

2019 春季生活闘争の取組

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、JP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。2019 春季生活闘争においても同様の考え方を基本に取組を進めます。

なお、2018 年人事院勧告に基づく給与改定をめぐっては、公務員連絡会に結集し、勧告通り実施するよう関係大臣への要請をはじめ、政府との交渉を進めてきました。政府は、11月6日に第2回給与関係閣僚会議及び閣議を開催し、勧告通り実施する旨の人勧取扱方針を決定し、給与法等改正法案等を国会に提出しました。国会では、11月16日に衆議院内閣委員会で審議し、原案通り採決され、20日の衆議院本会議で可決、参議院に送付されました。参議院では、20日に参議院内閣委員会で提案、22日に審議の後、原案通り採決され、28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、従前にも増して「国公準拠」の姿勢を当局が堅持している中、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、越年交渉となった単組もありました。引き続き、2019 春季生活闘争においても、各構成組織の要求内容や交渉状況について情報共有をはかりながら必要な取組を進めます。

1. 情勢の特徴

(1) 公務労協 2019 春季生活闘争の基本的立場と考え方

- ① 労働力人口の減少に伴い、ほぼ完全雇用に近い雇用情勢のもと、賃上げの伸びが低迷している状況において、2018年10月初旬には日経平均株価が25000円台近くまで上昇したものの第二次安倍政権発足以降はじめて昨年末比マイナスとなるなど、すでに安倍政権の経済政策の限界が明らかになっています。そして、米国議会中間選挙後のトランプ米大統領による強硬な通商政策が及ぼす世界経済低迷への懸念という厳しい情勢のもと、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、自民党総裁連続三選を果たした安倍総理のもと行われる統一自治体選挙及び参議院議員選挙が、「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」というわが国の将来を決する最後の機会であるという認識のもと、2019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ります。
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、民間構成組織への連帯と支援に全力をあげます。
 - 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を構築します。
 - 非現業公務員における勧告制度のもとの給与・勤務条件決定システムを前提とした対政府・人事院交渉を配置します。
 - 国および地方自治体における障害者雇用問題について、公務公共サービスに従事する労働組合としての社会的責任を果たす立場から、関係閣僚会議において決定された再発防止および速やかな法定雇用率の達成等の取組に対して、関係構成組織とともに全面的な協力と努力をはかります。
 - 引き続き、大規模災害からの復旧・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・強化します。
 - 「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かねない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「2019年良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」を展開します。
- ② また、2019年に行われる統一自治体選挙及び参議院議員選挙に向けて、公務員人件費をはじめとした無原則・無秩序な歳出削減を目的化した財政健全化への政治全体の暴走を警戒するとともに、政府が「2020年度に、給付と負担の在り方を含め社会保障の総合的かつ重点的に取り組むべき政策の取りまとめ」（新経済・財政再生計画）を提起していることを踏まえ、2019年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します。

（2）連合 2019 年春季生活闘争の基本的な考え方

連合は、11月30日の中央委員会で、引き続き「底上げ・底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場に立った働き方」を同時に実現し、「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」をめざす「2019年春季生活闘争方針」を決定しました。そして、①すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざすとし、要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち

「賃金水準の追求」にこだわる内容とすること。具体的には、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取組みを強化する観点を踏まえ、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%程度とすること、企業規模間格差の是正（中小組合の社会横断的水準の確保）に向けては、総額10,500円以上を目安に賃金引上げを求め、②一時金については、年収確保の観点を含め水準の向上・確保をはかること、③非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現をはかるため、高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給1,050円を確保することなどの実現に向けて取り組むこと、などを確認しました。

《基本的な考え方》

（1）賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争の強化

1) 「底上げ・底支え」「格差是正」の取組みの継続と賃金の絶対値の重視

現時点の日本経済の先行きは、通商問題の動向や地政学的リスク、相次いだ自然災害の被害とその復旧・復興コスト等、国内・海外要因の影響を受けつつも、緩やかな成長が見込まれており、企業収益は過去最高を更新している。一方、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上向き感が見られるものの、回復に向けた勢いは依然として見られない。

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、すべての企業労使は日本経済の一端を担うという社会的役割と責任を意識し、すべての働く者の労働条件の改善をはからなければならない。

GDPの6割を占める個人消費が回復しなければ、「経済の自律的成長」という社会目標は達成され得ない。

したがって、2019 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、賃上げの流れを継続・定着させる。とりわけ、いまだ届いていない中小組合や非正規労働者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の取組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」に取り組んでいく。加えて、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大によって、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が重要である。

