

国営関係部会2013年度活動方針

<はじめに>

2009年9月の政権交代以降3年が経過しました。

しかし、この間における民主党を中心とする政権の運営は、小泉構造改革・小さな政府路線から現金給付を中心とする政府規模の修正をめざす兆しは感じられたものの、政権交代を結集軸として、基本的理念や政権運営に係る問題を抱えてきました。

そして、第180通常国会において、2010年参議院議員選挙以降のねじれ国会における政権運営の困難性を踏まえつつも、一体改革・消費増税をめぐる政局の下で、2012年7月2日には衆参50人の離党により民主党は分裂することとなりました。

10月1日に発足した野田第三次内閣の課題は、外交面における信頼関係を前提とした対策、そして国民一人・ひとりが雇用分野、社会保障分野、教育分野等において、安心して暮らせる社会の構築に向け、政権交代の原則を踏まえた対策を進め、民主党への信頼を取り戻すことです。

また、日本経済は、2012年4～6月期の実質国内総生産（GDP）は前期比0.3%増、年率換算で1.4%増となっていました。個人消費は減退しており、所得環境も良くないことから、今年後半の景気の減速は避けられそうにない情勢にあります。

一方、勤労国民の生活は、ここ数年続いている賃金の引き下げ等による生活苦が続く、毎年の自殺者は3万人を超え、また、生活保護世帯も200万世帯を超える状況となっています。また、雇用面においても完全失業者は4.2%、有効求人倍率は0.64と改善の兆しまでには至っておらず、改めて、民主党政権や労働組合としての取組み方向が問われています。

こうした状況の中で、連合は、今後の1年間の取組みの重点的課題として、「東日本大震災の復興・再生」、「新たな社会・経済モデルの構築」、「労働運動の社会化」を柱に取り組むこととしています。

国営関係部会は、連合及び公務労協の方針に基づき、各種対策を進めるとともに、賃金・労働条件の改善に関わる統一的な闘いの展開、また、各構成組織が取組みを進めている独立行政法人や特別会計問題、郵政事業に係わる問題の解決に向けた労使交渉、対外的な対策等を「4組合」が連携をはかり、取組みを進めてきています。

今後においても、改めて国営関係部会として取組みを進めて行くこととします。

I 2012春季生活闘争のまとめ

1. 2012新賃金の取組みと経過について

国営関係部会は、本年1月24日に開催された第14回代表者会議において、2012新賃金の取組み方向として、以下の内容を確認しました。

(1) 連合の2012春季生活闘争に臨む基本的な考え方について

- ① 賃上げ要求について、「格差是正、底上げ・底支えの観点から、すべての労働者を視野に入れ、すべての構成組織、企業別組合がおかれた状況のもとで、適正な成果配分を追求する闘争」を展開する。
- ② 総実労働時間の縮減によるワーク・ライフ・バランスを実現する。
- ③ 企業内最低賃金の取組みを抜本強化する。
- ④ 一時金水準を向上・確保する。
- ⑤ 「運動の両輪」としての「政策・制度実現の取組み」を展開することとし、そして、総人件費の抑制による国際競争力強化という経営からの脱却とともに、厳しい経営環境下において労使で危機感を共有し、政策協議、政労協議、大衆行動を連動させ、社会的合意へ結び付けていくこととする。

また、具体的な闘いの進め方・行動の展開にあたっては、5つの共闘連絡会議を中心に、重層的な共闘態勢を構築し、総掛かり体制での取組みを積み重ねるとともに、パート共闘・非正規共闘における闘いを強化し、勤労者全体の雇用・生活条件の課題の解決をはかることとする。

(2) 公務労協は、連合に結集しすべての労働者の労働条件の改善に向け

- ① 総人件費削減政策を巡っては、臨時特例法案が継続審議となったことを踏まえ、国家公務員制度改革関連4法案及び地方公務員の労働関係に関する法律案とともに第180通常国会内決着をはかることとし、財政の論理を最優先した総人件費削減政策の転換を求める。

また、公務員給与のあり方に対する社会的合意を再構築するため、自律的労使関係制度の確立を視野に入れ、使用者責任を迫及しながら取組みを進める。

- ② 2012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、「公務・公共部門労働者の賃金を維持し、改善すること」とし、関係当局にその実現を求める。
- ③ 非常勤職員の雇用・身分等の差別的取り扱いを解消するため、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均等処遇の原則に基づいて関係法令、規則を適用するとともに、当面、2012年度については、時間給を30円以上引き上げること。
- ④ 65歳までの段階的定年延長の実施については、雇用と年金の接続方法については、人事院の意見の申出に基づき、65歳までの段階的定年延長を行うこととし、2013年度から実施することを求める。

- ⑤ 退職手当については、民間企業の退職金調査結果等に基づく見直しを行う場合には、十分に交渉・協議し、合意に基づいて作業を行うこと。
- ⑥ 公的年金制度の一元化については、将来にわたっての公的年金制度の安定を確保するとともに 共済組合制度の沿革を踏まえ、制度維持を基本とする。
- (3) 国営関係部会は、こうした連合、公務労協の方針及びこれまで確認してきている「統一要求を組織し、団体交渉による自主解決を基本とする」との考え方に基づき、以下の取組みを展開することとしました。
- ① 国営関係等労働者の「賃金を維持し、改善する」こと。なお、具体的な要求については、企画調整会議において調整し、2月下旬までに決定することとし、3月上旬までには各当局に対し要求書を提出する。
- ② 国営関係部会としての統一要求等の考え方について

1. 基本賃金について

「賃金を維持し、改善すること」とする。なお、各組合において取組みを進めてきている格差問題等についても要求する。

なお、臨時職員については時給「30円」以上の引き上げとする。

2. 闘い方について

i. 団体交渉による自主解決を基本とする。

ii. 2012春季生活闘争における闘いは、東日本大震災に係わる復興財源問題と国家公務員非現業職員の自律的労使に関わる法案の取り扱い等、厳しい状況が想定されることから、各組合ともそれぞれの実情を踏まえた交渉を展開する。

iii. 2012年民間賃金動向……これまでの中央労働委員会において確認されている新官民比較手法に基づく民間賃金準拠(水準と上げ幅)と、各々の事業のあり方と公共性などを加味した公益産業における賃金のあり方などとの関係を考慮する。(NTT、電力、たばこ、郵政関係、JR関係、私鉄等)

③ 闘いの展開について

1. JP労組は、2月27日に要求書を提出し、3月末決着に向け闘う。
2. 林野労組は、2月29日に要求書を提出し、4月決着に向け闘う。
3. 全印刷は、2月27日に要求書を提出し、4月決着に向け闘う。
4. 全造幣は、3月12日に要求書を提出し、4月決着に向け闘う。

