

I. 2015春季生活闘争の取組み

1. 2015春季生活闘争の取組みと要求について

(1) 連合2015春季生活闘争の基本的な考え方

連合は、2015春季生活闘争の基本的な考え方として、「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取組み」を「3本柱」として位置付け、これらの取組みを通じ「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて全力を尽くすとしています。

その上で、賃金の引上げについては、「定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が取組みを推進していくことを重視し2%以上の要求を掲げ獲得をめざし、取組みを進めていく（定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は4%以上とする）」としました。一時金に関しては、「年収確保の観点を含め、一時金水準の向上・確保についても留意することとする。」としています。また、非正規労働者の「時給引き上げ」については、中小共闘の賃金引上げ目安を時給換算した37円を目安に求めていくとしました。

このほか、①ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて（時短等の取組み）として、労働安全衛生面・健康確保のための過重労働防止の観点はもとより、超少子高齢・人口減少社会が進むわが国の社会構造を踏まえれば、「社会生活の時間」の充実を含むワーク・ライフ・バランス社会の実現が、日本社会の持続可能性のためにも不可欠であり、長時間労働縮減に向けて取り組む、②「2015年度政策・制度実現の取組み」と「2015春季生活闘争における労働条件改善の取組み」を「運動の両輪」として、すべての労働者を対象にした生活改善・格差是正の取組みを強力に進めるとしています。

これら要求項目の獲得、実現のため、闘いの進め方として「すべての労働者を対象とした闘争を展開するために、連合、構成組織、地方連合会は、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層的かつ総がかりでの共闘体制を構築する。」などを挙げ、取組みを進めることとしています。

以上の「連合2015春季生活闘争の基本的な考え方」を受け、金属労協は、定期昇給分を確保した上で月6千円以上のベースアップを要求。UAゼンセンは、正社員の賃金について、定期昇給などに加え「3%を基準とし、少なくとも2%以上」のベースアップを統一して要求。パート従業員など非正規社員についても、昇給制度がある場合は3%を基準に賃上げを求める。自動車総連は、月6千円以上のベースアップに相当する賃金改善分を統一要求。基幹労連は、年間一時金と格差改善を軸に取り組む(既に、2014年度・2015年度それぞれ3,500円を要求することを決定済み)。JAMは、9,000円のベースアップと、是正が必要な場合はそれに加えて1,500円

以上。私鉄総連は、月額基本給を一人平均2.0%（定期昇給相当分）プラス生活維持・向上分5,500円（ベースアップ分）。JEC連合は、ベア2%プラス格差是正1%の賃上げ、との要求を掲げ交渉を行うこととしています。

（2）国家公務員関係部会の取組み

ア、「賃金水準の引上げ」実現の取組み

国家公務員関係部会は、「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求します。また、公務員給与に対する社会的合意の再構築に向けて、連合と連携するとともに、使用者責任を追及しながら取組みを進めます。

イ、公務労協、公務員連絡会と一体となって取組む

賃金・労働条件改善に向けた取組みを公務労協、公務員連絡会と一体となって進めることとし、①協約締結権を有する構成組織、単位組合においては春季生活闘争期に新年度分賃金の確定をはかる、②非現業組織は公務員連絡会に結集し、要求書を該当当局へ提出しその実現を求める、こととします。

ウ、2015春季「統一要求事項」の考え方について

国家公務員関係部会「統一要求事項」については、連合の「基本的な考え方」および公務労協の「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。

①賃金要求については、連合の春季生活闘争方針や民間組合の要求動向を踏まえ、定昇・賃金カーブ維持相当分の確保を前提に賃金の引上げを求める積極的な要求を設定することとします。具体的には、「公務・公共部門労働者の賃金を引き上げること」を基本に、関係当局にその実現を求めることとします。その上で、協約締結権を有する構成組織、単位組合における具体の要求額は、連合の「定期昇給相当分の確保を前提に2%以上の賃上げ要求」を踏まえ、各構成組織として決定することとします。

②各構成組織、単位組合は、必ず関係当局に対して非常勤職員等に関わる要求（ア）非常勤職員の悉皆調査の実施、（イ）「底上げ・底支え」「格差是正」を図るため37円を目安とした時間給の引上げ、（ウ）雇用の安定的確保、（エ）諸休暇の円滑な取得保障と一層の改善など）を提出し、交渉を実施します。

