

2013年度の取組み経過と 2014年度国家公務員関係部会活動方針

国家公務員関係部会

はじめに

国家公務員関係部会は、本年1月29日に開催された公務労協第15回代表者会議での確認（①「国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律案」が成立し、引き続き、対策の必要を有している前提のもと、林野労組の労働関係制度の変更に伴う国営関係部会の自主的・主体的な解散を確認する。②新たに、国公連合、林野労組、全印刷、全造幣、JP労組（オブ加盟）で構成する「国家公務員関係部会（仮称）」を発足する。）にもとづき、4月19日、国家公務員関係部会の結成総会を開催しました（国営関係部会は3月31日をもって解散。国家公務員関係部会は4月1日に遡り発足）。

以降、国家公務員関係部会として、国家公務員非現業と独立行政法人関係組合などに関わる賃金・労働条件決定に係る取組みなどを、公務労協、公務員連絡会と連携して進めてきました。

国家公務員関係部会として初となる、年間を通じた活動にあたって、公務労協2014年度活動方針「活動の基本的考え方」の、①自民党・公明党が衆参で多数派を占め、安定政権へと回帰したことを踏まえ、国家公務員の使用者たる性格と独立行政法人・政府関係公益法人等の職員の勤務条件等に重大な影響力を有する政府に対し、関係府省・人事院等との間における交渉・協議を最重視した対応をはかる、②安倍政権のもとで進められている経済政策がより深刻な影響を及ぼし、すでに破綻さえ指摘されるわが国の危機的な財政状況を直視するとともに、財政健全化と総人件費の抑制・削減に係る政治的対応がより深刻化・焦点化していく情勢に対し、公務公共サービスに従事する労働組合としての社会的責任と役割を果たすとともに、政府・公務員そして公共サービスに対する国民の信頼回復をはかることを基本的な立場として、良質な公共サービスの実現に向け、そのあり方を再構築する取組みを強化する、③公共サービスの重要性と普遍性を社会的に喚起するとともに、それを支える適正な賃金・労働条件と人員の確保をはかることに重点を置く、を踏まえた各種取組みを積極的に推進することとします。

なお、公務労協および公務員連絡会の「2013年度取組み経過・2014年度活動方針」と重なる取組みについては、国家公務員関係部会に関わりの大きい事項に限って記載しました。

2013年度の取組み経過

1. 連合の春季生活闘争

(1) 「労働条件の底上げ・底支えと復元」をめざし取組みを展開

連合は、2013春季生活闘争について、①デフレ下での低成長という状況から早期に脱却し、持続可能で安定的な成長軌道に回帰させる、②すべての働くもののディーセント・ワークを実現するための大きな社会的使命と役割を背負った闘争と位置付け、賃金や労働条件改善の実効性を追求する、③組織・未組織の垣根を今まで以上に乗り越え、社会への波及力を強めた力強い運動を展開する、として取組みを進めてきました。賃上げについては、「労働条件の底上げ・底支えと復元」をめざし、1%を目安に配分を要求するとともに、未組織労働者や非正規労働者を含むすべての労働者の処遇改善に向け取組みを展開しました。

一方、政府は今春季生活闘争前段（2月12日）に、経済三団体へ異例の賃上げ要請を行いました。米倉経団連会長は「デフレから脱却できれば、給料の上昇が確実になるのでは」と述べ、基本給の引き上げはデフレ脱却後になるとの見方を示しました。

(2) 春季生活闘争の最終集計結果

連合は、2013春季生活闘争の最終集計結果（7月1日）について、①月例賃金は、平均方式で要求・交渉を行った組合の妥結結果が、昨年同時期比較で36円（0.01ポイント）減、同一組合比較は46円（0.00ポイント）のプラスとなり、おおむね「昨年並み」となった、②一時金は、夏冬一括交渉の組合の妥結結果が、月数（2,243組合）は4.49月、額（1,165組合）では1,451,397円（換算含む）で、それぞれ0.12月、30,283円昨年を上回った。ただし産業間、また同一産業内でも企業間でバラつきがある、③非正規労働者の時給引上げは単純平均で11.58円となり、昨年よりも0.27円低い結果となった。今年から集計を始めた月給制の非正規労働者の賃金引上げ幅は単純平均で2,922円（連合試算の引き上げ率1.54%）、としています。

また、一部企業労使では収益改善に加え、労働力確保の必要性や、組合員の努力への配慮などから労働条件改善の回答を引き出しているが、こうした流れは全体のものとはなっていない。6月末時点で妥結済みでその内容が判明している組合のうち93.8%が賃金構造維持分（賃金カーブ維持分）を確保したものの、働くものの暮らしを底上げし、デフレ脱却につながるような賃金改善までには至っていないとしました。

