準等については節々の課題に応じた取り組みが重要です。

賃金・労働条件改善にむけて、秋の予算編成期・基本要件段階の取り組みを出発点に、春闘期、人勧期、確定期まで、年間を通して現行の決定システムに対応した取り組みを粘り強く進めます。

秋季段階の取り組み

秋の予算編成期・基本要件段階においては、給与制度や決定基準、水準・体系をはじめ労働条件の改善のための基本要件をまとめ、11月上旬に政府・人事院に提出して交渉・協議を進め、2005年度の基本的な改善課題を明確にします。

なお、2004年度の確定闘争については、すでに確認した「秋季闘争方針」に基づいて取り組みを進めます。

2005春季生活闘争の取り組み

2004年公務員労働者の生活実態調査を10月に実施するとともに、2005年1月予定の代表者会議で2005春季生活闘争方針を決定します。方針案を提起する時期等については、連合や民間組合の動向を踏まえて確定します。

人勧期の取り組み

人勧期の課題と取り組み方針については、2005年春闘の到達点を踏まえ、5月連休明けに議論し決定します。とくに2005年は人事院の地域給・給与構造の見直しの勧告強行も想定されることから、2005年の賃金水準と制度改革両面にわたる方針の十分な意思統一を図ります。

確定期の取り組み

2005年人勧期闘争の結果を踏まえて閣議決定・確定期の方針を確認し、直ちに取り組みます。

(3) 2005年度の賃金等の取り組み課題

賃金水準の確保と公務員の生活防衛にむけた課題

ア．6月4日に閣議決定された「骨太方針2004」は、総人件費抑制政策のいっそうの強化、地域に勤務する公務員の給与に焦点が当てられています。この総人件費抑制に対抗するための制度政策上の課題と政治的な解決の枠組みを明確にして取り組みます。

イ．公務員の賃金水準の確保と生活防衛を賃金闘争の最重要課題に据えて取り組みます。2005春闘・人勧期においても、こうした位置づけのもとに賃金要求を組み立てます。

ウ．人事院勧告に基づかない賃金削減等や制度の空洞化に対しては断固とした姿勢で反対します。また、議会や第三者による労使関係を無視した賃金・労働条件への

介入に対しては毅然と対応し、使用者に対しても同様の対応を求めます。

エ．臨時・非常勤職員、パート労働者の均等待遇原則の確立や賃金水準の改善に向けて取り組みを強めます。

賃金決定基準の再構築と地域給与・給与構造見直しへの対応

ア．厳しい社会経済情勢や総人件費抑制政策のもとで、公務員の賃金決定基準である民間準拠のあり方の見直し、地方公務員の賃金決定基準の空洞化と実質的な見直しが進行しています。たたかいの中で歴史的に築いてきた公務員の賃金決定基準の原則を堅持しつつ、社会経済情勢の変化に対応した形で決定基準を再確立する取り組みを進めます。

イ．無原則な地場賃金論には反対し、制度的に公務・公共部門の統一的な賃金水準を確保する取り組みを進めます。民間の公共・社会サービスに従事する労働者や地域の労働者の賃金水準確保に公務員の賃金が果たしてきた役割や機能を踏まえ、公務員賃金についての社会的合意の再確立、賃金闘争の再構築をめざします。このため、連合における議論などを積極的に提起するとともに、公務労協、公務員連絡会規模の産業別統一賃金闘争を一層強めます。

ウ．歴史的、社会的に形成され定着してきた民間準拠の大原則は堅持し、民間賃金の実勢が正確に反映されるような方法への改善に取り組みます。最近の公務員バッシング、給与引き下げキャンペーンは、官民比較方法・比較企業の規模縮小に焦点を当てていますが、これに対して理論的に反撃するとともに、水準確保のために官民比較可能な現行の企業規模を堅持する取り組みを強めます。

エ．以上の基本的立場を踏まえ、現在人事院が進めている地域給・給与構造の見直しに対しては、第5号議案で提起している方針に基づき取り組みます。

オ．地方公務員の賃金決定基準は、財政危機を理由とする個別自治体の給与削減等により空洞化しつつあり、給与引き下げキャンペーンも地方公務員の賃金をターゲットにしています。地方公務員の給与の在り方について、総務省に「地方公務員の給与等に関する研究会」を設置して検討が開始されますが、人事院の検討への対応とあわせ公務員連絡会全体の枠組みのもとで取り組みます。

