

# 2014年度の取組み経過と 2015年度国家公務員関係部会活動方針

国家公務員関係部会

## 2014年度の取組み経過

### I. 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

#### 1. 連合の春季生活闘争

##### (1) 「月例賃金の引き上げにこだわる」取組みを展開

連合は、2014春季生活闘争の基本的な考え方として、①賃上げ要求について、「すべての構成組織は、月例賃金にこだわる闘いを進め、底上げ・底支えをはかるために、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを賃上げ（1%以上）として求める。また、格差是正・配分のゆがみの是正（1%を目安）の要求」を掲げるとともに、一時金については、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかる、②非正規労働者の労働条件改善、③職場における男女間格差の是正、④ワーク・ライフ・バランスの実現、⑤ワークルールの取組み、⑥運動の両輪としての政策・制度実現の取組み、などを挙げるとともに、すべての働く者の所得の向上を実現し、消費マインドを改善し、デフレからの着実な脱却をはかり、経済の好循環を実現させるとして、たたかいを進めてきました。

##### (2) 月例賃金・一時金とも引上げを実現

平均賃金方式で要求・交渉を行った組合の妥結結果（7月1日最終集計）は、組合員加重平均で5,928円（2.07%）となり、昨年同時期比較で1,062円（0.36ポイント）増となりました。また、6月30日の経団連集計（大手企業）では、7,370円、2.28%で昨年同期比1,540円増、0.45ポイント増（昨年7月12日集計：5,830円、1.83%）、厚生労働省の「平成26年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」では、6,711円、2.19%で昨年比1,233円増、0.39ポイント増（昨年は5,478円、1.80%）となりました。

連合は、「月例賃金の引き上げにこだわった交渉によって、これまで長きにわたり一定水準にはりついていた賃金レベルそのものを具体的に引き上げることができたことの意義は非常に大きいものがある。厳しい交渉の中で、回答水準は要求趣旨がすべて満たされたものではないが、マクロ経済の観点や職場での頑張りを訴え交渉を積み上げた結果として、月例賃金の引き上げに有額回答が示されたことは、今後につながる成果」としています。

また、一時金は、連合集計（7月1日最終集計）で、組合員一人あたり平均（加重平均）、年間月数で4.78ヶ月（前年同時期比0.29ヶ月増）、年間金額で1,539,022円（同87,625円増）、夏季分（組合員一人あたり加重平均）で685,228円（前年同時期比56,704円増）、2.25ヶ月（前年同時期比0.13ヶ月増）となりました。経団連集計（7

月31日現在、大手企業)では、夏季分867,731円で昨年比58,229円、7.19%の増となりました。

## 2. 国家公務員関係部会の2014春季の取組み

### (1) 労使合意に基づく賃金・労働条件の決定を追及

国家公務員関係部会は、1月28日に開催した第2回代表者会議において「2014年春季生活闘争の取組み」方針を確認し取組みを進めてきました。

方針のポイントを、「政治」の公務員給与等に対する介入を排除しながら、総人件費削減政策の転換をはかり、労使合意に基づく賃金・労働条件の決定を追及する。あわせて、公務員給与に対する社会的合意の再構築に向けて、使用者責任を追及しながら取り組む。賃金・労働条件改善に向けた具体的な取組みは連合に結集し進めることとし、①協約締結権をもつ組織は春の段階で要求書を提出し具体の回答を求めることとする、②非現業組織は公務員連絡会に結集して要求書を提出し、その実現を求めることとし、とりわけ、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、十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応するよう取組みを強化する、に置き、これを踏まえ、幹事会議として「具体の賃金要求」を確認し、各構成組織・単組は精力的に取り組んで進めてきました。

#### 国家公務員関係部会「統一要求事項」の考え方

国家公務員関係部会としての「統一要求事項」については、連合の「2014年春季生活闘争の基本的な考え方」、民間大手労組の要求、公務労協の「賃金・労働条件等に関する取組み課題と統一要求基準」、「公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査」結果を踏まえたものとします。なお、旧国営関係部会の「総合的労働条件改善要求」との整合性に留意することとします。

- 賃金要求については、「公務・公共部門労働者の賃金を引き上げること」を基本とする。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是正等についても、引き続き取り組む。
- 各構成組織は、必ず、関係当局に対して非常勤職員等に関わる要求を提出し、交渉を実施する。非常勤職員等の雇用・身分等の差別的取扱いを解消するため、勤務条件等について均等処遇の原則に基づき、少なくとも、関係法令、規則等を適用することを求める。また、均等・均衡待遇に向けて、当面、2014年度については、時間給を30円引き上げることが求められる。
- 2013年3月26日の閣議決定等に基づき、雇用と年金を確実に接続するとともに、高齢期の生活を支える給与水準と適切な労働条件の確保を求める。

- 労働時間の短縮、休暇、休業制度の拡充を雇用創出・多様就労型ワークシェアリングやワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題として位置付け、年間総労働時間1800時間、本格的な短時間勤務制度の実現などを求める。総労働時間の短縮に向け、超過勤務縮減の取組みを一段と強化する。具体的には、超勤命令の徹底や厳格な勤務時間管理、実効性のある超勤縮減策を取りまとめるよう求める。
- 「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」等の着実な実施、日本再興戦略に掲げられた男性の育児休業取得目標2020年13%を実現するための具体策を求める。
- その他、福利厚生施策の拡充、宿舍等の改善、労働安全の確保及び健康管理の充実を求める。

### 具体の賃金要求について

国家公務員関係部会としての2014年度新賃金確定に向けた具体の要求については、「2014春季生活闘争の取組み」の、「国家公務員関係部会としての『統一要求事項』については、連合の『2014春季生活闘争の基本的な考え方』、民間大手労組の要求、公務労協の『賃金・労働条件等に関する取組み課題と統一要求基準(2014年度の公務・公共部門労働者の賃金を引き上げること)』、『公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査』結果を踏まえたものとします」を踏まえ、「賃金を1%以上引き上げること」とする。

協約締結権を有する構成組織・単位組合は、春季生活闘争期に新年度分賃金の確定をはかるため、本賃金要求を踏まえた要求書を提出することとする。

## (2) 集会・学習会を開催

取組みを進めるにあたり、1月21日開催の労働条件専門委員会において、労働協約締結権をもつ組織役員を講師として学習会を開催するとともに、2月25日「2014春季生活闘争討論集会」を開催し、情勢と課題、闘いに向けた意思統一、連合安永副事務局長による講演を受け学習を深めました。

