

2006年 2月 2日
於：ホテルラングウッド

第4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）

公務労協2006春季生活闘争の取組み(案)

一、2006春季生活闘争を取り巻く情勢の特徴

1. 脅かされる社会と暮らしの「安心・安全」～最終責任は誰が負うのか

(1) 日本社会の病理は深刻である。耐震構造偽装事件、BSE・牛肉問題、アスベスト問題、鳥インフルエンザ、度重なる幼児・児童殺傷事件等々は、「安心と安全」という暮らしの土台が脆くも崩壊しつつあることへの警鐘であり、政治と行政の責任、職業倫理の欠如を鋭く告発している。「小さな政府・市場原理主義による自己責任社会が労働を中心とした福祉型社会か」という社会の根本的ありようが厳しく問い直されている。

(2) 内閣府が1月13日に発表した国民経済計算確報よれば、2004年度に家計の可処分所得から貯蓄に回した割合を示す家計貯蓄率が2.8%となり、統計を開始した1955年度以降で最低を記録した。家計貯蓄率は98年から7年連続で低下、ピークだった75年度の8分の1以下となった。同調査では、企業所得が3年連続で増加したものの、雇労働者報酬が4年連続で減少。労働分配率は3年連続で低下し、93年以来の低い水準となっている。また、文部科学省の調査によれば、経済的理由で就学が困難な公立小中学生がいる家庭で、市町村が学用品や給食費などを支給する就学援助制度の利用者が、2004年度は全国で133.7万人に上り、全体の12.8%、8人に1人が受給している。2000年度の利用者は97.9万人、援助率8.8%に対し、4年間で35.8万人、約37%増えたことになる。都道府県別では大阪や東京、山口が20%台で40%を超える特別区もある。

12月の毎日新聞世論調査では、60%以上の人々が日本は格差社会になりつつあると考え、約70%は収入格差が今後拡大すると思っている。日本は親の所得などによって、子どもが将来就ける職業や所得が決まる「格差社会」になりつつあると思うかとの質問に、64%が「思う」と答え、「思わない」は30%だった。「今後、所得や収入の格差は拡大すると思うか」の問いに、71%が「拡大する」で、「縮小する」は6%。67%の人が格差拡大への対応として、税金や社会保障などで所得の再分配を強めるべきと考えている。広がる経済的・社会的・心理的格差は、自然現象ではなく目的意識的な政策の必然的な帰結である。

(3) 不見識にも内閣府は19日の月例経済報告の関係閣僚会議に、経済的格差の拡大は統計データから確認できないとするレポートを提出している。所得格差は統計上緩やかな拡大を示しているが、これは主に高齢化と世帯規模縮小の影響によるものと指摘。

「中流意識」は未だ根強く、個人の生活実感でも格差拡大という意識変化は認められないと強弁している。

与謝野経済財政担当相は、19日の関係閣僚会議に1月の月例経済報告を提出した。「景気は緩やかに回復している」という基調判断を維持。先行きについても、前月と同様に「企業部門の好調さが家計部門へ波及しており、国内民間需要に支えられた景気回復が続く」「原油価格の動向が内外経済に与える影響等には留意する必要がある」との見方を示している。政府は20日の閣議で、「2006年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」を決定した。国内総生産の実質成長率は1.9%程度（名目成長率2.0%程度）と展望している。労働・雇用については、「厳しさが残るものの改善に広がりが見られ、完全失業率は前年度に比べ若干低下する（4.1%程度）」との見通しを示している。更に、中期的な経済財政運営の基本方針と経済財政の展望を示す「構造改革と経済財政の中期展望（改革と展望）」の05年度の改定内容で、構造改革へのさらなる取り組みとして、「小さくて効率的な政府」への道筋を確かなものとするため、昨年12月に閣議決定した「行政改革の重要方針」に基づく改革を推進するとしている。

ここには格差社会への危機意識もそれへの処方箋も無く、ひずみを産み出している政策を礼賛し、一層の推進を宣言している。

(4) 1月24日に閣議決定された2006年度予算案は如上の政策を裏付けている。一般会計を前年当初予算比3.0%減の79兆6860億円とし、歳入面では定率減税の2006年1月からの2分の1縮減と2007年1月からの完全廃止によりすべての国民・勤労者に負担増を課したうえに、歳出面では社会保障制度や地方財政等の抜本改革を先送りにしたまま数字合わせの歳出の総額削減を優先した「負担増・給付減」の予算編成である。

恒久的減税導入時の経緯や好調な企業業績を踏まえれば、法人税および所得税の最高税率こそ定率減税より先に見直すべきであり、勤労者家計全体に打撃を与える定率減税の廃止は直ちに撤回すべきである。社会保障費の伸びの抑制策として診療報酬の全体改定率を約3.2%の引下げとしているが、国民の生命・健康に直接関わる医療サービスの質を改善するためには、診療報酬の配分見直しが不可欠である。

