

と き：2006年10月16日  
と ころ：K K R ホ テ ル 東 京

# 公務公共サービス労働組合協議会 第4回総会議案書

公務公共サービス労働組合協議会（公務労協）

## 2006年度の取組み経過と2007年度活動方針(案)

### 一、第 3 回総会以降の取組み経過と到達点

#### 1．小泉大勝で急速に進む市場主義改革に対する取組み

郵政民営化を改革の本丸と位置づけた「小さな政府・総人件費削減」路線を掲げ、総選挙で圧勝した小泉内閣は、郵政民営化、行革推進法、市場化テスト法の制定、職域年金廃止を含む被用者年金制度一元化方針の閣議決定等々、急ピッチで制度の枠組みを大きく変え、「日本をアングロサクソン流の市場経済」に踏み切らせた。

第 3 回総会以降の取組みは、総選挙とその結果の重み、内閣が最重要政治課題と位置づけて推進する政策と闘うことの困難さ、即ち、これに勝利するためには厳しい国民世論に正面から向き合った組織点検と意識改革、職場・地域からの日常的な取組み、世論の支持と共感が不可欠であることを示している。

公務労協は、昨年総会で「2007年参議院選挙・統一自治体選挙は、中期にわたる日本社会のあり方が確定されかねない大きな政治的・社会的節目となる。求められている改革は『小さな政府』ではなく『労働を中心とした福祉型社会』を実現することであると立場を改めて明確に表明し、与党3分の2体制という政治的条件下で連合との連携を一層強め、キャンペーン基本構想の三つの柱を具体化し、対案の確立を急ぐこととする」との方針を決定し、「官から民へ・小さな政府論」を掲げた小泉市場主義改革による公共の解体、歳出削減・増税政策に反対し、「良質な公共サービスと雇用の確立を求める中央集会・行動」を11月、2月、3月に配置し、それを節目に個別要求実現と政策転換をめざして取組みを進めてきた。

機関会議の開催、具体的取組み経過は別紙の通り。

#### 2．小さな政府・総人件費削減政策に対する取組み

総人件費削減という政策は、組織定員、月例給・一時金、退職手当、年金、休憩休息時間、福利厚生等々、公務員労働者の賃金・労働条件すべてに貫かれた網羅的・体系的な攻撃として推進されている。

その特徴は、「公務員は不当に厚遇されている」との国民感情を煽り立て、それぞれの制度の沿革、特性などを踏まえた整合的で冷静な議論もなく、最初に「大胆な削減ありき」という手法にある。公務員の賃金労働条件は政治の道具とされ、労働組合存立の基盤である労使関係は著しく蹂躪された。

内閣の最重要方針と位置づけられた「総人件費削減」に対する取組みは、11月14日、経済財政諮問会議での「総人件費改革の基本指針」正式決定、12月24日、「行

政改革の重要方針」閣議決定、通常国会での行政改革推進法案、市場化テスト法案の制定、4月28日、年金制度一元化に関する政府方針閣議決定、7月7日、「歳出・歳入一体改革の方針」閣議決定、人勤期闘争等を主な柱として進められた。

公務労協は、11月10日第19回運営委員会において、公共サービス解体・総人件費削減に反対し雇用と労働条件確保のため組織の総力を結集した取組みが急務と判断し、全構成組織委員長・書記長による「闘争委員会」を立ち上げることを決定し、節々の政治課題に対して、「二項目三要求」(注)を基本的要求として職場決議、中央行動、30万筆署名運動、政治対策等に取り組んだ。

(注) < 1 > 公共サービスを企業利益追求の対象とし、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。  
< 2 > 市場化テスト法、行革推進法案に以下の内容を規定すること  
雇用・労働条件を確保し、その扱いは労使の交渉協議に基づくこと。  
労働基本権を確立した民主的公務員制度に改革すること。

マスコミを総動員して繰り広げられたキャンペーンの中で、「公務員削減」を与野党が競い合う特異な国会情勢、与党絶対多数という力関係の下で、取組みは困難を極めたが、連合の全面的な支援・協力を得て、雇用調整本部の設置や「生首問題は惹起させないよう努力」等の国会答弁、附帯決議など雇用問題については最低限の歯止めと今後の取組みへの足掛かりを得た。

しかし、行革推進法、市場化テスト法の制定によって、「聖域なく全ての事務事業」が民営化・アウトソーシングの俎上に乗せられ本格的に制度が作動されうることから、監理委員会への対応をはじめとした取組みが必要となっていることを厳しく認識しなければならない。また、公務員賃金に対する社会的合意を確立する取組みは、連合内での合意形成に向けた調査報告書の作成やパート賃金の底上げ・格差縮小の取組みなどの前進が見られたものの、公務員賃金水準のありかたや決定の枠組みが政府・自民党の力づくにより大きく傷つけられた。

公務員賃金水準のあり方は、情勢適応原則の下に民間準拠を原則とし、1964年「池田・太田会談」によってその指標(=ものさし)を比較対象企業規模100人以上としてきた。この歴史的に確立されてきた企業規模・基本的枠組みが政治の圧力によって一方的に引き下げられたことは、月例給のみならず、一時金、退職手当、年金等々全てに波及する深刻な影響を与えている。

