

## 国営関係部会2007年度活動方針（案）

### <はじめに>

昨年9月11日に行われた総選挙に圧勝した小泉政権は、その後開催された第163特別国会において、再び郵政民営化法案を提出し成立させました。

その後の小泉政権は衆議院における絶対多数を占める議員数を背景に、更なる行政改革を推進すべく、経済財政諮問会議や財政制度審議会等を開催し、国家公務員・地方公務員の削減、人件費削減、社会保障費の削減と負担のあり方、特別会計見直しや特定独立行政法人の非公務員型など検討を進め、第164通常国会において行政改革推進法や市場化テスト法案等を成立させました。また、6月には一連の法案の成立に基づく今後5年間におよぶ財政削減、国家公務員・地方公務員の削減を盛り込んだ骨太方針2006の閣議決定を行いました。

この5年間続いた小泉政権における国内の状況は、景気は緩やかに回復基調にあるものの、中央と地方、大企業と中小企業における格差の拡大、定率減税廃止やたばこ税の引き上げ、年金をはじめとする社会保障費の負担増と給付の削減、失業率は4%台まで減少したものの、若年層の失業率は改善されず、勤労者の生活実態も、一世帯当たりの平均年収は2000年に比較して30万円程度の減収、年間所得200万円未満の世帯の割合は18%以上、生活保護世帯数は104万世帯、毎年の自殺者3.5万人、先進国の中での貧困率は2番目に高い15.3%となるなど厳しい実態となっています。

今、国民が一番求めているものは、「国民生活の安全・安心」を前提とした国としての政策の確立です。

こうしたなかで、国営関係部会は、連合及び公務労協の方針に基づき、国の政策のあり方、公務員制度改革、公務・公共サービスのあり方、結集する労働者の労働条件の改善等、また、各構成組織が抱える課題の解決に向けた労使交渉等について取り組みを進めてきました。

今後においても、全体の流れ、取り巻く環境の厳しさなどありますが、改めて、国営関係部会として連携を図り、取り組みを進めて行く必要があります。特に、2007年10月からは郵政事業が民営化となりますが、これまで培ってきた国営関係部会の取り組みの重みを全体で受け止め、更なる運動・闘いの展開を進めていくことが重要となっています。

## 2006 春季生活闘争のまとめ

国営関係部会は、昨年2月2日の第4回代表者会議において、2006新賃金の取り組み方向として、連合の成果配分と所得増、増税阻止等を中心とする労働者全体の生活向上をめざす、また、公務労協の市場原理主義改革・小さな政府をめざした政策に反対し、労働を中心とした福祉型社会の実現に向け取り組む、との基本方針を踏まえ、「国営関係労働者の賃金水準の維持改善を図る」ことを確認し、その具体的な扱いについては、民間賃金の動向に注視しつつ、企画調整会議に委ねることとしました。

その後、企画調整会議において、民間における賃金動向は、昨年と比べ、率にして0.15%~0.16%、額にして455円~494円増となり、一定の成果を勝ち取ってきている状況になっていますが、公務員を取り巻く状況は、

国家公務員の人件費総額削減方針等を盛り込んだ行政改革推進法案が国会で審議され成立する状況にあること。

公務員連絡会の人事院交渉における回答は、比較手法の見直しは現時点では行わないが、6月の民間賃金調査では企業規模50人以上で行うとしていること。等、厳しい状況の中で政府の介入による当局の削減提案等も想定すれば、「ベアの統一要求は行わない」方向を確認しました。

その後、4月10日に第5回代表者会議を開催し、民間賃金は500円程度の賃金改善分の獲得が図られたものの、一般国公は、人事院が民賃調査の企業規模を変更し、さらに行政改革推進法の成立見込みを考慮すれば、06人勧は厳しいと判断され、国営関係部会への影響も必至であることから、今後の交渉を「実質的な賃金の改善を要求することで統一し、早期自主決着をめざす」こととしました。

