

# 2007年度の取組み経過と2008年度活動方針(案)

## 一．第4回総会以降の取組み経過と到達点

### 1．市場原理主義改革に対抗する取組みと参議院選挙結果

安倍内閣は、小泉改革路線を引き継ぎ市場原理主義改革を徹底しつつ、戦後レジームからの脱却を主張して教育基本法改正、国民投票法制定、防衛省昇格、国家公務員法改正等を行い、その他の法案でも強行採決を繰り返し、日本の社会と政治を著しく荒廃させた。

公務労協は、「聖域なき規制緩和と民営化を突き進めた新自由主義・市場主義改革が、日本社会の骨格を形成している最も基盤的的制度である雇用とワークルール、公共サービスを主目標に据えるに至り、公益は後景に退き、労働は尊厳を奪われた一商品として扱われ、公共サービスは自己責任に解消されようとしている。参議院選挙は、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・社会的節目となり一層の格差拡大・雇用労働者の「総非典型」化を許すのか否か、良質な公共サービスに支えられた持続可能な社会「労働を中心とした福祉型社会」へ路線を転換させるのか否かを決するものである」との認識のもとで、各構成組織毎に中央・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組みを全力で推進した。

拡大する格差と貧困、歪んだ富の分配、社会病理が蔓延するなかで、「生活が第一、政治とは生活である」との主張を支持した勤労諸階層の一票によって、与党は惨敗し参議院では与野党逆転という新しい政治的条件が作り出された。日本社会と政治の進むべき道を巡る選択は、市場原理主義路線にブレーキがかけられ、「衆参ねじれ国会」という政治的踊り場に立たされている。

第4回総会以降の取組みは、憲政史上例を見ない代表質問直前の辞意表明によって幕を閉じた安倍内閣の一年と重なっている。

公務労協は、連合のストップザ格差社会キャンペーンに結集するなかで、民主党と連合「ともに生きる社会をつくる」共同宣言(10.13)を支持し、弱肉強食の格差社会ではなく「労働を中心とした福祉型社会」・共生社会を具体的に構想し実践していく良い社会の公共サービスキャンペーンを全ての取組みの中心軸に据え、諸活動を展開した。

小さな政府をめざして2011年までにプライマリーバランスを黒字化するため、5年間で定員5.7%純減、2.6兆円の人件費削減との総人件費削減方針に対しては、第1に、労使関係と雇用を確保し、公務員賃金に対する社会的合意の再構築をめざすとともに国民主導の行政を担保する民主的公務員制度・労働基本権を確立すること。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が不可欠であること。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を基本スタンスとし、雇用とワークルールの破壊に対する取組み、被用者年金改革、退職手当水準確保等の個別諸課題の取組みを進めた。

機関会議の開催、具体的取組み経過は後掲の付属資料参照。

## 2．キャンペーン運動の取組み経過と到達点について

(1) キャンペーン運動はいかなる構想の下に準備されたか

良質な公共サービスキャンペーンは、以下の基本認識の下に構想されて取り組まれた。

第1に、ヨーロッパも日本も、重化学工業を軸とした産業構造とその基盤の上で機能してきた福祉国家が行き詰まり、百年に一度とも言える地殻変動に見舞われている。知識集約型中心の産業構造への転換が迫られている。構造変化に伴う経済システムや社会制度、政治の仕組みの変革が不可欠である。私たちは、どういう方向に進むのか、どういう社会をつくるのか、そして社会の構成員全体の責任として、どういう共同事業をやっていけばよいのかを明確にデザインする必要があること。

第2に、小泉 - 安倍内閣は、「小さな政府・自己責任社会」路線を選択し、市場原理主義という経済システムの原理を社会全体に持ち込み徹底することが時代閉塞状況を打破する唯一の道であるかのように主張し、構造改革と称して公務・公共セクターの縮小・解体、社会的セーフティネットの破壊を強行し、この国は深刻な格差社会となっていること。

第3に、小泉 - 安倍内閣が突き進めている「小さな政府・自己責任社会」路線とは、憲法25条が「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」ことを保障し、そのために同条2項で「国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」と規定した、政府・政治の基本的使命を放棄するものであること。

第4に、公務労協は、こうした路線に明確に反対し、連合が求める「労働を中心とした福祉型社会」の実現をめざし、良い社会をつくる良質な公共サービスキャンペーンを展開してきたが、その成果である神野研究会最終報告を、具体的な運動として活用する新しい段階に踏み出すべきと判断した。

第5に、この取組みは、公務公共サービスの事務・事業に直接携わっている労働者の組合として、自ら社会的役割と責任を問い直すものでもあり、連合が進めている格差是正キャンペーンの取組みに結集し、高木連合会長・小沢民主党代表の「ともに生きる社会をつくる共同宣言」を支持し、その実現に向けた取組みと位置づけたもので

