

# 国営関係部会2007春季生活闘争の取組み

2007年1月29日  
国営関係部会第7回代表者会議

## ・国営関係部会2007春季生活闘争賃金要求の考え方

連合は、2007春季生活闘争を進める基本的考え方として、「ストップ格差社会、均等待遇、公正配分への反転」等を確認しました。その具体的取組み方向として、

実質1%以上の成果配分

月例賃金重視の賃金改善

中小・パート等を視野に入れた全体の底上げ

ワークライフバランスに向けた労働時間短縮

を確認したところです。

公務労協は、2007春季生活闘争とそれに続く参議院選挙は、日本のあり方の基本を決するものであるとの認識のもと、良質な公共サービスに支えられた持続的な社会「労働を中心とした福祉型社会」の実現に向け取り組むこと、賃金水準の改善については「公務員労働者の賃金水準を改善すること」を確認しました。

国営関係部会は、こうした連合、公務労協の方針及び2006年10月の第4回国営関係部会総会で確認した「統一要求を組織し、団体交渉による自主解決を基本とする」との考え方にに基づき、以下の内容の取組みを展開していくこととします。

- 1．国営関係関係労働者の賃金水準の改善を図ること。
- 2．時間外割増率を引き上げること。
- 3．ともに生きる社会のための公共サービス憲章（略称：共生社会憲章）制定においては、公務労協全体の統一的行動として取り組む。
- 4．以上を基本に、国営関係部会の総合的労働条件の改善の取組みを展開することとし、賃金要求の具体的な取り扱いについては、民間の動向等も含め全体状況も見極めつつ検討する。

## ． 2 0 0 7 春季生活闘争総合的労働条件の取り組み

日本経済は、2002年2月から4年11ヶ月連続で景気が拡大し、戦後最大の好景気といわれ、企業部門は5年連続の増益となっている。しかし、大企業等の一部ではバブル期を超える利益をあげている企業がある一方で、中小や地場の産業においては企業業績の回復には及んでおらず企業規模間の格差は拡大している。

また、パートタイム・契約・派遣労働者等、不安定労働者の増大の一方で、正社員は長時間労働を余儀なくされ、働き方の二極化は拡大している。

そうした中で、労働者家計の可処分所得は、1998年からほぼ9年間下がり続け、2006年は一時金の伸び等で可処分所得がプラスになった月はあるものの全体的にはマイナスで推移し、消費支出は前年を更に下回る等の状況となっており、今後、厚生年金の保険料引き上げや、定率減税廃止などにより可処分所得の減少が想定され、労働者の将来不安は強まっている。

連合は、「マクロで見た分配のゆがみの是正による分配率の改善と格差是正に向けた配分の見直し」を基本スタンスに、 実質1%以上の成果配分 月例賃金重視の賃金改善 中小・パート等を視野に入れた全体の底上げ ワークライフバランスに向けた労働時間短縮の4点を掲げて2007春季生活闘争を展開するとしている。

公務労協国営関係部会は、連合の闘争方針を全面的に支持し、連合に結集し2007春季生活闘争を全力で闘うこととし、国営関係労働者の生活・労働条件の改善に向けて、自主交渉・自主決着を基本とした「賃金水準の改善」をはじめとする総合的労働条件要求を提出し、取り組みを強化していくこととする。

### 【2007春季生活闘争総合的労働条件改善要求】

#### 1．賃金水準、一時金の改善について

- (1) 国営関係労働者の賃金水準の改善を図ること。
- (2) 一時金の改善を図ること。
- (3) 臨時・非常勤職員の処遇改善を図ること。

#### 2．労働時間短縮等労働諸条件の改善について

- (1) 年間総労働時間1800時間達成に向け、労働時間短縮の施策を実施すること。
- (2) 不払い残業を撲滅するため、超過勤務に係る勤務時間管理を徹底すること。
- (3) 時間外労働の削減のため、超過勤務の上限規制を原則として年間150時間に設定すること。
- (4) 超過勤務手当の支給割合を100分の130以上、休日（週休日及び国民の祝日等）については100分の140以上に引き上げること。
- (5) 年次有給休暇の完全取得を促進すること。
- (6) 特別休暇を拡大すること。

夏期休暇を5日間に延長すること。  
リフレッシュ休暇を新設すること。  
産前産後休暇の期間を延長すること。

- (7) 育児休業制度の内容を充実するとともに、育児のための短時間勤務を早期に実現すること。
- (8) 介護休業制度の内容を充実すること。
- (9) 子の看護休暇について、時間単位での取得等内容を充実すること。
- (10) 育児・介護休業制度及び子の看護休暇については、非常勤職員についても早期に適用すること。
- (11) 自己啓発・自己実現や社会貢献のための総合的な休業制度を早期に実現すること。