なお、人事院の官民比較企業の見直しについては、人事院の判断であり、中労委における官民比較手法は1995年に公労使委員の合意のもと国営関係の賃金紛争解決の基準として見直したものであります。

従って、団体交渉権が付与されている国営関係部会の賃金紛争解決の基準としての中労委の「官民比較手法」は、仲裁裁定で労使を拘束するものであり、人事院の官民比較手法見直しとは直接関係ないものであることも合わせて確認したところです。

### 1 総合的労働条件改善要求の取り組み

2006 春季生活闘争・総合的労働条件改善の統一要求は、各組合の独自要求も含め、3月末までに要求書を提出し、自主交渉を強化しました。

要求に対する各当局の回答は、これまでの各企業における労使交渉経過や予算上の関係などから、春の時点で明確な回答を引き出すまでには至らず、そのほとんどを継続扱いとせざるを得ませんでした。

なお、今後の総合的労働条件改善要求の内容及び時期などについては、郵政事業の

経営形態の変更等もありますが、国営関係部会として統一的に取り組みを進めてきた経過も考慮し、引き続き検討し対策を進めていくこととします。

## 2 2006新賃金の取り組み

### (1) 連合の取り組み

連合は、2006春季生活闘争方針において、企業業績の回復と家計の苦しさが対照的であることに強い課題意識を持ち、「生活防衛から生活向上へ」「下支えから底上げへ」を基調に、経営側との交渉においては労働基本権（団結、団体交渉、団体行動）にこだわる取り組みを展開することとしました。

特に、今次闘争においては、分配のあり方、格差拡大阻止と均等待遇の実現、働き方の改善、サラリーマン増税阻止など、「格差拡大阻止、二極化是正」に焦点をあて、「マクロ的には、労働側に1%以上の成果配分がされるべき」との考えのもとに取り組みが進められました。

民間においては、3月中旬から交渉が進められ「賃金改善分」を獲得してきています。また、中小共闘においても、全体として3年連続で対前年度実績を上回る回答を引き出してきています。

なお、今後の課題として、賃金の格差是正と働き方の改善について社会的に影響力を発揮するために、マクロの分配構造の是正を産別・単組レベルの交渉に結びつけ、それを「賃金改善」に反映していく方策等について検討を深めていくこととされています。

本年の民間企業の賃金改定状況については、各調査機関の調査結果は〔別記1〕のとおりとなっています。

### (2) 2006人事院勧告について

人事院は8月8日、比較対象企業規模50人以上への拡大など官民比較方法の見直しを行った結果、官民格差はおおむね均衡しているとして、月例給・一時金の改定を見送り、給与構造改革に係わる勧告や育児のための短時間勤務制度などの意見の申し出を行いました。

公務員連絡会は、この人事院勧告に対し、特に、官民の比較規模問題については、十分な説明・協議が行われないうまま一方的に勧告が出されたことに抗議するとともに、臨時国会における勧告の取り扱いに向け対策を進めています。

### (3) 国営関係部会の取り組み

国営関係部会5組合の2006春季生活闘争は、「賃金水準の維持改善を図る」ことを基本に、総合的労働条件改善要求とも連動させ、早期に自主交渉・自主決着をめざし闘いを進めてきました。

その結果、郵政公社労使の5月31日を皮切りに、それぞれが自主決着を7月上旬までに図ることができました。

詳細は以下の各組合の自主交渉に記載

#### (4) 各組合の自主交渉

##### 郵政 5月31日決着

郵政2組合は、4月に新賃金に関する要求書を提出、賃金水準の実質改善及び年間一時金の昨年度実績確保を掲げ、交渉を行ってきました。最終的に5月31日に至り、組合員への事業業績への取り組みを考慮に入れさせ、給与水準の確保、年間一時金として、昨年度同月数4.4月(夏期2.15月、年末2.25月)+9,000円の回答を引き出しました。一時金交渉の年間妥結は、初めてのものとなります。