## 3. 協約締結権をもつ組織における交渉経過について

### (1) 協約締結権をもつ組織における交渉経過

#### 《政労連》

政労連は、「1%または3,500円以上」の要求を決定し、2月12日、政府関係法人

連絡協議会（政法連）に対し要求書を提出しました。また、各労組は2月28日までに要求書を提出することを意思統一し、交渉を進めてきました。一時金については、5月13日、政法連に対し「昨年実績以上」の要求書を提出し、交渉を進めてきました。

これら交渉の結果、賃金要求については、一部単組で春季に回答を引き出し、一定の成果をあげることができた一方、多くの単組においては引き続き交渉継続となりました。これら未決着のグループは8月26日以降、「現行賃金を引き上げ、4月に遡って改定すること」との要求を掲げ取組みを進めています。

一時金については、春季決着したグループでは年間で妥結し、一部で+αを獲得していますが、独法を中心に多くの単組では、夏季について国公準拠での妥結となり、年末に向けて取組みを継続することとしています。

### 《全農林》

全農林は、国家公務員関係部会の「協約締結権を有する構成組織・単位組合は、春季生活闘争期に新年度分賃金の確定をはかる」との方針を職場論議を踏まえて確認し、4月24日、①基準内賃金1%以上の賃上げ、②俸給表最高号俸引上げ、③技術専門職俸給表見直し、④一時金は年間4カ月以上支給すること、を内容とする要求書を法人当局に対し提出し、交渉を開始しました。

その後、2回の交渉を実施しましたが、当局側は、「人勧と国の給与制度に準拠する」との姿勢に固執し続け膠着状態となっていました。このため、交渉を一旦打ち切り職場討議を行って交渉を再開することとしました。

職場討議・意見取りまとめを踏まえ、9月以降の賃金交渉の対処方針として、これまでの要求を堅持し、「労使自主決着」を基本に交渉を進めることを確認し、交渉を再開しましたが、当局回答は、依然「人勧準拠」に固執したものとなっています。

### 《育種労組》

全国林野関連林木育種センター労組（育種労組）は、3月17日に「賃金を引き上げること」との要求書を提出し、3月28日の回答指定日以降も、5月9日、7月14日に交渉を実施しました。

交渉における当局見解は、「人勧など諸般の情勢を踏まえ慎重に判断する必要」「人事院による民間企業の給与実態の緻密な調査を超える調査は不可能。国民及び職員の信頼を得るには人勧をベースにする方法が最適と考えている」等、人勧に依拠する考え方を崩しておらず、交渉を継続しています。

現在、人勧が出されたことも踏まえ、要求書に対する回答を求めているところであり、今後は、国公関係部会の「統一要求」を踏まえ、要求書に基づく賃金引き上げを求めるとともに、交渉にあたっては、本年の給与改定勧告の動向を見極めつつ、自主交渉・自主決着を基本に、関係労組とも連携を図りながら交渉を強化していき

ます。

### 《全開発寒研支部》

全開発寒研支部は、「賃金を平均30,000円以上引き上げること」との要求をとりまとめ、交渉を進めることとしましたが、当局が交渉ルールを一方的に変更してきたことから、要求書手交以前にこのことについて整理することとし、交渉は「凍結状態」となっています。

### 《全印刷、全造幣》

#### ①賃金要求交渉にかかる中央労働委員会への調停申請と調停案受諾

全印刷は3月4日、全造幣は3月13日、該当当局に対し「基準内賃金1%以上引上げ」を内容とする要求書を提出し、以降、自主交渉・自主決着を目指して交渉を積み重ねてきました。

交渉において、労組側は、春季生活闘争でベースアップを実施している企業が大勢となったことを踏まえ、具体の回答を求めましたが、当局側は、5月末段階に至っても「民間賃金動向が十分に把握できていない」との姿勢に終始し明確な回答を示しませんでした。このため、全印刷は6月2日、全造幣は5月29日に交渉を打ち切り、6月3日、中央労働委員会へ調停申請を行いました。

調停委員会においては、6月4日全印刷、同5日全造幣への事情聴取が行われ、全印刷及び全造幣はそれぞれ、自主交渉・自主決着を目指して精力的に団体交渉を積み重ねてきたこと、特に、これまでの賃金調停における中央労働委員会会長からの口頭要請に基づき、労使当事者間での決着を図るべく真摯に努力してきたことを主張しました。

6月17日午後から開始された調停作業は、調停委員会共同会議として進められ、労働者委員は、民間賃金準拠の原則の堅持と順調な事業実績達成に対する組合員の努力に報いるべきとの論拠をもとに個別折衝を進めました。そして、翌18日未明、調停委員長から「平成26年度4月1日現在の額から1人当たり1,380円の原資をもって引き上げること」との調停案が示され、全印刷、全造幣、及び両当局はこれを受諾しました。

この調停案受諾に際し、全印刷及び全造幣は、「組合員の生活改善に向けて要求している内容からすれば不満が残るが、今年度の民間賃金動向を概ね反映していることや、中央労働委員会におけるこれまでの歴史的経過に基づいて調停作業が行われたことなどを総合的に判断し、調停案受諾に至ったもの」、「我々の闘いが国家公務員関係部会に結集する仲間、今なお交渉を継続している闘いの早期決着、公務員連絡会における人事院勧告期に向けた闘いへ有効に作用することを期待する」との声明を発出しました。

国家公務員関係部会は、両労組の調停申請に向け、幹事会議等を開催して意思統

一を行うとともに、労働者委員との打合せ、中央労働委員会事務局への対応、調停作業当日の支援対策などを行ってきました。

## ②一時金交渉

一時金について、全印刷は年間4.8月、全造幣は年間4.5月支給を求める要求書を当局に提出し、交渉を進めてきました。この結果、全印刷は6月19日、全造幣は6月20日、6月分一時金として「1.9月＋奨励手当0.15月」で妥結しました。

