

はじめに

国公関係部会は、国家公務員非現業の給与・勤務条件が独立行政法人等の職員により強い影響を与えており、賃金・労働条件の決定に係る対応の連携を一層強化することが喫緊の課題となっていることなどから、構成組織である国公連合、林野労組、全印刷、全造幣、J P 労組（オプ加盟）の組合員の賃金・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ることを運動の基本的考え方として、2013年4月1日に結成されました。

これまでの春季生活闘争期における部会としての取り組みは、連合、公務労協（公務員連絡会）の方針に基づき、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、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を基本に進めてきました。2016 春季生活闘争においても同様の考え方を基本に取り組みを進めます。

なお、2015 年人事院勧告の取り扱いをめぐることは、公務員連絡会に結集し、勧告に基づく給与改定及びフレックスタイム制の拡充について、勧告どおり実施するよう政府に求め内閣人事局との交渉を重ねてきた結果、政府は、2015 年 12 月 4 日に勧告どおり実施する旨の人勧取り扱い方針を閣議決定し、1 月 4 日の閣議において、給与法等改正法案等を決定し、法案が国会に提出されました。

同法案については、1 月 13 日の衆議院内閣委員会において提案・審議が行われ、賛成多数で原案通り採決され、翌 14 日の衆議院本会議で可決、参議院に送付されました。参議院では、19 日に参議院内閣委員会で提案・審議の後、原案通り採決され、20 日の参議院本会議で可決・成立し、公布・施行されることとなりました。

このような状況から、協約締結権を有する組合の 2015 年賃金要求交渉については、年をまたいで対応が一部継続していることから、引き続き、2016 春季生活闘争の取り組みと並行して当該構成組織との情報共有をはかりながら部会としての取り組みを進めます。

1. 情勢の特徴

(1) 公務労協 2016 春季生活闘争の基本的立場と考え方

①公務労協は、政府が策定した「経済・財政再建計画」の集中改革期間（2016～2018）の初年度にあたる 2016 年度において、公務・公共に従事するすべての公共サービス労働者の実質賃金の動向と水準を重視するとともに、社会的波及に留意する一方で公務員給与に対する社会的評価に真正面から向き合う春季生活闘争を展開します。

《基本的な立場》

- ・連合傘下の構成組織の集合体として、連合方針に基づく諸活動の推進をはかる。とくに、連合が提起する「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現に向け、民間構成組織の取り組みへの連帯と支援に全力をあげる。
- ・連合方針の実現に向け、協約締結権を有する組合・構成組織の相互の連携を重視し、公務労協全体として重点化した取り組みを構築する。
- ・非現業公務員における勧告制度のもとでの給与・勤務条件決定システムを前提とした対政府・人事院交渉を配置する。

・引き続き、東日本大震災の復旧・復興に向けて、公務公共に従事する労働組合としての社会的責任を果たすための対応を継続・強化する。

・「公共サービスの産業化」等の新自由主義的な財政健全化に抗し、国民が安心して暮らすことのできる社会を支える公共サービスの再構築に向けて、「2016 年良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」を展開する。

②また、すでに破綻が指摘されるわが国の危機的な財政状況において、公務員人件費削減に係る政治的圧力がより深刻化・焦点化していく情勢に対し、2016 春季生活闘争の取り組みの基本的考え方について、

第一に、すべての公共サービス労働者の生活の改善と格差是正をはかること

第二に、良質な公共サービスの実現に向けて、その重要性和普遍性を社会的に喚起し、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

第三に、これらの取り組みを通じて組織の強化・拡大をはかることを柱に、組織の総力をあげた取り組みを展開します。

(2) 連合 2016 春季生活闘争の基本的な考え方

連合は、11月27日に開催した中央委員会において、「すべての働く者の処遇を改善！『底上げ・底支え』『格差是正』で経済の好循環実現！」のスローガンのもと、すべての構成組織が一丸となって闘う「2016 春季生活闘争方針」を決定しました。

方針では、引き続き「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じ、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向け、継続して賃金の引き上げを求めるとともに、超少子高齢化・人口減少社会を踏まえて、働き方と処遇のあり方の見直しに着手するなど、社会の不条理や格差の拡大を許さず、働く者・国民の生活の底上げをはかるために、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて闘いを進めることとしています。

