

はじめに

公務労協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、国公連合、林野労組、全印刷、全造幣、J P 労組（オブ加盟）が参加して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協約締結権を有する組織は春の段階で要求書を提出し具体の回答を求めると、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と、を基本に進めてきました。2017 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、2016 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、人事院の勧告・意見の申し出どおり実施するよう関係大臣に要請するとともに、政府（内閣人事局）との交渉を重ねてきた結果、政府は、2016 年 10 月 14 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、給与法等改正法案を国会に提出しました。国会審議においては、T P P 法案の強行採決などの影響を受けることとなりましたが、11 月 8 日に衆議院本会議で可決、16 日の参議院本会議で可決・成立され、24 日に公布・施行されることとなりました。

これを受けて、独立行政法人の多くの組合も秋季段階での回答引き出し・妥結に至りましたが、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、2017 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必要な対応を行います。

1. 情勢の特徴

（1）公務労協 2017 春季生活闘争の基本的立場と考え方

① 公務労協は、国際情勢の緊張化が、株価や為替の乱高下に象徴される世界経済の先行き不透明感を生じ、ひいては春季生活闘争の決定的な要素とならざるを得ない現実を踏まえるとともに、何より財政をはじめ国民生活の基盤となる公共サービスに深刻な影響を及ぼすことから、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ことを中心的な課題とした春季生活闘争を展開します。

また、4 年連続となる安倍政権の賃上げ要請の一方で、トランプ相場と揶揄されている先行き不透明な金融経済の動向と、自動車・銀行における 2016 年中間決算の減益をはじめとする実体経済の低迷を踏まえて取り組まれる連合の春季生活闘争に結集するとともに、消費増税再延期により「財政破綻元年」となることが強く懸念される 2017 年の春季生活闘争の推進にあたっての基本的な立場を以下のとおり設定します。

《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。

・熊本地震及び東日本大震災の復旧・復興・再生に向けて、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。

・公共サービスへの影響を考慮しない歳出削減万能主義の政治勢力への毅然とした対応をはかり、「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するとともに、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、「2017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 公務員人件費をはじめとして無原則・無秩序に歳出削減を目的化した財政健全化へと政治全体が暴走する情勢にあることを踏まえ、2017 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維持・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 2017 春季生活闘争の基本的な考え方

連合は、11 月 25 日に開催した中央委員会において 2017 春季生活闘争方針を決定し、連合・構成組織・地方連合会・単組が一致団結して、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、『「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲを実現しよう！長時間労働撲滅でハッピーライフの実現を！』をスローガンに掲げ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて闘いをすすめることを確認しました。

《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により 3 年連続して賃金の引き上げを獲得したものの、個人消費をけん引するまでの水準には至っておらず、引き続き月例賃金にこだわる取り組みを進めなければ、デフレ状況に再度落ち込みかねない。また、格差の是正も不十分である。したがって 2017 春季生活闘争においても月例賃金引上げの流れを継続させる必要がある。

とりわけ、中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の「底上げ・底支え」と「格差是正」をはかることに重点を置いた取り組みを進めるとともに、その効果が広く社会に浸透する要求を組み立てることが極めて重要である。この観点に立って「大手追従・準拠などの構造を転換する運動」を前進させ、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。

「経済の自律的成長」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%以上引き上げることが必要である。構成組織は、あらゆる手段を用いて「底上げ・底支え」

「格差是正」の実現に取り組むとともに、従来以上に加盟組合への指導を強化し、賃上げの流れを確実なものとしていく。

そして、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、名目賃金の到達目標の実現やミニマム基準の確保に取り組む。その上で賃上げ要求水準は、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を前進させる。

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「取引問題ホットライン」を設置し、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

日本が直面する超少子高齢化・人口減少という構造問題は、すでに労働力不足という形で顕在化している。われわれの働く場が将来に亘って存続しその価値を高め続けるためには、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。

