

## 2025年度活動方針（案）

### はじめに

国家公務員関係部会は、第12回総会（2023年10月27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。昨年、新型コロナウイルス感染症が季節性インフルエンザと同様の「5類」に引き下げられてから1年以上が経過し、社会は徐々にコロナ禍以前の状況を取り戻しつつある。しかし、物価高騰や2年以上続いた実質賃金の前年比マイナスといった問題により、依然として多くの勤労者が厳しい生活を強いられている状況にある。このような困難に直面する中、我々は春闘期や人勧期を中心に、様々な大衆的活動を通じて、労働者の権利と生活向上をめざす取組を進めてきた。

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図るべく交渉を強化してきた。全印刷、全造幣については、昨年に引き続き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、昨年以上の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ている。

これらを踏まえ、2025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 2024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）2024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（2023年12月15日）から議論を開始し、1月18日の第1回幹事会議で取組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12回代表者会議（1月30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9日に2024春季生活闘争学習集会、3月12日に春闘決起集会（全電通会館）を開催した。

2024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）により全印刷は9月18日に決着、全造幣も要求書を提出し詰め交渉を続けている。政労連構成組織の特殊会社チームでは、精力的に交渉を進めた結果、春季交渉で昨年を上回るベアや手当等の成果を勝ち取ることができた。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)

2月27日	全印刷要求書提出
3月1日	全造幣要求書提出
	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25日	中労委労働者委員（竹井、六本木、岡本、井上）との意見交換 （全印刷、全造幣の交渉状況等の共有及び2024春闘情勢について）
5月17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、全造幣が中労委へ調停申請 （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（国公関係部会交渉情報No.1 発出）
5月29日	調停作業に関わる中労委労働者委員との事前打ち合わせ（意見交換） 事情聴取（全印刷、全造幣）（部会交渉情報No.2 発出）
6月4日	調停委員会共同会議等（労使委員意見陳述）
6月26日	中労委調停作業対策会議及び支援行動 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めの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6年4月1日現在の額から1人当たり3.18%相当額(国立印刷局：11,691円・造幣局10,881円)の原資をもって引き上げること」 これについて労使ともに受諾（部会交渉情報No.3 発出：両組合連名の声明添付）

(2) 2024人勸期以降の取組

国公関係部会は、6月19日の人事院総裁への要求書の提出以降、公務員連絡会に結集しつつ、人勸期闘争に取り組んだ。7月10日に幹事クラスによる審議官交渉、24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、7月31日に2回目の給与局長交渉を積み上げ、8月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24日の書記長クラス交渉当日における中央行動（集会、霞ヶ関一周デモ、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、8月6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。

また、本年は5月末から7月5日にかけて団体署名と職場決議を実施し、最終的に団体署名4,259筆、職場決議8,519組織分を集約した。これに基づき、7月11日（北海道・東北・関東）、7月17日（北陸・東海・近畿）、7月23日（中国・四国・九州）に、それぞれ団体署名・職場決議提出ブロック別行動を人事院に対し実施した。さらに、7月11日には寒冷地手当に関する申入れ行動も行った。

一方、独立行政法人等における新賃金及び一時金に関する交渉については、現在も交渉を精力的に継続しているが、本年の人事院勧告における初任給及び若年層の大幅な引上げ等の影響により、難航することも予想される。そのため、部会と関係する構成組織間の連携を密にし、情勢及び対応方針の共有化を図り、必要な対応を実施していく。

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、公務労協構成組織に対し「2024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、公務員連絡会に結集し、人事院勧告に向けて「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」等の賃金改善課題や労働条件に関する諸課題について、人事院と適宜交渉・協議を行ってきた。

さらに、柔軟な働き方に関しては、「在宅勤務手当の支給(2024年4月1日開始)」「職員の選択による勤務しない日(ゼロ割振り日)の追加」「勤務開始後の割振り変更」「勤務間インターバル」「非常勤職員のフレックスタイム制」「夏季休暇の使用可能期間の拡大」「年次休暇の15分単位での使用」「テレワークガイドライン(案)の策定」等、多岐にわたる施策の実施に向け取り組んだ。

②人員確保の課題については、春闘期から国公担当大臣に対して、地方支分部局や出先機関を含む要員不足の実態を訴え、定員管理のあり方全体の見直しを求めてきた。そして、6月19日には、内閣人事局と国家公務員の来年度以降の定員合理化目標に関して協議を行い、その後、政府が6月28日に「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針(2014年7月25日閣議決定)」の一部変更を決定した(合理化目標自体は維持されているものの、「各府省は、令和7年度以降、5年ごとに基準年度を設定して、(中略)府省全体で、対基準年度末定員比で5年間で5%(年平均1%)以上を合理化する」とし、これまで「毎年2%(5年10%)以上」としていた割合を半減させる結果となった。また、国家公務員の人材確保が困難であることなどを踏まえ、各府省ベースでの合理化目標達成の猶予や、必要な場合における増員要求を認めるなど、「新規増員は厳に抑制する」等としてきた従前の厳格な定員管理は撤回され、一定程度柔軟に増員要求できるものとなった)。さらに、9月18日、再び内閣人事局と協議を行い、現場の業務が全てデジタル化できるわけではない現状を踏まえ、必要な要員の確保が引き続き重要であることを強く訴えた。

