

国営関係部会2013春季生活闘争の取組み

【はじめに】

12月16日に投開票された第46回衆議院選挙は、民主党は57議席にとどまるという歴史的敗北を喫することとなり、政権交替を許す結果となりました。

民主党は、12月25日の両議員総会において海江田代表を選出し、今回の衆議院選挙の総括、新たな党組織としての運営等について対策を進めていくこととしています。

こうした衆議院選挙結果を受け、12月26日に招集された第80特別国会において自民党安倍総裁が内閣総理大臣に指名され、自民党と公明党による連立政権が発足しました。

安倍総理は、次期参議院選挙を見据え、経済の再生、東日本大震災からの復興、危機管理を柱に、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長策など、大型補正予算編成を含めた対策を進めていくこととしています。

一方、外交面、憲法問題、TPP交渉参加、原子力発電や新たなエネルギー政策等、引き続き連立政権において議論を進めていくこととしています。

連合は、昨年12月20日に中央委員会を開催し、衆議院選挙において惨敗を喫した民主党の政権運営、党運営等の課題や、労働組合としての政権への対応等も含め、全体的総括運動を進めていくこととしています。

また、2013春季生活闘争の最大のテーマは「傷んだ雇用と労働条件の復元」によるデフレスパイラルの危機を回避すること、しわ寄せが集中している非正規雇用者と大企業の関連企業や下請け企業で働く労働者、中小・零細企業の労働者への配分を改善させ底上げを図ることとしています。

特に、非正規雇用労働者が35%を上回り、年収200万円以下で働く労働者が1100万人近くとなっており、1世帯あたりの平均所得はもっとも高かった1994年の538万円より126万円も減少し、雇用関係は、失業率4.2%・有効求人倍率0.80倍と厳しい状況が続いています。こうした状況を改善していくため「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、組織の拡大も含めた労働運動の社会化を追求することとしています。

公務労協は、国民の暮らしや生活に蔓延する閉塞感を打破するとともに、日本経済をデフレ循環から脱却させ、活力ある社会への転換、「希望と安心の社会づくり」をめ

ざす連合の取組みに結集し、国家公務員の労働基本権の確立と同時に働きがいのある人間的な労働を中心とする「ともに生きる社会」の創造と、それを支える公共サービスの実現に向け取組みを進めることとしています。

国営関係部会は、こうした連合、公務労協の方針に基づき、関係組合が連携を図り、要求の実現に向け取組みを進めます。

I. 国営関係部会2013春季生活闘争賃金要求の考え方

1. 連合の2013春季生活闘争に臨む基本的な考え方について、以下のことを提起しています。

- (1) マクロ的に1997年をピークに低下する賃金の復元・底上げを図ることを重視し、賃上げにより消費拡大・内需拡大を図り、デフレからの早期脱却をめざす。
- (2) 最低賃金の引き上げ、パート・非正規労働者の均等・均衡処遇、就業率向上につながる職業訓練・就労支援、ワーク・ライフ・バランスの実現を図り、ディーセント・ワークの実現に向けて取り組む。
- (3) 政策・制度の実現の取組みを通じて、春季生活闘争と一体となった運動を推進する。
- (4) 改正労働者派遣法、改正労働契約法、改正高年齢者雇用安定法成立の成果を確実に職場に活かす取組みを推進していく。

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、以下の取組みを進めていくこととしています。

(1) 総人件費削減政策の転換を図る取組みの強化と公務員給与の社会的合意の再構築

一方的な総人件費削減政策の転換を図り、労使合意に基づく賃金・労働条件の決定を追求する。独立行政法人・政府関係法人に関わる課題や国の出先機関見直し問題について、政府の責任において雇用と労働条件を確保するよう取り組む。

また、公務員給与に対する社会的合意の再構築に向けて、使用者責任を追及しながら取り組む。

(2) 公務・公共部門労働者の賃金水準の維持、改善

2013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、公務員連絡会・国営関係部会の要求の考え方を総合的に勘案し、所得の維持と生活防衛に軸足を置いた要求を設定することとする。

具体的には、「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) 非常勤職員の雇用確保と処遇の改善について

- 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、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、規則を適用すること。
- ② 非常勤職員の処遇を抜本的に改善すること。当面、2013年度については「時間給を30円」以上引き上げること。