公務労協は、「総人件費削減・小さな政府」政策の抜本的転換をめざし、第1に、政府による労使関係の否定に強く抗議し、賃金・労働条件を労使関係の枠内で処理することを求め、中期にわたる公務員賃金に対する社会的合意を再構築すること。第2に、引き続き行革推進法、市場化テスト法の具体化に対し雇用と労働条件、良質な公共サービスの確保をめざすとともに歳出削減至上主義政策の抜本的な転換を図るこ

と。第3に格差是正と安心・公正な社会、暮らしと社会の基盤を支える公共サービス、セーフティネットの確立に政治と行政が責任を持つ「安心・安全の社会、労働を中心とした福祉型社会」実現に向けた取組みの推進、の3つの方針を意志統一し、取組みを進めてきた。

総人件費削減政策が、網羅的・体系的且つ一貫していることを再確認し、今後、一層職場からの意志統一を強め、有機的に統一された取組みを展開し、国民的な支持と共感を拡げていかなければならない。

300万筆署名の取組みについては、各構成組織の独自課題等が山積する中で、情勢認識と課題の意志統一や政治の動きに対する行動配置が後手に回った結果、目標未達成のまま収束させざるを得なかった。目標は未達成であったが、223万筆の署名と地方での地元議員への要請行動は、多くの議員に問題の重要性を喚起し、4月25日には院内集会を開催し、衆議院審議での到達段階を確認し、参議院審議に向けた意志統一を図りその後の国会審議に反映させることができた。その結果、雇用確保に関わる政府答弁の引出し、雇用調整本部と労働組合との協議の確認、労働基本権問題検討の場の設置に関する答弁などに役立てることができた。今後の教訓として、組織決定に対する対外的信頼、権威、政治的意味などから「決めたとことはやりきる」作風を確立する必要がある。

### 3. 被用者年金一元化に対する取組み

公務労協は、「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」との認識に立ち、連合の方針を基本的に支持し、「6つの要求」(注)をとりまとめ、公式、非公式の交渉、申入れに取り組みと共に3月、6月の社会保障制度全国学習会、構成組織役員・担当者学習会の開催、職場からの署名活動、退職者組織との連携した取組みを進めた。

(注)1. 被用者年金制度の労使代表が参加する検討・協議の場を設置し関係者の合意を得ること。

2. 一元化は厚生年金、共済年金分立し、二階までは制度間の財政調整方式とすること。

3. 運営については民主的制度とすること。

4. 職域部分の見直しについては労働基本権の確立や政治活動の制限の撤廃など、民主的公務員制度改革を前提とすること。水準は企業年金の水準に相応しいものとする。

5. 追加費用は国、自治体の責任で負担すること。

6. 既裁定者の給付水準を削減しないこと。

署名活動については229万筆を集約したが、圧倒的な与党多数体制下で、政府は聞く耳を持たず、4月28日「被用者年金一元化に関する方針」を閣議決定し、人事院に対し、退職手当・共済年金等に関する官民比較調査を官房長官名で要請した。

閣議決定内容は「被用者年金の保険料率の統一を2010年から開始、そのため公務

員共済の保険料率を段階的に引き上げ、2018年に厚生年金の保険料率（18.3%）に統一する。 公務員共済の職域部分（3階部分）は2010年に廃止し、新たな仕組みを創設する。その制度設計のため人事院が民間の企業年金や退職金の実態等を調査する。厚生年金との制度的な差異については、基本的に厚生年金に合わせる。 追加費用減額のため恩給期間に係わる給付について27%減額する、ただし引下げは給付額の10%を上回らず、かつ給付額が250万円を下回らない措置を講ずる。 事務組織のあり方については更に検討する。」というものである。この内容は、職域年金を廃止し、且つ保険料率は引き上げるなど、極めて整合性を欠いた容認し得ないものである。

閣議決定された官民調査は、これまでの退職一時金調査とは異なり、職域年金の使用者負担分も含めた退職給付総額比較とするもので、退職金のあり方と年金制度のあり方を総合的に捉えた取組みが必要となった。そのために、企画調整委員と専門委員会役員らを構成委員とする共済年金・退職手当対策委員会を設置し、取組みを進めてきた。

退職給付総額を確保しつつ共済組合制度の民主性をいかに確保するのか等について問題点と課題の整理を行いながら、人事院の調査と意見表明、制度設計に向けたスタンスの再整理を急ぎ、取組みを進める必要がある。

#### 4 . 公務員制度改革・労働基本権確立の取組み

「公務員制度改革の取組みは、執拗な政治的公務員叩きが続き、人件費縮減が重要な国政の課題として浮上する情勢下で、抜本改革に向かう道筋をつけることができるのか否かの厳しい局面を迎えている。」（2005年度総括）

