

第1号議案

2017年度活動方針

はじめに

国家公務員関係部会は、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、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、公務労協の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（オブ加盟）により、2013年4月1日に公務労協の部会として結成されました。

2017年度においても、連合、公務労協、公務員連絡会の活動方針等に基づき、①2017春季生活闘争の取り組み、②政府が進める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を中心に、各構成組織との情勢認識の共有化をはかりながら、横断的な課題に対応するため、構成組織間の交流・学習の場を積極的に設けて活動をすすめます。

1. 2016年度の取り組み経過

活動方針で確認した具体的な取り組みに対する経過については、「2016年度取り組み経過チェック表」（別掲）を作成し、取り組みの「見える化」をはかりました。

(1) 賃金・労働条件改善に向けた取り組み

協約締結権を有する各構成組織の要求内容や交渉経過などについて、労働条件専門委員会を中心に共有をはかるとともに、節目毎に、集会を配置するなどして全体で取り組みに向けた意思統一をはかりました。

また、全印刷、全造幣の新賃金に関わっては、3年連続となる中央労働委員会への調停申請となりましたが、調停作業に当たっては両組織への支援行動を中心に取り組みました。

(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

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されました。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。

部会としては、幹事会議や労働条件専門委員会などの場において、各構成組織の状況等を共有してきました。

(3) 地方創生と道州制・国の出先機関の見直し等に対する取り組み

まち・ひと・しごと創生本部がすすめる中央省庁等の地方移転については、その動向を注視しながら、節目毎に創生本部事務局との意見交換を行うとともに、幹事会議や労働条件専門委員会などの場において、各構成組織の状況等を共有してきました。

特に、消費者庁の移転検討に伴って、所管独法の国民生活センター（国公連合・政労連構成組織）についても検討対象となったことから、現地視察や当該独法労組役員との意見交換を通じて情勢の共有をはかってきました。

(4) 国公部会・構成組織の活動強化に向けた取り組み

各構成組織の職場状況や労働条件などについて交流をはかることを目的に、国公連合・政労連の構成組織である、ポリテク福島（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）の職場視察及び現地組合員との意見交換を行いました。

2. 2017年度の重点課題と具体的な取り組み

(1) 賃金・労働条件の維持・改善に向けた取り組み

－情勢－

2016年度新賃金に関わる交渉・妥結状況は、JP労組が春の段階での決着、全印刷、全造幣が中央労働委員会による調停案の受諾決着、政労連構成組織の民営化された法人を中心とした春の決着がはかられた一方で、独立行政法人等については、「国公準拠」の姿勢を堅持しており、2016人事院勧告の取り扱い閣議決定を踏まえた秋の段階での交渉決着をめざして取り組みを強化している。

また、国家公務員の2016人事院勧告については、10月14日に完全実施での取扱いが閣議決定され、今後、給与法改正について国会で審議が行われる。

消費税率引き上げの再延期、各種政策を進めるために必要な財源確保、基礎的財政収支を2020年度に黒字化する財政健全化目標の堅持など、従前以上の歳出削減が懸念され、安易な人件費削減につながりかねない情勢にある。

内閣人事局が取りまとめた2017年度の機構・定員等の要求状況は、東日本大震災関連等の臨時増員を除き、全体で1,014人の増員となった。しかしながら、2016年度が964人の増員要求に対し、917人の減員となったことを踏まえ、これまでの総定員削減を前提とした定員査定ではなく、少なくとも「必要とされる業務に、適正な勤務条件のもとでの必要な定員を配置する」ことが必要である。

