

# 2015年度の取組み経過と 2016年度国家公務員関係部会活動方針

国家公務員関係部会

## 2015年度の取組み経過

### I. 2015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2015春季生活闘争

##### (1) 「賃上げ」「時短」「政策・制度実現」を「3本柱」に掲げての取組み

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、「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取組みを進めました。

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」、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」、非正規労働者の「時給引き上げ」については、37円を目安に求めていくとしました。

このほか、「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、「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ました。

##### (2) 取組みの結果

要求・交渉を行った組合の妥結結果（平均賃金方式、7月1日最終集計）は、組合員加重平均で6,354円、率で2.20%と、昨年を426円、0.13ポイント上回りました。中小組合では、額で4,547円、率で1.88%と、昨年を349円、0.12ポイント上回り、また、非正規労働者については16.78円で、昨年を5.50円上回る結果となりました。連合は、「回答水準については要求趣旨から言えば不満が残るものの、2年連続かつ昨年を上回る回答を引き出したことは、経済成長と整合した賃上げの流れを提起した2014春季生活闘争からの流れを継続し、今後を受け継ぐことができたものと考えている」としています。

また、6月19日の経団連集計（大手企業）では、8,235円、2.52%で昨年同期比865円増、0.24ポイント増（昨年6月30日集計：7,370円、2.28%）、厚生労働省の「平成27年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」（7月28日公表）では、7,367円、2.

38%で昨年比656円増、0.19ポイント増（昨年は6,711円、2.19%）となりました。

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4.84ヶ月（前年同時期比0.06ヶ月増）、年間金額で1,552,482円（同13,460円増）、夏季分（組合員一人あたり加重平均）で2.37ヶ月（前年同時期比0.12ヶ月増）、732,654円（前年同時期比47,626円増）となりました。経団連集計（7月30日現在、大手企業）では、夏季分892,138円で昨年比24,407円、2.81%の増となっています。

## 2. 国家公務員関係部会の2015春季から人事院勧告期の取組み

### (1) 「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するとともに、公務員給与に対する社会的合意の再構築に向けて、連合と連携しつつ、使用者責任を追及しながら取組みを進めてきました。

### (2) 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を意思統一し取組みを進めてきました。

### (3) 2015春季「統一要求事項」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、①賃金要求については、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。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した。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、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、交渉を実施する、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るとともに、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る、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、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る、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る、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る、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ることとしました。

#### (4) 国家公務員関係部会構成組織の取組み

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、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した。

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、幹事会議、労働条件専門委員会、同小委員会を随時開催し、状況把握と統一対応に努めてきました。

#### (5) 協約締結権を有する構成組織の取組み

##### ア、全印刷、全造幣賃金交渉に関わる中央労働委員会調停について

全印刷、全造幣は3月、国公関係部会2015春季「統一要求事項」を踏まえ、各々の当局に対し「基準内賃金を2%以上引き上げること」との要求書を提出し、自主決着に向け精力的に団体交渉を積み重ねてきました。しかし、印刷局・造幣局当局は両労組の要求に対し誠意ある回答を示さなかったため、両労組は自主決着は困難であると判断し、5月11日、中央労働委員会に調停申請を行いました。

以降、両労組は、調停委員会事情聴取において、交渉経過及び労組としての見解を表明するとともに、国公関係部会とともに中央労働委員会会長への要請などに取り組みまし。また、5月27日から開始された調停作業に対しては、労働者委員を通じ、これまでの歴史的経過を踏まえ民間賃金準拠とすべきであり、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ことを主張してきました。この結果、調停作業を進めた調停委員会共同会議から、翌28日未明、「平成27年4月1日現在の額から1人当たり1,970円の原資をもって引き上げること」との調停案が提示され、労使双方がこれを受諾することを表明して決着となりました。

この調停案について、両労組は、組合員の要求に照らせば必ずしも満足しうるものではないものの、定昇・ベア込みで概ね7,000円を確保し、本年春の民間賃金動向や、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受諾したものです。

なお、今次調停とその決着経過をとおして課題となったことは、2015年4月1日に施行となった改正独立行政法人通則法により、行政執行法人職員の給与の支給基準が、「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、民間企業の従業員の給与、・・・その他の事情を考慮して定められなければならない。」（旧法第57条第3項）から「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、・・・その他の事情を考慮して定められなければならない。」（改正法第57条第3項）に変更となったことでした。国公関係部会は、この条文変更が調停作業に影響を及ぼさないよう、法案審議における政府見解である、行政執行法人職員の給与の具体的な支給基準は、「これまでと同様、労使交渉を経て各法人が自主的、自律的に定めていくもの」、「国家公務員の給与を参酌」については、国家公務員の給与について「事情を酌み取り、組み入れるという意味で参酌を求めることとしたもの」であって、支給基準そのものについてはこれまでと同様であること、を踏まえ対策を進めました。その結果、新賃金調停にかかる「経過説明」に、改正独法通則法を踏まえ「参酌」の字句が挿入されたものの、そのことをもって調停案に影響を及ぼす結果とはなりません。このことは、全印刷、全造幣の今後の賃金交渉をはじめ、他の独法労組等の交渉にとって大きな成果となりました。

国家公務員関係部会は、労働者委員との意見交換や調停作業当日の支援行動などに取り組みました。

## イ、協約締結権を有する組織の交渉状況

協約締結権を有する組織は、「春季生活闘争期に新年度分賃金の確定をはかる」との意思統一の下、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、J P 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。一方、交渉継続中の組織では、とりわけ独立行政法人等当局の「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。2015春季要求の実現を求め、引き続きの交渉強化が重要です。