③雇用と年金の確実な接続のため、2013年3月26日の閣議決定に基づいて組合員の希望通りの再任用等と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保を求めます。また、年金支給開始年齢が62歳になるときまでには、人事院の意見の申出等に基づいた定年延長が実現するよう求めます。

④公務・公共部門労働者のディーセント・ワーク及びワーク・ライフ・バランスを確立するため、(ア)年間総労働時間1,800時間への短縮、(イ)本格的な短時間勤務制度の実現、などを求めます。また、超過勤務縮減のための体制を確立し、厳格な勤務時間管理と実効ある超過勤務縮減策の実施を求めます。

⑤公務・公共部門における男女共同参画促進に向け、次世代育成支援対策推進法、国家公務員の女性活躍等取組方針及び女性の採用・登用拡大の指針に基づく行動計画等の着実な実施を求めます。

⑥公共サービス基本法第11条に基づき、「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」にかかる具体的な措置を講じるよう求めます。

⑦福利厚生施策の拡充、労働安全の確保及び健康管理の充実を求めます。

エ、具体の取組み

協約締結権を有する構成組織、単位組合においては春季生活闘争期に新年度分賃金の確定をはかるため、3月上旬までに要求書を提出することとします。非現業組織は公務員連絡会に結集して、2月中下旬までに要求書を該当局へ提出しその実現を求めることとします。このため、幹事会議、労働条件専門委員会などを随時開催し、各構成組織の要求内容や交渉経過、連合構成組織の交渉状況などについて、状況把握と統一対応に努めます。

国公関係部会として2月13日に「2015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を図るとともに、各構成組織間の交流を深めることとします。また、3月12日には、「2015春季生活闘争決起集会」を開催し、連合春季生活闘争と連携し、要求実現に向けた意思統一を行うこととします。

あわせて、①公共サービス基本法の理念と措置の国及び地方自治体における具体化の追求、②公共サービスの再構築に不可欠な公務における自律的労使関係制度の確立を柱とする「2015年良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」と2015春季生活闘争を結びつけ、一体的・連続的に取り組みます。

オ、「給与制度の総合的見直し」に係る取組みについて

独立行政法人当局は、給与法改正法案等が成立（2014年11月12日）したことを受け、非現業国家公務員の給与制度に関して行われる「総合的見直し」を法人職員に対しても適用したいとの動きをみせています。

これを受け、国公関係部会は、各組織における交渉状況の把握に努めるとともに、①現行独立行政法人通則法において、特定独立行政法人職員の給与に関しては、「給与の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員給与、当該特定独立行政法人の業務の実績及び中期計画の第30条第2項第3号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければ

ならない。」とされ、非特定独立行政法人職員の給与等に関しては、「給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。」とされていること、②第187臨時国会の衆・参内閣委員会における給与法改正法案等の審議において、「自主性及び自律性の発揮という独立行政法人通則法の趣旨並びに職員に適用される労働関係法制度にのっとり、職員の給与改定及び給与制度の見直しに関しては、独立行政法人の労使交渉における決定に基づき対応すること。」との附帯決議が行われたことを踏まえ、自主的・自律的労使関係の下、十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応するよう意思統一を行ってきました。

引き続き、該当組織の交渉状況把握に努めるとともに、国公関係部会として、交渉状況を踏まえた対策を進めることとします。

参考

現行独立行政法人通則法（抄）

（特定独立行政法人職員の給与）

第57条第3項

前項の給与の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当該特定独立行政法人の業務の実績及び中期計画の第30条第2項第3号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

（非特定独立行政法人職員の給与等）

第63条第3項

前項の給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない。

改正独立行政法人通則法（抄）（2015年4月1日施行）

（中期目標管理法人・国立研究開発法人職員の給与等）

第50条の10第3項

前項の給与等の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年

法律第95号)の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該中期目標管理法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定められなければならない。

(行政執行法人職員の給与)

第57条第3項

前項の給与の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与を参酌し、かつ、民間企業の従業員の給与、当該行政執行法人の業務の実績及び事業計画の第35条の10第3項第3号の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

改正独立行政法人通則法案にかかる第186通常国会衆・参内閣委員会 法案審議における附帯決議(抄)

