

2023年度活動方針（案）

はじめに

国家公務員関係部会は、第10回総会(2021年10月29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。年度前半を中心に、引き続き新型コロナウイルス感染症の感染拡大が続き活動に大幅な制約が課せられる中ではあったが、構成組織間相互の理解と協力を重視し、春闘期や人勧期など出来得る限り大衆的な諸活動を実施してきたところである。

具体的には、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。全印刷、全造幣については、3年ぶりの調停申請による決着という形になったが、これについても部会として支援行動を実施し、あるいは中労委の労働側委員とも連携を密にしつつ、ベア獲得に至る流れを押し上げた。コロナ禍において急浮上したテレワークの問題などについては、緊急で現場からの実態報告やそれに基づく意見を集約し、人事院に意見反映を行っている。また、労働諸条件に関する個別の課題についても、部会として関係当局との協議を行っている。

これらを踏まえ、2023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(別紙参照)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収束状況を見極めつつ、交流の機会なども積極的に設けながら、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の強化を図っていく。

1. 2022年度を取組経過

(1) 賃金・労働条件の維持・改善に向けた取組

①2022年春季生活闘争の取組

春季生活闘争期の部会の取組方針については、第1回労働条件専門委員会(12月10日)から議論を開始し、1月14日の第1回幹事会議で取組(案)の方向性を確認した。その後、各構成組織の春季生活闘争の課題と取組について補強を行い、第10回代表者会議(1月25日開催)において決定した。

また、春季生活闘争期における情勢認識の共有と取組に向けた意思統一を図るため、2月16日にテレワークに関する2022年春季生活闘争学習集会(連合会館)を、3月15日に春闘決起集会(全電通会館)をそれぞれ3年ぶりに開催した。

2022年度新賃金に関わる交渉・妥結状況は、J P 労組が春の段階で決着、全印刷、全造幣は、中央労働委員会による調停案を労使ともに受諾し、その後の労使交渉(配分交渉)により決着。政労連構成組織の特殊会社チームにおいては、精力的に交渉を進め春季決着を勝ち取った。なお、全印刷、全造幣の新賃金に関わる中労委調停については、両組織と十分に連携を図りながら部会として、以下のとおり各種支援行動を展開した。

(経過・概況)

3月1日	全印刷「2022年4月1日以降の賃金引き上げに関する要求書」提出
3月1日	全造幣「2022年4月1日以降の賃金引き上げに関する要求書」提出
	両組合ともに「基準内賃金を2%以上引き上げること」を要求 ～要求提出以降 全印刷、全造幣は団体交渉を断続的に実施～
4月6日	中労委労働者委員（岩崎、竹井、六本木）との意見交換 2022春闘情勢及び全印刷、全造幣の交渉状況等について共有
5月19日	全印刷が交渉を打ち切り、当局へ調停申請を通告
5月20日	全造幣が交渉を打ち切り 全印刷、全造幣が中央労働委員会へ調停申請 両当局ともに、「賃金引き上げを検討する」としたものの、両組合の切実な要求に対して具体的な誠意ある回答を示すに至らなかった。これ以上、団体交渉を継続しても労使間における解決が図れないと判断し調停申請。 岩村中労委会長へ要請書を提出（部会交渉情報No.1 発出）
6月7日	調停作業に関わる中労委労働者3委員との打合せ 事情聴取（全印刷、全造幣）（部会交渉情報No.2 発出）
6月22日	中労委調停作業対策会議及び支援行動 労使委員意見陳述、公労使委員による意見交換、調停委員長等と労使各側委員との個別折衝が断続的に行われ詰め調停作業を進めた結果、次のとおり調停案が示された。 「国立印刷局及び造幣局職員の基準内賃金について、令和4年4月1日現在の額から1人当たり0.41%相当額（印刷局1,486円・造幣局1,400円）の原資をもって引き上げること」 労使ともに受諾（部会交渉情報No.3 発出：両組合連名の声明添付）

