

第1号議案

2024年度活動方針（案）

はじめに

国家公務員関係部会は、第11回総会(2022年10月28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。年度前半は、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制約が課せられる中ではあったが、2023年5月8日に新型コロナウイルス感染症の分類が5類へと引き下げられたことを踏まえ、これ以降については、一定の配慮をしつつもコロナ禍以前のような大衆的な諸活動をめざし活動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、調停申請による決着という形となったが、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。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きた。

これらを踏まえ、2024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、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。

I 2023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

(1) 2023年度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19日)から議論を開始し、1月17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11回代表者会議(1月31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17日に2023春季生活闘争学習集会、3月14日に春闘決起集会(全電通会館)を開催した。

国家公務員の国会対応業務に関わる超過勤務の縮減について政党に対する要請(2月27日立憲民主党、3月9日国民民主党、3月24日公明党)を実施し、意見交換を行った。これらの成果もあり、6月20日の衆議院議員運営委員会で国会質問に対する新たな申し合わせが確認されている。

2023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)により決着した。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で昨年以上の成果を勝ち取った。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2日 | 全印刷「2023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6日 | 全造幣「2023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3%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5日 | 中労委労働者委員（竹井、六本木、岡本、井上）との意見交換 2023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8日 | 全印刷、全造幣が交渉を打ち切り、当局へ調停申請を通告 |
| | 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、具体的な回答が可能な状況にも関わらず、「賃金を改善する」と言及したものの、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さなかった。これ以上、団体交渉を継続しても当事者間における事案の解決は困難と判断し調停申請。 岩村中労委会長へ要請書を提出（部会交渉情報No.1 発出） |
| 5月17日 | 調停作業に関わる中労委労働者委員との事前打合せ 事情聴取（全印刷、全造幣）（部会交渉情報No.2 発出） |
| 5月23日 | 調停委員会共同会議等（労使委員意見陳述） ～労側関係者打ち合わせ |
| 5月31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5年4月1日現在の額から1人当たり2.05%相当額(国立印刷局：7,409円・造幣局6,946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） |

(2) 2023人勸期以降の取組

国公関係部会は、6月21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12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4年ぶりの中央行動（集会、霞が関一周デモ、交渉支援行動）を開催した。また、同日、国公関係部会としての夏季決起集会も実施した（TKP新橋カンファレンスセンター）。

これらを経て、3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、2023年の人事院勧告の取り扱いの閣議決定（10月20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。

また、生活実態調査の分析結果を新賃金交渉等に活用するため、国公関係部会構成組織に対して「2023年度公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査」を実施した。

（3）その他の労働条件等に関する取組

①今年も引き続き、労働条件専門委員会において、労働条件の諸課題（柔軟な働き方関連、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」関連等）について公務員連絡会に結集して人事院と適宜交渉・協議を行ってきた。

②2～3月にかけて、定年の段階的引上げに伴う最新の実態と課題を把握することを目的とした、課題の集約をして分析結果を共有し、政府、人事院に対し級別定数や定員管理について要求した。

③独法組織における労働三権に基づく労使関係を確立に向けて、独法組織等における労使関係に関する調査を5～6月に実施した。これを踏まえ、9月26日に総務省の行政管理局との意見交換を行った。

④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2023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1日、10月16日に開催し、情勢及び上記③の状況の共有を図った。

⑤立憲民主党と日本維新の会が「行政改革・身を切る改革プロジェクトチーム」を発足させ、公務員宿舎の問題などを取り上げつつあったことを踏まえ、3月2日に後藤祐一座長（立憲）との意見交換を行った。

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、霞ヶ関におけるチラシ配布行動について、昨年度に引き続き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。各地方においても同様に配布行動を実施している。

職場視察・交流会等については、4月21日～22日に「日本原子力研究開発機構 檜葉遠隔技術開発センター」（福島県）にて4年ぶりに実施することができた。

また、部会や各構成組織の取組をアピールするとともに、国家公務員や各種政府関係法人等の職員の組織化の目的としてX（旧 twitter）アカウントを開設し、運用を続けている。