三位一体改革では、移譲財源の大部分は国から地方への補助率の変更によるものであり、地方が自主性を発揮できる余地は少なく、地方税財政改革の本来の主旨には程遠い内容である。また、雇用対策について、特別会計改革において雇用保険の三事業廃止や本体給付の国庫負担の縮小・廃止さえも論議されていることは問題である。雇用保険三事業は、わが国の雇用対策の中心的な役割を担っているという現状にあることから、必要な事業については引き続き実施していく必要がある。

景気は回復過程にあるものの、地域間格差はいまだに大きく、雇用の二極化および所得・資産格差の拡大も進行している。国民に広く一律に負担増を強いると同時に、国民生活を支えるセーフティネットや公共サービスの一方的な削減・縮小をはかる予算案は直ちに抜本的に見直すべきである。

2 . 通常国会と「行政改革の重要方針」及び公務員制度改革を巡る動き

(1) 1月20日、6月18日までの150日間を会期として第164回通常国会が開会された。

小泉首相は、所信表明演説で、「政府の規模を大胆に縮減するには、国・地方を通じた公務員の総人件費削減、政府系金融機関や独立行政法人などの改革、政府の資産・債務管理の見直し、特別会計の整理合理化は避けて通れません。これらの改革の基本方針を定めた行政改革推進法案を今国会に提出し、成立を期します。公務員の総人件費を削減いたします。現在69万人の国家公務員について、今後5年間で5パーセント以上減らします。横並び・年功序列の給与体系を抜本的に改めるとともに、給与水準も民間の給与実態に合わせたものとなるよう見直します。本年6月を目途に歳出・歳入を一体とした財政構造改革の方向についての選択肢及び工程を明らかにし改革路線を揺るぎないものいたします。厚生年金と共済年金の一元化に取り組みます」との方針を言明している。更に政府はこれに先立ち予算関連法案として「公共サービス効率化法案」を提出するとしている。

(2) 行政改革推進法は「小さくて効率的な政府を実現することが喫緊かつ最重要の課題」と位置づけ、行政改革の基本理念、重点分野及び各重点分野における改革の基本方針を定め、行政改革推進本部を設置し、総合的に推進することを目的としている。全体は三章からなり、二章以下で政策金融改革、独立行政法人の見直し、特別会計改革、公務員の総人件費改革、政府の資産・債務改革、関連改革事項の推進（公務員制度改革、官業の民間開放等）設置期間3年間で総理大臣を本部長とし全ての国務大臣による推進本部の設置とし別表で具体的な事務事業を特定している。この法案は、経済財政諮問会議での総人件費改革の基本方針や規制改革・民間開放推進推会議第二次答申を包括的・網羅的に法律的な縛りを掛けるものである。

(3) 行政改革推進法案・総人件費改革の基本方針は、ナショナルミニマムとして保障されるべき公共サービスの水準、量、質、供給主体と形態、行政の役割などについての検討もなく、定員削減と賃金引下げを自己目的化した「公共サービス解体宣言」と断ぜざるを得ない。これは最も基本的な政府の責任を放棄し、安心と安全の確保を「自己責任」に転嫁するものであり、二極化した経済的社会的格差を一層促進し不安社会を到来させることとなり、行政改革推進法案の帰趨は国の中期的な進路を定めることとなる。

「小さな政府・官から民へ」のスローガンの下で進められる政策には、歳出削減・増税という政治方針が背骨として貫かれている。この政策は、政府与党内部における財政再建・増税第一主義路線と歳出削減を増税に先行させ、民間へのビジネスチャンスを提供する徹底した市場原理主義・小さな政府路線の「深刻な対立と協調」を繰

り広げつつ強行されていることに十分留意する必要がある。

- (4) こうした中で、民主党の前原代表は、代表質問において「国民の生命、財産、生活の安心・安全を守る手段として行革は行われるべき」と主張し、市場原理主義と一線を画しつつも、他方において公務員の定員削減問題については「最初に削減数ありき」と誤解を招きかねない見解を示した。公務労協は連合に結集し、連合が取りまとめた「公共サービスと公務員制度のあり方」の立場から民主党、社民党と積極的に協議し、連携した国会対策を進める必要がある。
- (5) 政官財とりわけ官僚組織の権益にメスを入れ、徹底した公務員制度改革の断行と「官僚主導内閣の改革」こそ焦眉の課題である。

公務労協は、人件費改革の基本指針取りまとめに対して、中馬行革担当大臣、竹中総務大臣、与謝野経済財政担当大臣に対し、「総人件費改革の実行計画」及び「行政改革の重要方針」取りまとめにあたっては公務労協との十分な交渉協議を行うこと。そのために「政労協議の場」を設置すること 「総人件費改革の実行計画」及び「行政改革の重要方針」取りまとめにあたっては、行政活動の人的基盤である公務員の定員・人件費削減を自己目的化せず、雇用・労働条件を確保すること ILO国際労働基準に基づき労働基本権を付与し、国民・市民への説明責任を果たす公務労使関係制度確立を含む透明で民主的な公務員制度への改革を進めること 公共サービスを企業利益追求の手段とし、国民や市民の参画とコントロールが効かない民営化への横断的手法となる市場化テストの導入や法制化を行わないこと、を申し入れ取組みを進めてきた。