《基本的な考え方》

(1) 「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みの強化

月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことで賃金の引き上げを実現してきたものの、要求の趣旨からすると十分な水準には至っていない。また、格差の是正も実現していない。したがって 2016 春季生活闘争においても月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続させる必要がある。

「底上げ・底支え」「格差是正」をめざし、従来の取り組みに加え、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現を重視し、その効果が広く社会に浸透する取り組みを行う。

「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をはかるためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を 2%程度引き上げることが必要である。また、人口動態の変化を背景として人手不足感は強まる一方であり、とりわけ中小企業において、企業の存続と生産性向上のためには、魅力ある産業・企業の構築が不可欠であり「人への投資」を求めていく。

そして、雇用安定の促進や処遇改善など非正規労働者の総合的な労働条件改善の取り組みや、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大を法定最低賃金の引き上げにつなげ、賃上げの社会的波及をはかることも重要である。

こうした観点から、賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする。

(2) 賃金水準改善の社会的波及を高める取り組み

それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みに関する情報開示を進めるとともに、春季生活闘争が持つ日本全体の賃金決定メカニズムを活かしつつ、とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善に向け、より主体的な闘争を進め、大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動にチャレンジする。

また、取引企業の仕入れ価格の上昇などを踏まえた価格転嫁や、産み出した付加価値の適正な価格での取引が展開される取り組みに総合的に取り組む。そのために、連合は、取引問題に関する相談窓口として「価格転嫁ホットライン」を継続するとともに、経営者団体とも認識を共有化する取り組みを強化する。

(3) 超少子高齢化・人口減少社会を踏まえた働き方と処遇のあり方の見直しを

労働力人口が減少していく中で国民生活を維持し向上をはかるには、生産性向上が必要である。そのためには、マーケットが求める商品やサービスを提供し、かつ、その価値に見合う価格で取引が行われることが必要である。加えて、働く者一人ひとりがそれぞれの能力を活かしながら生産性を高めていくこと、言い換えれば、すべての仕事がディーセント・ワークであること、そして仕事に応じた適正な処遇を確保することが求められる。

2016 春季生活闘争では、働き方と処遇のあり方の見直しに着手するとともに、労使協議を通じてその必要性を確認する。

(3) 民間産別等の要求の見通しについて

連合の方針を受けて民間の各構成組織等は、金属労協、自動車総連、電機連合は定昇相当分とは別に3,000円以上のベア要求、基幹労連は2016～2017年度を一つの単位として8,000円のベア要求、UAゼンセンは2%の定昇分に加えてベースアップ相当分として2%を基準に要求、JAMは賃金構造維持分に加え6,000円基準の賃上げ、私鉄総連は定昇相当分2%に加え5,600円のベア要求を行う見通しとなっています。

2. 重点課題

(1) 賃金・労働条件改善に向けた取り組みについて

①総人件費削減政策の転換

公務公共部門労働者の雇用と生活を守り、社会的に公正な賃金・労働条件の実現をめざすため、「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と公務員給与の社会的合意を求める取り組みを推進します。また、国家公務員非現業においては、引き続き、国家公務員制度改革基本法12条に基づく自律的労使関係制度の措置を追求しながら、当面は基本的に、人事院勧告制度の下での給与・勤務条件決定システムを前提とした取り組みを進めることとします。

②公務・公共部門労働者の賃金水準の引き上げ

賃金要求については、連合の「春季生活闘争方針」および公務労協の「賃金・労働条件に

関する統一要求基準（案）」を基本に、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き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賃金要求については、連合の「それぞれの産業全体の『底上げ・底支え』『格差是正』」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする」を踏まえ、各構成組織の実情に応じて要求内容を決定することとします。

＜公務労協 2016 春季生活闘争の賃金・労働条件等に関する統一要求基準（案）＞

(1) 賃金水準の引上げ等について

- ① 2016 年度の公務・公共部門労働者の賃金を引き上げること。
- ② 公務員給与のあり方に対する社会的合意を得るよう、使用者責任を果たすこと。

(2) 非常勤職員の雇用確保と処遇の改善について

- ① 非常勤職員の雇用・身分等の差別的取扱いを解消するため、非常勤職員制度を法律上明確に位置づけることとし、勤務条件等について均等処遇の原則に基づいて関係法令、規則を適用すること。
- ② 非常勤職員の処遇を抜本的に改善すること。2016 年度については、時間給を最低 37 円引き上げること。