本年以降の教育職員の給与水準や決定基準の確立も大きな課題です。関係構成組織との連携のもと取り組むこととし、具体的な方針は地公部会で検討し決定します。

カ．独立行政法人の賃金決定のあり方や水準等について、関係構成組織と協議しつつ必要に応じて取り組みを進めます。

中小・地場の民間労働者との共闘を強め地方連合会と連携して、地域の民間労働者の賃金水準の底上げ、地域最賃の引き上げに取り組みます。

(4) 公務におけるワークシェアリング、労働時間短縮等労働条件改善の取り組み ワークシェアリング、短時間勤務制度等の実現

ワークシェアリングや短時間勤務制度導入についての公務員連絡会の強い要求を受けて、人事院に設置された有識者による「多様な勤務形態に関する研究会」は7月に中間報告を発表しました。これを受けて人事院は今年の報告で、育児部分休業の拡充について別途意見の申出を行うこと、育児のための短時間勤務制について検討を行うことを表明しました。育児休業の拡充については、人事院による早期意見の申出と2005年度からの具体的制度化に取り組めます。

「研究会」に対しては引き続き推薦委員を通じた意見反映等に取り組めます。この取り組みの中で短時間勤務制度の実現とともに、非常勤制度の改革をはかります。

また、地方公務員法改正により2005年4月から導入される常勤職員の修学部分休業、高齢者部分休業についてはその積極的活用を図るとともに、制度の検証を通じて短時間勤務の拡大、短時間公務員制度の実現をめざします。

「公務のワークシェアリングの導入に向けた提言」に基づき、引き続き取り組みを進めます。

労働時間短縮と実効ある超勤縮減策の実現

公務における年間総労働時間1800時間体制の確立に向け、引き続き取り組みます。超過勤務の縮減については職場実態の点検、政府全体としての取り組み態勢の確立、人事院規則での上限規制など実効性のある施策を実施させるよう国・地方で取り組みを進めます。

連合の不払い残業撲滅キャンペーン運動に結集して取り組みます。

総合的休業制度の実現、休暇制度の拡充

自己啓発・自己実現等を目的とした総合的な休業制度の新設については、これまでの到達点、公務員制度改革の動向を注視しつつ引き続きその実現をめざします。

引き続き夏季休暇の日数増、リフレッシュ休暇、生涯学習を展望したリカレント休暇などライフステージに応じ、かつ社会的要請にこたえる休暇制度の拡充を求め、人事院との交渉を進めます。

職場の安全衛生確保、福利厚生への拡充

メンタルヘルス対策を強化するとともに、健康管理や職場の安全確保、福利厚生関係予算の増額などの取り組みを進めます。

障害者雇用、外国人採用の推進

公務職場における障害者雇用の拡大・促進に取り組めます。採用試験方法の改善による実質的な欠格条項の撤廃、職域拡大をはかるための障害に応じた労働用具・職場環境の整備に取り組めます。

外国人の公務職場への採用に取り組めます。

(5) 女性の労働権確立、男女平等の公務職場作りの取り組み

育児休業法改正の早期実現を図り、育児休業給付の延長を実現させます。

育児休業の男性取得促進に向け、取り組みを一層強めます。取得率の数値目標を設定する等、実効ある施策を取りまとめるよう政府・人事院に求めます。

女性の労働権確立に向けた休暇制度の整備、職域拡大、職場環境の改善に向けて取り組みます。また、女性職員の採用・登用拡大についても引き続き取り組みます。

次世代育成支援対策推進法に基づき、労使協議により「行動計画」を策定し、施策の実効ある展開を求めます。

これらの取り組みにおいては女性連絡会と連携して対応します。

(6) 再任用制度、年金・社会保障制度改革の取り組み

高齢再任用制度は4年目を迎え、年金との接続のために複数年の再任用が必要となっています。定数問題など再任用制度の隘路が明らかになってきていますが、こうした隘路を切り開いていくためにも、当面、再任用制度の定着、職域の拡大などの取り組みを強化します。引続き再任用者の実態調査、再任用希望の調査などを求め、実効ある高齢再任用制度の確立に向けて総務省交渉などの対策を行います。

在職期間の長期化施策については、公務員制度改革の取り組みや給与構造の見直しへの対応など必要な対策を行います。

年金制度改革については、第159回通常国会で法案が成立しましたが、今後の在り方として一元化の議論が大きく浮上しています。政府の「懇談会」における議論が開始され、国会においても議論が予定されます。こうしたことから、連合や民主党への意見反映などに公務労協として取り組みます。