連合は、12月16日の小泉総理と高木連合会長の政労トップ会談で、 公務員の定員・給与削減を自己目的化せず、公共サービスの質・水準の安易な切下げを行わないこと ILO勧告に従って公務員の労働基本権を保障し、民主的で透明な公務員制度を構築すること。そのため、公務員に対する労働基本権を付与するための明確な道筋を政府が示すこと 上記 、 に関わって、政労協議、当該組合との実効性を伴う交渉・協議を行うこと、などを最重要事項と位置づけて申し入れた。

さらに連合は公務員制度改革プロジェクトを立ち上げ組織的取組みを進め、1月19日の中央執行委員会で、「国民は安全・安心・信頼の公共サービスを求めており、『初めに（公務員の）数減らしありき』でいいとは思っていないはず。もっと本質的な議論が必要ではないか 公務関係労組だけでなく、連合全体でアプローチすることを確認した。筋を通すところと柔軟に対応するところの両面を踏まえて対応したい」（高木会長）との認識に立って「公共サービス・公務員制度のあり方に関する連合の考え方」を正式方針として決定し、文字通り連合全体として取り組む体制を確立した。

一連の取組みの結果、1月16日に三大臣（中馬行革担当大臣・竹中総務大臣・川崎厚生労働大臣）との政労協議が行われ、以下の点で合意した。

政府は、基本権制約の枠内での公務員制度改革方針を転換し、基本権付与の可能性を含め、幅広く「公務員制度改革」について検討するとの方針に立っていることを確認。

上記の「公務員制度改革」の中で、社会・経済情勢の変化に対応し、現行の公務労使関係を改革する必要があるとの認識で一致。

総人件費改革については、双方の基本的な考え方に相違があったが、「雇用」を確保するとの見解が政府側から表明され、併せて、配置転換の計画策定等については中馬行革担当大臣を政府側の責任者とし、連合官公部門と事務レベルも含めて十分協議することが確認された。

公務員制度改革については、「ILOへの対応も含め、形式にこだわらず3月を目途にこの種の協議の場を持つこと」との連合の要請に対し、中馬大臣より「3月頃に関係者が意見交換できるよう、調整させることとしたい」との見解が表明され、川崎、竹中両大臣も賛同し同意する旨の見解が表明された。

組合側が、労働基本権を付与する方向で公務労使関係制度を改革することを含めた公務員制度の抜本改革が緊切の課題であり、そのための「検討の場」を速やかに設置することを求めたのに対し、政府側は何らかの「検討」の場の必要性については同意したが、具体的にどのようなものとするかは、国会審議の動向等を含め慎重に検討する必要があるとの見解が示され、本日段階では引き続き協議することとする点で一致。

政府との間で、また与党との協議の枠組みは確保された。局面は中身を巡る闘いにあり、国会審議、与野党対策、職場からの取り組み等々これからが正念場である。

隣国の韓国政府は、ILO（国際労働機関）勧告を受け入れ、1月1日から争議権については留保されたが公務員の団結権と団体交渉権を付与した。教職員は99年に基本権（争議権除く）を付与され、公務員についても基本権付与のための改正公務員法が2004年末に成立していた。基本権付与に伴い、2002年に発足していた公務員労組も合法化された。日本政府はこうした世界の現実を直視すべきである。

3．年金制度改革を巡る情勢の特徴

年金制度改革について政府与党は、3月中遅くも4月末までに被用者年金一元化に向けた方針を取りまとめて閣議決定し、2007年通常国会へ改正法案を提出するとしている。

共済年金制度の扱いは、二つの政治的文脈に位置づけられている。一つは徹底した公務員厚遇キャンペーンを扇情・援用した公務員バッシングであり、今ひとつは被用者年金制度「改革」・一元化論である。

自民・公明の与党年金制度改革協議会の方針の主要なポイントは、遺族年金の転給な

ど適用・徴収・給付に係る制度的な差異の解消を基本として、恩給期間に対応する共済年金の国・地方で1兆9千億円の追加費用を廃止する方向で検討 2階の報酬比例部分までの保険料率を厚生年金と同じにする 職域年金の廃止又は抜本見直し、の3点に集約される。恩給費用の追加費用問題など歴史的経緯や制度存立の前提条件を無視した年金制度における官民格差解消論は論理も筋も通らない暴論であり到底容認できず、公務員叩きの文脈からくる一連の攻撃に対しては毅然として反撃する必要がある。

公務労協は、連合の方針を基本的に支持し、以下の立場から連合との意見調整を図りつつ、被用者年金制度一元化に積極的に対応する必要がある。

現行制度から事実上排除されている5人未満、週30時間未満の雇用労働者等、雇用形態や就労形態に拘わらずあまねく被用者年金制度の恩恵に浴せるものとする。

共済年金制度の民主的運営制度を維持発展させること。

職域年金部分の再整理官民同等の労使関係制度、公務員に課せられている守秘義務、兼職禁止等々の諸制約の整理を前提に、民間実態を踏まえた新たな公務労使による職域部分の制度化が担保されるべきであり、官民逆格差となることは容認できない。