－具体的な取り組み－

- ①連合の 2017 春季生活闘争方針案の議論を踏まえるとともに、公務労協・公務員連絡会の方針に基づき、来年 1 月の代表者会議で具体的な取り組みを決定する。
 - ・連合春季生活闘争方針（案）の検討段階から連合との勉強会を開催し、部会としての統一要求確立に向けて議論をすすめる。
- ②労働条件専門委員会を定期的で開催し、協約締結権を有する各構成組織の要求内容や交渉経過などについての共有に努めるとともに、取り組みの意思統一をはかる。
 - ・賃金交渉に関する学習会を開催する。
 - ・自主交渉、自主決着（労働基本権にこだわる）に向けた取り組みを強化する観点から、中労委労働者委員との意見交換会（勉強会）を開催する。
 - ・節目毎に集会を開催し、情勢認識の共有と取り組みの意思統一をはかる。
 - ・複数の構成組織がある独法の交渉等については、昨年度に引き続き部会として意見交換の場を設ける。
- ③国家公務員の賃金・労働条件については、当面は、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となることから、交渉主体である「公務員連絡会」の枠組みで取り組む。
- ④総人件費削減政策の転換に向けて、労働条件専門委員会で各構成組織の職場の現状（定員、年齢構成、業務の継承など様々な課題）を共有する。
 - ・必要に応じて有識者（大学教授など）による学習会を開催する。
- ⑤行政職俸給表（二）適用職員に関わる課題について、当該構成組織の状況を把握するとともに、横断的な課題については、現行の交渉の枠組みを前提に、部会としての取り組みを労働条件専門委員会において検討する。
- ⑥国家公務員宿舎（独法宿舎）については、政府のフォローアップの動向を注視しつつ、各構成組織における課題を把握するための調査を実施し、その状況を踏まえて政府との協議を通じた解決をはかる。

(2) 政府が進める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

－情勢－

政府は「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（2014 年 12 月 27 日閣議決定）に基づき、東京一極集中を是正する観点から、政府関係機関の地方への移転について、道府県等からの提案を踏まえ検討を進め、3 月 22 日には、「政府関係機関移転基本方針」を決定した。移転基本方針では、研究機関・研修機関等について、23 機関を対象に 50 件の全部又は一部移転に関する方針をとりまとめた。更に、中央省庁（府県から中央省庁と一体として移転を提案されている独立行政法人を含む。）の地方移転については、移転先の地域を含め我が国の地方創生に資するかという地方創生の視点と、国の機関としての機能確保の視点、地方移転によって過度な費用の

増大や組織肥大化にならないか、地元の協力・受入体制が整っているかという移転費用等の視点から検討を進めてきた結果、移転基本方針において、文化庁の京都への全面的な移転の他、消費者庁等、総務省統計局、特許庁、中小企業庁、観光庁、気象庁について、今後の具体的な対応方向を9月1日に取りまとめた。

また、研究機関・研修機関等の地方移転については、関係者間において更に検討を進め、平成28年度内にそれぞれの取り組みにおいて、規模感を含めた具体的な展開を明確にした5年から10年程度の年次プランを共同して作成するとともに、政府において定期的に適切なフォローアップを行っていくとしている。

－具体的な取り組み－

労働条件専門委員会において各構成組織の状況等の把握・共有に努める。必要に応じて、公務労協の交渉の枠組みを前提に政府との協議を追求する。

・改正独立行政法人通則法の施行（2015年4月1日）を踏まえ、独立行政法人等に関わる政府の取り組みを引き続き注視する。

・「政府関係機関の地方移転」については、政府の動向を注視しつつ、当該構成組織との連携のもと対応する。

・道州制と国の出先機関の見直し等については、引き続き、政府・国会の動向等を注視し、機動的な対策をはかる。

(3) 部会の行動強化及び組織強化・拡大の取り組み

－具体的取り組み－

①幹事会議を定期的で開催し活動方針に基づく取り組みを具体化する。

・幹事会議構成組織委員長・書記長会議を開催し、情勢の共有をはかる。

②構成組織職場視察及び交流会を開催する。

・労働条件専門委員会を中心に職場視察・交流を行う。今年度は林野労組が担当する。

③労働基本権の回復を前提とした自律的労使関係制度の確立を活動目標に掲げている立場として部会全体で組織強化・拡大に向けて取り組む。

・労働基本権に関する学習会を開催する。

・構成組織間の交流や意見交換の場を設ける。また、職場の将来を担うユース層を対象にした交流会などの開催を検討する。

3. 構成組織における課題と取り組み

国公連合

国公連合は、昨年10月14日に開催した第15回定期大会で決定した「2015年度運動方針」に基づき、構成組織間の情報や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り組みにおいて、民間実勢を反映し、3年連続で月例給・一時金ともに引上げる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や、職場や地方ブロックにおける各種取り組み、中央行動などに多くの組合員が結集して取り組みを進めてきたことが結実したものとと言えます。

