

## 2020 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、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的な回答を求めること、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。2020 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、2019 年人事院勧告に基づく給与改定をめぐるっては、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、10月11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6日に衆議院内閣委員会で審議し、原案通り採決され、7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、12日に参議院内閣委員会で提案、14日に審議の後、原案通り採決され、15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、従前と同様に「国公準拠」の姿勢を当局が堅持している中で、人勧取り扱い閣議決定を踏まえた各単組の労使交渉の結果、概ね年内での最終決着となっています。引き続き、2020 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 2020 春季生活闘争の基本的立場と考え方

① 世界経済全体のバブル崩壊が懸念される状況にあるとともに、米中貿易摩擦の長期化による設備投資の減少等で国内企業業績の悪化が指摘されるもと、安倍政権による税財政措置を担保とした賃上げ要請がすでに限界に達していることを踏まえる必要があります。その意味で、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、これまでに増した結集が求められます。そして、公務員人件費への影響を含めた政府の全世代型社会保障会議の動向等を注視するとともに、賃金改善の継続を課題とする 2020 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・人事院交渉を配置します。
- 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・強化するとともに、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「2020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、「増税なき社会保障改革」の名のもとに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し、これに対峙する意味から、2020 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、現物給付による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 2020 春季生活闘争の基本的な考え方

連合は、12月3日の中央委員会において、2020 春季生活闘争方針を確定しました。方針では、①すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するため、分配構造の転換につながりうる賃上げが必要である、②2020 闘争においても、引き続き、生産性三原則（労使協議・公正分配・雇用拡大）に基づいた「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「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」に一体的に取り組む、③とりわけ「賃上げ」については、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組を再定義し、広く社会全体に賃上げを促すとともに、企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく。加えて中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていく、④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の実現を社会に向けて発信していく、としています。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

度とし、定期昇給相当分（定昇維持相当分）を含め4%程度とすること、企業規模間格差是正（中小組合の取組）に向けては、総額10,500円以上を目安に賃金の引き上げを求めること、②一時金については、月例賃金の引上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかること、③雇用形態間格差是正に向けた取組では、有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざし、締結水準については、時給1,100円以上をめざすこと、などを確認しました。

＜連合 2020 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ＞

底上げ	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から、 <u>2%程度とし、定期昇給分（定昇維持相当分）を含め4%程度とする。</u>	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準※1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給ルールを導入する。</li> <li>・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。</li> <li>・水準については、「勤続17年相当で時給1,700円・月給280,500円以上となる制度設計をめざす」</li> </ul>
	最低到達水準※2	<ul style="list-style-type: none"> <li>35歳：287,000円</li> <li>30歳：256,000円</li> </ul>
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>35歳：258,000円</li> <li>30歳：235,000円</li> <li><u>企業内最低賃金協定1,100円以上</u></li> </ul>	<u>企業内最低賃金協定1,100円以上</u>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・<u>締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,100円以上」をめざす。※3</u></li> </ul>	

※1 賃金PT答申を踏まえ、「賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」を参考に算出

※2 1年・1歳間差を4,500円、30歳を勤続12年相当、35歳を17年相当とし、時給1,100円から積み上げて算出

※3 2017連合リビングウェイジ（単身者時給1,045円）および2017年賃金センサス高卒初任給（時給982円）を総合勘案し算出

### （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の平均賃上げ要求基準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2020年度3,000円、2021年度3,000円以上を基本とする、UAゼンセンは格差是正を強く求め、賃金体系維

持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる、私鉄総連は定昇相当分（賃金カーブ維持分）2%に加え7,900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

2020 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はかった上で賃金の引上げを求める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、民間組合の交渉・妥結結果を踏まえ、給与勧告制度が適用される職員の勧告期要求については、高齢世代をはじめとする賃金カーブへの影響等を熟慮するとともに、初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差を解消し最低賃金を実態的にみたく措置または配分についての検討と議論を開始します。

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『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%程度とし、定期昇給相当分（定昇維持相当分）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 2020 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 2020 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。2020年度については、「時給1,100円以上」を確保すること。
- ③ 非常勤職員の休暇制度等については、常勤職員との均等待遇をはかるとともに、無給休暇を有給化すること。