## ウ、「給与制度の総合的見直し」に係る取組みについて

昨年秋の給与法改正法案等成立（2014年11月12日）を受け、各独立行政法人当局は、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始めました。

こうした状況を踏まえ、国公関係部会は、各組織における動向の把握に努めるとともに、①独立行政法人通則法の特定独立行政法人職員、非特定独立行政法人職員の給与の支給の基準に関する条文、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での、「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。

この意思統一の下、自主的・自律的交渉において妥結をはかった組織、引き続き交渉継続中の組織があります。国公関係部会として各組織の交渉状況について随時把握するとともに、交流、意思統一などを進めてきました。

## (6) 非現業組織の取組み経過について

### ア、2015年春季の取組み

非現業組織は公務員連絡会に結集し、2月18日の公務員連絡会による内閣人事局、人事院への2015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、非常勤職員を含め公務員労働者の賃金を引き上げること、より実効性のある超過勤務縮減策の実施、ワーク・ライフ・バランスの推進、高齢者雇用施策、福利厚生施策の充実などの要求実現を強く求め、取組みを強化してきました。

3月24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、有村国家公務員制度担当大臣は、①2015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超過勤務の縮減を含む「働き方改革」を進める、④再任用を着実に推進し、定年の引上げを含め速やかに検討する、⑤公務員連絡会とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努めていくと回答し、また、一宮人事院総裁は、①賃金等については、情勢適応の原則に基づき、必要な勧告を行う、②より実効性のある超過勤務縮減策を検討する、③非常勤職員給与の適正かつ円滑な運用に取組み、休暇について検討していく、④雇用と年金の接続は適切な制度が整備されるよう、必要な対応を行う、⑤女性職員の登用、両立支援等で各府省を支援し、男女ともに働きやすい勤務環境の整備を検討すると回答しました。

これらの回答について、公務員連絡会は、「課題認識を共有するとともに公務員連絡会の意見を聞く姿勢を確認したものの、われわれの要求に明確に答えていない。しかし、人事院勧告による賃金・労働条件決定制度のもと、予断を許さない公務をめぐる極めて厳しい情勢の中で、春の段階における交渉の到達点と受け止め、人事院勧告期、賃金確定期に向け闘争態勢を継続・強化していく。」との声明を明らかに

しました。

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、人事院地方事務局長交渉などに参加してきました。

## イ、人事院勧告期の取組み

公務員連絡会は人事院勧告期に向け、①月例給与、一時金の引上げ、②労働時間の短縮をはじめとする労働諸条件の改善、③非常勤職員等の制度及び処遇改善を柱とする要求書を人事院に提出し、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や諸行動に取り組んできました。

人事院は、8月6日、月例給を0.36%、1,469円、一時金を0.10月引き上げる勧告・報告とフレックスタイム制を拡充する勧告を行いました。

公務員連絡会は、勧告・報告に対し、①給与について、月例給及び一時金を2年連続で引き上げることとしたのは四半世紀ぶりのこととなるが、組合員の期待に一定程度応えるとともに、民間の賃上げ動向を踏まえた当然の結果である。給与制度の総合的見直しが進められ、現給保障が行われているおとにあつて、俸給月額幅広い改善は現給保障解消後の給与水準を引き上げるものであり、経過措置廃止後の影響を緩和するとともに退職手当に反映されることから、高齢層にも配慮したものと受け止める。一方、結果として原資の多くを地域手当の4月遡及改定に充てたことは制度上やむを得ないとしても、不満が残るものであった。一時金について、昨年に引き続き勤勉手当の引上げに充てたが、育児休業者や非常勤職員等への配慮については課題が残った、②勤務時間関係について、超勤の縮減に積極的な姿勢を示したことは評価できるが、問題は、真に実効性のある縮減策が具体化できるか否かにある。フレックスタイム制の拡充勧告は、働き方の幅を広げるものであり、女性職員活躍、ワークライフバランス確保の推進等に資するよう、具体化されなければならない、③再任用について、職員の希望に沿ったフルタイム勤務重視を明確にしたことは当然のことであるが、それを保障する具体策を提案しなかったこと、段階的な定年延長の早期実施に向け踏み込まなかったことは残念と言わざるを得ない、④以上のことから公務員連絡会は、今後、政府に対して、本年の給与改定及びフレックスタイム制の拡充について、勧告通り実施することを求めていく。さらに、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の取組みにおいても、全力で取組みを進めることとする、取組みを進めることとする、との声明を发出了しました。

公務員連絡会は人事院勧告・報告を受け、8月6日、有村国家公務員制度担当大臣、7日に塩崎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、本年の給与改定勧告及びフレックスタイム制の拡充勧告について、勧告通り実施する閣議決定を行い、所用の法案を国会に提出することを求めました。政府は、8月7日、

