

第1号議案

2022年度活動方針

はじめに

国家公務員関係部会は、第9回総会(2020年10月30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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の収束が見通せないなか、2021年度の大半年の期間が緊急事態宣言の発令若しくはまん延防止等重点措置が適用される状況下での対応となった。

このようなもと、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新賃金交渉の情報共有と意見交換を行うとともに、構成組織においては、労使間での自主決着をはかるべく交渉を強化してきた。また、労働条件に関する諸課題について、構成組織の現状等を集約した上で、部会として関係当局との協議を行ってきた。

なお、個別課題の取組状況等については、例年同様に「2021年度の取組経過チェック表」(P19～22)を作成し、見える化に努めている。

2022年度においても2013年4月の部会結成の際に確認した基本的な考え方(P23参照)に基づき取組を進めるとともに、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を徹底しながら、部会構成組織間(国公連合、林野労組、全印刷、全造幣、J P 労組)での連携を強化し、共通する課題等の解決に向けて、情勢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も適時適切に設け取組を進めていく。

1. 2021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

①2021年春季生活闘争の取組(中間まとめP15参照)

第9回代表者会議(1月26日開催)において、連合の春季生活闘争方針及び公務労協の賃金・労働条件等に関する統一要求基準を踏まえ、部会の取組について決定し、労働条件専門委員会(小委員会)で、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ってきた。

とくに、本年の民間の賃上げ動向を見ると、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、総じて昨年を下回り、連合集計の賃上げ幅(額・率)は、2014年以降で最も小さくなったほか、一時金についても、一部企業でのボーナスの大幅な減額や不支給となるなど、昨年以上に厳しい環境のもとでの交渉を余儀なくされた。

なお、独立行政法人等においては、現在も交渉を精力的に継続しており、早

期決着に向け、引き続き部会として交渉状況等の共有をはかっていく。

②その他の課題に関する取組

今年度は、労働条件専門委員会において、労働条件の諸課題(転居を伴う人事異動、新型コロナウイルス感染症関連、国家公務員宿舎(独法宿舎)、各職場における障害者雇用、非常勤職員の待遇改善等)に関する職場実態や問題意識などを各構成組織から集約し、意見交換を行った。また、構成組織からの意見等も踏まえて、宿舎及び赴任旅費(移転料)に関わって、財務省担当局と意見交換を行ってきた。

(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共有をはかった。

(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(小委員会)を開催し、構成組織の課題等について共有をはかってきた。一方、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響から、学習会、集会、職場視察・交流会等については、具体化するには至らなかった。

2. 2022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

8月10日に人事院は、月例給の改定は行わない一方で、一時金の支給月数を0.15月分引き下げる給与に関する報告・勧告を行った。一時金が、2年連続の引下げとなったのは、リーマンショックの影響を受けた2009年の0.35月分、2010年の0.20月分以来のことである。

現在、勧告の取扱い等について、政府において検討が進められているが、10月31日投開票の衆議院議員総選挙後の政治情勢が極めて不透明であることから、引き続き、動向を注視し、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。

部会としては、独立行政法人等の2021年度新賃金及び一時金の早期決着に向けて、交渉状況の共有をはかっていく。

—具体的な取組—

- ・公務員連絡会に結集して取り組む。
- ・労働条件専門委員会(小委員会)を適時適切に開催し、2021年度新賃金及び一時金の交渉状況の共有をはかる

②2022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民間企業の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を共有する。

－具体的な取組－

- ・新賃金交渉及び労働条件改善等に関わる取組の基礎資料を得るため、2021年度公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査(2021年10月)を実施する。
- ・情勢に対する認識の共有と取組に向けた意思統一をはかる場として、集会(春季生活闘争期の2月及び3月、人事院勧告期)の開催を検討するが、その際、新型コロナウイルス感染症の状況に留意し、Web形式での開催も追求する。
- ・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(林野労組、政労連、全農林)の連携をはかるために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の場を設ける。

[参考] 公務労協2022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事業運営と労使・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。

－今年度の主な課題等－

- ・2023年度からの段階的な定年年齢の引上げに向けた環境整備をはかるため、

構成組織労使間で協議をすすめるとともに、共通する課題について集約整理を行った上で、必要に応じて、公務労協(公務員連絡会)に結集して取り組む。

・人事院において、退職給付制度等の調査を含む「令和3年度民間企業の勤務条件制度等調査」が実施されており、今後、調査結果の報告、見解の表明が行われることから、公務労協(公務員連絡会)に結集して取り組む。

・長時間労働の是正をはじめとした働き方に関わる諸課題について、職場の実態を把握した上で公務員連絡会に結集して取り組む。

・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、関係当局と協議する。

・人事異動に伴う経済的な負担軽減等に向けては、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。

・格差是正の取組を推進するため、民間における同一労働同一賃金の動向等も注視しながら、非常勤職員の待遇改善に向けた構成組織における課題等を把握し公務員連絡会に結集して取り組む。

・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。

(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、各構成組織と情報共有をはかる。なお、政府との協議については、必要に応じて公務労協と連携し対応する。