あり、民主党小沢代表と高木連合会長・岡部議長・森越副議長らの対談を行い、意見広告・ブックレット等により広く社会的に提起した。

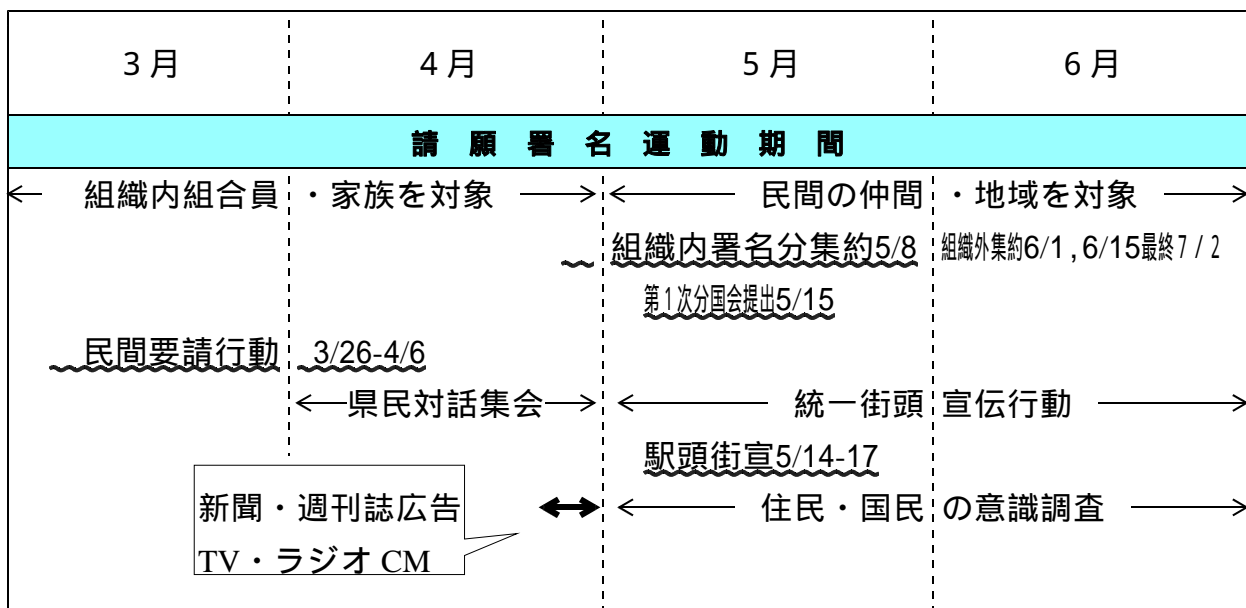
(2) 取組み経過と到達点

12月6日、日比谷公会堂において、良い社会の公共サービスを考える「研究会報告発表」シンポジウム～財政再建主義を超え有効に機能するほどよい政府を～を開催し、神野教授の基調講演、宮本、佐藤教授他研究会委員からの報告を受け、希望のシナリオを実現するため、研究会報告の組織的学習と取組み態勢の確立、憲章制定請願署名、中央・地方での対話集会の開催、の3つを柱とする取組み方針を確立した。

1月29日の第7回代表者会議は、具体的取組みとして、めざすべき社会における公共サービスと中央・地方の政府の役割などの基本的理念を法律で定めること、即ち公共サービス憲章制定請願署名運動を進めることを決定した。請願署名運動は内容からして本来国民的運動として展開されるべきものであるが、当面、公務労協が主体となって露払いの役を果たすこととし、7月までに500万筆達成を目標に、中期にわたる全体計画の第1期の取組みとすることを確認した。

請願署名を軸としたキャンペーンの取組みは、春季生活闘争と結合させ、総決起の必要性について組合員との意志統一を図り、取組み態勢を確立しながら、研究会報告等を活用した中央地方での学習会の組織化、中央地方での対話集会の開催と住民・国民の意識調査の実施、署名運動と街頭宣伝行動、マスコミ媒体を活用したキャンペーンの展開、の3つを柱として実施された。その全体スケジュール(方針)は下記の通りであった。

全体スケジュール



2月8日、連合中央執行委員会での請願署名運動等に関する方針決定を踏まえた地

方連合会及び構成組織への協力要請、連合本部協力・支援を受け、評論家樋口恵子氏、青山彰久読売新聞解説部次長、加藤さゆり地婦連事務局長、小出JAM会長らをパネリストに招いた2.22中央対話集会と、地方連合会と連携した30余県での地方集会の実施、TV・ラジオ・紙誌等マスコミ媒体を活用したキャンペーン、多くの連合構成組織からの協力と賛同、職場・街頭での署名活動等々、多様な取組みを展開し、7月3日の中央集会で340万筆余の請願署名を集約したことなど、キャンペーンへの支持・賛同の輪は大きく広がりを見せた。

加えて、格差問題が参議院選挙の重要な争点となったこと、その結果を受けた政権与党の格差問題への対応などから、共生社会をめざした取組みは情勢の要請に応えたものであったと高く評価できる。また、紹介議員と多くの専門家の知見を結集してとりまとめられる法案要綱は極めて豊かな財産であり、有効な武器となるものである。

日本社会の現状認識、福祉国家の行き詰まり、その原因と時代背景、進行する市場主義・小さな政府路線のもたらすもの、これらに対する対抗軸としての「公」の再構築、「参加と連帯による公共空間」の確立、そのために政策転換を求め良い社会をつくる公共サービスキャンペーン運動を推進するとの基本路線は、公務労協と各構成組織の基本的な戦略方針として堅持し続ける必要がある。

今後克服すべき点、教訓とすべき点として、第1に、構成組織内、各地方連合会、連合構成組織などにおいて目標を遙かに上回る署名数を集約した組織や地域がある一方、他方ではその逆の場合など結果の著しい偏在性が見られたこと、第2に、統一地方選挙、衆議院の補欠選挙、各構成組織固有の課題の山積等の諸事情から、当初計画した運動スケジュールが予定通り実行できず、組織内署名と地域署名が混然して取り組まれるなどを通じて、結果として3つの柱が有機的に連携した運動の組立てが不十分であったこと、第3に、基本法制定の意義を明らかにし、その有効性と実現に向けた政治勢力との関係などをより具体的に提示すること、総じて「今、何故、これをやるのか」即ち情勢・課題・獲得目標・展望、この運動の基本的事項について中央、地方、職場の各段階での合意形成を進め、そのための組織的取組みの強化等を確認する必要がある。

組織と活動の点検を行い、公務労協の組織的力と社会的影響力を強め、近々取りまとめられる基本法要綱案の活用を初めとして参議院与野党逆転という有利な政治的条件を活かし、引き続きキャンペーン運動を強力に展開していくことが求められている。