第一回給与関係閣僚会議を開催し、2015人事院勧告の取扱いについて協議したが、今後検討していくことを確認するとともに、また、次回会議の日程は未定となっています。

## (7) 国家公務員関係部会としての具体の取組み

国家公務員関係部会として、①2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、各構成組織間の交流を深めるとともに、②3月12日には、「2015春季生活闘争決起集会」を開催し、連合春季生活闘争の状況把握と要求実現に向けた意思統一を行い、③7月28日には「夏季決起集会」を開催し、引き続き交渉を継続している協約締結権を有する組織、人事院勧告期の取組みを進めている非現業組織それぞれの要求実現にむけた取組みの意思統一をはかりました。1月開催の幹事会議、2月および3月開催の集会では、連合総合労働局担当者から連合方針や春季生活闘争の取組み状況について講演を受け学習を深めました。

また、公務労協の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春季生活闘争との一体的・連続的取り組んできました。

## II. その他課題への対応

### 1. 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

政府は、独立行政法人改革等に関する基本的な方針（2013年12月24日閣議決定）に基づき、この間、制度・組織両面の見直しを進めてきました。

制度見直しでは、改正独立行政法人通則法の施行（2015年4月1日）を受け、各独立行政法人は業務の特性を踏まえ、それぞれ行政執行法人、中期目標管理法人、国立研究開発法人に移行となっています。また、組織見直しに関しては、「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」（2014年8月29日行政改革推進本部決定）に基づき、法人の統廃合、特殊会社化、金融業務の制度・運用の見直し、その他の措置が進められています。

国家公務員関係部会は、法人の統廃合について、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、行革本部事務局との協議等を実施してきました。引き続き、各法人において提供される国民生活に不可欠なサービスについて、職員が一切の懸念なく業務に精励できる環境整備をはかるため、当該構成組織における労使交渉・協議、合意による労働条件の確立と職員の万全な雇用確保に向けた対応強化が必要です。

### 2. 地方創生と道州制・国の出先機関の見直し等に対する取組み

2014年9月内閣に設置された「まち・ひと・しごと創生本部」は、「まち・ひと・

しごと創生総合戦略」に基づき、政府関係機関（独立行政法人等の関連機関を含む）の中で地方が目指す発展に資する機関について、地方公共団体から移転要望があること等を踏まえ、各府省庁が所管している研究機関・研修所等のリストを作成するとともに、都道府県に対し、提案募集を行いました。これは、「地方への新しいひとの流れをつくる・・・企業等における地方採用・就労の拡大」の一環として、東京の一極集中を是正するため、地方の自主的な創意工夫を前提に、それぞれの地域資源や産業事情等を踏まえ、地方における「しごと」と「ひと」の好循環を促進することを目的とするもので、8月末の期限までに42道府県から69機関の誘致の提案がありました。

国家公務員関係部会は、2015年9月2日、まち・ひと・しごと創生本部事務局（以下「本部事務局」という。）との間で、「政府関係機関の地方移転」に関する協議を行い、本部事務局より道府県からの提案状況と今後のスケジュールについて説明を受けました。今後は、本部事務局による道府県および各府省庁へのヒアリング等が実施されるとともに、年内の有識者会議、政府関係機関移転検討チームの開催が予定されています。

政府関係機関の移転は、該当機関に勤務する職員の雇用・労働条件に大きな影響を及ぼすものであり、統一的に対応すべき課題に対しては、国家公務員関係部会として、本部事務局との交渉・協議などが必要です。道州制の課題を含め、政府・国会の動向等を注視し、機動的な対策が求められます。

### 3. 国家公務員宿舎の課題等の課題解決に向けた取組み

国家公務員関係部会は、2015年3月17日、各構成組織における公務員宿舎に関わる課題に関し、財務省理財局との協議を行いました。協議では、国家公務員宿舎の削減計画に基づく宿舎の削減が進められる中での、組織・機構の見直しや人事異動への影響を踏まえたブロック調整など必要戸数の確保、独法敷地内の廃止宿舎の取扱い、宿舎の維持管理等や使用料、共益費などについて各構成組織毎の課題を示すとともに、財務省の見解を引き出しました。

今後も、「真に必要な宿舎の維持・確保・改善をはかっていくこと」を基本に、必要に応じて、職場での課題等を把握し理財局と協議を行っていくことが求められます。

### Ⅲ. 国公関係部会・構成組織の活動強化に向けた取組み

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交流を行い、組合員の労働条件改善につなげることを目的に、2回目となる「構成組織職場状況等視察・交流会」を、2015年4月10日から11日、大阪・造幣局本局で実施しました。他の組織の組織態勢や交渉・協議の状況、職場環境などの視察・交流は、それぞれの組

織にとって参考になる事項が多く、今後とも視察・交流を続けることが必要です。

また、9月4日には構成組織本部役員を対象とした学習会を開催し、賃金闘争の歴史と闘いなどについて理解を深めました。

## 2016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組みを進めます。

### 2. 賃金・労働条件改善に向けた取組み

国家公務員関係部会は、①連合の2016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、今後の財政健全化に関する動向を注視した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組み、④段階的定年延長の実現、⑤格差是正の取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組み、⑥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、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) 国家公務員宿舍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。
- (4) 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. その他課題に対する取組み

#### (1) 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、また、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、機動的な対策を講ずることとします。

#### (2) 地方創生と道州制・国の出先機関の見直し等に対する取組み

地方創生、道州制、政府関係機関の移転は、該当機関に勤務する職員の雇用・労働条件に大きな影響を及ぼすものであり、統一的に対応すべき課題に対しては、国家公務員関係部会として機動的な対策を進めます。

