

## 2022 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。2022 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) 2021 新賃金交渉等について

2021年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・勧告を行いました。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月分以来のこととなります。

10月31日に解散・総選挙が行われた結果、11月10日から11月12日の日程で特別国会が開催されたものの、首班指名のみで法案にかかる審議等は行われませんでした。その上で政府は、「新たな経済対策」（11月19日閣議決定）を念頭に、11月24日に「人事院勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げるものとする。なお、令和3年度の引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行う」との閣議決定を行いました。

この動きに対して、公務員連絡会は、11月18日に内閣人事局人事政策統括官と、同22日に国公大臣と交渉を行い、「年度を超えた調整となることは極めて異例ではあるが、あくまで例外的な調整の措置であると承知する一方、可及的速やかに給与法改正の進めを進める」ことなどを求めました。また、公務員連絡会は、11月26日の2022年度基本要求書の提出にあたって、人事院に対して、この異例の事態に対する見解を質しました。

その後、12月6日から21日までの日程で臨時国会が召集されたものの、給与法の改正法案は提出されなかったことから、通常国会における給与法の改正に向け、引き続き国会対策を強化する必要があります。

なお、部会構成組織の独立行政法人における一時金の交渉では、国家公務員の取扱いと同様とした法人がある一方で、労使交渉の結果、人事院勧告の内容を踏まえて12月一時金を削減した法人があるなど対応が分かれました。

## (2) 公務労協 2022 春季生活闘争の基本的立場と考え方

新型コロナウイルス感染症について、2021 年秋より世界的に新型変異株の蔓延・拡大が続く中、小康状態を保っていた日本国内での感染状況も、2022 年に入り急速な拡大が起きています。そのため、労働組合の諸行動についても、改めて注意深く進めていく必要があります。一方で、日本経済の長期低落傾向が続く中、そのカギを握る個人消費の拡大の前提である勤労者の賃金改善は、「コロナ禍からの回復」という観点も含め、焦眉の課題であるという認識を持つ必要があります。そのため、2022 春季生活闘争では、連合・公務労協方針を踏まえ、賃金の「引上げ」を積極的に求めていきます。

その上で、賃金引上げ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と考え方を次のとおり設定します。

### 《基本的な立場》

- 昨年に引き続き、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、より一層の結集をはかります。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「2022 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。

### 《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引上げ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 2022 春季生活闘争の基本的な考え方

連合は、2022 春季生活闘争について、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開するとし、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを 3 本柱にして、雇用の確保を大前提に、すべての組合が賃上げに取り組むことで、分配構

## 国家公務員関係部会

造を転換する突破口とするとしています。

その上で、賃金要求については、「すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みをより強力に推し進める」とした上で、<賃金要求指標パッケージ>として下記を掲げています。

底上げ		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、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とする。	
		規模間格差是正	雇用形態間格差
格差是正	目標水準	35歳：289,000円 30歳：259,000円	<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1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす</li> </ul>
	最低到達水準	35歳：266,250円 30歳：243,750円 企業内最低賃金協定 1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円
底支え		<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>・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1,150円以上」をめざす。</li> </ul>	

### （４）民間の春季生活闘争の動向等について

連合の春季生活闘争方針等を踏まえ、民間の各組合も要求を取りまとめ、春季交渉に臨もうとしています。主な動向としては、以下の通りです。

自動車総連は、「月額3千円以上」の統一要求を掲げた16～18年の春闘に比べ、ベア相当分の統一要求額を掲げなかった19～21年は中小労組の要求額の幅が広がり、積極的に賃上げに取り組むようになったとして、今春季生活闘争でも掲げないことを決定しました。一方、年間一時金の要求は「5カ月を基準」としています。

電機連合は、ベアの統一要求額について、各社の業績が回復傾向にあるとして、2021年の「2千円以上」から増額し、コロナ禍以前の水準である「月額3千円以上」とする方向で検討しています。

UAゼンセンも、昨年と比べ回復基調が続いているとして、正社員とパートなどを合わせた全体の目標について、新型コロナ前と同じ「2%基準」に戻す方向を示しています。JAMはベア相当分の要求基準を月6000円とする方針を決定しました。