上記を踏まえた公務員制度改革・労働基本権確立の取組みは、能力等級制度導入を軸とした公務員制度改革が事実上頓挫し、現行制度の枠内での評価の試行、市場化テスト法定、年金制度の一元化に見られるように、労働基本権を制約する政府側の論理が実体的にほころびを見せていること、公務員賃金の引下げ、定員の削減など過激なりストラ断行の上で、現行公務員制度が障害になっているとの「認識」から、基本権を付与して代償措置をなくせばよい、とする与党内部の意見、給与人事管理を民間並みの信賞必罰に代えるなら労使関係も民間並みにとのマスコミ論調、ILO国際労働運動と連携した基本的人権としての基本権確立を求める連合運動の前進、これらが輻輳する情勢の下で取り組まれた。

6月16日、政府は、行政改革推進法に基づき行政改革推進本部（本部長は総理大臣）に「国及び地方公共団体の事務及び事業の内容及び性質に応じた公務員の労働基本権のあり方その他の公務員に係る制度に関する専門の事項を調査し、本部に報告する」ための専門調査会を設置する政令を閣議決定し、7月27日第1回専門調査会が開催された。

これは、行革担当大臣、厚生労働大臣、総務大臣と連合事務局長、公務労協議長、

公務労協公務員制度改革対策本部長の六者による3回の政労協議での合意に基づくものである。

専門調査会の設置は、「労働基本権付与」が約束されたことを意味するものではない。しかし、三大臣との協議において「労働基本権を付与する公務員の範囲について検討する」「累次のILO勧告を踏まえた対応を行う」等の政府見解が大臣から示されたこと、公務労使関係制度の「改革」が、公式に政府の政策課題として位置づけられた意義は大きい。

これらは、12.16「小泉・高木」会談をはじめ連合の組織的な政府・与党対策、野党・国会対策、ILO・国際対策、マスコミ・世論対策、当該公務員産別の取組みの結果である。その背景には、求められる行政改革・給与人事管理諸施策がこれまでの一方的労使関係制度と理論的にも実践的にも齟齬を来していること、政策決定過程における政治の主導性等々の諸要因が複合的に絡み合っている。

連合と公務労協は、「専門調査会」の設置が国際労働基準に則した公務労使関係制度への改革を進める重要なステップとなりうるものと判断し、調査会において改革に資する成案が得られること、得られた成案が速やかに具体化されること等をめざし、ILOや国際労働運動と引き続き連帯し、国内の広範な力を結集して取り組む必要がある。

労働基本権の確立は労働組合としての存立基盤を確保するものであり、その取組みは新たな舞台に移った。連合組織全体としての取組み体制が確立していることの意義は大きい。

公務労使関係制度の改革と民主的公務員制度確立の取組みは、公務・公共サービスの役割とそのあり方、政治と行政の役割などを厳しく問い直すものでもあり、日本社会のあり方を問うものである。公務労協は連合に結集し、その推進部隊となるべく職場・中央が一体となって全力で取組みを進める必要がある。

## 5．政策制度と良い社会をめざす公共サービスキャンペーンの取組み

(1) 2004年に設置された「良い社会をつくる公共サービスを考える研究会」は、構成組織役員も参加した10回の例会、シンポジウム等々の活動の結果、2006年2月7日、「公共サービスの再生と刷新で『不安社会』からの脱却を - 安心を保障する有効な政府のために」とする研究会中間報告をとりまとめた。これを受けて公務労協は、連合と連携し民主党、社民党議員への説明会、関係者との意見交換会を行うなど、社会的合意形成に取り組んだ。公務労協はブックレットを作成し、連合事務局長らをパネリストに招いた2.7シンポジウム・中央集会の開催を皮切りに、中央でのシンポジウム、各県単位、構成組織での学習活動の推進等、全国各地でキャンペーンの展開に活用した。

累積債務問題、小さな政府論の実態、骨太方針の本質など主要な争点となる政治政

策テーマを設定し、構成組織委員長・書記長等を対象とした学習講演会を開催し、公務労協としての見解整理と意志統一を進め、その成果をブックレットに取りまとめ、組織内外での学習活動を推進した。9月末段階までに「危機を超え共生社会へ」(7.17号 報告集)、「小さな政府を考える」(経済財政白書批判・山家悠紀夫)、「増税が日本を破壊する～政策の転換が必要」(菊池英博)、「公務部門における競争力強化と労働基本権確立の展望」(清水敏)、「06骨太方針批判学習会」(神野直彦講演録)等のブックレット等を発刊した。

公務労協は、近々予定されている研究会最終報告のとりまとめを受けて、キャンペーンの具体的課題、政策、運動の構想をとりまとめることとしている。

(2) 上記の取組みと併行し、政策制度専門委員会の活動を基礎として政策制度中央集会を開催し、「公務労協政策集NO.2」をとりまとめることができた。

また、こうした一連の取組みによる理論的政策的成果は、連合が1月19日に中央委員会で決定した「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」のとりまとめや連合パンフレット「新しい公共サービスのために」作成にも寄与することができた。

(3) 一連の理論・政策活動を踏まえ、連合と連携し行革推進法案、市場化テスト法案への国会審議対策を進め、市場化テスト法案第2条の修正、大臣答弁でのILO結論文書の確認、付帯決議などに結びつけることができた。