医療保険制度の見直しが議論されていますが、共済短期に関わる公務労協の共通課題については統一して取り組みます。また、地共済の組織再編については、共済側の自主的な取り組みを見守りつつ、必要に応じて対策します。

(7) 取り組み体制の強化

公務員連絡会が掲げる課題の専門的検討や取り組み体制の充実、専門的課題の交渉推進のため、引き続き「賃金・労働条件」、「権利」、「社会保障」、「高齢対策」の各専門委員会の活動を促進します。

また、諸活動に女性、青年が主体的に参加できるようつとめます。

3 . 組織強化、拡大の取り組み

- (1) 公務労協の強化、発展のために取り組みます。
- (2) 公務員制度改革が進行するもとの、集团的労使関係の基盤の確立、組織的求心力の強化、組織拡大が急務です。公務労協の組織化方針に基づき、中央省庁での組織建設、独立行政法人の組織化に全力をあげます。
- (3) 関係構成組織と連携し、国公連合のもとに組織された「国公ユニオン」の拡大、強化に取り組みます。

第 5 号議案

地域給与・給与制度見直しに対する取り組み方針について(案)

1. 地域給与・給与制度見直しを巡る情勢と問題点について

(1) 骨太方針2004の閣議決定

6月4日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」(骨太方針2004)は、小泉構造改革の集大成の意味を持つものであり、郵政民営化や市場化テストの推進とともに、財政再建を最優先した施策を強力に推し進めようとする政府の意思を内外に示しました。その大きな目玉に据えられたのが、公務員の人件費、社会保障費、地方交付税などの歳出削減策です。なかでも、公務員人件費の削減は、「地域給与の見直し」方針として、これまでになく明確、かつ具体的に示されました。

その手法は、国家公務員の地域給与の見直しを通じて地方公務員給与の地域格差を拡大し、それを地方財政の歳出削減に結びつけようとするものであり、財政面からみた真の狙いが三位一体改革と絡んだ地方公務員給与の引き下げに据えられていることは明らかです。

これらの方針は、国家公務員については政府の要請を人事院が受ける形で、また地方公務員については給与の適正化や地方人事委員会機能の強化を総務省が検討する形で具体化されつつあります。今後、これらの作業が具体化する過程で、さらに政府の圧力が強まることが予想されます。

いうまでもなく、事前に関係者の意見を聴取することもなく、一方的に公務員の賃金・労働条件の見直し方針を閣議決定することは、政府自らが人事院勧告・人事委員会勧告制度を否定したことになります。また、これまで地域で果たしてきた公務員給与の社会的役割や公務員の生活に与える深刻な影響を一顧だにせず、財政再建の観点からのみ公務員給与のあり方に言及することについても、極めて問題であり、決して認められることではありません。

この間、政府は、財界やマスコミと一体となって公務員給与バッシングを進めてきました。そのバッシングは、個々の手当や労働条件をあげつらうことから、明らかに公務員給与水準の引き下げに狙いを絞ったキャンペーンにまでエスカレートしてきました。骨太方針の総人件費抑制や地域給与見直し方針は、まさに、これらのバッシン

グやキャンペーンに呼応する形で打ち出されています。そして、来年度予算編成に向けた政府税調等の審議を見てもわかるとおり、その行き着く先が大増税路線であることは火を見るより明らかです。われわれは、様々な国・地方の行革や公務員給与の引き下げ方針が、増税路線への転換の露払い役として位置づけられていることをしっかりと認識しておく必要があります。

(2) 人事院の給与構造見直し報告

地域給与見直しは、そもそも人事院が行政改革推進事務局の能力等級制に対抗する意味合いで、骨太方針2001を受けてその年の報告から言及してきたものであり、公務員制度改革の混迷の過程でその位置づけも毎年大きく変化してきました。昨年の報告では、「地域給与研究会の報告」を受け、地域給与を焦点化するのではなく、給与構造全体の見直しの中で地域格差の在り方を検討するとしてしていました。ところが、本年の人勧期においては、経済財政諮問会議の議論の中で再び地域給与見直し問題が浮上し、「勧告」することも含む政府からの「要請」が行われるに至り、人事院としては、その見直しに具体的に着手せざるをえない状況に追い込まれていたといえます。