②2022人勸期以降の取組

国公関係部会は、6月20日の人事院総裁への要求書の提出以降、連絡会に結集しつつ、人勸期闘争に取り組んだ。7月13日に幹事クラスによる審議官交渉、26日に書記長クラスによる給与局長と職員福祉局長との交渉、8月1日に2回目の給与局長交渉を積み上げ、翌2日には幹事クラスによる職員団体審議官との配分交渉を行った。これらを支える行動として、連絡会による7月26日の書記長クラス交渉当日における3年ぶりの中央行動（集会、霞が関一周デモ、交渉支援行動）は、感染拡大に鑑み開催を断念したが、同日、国公関係部会としての夏季決起集会は実施することができた（TKP新橋カフェレンスセンター）。

これらを経て、4日の委員長クラスによる交渉で、人事院総裁から最終回答を引き出すこととなった。

一方で、独立行政法人等については、「国公準拠」の姿勢を当局が堅持しているもと、2022年の人事院勧告の取り扱いの閣議決定（10月7日）を踏まえ、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。

③その他の労働条件等に関する取組

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(テレワークや勤務間インターバル、フレックスタイム制度等の公務職場における労働の柔軟化等)、について各職場における職場実態や問題意識などを各構成組織から集約し、議論を行った。その上で、テレワーク等の柔軟な働き方に関する人事院の研究会において、集約した意見、課題等を訴えるとともに、公務員連絡会に結集して人事院と適宜意見交換を行っている。

また、公務員宿舍の建替え等に関わる課題や再任用職員の宿舍貸与等に関わっても、財務省理財局と意見交換を続けている。

さらに、森林研究・整備機構の森林整備センター労働組合(政労連)、全農林森林総研各分会(全農林)、全国林野関連林木育種センター労働組合及び全国林野関連森林保険センター労働組合(いずれも林野労組)における2022年度賃金改定交渉の進捗状況と今後の対応についての意見交換会を3月3日、10月3日に開催し、情勢等の共有を図った。

(2) 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、構成組織の課題等について共有をはかってきた。また、2020年3月以降、新型コロナウイルス感染症により見合わせてきた霞ヶ関におけるチラシ配布行動について、2月15日の公務労協組織拡大センター企画小委員会において再開を決定し、4～6月、および9月に国公関係部会構成組織を中心に、地公部会構成組織の協力も得ながら、行動を実施した。一方、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. 2023年度の重点課題と具体的な取組

(1) 賃金・労働諸条件の向上に向けた取組

①本年の人事院勧告に対する取組

本年の勧告取り扱いをめぐる情勢については、連絡会方針で示した通りである。国公関係部会としては、公務員連絡会に結集して取り組む。一方、人勧の内容に影響を受ける独立行政法人等の新賃金及び一時金に関する交渉の早期決着に向けて、労働条件専門委員会等を適宜開催し、状況認識を共有するとともに、必要な対応を図る。

②2023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における議論を踏まえ、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を適宜開催し、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。具体的には下記の通り取り組む。

ア) 現在取り組んでいる「2022年度公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査」を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として活用する。

- イ) 新型コロナウイルス感染症の状況に留意しつつ、情勢に対する認識の共有と取組に向けた意思統一をする場として、2月学習集会、3月決起集会の開催を追求する。
- ウ) 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)の連携を図るために意見交換の場を設ける。
- エ) 独法組織における労働基本権に基づく労使関係の確立に向けて、独法制度全体を所管する総務省との協議等も視野に入れつつ、当該組織との情報・意見交換を進める。
- オ) 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確保するとともに、労働者委員との意見交換の場を設ける。

〔参考〕公務労協2023年度活動方針から抜粋

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

各構成組織の個別的な課題も含めて共有化するとともに、共通する課題について改善に向けて取り組む。具体的には下記の通り取り組む。

ア) 2023年4月からの定年の段階的引き上げに向けて、公務員連絡会に結集しながら、国公全体の状況(当該者の希望状況、役職定年に関する運用見通し等)を把握する。各構成組織は当局に対する情報公開を求め協議を進める。国公部会としてそれらを集約し、問題点等があれば適宜内閣人事局に対して申し入れ等を行う。

