

## 第 1 号議案

### 2018 年度活動方針

#### はじめにー2017 年度の活動を振り返ってー

国家公務員関係部会は、第 5 回総会(2016 年 10 月 28 日開催)において確認した方針に基づき、部会構成組織からの意見・要望等も踏まえて、①協約締結権を有する構成組織の賃金交渉の情報共有と共同行動、②国家公務員(独法) 宿舎に関する課題の集約、③取り組みの節目ごとの集会の開催などを通じた構成組織間の交流などに取り組んできた。なお、個別の取り組み状況等については、別紙の「取組経過チェック表」を作成し、部会の取り組みの見える化に努めてきた。

引き続き、2013 年 4 月の部会結成の際に確認した基本的な考え方である、①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、②政府・人事院等との交渉を中心に必要な諸活動を進める公務員連絡会と十分連携をはかり取り組みを進める、こととする。

また、部会構成組織(国公連合、林野労組、全印刷、全造幣、J P 労組)間での情勢認識の共有及び取り組みの意思統一の場、交流の機会をこれまでと同様に設けて取り組みを進めていく。

#### 1. 2017 年度の取組経過

##### (1) 賃金・労働条件の維持・改善に向けた取り組み

###### ①2017 年春季生活闘争の取り組み(詳細は、別紙「中間まとめ」参照)

連合の春季生活闘争方針、公務労協の賃金・労働条件等に関する統一要求基準を踏まえた部会の取り組みを決定し、協約締結権を有する構成組織の要求内容や交渉状況の共有をはかるとともに、節目ごとに集会を配置するなどして部会全体で取り組みの意思統一をはかってきた。

2017 年度新賃金に関わる交渉・妥結状況は、J P 労組が春の段階で決着、全印刷、全造幣は、中央労働委員会による調停案を労使共に受諾し、その後の労使交渉(配分交渉)により決着、政労連構成組織の民営化された法人を中心とした春の段階での決着がはかられた。なお、全印刷、全造幣の新賃金に関わる中労委調停については、両組織と十分に連携をはかりながら部会としての各種支援行動を展開した。

一方で、独立行政法人等については、従前にも増して「国公準拠」の姿勢を堅持しており、2017 年の人事院勧告の取り扱いの閣議決定が行われていないことから、現在も交渉を継続している。

## ②国家公務員宿舎（独法宿舎）に関する取り組み

「国家公務員宿舎の削減計画」が2016年度末で終了することを踏まえて、構成組織における課題や宿舎行政への要望等を集約した。

## (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

政府関係機関の地方移転、道州制と国の出先機関の見直し、独立行政法人評価制度委員会等の動向を注視し、構成組織における課題等の共有をはかった。

## (3) 部会の行動強化及び組織強化・拡大の取り組み

今年度の重点課題に対する取り組みを具体化するために、各構成組織におけるユース層に対する研修会等の状況及び今年度部会として開催を予定しているユース交流会（仮）への要望、部会で開催する学習会への要望（内容面、講師等）についての意見集約を踏まえ、労働条件専門委員会及び幹事会議で検討を行った。

その結果、ユース層を対象とした交流会については、多くの構成組織において既に独自の取り組みが行われており、今年度においては部会としての取り組みは行わなかった。

－主な取り組み－

①今年度は林野労組が担当し、「森林総合研究所林木育種センター」を訪問して職場状況視察及び交流会を開催した。

②「6.26 学習会」を開催し、森戸英幸慶應義塾大学教授を講師に「労働法の基礎」と題して講演を受けた。また、ユース層にも広く参加を要請し、交流懇親会で交流をはかった。

## 2. 2018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－

第194臨時国会の冒頭に衆議院が解散されたことに伴い、人事院勧告の取扱い方針は決定されておらず、勧告を実施するための給与法改正法案の閣議決定及び国会提出も不透明な状況にある。予断を許さない国会情勢のもと、勧告通り実施するための改正法案の早期成立に向けて公務員連絡会に結集して対策を強化していかなければならない。