人勧期の情勢が緊迫の度を増したことから、公務員連絡会は「拙速な勧告・報告を行わせない」との方針のもとに人事院への対応を強めてきました。

こうしたわれわれの取り組みによって、本年については、「勧告」という政府の圧力を跳ね返し、「報告」に止めさせることとなりました。また、報告で触れられた中身についても、具体化していく「たたき台」として位置づけさせ、今後、交渉・協議を進めていくための最低限の条件はクリアすることができたといえます。

とはいえ、人事院が本年の報告で、政府の要請を受ける形で具体的な見直しの課題・方法に言及することによって、後戻りできない一歩を踏み出したことは間違いありません。その点において、人事院が、本人の意図は別にして、否応なく骨太方針2004が打ち出している小泉構造改革の流れ＝公務員の総人件費抑制を通じた財政再建施策に組み込まれたと批判せざるを得ません。さらに、報告には触れられなかったものの、われわれとの交渉・協議の過程で主張してきた「来年勧告」という意図自体が撤回されたわけでもありません。その意味で、地域給与・給与制度見直しを巡る情勢は、まったなしの、新たな段階に突入したと認識し、今後の取り組みを進めていくことが必要です。

本年の人事院の「給与構造の基本的見直し」報告は、内容上、「地域給与の見直し」と「給与構造＝制度の見直し」の2つに大別できます。それぞれについての基本的な問題点は以下の通り確認できます。

< 地域給与見直し報告の問題点 >

経済財政諮問会議を含め、公務員の地域給与を見直すべきと言う主張やキャンペーンは、財政再建のために公務員の人件費を抑制するという考え方で一貫しています。地域において官民の較差が拡大してきた原因、すなわち地域経済の疲弊の原因に対する分析や対応方針が全くないばかりか、中央と地方の格差をさらに拡大していこうという考え方です。地域経済再建の方向が提起されないまま、公務員給与が地域で果たしてきた社会的役割を無視し、公務員の地域給与が引き下げられるとすれば、地域経済にとっても大きな打撃となることは明らかといえます。

その意味で、公務員の地域給与の見直しは、単に公務員の問題だけではなく、我が国の社会経済の在り方の基本に密接に関わる重要な政策的問題といえます。

われわれは2004人勸期の人事院との交渉・協議の過程で、公務員の総人件費を抑制する目的の地域給与見直しは絶対に認められない、との立場を明確にしてきました。また、ブロック別俸給表という方式についても、公務・公共サービスを全国一律・平等に提供するという仕事の特性や職務給の原則、全国的な異動が不可欠という国家公務員の人事管理の現状などから見て、検討の対象とすべきではないことを明確にしてきました。そのためわれわれは人事院に対して、(ア)あくまで給与構造全体の見直しの一環として地域給与見直しを位置づけること(イ)官民比較方法の基本は堅持し総原資を確保すること(ウ)全国一本の俸給表を維持したうえで地域配分の見直しとして検討すること、などの前提条件を確認するよう求めてきました。ところが人事院は、これらの前提条件に同意しつつ、地域別官民較差を考慮して俸給表の水準自体を引き下げるという手法を提示してきました。この手法についても、われわれは受け入れられないと強く主張してきましたが、人事院は最終的にわれわれの反対を無視して報告しました。

われわれが、地域別官民較差に基づく俸給表水準の引き下げ方式を受け入れられない理由は次の通り確認できます。

(ア)全国共通の俸給表は維持して水準を一律に引き下げる方式においても、再配分される大都市等は別にして、多くの地域は引き下げられたままとなり、地方公務員給与や地場民賃への波及や地域経済に与える影響自体には変わりはない。

(イ)そもそも、「地域の官民給与の較差」という観点で給与の基本たる俸給表水準を見直すことが妥当かどうかということである。これまでとまったく同じ価値の労働を行っていながら、「地域較差」によって給与水準が見直されることは、同一価値労働同一賃金、職務給の原則からしても認められないことである。

(ウ)俸給表の水準引き下げに加えて給与カーブのフラット化等が行われれば、現行給与の水準が大きく下がり、かつ将来にわたって給与が上昇しない公務員労働者が大量に生ずる。これは、退職手当や年金にも波及することとなり、生活設計上大問

題であるのに加え、中・高齢公務員の職務遂行上の志気を大きく損なうこととなる。(I)人事院は、賃金構造統計調査を使った格差論に対する反論の意味で、ラスパイレス比較方式による地域別官民較差の数値を使用するとしているが、これがそうした「政治的な意図」をもったキャンペーンをうち消す効果を持つのであれば、われわれもその意図自体は理解する。しかし、実際の効果は定かではなく、逆に、官民比較の基本や総原資論にキャンペーンを向かわせる危険性もある。また、骨太方針を受けて総務省で地方人事委員会機能の強化等についての検討が開始されているが、場合によってはそれが国・地方を通じた地場民賃との比較の論拠として使われる可能性もある。

