

2012年度の取組み経過と2013年度活動方針

一、第9回総会以降の取組み経過と到達点

1. はじめに

政権交代が可能な二大政党制を中心とする政治体制は、2009年総選挙による民主党を中心とする政権の発足により歴史的到達点を迎えた。そして、少子高齢化・グローバル化をはじめとする社会経済情勢の変化に対応した新たな国のあり方の選択を可能とする二大政党制への進化が期待された。

一方、公務労協は、公務公共サービスに従事する労働組合としての社会的責任と役割を果たすとともに、政府・公務員そして公共サービスに対する国民の信頼回復をはかることを基本的な立場として、第一にすべての公共サービス労働者の生活改善と格差是正をはかること、第二に良質な公共サービスの実現に向け、そのあり方を再構築すること、第三に公務員制度の抜本改革と公務における労使・労働関係の改革を推進すること、第四にこれらの取組みを通じて組織の強化・拡大をはかることを柱に、「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」、「事業仕分け、独立行政法人改革等に対する雇用・労働条件確保の取組み」、「地方分権改革・国の出先機関の見直し等に対する取組み」、「公務員制度改革、労働基本権確立の取組み」、「公務公共サービス労働者の組織化と産別結集の活動の推進」等の諸課題への対応を、民主党を中心とする政権への連合の対応に結集する一方で、自民党を中心とするこれまでの政権との関係とは異なる有意義な労使関係を構築することを求め、具体的な取組みを進めてきた。

しかし、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党総体としての方向性をマニフェストに依存してきた限界のもと、鳩山、菅、野田総理の属人的な政治信条に左右されてきた。

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ネジレ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もと、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った。

民主党を中心とする政権の失態は、政治に対する国民の幻滅を招いているが、東西冷戦構造崩壊と55年体制の終焉後、新たな政治的秩序と選択肢が模索されていたなかで具現化した政権交代が、選挙により果たされたという単なる民主主義の機能の歴史

で終わらせてはならない。理念と立場を対立する二大政党間での政権交代を前提とした政治体制の構築は、未だその緒に就いたばかりである。

2. 良い社会をつくる公共サービスキャンペーン

2009年5月の公共サービス基本法制定を踏まえ、2010年春季生活闘争以降新たな活動段階に移行した「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る。2012年度は、これまでの取組みの到達点を踏まえ、公共サービス基本条例の制定に重点を置いた取組みを進めた。

具体的には、①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、財政措置を講じる、②2012年公共サービスキャンペーン開始中央集会の開催、③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」を開催する。また、各都道府県単位などでの「公契約条例と公共サービス基本条例の制定をめざす会」の発足等を取組みの柱とした。

2012年3月1日、民間構成組織からの参加を含め全国から150名が結集し、東京・ホテルラングウッドにおいて、「東日本大震災をとおして見えてきた公共サービスの現状と課題」をテーマに「2012公共サービスキャンペーン開始中央集会」(後援:連合、早稲田大学メディア文化研究所)を開催した。シンポジウムでは、東日本大震災から1年という時期にあたることから、大震災の復旧・復興の中での公共サービスの現状と課題を問い直すとともに、公共サービスのあり方について議論を行った。あわせて、公共サービス基本条例等の制定の必要性について理解を深め、積極的に取組みを前進させる意思統一を行った。

モデル地方公務労協に選定した4県の取組みについて、秋田県では2012年8月20日、秋田市で、連合秋田・秋田県公務労協共催による「2012公共サービス基本条例制定をめざす学習交流会」が民間労組・秋田県公務労協の組合員・関係者、連合秋田議員懇談会会員ら110名参加のもと開催された。学習会では、竹信三恵子和光大学教授が講師をつとめ、官製ワーキングプア問題・非正規化の進行と公共サービスの劣化、震災により明らかとなった公務の必要性などについて理解を深め、公共サービス基本条例の早期制定に向け取組むことを確認した。

奈良県では、2012年6月30日、奈良市において「公契約条例制定をめざす奈良県シンポジウム」が公契約条例制定をめざす奈良県民の会(連合奈良、奈良県公務労協、民主党奈良県連、社民党奈良県連、NPO障がい者雇用事業センターで構成)主催で開催され、奈良県・奈良市・天理市をはじめとする行政団体、各級議員、連合奈良加

盟構成組織などから180名が参加した。来賓として奈良県知事が出席、挨拶を行うとともに、県担当部局責任者がパネリストとして参加し、県の公契約条例制定に向けた取り組みと進捗状況について報告を行うなど、行政との連携のもと取り組みが進められている。

徳島県では、2011年11月5日、徳島市において「徳島県の公共サービス基本条例・公契約条例をめざすシンポジウム」が開催され、連合徳島加盟構成組織、四国各県地方連合会代表、自治体関係者など200名が参加して学習を深めた。今後、「徳島県の公契約条例・公共サービス基本条例をめざすフォーラム」などの開催が予定されており、県内全自治体首長・議長を訪問しての参加要請が取組まれている。こうした取り組みと並行し、県議会に「県公共サービス基本条例（骨子案）」の提案に係る協議が行われるなど、条例制定に向けた具体的対策が進められている。

福岡県では、連合福岡として「公契約運動推進連絡会議」を設置し取り組みを進めている。2012年7月27日には、構成組織、推薦議員、弁護士会、福岡県等自治体に加え、経営者団体も参加して「公契約に関する学習会」が開催された。川崎市等の公契約条例制定に関わっている古川弁護士の講演を受けるとともに、UIゼンセン同盟役員からの報告、経営者団体の立場として中小企業団体中央会役員の報告を受けるなど運動の幅を広げるための工夫が行われている。また、連合福岡官公部門連絡会主催の学習会が2012年8月23日、福岡市で開催され、公契約条例と公共サービス基本条例制定に向けた意思統一が行われた。

モデル地方公務労協（地方連合会官公部門連絡会）における積極的な取り組みを踏まえつつも、公共サービス基本条例については全体として未だ制定に至る成果は得られていない。しかし、公契約条例については、野田市、川崎市に続き、2011年末から2012年において多摩市、相模原市、渋谷区、国分寺市で制定され、計6自治体まで広がっている。

引き続き、公契約条例制定との連携をはかり、モデル地方公務労協（地方連合会官公部門連絡会）の活動の深化と全体化を通じた対応の強化をはかる必要がある。

なお、2012年度から新たに提起した「公務・公共部門の雇用拡大の取り組み」については、具体の取り組みの展開までに至らなかった。今後、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ができる社会を実現する国の将来像を導くため、取り組みの早期具体化が求められている。

3. 郵政民営化法改正法案の成立

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・成立した。法案成立に至るまでのJP労組の取り組みは、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。

