

2021 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組は、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。2021 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。

1. 取り巻く情勢等について

（1）2020 新賃金交渉等について

2020年の人事院報告・勧告は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が全国的に広がる中で、例年とは大きく異なる日程で行われることとなり、人事院は、先行して実施した賞与等の調査結果に基づき、10月7日、一時金の支給月数を0.05月分引き下げることの内容とする勧告と公務員人事管理に関する報告を行い、その後、10月28日に、月例給の改定を行わないとする報告を行いました。

2020年人事院勧告に基づく給与改定をめぐることは、公務員連絡会に結集し、関係大臣への要請をはじめ政府との交渉を進めてきた結果、11月6日、政府は、本年の給与改定について、人事院勧告どおり実施することを閣議決定し、給与法等改正法案を国会に提出しました。給与法等改正法案は、11月18日に衆議院内閣委員会で、翌19日に衆議院本会議で可決され、参議院では、26日に内閣委員会で可決、翌27日の参議院本会議で可決・成立となり、30日に公布・施行されました。

また、独立行政法人における賃金交渉は、「国公準拠」の姿勢を当局が堅持しているもと、人勧取り扱い閣議決定を踏まえて各単組での労使交渉が行われ、概ね年内での最終決着となっています。引き続き、2021 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。

（2）公務労協 2021 春季生活闘争の基本的立場と考え方

2021 春季生活闘争は、新型コロナウイルス感染症の感染再拡大のもと、昨年までの第二次安倍政権における経済社会状況とは、まったく異なる環境にあることを踏まえないければなりません。また、取組の具体化については、感染拡大防止に留意した活動とする一方、求められる課題への対応・対策の強化を両立していくため、賃金の維持・改善等を課題とする春季生活闘争の推進にあたっての基本的な立場を次のとおり設

定します。

《基本的な立場》

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による業種間・企業間における収益等の状況が大きく異なる環境において、統一した要求指標のもと、ナショナルセンターとしてそ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をはかります。とくに、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。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大という社会的危機を踏まえ、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「2021 年良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」を4月以降を目途に展開します。

《基本的考え方》

- 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、現物給付により国民の命と暮らしを守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

(3) 連合 2021 春季生活闘争の基本的な考え方

連合は、12月1日の中央委員会において、2021 春季生活闘争方針を決定しました。方針では、今次闘争の意義と目的として、日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服していくためにも、「誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、『感染症対策と経済の自律的成長』の両立と『社会の持続性』の実現」をめざすとしています。

その上で、①生産性三原則（「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正配分」）にもとづく「賃上げ」「働き方の見直し」、②「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視、③名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むこととしています。

具体的な賃上げ要求として、①すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざすこと、②中小組合の取組（企業規模間格差是正）として、賃金カーブ維持分（4,500円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標とし、総額10,500円以上を目安に賃上げを求める

こと、③雇用形態間格差是正の取組として、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、④一時金については、月例賃金の引き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、有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかること、などを確認しています。

＜連合 2021 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ＞

底上げ	定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、それぞれの産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。	
格差是正	企業規模間格差	雇用形態間格差
	目標水準	<ul style="list-style-type: none"> ・昇給ルールを導入する。 ・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。 ・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」
	最低到達水準	<ul style="list-style-type: none"> 35 歳：287,000 円 30 歳：256,000 円 <ul style="list-style-type: none"> 35 歳：258,000 円 30 歳：235,000 円 企業内最低賃金協定 1,100 円以上 企業内最低賃金協定 1,100 円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・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。 	

（４）民間産別等の要求の見通し等について

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は賃金構造維持分 4,500 円に 6,000 円を加え「人への投資」として 10,500 円以上、基幹労連は 2021 年度 3,000 円を基本とし産業・企業のおかれた厳しい状況により取り組みが困難な組合については個別判断を尊重する、UAゼンセンは賃金体系維持分に加え、2%を目標に格差是正に取り組む、私鉄総連は定昇相当分（賃金カーブ維持分）2.0%プラスベア分（生活維持分）900 円の要求を行う見通しとなっています。また、「産業に集うすべての仲間の雇用と生活の維持を第一義に取り組みを展開する。」「産業の存続」と「雇用の確保」を実現したうえで、職場の一人ひとりが、生活や働き方、将来への不安を払拭し、今後