### 4. 国公関係部会・構成組織の活動強化に向けた取組み

#### (1) 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。

#### (2) 学習会の開催

必要に応じ、タイムリーなテーマによる学習会を開催します。

### 5. 各組織毎の課題と取組み（各構成組織からの報告）

#### 国公連合

国公連合は、昨年10月8日の第14回定期大会において決定した「2014年度運動方針」に基づき、構成組織間との情報の共有・情勢認識の共有化と取り組みに向けた意思統一をはかりながら、連合、公務労協と連携した運動を展開してきました。

賃金労働条件改善の取組みにおいて、四半世紀ぶりに「2年連続で月例給・

一時金ともに引上げ」の人事院勧告が行われたことは、公務労協・公務員連絡会と連携して人事院や政府（内閣人事局等）との交渉・協議に主体的に取り組んできたこと、職場や地方ブロックにおける各種取り組みや中央行動などに組合員が結集して取り組みを進めてきた結果です。

一方、公務労協・連合との連携のもと、ILO勧告を満した労働基本権の確立と民主的公務員制度改革の実現に向けて対応を継続してきましたが、現在の政治情勢の中では前進をはかることが出来ませんでした。このような中でも、連合は、「質の高い公共サービスを実現するためには、社会対話を通じて公務におけるガバナンスの透明性を強化することが必要であり、とりわけ公務労働者の適正な労働条件を決定する自律的労使関係が重要な役割を担う」との立場から、組織及び国内外に対する世論喚起をはかるために、2月24日に国際シンポジウム「質の高い公共サービスと労働組合の役割」を開催するとともに、中央決起集会、国会への請願行動などを行い、国公連合も当事者組合として主体的に参加しました。今後とも、国公連合自らの課題であることを再確認して、連合・公務労協との連携した取り組みを継続する必要があります。

1000万連合実現に向けた組織強化・拡大の取り組みは、各構成組織の現状を共有する中で、公務労協組織拡大センターとの連携もはかりながら進めてきましたが、国公連合の予算登録人員ベースで前年比△3,424人、率で△3.90%と今年度においても減少となりました。組織の原動力は言うまでもなく「人」であり、運動を支える「財政」基盤の確立です。現状を脱却するための特効薬はありませんが、職場段階からの日常的な活動を通じて一人でも多くの仲間が行動の輪に参加してもらえるように構成組織との情報共有をはかり取り組みを進めていく必要があります。

国公連合は2001年10月26日、「早く激しく構造改革が進められるなか、この変革に対応していくパワーをつけるため、21世紀のはじまりに新たな産別組織を立ち上げる」と宣言し結成されました。

結成から14年が経過し、これからも多くの課題に直面することが想定されますが、引き続き、各構成組織との連携を強化するとともに、職場、地方ブロック、中央段階での組合員との情報共有と取り組みに向けた意思統一を踏まえ、組合員の雇用確保・労働条件の改善に向けて、公務労協・公務員連絡会と連携した対政府、人事院との交渉・協議を運動の中心に据えて取り組みを進めていきます。

また、「経済・財政再生計画」（経済財政運営の改革の基本方針2015）で提起された「公共サービスの産業化」等に対しては、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とそれを支える適正な賃金・労働条件と人員の確保について、公務労協が展開する「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」を通じて訴えるなど、公務に対する国民の信頼を得ていく努力の継続が重要です。そのためには、より幅広い働く仲間の理解と連帯が不可欠なことから、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が必要です。

本年6月に国公連合として初めて実施した「組合員意識実態調査」の結果では、全体としての生活満足度について「満足、まあまあだ」が62%、「やや不満、不満」が33%となっています。労働組合の必要性について「必要だと思う、あった方がよいと思う」が74%、「なくてもかまわないと思う、必要でないと思う」が9%となっています。一方、国公連合に対する信頼度は、「信頼している、だいたい信頼している」が52%、また、国公連合の活動については、「よくやっている、まあまあだ」が53%に止まっているのが現状です。

国公連合は、結成から間もなく15年の節目を迎えますが、今回の組合員から寄せられた声を真摯に受け止め、ナショナルセンター「連合」の産別組織であり、「公務労協」の国公組織の中核として、中央・地方で各構成組織と連携した取り組みを通じて組合員一人ひとりと向き合いながら2015年度も運動を展開していきます。

様々な課題が山積していますが、国公連合運動の「見える化」をさらに進め、PDC Aサイクル（Plan：計画（取組方針）、Do：実行（行動）、Check：評価（取組の評価と反省）、Act：改善（取組内容の充実））をベースに国公連合運動がより各構成組織、組合員にとって身近に感じてもらうことが必要です。そのために、運動の検証を進めながら、取り組むべき課題を明確にし、組合員と家族が安心して生活できる社会の実現をはかるため取り組みを強化していきます。

## 《政労連》

政府関係法人は、高速道路や港湾、空港、森林の整備から海洋水産資源の開発、農林水産業、中小企業、大学・学生等の支援や、研究・開発、職業能力開発、医療保険制度の運用、国際交流、貿易促進等、多種多様な、国民生活に直結する事業を担ってきました。政労連は、特殊法人、独立行政法人、民間法人等、組織形態の違いこそあれ、すべての法人が、東日本大震災からの復興をインフラ、金融、風評被害対策等何らかの形で下支えしてきました。また、2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けた諸事業、福島第一原子力発電所事故に関連する様々な事業も実施しています。