(ウ)全国的な規模で官民較差を算出する現行の調査・比較方法は、地域別の官民比較の算出を予定しておらず、今回公表された地域別官民較差の集計結果は正確性に欠け、信頼性に乏しい。一昨年と比較してもその変動率が大きく、それを引き下げの根拠として使用することには大きな問題がある。

< 給与制度の見直し報告の問題点 >

もう一つの報告内容である給与構造(制度)の見直しについても、いくつかの基本的な問題を確認しておく必要があります。

そのひとつは、進め方の問題です。給与構造の見直しも、90年代末の俸給体系の見直しに始まり、ここ数年の報告で繰り返し述べられてきたものです。これらの見直し議論に対してわれわれは、「基本的に、給与制度の見直し自体は必要である」とのスタンスで今日まで対応してきました。それは、社会経済情勢の大きな変化に的確に対応していく意味合いにおいても、過度に年功的な給与カーブを是正し、仕事や職務を基準とした給与制度に見直していくことは必要だとの考え方に基づいています。

しかし、公務員制度改革の混迷で、能力等級制度がどのような制度となるのか見通しが立たないことや評価制度の検討が一向に進まないことを反映して、人事院の給与制度見直しの検討も進まず、今日まで具体的な課題をめぐる交渉・協議は行われずに至っています。

ところが、人事院は本年の人勤期において、「公務員制度改革とも連携」しつつ具体化を図るとして、7月1日の段階でわれわれに考え方・見直し課題と方策を提示し、従来の慎重姿勢から積極姿勢に転じました。しかし、その時点で情勢にそう大きな変化はなく、判断の基準となる公務員制度改革の方向はいまだ定まっていないのです。にもかかわらず、十分な交渉・協議もなく、今後の検討を方向付けるような報告を行ったことはきわめて遺憾と言わざるを得ません。

二つめは、給与制度見直しの具体的な交渉・協議を行う前提条件が整っていないということです。職務・職責や実績を重視した給与制度に見直すためには、その大前提

として評価制度が公正で信頼性のあるものとして機能していなければなりません。

今回の報告では、これらについての具体的提案はまったく見られません。われわれは、給与制度の見直しを具体的に検討するためには、人事院が職務評価や実績評価の在り方も同時に提示し、平行して議論することが最低限の条件であることを強く主張して行かねばなりません。

本年の報告では、実施すべき具体的な検討項目として多くのことが提案されていますが、われわれがとくに重視すべき課題は、(ア)職務・職責の差を明確にする方向での級構成の再編(イ)昇給カーブのフラット化(ウ)実績評価に基づいた昇給(査定昇給)の導入、などです。いずれも、「年功的要素を縮小し、職務・職責、実績を重視する」今回の見直しの考え方に沿った具体的見直し課題です。

職務・職責重視の級構成の再編については、納得性のある職務の評価や格付け手法と手続きを確立することが不可欠であり、現行の俸給表と標準職務表による格付け方式は抜本的に見直す必要があります。また、給与カーブのフラット化についても、現実の生活設計との関わりを十分考慮したものでなければなりません。

査定昇給制度の導入は、やり方によってはこれまでの給与の在り方を激変させ、職場に混乱しかもたらさない結果となる可能性をもった重要な課題です。昇給原資が予算によって制約されているもとでは、実際に評価制度が公正・公平に機能しない限り、内部に恣意による選別と不公正をもたらしかねないからです。人事院には、その現段階における可否を含め慎重な検討を求めていかなければなりません。

いずれにしろ、これらの課題については、現段階でわれわれが明確に対案を対置する具体的な見直し案は人事院から提示されていません。人事院には、先に述べた評価制度の設計とともに、具体的な提案を行うよう求めるとともに、われわれとしても対案を提示できるよう、検討を急がなければなりません。

(3) 公務員給与をめぐる大きな環境変化

以上見てきたように、地域給与や給与制度の見直しは、これまでの公務員給与の在り方やそれに依拠してきたわれわれの賃金闘争の在り方を大きく変える要素をもったものであるといえます。