## ③賃金配分交渉について

両労組は調停案受諾を踏まえ、全印刷、全造幣とも6月18日に新賃金交渉の妥結をはかりました。その後、それぞれ配分要求事項を職場討議の上にとりまとめ、全印刷は7月25日に要求書を提出して交渉を開始し9月2日に妥結、全造幣は9月5日に要求書を提出し、現在交渉継続中となっています。

## 《JP労組》

JP労組は、2014春季生活闘争について、「事業を支える原動力は現場を支える『人』であり、その働く者の意欲・活力を引き出す」ため、①月例賃金の引き上げは連合方針に基づき、正社員の基準内賃金を「一人平均1%・3,000円」引き上げる、②正社員の一時的金は「年間4.3月」を求める、③格差是正に向けた期間雇用社員の処遇改善として、i)正社員登用のさらなる促進、ii)月給制契約社員のベースアップ(1,000円)、iii)時給制契約社員の時給単価引き上げ(30円)、iv)休暇制度・福利厚生制度の改善、などを内容とする要求書を2月28日に提出し、交渉を進めてきました。

全組合員が一丸となった闘争を展開する中、3月13日に最終交渉を行い、①正社員の定期昇給の完全実施、②正社員の月例賃金を1,000円引き上げる、③正社員の年間一時金を3.5月支給(夏期1.65月、年末1.85月、年度末に「特別手当」検討)、④期間雇用社員に関し、月給制契約社員は1,000円引き上げ、時給制契約社員の資格給の一部を10円引き上げ、で妥結しました。

## (2) 成果と課題

国家公務員関係部会は、部会として実質的に初の春季生活闘争を進めるにあたり、「協約締結権を有する構成組織・単位組合は、春季生活闘争期に新年度分賃金の確定をはかる」との意思統一を行い、それぞれ交渉を進めてきました。

現段階までのところ、政労連の一部組織、全印刷、全造幣、JP労組において春季期間中に妥結となりましたが、引き続き、多くの組織で交渉が続けられています。

妥結となった組織においては、それぞれ要求額には到達できなかったものの、連

合方針の「月例賃金の引き上げにこだわった交渉」を踏まえた粘り強い交渉によって、賃金引上げと一時金支給月数増を獲得することができました。また、連合が方針に掲げた「非正規労働者の労働条件改善」を踏まえた妥結結果を得た組織もありました。

交渉継続中の組織では、とりわけ独立行政法人当局の「非現業国家公務員どおり」に固執した姿勢を崩すまでに至っていません。2014春季要求の実現を求め、引き続きの交渉強化が重要です。

次年度以降の賃金交渉は、改正独立行政法人通則法（2015年4月1日施行）の下での取組みとなります。

この改正独立行政法人通則法には、①中期目標管理法および国立研究開発法人の職員の給与等の基準について、第50条の10第3項で、現行通則法第63条第3項にはない「非現業国家公務員の給与考慮規定」があり、また、②行政執行法人職員の給与の支給の基準については、第57条第3項で、「非現業国家公務員の給与を参酌」とされています。

一方、国家公務員身分をもつ法人職員に適用される特定独立行政法人の労働関係に関する法律（改正後は「行政執行法人の労働関係に関する法律」）では、該当職員には団結権および団体交渉権があること、国家公務員身分をもたない法人職員には、これに加え団体行動権があること、さらには、この間の国会対策により附帯決議において、「独立行政法人の職員の給与等は、自主性及び自律性の発揮という制度本来の趣旨並びに職員に適用される労働関係法制度に基づき、法人の労使交渉に基づき対応すること」等が措置されました。

こうしたことから、引き続き、今年度同様「労使自主決着による賃金確定が原則」の下、対応させることが重要です。

また、今回、中央労働委員会の調停によって決着をみた全印刷、全造幣においても、この原則を踏まえた責任ある対応を当局に行わせるべく、取組みを進めることが重要です。

#### **4. 非現業組織の取組み経過について**

##### **(1) 2014年春季の取組み**

ア、非現業組織は公務員連絡会に結集し、2月19日の公務員連絡会による総務省、人事院への2014春季要求書提出以降、各構成組織毎に要求書を当局に提出し交渉を進めてきました。交渉では、非常勤職員を含めた公務員労働者の賃金を引き上げること、超過勤務を着実に縮減すること、雇用と年金を確実に接続し、生活水準を確保することなどの要求実現を強く求めるとともに、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、十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応するよう取組みを強化してきました。

イ、3月27日の公務員連絡会委員長クラス交渉委員による最終交渉で、総務大臣は①2014年度賃金については、公務員連絡会の意見を聞く、②非常勤職員の処遇改善については公務員連絡会の意見を聞きながら検討していく、③政府全体の超過勤務縮減に取り組む、④定年退職者の再任用を着実に推進し、定年の引上げを含め検討していく、⑤公務員連絡会とは誠意を持った話合いによる一層の意思疎通に努めていくと回答し、また、人事院事務総長は①給与については、民間の実態を精緻に調査し、必要な勧告を行う、②給与制度の総合的見直しは公務員連絡会の意見を聞く、③非常勤職員の給与改善に取り組む、④更なる超過勤務縮減に取り組む、⑤雇用と年金の接続は人事院の意見の申出による定年の引上げを踏まえ、再検討がなされる必要があると回答しました。

これらの回答について、公務員連絡会は、「基本的には公務員連絡会の意見を聞きながら検討、対応を進めていく姿勢を確認したことにとどまるものである。とくに、総合的見直しをはじめとする具体的な課題に対しては、われわれの要求に明確に応えるものとはなっていない。しかし、公務をめぐる極めて厳しい情勢が継続しているもとで、春の段階における交渉の到達点と受け止め、今後の人事院勧告期、給与確定期まで闘争態勢を継続・強化していく。とりわけ、給与制度の総合的見直しに対しては、人事院の検討動向を注視しつつ、適時・的確に交渉・協議を配置するとともに、人事院勧告期に向け、中央・地方における諸行動を一層強化し、要求実現をめざす」との声明を明らかにしました。

ウ、国家公務員関係部会所属の各構成組織は、要求実現に向け、当局交渉、職場集会などに精力的に取り組むとともに、給与制度の総合的見直しに対する要請署名や職場決議、地域ブロック代表による上京行動への参加、人事院地方事務局長交渉などを展開してきました。