Ⅱ 2024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、状況認識を共有化するとともに、必要な対応を図る。

(2) 2024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。

- ①現在取り組んでいる「2023年度公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査（生活実態調査）」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。
- ②情勢に対する認識の共有と取組に向けた意思統一を図る場として、2月学習集会、3月決起集会を開催する。
- ③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)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。
- ④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、2023年5～6月に実施した調査結果を踏まえ、関係する構成組織及び単組と連携しつつ、総務省行政管理局との協議や学習・意見交換会等を実施する。
- ⑤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。

(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。

①定年の段階的引き上げ関係

部会構成組織の協力のもと本年2～3月に実施した調査及び政府からの情報提供を踏まえ、6月の労働条件専門委員会における確認に基づき、以下の通り取り組む。

ア) 国公職場

各府省の概算要求以降の動きを見極めつつ、引き続き人事院に対して、今年度以降、級別定数の柔軟な措置を図ることを求めるとともに、内閣人事局に対して、定員の柔軟な扱い及び各府省の新規採用計画が認められるよう求める。また、内閣人事局を中心に進められている定員合理化計画の見直しに対して、計画の抜本的な見直しを求める。

イ) 独法等職場

定年の段階的引上げに関する制度が未整備の構成組織(法人)については、引き続き制度

の導入・確立を基本としつつ、国公や独法職場における課題や問題点等も踏まえながら、各人事当局との交渉・協議を強化する。

②長時間労働の是正等

生活実態調査などを通し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。引き続き長時間労働の大きな要因として指摘されている国会対応の問題については、本年6月20日に衆議院議院運営委員会でまとめられた国会質問に対する新たな申し合わせ以降の状況を見極めながら、国公関係部会として必要な対応を図る。

③非常勤職員関係

人事院の全府省調査の結果を明らかにさせつつ、本年の生活実態調査の結果を踏まえた上で、公務員連絡会に結集して制度見直しの動きに対応する。

④その他の課題

国家公務員宿舍の建て替えや旅費の見直し等の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。また、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

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。

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。

- ①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。
- ②2024年春季に、構成組織職場視察及び交流会を開催する。なお、今年度は全印刷に要請する。
- ③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。
- ④感染症の感染拡大の状況等を注視しつつ、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懇親・意見交換の場を設ける。
- ⑤本年3月から始動した部会としてのSNS（旧twitter）を通して、構成組織との協力のもと定期的な情報発信を行う。

Ⅲ 構成組織における課題と取り組み

国公連合

国公連合は、10月3日に開催した第23回定期大会において、「組織の連携を強化し国公連合運動を発展させ、良質な公務・公共サービスの実現により安心・安全な社会を築こう！」のスローガンを確認し、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よる様々な制限を余儀なくされてきましたが、5月の類型見直し以降はようやくコロナ禍以前の取組に戻しつつあります。そのような中であっても、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、取組を展開してきた結果、「駐留軍関係離職者等臨時措置法」の2028年5月まで5年間の再延長や夏季休暇の取得可能期間の拡大などを実現させることができました。

しかし、公務・公共を担う職場には様々な課題が残されていることから、引き続き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（国公関係部会）・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。

政労連の職場では、コロナ禍からの回復途上にある社会情勢、政治・経済混乱の影響、災害対策、組織見直し、労働条件、組織運営等、それぞれに課題を抱えています。とりわけ、コロナ禍という特殊な状況を経ることによって、従前から積み重なってきた多くの課題が顕在化しています。独法化以後の労使関係の閉塞状況、とりわけ国との関係において硬直化した組織や、出向元や監督官庁の顔色しかうかがわない理事者のふるまいなどは典型的なものです。

国民生活、社会のあり方そのものが変化の渦中にある中で、顕在化した課題や法人業務・サービスに対するニーズの変化に対し、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。また、働き方に対する価値観の変化や多様性の受容といった観点で柔軟な対応が図れず、人材確保の困難性が急速に高まっている組織も少なくありません。

