

## 2023 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、J P 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。2023 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）2022 新賃金交渉等について

2022 年人事院勧告に基づく給与改定をめぐっては、公務員連絡会に結集し、交渉・協議、合意に基づく給与の改定に係る速やかな措置を図るよう求め、政府との交渉を進めてきました。政府は、10月7日に第2回給与関係閣僚会議及び閣議を開催し、勧告通り実施する旨の人勧取扱方針を決定、給与法等改正法案等を国会に提出しました。

国会では、11月2日に衆議院内閣委員会で審議、原案通り採決され、4日の衆議院本会議で可決、参議院に送付されました。参議院では10日に内閣委員会で審議の後、原案通り採決され、11日の参議院本会議で可決・成立し、公布・施行されました。

また、全印刷・全造幣における新賃金交渉については3年ぶりに調停となり、6月22日に中央労働委員会による「令和4年4月1日現在の額から1人当たり0.41%相当額の原資をもって引き上げること」とする調停案を労使ともに受諾し決着となりました。

なお、両組合における年末一時金については、11月30日に2.25月で妥結をしています。

一方、独立行政法人においては、「国公準拠」の姿勢を当局が堅持している中ではありましたが、各組合が粘り強く取り組み、ほとんどの組合において秋季段階で回答引き出し、妥結に至りました。2023 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 2023 春季生活闘争の基本的立場と考え方

3年にわたって国内外で蔓延・拡大が続いてきた新型コロナウイルス感染症は、今なお収束には至っていないものの、徐々に個人消費の拡大等による経済活動の復調・発展がめざされています。しかし一方で、2022年2月からのロシアによるウクライナ侵攻は、世界的な資源・エネルギー不足をもたらし、世界経済は不況やインフレに悩

## 国家公務員関係部会

まされ続けている状況です。さらに日本においては、アメリカを始めとする諸外国との金利差が拡大する中で円安基調が続き、食料品やエネルギー関連品目の世界的な争奪戦の中、急激な物価高騰が続いています。

このような状況のもと、2022 春季生活闘争では、各組合の奮闘により、賃上げを獲得した連合傘下の組合の割合が 2014 闘争に次いで高い数字となるなどの成果を勝ち取りました。しかし上記の物価高騰の影響等により、2022 年 4 月から 7 か月連続の実質賃金はマイナスが続く状況となっています。そもそも日本の勤労者の賃金水準は、30 年にわたり低迷が続き他の先進諸国との差が拡大しており、事態は深刻であるとさえ言えます。実際に、公務労協が組合員を対象に 2022 年秋に行った「仕事と生活に関する調査」では、平均賃金が低下し「食費」「住宅関係費」を中心に負担感が増す中、生活全体への不満感が高まっていることが明らかになっています。

このように、公務員を含む勤労者の賃金引上げによる生活改善の必要性は近年にないくらい高まっており、2023 春季生活闘争では、連合・公務労協方針を踏まえつつ、「賃金の積極的な引上げ」を求めていかなければなりません。その上で、賃金引上げ等を課題とする春季生活闘争の前進に向けた基本的な立場と考え方を次の通り設定します。

### 《基本的な立場》

- 2023 春季生活闘争は例年にも増してその成果が問われる状況にある、との認識のもと、統一した要求指標をもって、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。
- 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。
- ウィズコロナ社会への対応に向けて、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とともに、公共サービスの重要性とそれを支える財源のあり方について幅広く議論を行い、国民が安心して暮らすことのできる社会を創造する「2023 年良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」を展開する。

### 《基本的考え方》

- 第一に、すべての公共サービス労働者に対する賃金の積極的な引上げによる生活改善と格差是正をはかること
- 第二に、現物給付による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、その重要性と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 2023 春季生活闘争の基本的な考え方

## 国家公務員関係部会

連合は、2023 春季生活闘争について、GDP も賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し、望ましい未来を作っていくことが必要だとして、「未来づくり春闘」を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルで、日本の経済・社会が直面する問題に対する意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要があるとしています。

賃上げについては、「マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある」こと、また継続的な「人への投資」が重要であり、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」として、全体として労働側への分配を厚くした上で、「企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある」としています。

その上で、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示すとし、具体的な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		各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。	
		規模間格差是正	雇用形態間格差是正
格差是正	目標水準	35歳：290,000円 30歳：261,000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。引き続き物価高を背景に要求水準の引上げが相次いでおり、主な