のビジョンを思い描き、前向きに安心して働くことができる環境づくりをめざす。」など、産別における 2021 春季生活闘争の基本的考え方などが明らかになっています。

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

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う景気の低迷による主観的・新自由主義的な公務員給与等に対する批判に抗し、民間動向等の客観的で正確な実態把握を前提に、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、「政治」の公務員給与に対する介入を排除するとともに、公務員給与に関する社会的合意の再構築に向けて、連合との連携の強化をはかります。

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等について

2021 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維持・改善すること」を基本に、各構成組織の実情に応じて要求内容を決定し、関係当局にその実現を求めます。

<2021 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) 賃金水準等について

- ① 2021 年度の公務・公共部門労働者の賃金を維持・改善すること。
- 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。2021 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) 新型コロナウイルス感染症対策について

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対して、職員が不安なく職務に従事するための勤務条件と雇用の確保をはかるとともに、感染防止をはじめとする職場環境の整備をはかること。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 障害者雇用について

障害者雇用については、2021年3月1日からの法定雇用率の引上げを踏まえ、引き続き、法定雇用率の達成を遵守するとともに、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。

(7) 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。

(8) ハラスメント対策について

① 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。

② パワー・ハラスメント対策については、相談・解決のための体制整備をはかること。

(9) 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条に基づく「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26日の公務労協第30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9回代表者会議で「2021 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28日	第19回中央委員会	
国公連合	国税労組	1月29日	第289回全国常任中央執行委員会
	政労連	2月5日	第1回中央委員会
	全駐労	2月27日	第1回中央委員会
	全農林	1月26日 2月5日	中央執行委員会 全国分会代表者会議
	税関労組	4月中旬	中央委員会又は中央執行委員会
	全財務	※国公連合の方針に準拠	
	全開発	2月11日	拡大支部代表者会議
	沖縄国公労	1月20日	中央闘争委員会
	国交職組	2月上旬	中央執行委員会・地方本部委員長合同会議
林野労組	2月20日	第17回定期中央委員会	
全印刷	2月26日	第129回中央委員会	
全造幣	2月26日	第18回拡大執行委員会	
J P 労組	2月5日	第13回定期全国大会	

(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17日(水)）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

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。なお、例年開催している集会等については、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から開催は見送ります。

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28日に開催する第19回中央委員会において、「2021春季生活闘争方針」を決定することとしています。

この方針案では、新型コロナウイルス感染症が社会・経済活動に多大な影響を及ぼしており、さらには毎年多発する自然災害や発生から10年が経過する東日本大震災からの復興・再生が引き続き課題であることから、国民が安心して暮らせる安全な社会の構築に向け、安定した公務・公共サービスを提供し続けるためにも、賃金をはじめとした労働条件の改善や職場環境の整備等をめざし、今次春季生活闘争期においても、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としています。

また、組合活動もコロナ禍の影響を受け、組織内での情勢認識の共有や意思統一に向けた取組などが実施困難な局面にありますが、これまで以上に構成組織との連携を強めながら適時適切な行動を配置するとともに、中央・地方が一体となった交渉・協議を積み上げていき、さらには春闘期から人事院勧告期へと取組を継続展開させていきます。

《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。2020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に加え、新型コロナウイルス感染症拡大下にあっても、多くの職場が「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業者」とされ、様々なリスクに直面しながらも、サービス、窓口の維持に向け取り組んできました。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。現場は多忙を極めてきました。

政労連傘下の労働組合は労働三権が保障されており、使用者側に対する法的制約もなく、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。

2020年人勧期～確定期については、新型コロナウイルス感染症影響下にあっても、例年とは異なる環境下での交渉となり、人勧のスケジュールが大幅に遅れたことから、法人段階の交渉も秋季要求や回答時期をめぐって異例の展開となりました。政労連としては、こうした状況下にあっても、この間の賃上げの流れを引き継ぐべく、月例給については「現行賃金水準を最低基準」として、改善を求めること、年末一時金については、年間トータルで昨年実績を下回らないことを前提としつつ、下支えの意味での要求として改善を求めること、を意思統一しました。具体的な交渉は各構成組織・単組における主体的な労使関係のもと、清算等も含めた年内決着に向け統一闘争をおこなうこととし交渉を進めてきました。