その上で、賃上げ要求については、社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取組みを強化する観点を踏まえ、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) 賃金の実態把握と相場形成に向けて

中小組合の賃上げと格差是正、非正規労働者の均等待遇、男女間賃金格差の是正を実現していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。なお、格差是正の取組みの実効性を担保していくには、より多くの組合が要求

根拠を明確にして要求することが肝要であると同時に、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の継続と定着が必要であることに留意する。

構成組織は、加盟組合の個別賃金データを収集し、各組合の賃金実態把握、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を労使で確認した上で、「地域ミニマム運動」を活用した最低到達水準の確保と到達目標水準の確認などに向けた支援を強化するとともに、連合「地域ミニマム運動」への参画を通じて、地域における賃金相場の形成に積極的に参画していく。

各組合は、組合員の賃金実態調査をもとに、「賃金水準や賃金カーブのゆがみやひずみの有無」「構成組織が設定する最低到達水準あるいは到達目標水準との差の有無」などを確認し、目標水準を明確にする。その上で、賃金カーブ維持相当分を含め賃金改善に必要な総原資の確保のみならず、その配分についても要求・交渉を進める。

3) 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」が必要であることを、職場労使、経営者団体とともに社会全体に訴えていく。取引の適正化の推進について、中小企業庁が示す「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」の共有や連合が作成する「公正な取引を実現しよう」等のパンフレットを活用し、企業内労使の建設的な議論を進めるとともに、中小企業経営者団体および行政機関と連携し、社会全体に対する情報発信による世論形成をはかる。

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。

(2) 「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

人手不足が深刻さを増し、働き方改革関連法が成立した中、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に職場の基盤整備が従来以上に重要課題となる。特に、長時間労働の是正や「同一労働同一賃金」の実現は産業実態に適合した取り組みが必要となるため、産業全体として実現したい姿を共有した上で進めることが重要である。またその際には、企業規模や特定の業種によって取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないようにする必要がある。

あわせて、非正規労働者の雇用安定、安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とするなどのワーク・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、金属労協は定期昇給など賃金構造維持分を確保した上で 3,000 円以上、JAMは平均賃金方式では賃金構造維持分平均 4,500 円に 6,000 円を加え 10,500 円以上、基幹労連は 2018 年度 3,500 円、2019 年度 3,500 円以上、UAゼンセンは 2%基準のベースアップを要求、私鉄総連は定期昇給相当分 2%に加え 7,600 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組について

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と、政治全体が暴走することを常に警戒するとともに、「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、公務労協と連携するとともに、使用者責任を追究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、人事院勧告制度のもとでの給与・勤務条件決定システムを前提とした取組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上げ

2019 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します。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ます。なお、実質賃金の動向等を踏まえた全世代への配慮とともに、人口減少社会に対応した配分を求めます。

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『社会全体に賃上げを促す観点と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を踏まえ、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 2019 春季生活闘争の賃金・労働条件等に関する統一要求基準(案)>

(1) 賃金水準の引上げ等について

- ① 2019 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。2019年度については、「時給1,050円の確保」を実現すること。

(3) 雇用と年金の接続について

- ① 公務員の段階的な定年引上げについて、着実かつ確実な早期実施をはかること。
- 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 超過勤務命令の上限規制が法令により措置されたことを踏まえ、政府全体として超過勤務縮減のための体制を確立し、着実かつ具体的な超過勤務の縮減をはかること。

(5) 障害者雇用について

障害者雇用については、関係閣僚会議において決定された再発防止策及び速やかな法定雇用率の達成等の取組に向け、雇用される障害者に寄り添った職場環境の整備や職員に対する研修などを適切に実施すること。

(6) 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。

(7) 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29日の公務労協第27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7回代表者会議で「2019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25日	第17回中央委員会	
国公連合	国税労組	1月31日	第274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
	全駐労	2月23日	第1回中央委員会
	全農林	1月21日	第25回中央執行委員会
	税関労組	2月下旬	第4回中央執行委員会
	全財務	2月1日	全国地本委員長会議
	全開発	2月9日	拡大支部代表者会議
	沖縄国公労	1月30日	春闘中央闘争委員会
	国交職組	2月16日	第36回地本委員長会
林野労組	2月23日	第15回中央委員会	
全印刷	2月22日	第127回中央委員会	
全造幣	2月22日	第16回拡大執行委員会	
J P 労組	2月14日～15日	第19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19日（火））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組を強化します。
- ② 2月12日（火）午後から「2019 春季生活闘争 2.12 学習集会」を都内（東京ガーデンパレス：御茶ノ水）で開催し、情勢と課題の共有、取組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14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「2019 春季生活闘争 3.14 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13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19日（金）～20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、全農林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】