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った。

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る。

4. 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

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た。

独立行政法人改革については、東日本大震災への対応もあり、政府における検討は当初の予定より大幅に遅れることとなったが、野田政権発足以降、蓮舫担当大臣のもとで「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（2010年12月7日閣議決定）を踏まえた抜本改革の「第二弾」としての「独立行政法人の制度・組織の見直し」の検討が進められ、2011年9月15日には、行政刷新会議のもとに「独立行政法人改革に関する分科会」（以下、「分科会」という。）が設置され、具体の検討が行われた。

公務労協は、分科会における検討に対する「基本的な立場」を、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と、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た。

具体的には、①当該構成組織は、「基本的な立場」に基づく当該府省および法人対策を徹底するとともに、「制度設計、類型当てはめ、個別法人毎の見直し」の課題解決、要求の実現を求め取り組む、②公務労協は、「基本的な立場」の実現を求め政府・与党対策に取り組む、③連合及び関係行政刷新会議議員・分科会構成員との連携を強化する等の対策を実施した。

政府に対しては、2011年10月5日、園田担当政務官との交渉で「基本的な立場」を踏まえた要求書を提出し、その実現を強く求めるとともに、2011年12月8日、分科会でのとりまとめを前に同政務官と交渉を実施し、見直しに当たっての雇用確保などを申し入れた。また、2012年1月13日に分科会が「一定のとりまとめ」を行ったことを受け、2012年1月18日、同政務官と交渉を行い、①今回の制度・組織の見直しをもって、独立行政法人の見直しについての「総仕上げ」とすること、②法人見直しに際して、雇用・労働条件を確保すること、③今後も引き続き、公務労協との十分な交渉・協議、合意の上に進めることを確認した。

また、2011年11月1日、分科会ヒアリングに参加し、①「良好なサービスの提供」のためには、職員の理解と納得、雇用・労働条件の確保、士気の維持・向上が重要であること、②「見直し」にあっては、「統合ありき」、「効率化」に偏ることなく、「政策目標実現のために最適な体制」とするとともに、「安心・安全の向上」をめざす観点からの検討を行うこと、③今回の見直しに伴って雇用問題が生じる場合には、国が雇用の承継に責任を持って対応することなどを強く訴えた。

政府は、2012年1月19日に開催された行政刷新会議で分科会報告を受けるとともに、翌20日、①国の政策実施機能の強化等の観点から、国や民間との関係も視野に入れて組織をゼロベースで見直し、廃止や、自律的な経営が可能な法人の民営化等を実施する、②廃止又は民営化等を行うべき法人以外の法人については、各法人の事務・事業の特性に着目して類型化し、類型ごとに最適なガバナンスを構築する、③類型を踏まえつつ、政策実施機能の強化や効率性の向上の観点から法人を再編する、④新たな法人制度に共通するルールを整備する、との「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」（以下「基本方針」という。）を閣議決定した。

その内容は、①法人の事務・事業の特性に着目した類型化とガバナンスの構築として、事務・事業の特性を踏まえ、国の関与の在り方の違いなどにより、成果目標達成法人（一定の自主的・自律的裁量を有しつつ、計画的な枠組みの中で事務・事業を行うことにより、主務大臣が設定した成果目標を達成することが求められる法人）と行政執行法人（国の判断と責任の下で、国と密接な連携をはかりつつ、確実・正確な執行に重点を置いて事務・事業を行う法人）に分類する、②新たな法人制度に共通するルールの整備として、適正な事前・事後の関与の仕組みを導入する、③法人組織の見直しとして、廃止・民営化・統合により、現行102法人を65法人に大幅に縮減、④制度・組織の見直しに基づく取組みを進めるに当たっては、独立行政法人の職員の雇用の安定に配慮、とのものであった。

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。法案では、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。

公務労協は、法律案とりまとめの段階において、内閣官房行政改革推進室と協議を実施して法案の説明を求めるとともに、民主党行政改革調査会との間で課題や疑問点に関する協議を行ったが、提出された法律案は未審議のまま継続扱いとなり、次期臨時国会における動向を注視した必要な対策を講じることが必要である。

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た。なお、特別会計に関する法律の一部を改正する法律案は継続審議となっている。

一方、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は、6月21日の衆議院本会議で可決・成立(参議院先議)したが、国家公務員制度改革関連4法案が継続審議となったことから、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り扱いに係る対策を講じることが必要となっている。

5. 地方分権改革・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、論議を行ってきた。

野田政権は発足当初、「地域主権に熱意がないのではないか」などとの批判を受け、これに反論する形で、2011年10月20日の第13回地域主権戦略会議において、「来年の通常国会には法案を出していきたい」との「強い意思」の表明を行った。

地域主権戦略会議はこれを受け、アクションプラン推進委員会等における検討を加速させ、2011年12月26日の第15回地域主権戦略会議において、広域的实施体制の枠組みについて、既存の広域連合制度をベースに当該制度を発展させるための検討を進めるなどとする「出先機関の原則廃止に向けた今後の取組方針」と「広域的实施体制の枠組み(方向性)」(以下、「方向性」という。)のとりまとめを行った。

このとりまとめ以降、引き続き検討が進められ、2012年4月27日の第16回地域主権戦略会議において、「国の出先機関の事務・権限のブロック単位での移譲に係る特例制度(基本構成案)」(以下、「基本構成案」という。)が了承された。その内容は、「丸ごと移譲」を進めるための枠組みや個別の事務・権限の移譲の検討を行い、第180通

常国会への法案提出をめざすとした上で、①「広域的实施体制」については、移譲対象出先機関の管轄区域を包括する広域連合（特定広域連合）、北海道、沖縄県を丸ごと移譲の受け皿と位置付ける、②移譲対象は、経済産業局、地方整備局及び地方環境事務所、③人員の移管等については、移譲事務等に従来国で要していた要員数そのまま地方で必要となる要員数となることを基本とする。（別に辞令を発せられない限り）事務等の移譲の日において、移譲先の職員となることとし、移管の前後において、職員の就く官職の職務と責任は同等とするを基本とする、④処遇上の扱いについて、給与、休暇、服務については移管先の条例等に拠ることとし、退職手当については、国、地方の勤続年数を通算の上、最終退職官署において支給する。共済については、国家公務員共済組合の組合員から地方公務員共済組合の組合員となる、⑤財源については、移譲事務等の実施に要する財源について改革の理念に沿った必要な措置を講ずるなどとされた。

その後、「基本構成案」を踏まえた「国の特定地方行政機関の事務等の移譲に関する法律案」などに関し、アクションプラン推進委員会及び民主党内の検討が行われてきたが、国の指揮権について強化すべきなどの主張や、基礎自治体に対して具体的な説明や協議等が十分に行われていないなどの指摘に対し、法案のとりまとめに至らず、国会提出は見送られることとなった。

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た。2011年12月14日、「方向性」などのとりまとめを前に福田担当政務官と交渉を実施し、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上で進めること、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を強く求めた。