### **3．総人件費削減・独法改革に対し雇用とワークルール確立をめざした取組み**

(1) 政府の総人件費削減計画の具体化に対しては、雇用調整本部の枠組みを機能させ、交渉・協議に基づくことを求めて取組みを進めた。2007年度の配置転換について、

初年度計画がほぼ達成されることを踏まえ、2008年度の実施計画策定に対応して、12月12日国家公務員雇用調整本部・公務員制度改革等担当の株丹内閣官房審議官に申入れ・交渉を実施した。この中で、公務労協側は、組合員の雇用を確保するとともに、配置転換者の処遇を維持すること、初年度の配置転換について検証を行い、その結果を公務労協に提示すること、次年度の取組みについては、公務労協と十分交渉・協議を行うとともに、地方推進協議会と当該労働組合の協議を行うこと、等を求めたのに対し、政府は雇用確保を最大の目標として進めてきたし、「職員の処遇が確保されるよう努めるものとする」と閣議決定しており重視して参りたいと応じ、更に、職員団体の理解と協力が必要であり、十分な意見交換と意思疎通をしておきたい、との見解を示した。

公務労協としては、この削減計画が2011年まで続くものであり、雇用の確保が更に厳しくなることも警戒しつつ、政府の責任として雇用と処遇を確保させるよう、節々での交渉・協議等、当該構成組織と連携した取組みを継続する必要がある。

(2) 公務労協と関係構成組織は、公務員に対する厳しいマスコミ・世論に煽りたてられ、公務員人件費・処遇問題が政争の具とされ、削減が競い合われる危険性が小さくなく、社会保険庁職員の処遇問題なども含めて「生首問題」が惹起されかねない危険な情勢にあると判断し、7月、「公共サービスと雇用・労働条件確保のための闘争委員会」(05年第19回運営委員会で設置された)の下に、関係構成組織書記長と公務労協事務局役員による「行革・雇用問題対策連絡会議」を設置した。

「行革・雇用問題対策連絡会議」は、「定員・人件費削減の政治的に自己目的化は誤りであり認められない。組織・定員は事務・事業の見直しの結果として決まるものである。賃金単価は仕事の社会的価値を示すものであり、労使関係の基盤の上で交渉によって決定されなければならない。」との原則を確認し、最小限・不可欠の課題として、分限・雇用問題に関するルールの確立、分限・雇用問題にかかる労使間交渉・協議の制度・組織的枠組の確立をめざすなどの基本方針を確立し、取組みを進めた。

行政減量・効率化有識者会議の動向把握と意見反映、情報の共有、当面する課題の整理などを進め、「行革・雇用問題対策連絡会議」として、有識者会議委員である連合逢見副事務局長らと連携し、有識者会議対策、政府申入れ、民主党への申入れ・意見交換を進めている。

(3) ホワイトカラーイグゼンプション、ハローワークの民営化など、雇用とワークルールの破壊を許さない取組みは、公務員等関係労働者にとっても自らの課題であることを全ての構成組織で意思統一し、連合方針を支持した取組みを進めた。2月16日、内閣府官房副長官補付酒光参事官に対し「労働基本権確立と雇用・ワークルール等に関する申入れ」を実施した。同月、労働政策審議会労働側委員を講師に学習会を開催し、5月にはその講演記録をブックレット「日本版ホワイトカラー・イ

グゼンブションの導入を許すな！ - 労働時間法制見直しの経過と課題 - 」として刊行、活用し組織的学習活動を進めた。

#### 4 . 公務員制度改革・労働基本権確立の取組み

(1) 安倍内閣は、公務員制度改革問題を歴代内閣における扱いとは異なって、戦後レジームからの脱却の中核と規定し、最重要政治課題の一つとした。

政府は、4月24日、「公務員制度改革に関する政府・与党合意」を受けて、天下り・再就職規制と能力・実績主義人事管理への改革課題を先行させた国家公務員法等改正法案（地方公務員法も準じて改正する）を閣議決定し、今通常国会へ提出した。併せて、専門スタッフ職の実現、公募制の導入、官民交流の抜本的拡大、定年延長を柱とし、「採用から退職までの公務員の人事制度全般について検討し、公務員制度の総合的な改革を推進するための基本方針を盛り込んだ『国家公務員制度改革基本法』（仮称）を次期通常国会に提出すること、そのために、総理の下に有識者からなる『公務員制度に関する検討の場』を設置する」という全体パッケージによる改革断行方針等を閣議決定した。

この閣議決定に対し、公務労協は、抜本改革の必要性とその具体的スケジュールを明記したこと、所管大臣が能力・実績主義の人事管理への改革には「労働基本権の付与が必要」との認識を表明している点については当然とはいえ「評価」しうること、勸奨退職を継続するのか否か、各省割拠主義の克服など、政府としての一貫した人事管理を行う権限と責任体制が明確でないこと。労使関係の扱いについては、能力・実績主義人事管理と法律的には切り離されていること、ただ、全体パッケージ改革方針に「調査会審議を踏まえ検討する」と記述されていること、所管大臣の見解、与党との合意メモなど総合的に判断すれば、専門調査会座長による「議論の整理」では「労働基本権を含む労使関係の問題についても改革の方向で見直すべき」とされ、これまでの労働基本権を「付与する、しないについてはニュートラル」との立場に比べ一定の方向性が示されたという意味で、今後の取組みへの足がかりとすることができると判断し、これまでの取組みの到達点と受け止める、

この間の、官邸と与党間での激しい意見対立や調査会審議には、部分手直し・現状維持、既得権益に固執する官僚組織・集団の利益を政治的に代表する勢力とそこにメスを入れようとする勢力の対立構造が横たわっており、その激しさは今後一層増し、多様で輻輳して顕在化すると見られる。官僚機構とその文化・価値観の改革は官僚の手によることは困難であり、大きな方向付けを行う強い政治的主導性によってのみ改革の歯車は回る。求められているのはポピュリズムと一線を画した政治的リーダーシップであり、その中身である。社会経済の変化に応えた民主的公務員

制度実現のために整合性ある抜本的改革が急務である、等との対策本部見解を表明し、連合と連携し専門調査会対策、行革事務局との交渉、与党との協議、政労協議の枠組み確保と交渉・協議、総理の下に設置された有識者懇談会への高木会長の参加と意見反映、国会対策等多面的に取り組を進めるとともに、ILO・国際労働運動との連携を進めた。

