

2022年春闘の基本方針

ポイント

1 すべての労働者の賃上げと雇用の確保をめざす 労働者の犠牲の上に富独占する 大企業の社会的責任を追究しよう

2020年度の国内総生産(GDP)は前年度比4.6%減となっています。この下落幅はリーマンショック期の08年度の3.6%を上回り戦後最悪です。その最大の原因は、コロナ不況で低賃金が続き個人消費が低迷していることによるものです。日本経済の回復・活性化にむけてはGDPの5割を超える個人消費を増やすことが不可欠であり、最低賃金の引き上げ、生活改善できる賃上げ・底上げをはかっていくことが必要です。

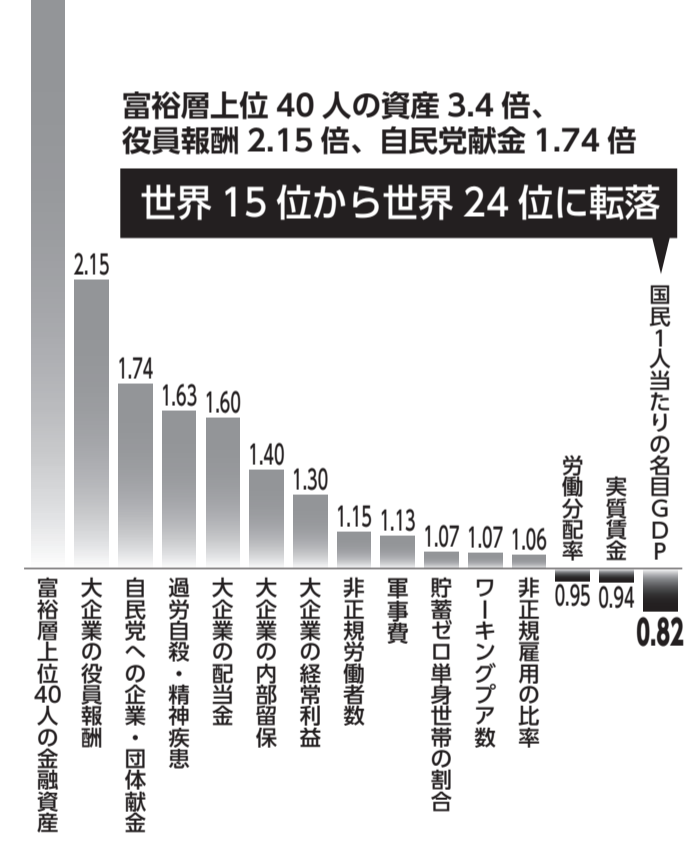
落ち込んだ経済状況を打開する唯一の方法は、労働者・国民の所得を増やし、消費を喚起し、内需を拡大することによって景気回復を図ることです。「8時間働けば人間らしく生活できる賃金」にするため、すべての労働者の大幅賃上げと雇用の確保で、生活改善と景気回復をめざす国民春闘に結集し、国公産別労働組合としての責務を果たします。

今年度の最低賃金は28円の引き上げとなり、全国加重平均で930円(昨年902円)となりましたが、この改定で国家公務員の高卒初任給が最賃を下回る地域がさらに増え、国公労連のデータによると361の市町村で最賃割れとなっています。公務員は最賃法が

適用されないとはいえ、国が最賃法の趣旨に反した運用を続けていることにより、公務員賃金が社会の低賃金構造を固定化させていることは問題です。こうした問題は、国公産別労働者自身の要求として、政府・人事院を追究し、合わせて、民間労働者や国民諸階層が持っている要求と結合した社会的な賃金闘争のなかで要求実現を追求します。人勧闘争と最賃闘争を有機的に結合し、全労連の提起する「全国一律最低賃金アクションプラン2024」に結集します。

21年の人事院勧告は、コロナ禍でも現場第一線で奮闘している公務労働者の労苦を踏みにじるものです。政府は11月24日、一時金の引き下げを含め勧告どおり実施する方針を閣議決定しました。本年度一時金の引下げ相当分を22年6月の賞与から減額調整することとしています。政府内にも国家公務員の給与決定が日本経済へ与える影響を懸念する声がありますが、経済対策との関係を言うのであれば、一時金引下げは行うべきではありません。公務労働者が主体的に大幅賃上げを勝ち取るためにも、「ひとり一行動を合言葉に、すべての組合員が職場・地域で提起される行動に積極的に参加します。また、自らの要求実現に向けて、要求書の提出をはじめとした原則的活動をすべての職場で完遂します。