## (2) 人事院勧告期の取組み

ア、公務員連絡会は人事院勧告期に向け、①給与制度の総合的見直しについて、十分な交渉・協議を行い、一方的な勧告をさせないこと、②民間の賃上げ状況を踏まえての月例給・一時金の引上げ勧告の実現、③定年延長に向けた政府への具体的働きかけ、④超過勤務の縮減をはじめとした労働諸条件の改善、⑤非常勤職員等の給与引上げと処遇・労働条件の改善、などを重点課題に設定し、人事院職員団体審議官との幹事クラス交渉、職員福祉局長、給与局長との書記長クラス交渉、人事院総裁との委員長クラス交渉に取り組んできました。

イ、人事院は、8月7日、月例給を0.27%、1,090円、一時金を0.15月引き上げる本年の給与改定に関する勧告と給与制度の総合的見直しに関する勧告・報告を行いま

した。

公務員連絡会は、勧告・報告に対し、①俸給月額を7年ぶりに引上げ改定したことは一定の評価ができる。また、一時金について月数増となったことは民間動向を反映するとともに組合員の期待に添う当然の結果、②給与制度の総合的見直しについて、真摯に交渉・協議を継続しつつ、様々な形で組合員の声を届けてきたにもかかわらず、人事院が、これらに十分に答えることなく、俸給水準引下げありきで本年勧告を行ったことは極めて遺憾であり、職員の士気の低下を招くもの。一方、人事院が本年の勧告を明言した7月29日の交渉を踏まえ、具体的な措置内容について行った交渉の結果、i)「2ポイント台半ば」とされていた俸給水準の引下げを2ポイントに止めさせ、号俸も延長させたこと、ii) 技能・労務職員について、直接民間との比較を行わせることなく、行政職(一)を下回る引下げに止めさせたこと、iii) 地域手当について、現行支給割合を保障させるとともに、パーセントリップについて改善を図らせたこと、iv) 地域手当が支給されない地域で異動する職員に対する広域異動手当について大幅な改善を実現させたこと、v) 98年以来16年ぶりに単身赴任手当を改善させたこと、vi) 寒冷地手当について、水準を確保した上で、気象データ更新に伴う級地区分の見直しに止めさせるとともに経過措置を講じさせたこと、加えて、給与が引下げとなる場合について、期限付という限界はあるものの所要の現給保障を行わせることができたことは、すべての構成組織、組合員の精力的な取組みの結果である、③以上のことから公務員連絡会は、今後、政府に対して、本年の給与改定に関する勧告については勧告通り実施することを求めていくが、給与制度の総合的見直しに関する勧告・報告については、公務員の使用者としての責任においてわれわれと十分交渉・協議を行い、この実施を見送る方針決定を行うよう求めていく、④さらに、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係特殊法人等の取組みにおいても、給与制度の総合的見直しに対する基本方針を堅持し、統一闘争態勢のもとに全力で取組みを進めることとする、との声明を発出しました。

ウ、公務員連絡会は人事院勧告・報告を受け、8月7日、稲田国家公務員制度担当大臣、田村厚生労働大臣と委員長クラス交渉委員による交渉を実施し、①本年の給与改定については、勧告通り実施すること、②給与制度の総合的見直しに関わる勧告・報告については、その実施を見送る方針決定を行うこと(稲田大臣に対しては、「われわれと十分交渉・協議を行い」を記載)との要求書を提出し、その実現を強く求めました。

また、公務員連絡会は、9月18日内閣人事局審議官と幹事クラス交渉を、10月3日には、人事政策統括官と書記長クラス交渉を実施し、要求事項の実現を求めるとともに、政府の検討状況を質しました。

エ、政府は、10月7日朝、第2回給与関係閣僚会議を開いて本年人事院勧告を勧告通り実施することを確認、その後の閣議で給与法改正法案を決定しました。

公務員連絡会は、閣議決定の前日(6日)、委員長クラス交渉委員が有村国家公務員制度担当大臣と交渉を行い、公務員連絡会として、①給与改定の勧告どおりの実施は、人事院勧告制度尊重が政府の基本姿勢であることからして当然のこと、②給与制度の総合的見直し勧告について、われわれの理解と納得を得る努力を十分行わず、実施を決定したことは極めて遺憾、と表明しました。

オ、国家公務員関係部会所属の各構成組織は、それぞれ当局交渉、職場集会を実施するとともに、給与制度の総合的見直しにかかる、公務員連絡会による2度目のブロック別上京行動、寒冷地手当見直し対策中央行動、中央行動などに積極的に参加してきました。

## Ⅱ. 独立行政法人制度改革関連法案に係る対応について

### 1. 政府「独立行政法人通則法の一部を改正する法律案」を国会に提出

政府は、①独立行政法人制度の見直し(業務の特性に応じた法人の分類、主務大臣による効率的かつ実効性の高い目標・評価、ガバナンスの強化、予算執行の弾力化と説明責任・透明性の向上、研究開発法人についての見直し)、②組織の見直し(法人統合などで100法人を87法人へ)、③特別会計改革、を内容とする「独立行政法人改革等に関する基本的な方針について(2013年12月24日閣議決定)」(以下「基本方針」という。)を踏まえ、4月15日、第186通常国会に独立行政法人通則法の一部を改正する法律案(以下「独法通則法改正法案」という。)及び独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律案(以下「整備法案」という。)を提出しました。

これら提出法案のポイントは、①独立行政法人制度については、その本来の趣旨にのっとり、主務大臣から指示される明確な目標のもと、独立行政法人が、自主性及び自律性を発揮した業務運営と適切な組織規律により、その期待される政策実施機能を最大限に発揮できるようにするとともに、肥大化防止、スリム化も図るため、法人の分類や目標、評価のあり方等にも踏み込んだ抜本的な改革を行う、②このような観点から、法人の事務及び事業の特性に応じた法人の分類を設け、各分類に則した目標管理の仕組みを導入するとともに、監事の機能強化と主務大臣による事後的な是正措置を導入することなどにより業務運営の改善を図る仕組みを設ける等の所要の措置を講ずるため、とされるとともに法案の概要は次のとおりでした。