(2) 6月30日未明、政府・与党は、天下り・再就職規制と能力・実績主義人事管理を中心とする国家公務員法等改正法案を、委員会審議未了のまま参議院本会議で強行採決によって可決・成立させた。このことによって公務員制度改革は、パッケージ改革の一步と位置づけられた法案が成立し「抜本的改革」が主要な政治課題となり、閣議決定によりタイムリミットが枠決めされた下で、具体的・現実的な政策策定と実践段階に突入することとなった。

法案の取扱いは、予定されていた参議院選挙日程を変更し、国会会期が延長されるという異例の政治情勢の下で、終始選挙戦術に従属された。こうした情勢の下での国会審議に対し、公務労協は連合と連携し、求められる公務員制度改革の全体像を明らかにすること、労働基本権を軸とした労使関係制度の抜本改革の推進、

評価制度の設計・活用に関する政令制定は労使協議に基づくことと労使協議制度の確立、総理の下に設置されるパッケージ改革のための有識者による検討の場への労働界の代表参加、等に資する政府答弁等を引き出すことを第一目標として取り組みを進めた。

結果として、官房長官、行革担当大臣、同副大臣らから、「政府として専門調査会の結論を尊重し、速やかに労働基本権を含む公務の労使関係を改革の方向で見直すべく取り組む」、「評価結果等のフィードバックと苦情処理のシステム等が信頼性の高い制度を構築するための課題」であり、「政令策定にあたっては、職員団体等と十分話し合い、理解と納得を得る最大限の努力をする」、「労使協議制度については専門調査会の審議を踏まえ速やかに取り組む」、総理の下に設置される「有識者による検討の場の具体的人選は、広く国民的な議論を行う観点から労働者代表が参加する必要があるとの指摘も踏まえ検討する」、などの答弁を引き出した。

(3) 4月24日、専門調査会は「労働基本権を含む労使関係の問題についても、改革の方向で見直すべきで」との議論の整理、中間まとめを公表した。

この調査会は、昨年6月、「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、行政改革推進本部（本部長は総理）に報告する」ためのに設置されたものであり、種々の政治的意図、思惑が輻輳するもとで2001年以来の公務員制度改革 - - 野中幹事長（当時）基本権付与論 - 3度にわたるILO勧告 - を巡る攻防の延長線上に、直接の契機としては骨太方針2005「歳出歳入一体改革」の閣議決定と行革推進法案の成立を受け、これを法的根拠として妥協の産物として設置されたもの

である。調査会設置時点での労働基本権に対する共通認識は、「基本権付与・制約はニュートラルの立場で労使関係を改革する」というものであった。

調査会の設置と運営は、官邸、与党（自民・公明）、調査会座長・委員、各省・行革事務局、人事院、組合などの思惑と利害が錯綜し、調査会メンバーの選定から始まって、検討課題の柱立て、議論の進め方、資料の作成、とりまとめ案の起案など終始関係者間の激しい駆け引きを伴っていた。調査会での検討事項は、「簡素で効率的な政府」における公務の範囲及びそれを担う従事者の類型化とそれぞれのあり方 国民主権・財政民主主義の原理と労使関係のあり方、労働基本権を含む労使関係のあり方、その他の関連事項、が柱立てとされた。

これに基づく議論は、一つ一つの論点を整理し積みあげていく方式はとられず、内閣の政策実行力、官邸・霞ヶ関・与党間の綱引きの帰趨によって、「いかような結論にでも着地できる」いわば各委員による放談会的色彩が強いものであった。4月に公表された「議論の整理」は、担当大臣の強い意向とそれまでの調査会議論とギリギリ折り合いを付けた内容と評価される。

専門調査会「議論の整理」後、シミュレーション検討グループ（佐々木、清家、稲継、西村、小幡）の案が示されたことを受けて、連合・労働側はその問題点を整理し、「3委員の意見書」「質問事項」などをとりまとめ、座長及び事務局に提出すると共に、関係者との意見交換を精力的に進めつつ調査会審議に対応した。専門調査会は、10月19日「答申」決定を予定している。労働基本権の扱いを巡る調査会議論は最終局面を迎えつつある。引き続き答申内容への対策を強化する必要がある。

(4) 国公法改正案成立を受けて、「採用試験区分や採用年次にとらわれない能力・実績による人事管理とそのための評価制度」は2年以内の施行に向け、具体的な設計・活用等の政令策定作業に入ることから、公務労協は政令策定作業を担当する行革推進事務局と交渉を持ち、交渉・協議の枠組み作りをめざした取組みを進めてきた。

## 5 . 被用者年金改革・退職手当水準確保等の取組み

(1) 2005年9月から政府・与党で議論されてきた被用者年金一元化は、2006年4月の閣議決定及び2007年4月13日「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」(被用者年金一元化法案)として閣議決定され、通常国会に上程された。

法案の概要は、公務員および私学教職員も厚生年金に加入し、2階部分の年金は厚生年金に統一する、両者の制度的な差異については、基本的に厚生年金に揃えて解消する、共済年金の1・2階部分の保険料を引き上げ厚生年金の保険料率に統一する(2010年から1・2階部分の保険料率の統一を開始し、公務員共済につい



ては2018年に、私学共済については2027年に厚生年金の保険料率18.30%に統一)

事務組織については共済組合や私学事業団を活用する、共済年金にある公的年金としての3階部分(職域部分)は廃止する(新3階年金については2007年中に検討を行いその結果に基づいて別に法律で創設し、職域部分の廃止と同時に実施するという趣旨を付則で規定) 追加費用削減のため、恩給期間に係る給付について27%引き下げる、パート労働者に対する社会保険の適用対象範囲を拡大する、というものである。施行時期については、原則2010年4月1日(パートへの適用拡大については2011年9月)追加費用にかかる減額措置については2008年4月1日とされている。