[参考] 公務労協2022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事業運営と労使・労働関係の確立
本格的なキャッシュレス時代の到来が指摘されるもと、明治期以降150年以上にわたり国民生活に必要な不可欠な通貨の供給等を担ってきた行政執行法人の事務運営等について、構成組織との連携のもと、社会的・政治的な理解を求める活動と対策を推進する。

(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

ス感染症の感染拡大状況を注視し、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

国公連合では10月12日に第21回定期大会を開催し、「コロナ禍においても連携を強化し、国公連合運動を発展させ、良質な公務・公共サービスを確立させよう！」の大会スローガンを確認するとともに、向こう1年間の運動方針を確立しました。

昨年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、様々な活動の見合わせや規模縮小などを余儀なくされる中、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をめざし、可能な限りの取組を展開してきました。

今後もコロナ禍の中での取組が続きますが、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て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。

一方、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かなければなりません。

公務・公共部門をめぐる情勢は厳しい状況が続きますが、引き続き労働条件の改善、業務量に見合った定員の確保、長時間労働の是正などによる働き方改革、定年の引上げに向けた課題への対応、退職手当の見直しなど、公務全体の課題について、公務労協・公務員連絡会の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。

また、本年の大会で確認した、国公連合「ジェンダー平等推進計画」に基づき、男女平等参画の促進をはじめとした取組を積極的に進めていきます。

《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、職業能力開発等、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続く中、政府関係法人においても、賃金・労働

条件の切り下げに留まらず、日仏労を始めとして雇用そのものが危機にさらされる状況も発生しています。そして、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、様々な調整や対応が労使間で引き続き大きな課題となっています。また、1年間の延期を経て東京オリンピック・パラリンピックが開催されました。関係する職場においては、延期期間を含め、開催に向けて通常とは異なる業務体制を強いられました。政治的な判断のあいまいさや全体の混乱に翻弄され、現場の負荷も多大なものとなりました。今後は、通常体制への復帰、大会終了後の施設活用等の課題に対し現場の負荷が形を変えて続くものと思われ、組合としても継続した対応が求められています。

賃金・労働条件をめぐることは、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、労使関係の自律性が問われる状況にあつて、理事者の主体性と説明責任を追及する姿勢を堅持し、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おり、創設以来ともいわれる大がかりな人事制度・労働条件の見直しが発生した法人も存在します。この間、政労連と当該労組は、連合を始め関係組織と連携して取り組み、柔軟な制度構築や激変緩和を勝ち取る等、一定の成果をあげています。今後も政労連としては、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、戦後の進駐軍基地労働者が自らの生活を守るために結成し、今年

9月で75周年を迎えました。9月末に開催した第76回定期全国大会において決定した運動方針に基づき、労働条件の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。今回の要求で組合は、在日米軍基地内でコロナワクチン接種をした従業員に対し、国内法令である「予防接種法」が適用されず「ワクチンパスポート」も発行されないなどの諸課題について国内法との差異を埋める措置を講ずるよう求めています。「従業員の安全確保」「ワクチン接種の有無による従業員へのハラスメントおよび不利益を与えない」この点についても、これまでどおり強く求めています。

さらに、改正高年齢者雇用安定法を踏まえた70歳までの働き方についても、採用、昇格などの諸制度が国家公務員と異なる私たちへの適用は難航することも想定しながら、在日米軍基地での就労に即した制度を求めています。

また、労働者を代表する労働組合としての交渉力そのものに重大な影響を及ぼす組織率の「低下」に歯止めをかけ、「上昇」に転じることを喫緊の最重要課題と位置付け、コロナ禍により対面での取り組みが困難な状況ではありますが、ウェブを活用したリモート形式による集会・学習会などを用い、活動が停滞することのないように、組合員一丸となって組織強化・拡大に緊張感をもって取り組みます。

コロナ禍やアメリカ大統領選挙等の影響もあり、現行の特別協定は1年延長されましたが2022年3月末で期限を迎えます。従業員の雇用安定、労働条件の維持・改善は、特別協定による日本政府の労務費負担の内容により影響を受けます。日米両政府は、2022年4月以降の新たな特別協定の合意に向けて交渉を継続していくことを確認しているものの、雇用主防衛省から具体的な情報が無く従業員は不安を抱えながら働いています。

全駐労の課題解決には雇用主防衛省と使用者在日米軍、いわゆる日米間の合意が不可欠です。引き続き改正にあたっては、国公関係部会や連合の仲間の協力も得ながら、政府や衆・参両議会に対して取り組みを進め、運動も強化していく必要があります。また、連合の「日米地位協定の改定・見直し」にも積極的に参加していきます。

《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。

2021年賃金等改定交渉においては、公務労協・国公関係部会の方針に基づき、3月段階で農研機構、FAMIC及び賃金等改定協議会（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、三者とも「国準拠」に固執したため、6月から事務折衝等を行い、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、9月8日に協議会、10月1日にFAMIC、同5日に農研機構との交渉を再開したものの、三者からは月例給及び一時金の取扱いは人事院勧告どおりとなる、①月例給は「現行水準維持」、②一時金0.15月分を期末手当での引下げ、などの考え方が示されたため、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るとともに、「交渉の幅」を有した回答方針を示させた上で、早期の労使自主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。