## 6 . 組織建設の取組み

組織建設・強化については、公務員リストラ策や「官公労・自治労・日教組プロジェクトチーム」(自民党内に設置)に象徴される激しい組織攻撃に対し防衛戦を余儀なくされ、中央府省に公務労協に結集する新組織の旗を立ち上げるまでには至っていない。

地方組織の建設問題については、「地方組織に関する検討委員会」での結論を踏まえ、代表者会議方針に基づき取組みを進めた。取組みに当たっては、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。新たな財政負担を強いるものであってはならない等に留意し、現在、9県での組織建設に至っている。

引き続き、中央・地方での情報の共有、一体となった取組みをめざし、組織建設に取り組む必要がある。

## 二、情勢の特徴と取組みの基本的考え方

### 1．深刻化する格差社会、日本の岐路と安倍内閣のめざすもの

#### (1) 経済的社会的格差の拡大と固定化

民間給与実態調査によれば、勤労者の給与所得は前年を2万円下回り、8年連続で減少している。平均給与が300万円以下の人の割合は4年前から3.2%増え民間労働者の37.6%、100万円以下は7.9%に達し給与所得者間の格差は拡大し続けている。

財務省の法人企業統計調査結果では、資本金10億円以上の大企業は空前の高収益を背景に株主優遇政策を進め、昨年度の支払配当金は10年前の3倍になっている。一方、付加価値額が史上最高を更新する中で、人件費削減が続き、労働分配率はピークから10%低下し55%に落ち込んでいる。過去30年間の平均60%を5ポイント下回る歴史的水準だ。しかも人件費配分が変わり、役員と従業員の給与格差が拡大した。役員給与は3年前から増加に転じピークを12%上回り、福利厚生費の大幅削減と相俟って従業員の人件費総額はピークを10%下回り減少し続けている。役員賞与を加えると役員と従業員の報酬格差は10年前の2倍から3.9倍に広がっている。日経新聞コラムは「分配の歪みを糾さない限り消費の本格回復は期待できず、景気も早晩息切れしかねない。従業員は付加価値拡大に見合った正当な分配を受ける権利がある」と労働分配率の歪みを鋭く指摘している。

株主と従業員、役員と従業員、性差、企業規模、就労形態、雇用形態、地域間の格差にアングロサクソン流市場主義政策の残酷な結果を見ることができる。

経済協力開発機構(OECD)は、対日経済審査報告書を発表し、2000年時点で日本の所得格差はすでにOECD加盟国の中で米国に次いで二番目に高かったと指摘した。生産年齢人口(18歳~65歳)のうち、可処分所得分布の中央値の半分に満たない所得しかない人口割合(相対的貧困率)を算出した。日本は13.5%で、米国の13.7%に次いで高かった。格差が拡大した原因は非正規労働者の増加による労働市場の二極化にあると分析し、この是正など包括的な取組みが必要と指摘している。

2006年版労働経済白書は、雇用情勢に改善がみられる一方で、雇用全体に占める正規雇用の割合が低下しており、特に若年層での非正規雇用の増加と収入格差が広がっていることに懸念を表明し、均衡処遇など公正な処遇の確保の必要性を強調している。

同白書は、20歳代前半層の非正規雇用率が1990年代から他の年齢層と比べて大きく上昇したことで、収入の低い労働者の割合が高まったと指摘。20歳代では年収150万円未満の層が増加する一方、同200万円~499万円の層が減少するなど、格差の広がりをデータは裏付けている。若い時に非正規雇用の仕事に就いた場合、なかなか正規雇用の職に就けないことや就業経験が昇給につながらないことから、将来的に格差が固定化する懸念を表明。非正規雇用で働く人の有配偶率が正規雇用の人の半分程度にとどまり、少子化を促進させているとも述べている。更に、企業が非正規雇用を増やす

最大の理由は、「労務コスト削減のため」。2000年以後は製造業でも非正規雇用が増加しており、企業の国際競争力向上に大きく貢献していると白書は指摘している。改善策として、パート労働者と正規雇用との均衡処遇など公正な処遇が確保される労働環境の整備、職業能力開発の充実、自立した職業生活を営むための社会的支援、等が必要と指摘している。

日本社会では、現在の収入格差が生涯にわたる賃金格差につながり、結果として次の世代の「機会の不平等」、格差の世代間継承と固定化をもたらしつつある。

## (2) 蔓延する社会病理、脅かされる暮らしの安心と安全

社会的排除や生涯にわたる機会格差と貧困の固定化は、希望の喪失と社会秩序の不安定化、社会的病理をもたらし、耐震構造偽装、村上ファンド事件などモラルの退廃など社会の劣化は著しい。

内閣府が発表した2006年版青少年白書によると、2004年度に全国の児童相談所が受け付けた児童虐待についての相談は33,408件で、初めて3万件を突破した。前年度と比べて約26%増え、統計を開始した1990年度の30倍に達した。相談件数1位は身体的虐待で、44.5%を占めた。次いで保護の怠慢、拒否が36.7%、心理的虐待15.6%など。虐待を受けた児童の年齢は小学生が37.4%、3歳～学齢前26.3%、0～3歳未満19.4%、中学生12.5%である。