## 国家公務員関係部会

一方、航空連合は、2025年までにコロナ禍以前の賃金水準回復を目指すとしたものの、今春季生活闘争では、ベア要求を見送ることを決定しました。

これに対し経団連は、1月18日に発表した「経労委報告」において、業績の良い企業については、ベアを含めた「賃金引き上げが望まれる」と打ち出し、「選択肢」とした昨年より姿勢を強めました。企業間の業績格差がコロナ下で広がり、「K字回復」とも言われる状況も踏まえ、ベアを一律目標とはしませんでした。また、中小企業が賃上げできる環境整備の必要性も強調し、大企業が中小との取引を適正価格で行うよう呼びかけています。

## 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収束が見通せない中で、「エッセンシャルワーカー」として現場の一线で奮闘する組合員に伝えるためにも、長期化する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、第49回衆議院議員選挙後の政治状況において、「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。

非現業国家公務員においては、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

2022年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引き上げること」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。

### <2022 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 2022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。

③ 再任用職員の給与等を改善すること。

**(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。2022年度については、「時給1,150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 段階的な定年引上げについては、役職定年となった職員の具体的な職務のあり方等をはじめ、円滑な実施に向けて職場環境の整備をはかること。

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 超過勤務手当の全額支給も踏まえ、改めて、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。

**(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。

## 国家公務員関係部会

### (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

デジタル臨時行政調査会での議論等、政府の動向を注視します。また独立行政法人の運営等に関わる課題等について、当該構成組織との情報共有に努め、公務労協との連携のもと、必要に応じて部会として対応します。

## 3. 具体の取組について

### (1) 方針決定

1 月 25 日の公務労協第 32 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 10 回代表者会議で「2022 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	方針決定日	決定機関等の名称	
国公連合	1 月 28 日	第 20 回中央委員会	
国公連合	国税労組	2 月 4 日	第 296 回全国中央執行委員会
	政労連	2 月 4 日	第 1 回中央委員会
	全駐労	2 月 26 日	第 1 回中央委員会
	全農林	2 月 7 日	全国分会代表者会議
	税関労組	4 月中旬	中央委員会及び中央執行委員会
	全財務	2 月 6～7 日	第 127 回中央委員会及び全国委員長・書記長会議
	全開発	2 月 11 日	支部代表者会議
	沖縄国公労	2 月上旬	第 1 回中央闘争委員会
国交職組	2 月上旬	地方委員長会議	
林野労組	2 月 19 日	第 18 回中央委員会	
全印刷	2 月 25 日	第 130 回中央委員会	
全造幣	2 月 25 日	第 19 回拡大執行委員会	
J P 労組	2 月 9 日	第 22 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 22 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

## 国家公務員関係部会

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、3月上旬まで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16日（水）午後、「2022 春季生活闘争 2.16 学習集会」を連合会館「501 会議室」およびウェブ参加形式で開催し、情勢と課題の共有、取組の意思統一をはかります。
- ③ 3月15日（火）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「2022 春季生活闘争 3.15 決起集会」を都内（全電通会館ホール）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15～17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. 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20回中央委員会において、「2022 春季生活闘争方針」を決定することとしており、一昨年から続くコロナ禍による社会・経済活動への影響や毎年起きる自然災害や発生から10年が経過した東日本大震災からの復興・再生などの様々な課題に関して、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、引き続き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の実施が困難な局面にあります。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、そして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、多種多様な国民生活を支える多くの事業を担ってきました。2022年は、とりわけ、東京オリンピック・パラリンピックの関連する事業に多くの組合員が携わりました。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。また、新型コロナウイルス感染症影響下にあっても、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み、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いるにもかかわらず、民営化された法人を除いて、政府の実質的な規制は依然続いており、法人理事者が頑なに国公準拠の姿勢を崩していません。2021年人勧期～確定期についても、国公の年末一時金削減勧告とその取扱いをめぐる混乱により、法人段階の交渉や回答時期や内容をめぐって異例の展開となりました。国公給与取り扱い閣議決定を見て、回答を覆すに至った法人もあり、交渉は難航し