2021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。

今春闘前には、非組合員を含め、すべての非常勤職員にアンケートを実施し、その中で最も強い要望であった、原則3年とされている有期雇用の問題について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250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、今年度は7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》

沖縄国公労は、財務省・農水省・国交省・厚労省・法務省・農水省、国立大学法人琉球大学、独法の自動車機構労組で組織しています。組織の強化・拡大は深刻かつ喫緊の課題です。

（琉球大学労組）

昨年の人勧による一時金の削減を阻止したことは、大きな成果です。今年の人勧でも一時金の削減が打ち出されていることから、交渉を強化します。

大学が行う新任職員研修の参加者を対象に、研修の昼休みを利用して組合のオリエンテーションを実施しました。18名の参加者に対して資料の説明を行いました。食事時間の確保のため説明が20分程で収まるように、若手の役員がメインとなって資料の作成と説明を行いました。

大学当局は、「駐車違反や放置車両、構内の渋滞緩和の為に入構規制を行なう」として、2022年4月より職員、学生、業者、附属学校保護者から入構手数料を徴収する事を提案してきました。労組ではアンケートを実施し、「入構手数料徴収に関する申し入れ書」を当局に提出しました。組合員が納得する結果が得られるよう、当局との交渉に臨みます。

臨時用務員の組合員から「65歳を超えても働きたい」と訴えがあり、「申し入れ」書を提出し交渉を行った結果、1年間の雇用延長を実現しました。その後も大学当局へ訴えた結果、「70歳までの定年引上げに向けて具体的に検討している」との回答を得ることが出来ました。このような取り組みの結果、非常勤職員を中心に、この一年間で20余名の組合加入を勝ち取っています。

（自動車機構労組）

コロナ禍の影響により2020年度の機構本部交渉は実施できませんでした。2021年度は行うことを確認し、職場課題解決に向けてオンラインでの交渉を予定しています。当労組は沖縄事務所のための少人数組合なので、賃金等の決定は全国の事務所を組織する別労組に事実上はゆだねられています。しかし、身近な要求について交渉し、夏季休暇の行使期間を6月～10月とさせるなどの成果もあげてきています。今秋の交渉では、検査コースの老朽化した機器設備の更新要求に切り替えて交渉を行っていきます。

沖縄管内における検査場は3ヶ所で、プロパー職員の人事異動先が大変少ない現状です。当局に対し「沖縄総合事務局運輸部及び自動車技術総合機構にプロパー職員が人事交流できる体制を構築する」ことを引き続き求めます。

1年間欠員が続いた非常勤職員を、7月1日に採用することができました。

しかし、業務量に応じた人員配置には程遠く、超勤縮減にはつながっていません。引き続き業務に見合った人員配置を要求していきます。

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、新「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。

森林吸収源対策については、林野庁が、新「森林・林業基本計画」の策定や、「地球温暖化対策計画」の改定を見据え、2030年度の森林吸収量目標を△2.7%(2013年度総排出量比)・約3,800万CO₂トン(旧目標：△2.0%・約2,780万CO₂トン)とする、新たな森林吸収量目標を打ち出しています。林野労組は、施策の確実な実行を担保とする予算確保、第二約束期間において積み残しとなっている森林整備量の取り扱いと合わせ、今後の森林整備の実行に係る林業事業体育成、林業労働力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、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、加えて、厳しい予算事情等により、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

印刷局を取り巻く事業の状況として、まず、新様式券への改刷については、2024年度上期の発行に向けて順調に準備を進めています。とくに、まさしく改刷の現場で働くこととなる職場組合員とは、この間、適宜意思疎通を図ってきており、そうした真摯な声も背景にしながら、組合員の労働条件及び職場環境確保に向けて必要な労使協議を進めてきています。また、9月1日には、改刷に向けた1つの通過点として、財務大臣、日銀総裁出席のもと新様式券の印刷開始式も滞りなく執りおこなってきました。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くこととします。

次に、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、印刷局における新たな事業領域の拡大の好機と捉え、関係方面に働きかけるなど、その参画に向けて取り組みを進めてきました。とくにベース・レジストリについては、6月18日に閣議決定された骨太の方針2021において、「デジタル庁は、ベース・レジストリの構築・管理・運営において知見のある国立印刷局等の公的機関の協力を求め、早期構築に取り組む」と記載されました。ベース・レジストリ事業への参画については、この間、印刷局労使による財務省への要請や国会対策等の成果により、ようやくスタートラインに立ちました。引き続き、事業の早期構築に向けて、運営に係る具体的な組織や運営業務等について検討を進めていくこととします。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ます。当局もCBDCに関わる調査・分析をより一層進めていくこととし

ており、労働組合としても協力体制を整えていくこととします。

次に、日本の政治状況については、この間のコロナ禍における後手後手な政権の対応に、国民の政治に対する信頼低下は深刻なものとなっています。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、目の前に迫っている衆議院選挙、来年夏の参議院選挙に向けて、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。