そのためには、働く者一人ひとりの多様な価値観に対応する働き方の実現と生産性の向上とを同時に実現すること、言い換えれば、すべての働く者がディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）に就け、その仕事に応じた適正な処遇を確保することが求められる。

2017 春季生活闘争を通じて、改めて「人への投資」を求めると同時に、働き方と処遇のあり方の見直しを進め、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直しについて

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ゼンセンはベースアップとして2%を基準に要求、JAMは個別賃金要求への移行をめざしつつ、平均賃金方式では賃金構造維持分平均4,500円に加え6,000円で10,500円以上の賃上げ、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など、ほぼ前年度と同様の見直しとなっています。

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 「政治」の公務員給与等への介入排除と公務員給与の社会的合意の再構築

無原則・無秩序に歳出削減を目的化した財政健全化へ政治全体が暴走する情勢にあることを踏まえ、「政治」の公務員給与等に対する介入を排除しながら、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り組みます。

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第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。

〔参考〕国家公務員制度改革基本法（平成二十年六月十三日法律第六十八号）

（労働基本権）

第十二条 政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。

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」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生活水準の維持・改善をめざし、「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。

協約締結権を有する構成組織、単位組合における具体的な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 2017 春季生活闘争の賃金・労働条件等に関する統一要求基準>

(1) 賃金水準の引上げ等について

- ① 2017 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。2017 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、厳格な勤務時間管理を行い、超過勤務削減目標等を設定するなど、より実効性ある超過勤務縮減の具体策を着実に実施すること。

(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等に基づく行動計画、取組計画等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。

(7) 退職手当について

退職給付の官民比較及びその結果等を踏まえた見直しを行う場合には、十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応すること。

(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

独立行政法人等に関わる政府の取り組み、政府関係機関（研究機関・研修機関等含む）の地方移転に関わる動向、道州制と国の出先機関の見直し等の動向などについて、引き続き、政府・国会の動向等を注視し、必要に応じて機動的な対策をはかります。

3. 具体の取り組みについて

(1) 方針決定

1月24日の公務労協第22回代表者会議での春季生活闘争方針決定を踏まえ、同日の国公関係部会第5回代表者会議で「2017 春季生活闘争の取り組み」について決定します。

《構成組織の春季生活闘争方針決定の日程》

構成組織	方針（取り組み）決定日	機関会議名称	
国公連合	1月23日（月）	第15回中央委員会	
国公連合	国税労組	2月2日（木）～3日（金）	第253回全国中央執行委員会
	政労連	1月26日（木）	2016年度第1回中央委員会
	全農林	1月31日（火）	第23回中央執行委員会
	全駐労	2月25日（土）	第1回中央委員会
	税関労組	2月24日（金）	第4回中央執行委員会
	全財務	1月27日（金）～28日（土）	全国地本委員長会議
	全開発	2月11日（土）	拡大支部代表者会議
	沖縄国公労	2月10日（金）	中央委員会
	国交職組	2月11日（土）	地本委員長会
林野労組	2月25日（土）	第13回中央委員会	
全印刷	2月24日（金）	第125回中央委員会	
全造幣	2月24日（金）	第14回拡大執行委員会	
J P 労組	2月16日（木）～17日（金）	第16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17日（金）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。また、非現業国公組合を中心に、2月中に人事院地方事務局に対して公務員連絡会としての申入れ行動を実施します。

(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、各構成組織の要求・交渉状況、連合における要求・回答集計結果等について共有をはかり、自主交渉・自主決着に向けた取り組みを強化します。
- ② 2月13日（月）午後から「2017 春季生活闘争討論集会」を都内（ソラシティ：御茶ノ水）で開催し、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16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「2017 春季生活闘争決起集会」を都内（ニッショーホール：虎ノ門）で開催し、連合春季生活闘争の

回答状況（連合は回答のヤマ場を3月15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 労働条件専門委員会において、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21日（金）～22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、林野労組の職場を訪問します。