東日本大震災以降の業務増加傾向の上に政府の成長戦略が加わり、その実行部隊となっている多くの政府関係法人は、業務量の増大に対して、人員が追いつくどころか逆に減少している実態すらあり、長時間労働の蔓延により「ワーク・ライフ・バランス」などほど遠いのが現実です。政労連、各単組・共闘は、長時間労働の是正、「ワーク・ライフ・バランス」の実現を使用者側に強く求めてきました。

政労連傘下の労働組合は労働三権が保障されており、独法化によって使用者側に対する法的制約もなくなり、この間の闘いの積み上げで、民営化された法人を中心

に賃金決着の時期は早まってきました。しかしながら、政府の実質的な規制は依然続いており、独立行政法人等については、未だ春季決着が実現していません。そうした状況の中、政府関係法人の労使関係において時代を画する大きな動きとして、長年のカウンターパートであった政府関係法人連絡協議会（政法連）の解散決定（2014年12月3日、2016年3月をもって解散することを決定）がありました。これを受け、政法連解散後の政労連運動のあり方、単組交渉の進め方と政労連の役割等について単組・共闘も含めて議論し、2015年8月の定期大会において全体の意思統一を行いました。今後は、統一闘争のあり方を再確認するとともに、これまで以上に各構成組織間の情報共有に努めていきます。

近年、法人側は国公準拠の姿勢を強めていますが、賃金・労働条件をめぐっては、引き続き、自主交渉・自主決着の姿勢を貫き、各構成組織における闘いを強めるとともに、国公関係部会をはじめとする関係組織と連携し、政府に対する働きかけを強めていきます。

一方、1990年代後半から本格化し、間断なく続いてきた政府関係法人改革は、法人の統廃合、人員の削減、業務の廃止・削減・民営化・民間委託等、公共サービスの切り捨てにつながるものであり、時に解雇を伴うこともありました。政府の政策実施機関として国民の矢面に立つ政府関係法人は、その業務が国民の期待に応えられず支持を得られなければ、行政改革の有無に関係なく存在を問われます。政労連は「国民・利用者のための」事業改革をスローガンに掲げ、公共サービスの向上を目指して取り組み、その低下につながる組織や事業の見直しには徹底的に反対して闘います。

今般、2015年4月の改正通則法施行にともなう制度・組織の見直しをめぐっては、見直しが実行段階に入ったとの認識の下、法人事情や労使環境への影響について各構成組織と情報共有しつつ動向を注視しており、農水省関連の構成組織に関しては、全農林との連携、情報共有を図りつつ、個別の状況に対応していきます。また、民主党政府関係法人政策議員懇談会を中心として関係議員との連携をはかり、引き続き、緊張感をもって不測の事態に備える体制を堅持します。さらに、各職場段階にあっても、厳しく日常業務の点検を行い、問題点を集約して法人運営に反映するとともに、社会のニーズに対応し、国民の福祉向上に資する立場から、さらなる事業の発展・進化に取り組みます。

## 《全農林》

全農林は、公務員型法人の消安技C、民間型法人の農研機構・生物研・農環研・国際農研・森総研・水研C・水大校・家畜改良C・種苗管理Cの10法人を組織し、適用法律の違いはありつつも全農林独法労組として自主的・自律的な労使関係のもとで各種対応・対策を行っています。

特に、独法改革の具体化への対応では、①組合員の雇用と労働条件の維持、②農

政推進と一体的に事務・事業を展開する組織の維持、③現行の中期目標・計画の着実な遂行・達成の「3要件」の確保を求め法人当局はもとより主務省への対応を強化してきました。

具体的には、改正通則法に基づき、本年4月から、消安技Cは行政執行法人、家畜改良C・種苗管理C・水大校は中期目標管理法人、農研機構・生物研・農環研・国際農研・森総研・水研Cは国立研究開発法人としてスタートし現時点ではこの「3要件」は確保されていますが、今後策定する次期中長期目標・計画においても引き続き担保されるよう取り組むこととしています。

また、組織の統合では、農研機構・生物研・農環研・種苗管理の4法人、水研C・水大校の2法人が明年4月から統合法人とする旨決定され、整備のための関係法案（個別法）が189国会に提出され9月11日に成立しました。全農林として法案審議にあたり、①統合による運営費交付金の削減は行わないこと（統合法人以外の効率化係数の撤廃を含む）、②老朽化施設を改修するための施設整備予算の確保、などについて、民主党議員による現地視察や組合員との意見交換を取り組んできた結果、「予算や人員の確保」「効率化目標への配慮」など6項目による付帯決議が衆参両農水委員会で採択されました。

一方、2015賃金交渉を巡っては、消安技Cと以外の9法人による協議会との交渉を継続しています。昨年同様来春期段階（3月）に要求書を提出し、この間、5回の交渉と事務折衝を継続しながら、早期決着を目指しているものの、法人当局による「公務員準拠」姿勢が継続されるなかで、膠着状態となっています。

直近では、全農林が粘り強く「人勸からの脱却」を主張してきたことを受け、9法人協議会の一部法人から賃金表の見直しを含めた抜本的な賃金制度見直しが提起されています。このことから、提案内容を十分に精査するとともに、他の法人による提案内容についても下部討議を行い、関係法人の組合員の意見を踏まえた対処方針を確定することとしています。

今次賃金交渉は、2015賃金改善と給与制度見直しの両課題について厳しい交渉・折衝が続いていますが、「組合員の生活改善」に資する決着を目指し、早期自主決着を目指し交渉体制を強化していきます。