引き続き、デフレ経済からの脱却が課題となる中で、自公政権の経済・財政政策運営の動向と帰趨を見極めるとともに、民間労働者の雇用や賃金が大きく変化し、そのことが公務員の給与・労働条件にも大きな影響を及ぼすことを十分認識し、民

間労働者と一体となって取り組んでいくことが重要です。

2. 公務労協の春季生活闘争

公務労協は、①連合方針に基づく具体的な取組みを、構成組織の実情に応じて推進する、②各構成組織は、公共サービス基本法第11条が、公務員か民間労働者かを問わず、あるいは雇用・任用形態に関わりなく「従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備」に関し、国及び自治体に対する努力義務を課していることを踏まえ、組織内外の関係労働者の勤務条件や労働環境の具体的な改善をはかるため、2013春季生活闘争における労使交渉課題としての取組みを必須とする、③要求等については、旧国営関係部会構成組織、独立行政法人等関係組織内でそれぞれ調整し対応する、④国公非現業関係組織は公務員連絡会に結集し、総務大臣交渉などの取組みを進めてきました。

3. 旧国営部会構成組織の春季生活闘争の取組み

(1) 要求と取組み

国営関係部会は、連合、公務労協と一体となった取組みを進めるとともに、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「賃金の維持・改善」をはじめとする総合的労働条件改善要求を提出し、取組みを強化することとしました。

また、その際の「要求と取組み」については、①国営関係労働者の「賃金を維持し、改善する」こと。なお、それぞれの組合において取組みを進めてきている格差問題等についても、引き続き取り組む、②非常勤職員の雇用の確保とその処遇改善を図ること、③時間外割増率を引き上げること、④年間総実労働時間1800時間の実現、各種休暇の拡大などの取組みを進める、⑤65歳までの段階的な定年延長を中心とする新たな高齢雇用施策の確立の取組みを進める、⑥以上を基本に、国営関係部会の総合的労働条件改善の取組みを展開することとしました。

(2) 構成組織の要求内容と取組み、妥結結果

林野労組

林野労組は、昨年11月に実施した「生活実態調査」を踏まえつつ、連合及び公務労協・国営関係部会等における統一对応を重視し、取組みを進めることを基本に、①賃金要求については、民間の要求動向及び取り巻く状況を踏まえながら、国営関係部会としての要求内容・要求時期等の統一对応を前提に取組みを進める、②総合的労働条件改善要求は、国営関係部会の統一要求、及び国有林改革に係わる労働条件関連課題、2013生活実態調査とも連動させ要求書を提出し交渉を進めることとし

ました。

具体的な要求事項は、①「国有林労働者の賃金を維持し、改善すること」及び「一時金を改善すること」（年度末手当は0.425月を要求）、②臨時雇用職員の賃金改善、③年間総労働時間1800時間達成など労働条件関連課題、④職業生活と家庭生活の両立支援策の整備等、⑤65歳までの段階的な定年延長、⑥事務・業務改善と臨時雇用の確保等、⑦福利厚生施策の拡充、健康管理の充実、宿舍の充実・改善としました。このうち、年度末手当については0.325月で妥結しました。

全印刷

全印刷は、3月1日に開催した第121回中央委員会において春闘方針及び要求内容（①賃金水準の維持・改善、②一時金の維持・改善、③賃金制度に関わる要求、④ワーク・ライフ・バランスに関わる要求、⑤より質の高いモノづくりに関わる要求、⑥職場環境整備に関わる要求、⑦災害から生命と健康と安全を求める要求）を決定し、3月4日、当局に対し要求書を手交しました。また、要求書手交後、直ちに2013春季生活闘争における、総合的労働条件改善要求の要求実現に向けた諸行動を展開してきました。

賃金交渉については、7月19日の交渉で、当局回答の、①平成25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、②なお、独立行政法人通則法第57条の規定に基づき、当局としては民間賃金のみならず一般公務員の給与についても考慮しなければならないことから、その動向も注視しつつ、引き続き検討を行うこととしたい、を受け入れることとし妥結しました。

一時金については、①年間一時金として、基準内賃金の4.8ヶ月を支払うこと、②支払日及び支払い内訳として、6月28日2.3ヶ月、12月10日2.5ヶ月を要求し、6月18日の交渉において、このうち夏期手当について、1.9ヶ月（支給日6月28日）で妥結しました。

全造幣

全造幣は、連合・公務労協の方針を受けて決定された、国営関係部会としての「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『賃金の維持・改善』をはじめとする総合的労働条件改善要求を提出し、取組みを強化していくこととする」に基づいた取組みとともに、造幣独自の課題への取組みを進めてきました。

