

国営関係部会2005年度活動方針

はじめに

昨年10月に従来の三団体（公労協、全官公、公務員共闘）を解散し、公務労協を結成後1年が経過しました。国営企業部会も国営関係部会と名称を変え、賃金に関する統一した取り組みを中心に協議運営してきました。

長引く景気の低迷と民間大手組合の賃金交渉の変化、さらには雇用状況の深刻化などから、国営関係部会の自主交渉も極めて厳しいものとなっています。結果的に、2002年と2003年はマイナスの仲裁裁定となり、2004年は2003年の仲裁委員長の「自主決着に努力すること」との見解を受け、自主決着を目指し、書記長会議を適宜開催し必要な情報交換を行いながら、引き下げを提案させず、定昇分確保の交渉を行ってきました。その結果、郵政の4月27日妥結を皮切りに、印刷が6月17日、造幣が7月8日、林野が8月10日に自主決着しました。

また、政府は公務員の総額人件費抑制を目指し、非現業職員の退職手当、宿舍費、寒冷地手当をそれぞれ見直し引き下げ、その結果国営関係部会でも順次見直し提案が行われ、情報交換を行いながら、影響を最小限のものとするべく最善の努力をしてきました。

発足から3年目に入った小泉内閣は、構造改革を政治の最優先に掲げ、労働界の代表も入らない経済財政諮問会議において、郵政民営化基本方針の閣議決定を強行し、さらには市場化テストの検討や特別会計の見直しなど、「官から民へ」の流れをマスコミを利用して加速しようとしています。このような状況がこのまま推移すると、すべての「公」サービスが市場化され「民」へ移管されることとなります。これは、雇用問題以前の安心した国民生活の破壊につながりかねないものであり、国営関係部会としても、公務労協での統一行動に積極的に参加をしていくことを基本とします。

2004春季生活闘争のまとめ

2004春季生活闘争を取り巻く環境は、一部企業業績の回復等は見られるものの、家計部門の回復が伴わず、自立的な景気回復の展望が開けない等、先行き不透明感を抱えた中での取り組みとなりました。また、雇用情勢は完全失業率が5%台を推移し、深刻なデフレは依然として継続する等、労働者の生活と雇用は厳しい状況にあります。

一方、小泉内閣は、行財政構造改革の継続とその行き詰まりから、公務員たたきを政治方針に掲げ、公務員の総人件費抑制政策の継続と強化を進めてきています。

公務労協・国営関係部会は、小泉内閣のマスコミを利用した公務員給与バッシング、

給与引き下げキャンペーン等に抗し、安心の社会のための公務公共サービス政策確立を展望し、4つの課題（賃金闘争の再構築、行革・公務員制度改革、年金社会保障制度改革、組織建設）を中心に総合的生活改善闘争を推進していくこととし、「総合的労働条件改善」及び「現行賃金水準の確保」を基本に取り組みを強化しました。

1．総合的労働条件改善要求の取り組み

国営関係部会6組合は、2004春季生活闘争・総合的労働条件改善の統一要求に各構成組織の独自要求を含め、要求書を3月末までに各企業当局に提出し、自主交渉を強化しました。

要求に対する各企業当局の回答は、郵政、印刷、造幣については、第1次回答について再度修正を求めており、現時点で整理を図れないものについては継続をし、解決を求めていくこととしています。

林野は、現段階での当局回答として整理を図りました。時間外労働の支給割合要求、特別休暇、育児・介護・子の看護休暇等の改善要求については、一般公務員・給与法の動向を見極め検討することとしており、また、超過勤務に係わる不払い残業の実態については、当局に対し実態把握と撲滅に向けた対応策を求めました。

2．2004新賃金の取り組み

(1) 2004春季生活闘争における連合・民間組合の取り組みは、「雇用と生活の悪化に歯止めをかけ、働き方の改善と労働条件の底上げを図る闘い」と位置づけ、経営側の「ベアは論外」「定期昇給制度の廃止・縮小」「ベースダウンも」との賃金抑制・切り下げ攻勢と対決し取り組まれました。民間各組合は、「賃金カーブ確保」を最低限に、「純ベア要求」も含め交渉が進められ、4月段階では、ほとんどの組合で賃金カーブが維持され、賃上げ率の低下傾向に歯止めをかけ、経営側の賃金抑制・切り下げ攻撃を跳ね返す結果となりました。

本年の民間企業の賃金改定状況は、各調査機関とも前年をほぼ上回る調査結果となっています。(別紙参照)

(2) 国営関係部会6組合の2004春季生活闘争は、「国営関係労働者の現行賃金水準を維持する」こととし、新賃金単独での要求書は提出せず、団体交渉による「自主交渉・自主決着」をめざしました。

