

## 第 1 号議案

### 2019年度活動方針（案）

#### はじめに

国家公務員関係部会は、第6回総会（2017年10月27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国家公務員宿舎（独法宿舎）に関する課題の集約を踏まえた財務省理財局との協議、③取組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。また、公務員連絡会に結集し、国家公務員非現業の賃金・労働条件等の改善に向けて政府・人事院との交渉・協議を進めてきた。なお、部会独自の個別の取組状況等については、別紙の「取組経過チェック表」を作成し、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組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）間での共通課題に関わる情勢認識の共有及び取組の意思統一の場、交流の機会を適時適切に設けて取組を進めていく。

#### 1. 2018年度の取組経過

##### (1) 賃金・労働条件の維持・改善に向けた取組

###### ①2018年春季生活闘争の取組（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組を決定し、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組の意思統一をはかってきた。

2018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、政労連構成組織の特殊会社チームにおいては、精力的に交渉を進め春季決着を勝ち取った。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」の姿勢を当局が堅持しているなかで、2018年の人事院勧告の取り扱いの閣議決定が行われて

いないことなどから、現在も交渉を精力的に継続しており、引き続き、早期妥結に向け部会として交渉状況等について共有をはかっていく。

## ②国家公務員宿舎（独法宿舎）に関する取組

「国家公務員宿舎の削減計画」が2016年度末で終了したことを踏まえて、構成組織における課題や宿舎行政への要望等を集約し、財務省理財局との協議の場を通じた課題解決に向けて取り組んだ。

## (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

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) 部会の行動強化に向けた取組

今年度の重点課題に対する取組を具体化するために、各構成組織からの意見・要望等を集約し、労働条件専門委員会及び幹事会議で検討を行った。

ー主な取り組みー

今年度は国公連合・政労連が担当し、「成田国際空港労働組合（空港労）」を訪問して職場視察及び交流会を行った。

## 2. 2019年度の重点課題と具体的な取組

### (1) 賃金・労働諸条件の維持・改善に向けた取組

#### ①本年の人事院勧告及び定年引上げの意見の申出に対する取組

政府は、人事院勧告当日の8月10日に第1回給与関係閣僚会議を開催して本年度の給与改定の取扱いの検討に着手し、「国家公務員の給与の取扱いについては、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、適正な結論を得るよう、国の財政状況、経済社会情勢など国政全般の観点から検討していく」としているが、いまだその取扱い方針は決定されていない。また、定年引上げの意見の申出については、政府として今後必要な検討をする旨の報告にとどまっている。引き続き、政府等の動向を注視しつつ、交渉主体である公務員連絡会に結集し、勧告通り実施することの早期閣議決定、給与法改正法案の国会提出とその成立、定年引上げ実施の方針決定と具体化作業の早期着手を求めていく。

ー具体的な取り組みー

・労働条件専門委員会（小委員会）を適時適切に開催し、2018年度賃金交渉状況の共有をはかる

・公務員連絡会の対政府（内閣人事局）交渉へ各級交渉委員が主体的に参画する

## ②2019 年春季生活闘争の取組

- ・ 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組を決定する。
- ・ 部会全体の意思統一の場として、集会（2月、3月、7月）を開催し、構成組織間の交流をはかる。
- ・ 複数の当該構成組織がある独法（国立研究開発法人森林研究・整備機構）については、引き続き、構成組織間の連携をはかるため意見交換の場を設ける。
- ・ 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 2019 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）に関する取組

構成組織の実情把握に努めるとともに、関係当局との協議の場で課題の解決をはかる。

## ④その他の労働諸条件に関する取組

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（交渉主体である公務員連絡会との連携を含む）として対応する。

－今年度の主な課題－

- ・ 公務員連絡会に結集し、長時間労働是正に向けた人事院規則改正への対応をはかると共に、各構成組織は労使交渉を強化する。
- ・ 同一労働同一賃金の原則を踏まえた労働諸条件の点検を行いながら、非常勤職員制度等の抜本的改善に取り組む。
- ・ 赴任旅費を含む旅費の総合的改善に向けて取り組む。

・公務職場における障害者雇用の促進について、関係閣僚会議において決定される取組の実現に、主体的立場からの協力と努力をはかり、とくに共働と共生の職場環境の改善に向けた取組を進める。

## (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組

予算（単年度予算規模 1000 万円）の効果的な活用を通じて、取組を強化する。

### －具体的な取り組み－

- ・幹事会議を適時適切に開催し、部会としての取組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・全農林が担当する。
- ・構成組織の要望も踏まえた学習会を開催する。
- ・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

国公連合は、10月9日に第18回定期大会を開催し、「良質な公務・公共サービス確立のための働き方改革を推進するとともに、組織の拡大・強化により国公連合運動を発展させよう！」の大会スローガンを確認しました。