すでに、公務労協は4月17日の連合三役会議でもこれまでの方針を踏まえ以下の見解を表明してきた。「労使が対等の立場で決定、運営に参画する新しい被用者年金制度を確立することで組織内合意を目指す。その意味で、連合の被用者年金の一元化方針（2006、2007政策要求案）に基づき、その実現を目指す。新制度への移行についてはソフトランディングも含め諸要件を整理する。3階の職域部分については、民間においてもそれぞれの企業で対応されており、当該労使の判断によることから、公務員制度の中で現行をベースに制度設計する。」

上記経緯を踏まえ急変する情勢に対応し、基本方針の再整理と意志統一、連合との意見調整を行い、連合と連携した統一的な取組みを推進する必要がある。

特に職域年金部分が設置されてきた理由、性格を巡る論議が避けられず、企業年金との比較相同関係等から、この問題は退職手当の水準問題に直結する情勢にある。公務労協は、職域年金問題に関わる民間調査に対応する方針と、それに基づく機敏な対応が必要である。

4．経営労働政策委員会報告の特徴

日本経団連は、12月経営労働政策委員会報告を発表した。「報告」は「人間尊重と長期的視野に立った経営」「社会の反映に貢献する企業活動」などを一般論として主張しながら、労働者の可処分所得の低下や将来不安、二極化などわが国が直面する深刻な問題克服への各論は曖昧である。「報告」は「従業員の懸命のがんばりが日本経済をよみがえらせた」として「生産性三原則」（雇用の安定・確保、労使協議の原則、公正な配

分)を普遍的な思想として今後も堅持すべきとしながら個別各論には具体化されず、一般論と各論が断絶している。経営側はかつてマクロの分配論について「生産性基準原理」を口実に賃金抑制を行ってきたのに対し、今年は総額人件費管理の視点のみで賃金決定を個別企業内で自己完結させることを主張し「賃金の社会性」を無視している。都合が悪くなると個別労使の問題として逃げる理論の使い分けは、厳しく批判されねばならない。

また、「様々な雇用・就業形態の従業員を公正性、納得性の観点で適正に処遇することが重要」と指摘しながら法制度と企業内の処遇制度の両面から均等待遇への真剣な提言は皆無であるばかりか、産別最低賃金制度について「屋上屋であり廃止すべき」と主張するに至っては、二極化社会への対抗策として労使がイニシアティブを発揮できる社会的インフラを自ら破壊する暴論を吐くにいたっている。社会保障制度についても「自助努力が基本」と主張し、企業の社会保険料負担分の削減ありきとの姿勢である。

2006春闘での経営側の具体的行動は、企業が社会的責任を果たすのか否かの試金石であり「経営者よ正しく強かれ」との主張が「羊頭狗肉」となるのか否かを定めることとなる。

5 . 連合2006春季生活闘争方針

連合は、11月30日の46回中央委員会で「みんなのはたらき みんなに分配 幸せの底上げを」をスローガンとする2006春季生活闘争方針を決定した。

それによれば、2004年の勤労者世帯の可処分所得は、97年のピーク時と比べて10%以上低下している一方で、企業業績は4年連続の増収増益の見通しにある。政府の経済見通しでは2005年度は実質2%台(名目1%台)の経済成長が見込まれる。デフレ経済から脱却し安定成長に至るカギは家計所得の増にあるとの認識にたち、次の具体的課題を提起している。

- (1)「マクロ分配と春季生活闘争の役割」として、生活の維持・向上をめざし、社会的な分配の在り方に関与することとし「労働側に1%以上の成果配分がなされるべきである」との立場から未組織を含む全雇用労働者、特に中小パート労働者等所得が低い層を重視し全体の底上げをはかること、生活の質を向上のためにも不払い残業撲滅、総労働時間短縮に向けた取組みを強めることとしている。
- (2)春季生活闘争の基本スタンスと枠組みは、デフレ経済から脱却し、労働を中心とした福祉型社会への展望をきりひらくために、(ア)成果配分と所得増(イ)均等待遇(ウ)増税阻止(エ)働き方の改善と不安の解消、を大きな柱として労働者全体の生活向上をめざしていく。政策制度、通年的取組み、時限共闘(全ての組合が取り組むミニマム運動課題)の課題と連合・産別・地方連合会のそれぞれ役割を明確にし、連携し

て中小・地場組合の交渉を支援し、共闘の相乗効果を高める取組みの推進、すべての労働者が最低限、単身で生活できる賃金水準を上回ることができるよう連合リビングウェッジ（生活保障水準）や最低賃金の運動を強化し相場形成・波及メカニズムの構築をめざす。