公務員制度改革をめぐるっては、現在の国会は政権与党が圧倒的に有利な状況にある中、国家公務員制度改革基本法第12条に定められた自律的労使関係制度の措置に向けた検討は一向に行われず、凍結状態となっています。

また、公務・公共部門労働者をめぐっては、政府が2020年の財政健全化に向け昨年策定した「経済・財政再生計画」（経済財政運営と改革の基本方針2015）の中で、「公共サービスの産業化」等を提起しており、雇用や賃金・労働条件の確保への影響が懸念されます。

そのような中、連合は「良質な公共サービスを実現する最適な方法は、社会対話を通じて、公務におけるガバナンスの透明性を担保すること、とりわけサービスの担い手である公務労働者の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、昨年引き続き、本年4月21日に国際シンポジウム「質の高い公共サービスの実現と労働組合の果たすべき役割」を開催し、国公連合も当事者組合として主体的に参加しました。

さらには、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理解と信頼を得るための取り組みにも参画してきました。

今後とも、国公連合自らの課題であることを再認識して、連合・公務労協との連携した取り組みを継続していかなければなりません。

一方、組織強化・拡大の取り組みについては、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連携した取り組みを進めてきましたが、国公連合の予算登録人員ベースで前年比△2,878人、率で△3.40%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。このため、国公連合の組合員の減少は自らの運動領域に影響を及ぼすにとどまらず、連合運動や公務労協の取り組みにも波及しており、組織拡大が最重要課題となっています。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、地道に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、構成組織と情報共有を図りながら取り組みを進めていく必要があります。

そして、より幅広い働く仲間の理解と連帯が不可欠であることから、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基本に、公務、民間を問わず、職場・

地域において取り組んでいかなければなりません。

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、15年が経過しようとしています。

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、中央・地方で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、ナショナルセンター「連合」の産別組織として、そして公務労協・公務員連絡会の国公組織の中核としての役割を果たしながら、政府、人事院との交渉・協議を運動の中心に据えた取り組みを、2016年度においても展開していきます。

また、国公連合運動の「見える化」をさらに進め、P D C 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ためにも、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、高速増殖炉もんじゅにかかわる事業、国の奨学金制度の運用、2020年東京オリンピック・パラリンピックに向けた諸事業も実施しています。この一年も、こうした、政府関係法人が関わる様々な事業や課題が衆目を集め、時には批判的にもなっており、政労連の仲間も度々矢面に立たされてきましたが、その都度、課題と真摯に向き合い、良質なサービス提供のための事業運営、諸課題の改善、解決に邁進してきました。

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。

また、民進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。特に、同一法人に国公関係部会の複数構成組織が存在する農水省関連の組織に関しては、引き続き、全農林、林野労組との連携、情報共有を図りつつ、課題に対応していきます。

こうした状況の中で、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、国の成長戦略も相俟って長時間労働が常態化しています。個人の「ワーク・ライフ・バランス」などほど遠いのが現場の実情であり、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が、必ずしも改善には結びつかない状況が続いています。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ました。法人の統廃合や業務運営に関する事項、ワーク・ライフ・バランス、職場環境の整備等、すべからく労使で協議し、相互の合意形成をはかる努力の積み重ねによって、最善の道を切り開いてきました。

賃金・労働条件に関しても、長きに渡る闘いの積み上げで、民営化された法人を中心に賃金の春期決着を実現しましたが、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。さらに、2016 春闘期からは、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）が解散し、闘いは新たなステージに移行しました。数十年來の闘い方からの大きな転換であり、大会をはじめ各段階で議論しながら手探りの状況が続いています。また、近年、法人側は国公準拠の姿勢を強めていますが、自主交渉・自主決着の姿勢を貫き統一闘争を堅持していく、という点で基本的な方針に変わりはなく、これまで以上に強固な意思統一、情報共有に努めています。賃金・労働条件をめぐるっては、引き続き、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、公務・公共サービスを担う一員として全力で闘っていきます。