(2) 通常国会においては、“社会保険庁改革が先”とする与党の方針や、重要法案を次々と強行採決するという与党の異常な国会運営の中で、被用者年金一元化法案については一度も審議されることなく、次期国会への継続審議の扱いとなった。

公務労協としては、一元化法案取りまとめに対応し、総会方針や運営委員会の議論を踏まえ、社会保障専門委員会を軸に、節々での退職者組織との意見交換や、連合との調整のもとで、政府・関係省への要請・交渉等を進めてきた。そのポイントは、事務組織について共済組合を堅持すること、厚生年金に労使が参加する仕組みを設けること、職域部分の廃止に対応し、民間の企業年金に相応する制度を創設すること、追加費用について給付の引き下げは財産権を侵害するおそれがあることから、慎重に対応すること等を求めてきた。

2月26日には年金社会保障学習会を開催し、情勢と課題について意志統一を図り取組み態勢を強化し国会対応等を進めた。法案対策及び、本年中に検討することとされている新3階年金の制度設計について、連合等との十分な調整のもとで進めていく必要がある。確実な新3階年金の創設を担保するとともに制度設計に意見反映を行っていくことが重要な課題である。

(3) 職域部分の廃止と新3階年金の創設に関わる課題に対しては、人事院の調査を踏まえて検討することとされたことから、書記長クラスを軸とする対策委員会を設置して議論を深めるとともに、10月25日には中央行動を実施し、人事院に対して公務員連絡会を主体に交渉・協議を行ってきた。

人事院は11月16日、官房長官要請により、企業規模50人以上、勤続20年以上で民間の退職給付水準調査に基づき、「公務が民間を20万円、率で0.68%下回っており退職手当の水準設定、公務員制度としての3階部分の職域給付が設計されなければ官民逆格差が生じることとなる」との結果を公表した。これを受けて、11月28日、公務労協は書記長クラスで総務省への申入れを行い、人事院の退職給付に関する調査結果と見解を尊重し、新たな年金の仕組みにおいて現行支給水準が確保されることを前提に、退職手当の現行支給水準を維持するよう求めた。新3階部分の制度設計と法案対策については、政治情勢を踏まえ引き続き必要な政治対策、担当各省と

の交渉を進める必要がある。

(4) 民間の育児休業給付の50%引上げに対応し、それに遅れることなく公務における育児休業手当金を引き上げるための共済組合法の改正に取組み、5月9日、育児短時間勤務制度導入のための育児休業法改正法案の可決を見ることができた。

## 二．情勢の特徴と取組みの基本的考え方

### 1．情勢の特徴

#### (1) 与野党逆転をもたらした参議院選挙の結果と動揺・矛盾する福田内閣の政策

安倍前総理は、「わたしを選ぶか小沢さんを選ぶか」と国民に選択を迫って下された参議院選挙における国民の審判を受け容れず、「続投」を宣言し、所信表明演説を行った。しかし、代表質問当日、突如、辞意を表明し、国会を空転させるという無責任な政権放棄によって幕を閉じた。かかる事態やテロ特措法に関する福田総理を始め自民党首脳が強弁する「国益」論は、自民党の政権担当能力に深刻な疑問符を刻印するにとどまらず、日本の議会制民主主義の危うさを示している。主権在民とは何なのか、民意に基づく政治、統治行為としての「政」とは何か、国民の多数意志から乖離した国益とはそもそも何なのか、国益とは誰が何を基準に判断されるものなのか、きわめて根元的で本質的な問題を突きつけている。

参議院選挙の結果は次の通りであった。民主党・新緑風会113名、自由民主党・無所属の会86名、公明党20名、日本共産党7名、社会民主党・護憲連合5名、国民新党4名、各派に属しない議員7名、合計242名、議長を除く過半数 = 121名 / 民主 = 113名、自民 + 公明 = 105名、民主 + 社民 + 国新 = 122名(8月11日現在)となっている。

参議院での与野党数逆転によって基本的に野党との協議・妥協を抜きにした与党だけでは法案が成立せず、民主党・野党は法案の帰趨を左右する権力を手にすることとなった。この新しい政治的条件は少なくとも3年間は続くこととなり、一両年内の衆議院解散総選挙と政策路線の選択は不可避の情勢にあり、「衆議院解散総選挙・政権交代」を焦点として政局は展開するものと指摘されている。

小泉内閣・安倍内閣の「構造改革」路線は、3つの共通する政策を柱としていた。第1に、市場原理主義に基づく規制緩和、第2に、歳出・歳入一体改革・総人件費削減、財政再建の道筋をつけるとする2011年までにプライマリーバランス黒字化、第3に、外交政策である。

選挙結果は拡大し続ける格差、社会的不安の除去とその原因となっているこれらの政策路線の転換を求めている。しかし、長い政治空白を経て選任された福田内閣の政

策は、動揺し矛盾に満ちている。福田首相は、一方で、強行されてきた市場原理主義改革を「経済合理主義の行き過ぎた形」と指摘し、その見直しの必要を説き、歳出削減政策についても太田大臣への指示書には「歳出・歳入一体改革の推進」が明記されておらず、「都市と地方の格差対策が必要」、「高齢者医療費負担増の凍結検討」等々など客観的にはその転換をほのめかし、加えて厚かましくも民主党が首唱してきた「自立と共生」を唱えている。外交政策においても、小泉・安倍路線との違いを表明している。しかし、他方、殆どの閣僚を再任することによって、「安倍内閣の構造改革方針を基本的に踏襲する」と言明している。「福田内閣は崖っぷち内閣」と危機意識を表明し、「対話と協調」を繰り返すのみで肝心ないかなる政策を採るのか、小泉・安倍内閣の政策路線を変更するのか否かを全く明らかにできず、政策の矛盾と動揺を露呈し、早晚行き詰まることは不可避である。