次世代を担うべき児童生徒への虐待増は、大人自身の自殺者増と表裏をなしている。昨年1年間に全国で自殺した人は前年より0.7%増の32,552人で、8年連続で3万人を超えた。男女別では男性13,540人、女性9,012人。年代別では60代以上が全体の3割以上を占め、以下、50代、40代と中高年が目立っている。自殺対策基本法が制定されねばならない社会の病理は根深い。

富の偏在も顕著である。文科省は全国の都道府県立高校で授業料の免除や減額を受ける生徒の割合が、2004年度で8.8%に上っていると発表した。対比可能な96年度と比較すると生徒数で2倍となった。授業料減免は都道府県条例で定められ、保護者の収入に応じて措置を受けられるが、2004年度に減免を受けたのは全日制・定時制合わせて約22万2千人で、11人に1人の割合である。

日本人女性1人が一生に産む子どもの平均数を示す2005年の「合計特殊出生率」は2003年、2004年の1.29を下回る1.25を記録し過去最低を5年連続更新した。少子化の進行は年金制度や労働力確保に影響がでると予測されている。

内閣府の国民生活選好度調査(2002年)によると、「収入や財産の不平等が少ないこと」という課題について「満たされていない」と答えた人は合計51.9%で、9年前より3.7ポイント増えた。毎日新聞の世論調査でも、「日本は親の所得などで子どもの将来の職業や所得がきまる格差社会になりつつあるか」との問いに、64%が「思う」と回答し、今後の所得や収入の格差が「拡大する」と答えた人は71%に達した。読売新聞の調査でも合計73.8%が「日本が格差社会になりつつあると思う」との結果が示

されている。

郵政民営化に象徴される市場原理主義改革の弊害は地域社会に顕著である。高齢化の進行と相俟って集落としての共同性が維持できない「限界集落」が急増している。公共サービス・ユニバーサルサービスは市場原理主義では劣化を招く。社会の分裂を克服し暮らしの安心と安全を確保することは喫緊の政治課題となっている。

### (3) 安倍政権と小さな政府路線

9月26日、安倍内閣が発足した。所信表明演説では「戦後社会のレジュームを転換する」との総裁選での公約を踏まえて教育基本法、外交政策、憲法改正など「美しい国・日本」作りを宣言した。日本社会は岐路に立たされている。いずれの課題も51%の比較多数によって、49%を切り捨てる手法で処理することは議会制民主主義の根幹を否定するものであり、許されない。

安倍政権の特徴は、官邸機能強化を唱え総理補佐官等々の政治スタッフを組織化した点にあり、「小泉個人から安倍チーム」に形を代えた「官邸・政治」の主導性が一層強められることが予想される。そのための内閣法等の改正が表明され、次期通常国会へ天下りの自由化や官邸の政治任用職拡大をめざした国公法の改正案提出も取りざたされており、その動向を注視する必要がある。

安倍首相は就任会見で「小泉内閣で進めた構造改革はむしろ加速し補強する」との決意を表明し、歳出削減のために総理報酬30%、閣僚一律10%削減を打ち出した。所信表明演説でも「成長なくして財政再建なしの理念の下、引き続き、経済財政諮問会議を活用して経済成長を維持しつつ国民負担の最小化を第一目標として歳出削減を徹底すること」「国や地方の無駄や非効率を放置したまま、国民に負担増を求めることはできない」として、参議院選挙までは増税論議を封印し、一層の歳出削減・行財政改革の推進を前面に押し出している。安倍総理 - 中川幹事長体制で総人件費削減路線の乱暴な加速は不可避である。中川幹事長の「リストラのためにはスト権も付与」発言はより峻烈なりストラ推進宣言であり、社会保険庁改革法案の見直し等により雇用問題が惹起しかねない厳しい事態の到来が想定される。

参議院選挙を強く意識したこれらの政策には、自民党幹事長直属組織「官公労・自治労・日教組プロジェクト」が露骨に宣言しているように官公労働組合組織の解体という政治目的が貫かれており、いささかも侮ることはできない。

安倍内閣の唱える「再チャレンジ支援」政策は、許し難い欺瞞である。総理演説は、勤労者の生活実態を直視し「痛み」を共有するものではなく「活力に満ちたオープンな経済社会の構築」という精神論を唱えるのみである。膨大なワーキング・プア(働く貧困層)を出現させ、若者達・中高年が社会的に排除される原因となる政策は引き続き強行し、「あきらめるな！」と叱咤するだけの悪質な政治的パフォーマンス、政治的争点ばかりである。対立軸を明確にした対案と政策転換を実現する取組みは焦眉の急となっている。