また、衆議院解散総選挙の結果によっては、政局が大きく流動化（混迷）することが想定されることから、その動向を注視する。なお、2019年10月に予定されている消費税10%への増税の動向次第では、公務に対する視点がより厳しくなることから、公務労協に結集した政治対策を強化する。

## －具体的な取り組み－

幹事会議及び労働条件専門委員会（小委員会）の適時適切な開催を通じて、構成組織の取り組み（交渉状況等）の共有と部会の取り組みに向けた意思統一をはかる。

### ①2017 年度賃金交渉状況の共有

### ②2018 年春季生活闘争の具体的な取り組み

〈連合の検討スケジュール〉

11 月 1 日～ 2 日 春季生活闘争中央討論集会

12 月 5 日 第 76 回中央委員会（方針決定）

- ・連合の春季生活闘争方針および公務労協（公務員連絡会）での議論を踏まえ、来年 1 月の代表者会議で具体的な取り組みを決定する。
- ・部会全体での意思統一の場として、集会（2 月、3 月、7 月）を開催するとともに、構成組織間の交流をはかる。また、構成組織の要望等も踏まえた学習会の開催を検討する。
- ・複数の当該構成組織がある独法については、引き続き、部会として連携を強化する。
- ・中央労働委員会の活用も視野に入れた対応については、当該構成組織との連携を十分にはかるとともに、労働者委員との意見交換（学習会）の場を設ける。

参考（公務労協 2018 年度活動方針案抜粋）

#### （3）独立行政法人及び政府関連公益法人等の雇用・労働条件確保の取組

引き続き、第 186 通常国会において成立した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・労働条件の決定等の実体的確保に向け、統一性と連携を重視した対応を強化する。また、労働協約締結権を有するすべての独立行政法人等において、労使の自主決着を前提とした労働委員会の紛争解決機能の活用を進める。

なお、行政執行法人（全印刷局労働組合、全造幣労働組合）における労働委員会の紛争解決機能の活用については、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から独立・先行して決着することの意義と、当該機能が旧公共企業体労働委員会機能による争議権制約の代償措置に由来することを踏まえた対応をはかることとする。さらに、政府関連公益法人等において、労働基本権にこだわる雇用・労働条件の決定等をはかるための環境整備に努める。

### ③国家公務員宿舎（独法宿舎）に関する取り組み

構成組織の実情把握（本年 3 月集約済みを含む）に努めるとともに、関係当

局との協議の場で課題の解決をはかる。

#### ④その他の労働条件に関する取り組み

構成組織における課題の共有をはかるとともに、共通する課題については、必要に応じて部会（公務員連絡会との連携を含む）として対応する。

### (2) 政府が進める様々な政策から組合員の雇用と労働条件を守る取り組み

現状の課題（政府関係機関の地方移転、道州制等）については、政府の動向を注視し、当該構成組織との情報共有に努め、必要に応じて部会（公務労協との連携を含む）として対応する。

### (3) 部会の行動強化に向けた取り組み

部会予算（単年度予算規模 1000 万円）の効果的な活用を通じた取り組みを強化する。

#### －具体的な取り組み－

- ・ 幹事会議を適時適切に開催し、部会としての取り組みの意思統一をはかる。
- ・ 必要に応じて幹事会議構成組織の委員長書記長会議を開催する。
- ・ 構成組織職場視察及び交流会を開催する。なお、今年度は国公連合・政労連が担当する。
- ・ 構成組織の要望も踏まえた学習会の開催を検討する。
- ・ 部会事務局として構成組織との意思疎通をはかる観点から意見交換の場を設ける。

## 3. 構成組織における課題と取り組み

### 国公連合

近年、日本は甚大な自然災害に見舞われ、多くの人命が失われるとともに、被災者が生活基盤を奪われています。特に、東日本大震災から6年半余りが経過しましたが、今なお8万人を超える方々が避難生活を余儀なくされており、さらには昨年4月に発生した熊本県を中心とした九州地震についても、復旧・復興の道のりは長いものとなっています。このような大規模災害の際には、やはり公共サービスが担う役割は非常に重要であり、国公連合も公務・公共部門の労働組合として組合員一人ひとりが職務を通じて本格的な復興に向けて取り組んでいくとともに、決して災害を風化させることなく、引き続き被災地に寄り添いながら再生への道を歩むことが重要です。