また、地域主権戦略室との間で節目毎の協議を実施、2011年12月27日には、「方向性」の位置付けとその後のスケジュールについて質すとともに、広域連合等が国の出先機関の事務・権限を受ける主体となることに関する課題や職員の雇用、労働条件上の課題などについて見解を求めた。2012年3月22日には、人員の移管等の課題などについて質し、さらに2012年5月21日、「雇用・労働条件の維持」に関する見解を得た。

また、2011年12月12日に開催された民主党地域主権調査会総会におけるヒアリングに臨み、「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、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などについて要請を行

った。

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そって遂行するとの観点で進めるべきである。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らない。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る。

6. 公務員人件費改革に対する取組み

2000年代中盤以降、政治情勢の緊迫化と膨大な公的債務の存在により、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、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った。

東日本大震災の復旧・復興に係る第3次補正予算及び関連法案そして震災関連法案を最重要課題として2011年10月20日に開会された第179臨時国会は、補正予算成立に向け協力する姿勢を明らかにする一方で早期解散総選挙を求め政局に終始する自民党を中心とする野党側の対応と、TPP問題等に係る民主党内の対立のもと、混迷と混乱を極めることとなった。とくに、補正予算が成立した11月21日以降の国会運営は、国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案（以下「臨時特例法案」という。）等の取扱いが焦点化したものの、終盤に至っての一部閣僚への問責決議案提出の検討等、対決姿勢を鮮明化する野党の動向とこれによる与野党対立が深刻化することとなった。

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た。具体的には、12月1日の三党政調会長会談を踏まえ、翌2日に両院総務委員会理事を中心とする実務者協議を実施した。しかし、会期末を控え延長についての判断を余儀なくされた日程的限界を考慮し、他方で第179臨時国会において、国家公務員制度改革関連4法案の「決着」はも

とより「審議入り」及び「年内の野党との協議、成立に向けた合意形成」をはかることが不可能となった現実を踏まえ、民主党は、12月5日に予定された実務者協議の延期を自民党・公明党側に申入れた。そして、第179臨時国会は12月9日の会期末を迎え、臨時特例法案及び国家公務員制度改革関連4法案のいずれも審議に付されることはなく、第180通常国会に継続されることとなった。

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2011年12月15日、2012年1月5日に行われ、その委任を受けた実務者会議が2011年12月2日、2012年1月25日・30日・2月1・9日と断続的に実施された。

これらの協議を踏まえ、2月9日の実務者会議において「成案が得られなかった事項」をはじめとする国家公務員の給与削減と国家公務員制度改革関連4法案の取扱いについて、2月17日の三党政調会長会談において合意がはかられた。具体的には、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図る等となった。

この三党政調会長合意は、2011年5月、当時の菅政権との間において、政府自らが自律的労使関係制度（人事院勧告制度の廃止と協約締結権の回復）を先取ることを表明した交渉において、民主党及び政府との信頼関係のもと、東日本大震災の復旧・復興の財源に充当するため苦渋の判断と決断を持って対応した国家公務員の給与削減に係る労使合意を踏まえれば、極めて残念なものとなった。

しかし、公務労協は、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、三党政調会長合意を受けとめることを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、同日『「給与の臨時特例に関する法律案」及び「国家公務員制度改革関連4法案」等に係る三党（民主、自民、公明）協議の経過と決着等に対する声明』を発出した。

なお、同会議においては、①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、②地方公務員給与における三党政調会長合意を踏まえた今後の展開（国会審議、附帯決議等）について、財政措置をはじめ国家公務員の給与削減の影響を遮断するための対応をはかる等を行うこととした。

民主、自民、公明の三党により共同提案された「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律案」は、2月23日に衆議院本会議、同月29日に参議院本会議において可決さ

れ成立することとなった。なお、三党政調会長合意において、国会審議を通じて合意を得ることとされた地方公務員給与の取扱いは、自民・公明両党が不当にも追加修正法案を提出した結果、同法附則第12条において「地方公務員の給与については、地方公務員法及びこの法律の趣旨を踏まえ、地方公共団体において自主的かつ適切に対応されるものとする。」とされた。これに対し、川端総務大臣は、参議院総務委員会の質疑において「地方公務員の給与について、総務省から各地方公共団体に対して、今回の国家公務員に係る時限的な給与削減措置と同様の措置を実施するよう要請することや、強制することは考えていない。総務省としては、地方財政計画の策定に当たり、本臨時特例法案に定める給与削減措置と同様の措置が一律に実施されることを前提とした給与関係経費を計上することは考えておらず、今後の各地方公共団体の給与改定の動向等を踏まえつつ、所要の給与関係経費を計上し、必要な地方交付税総額を確保していく（これまでの考えに変更はない）」との見解を明らかにした。しかし、これに関連して2月29日に地方自治体等宛発出された総務副大臣通知（「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の公布について」）は、これまでの経過を蔑ろにした官僚主導による旧態依然そして自公政権下に逆戻りした愚行に他ならず、改めて野田政権における政治主導のあり方を問うものとなった。

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た。

一方、公務労協は2月29日、独立行政法人・国営関係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、以降、10回にわたり継続して同会議を開催した。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により、今般の交渉も難渋を極めたが、構成組織及び単組の組織的努力の結果、①減額支給措置～政労連及び全農林で概ね一部決着、その他の組織は決着、②2012年給与改定～政労連で概ね決着、全印刷・全造幣で動向無、その他の組織は決着、③2011年分の年間調整阻止～政労連で概ね決着、林野労組・全農林で未決着、全印刷で交渉課題とならず、その他の組織で決着（いずれも7月30日現在）となった。

第180通常国会期における経過は、民主党がマニフェスト2009で掲げた「国家公務員総人件費の2割削減」及び第22回参議院議員選挙において自民党、公明党、みんなの党が同じくマニフェストで公務員の総人件費削減または抑制を提起し、シングル・

イシュー（単一争点）的な政策で公務員及び公務員組合を悪役に仕立てた政治勢力が、結果として議席を伸ばし、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った今日の情勢における一つの節目となったといえる。しかし、ポピュリズム化、そして流動的な状況が常態化した政局は、少なくとも中期的に継続し、公務員の給与・勤務条件等をめぐる環境は、引き続き不安定な状況にあることを認識する必要がある。

7. 公務員制度改革、労働基本権確立の取組み

政権交代という千載一遇の機会において、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、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・国会に提出された国家公務員制度改革関連4法案（以下、「関連4法案」という。）は、ネジレ国会を背景とした政治情勢の混迷化のもと、第180通常国会期における対応が、その成否を決する極めて重要な場面となった。

