

2020年春闘をめぐる情勢と課題

2020年02月

日本国家公務員労働組合連合会

I はじめに

◆国公労連 2020年春闘方針のポイント

- ・公務からのアプローチで官民一体の春闘構築を
- ・「ひとり一行動」で「サービス提供型」から「全員参加型」へ
- ・国公労連組織の「危機的状況」打開のために「現状維持」ではなく「組織的前進」を勝ちとろう

II 春闘をめぐる情勢

1、労働者・国民の願いに背を向ける安倍政権

(1) アメリカ言いなり

- ◆アメリカ製兵器の「爆買い」
- ◆日米貿易協定の承認
- ◆憲法「改正」を押しとどめた世論と、改憲に執念を燃やす安倍首相

(2) アベノミクスによる格差の拡大 →国公労新聞参照

- ◆大企業は大もうけ、富裕層の増加
- ◆労働者の賃金は右肩下がり、非正規労働者・ワーキングプアも増加
- ◆不況に追い打ちをかける消費税増税による家計負担の増は低所得世帯ほど深刻
- ◆企業にとって都合のいい労働者を生み出す「働き方改革」 →資料①
- ◆労働時間問題だけではない「教員の一年単位の变形労働制」

(3) 政治・税金の私物化

- ◆大企業・お友達優遇の政策がトップダウンで進行
- ◆「桜を見る会」で明らかになった「今だけ、金だけ、自分だけ」

2、働きがいの見いだせない公務職場

(1) 一方的に押しつけられる定員削減・行政体制の縮小 →資料②、③

- ◆「毎年2%以上」の機械的押しつけと定員管理政策の矛盾
- ◆（地方を含む）公務員削減が国民や公務労働者の安心・安全を脅かしている
- ◆骨太方針 2019 などに見る問題点

(2) 人権を否定されている非常勤職員

- ◆労働条件の格差はいっこうに改善されず
- ◆「予算の枠内」を口実にした賃金・労働条件抑制
- ◆一律の「3年公募」が労働者の尊厳や健康、チームワーク、行政サービスを破壊している

(3) 将来展望が持てない賃金・処遇

- ◆最低賃金を下回る高卒初任給 →資料④

◆賃金抑制に苦しむベテラン層 →資料⑤

◆広がる賃金の地域間格差

Ⅲ 2020年春闘における課題ととりくみ方針

1、国民本位の行財政・司法の確立～「民主的行財政・司法の実現」は国民的課題
「三つのチャレンジ」にすべての組合員が挑戦

(1) 「公務・公共サービス拡充」キャンペーン

①「地域総行動」への結集と課題の持ち込み

②広範な国民へのアピール・働きかけ

@2月22日「国民生活と公務労働を考えるフォーラム in あいち」

(2) 「公務・公共サービス拡充を求める請願署名」

①単組による積極的な目標設定とブロック・県国公における調整の重要性

②請願採択をめざす国会議員への働きかけ

(3) 行財政・司法の民主化（行政の歪曲・私物化を許さない）

2、非常勤職員の労働条件改善・雇用の安定～非正規労働者問題は官民共通「待ったなし」
→資料⑥、チラシなど @5月30日、（公）「非正規公務員に無期転換権を」集会（都内）