(4) 雇用と年金の接続について

- ① 雇用と年金を確実に接続するため、人事院の意見の申出に基づいた段階的定年延長を実施することとし、高齢期の生活を支える給与水準と適切な労働条件を確保すること。
- ② 制度官庁における退職手当や共済組合制度等の検討についても、十分に交渉・協議、合意すること。

(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・バランスを確立し、雇用創出・多様就労型のワークシェアリングを実現するため、i. 年間実総労働時間1800時間への短縮、ii. 本格的な短時間勤務制度の実現、などを図ること。
- ② 政府全体として超過勤務縮減のための体制を確立し、厳格な勤務時間管理と実効ある超過勤務縮減策を実施すること。

(6) 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、女性の採用・登用拡大の指針に基づく取組みを進めるとともに、日本再生戦略に掲げられた男性の育児休業取得目標2020年13%の実現、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」を着実に実施すること。

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、以下の内容の取組みを展開していくこととします。

(1) 国営関係労働者の「賃金を維持し、改善する」こと。

なお、それぞれの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、引き続き取り組む。

(2) 非常勤職員の雇用の確保とその処遇改善を図ること。

(3) 時間外割増率を引き上げること。

(4) 年間総実労働時間1800時間の実現、各種休暇の拡大などの取組みを進める。

(5) 65歳までの段階的な定年延長を中心とする新たな高齢雇用施策の確立の取組みを進める。

以上を基本に、国営関係部会の総合的労働条件改善の取組みを展開することとします。

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します。

また、国営関係部会における闘いをより強化・発展させるため、2月20日に「2013春季生活闘争対話集会」を開催します。

Ⅱ. 2013春季生活闘争総合的労働条件の取組みについて

日本経済を取り巻く情勢は、復興需要などを背景として回復傾向にあり、設備投資や住宅建設、企業収益も3期連続で回復していると言われていたが、欧州の債務問題の深刻化、新興国経済の一段の減速、電力供給の逼迫など、今後の予断を許さない状況にあります。

労働者の雇用・生活は、一段と厳しさが増えています。非正規労働者は全雇用労働者の35%を上回り、年収200万円以下の者は1100万人近くとなっています。賃金、収入は、1世帯あたりの平均所得が1994年より約126万円も減少しています。また、雇用情勢も2012年10月の完全失業率は4.2%、有効求人倍率は0.80倍と依然として厳しい状況となっています。

連合は、2013春季生活闘争を展開するにあたり、「傷んだ雇用・労働条件の復元」を図っていくため、「すべての労働者の処遇改善」「高付加価値を生み出す人材の育成・処遇」「労働条件の底上げ・底支えと復元」「格差是正」を通じて、すべての労働組合は賃上げ・労働条件の改善のために1%を目安に配分を求める取組みを進めるとしています。

そして、連合はすべての組合が取り組む課題を、①賃金制度の確立・整備、②賃金カーブ維持分の明示・確保、③非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした待遇改善、④企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ、⑤産業実態をふまえた総実労働時間の短縮、時間外・休日労働の割増率の引き上げ等、の五つの項目を設定し取り組む2013春季生活闘争方針を決定しました。

公務労協は、人件費削減措置に対する取組み強化と公務員給与の社会的合意を再構築するため、労使合意に基づく賃金・労働条件の決定を迫ります。公務員給与に対する社会的合意の再構築に向けて、使用者責任を迫りながら取り組みます。また、公務・公共部門の役割を認識し、連合や地方連合会などが提起する格差是正、底上げ・底支えなどの取組みを全力で進めるとしています。

国営関係部会は、連合、公務労協と一体となった取組みを進めるとともに、国営

関係労働者の生活・労働条件の改善に向けて、自主交渉・自主決着を基本とした「賃金の維持・改善」をはじめとする総合的労働条件改善要求を提出し、取組みを強化していくこととします。

2013春季生活闘争総合的労働条件改善要求

1. 賃金水準、一時金の改善について

- (1) 国営関係労働者の「賃金を維持し、改善」すること。
- (2) 一時金及び諸手当の改善を図ること。
- (3) 均等・均衡待遇に向けて臨時・非常勤職員の処遇改善を図ること。時間給を30円以上引き上げること。