(3)政策制度の取組みは、国民の将来不安を解消し、公正な社会を実現することを基本的考え方とし、次の5つを重点課題と設定している。

サラリーマン大増税阻止

基礎年金の税方式化や年金「一元化」、医療制度改革、パート等の社会保険適用など社会保障制度の一体的改革の実現

子育て支援の拡充（経済的支援策、安全性確保を目的とした妊娠・出産の健康保険適用等）

パート労働者等の均等待遇法制化と間接差別禁止などを盛り込んだ男女雇用平等法制定

労働基本権の確立と民主的で透明な公務員制度改革の実現

さらに中小企業等の労働条件改善、格差の縮小のためには、公正な取引関係の確立の取組みや公契約条例の制定など公正労働条件確保の運動推進が不可欠と主張している。

以上の方針に基づき、2月中に要求を提出し、2月3日闘争開始宣言集会を皮切りに一連の諸行動を配置して要求実現を目指すとしている。

二、取組みの基本的な考え方

(1)日本社会の中期にわたるありようが問われ続けている。公務労協は連合方針と10月総会方針を踏まえ、市場原理主義改革・小さな政府をめざした政策に反対し、労働を中心とした福祉型社会実現のための取組みを、春闘期の具体的諸課題を包摂した取組み全体を貫く基本軸として位置づける。

この取組みは、家庭の経済力格差や都市部・山間部など居住地に関わらず「健康で文化的な生活をおくる」ための公共サービスを権利として享受できるよう、人的・制度的基盤を確立すること＝「暮らしと社会の安心安全に政治と行政が最終責任を負う社会」をめざしたキャンペーン運動として展開する。

この運動は、「研究会中間報告」を活用し、地方組織建設の取組みと結合させて中央・地方が連携したキャンペーン活動の取組みとして推進し、全構成組織と組合員が「政・労・使のパートナーシップ」社会こそ進むべき道であることに確信を持ち、社会的役割を果たす労働運動創出に向けて全力を尽くすこととする。

春季生活闘争の重要課題については、「行政改革の重要方針」を中心とした政治・政策課題に対する方針と 公務員賃金に対する社会的合意の再構築、賃金労働条件等に関する春季生活闘争固有の方針、に整理して取組みを進める。

(2) 具体的な運動の組み立て、行動の配置については「市場化テスト法案」「行政改革推進法案」「06骨太方針取りまとめ」「4月中の年金制度改革与党方針取りまとめ・閣議決定」を主要な節目とする。

取組みにあたっては、これまでの要求事項である、定員純減、公務員賃金問題は直接の労働条件であることから、当該関係者の意見表明の機会を保障すること 基本指針策定にあたっては、行政活動の人的基盤である公務員の定員・総人件費削減を自己目的化せず、雇用労働条件の確保を明記すること 労使関係制度の改革と合わせ公務員賃金のあり方、決定制度などの基本的方向を確定するための「政労協議の場」を設置すること ILO国際労働基準に基づき労働基本権を付与し、国民・市民への説明責任を果たす公務労使関係制度確立を含む透明で民主的な公務員制度への改革を進めること 公共サービスを企業利益追求の手段とし、利用者の参画とコントロールが効かない民営化への横断的手法となる市場化テストの導入や法制化を行わないこと、を堅持し、これまでの取組みの到達点である政労協議の枠組みの確保などを踏まえ、連合との全面的な連携を強化した行動、職場からの学習活動、中央・地方での大衆行動、国会審議への政治対策など多様な行動を実施することとする。

<参考> 公務労協2004年代表者会議方針

「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組みへの転換をめざす必要がある。この取組みは、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。」

三、取組みの重点課題

1. 良い社会をつくる公共サービスを考える研究会「中間報告」に基づくキャンペーン行動の推進

(1) 5月連休明けまでに、全構成組織で、研究会「中間報告」、リーフレット「小さな政府を考える」を活用した職場学習活動を徹底し、組織的取組みに向けた意志統一を図る。

- (2) 中期的取組み教宣ポスター、キャッチコピーなどを3月中に決定し、組織内外で活用する。
- (3) 6月骨太方針取りまとめに併せ第3次中央集会を開催する。この集会では全国統一行動日の設定、各県単位でのシンポジウムの開催、意見広告、ラジオキャンペーン推進などの方針を提起し、具体化に取り組む。
- (4) 研究会「中間報告」の理解を深めるために、社会経済構造の変化等に関わる諸課題をテーマとした中央段階での役職員を対象とした学習会を開催する。
- (5) 上記の取組み、キャンペーン推進のために学習会報告者等、中央段階での必要な体制整備を行う。

2. 「行政改革の重要方針」を中心とした政策に対する方針

(1) 市場化テスト法案、行政改革推進法案に反対する取組み

- 1) 公務公共サービス職場の全職員とその家族を対象とした「組織内300万筆署名運動」に取り組む。

署名内容は、公共サービスを企業利益追求の手段とし、利用者の参画とコントロールが効かない民営化への横断的手法となる市場化テストを導入しないこと。

(ア)雇用・労働条件を確保し、労使交渉・協議に基づくこと、(イ)労働基本権を確立した民主的公務員制度の確立、の2点を法律案に明定することを要求の骨子とする。

この取組みは、全職場オルグ活動等を通じて組織拡大と結合させて推進することとする。

- 2) 上記取組みと併行して、原則として全ての地元選出国會議員を対象に上記趣旨を踏まえた別途「賛同署名」行動に取り組む。
- 3) 取組み期間は、2月7日の中央集会で呼び掛け、最終集約を3月末までとする。3月14日に開催される第2次中央集会に最大集約をめざし、こうした取組みを基礎として、3月に予定される三大臣との政労協議、国会審議、行革大臣・各省交渉に取り組む、その前進をめざす。

