

2004年秋季年末闘争の経過と総括(案)

一、給与法・寒冷地手当法改正法案などの成立に至る経過

(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年人勧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、幹事クラス交渉委員が総務省人事恩給局と交渉をもち、閣議決定前日の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、22日、衆議院総務委員会の審議を経て本会議で可決され、直ちに参議院に送付されました。参議院では、26日、参議院総務委員会で審議の後、27日の本会議で可決・成立となりました。

人事院は、改正法案の成立を受けて、同日、寒冷地手当の官署指定などを行う総理府令の改正に関する勧告を行いました。

政府は、改正法案の成立後、直ちに公布手続きをとり、28日施行となりました。また、寒冷地手当に関する勧告を受けて総理府令も、同日、改正されました。これにより、寒冷地手当は、本年度分から改正された内容で支給されることとなりました。

二、2004年地方確定闘争の経過と到達段階

(1) 人事院は8月6日、2004年の給与勧告を行いました。月例給については官民較差が0.1%、39円であったこと、特別給についても官民均衡しているとして改定を見

送りました。その一方で、寒冷地手当について支給地域、支給金額について見直す勧告を行いました。

政令市、都道府県人事委員会の勧告は9月初旬から順次出されました。北九州市などで扶養手当の改善勧告が行われましたが、基本的には国同様月例給の公民較差や特別給の支給割合が均衡しているとして、勧告は行われませんでした。東京都は0.17%の公民較差がありましたが給与改定勧告は行われませんでした。

寒冷地手当見直しについては多くの自治体で国同様の措置が勧告されましたが、秋田県、鳥取県など国と異なった扱いをする自治体もあり、また岩手県など来年度から処理する自治体もあります。

他方、骨太方針2004で「地方公務員の給与適正化を強力に推進する」としており、特殊勤務手当の見直しが大きな課題となっています。

こうした情勢から、2004確定においては以下の課題を重点に取り組みました。

年収マイナスにならない基本賃金、一時金の確保の取り組み

十分な労使交渉・合意による特殊勤務手当等の見直しへの対応

国準拠を基本に自治体の実情を踏まえた寒冷地手当見直しへの対応

公教育の社会的役割と教育公務員特例法の趣旨を踏まえ、全国統一的な水準を確保する公立学校教職員の給与の確立

また、確定の集中交渉ゾーンを11月8日～11月19日とし、対県共闘、市労連共闘など地公部会の共闘態勢を強化して取り組みました。

(2) 11月5日には「2004地方確定推進・地方財政確立を求める11.5中央行動」を構成組織から500名の参加を得て実施しました。中央行動では、取り組みの意思統一とともに関係団体・機関への申入れや交渉を実施しました。

11月5日には中央集会の実施、委員長クラスによる各政党への申入れ、書記長クラスによる首長3団体への申入れ、幹事クラスによる議長会3団体申入れ(市議会議長会は11月8日)を行いました。11月12日に書記長クラスによる総務省公務員部長交渉を実施し、2004確定の課題、地方財政の確立と交付税総額確保を求めました。

自治体の確定交渉において、退職時特別昇給制度の見直しや寒冷地手当の見直しが行われましたが、多くの自治体で国に準じたり国通りの措置が執られました。

また、自治体財政の逼迫から給与カットをする自治体が一般の市町村に拡大する傾向にあります。基本賃金の削減、諸手当等の削減や廃止が行われ、新しい動きとして調整手当の削減・廃止があります。

労働基本権制約の代償措置としての人事委員会機能の再確立や地方財政の抜本的な

確立が急務となっています。

(3) 骨太方針2004の「適正化」に係わって、特殊勤務手当の見直しが課題となり、総務省公務員部は通常の「助言」に加えて、特殊勤務手当支給状況の公表を予定しました。地公部会は、労使交渉の尊重と適正手続きを経て情報公開されていること、および財務省の政治的画策の状況をふまえ、慎重な対応を求めてきました。

12月の予算編成を前にして「公表」の動きが強まったことから、12月20日、幹事クラスによる給与能率推進室長交渉を実施し、あくまで政治的に利用されることのないよう慎重な対応を求めました。12月27日、「特殊勤務手当支給実態調査結果について」として報道機関に発表されました。その中で、「他の手当又は給料で措置される勤務内容との重複の観点から検討を要すると思われる特殊勤務手当一覧（都道府県、政令指定都市）」を公表したことは、これが不適正な手当と誤解される危険があり問題です。

