

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こと、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こと、を基本に進めてきました。2018 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、2017 年人事院勧告に基づく給与改定等をめぐっては、公務員連絡会に結集し、勧告通り実施するよう関係大臣に要請するなど政府への対応を図ってきました。しかし、第194回臨時国会開会日の9月28日に衆議院が解散したことに伴い、10月に第48回衆議院議員総選挙が行われたため、取り扱い等を含めた政府の対応は先送りされました。その後、11月1日に第195回特別国会が開会し、政府は、11月17日に2回目の給与関係閣僚会議において本年の人事院勧告の取扱い方針について協議した上で、その後の閣議で、公務員給与改定の取扱い方針を決定し、給与法等改正法案及び国家公務員退職手当法改正法案を国会に提出しました。国会では、12月5日に衆議院本会議で原案通り可決、参議院に送付された後、8日の参議院本会議で可決・成立し、公布・施行されました。

一方、独立行政法人においては、人勧取り扱い閣議決定日等の関係で、年内の最終決着に至らず、越年交渉となっている単組もあることから、引き続き、2018 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 2018 春季生活闘争の基本的立場と考え方

- ① 5年連続となる安倍政権の賃上げ要請のもと、企業の内部留保が約400兆円（2016年度）にまで積み上がる一方で、労働分配率の低下が強く懸念されるなど、ナショナルセンターとしての真価が問われる連合の春季生活闘争に結集するとともに、第48回衆議院議員総選挙において、与野党を問わず自らの権力維持と支持基盤への誘導を競うばかりの政治の限界のもと、失われたわが国政治に対する最後の期待として最大の争点となるべき「超高齢化社会における社会保障制度の安定と財政再建の両立」が放置されたことを直視して、2018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する。
《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」「格差是正」と「すべての労働者の立場にたった働き方」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、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。

・「団塊の世代」がすべて75歳以上になるとされる2025年問題を間近に控えながら、選挙のための政治利用に埋没した公共サービスの再構築を通じて、国民が安心して暮らすことのできる社会を創造する「2018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 引き続き、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とともに、2018年6月には政府が新たな財政健全化計画の策定を予定していることを踏まえ、2018春季生活闘争の取組の基本的考え方等について、

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組を展開する。

(2) 連合 2018 春季生活闘争の基本的な考え方

連合は、12月5日に開催した中央委員会において2018春季生活闘争方針を決定し、連合・構成組織・地方連合会・単組は一致団結して、社会の不条理や格差の拡大を許さず、正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の底上げをはかるため、『すべての労働者の立場にたって働き方を見直そう！「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲ！』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」の取組みの継続

現時点での日本経済の先行きは、国内・海外要因が相互に影響しつつも、緩やかな成長が見込まれているが、企業収益が過去最高を記録する中、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については若干の上向き感は見られるものの、回復に向けた勢いはみられない。

GDPの約6割を占める個人消費が回復しなければ、労使でめざしてきた「経済の自律的成長」「経済好循環の実現」という社会的目標は達成され得ない。

働く者のモチベーションを維持・向上させていくためには、「人への投資」が不可欠であり、すべての労使が社会的役割と責任を意識して労働諸条件の改善をはかることが必要である。

したがって、2018春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げにこだわり、賃金引き上げの流れを継続・定着させるとともに、とりわけ、非正規労働者の「底上げ・底支え」

「格差是正」の実効性を高めるためにも、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大に取り組み、法定最低賃金の改善に波及させ、「誰もが時給1,000円」の実現をはかることも不可欠である。あらゆる手段を用いて、個々の企業・職場における「底上げ・底支え」「格差是正」に構成組織が一丸となった取り組みを継続していく。

こうした観点からも、引き続き、名目賃金の到達目標の実現、ミニマム基準の確保に取り組む必要がある。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) 「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の継続的な取り組み

1) 個別賃金の社会水準確保と相場形成に向けて

2017年春季生活闘争における「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」は、連合・構成組織・中小組合が一体となった取り組みを行った結果、「賃上げ分」「定昇相当込み賃上げ」が昨年を超えると同時に、「賃上げ分」の率が大手を上回る等、中小の主体的な取り組みが見られた。これを今後も継続・定着させるとともに、さらに前進させていくことが重要である。