(3) 雇用と年金の接続について

- ① 当面、2013 年 3 月 26 日の閣議決定等に基づき、職員の希望通りの再任用等を実現するとともに、高齢期の生活を支える給与と適切な労働条件を確保すること。
- ② 年金支給開始年齢が 63 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を確実に実現すること。

(4) 労働時間等について

- ① 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)年間実総労働時間 1800 時間への短縮、(イ)本格的な短時間勤務制度の実現、などを図ること。
- ② 政府全体として超過勤務縮減のための体制を確立し、超過勤務縮減目標を定め、厳格な勤務時間管理と実効性ある超過勤務縮減策を実施すること。

(5) 男女平等の実現について

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、女性活躍推進法及び国家公務員の女性活躍等取組方針に基づく行動計画、取組計画を着実に実施すること。

(6) 公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保等について

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ついて、具体的な措置を講じること。

(2) 独立行政法人改革等に対する雇用・労働条件確保の取り組み

各法人において提供される国民生活に不可欠な公共サービスについて、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、国民・利用者を蔑ろにした法人組織の改廃や

業務の縮小に反対し、公共サービスの拡充を求めるとともに、事業運営における責任体制を明確にして公益性を堅持し独立性・自主性のある経営を求め、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雇用確保に向けた対応を強化します。引き続き、各構成組織の状況等について情報を共有するとともに、必要に応じて対策を強化していきます。

(3) 地方創生の一環としての中央省庁等の地方移転に関する検討への対応

政府は、12月18日の「まち・ひと・しごと創生会議（第8回）」において、政府関係機関の地方移転の検討状況を確認し、自治体から誘致案が示された70機関のうち、35機関について引き続き検討を進めることとされました。

政府関係機関の地方移転の検討に対しては、雇用と労働条件の維持を基本として取り組むとともに、該当機関における労使交渉・協議等の状況について全体で共有し、統一的に対応すべき課題に対しては、部会としての対策を強化します。

3. 具体の取り組みについて

(1) 方針決定

1月26日の公務労協代表者会議での方針決定を踏まえ、同日の国公関係部会代表者会議で「国家公務員関係部会2016春季生活闘争の取り組み」について決定します。

《部会構成組織の方針決定スケジュール》

国公連合	1月25日（月）	第14回中央委員会
政労連	1月28日（木）	第1回中央委員会
全農林	2月5日（金）	全国分会代表者会議
全開発	2月13日（土）	拡大支部代表者会議
沖縄国公労	1月13日（水）	第1回中央闘争委員会
林野労組	2月20日（土）	第12回中央委員会
全印刷	2月26日（金）	第124回中央委員会
全造幣	2月26日（金）	第13回拡大執行委員会
J P 労組	2月18日（木）～19日（金）	第15回中央委員会

(2) 要求提出

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おける新年度分賃金の確定をめざし、3月上旬までに要求書を提出することとします。

②非現業構成組織は、公務員連絡会における政府・人事院への春季要求書の提出（2月15日の週を予定）を踏まえ、公務員連絡会方針に基づき、2月中に関係当局に要求書を提出することとします。

(3) 行動強化

①幹事会議、労働条件専門委員会（小委員会）などを適時適切に開催し、各構成組織の交渉状況、連合における回答状況等について共有するとともに部会としての統一的な対応に

努めます。

② 2月8日（月）午後「2016 春季生活闘争討論集会」を開催し、情勢と課題の共有、取り組みの意思統一を図るとともに、各構成組織間の交流をはかります。

③ 3月17日（木）午後からの公務員連絡会中央行動に前置し、同日午前中に「2016 春季生活闘争決起集会」を開催し、連合春季生活闘争の回答状況（連合は春闘の最大のヤマ場を3月16日に設定）について共有するとともに、要求実現に向けた意思統一をはかります。

④ 部会構成組織の職場状況や労働条件などについて視察・交流を行うため、4月15日（金）～16日（土）に「構成組織職場状況等視察・交流会」を開催します。今回は、政労連傘下の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部（ポリテクセンター福島）を訪問します。

4. 各構成組織の課題と取り組みについて

【国公連合】

国公連合は、昨年10月の第15回定期大会において、『働くことを軸とする安心社会』を実現するため、国公連合を強化し、良質な公務・公共サービスを確立しよう！』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。