引き続き、特殊勤務手当見直しは大きな課題となっており、説明責任を果たす中で十分な取り組みと交渉が必要です。

三、「基本要素」などの取り組み経過と到達段階

1. 「基本要素」を巡る取り組み

(1) 2004年の「賃金・労働条件に関わる基本要素」（以下「基本要素」）を巡っては、人事院との間で地域給与・給与制度見直し協議が再開され、年末の政府予算案の編成を巡って公務員給与バッシングや総人件費抑制政策が一層強められるもとでの厳しい取り組みとなりました。

こうした情勢のもとで、11月11日に総務省、人事院に対して提出した本年の基本要素は、給与改定に対する基本姿勢の堅持と次年度につながる重点課題の実現などを求めたものとなり、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18日に要求書を提出し、交渉を行いました。

(2) その結果、12月16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、2005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、「厳しい財政事情等を背景に総人件費抑制も含め様々な議論がなされることがあるが、今後とも労働基本権制約の代償措置である人勧制度尊重の基

本姿勢」を堅持していくとの見解を引き出しました。また、公務員制度改革に関わって「評価の試行」などが取り沙汰されていることについては、政府部内でそれを進めるプロセスやバックボーンの整理を進める必要がある、との見解を引き出しました。

人事院交渉においては、「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」という給与改定に対する基本姿勢を確認したものの、官民給与の比較対象企業規模については、去年の回答から後退し「まだ検討する段階ではない」との曖昧な見解にとどまりました。これは、人事院が、官邸や財務省の公務員給与引下げキャンペーンに配慮して明確な見解を表明するのを避けたためであり、極めて遺憾な姿勢であると批判せざるを得ません。

2004報告事項の職業生活と家庭生活の両立支援策については、この日、人事院から最終回答が示されました。公務員連絡会は、規則改正事項等については基本的にこれを受け入れるとの態度表明を行い、残された部分休業や短時間勤務制など法律改正事項について早急に実現するよう要請しました。

財務省交渉では、予算編成を巡るなりふり構わない総人件費抑制の動向などを強く批判しましたが、議論は平行線をたどっています。

(3) 以上の通り、本年の基本要求进行の取り組みの特徴のひとつは、公務員給与バッシングや総人件費抑制政策が一層強まる中で、人事院がこれまで行ってきた基本姿勢の表明まで避けるなど、公務員給与を巡る情勢がますます厳しくなっていることです。

こうした人事院の姿勢によって、地域給与・給与制度見直し問題に加えて、官民給与比較の基本に関わる事項についても、2005春闘から人勧期の闘いに引き継がざるを得ない厳しい情勢となっていることを踏まえ、今後の取り組みを強めていくことが必要となっています。

こうした中で、両立支援策に関わる課題がこの段階で基本的な決着を見たことは、われわれの取り組みの成果として確認できます。今後とも、男女平等や本格的な短時間勤務制度などの課題については、公務が果たすべき社会的役割を認識し、その実現に向けた取り組みを強めていかなければなりません。

2 . 地域給与・給与制度見直しに関わる取り組み

(1) 地域給与・給与制度見直しを巡っては、人事院が本年の報告に沿った作業を進め、11月2日にも「素案」を提示する運びとなったことを踏まえ、10月18日、丸山議長を委員長とし各構成組織委員長・書記長・幹事等で構成する「地域給与・給与制度見直

し闘争委員会」を発足させ、向こう1年間の闘いに対する体制を確立しました。

また、第1回闘争委員会では、この秋の段階で人事院との交渉・協議を一層強めるとともに、当面、素案提示後、緊急要請打電行動 要請はがき行動 個人署名行動 各構成組織単位の学習活動、などの組織内を対象とした諸行動を実施することを決定しました。

(2) 人事院は、11月2日、闘争委員会のもとに設置された「対策委員会」(構成組織書記長等で構成)との交渉で、全国共通俸給表水準を引下げ地域手当を設けること 査定昇給制度を導入すること、などを中心的な内容とする「給与構造の基本的見直し(素案)」を提示し、本年の勧告に向けて具体化作業を進める意思を表明しました。これに対して対策委員会は、あくまで交渉・協議、合意によることや俸給表水準切り下げ案を撤回すること、などを強く求めました。