次に、春季生活闘争における新賃金交渉については、2年連続で賃上げには至りませんでした。自律的労使関係のもと「現行賃金水準維持」で決着を図ってきており、その結果は当該年における公務部門の賃金決定に一定の影響を与えてきたと考えています。来年度の2022春闘においては、コロナ禍で傷んだ日本経済を回復させるため、そして、組合員の苦しい生活実態等を踏まえ、賃金引き上げ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つつ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強化を図っていくこととします。

最後に、コロナ禍においても、組合員は、エッセンシャルワーカーとして働き続け、印刷局事業に多大な協力と貢献をおこなってきました。そして、本年は印刷局創立150周年の節目の年であり、更に、改刷、次世代旅券製造、新業務棟、王子工場整備、そして新たな事業領域の拡大など、印刷局労使は様々な課題を抱えています。これら課題を進めるにあたっては、組合員との情勢認識と相互信頼を深め、困難な案件ほど徹底した対話のなかから信頼関係を構築し、労働条件維持・向上の取り組みを強化していくことが重要です。全印刷は、引き続き、コロナ禍の厳しい状況にあっても、第89回定期全国大会において満場一致決定した「雇用・労働条件・組織強化」を3本柱に据えた運動方針のもと、更なる労働運動の強化を図り、組合員が「労働組合があつて良かったと実感する取り組み」を強化していくこととします。

全造幣

全造幣は、経済取引の基礎となる貨幣製造をはじめ、勲章の製造や貴金属の品位証明、また、記念貨幣セットの販売等、造幣事業に対する内外からの期待に応えられるよう責任と誇りを持って日夜業務に取り組む組合員の生活を守るため、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た取り組みを進めています。

本年度においてもこれまで継続してきた運動をさらに強化し、組合員がより働きやすい職場環境を実現していくために、第72回定期大会のなかで賃金や労働条件の維持・向上に向けた取り組みなど、重点的な課題をはじめとした

運動方針を確認しました。

企業内における最重要課題としては、要員の確保に関する課題であり、事務部門においては、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。また、現場部門においても、新規採用者が満足に配属されていないことから、十分な技術伝承が行える状況になく、将来への不安が増大しています。こうした課題を解決するために、ここ数年は当局との人員問題に関する協議の場を設け、各職場の実状に即した人員数と人員配置を求めています。今年、管理者が職員との面談の機会において事前に把握できた早期退職者数を次年度の新規採用者数に積み上げる取り組みを組合が提案し、協議を重ねた結果、来年の新規採用職員数については、当初の採用計画から大幅な上積みが見られることとなり、組合員からの要望が多かった職場への人員配置の実現も含め、一定の労働条件の前進的解決が見られました。引き続き、高度な技能・技術の伝承のための要員の確保を強く求め、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。

2021年度新賃金要求では、日夜勤務に精励する組合員の貢献に報いるため、「賃金を維持し、改善すること」とした要求の実現に向けた交渉を重ね、今春の民間動向から賃金改善の妥当性を強く主張してきました。しかしながら、度重なる緊急事態宣言の発出に伴う日本経済の悪化など、四囲の情勢を背景に当局からは具体的な回答が期待できない交渉が続いたことから、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・国公関係部会とも取り組み方針について鋭意確認を進めてきました。その上で、組合員の立場を第一に考えると大変重い決断となりましたが、結果的に今春闘は「現行賃金水準維持（定期昇給の確保）」で早期の妥結を図ることが最善の策であると判断し自主的な決着を図りました。来年の春闘においては、連合及び公務労協・国家公務員関係部会の方針に基づき、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では、要求実現に向けて取り組みを進めていくための組織内会議や労使協議が新型コロナウイルス感染症の影響により様々な制約を受けてきました。そのため、現在要求している課題については、十分な交渉成果を得るために、次年度においても継続することで確認し、来年の定期大会までの整理に向け、精力的な交渉を展開していくこととします。

JP労組

郵政事業は今年で創業150年という大きな節目を迎えましたが、日本郵政グループ各社をとりまく経営環境は、人口減少やデジタル化、長引く低金利

政策に加え、かんぽ商品に係る不適正営業問題による影響等により、非常に厳しい状況にあり、将来に向けて事業を持続・発展させていくための事業改革が必須となっています。

そのような中、日本郵政グループは本年5月、5年間（2021－2025年度）の新たな中期経営計画を公表しました。まずはお客さまの信頼回復に向けた取り組みを推進し、お客さま本位の企業グループに生まれ変わるとの考えを打ち出し、また、リアルとデジタル（DX）の融合による新たな価値創造や地域社会への貢献を掲げ、地域とお客さまとの『共創プラットフォーム』の実現を目指すとしています。一方、日本郵政グループの持続性を確保し、組合員の将来にわたる雇用の確保と労働条件の維持・向上を実現するためには、JP労組のチェック機能の発揮と、現場目線での現実的かつ実効性のある具体的な提言が極めて重要であることから「JP労組が考える事業ビジョン(案)」を策定し、会社に対する意見・提言等につなげ、その実現等を求めていく考えです。