##### < 抜 粋 >

職員の事業業績への取り組みについては高く評価しているところであるが、給与水準引き上げについては、公社経営を取り巻く以下の状況を踏まえた場合、相当困難であり、今日における公社の経営状況を踏まえた職員の給与水準については一時金で対応することが適当と考えているところ。

公社職員の給与水準は民間の大方の企業の水準と比較して既に遜色ないものとなっていること。

公社職員の昇給率は加算昇給を含め約1.8%程度(基礎昇給のみで約1.6%)と考えており、その数値は今春の定期昇給を含めた民間の賃上げ率と拮抗していること。

郵便は依然として債務超過の状況にあり、平成17年度決算も厳しい状況となっている。そのような状況下において高年度負担をまねく固定費(賃金水準)の引き上げは現時点で採り得るべき対応ではないと考えること。

現在、人事院では比較対象とする民間の企業規模を現状以上に中小まで拡大する(100人以上 50人以上)ことを検討中と聞く。これが実施されれば一般公務においては今年は賃上げはないのではないかと考えるところ。このような周囲の状況も踏まえる必要があること。

現在提案中の地域給の導入は全体の給与水準を変えるものではないが、個々に見れば給与水準を見直すもの。新賃金と密接不可分の関係にあることから、地域給導入問題と切り離して給与水準の引き上げ対応はできないこと。

##### 林野 6月30日決着

林野労組は、4月25日、「国有林労働者の生活実態を直視し、賃金改善を図

ること」とする要求書を提出し、定期昇給確保で早期自主決着を求め交渉を進めてきました。

その結果、6月30日林野庁より「当面現行協約に基づき対処していく」との回答を引き出し、妥結しました。

1．平成18年度の国有林野事業職員の賃金については、平成18年4月1日から実施した体系改定によって、地域における民間賃金水準、給与法適用職員の給与等を考慮した制度及び水準への移行途上にあること等を考慮し、当面、現行協約に基づき対処していくこととする。

2．給与法適用職員の給与については、民賃準拠の考えの下、官民比較のあり方を含め引き続き検討が行われているところである。

国有林野事業職員の賃金等については、今後とも、給与法適用職員や民間事業の従業員の給与等を考慮して定めなければならないとの給与特例法の趣旨を踏まえ、特労法に基づき労使間で適切に協議していくこととしたい。

### **印刷 7月6日決着**

全印刷は、自主交渉・自主決着を基本として、2006総合的労働条件改善に関する要求書を提出し、交渉を積み上げてきました。そして、7月6日「現行の協約に基づき対処する」との本年度の賃金水準維持の回答を引き出し、昨年引き続き、自主交渉・自主決着で賃金事案を解決しました。

平成18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、現行協約に基づき対処することとする。

なお、職員の給与については、今後とも独立行政法人通則第57条の規程に基づき、引き続き検討を行うこととしたい。

### **造幣 7月6日決着**

全造幣は、2006新賃金問題について「造幣労働者の賃金水準の維持・改善を図ること」との方針を決定し、早期決着に向け取り組んできました。7月6日になってようやく当局から「平成18年度の造幣局職員の新賃金に関し、俸給については平成18年4月1日に昇給を実施し、ベースアップは行わない」との考え方が示されました。

組合としては、周囲の状況や、人事院勧告の影響など考慮し、これ以上引き出せないと判断し自主決着しました。

1. 平成18年度の造幣局職員の新賃金に関し、俸給については平成18年4月1日に昇給を実施し、ベースアップは行わない。
2. 今後とも職員の給与については、独立行政法人制度の趣旨に沿い、諸般の動向を十分に踏まえるなど、国民の理解と納得が得られるよう努めることとする。
3. 一般職公務員の給与などの事情を考慮しつつ、造幣局の給与体系のあり方について、引き続き労使で誠実に取り組み、早期に合意を得るよう協議していくこととする。

#### (4) 一時金について

2005年度の年間一時金については、郵政関係が7,000円の上積みを図りました。各組合の内訳については、郵政は年間4.40月+10,000円(内訳：夏期2.15月+10,000円、年末2.25月)、林野は、年間4.40月(内訳：夏期2.05月、年末2.00月、年度末0.35月)、印刷は年間4.45月(夏期2.10月、年末2.35月)、造幣は年間4.40月(夏期2.10月、年末2.30月)となっています。