これまで公務員給与は、「企業規模100人以上・事業所規模50人以上」の民間企業との比較に基づき、国家公務員・地方公務員を通じて均一的な給与水準を確保してきました。それは、人事院勧告制度のもと、国家公務員については行政職(一)表を基準とする給与決定であり、地方公務員においては国準拠の基準のもとに形作られた比較的均一的な水準決定の仕組みだったといえます。これらの公務員給与の水準と均一的な給与の在り方は、われわれの長い間の闘いによって形作られたものでもありますが、高度成長期の日本の社会システムや公務・公共サービスの在り方にもマッチしたもの

として、これまでは国民的な合意のもとにあったといえます。

しかし、いま、その公務員給与に対する国民的な合意は大きく崩れつつあります。小泉構造改革によって、日本社会はこれまでにない格差社会に変貌しようとしています。また、近年、雇用構造が大きく変化し、常用労働者の約3割が非正規労働者という不安定な社会になりつつあります。こうした社会経済や雇用構造の変化が、現行の公務員給与決定の在り方に大きな影響を与えていることは間違いありません。さらに、民間における近年の成果・実績型への人事・給与制度の見直しも、公務員給与見直し圧力の高まりの要因となっています。

われわれの地域給与・給与制度見直しに対する取り組みは、こうした構造変化が、これまでの公務員給与の成立基盤を揺るがしつつあることを十分認識し、進められなければなりません。その意味では、われわれの取り組みは、単なる既得権益防衛の闘いではなく、公務員給与の社会的合意を再確立する取り組みでなければなりません。しかしこの取り組みは、国民の公務員に対する意識の現状からして極めて困難なものとなることは明らかです。

社会的合意を得るためには、社会経済情勢の変化に対応する形でこれまでの「公務員賃金」の在り方を根本から問い直し、新たな仕事に応じた賃金論や賃金政策を再構築していく必要があります。また、それを実現していくためには、これまでの人勤制度のもとにあった賃金闘争の在り方を再構築していかなければなりません。さらに、地域においてわれわれの運動が広がりを持つためには、真の意味の地域における中小企業労働者や商工主との連帯・連携が重要であり、そのための地域におけるさまざまな運動に積極的に関わるなど、実際に中小・地場賃金の底上げを実現することが不可欠です。

(4) 現段階の人事院の作業状況と総務省の検討状況

本年の報告後、人事院は着々とその具体策の取りまとめに向けた作業を進めています。公務員制度改革や評価制度に直接関わらないスタッフ職俸給表等については、近々にもその具体的なイメージを提示し、各府省やわれわれとの協議を始めたいとしています。そして、10月中には、報告で提示した見直し課題全般について可能な限り具体案を提示し、われわれとの交渉・協議を再スタートしたいとしています。その作業スケジュールは、明確に来年の勧告を射程に入れたものといえます。

われわれとしては、人事院の具体案を踏まえつつも、報告で示した「たたき台」とらわれない観点から、議論をスタートしていく必要があります。

地域給与・給与制度見直しに対する取り組みは、政府の圧力や人事院の対応からしても、来年の勧告時期が最重要段階となることは間違いありません。その点の情勢認識を間違ふことなく、公務員連絡会、構成組織、地域における対応態勢を早急に整え、

すべての組合員が共通認識に立ち、地域における運動に全力で取り組みながら、明確な対案をもって人事院との交渉・協議を進めていく必要があります。

骨太方針2004を受けた地方公務員の給与の在り方の見直しについては、総務省公務員部に「地方公務員の給与等に関する研究会」(仮称)を設置して検討されることになりました。

委員は、学者、財界、人事委員会、当局、労働組合、マスコミ、人事院の代表等14名によって構成され、任期は2年程度で、この10月18日に立ち上げられることになりました。労働組合代表委員として、植本自治労書記長、須賀連合総合労働局長が参加することになっています。

その主な検討項目として、地方公共団体における給与決定の考え方 人事委員会機能の強化 参考となる指標の整備 給与構造の見直し、が想定されています。作業スケジュールとして、2005年3月に中間報告、2006年3月に最終報告をとりまとめ、4月から調査対象範囲の拡大、参考指標の公表が予定されています。

中間報告は来年の骨太方針の審議前に一定の対応を図るものとして位置づけ、そのため年度内に、調査対象事業所の拡大 国公準拠の考え方 参考となる指標の考え方、について議論し、来年度に 人事委員会の体制 地域給・給与構造、について議論し最終報告にまとめることが想定されます。