富裕層・大企業・自民党に富が集中
労働者には賃下げ・貧困・過労死
安倍政権発足前の2012年を「1」とした場合の2020年および直近データの指数 (出典は別表)



富裕層上位40人の資産3.4倍、役員報酬2.15倍、自民党献金1.74倍
世界15位から世界24位に転落

| 項目 | 2012年 | 2020年(直近データ) | 2012年を1とした場合の2020年の数字 | 出典 |
|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|--------------------------------------|
| 富裕層上位40人の金融資産 | 7兆6605億円 | 26兆490億円 | 3.40 | フォーブス誌長者番付(2012→2021年) |
| 大企業の役員報酬(報酬1億円以上) | 508億3000万円 | 1,092億9800万円 | 2.15 | 東京商工リサーチ調査(2013→2021年3月期決算) |
| 自民党への企業・団体献金 | 13億7171万円 | 23億8294万円 | 1.74 | 総務省「政治資金収支報告」 |
| 過労自殺・精神疾患(労災請求件数) | 1,257 | 2,051 | 1.63 | 厚生省「過労死等の労災補償状況」 |
| 大企業の配当金 | 9兆6217億円 | 15兆3980億円 | 1.60 | 財務省「法人企業統計」(資本金10億円以上の大企業、年度) |
| 大企業の内部留保 | 333兆4938億円 | 466兆7772億円 | 1.40 | 財務省「法人企業統計」(資本金10億円以上の大企業、年度) |
| 大企業の経常利益 | 35兆9409億円 | 46兆58100億円 | 1.30 | 財務省「法人企業統計」(資本金10億円以上の大企業、年度) |
| 非正規労働者数 | 1,816万人 | 2,090万人 | 1.15 | 総務省「労働力調査」 |
| 軍事費 | 4兆7138億円 | 5兆3422億円 | 1.13 | 財務省データ(2012→2021年度) |
| 貯蓄ゼロ世帯の割合(単身世帯) | 33.8% | 36.2% | 1.07 | 金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」 |
| ワーキングプア(年収200万円以下) | 1,090万人 | 1164.6万人 | 1.07 | 国税庁「民間給与実態統計調査」 |
| 非正規雇用の比率 | 35.2% | 37.2% | 1.06 | 総務省「労働力調査」 |
| 労働分配率 | 59.5% | 56.7% | 0.95 | 財務省「法人企業統計」(金融・保険除く資本金10億円以上の大企業、年度) |
| 実質賃金(年換算) | 456万8081円 | 431万1580円 | 0.94 | 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(年度) |
| 国民1人当たりの名目GDP | 48,633ドル(世界15位) | 40,089ドル(世界24位) | 0.82 | IMFのGDP統計世界ランキング |

岸田政権が提唱する「新しい資本主義の実現」成長と分配による好循環」という詭弁に抗し、富の再配分機能の強化、内部留保の取り崩しや課税によるその社会への還元をめざす宣伝行動を展開します。労働者・国民犠牲の上に利益を上げる大企業の社会的責任を追究するため、国公

労働者の専門性を活かした「ビクトリーマップ」運動を展開し、公務員から官民一体の春闘構築にむけてアプローチを強めます。国公労連が22春闘で提起している賃上げ要求「月額2万1千円、時間額250円以上」をはじめとする統一的な職場で所屬長に要求を提出し、たたかいをスタートさせます。

中央闘争委員会を決定します。確認された「2022年国公労連統一要求書」は、2月上旬に政府・人事院に提出しその実現をめざします。職場段階においては2月7日の週を「第1波全国統一行動週間」に設定し、すべての職場で所屬長に要求を提出し、たたかいをスタートさせます。

3月23日の最終回答日にむけて3月2日に実施される春闘期最大規模の中央行動に職場から仲間を送り出すとともに、3月10日の「第2波全国統一行動日」には合同庁舎などでの合同職場集会を含め、すべての職場で組合員が最大限結集する職場集会を開催し、政府・人事院にむけて職場決議の採択・送付などの取り組みを展開します。