その主な課題は、①労働諸条件の改善（賃金水準・一時金の改善、労働時間短縮等、時間外労働等の割増率の引き上げ、特別休暇の拡大、育児休業・介護休暇制度の充実）、②人材の確保、③機械・設備の改善、④男女平等の促進、⑤高齢雇用施策の実施です。

賃金交渉については、3月14日、「賃金を維持・改善すること」との要求書を提出

して交渉を開始し、7月25日の交渉で、①平成25年度の独立行政法人造幣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、②なお、独立行政法人通則法第57条の規定に基づき、当局としては民間賃金のみならず、一般職国家公務員の給与についても考慮しなければならないことから、その動向も注視しつつ、引き続き検討を行うこととしたい、との回答を受け入れ妥結しました。

一時金については、3月14日、年間4.5ヶ月（6月28日2.2ヶ月、12月10日2.3ヶ月）を要求し交渉を開始し、このうち夏期一時金について、6月18日の交渉で1.9ヶ月（支給日6月28日）で妥結しました。

J P 労組

J P 労組は、2013春季生活闘争の基本スタンスを、①全機関が一丸となる春闘態勢の再整理、②連合の春季生活闘争への積極的な参画、③賃金改善要求を軸とした春季生活闘争の構築、④非正規社員の処遇改善に置き、「2013春季生活闘争要求書」を2月21日に提出し、連合の集中回答ゾーンを視野に回答引き出しに向け取組みを進めてきました。

なお、「具体的要求事項」は、①賃金水準の改善（一時金：正社員の一時金を年間「4.0月」とすること。月例賃金：「賃金カーブ」の維持として定期昇給を完全に実施すること）、②期間雇用社員の労働条件改善、③ワーク・ライフ・バランスの実現、総実労働時間の縮減、④ワークルールの確立（高齢者雇用安定法・労働契約法）としました。

全組合員が一丸となった闘争を展開する中、3月14日に最終交渉を行い、①年間一時金3.3月、②期間雇用職員の労働条件改善（月給制契約社員ベア2,000円）、③年度末に「特別手当」を検討、などの内容で妥結しました。

※旧国営部会構成組織の一時金妥結結果

2012年度年間一時金妥結結果

	一時金年間計	内 訳		
林 野	3.95月	夏期1.90月	年末1.725月	年度末0.325月
印 刷	3.95月	夏期1.90月	年末2.05月	
造 幣	3.95月	夏期1.90月	年末2.05月	
郵 政	3.00月	夏期1.50月	年末1.50月	

2013年度一時金要求と妥結状況

	要 求	妥結状況
印 刷	年間 4.80月	妥結 夏期1.90月
造 幣	年間 4.50月	妥結 夏期1.90月
郵 政	年間 4.00月	妥結 年間3.30月 ※年度末に「特別手当」を検討

4. 独立行政法人及び政府関連公益法人改革、特別会計の制度的な見直しに対する雇用・労働条件確保の取組み

第二次安倍内閣は、本年1月29日、行政改革を総合的かつ積極的に推進するためとして、行政改革推進本部（以下「本部」という。）を設置するとともに、本部の下に、行政改革に関する重要事項の調査審議等のための行政改革推進会議を置き、当面、独立行政法人改革、特別会計改革、無駄の撲滅の3分野を中心に取組んでいくとしました。

(1) 独立行政法人改革

政府は、独立行政法人改革について、民主党政権による「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」（平成24年1月20日閣議決定）に関し、それ以前より決定していた事項を除いて当面凍結し、平成25年度予算は、現行の制度・組織等を前提に編成するとともに、独立行政法人の見直しについては、引き続き検討し、改革に取り組むとしました（「平成25年度予算編成の基本方針（平成25年1月24日閣議決定）」）。

これを踏まえ、独立行政法人改革に関する有識者懇談会（以下「懇談会」という。）が設置され、6月5日懇談会は、「独立行政法人改革に関する中間とりまとめ（以下「中間とりまとめ」という。）」を公表しました。中間とりまとめは、これまでの改革に向けた議論の内容を参照しつつ、制度面、運用面での見直しについて方向性をとりまとめたものとされ、その上で、「具体的な見直しの方向性」として、①法人を一律に規律する現行制度を見直し、法人の事務・事業を踏まえて、法人を分類する。具体的には、目標達成に向けた業務運営における法人の裁量と国の関与の程度の度合い、業務の停滞が国民生活や社会経済に与える影響の度合いの差異等をもとに、中期目標管理を行う法人と単年度管理を行う法人（公務員身分を付与）の二つに分類し、各分類に則したガバナンスを構築する、②PDC Aサイクルが機能する目標・評価の仕組みの構築、③法人の内外から業務運営を改善する仕組みの導入、④財政規律、報酬・給与等の見直し及び情報公開の充実、を挙げています。また、「改革に対する基本姿勢」において、「独立行政法人制度を維持した上で、制度面、運用面