公務労協は、関連4法案の「決着」はもとより「審議入り」及び「年内の野党との協議、成立に向けた合意形成」をはかることができなかつた第179臨時国会期の経過及び2012年2月17日の三党政調会長合意により国家公務員給与の削減が先行して決着したこと等を踏まえ、3月21日に「民主的な公務員制度改革と労働基本権の確立を求める中央行動」を実施した。中央集会において古賀連合会長は「連合は、国家公務員給与の臨時特例法案及び関連4法案の一体的そして一刻も早い成立を政府及び国会に対し強く求めてきたが、給与に関する法律のみが先行し、関連4法案について、未だに審議入りしていないことは極めて遺憾である。連合は、政権交代したこの機会に、何としてもこの問題を解決しなければならないと考えており、関連4法案の速やかな審議入りと消防職員への団結権付与を含む地方公務員制度改革関連法案の早期提出、両法案の成立に全力をあげて取り組む」、輿石民主党幹事長は「党を代表して覚悟をお伝えしたい。ネジレ国会の中にあっても必ずや解決したい。今日のこの集会を契機に、民主党に政権を委ねてよかったと言ってもらえるよう頑張る。」との決意を明らかにした。

また、連合は、第179臨時国会の経過を踏まえ、連合全体としての組織的対策を講じるため、2012年1月16日に公務員制度改革PTを発足した。PTは、隔週を基本に、かつ情勢変化に機敏に対応して適宜開催され、4月26日の民主党学習会、5月21日の公明党との意見交換会等を具体化した。

一方、第180通常国会における現実の国会運営は、政権争いという政局に埋没した野党側の対応により、政府・与党の対応が過去に例のない難渋を極めた。さらに、野田総理が自らの政治生命をかけるとした「社会保障と税の一体改革」が2012年度予算

成立後の国会を専有することとなった。

しかし、4月20日の参議院本会議における二閣僚に対する問責決議の可決以降、自民党の審議拒否により、衆議院の社会保障と税の一体改革に関する特別委員会以外の常任及び特別委員会における審議停止が1ヵ月を超えた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った。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た。だが、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った。具体的には、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のとなった。

野田政権の発足に伴い、事前審査制の導入等、政策調査会の機能強化がはかられた一方で、菅政権のもとで設置された公務員制度改革を含むプロジェクトチームは、そのすべてが一旦廃止されることとなった。これまで関連4法案の策定・検討について、その主導的役割を民主党公務員制度改革・総人件費改革PT（以下、「公務員制度改革PT」という。）が果たしてきたことを踏まえ、2011年6月2日に「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」が公表されて以降、総務省における関係法案等の策定作業がまったく進展していない状況において、公務労協は、民主党に対し公務員制度改革PTの設置を強く求めた。そして、10月4日に再発足した公務員制度改革PTは、主に役員会を中心として地方6団体と連合・公務労協の関係者における意見交換を進め、地方公務員制度改革関連法案の早期策定に向けて重要な役割を果たした。具体的には、11月17日に総務省（副大臣、公務員部）同席のもと、地方6団体及び連合・公務労協からのヒアリングという形式で議論が開始され、12月26日には総務省が「地方公務員の労働基本権に関する論点」を提示し、2012年2月3日に意見交換を行い、さらに3月21日には総務省自治行政局公務員部が「地方公務員の新たな労使関係制度の考え方について」を提示し質疑を実施した。そして、5月11日には総務省が、『①政府として史上はじめて消防職員の団結権の付与を明確化するとともに、協約締結権の適用を明らかにした、②民主党側から公務員部に対し検討が指示され公務労協が求めてきた中央協議システムが盛り込まれなかった、③関連4法案の施行日に対し、さらに実施日を遅らせることとされた等』を中心とする「地方公務員制度改革について（素案）」を提起し、6月18日の意見交換において、大島総務副大臣は連合からの

指摘に対し「法案については、関係者の理解も進めないといけませんが、できるだけ早い時期に提出したいと考えている」との立場を明らかにした。

しかし、法案策定に向けた最終的な検討内容として提起された「地方公務員制度改革について(素案)」に対して、全国知事会、関東知事会、全国市長会、全国町村会、全国人事委員会連合会、全国消防長会、(財)日本消防協会は、抵抗勢力化した「理由なき反対」を決議・意見書等において明らかにした。

一方、8月1日に行われた第10回政府・連合トップ会談において、川端総務大臣は「引き続き、党とも連携しつつ、自治体の労使の関係者からの意見も伺いながら十分に検討を進め、法案提出に向け、できる限り早い時期に制度改革の内容の取りまとめを行ってまいりたい。」と述べた。さらに、8月6日、2013年度の連合の重点政策に関する協議において、川端総務大臣は「消防職員への団結権付与を含めた地方公務員制度改革については、総務省としての取りまとめを終えている。最大限知恵を出して、前に動かす努力をしている。」との見解を明らかにした。

そして、8月中旬以降、民主党及び官邸による総務省への関係法案閣議決定に係る強い働きかけが行われ、さらに8月28日の連合・民主党の定期協議を踏まえ、8月31日の閣議における政府の対応が最終の機会となった。

しかし、閣議における政府の対応は、慮外にも川端総務大臣が「地方三団体の理解が得られていないため、通常国会への法案提出断念し、次期臨時国会をめざす」という内容の発言にとどまるという論外の終局を迎えることとなった。

公務員の労働基本権回復を政権政策に掲げた民主党を中心とする政権が発足して約3年が経過したが、制約状況は未だ継続されている。しかし、関連4法案の国会提出と審議入りは、1947年に国家公務員法が制定され、1948年に政令201号により争議権が全面禁止、同年の国公法改正により国家公務員について労働三法の適用を除外、これ以降、交渉権における現業と非現業の適用関係の相違はあるものの、公務員の労働基本権の制約状況が60年余にわたり継続されてきたもとの、政権交代の意義を明らかにした歴史的変化ではある。

しかし、第180通常国会において、なお関連4法案が成立に至らなかったことは、ネジレ国会における国会運営の困難さは承引しなければならないものの、「社会保障と税の一体改革」が専有することとなった国会運営と対応すべき法案の優先順位に問題があったものといわざるを得ず、連合とともに臨時特例法案との一体的決着を前提としてきた立場から遺憾至極である。

また、第180通常国会において地方公務員制度改革関係法案の国会提出が果たされなかったことは、幹事長室・国会対策委員会・公務員制度改革PT等民主党の対応及び連合からの再三の要請に対し、地域主権改革等をめぐる様々な軋轢があるものの、論理的根拠のない実態無視の反対のための反対論を繰り返した地方三団体の意向を優先したものと評価せざるを得ず、野田政権及び総務省の対応は言語道断であるととも

に、信頼関係を蔑ろにした重大事である。

60年余に及ぶ労働基本権の制約の歴史を振り返るとき、政権交代という千載一遇のこの機会をここで放棄することはあり得ない。すでに解散総選挙が焦点化したネジレ国会という極めて困難な政治情勢のもとでの関連4法案と、反対勢力である地方三団体の意向と不作為に平然として暗躍する総務省の対応を優先されている地方公務員制度改革関係法案をめぐる状況等、取り巻く環境は難渋を極めているが、民主党を中心とする政権が続く限り、課題の達成に向け死力を尽くさなければならない。