これらの課題のほとんどが国家公務員の給与と連動し、また人事院の作業とも密接に関連しているため、全体として整合性のある取り組みが求められます。

また、「研究会」の結論が直接今後の地方公務員の給与の在り方を決定づけることから、組織の意思統一を図り労働側委員を通じた意見反映に努めることが求められます。

2. 取り組みの基本的スタンスについて

(1) 今回の「骨太方針2004」の地域給与見直しの本質は、公務員と地域を犠牲に、給与決定のルールを無視して小泉構造改革路線を進めようとするものです。われわれは、総人件費を抑制するための公務員給与水準の引き下げや地域給与見直しには、明確に反対し、対決する取り組みを進めます。

これらは、公共サービスや社会保障・福祉の切り捨て、国民生活破壊を進める小泉構造改革路線に反対する取り組みでもあることから、公務労協が進める対抗戦略キャンペーンに結集し、総合的・体系的な取り組みを進めます。

また、地域給与見直しに対する取り組みは、単にわれわれの賃金水準防衛の闘いだけでなく、公務員給与の社会的合意を再確立する取り組みでもあることを十分認識

し、中小・地場企業の労働者や国民各層と連携し、広く地域における運動に取り組みます。そのため、連合・地方連合に結集し、中小・地場賃金の底上げや臨時・パート労働者の処遇改善、最低賃金制度確立の取り組みなどに積極的に参加するとともに、各構成組織においても公務・公共部門としての特性を最大限に発揮した取り組みを進めます。

(2) 人事院が地域給与見直しの手法として本年の報告で提起した、地域別官民較差を唯一の指標として全国共通俸給表の水準を引き下げる方式については、今後の公務員給与の在り方や生活に与える深刻な影響、民間労働者や地域経済に与える影響からして受け入れがたく、その手法の撤回を求めて公務員連絡会の総力を挙げて運動を進めます。

一方、今日の公務員給与を巡る厳しい情勢等からして、人事院が地域給与の見直しを検討すること自体は阻止し得ない現状にあることを認識し、その作業を一方向的に進めさせないためにも、交渉・協議を通じてわれわれの意見反映に努めることとします。

総務省の研究会に対しては、人事委員会機能の強化等が地方公務員給与の格差拡大や水準引き下げとならないよう、推薦委員等を通じて全力で取り組みをすすめます。

(3) 給与構造の見直しに対しては、従来からの基本方針である「給与制度見直しは基本的に必要であり、対案を対置して積極的に取り組む」ことを基本姿勢として再確認し、人事院との交渉・協議を進めることとします。

報告で示された個別の課題については、人事院が近く提示する具体案を見て、その賛否も含めわれわれの対案を検討します。その際、評価制度の在り方を同時並行的に交渉・協議することを人事院に求めます。

(4) 地域給与・給与制度見直しは、いずれも給与・勤務条件の重大な変更であり、見直し当たっては「十分な交渉・協議と合意」を得ることを基本方針とします。われわれの合意・納得がないままの勧告には反対します。

(5) 来年の勧告期に向けた闘争体制を確立するため、公務員連絡会に「地域給与・給与制度見直し闘争委員会」を設置します。各構成組織においても、これに準じた体制を確立します。また、連合と連携し、地方の公務労協や連合官公部門においても、実情に応じた取り組み体制を確立するよう要請します。

3．取り組み体制の確立について

(1) 「地域給与・給与制度見直し闘争委員会」の設置

今回の地域給与・給与制度見直しに対して、統一的・体系的な取り組みを進めるため、「地域給与・給与制度見直し闘争委員会」(以下、闘争委員会と略)を設置しま

す。

闘争委員会は、地域給与・給与制度見直しに対する基本的な取り組み方針や重要事項についての方針を協議・決定します。

闘争委員会は、公務員連絡会の構成組織の委員長・書記長・幹事及び事務局で構成することとします。具体的には次の通りとします。

委員長	丸山議長
副委員長	各構成組織委員長
委員	各構成組織書記長・幹事
事務局長	山本事務局長
事務局	岩本・岩岬副事務局長、労働条件専門委員若干名

闘争委員会のもとに、各構成組織書記長と事務局で構成する「対策委員会」を置き、人事院との交渉・協議や当面する諸課題についての対応を進めます。

そのもとに、事務局等で構成する実務作業委員会を置き、人事院等との日常的な交渉・協議や必要な作業を進めます。

総務省における地域給与見直しへの対応や地方公務員の賃金政策を確立するため、「地方公務員賃金政策検討委員会」を存置します。

(2) 各構成組織の体制確立

各構成組織においても、公務員連絡会に準じて闘争体制を確立することとします。

(3) 地域における取り組み体制

連合と連携し、地方連合会の協力の下に、地方の公務労協・連合官公部門連絡会において、必要な対応体制を整備することを追求します。

4 . 当面する取り組みの進め方について

(1) 人事院との交渉・協議の強化

10月中に予定される給与構造見直しに関する人事院の具体案の提示を、交渉・協議の再スタートと位置づけます。当面節々で、書記長クラスの交渉を配置し、日常的な交渉・協議は実務作業委員会で行います。