- (4) 連合は、政府が決定している東日本大震災に関わる復興財源の確保、そこに働く労働者の雇用の確保、国内全体の景気回復等を前提に対策を講ずることとするため、2012年春季生活闘争における賃金問題は、「賃金水準の維持・確保を前提に対策を進める」ことを確認し、3月から4月にそれぞれ妥結を図ることとしま

した。

(5) 公務労協は、東日本大震災復旧・復興財源の確保に係わる給与削減の三党政調会長会談を受け、以下のことを確認しました。

① 民主党を中心とする政権が、国民が安心して暮らすことのできる社会を実現し、国民から信頼される政権として機能するため、そして何より遅れている東日本大震災の復旧・復興の財源として一刻も早く措置することを最優先としていること。

② その上で、「東日本大震災に係わる復興財源と自律的労使関係に係わる関連4法案」の取り扱いを優先的に対応する必要がある。

i. 人事院勧告を実施、さらに7.8%まで国家公務員の給与削減を深掘りするため、自民党・公明党共同提出の「一般職の国家公務員の給与の改定及び臨時特例等に関する法律案」を基本とする。

ii. 「関連4法案」については、審議入りと合意形成に向けての環境整備をはかる。

以上の内容について、2月19日に開催した「第59回公務員制度改革対策本部会議」において確認しました。

また、同会議において、独立行政法人等における「2011年度人事院勧告の実施に伴う年間調整」への対応については、これを影響させないという立場から、対政府及び国会対策を強化することを確認しました。

(6) こうした状況を踏まえ、国営関係部会は「委員長・書記長会議」を開催し、当面の取組み方向を確認しました。

① J P 労組の取組み

これまで確認してきている内容に基づき3月中に決着をはかる。

② 3組合の取組み

i. 2011年人事院勧告「0.23%及び経過措置等」に係わる対応について

イ. 2011年の賃金については、既に労使交渉で決着していること。

ロ. 2012年4月1日以降の問題については、民間賃金準拠の原則に基づき労使交渉により決定すべきものであり、2012年春季生活闘争の賃金交渉と一体で対応する。

ii. 国家公務員の給与の臨時特例の対応について

イ. 昨年6月以降の閣議決定における内容は、国家公務員非現業職員等に関わる対応が中心であり、それに対する当局の認識を質す。

ロ. これまでも国の財政事情への対応、復旧・復興に対しては事業として対応してきており、今後においても「事業全体の中で検討」すべき性格のものである。

ハ. 特に国営企業及び特定独立行政法人は、国民生活の安全と安心の確保を前提に事業を進めてきている。こうした事業の推進に向け職員の努力、生活の改善要求等に応えるべきである。

iii. その後自主交渉を強化し、以下の対応の検討を進めることとした。

イ. 全印刷・全造幣関係について

a) 2011年人事院勧告「0.23%引き下げ及び年間調整」に係わる対応について、「2011年の賃金については、既に労使交渉で決着」していることから、整理済みとして対処する。

b) 臨時特例法の対応について

両事業とも独立採算性を原則に企業性に基づく事業を運営し、この間、職員の努力によって一定の収益を上げ、通則法等により積立金も行っている。

c) これまでの国家公務員との関係は、人事制度の違い、職務の違い等もあり事業の実情において整理を図ってきている経過等がある。

d) 最終的には、これまでの職員の努力により積立金を行ってきた職員の努力に報いるためにも、「特例的な取り扱いとしてに事業全体で対処すべき」ことを明確にする。

ロ. 林野労組について

a) 人事院勧告については、これまで前年度の実施状況を翌年度の調停の段階で検討していること。

b) 年度をまたがる年間調整の問題については、「不利益・不遡及」との労働協約の定めからして、関係を整理する必要がある。

c) 2012年4月以降の取り扱いについては、削減の目的・財源の使用目的、復興貢献のあり方、職員の努力等を明確にする。

2. 各組合の交渉の経過について

= 構成組織からの報告 =

〈林野労組〉

林野労組は、2012新賃金について、「国有林労働者の賃金を維持し改善すること」とした内容で要求書を提出し、4月13日を回答指定日として交渉を進めてきました。林野庁は、一般公務員との均衡考慮の観点から引き下げとせざるを得ないとした考えを示す中で、引き下げ幅について国有林野事業の給与の特性を考慮させるとともに、経過措置額の自然減の原資については、これまでの給与体系改訂に係る交渉経過を踏まえ扶養手当に積むこと等で決着を図りました。

また、「臨時特例法案」への対応については、国営関係部会での意思統一に基づき取り組みを進め、最終的には、一般公務員と同様の調整率で6月1日からの適用、4月1日から適用日の前日までの取り扱いについては、それぞれ6月と12月の手当支給時に別途調整することとし整理をしました。

2011人事院勧告に係る年間調整については、公務労協、国営関係部会の意思統一に基づき実施させない取組みを進めています。

[2012新賃金回答]

- 1 平成24年度の国有林野事業職員の賃金については、平成24年4月1日現在の国有林野事業職員の賃金を1人当たり平均0.16%引き下げる。
- 2 上記の引き下げによる改定俸給表は、妥結日の翌月1日から適用することとし、平成24年4月1日から適用日の前日までの取扱いについては、別途所要の調整を行う。
- 3 国有林野事業職員の賃金等については、今後とも、給与法適用職員や民間事業の従業員との給与等を考慮して定めなければならないとの給与特例法の趣旨を踏まえ、特労法に基づき労使間で適切に協議していくこととしたい。

〈全印刷〉

1. 2012新賃金交渉の取組み

- ① 2012春季生活闘争は、連合・公務労協及び国営関係部会の方針を踏まえ、「4月1日以降の賃金水準の維持・改善に関する要求書」を2月27日に当局に提出して以降、自主交渉・自主決着を基本に労使交渉を進めてきています。
- ② 2012新賃金問題については、給与減額支給措置とは切り離して対応していますが、未だ決着していないことから、今後の交渉では民間賃金準拠の原則に基づく交渉を展開し、早期に現行水準維持の回答を引き出す交渉を強化していくこととします。

2. 給与減額支給措置について

- ① 給与減額支給措置問題について、この間、公務労協・国営関係部会で意思統一を図りながら、組合の主張を展開し、全組合員による反対署名や理事長代行要請行動を展開しながら、労使交渉を重ねてきました。
- ② しかしながら、5月11日以降の政府等による公的機関全域に実施を求める発言や、他法人の交渉決着動向、独法改革の状況等から、組合員への影響を最小限にとどめることを最優先とした交渉を展開し、苦渋の決断ではありましたが、全組合員への説明として職場集会を開催し、6月分の賃金から減額支給を実施することとして整理を図りました。
- ③ 今後は、給与減額支給措置は2年間の臨時・特例的な対応とすることを前提として、安定した印刷局事業の確立と、2012新賃金問題の早期解決やディーセント・ワークと人への投資を求める総合要求等の前進を求める取組みに全力をあげていくこととします。