連合がめざす「働くことを軸とする安心社会の実現」とすべての働く者の国民生活の底上げ・格差是正に向けては、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、国公連合は公務・公共サービスを担う労働者・労働組合として、「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！」のスローガンを昨年10月の第18回定期大会において確認し、今年度の運動を展開しています。

わが国全体の課題としては、近年多発する自然災害に対し、災害に備えた体制を整えておく必要があるとともに、発生した際の復旧・復興に向けて公共サービスが担う役割は重要であることから、公務・公共部門の労働組合としても被災地に寄り添いながら、災害を風化させることなく、復旧・復興・再生の道をとともに歩んでいかなければなりません。

また、日頃から行政サービスに対するニーズが高まっており、その期待に応えるためにも、公務・公共部門の労働条件の改善や職場環境の整備などが必要になっています。

このことから、賃金をめぐっては、連合の春季生活闘争に結集し、民間産別・地方連合会の取り組みを積極的に中央・地方で連帯・支援することにより、私たちの賃金に波及させなければなりません。

一方、長時間労働の規制をはじめとした「働き方改革」のための民間法制や制度改正の動向も踏まえ、公務職場においても重要な課題である超過勤務の縮減に向けた人事院規則の改正や実効性ある施策の推進などを具体化させなければなりません。

国公連合では、2019 春季生活闘争期においても構成組織のあらゆる段階（支部・分会、地本・地協、単組、構成組織等々）で情勢に対する認識の共有と取り組みに向けた意思統一を図るため、適時適切な行動を配置しつつ、中央・地方が一体となった交渉・協議を積み上げるなど、春闘期から人勧期に向け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、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。

2018 年人勸期～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、人勸でいう「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引き出しを追求することとしました。2018 確定期闘争は、2017 に続き、政治情勢等から、閣議決定時期がずれ込み 12 月 1 日基準日以前の法案成立が危ぶまれましたが、公務員連絡会を始めとするご努力もあり 11 月中に法案成立となりました。さらに、全農林を中心として法案成立如何にかかわらず決着に持ち込む動きが活発化し、政労連傘下においても差額精算等を含め年内決着をはかる単組が増加しました。これは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たものと考えます。

一方で、2017 に引き続き、本来果たすべき責任を放棄したものと言わざるを得ない法人もあり、2 年続けて越年交渉を余儀なくされた単組も少なからず存在しています。また、回答については、決着時期にかかわらず、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内容となっており、法人組織の独自性が反省されず自律性を欠く内容となっています。政労連としては、年明け以降も年末からの闘争を継続しています。

2019 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、①基本的な要求として、2% (7,000 円) 以上 (全体で 4% 以上) 求める、②法人ごとの賃金水準の把握を前提として、法人間、対民間、対公務員等の格差是正、法人・職場の実情に見合った賃金水準を追求すべく、個別の配分交渉等を強化する、③非正規労働者等、同じ職場に働くすべての労働者の賃金改善を求める、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。また、一連の働き方の見直しにともなう労働時間の上限規制の徹底、新 36 協定への対応、さらには、あらゆるハラスメントの防止、等を重点として取り組んでいく構えです。

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。2019 春闘においても防衛省からこの原則を守るという回答を引き出す交渉を進めます。一方で、昇格制度は国家公務員とは違い、自ら新たな職に応募して採用される必要があり、国公準拠による改善の努力が求められています。

また、駐労課題において在日米軍駐留経費負担に係る特別協定があります。日本政府による労務費負担を規定した基地労働者の雇用安定に欠かせない政策であり、そもそも日本政府による労務費負担は 1960 年代～1970 年代の大量解雇を背景とした闘いを経て、駐留軍労働者の雇用の安定に資する施策として始まったものがあります。特別協定は 2021 年 3 月末に期限を迎えますので、労務費負担継続のため取り組み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を進める交渉を実施するとともに各地区において、討論集会を開催し運動を強化して参ります。

全駐労は 2 月 23 日に中央委員会を開催し、2019 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 2019 春闘に積極的に参加してまいります。

《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全農林独法労組（構成 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）の連合体組織です。