(2) 総人件費改革へ対応した公務員制度の抜本改革実現に向けた取組み

- 1) 「労働基本権を制約し続ける枠内での公務員制度改革」から「基本権付与も可能性の一つとする公務員制度改革」への政府方針の転換と「1.16合意事項」を踏まえ、3月に予定される三大臣との政労協議を焦点として、基本権問題・公務員制度のあり方に関する検討の場の早期設置と、基本権確立・公務員制度改革への道筋をつけるべく連合と連携し政労交渉、政治対策、国会審議への対策を進める。

2) 公務労協は連合の取組みと連携しつつ、当該労使関係者の立場から、各府省を横断的に貫く使用者としての政府・中馬行革担当大臣との交渉を通じて、定員、配置転換等に伴う雇用・労働条件の確保等や基本的なルールの確立、課題ごとに交渉の枠組み整理を行う。

上記交渉と併行して、関係各省・部局と個別具体的課題について交渉を実施する。

(3) 年金・社会保障制度改革の取組み

1) 被用者年金の一元化については連合と連携し、就労形態・雇用形態の違いによって被用者年金制度から事実上排除されている雇用労働者もあまねく制度の恩恵に浴せるものとする。共済年金制度の民主的運営制度を維持発展させること。職域年金部分の再整理、官民同等の労使関係制度、制約の排除を前提に、民間実態を踏まえた新たな公務労使による職域部分の制度化を担保し官民逆格差とならないこと等、公正・公平な制度設計を求め、積極的に改革に取り組む。

2) 以上の立場から、3月17日に全国学習会を開催し、情勢と課題、基本方針に対する担当者の意志統一を図り、職場段階での取組み体制を確立する。これらを踏まえ、3月の中央集会で「現役・OBとその家族」を対象とする「300万筆署名運動」に取り組む方針を提起する。署名内容については、連合と十分調整し、勤労者全体の利益と統一されたものとする。

また、職域年金の扱いはその制度的根拠を再吟味することとなり、退職金制度、水準にも直結することから、社会保障・労働条件合同専門委員会の開催等、多面的に検討し、慎重に対応することとする。

なお、政府・与党に対し、職域年金部分は民間準拠の考え方からも制度的に担保されるべきであるとの認識に立ち、民間実態調査の実施を求めることとする。

上記の取組みを進めつつ、政府・与党に対する意見反映に努める。

(4) 連合・地方連合会に結集し、政策制度要求実現に向けた取組みの推進

連合は、国民の将来不安を解消し、公正な社会を実現に向けた5つの重点政策制度の課題を提起している。サラリーマン増税阻止 基礎年金の税方式化や年金一元化、医療制度改革、パート等の社会保険適用など社会保障制度の一体的改革の実現 子育て支援の拡充（経済的支援策、安全性確保を目的とした妊娠・出産の健康保険適用等）パート労働者等の均等待遇法制化と間接差別禁止などを盛り込んだ男女雇用平等法制定 労働基本権の確立と民主的で透明な公務員制度改革の実現。

公務労協は、この要求実現のために積極的に取組みを進める。併せて中小企業等の労働条件改善・格差の縮小のためには、公正な取引関係の確立の取組みや公契約条例の制定など、公正労働条件確保の運動を積極的に進める必要がある。

公務労協各構成組織は、2月3日闘争開始宣言集会を皮切りに、連合、地方連合会が

提起する一連の行動に積極的に結集し、要求実現に向けて取組みを進める。

(5) 政策制度の取組み

公共サービス研究会「中間報告」の成果を踏まえ、良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの取組みと結合させ、5月30日に政策制度集会を開催する。「政策提言その2」の取りまとめを軸として、そのために合宿学習会など専門員会での取組みを強化する。

3. 賃金・労働条件等に関する取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組み

1) 連合に結集し格差縮小とワークルール確立に全力を

連合は、11月30日の中央委員会で、「マクロ的には労働側に1%以上の成果配分がなされるべき」との認識に立ち、可処分所得引上げと格差拡大・二極化に歯止めをかけることを基本スタンスにした取組みを進める、との2006春季生活闘争方針を決定した。具体的には、賃金カーブ維持を前提にした月例賃金の改善や低賃金層の底上げなどを中心とした賃金闘争 サラリーマン増税阻止や社会保障制度の一体的改革、公務員制度の抜本的改革などの政策制度闘争 「パート共闘会議」の立上げによる均等待遇の実現 ワークルールの確立、などを課題に据えて取組みを進めることとしている。

公務労協としても、こうした闘争方針を全面的に支持し、連合に結集して2006春季生活闘争を全力で組織する。とくに、公務・公共部門の役割を十分認識し、地方連合などが提起する地域における格差縮小、均等待遇実現・パート組織化などの取組みを全力で進める。