での見直しを行うことが必要」とし、「組織の在り方」については、「民でできることは民で」という基本的な考え方に立ち、組織を存続する必要がないものは廃止し、民営化が可能なものについては民営化を進める、としました。なお、「経済財政運営と改革の基本方針」（6月14日閣議決定）で、「行政改革推進会議における中間的整理（懇談会「中間取りまとめ」を受け、行政改革推進会議としてまとめたもの）を踏まえ、各法人の共通の規律を前提としつつ、各法人の事務・事業の特性を踏まえた制度を構築し、各法人に期待される政策実施機能を高めるべく、平成27年4月からの改革実施を目指して、必要な法制上の措置を早期に講ずるものとする」とされています。

公務労協は6月14日、行革推進本部事務局から中間取りまとめについて説明を受けるとともに、9月4日には行革推進本部事務局交渉を実施し、①独立行政法人改革に関しては、十分な交渉・協議と合意に基づいて対応すること、②政策と一体的に事務・事業を推進するための組織を維持し、「削減ありき」で事務・事業及び法人等の廃止・民営化を行わないこと、③法人の自主性・主体性の確保、④賃金・労働条件は自律的労使関係のもとで決定することが基本であることに鑑み、独立行政法人通則法に則るものとする、⑤雇用問題が生じる場合は、国が雇用の承継に責任を持つことなどを強く申し入れました。

政府は、今後、中間的整理を踏まえ、年末に向けて組織見直しなどを含む「最終取りまとめ」の検討と法案策定作業を進めることとしていることから、節目毎の交渉・協議など取組みを強化することが重要です。

(2) 特別会計改革

特別会計の制度的な見直しについては、個々の事務・事業、資金等について国民生活の安心・安全の確保を前提として、見直しに伴って雇用問題が生じる場合は、政府における統一的な体制確立等の国の責任の明確化と、公務労協及び当該構成組織との十分な交渉・協議、合意により措置することを求めてきました。

国有林野事業については、昨年6月、「国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律案」が成立し、①国有林の有する公益的機能を十全に発揮させるため、国有林及び民有林の一体的な整備保全を推進する仕組みを創設する、②特別会計において企業的に運営してきた国有林野事業について、一般会計において実施することとする、などの所要の措置を講ずることとなりました。

これを踏まえ、林野労組は一般会計移行に向け、債務返済方策や、組織・要員、労働条件、業務運営、労働基本権の取り扱い等に対する取組みを進め、とりわけ労働条件に係わって、国家公務員制度改革関連4法案が廃案となった中、特労法等に

基づく協約締結権等の取り扱いに係わる対策を進めてきました。なお、本年4月1日より一般会計に移行し、協約締結権と労働条件等に関わる対応が引き続きの課題となっています。

5. 独法職員の給与にかかる国家公務員の給与改定及び臨時特例に関わる対応について

政府は2011年10月28日、「国家公務員の給与減額支給措置について」を閣議決定し、独立行政法人の役職員の給与について、「国家公務員の給与減額支給措置について(平成23年6月3日閣議決定)」に沿って、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請」としました。

その後、「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」の取扱いに関し、2012年2月17日の民主・自民・公明の三党合意を踏まえて、人事院勧告を実施し、さらに7.8%まで国家公務員給与の削減を深掘りするとの給与改定・臨時特例法案が2月29日に参議院本会議で可決・成立し、施行されました。

こうした情勢を踏まえ、公務労協は独法・国営関係書記長会議（国家公務員関係部会結成後は幹事会議）を随時開催し、政府・与党の動向や各法人当局との交渉における状況・情報等の共有化と非現業国家公務員に準じた2011年度給与引下げの年間調整を阻止するための統一的対応の強化等をはかってきました。

本年春、年間調整の課題が残った組織（農水省所轄法人）において、法人当局による中労委調停申請が行われましたが、調停委員長からの要請を受けた法人当局が調停申請の取り下げを行い、交渉再開となりました。現在、該当組織は、国公部会幹事会議で確認した「自主交渉で決着をめざす」を踏まえた対応を進めています。

6. 新たな高齢雇用施策の確立への対応

政府は3月26日、「国家公務員の雇用と年金の接続について」を閣議決定し、当面、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとし、国家公務員の雇用と年金を確実に接続することとする、としました。