今後は、労働基本権の回復と民主的公務員制度改革を実現すべき最重要そして政権交代による政治的環境変化のもとにおける最終最後の機会を次期臨時国会期とし、ILO勧告をみたした法制度措置の実現に向けた正念場の対応をはかる必要がある。

8. 新たな高齢雇用施策の確立への対応

2011年9月30日の人事院の「定年延長に関する意見の申出」以降、本格的な検討が行われてこなかった雇用と年金の接続に関する政府の対応は、2012年1月13日の内閣改造において岡田前民主党幹事長が副総理兼公務員制度改革担当大臣に就任し、その下に「国家公務員の雇用と年金の接続に関する意見交換会（以下、「意見交換会」という。）」が2月29日に設置され、有識者らの意見聴取が行われた。公務労協は、これに先立つ2月17日及び28日に国家公務員制度改革推進本部事務局交渉を行った。また、3月19日に内閣府担当大臣政務官交渉を実施した。交渉において園田内閣府政務官は、①性急に意見の申出を無視しているというものではなく、意見の申出は大変重いものであり、今回の提案は定年延長という形にはなっていないが、意見の申出や民間の状況を踏まえたものとなっていることを理解いただきたい、②雇用と年金の接続が大事ということは同様の認識であり、決め打ちということではなく、接続方法としては現段階では再任用という形を取らせていただき、どういう形が相応しいか今後協議していくべきであると考えている、との見解を明らかにした。

一方、3月22日に開催された第2回意見交換会において、政府は「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針（案）」を議論に付したが、その内容は、①定年退職する職員がフルタイム再任用（常時勤務を要する官職への採用）を希望する場合、当該職員の任命権者は、定年退職日の翌日、常時勤務を要する官職に当該職員を採用するものとする、②ただし、その者が最下位の職制上の段階の標準的官職（係員等）に係る標準職務遂行能力及び当該官職についての適性を有しない場合、任命権者は上記の義務を課されないものとする、③年金の支給開始年齢の65歳への段階的な引上げ期間中の一定の時期に、公務の運営状況や、民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、意見の申出を踏まえつつ、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこととすること等となっていた。これに対し、安永連合副事務

局長（意見交換会委員）は、①国家公務員制度改革関連4法案の成立を踏まえ、当該労使で真摯な議論の上、法案化すべき、②採用、退職金、年金等の課題などトータルとして労使で議論するということが一般的である、③高齢者雇用安定法の改正の審議にも悪影響を与えることを強く懸念する等の指摘を行った。

しかし、政府は翌3月23日、「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」を原案通り国家公務員制度改革推進本部において決定した。これに対し公務労協は、3月26日に国家公務員制度改革推進本部事務局交渉を行い、交渉・協議の継続を再確認し、同日、①「再任用の義務化」は民間で廃止されることになっている「再雇用に係る基準」に類似したものであり、認められるものではない、②公務の場合「再任用の義務化」では雇用と年金の確実な接続が保障されない、③地方公務員を含めて公務における雇用と年金の確実な接続と生活できる給与を確保することを最低限の目標として、引き続き定年延長の実現を求めていくことを中心とする事務局長談話を発した。

新たな高齢雇用施策の確立は、年金支給開始年齢と現行定年年齢の間における空白期間が生じる2013年度を直前に控え、引き続き、政府に対して「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」に基づく対応について、次期臨時国会期を焦点として強化していく必要がある。

9. 被用者年金の一元化と退職手当の見直し等への対応

2012年3月7日、人事院は総務・財務両大臣からの依頼（2011年8月25日）に基づく「民間企業における企業年金及び退職金の実態調査」及び「国家公務員共済年金の職域部分及び退職手当との水準比較（4,026千円（13.65%）公務が上回る）」の結果と見解を明らかにした。一方、民主党は2011年秋以降、「社会保障と税の一体改革」における課題として、被用者年金制度の一元化に関する党内論議を開始した。

これに対し公務労協は、社会保障専門委員会を中心とした対応・対策を進めるとともに、2012年3月7日及び5月10日に行われた民主党・被用者年金一元化に関する合同会議ヒアリングに臨み、①人事院の調査結果に基づく官民較差については、共済年金職域部分廃止後の新たな年金及び退職手当の見直しと合わせて、官民均衡を図る必要がある、②国家公務員の退職給付に係る人事院の見解を踏まえ、退職手当の水準調整と公務員版企業年金の創設を前提に検討すべきである、③重大な勤務条件であり、政府は、公務労協との十分な交渉・協議を行い、合意に基づき制度設計を行う必要がある等を強く主張した。

また、第7回拡大運営委員会・第14回臨時代表者会議（5月17日）において、①人事院の調査結果に基づく官民較差については、退職手当の見直しにおいて官民均衡をはかる、②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こととし、その財源については積立金により賄うこととする、③職域部分

に係る既裁定及び過去分の給付については、国及び地方の両公務員共済組合間で給付債務を共有化し、給付に支障をきたさない措置を講ずる、④職域部分廃止後の「新たな年金」については、政府と公務労協との交渉・協議、合意に基づき措置する、ことを当面の対応として整理した。さらに、第8回拡大運営委員会（6月14日）において、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について、「達成すべき課題」を①退職給付に係る適正な水準の確保、②共済組合制度・組織の維持と職員の雇用確保に、「対応と到達点等」を①官民バランスの乖離を埋めるため、社会的納得性の確保と総人件費への配慮を前提として、年金給付による措置を指向する、②なお、対応の到達点については、結果として、最低限「達成すべき課題」の確保をはかることとするとした。

さらに、4月13日に政府が一方的に「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案」を閣議決定・国会に提出するとともに、岡田副総理が「共済職域部分と退職給付に関する有識者会議（以下、「有識者会議」という。）」を設置し、具体的な措置を講じていく考えであることを表明したことに対し、4月17日に内閣府担当大臣政務官交渉を行った。交渉において園田内閣府政務官は、①一元化法案については、途中で皆さんに説明しなければいけなかったと思っている、②職域部分の過去分の取扱いについては、経緯も含めて内部で確認し回答は次回としたい、③有識者会議については、今の段階で結論ありきというものではない、④共済と退職給付の所管の問題については、本来は制度を所掌している関係府省が担う問題ではあるが、公務員全体の課題として考えていくべきとすれば、公務員事務局が担い、関係府省と協力しながら進めていくこととした等の見解を明らかにした。