日本郵政グループは、国民生活に欠かすことのできない社会インフラ事業としての役割を担っており、コロナ禍においても組合員はその責務を果たすため、懸命に日々の業務に取り組んでいます。JP労組は、組合員の安全・健康の確保を第一義に、感染防止に万全を期すための取り組みや、罹患した社員のセーフティネットの確保等、職場環境の整備に取り組んできたところであり、引き続きテレワーク等が可能な職場において積極的な推進を求めていきます。

また、コロナ禍は、社会生活、事業のみならず、JP労組の運動・活動にも影響を及ぼし、組合員や組合役員間との意思疎通、各種会議等、非対面・非接触での対応等、難しい課題にも向き合っているところです。具体的には、①Web会議システムの構築による各機関の情報共有および連携強化、②SNS等を活用した全組合員とのつながり強化とスピーディーな情報共有、等デジタル社会の中で新たな試みを重ねながら、JP労組の活動を組合員に「着実に伝える」取り組みを進めつつ、相互理解を深めさらなる組織活性化をめざしていきます。

また、社会・経済環境が大きく変化している中で、これまでの運動組合としての基本活動を実践しつつ、SDGsを意識しながら福祉型労働運動を通じた地域社会への貢献活動に取り組み、組織の結集力をはかっていきます。

公務労協国家公務員関係部会 2021 春季生活闘争の中間まとめ

1. 部会の春季生活闘争方針（第9回代表者会議（1/26）において確認）

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。

2. 部会の諸行動

新型コロナウイルス感染症の感染拡大のもと、春季における集会・学習会については中止としたが、労働条件専門委員会を中心に各構成組織の交渉状況等の共有をはかった。

- ・2月 9日 第3回労働条件専門委員会 構成組織の春季要求等について共有
- ・3月16日 JP労組石川書記長と部会事務局長の意見交換（春闘交渉状況等）
- ・4月 5日 第2回労働条件専門小委員会 構成組織の交渉（妥結）状況等の共有
- ・4月21日 中労委労働者4委員と全印刷全造幣の意見交換
- ・7月 1日 第4回労働条件専門委員会 2021春季生活闘争の中間まとめ（案）議論

⑩構成組織職場視察及び交流会については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ、昨年引き続き延期とした。

3. 連合2021春季生活闘争中間まとめ（6/1第85回中央委員会確認）

（2021春季生活闘争における現時点の受け止め）

2021闘争のこれまでの取り組み経過を踏まえ、現時点の受け止めを以下に取りまとめる。

なお、現在も4割強の組合が交渉を継続している現状もあり、最終的な受け止めおよび2022闘争に向けた課題については、第7回回答集計結果（7.5公表予定）、新型コロナウイルス感染症の状況や経済・社会動向などを踏まえつつ、「2021春季生活闘争まとめ」において取りまとめることとする。

○要求内容に幅があり、かつ示された回答にも幅がみられるものの、過去経験したことのないコロナ禍の環境下においても、労使の責任において、真摯な交渉が行われたものと受け止める。

○全体的に賃上げ率は昨年を下回るものの、コロナ禍にあっても賃上げの流れは継続。

○中小組合は「自らの賃金水準」を意識した取り組みがさらに前進し、有期・短時間・契約等で働く者の賃上げは、一貫して一般組合員を上回る。分配構造の転換に向けて、格差是正と「働きの価値に見合った賃金水準」を意識した動きが前進しているものと受け止める。

○「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しは、多岐にわたる項目で前進。

〔第6回 回答集計結果（6/1現在、6/4プレスリリース）〕

①平均賃金方式（集計組合員数による加重平均）

平均賃金方式	2021回答(2021年6月4日公表)				昨対比	2020回答(2020年6月5日公表)				
	集計組合数	定昇相当込み賃上げ計		集計組合数		定昇相当込み賃上げ計		集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計	
	集計組合員数	額	率			額	率		額	率
	4,298 組合 2,422,272 人	5,233 円	1.79 %	▲ 303 円 ▲ 0.11 点	4,321 組合 2,678,576 人	5,536 円	1.90 %			
300人未満計	3,138 組合 299,726 人	4,331 円	1.74 %	▲ 181 円 ▲ 0.07 点	3,052 組合 304,603 人	4,512 円	1.81 %			
～99人	1,896 組合 79,442 人	3,861 円	1.67 %	▲ 260 円 ▲ 0.11 点	1,783 組合 76,896 人	4,121 円	1.78 %			
100～299人	1,242 組合 220,284 人	4,503 円	1.76 %	▲ 143 円 ▲ 0.06 点	1,269 組合 227,707 人	4,646 円	1.82 %			
300人以上計	1,160 組合 2,122,546 人	5,366 円	1.80 %	▲ 311 円 ▲ 0.11 点	1,269 組合 2,373,973 人	5,677 円	1.91 %			
300～999人	758 組合 409,050 人	4,935 円	1.83 %	▲ 172 円 ▲ 0.05 点	833 組合 451,886 人	5,107 円	1.88 %			
1,000人～	402 組合 1,713,496 人	5,475 円	1.79 %	▲ 343 円 ▲ 0.13 点	436 組合 1,922,087 人	5,818 円	1.92 %			