2. 労働時間短縮等労働諸条件の改善について

- (1) 年間総労働時間1800時間達成に向け、労働時間短縮の施策を実施すること。
- (2) 不払い残業を撲滅するため、勤務時間管理を徹底すること。
- (3) 時間外労働の削減のため、超過勤務の上限規制を原則として年間150時間に設定すること。
- (4) 超過勤務手当の支給割合を、月45時間以下100分の130以上、月45時間超100分の150以上、休日（週休日及び国民の祝日等）については100分の150以上に引き上げること。
- (5) 年次有給休暇の完全取得を促進すること。
- (6) 特別休暇を拡大すること。
 - ① 夏期休暇を5日間に延長すること。
 - ② リフレッシュ休暇を新設すること。
 - ③ 産前産後休暇の期間を延長すること。
- (7) 育児休業制度の内容を充実すること。
- (8) 介護休暇制度の内容を充実すること。

3. 公務・公共部門における男女平等促進について

公務・公共部門における男女共同参画促進に向け、女性の採用・登用拡大の指針に基づく取組みを進めるとともに、日本再生戦略に掲げられた育児休業の男性取得目標2020年13%の実現、次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」を着実に実施すること。

4. 高齢雇用施策について

雇用と年金の接続を図るため65歳までの段階的定年延長を実施することとし、高齢期の生活を支える給与水準と適切な労働条件を確保すること。

5. その他の事項について

- (1) 福利厚生施策を拡充するとともに、宿舎等を改善すること。
- (2) 労働安全の徹底及び健康管理の充実を図ること。

Ⅲ. 行政改革等に係わる取組みについて

1. ディーセント・ワークの実現の取組み

連合は、「傷んだ雇用・労働条件の復元」を図るため、すべての労働組合は賃上げ・労働条件の改善のために1%を目安に配分を求める取組みを進め、規模間格差の是正、非正規労働者の労働条件改善、職場における男女平等の実現、ワーク・ライフ・バランスの実現、ワークルールの取組みを通じてディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実現していく必要を提起しています。

公務労協は、これらの方針に基づく具体的な取組みを構成組織の実情に応じて推進し、また、各構成組織は、公共サービス基本法第11条が、公務員か民間労働者かを問わず、あるいは雇用・任用形態に関わりなく「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」に関し、国及び自治体に対する努力義務を課していることを踏まえ、組織内外の関係労働者の勤務条件や労働環境の具体的な改善を図ることとしており、国営関係部会としても2013春季生活闘争における労使交渉課題としての取組みを進めます。

2. 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) 公共サービス基本条例制定に向けた対応について

2010年春季生活闘争より取組みを開始した公共サービス基本条例の制定について、すべての地方自治体において制定することを最終的な目標とし、継続的課題として取組みを進めます。

(2) 「公務・公共部門の雇用拡大アクション」構想の立案について

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導くため、2013年度活動方針の「基本的考え方」に基づき、「公務・公共部門の雇用拡大アクション」構想の策定に取り組みます。

3. 政策制度要求の実現に向けた取組み

連合は、「2013春季生活闘争における賃金・労働条件改善の取組み」と「運動の両輪」として以下の提起をしています。

- (1) 「日本再生戦略」の推進による質の高い雇用の創出、地域活性化の実現。
- (2) 「働くことを軸とする安心社会」を支える社会保障と税の一体改革の着実な前進。
- (3) 生活できる水準への最低賃金の早期引き上げ。
- (4) 非正規労働者の均等・均衡処遇の確立。
- (5) 公契約基本法・公契約条例の制定による公契約の適正化。
- (6) 民主的で透明・公正な公務員制度改革の実現と労働基本権の確立。

国営関係部会としては、公務労協の政策・制度専門委員会等を通じ各組織が抱える課題の解決も含め取組みを進めます。

4. 公務員制度改革と労働基本権確立の取組み

連合との協議のもと、中期における政治的趨勢を視野に、2014年4月までの期間における労働基本権回復と民主的公務員制度改革に係る対応について、政権交代以降の経過と問題点等を検証・総括し、国家公務員制度改革関連4法案及び地方公務員制度改革関係2法案等をはじめとする到達点を基盤とした方針を、対策本部会議等において提起します。国営関係部会としても、早期に労働基本権が回復されるよう取組みを進めます。

5. 郵政事業について

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。

今後は、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取組みを進めます。

6. 独立行政法人及び政府関連公益法人改革、特別会計見直しに対する雇用・労働条件確保の取組み

(1) 公務労協の「基本的な立場」

- 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の明確化。
- 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。

として取組みを進めてきました。

(2) 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」等を国会に提出したものの、衆議院の解散により廃案となりました。

(3) 国営関係部会の対応

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た結果、行政執行法人との位置づけがなされました。今後ともこれまでの経過が生かされるよう取組みを進めます。