菅家連合副事務局長が委員として参加した有識者会議は、4月26日、5月15日・23日、6月7日・14日、7月2日・5日の7回にわたって会合が行われた。この間、5月23日には退職手当の取扱いを中心とする「中間的な議論の整理」をまとめた。この「中間的な議論の整理」は、①官民較差402.6万円の調整は、その全額を一時金である退職手当の支給水準引下げにより行うことになる、②今回の引下げ幅が大きいことを踏まえ、段階的引下げ措置を講ずることが適切との意見が多数であった、③再就職あっせんの禁止等に伴い在職期間が長期化している状況等を踏まえ、早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講ずることが適当等を指摘した。

使用者としての政府における検討機関としての有識者会議の「中間的な議論の整理」等の動向に応じて、公務労協は、6月1日に実施した総務省人事・恩給局長との事前交渉を踏まえた6月8日、大島総務副大臣に対して退職手当の見直しに関する要求書を提出し労使交渉を開始した。総務省との交渉は、官民較差の検証等を中心として6月13日及び21日に労働条件専門委員会を中心とした実務者協議を実施した。

その後、7月23日には総務省人事・恩給局長交渉を行い「退職手当引下げの経過措置について、最終的な総務大臣交渉において決着する」ことを整理し、8月6日、事

前の独立行政法人等及び地方公務員に係る総務省担当政務官交渉を踏まえ、総務大臣交渉を行い段階的引下げ措置等について決着し、「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は、極めて遺憾、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」と表明した。一方、政府は8月7日、交渉における到達点を踏まえ、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」を閣議決定した。

一方、有識者会議の最終報告を控えた7月3日に、再度、内閣府担当大臣政務官交渉を行い、①職域部分の過去分の具体的な検討はこれからだが、払っていただいた実績については期待権に配慮して、それに見合う期間に応じて支払いをするつもりだ、②有識者会議の報告書がまとめれば、関係府省が交渉・協議し対応していくことになる、③退職手当の交渉については、引き続き総務大臣はじめ総務省との間で対応されたい等の見解を明らかにさせるとともに、退職手当以外の退職給付の見直しに係る以降の交渉・協議について、まずは共済年金制度を所管する財務省、総務省、文部科学省に内閣府の各政務官と議論する場の設定を行うこととした。

7月5日、有識者会議は、退職手当引下げによる官民較差調整後の退職給付について、①民間の企業年金に相当する労使折半の年金（「年金払い退職給付」）を導入し、退職手当との二本建てで支給すること、②年金の一部を一時金として支給することが選択可能な仕組みとすること、③確定給付型と確定拠出型双方の特長を併せ持つキャッシュ・バランス方式を採用、④服務規律維持のための支給制限措置を導入したり適切な水準の公務上障害・遺族年金を設けたりするために終身年金を設定するなど、公務の特殊性に配慮した公務員制度の一環としての年金とすること、が適当である等の報告書を取りまとめた。

これに対し公務労協は、第9回拡大運営委員会（7月19日）において、「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議報告を踏まえた退職給付のあり方等に関する基本的考え方」として、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ことを必然とし、その財源については積立金により賄わなければならないこと、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、政府と公務労協との交渉・協議、合意に基づき決定させる必要があること、③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、合意に基づき措置させる必要があること、④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が求められること、⑤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が基本となるが、官民比較の調査頻度や調査方法等について、政府と公務労協との交渉・協議、合意に基づき措置させる必要があること、⑥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必要があること、⑦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、全額公費負担でなければならないこと等を確認した。

そして、8月8日に実施した共済年金制度を所管する財務・総務・文部科学の3省とともに内閣府の4政務官交渉において要求書を提出し、今後の制度設計等に係る課題を整理し、交渉・協議、合意に基づく対応を確認した。

退職給付をめぐる環境は、近年の景気・経済情勢を反映した民間状況と引き続き厳しい公務員に対する社会的評価のもと、次期臨時国会における退職手当及び新年金に係る法律措置は、解散総選挙が焦点化される国会情勢の混乱のもと、予断を許さない状況にあるといえる。

10. 公務公共サービス労働者の組織化と産別結集の活動の推進

公務労協は、協約締結権付与による自律的労使関係制度の確立を見据え、政府・各府省との間で対等かつ十分な交渉・協議態勢を確立するため、組織拡大センターを中心に、組織の拡大と主体的力量強化に向け取組みを進めてきた。

重点目標を中央府省における組織拡大に置き、①中立組織や労働組合未組織の府省・職場、活動が休止状況になっている組織との交流・意見交換、②2011年9月、組織の「再立ち上げ」が実現できた金融庁職組の組織拡大・強化への支援、③現行組織の組織拡大、④街頭宣伝行動などを柱に活動を推進してきた。

未加盟組織・未組織職場対策については、該当役員・職員との面談・意見交換や、府省間配転者を通じた情報交換を進めてきたが、組織化に向けた具体化の段階まで至っていない。なお、これまで組織化を課題としてきた国税庁本庁において、2012年4月、国税労組の粘り強い取組みにより、組織の結成がはかられた。今後は、組合員の拡大に向けた対応の強化が求められる。

街頭宣伝行動については、毎月1回、霞ヶ関をはじめ、国のブロック機関所在地を中心にチラシ配布に取り組むとともに、霞ヶ関では連合宣伝カーによるアピールも実施した。宣伝行動にあたっては、「自律的労使関係制度確立に向けた情勢の周知」、「労働組合への結集意義」等、情報伝達と組織宣伝に努めてきた。

引き続き、組織拡大の取組みが重要であり、国公連合と公務労協の共同事業として、組織拡大センターの活動を強化することが必要である。

11. 「自律的労使関係制度の確立に伴う組織及び機関運営の変更」と組織検討委員会報告の具体化

第6回総会において承認された組織検討委員会報告は、①第6回定期総会以降運営委員会等の確認により措置できるもの、②第7回定期総会において運営要綱等を改正

した上で措置するもの、③さらに組織的・具体的な討議と検討を要するもの、という3つの区分において具体的な措置を講じることを求めるものであった。

2012年度は、①活動範囲の深化をはかるとともに、独立行政法人に係る該当構成組織間の連携・交流等を行う（独立行政法人・国営関係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を強化した）、②未結成の18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、重点県を設定し、すべての都道府県における地方組織の結成を推進する（2012年4月30日に島根県公務労協が結成）、③各部会構成組織書記長の運営委員会への参加について、国公連合における合意形成を踏まえた廃止・整理を行う（国公連合における対応に委ねることに）、④企画調整委員の人数等の変更について、正副議長会・企画調整会議、運営委員会において検討する（各部会構成組織書記長の運営委員会への参加の問題との関係を含め、具体的な検討を行うに至らず）、⑤「協議会から連合会への移行」については、自律的労使関係制度の確立に伴う組織及び機関運営の変更への対応を優先し、その具体化等を踏まえ、改めて討議の必要の有無を含めた再検討を行う（移行に係る課題の整理等の具体的な検討を行うには至らず）等の課題の設定と対応をはかった。