### 3．退職手当について

退職給付に関しては、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こと。

### 4．公務・公共部門における男女平等促進について

- (1) 公務公共部門における男女共同参画促進に向け、あらたな女性の採用・登用拡大の指針に基づく取り組みを進めるとともに、取得率の数値目標等を明確にした育児休業の男性取得促進、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」を着実に実施すること。
- (2) 民間の育児休業給付の引き上げに対応し、それに遅れることなく公務における育児休業手当金を50%に引き上げるため、共済組員法を改正すること。

### 5．高齢再任用について

民間における高齢者雇用継続制度の導入を踏まえ、定員の弾力的な取扱いを含め高齢者再任用制度の定着と拡大に取り組み、雇用と年金の接続を図ること。

### 6．その他の事項について

- (1) 福利厚生施策を拡充すること。
- (2) 労働安全の徹底及び健康管理の充実を図ること。
- (3) 宿舎制度・施設を改善すること。

## ．経営形態問題等に係わる取り組みについて

### [ 郵政事業 ]

2007年10月1日の民営・分社化スタートに向けた準備は、最終段階に入ってきました。残されている大きな課題としては、「職員の帰属会社の確定」や「経営の自由度の確保」等があります。

「職員の帰属会社の確定」に向けては、2007年1月に全職員へ「帰属会社」の内定通知が行われました。希望と異なる会社へ内定され、苦情を申し立てた場合は、労使間に設置した「苦情処理委員会」で協議しますが、お客さまサービスを優先させることから職員の希望を完全に充足することは難しくなっています。したがって、民営化以降の会社間異動となる「転籍ルール」を確立し、早期に希望が叶えられるよう取り組んでいかなければなりません。

また、「経営の自由度の確保」に関しては、郵政民営化委員会でも議論となっています。郵政各社は、これまでのサービスを確保するために不採算地域も含め全国の郵便局ネットワークを維持していかなければなりません。その上に、「民営化準備に係わるコスト負担」をはじめ、「分社ロスに伴うコスト負担」、さらに「民営化による新たな税負担」、そして何より「株式会社に相応しい利益確保」が強く求められることとなります。こうした膨大な負担増をまかなうには、業務拡大による利益確保が不可欠となることから、経営の自由度を早急に確保していく必要があります。

### [ 林野事業 ]

日本の森林・林業・木材関連産業の現状は、地球温暖化防止森林吸収源対策を展開しているものの、森林整備の遅れなどにより森林吸収量である1,300万炭素トンの確保が厳しい状況にあります。

新たに策定した森林・林業基本計画では、民有林・国有林連携による国産材利用の拡大、地球温暖化の防止など森林の多面的機能を持続的に発揮させるなどとして、「100年を見通した森林づくり」等の方向性が示されており、森林整備対策、国産材利用対策、違法伐採対策、林業事業者の育成及び林業労働者確保対策を一体的に進めるため、環境税などの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いますが、国有林の管理経営にあたっては、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年間）の終了時まで残り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」および「市場化テスト法」を成立させるとともに、昨年の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押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ヵ年計画」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、印刷局事業を取り巻く環境は更に厳しい状況になっています。組合は各関係方面の対策を展開するとともに、雇用・身分・労働条件の確保を基本に、内外に対しての企業調査活動を中心に事業の中期的な分析をしているところです。

この取り巻く情勢を踏まえれば、これまでの行政改革の最大の正念場としてとらえ、全印刷の持てる力を総結集して全力で立ち向かっていかなければなりません。

めまぐるしく変化する経営環境等のなか、「雇用と労働条件は自らが守る」、この事は組合が印刷局事業に対して政策実現能力を持つことであり、同時に当局に対するチェック機能を高めるということであります。

具体的には第2期中期目標・中期計画の策定期間に向け、「国立印刷局」の役割・使命・責務を果たし、雇用の確保と労働条件の維持向上を基本とした安定的な企業基盤の確立を図るため、各対策委員会を立ち上げ「政策提言」策定作業を進めていくこととします。

#### [ 造幣事業 ]

政府の行政改革推進本部は、公務員に関わる様々な厳しい改革の検討を進めています。このなかで、造幣事業に関しては、「独立行政法人の見直し」として、総務省から各府省へ「独立行政法人見直し案」策定を指示しており、本年3月末までに、各府省の見直しの方向性が取りまとめられます。その後、総務省評価委員会、有識者会議を経て「見直し方針」が取りまとめられる予定になっています。

このような状況のなかで、造幣局は、今年度から第2期中期計画（平成20年度から5年間の事業計画）の検討・策定を進めていますが、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。

## ． 国営関係部会の運営等のあり方について

今後の国営関係部会のあり方については、2006年10月に開催された国営関係部会第4回総会の確認によることとします。

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4月以降に中間報告を行い、同年10月の国営関係部会第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。