### 《独法通則法改正法案概要》

1. 独立行政法人を事務及び事業の特性に照らし3つに分類し、①国民の需要に的確に対応した多様で良質なサービスの提供を通じた公共の利益の増進を推進することを目的とする法人を中期目標管理法人として、②我が国の科学技術水準の向上を通じた国民経済の健全な発展その他の公益に資するため研究開発の最大限の成果を確保することを目的とする法人を国立研究開発法人として、また、③国の行政事務と密接に関連して行われる国の指示その他の国の相当な関与のもとに事務及び事業を正確かつ確実に執行することを目的とする法人を行政執行法人として、それぞれ個別法で定める。
2. 独立行政法人の業務運営は各分類に応じ、①中期目標管理法人は3年から5年の中期的な目標管理によるものとし、②国立研究開発法人は5年から7年の中長期的な目標管理により、研究開発に関する審議会が業績評価等に関与するものとし、③行政執行法人は単年度の目標管理によることとする。
3. 政策実施機関としての独立行政法人の役割が的確に果たされるよう、主務大臣による実効性、一貫性のある目標設定及び評価の仕組みとするため、これまで各府省に設けられていた評価委員会にかわり、主務大臣が法人の業績評価を行う。  
また、総務大臣が目標設定及び業績評価に関する指針を策定することとし、このうち、研究開発の事務及び事業に関する指針案は総合科学技術・イノベーション会議が作成することとする。この総務大臣が策定する指針に基づき、主務大臣は目標設定及び業績評価を行う。
4. 総務省に第三者機関として独立行政法人評価制度委員会を設置し、中期目標の設定、中期目標期間の業績評価、中期目標期間の終了時の見直し内容について主務大臣に意見を述べることとする。
5. 独立行政法人の監事及び会計監査人は、法人の業務及び財産の調査を行うことができることを明確化し、その職務権限を強化するとともに、役員に損害賠償責任を導入するなど、役員 of 義務及び責任を明らかにする。
6. 独立行政法人に対する主務大臣の関与のあり方を見直し、中期目標管理法人及び国立研究開発法人については業績評価の結果に基づく法人の業務運営の改善命令及び違法行為等の是正命令を、行政執行法人については特に必要があると認めるときにその業務に関し監督上必要な命令をすることができることとする。

### 《整備法案概要》

独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴い、個別法に各独立行政法人を中期目標管理法、国立研究開発法人、または行政執行法人のいずれかとする規定を追加する等、関係法律の規定の整備を行うもの。

## 2. 行政改革推進本部事務局長交渉を実施

公務労協は、法案の国会提出に対し、4月23日、行政改革推進本部事務局長交渉を実施し、①今後、事務・事業の変更に伴い組織の見直しなどがある場合には、公務労協および関係組合と十分交渉、協議を行い、合意に基づいて対応すること、②今後の法人組織の統合等に際しては、基本方針にある「雇用の安定にも配慮」を踏まえ、政府として雇用確保に責任をもつこと、③法人職員の給与は、法人の類型にかかわらず労使の交渉において自律的に決定するものであることを明確にすること、④法人の政策実施機能が十全に発揮されるよう、「良好な労使関係」の構築に努めること、を内容とする要求書を提出しました。

これに対し、宮島事務局長は「独立行政法人制度の本来の趣旨を踏まえて機能させるため、また、単なる数合わせはしないという方針の下、見直しを行い、昨年末、基本方針について閣議決定した」と述べた上で、①これまでも十分意見交換を行ってきたつもりと考えているが、今後も意思疎通を図っていききたい、②閣議決定に「雇用の安定にも配慮する」と書いてあるので、それを踏まえて対応する、③個別法人の給与については、各法人が労使交渉で決定することには変わりはない、④「良好な労使関係」があってはじめて、必要な機能を発揮するので、その構築に努めることは当然である、と見解を述べました。

また、同日、行政改革推進本部事務局（以下「事務局」という。）事務局交渉を実施し、総務大臣による「中期目標・中長期目標・年度目標および評価等の指針の策定」などについて見解を求めました。

## 3. 独法通則法改正法案の可決・成立

改正法案の審議は、第185臨時国会に民主党がみんなの党と共同で提出していた衆法とともに、4月22日の衆議院本会議より開始されました。なお、改正法案と衆法とは、主に独立行政法人役員の任免（公募）、定年、報酬の取扱いが相違しており、これらの事項が衆議院内閣委員会における審議と並行した与野党の修正協議の課題となりました。

公務労協は、民主党が改正法案の審議及び与野党協議に臨むにあたり、①組織見直しに関する政府責任による厳格な雇用確保、②法人の組織運営上の裁量、自主性・主体性への十分な配慮、③自律的労使関係制度のもと、労使交渉による賃金・労働条件の決定などについて、政府答弁及び附帯決議等において措置することを求め

ました。

また、5月16日に行われた衆議院内閣委員会の参考人意見陳述においては、安永連合副事務局長が、①独法は、国民生活及び社会経済の安定等、公共上の見地から確実に実施されることが必要な事務、事業を懸命に遂行しているおり、今般の改革が、さらに安定的、効率的な法人の運営に資するものとなる必要がある、②独法の自主的業務運営を活かす改革としなければならない、③法人職員の給与等は、法人の類型に関わらず労使交渉で自律的に決定されるもの、④長年の改革論議に一旦終止符を打ち、改革の実行に向けて踏み出すべきだ。また政府として雇用確保に責任を持つべきだ、など指摘を行いました。

与野党協議は、5月22日に決着・合意がはかられました。具体的には、改正法案に、役員任命における公募活用の努力規程を加えるとともに、附帯決議において「独立行政法人の統廃合等の組織の見直しにあたっては、当該法人職員の雇用の安定に配慮すること。また、独立行政法人の職員の給与等は、自主性及び自律性の発揮という制度本来の趣旨並びに職員に適用される労働関係法制度に基づき、法人の労使交渉における決定に基づき対応すること。」等が措置されることとなりました。

修正合意を踏まえた改正法案は、5月27日の衆議院本会議において可決し、翌28日の本会議において審議が開始された参議院においても、6月6日の本会議で可決・成立しました。

#### 4. 法案成立後の取組みなど

(1)総務省は、改正独法通則法の規定に基づき、「独立行政法人の目標の策定に関する指針(案)」及び「独立行政法人の評価に関する指針(案)」について7月17日、政策評価・独立行政法人評価委員会に諮問するとともに、パブリック・コメントを実施しました。国公関係部会は、両案に関して該当構成組織から意見を集約し、総務省行政管理局へ提出・意見反映を行いました。