また、国営関係部会書記長会議において、自主交渉においては、2004春季生活闘争における民間賃金動向は、一昨年及び昨年における「賃金カット」及び「定昇ストップ・延伸」は行われておらず、賃金カーブ(定期昇給)はほとんどの企業で確保されていること、2003春季生活闘争における仲裁裁定提示の際の仲裁委員長発言で、「来年度以降の自主交渉・自主決着にむけて、労使関係のなお一層の努力を強く期待する」旨の口頭要望があったこと等から、2004新賃金については、4月1日の定期昇給で決着させることで各組合が自主交渉・自主決着をめざすことを確認し、4月末までの解決をめざし交渉を強化しました。

(3) 各組合の自主交渉

< 郵政 > 4月27日団体交渉で決着

郵政2組合は、国営企業部会の方針決定に基づき「ベア要求はしない」ととし、ベースダウンは行わせない、人事院勧告の基本給ベースへの反映はさせない、との基本姿勢のもと、新たな給与制度改革の導入を踏まえ早期決着にむけ労使交渉を積み重ねてきました。

最終的に公社から、「昇給を実施し、ベースダウンを行なわない」との基本的考え方を引き出したことから、史上初めての自主交渉・決着で整理を図りました。

平成16年4月1日以降の日本郵政公社職員の基準内賃金については、平成16年4月1日付けで昇給を実施し、ベースアップは行わない。

なお、本年度から給与制度改革を行うこととしており、高齢層部分の基本給を抑制するとともに、役職調整額の改定を行うこととしている。これらを併せた改定率は、1.4%程度となる。

< 印刷 > 6月17日団体交渉で決着

印刷は、「現行賃金水準の確保を基本に総合的労働条件改善要求」で新賃金問題の交渉を強化し、当局から「本新賃金交渉に係わる問題は、新日本銀行券の製造をはじめとした諸案件に対する職員・組合員の理解と協力を感謝し早期円満な解決に努めたい」との自主決着へ一歩踏み込んだ回答を引き出すなどの経過の中で自主決着しました。

1. 平成16年度の独立行政法人国立印刷局職員の新賃金に関し、俸給については平成16年4月1日に昇給を実施し、ベースアップは行わない。
2. 今後、定期昇給を含め年功要素の見直しを図るなど給与制度改革に労使で取り組み、早期に結論を得る。
3. なお、今後とも職員の賃金決定に当たっては、独立行政法人制度の趣旨に沿い、国民の理解と納得が得られるよう努めることとする。

< 造幣 > 7月8日団体交渉で決着

造幣は、現行水準を維持する方針で取り組むこととしましたが、要求書を提出せず自主交渉を図る難しい対応となりましたが、7月8日に自主交渉で決着しました。

1. 平成16年度の造幣局職員の新賃金に関し、俸給については平成16年4月1日に昇給を実施し、ベースアップは行わない。
2. 諸手当の見直しを含む給与制度改革の改正に関しては、労使で誠実に取り組み、早期に決着を図る。
3. なお、今後とも職員の賃金決定にあたっては、独立行政法人制度の趣旨に沿い、国

民の理解と納得が得られるよう努めることとする。

< 林野 > 8月10日団体交渉で決着

林野2組合は、国営企業としての林野に対する財政当局の「昨年の賃金改定に対する一般公務員との比較問題」や「本年の人勤の基準内下げも含めた動向」等から現行水準維持に対する厳しい圧力があり自主交渉は長引き、本年の人事院勧告後の決着となりました。組合はこれまで人事院勧告前に決着してきた経過から問題であるとし、来年以降の決着については人事院勧告前に行わせることを強く求めることとしています。

今年度の国有林野事業職員の賃金については、現行協約に基づき適切に対処することとしたい。

3. 賃金制度改革問題

公務員に対する賃金制度の見直し問題については、現在、公務員制度改革において「能力等級制、評価制度」による賃金制度改革が論議されています。また、本年の人事院勧告においても、地域給与及び給与制度の見直しについて「報告」がされ、今後検討が行われることとなっています。

国営関係部会各組合は、これらの賃金制度改革に対する動向に対し、新給与制度を本年から導入している郵政は、導入後の制度の検証を進めることとし、郵政以外は、今後の対応策について検討を行うこととしています。