③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2024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6日、10月31日に開催し、情勢や課題の共有を図っている。

④国家公務員の旅費制度について、政府は現行の定額支給方式から実費支給方式へ全面

改正の方針を示した。これを受け、国公関係部会は行政改革推進本部や財務省との複数回に亘る協議を行い、日帰り出張の日当支給の必要性や高騰する宿泊料の実費支給等の課題を指摘してきた。改正案は第213回通常国会に提出され、4月26日の参議院本会議において成立し、2025年4月1日から施行される。

## 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3～5月、及び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19日～20日に「国立印刷局小田原工場」（神奈川県）にて実施した。

## Ⅱ 2025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については、本年人勧の初任・若手層の大幅な引上げ等の影響により、難航することも想定されることから、部会と関係する構成組織間の連携を密にし、情勢と対応方針を共有するとともに、必要な対応を図る。

#### (2) 2025年春季生活闘争の取組

連合の春季生活闘争方針及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「2024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、改めて総務省行政管理局との協議等に臨む。
- ⑤全印刷・全造幣にお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

###### ア) 国公職場

引上げ措置が来年4月から3年目に入ることを踏まえ、この2年間の実態を踏まえつつ、引き続き人事院に対して、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、新たな定員合理化目標のもと、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。

###### 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、昨年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

本年の生活実態調査の結果や「3年ルール」撤廃以降の現場実態を踏まえた上で、公務員連絡会に結集しつつ、人事院・内閣人事局に対して包括的な制度の見直しを求める。

### ④その他の課題

旅費法の見直しについては、引き続き新制度実施に向けた財務省主計局との協議を行いつつ、独法・政府関係法人等も含めた課題の共有化を図る。国家公務員宿舎の建て替えについては、最新の動向や課題について財務省理財局との協議を実施する。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及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。
- ②2025年春季に、構成組織職場視察及び交流会を開催する。なお、今年度は全造幣に要請する。
- 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部会としてのSNS（X＝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組

#### 国公連合

国公連合は、10月16日に開催した第24回定期大会のスローガンに「安心・安全なくらしをもたらす良質な公務・公共サービスの実現に向け、組織を拡大・強化し国公連合運動を発展させよう！」を掲げたうえで、向こう1年間の運動方針を確立しました。

昨年度も公務・公共部門を取り巻く課題に対する取組を展開してきた結果、定員合理化計画の変更や通勤手当の引上げ、子の看護休暇の改善など、私たちの要求を実現させることができました。

一方、能登半島地震や風水害など今年も甚大な自然災害が各地で発生しており、公務・公共サービスの重要性が高まっていることから、その役割を果たすためにも労働条件改善や職場環境整備が不可欠との認識のもと、引き続き公務労協（国公関係部会）・公務員連絡会に結集し、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。

また、各構成組織・各地方ブロックと連携して情勢等に関する組合員への情報提供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の拡大・強化に力を傾注していきます。

#### 《全駐労》

全駐労は9月28日に第79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、日米間交渉は停滞し、「働き方改革」や「改正育介法」をはじめとする法令順守課題、国家公務員準拠の課題に加えて、早急な解決が求められている課題「定年延長」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。

アメリカ大統領選挙結果による在日米軍施設で働く我々への影響に注視していくことも重要です。直近の課題では、年末に開始されると報じられている在沖海兵隊のグアム移転があります。基地・施設で働く仲間の生活を守りぬく意志統一を図り、米軍の機構変更、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・国公準拠課題など、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（以下、「FAMIC」）、国立研究開発法人の農業・食品産業技術総合研究機構（以下、「農研機構」）、国際農林水産業研究センター、森林研究・整備機構（以下、「森林総研」）、水産研究・教育機構（以下、「水研機構」）、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。

2024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（4法人で構成）の三者に対して3月に要求書を提出し、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。

このことから、民間春闘における賃上げ結果や全印刷・全造幣の中央労働委員会による調停案受諾を踏まえ、交渉再開に向け7月に事務折衝を実施しましたが、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、具体的な見解を示しませんでした。その後、8月に32年ぶりの水準となる人事院勧告が行われたことを受け、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2回目の事務折衝を実施しましたが、賃金・一時金の取扱いは「国公準拠」に固執した大変不満な見解でした。