また大会では、

- 近年各地で発生している自然災害に対し、公務・公共サービスを担う職場の労働組合として、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み、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んでいくこと
- 国の財政が厳しい状況が続く中、公務・公共部門の労働組合としての社会的責任と役割を果たすとともに、公務・公共サービスが国民生活に担う役割の重要性とそれを支える適正な賃金・労働条件と要員の確保について、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」を通じて組織内外に訴え、公務に対する国民の信頼を得る努力を継続していくこと
- より幅広い働く仲間の理解を得るため、「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・地域も含めて連合と連携した政策要求運動等に積極的に参加し、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて運動を展開していくこと

などを確認しました。

さらには、公務員の賃金をはじめとした労働条件や実効性ある超過勤務の縮減と公務における働き方改革の実現などの職場環境の整備、定年の引上げのための制度設計など、公務全体の課題については、引き続き公務労協・公務員連絡会において中核組織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く運動方針も確立しました。

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17年が経過します。

今後も課題する課題に対しては、各構成組織と連携しながら組合員との情報共有と取り組みに向けた意思統一を行うとともに、組織運営にとって最も重要な組織拡大・強化を図り、運動を発展させていきます。

#### 《政労連》

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、国民生活に直結する事業を担ってきました。加えて、頻発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事業等、国策に関わる重要な役割を担っています。

政府関係法人の組織・業務の見直しにかかる政策課題に対しては、情勢を注視しつつ雇用・労働条件の確保を前提として適切な対応に努めてきました。法人労使をめぐる個別の課題については、関係団体、友好議員等との連携、協力を含め、支援体制、取り組みを強化してきました。

賃金・労働条件をめぐるのは、法人側が国公準拠の姿勢を強めている中で、労働三権を有する組合として、自主交渉・自主決着の姿勢を貫き、法人理事者の自主性と本来果たすべき責任を迫及する姿勢を堅持してきました。しかしながら、2018春闘以降の闘いにおいても、民営化された法人以外の多くの法人においては、国公水準に依拠し、主体的な回答をおこなわないまま、確定期の闘争に突入しています。

政労連はこれに対し、8月末の単組代表者会議において、あらためて、理事者の主体性と説明責任を迫及する姿勢を確認し、早期決着に向け意思統一をはかり、闘いを展開しています。

また、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、課題に対応していくこととしています。

さらに、東日本大震災以降、凍結を余儀なくされた一時金要求のあり方の見直しについて議論再開を検討しています。

一方で、政府関係法人の職場においては、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、長時間労働の是正が急務となっています。8月の定期大会においては、働き方改革に関連した取り組み（同一労働同一賃金、長期時間労働是正）、政労連役員体制の強化、さらには、性的マイノリティへの理解促進等、誰もが働きやすい職場づくりを重点項目として取り組むことを確認しました。

政労連は、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、行政執行法人の消費安全技術C（FAMIC）、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、協約締結権を有する組織として自主的・自律的な労使関係性のもと、組合員の雇用・労働条件の維持・改善に向け取り組んできました。

2018年度賃金改定交渉においては、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及び賃金改定協議会（4法人で構成）の三者に対して要求書を提出し、春段階での回答と労使自主決着を求めてきましたが、「国準拠」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。

その後、人勧後の9月に交渉を再開し、賃金改定協議会からは国と同等の賃金・一時金引き上げの回答が示されましたが、農研機構及びFAMICからは未だ正式回答も示されないなど不満な対応となっています。

独法組合員の賃金・労働条件は、自主的・自律的に労使交渉を行い決着することが基本であるため、各当局に対しては民間の賃上げ及び各法人の人件費状況を踏まえた回答を引き出し柔軟に決着を図ることが重要です。引き続き、組合員の生活改善と非常勤職員の待遇改善を粘り強く求め、早期の自主決着に向け国公関係部会に結集し交渉を強化します。

一方、法人の事務・事業と組織を巡っては、特に2法人で大きな課題を抱えています。水研教育機構では、全国に保有する多数の研究施設が老朽化する中で、十分な運営費交付金及び施設整備費補助金が確保できる見通しがなく、「研

究体制のあり方」と称して研究体制や組織のあり方の検討が進められています。また、農研機構では、政府の進める農業政策を着実に遂行することが不可欠とし、AI・IoT・ロボット技術等を活用した「スマート農業」の実現など、より重要性の高い研究課題に研究資源を重点配置するとしているほか、引き続き「10年1年プロジェクトの改革の方向」「人材育成プログラム」及び「研究職員の新たな人事評価システム」などが課題となっています。これらは、組合員の雇用と労働・生活条件に大きな影響を及ぼすことから、組合との合意が前提であることを当局に確約させ、交渉・協議を強化していくことが必要です。