《全農林》

全農林は、公務員型で行政執行法人の消費安全技術 C（消安技 C）、非公務員型で国立研究開発法人の農研機構・国際農研・森林総研・水研教育機構、中期目標管理法人の家畜改良 C の 6 法人で組織し、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各種対策・対応を行ってきました。

この間、独法改革の具体化に対しては、①組合員の雇用と労働条件の確保、②農林水産政策の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・達成など、「3 要件」の確保を基本に取り組んできました。

特に、第 3 期の最終年である 2015 年度は、中期目標期間終了時の見直し、4 法人及

び2法人統合、第4期中長期目標・計画の策定への対応が大きな課題となったことから、①分会・組合員の意見を踏まえた主務省及び法人当局との交渉・協議、②独法職域対策会議の開催による課題と対応方針の意思統一を踏まえ、労使懇談会での課題解決を求め取り組みを強化してきました。

また、政治対策を進める中で、統合法人に係る整備法案（個別法：9月11日に参議院本会議で可決・成立）の国会審議にあたり、民進党（旧民主党）議員による法人視察や組合員との意見交換を行うなど対策を進めた上で、衆参農林水産委員会において、①職員の雇用安定への配慮、②職員の給与等は、労使交渉の決定に基づき対応、③統合法人の事務及び事業が確実に遂行される予算、人員への配慮、④国内外における知名度維持に向け、各研究所等の成果を踏まえ名称使用の十分な配慮、⑤政府関係機関の地方移転検討の慎重な対応、などの附帯決議を全会一致で採択させるとともに、決議を踏まえた対応を求め交渉・協議を強化してきました。

一方、本年4月からの農研機構・生物研・農環研・種苗管理Cの4法人統合及び水研C・水大校の2法人統合に向け、該当法人当局による組織体制や要員配置、業務運営、中長期目標・計画、職員就業規則・規程等の策定作業が進められたことから、職場討議期間の確保と組合員の意見反映など、組合との協議と合意に基づき進めるよう対応してきました。

法人統合後の4月以降、組織・業務運営等で問題が生じたことから、6月に統合後の問題点や課題の意見集約を行い、要求書の提出による回答交渉を行うなど、早期の問題解決に向け中央本部・分会が連携し取り組んできました。

一方、2016賃金交渉を巡っては、3月段階に要求書を提出し、4法人で構成する賃金改定協議会、農研機構及び消安技Cの三者との交渉を継続しています。

この間、3回の交渉と事務折衝等を行い、早期の労使自主決着を目指していますが、現時点における回答状況は、賃金改定協議会が「国準拠」、農研機構及び消安技Cは未だベースアップに対する明確な回答も示さないなど不満な回答となっています。

昨年度の交渉では、独法労組が粘り強く「人勸からの脱却」を主張した結果、消安技Cを除く9法人において、国と同様の取扱いによらない決着を図ってきました。

独法労組の賃金等は、労働関係法制度に基づく自律的・自主的な労使関係性における交渉により決着することが基本であることから、民間の賃上げ、各法人の人件費状況を踏まえ、賃金水準と配分、賃金体系について柔軟に決着を図る賃金制度の構築を追求することが重要です。

引き続き、「組合員の生活改善」に資する早期の労使自主決着に向け、国公部会に結集し交渉体制を強化していきます。

《全開発》

全開発の一支部組織でもある寒地土木研究所労働組合（以下、寒研労）は、国立研究

開発法人土木研究所寒地土木研究所に働く職員及び非常勤職員の労働条件向上に向けて、①事前協議協約を維持し、労使で合意した事項はすべて労働協約として整理する、②労働三権が担保されているメリットを生かし、処遇改善、休暇拡大等労働条件の向上を求める、ことなどを基本に、具体的な要求事項を掲げ、労使交渉をはじめとして要求実現に向け取り組みを進めています。