2006年度の夏期一時金については、郵政関係組合が、年間一括で4.40月+9,000円(夏期2.15月)で妥結、林野労組は2.10月を要求し、2.075月で妥結、全印刷は年間要求を6.00月とし、そのうち夏期は3.00月分とし、2.125月で妥結、全造幣は年間要求を4.80月とし、そのうち夏期は2.30月とし、2.11月で妥結しました。

##### 1 2005年度一時金年間計

	一時金年間計	内 訳
郵 政	4.40月+10,000円	夏期 2.15月+10,000円 年末 2.25月
林 野	4.40月	夏期 2.05月 年末 2.00月 年度末 0.35月
印 刷	4.45月	夏期 2.10月 年末 2.35月
造 幣	4.40月	夏期 2.10月 年末 2.30月

##### 2 2006年度夏期一時金要求・妥結

	要 求	内 訳
郵政関係組合	年間一時金は昨年度実績以上を確保すること。	妥結 年間 4.40月+9,000円 夏期 2.15月
林野労組	夏期手当 2.10月	妥結 夏期 2.075月
全印刷	年間 6.00月 夏期は3.00月	妥結 夏期 2.125月
全造幣	年間 4.80月 夏期は2.30月	妥結 夏期 2.11月

## 2007年度の取り組み課題

### 1 公務労協の「よい社会をつくる公共サービスキャンペーン運動」への取り組み

#### (1) 国営関係部会構成組織の経営形態問題は、

郵政民営化問題は、昨年総選挙後の特別国会で民営化法案が成立したことに伴い、郵政公社は2007年10月には持株会社と4つの株式会社に移行することとなりました。

さらに第164通常国会において、行政改革推進法案が成立したことに伴い、林野関係は、平成22年度末に特別会計から一般会計と非公務員型独立行政法人へ。また、印刷、造幣に事業については、平成20年度からの中期目標の作成に向け検討が進められる状況にあります。

今後とも、全体的な状況を見極めつつ、国営関係部会として調整を図りながら取り組みを進めることとします。

#### (2) 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る」キャンペーン運動を確認し取り組みを進め、労働基本権問題については、専門調査会の設置がされ、この年末には一定の方向を示すべき検討が進められています。

また、研究会の最終報告は10月上旬に行われます。今後については、公務労協全体として「公共サービスのあり方とその具体化」に向け調整を進めていくこととしています。

国営関係部会としても、公務労協が進める運動・取り組みを行うとともに、これまでの郵政事業、林野事業、印刷事業、造幣事業が果たしてきた使命・役割が今後とも発揮できるよう対策を進めます。

### 2 国家公務員の共済年金の一元化問題について

政府は、今年4月28日に「被用者年金制度の一元化等に関する基本方針について」を閣議決定しました。その中で、現行の公的年金としての職域部分(3階部分)は平成22年度に廃止し、その上で、新たな公務員制度としての仕組みを設けることとし、この仕組みについては、人事院において諸外国の公務員年金や民間の企業年金及び退職金の実態を調査し、その結果を踏まえ制度設計を行うこととしています。

今後における国営関係部会としての対応については、公務労協としての基本的対応方向『今後の被用者年金一元化の検討に係わる基本的考え方』[別記2]により取り組みを進めていくこととします。

なお、この問題は、退職金のあり方とも連動する課題となっているため、労働条件委員会における議論を行いつつ、重要な判断が必要な場面には企画調整会議を開催し対策の検討を行います。

### 3 2007 春季生活闘争の取り組み

2007 春季生活闘争は、連合の基本方針の検討・決定等を見定め、公務労協における基本方針を踏まえ、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ます。また、総合的労働条件改善要求を行う方向で検討を進めます。