頑なに国公準拠の姿勢を崩さない法人理事者にとっては、人勧の内容が見えない中での回答を要求されることになり、まさに法人毎の「主体性」が問われ、交渉の難航、決着時期の遅れも懸念されました。しかしながら、この間の各構成組織段階における交渉の積み重ねによって、理事者側にも閣議決定前の回答や法案成立前の妥結、年内決着に向けて舵を切る判断が昨年以上に波及・拡大し、異例の展開の中にあっても、多くの労使で年内決着に結びつけることができました。これは、当該構成組織・単組の取り組みの賜であると同時に、公務労協国公関係部会を中心にした構成組織の枠を超えた連携によるところが大きいと考えます。一方で、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。

2021 春季生活闘争に向けては、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5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、新型コロナウイルス感染症への対応、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。

春の闘いに向けて、新型コロナウイルス感染症の影響は免れない状況ですが、とりわけ、賃金・労働条件をめぐることは、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。2021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なければなりません。また、現在新型コロナウイルス感染拡大防止のため、各基地においてテレワーク、勤務時

間やシフトの変更等が実施され、労働環境が変わりました。引き続き防衛省には基地従業員を新型コロナウイルス感染から守る安全対策と働き方を求めていくこととします。

さらに喫緊の課題として在日米軍駐留経費負担に係わる特別協定があります。日本政府による労務費負担問題を規定した特別協定は基地従業員の雇用安定には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。その特別協定は、今年3月に期限を迎えますが、新型コロナウイルス感染拡大と米大統領選の影響で交渉が遅れ、現時点でも妥結ができておりません。全駐労は、基地従業員の雇用安定のため、特別協定の早期決着を求めています。

全駐労は2月27日に中央委員会を開催し2021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。春闘要求と取組みに加え、労働条件改善申入れ内容、併せて諸課題について全地区本部・支部と情報を共有、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2021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つの独法職域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、事務・事業と組織の維持、必要な予算と定員・要員の確保や減少傾向にある組織人員（組織率）に歯止めをかけ、組織の強化・拡大に取り組むことにより組合員の雇用と労働条件を確保・改善することを2020年度運動方針として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、中央と地方組織が連携して2021年度予算、組織・定員要求の満額確保及び独法の運営費交付金に係る効率化係数の廃止に向け、農林水産大臣や政党・議員要請行動を行ってきました。また、コロナ禍により各種集会が自粛されるなか、感染防止対策としてWebを活用したブロック別代表者会議や各職域対策会議などを開催し、諸対策の継続・強化を図ってきました。

一方、協約締結権を有する独法職域を巡っては、第4期中長期目標等期間終了時の見直しを踏まえた第5期中長期目標・計画等の策定作業が進められており、研究開発法人では研究課題や組織体制の見直しなどが検討されています。このため、該当する法人当局に対しては、農林水産施策の推進と一体的な事務・事業の維持や法人の使命と役割が達成できる体制の継続・確保を求め、交渉・協議を強化しています。

また、2020賃金確定に係る取組の特徴として、コロナ禍の影響により人事院の民間給与実態調査が遅れるなか、法人当局には主体性を発揮して早期の交渉再開を強く求めてきました。人事院勧告後に再開した交渉では、各当局が「国公準拠」に固執したものの、粘り強く交渉・事務折衝を行った結果、①常勤職員の諸手当・休

暇制度の改善（特例一時金、住居手当、赴任旅費、配偶者出産休暇など）、②非常勤職員等の休暇制度の新設・拡充（短期介護休暇の有給化など）など、それぞれの法人から「交渉の幅」を引き出し、一定の成果を上げることができました。

現在、「2021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、引き続き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、交渉を強化します。

なお、この間、「森林研究・整備機構」及び「水産研究・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。

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理事長交渉を行っています。

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を続けており、ようやくここ数年、数名の新規採用者の研究所独自採用を実現してきています。

2020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。

2021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しており、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・賃金アンケートを行い、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。この間、職場から出された意見やアンケートから「自動車運転手の増員（冬期間のみの短期雇用）」や「変形労働時間における時間設定の弾力化」など、具体的成果として実現に至った課題も多くあります。