政労連と各単組は、労働三権を有する組合として、理事者、使用者が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。労働条件をめぐっては、ラスパイレス比較や中期目標・中期計画等、指標や数値をクリアすることに理事者側の目線や目的意識が奪われ、本来主体となるべき、現場職員の生活や安全、サービス利用者の利益が損なわれかねない状況にあります。労働者あってこそその事業・サービスであり、国民・利用者の立場を踏まえた良質の事業・サービスを提供できなければ、その法人は存続することができません。そのためにも国民、利用者の目線に立った事業展開を可能とする財源・人材の確保、環境の整備を求めて取り組んでいく必要があります。

こうした中、不当労働行為をめぐって、2022年9月22日、東京都労働委員会に救済申立てをおこなった基金労組（社会保険診療報酬支払基金労働組合）をはじめ、複数の単組において、誠実交渉義務に反する行為やハラスメント的な行為等、使用者側の不適切な対応が顕在化しています。基金労組の闘いは、2023年9月19日、労働委員会における第5回の審査期日を経ても解決には至っておらず、長い闘いとなっていますが、ここにきて、和解、労使関係正常化への具体的な道筋が見えてきました。国公関係部会をはじめ、この間の公務の仲間のみなさんのご支援とご協力に感謝するところです。

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のみなさんに、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30日に第78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。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「改正育児介法」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、雇用主防衛省は対症療法的な施策に固執し、米側から具体的な合意を引き出せていません。中長期的な課題も含めて、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、皆さんのご協力のもと 2028 年 5 月まで期限を延長した駐留軍関係離職者等臨時措置法（臨措法）は、駐留軍等労働者の雇用対策の要です。2024 年度には在沖海兵隊のグアム移転も計画され、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、根本的な原因でもある地位協定改定議論にも引き続き参画し、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・日本政府と対峙していきます。

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。

2023 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、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 3 月要求書を提出し、春闘段階での労使自主決着をめざし交渉を実施しましたが、各法人とも「国家公務員の給与と民間企業の給与実態を把握し、具体的検討がまとまり次第、人件費予算の状況を含め、誠意をもって協議していく」との回答にとどまりました。

このため、民間春闘では 30 年ぶりの高水準となる賃上げ結果を受け、人事院勧告前の妥結を求め第 3 回交渉を 7 月に実施しましたが、当局は「賃金改定の具体的な回答については、国家公務員や民間企業の給与動向が判明次第、速やかに検討を行う」などとし、具体的な回答を示しませんでした。

このような状況のなか、独法労組は早期の労使自主決着に向け、法人の主体性を発揮した具体的な数字を示すよう強く求め、9 月に第 4 回交渉を実施しましたが、賃金・一時金の取扱いは「国公準拠」に固執した大変不満な回答でした。これに対し独法労組は、引き続き物価高騰が組合員の生活を圧迫している事態を踏まえ、賃金・一時金の更なる引上げなど、各法人の「主体性」と「交渉の幅」を求めています。

今後の交渉では、①月例賃金の全世代への更なる配分、②一時金の支給月数の引上げ、③非常勤職員・契約職員（以下、「非常勤職員等」）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。

2023 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して「賃金引き上げ」「処遇の改善」「諸手当改善」「休暇・休業制度改善」など 12 項目。さらに、業務体制に関することとして「人員確保」「時間外勤務縮減」「健康管理」など 6 項目として、これらの要求実現を求めてきました。

賃金について、これまで私たちは、国準抛の姿勢ばかりで労基法の本質が見えず、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べきと主張してきていますが、研究所側の姿勢は、昨今の研究職場における成果の最大化が求められていることなど増大している困難性に対応していることを評価しつつも、結果的には頑なに「人勸準抛」であり、残念ながらその姿勢を従来から変えていません。税金を原資にしているから国以上には出来ない。といった姿勢は、労使双方が「向上を図るように努めなければならない」とする労基法の原則に反していると言えます。なかなか前進が図られていない課題ですが、今後も継続してもとめていく考えです。