4. 各構成組織の春季生活闘争期における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16回定期大会において「組織を拡大・強化し、国公連合運動を発展させ、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。

また、1月23日に第15回中央委員会を開催し、2017春季生活闘争方針を決定しました。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・妥結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。

非現業公務員については、公務労協・公務員連絡会の交渉・協議に主体的に取り組んでいきます。また、協約締結権を有する組織の取り組みについては、情報共有と可能な支援を行うとともに、公務労協国公関係部会とも連携しながら今次春闘の取り組みを進めていきます。

さらには、地方協議会段階において、各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くとともに、情勢認識の共有と意思統一をはかるための集会（学習会）を2月下旬から3月中旬の間に開催します。

また、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くためにも、公務労協が展開する「2017良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」の取り組みに、中央・地方において積極的に参画していきます。

一方、運動を強化していくためには、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、職場・組合での男女平等参画を推進に向けた取り組みの強化など、春季生活闘争の課題と連動して取り組みを進めていきます。

2017春季生活闘争の取り組みも、非常に厳しい情勢の中で進めていくこととなりますが、国公連合のあらゆる段階で情勢認識の共有と取り組みに向けた意思統一をはかり、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、春闘期から人勧期の取り組みにつなげていきます。

《政労連》

政府関係法人は、高速道路や港湾、空港、森林の整備、農林水産業、金融、奨学金の支給等の学生支援、様々な分野における研究・開発、職業能力開発、年金積立金の管理運用、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。

2016春闘からの闘いでは、株式会社化されたグループにおいては、春季決着はもとより、ベアを含めた賃上げの獲得、年間での一時金回答等、2015年に引き続き具体的な成果を引き出しました。一方、独法を中心とするグループにおいては、長年のカウンターパートであった政法連の解散により政労連・政法連交渉が配置されず、全体のスケジュール感や、交渉の帰着点が見えにくい等、不安要素がある中での展開となりましたが、各単組段階においては、再回答交渉を含め粘り強い交渉が展開されました。しかし、法人側は、「現段階では具体的な回答に至らない」として有額回答を行わないものが多く、少なくとも賃金・ベアについては、法人の主体性と責任が十分に発揮されているとは言い難い状況にあり、決着は秋に持ち越されることになりました。

人勧期～確定期については、春季未決着の単組に関して、公務員連絡会・公務労協の取り組み、諸情勢を鑑みた上で、引き続き賃金水準の改善を追求するとともに、この間の経過と実績に基づき、民間情勢および人勧の内容を踏まえた上で、全体的水準について、人勧でいう「官民較差」見合いの引き上げを必須条件、「国公水準以上」を最低基準として月例給の引き上げを求めることを意思統一しました。その上で、法人側の主体性と責任において、組合側の要求に真摯に向かい合った結果としての最大限の回答を引き出した段階で、労使個別事情や組合員への配慮等を考慮しつつ、状況に応じて決着をはかることとしました。

結果、具体的な回答を引き出し決着に至った単組もあり、賃金以外の諸労働条件を含め、各組織の個別事情に応じた実質的な交渉が展開されました。しかし、理事者側の回答の多くは、極端に国公水準に依拠し、法人としての自主性を欠くものであり、組合員の労苦や期待に十分に応えているとは言い難く、組合側の申し入れや要求に対して状況説明すら行わない等、法人の自律性を十分に発揮出来ているとは言い難い状況です。

2017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、賃上げについては、「政府関係法人労働者の生活防衛、実質所得の増に向け、2%（7,000円）以上（全体で4%以上）を要求し春季の回答を求める」ことを基軸とした方針案をもって、1月26日の第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、2016春闘以降の闘いの経過を踏まえ、特に「統一闘争」の強化をテーマとして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職域で構成する非現業労組と独法6法人（消安技C、家畜改良C、森林総研、国際農研、水研教育機構、農研機構）職域で構成する独立行