イ) 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各府省労使間の協議を進めるとともに公務員連絡会に結集して取り組む。また、勧告時報告で指摘された国会対応の問題について、国公関係部会として各政党に要請を行う。

ウ) 国家公務員宿舎について、建て替え等に向けた動きが進んでいることを踏まえ、構成組織における現状と課題を把握した上で、関係当局と協議を進める。

エ) 人事異動に伴う移転料等の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。

オ) 9月末までに国公関係部会を中心に取組んだ「国家公務員関係職場における非常勤職員等実態調査」について調査結果の分析を行い、また人事院が実施した期間業務職員に関する調査結果なども参考にしながら、格差是正と非常勤職員の待遇改善に向け公務員連絡会に結集して取り組む。

カ) 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をめざす。

(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

行財政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に関わる課題等について、各構成組織と情報共有を図る。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2023年度活動方針から抜粋

(3) 独立行政法人と政府関連公益法人等の事業運営と労使・労働関係の確立

新型コロナウイルス感染症の感染拡大も契機として本格的なキャッシュレス決済が飛躍的に進捗するもと、明治期以降150年以上にわたり国民生活に必要不可欠な通貨事業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。

(3) 部会の行動強化に向けた取組

予算の効果的な活用に努め、下記の通り取組を強化する。

ア) 労働条件専門委員会および幹事会議を適宜開催し、部会としての取組の意思統一を行う。

イ) 2023年4月に、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)を中心に調整する。

ウ) 構成組織の要望等を踏まえた学習会を開催する。その際、ZOOMやYouTubeを活用し、遠方からの参加も可能とするよう配慮する。

エ) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を注視しつつ、構成組織とのより一層の意思疎通を図る観点から積極的に意見交換の場を設ける。

オ) 外部への情報発信の今日的な重要性を認識し、SNSを始めとする具体策を検討する。

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11日に第22回定期大会を開催し、「良質な公務・公共サービスの確立に向け、コロナ禍にあっても組織の連携を強化し、国公連合運動を発展させよう！」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。

昨年度の活動も新型コロナウイルス感染症に翻弄され、様々な制限や対応を余儀なくされました。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。

今後もコロナ禍を意識・警戒する必要がありますが、私たちを取り巻く情勢等に関する組合員との情報共有や認識統一を各構成組織・各地方ブロックと連携して図るとともに、組織運営にとって最も重要な組織の拡大・強化に力を傾注していきます。

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・再生の歩みを支えます。

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、長時間労働の是正と働き方改革など、公務全体の課題に対し公務労協・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て取り組んでいきます。

《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い、コロナ禍にあっても、サービスの継続とクオリティを担保しつつ、さらなる向上を目指し日々努力してきました。

しかし、コロナ禍にあって国民生活、社会のあり方そのものが変化の渦中にある中、法人業務・サービスに対するニーズの変化に対し、法人の自律性と主体性の欠如を大きな要因として、制度や組織運営が柔軟に対応出来ておらず、結果、現場の組合員が、そのしわ寄せを引き受けざるを得ない現状があります。慢性的な長時間労働や体調不良者の増加には歯止めがかかりません。

特殊法人改革で民営化、独法化が開始されてから 20 年弱が経過し、株式会社化された法人では、紆余曲折を経て、民間企業に近い自立した組織運営が実現しています。しかし、大多数の単組では、十分に主体性を発揮せず、ひたすら国公準拠の姿勢を崩さない法人側に対し、労働三権を有する組合として、本来果たすべき責任を追及しつつ、組合員を守る厳しい闘いを強いられています。