処遇改善について、寒地土木研究所はその組織的な成り立ちから、北海道開発局との人事交流が頻繁に行われています。昨年、人事交流による異動は特に多く経験している組合員から、「寒地土研と開発局で人事交流をしている中で、どちらの職場においても経験年数のカウントが不利を生じていると思われる」といった相談を受け、本年の交渉の中ではその実態について追及してきました。結果的に「そのような実態はない」との回答になっていますが、議論の中で「仮にそのような実態があれば大きな問題」との認識を示させてきています。

人員確保の要求について、私たちの職場では約 200 名の職員がおりますが、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、3 年前から毎年 3～5 名程度の新規採用者を実現することができました。今後は、独法として採用した職員と開発局から人事交流できた職員との間で、昇任や昇格など処遇に格差が生じることが懸念されることや、事務職員の採用実現などが課題として残されています。

一方で、寒研支部としての組織全体的な課題としては、独法としてあらゆる労働条件を自立的に決定できるはずなのに、具体的な昇格や昇級など、処遇面では開発局の状況に大きく影響を受けています。実際、交渉の中でつくばの土木研究所職員と比較した場合の処遇の遅れを指摘すると、研究所側は「開発局との権衡も図らなければならない」

などとの見解を示すなど、労基法の適用を受けている職場とはいえ、一方で公務の影響も多大に受けているという極めて大きな問題が生じています。また、私たちの職場は組織的には土木研究所として一体となっており、就業規則を始めとして様々な規約が土木研究所統一したものになっています。労使協議は寒地土木研究所として尊重されていますが、実際、規約等を改正させようとする「土木研究所」という壁があります。

以上のように、一つの課題を改善しようとするにしても、開発局の面からと、土木研究所からの面、二つの壁が存在します。これらの改善にあたっては、一つには、全開発に結集し課題の前進を図る取組の強化と、もう一つに、土木研究所に存在する労働組合との連携が不可欠です。そのため、「具体的な労働条件を改善するためにできること」を目的に、土木研究所の労働組合と連携を深め、共有できる部分だけでも課題を取りまとめ、要求書を作成し、両組合が同席のもと土木研究所の理事長交渉を実施してきています。具体的な成果にはすぐつながりませんが、お互いの意思疎通を図る面でも大きな意義のある取り組みであり、今後も継続したいと考えています。

《沖縄国公労》

琉球大学労組は、入構（駐車）料について4月に「申し入れ書」を提出し、5月に団体交渉を行いました。①全国の国立大学で最も高い、②当局の提案した内容では渋滞緩和や不法駐車等は改善されない、③学生からの徴収は止めてもらいたいと主張しました。当局が今後検討し、改めて交渉を行う予定です。非常勤職員の賃金引上げ等については、12月に当局へ「非常勤職員の処遇改善に関する要求書」を提出し、2月に団体交渉を行いました。昨今の物価高騰の中で、「非常勤職員は正規職員と同等の業務をこなしているが、時給950円が13年間も据え置かれているのは許せない」と主張しました。当局は「大学の経営状況を見ながら考えていきたい」と回答していますが、さらなる交渉の強化が必要です。なお、非常勤組合員でワーキンググループを設置し、アンケート実施、分析・資料作成を行いました。今後、各職場での職場懇談会に向けた継続した取り組みが重要です。36協定・就業規則改定の取り組みについては、毎年、1月から3月までの間に三者連絡会（琉大労組・教授職員会・琉病労組）として団体交渉を行い、かならずしも満足のいく改訂内容ではありませんが、社会通念上、やむなしとの判断で合意に至っています。

自動車機構労組の職場は、全国的に要員不足が深刻です。2024年10月より、電気自動車や自動運転車に対する「OBD検査」という新たな検査が始まることにより、検査現場は対応に苦慮する状況が発生することが想定されることから、現場の負担にならない増員を強く求めています。また、人事異動は、本人が希望しない場合は県外への異動を行わないこと、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きます。超勤縮減の取り組みについては、出勤から16時までは自動車検査業務を行い、16時以降にデスクワークを行う勤務形態ですが、自動車検査業務が16時までに終わらせられないことが多々ありデスクワークを勤務時間内に処理することが困難なことが常態化しています。