政法人労組の連合体組織です。

非現・独法共通の全農林全体の課題については、減少傾向が続く組織人員（組織率）に歯止めをかけ、組織の強化・拡大を図ることであり、これを喫緊の重要課題に据え、2016年度運動方針に基づき通年的に取り組むことを確認してきました。

その中で、秋季年末闘争における具体の取り組みでは、組合活動の見える化・見せる化の取り組みとして、「分会の日」行動や「分会活動の優良事例」紹介を行うとともに、加入拡大の取り組みとして、未加入者名簿の作成による戦略的加入促進対策、などを行い、組織強化・拡大に努めてきました。

独立行政法人職域を巡っては、この間の独法改革や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るなかで、事務・事業と組織、組合員の雇用、労働条件を確保することが課題となっています。特に、現政権の独法改革により2016年4月に法人統合した2法人（農研機構、水研教育機構）では、統合後約1年が経過する中でも、統合によって生じた課題が存在していることから、引き続き、課題解決に向けた当局交渉を継続することとしています。

一方、2016賃金確定の取り組みでは、公務労協国公部会方針や独法組合員を対象とした「生活実態アンケート調査」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、⑤非常勤職員等の賃金引き上げ、などを要求項目として春段階から交渉を積み上げてきましたが、国公準拠に固執する当局の頑なな姿勢により春段階の決着には至りませんでした。

さらに人事院勧告後に再開した交渉では、勧告された0.17%・708円の官民較差の一部が、非現業にのみ該当する本府省業務調整手当に配分されたため、当該手当が該当しない独法職場の組合員に如何にして当該原資分を適用させるかが課題となりました。

最終的には、給与制度見直しに伴う1号俸抑制措置のさらなる見送りなどの回答を引き出し、5法人とは年内の新賃金・差額支給で決着しましたが、農研機構との交渉は年末ギリギリの決着となり、新賃金と差額の支給は翌年1月となりました。

今後、2017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。

なお、この際、森林総合研究所が2017年4月に「森林研究・整備機構」に移行することに伴い、当該法人との賃金交渉に際しては、関係する政労連・林野労組との連携をより強化して対応することとします。

また、改正労働契約法第18条に基づく非常勤職員等の無期労働契約転換への対応が課題となっています。

法改正に伴い、最短で2018年4月から対象者が発生しますが、現時点での5法人の対応は、①全ての非常勤職員を無期転換の対象とする、②予算事情を理由に無期転換の対象者を限定する、など不統一な状況にあります。引き続き、顧問弁護士との連携を強化し、希望する非常勤職員等が、最大限、無期転換されるよう各法人当局への対応を強めることとします。

《全駐労》

全駐労に集う駐留軍等労働者は防衛省に雇用され、在日米軍に使用されるという特殊な労

働環境下にあり、日本国内法令でさえ在日米軍との文書合意があつてはじめて適用されます。賃金改定においても同様の手続きが必要となりますが、駐留軍等労働者の賃金については、1991年1月17日の第659回日米合同委員会において、国家公務員準拠とすることが合意され、併せて労働条件についても国公準拠とするための努力を確認しています。この合意以降、毎年の人事院勧告に基づき、駐留軍労働者の賃金は、国家公務員と同時・同率を原則として改定されてきました。しかし、昇格制度は国公務員と違い、自ら新たな職に応募し採用される必要があり、国家公務員準拠による改善の努力を続けていかねばなりません。

さらに、基地返還や在日米軍の再編により影響を受ける駐留軍等労働者には、その際に雇用を確保するための法律が2つあり、そのうちのひとつ「駐留軍等の再編の円滑な実施に関する特別措置法（再編特措法）」は米軍再編にあたり雇用継続に資する、技能教育訓練等の措置を講ずる根拠法でもあります。この再編特措法が2017年3月末をもって期限切れを迎えることから、同法の延長について関係各機関には適切な理解を求めてまいります。もうひとつの「駐留軍関係離職者等臨時措置法（臨措法）」は2018年5月に期限切れとなり、こちらも同様に延長を求め行動していく必要があります。アメリカ軍最高司令官となるトランプ大統領の新たな方向性によっても在日米軍、その下で働く駐留軍等労働者が受ける影響を考慮し今後の運動を進めていかねばなりません。