この後開かれた第1回対策委員会では、11日に素案に対する公務員連絡会としての申入れを行うことや当面の諸行動の実施を確認し、一斉に取り組みを開始しました。

これらの諸行動のうち、要請はがき行動については1月14日現在で40.9万枚が集約され、個人署名行動については現在も継続して取り組まれています。公務労協としても、これらの課題を全体で取り組む方針を確認し、地域給与見直しに関わる個人署名に取り組んでいます。

さらに、1月段階からは、連合とも連携し、「格差是正」等を中心とした地域での行動を一斉に開始する方針のもとに、現在、その具体化に向けた調整が進められています。

(3) 11月11日、闘争委員会のもとに設置された実務作業委員会のメンバーは、人事院の職員団体審議官と交渉をもち、見直しについては十分な交渉・協議と合意に基づくこと 俸給表水準引下げ案を撤回し、合意できる見直し案を提案すること 給与制度見直しに関わっては評価制度についての考え方を提示すること、などを中心とする申入れを行いました。

その後、12月6日にも、実務作業委員会が人事院交渉を行い、申入れの実現を迫りましたが、議論は平行線をたどっています。

(4) 骨太方針2004を受けて、総務省公務員部は「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」を設置し、地方公務員給与のあり方について検討を開始しました。

研究会は、塩野宏東京大学名誉教授を座長に、学者、経済界、労働界、首長会代表、人事委員会代表、マスコミ代表の14名で構成され、労働側からは植本自治労書記長、須賀連合総合労働局長が参加しています。

10月18日に第1回会合が開かれ、検討テーマは、地方公共団体における給与決定の考え方 人事委員会機能のあり方 地域の民間給与の状況を的確に反映するための参考となる指標のあり方 給与構造の見直しの方向性、となっています。

この研究会における結論が、今後の地方公務員の給与の制度、水準に大きな影響を与えることから、地公部会として最大限の取り組みを行うこととしています。とくに、「研究会」対応と賃金政策検討を行うとともに、労働側委員を通じた意見反映をはかっています。

研究会は、2005年3月に中間報告、2006年春には本報告を行う予定ですが、地方公務員の給与のあり方自体大きなテーマであるほか人事院における検討との整合性もあり、拙速な結論をさけるとともに中間報告において具体的な方向付けをさせない取り組みが必要となっています。

(5) 地域給与・給与制度見直しの背景には、小泉構造改革のもとで様々な格差が拡大し公務員給与の社会的基盤が揺らぎはじめている現実や、財政再建を最優先する財務省の公務員給与をターゲットとした引下げキャンペーンがあるだけに、われわれの取り組みは単に公務員給与を防衛する闘いではありません。地域や企業規模格差是正などの運動を通じて、公務員給与の社会的合意を再確立する取り組みとして位置づけ、春闘期・人勧期を通じた賃金・労働条件の最大の課題として位置づけ、闘争委員会のもと、全力で取り組みを進めていく必要があります。

3．多様な勤務形態、短時間勤務制度実現に向けた取り組み

(1) 公務員連絡会は、人事院が2004年の報告の中で提言した育児・介護を行う職員の両立支援策の早期実現を秋季年末闘争の重要課題として位置づけ、取り組みを強めてきました。

11月11日に提出した基本要素の中で、部分休業の拡充策を2005年4月から実施すること 育児を行う職員の短時間勤務制度を2005年度中に実施すること 男性の育児のための特別休暇を10日間とすること 子の看護休暇の時間単位取得を可能とすること 非常勤職員に育児・介護休業制度を適用し看護休暇を新設すること、などの具体的な要求を提示し、規則改正し事項については2005年1月から実施できるよう、12月中旬までに最終回答を示すよう交渉・折衝を強めました。

この結果、12月16日に行われた基本要素の回答交渉の中で、人事院は、部分休業の拡充策はできるだけ早期に意見の申出を行うよう努力する 短時間勤務は引き続き

検討する 男性の育児特別休暇を5日間とし1月から実施する 子の看護休暇の時間単位取得を可能とする 非常勤の育児・介護休暇は困難だが引き続き検討し、看護休暇は新設(4月実施予定)する 育児・介護職員に早出・遅出勤務を適用する、などの回答を示しました。

この回答を受けて公務員連絡会は、男性育児特別休暇など人事院規則として措置される部分、運用改善が行われる部分については、日数等について不満は残るものの、制度発足の意義を評価し受け入れる 残された部分休業の拡充など法改正事項については、育児の短時間勤務制度等の制度設計の進捗状況を見守りつつ、できるだけ早期の実施を求めていく、との態度を確認し、秋季段階の両立支援策に関わる取り組みに区切りをつけました。