2 国民本位の行財政・司法の確立をめざす 国民の命と暮らし脅かす公共サービス削減 総人件費削減を許さず行政体制の拡充へ

コロナ感染や大規模災害で、行政体制の脆弱化が浮き彫りになり、役割や行政体制拡充の必要性とともに、それを阻害している定員管理の増員要を両輪の

紹介議員にはならないとしつつも私たちの主張に理解を示す議員も増えています。したがって、2月を中心に地元選出国会議員への要請を積み上げ、3月2日の「議員会館」を要請行動にすべての

デジタル田園都市国家構想実現会議「デジタル臨調行政調査会(臨調)」全世代型社会保障構築会議「公的価格評価検討委員会」の4つの会議を設置しました。11月16日に開催

デジタル田園都市国家構想実現会議「デジタル臨調」全世代型社会保障構築会議「公的価格評価検討委員会」の4つの会議を設置しました。11月16日に開催

デジタル田園都市国家構想実現会議「デジタル臨調」全世代型社会保障構築会議「公的価格評価検討委員会」の4つの会議を設置しました。11月16日に開催

4 公務労働者の労働条件改善をめざすたたかい 非常勤職員・高齢期職員の処遇改善 超勤縮減・ハラスメント対策の強化を 〈非常勤職員〉 〈定年延長〉

公務員の処遇改善などを求める署名(政府・人事院宛、3月提出予定)を求めます。

人事評価制度の運用上の諸問題を解消するよう、政府・人事院・各府省当局への追及を強化します。

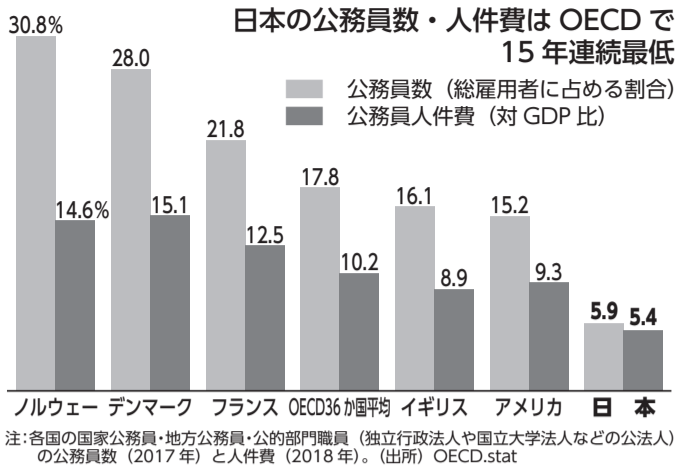
19年度から超勤勤務の上限規制がスタート

の指摘があります。長時間労働の是正にむけて、政府がすすめている客観的な勤務時間管理の実態を把握し、職場実態に合った適正な運用を追求します。窓口受付時間の制度化、インターバル規

トの根絶にむけて政府・人事院への追及を強めます。また、春闘期において、国公労

〈ハラスメント対策〉

あらゆるハラスメントの根絶にむけて政府・人事院への追及を強めます。また、春闘期において、国公労



ました。これは緊急時だけの問題ではなく、日常的かつ構造的な問題です。

この間、政府は新自由主義的政策にもとづく「小さな政府」づくりにより、国家公務員の定員を大幅に削減してきました。政府の定員管理政策は既に破綻しており、これ以上人を減らせる職場はありません。定員合理化計画の中止・撤回、業務量に見合う人員体制の確立・拡充は喫緊の課題です。また、業務遂行にあたっては多くの非常勤職員に支えられているのが現状です。

22春闘では、コロナ禍で改めて見直された①国民の「共有財産」としての公務・公共の社会的価値と、②エッセンスワークとしての公務・公共の社会的役割を軸に、国的

具体的には、「公務・理的の問題点を訴える運動を展開します。また政治の私物化による行政の歪みを正し、国民本位の行財政・司法の確立をめざす行政の民主化にむけた運動を推進します。

私たちの要求は国公務員だけの運動ではなく、労働者全体の運動として実現させたい。コロナ禍のなかで、行政体制拡充を求める職場の要求と地域住民の要求に一致点が見出されています。これら共通する要求を「見える化」し、国民本位の行財政・司法の確立を国民共通の課題として追求するとともに、各分野・各階層の人々と共鳴しあった連帯運動のなかで、要求実現のための広範な「社会的条件」をつくり上げ新自由主義政策の転換をめざします。

