

## 第1号議案

### 2021年度活動方針

#### はじめに

国家公務員関係部会は、第8回総会(2019年10月25日開催)において確認した方針に基づき取組を進めてきたが、3月以降は、新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、予定していた集会等の行動を中止するなど、例年とは異なる環境の中での対応に迫られた。

また、労働条件専門委員会を中心に、協約締結権を有する構成組織の賃金交渉の情報共有をはかるとともに、コロナ禍の厳しい社会経済情勢も踏まえ、春季生活闘争の中間まとめにおいて「当面の対処方針」を策定するなど、部会としての統一的な方向性を示してきた。

一方、人事院勧告グループの賃金・労働条件等の改善に向けては、公務員連絡会に結集し、人事院・政府との交渉を進めてきたが、今年の給与勧告は、一時金と月例給の2回に分けた勧告となるとともに、例年の8月勧告の時期から大きくずれ込み10月となるなど異例の勧告スケジュールとなっている。

なお、個々の取組状況等については、例年同様に「2020年度取組経過チェック表」(P18)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にに基づき取組を進めるとともに、新型コロナウイルスの感染拡大防止をはかりながら、部会構成組織間(国公連合、林野労組、全印刷、全造幣、JP労組)での共通課題に関わる認識の共有と取組に向けた意思統一をはかりながら交流の機会などを適時適切に設けて取組を進めていくこととする。

#### 1. 2020年度取組経過

##### (1) 賃金・労働条件の維持・改善に向けた取組

###### ①2020年春季生活闘争の取組(中間まとめP15参照)

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、取組の開始にあたっては学習集会を開催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。

とくに本年は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う社会経済情勢への影響などもあり、交渉に臨む環境も例年とは大きく異なることとなったことから、取組の中間まとめにあたり、「当面の対処方針」を策定し、部会として統一的な方向性を示すこととした。

一方、本年の給与勧告は、新型コロナウイルスの感染拡大により、人事院の職種別民間給与実態調査（民調）の開始が遅れた影響などから、10月に入って一時金と月例給が別々に勧告されることとなった。今後、政府において、勧告の取扱いの検討が進められることから、公務員連絡会に結集して取組を進めていく。また、独法等においては、人事院勧告の動向も見極めつつ、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その他の課題に関する取組

今年度においても、国家公務員宿舎（独法宿舎）及び赴任旅費（移転料）に関わって、財務省と事務レベルでの意見交換を行い、情勢認識の共有をはかってきた。

### (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

政府の動向を注視しつつ構成組織における課題について情報共有に努めた。

### (3) 部会の行動強化に向けた取組

幹事会議及び労働条件専門委員会を開催し、構成組織の課題共有に努めてきたが、今年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響から、学習会等については、具体化するには至らなかった。なお、職場視察及び交流会も延期とした。

## 2. 2021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本年の人事院勧告に対する取組

人事院は、月例給与に関する勧告・報告に先んじて、10月7日に、一時金の支給月数を0.05月引下げ、年間4.45月とする給与勧告と公務員人事管理に関する報告を行った。例年であれば、8月上旬に人事院から給与勧告・報告等が行われるが、本年は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、人事院による職種別民間給与実態調査（民調）が、賞与等の郵送による先行調査を6月29日から7月31日まで、月例給の実地調査を8月17日から9月30日まで行ったことなどもあり、異例な日程かつ2回に分けての勧告・報告となった。

公務員連絡会は、一時金の勧告が行われた10月7日に、政府（国家公務員制度担当大臣、厚生労働大臣は8日）に対して、月例給の勧告とあわせて、勧告の取扱いに当たっては公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づくことを求める要求書を提出した。

一方、政府は、10月9日に第1回給与関係閣僚会議を開催しているが、加

藤官房長官は閣議後の記者会見で「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、国政全般の観点から検討する」と述べている。

今後、月例給の勧告も踏まえて、勧告の最終的な取扱いが検討されることから、公務員連絡会に結集して、政府との交渉を進めるとともに、国会段階の法案を巡る取組に向けて国会対策を強化していく。

国公関係部会としても、独立行政法人等の交渉状況を共有するとともに、2020年度新賃金の早期決着に向けて取組を強化していく。

－具体的な取組－

- ・労働条件専門委員会（小委員会）を適時適切に開催し、2020年度賃金交渉状況の共有をはかる

## ②2021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した上で、労働条件専門委員会（小委員会）を適時適切に開催し、連合春季生活闘争をはじめとした妥結状況等の分析及び各構成組織の要求内容及び交渉状況等を共有する。