## 国家公務員関係部会

動向としては、以下の通りです。

金属労協は7年連続で3,000円以上としてきたベア相当分について、倍となる「6,000円以上」で要求する方針を固めました。

傘下の自動車総連は5年連続で統一要求としてベアは求めない方針を決定する一方で、物価高を鑑み、企業内最低賃金を昨年から5,000円以上引き上げることとし、直近10年間で最大の上げ幅としています。また、電機連合は金属労協の方針を上回り、25年ぶりの高水準となる「7,000円以上」とするベアの統一要求方針を固め、JAMはベア相当分の要求基準を過去最高の月9千円に引き上げとする方針を決定しました。

UAゼンセンは、賃金水準が他の産業と比較して低位にある業種が多いとして、正社員とパートなどを合わせた全体の目標について、定期昇給分とあわせて連合の水準を上回る「6%以上の賃上げ」方針を固め、要求水準の高さを明確にしています。

これに対し日本経団連は、1月17日に発表した「経労委報告」において、「企業の社会的責務」として、会員企業に対して物価高の水準を超えることを念頭に大幅な賃上げを要請する方針を示すこととしています。一方で、経済同友会は1月5日の会見で「インフレ率を超える賃上げを平均値で達成することは簡単ではない。賃上げを行える企業はしっかり行うことが重要であり、(連合が求める)5%という数字にこだわる必要はない。」として個別企業ごとの経営判断を重視する姿勢を示しています。

## 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

引き続き、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、連合とも連携しながら、「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をはかります。その上で、「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の期待に応え、公務における人材確保をはかるために、賃金・労働条件の改善をめざします。

非現業国家公務員においては、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も、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

2023 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、下記の通り、「公務・公共部門労働者の積極的な賃金引き上げをはかること」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。

＜2023 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 公務・公共部門労働者の積極的な賃金引き上げをはかること。
- 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 人事院「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」を始めとした賃金制度のあり方の検討にあたっては、若年層から再任用を含む高齢層に至る職員全体の賃金改善を図るとともに、中央のみならず地方で勤務する職員など、全体のモチベーションが維持・向上するような方向で検討すること。

(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。2023 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) 定年の段階的引き上げに伴う各種施策について

- ① 段階的な定年引き上げについては、役職定年となった職員の具体的な職務を確保するとともに、職務分担や人員配置等において若年・中堅層職員とのバランスをはかるなど、円滑に実施できるよう職場環境を整備すること。また、毎年度において着実な新規採用を実現するとともに、必要な定員を確保すること。
- ② 定年引き上げの完成までの間は、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こと。

(5) 労働時間等について

- ① 公務・公共部門労働者のワーク・ライフ・バランスを実現し、パンデミックや大規模災害にも対応できる公務・公共サービスを実現するため、(ア) 公務における年

間総労働時間 1,800 時間体制への短縮、(イ) ライフステージに応じた柔軟な休暇・休業制度の改善・拡充、などをはかること。

② 上限超え超過勤務を始め、長時間労働がなお解消されていないことから、超過勤務手当の全額支給をはかるとともに、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。

③ テレワークなど「柔軟な働き方」の推進にあたっては、多岐に亘る職務内容や様々な職場環境の実態を十分に踏まえること。

#### (6) 障害者雇用について

障害者雇用については、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・ハラスメントの一掃に向けて、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) その他の取組

#### ①独法組織における労働三権に基づく労使関係を確立する取組

独立行政法人においては、労働三権を有しているにもかかわらず、多くの理事者・当局が独法通則法等を根拠に、「国公準拠」の姿勢を堅持しているため、交渉の停滞を招き、職場・職務の実態に応じた労働条件の改善が行われない等の問題が続いています。そのため、独法組織における労働三権に基づく労使関係の確立に向けて、国公関係部会として、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・意見交換を進めます。

#### ②定年引上げに関する取組

2023 年 4 月からの定年の段階的引き上げに向け、2022 年 12 月に、人事院が各府省に対して示した「令和 6 年度における級別定数措置に関する考え方」、および同じく内

## 国家公務員関係部会

閣人事局が示した「定年引上げに伴う新規採用のための特例的な定員措置に関する考え方」も明らかになりました。各構成組織は、これらを踏まえ、改めて当局に対して、直近の当該職員の希望の状況や職務内容の検討状況を確認するとともに、問題点・課題について協議を進めます。2023年3月を目途に、国公関係部会としてそれらを集約し、問題点等があれば適宜政府・人事院に対して申し入れ等を行います。