2016 春季生活闘争において、私たちが民間春闘の相場形成に直接的に関わることはできませんが、民間春闘の交渉結果がすべての労働者に波及し、そして公務員賃金へと波及することから、連合方針である「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に向け、これまで以上に民間・地方の取り組みに積極的に参加することが重要です。その上で基本要件である「公務・公共部門労働者の賃金を引き上げること」をめざし、取り組んでいきます。

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、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、職場実態や改善要求を訴えるなど、現場からの運動を積み上げていきます。

また、公務・公共部門労働者をめぐっては、現下の財政事情を背景に2016年度（平成28年度）予算案における国家公務員の機構・定員での厳しい査定や「経済・財政再生計画」（経済財政運営の改革の基本方針2015）の歳出改革として「公共サービスの産業化」等が挙げられるなど、厳しい情勢のもとでの取り組みを強いられています。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、広く社会に理解を求めていかなければなりません。そのためにも、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」に積極的に参画していきます。

一方、運動を進めていくためには、組織の拡大・強化が重要であることから、組合員の意識や現状、そして組合に求めるものについて把握するため、昨年6月に「構成組織組合員意識実態調査」を実施しました。組合員から寄せられた声は真摯に受け止め、今後の取り組みの基調に反映していきます。さらには「組織拡大・強化委員会」を開催し、具体的な取り組みの検討を行うことや、「男女平等参画推進委員会」を開催し、推進に向けた取り組みの強化や各構成組織間の交流と将来を担う人材発掘・育成に向けた研修会の企画等を議論するなど、春季生活闘

争の課題と連動して取組みを進めていきます。

私たちの取組みは、厳しい情勢の中で進めていくこととなりますが、2016 春季生活闘争においても、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組みを展開していきます。

《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、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。

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。

2015 春闘からの闘いでは、株式会社化されたグループでベア等の成果を上げました。独法を中心とするグループは人勧期～賃金確定期の闘いを継続しましたが、臨時国会見送り、人勧閣議決定の遅れから、今期の賃金確定闘争・年末一時金闘争は例年になく混迷した状況となりました。法人側は政府方針決定後の回答にこだわり、政労連と政府関係法人連絡協議会(政法連)との回答交渉においては、政法連側が回答困難となり、交渉日程が延期される異例の事態となりましたが、政労連全体での取組みにより、11 月 18 日、人勧閣議決定前の段階で、賃金、一時金ともに実質的な回答を引き出すことができました。

以後、各単組段階の交渉に移行しましたが、独法を中心とするグループでは、各法人側からの具体的な回答を閣議決定まで待たねばなりませんでした。そのため、年末一時金については、多くの単組で決着が遅れており、所定の支給期日には前年と同額で一旦支給させた上で、上積み分をめぐって別途交渉を継続しています。賃金についても、多くの単組で未だ交渉を継続しており、異例の越年交渉となっています。また、全農林の独法と同じ法人にある 3 単組においては、全農林との連携により交渉を進め、給与制度の見直しを含め、決着に向けて取り組みました。

一方で、2016 春闘をめぐっては、連合方針の確定を受け、中執段階から議論を開始し、1 月 28 日第 1 回中央委員会での意思統一に向けて取り組んでいます。今春闘においては、長年のカウンターパートであった政法連の解散決定にともない、従来の政労連・政法連交渉が配置されないことから、統一要求書に変わる統一要求項目(基準)や、ヤマ場(回答ゾーン)の設定等、

あらたな統一闘争を構築すべく議論を進めています。

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、春の段階での自主交渉・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。

《全農林》

全農林は、農林水産本省をはじめとする非現業と 10 法人で構成する独立行政法人労組の連合体組織です。

特に、独立行政法人は 2001 年に試験研究機関や検査指導機関、施設整備機関の 17 職域が法人化され、以降、時の政権による独法改革や 5 年ごとの中期目標終了時の見直し等により、民営化や法人統合等が行われ現在 10 法人となっています。

2015 年度においては、非現業が実施した給与制度の総合的見直しへの対応と 2015 年度賃金確定の取り組み、法人統合や事務・事業、組織の見直しが伴う独法改革から組合員の雇用と労働条件を守る取り組みが重要課題となりました。