日本の政治は基本的な政策路線を巡る「踊り場」に置かれており、福田内閣は「選挙管理内閣」とならざるを得ず、総理自ら語るように、最後の自民党政権となりかねない「背水の陣内閣」に他ならない。

政党間の対立と政策の対立軸はねじれており、政権交代イコール政策転換という図式は自動的に成立していない。

労働組合側は、今まで以上に安心安全の共生社会＝「労働を中心とした福祉型社会」実現への明確で具体的な政策提示が求められている。

## (2) 拡大する格差と問われ続けている日本の進路

雇用・就労形態と所得の格差、年金・医療・介護制度と階層間での受給可能なサービスの格差、教育格差、地域間格差、生きる希望の格差、などの5つの格差、株主主権論による富の歪んだ分配構造、蔓延する社会病理は日本社会の持続可能性を脅かし続けている。これらは自然現象ではなく市場主義改革路線の必然的結果であり、客観的データでは事態の深刻さが一層深まっていると警告している。

国税庁が公表した「平成17年分民間給与実態統計調査結果」によれば、雇用労働者の平均給与は9年連続減少し、10年前の1997年に比べて32.4万円減少しており、300万円以下の給与所得者は前年より1.2ポイント増加して全体の38.8%に及んでいる。源泉徴収された所得税の総額は3年連続して増加し、定率減税の縮小とも相まって前年比9.9%増で、給与総額に占める税額の割合は9年ぶりに5%を超えている。しかし、企業業績は絶好調である。財務省の法人企業統計によれば全産業の経常利益は5年連続増加で過去最高を更新している。政府や日銀は、いわゆるトリックルダウン理論を喧伝して、「好調な企業業績の恩恵がいずれは家計部門に波及する」と強弁し、雇用労働者に我慢を強いるのみならず、年金・医療等の保険料引き上げ、増税など公租公課の負担増を強行してきたが、実態は全く違っていることを示している。

福田総理は所信表明演説において、「改革の陰の部分に光を当てる必要がある、格

差是正云々」と主張し、市場原理主義改革にはブレーキがかけられ、小さな政府・自己責任路線は大きく動揺している。しかし、「行政経費の絞り込み等により、2011年度には国と地方の基礎的財政収支の黒字化を確実に達成するなど、歳出・歳入一体改革をさらに進めます。・・・歳出改革・行政改革を実施した上で、それでも対応しきれない社会保障や少子化などに伴う負担増に対しては、安定的な財源を確保し、将来世代への負担の先送りを行わないようにしなければなりません。今後、早急に、国民的な合意をめざして本格的な議論を進め、消費税を含む税体系の抜本的改革を実現させるべく取り組んでまいります。」と歳出削減・総人件費改革・増税政策発動などの行財政改革路線は基本政策としてメインストリームを形成しており変わっていない。

求められていることは、古い自民党に戻るのではなく市場原理主義と小さな政府・07骨太・総人件費削減政策を抜本的に転換し、格差社会にストップをかけ、「活力ある労働を中心とした福祉型社会」に向かうことである。民主党と連合の「ともに生きる社会のための共同宣言」を実現していくことこそ急がねばならない。

### (3) 公務と公務員を取り巻く情勢

1) 政府は、6月、「基本方針2007」(07骨太方針)を閣議決定した。「基本方針2007」では、成長力の強化、21世紀型行財政システムの構築、持続的で安心できる社会の実現を掲げ、21世紀型行財政システムの内容は、歳出歳入一体改革、税制改革、公務員制度改革、独立行政法人改革、地方分権改革を柱としている。

独立行政法人改革については、独立行政法人見直し3原則(「官から民へ」原則、競争原理、整合性原理)に基づいて101の全独立行政法人を対象に見直しを行い、年内を目途に独立行政法人整理合理化計画を策定するなどとしている。

国の出先機関の大胆な見直しについては、「地方分権を進めるにあたって国家公務員の7割、21万人が出先機関にいるため、政府機能の根本的な見直しの観点からも、ここにメスを入れる必要がある」として、地方分権改革推進委員会に抜本改革を求めている。

見直しの視点は、区分として、(A)国に残すもの(国家としての存立に直接関わる事務、全国的な規模や全国的視点に立って行わなければならない事務)、(B)地方に移譲可能な事務のうち、現在は主に国のみでその事務を行っているもの、(C)地方に移譲可能な事務のうち、地方でも同様な事務を行っているもの、を掲げ、検討課題としては、国と地方の役割分担の見直し。出先機関を地方に移すためには、国から地方へ事務(権限)を移す、出先機関の職員が、業務と共に地方自治体へ移る場合の対応、出先機関はブロック単位であるため、その事務を移す場合の地方の受け皿をどう設定するか、としている。独立行政法人についても国の出先機関についても概ね3分の1程度に縮減するなどの目安が非公式に打ち出されている。

政府は、8月、行政減量効率化有識者会議の答申を受けて基本方針を閣議決定し、各府省に対して整理合理化計画案の提出を求め、これを有識者会議で検討し、年内に方針確定のうえ、予算案へ反映するとして作業を進めており、福田政権も「改革の継続断行」を表明している。

これに対し民主党は、101の独立行政法人全廃、国家公務員の人件費削減を推進し、前者で4兆円、後者で1兆円程度の財源を確保できるとの試算を前提とした基本政策を発表し、早期に独自法案を提出すべく準備を進めている。公務労協としては、連合が民主党行政改革調査会との定期協議の開催を確認していることから、引き続き連合と連携した取組みを進める必要がある。

2) 労働基本権に関する専門調査会は、10月19日に最終答申を取りまとめる模様である。「答申」内容は、設置の経緯や大臣の強い意向、委員意見の全体的傾向から、基本権制約を「表面的には緩和する」トーンとなることは予想されるが、本格的な労使関係の改革に繋がる「国際基準を満たした」ものとするのは容易ではなく予断を許さない。