郵 政	本年4月1日から新給与制度を実施。新給与制度は、能力・実績に応じて支給する給与の比率を高めつつ、給与全体の年功要素を圧縮した人事評価結果を適切に反映した制度とした。 新制度移行に当たっては、職員全体の給与水準を変動させないとの考え方で、現給保障、相当級保障を行う。
林 野	公務員制度改革に伴う「新たな評価制度を含めた賃金体系問題」や、2004年人事院勧告に伴う「地域給与・給与制度の見直し報告」については、公務労協全体の取り組みを重視するとともに、労使間においては、給特法等に基づき国有林野事業の実情等を踏まえた交渉を進める。
印 刷	賃金制度改革については、当局が2005年4月1日導入を目指していることから、本部内に対策委員会を設置し、具体的内容の検討を進め、当局との協議を行っていく。年内に一定の考えをまとめ、職場討議を行う。 中央委員会において、本部としての方針を提起し、最終的な協議を行う。
造 幣	給与制度の改正等については、当局の動きを見ながら対応について検討をしていく。 また、他組織の動向も見ながら検討を進めることとする。

4．諸手当の見直し（調整手当・通勤手当・住居手当・宿舍料）

政府の公務員の総人件費抑制攻撃及びマスコミを利用した公務員バッシングから、公務員の諸手当に対し、見直し攻撃が行われています。

2003年の人事院勧告では、一般公務員の「調整手当の異動保障」等の廃止・改定が行われ実施されてきました。

国営関係部会は、各国営企業当局が一般公務員の諸手当見直しを受け提案してきた状況から、賃金・諸手当問題に係わっては労使交渉事項であり、一般公務員横並びとはならないことを意識統一し、交渉を進めてきています。

現段階の交渉経過は下記の通りです。

	調整手当の異動保障	通勤手当	住居手当	宿 舎 料
郵 政	8 / 1 改正	継続交渉中	6 / 1 改正	4 月改正
林 野	4 / 1 改正	5 / 1 改正	5 / 1 改正	4 月改正
印 刷	事務レベルでの説明のみ	4 / 1 改正	事務レベルでの説明のみ	8 月末整理
造 幣	交渉中	4 / 1 改正	交渉中	8 月改正

	退職時特昇見直し	寒冷地手当見直し問題
郵 政	H16.8.1改正	交渉中
林 野	交渉中	交渉中
印 刷	交渉中	交渉中
造 幣	H17.4.1改正	制度該当地域なし

5．一時金要求

	要 求	妥 結
郵政関係	夏期手当 2.20月	妥結 2.15月
全林野	年間一括決定 4.85月 夏期は 2.4月	夏期手当分妥結 2.0月
全印刷	年間 6.00月 夏期は 3.00月	妥結 2.15月
全造幣	年間 4.80月 夏期は 2.30月	妥結 2.10月
日林労	夏期手当 2.10月	妥結 2.05月

2005年度の取り組み課題

1. 公務労協の良質な公共サービス確立キャンペーンへの取り組み

国営関係部会は、98年成立の中央省庁改革基本法により、郵政・印刷・造幣の経営形態が変わりました。その第33条第6項に「民営化論議は行わない」としているにも関わらず、経済財政諮問会議に郵政民営化のとりまとめを指示し、さらに規制改革・民間開放推進会議では「市場化テスト」の試行・導入を決定し、6月24日の閣議で「経済財政運営と構造改革に関する基本方針（基本方針2004）」を決定しました。これらの中には、印刷・造幣の市場化テストや特別会計の見直しなども含まれており、国営事業全般が見直しや民営化の検討対象となっています。

このような政府の一方的な進め方は、市場原理主義に基づく構造改革であり、経済財政諮問会議を中心とした密室での検討と閣議決定という手法を取っており、民主的国会議員参加の下での議論とはいえません。

この動向に対し公務労協と連合は、「公共サービスと国民生活を破壊する小泉構造改革反対/国民生活の安定・安心を支える良質な公共サービスの確立を求め」キャンペーンを展開していく方針を確立しました。よって、国営関係部会としても積極的に参加していくこととします。

2. 2005春季生活闘争の取り組み

2005春季生活闘争は、連合の基本方針の検討・決定等を見定め、来春の代表者会議において国営関係部会の方針を提案します。

なお、その際国営関係部会は統一要求を組織し、団体交渉による解決を基本とし、総合的労働条件向上要求を本年も行う方針で検討を進めます。

3. 人事院の給与制度見直し等の動向と対応

2004年人事院勧告に盛り込まれた、給与構造の見直しと地域給の導入は、国営関係部会にも影響を強く与えるものもあり、公務労協としての検討と対応方針の確立は重要になってくるとの認識で対応していきます。

なお、国営関係部会は協約締結権を保障されていることから、基本的には各組合ごとの交渉事項ですが、民間企業における給与制度の変化などには、情報収集と国営関係部会での意見交換を行いながら、組合としての賃金政策を対置し、十分な事前協議や団体交渉を行いつつ、相乗効果を引き出せる対応を目指します。