2014年春闘期に理事者側から、職場段階における交渉を否定するかのような「今後の労使交渉のあり方」が一方的に示され、以降、不当な理事者側の姿勢の是正を求め協議は難航しました。しかし、昨年春闘期にはその考え方を一時凍結させ一部交渉を再開し、2016年春闘期前段に、改めて「今後の交渉の考え方」を協議し、職場段階である分会交渉の実施を担保するなど、新たな考え方が示されたため、正常な労使協議の再開に至りました。

2016年の賃金交渉では、「公務員給与に準拠し、具体的には人事院勧告が出された以降改めて交渉する。」といった例年通りの考え方が示されましたが、寒研労としては「労働の対価を適切に評価しているのか疑問。今年度から新たな国立研究開発法人となり、研究成果の最大化が求められることなどに対し、組合員は懸命に日々の業務を遂行している。適正に評価した賃金を支払うべき。」と主張しましたが、具体的な額を提示した交渉までには至りませんでした。

また、私たちの職場では、20歳台の若手研究員が激減し、このままではまともな研究の維持さえ困難になることが予想されるなど、若手研究員の増員が大きな課題となっています。研究部門では、専門要素が高く研究成果は一朝一夕にまとまるものではないことから、組織の今後を見据え将来的なビジョンに立った研究員の育成が課題であることを労使双方で確認しています。

寒地土木研究所は、かつて北海道開発局の一つの組織でしたが、2001年に行政改革の一環により特定独立行政法人となり、その後、2006年に茨城県つくば市にある旧建設省の組織であった土木研究所と合併して現在の非公務員型独立行政法人に移行、という歴史を持っています。現在、寒研労として労働協約は寒地土木研究所独自で締結していますが、一方で、賃金その他の多くの労働条件は土木研究所全体の規程に基づくこととなることから、つくばの土木研究所で組織する労働組合とも連携を図り、課題の前進に向けた取り組みを進めています。

《沖縄国公労》

【琉大労組】

国立大学法人琉球大学では、労組が「三者連絡会（沖縄国公労琉大労組・教授職員会・琉病労）」を構成し、年間に何度も大学当局交渉を行っています。当局は15年4月から、三者連絡会との合意も得ないまま「給与制度の総合的見直し」を強行しました。「36協定」を締結しないことについても、労基署からの是正勧告も無

視し続けています。過半数代表者の選出をめぐっても不誠実な交渉姿勢に終始しており、何とかこれを改善させなければなりません。

一方で、非常勤の「センター試験手当」の新設をかちとってきた前進面もあります。強権的な当局に対し、引き続き粘り強く要求改善を求めています。

【新生・自動車機構労組で10月に交渉】

2016年4月の法人の統合に伴って、労組の名称を「自動車検査労組」から「自動車機構労組」に改めました。給与改定については仮協定⇒協定の形式ではありますが労使交渉で決着させています。一方、法人における沖縄の労組は全国的には圧倒的に少数で、沖縄県外においては全国組織の別労組が存在することから、協約内容に影響力を与えることには困難な部分があります。

給与以外の勤務条件については、①要員不足による業務過密、②九州ブロックとの人事ルール、③国採用と法人採用者の人事内示時期のズレ、④法人採用者の国宿舎への入居、⑤検査場の環境改善、⑥休暇行使の改善・・・等々、多くの課題があり、10月にはこれらについて法人交渉を行いました。

林野労組

1. 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。

賃金問題等については、「賃金を引き上げること」を始めとする要求書を提出し、各種手当の改善、総合的労働条件の改善に向けて、取り組みを進めています。

また、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、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の育成、木材の安定供給体制など、地域林業の課題解消に向けて、取り組みを進めています。

2. 特に、森林・林業・木材関連産業における大きな課題は、林業労働者の処遇改善問題です。依然として年間平均所得は全産業平均を110万円下回る状況にあり、日給制が約7割です。

また、労働災害発生率は、全産業平均の12倍という現状です。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、労働条件の改善を図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」による施策を拡充し、地域振興・地域林業の確立を通じた就業機会の創出、定住促進対策等の施策を講じさせ、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。