そのような中、公務・公共部門労働者をめぐっては、厳しい財政下における歳出削減が進められ公務員をはじめとした人件費の抑制なども行われてきましたが、公務公共サービスが国民生活に担う役割の重要性和それを支える適正な賃金・労働条

件と要員の確保が重要であることから、引き続き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」に参画し、公務に対する国民の信頼を得ていく努力を継続していきます。

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」ことを宣言し結成してから16年が経過しました。

この間、様々な課題に直面してきましたが、中央・地方で各構成組織との連携を図りながら対応してきましたが、要求実現に向けては発言力・影響力を強化する必要があります。そのためにも組織拡大・組織強化が非常に重要になります。しかし、国公連合結成当時13万人を超えていた組合員が今年度は8万人を割っています。減少理由は公務・公共部門での定員削減などによる自然減もありますが、組合員の脱退・未加入が課題となっています。

このことから、今後も職場・地方ブロック・中央の各段階で役員・組合員との情報共有と取り組みに向けた意思統一を図るとともに、発信力も強化していかなければなりません。そのためにも、運動の「見える化」を図るPDCAサイクルを示し、取り組みがより各構成組織・組合員の身近に感じてもらうことを検証しながら、取り組むべき課題への対応を明確にしつつ、組織の拡大・強化を図っていきます。

また、私たちの取り組みをより幅広い働く仲間の理解を得ることが不可欠であることから、職場の内外を問わず「すべての働く者」とともに行動することを基本に、公務、民間の垣根を越え、職場・地域も含め連携することが重要であることから、今後も連合に結集した政策要求運動等に積極的に参加するとともに、連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた運動にも積極的に参加していきます。さらには、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、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、東日本大震災をはじめとする地震災害や風水害からの復旧・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います。また、原子力政策にかかわる事業、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、批判的にもなり、

規制緩和議論の俎上に載せられているものも存在します。政労連の仲間が矢面に立つことも度々ありましたが、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。しかし、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。政府関係法人連絡協議会（政法連）解散以降、闘いは新たなステージに移行しましたが、数十年来の闘い方からの大きな転換であり、未だ、新たな統一闘争の確立に向けて模索段階にあるといえます。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かわりはなく、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》

全農林独法労組は、公務員型で行政執行法人の消費安全技術C（FAMIC）、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、中期目標管理法の家畜改良Cの6法人で構成し、適用法律の違いは有つつも協約締結権を有する組織として自主的・自律的な労使関係のもと各種の対応と対策を行ってきました。

2017年度賃金交渉においては、公務労協・国公関係部会の統一方針に基づき、3月段階で農研機構、FAMIC及び4法人で構成する賃金改定協議会の三者に対し要求書を提出し、早期の労使自主決着を求めてきましたが、国公準拠に固執する当局の姿勢を崩すことができず、現在も交渉を継続しています。

この間、春段階に3回の交渉を行い、人勧後においても賃金改定協議会及びFAMICとの交渉を再開しましたが、農研機構からは未だベースアップに対する明確な回答も示されないなど不満な対応となっています。

独法における組合員の賃金・労働条件は、労働関係法制度に基づく自律的・自主的な労使関係による交渉において決着することが基本であることから、賃金水準と配分、賃金体系については、民間の賃上げ、各法人の人件費状況を踏まえ、柔軟に決着を図るよう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、国公関係部会に結集し交渉を強化していきます。

また、事務・事業と組織を巡っては、2016年4月に4法人が統合された「農研機構」及び2法人が統合された「水研教育機構」において、統合から1年半を経過した時点においても諸問題が解消されていません。とりわけ農研機構の課題は多岐に亘っているため、職場からの意見集約に基づく交渉を延べ3回に亘り繰り返してきましたが、現在でも課題解消に至っていない状況にあります。このように職場の混乱が収まらない中であるにも関わらず当局は、農林水産省が進める農業・農政改革に呼応し「10年1年プロジェクト」「給与制度見直し」「人材育成プログラム」などの諸改革を矢継ぎ早に提起してきたため、職場はさらに混乱を深めています。このため、組合員の労働条件に関する事項は労働組合との合意が前提であることを確約させ、交渉・協議を継続・強化しています。