岸田首相は、11月10日の記者会見で、「憲法改正を進めるため、党内の体制を強化することも、国民的議論のさらなる喚起と国会における精力的な議論を進めるよう指示した」と述べています。さらに、自民党は、党の「憲法改正推進本部」を「憲法改正実現本部」に変更し改憲に向けた体制を加速・強化する姿勢を見せています。同時に、「敵基地攻撃能力の保有」の検討をはじめ、自衛隊を海外派兵型の軍隊につくり変える動き、軍事費を国内総生産（GDP）比で2割に引き上げるといふ大軍拡の動きをすすめています。政府がすすめる「戦争する国

づくり」を許さず、改憲阻止に向けて職場・地域から運動を展開していくことが切実に求められています。

国公務連は、憲法9条をはじめとする改憲や「防衛費2倍」「敵基地攻撃」などの大軍拡路線を断じて許さず、憲法と平和を守るための運動をすすめることと、日本国憲法に基づいて国民の権利保障を実現するため、憲法を尊重し、憲法を擁護する役割を国公務員として果たすことを目指しています。

公務職場における働き方やハラスメントの防止、労働組合運動への参加の在り方など、国公務員の労働条件と権利を守るすべての取り組みにジェンダー

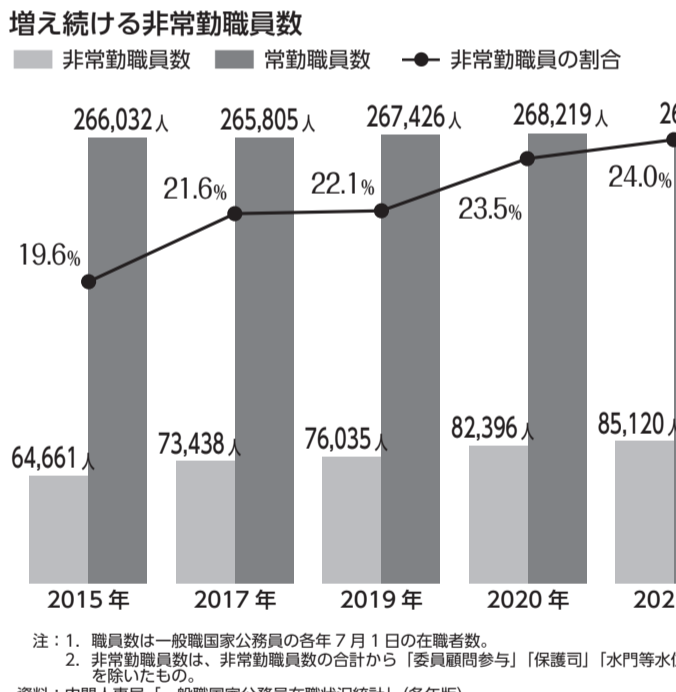
3 憲法を守り、国民本位の政治への転換を

防衛費2倍・敵基地攻撃は許さない 憲法・平和・人権を守ろう

で、新たな「構造改革」を打ち出し、デジタル化の推進によってさらなる行政のスリム化を狙っています。国公務連は、デジタル化が個人情報保護など規制を強化し、国民・住民の行政サービスの向上につながるものとなるよう追及することにも、公務員の総人件費削減を許さないたたかいを強化します。

とりのくみと位置づけて積極的な集約目標を掲げ、職場だけでなく広く民間労働組合などへも打って出ることも重要です。これまで国会での請願採択は勝ちどきではありませんが、この間、各ブロック・県国公や職場の仲間との奮闘もあって「請願署名」の紹介議員の数は年々増えており（21年86人、20年73人、19年69人）、

本年6月に成立した格差是正の課題では、民間に比べ公務は遅れています。この間、夏期休暇や有給の結算休暇の実現などの休暇制度の拡充、給与等の「ガイドライン」や「各省申し合わせ」の発出など、少しずつですが要求が前進しています。しかし、労働条件の面から見ても、行政サービス提供の面から見ても、非常勤職員の身分が有期雇用であることに諸問題の根本原因があることは明らかです。いわゆる「3年公募問題」の解消をはじめ雇用者の安定と処遇改善を求め、「公務・公共サービス拡充を求め、請願署名」や「無期転換制度の導入を求め、オンライ署名」を活用した取り組みを