### ③様々な改革から組合員の雇用と労働条件を守る取組

デジタル化を含む行財政改革等に関する政府の動向を注視し、課題があれば速やかに部会として情報共有を行い、必要な対応をはかります。

## 3. 具体の取組について

### (1) 方針決定

1月31日の公務労協第34回代表者会議での春季生活闘争方針決定と連動し、「2023春季生活闘争の取組」について決定します。なお、国公関係部会各組織の方針決定は以下の通りです。

## 国家公務員関係部会

### 《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27日	第21回中央委員会	
国公連合	国税労組	2月3日	全国中央執行委員会
	政労連	2月3日	中央委員会
	全駐労	2月25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	2月11日	第4回中央執行委員会
	全財務	2月3日	全国委員長会議
	全開発	2月11日	支部代表者会議
	沖縄国公労	2月7日	各級機関三役会議
	国交職組	2月上旬 ～中旬	地方委員長会議
林野労組	2月24日	第19回定期中央委員会	
全印刷	2月28日	第131回中央委員会	
全造幣	3月3日	第20回拡大執行委員会	
J P 労組	2月9日	第23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、単組においては春季生活闘争期における新年度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20日(月)および22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

新型コロナウイルス感染症のまん延状況などを見極めながら、以下に取り組みます。

- ① 幹事会議、労働条件専門委員会などを適宜開催し、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17日(金)午前に、「2023 春季生活闘争 2.17 学習集会」を都内（全電通会館：御茶ノ水）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14日(火)の公務員連絡会中央集会に前置し、「2023 春季生活闘争 3.14 決起集会」を都内（全電通会館ホール：御茶ノ水）で開催し、連合春季生活闘争の

## 国家公務員関係部会

回答状況（連合は回答のヤマ場を3月14～16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27日に開催した第21回中央委員会において「2023 春季生活闘争方針」を決定し、コロナ禍からの日本経済の回復や物価の高騰に対し、賃上げに向けた社会的気運が高まる中、今次春闘ではこれまで以上に連合と民間の取組を全面的に支援するとともに、公務・公共部門をめぐる課題については、公務労協（国公関係部会）・公務員連絡会に結集し、主体的役割を果たしていくことなどを確認しました。

引き続きコロナ禍の影響で組合活動の実施も厳しい状況が続きますが、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を行い、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、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年も、新型コロナウイルス感染症影響下にあって、多くの組合員が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。東日本大震災から10年以上が経過していますが、引き続き、福島第一原子力発電所事故に関連する様々な事業をはじめ、復興にかかわる事業にも携わっています。パンデミックや紛争を契機として、社会情勢は目まぐるしく変化しているにもかかわらず、多くの法人理事者はそれに即応することが難しく、そのしわ寄せは組合員が負わざるを得ない状況にあります。

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、法人理事者は頑なに国公準拠の姿勢を崩していません。2022年人勧期～確定期の闘いでは、国公関係部会での成果が政労連傘下にも波及し、国公給与法案成立前の早い時期での決着が実現する等、一定の前進がみられたものの、回答内容は国公水準に依拠し、法人としての主体性を欠くものであり、組合員の労苦や期待に応え得るレベルに達しているとは言い難い状況です。こうした理事者の傾向は年々顕著になっており、労使関係そのものの自律性が担保されない事案が相次いでいます。

とりわけ、政労連構成組織の基金労組においては、法改正に伴う大規模な組織改編をめぐる労使協議において不誠実な対応が繰り返され、政労連・単組は、不当労働行為として東京都労働委員会に「救済」の申し立てをおこないました。法的な手続きのもと闘いを展開せざるを得ない状況に至っており、自主交渉・自主決着を大前提として闘いを展開し、労使関係を積み重ねてきた政労連としては極めて遺憾と言わざるを得ません。2023 春季生活闘争は、こうした状況に加え、収束が見えないコロナ禍、そして、急激

## 国家公務員関係部会

な物価高と社会情勢の変化の中で、組合員の生活を守るため、例年以上に強い決意で臨まなければならないと考えています。

政労連は、賃上げについては、連合方針を受け、「政府関係法人労働者の生活防衛、実質所得の回復に向け、生活の継続的な維持・向上に向けた水準として、定期昇給・賃金カーブ維持分の確保を大前提に、①3% (10,500円)以上の賃金引き上げを求める、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1,150円以上とすることを求めるとともに、パート・有期雇用労働者、障害者、高齢者等、政府関係法人の職場で働くすべての労働者の処遇改善を求める、こと等を基軸とした方針案をもって、2月3日、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等、社会情勢の変化に応じた対応、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、とりわけ、法人理事者の主体性の発揮を強く求めるとともに、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。2023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、定期全国大会方針に基づいて2022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14項目）」を手交しています。2023春闘においては、定年延長、働き方改革、新たな課題PFOS（有機フッ素化合物）含有消火剤等を取り扱う基地従業員の安全確保措置、などを強く求めています。