加えて、改正労働契約法に基づく非常勤職員等の無期転換対応が2018年4月以降に控えていることから、該当法人との間で交渉・協議を継続していますが、不安定雇用労働者の解消に向けた法の趣旨が遵守されるよう引き続き交渉を強化していきます。

## 《全駐労》

全駐労はご案内のとおり、在日米軍基地で働く従業員の組合であり、その雇用主は防衛省ですが、指揮命令は使用者である在日米軍が保持しています。日米安全保障条約、日米地位協定やこれらに付随する日米合意により駐留軍労働者の処遇は大きな影響を受け、在日米軍に付与されている基地管理権等が障壁となり、日本国内で働いているにもかかわらず、国内法でさえ米側の合意なしには適用されない職場実態があります。具体的には日米間で締結されている基本労務契約、船員契約、諸機関労務協約という3つの労務提供契約を改正しない限り何ひとつ従業員へは適用されません。これら契・協約改正を行うためには組合が防衛省と交渉を行ない、さらに防衛省が在日米軍と交渉を実施して、合意すれば改正されるという、雇用主とは交渉できるが、使用者との交渉はできない仕組みになっています。全駐労結成より70余年、職場で起こる様々な問題はもとより、国内法令遵守、国家公務員準拠等々の処遇改善のための運動を続けております。

近年の課題として、在日米軍基地の再編に係わって、厚木基地の空母艦載機部隊の岩国基地移転計画が実行に移されました。移転に伴う雇用の安定確保については交渉を行う度に雇用主防衛省の姿勢を確認し、「雇用に影響させない、本人の望まない配置転換は行わない」という言質を引き出し、駐留軍等の再編の円滑な実施に関する特別措置法（特措法）に係る従業員の職業訓練についても防衛省の来年度概算要求に組み込ませることができました。引き続き状況を注視して確実な対応を求めています。

法令遵守課題では、2013年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法について、関係各位のご協力を得ながら進めてきました。法施行から3年8ヶ月という時間を要しましたが、本年1月1日よりようやく従業員へ適用される運びとなり、原則65歳までの再雇用が認められ、現行法に合致する改正を行わせることができました。このように米側の利害と一致しない課題を含む法改正の適用には長い時間と大きな労力が必要となります。また、本年の8月18日には改正育児介護休業制度（国内では本年1月より施行）、介護休業の分割取得などの主要部分につき従業員へ適用させることもできました。残りの改正部分について早期実施を目指して鋭意交渉中です。労働契約法18条（無期転換ルール）については未だに日米合意されておらず、制度が整っておりません。残り数ヶ月ですがこちらの制度実施も急務です。

その他にも、労働条件の維持・改善、ステータスの確立（法的身分の明確化）、自主福祉の強化はもとより、組織率の低下に歯止めをかけることが何よりも重要な課題と位置づけています。組織率の低下が労働者を代表する労働組合としての交渉力そのものに重大な影響を及ぼすとの危機感をもって、組織強化・拡大に全力で取り組んでおり、これからも粘り強く進めていきます。また、米軍は長きにわたり交渉、協議のテーブルに着いてきませんでした。中央本部レベルでは在日米軍司令部、



防衛省本省と三者協議の枠組みを作り、交渉ではなく協議という形の中で、いくつかの成果をあげることも出来るようになってきました。これまで多く見られた「対立」の形から脱却し、三者協議における「話し合い」の機会を最大限に活用し、多くの課題が解決できる仕組みが構築されることを目指し、地方組織に於いてもこの三者協議の枠組みを広げていくことを進めております。

### 《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。

具体的には、組合員からの職場議論をもとに要求書を作成・提出し、要求課題に沿って、管理部長・所長交渉を実施してきました。具体的な要求項目としては、「賃金引き上げ」「処遇の改善」「諸手当の改善」「休暇・休業制度の改善」など労働条件に関することや、「人員の確保」「時間外勤務の縮減策」など業務体制に関わることなど多岐にわたっています。