中小組合の賃金引き上げに向けては、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。連合「地域ミニマム運動」を通じて、地域における賃金相場の形成に積極的に参画するとともに、絶対額での水準にこだわり、賃金改定原資の各賃金項目への配分等に労働組合がこれまで以上に積極的に関わっていくことが必要である。この観点も踏まえ、賃金制度の整備や賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）の労使確認など、事前の準備が重要であることを徹底していくことが必要である。

2) 取引の適正化の推進

中小企業の賃上げ原資確保には取引の適正化の推進が不可欠であり、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」が必要である。あわせて、それぞれの段階で生み出される付加価値は、健全で安全で働きがいのある職場が基盤にあってこそ生み出されるものである。取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、職場労使、経営者団体とともに社会全体に訴えていく。

加えて、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会に向けた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていくことも必要である。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

企業の存続に不可欠な「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けては、職場を熟知する労使によって長時間労働の是正をはじめとする働き方を見つめ直し、安全で健康で持続可能な職場を構築していくとともに、正規労働者・非正規労働者を問わず個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えていくことが必要である。同じ職場で働くすべての労働者の均等・均衡待遇の実現や正社員化の取り組み、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とする取り組みなどワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みも必要である。

(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2018年度3,500円、2019年度3,500円以上のベア要求、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6,000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 「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

2018春季生活闘争の賃金要求については、連合の春季生活闘争方針や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上げを求める積極的な要求を設定することとする。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す。

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。

<2018 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 2018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待遇の改善について

- 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、国家公務員の非常勤職員

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は地方公務員の非常勤職員を含めて、均等待遇の原則に基づいて関係法令、規則等を適用すること。

- ② 非常勤職員の待遇を抜本的に改善すること。2018 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 公務員の定年引上げについて、早期に実施すること。
- ② 定年引上げまでの間は、2013 年の閣議決定等に基づき、フルタイムを中心とする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。

(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 1,800 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、超勤縮減策の着実な実施を徹底するとともに、厳格な勤務時間管理の即時実施、超過勤務縮減の目標設定を行い、上限規制を講じること。

(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。

(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組

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・国会の動向を注視し、当該構成組織との情報共有に努め、必要に応じて機動的な対策をはかります。

3. 具体の取組について

(1) 方針決定

1月30日の公務労協第25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6回代表者会議で「2018 春季生活闘争の取組」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（取組）決定日	機関会議名称	
国公連合	1月22日	第16回中央委員会	
国公連合	国税労組	2月1日～2日	第264回全国中央執行委員会
	政労連	2月1日	第1回中央委員会
	全農林	1月23日	第24回中央執行委員会
	全駐労	2月24日	第1回中央委員会
	税関労組	2月中旬	第5回中央執行委員会
	全財務	1月26日～27日	全国地本委員長会議
	全開発	2月10日	拡大支部代表者会議
	沖縄国公労	1月30日	中央闘争委員会
	国交職組	2月3日	地本委員長会
林野労組	2月24日	第14回中央委員会	
全印刷	2月23日	第126回中央委員会	
全造幣	2月23日	第15回拡大執行委員会	
J P 労組	2月15日～16日	第18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20日（火）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14日（水）午後から「2018 春季生活闘争 2.14 決起集会」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15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「2018 春季生活闘争 3.15 決起集会」を都内（全電通会館：御茶ノ水）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14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20日（金）～21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組について

【国公連合】

国公連合は、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、公務・公共サービスを担う労働者・労働組合として、すべての働く者の国民生活の底上げと格差是正のためには、安心・安全な公共サービスの充実が不可欠であることから、昨年10月の第17回定期大会において「良質な公務・公共サービスの確立に向け、組織を拡大・強化し、国公連合運動を発展させよう！」のスローガンを確認し、今年度の運動を展開してきました。

また、1月22日に開催した第16回中央委員会で2018春季生活闘争方針を決定し、「公務・公共部門労働者の賃金を引き上げること」をめざし、取り組んでいます。

特に、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あり、中央・地方での連合の取り組みと連携し、支援することとしています。