これらの課題に加えて秋闘期に申し入れた労働条件の改善についても、全駐労は2月25日に中央委員会を開催し、2017春闘方針を決定します。国公連合の仲間とともに公務労協、連合に結集し中央本部、各地区本部とともに2017春闘に積極的に参加してまいります。

《全開発》

全開発の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、具体的な要求事項を掲げ、労使交渉を始めとして要求実現に向け取り組みを進めています。

2016年春闘期の取り組みでは、組合員からの意見を取りまとめ春闘要求書を作成し、要求書の手交・回答、所長交渉を実施し要求実現に向けた取り組みを進めてきました。また、これに平行し各職場単位による職場要求書を作成し各職場の所属長との交渉実施といった取り組みを行ってきました。

現在私たちの職場で抱える大きな課題の一つが、若手研究員が極端に少ないという実態です。研究開発分野は専門的要素が高く、一朝一夕に研究成果がまとまるものではありません。これまでの研究成果を引き継ぎ、今後の研究に反映させるためにも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所長交渉の中において労使双方で確認してきました。

2016年の賃金交渉は、春の段階において「公務員給与に準拠し、具体的には人事院勧告以降改めて交渉する」といった例年通りの回答が示され、具体的な額を示した交渉には至りませんでした。その後、11月に人事院勧告の内容と同様の形で賃金改定の提示を受けました。改定内容は、本俸改定と本府省手当改定の遡及実施を行うことにより官民格差を解消するという内容ですが、私たち寒地土木研究所組織では本府省手当に準拠するような職員は組織上存在せず、結果、人事院勧告で出された官民格差をすべて解消できていないという極めて大きな問題を抱えた内容となりました。私たちは「例えば、出された官民格差をすべて本府省手当の改定に当てる。となれば、私たちは全く改定がないといった状況になる。この考えは許さ

れるものではない。」と指摘し、二度にわたる労使交渉を行ってきました。結果的には、本俸の平均改定額も人勤の官民格差と近い数字であることから、大きな問題は残るものの、最終的には提示された内容で妥結してきました。

2017 春闘期に向けた取り組みでは、職場議論を踏まえ 2 月に開催する分会代表者会議で春闘要求書を決定していく予定となっており、さらに、組合員の声に基づく運動を進めることを目的として職場実態・賃金アンケートを行い、これらアンケートの結果を春闘期の交渉に反映していこうと考えています。

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、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を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との間で独自に締結していますが、一方で、賃金その他多くの労働条件は土木研究所全体の規程に基づくことから、つくばの土木研究所で組織する労働組合と連携を図り、課題の前進に向けた取り組みを進めています。処遇面や業務上の課題などを含め様々な情報を共有するために積極的に意見交換の場を設けるなど、継続的な取り組みを目指しています。

《沖縄国公労》

(琉大労組)

国立大学法人琉球大学では、3 つの労組（沖縄国公労琉大労組・教授職員会・琉病労）で「三者連絡会」を構成し、年間に何度も大学当局と交渉を行っています。

懸案となっていた「36 協定」についてはやっと協定を締結し、1 月には次期の過半数代表者の選出に向けた手続きが開始されました。人勤に準拠した給与改定も近く提案される見込みです。

非常勤職員の定年後の再雇用期限である「5 年原則」については、部署によっても年数が異なることから、これを撤廃するよう新たな要求を当局に提出しました。また、非常勤職員への労災の摘要と病休制度の確立を要求しています。

(自動車機構労組)