国公関係部会は8月1日、総務省人事・恩給局と交渉を実施し、①定年退職後、年金支給までの間の生活水準確保が重要である。公務の場合、定年延長が適当であり、年金支給開始年齢が62歳となるときまでにこれを実現すべき、とした上で、②各府省での希望者数の状況、③行政職（二）の不補充官職は再任用できないことになっているが、改めるべきではないか、質しました。

これに対し、人事・恩給局側は、①年金支給開始年齢の引上げのタイミングで検証することとなっている。人事院とも相談しながらしっかりと検証を行う、②主要府省の担当者に状況を聞いている。61歳までの雇用を視野に入れる限りでは、希望

に込えられるのではないか、という状況だ。行政職（二）の退職不補充は「公務遂行上、真に必要なときを除いて」ということであり、その解釈の中で運用を図ってきた。今後も同様と考える、との見解を示しました。

しかし、府省によっては定員事情が非常に厳しく、「再任用を希望したら、新規採用ができなくなる」といった理由で再任用を希望しない状況や、短時間勤務の枠しか用意できない実態となっています。

本年の人事院報告の際、再任用者の給与制度について、その措置の提案が見送られたことも踏まえ、年末に向けた新年度予算案の取りまとめに向け、希望者全員の再任用の実現と生活水準を確保するため、定員の確保を中心に対応を強化する必要があります。

7. 「新たな郵政づくり」に向けた取組み

昨年4月、JP労組として最大課題であった郵政改革の取組みが「改正郵政民営化法」の成立という形で結実し、10月1日から旧郵便事業会社と郵便局会社との統合会社「日本郵便株式会社」の発足により、持株会社の日本郵政、ゆうちょ銀行、かんぽ生命保険の金融2社をあわせた4社体制による新しい日本郵政グループに生まれ変わりました。

JP労組は現在、「新たな郵政づくり」の実現に向け、グループの中期経営計画や日本郵便の実質的会社統合、そして日本郵政の株式上場を可能とする体制整備にむけた労使協議を精力的に進めているところです。

一方、自公政権の下、郵政グループと政治との関係にも変化が生じており、労使協議・政治対応の両面で新たな郵政づくりに全力を挙げることが重要です。

2014年度国家公務員関係部会活動方針

1. 活動の基本

国家公務員関係部会は、国家公務員非現業、特定独立行政法人、独立行政法人及び特殊法人関係組合等組合員の賃金・労働条件の維持・改善に向け、要求、交渉などに係る対応を一体的に進めます。また、公務労協が進める運動・闘いを積極的に担うとともに、地方公務員部会及び政府・人事院等との交渉を中心に必要な諸活動を進める公務員連絡会と十分連携をはかり取組みを進めます。

2. 2014春季生活闘争、人勧期闘争を中心とした賃金・労働条件改善に向けた取組み

連合は、2014春季生活闘争方針策定に向けた検討に当たり、「政府のデフレからの脱却に向けた施策の動向」、「輸入物価の上昇が生活に与える影響」、「消費税引き上げ時期の今秋決定」などを注視しながら、低下を続ける賃金水準の回復の取組みと合わせて、所得の向上という視点も加えて、要求項目・要求水準についての検討を早期に進めていく、としています。また、これまで個別テーマごとに示してきた「賃金政策」「時短指針」「最賃方針」などの指針や考え方について、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け相互に関連づけた指針を作成する時期に至っているとの課題認識から、「総合労働条件改善指針（仮称）」の検討を進めていくとしています。

国家公務員関係部会は、連合の2014春季生活闘争に向けた方針議論に積極的に参加するとともに、①公務員給与の社会的合意を確立するための取組み、②格差是正の取組みを積極的に推進し、臨時・非常勤職員をはじめとする全ての公共サービス労働者の雇用安定と処遇改善を求める取組み、③ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、超過勤務の縮減、休暇・休業制度の拡充を求める取組み、などを進めます。また、労働条件専門委員会を中心に、これら取組みの準備を進めます。

(1) 国家公務員関係部会は、春季生活闘争期、人事院勧告期などにおいて、公務員連絡会と連携して要求実現に向け交渉・協議、各種行動に取り組むとともに、集会・学習会などを開催し、情勢と取組みの意思統一をはかります。

(2) 協約締結権をもつ組織は、賃金、諸手当等について、民間賃金との均衡等との関係から春の段階で要求書を提出することとします。なお、要求事項について、公務員連絡会とも十分調整しつつ、労働条件専門委員会で検討します。

(3) 東日本大震災の復興・再生のための財源として拠出した国家公務員給与の臨時特

例は、「被災地とともに歩む」という所期の目的を達成し、2014年3月をもって終了することは不変であるという立場を明確にします。一方、2014年4月の消費増税及び「中期財政計画」等の財政再建との関係については、政府・与党側の動向を踏まえ、職員の納得を確保することを基本として、財政窮迫の要因が人件費によるものでないことを前提とした対応をはかります。