－具体的な取組－

- ・部会全体の意思統一の場として、新型コロナウイルス感染拡大の状況を見極めつつ、集会（春季生活闘争期の2月と3月、人事院勧告期）の開催を検討する。

- ・複数の当該構成組織がある独法（国立研究開発法人である森林研究・整備機構、水産研究・教育機構）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 2021年度活動方針から抜粋

（3）独立行政法人及び政府関連公益法人等の労使・労働関係の確立

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、労働基本権に固執した賃金・労働条件の決定等をはかるための環境整備に努める。

### ③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改善に向けて取り組む。なお、必要に応じて公務員連絡会と連携して対応する。

－今年度の主な課題－

- ・長時間労働の是正に向けた政府の取組について注視するとともに、アフターコロナ（ウィズコロナ）のもとでの働き方に関わる課題等について、職場の実態を把握した上で政府、人事院との協議を通じて改善を求める。
- ・定年の引上げについては、公務労協に結集して取組を進める。
- ・国家公務員宿舎（独法宿舎）については、構成組織における現状と課題を把握した上で、その改善に向けて関係当局と協議する。
- ・人事異動に伴う負担軽減をはかるため、本年4月以降の実費精算の現状と課題について構成組織の実態を把握した上で、関係当局と協議する。
- ・公務職場における障害者雇用について、関係構成組織とともに障害者が働き続けることのできる環境整備等に努力する。
- ・格差是正の取組を推進するため、民間等における同一労働同一賃金の動向等も注視しながら、非常勤職員等の待遇改善に取り組む。

### (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

規制改革等に関する政府の動向を注視する。また、独立行政法人の運営等に関わる課題等について、構成組織との情報共有をはかるとともに政府との協議を追求する。なお、必要に応じて公務労協と連携し対応する。

### (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）の効果的な活用に努め、取組を強化する。  
－具体的な取組－

- ・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、今年度は政労連（国公連合）が担当する。
- ・構成組織の要望等を踏まえた学習会を開催する。なお、新型コロナウイルスの感染拡大状況を注視しながら、Web等を活用した取組について検討する。

・構成組織とのより一層の意思疎通をはかる観点から積極的に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**

国公連合においても新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、2月以降は様々な取組を中止するなど活動が制限されてきました。しかし、国民が安心して暮らせる社会の構築に向け、良質な公共サービスを安定提供するためにも、その基盤となる公務公共部門の労働条件の改善や職場環境整備が不可欠なことから、感染防止を意識しながら必要最低限の取り組みを行ってきました。

10月13日に開催した第20回定期大会では「コロナ禍を乗り越え、良質な公務・公共サービスの確立をめざすとともに、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ており、今後は「新しい生活様式」を踏まえて情勢等も見極めながら活動していくこととなります。

また大会では、毎年各地で発生する自然災害や特に東日本大震災や熊本県を中心とした九州地震などの甚大な災害からの復旧・復興に向け、引き続き被災地に寄り添いながら、公務・公共部門の労働組合として組合員一人ひとりが職務を通じて、復興・再生の歩みを進めていくことなどを盛り込んだ運動方針を確立しました。

引き続き公務員の賃金をはじめとした労働条件の改善、業務量に見合った定員の確保、実効性ある超過勤務の縮減による公務における働き方改革の実現、定年の引上げなど、公務全体の課題について、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取り組んでいきます。

そのためにも、私たちを取り巻く情勢等について、各構成組織・各地方ブロックと連携し組合員との情報共有や認識統一を図るとともに、組織運営にとって最も重要な組織拡大・強化を行いながら、運動を推進させていきます。

#### **《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、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。

新型コロナウイルスの影響が拡大するにつれ、政府関係法人においても、賃

金・労働条件の切り下げ提案等、直接的な影響が顕在化しました。また、在宅勤務、リモートワーク等に見られる、働き方の急激な変化や、職場における感染防止のための安全対策等、労使間で様々な調整や対応を迫られています。

賃金・労働条件をめぐるのは、そもそも、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追及する姿勢を堅持してきました。新型コロナウイルスの影響下にあつて、人事院勧告も異例の経過をたどる中、あらためて、理事者の主体性と説明責任を追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。この間積み重ねてきた経過と実績に基づいて労働諸条件の改善を目指すとともに、不利益変更に対しては全力で闘います。