3. 協約締結権を有する労働組合（育種労組、森林保険労組）については、賃上げに向けた交渉を強化していますが、独立行政法人当局は、人事院勧告の内容を踏まえるとの回答に終始しています。

このように、「国家公務員準拠」一辺倒以外に、給与改定の合理性がないという姿勢は、当事者能力の放棄であり、組合員の労働条件改善に向けた努力姿勢を示すべきことを追及し、交渉は継続しています。

4. 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。

5. 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、地域からは、現場組織の充実が求められていますが、総人件費抑制の下、現場に人が配置されず、森林の管理も充分行うことが出来ない状況になっています。

6. また、全国にある職場は、山間僻地が多数であり、現場は、急傾斜地で転落等の危険も高い山林で、安全問題が常に危惧される状況の中、職員自ら、事業を実行しており、組合員からは、この特殊性に基づいた、賃金、諸手当の改善が求められています。

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、賃金等労働条件を改善することが重要となっています。

7. 林野労組は、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、賃金等労働条件の改善に向けた取り組みを進めています。

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も進めています。

8. 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、公務労協・国家公務員関係部会と連携を図り、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、組合員の理解と協力のもと行革闘争に組織の総力を傾注し闘いを継続してきました。その結果、行革闘争の一定の結実として、昨年4月から、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求められ、国の行政事務と密接に関連した業務を実施する単年度管理型の行政執行法人へと移行しました。

行政執行法人に移行したことにより、以前は、中期目標期間終了時に、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、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

たことにより、これまで以上に安定した経営基盤の下で組合員が業務に励める環境を整備できました。

このことから、昨年8月の第83回定期全国大会において、「全印刷組織の再強化」を掲げ、行革闘争から組織内へ軸足を移し、組合員、支部、本部が一体となって組織強化を図っていく運動を展開することを満場一致決定。その具体化として、全組合員との対話活動、新たな青年・女性組織として、ユースネットワークと女性フォーラムの立ち上げなどをおこなってきました。

そして、本年8月の第84回定期全国大会においては、以下の2本の柱を基本とした運動方針を満場一致決定しました。

1つ目として「全印刷組織の再強化」です。昨年度の運動を単年度の取り組みとせず、より発展させ、継続的に取り組みを展開すること。組合員と相互信頼を深め「組合員とともに歩む運動」を進めていくこと。組合役員のリーダーシップの強化をはじめとする人財育成の強化などです。また、新たな青年・女性組織については、ユースネットワークは、反戦平和・ボランティアを中心とした運動。女性フォーラムは、女性組合員同士の交流と学習会でより身近に労働組合を感じることでできる取り組みを展開。この運動を継続・発展させ、それぞれが、自主性・主体性・独自性を発揮した運動の展開を目指すこととしました。

2つ目として「ものづくりに専念できる職場環境改善」です。組合員が将来に渡り、やりがい・働きがいを持ち、ものづくりに専念できる職場環境を構築するためには、ゆるぎない雇用の確保と安定した印刷局事業基盤の確保が必要不可欠であると考えています。その上で、印刷局が製造する日本銀行券、官報、旅券など各製品は社会的信用が不可欠な製品ばかりです。厳格な品質および数量管理を確実にかつ効率的におこない流通させることで、国民生活に貢献することを責務としています。よって、現場で働く組合員の声に耳を傾け、労働組合の視点からも、現在の職場に潜む課題を顕在化させ改善する必要があります。特に、日本銀行券については、前回の改刷から本年11月で13年が経過することから、将来の改刷に向け、現在のE券製造における品質保証及び品質管理等について再点検し、組合員が安心してものづくりに専念できる体制を構築するため検証・検討をおこなっていくこととします。

次に、春闘についてです。今次、2016春闘については、5月26日未明に中央労働委員会より「基準内賃金を0.30%相当額(1,096円)の原資をもって引き上げること」とした調停案が示され、労使ともこれを受諾することを表明。2016新賃金交渉は決着し、3年連続となる賃金引き上げを勝ち取りました。その後、1,096円の賃金引き上げ原資の配分に関する要求書を8月5日に当局へ提出。8月30日の中央団交において労使間において配分内容について妥結を図りました。