全駐労にとって今年度最大の関心事は2023年5月16日に期限を迎える臨措法（駐留軍関係離職者等臨時措置法）再延長の課題です。基地従業員の離職者対策の要である同法は、1958年に超党派の議員立法で成立以来、5年毎の期限が訪れる度に理解を得ながら延長してきました。昨年3月に特別協定は延長され、雇用状況は比較的安定しています。しかし、日米両政府は「在沖海兵隊のグアム移転及び嘉手納以南の基地返還と

## 国家公務員関係部会

北部基地への統合」などを含む在日米軍再編に関する合意をしており、基地従業員雇用への影響が避けられない情勢にあることから、臨措法再延長には全力で取り組んでいきます。

これから全駐労は、2月25日に第1回中央委員会を開催して2023春闘方針を決定します。3月からは、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、2023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。

秋季年末闘争における具体の取組では、2023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、更には、国会議員による老朽化施設の現地視察及び組合員との意見交換を行ってきました。また、ブロック別分会代表者会議やWebを併用した各職域対策会議などを開催し、諸対策の強化を図ってきました。

第5期中長期計画等がスタートして2年目を迎えた独法職域においては、農林水産施策の推進と一体的な事務・事業及び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、人事院勧告後に再開した2022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）、②再雇用職員の諸手当の改善（住居手当、赴任旅費）、③非常勤職員等の賃上げ、休暇制度の改善（父母の追悼（無給）、障害者の治療・検診等（有給））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、「2023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、春段階の要求書の提出と早期の労使自主決着を目指し、交渉を強化します。

さらに、2023年度からの定年引上げ導入に向けた骨格について各法人と労使合意した「同一労働同一賃金」を踏まえた業務の在り方などの諸課題については、引き続き、各法人当局との交渉・協議を強化します。

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。

全農林は、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》

## 国家公務員関係部会

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組を進めています。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。

職場における要員確保は重要課題の一つで、これまで所長交渉において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労使双方で確認し、研究所として公務員資格を必要としない形での独自採用を進め、毎年数名の新規採用を実現してきました。

また、コロナ禍において始まったテレワーク勤務にたいしては、将来的な必要性と、通常勤務と勤務状態の変化が大きいことから実施規程などの制定を求め、内容を労使協議において合意し2022年3月に策定してきました。

2022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、給与法改正に伴い同様の内容で労使合意に至っています。

2023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」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」等、具体的成果として実現した課題も多くあります。

今春闘も、組合員の意見をこまかく受け止め、要求実現に向け所長交渉をはじめとする労使交渉を実施するとともに、全開発の一員として引き続き国公関係部会に結集し、賃金・労働条件の改善を求め取組を強化します。

### 《沖縄国公労》

#### （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。

琉大労組独自の取組みでは、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、2021年に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。現段階では、「入

## 国家公務員関係部会

構料」徴収を阻止しています。

琉大労組では2022年4月から非常勤職員の70歳までの雇用延長を実現しました。しかし、正規職員の定年後の再雇用（非常勤職員）の雇用延長（65歳から70歳）については、琉大当局の施策に合意した者しか認められていないので、希望者全員の雇用延長が認めさせる取り組みが重要です。

さらに、2022年12月1日に「非常勤職員の処遇改善に関する要求書」を大学当局に提出しました。労組が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）自動車技術総合機構は、沖縄を除いて全国的には国公労連に組織されていることから、給与改定について沖縄の自動車機構労組としては独自の要求・交渉は実施していません。年度末・年度初めには車両検査が増えて組合の取り組みが困難になることから、2月までには沖縄事務所および法人本部との交渉を行う予定です。

全国的に要員不足が深刻で、自動車検査業務終了の16時以降にデスクワークを行っていることから、勤務時間内に処理することが困難な状況です。超過勤務が恒常化していることから、増員による超過勤務の縮減を粘り強く求めています。また、人事異動について、本人が希望しない場合は県外への異動を行わないことや人事異動による不利益を生じさせないことなどを要求しています。