そのような中、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くとともに、協約締結権を有する組織の取り組みについては、春闘期での妥結を第一義に、公務労協国公関係部会とも連携しながら情報共有と可能な支援を行う取り組みを進めていきます。

地方ブロックにおいては、人事院の各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。

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の重要性を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「2018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た取り組みを進めていきます。

2018春季生活闘争期においても、非常に厳しい情勢の中での取り組みとなりますが、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。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。

2017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、2016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、全体の情報共有にかかるサイクルは確立されつつあるものの、全体のスケジュール感や交渉の帰着点が見えにくい等、統一闘争としての不安要素を抱えながらの展開となりました。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が、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、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、全体の水準について、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を追求することとしました。

今期については、解散総選挙とその後の政治情勢から、閣議決定時期がずれ込み、法案審議自体が12月1日の基準日をまたいでおこなわれるという、異例の展開となりましたが、そのことを考慮しても、例年にも増して法人側の対応は自律性を著しく欠き、本来果たすべき責任を放棄したものと看做されるを得ない状況が見られました。閣議決定あるいは国公給与関連法案の成立まで勧告で担保された範囲にとどまる回答さえ得られず、多くの単組において越年交渉を余儀なくされました。しかし、農水関係の一部法人では、閣議決定前に実質的な回答を引き出しに至る等、国公関係部会を通じた関係構成組織の連携の成果が具体的にあらわれています。また、平行して退職手当の見直しについて協議している単組もありますが、一部法人理事者側が労使合意に至るプロセスを無視して不当な行為に至り、政労連が直接的に介入する事態が発生しました。その過程においては、国公関係部会を窓口として行政管理局との情報交換の場面を得ています。

2018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、2月1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。特に年末からの法人側の対応を受け、自律的な労使関係の確立と、法人側の主体性、説明責任を強く追及していく構えです。

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、森林研究・整備機構、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、2017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、徐々にではありますがその成果が出てきています。

独法職域を巡っては、第4期中長期目標・計画等に基づく法人運営の2年目が終了しようとする中、引き続き、運営費交付金及び施設整備費補助金等を確実に確保し、法人の使命を達成して高い評価を得ながら、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、農研機構及び水研教育機構については、政府が進める農林水産業の成長産業化など、農業改革に確実に貢献していくこと、また、現状のままでは法人の在り方が問われかねないとして、研究推進体制の見直し等の検討が進められていることから、引き続き、当局交渉・協議を継続しています。

一方、2017賃金確定の取り組みでは、公務労協・国公関係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研究職員等俸給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交渉を積み上げてきましたが、春段階の決着には至りませんでした。

人事院勧告後に再開した交渉では、引き続き、各当局が「国準拠」に固執したことから、法人の裁量を発揮し、「交渉の幅」を示すよう厳しく求めてきました。その結果、一部法人で給与制度の見直しに伴う1号俸抑制措置の見送りや再任用短時間勤務職員の3級格付け、非常勤職員等の賃金引上げ（全法人）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。しかし、1法人とは、年明けに交渉が持ち越しとなったことから、年度内の決着に向け全力を上げています。

今後、2018賃金交渉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、組合員の処遇・労働条件の改善に寄与するため、交渉を強化することとします。

なお、2017年4月に森林総合研究所が「森林研究・整備機構」に移行したことに伴い、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してきました。

更に、改正労働契約法第18条に基づく非常勤職員等への円滑な無期転換ルールの導入が課

題となりました。この間、対象となる5法人と協議を行った結果、①全ての非常勤職員等を無期転換の対象とする、②法人の予算状況等を踏まえ、現時点において最大限、無期転換の対象拡大を図ることとする、などの見解を引き出し、一定の成果を上げることができました。引き続き、希望する非常勤職員等が最大限、無期転換されるよう、組織化の取り組みを進めながら、各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であり、日本国内法令でさえ在日米軍との文書合意があっ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、毎年的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は違い、自ら新たな職に応募し採用される必要があります。国家公務員準拠による改善の努力が求められています。