2) 総人件費削減と官民比較方法見直しを最重点課題に公務員給与の社会的合意再構築に全力を

12月24日に閣議決定された行政改革の重要方針や総人件費改革の実行計画の具体化に対する闘いが2006春季生活闘争の最大の課題になることを踏まえ、政府・当局との十分な交渉・協議と合意 雇用と労働条件の確保 良質な公共サービスの確立、などに向けて全力で取組みを進める。

人事院が検討を開始した官民比較方法の見直しが、公務・公共部門全体の給与水準のあり方に大きな影響を与えることを踏まえ、比較対象企業規模など給与水準決定の基本的な基準・ルールを堅持する闘いを公務労協全体で取り組む。

その取組みを通じて、揺らぎつつある公務員給与の社会的合意を再構築する取組み

を前進させる。

3) 公務・公共部門労働者の生活を維持・改善する取組み

公務労協としての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・国営企業部会の要求(案)を総合的に勘案し、「公務・公共部門労働者の賃金水準を維持・改善すること」とする。

4) 退職手当見直しに対する取組み

退職手当制度見直しに関わって継続交渉課題となっている事項について必要な取組みを進める。また、民間実態調査等の予定年度となっていることを踏まえ、総務省との交渉・協議を強める。

(2) ワークシェアリング、労働時間等の取組み

1) 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時間の実現などを求める。

2) 育児・介護等を行う職員の短時間勤務制度の実現を2006年の重点課題として位置づけ、早期に意見の申出を行うよう人事院との交渉・協議を進める。あわせて政府・当局との交渉を促進する。

(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組み

1) 政府に対して、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をめざし、連合とともにILO条約批准の取組みを一層強める。

2) 引き続き連合、公務労協「対策本部」に結集し、ILO勧告の全面的な実施と民主的な公務員制度改革の実現を求める。

4. 男女平等実現に向けた取組み

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、新たな女性の採用・登用拡大の指針に基づく取組み 「子ども・子育て応援プラン」に基づく数値目標を明確にした育児休業の男性取得促進 次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」の着実な実行、などの取組みを行う。

5 . 統一要求基準(案)について

以上の考え方を踏まえ、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2006年統一要求基準(案)

- (1) 行政改革推進法案(仮称)や市場化テスト法案(仮称)の検討並びに公務員の総人件費改革の実行計画の具体化に当たっては、良質な公共サービスと雇用・労働条件の確保を明確にし、公務労協と十分交渉・協議、合意すること。
- (2) 歴史的・制度的に確立された対象企業規模など官民比較方法(民間準拠方式)の基本的な枠組みを堅持し、2006年の公務・公共部門労働者の賃金水準を維持・改善すること。
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。
- (3) 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するため、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、などを図ること。
2006年度については、 育児・介護職員の短時間勤務制度 厳格な勤務時間管理 実効ある超過勤務縮減策、などを実現すること。
- (4) 公務・公共部門における男女共同参画促進に向け、あらたな女性の採用・登用拡大の指針に基づく取り組みを進めるとともに、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、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」を着実に実施するよう指導すること。
- (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) 民間における高齢者雇用継続制度の導入を踏まえ、定員の弾力的な取り扱いを含め高齢者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図ること。

四、2006春季生活闘争の具体的進め方

1 . 要求提出

- (1) 公務員部会(公務員連絡会) 2月16日(木)
- (2) 国営関係部会 月 日

- (3) 公務労協として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・協議の実現に努力する。

2 . 2006春季の主な行動と取組み日程

別紙1の通りとする。

五、教宣計画

- (1) 研究会「中間報告」を踏まえ、キャンペーン行動のキャッチコピー、スローガンを確定し、教宣用のポスター等のグッズを3月中に作成し、4月初旬を目途に構成組織内外に送付することとする。
- (2) 6月以降の本格的なキャンペーン行動の具体的方法（意見広告・ラジオスポット等々）について具体案を取りまとめる。

六、組織建設等の取組み

1 . 公務労協の地方組織建設

別紙2「地方組織に関する検討委員会報告」の通りとする。

2 . 「寒冷地対策専門部会」の設置

全国寒対協の要請を踏まえ、次の通り対応する。

- (1) 寒冷積雪地給を巡るこの間の取り組みの経緯や実績を受け止め、公務労協の労働条件専門委員会に「寒冷地対策専門部会」を設ける。
- (2) 専門部会への登録は各構成組織単位で行うこととし、登録・非登録は各構成組織毎に判断する。
- (3) 専門部会は、寒冷地給の取り組み方針等を協議する。人事院との交渉については、公務労協専門部会が最終的な責任を負う。
- (4) 運動の必要性に応じて、寒冷積雪地の連合官公部門連絡会、地域の寒冷地関係組織と連携を図る。