今後の交渉では、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や非常勤職員・契約職員（以下、「非常勤職員等」）の待遇改善と諸手当・休暇制度の充実など、各法人の「主体性」と「交渉の幅」を求め、早期の労使自主決着をめざし取組を強化します。

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総研及び水研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、国立研究開発法人土木研究所 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みを進めてきました。

2024春闘の取組みとしては、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みを進めてきました。

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、国準拠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「人勸準拠」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、今後も継続して求めていく考えです。

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として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みの強化と、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、駐車料金徴収について8月に三者連絡会（琉大労組、教授職員会、琉病労）で「意見書」を提出し、現在、団体交渉を継続中です。①駐車場の管理体制、学内交通インフラ等の整備は、最低限度、大学として責任を負って行うべき業務であり、教職員、学生等に負担させるべきではない、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。交渉を重ねる中で、一部利用料金の減額等の歩みよりを見せてはいますが、利用料徴収制度の新設であり、新たな徴収制度を誘発する恐れもあり、何より不利益変更である事から慎重な検討が必要です。今後、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、2023年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、2024年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。その結果、2024年4月から時給が1,000円に引き上げられました。しかし、まだまだ物価高騰は続いており、更なる賃金引き上げに向けて、各職場での職場懇談会及び当局交渉等の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っています。必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りましたが、病院・医学部の移転に伴い協定・就業規則の再締結についての提起があり、コンプライアンスの遵守の為、協力しています。

自動車機構労組の職場は、全国的に深刻な要員不足を抱えています。

自動車検査業務は通常16時で終了するところ受検者の対応等により、その時刻を超える日も少なくありません。そのため検査業務終了後に行うデスクワークは業務時間内に処理できないため超過勤務が常態化しています。

また、2024年10月より、電気自動車や自動運転車に対する新たな検査（OBD検査）が開始されました。この新規検査業務に関連する対応等に追われるなど更に現場の負担が増加していることから、これまで以上に強く増員を求めています。

人事異動に関しては、本人が希望しない場合の県外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。

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。

#### 《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。

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。

特殊法人の独法化が開始されてから 20 年が経過する中、閉塞的な労使関係が顕在化しています。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。

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は気を取られ、賃金・労働条件をめぐっては、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ません。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 10 月 12 日、労働委員会における第 6 回の審査期日を経て、ほぼ組合の主張が認められた形での和解が成立しました。1 年余りの長い闘いとなりましたが、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。

## **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、森林整備・森林吸収源対策への予算の確保、木材の安定供給体制の確立及び国産材・地域材利用拡大等の課題の前進に向け取り組みを進めています。

今年3月には森林環境税譲与税の譲与基準見直しが行われ、私有林人工林面積の譲与割合が100分の55（改正前10分の5）、人口の譲与割合が100分の25（同10分の3）となり、今年度から新基準で譲与されることとなりました。引き続き、奥地等の森林整備を着実に進展させるため、森林需要の高い自治体への譲与額の増大等、国会対策、林野庁交渉等の取り組み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、市町村への技術支援や民有林と連携した施業など、業務の高度化、困難の度合いが増しています。

また、現場段階では、組織・定員が確保されない中で、市町村支援や民有林と国有林との十分な連携を図ることができず、地域振興・地域林業の確立に向け、国有林の役割を果たすことができない状況となっています。

更には、多くの職場で欠員ポストが生じ、業務量増大による労働過重や慢性的な要員不足、現場最前線で勤務する森林官の併任発令の増加をはじめ、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状況となっており、適切な森林管理を行うことができない職場状況にあります。

国有林野事業は、国有林というフィールドの管理、森林整備などの事業を実行など、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が伴う職場環境であることから、国有林野事業の特殊性を反映させた賃金、諸手当等の改善が大きな課題であり、現場管理機能の確立、業務運営に係る課題等の解消に向け、分会・地本・本部段階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、森林保険労組は、賃金、諸手当等の改善に向け交渉を強化していますが、法人当局は、「改定にあたり、国家公務員や民間企業の給与等を考慮し、法人を取り巻く状況を踏まえ対応したい」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の改善・向上に向け、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、新紙幣への改刷については、本年7月3日、無事に発行へと至りました。この間、改刷に関わってきた組合員とは、製造体制等について適宜意思疎通を図り、現場の真摯な声も反映させながら、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ました。今後も新紙幣の安定供給に向けて、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。その甲斐もあり、「ベース・レジストリ関連法」が本年6月7日に公布され、印刷局は、「公的基礎情報データベース」を構成するデータの加工、記録、保存及び提供に関する事項の技術的助言、情報の提供その他の必要な協力を行うことが規定されました。そのうえで、来年度以降、印刷局が担うこととなる、住所・所在地関係データベース運用事務の円滑な業務開始に向けた具体的な業務内容の整理や、ベース・レジストリ事業の将来的な拡大を踏まえた運営体制の検討が当局において進められることから、労働組合としても連携を図っ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、2023年4月から、日本銀行がパイロット実験を開始。また、民間企業をメンバーとしたCBDCフォーラムも開催されるなど、技術的な意見交換が進められています。また、財務省は本年4月に「関係府省庁・日本銀行連絡会議」を開催し中間整理を公表しています。内容としては、今後検討すべき論点が整理されたものとなっており、ただちに発行に向けた検討が進められるわけではないようですが、中期的な視点で参画可能領域について検討するとともに、関連機関との連携を含めて、労使間においても知見を蓄積していく必要があります。