こうした中、2021 年夏から取り組んだ日仏労不当解雇撤回闘争においては、公務の仲間のみなさんにも多大なるご支援をいただき、2022 年 2 月に勝訴的和解を勝ち取ることができました。団交で「嵐にあった船が積み荷を降ろすようなものだ」と言い放った使用者は仏本国へ去りましたが、当事者のお二人は、しっかりと前を向いて、それぞれの新しい道を歩んでいます。当事者のお一人は、和解措置履行後の心境について、「嵐の中の船から放り出された乗組員は奇跡的に岸にたどり着くことができました。皆様のご協力が無しにはそのまま沈んでいたことでしょう。改めて重ねて感謝を申し上げます。」と述べています。

一方で、社会保険診療報酬支払基金労働組合（基金労組）において、法人始まって以来ともいわれる組織の大改編にかかって、不当労働行為が発生し、現在、政労連全体として取り組んでいます。

基金労組では、2019 年の法改正による大規模な組織改編（事務所の集約化等）に伴い、

2020年7月以降、2022年10月1日の実施を目指して労使間で協議を積み重ねてきました。しかし、労働条件の根幹に関わる、給与表、評価制度等の見直しについて、全体像や具体的な措置基準等が示されないまま経過し、再三にわたって団体交渉等で早期決着に向けた具体案の提示を求めましたが、理事者は成案を提示しないばかりか、説明不十分なまま一部人事措置を強行、さらに、団体交渉においても、法人の専権事項、人事権に関わる事項、などを言い訳として、実質的な交渉を拒否する態度をとるに至りました。ここにきて団体交渉事項の認識が労使間で決定的に乖離し調整不能な状況に陥りました。この事態に対し、政労連顧問弁護士とともに対応策を検討し、理事者の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為（誠実交渉義務違反）に当たると判断、東京都労働委員会に救済申し立てを行いました。

その後、労働委員会から理事者側に通告があった時点で態度が一変し、組合を追い付めたことにより労使の信頼関係が崩れたこと、組合に対する説明、交渉全体の進捗管理が不十分であったことについて謝罪がありました。そのうえで、自律的労使関係において解決をはかるべく、今回の人事措置への対応や今後の労働条件に関する制度見直しの事前協議について覚書を締結しました。今後は、覚書の履行状況を見極めながら、申し立ての取り扱いについて、単組、政労連、顧問弁護士の3者で協議していくこととしています。

政労連としては、法改正に伴う措置を具現化する過程において発生した事態であることを重く捉えています。単に、個別理事者の対応が不適切ということに留まらず、すべての政府関係法人における労使関係のあり方を問う問題として、全体で闘争を展開し、本来あるべき労働諸条件の実現を目指すとともに、不利益変更、不当労働行為に対しては全力で闘うことを確認しています。

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、公共サービスの低下、利用者の不利益につながる、組織、事業の見直しに対しては、徹底的に反対し、国民・利用者福祉の向上に資する立場から、自ら業務改善・事業改革に取り組む姿勢で臨みます。政府関係法人で働くすべての労働者に対する支援と組織化について、関係団体と連携し取り組んでいきます。

公務労協・国公関係部会の仲間みなさんに、引き続きのご支援とご協力をお願いするとともに、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24日に第77回定期全国大会を開催し決定した運動方針を基に、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て、全力を尽くすよう申し入れました。防疫への対処として「従業員の安全確保」については引き続き求めています。日米合意が必須となる労働条件の改善は複数年に渡っての継続課題が多いにもかかわらず、コロナ禍の影響を受け日米間交渉が停滞し、「働き方改革」や「改正育児法」をはじめとする法令順守課題、国家公務員準拠の課題では

「定年延長」、「出生サポート休暇」など早急な解決が求められている課題ですら、雇用主防衛省は米側から具体的な合意を引き出せていません。コロナ感染症への規制も緩和されてきたこの機に、ひとつでも多く課題を解決するために交渉を加速していかなければなりません。