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理事者側から示されましたが、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。例年、国準拠の姿勢ばかりが全面に出され労基法の精神が見えない。研究職の置かれている困難性・特殊性・多面性など昨今求められている状況を考慮した回答を求める」と主張しました。しかし、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。

一方、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、寒研労は寒地土木研究所単独で労働協約を締結していますが、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いて決められています。このため、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、課題の前進を目的として、お互いの要求課題のうち共通できる部分に絞り寒研労とつくばの労組連名で要求書を作成し、7月に理事者側に

提出、さらに9月29日に要求課題をテーマに理事長会見を行うなど、初めての取り組みを実現してきました。つくばの労働組合は所属する上部団体を異にしますが、共通できる課題を始めとして、労働条件の改善につながる取り組みを進めていこうと考えています。

### 《沖縄国公労》

#### 【琉球大学労組】

沖縄国公労国立大学法人琉球大学労働組合では、今年の春闘においては、非常勤職員の処遇改善に重点をおいて取り組みを行いました。

琉球大学当局の不誠実交渉により、2年間に渡り36協定を締結することができませんでした。琉球大学労組は、大学当局が全職員の時間外労働の実態を把握すること。さらに時間外労働の縮減に努力をし、その旨組合へ報告すること。時間外労働について職員の意思を尊重すること等を確認して合意に至りました。

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、採用年度によっても摘要が異なることから、これを撤廃し、「無期雇用転換」を確実に実現することなど当局と交渉を継続しています。また、非常勤職員への労災の摘要と病休制度の確立及び65歳以降も雇用を継続するよう要求しています。

非常勤職員（組合員）の職場懇談会を職種別に2回開催し、未加入非常勤職員への加入呼びかけのビラを2回発行しました。これらの取り組みの過程で、4人の非常勤職員の組合加入を勝ち取りました。

#### 【自動車技術総合機構労組】

沖縄国公労及び自動車機構労組は、2016年10月に来沖した法人本部役員と、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ることができました。

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月から試行実施されています。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。

また、昨秋闘から今春闘までの取り組みとして、夏季休暇の取得期間に関して、毎年7月～9月までの期間を6月～10月までの期間に延長するよう交渉を行ってきました。その結果、2017年度から実施するという協約の改正を実現することができました。業務多忙で年休の取得もままならない職場状況のなかで、夏季休暇の取得期間の拡大を実現したことは、職員間の調整がスムーズに行えることにより、夏季休暇の完全取得を可能にする大きな成果といえます。

### 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、「賃金を引き上げること」をはじめとする要求書を提出し、各種手当での改善、総合的労働条件の改善に向けた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施策、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の確立など、地域林業の課題解消に向けた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る中で、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、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。

「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法人当局の姿勢は、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、交渉を継続しています。

4. 国有林野事業については、一般会計への移行を契機に、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・林業再生に向けた貢献が求められています。

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、地域振興・地域林業の確立に向け、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、森林の管理も十分に行うことが出来ない状況になっています。

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、安全の確保が常に危惧される状況の中、職員自らが、森林の管理をはじめとする事業に従事しており、組合員からは、こうした現場官庁としての特異性を踏まえた賃金、諸手当への改善が求められています。

このように、賃金・諸手当をはじめ、労働条件の悪化に対し、将来に不安を抱いている組合員の意見も多く出されています。

6. 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。

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**

我々が働く職場である国立印刷局は、2015年4月に行政執行法人へと移行し3年目を迎えています。移行後は、独立行政法人通則法に基づく組織の改廃規定の適用を受けなくなり、安定した経営基盤の下で組合員の雇用や身分が守られ、安心して働くことができる環境となりました。