(当該組合の基本要求は、i. 組織形態は国の特別な機関又は実施庁、ii. 現行事業の一体承継で国の機関に移行、iii. 独立した事業会計制度)

② 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は、昨年6月21日の衆議院本会議で可決・成立しました。今後は、国有林野事業の使命と役割が発揮されるとともに、労働基本権問題に係わり引き続き対策を進めます。

7. 地域主権改革、国の出先機関の見直し等に対する取組み

国の出先機関改革に対しては、地方分権改革対策委員会を中心に、国と自治体の役割分担と事務・権限、財源などについての十分な検討、広域的实施体制にかかる課題の解消及び国家公務員の雇用・労働条件の確保を求め、対応・対策の強化を図ることとします。

なお、国営関係部会に係わる国有林野事業の取り扱いについては、当該組合の意向が反映されるよう取り組みます。

IV. 国営関係部会各構成組織における取組み状況について

[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、一昨年決定された新たな「森林・林業基本計画」に基づき、地域林業の確立や地域振興策など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、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法策と連動した取組みを進めるとともに、森林の放射性物質の除染等への対応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」（国有林野法）が成立しました。

国有林野法の成立により、本年4月1日以降、国有林野事業特別会計は一般会計へと移行することになることから、一般会計移行に向け、債務返済方策等の予算問題や、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ます。

とりわけ労働条件に係っては、国有林野法において「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（特労法）の一部改正」、「国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（給特法）の廃止」などとなっており、このまま推移すれば労働条件、労働基本権に課題を残すこととなります。

こうしたことから、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扱いに係わる対策を進めます。

[印刷事業]

印刷局事業の行政執行法人化に向けた「独立行政法人通則法の一部を改正する法律案」は、第181臨時国会で11月16日衆議院が解散されたことにより、一度も審議されることなく廃案となりましたが、この間、民主党政権内において進められてきた内容を踏襲し、廃案となった法案と同様以上の法案実現と印刷局事業の安定化に向けた取組みを継続しています。

今後の独立行政法人の見直し・検討は、「自民党行政改革推進本部 報告書」（H24.9.7）を骨格として進められることが想定されることから、安倍内閣の動向を十分に見極めながら、私たちの求めてきている「基本三原則」による印刷局事業の実現に向けて、引き続き、与野党に対する必要な対策・対応を図っていくこととします。

国立印刷局は、平成25年度より第3期中期期間に入ることとなるので「第3期中期目標」作成にあたって、質の高い印刷局事業の確立と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。

また、年金支給年齢引き上げに伴う雇用と年金を接続させるための制度として「65歳定年制の法改正」の内容を堅持しつつ、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、早急に内容の充実を図っていくこととします。

公務部門を取り巻く厳しい情勢下において、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、賃金改善要求をはじめとし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。

[造幣事業]

造幣事業は、貨幣等の製造という特殊性から国が責任を持って行う事業であることから、現行事業の一体承継を求め取組みを進めてきました。また、全印刷・全造幣労働組合協議会において、意思統一した方針に基づき「通貨事業等を国の組織・事業として実施する」ことを関係各方面に強く主張してきました。

このような情勢の中、昨年11月16日の衆議院解散によって「独立行政法人通則法の一部を改正する法律案」は廃案となりました。また、その後の第46回総選挙においては、民主党は大きく後退する結果となり、3年余にわたった政権を自公に渡すこととなりました。

したがって、安倍内閣の進める行政改革方針の動向を注視していくとともに、民主党政権内で進められてきた独立行政法人制度の見直しがどのように扱われていくのかなど、政府・与党の行政改革に対する政策について情報収集を行っていくこととします。

また、財務省に対しては、これまでの経緯を踏まえた体制確立に向けた環境づくりを要請していくこととします。

私たちは、引き続き労働条件の維持・向上、職場環境の改善などに全力をあげていくとともに、通貨製造等を担う企業として国民生活と国民経済の安全・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、必要な対策を講じていくこととします。

[郵政事業]

昨年4月、私たちJP労組として当面の最大課題であった郵政改革の取組みが「改正郵政民営化法」の成立という形で決着し、10月1日から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、4社体制による新しい日本郵政グループに生まれ変わりました。

現在進めている、郵政グループの未来を描き、実現する「新たな郵政グループづくり」の取組みは、郵便局ネットワークを国民の共有財産として、その機能を有効に発揮させることのみならず、組合員とその家族の将来に大きな影響を及ぼすことから、組合員一人ひとりの英知を結集して進めていく必要があると認識しています。