## 《全開発》

### 【土木研究所労働組合の取り組み経過と当面の課題】

寒地土木研究所労働組合（以下、寒研労）は、2014春闘直前に理事者側が不当に提示してきた「今後の交渉のあり方」により紛糾していた春闘期の交渉実現に向け、2015年3月3日に分会代表者会議を開催し、春闘期の要求書手交や団体交渉の進め方等の執行部提起を行いました。この段階では、2015春闘は従前のルールに従って整然と実施できるものと考えていました。しかし、予備交渉において理事者側が「分会交渉は寒研労執行部と管理課で事前に仕分けした案件に関して行う」ことに固執

し、主張を撤回しなかったため、再び交渉が紛糾する事態となりました。

寒研労としては、職場で生じている問題を所属長に対して直接訴えることが労働組合の本質であり、そのことが職場の問題点を双方で共有し改善に向けて対処できる最も合理的な方法と考え、理事者側の主張を拒否するとともに、交渉のルールで紛糾していることから、交渉ルールの見直しに関する団体交渉以外は一切受け付けないことを通告しました。

その後、3月24日の交渉で理事者側から「新たなルールが合意されるまでは、従前の方式である」との認識が改めて示されましたが、言質を取るため書面による提示を求め、3月25日には「従前どおりの対応であること（事前調整無しに分会交渉を行うこと）」を記した書面が提示されたことから、団体交渉を再開しました。しかし、既に、人事異動の内示等も示され、労使双方の体制も変化することから、年度明けに統一要求書および職場改善要求書の手交・団体交渉を実施することで合意しました。なお、4月からの国立研究開発法人への移行に伴う規定の変更（名称等の変更）については3月末に合意しています。また、3月26日には人事院勧告に基づく国家公務員の給与改正に準拠した職員給与改訂案が提示され、不利益変更を含んでいるものの、給与に関しては国家公務員準拠を労働協約として締結しているため、合意しています。なお、2015春闘以前から懸案となっていた、海外出張における土日の移動や深夜勤務に伴う疲労回復措置の廃止についても再度提示してきましたが、全く合意できるものでなく、かつ、規定といえども労働協約であるから労使合意に基づかない一方的な変更は法令違反であることを主張し頑強に拒否した結果、規定の変更を阻止しました。

年度明けの協議再開は5月26日となり、寒研労の理事者側への統一要求書の手交に続き、各分会でも職場要求書を手交し、6月10日以降回答を受けました。その後は具体的な交渉はできていませんが、回答は満足できるものでは無いことに加え、ある分会において「組合に興味がなく、関与するつもりは一切ない」「詳しくないので、どうすればいいかわからない」等、管理監督職として極めて問題ある発言がなされ分会交渉ができないなどの新たな問題も生じていることから、これらの問題点を整理して継続的に協議を重ねていくこととします。

## 《沖縄国公労》

### 【国立大学法人：琉球大学労組】

琉球大学労組（以下、琉大労組）は、賃金・労働条件等の取り組みを強化するため、三者連絡会（琉大労組・教授職員会・琉病労）を構成し、琉大当局交渉を行っています。当局は2015年4月から国家公務員と同様の「給与制度の総合的見直し」を実施したいと提示してきました。三者連絡会は「給与削減は認められない」と当局提案を拒否し、賃金交渉を行ってきましたが、「交渉決裂で合意」と当局は宣言し労使交渉を一方的に破棄、「給与制度の総合的見直し」を強行しました。

三者連絡会は「協議もせず、就業規則の改定を行わない中で、給与規定の変更は認められない」ことから交渉継続を申し入れています。当局は頑なに交渉拒否を続けています。また、当局は昨年度、「36協定」を締結しなかったことについて、労基署からの是正勧告をも無視し続けています。その一方で、非常勤の処遇改善について粘り強く交渉した結果、「センター試験手当」を新設させる成果を勝ち取りました。強権的な当局に対し、琉大労組は誠実な交渉を行うよう引き続き粘り強く求めています。

#### 【自動車検査法人：自動車検査独法労組】

自動車検査独法労組（以下、車検労組）は、「給与制度の総合的見直し」については、2014年12月に代償措置を含む労使協議で合意できない場合は、改正前の給与を支給するとの仮協約を締結しました。これに基づき、本年4月から「給与制度の総合的見直し」が実施されていますが、人員配置や労働条件・環境整備について「代償措置」を勝ち取るべく、要求項目について自動車検査法人本部と交渉を継続中です。

#### 林野労組

林野労組は、森林・林業・木材関連産業の基本政策の推進、そして、国有林野事業の推進と組合員の労働条件の向上に向けて、運動を進めています。

森林・林業・木材関連産業については、「森林・林業基本計画」（以下、「基本計画」）の着実な推進をはじめ、地球温暖化防止対策における森林吸収源対策等に係る必要予算確保に向け、林野庁交渉、国会対策等の取り組みを進めています。

特に、森林吸収源対策に係る必要予算については、この10年間、安定的な財源確保を求めて取り組みを進めてきました。その結果、2015骨太方針の中で、「森林整備等に係る受益と負担の関係に配意しつつ、COP21に向けた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」旨を明記させることができました。

引き続き、対策を強化する中で、年末に向け、政府の税制改正大綱における決着を目指して、最大限の取り組みを進めています。

併せて、来年に予定されている、現行「基本計画」の見直しについては、資源の循環利用に向けた具体的な政策の反映、計画的な森林整備を実行するための施策の集約化、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、地域の課題解消に向け、関係省、関係政党、国会議員、関係団体等への要請行動など、中央・地方が一体となった取り組みを展開しています。