〈全造幣〉

1. 2012新賃金闘争

全造幣の2012新賃金闘争は、「組合員の賃金を維持・改善すること」などを内容として「造幣労働者の賃金の維持・改善に関する要求書」を3月12日に当局に提出し、自主交渉・自主決着をめざして交渉を進めてきました。しかし、当局は、「今次の民間賃金の状況として、全体的には給与カーブを維持している傾向がみられるが、今しばらく民間賃金動向を見極める必要があり、現時点では具体的な回答はできない。今後でもできる限り早く回答できるよう

鋭意努力していきたい」との回答に終始しました。さらに、「給与減額支給措置」の交渉を優先したため、交渉は一時中断しました。そして、5月30日に「給与減額支給措置」を合意したため、新賃金交渉を再開しました。このなかでも当局は、「引き続き鋭意検討しているが、他の独立行政法人の動向を見極める必要があり、今後しばらく時間をいただきたい」との回答に終始しています。これに対し、組合は、「賃金水準の維持・改善」を当局に強く求め、早期決着に向けて交渉を強化していますが、決着には至っていません。

2. 給与減額支給措置

3月23日に、当局が一般職国家公務員と同様の給与減額支給措置を行うなどを内容とした「造幣局職員の給与減額支給措置」を提案してきました。これに対し、組合は「造幣については、一般職国家公務員とはまったく制度自体が違い、同様の措置については到底理解できない。臨時特例的な利益金の国庫納付による財政貢献など造幣事業全体で貢献策を検討すべきである」と反論し、当局に再検討を求め、交渉は平行線をたどりました。その後、当局は、他の独立行政法人の多くが一般職国家公務員と同様の給与減額支給措置で整理していることから、組合に対して早期決着に向けた協力を要請してきました。組合としても、減額された財源が東日本大震災の復興にあてられることから、いたずらに交渉を引き延ばすことは得策ではないと判断し、決着に向けた交渉を精力的に展開しました。その結果、当局が「i 遡及措置はとらない（ただし、減額支給措置期間は2年間）、ii 当初の当局提案から、一部減額率を引き下げるなど、提案内容を修正させることができた、iii 当局が2012年度の総合的労働条件の改善に関する要求について、誠意をもって回答することを明言した、などの理由から苦渋の決断を行い、5月30日に不満ながらも合意しました。

全造幣として、「臨時特例的な利益金の国庫納付による財政貢献など造幣事業全体で貢献策を検討すべきである」ことを基本に、あくまでも一般職国家公務員とは違う対応を求めて、自主交渉を進めてきましたが、造幣をとりまく厳しい状況も含めて合意しました。

〈JP労組〉

JP労組は、昨年春闘交渉で郵便事業会社の危機的な経営状況から、これまで安定的に支給されてきた一時金が、かつて経験したことのない大幅な引き下げとなったことを受け、春闘方針決定プロセスのあり方を見直す契機としました。

2012春闘の要求決定プロセスでは、全国専従者会議や春闘討論集会等、基本方針を策定するにあたり、討議の場を経て基本方針を確認。要求素案をまとめ、2月16日～17日に開催した第9回中央委員会で闘争方針を決定したところです。

こうして、かつてない決意をもって臨んだ2012春闘は、2月27日に要求書を提出し、連合大手の集中回答日である3月15日を回答指定日とし、早期決着をめざし取組みを進めてきました。

中でも賃金水準の改善では、正社員の定期昇給の完全実施と年間一時金の段階的な回復をめざし、最低条件として3.5月を要求。期間雇用(非正規)社員についても、ベースアップを柱に要求(月給制契約社員：月額10,000円、時給制契約社員：時給30円)したところです。

3月に入り回答指定日を視野に数次におよぶ準トップ交渉・実務レベル交渉を重ねてきた

中で、2011春闘では協約の解釈をめぐる対立した「定期昇給の実施の有無」については、毅然とした態度を貫いた結果、完全実施の回答を引き出したものの、一時金やベアをめぐる懸念に事業を支えている組合員の努力にむくいるべきとした、人への投資を求める組合主張に対し、グループ各社の経営状況、とりわけ、郵便事業会社の平成24年度の単年度黒字必達にむけ経営リスクを回避しなければならないことから、組合要求に応えることは極めて困難であるとの経営側の主張とが真っ向から対立し、激しい攻防となりました。

最終局面となった回答指定日前日の14日夕刻から準トップ交渉を再開し、深夜まで継続、翌15日も早朝から断続的に交渉を実施してきた結果、「一時金については、年間3.0月、そして業績の大幅な改善に対し『特別手当』を検討する。月給制契約社員のベアを2,000円とする。」とした現下の厳しい事業環境下でのギリギリの回答を引き出すことができたものと判断し、委員長・各社経営陣とのトップ交渉の場で2012年度は郵政グループにとって勝負の年であり、労使が力と知恵を出し合い経営課題に取り組む必要があることを申し入れ、妥結したところです。

3. 総合的労働条件改善要求の取組み

2012春季生活闘争・総合的労働条件改善要求は、各組合の独自要求も含め、3月末までに要求書を提出し、自主交渉を強化してきました。

要求に対する各当局の回答は、これまでの各企業における労使交渉経過や予算上の関係などから、ほとんどの課題について継続扱いとなっています。

今後の総合的労働条件改善要求については、国営関係部会として統一的に取組みを進めてきた経過も考慮し、引き続き対策を進めていくこととします。

4. 2012人事院勧告について

人事院は8月8日、内閣と国会に対し、①月例給・一時金については改定を見送ること、②50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、昇給・昇格制度を見直すこと、③国家公務員制度改革や高齢期における職員の雇用問題、人事行政上の諸課題への取組みなどに関して報告するとともに、④55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とする給与法改正勧告を行いました。

公務員連絡会は、①国家公務員給与については、本年の月例給の官民較差が小さく、給与改定・臨時特例法に基づく減額措置が実施されているもとにおいて、改定見送りを判断したことは当然のことである、②高齢層職員における昇給・昇格制度の見直しについては、公務員連絡会との十分な交渉・協議を行わず、拙速かつ一方的に高齢層職員の給与引下げを強行しようとするもので遺憾なことと言わざるを得ない、③本来あるべき自律的労使関係を実現すべく関連法案の成立に向け全力を挙げるとともに、地方公務員の労働関係法案の早期国会提出に全力を尽くしていく、などを内容とする声明を発し、取組みを進めています。

