

2002年秋季年末闘争の経過と総括(案)

2002年秋季年末闘争においては、公務員制度改革をめぐる大きな取り組みが進められてきましたが、それらについては連合官公部門連絡会「対策本部」に全面的に委ねることとし、ここでは賃金・労働条件に関わる事項に限定して提案することとします。

一、給与法改正法案の修正を求める取り組みなど賃金確定闘争等の経過と到達点

1. 給与法改正法案の修正を求める取り組みの経過

(1) 8月8日に行われた本年の人事院勧告は、勧告史上初めて月例給が大幅に引き下げられるなど、生活に大きな影響を与える極めて不満な内容のものでしたが、公務員連絡会は現行の賃金・労働条件が民間準拠の枠組みのもとにあることや現下の厳しい社会経済情勢からみて、この水準引き下げについては受け止めざるを得ないものと判断しました。しかし、実質的に4月に遡る「減額調整措置」については、不利益不遡及の原則に照らして違法性の疑いが強く、その勧告を明確な法的根拠を説明することなく人事院が一方的に行ったことは極めて不当であると批判し、政府が本年の給与改定の方針を検討するに当たって、水準勧告を無視した改定や「遡及減額調整措置」を行わないことなどを含め、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意することを強く求めてきました。

ところが、政府は減額調整措置についてのわれわれの疑問に十分答えないまま、9月27日、「勧告通り実施する」との人勧取り扱い方針を閣議決定しました。公務員連絡会は、この閣議決定に対して、十分な交渉・協議を行うことなく「一方的に決定されたもの」とする抗議声明を発表するとともに、時間外職場集会を中心とする秋闘第1次全国統一行動を実施しました。そして、政府の給与法改正法案作業に対して、引き続き減額調整を行わないよう求める交渉・協議を強める 政府が減額調整措置を含む給与法改正法案を強行決定した場合は、その修正を求める国会段階の取り組みを進める、との当面の方針を確認しました。

(2) こうした方針に基づいて公務員連絡会は、政府としての統一見解を求めて総務省人事局との減額調整措置に関する交渉を重ねましたが、総務省人事局の見解が二転三転したうえ、給与法改正法案の閣議決定の前日の10月17日の段階で、次の通りようやく人事院や内

閣法制局との調整済みの最終見解が示されるというまったく誠意のない対応に終始しました。

今回の12月期の期末手当による調整措置は、官民の年間給与の均衡を図るとの観点から、法施行日以降の給与の額の調整を行うこととするものである。この措置は、給与の減額措置を遡及適用するものではなく、また、情勢適応の原則に照らして、十分合理性があるものである。この考え方は政府としての最終見解であり、人事院も共通の考え方である。

公務員連絡会は、今回の方法による減額調整措置は実質的な不利益遡及に当たる期末手当の性格を変えるものとなる、とこれらの見解を批判し、われわれの納得を得ないまま法案を閣議決定することは認められないとして、閣議決定を延期するよう求めましたが、閣議決定の日程はすでに政府方針として固まっているとして、交渉は物別れに終わりました。

政府は10月18日の定例閣議で、減額調整措置を実施する給与法改正法案を閣議決定し、同日、国会に提出しました。公務員連絡会は、一方的に閣議決定・国会提出したことに抗議して、時間外職場集会を中心とする秋闘第2次全国統一行動を実施し、内閣総理大臣・総務大臣宛に抗議打電を集中しました。

また、給与法改正法案の審議に当たっては、減額調整措置の問題点を徹底的に追及し附則削除を求める修正案を提出してその成立を期すこと政府原案の採択が避けられない場合は、民間への波及や今後のマイナス改定に対する歯止め等の附帯決議の実現を追求すること、との国会段階の取り組み方針を確認し、共産党を除く野党に対する要請を強めてきました。これらの要請を踏まえて、最終的に民主党・社民党が共同の修正案を提出する方針を固め、給与法改正法案の審議に臨む態勢が整うこととなりました。

(3)給与法改正法案の審議は、11月7日に衆議院総務委員会で質疑が行われ、民主党・社民党の議員などが今回の減額調整措置は不利益不遡及の原則に抵触するとして総務大臣や人事院総裁を鋭く追及し、それらの法的な措置の矛盾や公務員連絡会が納得しないまま強行されてきた給与法改正案の問題点を明らかにしました。この総務委員会審議には、減額調整措置を実施する給与法改正法案の附則を削除し、職員の意見を踏まえて新たに年間給与を調整する措置を行うための民主党・社民党共同の修正案が提案されましたが、民主・社民・共産の賛成少数で否決され、政府提案が賛成多数(社民・共産反対)で採択されました。また、採択された給与法改正法案に対しては、全会一致で前述した趣旨の附帯決議が採択されました。

公務員連絡会は、この総務委員会審議に対して傍聴行動と議面での集会を実施し、国会での審議を見守りました。

同月8日に衆議院本会議で採択された給与法改正法案は参議院に送付され、14日に参議

院総務委員会で審議が行われました。同委員会での審議でも衆議院と同様に民主党・社民党の議員が、減額調整措置の法的な問題を鋭く追及し、人事院総裁から「確かに他にも(減額調整の)方法はあるが、われわれは(今回の方法が)一番よい方法だと判断して勧告した。将来について、納得性の高い方法について労働組合と話し合うことについて否定的ではない」との今後の措置に対する歯止めと交渉・協議についての答弁を、総務大臣からは「民間は話し合っただけのものであり、今回の調整措置は公務員特有のものであり、民間に波及されるべきものではない」との民間への波及に対する歯止めの答弁を引き出しました。

採決では、衆議院と同様に民主・社民共同の修正案は賛成少数で否決され、政府原案が可決されましたが、附帯決議では次の通り、減額調整措置に対する明確な歯止めを行うことができました。

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

参議院総務委員会

2002年11月14日

政府及び人事院は、本法施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

1．今回の月例給の引下げが公務員の士気や民間給与・経済に与える影響等を重く受けとめ、公務員の適正な処遇の確保に努めるとともに、デフレ克服のための積極的な総合施策を一刻も早く実施すること。

2．年間における官民給与を均衡させる方法等を決定するに当たっては、職員団体等の意見を十分聴取し、納得を得るよう最大限の努力をすること。

3．今回の給与の減額調整措置は、公務員給与の改定時期が民間と乖離している人事院勧告制度特有の在り方に起因していることから、民間等へ影響を及ぼさないよう十分留意すること。

4．公務員制度改革に当たっては、人事院勧告制度が労働基本権制約の代償措置であることにかんがみ、職員団体等の意見を十分聴取し、納得を得るよう最大限の努力をすること。

右決議する。

公務員連絡会は、参議院総務委員会審議日の14日、減額調整措置に関わる政党申入れや決起集会、委員会傍聴や議面集会など多様な第2次中央行動を実施するとともに、第3次全国統一行動を実施し、給与法改正法案に対する取り組みに一定の区切りをつけ、地方確定等に軸足を移した秋闘の取り組みを進めていくこととしました。

(4)この後、給与法改正法案は、同月15日の参議院本会議で賛成多数で可決され、成立しました。政府は、改正給与法を22日に公布し、減額調整措置は改正給与法通り、4月に遡

って計算された額を12月期末手当で措置されることが確定しました。

改正給与法に関わる人事院規則については、人事院と労働条件専門委員会が交渉・協議を行い、懸案となっていた(ア)俸給の調整額の経過措置の廃止に伴う激変緩和措置、(イ)勤勉手当の支給区分ごとの割合等について、われわれの要求や意見を踏まえた改正内容を確認しました。

以上の経緯をふまえ公務員連絡会は、11月21日に秋闘の中間総括を行い、給与法改正法案をめぐる取り組みについては一区切りつけ、以後は困難な情勢にある地方確定闘争(11/19～26が山場)、特殊法人や独法等の賃金確定闘争に全力を挙げることを確認しました。(5)減額調整措置に対する法的手段を通じた取り組みのあり方については、その法的な見解の整理等を慎重に進め、給与法改正法案の国会審議の経緯をふまえて最終的に判断する方針で臨んできました。そして、10月22日には労働法学者や弁護士との合同の法的諸問題に関わる検討会などを行いながら慎重に作業を進め、10月29日には中間的な公務員連絡会としての考え方を議論し、給与法成立後の11月21日の合同会議において「減額調整措置についての考え方と取り組みの到達点について」のなかで、給与法改正法案をめぐる国会闘争において今後の取り組みに対する一定の歯止めを勝ち取ることができたことを踏まえ、「国会での取り組み経過を見守りつつ学者・弁護士等を交え慎重に検討してきたが、訴訟技術上や組織上の問題、現下の公務員をめぐる厳しい情勢などを総合的に判断し、対応すること」とし、公務員連絡会全体として訴訟等の組織的・統一的な対応は行わないこととしました。

2. 取り組みの到達点と今後の課題

(1)2002年秋季賃金確定闘争の中心課題は、「減額調整措置」に対する取り組みであったことはいまでもありません。われわれの秋季賃金確定闘争は、公務員給与に対する厳しい情勢が継続する中で、勧告史上初の月例給の引き下げへの対応に加え、この「減額調整措置」に対する取り組みによって、かつて経験したことのない困難な取り組みを余儀なくされました。

本年の勧告を経て以降の「減額調整措置」に対する取り組みは、情勢に対応する形でいくつかの段階を経て進められてきました。したがって、「到達点と今後の課題」についても、その段階ごとに以下のとおり確認することとします。