来年度の春闘においても、組合員の苦しい生活実態を踏まえ、賃金引き上げの取り組みは労働条件改善の最たるものと位置付け取り組んでいきます。その際には、自主交渉・

自主決着を基本に、効果的な組織運動とも連動させながら、精力的に団体交渉を積み重ね、要求実現に向けて取り組んでいくこととします。

最後に、全印刷は、来年4月に結成70年を迎えます。70年の歴史を刻んできた運動の重さをかみしめ、本年の大会で決定した「組織の再強化」および「ものづくり」を最重点課題とした運動方針に基づき、組織の英知と行動を結集し、「組合員とともに歩む労働運動」を進めることで、その実現に向けて取り組んでいくこととします。

全造幣

造幣局は、貨幣製造をはじめ勲章類の製造、貴金属製品の品位証明及び分析業務を行うなど、国民生活に必要な事業を完遂しています。

とくに、主たる事業である貨幣製造では、国内の流通貨幣に加え、地方自治法施行60周年記念貨幣などの各種記念貨幣、バングラデシュ貨幣をはじめとする諸外国貨幣の製造を行うなど、事業の拡大に向けた取り組みを展開しています。また、本年10月からは、2020年に開催される東京オリンピック・パラリンピックの記念貨幣の製造に着手するなど、造幣局もオリンピックを盛り上げていくための諸準備を進めています。しかし、一方では、国内における通常流通貨幣の製造枚数は、電子マネーの利用拡大の影響などによって、1989年の消費税導入をピークに年々減少傾向にあります。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必要があります。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。

組織内の取り組みとして、現在様々な問題が起こっており、組合の使命がますます重要になってきています。組合として、①日頃より悩みを抱えている組合員が、いつでも相談に来られるような雰囲気づくりの構築②組合員のために、ほんの小さなことでも支えていく世話役活動の充実③各組合員とのコミュニケーションを深め、対話活動の活性化を図り、組合員との意思疎通を図る、の3点を組織の活性化の基本方針として、積極的に取り組んでいくこととします。

これまでの東京支局に代わるさいたま支局は、10月3日から操業を開始しました。組合は、これまで、すべての事業の継続とともに、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きました。その結果、ほぼすべての事業が継続できるとともに、移転に伴う諸準備などから業務が繁忙となったものの、大きな負担増とはならず、円滑な移転となりました。引き続き、さいたま支局のすべての事業の安定とともに、さいたま事務所組合員の生活を守る取り組みを展開していくこととします。

J P 労組

昨年 11 月 4 日、郵政グループの日本郵政株式会社、株式会社ゆうちょ銀行および株式会社かんぽ生命保険の 3 社が株式上場しました。

しかしながら、事業経営は、上場後の今も厳しい状況下に置かれています。郵便事業は、総引受物数の減少が続いており、2015 年度の引受物数(約 220 億通)は、ピーク時の 2001 年度との比較で 46 億通の減少、民営化時の 2007 年との比較でも 25 億通の減少となっています。なお、2016 年 3 月期決算では、ゆうパックやゆうメールの取扱い物数の増加により、総取扱物数は、2001 年度以来 14 年ぶりに前期比 0.2%増とはなりましたが、郵便の大幅な減少分をカバーするには至っていない状況にあります。

また、ゆうちょ銀行は、貯金残高が概ね安定的に推移しているものの、運用資産の内訳では国債が約 40%を占め、かんぽ生命は、新契約件数が概ね順調に推移しているものの、保有契約件数全体では減少が続いています。さらに、ゆうちょ銀行、かんぽ生命は、限度額が一部緩和されたものの新規業務が規制されていることに加え、今日の日本銀行によるマイナス金利政策の影響等、不透明な要素があります。

さらに、日本郵政グループには、信書便等を送達する郵便サービス、簡易な貯蓄、送金及び債権債務の決済サービス、簡易に利用できる生命保険といった基本サービスについて、あまねく全国において公平に提供するユニバーサルサービス義務が法律で課せられていますが、現状ではこのユニバーサルサービス義務に対する政府からの支援はごく一部にとどまっており、労使当事者では解決できない政治的課題にこの間、J P 労組として対応してきたところです。