## (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、などをはかること。
- 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た、超過勤務縮減の実績等を検証するとともに、これを踏まえて必要な対応策を講じること。また、超過勤務手当を全額支給すること。

## (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取組の実現に向け、雇用される障害者が安心・安定して職務に従事するための職場環境の整備や職員全体に対する理解の促進をはかること。

## (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、①募集・採用・配置・昇進等における男女間格差の是正、②結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由とする不利益取扱いの一掃、③男性の育児休業等の促進、などをはかること。

## (7) ハラスメント対策について

ハラスメントの防止について、一層有効な対策を着実に実施すること。なお、パワー・ハラスメントの対策については、民間の法制度施行に遅れることのないよう措置すること。

## (8) 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、必要に応じて部会として（公務労協との連携を含む）対応する。

### 3. 具体の取組について

#### (1) 方針決定

1月28日の公務労協第28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8回代表者会議で「2020 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27日	第18回中央委員会	
国公連合	国税労組	1月31日	第283回全国中央執行委員会
	政労連	2月6日	2019年度第1回中央委員会
	全駐労	2月29日	第1回中央委員会
	全農林	2月7日～8日	全国分会代表者会議
	税関労組	2月下旬	第4回中央執行委員会
	全財務	※国公連合の方針に準拠	
	全開発	2月8日	拡大支部代表者会議
	沖縄国公労	1月22日	中央闘争委員会
	国交職組	2月8日	中央執行委員会・地方本部委員長合同会議
林野労組	2月22日	第16回定期中央委員会	
全印刷	2月21日	第128回中央委員会	
全造幣	2月28日	第17回拡大執行委員会	
J P 労組	2月13日～14日	第20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18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13日(木)午後から「2020 春季生活闘争 2.13 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12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「2020 春季生活闘争 3.12 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10~12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17日(金)~18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】

国公連合では、1月27日に開催した第18回中央委員会において、「連合に結集し、月例賃金にこだわり、底上げ、底支え、格差是正をはかる」「雇用と生活を守り、賃金水準の引上げと公務員賃金の社会的合意を再構築する」「働き方改革、ディーセント・ワークの実現、非常勤職員の均等待遇、雇用と年金の接続など労働諸条件を改善する」「2020年良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの具体化」を基本的考えに掲げた「2020 春季生活闘争方針」を決定し、賃金をはじめとした労働条件の改善や職場環境の整備に向け、連合・公務労協・公務員連絡会と連携した取組を進めていくことを確認しました。

また、今次春季生活闘争期から人事院勧告期にかけては、長時間労働の是正やハラスメント対策、定年延長などへの対応が必要であることから、これらの課題についても公務労協・公務員連絡会とともに、主体的に取り組んでいきます。

具体的な取組としては、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)で情勢認識の共有と取組に向けた意思統一を図るための討論集会や学習会を開催するとともに、各地方ブロックで林野労組などと共闘して人事院地方事務局交渉を実施し、中央・地方が一体となった行動を積み上げていきます。

##### 《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。2019年は近年頻発している台風、地震等の大規模災害への対応、東京オリンピック・パラリンピックに向けた諸事業、等をはじめとして、現場は多忙を極めてきました。また、福島第一原子力発電所事故に関連する様々な事業も継続して実施しています。

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。

2019 年人勧期～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引き出しを追求することとしました。2019 確定期闘争は、公務員連絡会を始めとするご努力もあり、ここ数年では早期（11 月 15 日）に法案成立となったこと、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定着してきたことから、政労連傘下においても、法案成立前の妥結、年内決着に舵を切る理事者が増加しています。まさに、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、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、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、ほぼ人事院勧告で担保された範囲にとどまっており、法人組織の独自性が反映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、最後の単組が決着を見るまで闘争を継続していきます。

2020 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）以上の引き上げを求める、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若年層の賃金水準について、連合方針にある時給換算 1,100 円以上とすることを求めるとともに、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、こと等を基軸とした方針案をもって、2月6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、法人内最賃の協約化や 36 協定遵守、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》