一方、政府関係法人はこの間も、常に組織・業務の見直しにかかる政策課題と向き合ってきました。近年の傾向として、独法制度や政府関係法人全体のあり方をめぐる大きな政策にかかわる動きよりも、むしろ、規制改革等の観点から、個別法人に対して、業務や組織の見直しを迫るような動きが中心となってきました。ここにきて、総理が交代したことで、政策的な動きとして「行革」のキーワードが、再度、表舞台で注目を集めています。政労連としては、情勢を注視しつつ、あくまでも雇用・労働条件の確保を前提として、現場の意見を反映させた政策対応を求めるとともに、個別の課題に対しては、国公関係部会をはじめ、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いきます。

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。

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。

### 《全駐労》

全駐労は9月末に開催した第75回定期全国大会において決定した運動方針、また、その翌週の中央執行委員会にて審議・確認した労働条件の維持・改善要求を雇用主防衛省に提出し全力を尽くすよう申し入れました。今回の要求では特に「コロナ禍における働き方」として、駐留軍等労働者の多様な職種に加え隣り合う職場で命令系統が違うなど、共通の指示・情報が与えられず不安を抱えるものが多くいる。また、従来ミッション・エッセンシャルという概念が幅広く認知されている職場だが、今回は防疫への対処として目に見えない敵との闘いに心身共に疲弊している。加えて、在日米軍司令部は基地機能を維

持・継続させるため日本政府より早く公衆衛生緊急事態を発令し最大限の感染防止対策を講じ、6カ月が経過した今もなお施設によっては出勤制限を行っている。そのような中、休業身分等の話も度々浮上しており、「従業員の安全確保」「従業員に不利益を与えない」この点について強く求めています。

次に、2021年3月31日に期限を迎える特別協定についてです。コロナ禍やアメリカ大統領選挙等の影響もあり例年と比べると遅い交渉スタートとなりましたが、10月中旬ようやく日米政府間で次期特別協定にむけた準備会合が開かれました。駐留軍等労働者の雇用の安定、労働条件の維持・改善は、特別協定による日本政府の費用負担・分担に影響を受けます。前回・前々回の改訂で福利厚生部門に大打撃を与え10年で約1,000人の雇用枠を喪失しました。この歪みは現従業員に負担を与え続けたあげく、今回のコロナ禍による福利厚生部門の需要の高まりにより一気に従業員の不満があふれ出す結果となりました。このような現状を雇用主防衛省・日本政府に伝え改定協議に取り組むよう要求し続けています。

全駐労の課題解決には雇用主と使用者、いわゆる日米間の合意が不可欠です。労働条件等の改善、法令遵守・国公準拠など、どれひとつ簡単な解決が望めませんが、タイミングを見誤ることがないように取り組みを継続します。

### 《全農林》

全農林独法労組は、行政執行法人の消費安全技術センター（FAMIC）、国立研究開発法人の農研機構、国際農研、森林研究・整備機構、水産研究・教育機構、中期目標管理法人の家畜改良センターの6法人に働く組合員で構成し、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。

2020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（その他の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、各当局が「国準拠」に固執したため、7月に事務折衝等を行い、各法人の人件費状況を示させた上で、賃金・一時金及び非常勤職員等の待遇改善など、早期に回答を示すよう求め、協議を継続してきました。

その後、10月12日に協議会、同22日に農研機構及びFAMICとの交渉を再開したものの、三者からは人事院勧告どおりとなる①一時金0.05月分を期末手当での引下げ、②月例給は国の給与改定の動向により検討するなどの回答が示されたため、労使交渉の当事者としての主体性を放棄した不満な内容であることを厳しく指摘し、法人の主体的な回答を強く求めてきました。今年度の賃金等改定交渉については、厳しい民間状況、特に一時金を取り巻く状況が厳しい中で、支給月数の引下げを回避することは困難な状況にあるこ

と。また、12月1日の支給基準日を超えて妥結することになれば、越年での月例給与からの一時金精算など困難な情勢が想定されること。さらに、現下の平時とは異なる交渉環境の中で、回答が遅れば遅れるほど交渉期間が短くなることから、自主交渉・自主決着に向け、①月例給については、三者からの回答を待たずに公務労協・国公関係部会が確認した「月例給与の水準の維持（据置）」を最低とした目標を踏襲し対応、②一時金については、連合が公表している民間労組の夏季一時金水準▲0.23月の厳しい状況を踏まえ判断、③諸手当・休暇制度など、要求事項の前進回答を求め交渉を行い、給与法案の可決前となる11月中旬の決着をめざして取組を強化します。