2015 賃金確定の取り組みでは、公務労協国公部会方針のもと独法組合員を対象とした「生活実態アンケート」を踏まえ、①組合員の基準内賃金の 2% 引き上げ、②一時金の引き上げ、③各職種別賃金表（研究職・一般職・技術専門職など）の最高号俸の引き上げ、④技術専門職員の賃金水準の引き上げ、などを要求項目に春段階から交渉を積み上げてきました。交渉は、労組側が求める早期自主決着に対して法人側が依然として「国準拠」を主張する中で、膠着状態が続きました。また、給与制度見直しへの対応が法人間で異なった結果、1 法人、2 分科会という 3 者を窓口とした交渉となったこともあり、国公賃金ベースに改善分を獲得したものの、年末ぎりぎりの 12 月決着、新賃金との格差改善分の支給が年明け 1 月という異例の状況となりました。

今後、2016 賃金改善の取り組みがスタートしますが、2014 年度から開始した春期段階の賃金交渉と労使自主決着の定着化を図り、組合員の生活改善に寄与するための交渉強化を図ることとします。

一方、組合員を組織する 10 法人は、一昨年成立した改正通則法に基づき、昨年 4 月から行政執行法人（1）、中期目標管理法人（3）、国立研究開発法人（6）に移行するとともに、本年 4 月には水産関係 2 法人と農業関係 4 法人がそれぞれ統合されます。

全農林はこれまでの間、独法改革の具体化に対して、「雇用と労働条件の確保」「農政推進のための事務・事業と組織の確立」「中期目標の確実な達成」とする『3 要件』の確保を基本に、法人当局はもとより主務省との交渉等を積み上げてきました。現段階ではこの『3 要件』は概ね確保されていますが、各法人における中長期目標・計画の策定や法人統合の検討が今後大詰めを迎えることから、引き続き、労働組合との交渉・協議、合意を基本とした対応強化が重要となっています。

今後は、新たな中期目標期間に移行する中で、法人に働く組合員の雇用と労働諸条件の維持・改善、法人の社会的地位の向上に向け、引き続き、国公部会構成組織の一員として奮闘することとします。

《全開発》

寒地土木研究所における春闘期の理事者側との交渉は、2014・2015 と連続して紛糾しました。原因は、2014 春闘直前に理事者側が突如提示してきた「今後の交渉のあり方」に端を発しています。その内容は、交渉回数や交渉時間の制限や分会との直接的な交渉は行わない等、従前全く問題なく行われてきた労使間の交渉ルールを一方的に変更するものでした。団体交渉の手続・方法は、労使双方が十分に協議を尽くした上で決められるべきものであり、一方的な提示による取り決めは、過去の判例からも当然許されない暴挙です。このため、寒地土木研究所労働組合（以下、寒研労）は、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対応を取りました。

その後、2015 年 3 月末の交渉で、理事者側から、新たな交渉のルールが決まるまでは従前通り協議することが示されました。結果的には、年度が開けて人事異動が落ち着いた 5 月末に協議再開となり、寒研労から理事者側への統一要求書を、各分会から直属の所属長へ職場要求書を手交し、6 月中旬に回答を受けました。回答は満足できるものでは無いことに加え、ある分会においては「組合に興味が無く、関与するつもりは一切無い」と問題発言する管理監督者もあり、継続的な交渉・協議が必要な状況でしたが、研究 5 カ年計画の変わり目に伴う業務繁忙から、その後具体的な交渉はできていません。

一方、寒地土木研究所の労働条件は、人事交流の関係から北海道開発局に準拠して労働協約を締結していますが、2006 年につくばの土木研究所と統合したため、つくばの労働条件とも均衡が図られています。このため、札幌、つくばを問わず、土木研究所に働く全ての人たちの賃金・労働条件、職場環境改善等に向けて、寒研労とつくば土研労組が互いに一致する要求・課題・運動を中心とし、両労組の協力共同と組合員の連帯・団結をより広く、深めていくことを目的として、2015 年 7 月 6 日に寒研労とつくば土研労組による情報・意見交換会を行いました。当日は、全開発本部高倉委員長および国土交通労組の番場中央執行委員（建設研究機関支部書記長兼）ほか、親組織の代表者も加わり、それぞれの組織の実情、労働協約の内容、共通する課題等について率直な意見が出されました。具体例として、総括主任研究員及び主任研究員が役職手当相当分以上の時間外労働を行った場合の超勤手当については、共通の問題であるという認識がなされ、各機関における情報が寄せられている状況にあります。今後も情報を共有しながら協力し、継続的に取り組んでいくこととします。