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「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求する」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、2024 闘争において、昨年以上の大幅ベアを獲得し、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、全力で交渉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 92 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「労働組合があつて良かった」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。

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 75 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、現時点で日本銀行は「導入することを予断するものではない」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、昨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が開始されており、そして、今年 1 月より設置された「CBDCに関する関係府省庁・日本銀行連絡会議」のなかで仲介機関との役割分担や法令面の対応などについて議論が進められているところであり、デジタル通貨の導入は現実味を帯びてきていると考えられます。

貨幣製造が主たる事業である造幣局にとっては、このような国が主導するデジタル通貨の具体化が進めば、もとより急速なキャッシュレスの進展により厳しい情勢にあつたなかで、さらに、造幣事業の根幹を揺るがしかねない深刻な事態が増し、今後、さらなる製造量の減少が懸念されかねな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既存事業の発展と新たな事業展開の確立に向けて、労使協調のもと、全組合員が総力をあげて模索していく必要があります。

次に、2023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、結果的に3.18%（10,881円）と、1997年以来、47年ぶりとなる10,000円以上のベースアップを獲得するとともに、組合が求めていた「3%以上」の要求実現をもって2024新賃金要求における決着が図られることとなりました。

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、一般の組合員については「7,000円以上の俸給月額引き上げ」とした要求書を10月15日に提出し、現在も早期の妥結に向けて労使協議を進めているところです。

## **J P 労組**

J P 労組は、経済・賃金・物価が安定的に上昇する社会を実現するためには、物価上昇を上回る賃金改善や持続的な労働力の確保、そして組合員が安心して働ける職場環境の整備が不可欠と考え、24春闘ではこれらを重点方針として交渉に臨んだ。

24春闘では、定期昇給（2%相当）を含む正社員の賃金改善（ベアは昨年度を上回る1.7%）に至ったほか、特に若年層への重点的な配分を行うことで妥結した。また、時給制契約社員等を含む全社員を対象とする特別一時金（15,000円）を確保し、子の看護休暇の拡充や介護部分休業の取得上限延長など、働きやすい環境整備についても前進回答を引き出した。今後も組合員の賃金や処遇の維持・向上に努め、組合員の生活を守る取り組みを継続していく。

6月に開催した第17回定期全国大会では、賃金や処遇の維持・向上、格差を是正するための同一労働・同一賃金の実現に向け、J P 労組が主体的に改革に取り組む「J P 労組が描く将来ビジョン」の策定を含む運動方針を確立した。

この「将来ビジョン」の策定は、日本郵政グループで働くことを通じて、自分の人生設計を実現できるような働き方や事業のあり方、そしてそれらに合わせた人事諸制度を総合的に検討し、「こうありたい」という姿を実現する取り組みである。会社任せにせず、自ら新たな仕事や働き方に挑戦し、事業の持続性を見出すとの方針で検討・議論を進めてきた。

具体的には、主要三事業の自律的な経営による事業展開に加え、荷物等の成長分野への柔軟なリソースシフトや新たな事業への参入等を通じて、事業の持続性確保だけでなく、収益性と生産性の向上を図り、組合員の処遇改善に積極的に挑戦していく方針である。

る。そして、これらを実現することによって、一般職と地域基幹職の賃金統合や、60歳以降のいわゆる「賃金の崖」解消を実現し、格差是正と本質的な同一労働・同一賃金の実現につなげることを目指していく。

今後は、25春闘において継続的な賃上げとともに、「将来ビジョン」の実現を視野に入れた方針で交渉を進めるとともに、来年6月の定期全国大会で「J P 労組が描く将来ビジョン（案）」の決定を予定している。

J P 労組は、職場に主軸を置いたユニット体制の構築により、職場課題の共有と解決に向けた取り組みを推進し、組合活動への関心や意識を高めることで、組織の活性化を図るとともに、各会社・事業の実態や職場環境に応じた組織拡大行動と共済活動の積極的な推進を行い、組織のさらなる活性化を目指し取り組みを展開している。ユニットでの活動展開を進めることで、将来的にはすべての支部において会社・事業別から役員を選出し、役員が自らの職場を中心に活動の中心となって課題に向き合える体制を目指していく。

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・協議し進める。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図る。

○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）