全駐労に集う基地従業員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、基地従業員の賃金については、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、基地従業員の賃金は、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。2020 春闘にお

いても雇用主である防衛省からこの原則を守る旨の回答を確実に引き出す交渉を進めます。

また、「働き方改革」の柱である「長時間労働の解消」「非正規と正社員の格差是正」「高齢者の就労促進」に関しても、基地従業員の実態、国公の取組み、民間調査報告などを基に雇用主防衛省と協議を重ね進めていかねばなりません。

加えて、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特別協定は基地従業員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、基地従業員の雇用の安定に資する施策として始まったものであります。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組みを強化しなければなりません。

全駐労は2月29日に中央委員会を開催し2020春闘方針を決定します。中央委員会終了後には各地区本部にて討論集会を順次開催します。諸課題に加え、労働条件改善申入れ内容、併せて春闘取組みについて、全地区本部・支部と情報共有、意思統一を図り、国公連合の仲間とともに公務労協、連合に結集し2020春闘に積極的に参加してまいります。

## 《全農林》

全農林は、農林水産本省及び地方農政局をはじめとする非現業職域で構成する非現業労組と農研機構及び森林研究・整備機構を始めとする6法人で構成する全農林独法労組の連合体組織です。

非現・独法職域共通の重要課題としては、事務・事業と組織の維持、要員の確保や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、2019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組では、新たな定員合理化計画の策定への対応や新規増員を求め当局交渉等を行ってきました。また、組織強化・拡大では、引き続き、組合活動の見える化・見せる化の取組として、組合員が集まる「分会の日」の設定や資料を活用して未加入者対策などに取り組んできました。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」であることを周知啓発し、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4年目が終了しようとしており、年明け以降、各法人において中長期目標期間評価（見込評価）が始まり、次年度には中長期目標終了時の評価が行われることとなります。一方、運営費交付金については、効率化係数による削減が続き、施設整備費補助金も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、各法人ともに施設や大型機械・研究機器の老朽化が進むなど業務の遂行に影響を及ぼしており、一部の法人ではすべての研究施設の維持は困難として、研究体制の見直しを検討されています。また、政府の進める「Society5.0（超スマート社会）」や農林水産業改革に基づく関連法案の成立などを踏まえ、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ることから、引き続き、主務

省はもとより当局交渉・協議を継続し対応することが重要となっています。

一方、2019 賃金確定の取組では、公務労協・国公関係部会の方針を踏まえた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、賃金及び一時金の引き上げに加え、①再雇用短時間勤務職員の3級格付け、②住居手当に係る不利益改定の1年延期及び不利益改定幅の圧縮、③非常勤職員等の休暇制度の新設・拡充などで前進回答を引き出すとともに、全ての法人で人勧の閣議決定前に回答を引き出すなど、一定の成果を上げることができました。

現在、2020 賃金等改定交渉に向けて、「2020 年賃金等改定に係る要求と交渉の進め方（案）」（「対処方針（案）」）の職場討議を行っており、独法職場の組合員の総意による「要求と取組」とした上で、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、「森林研究・整備機構」及び「水研・教育機構」については、政労連（森整労・海水労）及び林野労組の組合員も所属することから、国公関係部会を通じて関係労組との連携をより強化し対応してきました。

引き続き、国公関係部会に結集し、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、取組を強化します。

#### 《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。

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。具体的には、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昨年 10 月に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ており、このような中、寒地土木研究所として昨年度3名の新規採用者を実現してきました。また、つくば労組との共同の所長交渉の中でもこの課題を取り上げ、「土木研究所総体としてR2年度も二桁の新規作用者を見込んでいる」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います。

2019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。

2020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)

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。

沖縄国公労琉大労組は、非常勤の処遇改善にかかる2019年度の取り組みとして、「新天皇即位」にかかる国民休暇（2019年4月30日～5月2日の3日間）について、「非常勤職員の給与を保障する要求書」を提出、全非常勤職員の3日間の給与保障を実現させました。

非常勤職員の処遇改善については、この間、全非常勤職員の無期雇用への転換、さらには、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っています。