また、関係法案の国会審議の動向を踏まえ、第13回代表者会議において提案することを基本に「自律的労使関係制度の確立に伴う組織及び機関運営の変更等に関する方針案（仮称）」の策定をはかることとしたが、「国家公務員制度改革関連4法案」の国会審議等について不明確な動向が続いたため、具体的な議論を行うには至らなかった。

二、2013年度活動方針

1. 情勢の特徴

(1) 民主党を中心とする政権と政治情勢

2012年9月21日に行われた民主党代表選挙は、全体の66%、国会議員の71%の得票率を得た野田現代表・総理が圧勝した。しかし、党員の投票は34%にとどまり、野田総理の政権運営を諦観する姿勢を顕著にし、同時に国会議員の離党に歯止めがかからない政権と民主党の危機的現状を再生・打開することの困難さを明らかにすることとなった。

「山積する内外の諸課題に対処する上で、政府与党の連携を深め、内閣の機能を強化する」ことを目的に、2012年10月1日に発足した野田第三次改造内閣は、「内向き論功行賞内閣」、「在庫一掃内閣」、「幕引き内閣」などの酷評を受けた。野田総理は内閣改造にあたって、①特例公債法案の成立、②衆院選挙制度改革関連法案の成立、③社会保障制度改革国民会議の設置を次期臨時国会における課題として強調したが、公務員制度改革への対応に言及することはなく、また政権交代以降延べ8人目となる担当大臣の任命となった。

次期第181臨時国会は、公務員制度改革関連法案をはじめ2012年度予算執行に不可欠な公債発行特例法案や衆院選挙制度改革関連法案など、第180通常国会で積み残された多くの課題が焦点となる。しかし、衆院解散をめぐる与野党攻防の激化に伴い、窮屈な審議日程を強いられるのは不可避の情勢となっている。秋の臨時国会は例年、次年度予算編成作業への配慮から、12月前半までを会期とすることが多い。一方、自民党は首相問責決議を背景とした審議拒否を黙示し、内閣不信任決議案をめぐる駆け引きも想定されることから臨時国会の開会の是非を含め、国会運営は予断を許さない状況にある。

(2) 社会情勢等

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%増となったが、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る。

一方、政府が2011年度予算に計上した東日本大震災の復旧・復興関係経費14兆9千億円のうち、執行は61%の9兆1千億円（2012年3月末）にとどまり、未執行予算のうち4兆8千億円は2012年度予算に繰り越され、1兆1千億円は「不用額」として国庫に返納されることとなった。とくに「地方の使い勝手がいい交付金制度」と位置付けられた「復興交付金」は、1兆5600億円のうち、8割以上に相当する1兆3100億円が執行されなかった。

また、政府が被災地の雇用対策の柱と位置付けた長期安定雇用向け助成金を活用して2012年4～6月に採用が決まった人は、被災3県で年度計画の9%（3,917人）にとどまっている。この雇用対策は、介護事業や先端的なものづくりなど産業の中核を担うと期待される企業を対象としているが、利用が進まない要因として、被災自治体の復興の遅れで操業再開や採用に至る企業が少ないことがあげられている。

このような状況は、震災復興と日本経済の回復とを同時に実現する好機を喪失したものとして、政局に明け暮れた政治の責任が厳しく問われるものであるとともに、何より被災地において復旧・復興の基盤をなす公務・公共サービスに従事する者の絶対的な人員不足を明らかにしているものである。

依然としてデフレ基調から脱却できない日本の社会・経済状況においては、企業が設備投資を控え人件費削減などによる経営縮小を行い、よって雇用も増えず失業率が高止まりし、消費が抑制され価格の下落を招き、さらなるデフレ深刻化をもたらすという悪循環に陥っている。また、日本の輸出依存度は2010年で13.4%に過ぎないにもかかわらず、新興国との価格競争のもと、労働分配率の低下を余儀なくされ、結果として内需が低迷するという環境にある。

ジョセフ・E・スティグリッツは著書「世界の99%を貧困にする経済」（2012年7月31日第1刷）において「政府債務と高齢化の問題は、アメリカよりも日本のほうが深刻であり、日本の経済成長はアメリカよりも低い。だから、日本政府は最後の手段として、公共財への投資削減や社会保障制度の縮小に傾くかもしれない。しかし、そのような政策は、根源的な価値観と将来の経済展望を危機にさらす可能性があることを、けっして忘れてはならない。アメリカにとっても日本にとっても、問題なのは経済よりも政治である。」と述べた。そして、この指摘が正鵠を得ていたのか、野田政権は、2012年8月17日に閣議決定した2013年度予算の概算要求基準において、社会保障費について「聖域視することなく最大限に効率化を図る」として、具体的には「生活保護の見直し」を明記し、生活保護費の削減方針を打ち出した。

デフレの解決方法は需要増大と供給抑制で、デフレ期にやるべき政策は、有効需要への投資、大きな政府、規制強化、雇用の安定化、グローバル化の抑制、内需主導の成長に他ならない。にもかかわらず、バブル経済崩壊以降20年超にわたり、これと逆行する新自由主義的政策を継続してきた政策の失敗が今日の社会・経済状況を誘引しており、少子高齢化・グローバル化という構造的な問題として観念してはならない。

そして、現在のデフレ基調から脱却する最大の解決策は、雇用の改善に他ならない。雇用が改善すれば、国民の所得が増え、消費が活性化し内需を拡大する。

（3）公共サービスと公務員を取り巻く情勢

2012年8月7日、岡田副総理の主宰により、今後取り組むべき行政の改革・刷新全体に関する諸問題・諸課題について大所高所からの指摘を行うため設置された「行政

改革に関する懇談会」は、財政破綻状態に陥ることを極度に誇張し、その責任を公務員に押し付け、大衆受けする「スリム化」ばかりを強調した「大転換期の行政改革の理念と方向性について」をとりまとめた。これは、国の将来像に関わる公共サービスを支える政府の規模やそのあり方を提起しないまま、小泉構造改革以降継続されてきた小さな政府路線を踏襲・継続し、これをさらに強化するものであるとともに、理念と基準なき「ムダ削減」を目的化する政策の強権的推進をはかるための基盤となりかねないことが懸念される。なお、「大転換期の行政改革の理念と方向性について」のとりまとめに際し古賀連合会長は、①目標のない行政のスリム化は、際限がなく進められ、結果的に公務労働や行政サービスの悪化につながるおそれがある、② いま求められている行政改革は何かを明確にし、今後の検討課題を早急に明らかにする必要がある、③ 公務員一人ひとりが誇りと志を持って主体的に行政改革に取り組める環境を整備する必要がある、④ 地方改革は、地方自治体が主体であり、国が地方の行政について、財政も含め一律的、一方的に求めるのは、地域主権に反する、⑤ 公務員制度改革関連4法案の早期成立が重要である、⑥（労使交渉事項である）50歳台の給与水準の抑制は、この場で取り扱う問題ではない等を厳しく指摘した。