#### (4) 民主党と連合の共同宣言

10月13日、小沢民主党代表と高木連合会長は、民主党と連合『ともに生きる社会をつくる』共同宣言に調印し、政権交代に向け全力で闘うとのアピールを發した。

共同宣言は、わが国が今、大きな岐路に立たされており「自民党長期政権が政・官・業の癒着と腐敗の構造を生み出し、官僚の力の肥大化を許し政策の硬直化をもたらしてきた」との認識に立ち、自公連立政権が政府に本来の役割を果たさせていないことを指摘している。その上でめざすべき社会とは、持続可能性が配慮され公正な市場ルールとそれを守らせる仕組みを確立し、公正な競争の下、まじめに働く人が報われる社会 不公平な格差の是正をすすめる、貧困の固定化や二極化、希望格差のない社会 医療・介護・年金など安心と安全の社会保障制度が構築され、現在・将来共に安心できる社会 すべての子どもたちに教育を受ける権利と機会が保障される社会 安心して子どもを産み育てることができる、社会全体で出産・育児を支える社会 財源と権限に裏打ちされた真の地方分権が確立した国 質の高い雇用が確保され、「働き方」によって格差が生じない、多様なライフスタイルを可能とする社会 自ら決して戦いを起こさず、世界の恒久平和の実現と国際社会の一員として尊敬される国を合意し、政権交代に向け手を携えていくことを宣言している。

公務労協は、この共同宣言を支持する。公務労協は連合に結集し、政策転換と政権交代をめざし、中央・地方で全力を挙げて取り組む必要がある。

## 2. 取組みの基本的考え方と運動の組立て

### (1) 基本的考え方

現下の情勢は、制度の枠内での量を争うものに止まらず、制度改革、制度設計を焦点とした闘いであることから「足して二で割る」手法が通用し難しい点に特徴がある。

市場化テスト法制定による聖域なき事務事業の廃止・民営化の推進等、第2弾・3弾の総人件費削減政策の発動を想定し、これに対する取組みを進める必要がある。

取組みの基本スタンスは、第1に労使関係と雇用を確保し、国民主導の行政を担保する民主的公務員制度を実現すること、第2に総人件費削減・小さな政府路線そのものの転換、即ち抜本的な政策転換とそのための政権交代が不可欠である。第3に格差社会を脱した安心・安全・公正の社会を実現するための具体的な政策提起と目的意識的な運動展開が必要である。

連合と民主党は、不退転の決意で政権交代を実現する共同宣言を發している。

連合は「統一地方選挙、参議院選挙勝利に照準を合わせ、働く者のワークルールの実現、サラリーマン増税阻止と不公平税制是正の実現、格差是正に全力で一体的に取り組む」方針を決定し、中央・地方が一体となった取組みを推進している。

公務労協は、次期2007年参議院選挙・統一自治体選挙が、中期にわたる日本社会の

あり方を確定する大きな政治的・社会的節目、政治決戦となると判断し、各構成組織は中央・地方・職場が一体となって連合に結集し、政策転換と政権交代に向けた取り組みを全力で推進することとする。

上記方針を推進するため、公務労協は連合、民主党等と十分連携し、来春期から良い社会をつくるキャンペーンの取り組みと結合させた一大キャンペーン活動を展開することとし、具体的方針を代表者会議で確定する。

## (2) 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について

### 1) 政策提起と運動の構築

情勢は、上記の取り組みと結合させ、具体的実践的な構想を取りまとめ、研究会最終報告を踏まえた具体的政策に基づく運動に歩を進めることを求めている。

これまでの「基本構想の三つの柱」(注)に基づく取り組み、「官か民かではなく公共空間と公共の秩序の確立、そこでの行政の役割を明確にする」とともに、研究会最終報告を受けて「公正で安心社会」実現のための具体的で有効な政策提起と運動の構築に取り組むこととする。

(注) - 基本構想三つの柱 -

<1>広範な市民と日本社会の具体的現実、問題点の共有。

均等待遇の実現、最低賃金制の確立をはじめ改革の必要性。

<2>市場化テスト、定員削減、地方行革による民営化・地方独法化などの政策の問題点を指摘し、これと対決する取り組み。

<3>基本ビジョンと対案の確立。

### 2) 具体的な政策の確立と取り組みの留意点

格差社会を是正し、社会的セーフティネットとしての公共サービスが「社会的権利として保障されねばならない」という考え方に立脚し、持続可能で実質の伴う公共サービスが確保される日本社会とする必要がある。そのために、憲法25条(健康で文化的な生活を営む権利)をはじめとした関連諸条項、国と地方公共団体は「上下」関係ではなく「対等・平等」と規定した地方分権一括法等を踏まえ、以下の内容による法律・条例の制定について検討する。

公共サービスと市場経済は対立概念ではなく、良い社会であるためには両者が相補的關係にあるべきである。

ポスト工業化・知識社会への移行過程にある日本社会にあって、持続可能な質の高い公共サービス確保の必要性、あり方、国及び地方公共団体等の責務の明確化、国民・市民の権利等の基本理念を明確にし、「暮らしの質を保障する公正で・安心な社会」作りに関する憲章(理念・宣言)のようなものを法律・条例として制定することを主要内容とする。

具体的には、国段階では公共サービス基本法(仮称)を議員立法で制定すること、そのための請願署名運動、自治体においては公共サービス基本条例(仮称)制定の議会決議等を通じて、社会的セーフティネットの確立、「公正・安心社会」を実現す