## 国家公務員関係部会

ました。こうした状況下にあっても、単組段階の交渉で、年末一時金の減額措置を回避する等成果をあげています。一方、減額について12月段階で決着を見ず、春闘期以降に協議が持ち越されたものもあり、この段階においても課題は継続している状況です。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。

政労連構成組織である日仏労（東京日仏学院労働組合）では、2021夏以降、不当解雇と一方的な労働条件の切り下げ問題が表面化していますが、感染症拡大による受講生の減が大きな要因のひとつとなっています。この段階までに、不当解雇問題は仮処分申請を経て法廷闘争に持ち込まれていますが、この間、国公連合はもちろんのこと、公務労協、国公関係部会の仲間みなさんのお支えもあって闘争を継続しています。そのことに感謝の意を表するとともに、引き続き、支援体制の継続・強化をお願いするところ です。

2022春季生活闘争に向けては、連合方針を受け、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、生活水準保障である、定期昇給・賃金カーブ維持分の確保を大前提として、①基本的な要求、2%（7,000円）以上の引き上げを求め、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1,150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4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、引き続き、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》

全駐労を構成する駐留軍等労働者（以下、基地従業員）は防衛省に雇用され、在日米軍の指揮命令下、各地の米軍基地・施設において職務に従事する「間接雇用方式」という特殊な労働条件下にあります。また、労基法をはじめとする国内法令でさえも、雇用主防衛省と使用者在日米軍との文書合意を経てはじめて適用されます。賃金改定についても同様の手続きが必要となりますが、1991年1月17日の第659日米合同委員会において、基地従業員の賃金は日本の国家公務員準拠とすると合意され、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すると確認されています。この合意以降、毎年の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にする」として改定されてきました。2022春闘においても、雇用主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します。

労働条件については国公準拠・日本の法令遵守を求めることを原則とし、定期大会方針に基づいて2021年10月に雇用主防衛省へ「労働条件等の改善申し入れ（今年度15項目）」を手交しています。2022春闘においては、働き方改革、依然収束に至らない新型コロナウイルス感染症から基地従業員を守るため、各基地・職場での安全対策を確実にすること、コロナ禍以降に実施されたテレワークや勤務シフト変更等の労働環境の変化に対応した制度を確立すること、などを強く求めていきます。

全駐労にとって近々での最大の関心事は「日米特別協定の改定」です。この協定は原

## 国家公務員関係部会

則5年ごとの改定を経るもので、基地従業員の労務費（人件費）を含みます。本来は2020年度末の期限に伴い改定されるべきでしたが、コロナ禍と米国大統領選挙の影響を受け、同内容で1年間の単純延長とされました。その後、2021年秋頃から日米間の2022特別協定改定協議が本格化し、12月21日には向こう5年間の協定内容が「同盟強靱化予算」として日米間で合意、年明けの1月7日に署名・調印されるに至りました。基地従業員の雇用安定、労働条件の維持・改善は、特別協定での日本側労務費負担の内容により影響を受けます。今協定では日本側労務費負担の削減はないとされているものの、前回と前々回の改定では、とりわけ福利厚生部門の基地従業員への日本側労務費負担が合計1,000名分ほど削減されたことで様々な悪影響が生じたことから、引き続き注視しなければなりません。

これから全駐労は、2月26日に第1回中央委員会を開催して2022春闘方針を決定します。この委員会終了後からは、各都県の地区本部や支部において組合員との対話集会を順次開催し、春闘要求とその取り組みに加え、労働条件改善申し入れ、ほか諸課題についても、すべての地区本部・支部と情報共有と意思統一を図ります。そして国公連合の仲間とともに公務労協、さらには連合に結集し、2022春闘へ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2021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、2022年度予算、組織・定員要求及び独法の運営費交付金・施設整備費補助金の満額確保に向け、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、コロナ禍による感染症対策として状況に応じて対面とWebを併用し、ブロック別分会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、昨年4月から第5期中長期目標・計画等を踏まえた研究課題や組織体制がスタートしています。このため、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・協議を強化してきました。