これらの結果は、2002年秋から継続的に取り組んできたワークシェアリングや短時間勤務制度などの取り組みの中間的な到達点として確認できるものです。今後は、両立支援策の残された課題の早期実現を求めるとともに、本格的な短時間勤務制度等の実現に向けた取り組みを強めていかなければなりません。

(2) 人事院の「多様な勤務形態に関する研究会」は、2004年7月に「中間取りまとめ」を行い、9月から、最終報告に向けて、長時間勤務の解消 勤務時間制度の柔軟化、などを検討課題として審議を再開しました。

公務員連絡会は、引き続き推薦委員と連携しながら、研究会への取り組みを強めることとし、12月12日に開かれた第14回研究会のヒアリングでは、タイムカードの導入を含む勤務時間管理の徹底による抜本的な超勤縮減策を行うこと ワークシェアリングの観点で常勤職員の本格的な短時間勤務制度を実現すること、などの具体的施策を提起し、2005年の勧告に間に合うよう最終報告に向けた審議を急ぐよう要請しました。

2005年春季生活闘争方針(案)

一、公務を取り巻く情勢の特徴と2005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

(1) 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・公共サービスの質・量にわたる削減です。「官から民へ」をうたい文句に、規制改革として行政業務について公的関与を極限まで縮小し、可能なものはすべて自由な市場に委ねるとしています。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により公務員を削減するとともに、「規制改革・民間開放推進会議」(総理の諮問機関)を主要な舞台に展開されている「官製市場の民間開放による『民主導の経済社会の実現』」をめざすとして、国民生活にとって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。その内容は、12月24日閣議決定の「今後の行政改革の方針」に盛り込まれています。

具体的には、5年間で10%以上の国家公務員定員削減、事務・事業の見直しによる地方支分部局の廃止・民営化、独立行政法人の統廃合・民営化と特定独立行政法人の非特定独立行政法人への移行、特殊法人等の整理合理化、特別会計の見直しなどが詳細に提起されています。また、規制改革推進のため、2005年度に市場化テスト(官民競争入札制度)のモデル事業を行うとともに、法律制定を含めた制度の整備を検討するとしています。

この規制改革・アウトソーシングは自治体業務も同様に行うとしています。民営化の推進のために、自治法を改正して「指定管理者」に公の施設等の管理を委託可能とし、地方独立行政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。政府は、これらの制度の積極的活用を自治体に迫るとともに第三セクターの抜本的な見直しや

地方公営企業の「経営健全化の推進」をうたっています。このため、政府は新たな自治体の行政改革推進の指針を2005年3月末までに策定するとしています。

このように、小泉構造改革は公務・公共サービスを解体し民間企業の自由な参入を推進することにあります。

(2) 日本経済は大企業等の一部企業で高収益がいわゆるものの、中小企業や地場の産業においては依然として好転のきざしが見えません。地域の経済は冷え込んだままであり、また失業率も4%台の後半に高止まりし、厳しい経済雇用環境に変わりはありません。

こうした経済産業の動向と市場原理万能主義にもとづく小泉内閣の構造改革路線により、企業規模間、雇用形態間、地域間などの格差がますます拡大し、深刻な社会の二極分解をもたらしています。

政府が12月20日に閣議了解した経済見通しによると、GDPの2004年度の実績見込みは、名目0.8%、実質2.1%程度（2003年度実績は名目0.8%、実質1.9%）の伸びであり、2005年度の見通しは名目1.3%、実質1.6%程度となっています。

12月24日に閣議決定した2005年度政府予算案は、歳入規模で82兆1,892億円（対前年度比0.1%増）で、そのうち税収は44兆70億円（対前年度比5.4%増）となっており、歳入に占める税収の割合は、前年度よりわずかに好転したものの53.5%にすぎません。国債発行額は34兆3,900億円（対前年度比6.0%、2兆2000億円のマイナス）で、国債依存度は41.8%となっています。国債依存度が前年度より低下したとはいえ異常な高水準にあることに変わりはありません。

歳出のうち国債費は、18兆4,422億円（対前年度比5.0%）で構成比22.4%、一般歳出は、47兆2,829億円（対前年度比0.7%のマイナス）となっています。