依然として、基本権制約を維持し続けようとする勢力の影響は小さくない。具体的には、「労働協約締結権を付与する範囲の基準」の取り方によっては、国税・税関等が対象から外されかねないこと、「争議権に対する考え方とその扱い」、「消防職員・行刑施設職員の団結権の扱い」などが重要な争点となりつつある。

総理の下に設置されている公務員制度に関する懇談会は、公務員制度改革基本法案策定のための答申を、11月上旬に取りまとめるとしていたが、10月3日の懇談会で町村官房長官は改革の基本理念等、丁寧な議論の必要性などを理由に1月取りまとめる方針を示した。福田内閣の意図が、なし崩し的に公務員制度改革を先延ばしすることにあるのか否かは定かではないが、誰が政権を担おうと、先送りできない政策課題となるような政治的条件を形成する必要がある。

参議院与野党逆転という新しい政治的条件の下では、政府の公務員制度改革基本法案が国会に提出されても、与野党間の「合意」がなければ法案は成立しないことから、公務労協・連合は、総理懇報告への意見反映、基本法案策定過程での交渉協議の推進、法案対応など、民主党・社民党等連携し、歴史の歯車を逆転させない取組みが求められている。

改正国公法が成立し2年以内に法施行されることから、評価制度、政令策定作業は本格的に進められる段階を迎えている。政府・行革事務局との交渉を通じて、スケジュール（一部非公式に示されたが）、交渉の枠組み等について合意を図る必要がある。評価制度の試行との関係を整理しつつ、組合側の基本的な考え方を整理するなど、精力的な取組みが求められている。公務労協としては、導入されることの意味を組織的に意思統一し、事柄は基本的な労働条件であることを確認し、書記長クラス、専門委員会など、体制の確立・強化を進めている。

3) 公務・公共部門の高齢雇用を巡る情勢は、天下り規制の見直しを含む公務員制度改革の動向 - 官民人材交流センター設置後3年以内に再就職斡旋を内閣に一元化、無年金時代の到来 - 2013年4月から60歳定年退職後無年金期間が生じ、2025年4月から5年間の無年金期間となる、などにより大きな変化を迎えている。

一方、民間においては、2006年4月から高年齢者雇用安定法が施行され、定年の廃止、定年延長、再雇用の義務化、のいずれかにより、企業に年金支給開始年齢までの雇用の確保の義務が課せられ、雇用保険から企業に対する助成金や、本人に対する高年齢雇用継続給付金などが支給されることとなっている。

しかし、現行の高齢再任用制度は、総人件費削減政策による定員削減の影響で、総定員管理がネックとなり、「希望者全員雇用」という「雇用と年金の接続」の原則を満たす仕組みとしては、その役割と機能を果たせないものとなりつつある。また、上記の公務内の情勢変化によって、定年後の再任用希望者が増大する場合には、現行の再任用制度では対応できないことは明らかである。

こうした中、政府の公務員制度の総合的な改革に関する懇談会は、今後の退職管理のあり方として、「定年延長」を検討することとなっている。また、人事院は、9月7日に「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」を発足させ、新たな高齢期の雇用のあり方の検討を開始し、2年後には結論を得ることとしている。また、総務省人事・恩給局も独自に検討を開始している。

公務労協としては、設置した高齢雇用施策検討委員会で、組合側の基本的考え方と方針を確立するとともに、総理有識者懇談会、人事院研究会などに対し、組合側が推薦した委員を通じて意見反映につとめるとともに、対行革推進事務局、総務省交渉を進める必要がある。

また、被用者年金一元化法案と新3階職域年金部分の帰趨は参議院での与野党逆転という政治状況と政権の交代、民主党の方針、社会保険庁改革を巡る議論の動向等があり、不透明である。今臨時国会における審議・取扱いを含め、連合と十分連携し、与野党対策、関係府省との交渉・協議を継続して進める必要がある。

## 2. 取組みの基本的考え方と運動の組み立て

### (1) 基本的考え方

1) 日本社会が進むべき方向と解決すべき課題は、おぼろげではあるがその輪郭が浮かび上がりつつある。市場原理主義改革は直面する諸課題の解決策たり得ないこと、それによってもたらされた深刻な格差と生活不安への処方箋、政策転換が不可欠である。他方で、これまでの官・行政の問題点が露呈し、そのあり方が鋭く問われて

おり、現状維持は許されず改革は不可欠である。

確かな時代認識を共有し、日本社会に安心と安全を確保するセーフティネットを社会的共同事業としてどう再構築していくのか、「公共」という思想と制度をいかに社会に確立していくのかが問われている。

- 2) 新しい政治的条件の下で、国の重要政策をめぐる与野党の政策の対立軸がいかなるものとなるのかは、公務員労働者の賃金・労働条件に決定的な影響を与えることにとどまらず社会のありようの基本を決することに繋がる。

政府・行政との交渉を進める上でも、政策的一致に基づく民主党等との連携が極めて重要な鍵を握ることとなる。公務労協は、連合に結集し、民主党と連合の「共に生きる社会のための共同宣言」の理念と政策を基礎とした系統的な政治政党対策を進める必要がある。

- 3) 総人件費削減・小さな政府路線の転換を求め、公務員の賃金労働条件を政治の道具とすることに反対し、労使関係の基盤を確保し、雇用と権利を確保するとともに、労働基本権の確立、公務員制度の抜本的改革を求める取組みを一体的に推進する。
- 4) 行政と公務員の働き方を根本的に見直すことが不可欠であり、当該労働組合の役割と責任が社会的に問われている。チェック機能をはじめとした労働組合の社会的役割を果たし得ていないことを厳しく反省し、自ら点検・改革の先頭に立つことが求められており、公務労協は公務公共事務事業に携わる当該労働組合の社会的役割を果たすべく取り組む必要がある。

## (2) 具体的取組み課題

### 1) 良い社会をつくる公共サービスキャンペーン

良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの取組みは、日本社会のあるべき姿を問うものであり、「公共」の再構築を目指したものであることを踏まえ、公務労協の戦略的方針として再確認し、連合方針に結集し、これまでの取組みの到達点を踏まえ、キャンペーン活動を継続・強化する。マスコミ媒体の活用など、具体的なキャンペーンの方法は取組みの進捗状況を踏まえて確定する。