(2)政府は、8月29日、法人の統廃合について、既に個別法案が成立した法人は2015年4月、その他の法人は2016年4月に実施するなど「各独立行政法人の統廃合等に係る措置の実施時期」について行政改革推進本部決定を行いました。

国家公務員関係部会は、9月2日、事務局から決定内容について説明を受けるとともに、①各主務省の検討結果を踏まえた本部決定内容であること、②行政改革推進本部決定では、統廃合に関する実施時期のみを示しており、個別法の提出時期については、国会情勢等も踏まえながら、それぞれの主務省で検討されること、③身分の承継については、これまでの例では、個別法で取り扱われている、などの見解を明らかにさせました。

(3)改正法案の成立は、2001年からの法人の設立以降、10数年に及ぶ改革論議に一定

の決着をつけることとなりました。それは、これまで「天下りの受け皿」論や随意契約などを中心に、社会的・政治的に一方的な評価に晒され、2008年1月の整理合理化計画や民主党政権下の事業仕分けなど、とくに政治的な改革の焦点とされてきた独立行政法人改革論議のもと、各法人の現場では、国民生活に不可欠なサービスの提供に職員が必死に奮闘してきたことが考慮されず、常に組織の統廃合・見直しをはじめ不安定な状態に置かれてきたことの終局をもたらすことが期待されます。

今後は、予定される法人の統廃合について、当該構成組織における労使交渉・協議、合意による具体化と職員の万全な雇用確保に向けた対応を引き続き強化していかなければなりません。

### Ⅲ. 地方分権改革に関わる対応について

政府は、第1次安倍内閣で設置した地方分権改革推進委員会の勧告で残された課題である国から地方への事務・権限の移譲等について2013年春以降検討を進め、2013年12月20日、「事務・権限の移譲等に関する見直し方針について（以下「見直し方針」という。）」を閣議決定しました。その内容は、国から地方公共団体への移譲等66事項、都道府県から指定都市への移譲等33事項を盛り込むとともに、国から地方、都道府県から指定都市、双方の共通事項として、移譲に伴う財源措置その他必要な支援の実施にかかるものでした。

この見直し方針を踏まえ、政府は、「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律案（以下「第4次一括法案」という。）」を通常国会に提出、5月28日参議院で可決・成立しました。

公務労協は、見直し方針の閣議決定及び第4次一括法案の国会提出に対し、それぞれ地方分権改革推進室と協議を行ってきました。

### Ⅳ. 郵政事業の持続的発展に向けた取組み

日本郵政グループは、2015年度の株式上場を目指すとして、本年2月26日に公表した「日本郵政グループ中期経営計画～新郵政ネットワーク創造プラン2016～」は、2014年度から2016年度の3年間の実行計画として策定されたものです。その中では、全国約2万4千局の郵便局ネットワークを設備投資やIT技術の導入等により、お客さまの生活と人生を支える「トータル生活サポート企業」として、お客さまや地域・社会に貢献することを目指しています。

そのため、グループ総額で約1兆3千億円の投資を行うとして、郵便・貯金・保険の各事業の基幹システムの更改・改修、郵便・物流ネットワークの再編等を計画しています。

J P 労組は、この中期経営計画が、組合員の将来にわたる雇用の確保と上場企業に相応しい労働条件の向上につながるよう、策定段階での非公式協議を積み上げて

きたものです。

加えて、国が保有する日本郵政の株式上場に向けた準備作業が、財政制度等審議会国有財産分科会での審議・答申を踏まえ本格化しています。J P 労組は、経営基盤の確立に向けた中期経営計画を着実にさせる進捗チェックと株式上場に向けた対応を、当面の最重要課題と位置づけ取り組みを進めてきました。

## V. 国公関係部会・構成組織の活動強化に向けた取り組み

### ○構成組織職場状況等視察・交流会

組合員の労働条件改善に向け、国家公務員関係部会として各構成組織毎の職場状況や労働条件、交渉態勢などについて視察・交流を行うため、9月5～9日、国立印刷局小田原工場において「構成組織職場状況等視察・交流会」を開催しました。

当日は、小田原工場職場見学のほか、賃金交渉および配分交渉などについて意見交換を行いました。構成組織毎の組合員の職場・労働条件の視察と賃金交渉等にかかる意見交換はそれぞれの組織の活動に活かせるものであり、来年度以降も取り組む必要があります。

## 2015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、非現業国家公務員、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を積極的に担うとともに、地方公務員部会及び公務員連絡会と十分連携をはかり取り組みを進めます。

### 2. 賃金・労働条件改善に向けた取り組み

国家公務員関係部会は、①連合の2015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、②「政治」の公務員給与に対する介入を排除し、総人件費削減政策の転換に向けての各級段階の交渉・協議、取り組み、③連合と連携した、公務員給与の社会的合意を確立するための取り組み、④格差是正の取り組みを積極的に推進し、短時間公務員制度の導入をめざすとともに、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り組み、⑤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り組み、などを進めます。

また、労働条件専門委員会を中心に、これら取り組みの準備を進めます。

- (1) 国家公務員関係部会は、賃金確定期、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、労使自主決着の原則の下、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とともに、春季生活闘争期に新年度分賃金の確定をはかることとします。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) 人事院が国会・政府に勧告した「給与制度の総合的見直し」に対しては、政府に対し、その実施を見送る方針決定を行うよう、公務員連絡会に結集し取組みを進めます。
- (4) 国家公務員宿舎、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。
- (5) 取組みを進めるにあたり、構成組織委員長会議などをタイムリーに開催し、部会総体の意思統一と構成組織間の連携強化に努めます。

### 3. 独立行政法人改革等に対する雇用・労働条件確保の取組み

独立行政法人改革に対しては、改正独立行政法人通則法を踏まえ、法案審議と政府答弁及び附帯決議を活用し、①法人の組織運営上の裁量と自主性・主体性、②自律的労使関係制度のもと労使交渉による賃金・労働条件の決定等を実態的に確保していくこととします。