七、2006春季生活闘争の経費と分担金

2006春季生活闘争の経費と分担金については、例年通りとする。
別紙3の通りとする。

【別紙 1】

2006春季の主な行動と取り組み日程

1月16日	政労会談	
20日	通常国会開会	
2月2日	公務労協代表者会議・部会代表者会議等	
7日	研究会中間報告を受けたシンポジウム、 <u>中央決起集会</u>	署名行動提起
8日	議員要請行動 民主党公務員調査会主催「神野研・中間報告説明会」	地元議員要請行動提起
9日	<u>地方代表者会議（池之端文化センター）</u> <意思統一すべき内容> 地方組織建設について キャンペーン行動、春闘期方針の具体的説明と意見交換 その他	大臣交渉 各省交渉他
	市場化テスト法案国会提出	中間報告に基づく各 県学習会の開催
2月17日	公務員連絡会統一行動	
3月3日	連合総決起集会（明治公園）	
14日	上記に併せて中央集会開催（5000名規模・日比谷公園） 署名集約と国会審議、「06骨太方針」に対する政治対策等取り組み提起 6月中央集会・行動方針提起 年金署名提起	前段で公務員連絡会中央集会
	<u>3大臣との政労協議の開催予定</u>	
17日	<u>公務労協社会保障（年金問題）学習会（ルポール麹町）</u>	
3月中下旬	行革推進法案閣議決定・国会上程提出	
4月末日	・・・与党年金制度改革案取りまとめ、閣議決定予定	
5月30日	<u>公務労協政策制度研究交流集会</u>	
6月日	「06骨太方針」取りまとめ時期に併せて中央集会 年金署名集約 骨太方針への取り組みの到達点確認 キャンペーン行動の方針提起	キャンペーン 行動展開 （中央・地方）
6月18日	通常国会閉会	

【別紙 2】

2006年1月25日
第22回運営委員会承認

地方組織に関する検討委員会報告

2005年10月14日、公務労協第3回総会は、地方組織確立のための具体案策定を目的として、企画調整会議メンバーによる「地方組織に関する検討委員会」を設置した。同委員会は、今春の公務労協代表者会議までに成案を得て運営委員会に報告することとされている。

委員会における検討状況と、委員会としての「案」は以下の通りである。

1. 検討委員会委員等について

委員長	金田自治労書記長
委員	中村日教組書記長
	藤本国公連合書記長
	武田都市交書記長
	難波JPU書記長
	山口全郵政書記長
	河田全林野書記長
事務局	山本公務労協事務局長

2. 委員会開催経過

10月14日	公務労協第3回総会で「地方組織に関する検討委員会」設置を確認
12月22日	第1回検討委員会
1月12日	第2回検討委員会
1月25日	第3回検討委員会

3. 検討結果

(1) 地方組織の基本的性格（第3回総会確認事項）

「公務労協運営要綱」の趣旨を支持し、以下の3項目を結集軸とする。

官公労働者等に固有の賃金・労働条件・権利などの維持向上をめざす。

小さな政府ではなく労働を中心とした福祉型社会をめざす。

地方連合会の部門連絡会として地方連合に結集しその運動を積極的に推進する。

「県公務労協」は、独自の財政基盤を有する独立した組織とすることを基本

とするが、可能な限り地方連合会の部門連絡会としての人格を兼ねることとする。

(2) 公務労協との組織関係等

1) 中央と地方の関係

中央、地方の組織関係は指導・被指導、上下関係ではなく独立・対等の関係とする。

但し、目的実現に向け、恒常的な友好・協力関係を確立し、連携した運動推進のために情報交換その他必要な取り組みを進める。

上記目的実現のために、公務労協情報等を地方組織に送付することとする。

2) 地方代表者会議等の開催について

公務労協並びに同地方組織の目的実現のために、情勢・課題等に関する認識の統一、運動と経験の交流等を目的として地方代表者会議等を開催する。

地方代表者会議は原則として公務労協の定期総会、代表者会議に併せ年2回開催する。

上記の他、必要に応じ地方代表者会議等を開催する。

地方代表者会議開催にあたっては1県当たり1名の旅費は公務労協が負担する。

3) 地方組織への財政補助のあり方等について

公務労協は、地方組織に対し日常事務通信費として一定額の財政的援助を行うことができるものとする。

援助金は地方組織からの申請に基づき交付するものとする。

当面年間50万円とし、変更の必要が生じた場合は運営委員会で協議決定する。

4) 運営要綱の扱いについて

当分の間、運営要綱の変更は行わず、上記事項については代表者会議決定に基づき運用する。

5) 具体的手順等について

下記確認事項を踏まえ、以下の手順で取り組むこととする。

地方組織の建設呼び掛けにあたっては以下のことを踏まえる。

各構成組織が背負っている歴史的経緯を十分踏まえ、公務労協の団結の強化、社会的影響力の向上、連合運動の強化に貢献するものでなければならない。

公務労協構成組織に対し新たな財政負担を求めない。

地方組織結成方針を第4回代表者会議で決定する。

地方代表者会議を開催し、地方組織結成方針について説明し、取り組み方要請する。

併せて、公務労協の方針を説明し、運動の意志統一を図る。

地方代表者会議は2月9日に開催する。

正式な地方代表者会議は10月総会に併せて開催する。