### 《全駐労》

全駐労は、賃金水準ならびに労働条件の維持・改善要求を雇用主防衛省に提出し、国内法令遵守や米軍再編に係わる雇用確保の重点課題などの諸課題の実現に向け団体交渉、さらに各地から代表団を招聘し大衆団交を実施して積極的に取り組んできました。労働契約法 18 条に係る有期雇用従業員の無期転換制度については、常用従業員への身分転換と有期雇用従業員の労働条件改善とを同時に実施しました。また、離職対策の要である駐留軍関係離職者等臨時措置法再延長に際しては、国公連合、連合、地方連合の協力も得ながら、地方自治体への協力を要請し、政府や衆・参両議会への取り組みを行い、5年間の延長を克ち取ることができました。

こうした、従来型の闘争行動を背景とした交渉による課題解決の取り組みとは別に、全駐労と在日米軍、防衛省の3者の枠組みによる直接協議を行い、労働条件等の改正と運用の改善を進めてきましたが、まだ課題が残されており、協議・交渉を続けています。

### 《全開発》

総人件費削減、地方分権などの具体化に対しては、組合員の雇用/労働条件を守ることを第一義に、国公連合・公務労協等に結集するとともに、公務職場における労働条件改善の必要性について、広く国民に理解を得る取り組みを進めます。

繰り返し定員の合理化計画が課せられるなか、職場では長時間労働が恒常化しており超勤改ざんも行われるなど、パワーハラスメント・セクシャルハラスメントが発生しており、メンタルヘルス疾患も増大しています。一方、7年間新規採用ゼロの抑制政策も相まって組織の年齢構成は極めて歪な実態にあり、厳しい定員情勢にありつつも、組織の活力の維持向上のため新規採用者の確保を優先しているため、フルタイム再任用が全くありません。

そのため、要員確保の取り組みを強化するとともに、超過勤務の縮減、健康・安全管理の徹底に向けた取り組みを強化し働きやすい環境の実現をめざします。また、定員に関しては、組織内対応とともに国公総体としての取り組みも必要なことから、国公連合・公務労協等への結集を強めるための組織強化に努めるとと

もに、組織拡大に向けた取り組みを重点に進めます。

### 《沖縄国公労》

組合組織の強化・拡大が喫緊の課題です。今春闘で国立大学法人の琉球大学労組では非常勤職員全員の無期雇用転換を実現し、賃金の引き上げや休暇制度でも大きな前進を勝ち取り、組合への加入を多数実現しました。組合員が、「労組に入っていて良かった」・「労組ががんばったから労働条件が改善された」と感じられるよう、また、未加入者の加入を実現するためにがんばります。

各職場の要員不足は深刻で、超過勤務の慢性化、労働密度の強化、健康不安、定員削減による過員解消を名目とした県外への広域異動など、労働条件と組合員の生活にも大きく影響を及ぼしています。本府省庁交渉で定員削減反対・増員を要求するとともに、内閣人事局へ増員を強く要求します。また、ハローワークや法務局などでは退庁時間までの窓口受付が行われているため、必然的に超過勤務を強いられる実態があります。共通の課題について国公連合の各構成組織との連携や支援を頂きつつ、要求の前進を目指します。

平和の課題では、憲法改悪反対、名護市辺野古への米海兵隊新基地建設反対、オスプレイ撤退、先島諸島への自衛隊ミサイル部隊の配備拡大等についても国公連合の仲間と広く情報共有し、戦争につながる動きに反対する運動が全国に広がるよう取り組みます。

### 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・木材関連産業の基本政策の推進に関しては、「森林・林業基本計画」の着実な推進をはじめ、森林吸収源対策に係る安定的財源確保に向けた取り組みを進めてきました。

特に、森林吸収源対策に係る安定的財源確保に関しては、十数年来の継続した取り組みによって、平成31年度税制改正において、森林環境税及び森林環境譲与税（いずれも仮称）が創設される運びとなっています。

また、先の通常国会では、「森林経営管理法」が制定され、市町村が実施する森林整備に、森林環境税を充てる枠組みが整備されました。

しかし、市町村における林務行政の体制は総じて脆弱であることや、森林整備の実行部隊である林業事業体・林業労働力は年々減少している状況にあります。このことから、市町村の体制整備に向けた支援をはじめ、林業事業体・林業労働力の育成・確保等の課題について、国が責任を持って対策を講じることを求めています。

こうした、森林・林業に係る政策の推進に向けた取り組みを通じ、国有林野事業の推進をはじめ、労働諸条件の改善等の取り組みを進めています。

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ことや、日本の森林・林業再生に向けた貢献が求められています。しかし、現場段階では、その役割を果たせるだけの組織・定員が確保されておらず、民有林と国有林の十分な連携を図ることもできず、地域振興・地域林業の確立に向けた、国有林の役割を十分に果たすことが出来ない状況となっています。