今後も労働条件の改善に繋がる交渉を展開していくことが重要と考えています。

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、農林水産省 2024 年度税制改正要望として、「森林整備を一層推進するための森林環境譲与税の譲与基準の見直し（森林環境譲与税）」が提出されています。

こうした動向や、2024 年度から森林環境税の課税が始まることを踏まえ、これまでの森林政策では対応できなかった奥地等の森林整備を着実に進展させるため、林業需要の高い自治体への譲与額を増大させる等、譲与基準の見直しに係る決着に向け、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、国有林野という国民共通の財産を一元的に管理・経営している現場官庁であり、その業務内容は多様かつ特殊なものであるとともに、市町村支援や民有林との連携など、ますます高度化、複雑かつ困難の度合いが増しています。

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、市町村支援や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、現場管理機能の確立、事業実行体制の確立、業務運営に係る課題の解消に向け、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、「国の給与水準を大きく離れた取扱いには慎重にならざるを

得ない」との回答に終始していることから、労使交渉において自主的に決着することを求めて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

全印刷局労働組合は、独立行政法人国立印刷局で働く組合員で組織されています。組合員の職場である印刷局の業務は、基幹製品である日本銀行券の製造をはじめ、旅券(パスポート)、官報、郵便切手、証券類など、国民生活に密着した公共上の見地から機密性と正確性が求められるものを製造し、国民経済の発展に寄与しています。そして、そこに働く組合員は、高いモラルとモチベーションを持ちながら、これらの製造に日々努力しています。

そうしたなか、事業を取り巻く状況として、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速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、我々もこうした変化にも柔軟に対応し、また、新しい事業領域への拡大を図っていかなければ、組合員の働く職場である印刷局事業の存続自体が危ぶまれる厳しい状況となっています。

労働組合としては、こうした事業の特殊性や厳しい環境等があるなかにおいても、組合員の生活基盤である印刷局事業が将来に渡り安定的に確立されることを目指すとともに、組合員が安心して働き続けられる労働条件の維持・向上に向けて全力で取り組んでいます。

印刷局事業の状況として、新しい日本銀行券への改刷については、2024年7月前半の発行に向けて順調に製造体制を整えています。この間、改刷の現場で働く組合員とは、製造に関わる内容等について適宜意思疎通を図ってきており、現場の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。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。

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。政府の「骨太の方針」には、「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、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が功を奏して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營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。直近の動きとしては、本年4月に財務省主催で「デジタル円」発行の実現可能性を検討する有識者会議の第1回会合が開かれ、課題・論点の年内取りまとめに向けて議論をス

タートさせています。日本銀行も民間の金融機関などが参加する実証実験の準備を 4 月に始めており、官民を挙げて検討の動きが活発化しています。そうしたことから、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・地方議員の拡大に向けて、組織防衛のための政治対策についても引き続き取り組んでいくこととします。また、公務労協の「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。また、独立行政法人の運営に関わる諸課題等について、構成組織と情報共有を図るとともに、必要に応じて政府との協議を追及する」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。

春季生活闘争における新賃金交渉については、2023 闘争において、30 年ぶりの大幅ベア獲得となり、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、厳しい物価高騰に見舞われている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。2024 春闘要求の策定に向けては、連合・公務労協・国家公務員関係部会の統一的な方針及び組合員の生活実態等を踏まえ中央委員会において要求内容を決定していくこととします。

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 91 回定期全国大会で満場一致決定した「組合員の雇用確保、労働条件の維持・向上、組織強化、平和活動」の取り組みを強化し、組合員が「労働組合があって良かった」と実感できる活動を進めていきます。

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。

次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、12 月に開催予定である第 74 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ていくこととします。