5. 一時金について

2011年度の一時金については、下表の通り、郵政は年間3.0月+0.2月、林野、印刷、造幣

は、前年度同月数の年間3.95月となっています。

2012年度の夏期一時金については、JP労組が、年間3.5月の要求に対し、年間一括3.00月（夏1.50月）で妥結、林野労組は2.10月を要求し、1.90月で妥結、全印刷は年間要求を4.80月とし、そのうち夏期は、1.90月で妥結、全造幣は年間要求を4.50月とし、そのうち夏期は、1.90月で妥結しました。

〈1〉2011年度年間一時金

	一時金年間計	内 訳
郵 政	3.0月+0.2月	夏期1.5月、年末1.5月 特別報奨金0.2月(2月1日整理)
林 野	3.95月	夏期1.90月 年末1.725月 年度末0.325月
印 刷	3.95月	夏期1.90月 年末2.05月
造 幣	3.95月	夏期1.90月 年末2.05月

〈2〉2012年度夏期一時金要求

	要 求	内 訳
J P 労組	年間3.5月	年間3.0月(3月15日妥結) 夏期1.5月(4月24日整理)
林野労組	夏期 2.10月	妥結 1.90月
全印刷	年間 4.80月	妥結 夏期1.90月
全造幣	年間 4.50月	妥結 夏期1.90月

6. 退職給付について

人事院は3月7日、民間の企業年金及び退職金の調査結果と調査結果に係る人事院の見解を示しました。

調査結果については、年金(使用者拠出分)、退職一時金を合わせた退職給付総額での官民比較として、公務が4,026千円(13.65%)上回っており、「官民均衡の観点から、民間との較差を埋める措置が必要」等との見解が示されました。

また、「被用者年金の一元化等を図るための厚生年金法の一部を改正する法律案」が4月13日閣議決定され、国会に提出されました。その中で3階部分(職域部分)は廃止、廃止後の新たな年金については別に定めるとされ、3階部分の取り扱いについて民主党はワーキングチームを作り検討を進め、政府においては、人事院の「民間の企業年金及び退職金の実態調査の実施」と「見解」を受けて4月26日「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」が設置されました。

有識者会議は、5月23日に退職手当について中間的な議論の整理を行い、引き続き新たな年金のあり方について議論し、7月5日最終的な取りまとめを行い、報告書を確認しました。

報告書では、①当面の官民較差(402.6万円)を全額退職手当の引下げで調整すること、②官民較差調整後は、退職給付全体として官民均衡水準であれば最終的な税負担が変わらず、

退職給付総額を退職手当と年金でどのように配分するかという問題であることから、民間の実態を考慮した退職給付制度を検討すること、③退職給付の一部に民間におけるキャッシュ・バランス方式を参考とした年金の導入が適当、④公務員制度の一環として、より良い公務サービス提供のための仕組みとして検討すること、⑤年金を導入する場合には、現行の共済年金職域部分とは異なるものであることを明確化すること、などが盛り込まれました。

このとりまとめを受けて8月7日閣議決定された国家公務員退職手当の支給水準引き下げについては、①国家公務員の退職手当の見直しについては、退職給付における官民較差402万6千円の全額を退職手当の引下げにより解消する、②官民の支給水準の均衡を図るために設けられている調整率を、現行の「104/100」から「87/100」に引下げる。調整率は、退職理由及び勤続年数にかかわらず全ての退職者に適用する、③この措置は平成25年1月1日から実施するが、平成25年9月30日までは「98/100」、26年6月30日までは「92/100」と、段階的に引き下げ、等となっています。

公務労協は、国家公務員の給与改定・臨時特例法が施行され、給与が減額されている中であって、国家公務員制度改革関連4法案の国会審議が膠着状態にあり、地方公務員の労働関係法案はいまだ国会に提出されていないことから、退職手当法案の国会提出に向けては、これらの課題の動向を見極めながら対応していくとしています。

また、共済年金職域部分廃止後の退職給付のあり方等については、「被用者年金の一元化等を図るための厚生年金法の一部を改正する法律案」は8月11日可決成立しましたが、①職域部分の未裁定者（過去分）については、これまでの加入期間に応じた給付を行うとともに、その財源については積立金により賄うこと、②「年金払い退職給付」（以下、「新年金」という。）の支給方法（一部を一時金として選択可能とする仕組みの導入等を含む）及び支給水準、負担割合等については、公務労協との交渉・協議、合意に基づき決定すること。また、新年金の制度創設にあたっての現行の職域部分が保有する積立金の活用についても、同様に交渉・協議、合意に基づき措置すること、③新年金の導入については、その制度と支給に関する将来的安定性と恒久性を確保すること。したがって、今後の退職給付全体の水準の調整は、退職手当で行うことを基本とし、官民比較の調査頻度や調査方法等について、公務労協との交渉・協議、合意に基づき措置すること、④新年金の性格（公務の特殊性に配慮した公務員制度の一環等としての年金とする）について、社会的納得性の確保をはかること、⑤新年金における公務上障害・遺族年金の取扱いについては、使用者責任の原則から、全額公費負担で賄うこと、を求め取組みを進めています。

7. 雇用と年金の接続問題について

雇用と年金の接続問題については、人事院が昨年9月30日に行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法の改正等の改正についての意見の申し出」を受けて、国家公務員制度改革推進本部事務局において政府の方針決定に向けた検討作業が行われました。しかし、3月23日、政府の国家公務員制度改革推進本部及び行政改革実行本部は、定年延長ではなく「再任用の義務化」という基本方針を決定し、政府はこの基本方針に基づき制度改

正案を検討し、国家公務員法等の一部改正案を臨時国会に提出するとしています。

政府の検討状況は、「当該職員が係員の能力・官職の適性を有しない場合、過員が生じる場合、任命権者は義務を課されない者とする」等、「再任用の義務化」としつつ問題のある内容になっています。

公務労協は引き続き定年延長の実現を求めていくとともに、高年齢者雇用安定法改正案が成立したことを踏まえ、雇用と年金の確実な接続と生活できる給与水準と適切な労働条件等の確保をはかるための対応を強化する取組みを進めています。

8. 国営関係部会の2012春季生活闘争のまとめ

- (1) 民間賃金については、「東日本大震災の復興・復旧」への支援と企業としての厳しい賃金抑制との厳しい環境にはあったものの、現行賃金水準維持(定期昇給確保)により妥結をはかってきました。
- (2) 公務労協としては、東日本大震災後の復興・復旧支援に関わる「国家公務員の給与削減と国公4法案成立」を前提とした取組みでありました。
- (3) そうした中で、国営関係部会各組合は、連合及び公務労協の意思統一に基づき、各企業との間で交渉を重ね、臨時特例法に基づく給与削減は整理せざるを得なかったものの、それぞれの職場・組合員の要求を踏まえた対策・検討方向を示すことができました。
- (4) 今後の状況は、政府と公務労協との間で整理してきている国家公務員の労働基本権に関わる法案の対応、総人件費問題、独立行政法人通則法の一部改正等の取組みと連動させ、この秋年から2013年春季生活闘争へ連動させた取組みを進めることとします。