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、その際に離職を余儀なくされた従業員を支援するための法律「駐留軍関係離職者等臨時措置法（臨措法）」があるのですが、同法は2018年5月に期限切れが迫っており、延長を求め行動していく必要があります。アメリカ、アジア等の国際情勢によって在日米軍は元より、その下で働く駐留軍等労働者が受ける影響を考慮し、運動を進めていかねばなりません。

加えて、秋闘期に申し入れた労働条件の改善、改正労働契約法第18条に基づく無期労働契約転換への対応についても運動を強化して参ります。

全駐労は2月24日に中央委員会を開催し、2018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2018春闘に積極的に参加してまいります。

《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、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。

昨年の春闘期の取り組みでは、組合員からの意見をと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の大きな課題の一は、若手研究員の極端な不足です。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。

2017年の賃金交渉は、春の段階において「国家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、12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。交渉

では「本来賃金は業務内容を基に労使協議で決定すべきで、自動的に国家公務員に準拠するようなものではない」ことを求めてきましたが、最終的には提示された内容で合意してきました。

2018 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、その後独法改革により国立研究開発法人への位置づけ、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（以下、つくば労組）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。2017 年には、つくば労組と共同の要求書を作成し当局へ提出、二つの労働組合が同席のもと理事長交渉の実施と、初めての取り組みを実現してきました。労働条件向上に向け、共同交渉の実施や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）

沖縄国公労琉大労組は、昨年 12 月に沖縄国公労本部とともに大学当局との交渉を実施し、2018 年 3 月で雇用期間 5 年を迎える非常勤職員の雇い止めを撤回させ、全員を無期雇用へ転換させる合意を取り付けることができました。この取り組みの過程で、多くの非常勤職員の組合加入も実現させました。今後は、希望者からの申請と所属長の推薦を取り付ける取り組みを強化します。

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、大学当局と交渉を行っています。2018 年度の「36 協定」については、この「三者連絡会」と大学当局の間で締結に向けて交渉を行っており、その中で長時間労働を改善させる取り組みの一環として、時間外労働の限度時間を超える場合の割増率の引き上げを要求しています。

（自動車機構労組）

沖縄国公労自動車技術総合機構労組は、給与改定について国準拠の内容で仮協約を締結しました。昨年は、夏季休暇の取得期間を 6 月～10 月まで延長するという要求を実現させています。今後は、増員を実現し、超勤縮減や国の平均並みの休暇の取得ができるような組織体制づくりに向けて取り組みを強化していきます。

自動車技術総合機構では、2017 年度 4 月から国とほぼ同様の人事評価制度が実施されています。今後、問題点等を精査し、改善すべき事項について取り組むこととしています。

【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た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、森林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、全産業平均の14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、賃金等労働条件の改善に向けた交渉を強化しています。昨年の春闘においても、結果として「国家公務員準拠」の姿勢を崩すことが出来ませんでした。給与法改正法案の閣議決定前に決着を図るなど、一定の前進もあったところです。

今春闘においても、自主交渉・自主決着を基本に、賃金の引き上げ、労働諸条件の改善に向けた取り組みを強化します。

4. 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。森林・林業再生への貢献に関しては、民有林と国有林の連携の強化を図り、地域林業・地域振興を確立させるために、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・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。

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います。組合員からは、こうした現場官庁としての特殊性を踏まえた賃金、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。

5. 2018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、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。

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】

- (1) 全印刷は、昨年8月の結成70周年の記念大会として開催した第85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本の柱を掲げた運動方針を満場一致決定し、その取り組みを進めています。

1つ目の柱の「全印刷組織の再強化」については、3年目を迎える取り組みとなっています。全組合員との対話活動を通して、組合員と役員との相互信頼を深め、「組合員とともに歩む運動」の推進に取り組んでいます。また、組合役員のリーダーシップの発揮をはじめとする次世代を担う人財育成の強化などを継続的に取り組んでいます。青年女性活動については、35歳以下の組合員で構成する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。36歳以上の女性組合員で構成する女性フォーラムは、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とでできる取り組みを、昨年度以上に自主性・主体性・独自性を発揮した運動の展開を目指し取り組んでいます。