また、2016年4月の法人統合に向け今後の国会で課題となる、基本方針に基づく法人の統廃合については、政府責任による厳格な雇用と処遇の確保を基本として、当該構成組織における対策を前提に、必要に応じて公務労協の統一的な対応をはかることとします。

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、独立行政法人改革と同様の立場から、機動的な対策を講じることとします。

### 4. 郵政事業の持続的発展に向けた取組み

本年6月5日、財政制度等審議会国有財産分科会において、「日本郵政株式会社の株式の処分について」の答申が示されたことから、財務省はこの答申を踏まえ、主幹事証券会社の選定作業を進めており、決定後は、主幹事証券会社の専門的立場からの意見を参考に株式上場に向けた具体的準備が進められることとなります。

日本郵政の株式上場は、①JP労組をはじめとする関係者が総力を挙げて成立させた「改正郵政民営化法」の要請であること、②株式売却収入が東日本大震災の復

興財源に充てられること、③グループ各社は、同業他社と比べ多くの制約が課され、株式上場により経営の自由度を確保する必要があること、④株式上場を成功させるには、グループ全体の収益性・成長性を市場や投資家に評価される必要があり、そのことは組合員の雇用と労働条件の確保にもつながること、との意義があるものです。

J P 労組は、これらの意義を念頭に株式上場に関わる課題については、専門家の意見等も参考に様々な角度からの検討を行い、中期経営計画と連動した最重要課題として対応を強化することとしています。

加えて、上場企業に相応しい労使関係の構築に向け、「労使パートナーシップ宣言」の精神に則り対応していくこととしています。

国家公務員関係部会として、J P 労組の取組みについて組織全体で共有化するとともに、組織的支援と要請等に応じた対応等をはかることとします。

## 5. 国公関係部会・構成組織の活動強化に向けた取組み

### ○構成組織職場状況等視察・交流会について

組合員の労働条件改善に向け、国家公務員関係部会として各構成組織毎の職場状況や労働条件、交渉態勢などについて視察・交流を行うため、「構成組織職場状況等視察・交流会」を開催します。

## 6. 各組織毎の課題について（各構成組織からの報告）

### 【国公連合】

国公連合は、連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、連合・公務労協と連携し、運動を積み重ねています。

東日本大震災から3年半余りが経過した今、改めて、復興・再生の早期実現に向け、着実な取り組みを進めていくためにも、私たちは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復興に向け取り組むとともに、労働組合としての社会的責任と役割を果たしていくことが重要です。

また、組合員の雇用と労働条件を守る取り組みは、私たちの運動の原点です。国の厳しい財政状況の中、私たちを取り巻く環境は従前にも増して難しい状況が継続することとなりますが、労働組合としてのセーフティーネットの役割を十分に発揮するために、政府、人事院との交渉・協議に全力を挙げて取り組んでいかなければなりません。

一方で、「公務労働者は優遇されすぎている」との世論の声に対しては、公務公共

サービスが国民生活に果たしている役割の重要性について、公務労協がすすめる「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」を通じて訴えとともに、私たちは、自らを振り返り、公務に対する国民の信頼を得ていく努力を継続していくことが重要です。

私たちが直面している様々な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不可欠であり、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、公務、民間を問わず、職場、地域における取り組みも進めていく必要があります。

私たちは、取り巻く情勢を認識・共有し、①組合員の賃金・労働条件の維持・改善の取り組み、②様々な改革から組合員の雇用と労働条件を守る取り組み、③労働基本権を確立し透明で民主的な公務員制度を実現させる取り組み、④駐留軍労働者の雇用確保と労働条件の改善の取り組み、⑤「1000万連合」実現に向けた組織強化・拡大の取り組み、⑥男女平等参画推進の取り組み、⑦連合運動への積極的な参画、などを運動の重点に置き組合員・構成組織と十分な意思統一を図り、運動を前進させていきます。

### 【林野労組】

我が国の森林資源は、戦後植林された約1,000万haの人工林を中心に、本格的に利用可能な段階に入りつつあるものの、木材の完全輸入自由化（1964年）以降から続く林業産出額や林業所得の減少、森林所有者の経営意欲の低迷、国産材の流通構造改革の遅れなどにより、国内の森林・林業、木材関連産業は、依然として厳しい状況に置かれています。

こうした状況を踏まえ、現在、地球温暖化防止に向けた森林吸収源対策に係る森林整備、国産材の安定供給体制の確立と利用拡大、木材の加工・流通体制の整備など、「森林・林業基本計画」を着実に推進させるための各種施策が展開されています。しかしながら、森林吸収源対策に係る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、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いる状況にあります。

加えて、林業労働者の確保と人材育成、労働安全の確保などをはじめとし、全産業平均に対して未だ低位にある賃金・労働条件の引き上げ、就業環境の改善等も大きな課題となっており、森林・林業、木材関連産業政策の推進とあわせた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・拡充に向けた取り組みを進めています。山村振興には、第一次産業の活性化が重要であり、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、地

域の森林資源を最大限活用した就業機会の増大と雇用の創出、林業従事者の定住対策、所得保障対策等、国としての具体策の検討を求めています。

2013年4月に一般会計へ移行した国有林野事業は、その果たすべき役割として、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等が求められています。

そうした役割を果たせる組織・定員の確保を求め取り組みを進めているものの、多くの職場で欠員ポストが生じていることや、一般会計移行に伴う業務量の増大・煩雑化等による労働過重、労働強化等、職場では要員不足に起因する様々な問題が生じています。

加えて、一般会計移行に伴う適用法律の変更によって奪われた労働基本権問題、給与再計算によって生じた賃金低下の問題等、切り下げられた労働条件の回復が大きな課題となっており、中央・地本・支部・分会が一体となった取り組みを進めることとしています。

また、労働基本権の問題では、公務員制度改革改正法が、自律的労使関係制度を除外する中で成立したことから、連合・公務労協と連携した取り組みを進めることとあわせ、国有林の協約締結権に係る議員立法の実現に向けた取り組みを進めることとしています。

今後も、森林・林業、木材関連産業政策の推進、国有林野事業の推進と労働条件問題を一体のものとし、職場交渉はもとより、地域共闘、国会対策等の強化を図り、諸課題の前進に向けた取り組みを強化します。