現在、寒研労では 2016 春闘に向けて執行体制及び分会体制の確立を図っているところであり、引き続き問題点を整理して交渉・協議を重ねるとともに、適切な労使交渉のルールについても寒研労が主体となって確立していくこととします。

【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」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、安定的な財源確保を求めて取り組みを進

めた結果、平成 28 年度税制改正大綱で、「森林整備等の財源について、新たな仕組みを検討する。」とされました。引き続き、具体的対策を明らかにすることを求めて、最大限の取り組みを進めています。

一方で、資源の循環利用に向けた具体的な政策、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など、地域の課題は多くありますが、来年度の予算は、この課題解消に向けた施策を拡充していく上で、不十分な内容となっています。

そして、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。林業事業体の多くは中小零細であり、事業体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、「山村振興法」による施策の拡充を通じて、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。

そうした中、国有林野事業については、公益重視の管理経営を一層推進するとともに、日本の森林・林業再生への貢献が求められています。

しかし、山村地域の現状は、民有林と国有林の連携が不足しており、地域林業・地域振興の確立に向け、国有林が先導的な役割を果たすことが重要となっています。

林野労組は、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、業務量の増大による労働過重等、職場では様々な問題が生じています。

特に、賃金問題については、生活実態調査の結果、賃金水準で 55%が不満としており、55 歳以上については、71%が不満と答えています。

このように、賃金闘争に対する組合員の声を始め、取り巻く環境の悪化に対し、将来に不安を抱いている組合員の意見も多く出されており、賃金、労働条件や制度を改善し、生活の安定を図ることが重要となっています。

2016 春闘に向けては、こうした組合員の声を受け止め、要求として、本部・地本・分会の連携を強化し、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、昨年 4 月から行政執行法人となり、移行後は、国の相当な関与の下、主務大臣が定める年度計画に基づき事業計画を策定し事業運営を行うこととなりますが、国立印刷局は、日本銀行券をはじめ旅券及び官報など国民生活や経済活動に欠かすことのできない機密性の高い製品を安定的かつ確実に供給する使命を担っていることから、中長期的な視点に立って、人財育成、定員管理、施設・設備投資、研究開発を展望した資金運営を図り、独自技術等の経

営資源の充実を図り、安定的な事業基盤を確立していく必要があります。

組織については、これまで多くの時間と労力を費やしてきた行政改革闘争から軸足を組織内へと移して、全組合員と対話をするを基本に、組合員ひとり一人と向き合った対話活動を進めてきていることから、組合員の皆さんと共に全印刷運動を発展させていくこととしました。

まず、1点目として全印刷組織の再構築に向けて再強化を図り、組合の存在意義を浸透させる対話活動を充実させて、年齢構成からくる価値観の違いなど、そうした狭間に潜んでいる組合員の悩みを解決することや職場環境を改善して、働く環境を充実させていくことから「顔の見える運動」を目指し、全組合員との対話活動を実施しています。

2点目としてゆるぎない雇用の確保に向けた取り組みで、組合の絶対的な使命は組合員の雇用を強固なものとするのであり、そのことが担保されることで生活の安定は増していくこと、そうした目的を達成するためには、ゆるぎない雇用は何によってもたらされるのか細分化し課題を顕在化させて改善していく必要があります、これから具体的な検討を進めていきます。

更に、ものづくりに専念できる職場環境改善に向けての取り組みとして、これまで独立行政法人に移行してから人員削減や効率化等、様々な厳しい事業運営を行ってきましたが、今後においては、自らの仕事に誇りを抱きながら働ける環境とは何かについて検討していくこととします。

2016 新賃金要求については、2014 年、2015 年と 2 年連続でベアを勝ち取ることができ、組合員の生活に反映させる成果を得られたこと、また、これまでも継続的に取り組みを進めていることから、引き続き、労使自主決着による賃金確定を原則とし取り組んでいくこととします。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。