また、2021賃金確定に係る取組の特徴として、各法人当局に対して民間の厳しい状況を踏まえ一時金を引下げざるを得ないのであれば、「主体性の発揮」と「交渉の幅」を示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賃金交渉では、各法人当局が「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、産前休暇など）、②再雇用職員の諸手当の改善（住居手当、赴任旅費など）、③非常勤職員等の賃上げ、諸手当・休暇制度の改善（寒冷地・特地勤務手当、短期介護休暇の有給化など）など、それぞれの法人から一定の前進回答を引き出すことができました。

現在、「2022年賃金等改定に係る要求と交渉の進め方（案）」の職場討議を行ってお

## 国家公務員関係部会

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目指し、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。さらに、独法職域においても国に遅れることなく2023年度からの定年引上げに向けた各法人当局との交渉・協議を強化していくことも大きな課題となっています。

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組を進めています。

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ました。

2021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、給与法改正が先延ばしされていることを背景に、具体的な協議がなされないまま現在に至っています。

2022春闘期に向けた取組では、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」「変形労働時間における休暇取得方法の改善」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組を行っていきます。

### 《沖縄国公労》

## 国家公務員関係部会

### （琉球大学労組）

国立大学法人琉球大学では、沖縄国公労琉大労組・教授職員会・琉球大学病院労組の「三者連絡会」で36協定、就業規則などについて交渉を行っています。昨春は、沖縄県から多額の「コロナ手当」が琉大病院に助成されているにもかかわらず、新型コロナウイルス感染者の治療に当たる医師や看護師には、わずかな手当でしか支給されていないことが明らかになり、三者連絡会で交渉を重ねて、医師・看護師だけでなく、患者の銅線を確保するために動員された事務職員にも、手当を支給させることができました。21人勧の一時金削減を行わないことでも、当局と12月に合意しました。

琉大労組独自の取り組みでは、大学当局が大学構内へ自動車を乗り入れる際に「入構料」を徴収したいと提案してきたことに対して、アンケートを実施しました。組合員の声を含めて要求書を当局に提出し、交渉を継続しています。

琉大労組では2018年に、雇用期間が5年を超える非常勤職員の雇止めを撤回させて全員無期雇用へ転換を勝ち取ったこと、手当や有休などを改善させてきていること、日常的に個別の相談に対応していることなどから、非常勤職員の加入が進んでいます。一方、新規採用者に対する当局のオリエンテーションに合わせて労組としてのオリエンテーションを実施していますが、その後の働きかけを行って加入を拡大することが課題です。

### （自動車技術総合機構労組）

独立行政法人自動車技術総合機構は、沖縄を除いては国公労連に組織されていることから、給与改定については独自の要求・交渉は出来ていません。昨年12月には沖縄国公労本部とともにリモートで法人本部と交渉を行いました。交渉では、①人事異動について本人の希望を尊重すること、②増員を行って慢性的な超過勤務を縮減すること、③必然的に超勤につながる検査終了時刻の繰り上げについて見直すこと、などの要求について議論しました。

### 【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た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、新たな「森林・林業基本計画」の着実な推進に向け、森林経営管理制度の推進に係る課題解消と人材の育成・確保、「森林環境税・譲与税」の趣旨に基づく使途や譲与基準の見直し、森林整備・森林吸収源対策への予算の確保、木材供給体制の確立及び国産材の利用促進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、2019年度から森林環境譲与税の譲与が始まりました。

2020年度の地方公共団体への譲与額は400億円（都道府県60億、市町村340億）、使途実績は間伐等の森林整備、人材育成、木材利用・普及啓発となっています。

一方で、全額基金へ積立している状況もあることから、税の主旨である、これまでの森林施策では対応出来なかった奥地等の森林整備が着実に進むよう、譲与基準の見直しを図らせることが重要となっています。

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

## 国家公務員関係部会

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。

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、森林分野における規制改革・規制緩和をはじめ、国有林野へのPFI・コンセッション方式の導入を図ろうとする動きに対しては、国会対策、地方議会・自治体対策等、関係労働組合等とも連携を図りながら、中央・地本・分会が一体となった取り組みを進めていきます。

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、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。