加えて、林業労働者の確保と人材育成が重要な課題となっておりますが、林業労働者の約8割が日給制、平均所得は全産業平均より、約150万円低い295万円という状況にあります。また、労働災害発生率は、全産業平均の約13倍という状況であり、賃金・労働条件の引き上げ、就業環境の改善等が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。

そして、我が国の国土の約2割、森林の約3割を占める国有林については、良質な水の供給、土砂災害の防止、地球温暖化防止等、公益重視の管理経営の一層の推進や、地域林業の課題解決に向けた民有林・国有林の一層の連携強化等、国有林野事業の果たすべく役割が一層求められています。

そうした役割を果たせる組織・定員の確保や、労働条件の向上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、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、現場は、急傾斜地で転落等の危険も高い山林であり、その業務内容も多岐にわたっていますが、特殊勤務手当の適用業務は非常に限られており、手当が適用する業務と同様の場所、同様の業務を行っても手当が出ないといった実態であり、職務の特殊性に応じた、必要な手当等についても、不十分な内容となっております。

このように、労働条件を改善することが大きな課題となっており、中央・地本・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、私たちの念願である労働基本権の確立については、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

全印刷は、1994年の橋本行革から爾来20年余に渡り行財政改革闘争に組織の総力を傾注し闘いを継続してきました。

これまで中期目標期間終了時には、印刷局の組織の改廃が求められ、印刷局の使命・責務を遵守することと、公務員身分を確保する取り組みに奔走してきましたが、本年4月から行政執行法人（単年度管理型）へと経営形態が移行され、通則法第35条の組織の見直し規程の適用を受けなくなったことで、これまで以上に安定した経営基盤の下で業務に励める環境を整備できたことは、印造労協で通貨制度の重要性

を訴えてきたことと、組合員の理解と協力の下に、全印刷の行政改革闘争が一定の結実を得たものと確信しています。

現在は、本年4月から行政執行法人に移行したことで、より国の機関に近くなったことを踏まえ、4月21日に開催した経営基盤強化推進協議会の場において、印刷局の特色を活かし真に有効な改革を進め発展することを基本とした「より質の高い印刷局事業の確立を求める年度計画等に関する要求書」を提出し、その実現に向け協議を進めています。

この4月から、国立印刷局は国の行政事務と密接に関連する行政執行法人へ移行しましたが、国の相当な関与の下、主務大臣が定める年度目標を達成するための計画に基づき、正確かつ確実な事業運営を行っていく必要があります。

行政の一端を担う独立行政法人として、今後は「事業の継続性」が重要なキーワードとなってくることから、雇用をはじめとして、組合員が安心して「ものづくり」に傾注できる環境を確保する前提として、より質の高い事業水準の確立と長期的に安定した事業運営の構築がこれまで以上に求められます。

国立印刷局は現業として、独立採算性を前提とする以上、今後、行政執行法人として日々の業務を確実に遂行しつつ、中期的観点から必要不可欠な人財投資・研究開発費・設備投資等を実施していくために、財務の健全性を維持していくことが重要ですが、人員削減や経費削減といった効率化のみを進めるということではなく、事業にとって必要な投資は確実に実施していくという、「事業の継続性」という観点から、人・物・金の活用を考えていく必要があります。

行政執行法人として、日々の業務を確実に実施し、将来に渡り事業を継続していくためには、国立印刷局の独自性や優位性の拠り所となる高度な技術力とそれを効率的・効果的に発揮できる現場、さらに何と云ってもそれらを支える人的基盤の強化が必要不可欠と考えます。

特に「ものづくり」を担っていく上では、技術伝承の観点からも新規採用者の採用を含め、次世代を担う人財育成が組織的な課題といえます。

今後も国立印刷局は、行政執行法人として年度目標・事業計画を確実に達成し、印刷局事業を継続していくことが求められることとなります。

その為に、公務部門を取り巻く環境は依然として厳しい状況にありますが、印刷局に課せられた使命と役割を果たすことにより、国民の信頼に応え続けていくことは何も変わりません。

現業部門として、事業を継続していく基盤となるものは「ものづくり」の現場であることは言うまでもありませんし、組織にとって「人」は最大の財産であり、全組合員の安全と健康の確保に万全を期すとともに、働きがいとやりがいの持てる職場を確立することが必要です。

2015年4月1日現在における国立印刷局の人員は約4,200名となっています。現在の年齢構成を考えた場合、今後相当数の退職者が発生し、年金支給開始年齢の引上

げに伴う再任用者の増加が見込まれるところであり、新規採用者の採用による新陳代謝が進むにしても、職員の平均年齢が上昇していくことが想定されます。

新たな再任用制度については、引き続き、定年延長に向けての動向等を注視し早期実現を図り、安心して働き続けられる労働条件の改善が求められています。

また、女性職員についても登用推進への取り組みが求められているなど、中長期的な人員見通しや社会環境の変化に応じた職員の働き方を考えていくことが今後避けられない課題となっています。

全印刷は、これまでの行政改革闘争に膨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組織強化の運動を進め、組合員が安心・安全で気概をもって業務に打ち込める職場環境を整備して、印刷局事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