また、2012年春季生活闘争で課題となっている2011年人事院勧告に関わる遡及問題の決着を図ることとし、また、2013年春季生活闘争に向けた各種取組みについて対策を講ずることとします。

- (5) こうした、国営関係部会の2012年春季生活闘争の闘いは、組合員の生活実態の改善に向けた要求からすれば不満の残るものの、厳しい経済状況や東日本大震災の復旧・復興に関わる財政問題等の中で、J P 労組、林野労組、全印刷、全造幣において、「定期昇給を確保」したこと、給与削減に関わる対策等労使交渉において一定の整理ができたことは「統一的闘い」の成果であり、今後ともこうした闘いの教訓を生かしながら闘いを進めていくこととします。

また、国家公務員に関わる労働基本権の確立の取組みと公務関係における対策の検討を進めることとします。

- (6) 一方、公務労協は削減問題に関わる対応として、2月29日に「独立行政法人・国営企業関係構成組織書記長会議」を開催し、各独立行政法人の交渉における状況・情報等の共有化と、非現業国家公務員に準じた2011年度給与引下げの年間調整を排除するための統一的対応の強化等をはかることとし、その対策を進めてい

くこととしました。

その基本的考え方は、制度の趣旨及び労働関係において、優れて自主的・主体的な対応がはかられるべき独立行政法人における給与の決定は、引き続き、政府・主務省の統制と財政当局による抑圧もあり、2011年分の年間調整阻止については、引き続き対策を進めています。

Ⅱ 行政改革等の取組みの経過について

1. 公務員人件費改革に対する取組み

- (1) 公務員の処遇に係る厳しい社会的・政治的評価が行われるもと、東日本大震災の復旧・復興の財源に充当するための国家公務員の給与削減について、労使関係において決着したことにより、自律的労使関係制度の確立に向け、先駆けてこれを現実化したことで、改革に係る様々な懸念を払拭し制度化に向けた必然性を明らかにしたものの、引き続き不安定な政治情勢が継続されるもと、公務員給与の取扱いが政治的、そして社会的に焦点化することとなりました。
- (2) 10月28日の閣議決定（「公務員の給与改定に関する取扱いについて」）において、人事院勧告の不実施と臨時特例法案の早期成立を期すことを決定した政府に対し、人事院と自民党は国会論戦を通じた反論と追及を繰り返しました。そして、公明党との共同提案とされた給与に係る自民党の対案骨子が明らかとなった11月下旬以降、臨時特例法案により削減される給与を復旧・復興の財源として充当する方針のもと、民主党は自民党・公明党との三党協議に臨むことを決断しました。
- (3) 臨時特例法案に係る民主、自民、公明の三党間の協議は、その後も政調会長会談が行われ最終的には、①人事院勧告を実施、さらに7.8%まで国家公務員の給与削減を深掘りするため、自民党・公明党共同提出の「一般職の国家公務員の給与の改定及び臨時特例等に関する法律案」を基本とする、②地方公務員の給与については、地方公務員法及び「臨時特例法案」の趣旨を踏まえ、各地方公共団体での対応のあり方について、国会審議を通じて合意を得る、③「関連4法案」については、審議入りと合意形成に向けての環境整備をはかる等となりました。
- (4) 公務労協は、3月6日に藤村官房長官との交渉を行い、①政府としては、労使合意が極めて重たいものであるという認識のもと、公務労協の理解を得るよう努める、②国家公務員の給与引下げと同様の引下げを地方公共団体に強制することは考えていないとの立場に変更はない、③独立行政法人等の給与に関する事項は、労使交渉で決定することと認識している。政府としては、閣議決定に従って、「法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する」こととしている等の見解を得ました。

2. 公務員制度改革、労働基本権確立の取組み

- (1) 政権交代という千載一遇の機会において、そして、すでに人事院勧告による給与決定システムが機能し得ない現状のもと、今後の公務員給与決定システムに係る展望を確保するという観点から、何としても達成しなければならない至上命題としてきた公務員の労働基本権の回復について、幹部人事の一元管理その他の人事制度改革及び退職管理の一層の適正化とともに、自律的労使関係制度を確立する措置として、2011年6月3日に閣議決定・国会に提出されました。
- (2) 5月下旬、民主党は関連4法案の審議入りの強行を覚悟するに至りました。そして、閣議決定・国会提出から1年が経過した6月1日、自民党欠席のまま開催された衆議院本会議において、野田総理出席のもと、関連4法案の趣旨説明と各党代表質問が行われました。しかし、これ以降、「社会保障と税の一体改革」をめぐる与野党対立と国会混乱が続き、法案が付託された内閣委員会における審議は、8月29日に野田総理に対する問責決議案が可決され、野党側の政府提出法案に係る審議拒否という姿勢が明確化するまで待たざるを得ないこととなりました。
- (3) 8月31日に提案・趣旨説明、9月5日に与党単独での質疑が行われたが、民主党が、国会最終盤において解散総選挙が焦点化する情勢のもと、それまでの間に達成すべき重要法案としての位置付けについて、審議の促進を具体的に実践することで明確化したものといえる一方で、労働基本権の回復と自律的労使関係制度の確立を措置した関連4法案に反対する自民党等の姿勢を改めて明らかにしたものとなりました。

3. 良い社会をつくる公共サービスキャンペーン

- (1) 「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」は、「公共」の再構築を目標とする取組みとして、公務労協の存在意義を組織内外に示すものであるとともに、恒常的そして永続的な対応が求められるものであります。
- (2) モデル地方公務労協(地方連合会官公部門連絡会)を設定しての取組みを継続し、本年度は、秋田・奈良・徳島・福岡を選定し、財政措置を講じ、公共サービスキャンペーン開始中央集会の開催、各都道府県において地方連合会との連携により、「公契約条例と公共サービス基本条例の制定を求める都道府県等集会」を開催しました。
なお、国営関係部会としても、中央・地方において対策を進めてきています。

4. 郵政民営化法改正法案の成立

- (1) 2012年4月27日、「郵政民営化法等の一部を改正する等の法律案」が参議院本会議において可決・成立しました。法案成立に至るまでのJ P労組の取組みは、

衆参ねじれの政治状況から大変難しい判断・対応を余儀なくされましたが、「郵政改革法案」の趣旨を最大限取り入れられたことは、郵政改革の早期実現に向けて難波参議院議員をはじめとする組織内議員との連携、関係団体との共同行動等、あらゆる環境整備に懸命に取り組んできた成果であると判断しています。