2022 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】

印刷局を取り巻く事業の状況として、まず、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きており、改刷の現場で働く職場組合員と適宜意思疎通を図りながら、労働条件及び職場環境確保に向けて労使協議を積み重ねてきています。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、労使一体となって取り

## 国家公務員関係部会

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を、印刷局における新たな事業領域の拡大の好機と捉え、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、昨年6月に閣議決定された骨太の方針2021に、「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。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營業務等について検討を進めていくこととします。

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スピードが加速しており、昨年4月からは第1段階(計3段階)とされる実証実験も開始されています。更に、コロナ禍を機にキャッシュレス決済の定着が今まで以上に進むなど、通貨事業を取り巻く環境はかつてないほど急激な変革が進んでいます。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。

そのうえで、昨年の公務労協第18回総会においては、「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年にわたり国民生活に必要な通貨の供給等を担ってきた行政執行法人の事業運営等について、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」と確認されていることを踏まえ、通貨事業の安定に向けて、公務労協との連携を一層強化していくこととします。

次に、2022春季生活闘争については、組合員の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むこととし、交渉においては、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、要求実現に向けて取り組んでいきます。具体的な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等に繋がる賃金引き上げを求め取り組んでいきます。また、この間の交渉経過等も踏まえ、国家公務員関係部会及び全造幣との共闘を強化するとともに、中央労働委員会労働者委員との連携を図っていくこととします。

組合員の総合的な労働条件改善に向けて、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」についても、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きます。

次に、定年延長については、この間、鋭意労使交渉を進めてきており、制度の実施日である2023年4月1日の1年前(2022年4月)を目途に、労使間において「大綱一致」を図り、組合員の将来設計等に支障が無いよう円滑な制度移行をめざし取り組んでいきます。

### 【全造幣】

造幣局では、昨年開催されることとなった東京オリンピック・パラリンピックの入賞メダルや各種記念貨幣の製造に向け、タイトなスケジュールのなか、全組合員が一致協力して業務を遂行してきました。とくに、入賞メダルに関しては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により4度目の緊急事態宣言が発出され、医療体制がひっ迫する極めて厳しい状況のなかで東京オリンピック・パラリンピックが開催されることに対し様々な声があったものの、造幣事業の観点から見れば入賞メダルが無事に表彰者に授

## 国家公務員関係部会

与されることとなったことは、これまで培われてきた造幣局の製造技術が広く世界に知られる機会となり、組合員の努力が報われる結果に至ったと言えます。また、21年ぶりとなる500円貨幣の改鋳が行われるにあたり、「バイカラー・クラッド」「異形斜めギザ」「微細文字」といったこれまでにない特殊技術を採用し、偽造抵抗力をさらに強化した新500円貨幣を着実に製造するため、組合員は繁忙な作業体制のなかで、試行作業を含めた業務に取り組んできました。こうした組合員の協力のもと、新500円貨幣は昨年11月に発行され、市中に流通されることとなりました。しかしながら、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。造幣局の事業運営を長期的かつ安定的に維持していくためには、新たな事業を見いだすことも必要であり、これまで組合員に実施してきたアンケート調査のなかでも、とくに組合員が日頃の業務・作業を行うなかで得られた意見やアイデアを募った集約結果については、当局幹部も認識の上、今後も組合員の意見などを参考に新規事業の取り組みを検討していく姿勢を示しています。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引き続き労使の協力体制が不可欠であるとともに、今後も通貨製造などを担う企業として、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。

本年の春季生活闘争における新賃金要求については、依然として収束の兆しが見えない新型コロナウイルス感染症の影響によって、いまだに私たちの生活と日本経済を脅かす状況が続いており、今後も厳しい交渉となることが想定されます。しかしながら、昨年は造幣局が創業150周年といった重要な年を迎えることとなり、今後新たな造幣局の発展に向けて取り組むためには、引き続き堅調な業務運営に貢献する組合員の協力が必要となります。今後は、連合及び公務労協・国公関係部会の方針を基本に、組合員による造幣局への貢献を踏まえた要求内容とし、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、引き続き組合員の生の声を集約したアンケート調査を活用し、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の採用数や配属先について労使で協議する場を継続するなど、課題として残る要員の確保に関する問題をはじめとした要求項目を整理していくこととし、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】