なお、交渉の節目では、同一法人内に国公関係部会の複数の構成組織が存在する森林研究・整備機構及び水産研究・教育機構への対応強化を図るため、国公関係部会の指導の下、政労連、林野労組との連携を強化します。引き続き、組合員の生活改善と非常勤職員等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。

### 《全開発》

全開発労働組合寒研支部は、国立研究開発法人である寒地土木研究所に勤務する職員で組織され、独法組織として協約締結権を有し、労働条件変更に伴う事項は私たちの労働組合と事前に協議を行う体制を構築し、労働条件改善等に向け取組を進めてきました。

2020春闘の取組としては、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、労使交渉を中心に要求実現に向け取組を進めてきました。

主な要求内容は、労働条件に関することと、業務体制に関するものです。

賃金については、研究所側の姿勢は「人勧準拠」ですが、研究職のおかれている困難性・特殊性・多面性など昨今求められている状況を考慮し賃金に反映し自主決着するよう求めています。

非常勤職員の雇用に当たっては、雇用期間を原則3年とした有期雇用の問題について、職場からは、「長年働いてもらいたい」との意見が多く、また非常勤職員本人からも同様の意向が多くあり、要求項目の一つとして雇用期間の改正を求めています。

人員確保についての課題として、職場には約200名の職員がいますが、職員の高齢化が激しく、若手研究員の確保が長年最大の課題となっています。

交渉でも最重要課題として、若手研究員の確保に向けあらゆる努力を行うことを求めてきました。その中で、従来、法人として採用する場合の条件であった公務員資格を有することを撤廃させるなど、新規採用への条件緩和を実施させ、前年度の3名に続き、今年度は5名の新規採用者を実現することができま



した。

春闘期の交渉課題は、どうしても継続的なものが多く短期では成果は出ませんが、今後もあきらめることなく取組を強化したいと考えます。

### 《沖縄国公労》

組織の強化・拡大は深刻かつ喫緊の課題です。

琉球大学では人勸を受け12月期の一時金の対応に向け当局と交渉を行います。交渉に向け、感染対策を十分に講じながら職場オルグを行い、組合員の声を集約し賃金引き下げ反対の取り組みを行います。

また、自動車機構労組においても来年度の賃金・労働条件の協約締結に向け12月に交渉を予定しています。

職場オルグと同時に賃金・労働条件の改善に向け共に取り組むことを呼びかけながら組織拡大へも繋げていきます。

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・内閣人事局交渉で、新たな「定員合理化計画の策定」の撤回、増員要求を行いました。また、窓口業務のあるハローワークや法務局などでは退庁時間まで受付業務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やコロナ禍において圧倒的に業務量が増大し、ますます健康不安も広がっています。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。

反戦平和の課題では、憲法改悪反対、名護市辺野古への新基地建設反対、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の日米安保にかかる諸課題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森林整備予算の確保等に向けた取り組みを進めてきました。

森林吸収源対策に係る安定的財源確保に向け成立した「森林環境税及び森林環境譲与税に関する法律」は、今年3月、一部改正が行われ譲与額が増額されました。

しかしながら、市町村の林務行政体制の改善や、森林整備の実行部隊である林業事業体の育成、林業労働力の確保は進んでいません。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・定員が確保されていないことから、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、多くの職場で欠員ポストが生じており、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、厳しい予算事情により、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」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と追及し、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**

全印刷は、1994年の橋本行革から20年にわたり行政改革闘争に組織の総力

をあげて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、運動の軸足を行政改革闘争から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、「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88回大会においては、これまでの運動の経過等も踏まえ、引き続き「労働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、「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。特に戦後75年の節目の年を迎えるなか、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。

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、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。

2020年新賃金要求の闘いは、この間継続してきた賃上げの流れを一旦足踏みさせてしまいましたが、定期昇給を確保し、自律的労使関係のもと自主決着を

図った経過を、今後予想される厳しい賃金闘争における交渉の足掛かりにしていきます。そして、2021 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。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共闘を強化しながら、要求実現に向けて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。

更に、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期するとともに、額に汗し日夜努力を続けていく組合員のために、労働条件と職場環境の維持・改善をあらゆる交渉の場面を通じて求めていくこととします。

引き続き、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「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**