定)の取り組みを。退職手当」退職給付の見直しに向けた作業が行われていますが、この10年間で500万円近くが官民格差を理由に引き下げられており、これ以上の改善は許されません。22年4月以降に見込まれている5年に一度の退職手当の見直しにむけて、公務の特殊性に見合った支給水準に改善するよう、政府・人事院・各府省官庁への追及を強化します。

21年3月に内閣人事局が公表した「人事評価の改善に向けた有識者検討会報告書」に基づく評価区分の細分化などが22年10月に実施されることを踏まえ

「人事評価制度」

しましたが、そもそも人員が不足していること、超過勤務削減に必要な業務カット・簡素化が示されていないことなどの問題があります。同時に「かくれ残業」が増加していること

2つの責任と1つの任務

第1の責任とは、私たち労働者と家族の生活や労働条件を維持向上させ、平和と民主主義を守るという労働組合共通の責任

第2の責任とは、公務労働にたずさわる労働者として、その専門的な知識と能力や条件を生かし、国民のための行財政・司法の確立、教育・医療・福祉の拡充をめざし、国民とともにたたかう責任

1つの任務とは、この2つの責任を果たすために、勤労諸国民・諸階層が共通の目標で一致してたたかう革新統一戦線を追求する任務

4月22〜23日に開催する「これからの国公務員運動を考える全国会議」にむけて、すべての職場での「全員参加型」の運動スタイルの確立をテーマに組織的議論を活性化し、全国会議での意思統一につなげます。

国公産別運動を職場・地域からすすめるため、ブロックの機能を維持・強化することにも、ブロックを支え地域における運動の核となる県・地区国公組織の強化をめざします。

制の設定などについて人事院および政府へ制度を求めます。また、年度末にかけて超過勤務の上限規制の運用について職場での監視を強め、超過勤務の大幅削減、不払い残業の解消を求めます。

働くすべての労働者を視野に入れた組織拡大をはかります。

国公務連の「2つの責任」と「1つの任務」を果すため、職場・組合員との連携を強化し、その要求と声を集め、それに依拠した日常活動を遂行し、職場・組合員から信頼される労働組合を確立します。労働組合の力を高め仲間を増やすためには「増やす人を増やす」という、日常活動の活性化

5 職場で働くすべての仲間を視野に入れた組織強化・拡大

全員参加型の活動スタイル追求で すすべての職場で仲間づくり進めよう

による労働組合の「見える化」が決定的に重要です。労働組合活動を特定の役員や組合員だけのものにせず、この春闘期に提起される取り組みのどれかに参加するひとり「行動」を実践し、全員参加型の職場活動を積極的につくっていきましょう。

連のカスタマーハラスメント実態調査結果をもとに、人事院や各府省当局に対して、対応マニュアルの作成などの実効性あるカスタマーハラスメント対策を求めます。

2022 春闘の主な行動展開図 2021年12月10日現在

| | | |
|--|--|-------|
| 1月 | 中旬 第208回通常国会 6日(木) 国民春闘共闘 新春宣伝行動 13日(木) 国公労連中央闘争委員会 13日(木) 春闘闘争宣言行動 (経団連包囲行動) 24日(月) (全) 第62回評議員会 (~25日(火)) 26日(水) (公) 公務労組連絡会第62回・公務部第28回臨時総会 26日(水) 2022年国民春闘共闘 春闘総決起集会 (東京) | 地域総行動 |
| | 上旬 2022年春闘国公労連統一要求書提出 6日(日) いのちとくらしまる 2.6 ローカル・ビッグアクション 7日(月) 第1波全国統一行動週間 (~11日(金)) (春闘要求提出) 9日(水) (全) 春の組織拡大交流集会 (~10日(木)) 15日(火) デーセントワーク宣伝 19日(土) 春の国公青年セミナー 2022 26日(土) 国公女性協 春の全国代表委員会 (予定) 26日(土) (全) 青年部春闘企画 | |
| | 1日(火) 3・1ピクニック 2日(水) 中央行動、議員会館一斉要請行動 9日(水) 集中回答日 春闘要求中間回答日 (政府・人事院) 10日(木) ストライキ等統一行動日、第2波全国統一行動日 11日(金) 重税反対行動 15日(火) デーセントワーク宣伝 23日(水) 春闘要求最終回答日 (政府・人事院) | |
| | 上中旬 2022年船舶総行動 中旬 国民のための財務・金融行政を求める共同行動 15日(金) デーセントワーク宣伝 19日(火) 19日行動 22日(金) 第158回拡大中央委員会 22日(金) これからの国公労運動を考える全国会議 (~23日(土)) | |
| 1日(日) 第93回メーデー 3日(火) 憲法集会 6日(金) 国民平和大行進スタート 11日(水) 中央行動 15日(日) デーセントワーク宣伝 19日(木) 19日行動 22日(日) 国公労連 沖縄支援連帯行動 (~24日(火)) (予定) | | |
| 上中旬 第51回国公女性交流集会 15日(水) デーセントワーク宣伝 | | |
| 2月 | | |
| 3月 | | |
| 4月 | | |
| 5月 | | |
| 6月 | | |