(4) 人事院が検討を進める「給与制度の総合的見直し」に対しては、その必要性を含めて、十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応するよう、公務員連絡会と連携し、対策を強化します。

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、短時間公務員制度の導入をめざすとともに、超過勤務の縮減、休暇・休業制度の拡充を求めます。

(6) 国家公務員宿舎の課題、定員課題、国家公務員共済組合の課題等の課題解決に向け、該当構成組織と連携し取組みを進めます。

3. 独立行政法人及び政府関連公益法人改革、特別会計の制度的な見直しに対する雇用・労働条件確保の取組み

政府が進める独立行政法人改革は、年末に向け、組織見直しなどを含む「最終とりまとめ」の検討と法案策定作業がポイントとなることから、公務労協と連携し、政策と一体的に事務・事業を推進するための組織を維持し、「削減ありき」で事務・事業及び法人等の廃止・民営化を行わないこと、雇用問題が生じる場合は、国が雇用の承継に責任を持つこと、などを求め行政改革推進本部事務局との交渉・協議を強化します。

また、政府関連公益法人等については、今後の政府・与党の動向等を注視し、機動的な対策を講じることとします。

4. 独法職員の給与にかかる国家公務員の給与改定及び臨時特例に関わる対応について

年間調整の課題が残った組織（農水省所轄法人）における対応については、引き続き「自主交渉で決着をめざす」を基本に、国公部会幹事会議で議論しつつ取組みを進めます。

5. 新たな高齢雇用施策の確立への対応

国家公務員の雇用と年金が確実に接続されるよう、年末に向けた新年度予算案の取りまとめに向け、希望者全員の再任用の実現と生活水準を確保するため、定員の確保を中心に、国家公務員関係部会としての総務省人事・恩給局交渉、各構成組織

毎の交渉を強化します。また、次期年金支給開始年齢の引上げ時期を念頭に、定年延長の実現を求め取組みを進めます。

6. 「新たな郵政づくり」に向けた取組み

改正郵政民営化法の成立により、新たな局面を迎えた「新たな郵政づくり」の取組みは、郵政グループ全体が進むべき方向性やあるべき姿を構築するものです。

現在は、①「郵政グループビジョン2021」の実現、②日本郵政の株式上場に向けた諸準備、③統合会社「日本郵便」の実質統合、を主要なテーマとして労使協議を積み上げています。

特に日本郵政の株式上場については、その株式売却益が東日本大震災の復興財源となることのみならず、郵政グループの持続的発展を期するための経営の自由度を確保する上で重要なものとなります。

上場の時期の決定は株主たる政府の判断となることから、政府・関係省庁等の動向を注視するとともに必要な対応に万全を期すこととします。

7. 各組織毎の課題について

【国公連合】

東日本大震災から2年半を経過した今日においても、被災された多くの方々が仮設住宅や故郷を離れた避難先で、不自由な生活を強いられているなど、復興・再生は道半ばです。

国公連合は、東日本大震災からの一刻も早い復興と再生に向けて、公務公共部門に働く労働組合として、引き続き、組合員一人ひとりが職務を通じて取り組むとともに、連合・公務労協と連携した取組みの中で社会的責任と役割を果たしていかなければなりません。

今なお公務に対する様々なバッシングが継続しているなか、私たちは、自らを振り返り、公務公共サービスに対する国民の信頼を得ていく努力を続ける必要があります。

しかし、国の借金が1000兆円を超えるという厳しい財政状況の中、公務公共サービスに対する様々な改革が継続しています。厳しい環境の中でも、懸命に職務に従事している組合員からすれば、「ムダ削減」という言葉が一人歩きをし、あたかも公務そのものがムダであるかのような議論は、私たちの仕事に対する誇りをも傷つけるものです。公務公共サービスのあるべき姿を労働組合としても積極的に議論し、良質な公共サービスを確実に国民に提供できるように、世論を喚起し、社会的な運動に結び付けていかなければなりません。

また、私たちを取り巻く情勢の厳しさは改善せず、人件費削減圧力も一向に収ま

っていません。山積している公務労働者の雇用や労働条件を直接左右する重要な課題の解決に向け、一人ひとりの組合員、各構成組織、そして国公連合が一体となって連合・公務労協と連携して強力な取り組みをすすめていくことが重要です。

一方で、私たちが直面している課題を解決していくためには、より幅広い働く仲間の理解と連帯が必要不可欠です。組合員の雇用・賃金労働条件の確保という労働組合としての原点であるセーフティーネットの役割は果たしつつ、職場の内外に関わらず、「すべての働く者」と共に行動することを運動の中心に据えていく必要があります。