(2)その第1段階は、「不利益不遡及の原則」に抵触する疑いのある「減額調整措置」を行わせないことを基本に、人勧取り扱いの閣議決定やその後の給与法改正法案の作成過程を含め、政府に対して納得の行く法的説明と、徹底的な交渉・協議と合意を求める取り組みを進めてきたことです。これは、社会経済情勢の大きな変化の中で人勧制度が歴史的・制度的な限界を迎えつつある中で、2002春闘や人勧期を通じて一貫して「交渉・協議と合意」による決着を目指してきたわれわれの基本方針に基づくものであり、かつ納得のいく説明

もなく行われてきた本年の勧告の経緯からしても、当然の要求であったといえます。しかし、政府(総務省人事・恩給局)のこの問題に対する姿勢は、何らの見解も示さず勧告通り実施する閣議決定を行い、われわれの強い抗議と代表委員との交渉の席上での総務大臣の指示によって初めて政府、人事院の統一見解の取りまとめに動き出し、しかもその見解が二転三転するなどの経緯を見てもわかるとおり、終始、使用者としての自覚に欠けた極めて無責任なものであったと批判せざるを得ません。

これらの背景には、退職手当や人勧を通じた公務員給与引き下げが、春以来一貫して小泉内閣の重要な政治課題として位置づけられ、労使関係への配慮よりも、政治的な配慮が優先されてきたという点があることは間違いありません。取り扱い閣議決定や給与法改正法案の閣議決定に当たって、われわれが十分な交渉・協議を行うまでその延期を申し入れたにもかかわらず、臨時国会のスケジュールに沿って閣議決定を強行したことがそれを証明しています。その意味で政府全体にとって本年の人勧の扱いは、総人件費抑制の手段としてしか位置づけられていなかったことを意味しています。

以上の通り、秋季賃金確定闘争において労使関係上の納得性のある決着を求めたわれわれの取り組みは、公務員給与をめぐる厳しい情勢とそれに乘じた政府の人勧に対する政治的取り扱いによって困難に直面し、否応なく次の段階の闘いに臨まざるを得なくなったものといえます。このことは、今日の厳しい情勢のもとで公務員給与が政治的に取り扱われる場合、その局面を転換する闘いがいかに困難なものであるかということのをわれわれに改めて突きつけました。今日の政治状況の下での困難な取り組みとなりますが、賃金・労働条件の決定を労使関係の枠組みの中で決着をつけるための取り組みや、政治的な枠組みを転換するための系統的な取り組みをさらに強める必要があります。

(3)秋季賃金確定闘争の第2段階の取り組みは、政府がわれわれとの合意を得ないまま一方的に「減額調整措置」を実施する給与法改正法案を閣議決定・国会提出した情勢を踏まえ、その修正を求める国会闘争に取り組んだことです。

減額調整措置を含む給与法改正法案に対して公務員連絡会は、われわれが十分な交渉・協議と合意を求めたにもかかわらず、納得のいく明確な法的な説明もなく一方的に閣議決定・国会提出されたもので極めて遺憾、不当なものであり 今回の減額調整措置は、すでに適法に支給された給与を遡って不利益に変更するものであり、判例法理として確定した不利益不遡及の原則に抵触するとの認識にたち、減額調整措置を実施する給与法改正法案付則の削除を中心とした改正法案の修正を求める国会闘争を進めてきました。

修正案の提出をめぐる取り組みにおいても、今日の公務員給与をめぐる厳しい情勢を反映して困難を極めましたが、水準の引き下げ自体は公務員連絡会としてやむを得ないと判断していること 問題は不利益不遡及の原則に抵触する減額調整措置をわれわれが納得しないまま強行しようとする政府の姿勢にあること 決定制度としての人勧制度はもはや制度的限界を迎えており、公務員制度改革の中で抜本的に改革する必要があること、などをねばり強く訴え、最終的には民主・社民共同の給与法改正法案の修正案が提出されるこ

ととなりました。修正案自体は、賛成少数で否決されましたが、これは今日の与野党の彼我の力関係上やむを得ないことと言えます。

給与法の修正を求める取り組みの意義は、民主党、社民党議員が中心となった国会審議を通じて「減額調整措置」の問題点を明らかにし、今後の取り組みへの歯止めとなる答弁や附帯決議を勝ち取ることができたことにあります。

国会審議、附帯決議で歯止めとして確認された事項は次の通りです。

今後の官民給与の均衡方法については、公務員連絡会と十分交渉・協議し、納得を得るよう最大限努力することを約束させたこと。

今回の減額調整措置は人勤制度特有のあり方に起因しており、決定制度が異なる民間に波及・影響することはあり得ないことを確認したこと。

今後の公務員制度改革に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、納得を得るよう最大限努力することを約束させたこと。

以上の通り、「減額調整措置」をめぐる第2段階の取り組みにおいては、給与法改正法案の修正こそ実現できなかったものの、その問題点を最大限明らかにし、今後の取り組みに対する歯止めを勝ち取ることができたものといえます。これらを減額調整措置問題に対する国会段階の取り組みの到達点として確認しておかなければなりません。

公務員連絡会は、この確認を持って給与法改正法案をめぐる取り組みについては一区切りつけ、以後については、困難な情勢にある地方確定闘争、特殊法人・独立行政法人などの賃金確定闘争に全力を挙げることとし、それぞれの部会や構成組織の闘いに委ね、全体としてそれを支えていくこととしました。

(4)「減額調整措置」に対する法的手段を通じた取り組みのあり方については、その法的な見解の整理を学者・弁護士等を交えて慎重に進め、給与法改正法案の国会審議の経緯を踏まえて最終的に判断する方針で臨んできましたが、国会闘争において今後の取り組みに対する一定の歯止めを勝ち取ることができたことを確認し、「訴訟技術上や組織上の問題、現下の公務員をめぐる厳しい情勢などを総合的に判断し、対応する」こととし、公務員連絡会全体として訴訟等の組織的・統一的な対応は行わないこととしました。

月例給の引き下げや「減額調整措置」への対応という、初めて、かつ困難な課題に対する取り組みの経験の中から得られた教訓を、今後の運動に生かしていかなければなりません。

(5)2002秋季賃金確定闘争においてわれわれは、公務員給与をめぐる厳しい情勢を十分認識した取り組みを進めてきましたが、現実の情勢は予想を超える厳しさがあり、かつ事態の進展にも極めて早いものがありました。これらに対するわれわれの対応方針が情勢に的確に対応し得てきたかどうかについて、春闘以降、交渉・協議・合意の枠組みのもとでの問題解決を迫及しながらもそれらが実現し得なかったことも含め、率直に総括しておく必要があります。

いうまでもなく、今日の賃金・労働条件改善闘争は、本年の「減額調整措置」のような

問題の発生を見てもわかるように人事院勧告制度自体が歴史的・制度的欠陥を露呈するなど、明らかに過渡的な段階にあります。われわれが目指すべき方向は、今後の公務員制度改革の取り組みを通じて、団体交渉による決定制度と労働基本権を確立することであり、明確となっていますが、問題は今日の厳しい情勢下でそれらをどのように実現していくかの具体的な道筋を示すことにあります。2002年確定闘争において問われたことは、まさに、それらの具体的な道筋に沿ってどのように戦略的に闘いを積み上げていくかということであったといえます。そうした意味においても、2003年の闘いにおいては、政府や人事院との交渉・協議の枠組みの基で賃金・労働条件を確定していく取り組みを何としても前進させていかなければなりません。

二、2002年地方確定闘争の経過と到達段階

(1)地公部会は、10月7日代表者会議を開き、2002年自治体確定の取り組みについて意思統一し、地方公務員の統一的賃金水準を確保することを目標に取り組みました。近年、給与カットを行う自治体が増大し、また昨年の特例的一時金の処理において自治体ごとに金額が異なる処理を行うなど、地方公務員の統一的賃金水準の確保が危ぶまれる状況がでてきているためです。加えて、経済財政諮問会議は骨太方針(2002年6月25日)の中で「地域ごとの給与の比較」を強く求めています。

人事委員会に対しては、 マイナス較差が国を上回らないこと。国並の給料表の改定を行うこと 一時金について国を上回る削減を行わないこと 住居手当について、とくに「持ち家」について自治体としての政策を求めること等を、取り組みの柱としました。

当局交渉においては、 国を下回らない給与改定 新たな賃金カット等合理化の阻止、を基本に対応することとしました。また、減額調整措置の扱いについては、公務員連絡会全体の対応とし、政府交渉や国会追及を踏まえて当局交渉を行うこととしました。

(2)都道府県、政令市人事委員会は、10月28日(鳥取県)までにそれぞれ勧告を出しました。

国を上回るマイナスの公民較差となった自治体は、29道府県、2政令市で、2001年(4道府県、1政令市)を大幅に上回りました。都道府県の半数以上が国を上回るマイナス較差となっています。また、特例条例による減額中(昇給延伸措置を含む)の自治体は、15都道府県、2政令市という状況でした。人事委員会の給与に関する勧告は、基本的に人事院勧告に準じて給料表の改定を求める内容となり、一時金についても、国に準じて0.05月削減し年間4.65月とする勧告となりました。扶養手当についても、国同様、配偶者を2,000円削減し、第3子等を2,000円増額する内容でした(東京都、特別区では若干異なった対応)。

(3)確定闘争は、11月19日から26日までを集中ゾーンとして取り組まれました。地公部会はその皮切りとして、11月13、14日に中央行動を行い、14日に中央集会、13日から14日にかけて総務省公務員部長交渉、地方6団体要請、政党要請行動を実施しました。

自治体の確定交渉は厳しい情勢のもとでねばり強く行われ、確定結果は、多くの自治体で国並みのマイナス改定となりました。

給与カット中の自治体では、実質的なカット幅が大きい自治体では給料表のマイナス改定に吸収されましたが、マイナス改定を行った上でカット措置を継続する自治体もあります。