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。

2. 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、必要に応じて統一的な対応をはかることとします。

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。

3. 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」の開催

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。本年度は、4月10日から11日の日程で、造幣局において視察・交流を行います。

Ⅱ. 各組織毎の課題と取組みについて

【国公連合】

国公連合は、昨年10月の第14回定期大会において、『東日本大震災からの復興・再生に全力を尽くすとともに、良質な公共サービスを確立し、すべての働く者との連帯で「働くことを軸とする安心社会」を実現しよう！』とのスローガンを確認し、各構成組織が国公連合に結集し、連合・公務労協と連携した運動を進めてきました。

2015春季生活闘争においては、連合方針の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向けて、直接的に民間春闘の相場形成に関わることは出来ませんが、交渉結果がすべての働く者へ波及し、最終的には公務員賃金へ波及するという意味においても、これまで以上に民間産別・地方連合会の取組みに積極的に参加することが重要です。その上で、公務労協（公務員連絡会）の基本要求「公務・公共部門労働者（公務員労働者）の賃金を引き上げること」の実現に向けて取り組んでいく一方、昨年12月の総選挙後の政治情勢や2015年度（平成27年度）予算案（機構、定員等）の内容、また、財政健全化目標を堅持するために、本年夏までに2020年度の基礎的財政収支（プライマリーバランス）黒字化に向けた具体的な計画の策定に向けた動向など、私たちを取り巻く厳しい情勢についての認識を共有する必要があります。また、質の高い公共サービスの実現に向けて、改めて、公務員の公正な労働条件を決定する自律的労使関係の構築、労働基本権の回復に向けた組織内での十分な意思統一をはかるとともに、連合「2.24質の高い公共サービスと労働組合の役割に関する国際シンポジウム・決起集会」に主体的かつ積極的に参加していかなければなりません。

具体的には、2月下旬から3月中下旬を目途に、国公連合の各地方ブロック段階での春闘集会（学習会）を開催し、国公連合が作成する春闘パンフなどを活用しながら、春季生活闘争の課題等について共有を図るとともに、地方段階における構成組織間の交流を推進することとしています。さらには、各地方ブロックでの人事院地方事務局交渉を行い、職場実態を訴えるなど、現場からの運動を積み上げていきます。

また、運動方針で提起した「運動全体を改めて検証する」ために、『日本社会、職場、一人ひとりの現在を見つめなおし、未来に向けて、共に運動を進めよう！』をスローガンに、①各構成組織が特に重視している課題についての情報収集及び調査、②組合員の声を広く拾い上げるために組合員等を対象にした意識実態調査など、これらを通じて国公連合の運動を深化させる取り組みや、「組織拡大・強化委員会」を開催し、組織拡大・強化に向けた具体的な取り組みを検討するとともに、あわせて地方連合会運

動への積極的な参画に向けて議論を進めること、男女平等参画推進委員会を開催し、男女平等参画推進計画の取り組み強化及び各構成組織間の交流と人材発掘・育成のための研修会「さんかくスクエア」の開催に向けた企画等について議論を行うことなども春季生活闘争の課題とあわせて取り組みを強化していきます。

私たちのいずれの取り組みも厳しい情勢の中で進めていくこととなりますが、2015春季生活闘争では、非現業国家公務員の交渉主体である公務労協・公務員連絡会の枠組みの中で主体的な役割を果たすとともに、協約締結権を有する独立行政法人等の取り組みにあたっては、公務労協国家公務員関係部会における情報共有を図りながら労使交渉に向けて意思統一に努めていきます。また、国公連合のあらゆる段階（支部・分会、地本・地協、単組、構成組織等々）で情勢に対する認識の共有と取り組みに向けた意思統一を図るため、適時適切に行動を配置しながら、中央・地方が一体となって「交渉・協議」を積み上げ、合意(到達点)に基づく措置を追求し、春闘期から人勧期に向けた取り組みを展開していきます。

【林野労組】

林野労組は、国の作成した「森林・林業基本計画」の着実な実行に向け、山村振興と森林・林業・木材関連産業に係る政策の推進と、林野庁で働く労働者の労働条件の維持・向上に向けた取り組みを進めてきました。