- (2) その後の政省令の公布により、10月1日、旧の郵便事業会社と郵便局会社が日本郵便に統合し、日本郵政グループは、日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命の4社体制による新たなスタートをきることとなりました。
- (3) 郵便のほかに貯金・保険もユニバーサルサービスの対象となったことから、今後は全国津々浦々にある郵便局ネットワークを活用し、①お客さまの利便性の向上、②郵政事業の成長と発展、③雇用の安定と労働条件確保、を実現するとともに、公共性と収益性を同時に実現できる新たな郵政グループをしっかりとつくりあげる必要があります。

5. 事業仕分け、独立行政法人及び政府関連公益法人改革、特別会計の制度的な見直しに対する雇用・労働条件確保の取組み

- (1) 政府の行政刷新会議はこの間、提言型政策仕分けのフォローアップや行政事業レビューを進めるとともに、独立行政法人改革、特別会計改革について議論を進めてきた。これに対し、公務労協は「行政刷新会議対策委員会」を中心に対策を進めてきました。
- (2) 公務労協の「基本的な立場」を以下として、取組みを進めました。
 - ① 独立行政法人の見直しについて、政府の責任による当該職員の雇用確保を最低限として、国民生活の安心・安全を脅かす事業の効率化は容認できない。
 - ② 見直しに伴って雇用問題が生じる場合は、政府における一体的な体制確立等の国の雇用責任を明確化する。
 - ③ 公務労協および当該構成組織との十分な交渉・協議、合意により措置することを求める。
- (3) 政府は基本方針を踏まえて関連法案の策定を進め、2012年5月11日、「独立行政法人通則法の一部を改正する法律案」等を国会に提出しました。
 - ① 独立行政法人制度を廃止し、行政法人制度を創設する。
 - ② 行政法人を、法人の事務・事業の特性、国の関与の在り方等に着目し、中期目標行政法人と行政執行法人に分類する。
 - ③ 施行日は2014年4月1日を予定（個別法人の統廃合等を含む個別法の改正法案についても、2013年の通常国会に提出し、同日の施行を予定）などとされている。
- (4) 特別会計の制度的な見直しについては、個々の事務・事業、資金等について国民生活の安心・安全の確保を前提として、見直しに伴って雇用問題が生じる場合は、政府における統一的な体制確立等の国の責任の明確化と、公務労協及び当該構成組織との十分な交渉・協議、合意により措置することを求めてきました。

(5) 国営関係部会は、公務労協の「行政刷新会議対策委員会」における「基本的立場」を踏まえつつ、各組合の要求に基づき対策を進めてきました。

① 全印刷・全造幣に係わる対策として、行政改革刷新委員、民主党・社民党との意見交換等を進めるとともに、仕分け作業に係わり事前の労使交渉等を積み重ねる等の対策を進め、行政執行法人との位置づけがされました。

② 国有林野の有する公益的機能の維持増進をはか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は、6月21日の衆議院本会議で可決・成立（参議院先議）しました。なお、労働基本権問題については、国公4法案との関係で引き続き対策の検討が進められています。

6. 地方分権改革・国の出先機関の見直し等に対する取組み

(1) 国の出先機関改革について、政府はこの間、「アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～」(2010年12月28日閣議決定)に基づきアクション・プラン推進委員会を設置し、「広域的实施体制」のあり方などについて検討を進めるとともに、人員の地方移管等については地域主権戦略会議のもとに人材調整準備会合を設置し、論議を行ってきました。

(2) 公務労協は、政府・民主党等における検討状況を踏まえ、節目毎の交渉・協議に取り組んできました。

2011年12月14日、「方向性」等の取りまとめを前に、以下のことを強く求めました。

① 国の出先機関改革については、補完性の原理を踏まえ、国と自治体の役割分担、事務・権限、財源などのあり方を十分に検討したうえで進めること。

② 「広域的实施体制」の検討にあたっては、改革によって行政サービスが低下することのないよう、また、事務・権限の円滑な移管のために、事務・権限と当該職員が一体で移管することを基本にすること。

③ 人員移管等の仕組みについては、政府として雇用・労働条件確保に責任を持つ体制を確立することを前提に検討すること。

④ 地域主権改革・出先機関改革の具体化については、引き続き公務労協との十分な交渉・協議、合意の上に進めること。

(3) 地域主権改革は、社会経済情勢の変化に対応した形で国と地方自治体の行政の役割分担を見直し、その上で、補完性の原理を踏まえ、より地域に密着した基礎的自治体が国民生活に不可欠な公共サービスを住民のニーズに沿って遂行するとの観点で進めるべきであります。

加えて、「地域主権」の本旨を踏まえた改革とすべきであり、「行革、総人件費削減」を目的とした改革であってはなりません。

また、国の出先機関の見直しは、国家公務員の地方公務員への身分移管という雇用・勤務条件上の重大な課題を含むとともに組織問題としての極めて重要な側面を有しており、公務労協全体としての対応をより一層強化する必要があります。

Ⅲ 2013年度の取組み課題

1. 良い社会をつくる公共サービスキャンペーンの取組み

(1) 「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」は、「公共」の再構築を目標とする取組みとして、公務労協の存在意義を組織内外に示すものであるとともに、恒常的そして永続的な取組みを進めます。

特に、「公務・公共部門の雇用拡大アクション」構想の立案の方向は、新自由主義のもとでの「危機の時代」にピリオドを打つとともに、国民が安心して暮らすことのできる社会を実現する国の将来像を求めた取組みを進めます。

(2) 国営関係部会は、公務労協の方針を踏まえ、中央・地方において各種取組みを強化します。特に、「公務・公共部門の雇用拡大」については、各事業との関連も含め対策を進めることとします。

2. 公務員制度改革、労働基本権確立の取組み

(1) 政権交代による政治的環境変化のもと、第181臨時国会期を最終最後の機会と位置付け、労働基本権の回復と民主的公務員制度改革の実現そしてILO勧告をみたした法制度措置の実現に向け、連合との連携のもと、組織の総力をあげることにします。

(2) 国営関係部会は、公務関係における労働基本権の確立と特定独立行政法人等の労使関係に関わる政府の介入等を排除するよう対策を進めます。

3. 独立行政法人及び政府関連公益法人改革等に対する雇用・労働条件確保の取組み

(1) 第180通常国会に提出された「独立行政法人通則法の一部を改正する法律案」について、これまでの民主党行政改革調査会及び内閣官房行政改革推進室との交渉・協議における到達点を踏まえ、第181臨時国会において成立が図られるよう取組みを進めます。

また、引き続き、「独立行政法人・国営企業関係構成組織書記長会議」を開催し、各独立行政法人の交渉における状況・情報等の共有化と統一的対応に向け取組みを進めます。

(2) 国営関係部会の取組み

① 全印刷・全造幣に係わる問題については、両事業とも「行政執行法人」として整理されている独立行政法人通則法の一部を改正する法律案の成立に向け、取組みを進めます。

② 国有林野事業については、その使命と役割が発揮されるよう、第180通常国会で成立した「国有林野の有する公益的機能の維持増進をはか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法律」を踏まえた対策と、現行の特定独立行政法人等の労働関係に関する法律等に基づく協約締結権等の取り扱いに係