今春闘も、こうした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きます。

《沖縄国公労》

（琉大労組）

沖縄国公労琉球大学労組（以下琉大労組）は2020年のコロナ禍においても、「密」を避けた小規模な職場懇談会を重ね、組合員の声を集約してきました。

10月の「一時金に関する人事院勧告」を受け月例給の勧告前から当局に対し、

1. 職員は奨学金制度の改正や、受給学生の増加に対応するため業務過重になっており、超過勤務も増加していること
 2. リモート授業に対応するため新規業務が増加していること
 3. 病院においてはコロナ感染症対応で業務が過重になっていることや、感染リスクに日々心身のストレスを感じながら業務を行っていること
- などを訴え、

「一時金削減を認めない。人事院勧告で月例給が引き下げ勧告であっても遡及を認めない」

ことを要求し、共闘労組と共に交渉を重ねました。その結果「12月期の一時金削減なし」を勝ち取りました。

（琉球大学では琉大労組・教授職員会・琉大病院労組の3者で共闘しています）

一方職場においては、リモートによる授業や学生の諸申請手続きへの対応で、業務が煩雑・増加しており長時間労働が課題となっています。体調不良により休職や退職を余儀なくされる職員も多くなっています。要員確保、超過勤務縮減のための業務の抜本的な削減・簡素化などは喫緊の課題です。

2021春闘においても、感染対策に配慮しながら職場懇談会を細かにを行い、組合員の具体的な要求を掲げ交渉を行います。

（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、機構本部に対して

1. 超過勤務の縮減について、自動車検査業務終了後（16時以降）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ため要員確保・増員をすること
2. 離島においては、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行うこと
3. 本人が希望しない県外の異動を行わないこと。また、そのことによる職員の

不利益を生じさせないこと
等を要求しています。

2021春闘も増員を実現し、超勤縮減などの職場環境改善に取り組んでいきます。

【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森林整備予算の確保に向けた取り組みを進めてきました。

森林経営管理制度の実施により、市町村が主体となった森林整備がスタートしましたが、その多くが、集積・集約化の取り組みに係る準備段階、意向調査段階であり、森林整備まで至っていない状況です。

その要因は、境界画定、所有者不明森林の探索等に、多大な労力を要していることや、市町村における林務行政の体制強化等の課題が、依然として改善されていない現状があります。

そのため、「森林経営管理法」「森林環境税及び森林環境譲与税に関する法律」に係る附帯決議に基づく具体的な対策を、早急に国の責任により講じさせることが重要となっています。

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、定員削減などにより、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、その代替措置としての非常勤職員の確保が難しくなっており、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者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。

今春闘においても、組合員の生活実態からの要求を掲げ、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. 2021 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】

昨年開催した全印刷の第 88 回大会においては、軸足を行政改革闘争から組織の再強化へと移し運動を展開してきた経過等も踏まえ、引き続き「労働組合があつて良かった」と実感できる組織づくりに向けて、「雇用・労働条件・組織強化」を 3 本柱に掲げ、コロナ禍においても労働運動を停滞させることなく更なる強化を図っていくとした運動方針を満場一致決定しました。

全印刷運動の将来を担う若年層組合員の人財育成については、若者が持つ自由な発想と行動力を活かしながら、自主性・主体性・独自性を発揮させ、「反戦平和・核廃絶」「地域共生・ボランティア」を中心に運動を進め、組織の活性化と人財育成を通じた仲間づくりをめざしていきます。引き続き、戦争の悲惨さや恐ろしさを風化させず、平和の大切さを後世に語り継いでいくことについて、若年層を中心に取り組んでいくこととします。

国立印刷局の使命・責務である改刷については、2024 年度上期の発行に向けて順調に準備を進めていますが、今後、確認実験は各機関に拡大され検証を経て実製造に向けた準備を整えていくこととなります。引き続き、この改刷という国家的プロジェクトの完遂に向けて、労使一体となった取り組みを強化していきます。

また、中央銀行が発行するデジタル通貨（CBDC）については、世界各国で研究や実証実験が進んでいるとされ、日本においても検討のスピードが加速している兆候が見られます。当局も CBDC に関わる調査・分析の取り組みをより一層進めていく