一般歳出のうち、社会保障関係費は2.9%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、2004年度末で、国が570兆円、地方が203兆円、併せて773兆円（国と地方の重複分33兆円を除く）となる見込みであり、2005年度政府予算案では2005年度末で、それぞれ602兆円、205兆円、774兆円（34兆円）となっています。

こうした膨大な累積債務と歳入構造は、中央・地方政府の財政危機の改善が当面見込めないことであり、一般歳出のマイナスにより引き続き行政サービスのカットや人件費抑制策がとられることは必至です。

他方、税や社会保険料等の負担の増大が予定されています。2004年年金制度改正による年金保険料の段階的引上げはすでに始まっており、4月からは国民年金の保険料

も引上げが開始され、年金に対する課税も強化されます。今後、介護施設での食費・居住費の徴収とともに介護保険料の見直し、医療保険制度の見直しも予定されており、社会保障の分野で国民負担の増大が必至の情勢です。また、歳出削減のみでは増大する行政需要に対応できないことから、歳入を拡大するために税制改正により増税が行われようとしています。

すでに政府・与党で定率減税の2分の1への圧縮と時期をみた廃止が合意され、政府税調は2006年度の税制改正とその後の税制のあり方に関し協議を開始しました。この中では定率減税の廃止の実施、消費税率の引上げ、環境税の導入等が課題になっています。

2005年度の自治体全体の基礎的収支の見積もりである地方財政計画は、その規模を83兆8,000億円とし、対前年度比9,000億円のマイナスとなっています。

三位一体改革（国庫補助負担金の削減・廃止、税源移譲、地方交付税制度の改革）の2年目である2005年度において、いくつかの制度改革が実施され歳入費目の増減が行われました。

交付税総額は今年度と同程度の額が確保されましたが、これは一般会計からの16兆1,000億円に特別会計からの借入れ等による8,000億円を加えて確保したものです。

歳出においては、給与関係費が22兆7,000億円（3,000億円減）、一般行政経費23兆2,000億円（1兆300億円増）、投資的経費19兆6,000億円（1兆7,000億円減）、その他18兆2,000億円（2,000億円減）となっています。

財務省が7～8兆円の過大計上があるとして厳しく糾弾した単独事業費については、投資的経費を削減し一般行政経費を増大することで2005年度については調整が行われました。

地方財政は、地方財政規模が圧縮された反面、交付税総額は今年度並みとなりましたが、今年度においても自治体の大きな財源不足を来したのであって、実質においていっそう厳しい財政運営とならざるを得ません。また、三位一体改革は、改革期間を2004年度から2006年度の3年間とし、その目標は補助金削減4兆円、税源移譲3兆円、交付税総額の削減と簡素化ですが、これが自治体の自由度を高めるという目標どおりに達成されるのかきわめて不透明です。また、改革期間終了後の地方税財政の姿も見えてきません。

(3) 2004年6月4日の骨太方針は、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、2004年8月の報告で「給与構造の基本的見直し」を行うことを提言しました。その内容は、在職期間の長期化に対応した処遇、能力・実績を重視した給与制度、地域における官民給与較差を踏まえた給与制度（地域給）の3つですが、11月2日に人事院は「給与構造の基本的見直し(素案)」を示し、今日見直しの具体案の作成作業を本格化させています。12月24日に閣議決定された「今後の行政改革の方針」においても、地域給について「人事院において、具体的措置のとりまとめを行うこととしており、政府としては、その内容を踏まえ、速やかに検討を行い、その取り扱いを決定する」として、人事院に強力な圧力を加えています。

地方公務員の給与についても、骨太方針2004において、その厳しい「適正化」と、「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」な見直しが求められました。給与のあり方の見直しについては、総務省（公務員部）に、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」が設置されて検討が行われており、重要な段階を迎えています。

また、公務員制度改革については、その抜本的改革が頓挫し、能力・実績に基づく人事管理等に特化した改革が模索されてきましたが、これについても当面実現するのは困難だとして、12月24日の閣議決定では、事実上現行制度のもとでの「評価制度の試行」に改革が矮小化されました。今後、総務省（人事・恩給局）を軸に評価についての作業が行われることになり、対応が求められます。

(4) 公務員バッシングや給与引下げキャンペーンが引き続き行われています。

「賃金が高い、地域の公務員の賃金が高い、退職金が高い、年金が高い、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状況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見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柢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、公務の労使関係を見無視し、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、地場民賃との比較を求めるなど比較企業規模の見直しをターゲットにする動きがあります。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とともに、このことについての社会的合意を再確立していくことが重要な課