組織・定員の確保に関しては、民有林との連携のみならず、多くの職場で欠員ポストが生じていることや、業務量の増大や慢性的な要員不足による労働過重等、職場において様々な問題を引き起こしています。

特に、森林管理署等の地方機関においては、現場組織の充実が求められていますが、総人件費抑制などにより、現場の最前線で勤務する森林官や一般職員が配置されず、事業予算の縮小により、非常勤職員の雇用もままならない中で、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。

国有林野事業は、国有林というフィールドを管理するとともに、森林整備などの事業を実行する、他の非現業官庁とは違い特殊性を有する職場であり、現場管理機能の確保、事業実行体制の確立をはじめ、業務運営に係る課題の解消も含め、分会・地本・本部段階での交渉を強化しているところです。

また、全国にある職場は山間僻地が多く、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環境にあり、労働安全対策の確立や、現場官庁としての特殊性を踏まえた賃金、諸手当への改善が大きな課題となっています。

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。

林野労組は引き続き、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4年目を迎えています。移行後は、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雇用や身分が守られ、組合員が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、特定独立行政法人としての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、その中で

計画達成はもちろんのこと、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、印刷局事業を安定・確実に運営する上で相応しい製造体制となっているのか、なにより、そこに働く組合員の気概に疲弊感をもたらしていないのかなど、一定の安定性を確保できている今だからこそ、こうした課題について労働組合として検証・検討を行う必要があります。加えて、今後も印刷局事業を安定的かつ確実に継続運営させるためにも、中長期的な視点に立ち、必要な設備投資、技術開発、人材育成などを当局に対して求めていく必要があります。

本年8月の第86回定期全国大会においては、こうした情勢を踏まえ、行革闘争収束以降から掲げ続けている「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、4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材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とのできる取り組みを、これまで以上に自主性・主体性・独自性を発揮し運動の展開をめざしていきます。

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ります。しかしながら、政府は「第四次産業革命」への対応として「未来投資戦略2018」（2018年6月20日閣議決定）を策定し、産官学の関係者による「キャッシュレス推進協議会」を設立するなど、キャッシュレス社会の実現に向けた取り組みについて検討を行うとしています。加えて、新聞紙上には毎日のように、民間企業におけるキャッシュレスを軸にした成長戦略を紹介する記事が掲載されています。労働組合として、こうした動向を十分注視するとともに、こうした社会情勢の中で、将来に渡り印刷局事業を継続していくためには何ができるのか、何をすべきなのか、日本銀行券、旅券、官報など、現在の業務をどうしていくべきかなど、労働組合の立場で検証・検討し、考え方をまとめていくこととしています。一方で、前回の改刷から本年11月をもって14年目を迎えていることから、いかなる時期に改刷を実施することとなっても適時適切に対応できる体制整備についても、引き続き取り組みを進めていきます。

春季生活闘争については、本年で5年連続となるベースアップを勝ち取りまし

が、来年の 2019 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、国家公務員関係部会との連携・連帯を強化しながら、要求実現に向けて取り組んでいきます。

引き続き、組合員とともに歩む労働運動に向けて、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めざすとともに、こうした「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。本年において、人員問題に関する労使協議の場を設置することができ、今後の人員確保に向けて取り組みを進めています。全造幣は、高度な技術・技能の伝承のための人員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た結果、いくつかの具体的な軽減策を引き出し、実行に移しています。全造幣は、この軽減策の実効性を見極めていくとともに、引き続き長時間労働の軽減に向けて取り組みを進めていくこととします。

新賃金問題では、2018 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、民間に劣らない 5 年連続のベースアップを勝ち取ることができ、大きな評価ができるものとなりました。2019 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、6 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。

2018 年度の総合的労働条件改善要求については、今年度より要求・交渉時期を変更したため、現在要求項目の検討を進めています。この要求項目の策定にあたっては、全組合員を対象にアンケート調査を実施し、組合員の生の声を集約して要求項目としていくこととします。この取りまとめができ次第、要求書を提出し、要求実現に向けて、精力的な交渉を展開していくこととします。

組織強化では、ここ数年同様、組合員の拡大に取り組んだ結果、今年度も新規採用者の全員加入が実現し、引き続き、組合員の完全組織化に向けた取り組みを

進めていくこととします。また、顧問弁護士制度の創設や全労済への一律加入など、組合員へのサービス強化を図っていますが、継続した取り組みとしていきます。

役員体制では、組合役員に対する処遇が、年々増大している負担に見合っていないことから、改善に向けた検討を進めていくこととします。また、ここ数年、活動が活発化している青年部へのフォローについては、将来の役員体制確立の観点からも引き続き強化していくこととします。

### **J P 労組**

J P 労組は、結成10年をむかえた昨年の定期全国大会で、社会や経済の不確実性が増大している中で、社会や事業の構造変化と組合員の意識やニーズの変化を的確に捉え、多様性を包摂しつつ、変化に臆することなく柔軟に対応していくスタンスを確認してきました。