次に、2023年5月16日に期限を迎える駐留軍関係離職者等臨時措置法（臨措法）についてです。駐留軍等労働者の雇用対策の要であり、2024年度には在沖海兵隊のグアム移転も計画されている中で、この臨措法の再延長は必ず実現しなければなりません。機構変更、部隊の再編や移転などによる離職から組合員を守っていくためにも、連合、公務労協、国公連合の仲間の協力も得ながら、雇用主防衛省・日本政府に再延長を要求していきます。

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粘り強く取り組みを継続します。

《全農林》

全農林独法労組は、行政執行法人の農林水産消費安全技術センター（FAMIC）、国立研究開発法人の農業・食品産業技術総合研究機構（農研機構）、国際農林水産業研究センター（国際農研）、森林研究・整備機構、水産研究・教育機構、中期目標管理法人的家畜改良センターの6法人に働く組合員で構成し、労働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。

2022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月上旬に農研機構、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、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、9月15日に賃金等改定協議会、同22日に農研機構、28日に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、組合員を取り巻く状況として、今般の急激な物価の高騰は全世代が大きく影響を受けていることやコロナ禍の中でも各職場において法人の使命達成や事業計画を踏まえ日夜懸命に業務を遂行している労苦に報いるためにも、①月例給については、初任給を中心とした引上げに加え全世代への配分、②一時金については、期末手当での配分、③非常勤職員の待遇改善や諸手当・休暇制度の充実など、要求事項の実現と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。

2022 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 8 名に続き、今年度は 3 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。

また、コロナ過によりテレワークが早急に導入され、その時点から私たちはテレワークを実施するには労働条件が大きく異なるため、詳細な実施規程が必要との立場で、労使協議を踏まえた規程の制定を求めてきました。その中で、今年の春闘期においてようやくテレワーク規程の原案が示され、労使協議を行ってきました。協議により「非常勤職員も対象に含める」「非常時における活用も可能とした」「業務遂行に疑義のある例示（常態で介護や育児の必要）を削除」などを認めさせた上で、4 月 1 日からの施行となりました。

《沖縄国公労》

琉球大学労組は、一時金および基本給引上げに向けて 12 月に当局と交渉を行います。交渉に向け、意思一致を図るため、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常勤職員の賃金引き上げ、非常勤職員の時給引き上げを要求します。非常勤職員の雇用延長（65 歳→70 歳）について、職場懇談会やアンケート活動をもとに粘り強く当局交渉を重ねた結果、70 歳までの雇用延長を勝ち取りました。今後は常勤職

員についても、希望者全員の無条件 70 歳までの雇用延長を取り組んでいきます。

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。要員不足は深刻で、事務作業が自動車検査業務終了後にしか行えないため、就業時間内に事務処理を行うことができず、超過勤務が慢性化しています。当局交渉では増員による具体的な超過勤務縮減を粘り強く求めていきます。人事異動については、本人の希望しない県外異動の強制や異動による不利益が生じないように要求し、一定の成果を上げています。

沖縄国公労の各職場における要員不足は深刻で、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。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。

また職場課題の解決にむけた職場懇談会の様子や交渉報告などを職場で広く広報しながら、喫緊の課題である組織拡大・強化のため未加入者への呼びかけ、組合員同士の団結強化に繋げていきます。

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。

森林吸収源対策については、森林環境税・森林環境譲与税が創設され、2019 年度から全国の自治体に税が譲与されています。しかし、森林が少なく人口の多い都市部への剰余額が大きいこと、譲与された税を全額基金に積み立てている自治体が多いことなどの課題があり、この間、譲与基準の見直し等の取り組みを進めてきました。

森林環境譲与税については、来年度の地方税制改正要望事項として、「所用の見直しの検討」が提出されているところであり、譲与基準見直しに向けた国会対策をはじめ、森林吸収源対策にかかる予算確保の課題等に係る林野庁交渉を強化することとしています。

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、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