非現・独法職域共通の重要課題としては、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・拡大を図る中から組合員の雇用と労働条件を確保・改善することであり、2018 年度運動方針に掲げ通年的に取り組んできました。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」を設定して組合員が集まることや「職場から労働組合がなくなったら」等の資料の活用、未加入者名簿の作成による加入促進対策などを行い、徐々にではありますが新入組合員や組合復帰者が増加するなど成果が出てきています。引き続き、労働組合は、組合員が安心して働き続けるための「職場のセーフティネット」であることを示し、活動を継続していくことが重要です。

協約締結権を有する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 3 年目が終了しようとしています。運営費交付金では効率化係数による一般管理費及び業務経費の削減が、施設整備費補助金では 2012 年度以降、大幅削減が継続されるなど、厳しい状況となっています。このため、水研教育機構では「研究体制のあり方」による組織と研究体制の見直し、家畜改良 C では「業務の見直しに関する方針（案）」による自己収入等の確保と業務の一部見直しが検討されており、引き続き、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。また、農研機構においては、政府が進める「Society5.0（超スマート社会）」における農業・食品分野での実現が必須課題となっており、農業情報研究センターの設置やスマート農業加速化実証プロジェクトが推進されるなど、組合員の労働条件に大きな影響を及ぼしています。さらに、水研教育機構をはじめ

とする各法人においても、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などが求められていることから、引き続き、主務省はもとより各当局との交渉・協議を継続し対応することが重要となっています。

一方、2018 賃金確定の取り組みでは、公務労協・国公関係部会（以下、「国公関係部会」）方針を踏まえ、組合員の基準内賃金の2%引き上げや一時金の引き上げをはじめとする要求事項を掲げ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「国公準拠」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、①賃金及び一時金の引き上げに加え、②研究職員等俸給表の最高号俸の増設、③非常勤職員等の慶弔休暇の拡充や有給での夏季休暇の新設などで前進回答を引き出すとともに、一部法人では人勧の取り扱いが閣議決定される前に正式回答を引き出したことなど、一定の成果を上げることができました。

現在、2019 賃金改定交渉に向けて、「2019 賃金改定に係る要求と交渉の進め方（案）」（「対処方針（案）」）の職場討議・意見集約を行っており、独法職場の組合員の総意による「要求と取り組み」とした上で、2014 年度から開始した春段階の賃金改定交渉と早期の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。

引き続き、国公関係部会に結集するとともに、賃金・労働条件の改善と民主的で働きがいのある職場の確立に向け、中央本部・分会が連携を強化し、取り組むこととしています。

《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。

例年春闘期では、組合員からの意見を取りまとめ春闘要求書を作成し、この要求実現に向け所長交渉をはじめとする労使交渉の実施と、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の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しました。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・2018 年と連続して、つくば労組と共同の要求書を作成

し当局へ提出し、二つの労働組合が同席のもと理事長交渉を実施してきました。

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なく、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。また、つくば労組との共同交渉の中でもこの課題を取り上げ、「H31年度は新規採用者 10 名」との回答を引き出すなど課題前進に繋がる成果が現れてきました。

2018 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、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。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。

2019 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。

《沖縄国公労》

(琉大労組)

沖縄国公労琉大労組は、2018 春闘においてかちとった非常勤の無期雇用への転換について、さらに非常勤予算の区分に関係なく無期雇用へ転換させる取り組みを継続的に行いました。その結果、一部事業期間が限定されている非常勤全員についても条件付き継続雇用を勝ち取ることができました。

これら非常勤職員の処遇改善等についても当局交渉を積み重ね、①有給の病気休暇制度、②センター試験手当の増額、③20 歳以下非常勤職員の時給アップなどを勝ち取ることができました。

2018 年 4 月 1 日以降に採用された非常勤職員についても、引き続き無期雇用転換に向けた取り組みが重要です。

2019 年度は、正職員の賃金・労働条件改善の取り組みはもとより、再雇用職員の処遇改善の取り組みも強化していきます。

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 年春闘では、退職手当の削減に反対して団体交渉を積み重ねてきました。残念ながら削減は強行されてしまいましたが、当局の周知徹底が不備であることを認めさせ、「慰労金」として平均 10 万円の支給を勝ち取ることができました。2019 年度の「36 協定」については、「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、昨年引き続き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、昨年12月、自動車技術総合機構本部との交渉を行いました。