行政執行法人化以前は、独法通則法の制約により印刷局事業は様々な弊害をもたらされてきました。本来、企業にとっての効率化は品質、作業性、安全性等を十分考慮したうえで、そこに働く組合員の側に立って実施されるべきであります。独法化12年間においては、中期目標の定めに基づいた定員削減を成し遂げるための効率化施策が推進されてきました。そして、中期計画を達成することはもちろんのこと、それ以上に定員削減に主眼をおいた施策が実施されました。そのことが現在、印刷局事業にとって相応しい製造体制となっているのか、そこに働く組合員の気概が疲弊していないのか、一定の安定性を確保した今だからこそ、労働組合として検証・検討していく必要があります。また、今後も印刷局の事業運営を安定的かつ確実に継続させるためにも、中長期的な視点に立ち、必要な設備投資、技術開発、人財育成などを実現させていく必要があります。

本年8月の第85回定期全国大会においては、こうした情勢を強く認識したうえで、昨年度掲げた「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本の柱を更に強化した運動方針を満場一致決定しました。

1つ目の柱の「全印刷組織の再強化」については、行革闘争以降、3年目の取り組みとなります。「未来に向かって自らが切り拓く」をスローガンに、組合員と相互信頼を深めるため、全組合員との対話活動を行い「組合員とともに歩む運動」の推進を図り、また、組合役員のリーダーシップの発揮をはじめとする人財育成の強化などを継続的に取り組み、より発展させていきます。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・核廃絶」「地域共生・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、労働組合をより身近に感じるこのことのできる取り組みを、昨年度以上に自主性・主体性・独自性を発揮し

運動の展開を目指していきます。

2つ目の柱の「ものづくりに専念できる職場環境改善」については、組合員が将来に渡り、やりがい・働きがいをもち、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。しかしながら、政府は「未来投資戦略 2017」（2017年6月9日閣議決定）において「2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催等を踏まえ、観光地や地方のキャッシュレス環境の普及などを推進する」旨、閣議決定しています。また、グローバル化が急速に進む現代、技術革新が世界の各地で日進月歩の如く進化していき、近い将来、AIやIoTなどの技術が確立されることも推察されます。従って、こうした情勢について組織内で認識の共有化を図り、印刷局事業にどう影響してくるのか等、多様化する課題の解決に向けて様々に議論できる環境を整備し、労働組合として検証・検討をおこない、方向性等を明らかにさせていきます。そのうえで、将来の改刷に向けた取り組みを進めていきます。

次に、春闘についてです。2017春闘については、4年連続となる賃金引き上げを勝ち取りました。来年の2018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みます。その際には、協約締結権のある組織として、人事院勧告下にある非現業組織の仲間の闘いに繋がる春の段階における決着を目指し、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きます。

最後に、2017年4月1日に結成70周年を迎えました。この70年を大きな運動の節目と捉え、結成以降、多くの先輩の方々が築き上げてきた70年の歴史を次世代に継承し、新たな決意で運動の方向性を確立していくこととします。そして、組合員とともに歩む労働運動を進め組合員に「組合があって良かった」と実感していただける組織を目指していきます。引き続き「組合員ありき」の全印刷運動を進め「組合員の生活基盤の安定」「雇用確保」「労働条件確保」の取り組みに全力で取り組んでいきます。

## **全造幣**

全造幣は、組合員の労働条件の維持・改善を基本に、造幣事業の長期安定と発展に向け、全力をあげて取り組みを進めています。

企業内における最重要課題については、人員の確保です。事務部門では、一人あたりの業務量が多くなって、長時間の超過勤務体制が慢性化しています。一方、現場部門においても、長年新規採用がないため、技術・技能の継承ができず、将来不安が増大しています。このことは、2003年の独立行政法人移行後のさらなる人員削減が一つの大きな要因であり、今後の安定した造幣事業に支障をきたす極めて重大

な課題となっています。全造幣は、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・発展に向けて労使交渉を展開しています。さらに、組合員の健康管理面からの長時間労働の軽減策もあわせて当局に強く求めており、引き続き前進的解決に向けて取り組みを強化していくこととします。