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「現時点で発行計画はない」としつつも、2021年度より開始した段階的な技術検証を経て、今年度からは民間企業の技術や知見を活用したパイロット実験を開始しており、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、金融機関においては、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、硬貨の入金手数料の新設・値上げの広がりを見せています。

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により、貨幣流通高は昨年10年ぶりに前年を割り込み、その後もマイナス幅を拡大しています。このように、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はなく、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。

次に、2022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、全印刷や国家公務員関係部会とともに労働者委員との連携を密にし、民間賃金動向を踏まえた根拠のある主張としてその妥当性について検討を重ね、調停作業に向けた対応を図ってきたことにより、前年を大幅に上回る2.05%（6,946円）と、過去30年で最も高いベースアップが実現できたことは、一定の評価ができる内容であったと考えています。

そして、この獲得できた原資については、全世代にわたって物価上昇の影響による負担が増していることを踏まえつつ、全組合員ができる限り等しく賃上げが実感できる配分となるよう、9月1日に要求書を提出して以降、鋭意、労使協議を進めてきました。その結果、俸給月額を引き上げとして、一般の組合員については5,000円以上、再任用の組合員については3,000円とする組合要求に沿う配分案について回答が示されたことから、合意に至りました。

JP労組

社会環境の大きな変化と、賃上げ機運の高まりの中で2023年の春季生活闘争を迎え、日本郵政グループに係る政治的な規制や判断の動向等を踏まえつつ、あらゆる方策をもって春闘交渉に臨みました。

23春闘では、若年層の賃金改善のみならず、全正社員に一律の賃金改善等を実現したことに加え、日本郵政グループ主要4社で働く全社員に対する特別一時金を確保することができました。引き続き、組合員の賃金及び処遇の維持向上を追求する取り

組みにより、組合員の生活を守っていきます。

さらに、J P 労組の組織強化とともに、会社・事業の持続性を高めていく必要があるため、職場活動・職場目線を主軸とした「運動の再生」と、働く者が主体の J P 労組の取り組みによる「事業の再生」をはかっていきます。

「運動の再生」に向け、第 16 回定期全国大会で確認された「未来創造プラン」の最終報告に基づく取り組みを具現化し、J P 労組運動のすそ野を広げる組織拡大・強化や、支部役員の活動時間の生み出しによる組合員とのつながり強化、将来の J P 労組を担う人財の発掘・育成を進めていきます。

「事業の再生」に向けては、「J P 労組が考える事業ビジョン（案）」の豊富化と具現化による収益改善を会社に迫り、賃金・処遇の維持向上につなげる取り組みや、社会に対して郵政事業が置かれている環境と見通しについて訴え、郵便料金の見直しの必要性やネットワーク維持の重要性等、J P 労組の考えを内外に広く周知する取り組みを進めていきます。

また、賃金・処遇の維持向上と合わせ、あらゆる不合理な処遇や労働条件を排除し、格差是正に取り組んでいきます。一人ひとりの組合員が「日本郵政グループで働くことで、自身が思い描くキャリアが実現できる」と思えるような事業や働き方、そして、それらと整合的かつ補完的な人事諸制度をトータル的に検討・議論し、「将来ビジョン」を描いていきます。そして、その実現には、政府の検討状況や社会の変化に遅れないようスピード感が必要となるため、本部に「将来ビジョン検討プロジェクトチーム」を設置し、私たちが目指す姿「将来ビジョン」への通過点となる 24 春闘に向けた検討と合わせ協議を進めていきます。

J P 労組は、今年度から職場活動を主軸とした活動サイクルの見直し、そして会社・事業ごとの役員体制（ユニット）の構築を基に、職場で起きている課題等の解決を最優先事項とし、職場の実情を迅速かつ正確に把握する取り組みをスタートさせました。職場で起こっている本質的な課題を正確に捉え、会社に対し積極的に意見・提言等を行っていく取り組みを徹底していきます。あわせて、会社・事業ごとの実態や職場環境等に応じた組織拡大行動、共済活動の積極的な推進に取り組むことによって組織の活性化につなげていきます。

以上

【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）