- (2) 2つ目の柱の「ものづくりに専念できる職場環境改善」についてです。かつて印刷局は、2003年の独立行政法人化されて以降の12年間において、中期目標を上回る必要以上の定員削減や合理化・効率化施策が実施されてきました。印刷局はその後、2015年の行政執行法人へと移行により、安心してものづくりに専念できる環境となりましたが、かつての定員削減や合理化・効率化施策が、現在の印刷局事業においてどのような影響をもたらしているのか等を把握し、その改善を図っていくことが必要です。具体的には、国立印刷局の製造する製品は、公共上の見地から機密性と正確性が求められ、かつ信用・信頼を損なうことが絶対にあってはならないものでありますが、真にそのことを将来に渡って、安定・確実に実行できる体制になっているのか。また、そこに働く組合員は、高度な技術を有し、高いモラルとモチベーションを持ちながら、国民生活に寄与していますが、その働く気概に疲弊感をもたらしていないかについて、各種対策委員会を設置し、労働組合の視点で検証を行い、必要な改善について検討し、当局に対し改善を求めていくこととしています。

- (3) 日本政府は「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、世界各地で日進月歩の如く技術革新が進み、多く民間企業は、AIやIoTなどの先端技術の活用を企業の成長に不可欠なものとして、研究・開発を進めています。

従って、こうした技術革新の情勢について組織内で認識の共有化を図り、印刷局事業にどのような影響を与えていくのか等、多角的に議論できる環境を整備し、課題の解決に向けて、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る取り組みを進めています。

- (4) 2018春季生活闘争の要求については、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。

2018 新賃金要求については、5 年連続となる賃金引き上げを目指し、引き続き、自主交渉・自主決着による賃金確定に向け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 126 回中央委員会において決定し、協約締結権のある組織として人事院勧告期前の春の段階で決着を図り、非現業国家公務員の闘いに繋げていきたいと考えています。

2018 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継続的に着実に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、⑤再任用に関わる要求の 5 つを柱に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も、ユースネットワーク独自で要求内容を構築し交渉していくこととします。

そして、これらの要求の実現に向けては、連合方針に基づき、民間構成組織の取り組みへの連帯と支援に全力を上げるとともに、公務労協、国家公務員関係部会と連携した闘いを進めていくこととします。また、組織内においては、全組合員が一丸となった春闘の取り組みのもと、対当局交渉を進めていくこととします。

【全造幣】

造幣局は、2015 年 4 月 1 日より、行政執行法人に移行後、これまで同様、質の高い業務運営を進めています。造幣事業のなかの貨幣製造は、本年度は 10 億枚を超える増産予定となっていますが、先行きを見れば、電子マネーの普及や世界的な仮想通貨の動きなどから、楽観視できる状況にありません。引き続き、通常貨幣の改鋳・模様替えを関係各方面に強く求めていくこととします。また今後、天皇退位による改元や 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、将来を見通して、安定的な業務を確保できる記念貨幣製造を求めていく必要があります。また、勲章製造をはじめとする装金事業は業務量が増えており、貴金属の品位証明などを行う試験・検定・鑑定事業も長期間人員補充がなされていないため、多忙となっており、各職場全体を通して、組合員個々の負担が増大しています。

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、将来的にも大きな不安を抱えています。人員補充に関しては最重要問題として捉え、2018 年の総合的労働条件改善要求に盛り込み、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。

あわせて効率化とコスト削減にとめない、各職場の設備・機械が老朽化しているものの、更新が立ち遅れ、トラブルも発生しています。したがって、早急かつ適切な設備・機械の更新を求めていくこととします。

今後も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、必要な対策を当局に提案し、実現していくこととします。

(2018年新賃金要求について)

2014年以降、4年連続してベースアップを勝ち取り、その額はあわせて5,429円と実績を重ねてきました。引き続き、2018年新賃金についても、5年連続のベースアップの実現に向けて、労使交渉を重ね、自主決着を図っていくこととします。具体的な要求内容については、連合方針を基本に、組合員の努力・協力を報いる賃金の引き上げを求め、「2%以上」のベースアップをめざしていくこととします。今年度も、ここ数年共闘して新賃金闘争を組織している全印刷局とも連携しながら、取り組みを進めていくこととします。なお、要求書の提出については、本拡大執行委員会の決定を経て、速やかに提出していくこととします。