わる対策をはかります。

- ③ 郵政関連法案の成立を踏まえ、公共サービスの充実・強化という観点から、組合員が明るい将来展望を描くことを可能とする郵政事業の確立に向け対策を進めます。

なお、国営関係部会は、J P 労組と十分連携をはかり取組みを進めます。

4. 地域主権改革・国の出先機関の見直し等に対する取組み

- (1) 国の出先機関については、「平成24年通常国会に法案を提出し、準備期間を経て26年度中に事務・権限の移譲が行われることを目指す」とされたアクション・プラン（2010.12.28閣議決定）に基づく第180通常国会への関係法案提出が見送られたことを踏まえ、引き続き、総人件費削減の手段としての改革を排除し、政府の責任に基づく当該職員の雇用と労働条件の確保に係る対策を強化します。
- (2) 国営関係部会に関わる国有林野事業の取り扱いについて、当該組合の意向が反映されるよう取組みを進めます。

5. 新たな高齢雇用施策確立の取組み

段階的定年年齢の引上げを措置するための「雇用と年金を接続した公務・公共部門の新たな高齢期雇用政策の基本方向」（2008年5月20日「新たな高齢雇用施策検討委員会」とりまとめ）の実現を基本として、被用者年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げが2013年4月から実施されるもと、流動化する政治情勢における国会対応の困難性を勘案しつつも、第180通常国会において高年齢者雇用安定法改正案が可決・成立したことを踏まえ、雇用と年金の確実な接続と高齢者の生活を支える給与水準と適切な労働条件等の確保をはかるための対応を強化します。

6. 共済年金職域部分廃止後の退職給付のあり方等への対応

第180通常国会において「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」が可決・成立し、2015年9月末に共済年金職域部分が廃止となることを踏まえ、退職給付に係る適正な水準の確保をはかるとともに、「年金払い退職給付」をはじめとした退職給付のあり方等について、政府との交渉・協議、合意に基づく措置を求めます。

7. 2013春季生活闘争の取組み

- (1) 連合は、2013春季生活闘争を取り組む基本的な考え方として、「配分のゆがみを是正、賃金の底上げ・下支えと社会的相場形成をはかるため、共闘連絡会の機能・体制を強化する」とし、具体的には、11月上旬の春闘討論集会で決定することとしています。
- (2) 国営関係部会は、連合の基本方針の検討・決定等に基づき、また公務労協にお

ける基本方針を踏まえ、「国営関係労働者の生活を維持・改善する」ことをめざすこととし、具体的には来春の代表者会議において、国営関係部会の方針を提案することとします。

なお、今後ともこれまでの歴史的な取組みの経過も踏まえ、統一要求を組織し、団体交渉による解決を基本とします。

特に「政治」の公務員給与に対する介入を排除し、総人件費削減政策の転換に向けて、労使交渉、政府との各級段階の交渉・協議、政党対策を強化します。

また、総合的労働条件改善要求についても統一对応を基本に検討を進めます。

- (3) 今年度の人事院勧告に関わる対応については、公務労協・公務員連絡会の対策・結論を踏まえ、2013春季生活闘争における闘いを展望しつつ、各種対策の検討を進め、意思統一をはかることとします。

8. 各組合の重要課題について

<林野事業>

日本の森林・林業・木材関連産業の現状は、地球温暖化防止に向けた森林吸収源対策に係わる森林整備を確実に推進する必要があること、また、蓄積された森林資源が戦後ピークに達しようとしている中で木材自給率が20%台となっており、国産材利用促進に基づく山村振興対策など、課題が山積しています。

森林・林業を基軸とした、付加価値の高い地域資源創造型産業の創出、木材利用・エネルギー利用拡大による森林・林業の低炭素社会への貢献等を理念に、2009年12月作成された「森林・林業再生プラン」をうけて、昨年7月26日には、森林・林業に関する政策の基本方向を定める、新たな「森林・林業基本計画」が閣議決定されました。

地域林業の確立や地域振興策など「森林・林業基本計画」に基づく具体的施策の展開を求める取組みを進めています。また、東日本大震災に係る地域再生・復興や再生可能エネルギーの固定価格買い取り制度が動き出す中で、木材の安定供給対策やバイオマスエネルギー政策の推進等について地域雇用推進方策と連動した取組みを進めるとともに、福島第一原発事故の森林の放射性物質の除染等への取組みを進めています。

国有林野事業については、「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法律案」が成立しました。

法律については、国有林の有する公益的機能を十全に発揮させるため、国有林及び民有林の一体的な整備保全を推進する仕組みを創設するとともに、特別会計において企業的に運営してきた国有林野事業について一般会計において実施することとする等の所要の措置を講ずるとして、「国有林野の管理経営に関する法律の一部改正」や、現行特別会計の債務を継承しその返済を經理する特別会計を新設し、林産物収入等を債務の返済に充てる等の「特別会計に関する法律の一部改正」、「特労法の一部改正」、「給特法の廃止」などとなっており、施行は平成25年4月1日となっています。

こうしたことから、一般会計移行に向け、債務返済方策や、組織・要員、労働条件、

業務運営、労働基本権の取り扱い等に対する取組みを進めていきます。

とりわけ労働条件に係わっては、4法案の成立が遅れている中で、現行の特労法等に基づく協約締結権等の取り扱いに係わる対策を進めています。

<印刷事業>

国立印刷局は、2012年5月11日の「独立行政法人通則法の一部改正法案」の閣議決定により、2014年4月より「行政執行法人」への移行が予定されましたが、第180通常国会では未審議のまま継続扱いとなりました。

したがって、これまでの取組みの経緯と成果を確実に実施させるため、同法案成立に向けた取組みを強化していくこととします。

また、新たな行政執行法人化における質の高い印刷局事業の確立を求める取組みの重要なターニングポイントとして位置付け、65歳まで安心して働き続けられる職場とディーセント・ワーク、ワークライフバランスの実現を求める取組みを進めていきます。

公務部門を取り巻く厳しい情勢下において、総合生活改善要求を掲げて組合員の労働条件改善に向けた取組みを強化していくこととします。

とくに退職給付金総額の見直しや被用者年金一元化に伴う見直しなど、組合員の生活に与える影響が極めて大きいこと等を踏まえ、公務労協・国営関係部会と連携を図り積極的な取組みを進めていくこととします。

雇用と年金を接続させるための国家公務員の段階的な定年延長の制度改正については、今後の課題とならざるを得ない状況を踏まえ、これまで要求を出し交渉を進めてきている「65歳定年制の法改正」の内容を堅持しつつ、雇用と年金の接続を求める当面の対応として、「新たな再任用制度」の確立に向けた交渉を強化していくこととします。