交渉では、人員不足による慢性的な超勤が発生している事、職員が希望しない県外への異動を行わない事を強く訴えました。その結果、人事異動については、当局から①本人が希望しない県外の異動を行わない、②そのことによる職員の不利益は生じないなどの言質をとることができました。超過勤務の縮減については、絶対的要員不足によるものが大きく、受検者からの多発するクレーム対応とも相まって、職員の肉体的・精神的疲労は蓄積する一方です。

2019年の給与改定については、国準拠の内容で仮協約を締結しました。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試験的に実施されています。交渉では、今後とも継続的な交渉・協議を行い、拙速な導入を行わないことを要求しました。引き続き問題点等を精査し、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。
2. 森林・林業・木材産業関連産業政策については、「森林・林業基本計画」の着実な推進に向け、森林整備・森林吸収源対策への財源確保、木材供給体制の確保、森林経営管理制度・森林経営計画に係る人材育成・確保等の取り組みを進めています。

特に、今年4月からは、昨年成立した「森林経営管理法」に基づく森林経営管理制度が導入されるとともに、市町村が主体となった森林整備等の事業に、森林環境譲与税（仮称）が措置されることとなっています。

そのためには、市町村における林務行政の充実、林務担当職員の育成・確保を図る仕組みを確立することが必須の要件となりますが、市町村の森林・林業行政の現状は、全市町村の64%で林務担当職員の配置が0～1名という状況であり、体制が十分でない市町村が過半を占めています。

このことから、林務担当職員の育成・確保をはじめとする市町村の体制整備等の課題については、国として責任を持った対策を講じることを求めています。

あわせて、地域林業を支える林業労働力の育成・確保も急務の課題です。そのためには、全産業平均を大きく下回る林業労働者の大幅な処遇改善、労働安全対策の拡充が求められますが、事業体の自助努力のみによる改善は困難と言わざるを得ず、地域振興・地域林業の確立等の林業政策の推進を通じた処遇改善を進めていくことが必要となっています。

3. 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るものの、定員削減が進められる中で、

民有林と国有林の連携の強化をはじめ、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ための組織・要員が確保できない状況が続いています。また、多くの職場で欠員ポストが生じており、経常業務をはじめ、国有林野事業の生命線でもある現場管理機能にも支障が生じ、それとともに組合員の労働強化も進むなど、職場では定員・実員不足に起因する様々な問題が生じています。

賃金に関しても、一般会計移行の際の賃金再計算により低下した俸給表の級が未だに回復していない組合員、人事院規則の基準を相当年数経過しているにもかかわらず上位級への昇格が遅れている組合員が多数存在しています。

加えて、現場での業務は常に危険と隣り合わせの作業であるにも関わらず、山上等作業手当の支給対象業務はごく僅かに限られるなど、組合員からは強い不満と改善を求める意見が出されており、国有林野事業の特殊性を踏まえた定員・実員の確保、賃金・諸手当等の改善を求め、人事院交渉、林野庁交渉等の取り組みを強化しているところです。

4. 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。

5. 2019 春闘においても、賃金・諸手当、労働条件の改善に向け、本部・地本・分会間の連携を図り、全職場で要求書を提出し取り組みの強化を図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月に開催した第86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おり、この2本の柱を掲げた取り組みは4年目を迎えています。

1つ目の柱の「全印刷組織の再強化」については、「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、対話活動の推進など、「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を展開しています。

(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、こうした情勢に対して、座して待つのではなく、キャッシュレス先進国の中国に赴き実態調査を実施するなど情報収集に努め、また、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取り組みを能動的に行ってきています。

とりわけ、改刷については、前回の改刷から昨年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。

(3) 2019 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。

新賃金要求については、昨年度、組合員の生活防衛はもちろんのこと、「経済の自律的成長」に向けて、全ての労働者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」という労働組合の社会的役割を果たすため、連合・公務労協・国家公務員関係部会と連携を図りながら、全組合員参加の行動に取り組み、5年連続の賃上げを獲得しました。2019 春闘においても、6年連続となる継続した賃金の引き上げを目指し、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127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。

2019 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】

(造幣事業について)

現在、造幣局は、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や各種記念貨幣の発行に向けた製造を行うなど、極めてタイトなスケジュールのなかで、作業を遂行しています。さらに、本年5月の天皇退位に伴う新たな元号の通常貨幣製造に向けた準備も進めていく必要があり、引き続き多忙な作業体制が予想されています。