改めて私たちがおかれている現状認識を共有する中で、①雇用・賃金労働条件を守る取り組み、②民主的な公務員制度改革を確立する取り組み、③1000万連合実現に向けた取り組み、④良質な公務公共サービスの確立をめざす取り組み、などを運動の重点において、組合員・構成組織と十分な意思統一をはかり運動の前進を図っていきます。

【林野労組】

日本の森林・林業、木材関連産業においては、「森林・林業基本計画」に基づく適切な森林施業の確保、地球温暖化防止に向けた森林吸収源対策に係わる森林整備を着実に推進することが重要となっています。また、蓄積された森林資源がピークに達しようとしている中で、自給率50%（2012年：27.9%）に向けた国産材の安定供給と利用促進などに向けた各種施策の展開が重要となっています。

しかしながら、こうした課題を着実に実行するための安定的な予算の確保をはじめ、計画的な森林整備を実行するための施業の集約化、地域林業を指導する人材育成と林業技術労働者の育成・確保、木材の安定供給体制と効率的な加工・流通体制の確立など数多くの課題が山積しており、林野労組としては、地域林業の確立と地域振興・山村振興とあわせて具体的施策の展開を求める取り組みを進めています。

また、現行の「山村振興法」が2015年3月に期限を迎えることから、法の延長とあわせ、その重点目標に地域振興と林業・木材関連産業の振興を位置付けさせ、就業機会の増大と雇用確保、若者が定住出来る条件の確保等を求める取り組みを進めることとしています。

国有林野事業については、「国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する法律」（以下、「国有林野法」）が成立し、今年4月から一般会計に移行しています。

一般会計移行にあたっては、「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律」（以下、「特労法」）の改正、「国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法」（以下、「給特法」）の廃止など、適用法律の変更に伴う労働基本権や労働条件問題が大きな課題となっていたことから、「国有林野法」の施行

後も国家公務員の自立的労使関係制度が措置されるまでの間は、引き続き「特労法」「給特法」を適用させるための議員立法の提出に向けた取り組みを進めてきましたが、衆議院の解散等により法案提出には至らず一般会計に移行することとなりました。

こうしたことから、一般会計移行後も継続した取り組みを進め、新たに「特労法」を適用させ、「給特法」を新設する法律案として、「国有林野事業に従事する職員の労働関係に関する法律の一部を改正する法律案」及び「国有林野事業に従事する職員の給与等に関する特例法案」提出の取り組みを行い、4月4日に議員立法として提出されたものの、現在、継続審査となっており、引き続き議員立法の成立に向けた対策を進めることとしています。

また、一般会計移行に伴い、公益重視の管理経営の一層の推進や、民有林・国有林の一層の連携強化を図る体制が必要であり、これらとあわせ平成26年度予算への組合要求の反映、労働諸条件の改善・向上に向けた取り組みを進めることとしています。

【全印刷】

私たちが最重要課題として取り組んできた独立行政法人改革への対応については、この間、民主党政権下で法案化された印刷局事業を行政執行法人化する「独立行政法人通則法改正法案」が衆議院の解散に伴い廃案となり、本年4月から国立印刷局は第3期中期目標期間に入りました。

昨年12月に発足した安倍政権における独立行政法人改革については、「行政改革推進会議」を中心に検討がされ、その中で確認された中間整理（平成25年6月5日）における改革の方向性は、独立行政法人制度の本来期待される政策実施機能を十分発揮できるような制度と運用を図ることが前提となっており、引き続き「基本三原則」に基づく制度・組織の確立に向けた取り組みを進めることとします。

具体的には、今後、政府が個別法人の制度・組織に係る問題を中心に各府省・各法人から集中的にヒアリングを実施して、年末までには一定の結論を得て平成27年4月より、新組織制度スタートの予定で進められることとなっていることから、こうした政治状況を踏まえた闘いを展望して「第3次質の高い事業水準確立キャンペーン」とした取り組みを進めることとします。また、全印刷・全造幣労働組合協議会の「財務省協議の場」を活用し行政改革推進会議等に対して制度・組織見直しへの意見反映や、与野党に対する必要な対策・対応に取り組んでいきます。

また、平成26年度から年金支給年齢の引上げに伴う雇用と年金を接続させるための制度として「65歳定年制の法改正」の内容を堅持しつつ、当面の対応として「新たな再任用制度」の確立に向けた交渉を強化し、早急に内容の充実と当局との大綱一致に向けた取り組みを強化していきます。