日本社会は、大きな転機に直面しており、経済成長を前提とした社会全体の底上げや社会保障政策の展開は限界を迎え、政府が同一労働同一賃金など、戦後日本における雇用慣行の見直しに踏み込んでいます。

J P 労組は、18春闘－19春闘の2年間の春闘で、働き方改革と同一労働同一賃金の実現に挑戦しています。めざすのは、“社会的に弱い立場におかれる非正規雇用社員の処遇改善を基本とした全体の底上げ”です。18春闘交渉では、5つの手当（扶養、住居、寒冷地、年末年始勤務、隔遠地）と3つの休暇（夏期、冬期、病気）を非正規雇用社員への適用を求めました。

交渉は極めて厳しいものとなり、いまだかつてない難しい判断を迫られました。その判断にあたっては、①社会的に弱い立場におかれる非正規雇用社員の処遇改善を基本とした全体の底上げの追求、②現在の生活保障、③将来にわたる持続性の確保、④集团的労使関係に基づく労使自治による着地等の視点から、交渉全体の仕上がりをもって妥結・整理をはかりました。結果として、処遇の再構成等により正社員の一部手当等のマイナスが生じることになりましたが、会社からは全体の処遇の底上げに要する一定の改善原資の引き出すとともに、個々人の年収の個別保障措置を講じさせることができました。

19春闘では、継続扱いとしている扶養手当、そして65歳定年制や多様な働き方等、働き方や処遇に大きな影響を及ぼす可能性のある大きな課題を残しています。引き続き、経済要求等も含め、処遇トータルで底上げにつなげることのできる着地点を見出していきます。

一方、少子高齢化、人口減少など社会構造の変化等が進む中、社会全体として右肩上がりの成長が描きづらい状況にあって、日本郵便をはじめとする主要三事業も大きな曲がり角をむかえており、社会構造の変化に合わせた事業構造の改革に取り組むことが求められています。

郵便物数は年々、減少傾向にあります。人口の減少に反して世帯数が増加傾向にある中で、配達箇所数が増加している地域も多く、日々の配達業務の軽減にはつながっていません。また、EC市場が拡大傾向にあります。郵便物の多様化・大型化が進む中で、配達作業の負担は高まっています。加えて労働市場が逼迫しており、必要な労働力が確保できないため、2019年4月から適用される時間外労働の上限規制に向けた改善が急務となっています。将来を見据え、郵便から荷物分野へのシフトが必要である中で、労働力不足に苦しむ現場の改善をめざし取り組めます。

また、人口減少や過疎化、フィンテックの進展等の影響から、郵便局窓口利用客の減少に歯止めがかけられず、一方で、郵便局ネットワークを社会的インフラとして役立てて行くためには、公益性の発揮とともに収益性の確保が欠かせません。社会構造変化に向き合う中で、住民の暮らしを支える機能をさらに高めていく必要があります。より利便性の高い郵便局づくりに向けて、地方行政サービス等の連携も視野に取り組んでいきます。

民営化してもなお、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も今後も政治的関与が続いていきます。総務省において、郵便のユニバーサルサービスに係る課題等に関する検討が行われ、過疎地における郵便局ネットワーク維持に関しても取り扱われてきました。そうした経過を経て6月1日、「ユニバーサルサービスの安定的な提供に向けた郵便局ネットワークのための交付金・拠出金制度を創設する法案」が議員立法として成立しました。これにより、グループの消費税負担が1年で約200億円軽減される見通しであり、事業の持続性を担保する上で、大きな成果として捉えています。

また、同省・情報通信審議会郵政政策部会のもとに設置された郵便局活性化委員会において、郵便サービスの安定的な提供にむけて「郵便サービスのあり方」についての検討が開始されています。JP労組もヒアリングを受け意見反映を行うとともに関係方面への働きかけを行うなど、様々な取り組みを積み上げながら、政治力の強化をはかることで、全ての郵政関係労働者の処遇改善に取り組んでいきます。

## 国公関係部会 2018 春季生活闘争の取り組みに関わる中間まとめ

(第3回労働条件専門委員会確認)

1. 春季生活闘争期の部会の取り組みについては、第1回労働条件専門委員会(11月29日)から議論を開始し、1月11日には第2回幹事会議を開催して取り組み(案)の方向性を確認した。その後、1月18日の持ち回りの幹事会議(労働条件専門委員会)で代表者会議への提出議案を最終確認し、第6回代表者会議(1月30日)で部会の取り組みを決定した。
2. 連合主催の討論集会への出席を通じて連合春季生活闘争方針について理解を深めた。
3. 労働条件専門委員会及び幹事会を開催し、協約締結権を有する各構成組織の新賃金等に関わる要求内容や交渉(妥結)状況の共有を図るとともに、中央労働委員会労働者4委員との意見交換を通じて情勢認識の共有を図った。