4. 寒冷地手当交渉について

寒冷地手当の見直しについては、現在交渉中の組合と該当する職場のない組合があるものの、労働条件委員会において可能な限りの情報交換を行い、過去の交渉経過や現業労働の特殊性など、国営関係部会独自の課題と問題点も意識した交渉を進めることとします。

5. 社会保障制度改革への対応

社会保障制度改革の第一弾である年金改正を巡る動向は、与野党及び連合それぞれの考えの違いと政府案を強行採決するという結果になりました。共済年金の財政一元化は、国共済と地共済の財政一元化に向けた改正法案が成立し、この秋から掛け金の統合へ向けた引き上げがスタートしました。

また、連合が参加する政府の社会保障懇談会は、年金の統合、医療制度、介護保険のすべてを包括的に議論することとしており、一方で、連合と民主党は9月28日、公的年金の一元化や納税者番号制度導入など、4項目の基本確認を行い、今後具体的な制度設計に入ることで合意確認しました。

これらの動向は組合員の生活に直結する事項であり、国営関係部会としては、公務労協の社会保障専門委員会において積極的議論を行っていくこととします。

6. 各組合の事業等の政策課題について

2002年7月に成立した独立行政法人通則法及び日本郵政公社法は、それぞれ定められた中期計画の達成状況を評価される仕組みとなっています。これらは、97年の行革会議の最終答申を受けた中央省庁再編基本法を受け、その後の国会審議を経て成立したものです。

しかし、現在の小泉内閣はこれらの経過を無視し、郵政民営化基本方針を9月10日に閣議決定、2005年通常国会に法案を提出しようとしています。また、規制改革・民間開放推進会議は、市場化テストの導入を検討し年内には結論を出し、2005年から試行に入ることを提言。これを受けた政府は、経済財政諮問会議でのいわゆる「骨太方針2004」(構造改革基本方針)に盛り込み、閣議決定しました。

これらの、小泉構造改革の流れは、公務労協全体の重要課題として対応を取っていくこととしていますが、以下のような国営関係部会のそれぞれの現状を踏まえ、今後とも必要に応じ情報交換と連携を取っていくこととします。

< 郵政事業 >

郵政民営化問題は、官邸の情報操作とも見られるマスコミの連日の集中攻撃を受け、流れが決まったのごとく報道されています。しかし、閣議決定は政府の意思表示であり、法案は国会が決めることであり完全に決まったとは言えません。

JPUと全郵政は「郵政事業に関する労組政策協議会」を設置し、閣議決定されたことを受け、経済財政諮問会議議長(議長:小泉純一郎氏)に対し、9月13日に公開質問状を提出、基本方針の矛盾点や民営化によるサービスダウンになることへの見解を求めるなどの行動をとりました。

今後は、国会対策と世論対策を中心に対応を進めていきますが、時期に応じ国営関係部会をはじめ、公務労協の構成組織への情報提供と協力要請を行っていくこととします。

< 林野事業 >

国有林野事業については、97年の行政改革に係わる確認、98年の国有林野事業改革法等に基づき運営を進めているものの、骨太方針2004で特別会計の見直しに係わり「改革案を今年度中に作成する」こととなっています。これまでの経過を踏まえた対策を求めていくこととします。

民有林、国有林における経営は、木材価格の低迷等により、その厳しさがましています。また、地球温暖化防止に係わり、2005年度以降新たな財源対策が検討されており、森林、林業、木材関連産業の政策の推進と予算確保など国としての支援策の確立に向け対策を求めていきます。

< 印刷事業 >

国の根幹を成す公共財としての通貨製造を競争原理に委ねることについて、断じて反対であります。さらに97年の橋本行革以来7年に及ぶ行政改革闘争の集約として、財務省との協議、国会審議を経て、2003年4月独立行政法人「国立印刷局」として新たなスタートを切り、通貨制度の安定のため日夜努力している職員に水をさすものであります。特に11月1日に予定されている新券発行に向けて労使一丸となって努力している最中、市場化テスト（官民競争入札制度）の対象にリストアップされていることについて、強い憤りを感じざるを得ません。

< 造幣事業 >

本年8月の規制改革・民間開放推進会議の「中間とりまとめ」において、民間に開放すべき官業の検討事項として「貨幣製造、勲章・工芸品等の製造」があげられていることから、造幣事業の根幹に関わる重大な問題と位置づけ、年末の「答申」に向け、関係先への働きかけを強化していきます。

労働条件委員会に作業部会の設置について

国営関係部会を昨年10月に改組しましたが、労働条件委員会の作業部会を設置することとします。なお、作業部会の事務局長は専門委員会の事務局長がその任に当たり、事務局次長を選任します。