る有効な政府、21世紀日本社会のあり方を明確にすることを軸とした運動の構想について検討する。

その際以下の点について留意する。

ア。「公務労協は公共サービスを人質にとって既得権擁護を図ろうとしているのではないか」と見る厳しい世論があることを十分認識し、この取組みは、運動の目的・趣旨等に鑑み、文字通り国民的運動として展開される必要がある。しかし、必要十分な条件完備を待って取り組むのでは時機を失することから、「小さく産んで大きく育てる」必要があり、幅広い関係者との意見交換、連携・協力体制の確立に努める。

イ．連合が進める「格差是正431運動」等との連携、民主党、社民党等との連携を追求する。

ウ．職場から一人一人の組合員が参加し、中央・地方が一体となって具体的に行動できる運動を提起する。

エ．運動を進める組織方針、地方段階での運動体のあり方その他。

以上を踏まえ、来春の代表者会議で取組みの基本的構想を提起することをめざし具体的な検討・準備を進める。

構想とりまとめに当たっては、構成組織委員長・書記長らで構成されている「キャンペーン推進委員会」を推進母体とし、構成組織内外の協力を得て「推進委員会事務局」の体制を強化することとする。

### 3) 運動の組立てについて

研究会最終報告の組織的学習活動を進め、最終報告のキャンペーンと今後の取組みに対する基本的考え方を提起するシンポジウムを開催する。

集会規模は1,000名とする。

具体的日時は、連合の取組みと連動させ、12月6日を予定する。

上記を踏まえ、各県、あるいはブロック単位でシンポジウムの開催を呼びかける。

連合、民主党、学者、NPO/NGO等、関係者・団体との意見交換を進める。

来春の代表者会議で基本構想を提起することをめざす。

### (3) 被用者年金一元化と退職給付に対する取組みについて

政府は、4月28日の閣議決定方針に基づき、来年通常国会へ関係法案を提出し、次年度予算編成に反映させるとしている。

公務労協は、今回の被用者年金制度の一元化のあり方については、連合と合意してきた「組織分立・財政調整方式」を求める。また、大きな課題である職域部分にかかわる「新しい公務員制度」としての仕組みに関わっては、退職給付という観点から退職手当制度と共済組合・年金制度を総合的に検討し、人事院・関係機関に官民の正確な比較を求める取組みを強める必要がある。

具体的な制度設計に対しては、今次制度改革とこれまでの制度との考え方や制度の基本的な枠組みの違いを明確にした上で、職場組合員の要求を集約しつつ要求を取り

まとめることとする。

取組みにあたっては、連合との連携、退職者組織との意志疎通を強化し、対政府、関係省庁、政治・国会対策に取り組むこととする。当面、以下の取組みを推進する。

新3階部分を設計しうる水準設定と退職手当の水準を変更しないよう総額を確保することを基本として、人事院に対し公正な官民比較を求め10月25日に中央行動を実施する。

人事院の見解表明や政府内での制度設計に関わる具体的課題について、共済年金・退職手当対策委員会を中心に、退職給付に係る問題点の整理と組織内意志統一をはかりつつ、公務労協としての要求を取りまとめる。

制度設計に関しては、情勢に立ち遅れることなく公務労協としての要求実現のために、政府・与党に対し、協議の場の設置を求めるなど、事態の進捗に併せ必要に応じ緊急行動等を提起する。

法案が国会に提出された場合には、民主党、社民党、連合と連携し国会審議対策を進め、必要な大衆行動等について検討し提起することとする。

#### (4) 賃金・労働条件改善の取組み

統一自治体選挙、参議院選挙を控え、政治的目玉商品として公務員賃金・総人件費削減政策が一段と強化されることが想定される下で、労使関係と雇用の確保を基本とし、任命権者との交渉、政府、政党との各級段階での交渉協議、政治対策を強めることとする。特に、地方公務員賃金に照準が定められ新たな突破口とされていることを踏まえた賃金闘争の再構築に取り組むこととする。

公務・公共部門労働者の生活を維持・改善することをめざし、連合「2007春季生活闘争の進め方」議論に積極的に参加し、連合と連携した賃金闘争を進める。

また、公務員賃金に対する社会的合意を確立するために、公務員賃金のあり方、水準等の枠組みを規定する企業規模問題の一方的見直しに抗議し、政労会談の開催と開かれた交渉・協議を求め取組みを推進する。取組みに当たっては連合との連携を引き続き強めることとする。

総労働時間の短縮、休暇、休業制度の拡充と雇用創出・多就労型ワークシェアリングの実現に向けた取組みを進める。また、短時間勤務制度の確立と活用のための施策を要求し取組みを進める。

連合に結集し、労働契約法制、労働時間法制、最低賃金法制、均等待遇の実現など働くもののためのワークルール実現に向けた取組みを積極的に推進する。

#### (5) 公務員制度・労働基本権確立の取組み

労働基本権確立に向けた取組みは、連合対策本部に結集し、以下の考え方にに基づき推進することとする。

新しい舞台を中心として展開されることとなった取組みの基本的方針は、第1に、

専門調査会で早期にILO国際基準に則した労使関係制度改革の成案を得ること、第2に、得られた成案が速やかに法制度改革に結実するための条件づくり - 政治・政党対策を進めることである。