※ 2021年と2020年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨対比は整合しない。

《参考》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)	2021回答(2021年6月4日公表)				賃上げ分 昨対比	2020回答(2020年6月5日公表)				
	集計組合数	定昇相当込み 賃上げ計		集計組合数		定昇相当込み 賃上げ計		集計組合員数	定昇相当込み 賃上げ計	
	集計組合員数	額	率			額	率		額	率
	1,421 組合 957,087 人	5,830 円	1.615 %	201 円 0.08 点	1,828 組合 1,423,151 人	6,188 円	2.13 %	1,414 円 0.48 %		
300人未満計	926 組合 113,194 人	5,204 円	1.362 %	▲ 36 円 ▲ 0.02 点	1,112 組合 137,725 人	5,337 円	2.12 %	1,398 円 0.58 %		
～99人	427 組合 22,148 人	4,797 円	1.325 %	▲ 263 円 ▲ 0.13 点	503 組合 26,226 人	5,278 円	2.18 %	1,588 円 0.70 %		
100～299人	499 組合 91,046 人	5,300 円	1.371 %	18 円 0.00 点	609 組合 111,499 人	5,350 円	2.10 %	1,353 円 0.55 %		
300人以上計	495 組合 843,893 人	5,925 円	1.649 %	234 円 0.09 点	716 組合 1,285,426 人	6,288 円	2.13 %	1,415 円 0.47 %		
300～999人	322 組合 174,949 人	5,539 円	1.258 %	▲ 40 円 ▲ 0.01 点	455 組合 247,437 人	5,620 円	2.09 %	1,298 円 0.48 %		
1,000人～	173 組合 668,944 人	6,044 円	1.751 %	308 円 0.12 点	261 組合 1,037,989 人	6,467 円	2.14 %	1,443 円 0.46 %		

※要求提出組合（月例賃金改善：定昇維持含む）5,655組合（対前年498増）の内、未妥結組合数1,380組合（対前年431組合増）、率で24.4%（対前年6ポイント増）となっている。

【参考】この間、中労委調停において労働者側委員の主張根拠としてきた5月連合公表の賃上げが明確に分かる組合の集計状況

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
組合数	1,729	1,851	2,220	2,000	1,570	1,213
組合員数	1,562,900	1,489,596	1,772,515	1,853,808	1,341,583	903,948
ペア率 (額)	0.44 (1,328)	0.46 (1,332)	0.53 (1,614)	0.50 (1,570)	0.45 (1,361)	0.56 (1,635)
調停案	0.30	0.29	0.38	0.33	現行賃金水準維持 (自主決着)	現行賃金水準維持 (自主決着)
連合全体率 (額)	2.02 (5,915)	1.99 (5,806)	2.09 (6,061)	2.10 (6,217)	1.93 (5,683)	1.81 (5,347)

4. 民間賃上げ各調査機関公表結果（2013～2020年）

連合、経団連の妥結回答状況及び日本経済新聞社などの調査結果の数字（額・率）いづれを見ても、昨年を下回る結果となっている。

5. 厚労省毎月勤労統計調査による4月の現金給与額（所定内給与）の推移

※一般労働者調査産業計（事業所規模5人以上）

	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
金額円	307,021	308,492	309,062	312,241	315,782	315,809	316,843
対前年同月比%	0.6	0.5	0.3	0.9	0.8	0.0	0.3

6. 部会構成組織（単組）の交渉・妥結状況

○J P 労組の妥結状況

2月16日に日本郵政グループ主要4社に対し、第13回定期全国大会議論をもって決定した春闘方針に基づき、2021春季生活闘争要求書を提出し、鋭意交渉を積み上げてきた。そして、3月18日、交渉の到達点に達したものと判断し、妥結・整理をはかった。

- ・正社員の定期昇給完全実施
- ・正社員一時金は年間「4. 3月」の確保。（要求4. 5月）

○政労連傘下の妥結状況

特殊会社（春季決着）グループ（6単組）で要求を提出したが、新型コロナウイルス感染症拡大、災害の影響により、各社とも業績悪化が顕著であり、昇給の確実な実施を前提として、ベースアップの見送りや一時金支給月数を現行支給実績に据え置きするなど、要求段階から厳しい判断を迫られた。その後、最終的な決着に至るまでに超勤拒否等の戦術を交えてギリギリの交渉を展開し妥結に至った。（ベアなし、定昇確保）。

○全印刷、全造幣の交渉妥結状況

全印刷が6月29日、全造幣が6月25日、いずれも「現行賃金水準維持」で妥結した。

○全農林、林野労組傘下の独法については、要求提出以降、現在、交渉継続中。

7. 2021年人事院勧告に向けた動向

- ・4月16日 人事院が、令和3年職種別民間給与実態調査（民調）について、調査期間を4月26日から6月22日までの58日間で実施する旨を公表（早期に調査を開始した上で調査期間を例年よりも長く設定）
- ・5月31日 公務員連絡会企画調整・幹事合同会議で2021年人勧期の取組方針を決定
○2021年の給与改定勧告にあたっては、職員の月例給与の水準の維持を最低とすること。また、較差の配分については、公務員連絡会と十分交渉・協議し、合意に基づき行うこと。
- ・6月30日 公務員連絡会委員長クラス交渉委員が川本新総裁へ「2021年人事院勧告に関わる要求書」を提出
※幹事クラス（対審議官）7/14、書記長クラス（対給与局長・職員福祉局長）7/28に交渉を予定