人口減少やデジタル化の進展に加え、コロナ禍等の影響により、郵便物・ゆうパケットの取扱物数の減少や窓口の来客の減少等、郵政グループを取り巻く経営環境は年々厳しさを増しています。このような状況下においても、JP労組は毎年の春闘において、一時金の確保をはじめ、組合員の処遇の維持・改善をはかってきましたが、今後は、経営の先行き不透明感がますます高まっていく中、いかに組合員の生活を守っていくのか、将来を見据えた具体的な検討を進めていく必要があります。

会社の中期経営計画「JPビジョン2025」では、お客さまと地域を支える「共創プラットフォーム」をめざす考えとともに、2025年度までにデジタル化の推進や業

## 国家公務員関係部会

務効率化などにより、グループ全体で約35,000人相当分の労働力の減少見込み等を打ち出しています。対してJ P労組は、時短営業等により労働力の生み出しを進め、収益確保の見込める新規事業にチャレンジし、事業の維持・発展につなげ、働く者の雇用確保と労働条件の維持・向上をはかっていく方向性をもって「J P労組が考える事業ビジョン（案）」の豊富化・具現化をめざしていきます。その実現には数年を要することが想定されますが、会社との労働力政策議論等を深めながら、時代変化等にあわせて、柔軟かつスピーディーに議論の深化をはかり、組合員が安心して働き、生活していくことのできる事業の再構築につなげていきます。

22春闘方針（案）の策定に向けては「J P労組が考える事業ビジョン（案）」の豊富化に向けた検討と並行し、①組合員の生活を守り続けていくための年収の安定化に向けた方策、②一般職と地域基幹職等の処遇差の解消に向けた方策と将来的な到達イメージ、③努力義務となっている70歳までの就業機会の確保策―等について、2回の往復運動等により、検討・議論を進めてきました。

2月9日開催の第22回中央委員会では、将来に向けた会社経営の見通しが厳しい状況において、すべての組合員の生活を守り続けていくことを第一義に、経済要求を中心とした2022春季生活闘争方針を確立していきます。

そして、22春闘においては、組合員が未来に希望を持ち、安心して働ける職場づくりを実現するため、全組合員一丸となった要求交渉を展開していくこととします。

2022 春季生活闘争取組日程（案）

月	交渉・行動等
1月	25日 公務労協第32回代表者会議（春季生活闘争方針決定） 国公関係部会第10回代表者会議（春季生活闘争取組決定） 26日 公務員連絡会第3回幹事会議（春季生活闘争方針決定） 公務労協春闘方針等地方代表者説明会
2月	3日 （連合）2022 春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会 16日 国公関係部会 2022 春季生活闘争 2.16 学習集会 18日 公務労協 2022 春季生活闘争・公共サービスキャンペーン開始中央集会 22日 公務員連絡会 2022 春季要求提出（公務員連絡会委員長クラス交渉） 〈第1次全国統一行動（要求提出の翌々日（24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
3月	7日 公務員連絡会幹事クラス交渉（人事院） 10日 同（内閣人事局） 7日 （連合）2022 春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会 8日 （連合）2022 春季生活闘争・3.8 国際女性デー中央集会  （連合 第1 先行組合回答ゾーン 14日～18日：ヤマ場 15日～17日） 14日 公務員連絡会幹事クラス交渉（内閣人事局） 15日 国公関係部会 2022 春季生活闘争 3.15 決起集会 公務員連絡会中央行動 ・決起集会 公務員連絡会書記長クラス交渉（人事院・交渉支援行動を配置） 〈第2次全国統一行動（中央行動に連動）〉  22～24日（調整中） 公務員連絡会 回答指定日（公務員連絡会委員長クラス交渉） 〈第3次全国統一行動（回答指定日の翌日（●日））〉  （連合 3月月内決着集中回答ゾーン 21日～31日）

幹事会議・労働条件専門委員会（小委員会）で交渉状況等について情報共有し統一的対応に努める