法律案要綱を早期にとりまとめ、これを活用して、広範な関係者との対話、合意形成に取り組む。

各県・自治体段階での「公共サービス基本条例」(仮称)、公共サービス自治体憲章(仮称)の制定などの取組みについて検討し、中央・地方で連携して取り組む。

### 2) 公務員制度・労働基本権確立の取組み

行政改革推進本部専門調査会、公務員制度の総合的な改革に関する懇談会の労働側が推薦する委員との連携を強化し、西尾研究会報告を基本として、公務員制度の

抜本的改革実現に向け意見反映を図る。

そのために連合対策本部と連携し、高木会長をバックアップする体制を強化する。

公務員制度改革基本法案とりまとめに関し、定年制の扱い等、賃金・労働条件に関わる課題について政府との交渉・協議を求める。

評価制度の設計・活用に関する政令制定に向けた交渉・協議の推進と、労使協議制度の確立を求める。

連合、民主党との連携を強化し、公務員制度改革に関する法案策定と国会提出、国会審議に向けた対策を進める。そのために新たに設置された民主党行政改革調査会との積極的な意見交換を進める。

ILO、国際労働運動と連携した取組みを継続し推進する。

### 3) 総人件費削減政策、行政改革・独法改革に対応した雇用・労働条件確保の取組み

総人件費削減・行政改革・独法改革・社会保険庁改革等の具体化に対しては、当該構成組織による個別の具体的課題への対策を基礎とし、公務労協として統一的に雇用と労働条件を確保する取組みを進めるとともに、歳出削減至上主義政策の抜本的な転換をめざした取組みを推進する。

政策の具体化に際し、政府による労使関係の否定を許さず、賃金・労働条件を労使関係の枠内で処理することを強く求めた取組みを進める。特に、雇用問題にかかる労使間交渉・協議の制度的・組織的枠組の確立、組織の改廃等に伴う雇用に関するルールの確立をめざす。

取組みにあたっては、連合と十分協議・連携し、「雇用対策連絡会」を軸に進めることとする。

行政スリム化・定数削減政策は、人と金は「本当に効率化されたのか」、国民にとって行政事務事業と組織は透明性を増したのか、事務事業のアウトソーシングという手法や、独立行政法人という行政主体は有効であったのか否か、独立行政法人のゼロベース見直しはこれまでの政策との整合性はあるのか否か、天下り・官制談合利権の構造にメスは入ったのか否か、等々原点に立ち返って問い直す必要がある。

### 4) 被用者年金一元化と退職給付に対する取組み

参議院選挙の結果産み出された新しい政治的条件下で、民主党・野党の方針如何によって継続審議となっている被用者年金一元化法案の政治的帰趨が定まることから、連合と共に、民主党との意見交換・協議を進め具体的取組み方針を確定する。

具体的な法案対応については、修正を求める事項、厚生年金と3共済年金の一元化の関係、被用者年金制度と自営業者の年金制度の一元化についての検討規定（検討期間、検討の場）を定めること等を含め、これまでの基本スタンスを堅持することとする。



## 5) 雇用と年金の接続、定年延長等への取組み

「雇用と年金の接続」という大原則を実現するための新たな高齢雇用施策は、公務・公共部門で働く労働者の最も重要かつ基本的な労働条件であることを踏まえ、関係府省との交渉・協議を進める。

検討委員会での活動を精力的に進め、公務労協としての考え方、方針の取りまとめを急ぐこととする。その際「定年延長」にしる、「再任用の義務化」にしる、現行の人事・給与制度の大きな見直しや、人生設計の変更をも伴う課題であることから、組合員の納得を得ることを重視した新たな高齢雇用施策の検討を進めることとする。

## 6) 賃金・労働条件の取組み

増税政策発動への世論対策としても、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・協議など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・改善する実質賃金の改善をめざし、連合「2008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。

連合との連携を強め、公務員賃金に対する社会的合意を確立するため、引き続き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継続する。

連合が進めている格差是正・底上げの取組みを支持し、公務部内における非常勤職員等の処遇改善、均等待遇実現に向け精力的に取組みを進める。

官民比較結果に基づき、所定労働時間短縮の実現をめざす。

また、ワークライフバランスの観点から、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継続する。

連合に結集し、労働契約制、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。

## 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、

新たな指針を踏まえ職域拡大、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」の改善とその実行などの取組みを推進する。

また、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）の課題を積極的に取り組むこととする。

### (3) 組織建設の取組み

公務労協の「公共サービス労働組合」としての性格を重視し、「組織検討委員会」で検討のうえ、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。

結成される新郵政組織の公務労協への参加形態は、当該組織の意向を踏まえ、中央段階ではオブザーバー加盟とする。

郵政新組織の結成、地公3単産による「地域公共連合」の結成や行革の進行など、組織内外の情勢変化を踏まえ、公務労協結成の趣旨に基づき今後の公務労協組織のあり方について検討し、今後の具体的方針を確定する。「組織検討委員会」での検討結果を踏まえ、成案を得られたものから逐次運営委員会の決定に基づき具体化する。

検討委員会での検討の柱は以下の通り。

- ア．公務労協結成趣旨、理念・目標の有効性について
- イ．公務労協の取り組むべき課題・守備範囲と役員体制について
- ウ．地方組織のあり方と中央との関係について
- エ．財政
- オ．正副議長会の構成、企画調整会議のメンバー構成
- カ．その他

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運営委員会への参加を引き続き要請する。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。

公務労協結成5周年の節目として、公務労協の更なる団結強化のために構成組織・事務局役職員らの交流・親睦を深めるための取組みを計画する。具体的には組織検討委員会等での検討に基づき進めることとする。

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は昨年度方針を継続し、今後については「組織検討委員会」での検討結果に基づき、運営委員会において決定する。