<造幣事業>

「独立行政法人通則法の一部改正法案」の閣議決定により、通常国会に改正法案が提出されました。この閣議決定によれば、現行独立行政法人は2013年度末に廃止され、新たに2014年度から造幣事業については、偽造等への緊急対応が可能となる柔軟性を確保しつつ、「行政執行法人」として、位置付けられることになりました。しかしながら、第180通常国会では、不透明な国会情勢やねじれ国会などの影響により、全く審議されないまま、次期臨時国会に継続審議とすることで処理されました。このことから、法案成立に向け、引き続き取組みを強化していくこととします。

造幣事業については、景気低迷や電子マネーの普及などにより貨幣需要が落ち込み、その影響を受けて通常貨幣は大幅な減産体制となっています。一方、外国流通貨幣製造に伴い、繁忙な作業体制が予想されています。また、「地方自治法施行60周年記念貨幣」製造については、順次発行しています。

東京支局の有効活用については、これまで豊島区とともに検討してきましたが、平

成23年5月、豊島区から、東日本大震災を踏まえ、防災公園等の整備を早急に進めるため、移転を含めた有効活用の検討が要請されたことから、幅広い検討を進めてきました。その結果、移転にふさわしい用地が見つかり、現東京支局を有効活用することで地域防災力の強化に協力できるとともに、国庫への財政貢献にも寄与できることから、東京支局の移転に向けた交渉を開始することになりました。このことから、今後、移転に関して環境整備や様々な問題点解消に向け、取組みを強化していくこととします。

したがって、今後も組合員の負担軽減や職場環境の改善を当局に求めていくとともに、組合員の雇用と身分、労働条件の確保に全力を挙げていくとともに、造幣局の現行体制の維持を基本に、高度な技術・技能の継承のための人材確保や造幣事業の安定・発展に向けて取組みを強化していくこととします。

<郵政事業>

- (1) 郵政事業は、「改正郵政民営化法」の成立を受け、10月1日から新しい「日本郵政グループ」に生まれ変わりました。旧の郵便事業会社と郵便局会社との統合会社、日本郵便株式会社の発足により、これまでの分社化の弊害を除去し、グループのシナジー効果を発揮することが不可欠であり「新たな郵政づくり」に向けた今後の取組みが重要となります。
- (2) J P 労組が会社との間に設置した「新たな郵政づくり労使協議会(以下、「労使協議会」)」では、「新たな郵政づくり」の中に、働くものの視点を反映させる重要な役割を担っており、その対応に組織の総力をあげることにします。
- (3) これまでの「労使協議会」において、J P 労組は、①「改正郵政民営化法」の成立の意義を踏まえ、郵政グループの新たな経営理念を策定すべきである、②経営理念および会社形態の変化を踏まえた中期経営計画を早期に策定すべきである、③会社統合が経営に与えるさまざまな影響を整理し、社員に分かりやすく示すべきである、④特に、統合効果について丁寧に社員に示すべきである、との主張を行ってきたところです。
- (4) 会社側もこれらの組合の主張と同様の認識であるとして、新会社発足に際し、今後10年程度の期間内に実施すべき改革や目指す姿など、グループの経営の方向性を示した「郵政グループビジョン2021」(以下、グループビジョン)を策定しました。このグループビジョンは、現下の厳しいグループの経営状況の中で決意を新たに、グループが一丸となって事業の縮小に歯止めをかけ、利便性の高いサービスを提供することによる健全経営に向け、グループの共通認識をはかるために策定されたものです。
- (5) このビジョンが目指す2021年に郵政グループは、明治4年(1871年)の郵政創業以来150年を迎えます。示されている「グループビジョン」の内容は、J P 労組が主張してきた、①ユニバーサルサービスを使命とする事業体として、地域社会との結び付きを大切にするとともに、社員が生きがい・働きがいを実感できる企業体質、社風の確立をすべきである、②公益性と企業性の両立を可能とする健全経営と財政基盤の確立

に向けて、最大限のシナジー効果を発揮できるグループ一体経営を基本とすべきである、といった意見が反映された内容となっています。今後の郵政グループの経営にとって非常に重要な位置づけとなるもので、この「グループビジョン」を踏まえて策定されるであろう中期経営計画や具体的施策の実施などについて、各社との協議を精力的に行っていくこととします。

9. 国営関係部会の運営等について

(1) 公務労協は、今後の組織のあり方に関する報告(第6回総会承認)が指摘した措置について、未達成及び継続となった課題等及び第6回総会以降の検討において結論が得られた事項の実現に向け、①公務労協構成組織以外の公共サービス関係組合との交流・連携、②活動範囲の深化を図るとともに、独立行政法人に係る該当構成組織間の連携・交流等、③未結成の17都県における構成組織を含めた個別の事情・背景等を把握した上で、すべての都道府県における地方組織の結成、④「協議会から連合会への移行」について、今後の労働基本権の回復等に係る法制度措置への対応と具体化の動向や推移を踏まえ、検討を行うこととしています。

(2) 国営関係部会の運営について

① 公務労協における議論の状況を踏まえつつ検討(国公4法案との関係、これまでの検討課題の整理等)を進めて行くこととします。

なお、今年度の運営については、これまでの議論経過を踏まえ、「国営関係部会運営要綱」に基づき進めます。

② 今後の国営関係部会のあり方については、国有林野事業の一般会計化、国公4法案との関係、政府の行政改革・人件費削減関係などに関わる独法・国営関係部会における対応等の経過を踏まえ対策の検討を進め、1月の代表者会議において意思統一をはかることとします。

《その検討方向》

- i. この間における特別会計改革において、国有林野事業は、一般会計化に関する法律により、2013年4月1日以降特別会計が廃止され一般会計化となることにより、現行の「特労法」及び「給特法」の取り扱いについて検討となっている。
- ii. 特定独立行政法人及び独立行政法人における状況は、この間における給与削減等の取り扱いをめぐり、企業内及び対政府交渉などにおいて意思統一をはかり対策を進めてきている。
- iii. 国家公務員への協約締結権付与に係わる法案は、2011年6月に提出され、次期国会以降での法案の成立を目指している。
- iv. 公務労協に結集する各組合の取り巻く環境は、法制度適用は異なるものの、「団体交渉による労働条件の決定」(協約締結権付与)による方式に変更となっていく状況にある。

そうした中で、公務労協に結集する各組合は、賃金等労働条件の決定などについて連携等をより強化していくことが重要となっている。

v. J P 労組の関係については、これまでの4組合における取組みの経過等を踏まえて対応を進める。

(3) 各種取組みを進めるにあたり、情報交換・意思統一の場として、代表者会議、委員長会議、書記長会議、企画調整会議等を計画的に開催します。