### 【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、「森林・林業基本計画」の着実な推進に向け、森林吸収源対策に係る森林整備予算の確保、地域林業の推進に係わる課題解消に向けた山村振興対策、森林環境譲与税の譲与基準の見直しをはじめ、「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」に係る付帯決議を踏まえた対策の具体化に向けた取り組みを進めてきました。

また市町村における林務行政の体制も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講じることを求めています。特に、「森林環境税及び森林環境譲与税」については、12月23日に閣議決定された2023年度政府税制改正大綱において、「各地域における取り組みの進展状況や地方公共団体の意見を考慮しつつ、森林整備をはじめとする必要な施策の推進につながる方策を検討する」とされたことから、引き続き、譲与基準の見直しに向け、林野庁交渉、国会対策等の取り組みを進めていきます。

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

## 国家公務員関係部会

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。

2023 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】

印刷局事業を取り巻く状況として、まず、改刷については、2024 年度上期の新様式銀行券発行に向けて、昨年7月より製造を本格化させ、昨年末からは日本銀行への納入

## 国家公務員関係部会

も開始するなど、順調に取り組みを進めてきています。この間、改刷の現場で働く組合員とは適宜意思疎通を図りながら、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し、労働条件及び職場環境確保に向けて労使協議も積み重ねてきています。引き続き、この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組みを強化していきます。

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、印刷局の新たな事業領域拡大の好機と捉え、その参画に向けて取り組みを進めてきました。特にベース・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」と記載されており、現在、運営に係る具体的な組織や運営業務等について鋭意検討を進めています。

中央銀行が発行するデジタル通貨（CBDC）については、世界各国で発行に向けた研究が進んでおり、日本政府も「骨太方針」に検討の加速を盛り込んでいます。日本銀行においても新たな部署が設置され CBDC 参画への検討を本格化させており、この間、計 3 段階とされる実証実験が進み、早ければ本年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。

そうしたなか、AI や IoT など第四次産業革命とも称されるデジタル化の急激な発展が、国内の仕事、生活、社会、経済に大きな環境変化をもたらしており、組合員の働く職場である印刷局事業の存続自体に影響を及ぼしかねない大変厳しい状況となっています。引き続き、政府や財務省、また、社会のデジタル化の動向等を注視しながら、当局に対し、新規事業の開拓等を求めるとともに、組合員が安心して働き続けられる職場環境づくりのために、要員確保や人材育成等に向けて取り組みを強化していきます。

そのうえで、昨年の公務労協総会において、「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、引き続き、公務労協、全造幣などの共闘組織との連携をより一層強化していくこととします。

次に、2023 春季生活闘争については、近年稀に見る物価上昇局面において、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、引き続き、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、そして、組合員の印刷局事業に対する理解と協力を報いる積極的な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

## 国家公務員関係部会

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。

最後に、定年延長については、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目指す観点から、昨年3月に制度の骨格について労使間で「大綱一致」を図ってきています。引き続き、本年4月1日からの実施に向けて、労働組合として、高齢層組合員のみならず全ての組合員が各々の職場でやりがい・働きがいを持ちながら、働ける職場環境づくりを目指し、精力的に労使協議等を進めていくこととします。

### 【全造幣】

近年、デジタル活用が急速に発展し、多方面においてキャッシュレス化が進んでいることに加え、多くの金融機関において硬貨取扱い手数料を新設するなどの動きは、造幣局の主たる事業である貨幣製造にとって、厳しい将来展望が予想され、今後の組合員の生活にも影響が及びかねないものと危惧しています。さらには、国内外における中央銀行デジタル通貨（CBDC）の動向も依然注視が必要な状況にあり、造幣事業の根幹を揺るがしかねない事態に備えた対策を検討していかなければなりません。

また、2021年11月より発行されている新500円貨幣は、「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するなど、繁忙な作業体制のなかにおいても試行作業を続けてきた組合員の努力・協力のもと、遅滞なく確実な製造に取り組んできました。しかしながら、市中の新500円貨幣に対応する硬貨識別機の普及はなかなか進まない状況にあり、計画的な改鋳作業を進めてきた造幣局にとって不測の事態が生じています。

こうした造幣局を取り巻く情勢は依然厳しい状況にありますが、引き続き、100円貨幣の改鋳など、様々な施策について検討し、継続して関係各方面へ精力的に求めていく取り組みが必要と考えています。そして、造幣局の事業運営を長期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、組合が昨年9月に全組合員へ実施した「新規事業開拓に向けたアイデア募集」に関する集約内容については、理事長をはじめとする当局幹部へそれぞれ手渡しした上で、今後の新規事業の取り組みに繋がるよう労使一体となって進めていく考えを確認しています。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、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て決定していくこととします。そして、堅調な業務運営を維持していくためには、引き続き組合員の協力体制が不可欠であるほか、著しい物価高騰にも対応する賃金引き上げを求め、共闘を組む全印刷との連携を強化しつつ、自主交渉・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。