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り、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、長年新規採用が行われていない職場が多いため、技能・技術の継承ができず、将来への不安が増大しています。ここ数年、労使による人員問題に関する協議の場の設置を継続し、この中で各職場における実状と人員不足を訴えるとともに、今後の人員確保に向けた取り組みを進めています。その結果、本年度については、組合員からの要望が多かった職場への人員配置、一般職（高卒）の採用が実現するなど、一定の労働条件の前進的解決が図られました。引き続き、高度な技能・技術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・発展に向けた労使交渉を展開していくこととします。

新賃金問題では、日夜勤務に精励する組合員の貢献に報いるために、ベースアップの要求実現に向けた交渉を重ね、今春の民間動向からベアの妥当性を強く主張してきました。しかし、緊急事態宣言の発出以降、日本経済が急速に悪化する状況のなか、組合としても厳しい選択を迫られることとなりました。この間、共闘を組む全印刷や公務労協国公関係部会との調整を重ねつつ、組織内協議を継続してきましたが、結果的に今春闘は「現行賃金水準維持（定期昇

給の確保)」とする内容で決着を図りました。組合員の貢献に報いる結果とはなりませんが、来年における春闘は、連合及び公務労協・国家公務員関係部会の方針に基づき、引き続きの全印刷との連携強化の上、ベースアップが実現できるよう自主交渉に全力をあげていくこととします。

2020年度の総合的労働条件改善要求については、現在、前年度の要求において課題として残った項目も含めて、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、本年度の要求項目を整理していきます。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、今年度は新型コロナウイルスの影響から、例年通りの加入促進に向けた活動が難しい状況でしたが、配属先の先輩組合員による協力も得つつ、新規採用者の全員加入が実現できました。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、青年・女性部の活動は、組織体制を強化するうえで、将来の組合活動への担い手として極めて重要であり、引き続き各事務所において活動しやすい環境づくりに取り組んでいくこととします。

## **J P 労組**

J P 労組は、新型コロナウイルスの感染が拡大する中で、日本郵政グループが担う国民の生活を支えるインフラ機能を最前線で支えている組合員を守るため、その安全と健康確保の徹底を求め、多くの項目にわたり会社と協議してきました。特に、社員の安全確保を第一義に対策を実施する必要があると判断し、実現可能なものから順次整理してきました。

また、運動・活動の展開にあたっては、コロナ禍における基本的な感染防止対策に十分配慮しつつ、組合員との直接的なつながりを確保する方法を模索していく視点を持ってデジタル化の推進等にも取り組んでいます。具体的には、本部と各地方本部をリモートで繋いだ各種会議の開催に加え、第21回中央委員会（2020年11月）では、J P 労組として初となるWeb（リモート）形式による決議機関の開催を判断しました。

日本郵政グループの経営もコロナ禍の影響は避けることはできません。郵便・物流事業では、テレワークの推進による社会的な在宅勤務の拡大や外出自粛による巣ごもり消費の拡大等から、荷物の取扱数は増加したものの、企業活動の自粛やデジタル化の進展によって郵便物の取扱数は減少の見通しです。一方で、国会の動向等によっては郵便サービスの見直しに向けた郵便法改正案が取り扱われる可能性があることから、適正な業務運行の確保に必要なリソースシフトのあり方等について丁寧に会社対応をおこなっていきます。

他方、社会・経済環境の悪化から株式等の市場は不安定であり、経済の活性化と深く関わる金融政策も低金利政策の潮流が当面継続すると考えられます。ゆうちょ銀行・かんぽ生命においても資金運用の困難性が好転する見通しは立ちにくく、厳しい状況が続くと想定せざるを得ません。

このような状況において、会社は「信頼回復に向けた業務運営」を10月5日に開始しました。J P 労組は市場のニーズに適応した商品ラインナップ等の環境整備が整わない中での積極的な提案活動は慎重に行うべきとの認識から、まずはお客さまの信頼回復につながる取り組みを優先させることは受け止めつつ、早期に持続性を確保するための具体策を示すよう強く求めています。

少子化・高齢化に伴う労働人口の減少や技術革新等の社会的な変革等、取り巻く環境が変化していくなかで、現場を知る組合員が目線で事業政策活動を展開していくことは事業の持続性を高めることに繋がります。よって、これまで集約した課題や意見等を精査・検討により「企業風土改革や今後の事業・営業推進に向けた具体的なビジョン（案）」を作成し、あらためて職場との往復運動をおこなうことによる豊富化をはかっていきます。

今後も自らの雇用と労働条件を維持し、家族と仲間の生活を守っていくためにも、組合員参画による活動をベースに取り組みを進めていきます。