こととしており、労働組合としても組合員の労働条件等を対置させながら、CBDCを含め新規事業への参入について、労使で協力体制を整えていくこととします。

また、急速に進むデジタル化への対応については、政府が主導するベース・レジストリやデジタルによる公文書管理などは、印刷局 150 年の歴史から考えてみても新たな事業の拡大の好機と捉え、関係方面に働きかけ、その実現に向けて取り組みを進めていくこととします。

政治状況については、コロナ禍により戦後最悪の経済情勢下にあるにも関わらず、現政権の対応は後手後手に回るばかりで、国民の政治に対する信頼低下は目を覆うばかりの状況となっています。こうした状況を転換し、更に全印刷の運動方針に理解と協力をしていただける議員の拡大を図るため、近い将来おこなわれる解散総選挙に向けて、万全の準備と必要な政治対策を進めていくこととします。

そして、2021 春季生活闘争については、引き続き組合員の苦しい生活実態やコロナ禍の予断を許さない状況が続くなかにおいても、改刷・次世代旅券製造等の事業運営、新業務棟・王子工場整備等の組織再編などの当局施策に理解と協力をおこない、印刷局事業の発展に貢献するとともに、額に汗し日夜努力を続けていく組合員のために、組織の総力を結集して闘い抜くこととします。

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等を踏まえ決定していくこととし、組合員の生活基盤安定や将来不安の解消に繋がる賃金改善を求め取り組んでいくこととします。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。

引き続き、組合員に「組合があつて良かった」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「雇用の確保」「労働条件維持・向上」「組織強化」の取り組みに全力で取り組んでいきます。

【全造幣】

造幣局では、昨年開催予定であった東京オリンピック・パラリンピックの各種記念貨幣や入賞メダルの製造に向けて、極めてタイトなスケジュールの中、組合員が一致協力して業務を遂行してきました。しかしながら、未だに猛威を振るう新型コロナウイルスによって感染者が急増している状況から、今年の東京オリンピック・パラリンピックが無事開催となるかについては注視していかなければなりません。不開催となった場合は、各種記念貨幣や入賞メダルの製造実績が埋もれないためにも、これまで培われた技術が活かせる場や発揮できる体制作り等について労使で共に検討していくことが重要であると考えています。また、今年はこれまでの貨幣にない新しい偽造防止技術を採用した新 500 円貨幣が市場に流通する予定の中、確実な製造を進めていくためには、引き続き組合員の協力がより一層必要となります。

一方、社会経済情勢はキャッシュレス化が急激に進行している状況であるため、造幣局の主たる事業である貨幣製造は依然とし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、その時々的情勢に伴い、受章対象者数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。

昨年、今後も円滑に造幣事業を進めていく上で、各職場の組合員が問題意識として捉えている意見が十分に管理者へ伝わるのが重要であるとの労使共通の認識のもと、風通しの良い職場にするために職場間における課題について、全組合員にアンケートを実施しました。当局もこの集約結果を踏まえ、今後部下職員からの意見やアイデアに対して管理者も積極的に耳を傾けるなどといったコミュニケーションの充実を図ることを全職員に向けて啓発しているところです。

堅実な業務運営を維持していくためには、こうした造幣局内の課題に対して、労使が正面から向き合い、組合員が抱えている将来的な造幣事業に対する不安が少しでも払拭されるよう地道な取り組みを進めていくことが必要であると考え、今後も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。

春季生活闘争における新賃金要求に関して、昨年は新型コロナウイルスの影響によって、現行賃金水準の維持で妥結する結果となりました。収束の兆しが見えない新型コロナウイルスの影響は未だに私たちの生活を脅かす状況にあり、本年の新賃金要求の取り組みにおいても、厳しい交渉となることが予想されます。今後は、連合及び公務労協・国公関係部会の方針を踏まえつつ、組合員による造幣局への貢献に報いる要求内容としていくことを基本に組織内議論を重ね、ここ数年共闘を組む全印刷との連携を強化しながら、自主決着による要求実現に向けて取り組みを進めていくこととします。

また、今年度の総合的労働条件改善に関する要求については、各職場における人員不足が顕著な状況からも新規採用者数や配属などについて労使で協議する場を継続していくなど、課題として残る要員の確保に関する問題をはじめ、アンケート調査から組合員の生の声を集約し、本年度の要求項目を整理していきます。組合員が一層働きやすい職場環境の改善のために、精力的な交渉を展開していくこととします。