今年度の総合的労働条件改善に関する要求については、とくに厳しい状況に置かれて

## 国家公務員関係部会

いる造幣事業に関わる課題を踏まえて安定した雇用と十分な業務量の確保を求めていくなど、今後重点的に取り組むべきと考えられる要求項目に絞り込み、2年間にわたって交渉を進めていくこととしました。今年1月に要求書を提出して以降も精力的に労使交渉を展開して、組合員が将来にわたって安心して働くことのできる職場を目指し取り組みを進めていくこととします。

### 【JP労組】

JP労組は昨年6月の全国大会以降、2023春季生活闘争方針の策定に向けて、①賃金の引上げ、②一般職の処遇改善、③夏季冬期休暇の見直し、④一時金水準の維持向上を議論のポイントとして、職場集会、支部代表者会議及び地方別春闘討論集会等を通じて議論を積み重ねてきました。

日本郵政グループ各社の現状は、2023年3月期中間決算でグループ連結決算が減収減益となる等、厳しい状況が続いています。特にかんぽ生命は、新規契約の獲得に伸び悩み、保有契約件数も減少が続くなど、依然として厳しい状況となっています。それに伴って、日本郵便の「郵便局窓口事業」は委託手数料が減少しています。

また、日本郵便の「郵便・物流事業」では荷物の減少が想定より落ち込む等、グループ全体での収益性向上に向けた早急な取り組みが必要となっています。郵政グループの主要事業の見通しは、営業黒字が確保できない可能性があるほどに厳しい状況にあると認識せざるを得ません。

さらに、物価が上昇し、事業収入が減少するなか、28年間据え置かれてきた（消費税引上げ時を除く）郵便料金の改定に向けては、組織内議員や関係各所との連携のもと対応を強化していかなければなりません。

特に事業経営について、このまま何も対策を講じずに成り行きに任せていけば、事業の持続性を見出すことができず、組合員の雇用と労働条件の影響は必至となります。今後、人口減少に伴う利用者の減少やデジタル化に伴うサービス利用の減少が想定されるなど、取り巻く環境の厳しさが一層増していく中で、郵政グループの持続性の確保と収益性の向上なしには、賃金をはじめとした処遇の維持・改善も困難になります。

そうした認識から、将来にわたって組合員の生活を守っていくためには、安易に縮小均衡策に進むことなく、持続可能性を確かなものとするための方策は不可欠であることから「JP労組が考える事業ビジョン（案）」を提起し、事業構造改革の実現を会社に迫っていきます。

私たちJP労組は、雇用と賃金をはじめとした処遇を守り抜くために、これまでとは異なる働き方にチャレンジし、変化に能動的に対応していく覚悟を内外に示しながら、持続性の確保に向けた経営の推進を会社に求めていく必要があります。JP労組は、23春闘に向けて全組合員の意思結集をはかるとともに、明るい未来を切り開くため『JP労組未来創造プラン』を具体化し、「運動の再生」と「事業の再生」に取り組んでいきます。

以上

2023 春季生活闘爭取組日程

月	交渉・行動等
1月	<p>31日 公務労協第34回代表者会議（春季生活闘争方針決定）                      国公関係部会第11回代表者会議（春季生活闘争取組方針決定）</p>
2月	<p>1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                      6日 （連合）2023 春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会                      17日 国公関係部会 2023 春季生活闘争 2.17 学習集会                      20日 公務員連絡会 2023 春季要求提出（国家公務員制度担当大臣）                      22日 同（人事院総裁）                      〈第1次全国統一行動（国公担当大臣要求提出の翌日（21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>7日 公務員連絡会幹事クラス交渉（人事院）                      8日 同（内閣人事局）                      7日 （連合）2023 春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会                      8日 （連合）2023 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 13日～17日：ヤマ場 14日～16日）                      14日 国公関係部会 2023 春季生活闘争 3.14 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）〉                      15日 同（内閣人事局）                      22日 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）（人事院総裁）                      23日 同（国家公務員制度担当大臣）                      〈第3次全国統一行動（回答指定日の翌日（24日））〉                      （連合 3月月内決着集中回答ゾーン 20日～31日）</p>

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