東京都は、4%カットの継続中でしたが、マイナス1.64%の給料表改定と2%カット(2004年3月まで)の抱き合わせで、実質的に現行同様の措置を維持しました。新潟、鳥取県でもマイナス改定に加えてそれぞれ2%、5%の給与カットとなりました。

新たに給与カットを実施、提案する当局がさらに増大しています。

長野県など5都道府県でマイナス改定に加えて新たなカット、政令市でも神戸市、名古屋市、大阪市で同様に新たな大幅カットが打ち出されています。

これらの措置は逼迫した財政事情を理由にするものですが、人事委員会の勧告をないがしろにするものであり、人事委員会制度を破壊しようとするものであって許されるものではありません。また、この傾向は一般市や町村に拡大しており、改めて対策が必要となっています。

減額調整の扱いは、実質的に不利益を遡及するものであり民間へ与える影響が大きいと懸念される一方で、国が法律で減額調整を行ったことから、当局交渉において処理が困難な課題となりました。国同様の減額を行う自治体が多い中で、給与カット中の自治体も含め減額遡及しないあるいは一部減額遡及しないと回答した自治体当局もありました。これらの妥結を行ったところでも、議会の動向や総務省公務員部の厳しい対応もあり、引き続き警戒する必要があります。

勤勉手当の成績率の拡大や55歳定昇ストップを導入する自治体は大幅に増えています。

住居手当に関する人事委員会や当局との交渉は進んでいません。2003年春闘期の課題として、早めに交渉・協議を開始する必要があります。

(4)2002年人事委員会勧告で特徴的なことは、能力実績主義の人事制度を勧告した人事委員会がほとんどであったことです。表現は、「実施」から「研究」まで様々ですが、評価制度をはじめこれが提案されてくることは必至です。公務員制度改革の動向を見ながらも、組合の主導権を持った対応が必要になっています。

三、「基本要件」などその他の重要課題をめぐる取り組み経過と到達点

1. 「基本要件」をめぐる取り組み

(1) 2002年の「賃金・労働条件に関わる基本要件」をめぐることは、賃金確定闘争が継続していることを踏まえ、例年より遅れて11月8日に総務省、人事院に対して公務におけるワークシェアリングの実現など、次年度につながる重点課題を明確にした形の要求書を提出し、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、財務省には13日に要求書を提出し、交渉を行いました。

(2) その結果、12月13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、2003春闘にその取り組みを引き継ぐこととなりました。その特徴は次の通り確認できます。

対総務省交渉で重点課題に設定した要求のうち、ワークシェアリングについては、「今後、導入することとした場合の影響や人事管理上の問題について、民間における動向も踏まえ引き続き検討する」と、2003年春の取り組みに引き継ぐ見解を引き出しました。また、在職期間の長期化のための施策についても、取りまとめに向けて積極的に検討を進める、との見解を引き出しました。

人事院交渉では、来年度の給与改定に向けた交渉・協議の重要性、ワークシェアリングや短時間勤務制度・非常勤職員制度の抜本改善などの課題について意見交換が行われましたが、人事院からはこれらについての明確な見解は示されませんでした。

(3) 「基本要件」を中心とする秋季年末段階の取り組みは8年を経過して、すでに定着しつつありますが、年々厳しくなる財政事情や公務員制度改革をめぐる動向もあり、予算増を伴うような公務員の賃金・労働条件の新たな改善方向を秋の段階で確定していくことについては、極めて困難な情勢にあることを率直に認識する必要があります。

しかしその一方で、公務員諸制度の見直しが急速に進められ、解決すべき課題が山積してきており、それらについて労使双方が十分協議していく必要性はますます高まっています。今後も、労使の意思疎通の仕組みとして引き続き「基本要件」をめぐる取り組みを強めていかなければなりません。

2. 「地域給与見直し」への対応

(1) 人事院は、2002年の報告で「地域における公務員給与の在り方」について「研究会」を設置し、早急に結論が得られるよう具体的な検討を進めていくこととし、9月30日に研究会を発足させ、3月頃の報告の取りまとめに向けて急ピッチで審議を進めています。

公務員連絡会は、この「研究会」の発足に先立って勤務条件局長と交渉を持ち、内閣官房の新人事制度の検討との関係を明確にすること 給与制度全般の検討は当面認められないこと 地域給見直しの拙速な報告・勧告は行わないこと、などを強く迫り、本年「具体策をすぐ勧告することではなく、基本方向についての報告が必要と考えている」との見解を引き出した上で、研究会の審議内容や資料の公開 公務員連絡会に対する研究会の

ヒヤリング 人事院と公務員連絡会との十分な交渉・協議、などについて確認し、当面、研究会の審議経過を慎重に見守ることとしました。

(2)その後「研究会」からヒアリングの要請があり、12月12日の研究会で、次の通り地域給与見直しについての公務員連絡会としての基本的な意見を述べました。

地域給与見直し議論の背景には多様な要素があり、与党や財界の公務員給与引き下げを目的とした議論には反対であり、公務員給与の社会的役割を明確にした上で、見直しの理念と目的を明確にした議論が必要であること。

見直し議論に当たっては、行革推進事務局の新人事制度との関係を明確にすることが必要であり、研究会が給与制度全般について検討することは賛成できないこと。

給与が労働条件の最重要事項であり、その見直しにはわれわれとの交渉・協議、合意が必要であることを踏まえた議論が必要。われわれとの合意なく、地域給与の絶対水準を引き下げることに公務員連絡会として反対であること。

議論に当たっては、(ア)公務員の生活を維持・防衛する観点(イ)男女共同参画促進の観点を踏まえた同一価値労働同一賃金の視点(ウ)国民に均質の行政サービスを提供する必要性を踏まえた給与水準や制度構築の視点、などを踏まえること。

国公の見直しが地方公務員の給与の在り方に直接連動することを踏まえた議論が必要であること。

(3)人事院の地域給与見直しの研究会議論の方向性は、現段階では定まっていますが、年明けから春の段階にかけて、論点整理等の議論が進められていくことから、公務員連絡会としてはその議論の行方を十分見定めながら、節々で意見表明の機会を作ることを求め、必要な対応を行うこととしています。

同時に、人事院に対しては、拙速な報告・勧告を行わず、われわれと十分交渉・協議し、合意の上で施策の検討を進めるよう要求していくこととしています。いずれにしても、公務員連絡会としては、この問題が国家公務員だけでなく地方公務員にも直接連動する重要な問題として認識し、われわれの考え方などを早急に取りまとめながら適切に対応していく必要があります。

四、退職手当の見直しをめぐる取り組みの経過と到達点

1. 取り組みの経過

退職手当の見直しについては、公務員連絡会・国営企業部会共通の課題であることから、今日まで連合官公部門連絡会として取り組みを進めてきました。その点を踏まえながら、以下に、今日までの経過、公務員連絡会としての取り組みについて確認することとします。

(1) 連合官公部門連絡会は、9月以降、総務省人事・恩給局の退職手当見直し作業が急展開するのに合わせ、9月9日に「退職手当見直し対策委員会」を設置し、現下の厳しい情勢を踏まえながら、「退職手当が重要な労働条件事項であり、退職後の生活を最大限確保・防衛する観点から、政府に対して十分な交渉・協議、合意を求める」ことを基本においた取り組みを進めてきました。

その後、連合官公部門連絡会は、総務省人事局と民間実態調査・官民比較や見直しの進め方をめぐる交渉などを進め、政府の退手見直し法案の提出時期は臨時国会ではなく通常国会とすること、見直しの内容や法案提出時期等は十分・協議すること、などが、確認されました。政府は、この交渉経過を踏まえ、9月20日に、官民比較結果が105.6であるとする調査結果等を公表しました。

また、同月26日には、政府が退職手当見直しの基本方針を閣議決定する動向に対応し、代表委員と総務大臣の交渉・協議を行い、「退職手当の見直しに当たっては十分交渉・協議し、合意すること」とする申入れを行い、今後見直し内容については十分交渉・協議することが確認されました。政府は、9月27日、人勸の取扱い閣議決定に合わせ、「国家公務員の退職手当については、民間企業退職金実態調査に基づき支給水準を見直すこととし、これに伴う関係法律の改正案を次期通常国会に提出するものとする」との、退職手当見直しの基本方針を閣議決定しました。

(2) その後、見直し内容の交渉・協議をめぐる折衝の過程で、総務省が年内にも見直し内容を固めること、退手見直し法案は予算関連として通常国会に提出し年度内に成立させる考え方で作業を進めていることが、明らかとなりました。そのため対策委員会は、退職手当が労使関係を超えた政治課題として扱われている厳しい情勢を踏まえれば、見直し内容の年内決着はやむを得ないものの、法案提出時期を含む実施時期については「約束違反であり認められない」との強い態度で総務省に再考を促し、交渉・協議をさらに強化することを確認してきました。

そして、10月31日の人事局長との交渉において対策委員会は、水準見直しは附則改正で措置することとし、経過措置については過去の経緯・実績を踏まえたものとする。早期退職特例措置については抜本的に見直すこと、退手法改正法案の国会提出時期・実施時期はわれわれと合意すること、今後の水準見直しのルールを明確化すること、今後の制度見直しは慎重に対応すること、などの具体的な歯止め要求を提出し、以後、実務クラスレベルによる折衝を強めてきました。