人事院の具体案に対するわれわれの対案を早急に取りまとめ、人事院に提示してその実現を目指して交渉・協議を強めます。

対案の詳細については、人事院の具体案を見て検討することとしますが、次の点を基本的な考え方に置き、作業を進めることとします。

- (1)地域別官民較差を考慮した全国共通俸給表水準の切り下げ案を撤回し、われわれが合意しうる見直し案を再提示すること。その際、全国共通俸給表水準は維持することとし、見直しの基準・指標についても合意すること。
- (2)職務・職責重視の給与制度の見直しに当たっては、納得性のある職務の評価や格付け手法と手続きを確立することとし、現行の標準職務表による格付け方式を抜本的に見直すこと。
- (3)実績重視の給与制度の見直しに当たっては、4原則2要件を具備した評価制度の確立が不可欠であることから、これらを同時並行的に交渉・協議すること。
- (4)実績を重視した昇給制度の検討に当たっては、誰もが普通に業務を遂行した場合は昇給する仕組みを維持することを基本とすること。また、実績評価等が信頼性のあるものとなるまで実施しないこと。
- (5)昇給カーブのフラット化に当たっては、中高齢者の生涯生活設計が大きな変更とならないよう、段階的に進めるなど十分配慮すること。また、世帯形成時までは生計費の上昇カーブに対応した上昇カーブを維持すること。

われわれの対案の回答を求める一つの節目を2005年の春の段階に設定し、全力で交渉・協議を進めます。2005年人勧期の交渉・協議の進め方については、春の段階の回答を踏まえ、改めて協議・決定します。

(2) 具体的な取り組みの強化

1) 学習活動の組織化

人事院の具体案が提示され次第、その問題点を早急にまとめ、11月から12月末にかけて各構成組織、地域ごとに全組合員が参加する学習会を組織し、徹底して問題意識の共有化を図ります。公務員連絡会はそのための資料を作成します。

2) 組織内の諸行動の強化

組織内体制固めの一環として、打電行動、人事院への要請はがき行動や組織内署名活動に取り組みます。その具体化は対策委員会でいきます。

要請打電行動 - - - - - 人事院の提案後直ちに各構成組織の各級機関単位で

要請はがき行動 - - - - 全組合員及びその家族を対象に、11月いっぱい

組織内個人署名活動 - - " 11月から1月末まで

3) 地域での取り組みの強化

地域での取り組みについては、次の通り進めることとし、その具体化を対策委員会で図ります。

年内いっぱい、対抗戦略キャンペーンの一環として地方公務労協・官公部門単

位で行われる集会の重要課題と位置づけ、民間組合との学習・交流等可能な取り組みを進めます。

春闘段階(1月から4月)からで地域的な広がりをもった運動を組織的に開始します。この取り組みは、可能な限り地方公務労協・官公部門単位で組織します。それが不可能な場合は、公務員連絡会構成組織の地方組織で実行委員会等を組織して実施します。

団体協力署名 - - - - 民間組合、中小商工主、関係団体etc

自治体首長要請行動及び地方議会での決議(内容は工夫の要あり)

人事院地方事務所要請行動

地方段階の決起集会

上京行動etc

団体協力署名や地方議会決議等の内容は、公務員の地域給与見直し反対と中小・地場賃金底上げ、最賃制確立などを一体的に求めるものとします。

4) 上申行動等の強化

各構成組織においては、対应当局との交渉を強め、人事院に対する上申行動を組織します。

5) 2005人勧期の取り組み方針の検討

2005人勧期の取り組み方針については、春の段階の取り組み経過を踏まえ、闘争委員会で検討します。

第7号議案

公務員連絡会2005年度役員を選出

役職	氏名	出身組合	新・再	氏名	出身組合	新・再
議長						
副議長						
企画調整委員						
事務局長						
副事務局長						
幹事						
会計監査						