【ＪＰ労組】

昨年１月から続く新型コロナウイルスの感染拡大は、私たちの命と健康を脅かし続け、政府は１月１４日現在で１１都府県の区域に２回目の非常事態宣言を宣言するなど、いまだにその脅威は衰えず、収束が見通せていません。

このような中で、私たちの生活は外出自粛やテレワークの推進等による生活の変化を含め、観光業や飲食店を中心に社会・経済環境にもマイナスの影響を及ぼし、雇用と生活の不安が日々募っている状況にあります。

郵政グループにおいても、郵便・物流事業ではコロナ禍を通じたデジタル化の進展に伴い、郵便の減少傾向がさらに加速していく等の可能性を視野に入れる必要が

あります。また、低金利政策の継続や不安定な金融市場により、中長期的に利益を確保することが難しいこと、かんぽ商品の不適正営業問題等により、各社を取り巻く状況は厳しいものとなっています。

しかし、日本郵政グループが担う郵政事業は、国内外における郵便・物流事業をはじめ、金融や保険業務等は社会インフラとしてユニバーサルサービスを担う重要な業務となっており、その活動を停止させることはできません。このほかにも宿泊事業や通信病院等で働く組合員は感染防止策をはかりながら、日々の業務を継続しています。

そうしたコロナ禍においても懸命に働く組合員の雇用と生活を守るためにも、連合と連帯し、労働組合として社会的な取り組みを進めていかなければならないと認識しています。

そのような中でJ P労組は、第13回定期全国大会を2月4日から5日にかけてWebで開催し、直面する諸課題に向き合い、2021春季生活闘争にむけた組織内議論を深め、生活を維持し、安心して働き続けるための賃金要求や、事業の持続性を確かなものとするための労働力確保等に向けた要求、等に取り組むとともに、中長期的な取り組みを含めた議論を深掘し、確かな春季闘争方針を確立していきます。

加えて、コロナ禍における環境整備やハラスメントへの対応等、安心して働き続けることのできる環境の整備を進めるとともに、改正高年齢者雇用安定法に基づく検討等についても取り組んでいきます。

2021 春季生活闘争取組日程（案）

月	交渉・行動等
1月	<p>26日 公務労協第30回代表者会議（春季生活闘争方針決定） 国公関係部会第9回代表者会議（春季生活闘争取組決定） 地方公務員部会第8回代表者会議（春季生活闘争取組決定） 公務員連絡会第3回企画調整会議（春季生活闘争方針決定）</p> <p>※例年開催している地方代表者説明会については、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から開催は見送り。なお、地方公務労協・地方連合会からの方針に対する質問意見等について、昨年の勧告期同様に書面等により対応。</p>
2月	<p>5日 （連合）2021 春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会 上旬 地公部会 全人連へ2021年春季要請を実施予定</p> <p>17日 公務員連絡会 2021 春季要求提出 （国家公務員制度担当大臣、人事院総裁：公務員連絡会委員長クラス） 〈第1次全国統一行動（18日）〉 各構成組織要求提出・上申行動 人事院地方事務局申入れ</p>
3月	<p>2日 （連合）2021 春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会 3日 公務員連絡会幹事クラス交渉 （内閣人事局審議官、人事院職員団体審議官）</p> <p>8日 （連合）2021 春季生活闘争・3.8 国際女性デー全国統一行動・中央集会 （連合 第1 先行組合回答ゾーン 15日～19日：ヤマ場 16日～18日）</p> <p>16日 公務員連絡会書記長クラス交渉（内閣人事局人事政策統括官） 17日 〃 （人事院職員福祉局長、給与局長） 〈第2次全国統一行動（18日）〉</p> <p>※新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から例年開催している中央行動（集会、交渉支援行動）の実施は見送り。 （連合 第2 先行組合回答ゾーン 22日～26日）</p> <p>25日 公務員連絡会 回答指定日 （国家公務員制度担当大臣、人事院総裁：公務員連絡会委員長クラス） 〈第3次全国統一行動（26日）〉 （連合 3月月内決着集中回答ゾーン 27日～31日）</p>