調査会議論においては、これまでの「主として公務員という地位の特殊性」に基づいて基本権を制約するという政府の立法政策が実態として破綻しつつあること（年金職域加算部分、雇用の扱い、給与制度等々）を踏まえ、官民にかかわらず職務に着目し基本権の保障が国民生活、社会経済活動へいかなる影響を与えるのか、そのことと労働者の基本的人権保障という問題をどう調整するのか、等という議論の枠組みを合意する必要がある。

政府・自民党、とくに中川幹事長に代表される人々は、「公務員の一層のリストラ推進のために基本権付与」という政治的主張を繰り返している。しかし、本来両者には内的因果関係はない。前者が実現するのなら後者即ち基本権問題は政治テーマとしては無意味になる。これに対する対応方針が必要であり、政府与党に対し、基本的人権である労働基本権の保障が原理・原則であるとの立場を堅持しつつ、「効率的な公務と質の高い公共サービスの提供のためには労使関係制度改革と良好な労使関係の確立が不可欠である」という文脈に整理されるべきことを求めることとする。

上記を踏まえ、幅広い支持と協力を得るためにも公共サービス・公益産業グループとの真摯な意見交換、連携・協力を求めた取組みを進める必要がある。

具体的には、新内閣との政労協議、与党執行部との意見交換、民主党との政策協議、調査会対応、委員へのバックアップ体制の確立、アドバイザーグループの組織化、ILO対策、世論形成、等を組織的に進めることとする。

公務労協対策本部については引き続き存置し、当面、基本権調査会開催日に併せ、書記長・担当者による対策本部幹事会を開催し、到達点、情勢と取組み方針について意志統一を図ることとする。

中央・職場段階での一体的な取組み推進のために、連合への意見反映と連絡窓口体制の整理、事務局体制の整備強化などに努めることとする。

#### （6）政策制度とキャンペーンの取組み

これまでの蓄積を踏まえ、中央政策制度討論集会の開催と政策制度集N0.3のとりまとめに向けて専門委員会の活動を推進する。

主要な政策課題等に関する組織内学習会を開催し、その成果をブックレットにまとめ、理論的政策的学習活動に活用する。

公共サービス基本法・同基本条例制定と請願運動の構想とりまとめを進める。

また、各県段階でのシンポジウム、学習会、キャンペーンの取組みへの支援協力を進めることとする。

連合に結集し、連合が提起している政策制度の重点課題（安心と安全の社会保障の実現、雇用保険制度の見直し、労働者派遣法の見直し、子育て支援・少子化対策の

積極的な推進、等々)の取組みを積極的に進めることとする。

#### (7) 男女共同参画社会への取組み

女性の労働権確立と男女平等の職場作りの取組みを引き続き重要課題と位置づけ、人事院の新たな指針を踏まえた女性職員の採用・登用拡大の取組み、育児休業の男性取得促進に向け、取得率の数値目標を設定するなど実効ある施策の推進、育児に関する短時間勤務制度の法制化とその活用のための施策、次世代育成支援対策推進法に基づき、労使協議による「行動計画」の改善とその実行等の取組みを進める。

また、連合に結集し、パート労働者等の均等待遇法制化と男女雇用平等法制定実現に向けた取組みを推進する。

#### (8) 組織建設の取組み

##### 1) 公務労協のあり方と機動的な運営等について

結成の趣旨及び郵政民営化法の制定等の情勢を踏まえ、「公務・公共サービス労働組合協議」の「公共サービス労働組合協議会」としての性格を重視し、公共サービス、公益サービス関連団体との情報・意見交換を追求することとする。

結成の趣旨、郵政民営化法の制定など情勢の変化等を踏まえ、引き続き公務労協の課題と運動、組織のあり方を検討・整理する。併せて、公務労協と各構成組織との任務と役割の分担関係、民主党等への政治対策等についても整理する必要がある。

組織活動の機動性を高めるために、各部会構成組織書記長に参加を要請する。運営要項に基づく委員以外はオブザーバーとする。

定期的に正副議長・事務局役員との懇談会を開催する。また、必要に応じて構成組織委員長懇談会を開催する。

組織破壊・弱体化を意図した系統的なバッシングや諸政策に対して機敏に対応するとともに、組織点検・強化に努める。

##### 2) 組織建設について

構成組織の支援協力を得て、引き続き国公連合・国公ユニオンを軸として中央府省での組織化に取り組む。

社会保険庁問題とその帰趨、府省間配置転換への取組みなども踏まえ、懸案の中央府省への組織建設の進め方について整理し具体的方針を取りまとめることをめざす。取組みに当たっては、連合、民主党等との連携・支援を積極的に追求することとする。

引き続き地方組織の建設を進める。取組みに当たっては、「地方組織に関する検討委員会報告」(地方組織基本性格3項目と2つの留意事項等)に基づくこととする。

また、地方組織への援助金について、会議費等補助として今年度は申請に基づき一律50万円を支給してきた(支給実績は現在7県)。

2006年10月以降については、結成時には今年度同様額とし、それ以降は申請に基づいて30万円を支給することとする。