※公務員連絡会として、Web署名行動「ネットシグネ」を展開中。幹事クラス交渉時に手交する予定。

8. 中間まとめ

○部会構成組織の、J P 労組、全印刷、全造幣、政労連傘下の特殊会社（春季決着）グループにおいては、「定期昇給確保」「現行賃金水準維持」で妥結がはかられた。この間、厳しい環境のもと真摯に交渉を積み上げた結果と受け止める。

○現在交渉を継続中の構成組織においては、自主交渉・自主決着に向けて取組を強化する。

○公務員連絡会構成組織（人勧グループ）においては、公務員連絡会の取組に結集する。また、人事院に対して、給与改定勧告にあたっては、交渉・協議、合意に基づき行うことを求めるとともに、適切な労働条件等の確保を求めて交渉を強化していく。

以上

○2021年度の取組経過チェック表

<p style="text-align: center;">2021年度活動方針 —重点課題と具体的な取組—</p>	<p style="text-align: center;">取組の具体化と取組状況の確認 【取組達成度…○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】</p>																
<p>(1) 賃金・労働諸条件の維持・改善に向けた取組</p> <p>①2020年の人事院勧告に対する取組 2020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る。</p> <p>—具体的な取組—</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>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。</p>	<p>○公務員連絡会に結集して取り組んだ結果、12月の期末・勤勉手当の基準日である12月1日の前日に公布され、勧告どおり12月の期末手当から0.05月分差し引かれた。</p> <p>（経過）</p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;">11月 4日</td> <td>書記長クラス交渉委員と内閣人事局人事政策統括官との交渉</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">6日</td> <td>委員長クラス交渉委員と河野国家公務員制度担当大臣との交渉、「勧告どおり実施で閣議決定する見通し」</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">6日</td> <td>政府が公務員給与改定取扱い方針等を閣議決定、給与法等改正法案を国会提出</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">18日</td> <td>衆議院内閣委員会で法案質疑・採決、起立多数で可決</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">19日</td> <td>衆議院本会議、起立多数で可決</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">26日</td> <td>参議院内閣委員会で法案質疑・採決、起立多数で可決、附帯決議有</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">27日</td> <td>参議院本会議で起立多数で可決・成立</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">30日</td> <td>公布（法律第65号）</td> </tr> </table> <p>○労働条件専門委員会で各構成組織の交渉（妥結）状況について共有をはかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・11月13日 第1回委員会（口頭報告のみ） ・12月15日 第2回委員会 <p>○第9回代表者会議（1/26）を開催し、2021年春季生活闘争の取組を決定した。</p> <p>（検討経過）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1月 6日 第1回小委員会 春季生活闘争を取り巻く情勢及び各構成組織の賃金要求等の検討状況について共有し意見交換 ・1月18日 第1回幹事会議 取組（案）について検討し代表者会議提出議案として確認 <p>○労働条件専門委員会（小委員会）を開催し、新賃金交渉状況等の共有をはかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2月 9日 第3回委員会（要求内容等の共有） ・4月 5日 第2回小委員会（岩崎委員と意見交換） ・7月 1日 第4回委員会（2021年春季生活闘争の中間まとめ（案）の議論、確認） ・9月30日 第5回委員会（交渉状況の共有、取組総括及び次年度の取組（案）の検討） 	11月 4日	書記長クラス交渉委員と内閣人事局人事政策統括官との交渉	6日	委員長クラス交渉委員と河野国家公務員制度担当大臣との交渉、「勧告どおり実施で閣議決定する見通し」	6日	政府が公務員給与改定取扱い方針等を閣議決定、給与法等改正法案を国会提出	18日	衆議院内閣委員会で法案質疑・採決、起立多数で可決	19日	衆議院本会議、起立多数で可決	26日	参議院内閣委員会で法案質疑・採決、起立多数で可決、附帯決議有	27日	参議院本会議で起立多数で可決・成立	30日	公布（法律第65号）
11月 4日	書記長クラス交渉委員と内閣人事局人事政策統括官との交渉																
6日	委員長クラス交渉委員と河野国家公務員制度担当大臣との交渉、「勧告どおり実施で閣議決定する見通し」																
6日	政府が公務員給与改定取扱い方針等を閣議決定、給与法等改正法案を国会提出																
18日	衆議院内閣委員会で法案質疑・採決、起立多数で可決																
19日	衆議院本会議、起立多数で可決																
26日	参議院内閣委員会で法案質疑・採決、起立多数で可決、附帯決議有																
27日	参議院本会議で起立多数で可決・成立																
30日	公布（法律第65号）																