賃下げ許すな 大幅賃上げでコロナ禍打開を

国公労連は22年春闘の賃金要求案を「要求・組織アンケート」結果(11月30日現在)と全労連・国民春闘共闘の賃上げ要求額を踏まえて月額2万1千円(5.2%)以上で提起し、職場で討議することとしている。アンケートでは生活実感について、49・4%が「生活が苦しい」としており、昨年と同水準となっています。また、階層別では年齢が高くなるにつれ「苦しい」とする割合が多くなっている。このうちなか、11月24日に「人事院勧告」とおり期末手当の支給月数を引き下げるものとする。なお、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行う」とする「公務員の給与改定に関する取扱いについて」が閣議決定されました。これにより22年度の給与は、21年度の引下げ分(平均年間給与(行)・職員)6・2万円)もあわせて給与が引き下がることとなり、20年度ベースから平均年間給与で10万円を超える引下げとなります。また、ガソリン代などの高騰をはじめ物価上昇とも相まって、組合員の生活悪化に拍車がかかることと明らかです。

労働条件改善も困難です。だからこそ、22年春闘で、官民共同のとりくみをすすめていくことがいっそう重要になっていきます。全労連・国民春闘共闘は賃上げ要求額(案)を昨年と同額の2万5千円以上で提起しています。この要求額には、定期昇給分も含まれています。国家公務員の定期昇給分は3578円(2021年1月の昇給額)です。要求アンケートの要求額(加重平均)は2万1239円となっており、定期昇給分を加えると全労連の月額要求(案)と同水準となります。したがって、アンケート結果の加重平均額を重視し、すべての労働者の賃金・労働条件改善を基本として、高齢層職員への相次ぐ賃金抑制攻撃に反対すること、初任給の抜本改善等にむけて、要求額(案)を「月額2万1千円以上」に設定しています。統一要求(案)は、今年も職場での討議時間を確保するため、第157回拡大中央委員会での議論も経たうとして1月13日に開催する中央闘争委員会で決定します。職場で大いに議論をすすめ、22年春闘への準備をいまからすすめていきましょう。