その内容として、①グループ中期経営計画や日本郵便の会社統合の第2段階に向けた労使協議、②ゆうちょ銀行・かんぽ生命保険の新規事業認可に向けた対応、およびこれらを円滑に進める関係各方面との調整、を中心に進めてきました。

具体的には、グループ中期経営計画の策定では、郵政創業150周年を迎える2021年までの10年程度の会社の目指す姿を描いた「郵政グループビジョン2021」と整合をはかるとともに、日本郵政の株式上場が視野に入れられており、株式売却収入が、東日本大震災の復興財源にあてられることから早期上場を可能とする体制整備に向けた具体的論議を重ねています。

また、日本郵便の会社統合については、お客様サービスの確保やフロントラインの負担軽減のため2段階の実施とし、現在は、日本郵便において、会社統合第2段階に向けた「統合基本計画」の策定が進められており、原則的に2013年度までに実質的な会社統合を実現させ、統合効果の最大化および「郵政グループビジョン2021」と整合した会社組織の実現に向けて具体的議論を重ねています。

併せて、金融2社の新規事業の課題については、J P 労組の取組みにより、認可に向けた一定の道筋を描くことができたものと認識していますが、政権交代による影響等を見極めつつ、早期に新規事業をスタートできるよう対応を強化することとします。

J P 労組としても、新たな統合会社をはじめとして、グループ各社がまさに一体となって事業運営に取組み、その姿を社員をはじめグループ内外に示すことが重要であると考えています。今後、各機関との連携を図りつつ、社員のモチベーション向上を図ることにより、グループ各社を生々発展させ、一時金の早期回復をはじめとした労働条件の向上、および雇用の安定確保に向けて対応を強化していくこととします。

V. 今後の組織運営などについて

1. これまでの経過について

(1) 国営関係部会は昨年10月25日の第10回総会において

① 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、対策の検討を進めてきました。第17回代表者会議において意思統一を図るため、昨年11月28日の委員長・書記長会議で、以下の内容を確認しました。

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」の適用除外となる。

(国家公務員関連 4 法案が廃案となったことにより、その対応等については更に調整となっている)

- 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、企業内における交渉の対応などについて意思統一を図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めざしている。(前臨時国会で法案は成立せず廃案となっている)
- 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、特定独立行政法人及び独立行政法人関係組合が、賃金等労働条件の決定に係わる対応の連携等をより強化していくことも重要となっている。
- 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対応を進める。

② 国営関係部会としての今後の対応については、以下の通りとします。

- i. 国営関係部会は2013年3月31日をもって解散する。
- ii. 今後は、公務労協の国公連合、林野労組、全印刷、全造幣、J P 労組(オブ加盟)により設置される「国家公務員関係部会」(仮称)における対応とする。
- iii. 公務労協に設置される部会は、「国家公務員関係部会」(仮称)、「地方公務員部会」とする。なお、国家公務員に労働基本権が確立されるまでの間は、現行の公務員連絡会は、人事院等との「交渉体の組織」として存続する。

③ 公務労協全体としての組織の最終整理は、2013年10月の総会とします。

なお、2013年4月1日より「国家公務員関係部会」(仮称)としての運営を進めることとなります。

④ 財政については、公務労協全体予算の中で対応することとします。

⑤ 公務労協は、先の拡大運営委員会で今後のあり方等について検討を加え、12月の拡大運営委員会を経て、2013年1月の第15回代表者会議で最終確認を行うこととしています。

(2) 今後の「国家公務員関係部会」(仮称)の運営等について

① 協約締結権を有している組織としての対策を進めることとします。

- i. 具体的運営は、事務局と各書記長による。
- ii. 部会内に労働条件専門委員会を設置し、春闘要求(労働条件関係)に係わ

る調査・要求内容の検討を進める。

② 中央労働委員会等との関係について

i. これまで同様、中労委特定独立行政法人等労働者委員との対応を進める。
なお、委員の選出枠についてはこれまでと同様とする。

また、独立行政法人（非公務員型）関係の労働者委員とも調整を図り対策等を進める。（民間担当委員は連合枠11人である）

ii. 特定独立行政法人関係の地方調整委員の選出についても、これまでと同様とする。（J P 労組からの選出枠の確保）

2. 今後の対応

全体の調整等については、書記長会議において対応することとします。