10 月に法人本部役員が来沖して、沖縄国公労及び自動車機構労組と給与その他について交渉を行い、給与改定については労使交渉で決着させました。扶養手当については、給与とは時期は異なるものの国準拠で協約締結の見込みです。またこれに合わせて、夏季休暇の取得期間の弾力的な運用についても、要求が実現する見込みとなっています。

自動車整備機構においては、人事評価制度について 2016 年 12 月～2017 年 3 月に試行、2017 年 4 月から実施が目指されています。国と同様の制度ですが、問題点等についてこれから精査していくこととしています。

【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、賃金の引き上げ、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。林業事業体の多くは中小零細であり、事業体の自助努力のみで、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、賃金等労働条件の改善に向けた交渉を強化していますが、独立行政法人当局は、「国家公務員準拠」一辺倒の姿勢に終始しています。

これは、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、交渉を継続しています。

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・要員の確保や、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. 2017春闘に向けては、こうした組合員の声を受け止め、本部・地本・分会の連携を強化し、全職場で要求書を提出して、賃金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、昨年8月に開催した、第84回定期全国大会において「全印刷組織の再強化」と「ものづくりに専念できる職場環境改善」の2つの重点事項を基本とした運動方針を満場一致決定しました。

まず、1つ目は「全印刷組織の再強化」です。

昨年度おこなった全組合員との対話活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し、組合員との相互信頼をより深め、「組合員とともに歩む運動」を進めるとともに顔の見える運動の定着化を図っていくこととします。

続いて、2つ目は「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13年が経過することから、将来の改刷に向け、現在の製造体制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。

(2017 春季生活闘争について)

2017 春季生活闘争については、新賃金・年間一時金・ディーセント・ワークの実現を求める総合改善要求・ユースネットワーク要求の4つの要求に分かれています。

2017 新賃金要求については、引き続き、自主交渉・自主決着による賃金確定を原則として取り組んでいくこととします。要求内容の策定にあたっては、連合、公務労協、国家公務員関係部会の方針等を踏まえ2月に開催される第125回中央委員会において決定し、団体交渉権のある組織として人勧期前の春の段階で妥結を図り、非現業国家公務員の取り組みに繋げていきたいと考えています。

2017 年間一時金要求については、引き続き、組合員の生活防衛および業務に対する功績の反映の観点から支払月数の増に向けて取り組んでいくこととします。

ディーセント・ワークの実現を求める総合改善要求については、賃金をはじめとする、各種制度やワーク・ライフ・バランス等に関わる問題を改善し、組合員が働きやすい職場環境を求め要求書を当局に手交し交渉をおこなっています。

要求内容については、①賃金制度に関わる要求②ワーク・ライフ・バランスに関わる要求③質の高いモノづくりに関わる要求④職場環境整備に関わる要求の4本の柱を基本に構築し交渉してきました。

今年度については、再任用組合員の労働条件の維持・向上を図ることを目的に、全再任用組合員を対象に意識調査を実施し、現在、再任用組合員が抱えている問題や職場実態等を調査してきました。この意識調査で明らかになった問題等の解決に向け再任用組合員が働きやすい

職場環境を確保するために、新たに「再任用に関わる要求（仮称）」の柱をディーセント・ワークの実現を求める総合改善要求に設置し交渉していくこととします。

また、ユースネットワーク要求については、ユースネットワーク独自で要求を構築し、要求の実現に向けて取り組んでいくこととします。

（全印刷結成 70 周年）

全印刷は、2017 年 4 月に結成 70 周年を迎えることから節目の年となります。1945 年 12 月に小田原支部の前進である「酒匂工場従業員組合」が、組合員の生活防衛を第 1 に掲げ、生活の困窮からの脱出を目的に組織されました。これを皮切りに国立印刷局各工場において従業員組合が組織され 1947 年 4 月に単一組織の全印刷局労働組合が結成されました。