題となっています。

2. 基本的課題と考え方

(1) 「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」の取り組み

小泉構造改革により公共サービスの解体が進行しつつあるとともに、公務・公共サービスを担う労働者の雇用削減や賃金・労働条件の切下げが必至です。良質な公務・公共サービスの確保と賃金・労働条件の確立はわたしたちの運動の両輪です。

このため、公務労協が進める「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン（国民生活の安定・安心を支える良質な公共サービスの確立を求めるキャンペーン）」に積極的に取り組みます。

「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」の目標や取り組みの全体像を確認し、公務労協が提起する、社会的格差縮小・底上げや公務員賃金の一方的引下げ反対の地方連合会と一体となった行動 都道府県単位のシンポジウム開催や意見広告運動 中央でのシンポジウムや諸集会の開催、などの具体的方針に基づき主体的に取り組みます。

(2) 連合に結集し格差是正、ワークルール確立の推進

連合は2005年春季生活闘争において、賃金格差拡大の加速、非典型雇用の拡大等による所得の二極化に対し、様々な格差是正への挑戦と底上げに取り組み、「社会的分配の是正」をめざすこととしています。

連合の春季生活闘争方針に結集し、以下の重点課題の取り組みを進めます。

格差拡大の小泉構造改革と対決し、公正で安心な職場と暮らしを実現する政策制度要求

雇用の安定とワークルールの確立

賃金カーブ確保と格差是正等を中心とする労働条件の底上げ

企業内および社会的な最低賃金の規制

不払い残業撲滅や男女平等など公正な働き方の実現

とくに春季生活闘争の具体の行動において、地域経済の活性化や中小地場賃金の底上げ等を求める全国的な運動を組織し、地方連合会が主体となって取り組む方針を決定しています。公務員連絡会は、格差是正と底上げなくしては自らの基礎的賃金・労働条件さえ確保することができないとの認識に立ち、地方連合会の一翼を担ってこの

運動に主体的に取り組めます。

また、公務労協の春季生活闘争方針に結集し、その中心的役割を果たします。公務員制度改革、政策制度、年金制度等社会保障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めます。

(3)地域給与・給与制度見直しと公務員給与の社会的合意を再構築する取り組み

地域給与・給与構造見直しを2005年の最大の課題と位置づけて取り組めます。春季生活闘争においては、人事院にすでに申し入れている、全国共通俸給表水準の引下げ案の撤回 十分な交渉・協議と合意による見直し、などについて明確な回答を求めるとともに、人事院との交渉協議を強めます。

また、3月にも中間報告が予定されている「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」に対しては拙速な方向付けをすることのないよう対応するとともに、研究会の議論等を通して整合性のある地方公務員賃金の制度・水準が確保されるように取り組めます。

具体的取り組みは、公務員連絡会「地域給与・給与制度見直し闘争委員会」のもとで推進し、連合の取り組みに積極的に参加するとともに、公務員連絡会として中央、地方で行動を提起し取り組めます。

今なお続けられている公務員給与バッシング・給与引下げキャンペーンに抗して、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を強めます。そのため、社会的合意の再確立をはかる中で、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。

(4)公務員労働者の生活を維持・改善する賃金確保の取り組み

組合員のニーズに応えた可処分所得の実質確保・拡大の観点から要求と課題の整理を行い取り組めます。

2005年の賃金については、公務員労働者の賃金水準の維持・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、その実現を求めます。

(5)公務におけるワークシェアリング推進等の取り組み

職業生活と家庭生活の両立支援策については、去年の人事院の措置により一定の拡充がなされましたが、残された課題の実現に取り組めます。

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めます。

一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。

(6)労働基本権確立・民主的公務員制度改革の取り組み

昨年12月の閣議決定により、公務員制度の抜本改革については事実上先送りとされました。このことにより労働基本権確立の課題についても先送りされる懸念が強まっています。引き続き、公務労協「対策本部」に結集して労働基本権確立・公務員制度の抜本改革に取り組み、公務員連絡会はその中核的役割を果たします。

同時に政府は、「評価制度の平成17年度中の試行」を行うことを閣議決定しています。評価制度の試行については総務省（人事・恩給局）が担当することとされていますが、公務員連絡会との十分な交渉・協議を求めるとともに、現行「勤務評定制度」の焼き直しには反対します。