森林・林業・木材関連産業政策に関しては、「森林・林業基本計画」を踏まえた森林整備、国産材利用の推進と木材自給率50%に向けた施策の展開が進められています。また、森林吸収源対策についても、日本における地球温暖化防止対策の重要な吸収源として位置付けられています。

しかしながら、温暖化防止対策を含む森林整備の予算に関しては、国の予算において、安定的な財源が確保されていないことから、この間、労使交渉はもとより、自治体や林業関係団体との連携を図りながら、2014年度においても安定的財源確保に向けた取り組みを進めてきたところです。

現状は、昨年末、平成27年度税制改正大綱が閣議決定され、森林吸収源対策に係る財源の確保については、またも先延ばしされる結果となりましたが、「2020年以降の温室効果ガス削減目標の設定までに具体的な姿について結論を得る」とされ、これまでとは違い一定の期限を切って検討を進めるという形になりました。林野労組としては、引き続き、早期の安定的財源確保に向け取り組むとともに、その間においても、必要な施策の着実な実行に向けた対策を講じさせる取り組みを進めます。

森林・林業・木材関連産業政策の推進において、もう一つの大きな課題は林業労働者の処遇改善の問題です。依然として年間平均所得は全産業平均を150万円下回る状況にあります。林業事業者の多くは中小零細であり、事業者の自助努力のみで所得格差

を解消することは困難と言わざるを得ません。林業政策の推進を通じて事業体の体質を強化し、その中で労働者の処遇改善を進めていくことが必要です。

加えて、今年3月で期限を迎える山村振興法延長の取り組みの中で、林業労働者の処遇改善、山村への定住対策等、山村振興対策の具体化を進める必要があります。

林野庁で働く労働者の労働条件問題に係わっては、第三次安倍内閣の発足や国の財政状況から、公務員に対する攻撃が一層厳しくなることが想定されるだけに、特別会計から一般会計に移行した際の労働基本権及び処遇の問題や、林野庁全体の要員規模や組織体制の充実など、職場で懸案となっている課題に対し、闘う組織態勢の強化を図りながら、一丸となった取り組みを進めなければなりません。

2015春闘期から人勧期に向けては、こうした課題について、本部・地本・分会の連携を強化し、一般林政課題はもとより、級別定数やポスト・グレードの確保、遡及昇格など賃金・手当等労働条件の改善に向けた取り組みを進めることとします。

また、労働基本権問題については、連合・公務労協と連携を図り、ILO勧告に基づく公務員への労働基本権の付与に向けた全体の取り組みとあわせ、先の衆議院解散により廃案となった林野関連の議員立法の再提出に向け、国会対策等に取り組むこととされています。

【全印刷】

全印刷の最重要課題である独立行政法人の見直しについては、昨年6月6日に独立行政法人通則法の一部を改正する法律案等が国会で可決、成立し、国立印刷局は平成27年4月1日に、公務員身分を付与した上で単年度の目標管理を行う単年度管理型の「行政執行法人」へ移行することとなります。

この行政執行法人化により、国立印刷局は国により近い独立行政法人として明確に位置づけられ、これまで問題とされてきた中期目標期間終了時における業務・組織の全般的見直し規定から適応除外になるとともに、現行事業の一体承継・独立した事業会計制度についても、ほぼ現行通り継続されることから、組合員・職員が安心して業務に取り組める環境がようやく整うことになり、全印刷が最重要課題として長年取り組んできた行革対応が一定の結実を得たものといえます。

現在、本年4月からの移行に向け、施行に必要な政令省の改正作業等が行われると共に、単年度管理での目標、計画、評価の具体的な仕組みづくりについて、3月末整理に向け協議が進められています。

具体的には、「独立行政法人の目標の策定に関する指針」及び「独立行政法人の評価に関する指針」が昨年9月に総務省より公表されたことを踏まえ、主務大臣から指示される年度目標に基づき、法人が事業計画を策定することとなります。この場合、これまでの延長線上で目標・計画を策定するのではなく、新たな視点で見直しを行うこと

も必要と考えています。行政執行法人として単年度管理を基本としつつも、研究開発、設備投資計画や人員計画などについては中長期的な観点から目標管理されることが必要であることから、印刷局当局と更なる意思疎通を図ると共に、印刷・造幣労協として財務省協議も視野に入れ確実な移行に向け万全を期していく事としています。