果たすことが出来ない状況となっています。

また、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う特殊性を有しています。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であり、現場管理機能の確保、事業実行体制の確立、業務運営に係る課題の解消とともに、分会・地本・本部段階での交渉を強化しているところです。

協約締結権を有する育種労組、森林保険労組では、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

印刷局事業を取り巻く状況として、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製造体制を整えています。特に改刷の現場で働く組合員とは、この間、改刷の内容等について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。そして、本年4月からは、新様式券の製造が本格化してきており、コロナ禍やウクライナ情勢等による製造への影響についても適宜対応を図っています。引き続き、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ています。とりわけベース・レジストリについては、政府の「骨太の方針」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」と記載されています。ベース・レジストリ事業については、この間の印刷局労使による財務省への要請や国会対策等の取り組みのもと、ようやく参画の端緒に至っています。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ます。日本においても検討のスピードが加速しており、政府は経済財政運営と改革の基本方針「骨太方針」において中央銀行が発行するデジタル通貨の検討加速を盛り込んでいます。日本銀行も新たな部署を設置しCBDC参画への検討を本格化させています。昨年4月からは計3段階とされる実証実験も開始されており、早ければ来年度にも、民間事業者や消費者らが参加する最後の第3フェーズに入るとされています。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。

更に、新規事業を含め、印刷局の事業範囲の拡大を図るためには、国立印刷局法で定められている業務内容の改定も必要であることから、今後の法改正を見据え、政治・国会対策は重要な取り組みとなります。いつ再燃するか分からない行政改革への対応も含め、全印刷運動に理解と協力をいただける国会議員・地方議員の拡大を図るなど、組織防衛のための政治・国会対策について、引き続き取り組んでいくこととします。また、公務労協の「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」とした方針を踏まえ、事業の安定に向けて、全造幣をはじめ、公務労協構成組織との連携・連帯を一層強化することとします。

次に、春季生活闘争における新賃金交渉については、2022闘争において、3年ぶりにベア獲得となり、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。来年度においても、組合員の生活改善はもちろんのこと、公務部門に結集する仲間の闘いに繋がる結果を勝ち取るため、自主交渉・自主決着を基本に、全力で取り組みを進めていくこととします。

最後に、コロナ禍においても全印刷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。特に昨年の印刷局創立150周年の節目の年を滞りなく事業運営を行い、更に今後も改刷作業、次世代旅券製造、新業務棟、王子工場整備、新たな事業領域の拡大など、印刷局労使における様々な課題がありますが、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、取り巻く厳しい情勢のなかにおいても、第90回定期全国大会で満場一致決定した「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「労働組合があっ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73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、今後も造幣事業の維持・発展へと繋がる新たな事業展開が必要であると考えています。

デジタル化社会の進展により多方面において急速にキャッシュレスの動きが加速するなか、世界各国の法定通貨の動向としても、近年は中央銀行デジタル通貨（CBDC）の発行に向けた検討や本格的な導入が進められている状況にあります。国内の動向としても、日本銀行は「発行計画はない」としつつも、21年度より段階的な実証実験を開始し、来年度にも最終段階とされる第3フェーズへの移行が見通されており、デジタル通貨を導入する判断に至った場合に備えて発行できる体制の準備が進められています。

また、銀行間においては、硬貨を取り扱うことに伴う機器保全や輸送・保管面におけるコスト削減に向けた動きが続いており、硬貨の入金手数料の新設・値上げによる影響は、今年10年ぶりに貨幣流通高が前年を割り込むなど、急速な低下をもたらしていると考えられています。

こうしたキャッシュレスの進展や硬貨の取り扱いを敬遠する動きは、貨幣製造が主たる事業である造幣局にとって、造幣事業の根幹を揺るがしかねない深刻な事態であり、今後、さらなる製造量の減少が懸念される厳しい状況にあるとの危機感を持っています。