(2018年度総合的労働条件改善要求について)

2018年度春季生活闘争の総合的労働条件改善の取り組みについては、本年度同様、とくに組合員からの要望の多い項目に絞り込んで要求していくこととします。

具体的な要求項目については、本年度の総合的労働条件改善要求における交渉結果等を踏まえて検討していくこととします。このなかでは、とくに深刻になっている人員の確保について、当局は「適正な人員配置を行うことにより、技能の伝承や職場の活性化を図るとともに、長期的な労働の解消をも努めていきたい」としています。組合としては、引き続き、最重要課題として、慢性的な長時間労働や長年新規採用者が配置されていない職場への人員補充に向けて交渉を展開していくこととします。あわせて、子育て支援の観点からの各種休暇制度の改善、労働安全への対策強化、ハラスメントのない職場の構築など、身近な課題に力点を置いて、全組合員がゆとりを持ち、安心して生活を送れるよう取り組みを進めていくこととします。

【J P 労組】

J P 労組は、2月15日から16日にかけて第18回中央委員会を開催し、2018年春季生活闘争方針を確立します。

今次春闘を働き方改革の前進をはかる春闘とし、同一労働・同一賃金の実現、長時間労働の是正、多様な働き方の実現、ワーク・ライフ・バランスの追求、65歳定年制の実現等をめざすとともに、日々の生活改善に向けて、月例賃金、一時金の改善、期間雇用(非正規)社員の処遇改善をめざすべく、以下、要求の柱をもとに、具体的要求額等を策定し、闘争方針としていきます。

《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む。また、期間雇用(非正規)社員の賃金改善に取り組む。
- (2) 人材確保および魅力ある正社員登用に資するため、一般職の処遇改善等に取り組む。
- (3) 格差を是正するために、同一労働同一賃金の実現に向けて取り組む。また、正社員登用のさらなる促進に取り組む。
- (4) 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む。
- (5) 労働力の確保・定着が困難な状況をふまえ、必要な労働力の確保に向けて取り組む。
- (6) ワーク・ライフ・バランスを追求するとともに長時間労働の是正に向けて、総労働時間の縮減に取り組む。

(7) 法令遵守の徹底とワークルールの確立に取り組む。

一方、日本郵政グループの現下の経営状況は、極めて厳しい状況にあります。

日本郵便の「郵便・物流事業」は、郵便物の減少と労働力確保難等に伴う人件費の高まりの影響を受けており、「金融窓口事業」は、少子高齢化やフィンテックの進展に伴う窓口利用客の減少等が続いています。また、長引く超過金利の低下の影響による資金運用の困難度合いは増しており、金融2社(ゆうちょ銀行、かんぽ生命)ともに従来水準の利益を確保していく見通しが立ちにくい状況となっています。

2018春闘は、こうした情勢下で臨むことになり、相応の財源を要する要求各項に対するグループ各社との厳しい交渉が想定されますが、組合員との丁寧な往復運動を繰り返す中で、優先順位や実現可能性等を見定めつつ、着実な改善に結びつけていきます。

闘争の進め方は、18春闘方針の決定後、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。

要求交渉は、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て交渉展開をはかります。

J P労組にとっての春季生活闘争は「働くことの価値向上と安心社会の実現」と「日本郵政グループの成長・発展による働く者の処遇の向上」をめざした運動の大きな柱であり、連合が掲げる「働くことを軸とする安心社会」の実現とともに、組合員に未来を創造していくための極めて重要なとりくみであることから、全組合員・全機関が一体となって取り組みます。

具体的には、組合員とその家族を含めた会社あて要求署名の集約に取り組むとともに統一行動日などを設け、全支部・全分会での春闘集会を開催、決議文を採択し、会社あてに送付するほか、交渉状況については、①支部への情報周知(メール)、②組合員への情報周知(朝ビラ・メルマガ・本部HP等)、③J P労組新聞等、様々なツールを駆使し、タイムリーに周知してきます。支部・分会は、朝ビラ配布行動等により組合員への対面配布行動の取り組みを展開していきます。