全印刷運動の歴史は、労働基本権の剥奪、反合理化闘争、行政改革と官公労働者攻撃、賃金抑制攻撃などの闘いに、組合員の「統一と団結」をもって「自らの要求は自らの行動で勝ち取る」ことで闘い抜いてきました。それらの取り組みは、長期雇用安定協定の締結、事前協議制の確立、民間賃金準拠による賃金決定システム等を築き上げ、現在の我々の運動に脈々と受け継がれています。

【全造幣】

造幣局は、2015 年 4 月 1 日より、行政執行法人に移行し、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、来年度は 10 億枚を超える増産予定となっておりますが、先行きを見れば、電子マネーの普及などから、楽観視できる状況にありません。また、記念貨幣についても、地方自治法施行 60 周年記念貨幣は昨年製造が終了し、今後 2020 年東京オリンピック・パラリンピック関連の記念貨幣も予定されていますが、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。

2017 新賃金要求については、2014 年以降、3 年連続してベアを勝ち取ることができたことから、2017 年もこの流れを止めることなく、組合員の生活改善に向けて全力をあげていくこととします。具体的な闘争方針については、2 月 24 日開催予定の第 14 回拡大執行委員会で決定していくこととしますが、基本的には連合・公務労協・国家公務員関係部会の方針などに基づいて、自主交渉・自主決着での解決を図っていくこととします。

【JP労組】

JP労組は、連合方針に則り昨年11月に開催した組織内での政策制度討論集会や各職場における積極的な討論を重ねつつ、17春闘方針の策定を進めてきました。

JP労組にとっての17春闘は、格差是正に向けてさらなる前進をはかる春闘であり、また、11春闘以降、3月台に抑えられていた正社員の一時金を昨春闘において、年間一括妥結「4.0月」まで回復させた中で臨む春闘となります。

賃金の引上げ等の処遇改善（経済要求）とともに、政策・制度の具現化（政策制度要求）を運動の両輪として推し進めていくことを基本に要求を組み立て、2月16日～17日開催の第16回中央委員会での議論を経て17春闘方針を決定し、組合員一人ひとりが携わる春闘体制を構築し、全力で春闘を展開していくこととします。

1. 基本スタンス

- (1) 郵政グループの一体性を鑑み、主要四社（日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命）に対する統一要求を組み立てることとします。また、関連子会社の組合員とも連携をはかり、主要4社に対する要求を基本に、全体の底上げを追求していくこととします。なお、一時金については引き続き年間一括妥結を目指します。
- (2) モチベーションの向上には、処遇の改善に係る「人件費の投入」が不可欠であると強く主張し、経済要求の実現を追求するとともに、全国政策制度討論集会における議論等に基づく政策制度要求を組み立て、その実現を追求します。

2. 要求の柱

- (1) 「賃金カーブ」の維持分としての定期昇給の確保と連合方針をふまえたベースアップに取り組めます。
- (2) 格差是正に向けて、期間雇用社員の処遇改善に取り組めます。
 - 正社員登用のさらなる促進
 - 月給制契約社員のベースアップ
 - 時給制契約社員の時給単価引き上げ
 - 各種制度の改善
- (3) 生活の底上げ・底支えの観点から、一時金水準の引き上げに取り組めます。
- (4) 労働力の確保・定着が困難な状況を踏まえ、必要な労働力の確保に向けて取り組めます。
- (5) ワーク・ライフ・バランスを追求し、総労働時間の縮減に取り組めます。
- (6) 法令順守の徹底とワークルールの確立に取り組めます。

3. 闘争の進め方

- (1) 第16回中央委員会で春闘方針決定後、中央闘争本部を設置し、速やかに要求書を提出の上、春闘交渉を開始します。特に主要四社との交渉については、連合の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。
- (2) 具体的な闘争行動等の展開にあたっては、全組合員の春闘への参加をめざし、家族を含めた会社あて要求署名の集約に取り組むこととします。また、全支部・全分会においては、春闘集会で採択した決議文の会社への送付や朝ビラ配布行動等の取り組みを展開していくこととします。