造幣局は、2015年4月1日より「行政執行法人」として新たにスタートしました。この「行政執行法人」は、より国に近い組織として位置づけられることにより、これまで以上に厳しい事業運営を求められることが懸念されます。したがって、引き続き、雇用と労働条件の確保に万全を期すとともに、事業の安定・発展と民主的事業運営を求める取り組みをより一層強化していくこととします。

造幣事業のなかの貨幣製造事業は、電子マネーの普及などによって、通常流通貨幣については減少の方向にあります。しかし、通常流通貨幣は、汚損・摩耗している貨幣をはじめ、未だ昭和に製造された貨幣も流通しています。2020年度の東京オリンピック開催は、世界へ日本の貨幣製造技術をアピールする絶好の機会と捉え、貨幣の模様替えや改鑄に向けた取り組みが必要となります。一方、「地方自治法施行60周年記念貨幣」をはじめとする記念貨幣については、多種多様な製造を行い、極めて繁忙な作業体制となっています。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老朽化している設備・機械の更新を強く求め、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。

東京支局は、来年10月の移転に向けて、本格的な移転準備が進んでいます。今回の移転では、居住環境をはじめとしてすべての生活環境が大きく変わることが予想されます。また、移転に伴って、業務量についても東京だけでなく、全局的にも影響を受ける状況にあります。引き続き、当局に対し、緊密な情報提供を強く求めるとともに、組合員の負担にならず、スムーズに移転できるよう取り組みを進めていくことにします。

## J P 労組

### <郵政グループの持続的な成長・発展に向けた取り組み>

#### ーグループ株式上場への対応ー

2014年12月26日、郵政グループは、日本郵政とゆうちょ銀行、かんぽ生命保険の金融2社同時株式上場をめざすことを正式発表し、この秋の上場にむけた準備作業は、いよいよ最終局面に移行しています。

今後、段階的に株式処分が進められていく中で、J P 労組の基本スタンスとして、日本郵政の株式売却については、株主である政府の判断に委ねられていること、また復興財源確保法において、株式売却収入の約4兆円が東日本大震災の復興財源に充てられることから、売却の推移や状況変化を注視していくことにしています。

金融2社の株式売却については、株式会社たる日本郵政の判断によることから「改正郵政民営化法」の主旨をふまえたものとすべきと考えています。特に日本郵政グループ全体の成長戦略を描き、株式の売却収入を活用していくことが求められる一方、グループの一体性や金融のユニバーサルサービス義務の履行への影響なども含めて今後も検証していく必要があり、グループ経営に重大な変化を及ぼすことも想定され、状況変化等を慎重に見極めることが重要なことから、2回目以降の株式売却は慎重に進めていくべきものと判断しています。

また、株式上場後もユニバーサルサービスの提供を担保していくため、解決しなければならない多くの課題も残されているのが現実ですが、J P 労組は、日本郵政グループが全国約24,000の郵便局ネットワークを通じて郵便・物流ならびに金融の基本的サービスを提供しながら「トータル生活サポート企業」へと持続的な成長・発展を遂げていくためにもまず何よりも、そこに働く組合員の雇用確保と労働条件の維持・向上を最優先とし、誤りなき対応と判断を行っていきます。

### <2016春闘にむけて>

J P 労組は、9月9日から10日に開催した全国専従者会議を皮切りに「2016春季生活闘争」をキックオフしました。

民営化して9年目をむかえる2016春闘は、日本郵政とゆうちょ銀行、かんぽ生命保険の金融2社の同時上場後、まさに郵政事業の歴史的転換点での労使交渉となります。今後、グループ各社は、株主というあらたなステークホルダーの求めに応えなければならないとして、これを機にこれまで以上に利益水準等の確保にこだわることを想定され、極めて厳しい闘いとなるものと判断しています。

先の2015春闘では、6年ぶりに正社員のベースアップを獲得した2014春闘の流れを確かなものとするため、一時金・月例賃金の引き上げや有期雇用の期間雇用社員への処遇改善を要求の柱に掲げ『人への投資』を前面に打ち出し、回答指定日とした

3月19日までギリギリの交渉を展開し2年連続のベア獲得をはじめ、会社から最大限の交渉成果を引き出してきました。交渉は、難航しましたが、厳しい局面を打開できたのは、現場組合員とその家族の切実な声が凝縮された署名活動や職場集会による決議文、抗議レタックスによるバックアップを背景に全機関・組合員が一体となる交渉態勢を構築してきたからに他なりません。

それは、2011春闘でのかつて経験をしたことのない一時金の大幅削減を契機にJ P労組としての春闘方針決定プロセスのあり方を見直して以降、これまで中央・地方・現場が一体となった総掛かり態勢による春闘プロセスを構築し、定着させてきたことによるものです。なお、今年度から中央委員会を原則、秋・春の年2回招集から春の年1回招集とする機関決定を行いました。これまでの組合員参画の要求決定プロセスを基本にしつつ、あらたなスキームで2016春闘に臨むことにしています。

具体的には、連合方針をふまえた「16春闘・基本方針（素案）」を策定。同方針をもとに、全国13 地方本部を主導に各都道府県単位での討論集会等を通じて、意見集約を行い、議案書を作成し、来年2月18日から19日の第15回中央委員会で「2016春季生活闘争方針春闘方針」を機関決定したのち、グループ各社に要求書を提出していくことにしています。

2016春闘においてもこの2年間の流れを確実なものとするべく、連合の集中回答日を視野に全力で交渉を展開していきます。