<p style="text-align: center;">2021年度活動方針 —重点課題と具体的な取組—</p>	<p style="text-align: center;">取組の具体化と取組状況の確認 【取組達成度…○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】</p>
<p>—具体的な取組—</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>③その他の労働諸条件に関する取組</p> <p>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。</p> <p>—今年度の主な課題—</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>△新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、公務労協主催（国家公務員関係部会、地方公務員部会、公務員連絡会含む）による各構成組織本部役職員を除く参加者を対象とする行動、集会、会議等について実施しないこととされたことから開催せず。今後、集会等についてWeb等を活用した方策等を検討する。</p> <p>○森林研究・整備機構グループ（政労連：農林共闘・森整労、全農林、林野労組）の賃金改定交渉に関する打合せ会議を開催し交渉に臨む姿勢等について共有をはかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2月26日 春季要求内容等の共有 ・9月22日 賃金交渉の今後の進め方等を意見交換 <p>○全印刷、全造幣の新賃金交渉の状況等を踏まえて労働者委員と意見交換を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4月5日 岩崎委員と両組合の書記長及び労働条件専門小委員会メンバーとの間で春闘情勢、交渉状況等の共有をはかった。 ・4月21日 4委員（岩崎委員、竹井委員、石原委員、六本木委員）と両組合の委員長、書記長、賃金担当及び部会事務局との間で両組合の交渉経過等を共有し、今後の対応等について意見交換を行った。 <p>△第3回労働条件専門委員会（2/9）の開催にあたって、①転居を伴う人事異動（移転料等）、②新型コロナウイルス感染症関連、③宿舍関係、④各職場における障害者雇用の実態、⑤非常勤職員の待遇改善の取組、⑥喫緊の取組を要する課題等、の項目について各構成組織から事前に報告を求め、委員会において共有をはかった。</p> <p>△公務員連絡会の基本要請交渉（11月、12月）、春季要求交渉（2月、3月）、人勧期交渉（6月～8月）において政府の取組、人事院の対応等を課題として交渉・協議を行った。</p> <p>△6月4日の参議院本会議において、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が可決・成立。今後は、2023年4月1日の施行に向けて公務労協に結集し、円滑かつ安定的な定年引上げの実現のための環境整備をはかっていく必要がある。なお、昨年7月から開催</p>

<p style="text-align: center;">2021年度活動方針 —重点課題と具体的な取組—</p>	<p style="text-align: center;">取組の具体化と取組状況の確認 【取組達成度…○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】</p>
<p>・ 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。</p> <p>・ 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。</p> <p>・ 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。</p> <p>・ 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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>されていた「人事評価の改善に向けた有識者検討会」（内閣人事局）への対応については、構成員の石田連合副事務局長との意見交換（11月13日、3月9日）を通じて意見反映に努めてきた。</p> <p>△4月27日に財務省理財局と宿舎全般に関わって意見交換を行った。なお、4月から「行政財産の未来像研究会」（財務省）が開催され、国家公務員宿舎の現状と課題等を踏まえた議論も行われており、その動向等を注視していく必要がある。</p> <p>△第3回労働条件専門委員会の際に集約した構成組織の課題等を踏まえて、3月25日に財務省給与共済課と意見交換を行った。</p> <p>△第3回労働条件専門委員会の際に、各構成組織における現状等課題の共有をはかった。また、公務員連絡会の対政府、人事院との交渉において、「障害者が、無理なく、かつ安定的に働き続けることができるよう政府（人事院）としての役割を適切に果たすこと」を要求項目とし、対応を求めている。</p> <p>△第3回労働条件専門委員会の際に、各構成組織における現状等課題の共有をはかった。本年の勧告期において、非常勤職員給与決定指針の改正がはかれるとともに、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のため育児休業の取得要件の緩和をはじめ、休暇の新設、有給化について報告された。</p> <p>△引き続き、政府の動向を注視していく。</p> <p>△1年を通して、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響から活動が一定程度制限されたこともあり、単年度予算に対する予算執行率は28.5%にとどまった。 (単年度予算執行率の推移)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2020年度 59.6% ・ 2019年度 79.6% ・ 2018年度 65.8% ・ 2017年度 83.2%

2021年度活動方針 —重点課題と具体的な取組—	取組の具体化と取組状況の確認 【取組達成度…○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】
<p>—具体的な取組—</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<p>△今年度は、春季生活闘争の取組（案）、取組経過と次年度の取組（案）を議論し、それぞれ代表者会議、総会への提出議案を確認した2回（1月18日、10月15日）の開催にとどまった。</p> <p>△緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の発令などの影響もあり、日程調整を行うことができず、今年度は開催に至らなかった。</p> <p>△当該組織と開催に向けた対応を協議したが今年度も開催には至らなかった。引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況も踏まえて当該組織と開催に向けて調整する。</p> <p>△今年度は公務労協の方針を踏まえ、学習会の開催は見送った。引き続き、集会等の持ち方も含めてWeb等を活用した方策等を検討する。</p> <p>△新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり、例年と比較して意見交換の機会は大きく減ることとなった。</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・協議を進める。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）

以上