2020年春闘においては、非正規職員の待遇格差を解消する「パートタイム・有期雇用労働法」が本年4月から施行されることに伴い、①時給を勤続年数に応じて引き上げること、②期末一時金の支給、③退職金の支給、④正規職員並の有給休暇の制度化などを求めて要求書を提出しました。

また、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。

2020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、昨年に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)

(独)自動車技術総合機構の労組は全国的には単組として国公労連に所属していますが、沖縄においては沖縄国公労の一員として活動しています。

沖縄国公労自動車技術総合機構労組は、昨年12月、機構本部との交渉を行い、人事異動、超過勤務縮減策、人事評価など多くの改善策を訴えました。交渉では、特に機構のプロパー職員の人事異動について、昨年に引き続き、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ことなどを再確認することができました。また、国及び関係機関との人事交流の実施についても検討するとの回答を引き出しました。超過勤務の縮減については、自動車検査業務終了後（16時）にデスクワークを行うことから超過勤務が恒常化していることや離島における職員一人体制の問題など業務体制の見直しや業務量に見合った人員配置を求めました。今後とも、増員を実現し、超勤縮減や、看護休暇の改善などを求め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、「森林環境税及び森林環境譲与税に関する法律」が成立し、今年度から森林環境譲与税の譲与が始まりました。

すでに、前期分として9月に交付され、市町村が実施する「①森林の整備に関する施策」「②森林の整備を担うべき人材の育成及び確保」「③森林の有する公益的機能に関する普及啓発」「④木材の利用の促進、その他の森林の整備の促進に関する施策」を目的に充てられることとなります。

しかし、交付に関する基準が「5/10が私有林人工林の面積」「2/10が林業就業者」「3/10が人口」となっており、人口の基準によって都市部への配分額が多くなるなど課題も浮き彫りになっています。

また、市町村における林務行政の体制も要員不足を背景として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・林業労働力は年々高齢化および減少している状況にあり、このことから、市町村の体制整備に向けた支援をはじめとして、林業事業体・林業労働力の育成・確保等の様々な課題について、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ながら、国有林野事業の推進をはじめとして、組合員の労働諸条件の改善等の取り組みを組合員が一体となり進めてきています。

3. 国有林野事業については、一般会計への移行を契機に、公益的機能重視の管理

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、現場段階においては、その役割を果たせるだけの組織・定員が確保されていない状況にあり、本来あるべき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、国有林として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、多くの職場で欠員ポストが生じており、そのあおりから一人ひとりへの業務量の増大が顕著に現れており、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が引き起こされています。

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、非常勤職員の予算も縮小され、雇用もままならないなか、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に向けて、分会・地本・本部段階での交渉を強化してきています。

また、全国にある職場は山間僻地が多く、急傾斜地で転落等の危険も高い現場となっており、職員ならびに林業事業体の労働災害も増えてきている状況にあります。

このように、安全の確保が常に危惧される環境にあることから、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、諸手当への改善に向けた取り組みが喫緊の大きな課題となっています。

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。

「国家公務員準拠」という姿勢をなかなか崩すことは出来ませんが、昨年は住居手当に係る経過措置をとらせるなど、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. 2020 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】

全印刷は、1994年の橋本行革から20年にわたり組織の総力をあげて行政改革闘争に取り組んできました。そして、2015年4月から行政執行法人に移行して以降、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ったことから、運動の軸足を組織の再強化へと移し、各種運動を展開してきました。

具体的には第82回定期全国大会（2014年8月）以降、5年間にわたり「未来に向かって自らが切り拓く」をスローガンに掲げ、「組合があって良かった」と実感できる組織づくりに向けて運動を展開してきました。

そして、本年の第87回大会においては、これまでの運動の経過等も踏まえ、「雇用の確保」「労働条件維持・向上」「組織強化」を三本柱に据え、更なる労働運動の強化を図っていく運動方針を満場一致決定しました。