しかし、東京オリンピック・パラリンピック終了後は、大きなイベントも当面ないことに加え、キャッシュレス化が急激に進行している現状では、造幣局の主たる事業である貨幣製造関連事業について、厳しい将来展望が予想されます。また、勲章類等の製造についても受章対象者の増などに伴って、製造個数も増加していますが、その時々々の情勢に大きく左右されるため、安心して業務に精励できる環境には至っていません。引き続き、通常貨幣の改鑄・模様替えを関係各方面に強く求めていくとともに、新規事業の開拓についても当局に強く求めるなど、造幣局のすべての事業の長期安定に向けて取り組みを進めていくこととします。

(人員問題等について)

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、新規採用者を増やし、長年新規採用者が配置されていない職場へ優先的に配置することや慢性的な長時間労働となっている職場の人員増を求めています。

あわせて効率化とコスト削減に伴い、各職場の設備・機械が老朽化しているにも関わらず、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。

(2019年新賃金要求について)

2014年以降、5年連続してベースアップを勝ち取り、その額はあわせて6,779円となっています。引き続き、2019年新賃金についても、6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、現在執行部内で検討を進めており、連合及び公務労協・国家公務員関係部会の方針を基本に、組合員の努力・協力に報いる賃金の引き上げを求め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、2月に開催を予定している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。

(2019年度総合的労働条件改善要求について)

2019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、現在2018年度要求の交渉を継続している段階で、この2018年度要求を整理し、総括ができた段階で要求内容等について検討していくこととします。

なお、2018年度要求については、要員の確保、女性職員の採用・登用増、特別休暇の拡大、各職場の設備・機械の改善などを求めて交渉を展開しており、引き続き要求実現に向けて全力をあげていくこととします。

【JP労組】

JP労組は、2月14日から15日にかけて第19回中央委員会を開催します。

本中央委員会では、2018年春季生活闘争から引き続く「働き方改革に関する取り組み」について、あらためて共通認識をはかり、残された課題への対応を含めた2019年春季生活闘争方針を確立することにしています。

働き方改革関連法は、昨年6月に成立し、本年4月から（同一労働同一賃金関連は2020年4月から）施行されます。そうした動きを展望し、JP労組は、同一労働同一賃金の実現に向けて2018年・2019年の2年間の春闘で一定の方向を見出すべく、組織内議論を進めてきました。具体的には、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による全体の底上げを基本としつつ、日本郵政グループの経営見通しも踏まえ、同一労働同一賃金のルールを示す指針（ガイドライン）に沿って、客観的合理性を確保した持続性のある処遇を目指していくことを方針に掲げました。18春闘では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）について非正規雇用社員への適用を要求しました。交渉の結果、非正規雇用社員等に対し、制度の一部適用をはかるとともに、郵政で働く全社員の処遇トータルの底上げに向けて、相応の所要原資を持ち出させましたが、その一方で、一般職コース（転居転勤のない正社員）の住居手当について、制度上、転居転勤がない働き方であることから適用外とするなど、難しい判断も伴うことになりました。19春闘では、継続交渉としている扶養手当について、非正規雇用社員等への適用を求め、具体的着地点を見出す交渉を展開していくことにします。

また、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、社会全体への賃上げの波及を狙った社会運動の観点から、連合方針に則り、基本賃金、一時金の経済要求を掲げ、その実現をめざします。経済要求交渉の組み立てにあたっては、基本賃金については、特に一般職コースの初任給層からミドル世代の引き上げを意識した要求交渉を展開していきます。一時金につい

では、11 春闘で日本郵便の業績悪化により 3.0 月に落ち込んだ支給月数を段階的に引き上げ、18 春闘によって、ようやく 4.3 月まで回復させてきましたが、できる限りの積み上げをめざして要求交渉を展開していきます。長年の交渉課題である 65 歳定年制は、その方向性について結論を導き出していくスタンスに立ち、同時に仕事と育児・介護との両立支援策の拡充をめざすとともに、シニア層が安心して働くことができる職場環境を整備するため多様な働き方を追求していきます。

そして、本年 4 月からは、労働基準法改正により、罰則付き時間外労働の上限規制が導入されます。また長時間労働に対する健康確保措置として安全衛生法の改正による労働時間の客観的な把握義務も規定されることとなります。こうした法改正を機に、J P 労組は、長時間労働の是正に向けた取り組みをさらに強化し、働く者の健康確保を前提に生活時間や地域とのつながり等に必要な時間を生み出すことにより、ワークライフバランスの実現をめざします。