(3) これらの折衝経過と政府部内の作業の推移を踏まえ対策委員会は、12月9日に人事局長との交渉を持ち、見直し方針を明らかにするよう迫りました。これに対して局長は、水準見直しは、附則の調整率を6/100引き下げ、104/100とする。この実施時期は2003年10月1日とし、1年間は調整率を107/100に止める経過措置を設ける。早期退職特例措置については、事務次官等については特例を適用せず、局長クラスは1%とし、これらについては改正案成立後速やかに実施する。特殊法人等への役員出向制度を新たに設け、退職手当の

支給に係わる規定を整備する 来年度予算案に反映させるため12月中旬に方針を固めて公表する 退手法改正案は予算関連として2月上旬に提出したいと考えているが、いわゆる「日切れ法案」扱いで3月末に処理する必要性はないが、できるだけ早く成立させる必要がある、との見解を示しました。対策委員会側は、この見解に対して「実施時期と経過措置についてはわれわれの要求に応えておらず不満」とし、再考を求めましたが、総務省側の姿勢は固く「厳しい情勢の中でそれが精一杯」として譲る姿勢を見せませんでした。

そのため対策委員会は、政府方針が固まる前に総務大臣交渉を実施し、その場で見直し内容に関わる問題について最終決着を図るよう申し入れました。

(4)こうした経過を経て、12月16日、連合官公部門連絡会代表委員と総務大臣の交渉が行われ、総務大臣は退職手当の見直し内容について政府としての最終見解を示しました。この見解を受けて連合官公部門連絡会側は、「大臣が示した見解は交渉経過に基づく総務省としての最終見解として受け止める」とし、水準については総務省のぎりぎりの努力の結果として考えるが、実施時期と経過措置は不満 早期退職特例の見直しは天下り批判の現状からして問題であり、さらに抜本見直しが必要 今後の見直しのルール等については交渉・協議、合意が必要、との見解を示しました。

連合官公部門連絡会「対策委員会」は、この総務大臣との退職見直し内容に係わる最終交渉の経過を確認し、 今後は退職手当改正法案作業に対する対応を進め、必要に応じて交渉・協議を強めていくこと 政府の改正法案の内容を見て法案に対する態度や国会審議に臨む方針を検討していくこと、などを確認しました。

2. 取り組みの到達段階と今後の課題

(1)今回の退職手当見直しをめぐる取り組みの特徴は、政府・与党が来年度予算編成をめぐって公務員の総人件費削減に狙いを定めた作業を進め、早い段階から退職手当削減が小泉内閣の政治課題として位置づけられる情勢下で、本来の労使問題としての性格を大きく制約される形で取り組みを進めざるを得なかったことにあります。また、マスコミも退手削減キャンペーンを繰り広げ、国民世論も官僚の不祥事や公務員給与批判等もあり、公務員の退職手当に厳しい目を向けている情勢のもとでの取り組みとなりました。

連合官公部門連絡会「退職手当見直し対策委員会」は、こうした情勢を踏まえ、その取り組みに当たっては、退職手当が重要な労働条件事項であり、退職後の生活を最大限確保・防衛する観点から、政府に対して「見直しに当たっては十分な交渉・協議、合意」を求めることを基本とした取り組みを進めてきました。

そして、9月下旬に見直しの基本方針が閣議決定されて以降は、通常国会に現行支給水準を引き下げる内容の改正法案が提出されることはさげられない情勢にあるものと認識し、水準引き下げ 経過措置 実施時期などの見直し内容に関わる歯止め要求を設定し、その実現を目指して総務省人事局との交渉・協議、折衝を中心とした取り組みを進めてき

ました。

(2)その結果、昨年末の総務大臣交渉で確定した見直し内容は、引き下げ水準を官民比較結果に基づくものとさせたこと 本則ではなく附則で措置させたこと 経過措置や実施時期等については不満が残るものの一定の譲歩を引き出したこと、などについて、今日の取り巻く厳しい情勢のもとで、われわれがぎりぎりの交渉・協議をねばり強く進めた到達点として確認しなければなりません。

しかしながら、終始、政治的取り扱いが最優先され、交渉・協議のあり方がその動向に対応せざるを得なかったことによって、それらの経過や結果の周知徹底が必ずしも十分でなかったことについては反省する必要があります。

(3)現在、総務省人事局は、2月上旬にも国家公務員退職手当法改正法案を提出すべく準備を進めていますが、これらの改正法案が交渉経過にもとづいているかどうかについて十分点検する必要があります。また、法案審議の段階においては、与党の動向には予断を許さないものがあり、的確な国会対応を進めていく必要があります。

さらに、退職手当制度見直しが近々にも予定されており、それに対する取り組みの準備も進めていくことが重要となっています。

2003年春季生活闘争方針(案)

．2003年春季生活闘争を取りまく情勢の特徴

1．雇用、経済の動向

勤労者の生活は、収入、可処分所得ともに2002年も減少し、5年連続で減少となる見通しです。2003年は、医療・介護保険料の引上げや医療費の自己負担増等によりさらに可処分所得が減少することが予想されます。2003年度の経済は、不良債権処理の影響も加わり、政府見通しでは実質GDPは2002年度の1.9%増から0.6%へと低下し、名目GDPは0.2%マイナスとなり、名目成長率は3年連続のマイナスとなる見通しにあります。政府の政策により、いっそうのデフレスパイラルの懸念が強まっています。

2002年11月の完全失業率は、前月比0.2ポイント低下し5.3%となっていますが、依然として極めて高い水準にあります。就業者数は6,346万人で、前年同月比で84万人の減少、これは20カ月連続の減少となっています。今後も構造改革路線のもとで企業のリストラが予想され、雇用情勢は危機的状況を脱する見通しが立っていません。

また、長期不況下の中で、政府は不良債権処理を加速させるとしており、金融機関の破綻や企業の倒産が予測され、いっそうの雇用不安が懸念されます。

こうした中で連合、日本経団連、政府の三者は、2002年年12月4日「雇用問題に関する政労使合意」を行い、雇用の維持・確保が喫緊の課題でありそれぞれが役割を果たすことを確認しました。また、12月26日には政労使で「多様な働き方とワークシェアリング」について合意しました。雇用を拡大し失業者を減らすために、労働側の取り組みとともに、使用者、政府にその役割の自覚と真剣な努力を求めていくことが必要です。

2．2003年度政府予算、地方財政の特徴

2003年度政府予算案は12月24日に決定されました。一般会計は81兆7,891億円で2002年度当初比0.7%となっていますが、一般歳出は0.1%増と今年度とほぼ同額の緊縮型予算です。歳入でみると不況による税収落ち込みや「先行減税」の影響により、税収は今年度比10.7%マイナスの41兆7,860億円で一般歳出の47兆5,922億円を大きく下回っています。このため公債発行額は36兆4,450億円(21.5%増)で、歳入全体の44.6%を占めるにいたっ

ています。歳出の公共事業関係費は3.7%マイナスの8兆224億円となりましたが、分野別のシェアは従来通りにとどまっています。

社会保障関係費は3.8%の増となっていますが、これは人口の高齢化による負担の自然増であり、一方で、年金や失業給付、生活保護手当の切り下げ、医療費の患者負担増、健康保険や介護保険料の引き上げなどにより2兆円にも達する国民負担増をもたらすこととなります。この予算では、もっとも緊急の課題であるデフレ脱却・失業改善をはかることはできません。

地方財政計画も今年度比1.5%マイナスの86兆2,100億円となりました。これは、国の公共事業削減方針に沿った地方単独事業の投資的経費5.5%減や給与関係費1.1%減を主な理由としています。

地方の財源不足はいっそう深刻の度を増しています。国税、地方税の大幅減収を背景に通常収支の不足額が13兆4,500と拡大し、恒久的減税実施にともなう減収額3兆2,400億円、2003年度からの先行減税にともなう減収額6,900億円となり、あわせて17兆3,800億円（昨年の不足額は14兆1,200億円）と過去最大となっており、地方の財源不足は97年度以来大幅に拡大し続けています。これに対して、臨時財政対策費、地方特例交付金、地方交付税などにより補填されましたが、地方財政危機の基本的な構造は変わっていません。

3．連合の方針と日経連の動向

連合は2003春季生活闘争を、デフレ経済のもとで政府のワークルールやセイフティネットの切り崩し、企業による雇用の切捨てや労働条件切り下げと対決し、雇用と生活を守り抜く闘いと位置づけて取り組む方針を決めました。

春季生活闘争の取り組みとして、次の4本の最重点課題を設置し、その具体化に向けてすべての組合が取り組む3本のミニマム運動課題を設定しています。これとあわせて、ワークシェアリング等に関する政労使等の社会的合意の取り組みを推進することを掲げています。最重点課題を、政策制度を柱とした景気回復と雇用確保の実現 賃金カーブの確保と賃金の底上げ パート労働者等の処遇改善と均等待遇の推進 不払い残業の撲滅と総労働時間短縮の推進、に設定し、ミニマム運動課題を、賃金カーブ維持分の労使確認と「賃金カーブの確保」 全従業員対象の企業内最低賃金の協定化 労働時間管理の協定化、にしています。

そして、2003年1月10日には、「2003春季生活闘争・当面の方針（その2）」を確認しました。当面の闘いの進め方として、雇用維持・安定の取り組みとして、これ以上職場から失業者を出さない取り組みを強める すべての組合は、ミニマム課題を中心に2月末までに要求書を提出する ミニマム運動課題の具体化 3月中の労使決着と3月12日～14日の山場の設定 中小・地場共闘の取り組み強化等を確認しています。また、労働基準法や労働者派遣法など労働諸法制の規制緩和という名の改悪が進められようとしており、政策制度