したがって、造幣事業を維持・発展させていくためにも、こうした造幣局が抱える課題を各方面に向けて精力的に訴えていくだけでなく、組織内としても早期に造幣局の技術を十分に活かすことのできる新たな事業展開について労使協調のもと、全組合員が総力をあげて新規事業開拓に向けた知恵を出し合い、模索・確立していく必要があります。

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、要求実現に向けた交渉を重ね、今春の民間賃金動向から賃金引き上げの妥当性を強く主張してきました。しかしながら、労使間で決着することは困難であったことから、中央労働委員会による調停の場へと移行しましたが、組合の根拠ある主張を続けてきた結果、今春の情勢としては、依然としてコロナ禍の影響が厳しい民間賃金動向のなかにあつて3年ぶりとなるベアを勝ち取り、共闘する全印刷とともに1,400円を超える賃上げ原資を確保できたことは一定の評価ができる内容であったと考えています。来年の春闘においても、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。

前年度より交渉を継続してきた2020年度の総合的労働条件改善要求では、要因の確保をはじめとする組織内課題の改善に取り組み、例年よりも大幅な新規採用者増を実現するなど、いくつかの項目において、当局から前向きな回答が得られ、一定の労働条件の前進的解決が図られたと考えています。次年度要求においては、これまで課題として残った項目を総括した上で、新たな要求内容を策定し、組合員の労働条件の維持・改善に繋がる精力的な交渉を展開していくこととします。

JP労組

コロナ禍が続き様々な場面で非対面・非接触が求められる中、JP労組は組織活性化の取り組みと連動して、組合員に対するより良い情報伝達方法について検討してきました。これまでコロナ禍において、Zoomを活用した各種会議を行い、一定程度定着しつつあります。例えば、支部がホストとなり、支部役員と組合員とのWeb上での直接対話が可能となるよう運用を開始し、各機関役員の負担軽減につながっているものと判断しています。

郵政事業の状況は、デジタル化の進展に伴い郵便物の減少傾向が継続し、ゆうパック・ゆうパケットの取扱個数が対前年同期を下回る状況にあり、事業の持続性を高めていくためには、戦略的投資等に基づく荷物分野の拡大はもとより、リソースシフトを適切に進めていかなければなりません。要員確保が厳しい地域もあることから、地域事情をふまえた集配オペレーションの確立を前提とした適正な要員配置のあり方を早期に見出す必要があります。金融部門においては、超低金利政策が続くなか、ウクライナ問題等の地政学的リスクを抱える中、円相場や株式市場の不安定な状況下に加え、物価上昇等による社会・経済環境の悪化など、様々なリスクを抱え収益確保の困難性は高まっている状況にあると言えます。

2022年度決算では、日本郵政グループ全体で増益となったものの、これはゆうちょ銀行の資金利益の増大によるところが大きく、事業収益構造の改革が進まない中で、依然としてグループを取り巻く経済状況や社会情勢の変化によって影響を受けることが予見されます。引き続き、事業の持続性の確保に向けて、会社に対し経営改善を求めていきます。

JP労組は、組合員の生活を守るため、事業の持続性を見出す方策として縮小均衡策をはかろうとする経営任せにするのではなく、私たち働く者の視点で将来に向けた収益確保策を議論検討し、将来に向けた収益の確保策等として「JP労組が考える事業ビジョン(案)」をとりまとめ、会社経営陣に対して提起し、会社との協議をスタートさせました。

将来的な事業の持続性が見通しが厳しい中、政治的課題解決を含めた事業構造の改革を進めていかなければなりません。JP労組は、郵政事業の成長発展をめざし、働く者の視点で事業構造の改革にチャレンジし、「事業の再生」に向けて取り組んでいきます。

また、そのために会社や政治への影響力を高めていく必要があることから、組織拡大と活性化、人財発掘・育成など「運動の再生」にも取り組むこととし、組合員が未来に向けて明るい希望が持てる運動の創造に向け「JP労組未来創造プラン」として、議論検討していきます。

【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・継承する必要があるため、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、宿舎課題、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