2022年国公労連統一要求書(案) 抜粋・要約

- 賃金・昇格等の改善について
 - 国家公務員の賃金を月額21,000円(5.2%)以上(行政職(一))引き上げること。
 - 非常勤職員の時給を250円以上引き上げること。
 - 行政職(一)一般職高卒初任給(1級5号俸)を191,700円、一般職大卒初任給(1級25号俸)を223,300円に引き上げること。
 - 非常勤職員の賃金は行政職(一)1級5号俸を基礎として、学歴、経験年数及び職務内容等の要素を考慮して決定すること。
 - 公務職場において時給1,500円未満の労働者をなくすこと。
 - 高齢層の給与抑制措置を取りやめること。
 - 地域間格差と世代間格差を解消すること。
 - 一時金の支給月数を引き上げ、改善部分をすべて期末手当にあてること。
 - 退職手当は、公務の特殊性に見合った制度・水準に改善すること。
 - 職員に自己負担を生じさせないよう通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。
- 非常勤職員制度の抜本改善について
 - 非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等・均衡待遇などをはかる法制度を整備すること。
 - 恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員は、常勤化・定員化すること。
 - 労働契約法の解雇権濫用法理や無期転換制度と同様の制度を整備すること。
 - 一律的・一方的な「雇止め」は禁止すること。
 - 期間業務職員の更新に係る公募要件は、撤廃すること。
 - 職務給の原則、同一価値労働同一賃金を基本とする均等・均衡待遇を確立すること。
 - 休暇制度について、不合理な相違を解消して、常勤職員と同等の制度とすること。
- 高齢雇用について
 - 大幅増員で長時間過密労働を解消するとともに、職員が生涯にわたって健康で意欲をもって働き続けられる職場環境の整備に努めること。
 - 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げるとともに、常勤職員と同様の生活関連手当等を支給すること。また、定年退職前に残った年次有給休暇を再任用となっても使用できるようにすること。
 - 再任用制度について、定員・定数の確保をはじめ、希望者全員のフルタイム任用を保障すること。
- 定年延長について
 - 60歳を超える職員の賃金については、年齢等による差別は行わず、従事する職務の内容・職責、及び蓄積された知識・能力・経験にふさわしいものとする。
 - 60歳以前の賃金については、現行水準を維持・改善すること。
 - 役職定年制については、画一的な導入は行わず、職場実態を踏まえた運用を可能とする制度とすること。
 - 定年年齢を段階的に引き上げていくにあたって、必要な定員を確保すること。

- 労働時間短縮、休暇制度など働くルールの確立について
 - 所定勤務時間を「1日7時間、週35時間」に短縮すること。また、窓口取扱時間を設定すること。
 - 客観的な勤務時間管理を徹底し、超過勤務の大幅な縮減と不払い残業を根絶すること。
 - 超過勤務の上限は月45時間、年間360時間とし、その徹底をはかること。
 - 連続勤務時間を短縮し、勤務間隔を11時間以上確保すること。
 - インフルエンザなどによる学校保健安全法にもとづく出席停止に対応するための休暇を新設すること。
 - 国家公務員宿舎使用料を引き下げ、必要な公務員宿舎を確保するよう措置すること。
 - 移転料等の申請手続きを簡素化し、速やかに支給すること。
 - 災害時において宿泊や通勤手段・経路の変更等が生じた場合への必要な措置を講じること。また、職員の出退勤において特別休暇等が柔軟に運用できるようにすること。
 - 職員一人あたりの執務スペースの拡充やバリアフリー設備の充実、相談しやすい環境など障がいを持つ職員も含めた働きやすい職場環境を整備すること。
 - 性的マイノリティの職員や行政利用者への偏見や差別を防ぐために必要な措置を講じること。
- 民主的公務員制度と労働基本権の確立について
 - 憲法28条の原則に立った基本的人権として、ILO勧告など国際基準にそった労働基本権の全面的な回復を実現すること。
 - 内閣人事局を廃止するとともに、新たな人事行政機関を設置すること。
 - 幹部職員等の人事については、中立した第三者機関が担う制度とすること。
 - 政治と官の疑惑については、真相解明と再発防止策を確立する仕組みを整備すること。
 - 情報公開や公文書管理の運用にあたっては、第三者機関を設置すること。
- 定員管理等に関する要求書
 - 総定員法を廃止するとともに、「定員合理化計画」を撤回し、必要な定員を確保すること。
 - 障害者および障害者を支援する者について、必要な定員・予算を確保すること。
 - 行(二)職の不補充政策を撤廃すること。
- 両立支援制度の拡充、男女平等・共同参画の推進について
 - 両立支援制度について、拡充すること。
 - 男女平等・共同参画を推進すること。
- 健康・安全確保、母性保護等について
 - 感染症防止対策を十全に講じること。
 - パワーハラスメント防止にむけた人事院規則の徹底をするとともに、すべてのハラスメント根絶にむけて体制確保をはじめ具体的な対策を講じること。
 - 母性保護のために必要な措置を講じること。
- 独立行政法人制度等について
 - 事業の安定性と継続性を保障する財政的措置を講じること。
 - 労使自治による賃金・労働条件決定を保障し、政府は不当な介入を行わないこと。
 - 有期雇用職員の無期転換権や同一労働同一賃金ガイドラインに基づく均等待遇を保障する予算を確保すること。