課題としてこれを許さない取り組みを進めることとしています。

一方日本経団連は、例年より1月も早い12月17日に「経営労働政策委員会報告」(日経連の「労働問題研究委員会報告」に代わるもの)を出し、本春季生活闘争に対応する経営側の態度を示しました。まず、「もはや賃金の社会的相場形成を意図する『春闘』は終焉した」と判断しています。そのうえで、今日の経済のデフレスパイラル回避に向けた消費需要喚起の必要性と企業の役割を強調しながら、「名目賃金のこれ以上の引上げは困難であり、ベース・アップは論外である。さらに、賃金制度改革による定期昇給の凍結・見直しも労使の話し合いの対象になりうる」として事実上賃金引き下げを企図する提案となっています。これでは、個人消費の回復による景気回復は望むべくもなく、また社会保障に関する政策についても、企業のコスト削減のみを目的にし負担を個人に転嫁するものであって、これでは勤労者の将来不安はいっそう増大し個人消費の回復に逆行するものです。

4. 公務を取りまく状況

民間における所得水準、経済、雇用情勢の悪化は、公務員労働者の賃金・労働条件の維持・改善にとってきわめて厳しい環境となっています。

公務員の賃金は、連年の一時金削減に加え、昨年は2.03%のマイナス改定と0.05月分の一時金削減が行われ、大幅な年収ダウンとなり生活に大きな打撃を与えています。同時に、昨年の公務員賃金のマイナスは、地場の民間賃金にも大きな影響を及ぼし、今年の民間賃金交渉に否定的効果をもたらすことが懸念されます。

公務員制度改革については、一昨年12月25日公務員制度改革大綱に基づく国家公務員法、地方公務員法の改正作業が進められ、改正案が通常国会に提出される予定になっています。その内容や日程は定かではありませんが、労働基本権を確立し、民主的公務員制度改革を実現する立場から、山場に向かって運動のいっそうの強化が求められます。公務員制度改革は連合官公部門全体の重要課題であり年間を通じた課題であるため、官公部門「対策本部」として春闘方針とは別に独自の議案として方針を決定して対応することとし、春闘期の取り組みについては春闘の一環として全力で取り組むこととします。

公共サービスの質を維持・向上させ、雇用・労働条件を確保することが課題となっています。政府は99年7月に、10年間で10%の計画的削減、独立行政法人化、新規抑制などにより25%の国家公務員の定員削減計画を閣議決定し、以降厳しい定員抑制策がとられています。組織の統廃合なども引き続き進められています。本年4月からは国営企業の印刷、造幣事業が独立法人化され、郵政事業は公社化されます。また、来年4月には国立大学(付属学校を含む)が非特定の独立法人へ移行することになっています。自治体においても独立法人を導入するため、政府は地方独立法人の法案化を検討し、早ければ通常国会への提出を企図しています。

また、総合規制改革会議は規制改革特区をもうけて、そのエリアでは法律の規制をはず

し、株式会社等民間資本が自由に企業活動ができるよう法改正等整備を進めています。教育、医療、福祉、労働、農業などの分野で市場参入がターゲットとなっており、公共サービスの質を確保する観点からの対応が必要です。

2002年4月1日時点の地方公務員の賃金水準は、ラスパイレス指数で全団体平均100.6（前年比+0.1）、都道府県102.2（同+0.5）、政令都市103.4（同-0.3）、市101.2（同-0.2）、町村96.0（同-0.1）、特別区102.1（同-0.2）となっています。都道府県および全体で若干のプラスとなったのは、東京都が4月時点で減額措置をいったん解除したことが主な要因として考えられます。ラス指数100未満が3,288団体中2,521団体（全団体の76.7%）で、年々増加しています。また、個別自治体における基本賃金の切り込みが引き続き行われています。こうした状況を踏まえ、地方公務員の賃金のあり方に対する政策の検討が求められます。

定員削減もいっそう進行し、2002年4月1日の地方公務員の減少は前年比27,209人であり、8年連続の減少となっています。8年間の累積純減は138,169人にも及んでいます。

経済財政諮問会議の「骨太方針」（2002年6月）は、総人件費の抑制と地域毎の民間比較を求めるなど地場賃金圧力を強めています。公務員制度改革の議論においても、給与制度の見直しや退職手当制度の見直しなども言及されており、今後具体化してくることが予想されます。

いま、民間比較による水準見直し（削減）のための退職手当法改正案の通常国会提出が予定され、また人事院において地域に勤務する公務員の給与に関する研究を行っており、対策が必要です。

．2003春季生活闘争の課題と考え方

一、基本的考え方と基本課題

労働者・勤労国民の暮らしと雇用の危機を打開するためには、個人消費の拡大による内需喚起のため生活重視・景気回復の政策が必要であり、労使交渉による水準確保と政府の有効な政策により実現を図る必要があります。2003年春季生活闘争は、小泉構造改革のもとでデフレ経済に陥りさらにそれが深刻化しており、ワークルールやセイフティネットの切り崩し、企業による雇用の切捨てや労働条件切り下げが進む中でのこれに対決した雇用と生活を守り抜くたたかいです。

公務員連絡会は、「政策制度を柱とした景気回復・雇用確保の実現、賃金については底上げに全力をあげるとともに、不払い残業撲滅などの社会的運動をすすめる」とした連合の2003年春季生活闘争に結集してたたかいます。人事院勧告制度に替わる団体交渉による賃

金・労働条件決定制度の実現をめざすとともに中小・地域の労働者の賃金水準の維持・向上に役割を果たします。

2003年春季生活闘争の基本課題を以下のように設定して取り組みます。また政府の行政改革の集中的改革期間とされている2005年度までを過渡的期間と位置づけ、制度・水準にわたる様々な錯綜する課題に的確に対応していきます。この取り組みを通じて、組合の結集力を高め、官民連帯を強化します。

(1)労働者全体の共通で最重要課題である雇用の維持・確保に全力で取り組みます。

連合の提起する諸行動へ参加するとともに、国・自治体での緊急雇用対策に取り組み、政労使三者で合意したワークシェアリングに対応した公務におけるワークシェアリングの実現を目指し、取り組みを本格化します。

(2)賃金・労働条件については、マイナス勧告を行わせないことを運動の基本目標とし、公務員労働者の雇用と生活を維持・防衛するための賃金水準を確保すること、交渉・協議と合意に基づき勧告させることを重点課題に取り組みます。

(3)公務員制度改革課題については、大きな山場を迎えており、「大綱」に基づく法案化に反対して広範かつ強力な運動を展開し、労働基本権を確立した民主的公務員制度の実現をめざします。これまでの運動の成果であるILO結社の自由委員会の勧告を実現する取り組みを強めます。

(4)政策制度課題については、労働者・勤労国民の共通の課題であり、連合の政策制度要求実現をめざし、その一翼を担うとともに、主体的課題と位置づけて取り組みます。とくに、雇用創出・安定、労働法制、年金・福祉・医療制度改革の重点課題について積極的に取り組みます。

(5)公務における労働組合の社会的役割を自覚し、公共サービスの質を高める取り組みを進めるとともに、交渉力、影響力を強めるためいっそうの組織拡大・強化に取り組みます。

二、賃金・労働条件に関わる取り組み課題と要求の考え方

< 団体交渉に基づく賃金・労働条件決定制度の確立に向けた重要段階の取り組み >

(1)公務員制度改革は、行革推進事務局の国公法改正法案作業が混迷し不透明な情勢にあります。通常国会に国公法・地公法改正法案を提出する方針を変えていないことから、この春闘段階が一つの大きな山場となります。公務員連絡会としては、春闘の取り組みと公務員制度改革の山場の闘いを一体的に位置づけ、公務員制度改革についてはILO勧告の全面的な実現を軸とした連合官公部門の闘いに結集し、その中心となって全力で取り組むこととします。

(2)公務の賃金・労働条件決定制度は、公務員制度改革の中で労働基本権の確立が大きい

な課題となっていること 社会経済情勢の大きな変化により、毎年官民較差に基づいて俸給表を改定し公務の賃金水準を確保するという手法の根本的な見直しが迫られ、人勤制度が歴史的、制度的に限界を迎えつつあること、などから、労働組合が参加した決定システムへと抜本的に改革することが求められています。

公務員連絡会としては、本年の春闘を、労働基本権確立、団体交渉による賃金・労働条件決定制度の確立に向けた重要段階として位置づけ、取り組みを進めます。

(3)しかし、2003春闘はその取り組みの過渡的な段階にあり、現実の公務の賃金・労働条件決定制度が人勤制度であることを踏まえ、そのもとでの取り組みも重視して進めることとします。

したがって本年においても、秋の確定闘争までを見据えた年間を通した賃金・労働条件改善闘争の一環としての春季生活闘争として位置づけ、取り組みを進めます。

< 本年の賃金・労働条件改善に関わる課題と要求の考え方 >

1. 基本的な課題と考え方

(1)2003年の賃金・労働条件改善闘争は、日本経済のデフレが継続しさらに不透明な状態にあることや雇用をめぐる情勢が危機的な状況にあること 連合の春季生活闘争方針もこうした情勢を踏まえ、雇用維持・確保と賃金体系維持を最重要課題としていること 昨年の給与引き下げによって公務員労働者の生活が一段と悪化していることに加え、公務員給与や退職手当をめぐる情勢も引き続き厳しい情勢にあること、などを十分認識しながら、要求と取り組み方針を組み立てることとします。

(2)以上の点を踏まえ、「マイナス勧告を行わせないこと」を2003年賃金・労働条件改善闘争の基本的な運動目標に据え、公務員労働者の生活を維持・防衛するための賃金水準を確保すること 公務員連絡会との交渉・協議と合意に基づく勧告を行うこと、を最重点課題として設定します。そのため、国会附帯決議や人事院総裁答弁を最大限活用し、春闘段階でその枠組みづくり(内容と手続き両面にわたる)に全力を挙げることとします。