新賃金問題では、2017年においては、民間賃上げ動向を受けて、自主決着を図るべく自主交渉を強化しましたが、労使間での決着を図ることはできず、中央労働委員会での決着となりました。内容的には、ほぼ民間賃金を反映した4年連続のベースアップを勝ち取ることができ、一定の評価ができるものとなりました。2018年については、連合及び公務労協・国家公務員関係部会の方針に基づいて、5年連続のベースアップが実現できるよう自主交渉を強化していくこととします。また、2017年度の総合的労働条件改善要求については、本年7月に要求書を提出し、公務労協・国公関係部会の統一要求項目に加え、職場オルグなどで組合員から意見・要望のあった身近な問題も含めた要求内容としています。現在、定期的な交渉設定や一要求項目ごとに絞り込んで交渉を行うなど、精力的な交渉を進めており、引き続き要求実現に全力をあげていくこととします。

組織体制の課題として、ここ数年、青年部の活動が活発化しており、将来の組合組織の中核を担う人材も出てきています。したがって、こうした青年部活動の盛り上がりをもっと確実にものにし、組織強化につながるよう青年部に対して予算の増額やバックアップ体制を強化し、より一層の活性化に向けて取り組みを行っていくこととします。

昨年10月に東京・池袋から埼玉県に移転した「さいたま支局」は、1年を経過しようとしています。当該組合員の不断の努力によって、円滑な移転とともに、すべての業務が順調に継続して行われています。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。

## **JP労組**

### **「新たな郵政づくり」に向けた取り組み**

2007年10月22日の民営化から10年目を迎える直前の先月9月11日、財務省は、政府が約8割を保有する日本郵政株式の一部を売却すると発表し、同月下旬にかけて、売り出されました。2015年11月4日に日本郵政、ゆうちょ銀行およびかんぽ生命3社同時での株式上場を行って以来の追加売却であり、今後、複数年かけての売却で得られた収益は、東日本大震災の復興財源に充てられる計画となっています。

一方、郵政グループを取り巻く環境は、厳しさに晒され、IT化の影響による郵

便物の減少が大きく、毎年 200 億円超の減収となっている上、郵便局窓口サービスは、コンビニでの振替サービスや、A T Mでの送金が一般化し、郵便局の来客数（振替・送金事務）は減少しています。また、フィンテック（ファイナンシャル・テクノロジー）の進展により、既存のリアル店舗の利用はますます減少していくと想定されています。さらには、日本銀行によるマイナス金利政策の導入以降、長引く長期金利の低下によって、郵政グループ金融 2 社の資金運用の困難性は極めて高くなっています。ゆうちょ銀行は、資金運用の基盤を作りつつあるものの、低金利の影響は極めて大きく、かんぽ生命においても、史上最低水準に標準利率が引き下げられる中で、予定利率を下げざるを得ず、保険料を改定せざる得ない状況にあります。

民営化して 10 年を経過してもなお、同業他社からの民業圧迫論が根強いですが、日本郵政グループには、郵便、金融、保険の基本サービスについて、あまねく公平に提供するという、ユニバーサルサービスの提供という公共的サービスを担う責務があります。少子高齢化、人口減少等が進み金融機関等が撤退する地域が拡大する中で、今後も郵便局を維持しユニバーサルサービスを提供していくことは、国民生活・地域社会にとってますます重要性が増すものと考えています。

その一方、日本郵政グループは、国が株主であるだけでなく、その事業の公共性から、今後も政治的関与が続いていくこととなりますが、現状、ユニバーサルサービスに対する政府支援はなく、経営の自由度を制限している各種規制がサービスの足かせになっていることに加え、グループ間の取引手数料に係る消費税や固定資産税などの重いコスト負担になっており、近年の民間および公務労働者の春闘成果による賃金改善も郵政グループで働く労働者は、その埒外におかれています。

J P 労組は、山間僻地、離島を含めた全国津々浦々でのユニバーサルサービスを持続可能なものとするため、引き続き、自助努力による経営改善に労働者の立場から取り組みつつ、経営基盤の弱さをカバーするため、事業に係る上乗せ規制の撤廃はもとより、ユニバーサルサービスコストに対する公的措置を求め政治力を強化し、全ての郵政労働者の処遇改善に取り組んでいきます。