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)地域給与・給与制度見直しなどに対する取り組みについて

地域給与・給与制度見直しを巡る闘いを2005年の最大課題として位置づけ、取り組みを進めます。春季生活闘争においては、11.11申入れの中心事項である、(ア)俸給表水準引下げ案の撤回(イ)十分な交渉・協議と合意、などの実現を求めて人事院との交渉を強めます。

地域における運動の具体的な進め方などについては、「地域給与・給与制度見直し闘争委員会」で別途方針化します。

2005春季生活闘争においても、公務員給与バッシングと引下げキャンペーンに抗し、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、明確な回答を求めます。比較対象企業規模の見直しや地場民賃比較などの議論が先行することが予想される地公の研究会対策を強めます。

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

昨年、6年ぶりに年収マイナスをストップしたことを踏まえ、2005年の賃金要求については、(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」を求めます。

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)退職手当制度見直しへの取り組みについて

地域給与見直しと連動して見直しを検討する動きが強まっていることを警戒し、十分な交渉・協議と合意を基本とし、拙速な見直しを行わないよう総務省に求めます。

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と短時間勤務制度等の実現に向けた取り組みについて

2003年11月に提出した政府、人事院への申入れに基づき、引き続き2005年度中の多様就労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。

常勤職員に対する本格的な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、常勤職員の本格的な短時間勤務制度や抜本的な超勤縮減策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。

(2)育児・介護を行う職員の両立支援策について

2005年度の基本要件(2004.11.11)に基づき、すでに措置された「早出・遅出勤務の適用」や「男性の育児特別休暇」など規則改正事項に続き、残された部分休業の拡充策や育児・介護を行う職員の短時間勤務制度など法改正関連事項(人事院の意見の申

出)の早期実現を求めます。

(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1,800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)徹底した勤務時間管理体制の確立と実効ある超勤規制

(イ)長期連続休暇と一体となった年休取得の促進

また、各構成組織は、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」問題が浮上してきた場合は、公務員連絡会として確認した方針に基づき、必要な対応を行います。

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・休業制度の改善を求めます。

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、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) 「少子化社会対策大綱」(2004年6月4日閣議決定)に基づく「子ども・子育て応援プラン」(2004年12月24日・少子化社会対策会議決定)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、2005年4月1日以降、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」の取り組みが進められることとなっていることを踏まえ、必要な対応を進めます。

4．公務員制度改革、国際労働基準・労働基本権確立の課題と考え方

(1) 政府が昨年12月24日に「今後の行政改革の方針」を閣議決定するなど、公務員制度改革を巡る情勢が新たな局面に入ったことを踏まえ、労働基本権確立など国際労働基準の確立を目指し、公務労協の「対策本部」に結集して取り組みます。

なお、「評価の試行」など当面する諸問題については、政府の動向を見つつ、必要な対応を進めます。

(2) IL0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IL0151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 . 高齡再任用、在職期間長期化の取り組み

(1) 高齡再任用制度は4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年間の再任用期間が必要となっており、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。とくに定員の扱いが硬直的であり、さらに定員が削減される中で、2年間の再任用を確保することは非常に困難であり、制度存続さえ危ぶまれます。

民間においては、高齡者雇用安定法が改正され、雇用と年金の接続が確保されるよう取り組みが進められています。

こうした情勢を踏まえ、当面、高齡再任用制度の定着と拡大をめざし、職域の拡大、弾力的な定員の扱いなどを中心に総務省交渉を行います。

また、高齡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。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。

そのため、公務労協が進める「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」に結集して取り組みます。公務労協が提起する中央、地方での諸行動を主体的に担うとともに、行政サービスの点検を行い当局にサービスの確保を迫ります。

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しています。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、単なる歳出削減でなく税源移譲・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、「道州制」についての議論を行っています。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(木)午後、地方代表者への説明会を開いて春季生活闘争方針を周知徹底します。

2月14日(月)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政府に提出します。

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8日)、書記長クラス交渉(3月15日)を設定し、回答指定日にむけて交渉を継続的に積み上げます。このほか、給与構造見直しを巡る「対策委員会」としての交渉・協議を随時配置します。

(3) 2005春闘では、地域給与・給与制度見直しの取り組みと一体的に諸行動を配置し、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15日(火) <要求書提出の翌日>

第2次 " 3月15日(火) <第2次中央行動日に連動して>

第3次 " 3月23日(水) <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は次の通り設定し、地域給与・給与制度見直しに対する取り組みと結合させ、決起集会・要請行動等を実施します。