また、雇用確保の闘いにおける公務部門の役割・課題を明確にしつつ、本年春闘段階から公務におけるワークシェアリングの実現に向けた本格的な取り組みを開始することとし、政府・人事院要求の重点事項として設定します。

2. 賃金等をめぐる取り組み課題と要求の考え方

(1)賃金要求について

2003年の賃金要求については、昨年の俸給表マイナスや4年連続の一時金削減で公務員労働者の生活実態が一層悪化している現状を踏まえつつ、(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、「公務員労働者の生活を維持・防衛するための賃金水準を確保する」こととします。併せて、昨年の賃金闘争の総括を踏まえ、「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」を強く求めます。

これらの要求の実現に向け、「年間における官民給与を均衡させる方法等を決定するに当たっては、職員団体の意見を十分聴取し、納得を得るよう最大限の努力を行う」こととの国会附帯決議や「将来について、納得性の高い方法について労働団体と話し合うことについて否定的ではない」との人事院総裁の国会答弁を最大限活用し、政府、人事院との2003年の賃金改定に向けた枠組みづくりに全力を挙げることとします。

自宅に関わる住居手当のあり方については、人事院が検討を進める意思を表明していることを踏まえ、人勧期までに公務員連絡会としての考え方をまとめつつ、十分な交渉・協議と合意を求めます。

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き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ます。

(2)地域給与の見直しに対する対応について

3月中にも「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」の報告がとりまとめられる予定であることから、公務員連絡会に対する十分な意見聴取とその意見を反映した報告のとりまとめを求めます。

人事院の地域給与見直しの施策の検討に当たっては、拙速な勧告・報告を行わず、われわれと十分交渉・協議し、合意することを強く求めます。また、2002年12月12日の研究会報告での公務員連絡会の意見を基に、公務員連絡会としての地域給与見直しに対する考え方と要求をとりまとめるよう、労働条件専門委員会で作業を進めます。

(3)「公務員給与制度の基本的な見直し」等について

公務員給与制度の見直しに当たっては、われわれと十分交渉・協議し、合意することを強く求めます。

俸給表構造や昇給制度などの給与制度の根幹に関わる事項については、行革推進事務局の新人事制度の検討との関係性の明確化が前提であることから、当面、具体的な検討を行わないことを求めます。

(4)退職手当の見直しへの取り組みについて

退職手当の見直しをめぐることは、昨年12月16日の総務大臣と連合官公部門連絡会代表委員との交渉経過を踏まえ、引き続き連合官公部門連絡会に結集して国家公務員退職手当法の改正作業に関わる交渉・協議を進めることとします。

改正法案が固まった段階で、連合官公部門連絡会として法案と国会審議への基本的な対応方針を決定することとします。その際、退職手当見直しに対する国民世論が厳しく、与党の動向が予断を許さない状況にあることを十分踏まえた対応方針とし、それに基づく適切な国会対策を進めることとします。また、改正法案の審議に当たっては、その問題点を追及するとともに、今後の水準見直しの客観的ルールづくり、近々に予定されている制度

見直し問題等について、政府から有利な答弁を引き出すよう対策を強めます。

3. ワークシェアリングの実現、労働時間の短縮、休暇、休業制度に関わる課題と要求の考え方

(1) 公務のワークシェアリングの実現に向けた取り組みと要求について

公務員連絡会としては、昨年秋の基本要求で初めて政府、人事院に雇用創出・多就労型の公務のワークシェアリングの実現を求め、交渉・協議を進めてきた経過を踏まえ、2003春闘の重点課題と要求に設定して取り組みを進めます。

また、すでに連合官公部門連絡会として2003春闘で一斉にワークシェアリングの取り組みを本格的に開始する方針を決定していることを踏まえ、その中心となって取り組みを進めます。

決定された方針では、2005年度の実施に向け、2003年で協議の枠組み作りに全力を挙げることとしています。この方針に基づき、連合官公部門連絡会と政府(官邸)の協議の場の設定、公務員連絡会と総務省・人事院との協議の場の設定に取り組みます。併せて人事院には、制度的な検討を行う「研究会」の設置を強く求めます。

これらの枠組みづくりに当たって、ワークシェアリングに関わる政労使協議の一部門として公務のワークシェアリングを位置づけるよう、連合を通じて取り組みます。

各構成組織においても、当該当局に一斉に要求を提出し、取り組みを開始します。

雇用創出・多就労型のワークシェアリングの実現に向けた枠組み作りの取り組みと合わせ、当面、緊急に実現すべき事項についても要求し、取り組みを進めます。

(2) 短時間勤務制度の発足と臨時・非常勤制度の抜本的な改善について

常勤職員に対する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な制度的課題となっています。

公務員連絡会としては、その早期実現に向けて政府、人事院との交渉・協議を強めることとします。

人事院に対しては、2002年報告の提言の趣旨を踏まえ、これらの課題の実現に向けた検討の着手とわれわれとの交渉・協議の開始を求めます。総務省に対しても、使用者の責任における検討を求めます。

(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1800時間体制の実現に向けて、実効ある超勤規制(人事院規則による150時間規制、36協定の締結など)、長期連続休暇と一体となった年休取得の促進などに取り組み、総務省の超緊縮現計画の見直し等の動向に適切に対応していきます。

また、連合の方針に結集し、勤務時間管理の強化を通じた「不払い超勤撲滅」や「ノー残業ウィーク」の運動に積極的に取り組みます。

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た取り組みを進めます。

4．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)この中で本年はとくに、厚生労働省の施策としてすでに提言されている、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。

三、国際労働基準・公務員の労働基本権確立に向けた取り組み

(1)労働基本権確立など国際労働基準の確立を目指し、公務員制度改革の取り組みと一体として取り組みます。

公務員制度改革に関わるILO提訴については、結社の自由委員会より日本政府に対して、日本の公務員法制のILO条約違反が示され、また公務員制度改革の条約に合致した再検討を求める「結論」と「勧告」が出されました。連合・連合官公部門連絡会とともに政府に対しその受け入れを求める取り組みを強化します。3月のILO結社の自由委員会で追加審査が行われる場合には必要な対応を行います。また、本年6月に予定されるILO第91回総会・条約勧告適用委員会については、昨年と同委員会の経過を踏まえ連合とともに必要な対策を進めます。

(2)ILO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・連合官公部門連絡会としては、引き続きILO151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。

(3)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。

(4)地方公務員制度調査研究会に対しては、労働基本権を保障した民主的・地方公務員制度改革の実現や同委員会の報告(99年4月)の実現を目指し、地公部会を中心に対策を進めます。

四、高齡再任用、在職期間の長期化、共済制度確立の取り組み

(1) 天下り批判の強まりに対応して、キャリア官僚の早期退職慣行の見直しが総理の指示により進められ、2002年12月17日の閣僚懇談会の申合わせとして、幹部職員の勤奨退職年齢を2003年度より5年かけて段階的に3歳以上引き上げることを目標とする、複線型人事管理等を行う、内閣官房および総務省は進捗状況のフォローアップを行うことが確認されました。天下りを廃止して民主的な公務員制度を実現する立場から、進捗の監視を行うとともに、職場における影響を含めて総務省交渉等必要な対応を行います。

(2) 高齡再任用はスタート初年度では、再任用実態が多くなく、また政府の実態把握も十分ではありません。厳しい雇用環境にあるとはいえ、今後再任用の希望は高まるものと予測されます。引き続き、高齡者再任用制度の定着と円滑な運用のため、再任用の実態把握に努めるとともに、必要な施策を引き続き実施し、雇用と年金の接続を確保することを求めていきます。

(3) 2003年夏に結論を得ることとしている国共済、地共済の年金財政単位一元化については、昨年同研究会より11月25日「国共済と地共済の財政単位一元化について（たたき台）」が建議され、関係者の合意形成が課題となっています。2000年12月に官公部門書記長会議で確認された方針に基づき、安定した被用者年金確立・公務員共済制度を確立する立場で、連合官公部門との合意を尊重した内容となるよう引き続き対策を進めます。

2004年に予定される年金制度改革の改革に向けて、厚生労働省は2002年12月5日「改革の骨格に関する論点と方向性について」公表しました。基礎年金の税方式への転換等を含め医療・介護を含めた総合社会保障制度の抜本的改革を求め、議論を深めるとともに要求実現に向けた取り組みを進めます。

五、行政改革、地方財政確立に向けた取り組み

(1) 特殊法人の整理合理化に対しては、雇用協定を締結するなど交渉を強化し、雇用・労働条件の確保を最大の課題として取り組みます。

(2) 「中央省庁の機能強化」施策、定員削減等に関しては、関係構成組織の連携をはかりつつ必要な対策を行います。

(3) 経済財政諮問会議が打ち出した総人件費抑制の国の財政政策や、地方への負担転化に反対して取り組みます。

(4) 地方財政危機の犠牲を、賃金・労働条件や定数、行政サービスに転嫁することを許さず、税財政制度改革、地方財政の確立をめざします。

六、政策制度要求実現の取り組み

(1)連合は、春季・通常国会期の課題を、「景気回復・雇用創出の実現」「雇用保険の給付削減反対、労働基準法・派遣法改悪反対」「均等待遇のパート・有期契約労働法の制定」を最重点課題とし、これら三つの最重点課題を含め八つの重点課題を設定してその実現をはかることとしています。連合に結集してその政策実現のためにたたかいます。