2015春季生活闘争については、行政執行法人化に伴い、賃金の支給基準について「一般国家公務員の給与を参酌する」となりますが、該当法律の附帯決議に「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」等が措置されたことから、引き続き、昨年と同様、労使自主決着による賃金確定を原則としながら取り組んでいくこととし、その方針策定にあたっては、連合、公務労協、国家公務員関係部会の方針等を踏まえ決定し、取り組みにあたっては、春季生活闘争期に新年度分賃金の確定を図っていくこととします。

また、「給与制度の総合的見直し」に係る取り組みについては、国家公務員関係部会の方針等を踏まえ、自主的・自律的労使関係の下、十分な交渉・協議を行ない、対応等を図っていくこととします。

【全造幣】

昨年6月6日に「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」が成立し、造幣事業については、本年4月1日より行政執行法人へ移行することになりました。現在、成立した関連法に基づいて、施行・実施に必要とされる政省令の改正をはじめ、所要の手続きが進められています。この行政執行法人への移行に伴い、これまで組合が求めてきた現行のすべての事業の一体継承や労働条件を維持することなどができましたが、これまで以上に国の関与が強くなることが予想されます。引き続き、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とともに、通貨製造等を担う企業として、国民生活と日本経済の安全・安心に寄与し、国民のための造幣事業の安定・発展と民主的事業運営に向けて、必要な対策を講じていくこととします。

造幣事業のなかの貨幣製造は、最近の経済状況や消費増税などから、今年度は若干の増産傾向となっておりますが、電子マネーの普及などにより、安定した業務量にはなっていません。また、記念貨幣についても現在地方自治法施行60周年記念貨幣などを製造していますが、将来的な記念貨幣の安定製造を求めていく必要があります。一方、勲章製造をはじめとする装金事業や貴金属の品位証明などを行う試験・検定・鑑定事業も業務量が増えているものの、長期に安定した業務量の確保に不安が残るものとなっております。したがって、通常貨幣の改鑄・模様替え、記念貨幣の弾力的発行などを関係各方面に強く求め、すべての造幣事業の長期安定に向けて、取り組みを強化

していくこととします。

【J P 労組】

昨年12月26日、日本郵政は、日本郵政3社の株式上場について、2015年度半ば以降、日本郵政の株式の売り出し・上場にあわせ、ゆうちょ銀行とかんぽ生命保険の金融2社についても同時に売り出し・上場することを目指していくことを正式に公表しました。

すでに広く知られているとおり、日本郵政の株式は、復興財源確保法に基づき、政府保有義務を除く発行済株式総数の3分の2について出来るだけ早期に処分することが求められ、売却収入のうち、4兆円を東日本大震災の復興債の償還財源にあてられることになっています。

なお、売却は、来年度1回限りではなく、今後の証券・金融市場の動向等および日本郵政グループの経営状況等をふまえ、相当長い期間にわたって行われるものと想定しています。

J P 労組としては、日本郵政の株式上場については、改正郵政民営化法の定めによるものであり、基本的な方向性は理解しています。ただし、ゆうちょ銀行とかんぽ生命保険の金融2社の株式上場に対しては、日本郵政の経営判断として受け止めつつも、経営の自由度の確保とグループの一体性の視点も含めて検証する必要があり、グループ経営に重大な影響を及ぼすことも想定され、状況変化等を慎重に見極める必要もあることから、株式売却は慎重に進めていくべきとのスタンスを堅持して、今後予定されている中期経営計画の見直し議論などをふまえて、会社の考え方を求めていくこととします。

2015年はこうした日本郵政と金融2社を含めた親子同時上場という新たなステージをむかえる重要な年となりますが、私たちJ P 労組の判断と対応が、今後のグループ各社の持続的発展に大きく左右することから、誤りなき対応と組合員との丁寧な往復運動および組織内議論を積み上げ、万全を期していくこととします。

また、2015春季生活闘争にむけては、上場前最後の闘いになることから、新たなステージに向けて組合員のモチベーションを高め、さらなる郵政事業の発展をめざすため、成長戦略の原動力となる「人への投資」を全面に打ち出し、「組織が一丸となって闘う態勢」を構築して取り組みます。