印刷局事業は国民生活に欠かすことのできない貴重・機密製品を製造しており、「モノづくり」に支障をきたさない人材の確保が不可欠です。その為には、働きがいとやりがいのもてる職場環境の実現、技術の伝承及び年齢構成のバランスを加味した人員計画、ディーセント・ワークやワーク・ライフ・バランスの実現に向けた人事・賃金制度の確立など労働条件確保の取り組みが重要であり、その実現に向けて全力で取り組んでいくこととします。

【全造幣】

「独立行政法人通則法の一部を改正する法律案」については、昨年の衆議院解散によって廃案となり、平成25年1月24日に開催された「経済財政諮問会議」において独立行政法人の見直しについて、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」の内容は、当面、凍結していくこととなりました。このことにより、造幣局は平成25年4月より第3期中期目標期間に入ることとなりました。

その後、「行政改革推進会議」は、「独立行政法人改革に関する有識者懇談会」でまとめられた、「独立行政法人改革に関する中間とりまとめ」を平成25年6月5日に確認し、「行政改革推進会議の中間整理」を示しました。この中間とりまとめの基本理念は、国民のニーズに即応した効率的な行政サービスの提供等を実現するために平成13年1月発足以降、これまでの議論を改めて総括・点検し、独立行政法人の制度・組織両面にわたる改革の集大成を行うとしています。

今後の動向としては、独立行政法人の組織・制度に係る問題を中心に各府省、各法人から集中的にヒアリングを実施していくとしています。また、今年末までには一定の結論を得て平成27年4月より、新組織制度に向け改革を進めていく予定となっていることから、「行政改革推進会議」の検討状況を把握しつつ、財務省との協議の場等での対応を中心に取り組みを強化していくこととします。

造幣事業については、景気低迷や電子マネーの普及などにより貨幣需要が落ち込み、その影響を受けて通常貨幣は大幅な減産体制となっています。一方、一時的な作業として外国流通貨幣製造を行い、今年度は一定の業務量が確保されています。また、「地方自治法施行60周年記念貨幣」製造についても、順次発行しています。

したがって、造幣局の現行体制の維持を基本に、高度な技術・技能の継承のための人材確保や造幣事業の安定・発展に向けて取り組みを強化していくことともに、組合員の雇用と身分、労働条件の確保、職場環境の改善に全力を挙げて取り組みを進めていくこととします。

【JP労組】

郵政事業の現状は、平成25年3月期決算において、民営化以降、最高益を達成

したものの、その主たる要因は、収益の減少を費用削減で補ったものであり、主要3事業の縮小傾向に歯止めがかからず、先行きは厳しいものとなっています。

それらの状況を克服すべく進めてきた郵政改革の取り組みは、改正郵政民営化法の成立として決着し、一昨年10月、4社体制となった新たな郵政グループの発足に至りました。

郵政改革の取り組みは、法改正が伴うことから政治対応を中心としてきましたが、現在は、改正郵政民営化法のもと、郵政グループ全体が進むべき方向性や、あるべき姿を構築する「新たな郵政づくり」として、グループ各社との対応へと取り組みのステージを移しています。

会社との労使協議の中心的テーマは、①「郵政グループビジョン2021」の実現、②日本郵政の株式上場に向けた諸準備、③統合会社「日本郵便」の実質統合の3点ですが、いずれも、事業の将来展望を切り拓き、組合員の雇用と労働条件を維持・向上させるためには重要な課題であり、JP労組の政策力・組織力を結集して対応することとしています。

日本郵政の株式上場に向けては、郵政グループの企業の健全性や内部管理体制（コーポレートガバナンス）の有効性等はもとより、企業の継続性と安定性となる安定的な収益基盤を有しているかなど、証券取引所のいわゆる上場基準を満たすことが重要となります。また、上場を果たしたとしても、市場で生き残っていくためには郵政グループの企業価値の向上が求められます。郵政事業はグループ各社が一体となって郵便局を中心にサービスを提供し、利用者・投資家に信頼され愛される企業として成長していくことが必要不可欠であり、そのためには新規事業の早期認可・導入や限度額撤廃の課題など、経営の自由度を高めることが重要となります。

したがって、株式上場を果たすことによって、経営の自由度を高めて企業価値を向上させ、ユニオン・ショップ協定の締結など上場企業における高次の労使関係を構築することによって、上場企業に相応しい労働条件の実現につなげ、組合員の生活向上をめざして、強い問題意識を持って対応することとしています。

日本郵便の実質統合に向けては、実質的な統合となる来年4月に向けて、職場実態等を踏まえた労使協議を進めていますが、会社の検討状況が想定よりも進んでいないことから、職場混乱を生じさせないように早急に労使協議を進め、十分な準備期間を確保して丁寧な対応をはかることとしています。