#### 【全印刷】（独立行政法人改革に対する闘い）

第186回通常国会では、平成26年度の予算案成立後、「独立行政法人通則法の一部を改正する法律案（以下、通則法の一部を改正する法律案）」及び「独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律案（以下、整備法案）」について、速やかに国会審議が始まると想定していましたが、非予算関連法案が膨大となっており3月上旬とされた上記法案審議が大幅に遅れる状況にありました。

この間、公務労協と構成組織は、独法改革に関し①法人の自主性・主体性の確保②自律的な労使関係③業務の充実・改善と雇用確保等について行革推進本部事務局との交渉・協議を行うとともに国会対策も強化しながら取り組んできました。

また、全印刷・全造幣としても通貨事業は国の関与の下で実施すべき事業と理解する国会議員をはじめとする国会対策、そして両事業の主務省である財務省に対しても財務省協議を開催して要請行動に取り組んできました。

その後、4月15日漸く通則法の一部を改正する法律案及び整備法案は国会に提出され、4月22日衆議院本会議において趣旨説明が行われ内閣委員会で本法案の審議が始

まりました。本法案は2012年民主党政権時の臨時国会で閣議決定されるも国会審議に及ばず廃案にはなりましたが、その時の法案が基礎になっていたことから、一部自公政権により修正がされていたことから民主党内閣委員会の理事に対して公務労協と要請行動にも取り組みました。

その結果、私どもの念願であった通則法の一部を改正する法律案及び整備法案は6月6日の参議院本会議で可決・成立することとなりました。今後は、政省令の策定作業が進められることとなることが想定され、この政省令は業務運営のあり方にも影響するものと判断し必要な対応を講じていくこととしています。

何れにしましても、これまでの通則法では業務のあり方等の区別がなく全ての独立行政法人を画一的に縛るものであり、今回の独法改革では個々の法人の有する特性を発揮されることを基本方針に盛り込んでおり、私たち全印刷とすれば行政執行法人（単年度管型）に分類され通則法35条（中期目標終了時における組織及び業務全般の見直し）の適用外になったことは意義があったといえます。ただ、定員管理、開発、設備投資等の管理は単年度では困難と思われことから、そうした課題を顕在化させ必要な対応等を図ることとしています。

そして、この独法改革に関し全印刷は1996年橋本政権時の「行政改革会議」が設立されて爾来20年余にも及ぶ行革闘争の集大成と位置付け全身全霊を注いできましたが、連合、公務労協、全大蔵の構成産別と共闘するなかでの成果と受け止め引き続き連帯関係を堅持し取り組みを進めていくこととします。

全印刷は、これまでの行政改革闘争に莫大な時間と労力を費やしてきたことから、今後は組織内に軸足を置いた運動に転嫁し、組合員が安心・安全で気概を以って業務に打ち込める職場環境を整備して印刷局企業を盤石なものとして雇用と労働条件の維持向上に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」及び「独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律案」については、本年6月6日の参議院本会議で可決・成立しました。このことにより、造幣事業は、「国の行政事務と密接に関連した国の相当な関与の下に確実に施行することが求められる事務・事業を、単年度ごとの目標・計画に基づき行うことにより、正確・確実に執行することを目的とする法人」として定義づけられ、来年4月1日に単年度管理型に分類された「行政執行法人」へ移行することになりました。今回の「行政執行法人」へ移行は、これまで以上に国の関与が強まったことについては、一定の評価ができるとともに、現行事業の一体承継、独立した企業会計制度については、ほぼ現行どおり継続されることになりました。現在、法律の施行・実施に必要な政省令の策定作業が進められていますが、引き続き政省令の策定作業を注視し、組

合員の雇用と労働条件の維持・改善に向けた取り組みを進めていくこととします。

造幣事業のなかの貨幣製造事業は、消費税増税などによって、本年については通常貨幣の需要は増加していますが、電子マネーの普及などによって、長期的にみれば減少の方向にあります。一方、「地方自治法施行60周年記念貨幣」も計画に基づいて、順次製造を行うとともに、「新幹線鉄道開業50周年記念貨幣」の製造なども予定されており、記念貨幣などについては多種多様な製造を行っています。また、装金事業についても、勲章などの受注量が増える一方で、人員は削減されており、組合員個々の負担が増大しています。したがって、高度な技術・技能の継承のための人材確保やすべての造幣事業の安定・発展に向けて取り組みをより一層強化していくとともに、組合員の雇用と労働条件の維持・改善に全力をあげていくこととします。

### 【J P 労組】(2015春季生活闘争にむけて)

J P 労組は、10月23日から24日に開催した第13回中央委員会において、「2015春季生活闘争の基本的考え方」を提起し、2015春季生活闘争をキックオフしました。

6年ぶりに正社員のベースアップを獲得した2014春闘では「全組合員が一丸となる闘争態勢」の構築を通じて組織の活性化につなげることを意識し、組合員・家族の署名行動や中央本部が発出する「春闘速報」による朝ビラ配布行動の展開等、新賃金配分交渉の意義等を周知するため、ポスター、チラシの作成など、春闘方針決定プロセスのみならず、交渉から妥結、その果実としてベアの配分交渉に至るまで春闘交渉全体について全機関・組合員が一体となる態勢を構築してきました。

2015春季生活闘争は、郵政グループをとりまく情勢が、①春闘交渉の時期が株式上場の準備段階にあり、会社は市場から評価される直近の数値となる2014年度の決算や2015年度事業計画の利益水準等の確保にこだわることも想定されること、②日本郵便の2014年度事業計画において20億円の営業赤字としていること、などから極めて厳しい闘いになると判断しています。

したがって、J P 労組としては、2014春闘態勢をさらに深化させ、全機関・組合員に春闘の取り組みを定着させ、要求根拠となる各種データの精査をはじめ、2011春闘以降、低水準におかれている一時金等の早期回復など労働条件の改善に向け「組織が一丸となって闘う態勢」を構築してとりくみます。

今後、連合方針に基づき、郵政グループ各社（日本郵政(持株)、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命）の経営状況等、各種情勢分析などにより「2015春季生活基本方針」を策定し、12月4日の「春闘討論集会」によりさらに組織内議論を醸成させつつ、来年2月19日から20日の第14回中央委員会で「2015春季生活闘争方針」を決定した後、2月末までに要求書を提出し、春闘交渉に臨むこととします。