(委員会等の開催状況)

11月29日	第1回労働条件専門委員会 2017賃金交渉状況の共有と2018年の取り組み(案)について
12月13日	第1回幹事会議 2018春季生活闘争の取り組み(案)について
1月11日	第2回幹事会議 2018春季生活闘争の取り組み(案)について
2月21日	第1回労働条件専門小委員会 2018春闘情勢について、中労委労働者委員(岩岬、岩崎、竹井、新谷)との意見交換
4月11日	第2回労働条件専門委員会 構成組織の新賃金要求・交渉(妥結)状況の共有
4月18日	第3回幹事会議 全印刷、全造幣の交渉状況等の共有及び2018春闘情勢について、中労委労働者委員(岩岬、岩崎、竹井、新谷)との意見交換
6月21日	第3回労働条件専門委員会 2018春季生活闘争の取り組みに関わる中間まとめ(案)について

4. 春季生活闘争期における情勢認識の共有と取り組みに向けた意思統一をはかるために集会を開催した。

2月14日 2018春季生活闘争決起集会(ソラシティ)参加者数約100名

井上連合総合局長(総合男女・雇用平等担当)から「2018春季生活闘争方針と男女平等の取り組みについて」と題した講演を受け、全体で連合春闘に対する認識の共有と部会としての取り組みの意思統一をはかった。

3月15日 2018春季生活闘争3.15決起集会(全電通会館)参加者数約150名

公務員連絡会の中央行動に前置して、連合春闘の最大のヤマ場の状況、各構成組織の要求・交渉状況等について共有を図るとともに、今後の取組に向けて全体で意思統一をはかった。

5. 全印刷、全造幣の2018年度新賃金に関わる中労委調停について、部会として支援行動等に取り組んできた。

(経過・概況)

2月28日	全印刷「2018年4月1日以降の賃金引き上げに関する要求書」提出
3月1日	全造幣「2018年4月1日以降の賃金引き上げに関する要求書」提出
	両組合ともに「基準内賃金を2%以上引き上げること」を要求 ～要求提出以降 全印刷、全造幣は団体交渉を断続的に実施～
4月11日	中労委労働者委員（岩岬、岩崎、竹井、新谷）との意見交換 全印刷、全造幣の交渉状況等の共有及び2018春闘情勢について
5月7日	全印刷、全造幣が交渉を打ち切り、当局へ調停申請を通告 全印刷、全造幣が中労委へ調停申請 両当局ともに、具体的な回答が可能な状況にも関わらず、「賃金の改善の必要性」は示したものの、両組合の切実な要求に対して具体的な誠意ある回答を示さなかった。これ以上、団体交渉を継続しても当事者間における事案の解決は困難と判断し調停申請。 山川中労委会長へ要請書を提出（部会交渉情報No.1 発出）
5月9日	中労委行政執行法人担当委員会会議（調停委員会設置等確認）
5月16日	調停作業に関わる中労委労働者委員との事前打ち合わせ（意見交換） 事情聴取（全印刷、全造幣）（部会交渉情報No.2 発出）
5月31日	中労委調停作業対策会議及び支援行動 調停委員長等と労使各側委員との個別折衝が断続的に行われ詰め調停作業を進めた結果、次のとおり調停案が示された。 「国立印刷局及び造幣局職員の基準内賃金について、平成30年4月1日現在の額から1人当たり0.38%相当額（印刷局1,402円・造幣局1,349円）の原資をもって引き上げること」 労使共に受諾（部会交渉情報No.3 発出：両組合連名の声明添付）

6. 森林総合研究所の森林整備センター労働組合（政労連）、全農林森林総研各分会（全農林：交渉相手は4法人賃金改定協議会）、全国林野関連林木育種センター労働組合及び全国林野関連森林保険センター労働組合（いずれも林野労組）の三者における賃金交渉を主たる課題として意見交換を行い、情勢等の共有をはかった。

5月23日 賃金交渉に関する意見交換

各構成組織の2018新賃金の交渉状況等について共有をはかった

7. J P 労組の取り組みについて、部会諸会議及び意見交換（3月9日石川書記長と部会事務局）を通じて共有をはかった。

8. 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）の日程で政労連空港労（成田国際空港株式会社）の職場を訪問した。

9. 協約締結権を有する各構成組織の2018春季生活闘争における賃金（一時金）・労働条件等の改善に関する取組状況については、7.26夏季決起集会時に報告を受け全体で共有をはかる。