(2)給付切り下げの雇用保険法の改悪に反対するとともに、雇用の維持・創出に向けたワークシェアリングの促進策を合意させ、政府の支援策を実現します。また、雇用確保については、政府の責任で介護・福祉、医療、環境など「120万人以上の雇用を創出」させる政策の実現をはかります。「緊急地域雇用創出特別交付金」事業は、地方連合に結集し、自治体における臨時雇用だけでなく有効な地域雇用創出となるよう取り組みます。各構成組織は連合方針の具体化をはかります。

(3)医療制度改革については、3割自己負担の凍結・廃止、健康保険料の引き上げの圧縮、高齢者医療制度の改革など、医療と医療保険制度の抜本改革に取り組みます。

年金制度改革については、基礎年金の国庫負担を2分の1に引き上げ、保険料率の引き下げを迫ります。

(4)労働基準法、労働者派遣法の改悪に反対するとともに、倒産法制の改正により労働者の権利確立、雇用安定を実現し、公平・公正なワークルールの確立をはかります。

(5)このほか、税制改革、選択的夫婦別姓実現等を求める民法改正、環境保全対策、食の安全強化などの政策課題に取り組みます。

七、行動および組織の強化拡大の取り組み

(1)運動の組み立てに当たっては、組合への求心力と結集力を高めることを重視し、実効ある中央での行動配置、地方での公務員連絡会としての行動、都道府県レベルでの数回・学習会・交流会等の開催を積極的に追求し、全組合員が行動に参加しうる中央・地方の連携した運動を展開します。

(2)労働組合員数は（厚生労働省「労働組合基礎調査」2002年6月30日現在）1,081万1千人で前年より41万2千人（3.7%）減少、8年連続の減少となっています。公務部門も例外ではありません。組織率は20.2%（0.5%減）で低下傾向に依然歯止めがかかっていない状況です。公務部門も例外とはいえ、組織拡大に積極的に取り組みます。

(3)経済社会システムの変更が急速に進み、また公務員制度改革が当面の焦点となる中で、公務公共サービス部門労働組合の社会的存在意義が厳しく問われています。要求と運動に責任を持つことはもちろん、民間労働者との連帯の強化や国民への説明責任も求められています。また、労働組合の交渉力の強化や社会的・政治的影響力を行使するためには、組織の強化とともに拡大が必要です。要求や行動を組織拡大と結びつけた取り組みを行います。

す。また、地方連合における官公部門組織の確立に向けて、公務員制度改革における地域共闘の展開を踏まえ、さらに取り組みを進めます。

．具体的な取り組みの進め方

(1) 2月4日の2003年度第1回拡大代表者会議で2003年春闘方針・要求事項を決定し、2月20日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4日）、書記長クラス交渉（3月11日）を設定し、2003春闘回答指定日にむけて交渉を継続的に積み上げます。

(3) 2003春闘では、公務員制度改革の諸行動と一体的な行動を集中的・重点的に配置し、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21日	< 要求書提出の翌日 >
第2次	”	3月11日 < 中央行動日に連動して >
第3次	”	3月19日 < 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日は次の通り設定し、政策制度、公務員制度改革課題と結合させ、決起集会等を実施します。

中央行動日	3月11日	< 1,000人規模、社文ホール >
-------	-------	--------------------

また、連合官公部門連絡会として、国営企業部門の山場に向けた中央行動などの諸行動に取り組みます。

連合の提起する「2.7闘争開始宣言集会」「3.1中央総決起集会」などに積極的に参加します。また、地方連合が提起する諸行動についても、その成功に向けて積極的に取り組みます。このほか、雇用確保等の連合の諸行動にも積極的に参加し、政策・制度要求の実現をめざします。

連合官公部門連絡会が実施するILO勧告実現・民主的公務員制度確立の諸行動(2月7日、3月11日)、年金制度に関する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。

(4) 地方段階の行動を一段と強化する観点から、地方連合官公部門連絡会、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。

地方連合官公部門連絡会を通じて官公部門規模で、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、公務員制度を課題として、3月1日～15日にかけて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) 民間組合の山場を経た3月18日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) 連合会長と総理の「政労会見」については、「ILO勧告の実現」や「ワークシェアリングの協議の場の設置」など、例年に比しても山積する課題解決に向けてより重要な位置にあることから、最も効果的な日程設定となるよう連合・連合官公部門連絡会で調整し、政府全体として公務・公共部門労働者に対する責任ある回答引き出しをめざします。

(7) 国営企業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。

(8) 公務員制度改革に関わる諸行動については、連合官公部門連絡会「対策本部」に全面的に結集し、その中心的役割を果たします。

(9) そのほか、退職手当改正法への対応など各要求事項の前進に向けた取り組みも系統的に進め、行動が必要な場合には、別途幹事会・企画調整会議で必要な方針の補強を行います。

(10) 情報宣伝計画について次の通り進めます。

政府、人事院との交渉経過等については、随時、「公務員連絡会情報」として構成組織に送付します。また、これを連合官公部門ホームページに掲載し、利便に供します。

(<http://www.rengo-kankoubumon.gr.jp>)

連合官公部門連絡会として作成する統一教宣媒体については、教宣担当者会議で具体化します。

対人事院2003年春季要求事項

1. 2003年度賃金要求について

(1) 2003年度の賃金改善について

2003年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の生活を維持・防衛するための賃金水準を確保すること。また、国会附帯決議、総裁答弁を踏まえ、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。

調整手当の異動保障の見直しに当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

自宅に関わる住居手当のあり方の検討に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議すること。

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) 「地域における公務員給与のあり方」の検討について

「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」の報告等のとりまとめに当たっては、公務員連絡会に対する意見聴取を十分行い、その意見を反映したものとすること。

貴職としての施策の検討に当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意を得ること。また、拙速な勧告・報告を行わないこと。

(3) 「公務員給与制度の基本的見直し」等について

公務員給与制度の見直しに当たっては、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意しながら作業を進めること。また、給与制度の根幹に関わる事項については、行革推進事務局の新人事制度の検討との関わりを明確にし、当面、具体的な検討は行わないこと。

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

別記に基づき、2005年度まで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し、新たに35万人の雇用を創出すること。

ワークシェアリングの実現に向けた制度的な検討・研究に着手することとし、そのために公務員連絡会が参加する「研究会」を設置すること。

(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

2002年の報告の中で提言した「短時間勤務制度」の発足や臨時・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とし、その実現に向けて公務員連絡会との協

議を開始すること。

(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 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。

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)本年はとくに、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。

4．その他の労働諸条件の改善に関わる事項について

(1)高齢者再任用制度の定着と円滑な運用のため、必要な施策を引き続き推進し、雇用と年金の接続を確保すること。

(2)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。

(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えるよう、人事院規則を制定すること。

公務におけるワークシェアリングの要求について

一、公務のワークシェアリング実現に向けた基本的要求について

1. 社会全体の厳しい雇用情勢を踏まえ、公務部門において労働時間を短縮し、仕事を分かち合うことによって雇用を創出する雇用創出型のワークシェアリングを実現すること。その際、現下の公務をめぐる厳しい情勢を踏まえ、総人件費と総定員は増やさないことを前提とした政策・制度を設計すること。

2. 同時に、職業生活と家庭生活の両立支援、地域における市民的活動への積極的参加、職員個人の能力開発・自己実現による行政の質の向上などを目指し、柔軟かつ多様な働き方を選択できる仕組みを導入し、多様就業型ワークシェアリングを実現すること。

3. このため、超過勤務の縮減など総労働時間短縮、短時間公務員制度（仮称）の新設、家庭生活と職業生活の両立支援策、能力開発等を推進するための休業・休暇制度等を改善・整備し、加えて臨時・非常勤職員制度を抜本的に見直すこと。

4. 雇用創出型・多様就業型ワークシェアリングの下における雇用は、「同一価値労働同一賃金」の原則により、雇用・勤務形態（正規・臨時、常勤・非常勤、定期・不定期、無期・有期等）、勤務時間の違いによる処遇の格差を一掃し、真の均等待遇を実現すること。

二、ワークシェアリング実現に向けた具体的要求について

1. 年間総労働時間の短縮

年間総労働時間1800時間体制を実現するため、以下の措置を講じること。

- (1) 公務員の労働時間を1日7時間30分、1週間37時間30分に短縮すること。とりわけ厳しい勤務実態にある交替制・不規則勤務職場では、直ちに実現すること。
- (2) 超過勤務を原則禁止し、真にやむを得ない場合にあっては年間150時間に制限し、その厳守に努めること。

また、超過勤務手当を150/100に、深夜・休日勤務の場合には200/100に引き上げることとし、「サービス残業」は禁止すること。

その他、国会対応の改善、休日勤務の場合の振替・代休の徹底等に努めること。

(3) 年次休暇の完全取得のため、職員の要求に基づく計画的・連続的取得を一層促進するとともに、業務運営方法の点検・改善、要員確保など環境整備を図ること。

あわせて、子ども看護休暇、介護休暇の改善、非常勤職員等への特別休暇等の適用を拡大すること。

(4) 夏季休暇を年間5日に改善すること。

2．短時間公務員制度の導入

正規の職員として短時間公務員制度を導入し、勤務時間及び勤務時間に比例した賃金以外はフルタイム職員と同様に扱うこと。

(1) 1週間の勤務時間は現行の短時間勤務再任用職員の例を参考として、勤務時間の割り振りを含めて本人の選択に任せること。

また、短時間勤務とフルタイム勤務の選択を可能とすること。

(2) 職責が同一である職員に対しては、勤務時間の多寡にかかわらず勤務時間1時間当たりの賃金単価を同一とすること。

(3) 休日・休暇・育児休業等は、フルタイム職員と同様に適用すること。なお、休日・休暇等の性質上必要がある場合には勤務時間割合を配慮すること。

(4) 共済組合制度の組合員資格をあらため、短時間勤務職員にも組合員資格を付与すること。

(5) 兼職禁止などサービスのあり方を弾力化し、短時間勤務に相応しい仕組みにあらためること。

3．臨時・非常勤職員制度の抜本的改善

上記2の短時間公務員制度の活用を含め、正規職員化・定員化を図り、雇用・勤務形態・勤務時間等による身分、処遇、休日・休暇・休業、福利厚生上の差別的取扱いを解消すること。