第1次中央行動(地域給与見直し第1次ブロック別上京行動)

日 時 3月1日(火)～4日(金)

行動内容 各ブロック単位で200人規模の上京団を編成し、決起集会、地方代表による人事院交渉、要請行動等を実施。

第2次中央行動

日 時 3月15日(火) 13時30分～

動員規模 3,000人

会 場 日比谷大音楽堂

行動内容 地域給与申入れ・春季要求の実現を求め、決起集会、デモ行進、政府・人事院交渉等を実施。

以上のほか、連合の「2.9闘争開始宣言集会」「3.5中央総決起集会」などに積極的に参加します。また、公務労協が実施する3.16年金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。

地域給与・給与制度見直しに関わっては、地方連合会が提起する「定率減税の縮小・廃止反対」「格差是正・均等待遇」「雇用安定・地方活性化」などの地域における諸行動と地域給与見直しの行動とを結合させ、団体署名行動(1月末から3月末)、

地方議会決議採択行動(3月議会を目標)、地方自治体要請行動、地方決起集会などの成功に向け全力で取り組みます。これらの行動については、連合と調整の上、「闘争委員会」で具体化します。

(4) 地方段階の行動を一段と強化する観点から、地方連合会の公務・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。

地方連合会官公部門規模で、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、地域給与見直しなどを課題として、3月15日までに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22日(火)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、人勧期・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) 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) 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/>)。

必要に応じて地域給与・給与制度見直しの諸行動に関わる教宣媒体物を作成します。

対人事院2005年春季要求事項

1 . 2005年度賃金要求について

(1) 地域給与・給与制度の見直し等について

地域給与・給与制度見直しについては、「給与構造の基本的な見直し(素案)に対する申入れ」(2004年11月11日付)にもとづき、十分交渉・協議し、合意の上で検討作業を進めることとし、拙速な勧告は行わないこと。

官民給与の比較対象企業規模については、2004年春季要求に対する総裁回答の姿勢を堅持すること。

(2) 2005年度の賃金改善について

2005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。

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 . 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年度中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) 短時間勤務制度等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、報告等のとりまとめにあたっては公務員連絡会の意見を反映すること。

常勤職員の本格的な「短時間勤務制度」を最優先課題とし、その早期実現に向けた検討を行うこと。

育児・介護を行う職員の両立支援策については、残された法改正関連事項の早期実

現を図ること。

(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、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。

イ、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」の実現に向け、勤務条件を所管する立場から積極的な役割を果たすこと。

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2005年春季要求事項

1．2005年度の賃金改善について

- (1) 2005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、公務員労働者労働組合協議会(略称＝公務労協)と十分交渉・協議を行い、その合意に基づくこと。

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年度中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
常勤職員の本格的な「短時間勤務制度」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積極的に取り組むこと。
- (2) 民間における高齢者雇用継続制度の導入を踏まえ、定員の弾力的扱いなどを含め高齢再任用制度の定着と拡大に取り組み、雇用と年金の接続をはかること。また、再任用者の実態調査や再任用希望調査を行い、実態把握に努めること。

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」の達成に向け、必要な点検・指導を行うこと。

7．その他の事項

- (1) 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。
- (2) 公務員制度改革に関わる「当面の取組方針」の具体化に当たっては、今後の公務員制度改革全般の進め方を含む交渉・協議の場を設け、合意すること。「評価の試行」については、公務員制度改革全体の進め方との関連性を明確にしたうえで、慎重に検討することとし、合意のないまま実施しないこと。

地公関係2005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。また、自治体間、規模間の賃金格差解消に向けて必要な助言を行うこと。
- 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。

自治体における人事・給与制度に係わる新たな評価制度の導入にあたっては、十分な労使協議を行うこと。
- 5．地方公務員の給与のあり方の検討を行うにあたっては、拙速な結論を避けるとともに、公務員連絡会地方公務員部会との十分な交渉・協議を行うこと。
- 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、法律にもとづく災害補償制度の整備をはかること。また、非常勤職員の法的地位の明確化や短時間公務員制度実現に向け取り組むこと。
- 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とともに、「不払い残業の実態把握を行い、その解消に向けて助言を行うこと。

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、夏季休暇日数の拡大をはかること。また、育児等を行う職員の両立支援に関わる国の措置を踏まえた施策を自治体においても実施するとともに、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。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向けて、自治体に情報提供を行うなど積極的に対応すること。
- 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。
- 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。