以上

## ○2018 年度の取組経過チェック表

2018 年度活動方針 —重点課題と具体的な取組み—	取組みの具体化と取組み状況の確認 【取組み達成度…○概ね取組んでいる、△引き続き課題がある、●取組みが不十分】
<p>(1) 賃金・労働条件の維持・改善に向けた取組み 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、構成組織の取組み(交渉状況等)の共有と部会の取組みに向けた意思統一をはかる。</p> <p>①2017 年度賃金交渉状況の共有</p> <p>②2018 年春季生活闘争の具体的な取組み (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)</p> <p>・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組みを決定する。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>○適時適切に幹事会議及び労働条件専門委員会を開催し、各構成組織の交渉状況等についての共有及び部会としての取組に向けた意思統一をはかった。</p> <p>○第1回労働条件専門委員会(11月29日開催)において、賃金(一時金)の交渉状況等の報告を求め共有をはかった。</p> <p>○連合主催の討論集会への出席を通じて連合春季生活闘争方針について理解を深めつつ、春季生活闘争期の部会の取組みについては、第1回労働条件専門委員会から議論を開始し、1月11日には第2回幹事会議を開催して取組み(案)の方向性を確認した。その後、1月18日の持ち回りの幹事会議(労働条件専門委員会)で代表者会議への提出議案を最終確認し、第6回代表者会議(1月30日)で部会の取組みを決定した。</p> <p>○2月14日 2018 春季生活闘争決起集会(リフトイ)参加者数約100名 井上連合総局長(総合男女・雇用平等担当)から「2018 春季生活闘争方針と男女平等の取組みについて」と題した講演を受け、全体で連合春闘に対する認識の共有と部会としての取組みの意思統一をはかった。</p> <p>○3月15日 2018 春季生活闘争3.15決起集会(全電通会館)参加者数約150名 公務員連絡会の中央行動に前置して、連合春闘の最大のヤマ場の状況、各構成組織の要求・交渉状況等について共有を図るとともに、今後の取組に向けて全体で意思統一をはかった。</p> <p>○7月26日 2018 夏季7.26決起集会(TKP 新橋)参加者数165名 公務員連絡会の人勧期中央行動に前置して、協約締結権を有する各構成組織の春季生活闘争の取組状況及び部会としての「2018 春季生活闘争の取組みに関わる中間まとめ」(第3回労働条件専門委員会確認)を全体で共有し、今後の取組に向けて全体で意思統一をはかった。</p> <p>○国立研究開発法人森林研究・整備機構の森林整備センター労働組合(政労連)、全農林森林総研各分会(全農林:交渉相手は4法人賃金改定協議会)、全国林野関連林木育種センター労働組合及び全国林野関連森林保険センター労働組合(いずれも林野労組)における賃金交渉を主たる課題とし、5月23日に意見交換会を開催し、情勢等の共有をはかった。(次回は10月31日を予定)</p> <p>○2月21日の第1回労働条件専門小委員会及び4月18日の第3回幹事会議において、中労委労働者委員と春闘情勢や全印刷、全造幣の2018 新賃金に関わる交渉状況等の共有をはかるとともに、9月5日には総括会議を開催した。(調停経過は中間まとめのとおり)</p>

<p style="text-align: center;"><b>2018 年度活動方針</b> <b>—重点課題と具体的な取り組み—</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>取り組みの具体化と取り組み状況の確認</b> <b>【取り組み達成度…○概ね取り組んでいる、△引き続き課題がある、●取り組みが不十分】</b></p>
<p>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。</p> <p>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。</p> <p><b>(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</b> 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。</p> <p><b>(3) 部会の行動強化に向けた取り組み</b> 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・構成組織の要望も踏まえた学習会の開催を検討する。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>△12月7日 理財局との協議（説明） 平成25年12月12日に公表している「国家公務員宿舎使用料の見直しについて」のとおり、平成30年4月に残りの3分の1を予定通り引上げを行うとの説明。（8日夕刻財務省HPアップ済）。これで、当初の計画に基づく使用料の引上げについては完了するが、宿舎を巡る厳しい情勢（国会やマスコミ等々）は何ら変化していないことから理財局との情報共有を密にして対応することを確認。</p> <p>△3月6日 理財局との協議 この間集約（2018年2月に追加集約）した宿舎に関わる課題について、各構成組織の労働条件担当者が出席し、意見交換を行い、優先順位をつけながら適切に対応するよう求めた。</p> <p>△12月27日 総務省行政管理局との意見交換（政労連同行） 国家公務員の退職手当の見直しを踏まえて、総務省行政管理局に各省宛（各省から所管独法へ）に発出されている事務連絡の主旨等について説明を求めるとともに、独法における労使関係の中で適切に対応がはかれるように求めた。</p> <p>△今年度においては、各構成組織に直接影響するような具体的な動きはなかったことから、部会としての取組は行わなかったが、引き続き、動向を注視する。</p> <p>△今年度の予算（単年度）に対する執行率は65.8%。引き続き、予算執行に当たっては、効果的な活用に向けて努力する。</p> <p>○幹事会議を開催し部会の取組について具体化している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①12/13 今年度の部会運営について 等</li> <li>②1/11 2018春季生活闘争の取組（案）について 等</li> <li>③4/18 部会活動方針の取組の具体化について 等 中労委労働者4委員との意見交換</li> <li>④10/15 第7回総会議案について 等</li> </ul> <p>●今年度は、開催するに至らなかった。</p> <p>○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）の日程で政労連空港労（成田国際空港株式会社）の職場を訪問した。</p> <p>●集約した構成組織からの意見要望等について諸会議の中で共有をはかり、具体化に向けた準備を進めたが、今年度の開催には至らなかった。（11月に開催することを確認済み）</p> <p>○労働条件担当者を中心に時機を捉えて意見交換を行ってきた。</p>