一つ目の柱の「雇用の確保」については、労働組合の最重要課題は、組合員の雇用を守ることと位置づけ、第四次産業革命による急速なデジタル化、キャッシュレス化、更にペーパーレス化など印刷局事業の根幹を揺るがすことが懸念される社会情勢下においても、組合員の雇用確保に向けた取り組みに全力をあげることにしました。とりわけ、2024年度上期の改刷への対応等については、キャッシュレス決済が拡大するなか、国立印刷局が今後も紙幣製造を担っていく絶好の機会であり、改刷という国家的プロジェクトを完遂することが、組合員の生活基盤の安定と雇用の確保に繋がることから、労使一体となって、万全な製造体制を構築し、改刷に臨んでいくことにしました。

二つ目の柱の「労働条件維持・向上」については、組合員が安心して働き続けられる職場と、真にやりがい・働きがいを持って取り組むことができる職場の確保を前提に、長期的に安定的な印刷局事業の基盤強化に向けた取り組みを進めていくことにします。また、連合の掲げる政策を基本に、連合、公務労協、国家公務員関係部会に結集する仲間とともに政策制度要求の実現に向けて運動を展開していくことにしました。

三つ目の柱の「組織強化」については、「全ての組合員の笑顔のために 一思いは言葉に心通わせ深い絆をつくります」をスローガンに、そして、『信、心、深』の三つの『しん』をキャッチフレーズに掲げ、それぞれの「しん」に関連した具体的な取り組みを提起し、運動を進めていくことにしました。

また、この三つの柱に加え、印刷局事業を将来にわたって安定・確実に運営させるため、国政の場において我々の主張を代弁し、声を反映していただける議員の拡充に向けた政治対策の取り組み、そして、安心して暮らし、働き、労働運動に携われる社会の実現に向けた平和運動の推進について、引き続き強化を図っていくことにしました。

春季生活闘争の新賃金要求では、昨年6年連続となるベースアップを勝ち取りましたが、本年の2020春闘においても、組合員の苦しい生活実態等を踏まえ、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づけ取り組んでいきます。

要求内容については、連合・公務労協・国家公務員関係部会の方針を踏まえつつ、組合員の生活基盤安定や将来不安の解消に繋がる継続的な賃金引き上げ及び水準を求め取り組んでいくこととします。要求実現に向けては、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共闘を強化し取り組んでいきます。また、この間の交渉経過等も踏まえ、全造幣及び中央労働委員会労働者委員との連携の強化を図っていくこととします。

組合員の総合的な労働条件及び職場環境の改善に向けて、職場の真摯な声を集約しながら構築している「ディーセント・ワークの実現をめざす総合改善要求」及び「ユースネットワーク要求」については、組合員が将来にわたり安心・安全に働き続けられ、やりがい・働きがいを持ちながら「ものづくり」に専念できる職場環境となるよう、その実現に向けて取り組んでいくこととします。

とりわけ、今次春闘については、昨年4月9日の改刷発表後初めて、要求構築から方針決定の端緒から取り組まれる春闘であることから、5年後の改刷完遂に向けて、組合員が安心・安全に、やりがい・働きがいを持ちながら働ける労働条件の維持・向上をめざし取り組んでいくこととします。

## 【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・パラリンピックの各種記念貨幣や入賞メダルの製造を行うなど、極めてタイトなスケジュールのなかで、業務を遂行しています。さらに、2021年度上期を目途として、新500円貨幣の製造に向けた準備も進めていくことを踏まえると、引き続き多忙な作業体制が予想されます。しかし、東京オリンピック・パラリンピック終了後は、新500円貨幣の製造が予定されるものの、長期的に安定した業務量が確保できるほどの大きなイベントが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、その時々的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。

造幣局のすべての事業を守るためには、事業計画の着実な遂行とともに、新規事業の開拓も喫緊の課題と捉えています。昨年、全組合員を対象に、新規事業開拓に向けたアイデア募集についてのアンケートを実施しました。この集約結果については、組合員が日頃の業務・作業を行うなかで得られた、安定した事業運営のための将来的な検討材料として、当局に提出しており、引き続き、少しでも組合員の不安が払拭されるよう、造幣事業に対する将来展望を当局に強く求めていきます。