ディーセント・ワークの実現をめざす総合改善要求については、組合員が、やりがい・働きがいを持って働ける職場環境の改善等に向けて 4 つの柱を基本として取り組んでいくこととします。

第 1 に「賃金に関わる要求」

第 2 に「ワーク・ライフ・バランスに関わる要求」

第 3 に「ものづくりに関わる要求」

第 4 に「職場環境整備に関わる要求」

取り組み期間については、当局の設備投資計画が 5 年となることを踏まえ 5 年としますが、1 年毎に総括を行い、要求の構築をしていくこととします。

具体的には、2 月 26 日に第 124 回中央委員会を開催し、2016 春季生活闘争方針を決定し、3 月初旬には、中央団体交渉で要求書を提出することとしています。

【全造幣】

昨年 4 月 1 日より、造幣局は行政執行法人に移行しましたが、これまで同様、質の高い業務運営を進めています。しかし、効率化のための人員削減を進めるあまり、造幣事業の根幹である高度な技術・技能を維持していくための人材が不足し、将来的に大きな問題となることが予想されます。また、各職場の設備・機械が老朽化しているものの、効率化の名のもとで、更新が立ち遅れ、トラブルも発生しています。したがって、造幣事業の長期安定のための人材確保

や設備・機械の更新を求めていくこととします。あわせて、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、今年度は若干の減産傾向となっており、先行きを見ても電子マネーの普及などから、さらに厳しくなることが想定されます。また、記念貨幣についても、現在製造している地方自治法施行60周年記念貨幣は、本年で製造が終了するなど減産傾向となっており、将来的な記念貨幣の安定製造も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、人員補充がなされず、組合員個々の負担が増大しています。したがって、通常貨幣の改鋳・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。

【JP労組】

JP労組は、「デフレからの脱却」と「経済の好循環の実現」をめざすとともに、人材の確保・育成のために「人への投資」を求め、働く者・国民生活の底上げをはかるために果敢に闘うとする、連合の基本構想を踏まえた「2016春闘の基本方針(素案)」を昨年11月に策定しました。

1. 16春闘の意義と上場後の春闘態勢構築等のあり方

(1) 16春闘は、株式上場後初めて迎える極めて重要な闘争となります。上場直後の現時点において、大きな状況変化が想定されるものではありません。ただし、厳しい経営環境は続いており、株式売却がさらに進められていく過程において会社の考え方等を見極めながら、上場後の春闘の組み立てについて検討を重ねつつ、態勢構築のあり方等を見出していくこととします。

(2) 16春闘のキックオフと位置づけて開催した「ブロック別全国支部長会議」では、各支部長から多くの意見提起等を受けました。

課題については、共通認識はあるものの、限られた財源の中で優先して改善をはかるべき事項を判断していく必要があり、状況を見極め、要求の組み立ておよび交渉展開をはかることとします。

2. 要求組み立ての考え方

(1) 上場後も、グループ一体での経営推進がはかられていくことから、グループ一体処遇を基本に、主要四社に対する統一要求を組み立てることとします。

(2) 一時金の従来水準までの回復等とあわせ、期間雇用社員の処遇改善を追求するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組んでいきます。

(3) 具体的には、連合闘争方針を踏まえ、①定期昇給の完全実施、②正社員の基準内賃金を一人平均2%(約6,000円)引き上げること、③正社員の一時金を年間4.3月とすること、④時給制契約社員の時間給を40円引き上げる等、要求の柱として組み立てています。

3. 16春闘の進め方

(1) 第15回中央委員会で春闘方針決定後、中央闘争本部を設置。

(2) 中央闘争本部設置後、直ちに要求書を提出。春闘交渉を展開し、集中回答ゾーンである3月中旬の回答指定日での妥結をめざします。

以上

[公務労協 2016 春季生活闘争ポスター]

公務労協
公務公共サービス労働組合協議会

一致団結して
つかみ取れ!

底上げ!
底支え!
格差是正!
経済の好循環を!!

すべての働く者の処遇を改善!

2016年 春季生活闘争

- 賃金水準の引上げとワーク・ライフ・バランスの実現
- 雇用と年金の確実な継続と定年延長の実現
- 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件確保
- 疾病・非典型勤続の雇用確保と抜本的な処遇改善
- 労働基本権の確立と民主的な公務員制度改革の実現
- 東日本大震災からの着実な復興・再生