## 〔参考〕

### 国公関係部会設立の経緯

公務労協における部会再編は、公務労協第15回代表者会議（2013年1月29日）における議事において、「部会の再編成と機関運営の変更等について」で提起、確認された。

《確認された内容―抜粋―》

#### 1. 基本的な考え方

- ・「国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律案」が成立し、引き続き、対策の必要を有している前提のもと、林野労組の労働関係制度の変更に伴う国営関係部会の自主的・主体的な解散を確認する。
- ・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、国家公務員非現業と特定独立行政法人関係組合が、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。
- ・国家公務員関係に関する部会再編成等にかかわらず、公務員連絡会地方公務員部会の組織と機能等は存続する必要がある。
- ・運営要綱において「必要に応じて」設置を可能としている部会は、課題と目的の共通性を基本に、それを達成するため構成されるものであることから、これまでの労働関係制度の相違を前提とした「現業（国営）」と「非現業（国と地方）」の編成区分を見直し、「国関係（現業と非現業）」と「地方」に変更する。

#### 2. 具体的な措置等

- ・新たに、国公連合、林野労組、全印刷、全造幣、JP労組（オブ加盟）で構成する「国家公務員関係部会（仮称）」を発足する。発足日については、国営関係部会の解散の日の翌日とする。
- ・地方公務員部会については、公務員連絡会（公務員部会）の部会から公務労協の部会に変更し、地方公務員関係構成組織等により構成する。
- ・「政府・人事院等との交渉を中心に、その前進のために必要な共同行動や目的達成のための必要な諸活動」を行ってきた公務員労働組合連絡会（公務員部会）は、公務労協の部会としての位置づけを廃することとするが、その目的と役割を継続・継承する必要から、交渉体に特化した部会とは別組織として存続する。

### 国家公務員関係部会結成総会（2013年4月19日）※結成日は4月1日

#### ○運動の考え方

##### (1) 基本的な考え方

国家公務員関係部会は、国家公務員非現業、特定独立行政法人、独立行政法人及び特殊法人関係組合等組合員の賃金・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。

また、公務労協が進める運動・闘いを積極的に担うとともに、地方公務員部会及び政府・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組みを進めることとする。

##### (2) 具体的な取組み方向と課題

①国家公務員関係部会は、春季生活闘争期などにおいて、公務員連絡会と連携して要求実現に向け交渉・協議に取り組む。

②協約締結権をもつ組織は、賃金、諸手当等について、民間賃金との均衡等の関係から春の段階で要求書を提出する。この場合、公務員連絡会とも十分調整し、要求内容の調整を行う。

③国家公務員関係部会は、宿舍課題、定員課題、国家公務員共済組合の課題、労働時間等の課題解決に向け取組みを進める。

④以上を前提に、都度調整・協議し進める。なお、具体的取組み方針などについては、2013年10月の総会で意思統一をはかる。

#### ○役員体制

役員体制は次のとおりとする。

議長、副議長（若干名）、事務局長、事務局次長（若干名）、幹事（若干名）、監査委員（1名）

#### ○運営

##### (1) 総会の開催

総会を年1回開催し、年間運動方針を決定する。なお、総会の構成は、各構成組織役員とする。

##### (2) 代表者会議の開催

代表者会議を年数回開催し、春季生活闘争方針などを決定する。なお、代表者会議の構成は、各構成組織の委員長・書記長及び事務局とする。

##### (3) 日常的な運営等

日常的な運営等は、幹事（構成書記長）、事務局による「幹事会議」において対応する。

##### (4) 労働条件専門委員会

①労働条件専門委員会を部会内に設置する。また、専門的調査等を行うため、必要に応じ、実務者による小委員会を設けるものとする。なお、委員会は、公務労協及び公務員連絡会の労働条件専門委員会と連携をはかり、効率的な運営に努める。

②役員体制は次のとおりとする。

労働条件委員長、事務局長、事務局次長（若干名）、専門委員（各構成組織1名程度）