(1) 限度額規制に係る対応

本年 4 月 1 日、長年の懸案事項でありましたゆうちょ銀行の預入限度額が 1,000 万円から 1,300 万円へ、かんぽ生命の加入限度額が最大 1,300 万円から 2,000 万円へそれぞれ引き上げられました。J P 労組は、郵政民営化委員会における郵政民営化の進捗状況についての検証等の状況を注視し、随時対応をはかってきました。具体的には、ユニバーサルサービスを維持し健全な経営推進をはかっていく観点から、過剰な上乘せ規制は撤廃すべきとの意見反映を継続的に行ってきた経緯にあり、株式上場等を契機に政府等において検討が進められ、一定額の引き上げを行うことがようやく実現しました。

(2) 郵政事業のユニバーサルサービス確保方策等に係る対応

総務大臣の諮問機関である情報通信審議会は昨年 9 月に「郵政事業のユニバーサルサービス確保と郵便・信書便市場の活性化方策の在り方」について最終答申を示し、その内容は①短期的に検討すべき確保方策の方向性として、まずは会社の経営努力による維持・確保を求めるとした上で、税制措置(郵便局舎等に係る「固定資産税等」およびゆうちょ・かんぽの窓口委託手数料に係る「消費税の特例措置」)についての検討が必要、

②中長期的に検討すべき確保方策の方向性として、ユニバーサルサービスコストの算定方法の検証が必要とした上で、料金については、サービスレベルのあり方の検討も考慮しつつ、継続的に検討することが適当である一等といったものでした。また、継続的な検討と適時適切に必要な調査審議の再開を望むとの見解が示されたところです。

その前段の答申案に対し、審議会は、競合他社等を含む幅広い意見募集を行いました。J P 労組は、中央・地方と連携し多くのオピニオンリーダーからの意見等を反映されるよう、対応を行ったところです。

(3) 税制改正等に係る対応等

郵政事業は、民営分社化以降、固定資産税等の特例措置が設けられてきました。具体的には、2016年3月末まで、日本郵便に係る固定資産税および都市計画税の課税標準の特例措置（2012年度の税制改正において、それまでの課税標準・価格の2分の1から5分の3とした上で、適用期限を3年延長）が適用されてきました。

J P 労組は、この特例措置が終了すると税負担が大きくなり、収益性に影響を及ぼすとの判断から、情報通信審議会や民主党税制調査会（当時）等に意見反映を行ってきました。また、ゆうちょ銀行、かんぽ生命が日本郵便に支払う業務委託手数料に係る消費税の非課税措置についても、継続して求めてきたところです。

そうした対応の結果、「固定資産税等の特例措置」および「消費税の非課税措置の創設」について、総務省から財務省等への税制改正要望が行われました。その後、内閣府の税制調査会における調査審議、税制改正大綱の閣議決定、国会審議等を経て、残念ながら「消費税の非課税措置の創設」は盛り込まれませんでした。しかし、「固定資産税等の特例措置（課税標準・価格の5分の3から5分の4とした上で、適用期間を2年間延長）」を含む税制改正関連法が3月29日に可決・成立しました。

郵政事業は、営業収益の拡大や生産性の向上等の努力を重ね、なんとか営業黒字を確保して、これまでどおりユニバーサルサービスの維持できていますが、IT化の進展等により、郵便物の減少傾向が続いている現状、今後の少子高齢化、人口減少が進んでいくに伴い利用者が減少していく中で、過疎地域等におけるサービス提供を維持していけば、早晚その経営努力も限界を迎えることとなります。

したがって、ユニバーサルサービスを一体的に提供する郵便局ネットワークとそのサービスを維持するための環境整備として、経営の自由度、自律的経営を担保するため、税制優遇措置の拡充をはじめ、更なる公的支援策といった課題解決に向けた取り組みが不可欠となっており、最終的な政治的判断等は、経営に大きな影響を及ぼし、組合員の労働条件等への影響も想定されることから、J P 労組の政治力の確保・強化に向けたさらなる取り組みを進めていきます。