(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、本年度の総合的労働条件改善要求に盛り

込み、新規採用者をこれまで以上に増やすとともに、長年新規採用者が配置されていない職場や慢性的に長時間労働となっている職場に優先した配置・増員を行い、定年退職者数を見込んだ上で長期展望にたった事業継続のための人員構成を求めています。

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。

(2020年度新賃金要求について)

2014年以降、6年連続してベースアップを勝ち取り、その額はあわせて7,943円となっています。引き続き、2020年度新賃金についても、7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・協力を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、本年2月開催予定の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。

(総合的労働条件改善要求について)

総合的労働条件改善要求に関して、昨年8月の定期大会以降から取り組みを進めている2019年度要求については、主に、要員の確保、女性職員の採用・職場環境の改善、特別休暇の拡大、造幣事業のビジョン明示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。

## 【J P 労組】

郵政グループを取り巻く現下の状況は、昨年来よりかんぽ商品の不適正営業に関する事案により広く国民利用者の信頼を損ない、事業の存続に係わる重大な事態を招いています。また、かんぽの営業問題のみならず、郵政グループに係わる様々な事案が多く、マスメディアによって報じられる等、社会的な注目を集め、フロントラインで懸命に働く組合員からは、今後の働き方や処遇に対する不安の声が多く寄せられています。

一刻も早くお客さまからの信頼と働く者の誇りを取り戻し、国民共有の財産である郵便局ネットワークを存続させるためには、全容の解明とあわせ、再発防止策を講じることにより、内外からの理解を得なければなりません。

また、持続性ある郵便・物流事業の展開に係わる「郵便制度の改正」（配達頻度と送達日数の見直し等）については、臨時国会での審議が見送られたため、引き続き注視していきませんが、これにあわせて郵便物の減少と小型物流を中心とした成長分野の拡大状況を見計らいながら、郵便のルート配達とゆうパック等の個別配達へのリソースシフトの方法等を見出す取り組みを進めていきます。

こうした難しい局面でJ P 労組は、2月13日から14日にかけて第20回中央委

員会を開催します。直面する諸課題に正面から向き合い、組織内議論を行い、そして、2020 春季生活闘争に向けて、経済要求はもとより格差是正の前進や働き方と処遇のあり方等について、生活実態等調査結果や組織内議論をふまえ、さらに深掘りした討論を行い、確かな春闘方針を確立していきます。

2019 年 10 月から消費税が 10%となり、可処分所得および消費への影響が懸念されていますが、内閣府が「今後、個人消費が力強く回復していくためには、雇用者報酬の着実な増加が重要」としている通り、日本経済の自律的成長には内需拡大が不可欠となります。

よって、かんぽの不適正営業で世間から大きな注目を受けている状況は認識しつつ、連合方針に則り、社会全体への賃上げの波及を狙った社会運動の観点や、働きの価値に見合った水準に引き上げていくための経済要求を掲げ、その実現をめざします。

特に非正規雇用で働く「月給制・時給制で働く仲間」や一般職コースの処遇改善等とあわせ、生産年齢人口が減少している中であって、人材確保を進めていくための初任給是正等が不可欠であるとの認識をもって 20 春闘に臨みます。

また、基本給、一時金を含めた労働条件については、当面これまで通り主要四社（日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命）は共通との考えのもと、グループ一体での全体水準の引き上げに向けて取り組みます。

加えて、ワーク・ライフ・バランスをさらに推進していくため、ハラスメントの撲滅やSOGI（性的指向・性自認）への環境整備、制度拡充等を求めるとともに、長時間労働の是正、多様な働き方の実現を含めた処遇全般の改善に取り組みます。

さらに中長期的な交渉展開を視野に検討議論を進めていきます。J P 労組は、18-19 春闘を経て、働き方改革関連法とそれにあわせて策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」に沿って、当面する課題はクリアできたと判断しています。しかし、同ガイドラインは、正規か非正規かという雇用形態に係わらない均等・均衡待遇を確保するために策定されたものであり、真の同一労働同一賃金が定義されているものではありません。働く者の立場から同一労働同一賃金の本質的な実現を追求していく取り組みは極めて重要であり、格差是正の取り組み等とあわせて引き続き推進していくこととします。