(1) 「公務・公共サービス拡充を求める請願署名」

(2) 運動の交流を通じたとりくみの活性化

3、国民春闘をどうたたかうか～官民一体の春闘構築に向けて →国公労新聞「行動展開」

(1) 国公労連組織の優位性、国公労働者の専門性を発揮したたたかい

(2) 地域における国公産別運動の活性化をめざして

(3) 「ひとり一行動」の重要性

(4) 統一行動などへの結集

4、公務員労働者の労働条件改善をめざすたたかい

(1) すべての労働者の賃上げで景気回復をめざす

◆要求と考え方

・全労連・国民春闘共闘

賃上げ要求（案）→月額25,000円以上、時間給150円以上

※25,000円＝春闘アンケートと実質賃金の目減り分を考慮

産業内・企業内最低賃金要求（案）→時間給150円以上をめざす

全国一律最低賃金要求→時間給1,500円

・国公労連統一要求

賃金要求額→月額23,000円（5.6%）以上（行（一））（アンケート加重平均を踏まえ）

非常勤職員の時給180円以上（180,200円との整合性で）

初任給改善要求→行（一）一般職高卒初任給（1級5号俸）180,200円

行（一）一般職大卒初任給（1級25号俸）211,800円

<p>@一般職高卒初任給(1級5号俸)→180,200円</p> <p>全労連の要求参考値 225,000円(時間給 1500円×150時間(年間 1800時間÷12))×80.1% (所定内給与に占める俸給月額割合)</p> <p>@一般職大卒初任給(1級25号俸)→211,800円</p> <p>現在の号俸間格差を高卒初任給に加えた額</p> <p>@時間額180円以上</p> <p>一般職高卒初任給(1級5号俸)180,200円要求と現在の150,600円の差</p>

(2) 定年延長をめぐる動きと対応

- ◆定年延長にかかる関連法案は年明けの通常国会に提出か
- ・主な問題点
 - @定年を段階的に引き上げ65歳とする
 - @給与水準を7割以下に引き下げ
 - @役職定年制を導入する
 - @退職手当、定員 などなど

(3) 超過勤務縮減

- ◆国公労連の超勤実態アンケートでは、超過勤務の把握は「自己申告(72.3%)」、上限時間超の理由は約9割が「日常(通常)業務が多い(約9割)」、4人に一人が超勤未払いで半数が「自主的勤務で申告しづらい」

5、公務員の権利を守るとりくみ

- ◆全労連「公務員制度闘争委員会」作成の討議資料の学習
- ◆4月25日「労働基本権を考えるシンポジウム(仮称)」への参加

6、社保庁職員の不当解雇撤回と分限免職者の職場復帰と全面解決をめざすたたかい

- (1) 「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画」の見直しを求めるとりくみ
- (2) 全厚生の組織拡大支援
- (3) 支援体制
 - ◆国公労連社会保険庁不当解雇撤回闘争本部は国公労連第66回定期大会まで継続
 - ◆全厚生闘争団を支える会は、次期総会(20年2月頃)で決定

7、憲法を守り、国民本位の政治への転換を

- (1) 改憲阻止にむけたとりくみ
 - ◆新署名「安倍9条改憲NO! 改憲発議に反対する全国緊急署名」のとりくみ
 - ◆「職場で憲法を語る」運動
- (2) 戦争のない平和な社会をめざすとりくみ
 - ◆「沖縄支援・連帯行動」(5月17~19日・50人規模)、「原水爆禁止世界大会 in ニューヨーク」への参加を
- (3) 社会保障制度の改善に向けたとりくみ
 - ◆公立・公的病院の統合・再編を許さないたたかい

(4) 政治の民主的転換をめざすとりくみ

- ◆国公労働者の要求は政治の転換なくして実現しえない

8、組織強化・拡大

- ◆国公労連の組織的現状は「危機的」であり、「現状維持」ではなく「組織的前進」が必要
- ◆職場で働くすべての労働者を視野に入れた組織拡大の実践
- ◆組合員は労働組合を見ている
- ◆地域運動の担い手としてのブロック・県・地区国公
- ◆次世代育成・女性運動
- ◆国公共済会の加入拡大
- ◆学習・教育、宣伝活動
 - ①本省・大都市部での「組織拡大のためのワークショップ」（単組、B・県国公）
 - ②第34回労働学校の具体化と参加者組織
 - ③全労連2020年度「わくわく講座」と勤労者通信大学「憲法コース」の受講拡大
 - ④「Join Us」「With You」の活用
 - ⑤「SNS通信員制度」の本格的に活用
 - ⑥雑誌「KOKKO」の定期購読者拡大

IV おわりに

1、「三つのチャレンジ」を実践するために

- ◆学習と討論が重要
- ◆政治的無関心にならない（させない）

2、展望を持って活動を

- ◆国民的な怒りと運動をどうつなげていくか
- ◆展望が行動に、行動が団結と要求実現に

以 上