### 4 各組合の重要課題について

#### < 郵政事業 >

郵政民営・分社化の準備は、7月31日に日本郵政株式会社が「日本郵政公社の業務等の承継に関する実施計画の骨格」を総務大臣に提出しました。今後は、この「骨格」に基づいてさらに具体的検討を行い、さらに詳細な「承継に関する実施計画」を2007年4月末に提出する予定となっています。また、組合員の帰属に関する取り扱いは、現在、本人希望の聴取を終了したところであり、10月以降調整を行った後、来年1月に内定通知を本人に示します。

労働条件に関しては、公社の勤務条件や給与等に配慮することとなっていますが、具体的な労使関係の仕組みや交渉スケジュール等が明らかになっておらず、要求書を提出し交渉促進の申し入れを行っています。

両組合は、各会社の経営見通しや労使関係と労働条件、さらに具体的業務の変化など不透明な分野に関し、情報交換を密に行いながら、スムーズな移行と組合員の労働条件の維持に努め、誇りを持って民営・分社化に取り組めるよう最大の努力を傾注していきます。

#### < 林野事業 >

日本の森林・林業・木材関連産業については、2003年から地球温暖化防止森林吸収源10ヶ年対策を展開しているものの、木材価格の低迷等による森林整備の遅れなどにより森林吸収量目標達成が厳しい状況にあります。国として、森林・林業基本計画の新たな施策の推進に向けた森林整備対策、国産材利用対策、違法伐採対策、林業事業体の育成及び林業労働者確保対策を一体的に進めるため、新たな予算措置が急務となっています。

国有林野事業については、行政改革推進法によって国有林野事業の一般会計化・独立行政法人化への検討が進められており、林野行政（民有林・国有林）は林野庁が一元的・一体的管理ができる体制づくりと働く者の労働条件の維持・改善に向けた取り組みが重要となっています。

#### < 印刷事業 >

国立印刷局は独立行政法人に移行してから4年目を迎え、第1期中期目標(5年)

終了時まで残り2年をきりました。

政府は、「小さくて効率的な政府」を実現するとして、行政改革の重要方針を昨年12月24日に閣議決定し、中期目標期間終了時に独立行政法人の組織・業務全般の見直しと身分の非公務員化も検討するとの厳しい方針を打ち出しました。

この閣議決定をもとに、独立行政法人の見直しを一体的に推進するために、「行政改革推進法」及び「市場化テスト法」を6月に成立させるとともに、7月には「骨太方針2006」を決定し、歳出削減を中心に、向こう5年間はさらに行政改革を推し進めるとしています。

また、印刷局事業においても、「規制改革・民間開放推進3カ年計画」では、「切手・証券・政府刊行物等の製造等における民間参入の推進」や「随意契約の見直し」等、取り巻く環境は厳しい状況になってきております。この情勢を踏まえれば、これまでの行革闘争の最大の正念場と捉え、「雇用・身分・労働条件」の確保を基本に、各関係方面への対策を迅速に対応していく必要があります。

### <造幣事業>

政府内において、公務員に関わる厳しい改革が進められているなかで、造幣局においても今年度から次期中期目標（平成20年度から5年間の事業目標）が検討・策定されることになっており、こうした厳しい情勢の影響を受けないような取り組みを進めていかなければなりません。また、国民生活にとって重要な使命を担っている造幣局に関する改革については、造幣事業の特殊性と独立行政法人に移行した経緯を十分に考慮するよう求めていくとともに、組合員の雇用と身分、労働条件を守るために、必要な対策を講じていくこととします。

### 5 国営関係部会の運営等の在り方について

今後の国営関係部会のあり方については、7月3日の第6回代表者会議における確認  
国営関係部会は2007年10月以降においても存続させる。

国営関係部会の2007年10月以降の運営等については、引き続き検討する。に基づき、企画調整会議において検討を進め、2007年春に中間報告を行い、同年10月の第5回総会において最終確認を行うこととします。

また、各種取り組みを進めるにあたり、情報交換・意思統一の場として、代表者会議、委員長会議、書記長会議等も計画的に開催します。