4．働き方の改革

働き方を抜本的に改革し、職業生活と家庭生活の両立、市民活動への積極的参加、自発的能力開発・自己啓発等を促進すること。

(1) 勤務時間・勤務日の選択など勤務形態の弾力化を図るため、短時間勤務制度の導入に加えて、フレックスタイムの適用範囲の拡大や休暇・休業制度の整備を図ること。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援のため、育児時間、育児休業、育児部分休業、介護休暇、子ども看護休暇等を改善すること。あわせて、育児休業の男性取得促進策を具体化すること。

(3) 自発的な能力開発や自己啓発、海外ボランティア活動が可能となるよう、リカレント

休暇、海外ボランティア休業、長期自己開発・啓発休業、一定の範囲で自由に取得できる総合的休業制度などを検討・整備すること。

- (4) 人事管理制度においても、職員が希望する働き方を尊重できるよう、キャリアパスを複線化するなど、弾力化を図ること。

5．直ちに実現すべき事項

上記1～4の課題については、計画的かつ着実な実現をめざすこととし、当面、次の事項を直ちに実現すること。

- (1) 政府・自治体の責任・主導によって120万人の雇用を新たに創出することとし、そのため、所要の措置を講じること。
- (2) 超過勤務の年間上限時間を150時間とすること。また、超過勤務単価を改善するとともに、必要な予算を確保すること。
- (3) 夏季に10日間程度の計画的連続休暇を取得できるよう条件整備や啓発活動に取り組み、年休の完全消化を促進すること。
- (4) 臨時・非常勤職員の給与について、最低保障制度として、高卒初任給水準を確保すること。

対総務省2003年春季要求事項

1．2003年度の賃金改善について

- (1)2003年度の給与改定に当たっては、公務員労働者の生活を維持・防衛するための賃金水準を確保することとし、国会付帯決議の趣旨を踏まえ公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意すること。
- (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

退職手当改正法案の作業に当たっては、賃金・労働条件の変更に関わる重要事項であることを踏まえ、連合官公部門連絡会・公務員連絡会との十分な交渉、協議を行い、合意すること。

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
別記に基づき、2005年度まで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し、新たに35万人の雇用を創出すること。
ワークシェアリングの実現に向け、直ちに公務員連絡会との協議の場を設置すること。
- (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
短時間公務員制度の発足や臨時・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とし、その実現に向けて公務員連絡会との協議を開始すること。
- (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)早期勸奨退職慣行の見直し・在職期間の長期化を進めるに当たっては、天下りを廃止し国民から信頼される透明で民主的な仕組みとするとともに、当面、2002年12月17日の閣議申合わせを着実に推進すること。

(2)高齢者再任用制度の定着と円滑な運用のため、再任用の実態把握に努めるとともに、必要な施策を引き続き実施し、雇用と年金の接続を確保すること。

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

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。

7．その他の事項

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。

公務におけるワークシェアリングの要求について

一、公務のワークシェアリング実現に向けた基本的要求について

1. 社会全体の厳しい雇用情勢を踏まえ、公務部門において労働時間を短縮し、仕事を分かち合うことによって雇用を創出する雇用創出型のワークシェアリングを実現すること。その際、現下の公務をめぐる厳しい情勢を踏まえ、総人件費と総定員は増やさないと前提とした政策・制度を設計すること。

2. 同時に、職業生活と家庭生活の両立支援、地域における市民的活動への積極的参加、職員個人の能力開発・自己実現による行政の質の向上などを目指し、柔軟かつ多様な働き方を選択できる仕組みを導入し、多様就業型ワークシェアリングを実現すること。

3. このため、超過勤務の縮減など総労働時間短縮、短時間公務員制度（仮称）の新設、家庭生活と職業生活の両立支援策、能力開発等を推進するための休業・休暇制度等を改善・整備し、加えて臨時・非常勤職員制度を抜本的に見直すこと。

4. 雇用創出型・多様就業型ワークシェアリングの下における雇用は、「同一価値労働同一賃金」の原則により、雇用・勤務形態（正規・臨時、常勤・非常勤、定期・不定期、無期・有期等）、勤務時間の違いによる処遇の格差を一掃し、真の均等待遇を実現すること。

二、ワークシェアリング実現に向けた具体的要求について

1. 年間総労働時間の短縮

年間総労働時間1800時間体制を実現するため、以下の措置を講じること。

- (1) 公務員の労働時間を1日7時間30分、1週間37時間30分に短縮すること。とりわけ厳しい勤務実態にある交替制・不規則勤務職場では、直ちに実現すること。
- (2) 超過勤務を原則禁止し、真にやむを得ない場合にあっては年間150時間に制限し、その厳守に努めること。

また、超過勤務手当を150/100に、深夜・休日勤務の場合には200/100に引き上げることとし、「サービス残業」は禁止すること。

その他、国会対応の改善、休日勤務の場合の振替・代休の徹底等に努めること。

(3) 年次休暇の完全取得のため、職員の要求に基づく計画的・連続的取得を一層促進するとともに、業務運営方法の点検・改善、要員確保など環境整備を図ること。

あわせて、子ども看護休暇、介護休暇の改善、非常勤職員等への特別休暇等の適用を拡大すること。

(4) 夏季休暇を年間5日に改善すること。

2．短時間公務員制度の導入

正規の職員として短時間公務員制度を導入し、勤務時間及び勤務時間に比例した賃金以外はフルタイム職員と同様に扱うこと。

(1) 1週間の勤務時間は現行の短時間勤務再任用職員の例を参考として、勤務時間の割り振りを含めて本人の選択に任せること。

また、短時間勤務とフルタイム勤務の選択を可能とすること。

(2) 職責が同一である職員に対しては、勤務時間の多寡にかかわらず勤務時間1時間当たりの賃金単価を同一とすること。

(3) 休日・休暇・育児休業等は、フルタイム職員と同様に適用すること。なお、休日・休暇等の性質上必要がある場合には勤務時間割合を配慮すること。

(4) 共済組合制度の組合員資格をあらため、短時間勤務職員にも組合員資格を付与すること。

(5) 兼職禁止などサービスのあり方を弾力化し、短時間勤務に相応しい仕組みにあらためること。

3．臨時・非常勤職員制度の抜本的改善

上記2の短時間公務員制度の活用を含め、正規職員化・定員化を図り、雇用・勤務形態・勤務時間等による身分、処遇、休日・休暇・休業、福利厚生上の差別的取扱いを解消すること。

4．働き方の改革

働き方を抜本的に改革し、職業生活と家庭生活の両立、市民活動への積極的参加、自発的能力開発・自己啓発等を促進すること。

(1) 勤務時間・勤務日の選択など勤務形態の弾力化を図るため、短時間勤務制度の導入に加えて、フレックスタイムの適用範囲の拡大や休暇・休業制度の整備を図ること。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援のため、育児時間、育児休業、育児部分休業、介護休暇、子ども看護休暇等を改善すること。あわせて、育児休業の男性取得促進策を具体化すること。

(3) 自発的な能力開発や自己啓発、海外ボランティア活動が可能となるよう、リカレント

休暇、海外ボランティア休業、長期自己開発・啓発休業、一定の範囲で自由に取得できる総合的休業制度などを検討・整備すること。

- (4) 人事管理制度においても、職員が希望する働き方を尊重できるよう、キャリアパスを複線化するなど、弾力化を図ること。

5．直ちに実現すべき事項

上記1～4の課題については、計画的かつ着実な実現をめざすこととし、当面、次の事項を直ちに実現すること。

- (1) 政府・自治体の責任・主導によって120万人の雇用を新たに創出することとし、そのため、所要の措置を講じること。
- (2) 超過勤務の年間上限時間を150時間とすること。また、超過勤務単価を改善するとともに、必要な予算を確保すること。
- (3) 夏季に10日間程度の計画的連続休暇を取得できるよう条件整備や啓発活動に取り組み、年休の完全消化を促進すること。
- (4) 臨時・非常勤職員の給与について、最低保障制度として、高卒初任給水準を確保すること。

地公関係2003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．各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。
- 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、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・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。
- 5．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。
- 6．各種休暇制度を新設・拡充すること。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、夏期休暇日数の拡大をはかること。また、公務員としての自己啓発、自己実現のための休業制度の新設を含め、総合的な休業制度を確立すること。また、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。
- 7．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。
- 8．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。

- 9．自治体の臨時・非常勤職員について、雇用の安定と賃金・労働条件の改善に向け法整備をはかること。
- 10．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。
- 11．年金制度については、公務員制度の一環としての共済年金制度の基本的役割・機能を維持すること。また、国家公務員共済と地方公務員共済の財政単位一元化の検討にあたっては公務員連絡会地公部会との合意を尊重して進めること。
- 12．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。
- 13．自治体での行政改革については、地方自治の本旨に基づき各自治体の自主性を尊重すること。
- 14．地方公務員の退職手当の見直しに当たっては、公務員連絡会地公部会と協議すること。
- 15．地方独立行政法人の制度化に当たっては、公務員連絡会地公部会と協議すること。
- 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。