2012年度の国の行政機関の定員は299,758人で、1967年度と比較すると、郵政公社化、国大法人化、独法化、その他純減により60万人もの減となっている。また、2012年度予算における定員純減等による国家公務員人件費への影響は661億円程度削減（2011年度比）されている。

地方公務員数は約279万人（2011年4月1日現在）で、1995年から17年連続して減少し、とくに2005年以降約25万人の削減が行われている。

一方、独立行政法人に対する財政支出は、2008年度に1569億円削減、2009年度に1372億円削減、2010年度に3531億円削減、2011年度に1745億円削減、2012年度に1630億円削減（復興特別会計等を除く）が行われ、公益法人への財政支出は2010年度に431億円（△21.3%）で2006年度支出実績比で約55%が削減されていたものが、2011年度に461億円（△22.5%）削減、2012年度に95億円（△6.0%、復興特別会計を除く）削減されている。

これらは、この間の自民党を中心とする政権における経済財政運営の失策を不当にも公務員人件費等に転嫁してきた総人件費削減政策が、政権交代後も修正されていないことの証左といえる。

2. 活動の基本的考え方

政権交代から3年、この間の民主党を中心とする政権運営の失態、そして衆参で多数派が異なる「ネジレ国会」における深刻な与野党対立等に、国民の政治不信は頂点に達し、民意は既成政党の否定へと漂流している。

このような複雑かつ困難な政治情勢のもと、構成組織間で共通する政策課題の実現主体であるとともに対政府等との交渉主体としての性格を有する公務労協は、連合の対応に結集する一方で、国家公務員の使用者たる性格と地方自治体及び独立行政法人・政府関係公益法人等の職員の勤務条件等に重大な影響力を有する政府に対し、「国民生活を最優先した政策」の実現と、すべての課題における交渉・協議、合意を基盤とする労使関係の構築を求めることとする。

具体的には、

- ① 社会的公正と国民の安心・安全を確保する質の高い公共サービスの再構築をはかる立場から、この理念を共有する政権に対しては、その運営等に協力する。
- ② 個々の政策課題については、如何なる政党が政権を構成しているかにかかわらず、政党と労働組合との性格や目的の違いを踏まえ、是々非々の立場を強固に対応する。とくに現政権をはじめとする政府との労使関係において「非は非」を明確にした対応をはかる。
- ③ 使用者等としての政府に対しては、緊張感のある労使関係を前提とし、公式・非公式、事前・事後を問わない有効かつ誠実な労使関係の構築を追求する。

小泉政権以降継続されてきた構造改革路線により、二極化と格差社会の進行と公共サービスの質の劣化、そして地域間の公平性の喪失など公共サービスの基盤が動揺し、2008年秋以降の世界的な金融・経済危機のもとでの実体経済への深刻な影響による地域間、個人間、世代間での極限を超える格差拡大の実態が是正されていないわが国において、公的年金や医療、介護、生活保護などの社会保障、教育、雇用、少子化対策等、政府の役割が今後さらに重要になる。その意味で、小さな政府路線の転換と公共サービスに従事する労働者の雇用と処遇を含めた現物（サービス）給付を重視した政策の具体化を強く求めていく必要がある。

公務労協は、財政再建と総人件費削減に係る政治的対応がより深刻化・焦点化していく情勢に対し、公務公共サービスに従事する労働組合としての社会的責任と役割を果たすとともに、政府・公務員そして公共サービスに対する国民の信頼回復をはかることを基本的な立場として、良質な公共サービスの実現に向け、そのあり方を再構築する取組みを強化する。

3. 具体的課題と取組み

(1) 良い社会をつくる公共サービスキャンペーン

2009年5月の公共サービス基本法の制定を踏まえ、2010年春季生活闘争より新たな活動段階に移行した「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る。これまでの取組みの

到達点を踏まえ、とくに公共サービス基本法の趣旨を具体的に活かし実践する主体的な対応を通じて、2013年度においては、①過去2年間の活動の経過と到達点を踏まえた公共サービス基本条例の制定に最重点を置いた活動の具体化、②社会的発信力と浸透度をも意識した「公務・公共部門の雇用拡大アクション」構想の立案をはかることとする。

① 公共サービス基本条例の制定について

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、継続的課題として対応する。具体的な活動等については、2013年春季生活闘争方針において提起する。

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、2012年春季生活闘争方針において提起した骨格を踏まえ、以下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」構想を策定する。

「公務・公共部門の雇用拡大アクション」の具体化に係る構想の基本的考え方

1. 前提と環境

- グローバル化した経済構造下での企業意識（社会的責任と従業員擁護の姿勢を放棄し、企業の価値と株主利益そして経営者の保身を優先）のもと、民間及び市場依存政策（経済成長優先）の限界
- デフレ経済に拍車をかけた「失われた雇用」（過去20年間、製造業は急速に国内から海外に生産拠点を移し、約500万人もの雇用を喪失）
- 公共事業主導型から少子高齢化社会に対応した社会システムへの移行において、政策的対応が極めて不十分な雇用環境の整備等（低廉・不安定な雇用と需給のミスマッチ）
- （意外にも）国民が望んでいるのは、「税負担は重いが、社会保障などの行政サービスが手厚い「大きな政府」そして「豊かさはそれほどないが格差が小さい国」
- 東日本大震災への対応を踏まえ、政府・公務員そして公共サービスに対する国民の信頼回復をはかる必要

2. 基本的な立場等

すでに我が国が、OECD諸国の中でも最悪に近い格差社会にあることを踏まえ、育児・介護・医療・教育・福祉等の公共部門における雇用を拡大することは、少子高齢化社会に対応するとともに、依然として最悪の状況にある雇用情勢を改善し、デフレギャップの解消と格差の縮小をはじめとする今日の経済・社会的問題を解決する有効な手段である。

3. スケジュール等

中期5年程度の期間を想定する。なお、諸活動等は短期集中型ではなく中長期継続・分散型の対応とし、おおよその活動計画を策定する。

4. 具体的な活動等

○ 定期的なイベント・集会等（地方開催の検討）

※ 例えば、目的4項目（①少子高齢化社会への対応、②東日本大震災の復旧・復興、③格差社会からの転換、④雇用情勢の改善とデフレの解消）等について学者に論文等の執筆を要請し、校了後に講演会を開催する等

○ マスコミの活用を含めた大衆的宣伝

※ 従来の中央紙等への広告以外に、例えば、三陸鉄道の車内広告等、大震災の復旧・復興への援助等

○ 対政府・政党、対自治体要請等

5. 準備素材のテーマ等

○ 公務員（数）の現状…OECD比較の分析・検証

○ 提供サービスの国際比較

○ 財政の経過～「必要な金を集めず、借金に依存」

→ 20年前との定点比較で、国債費の増は「社会保障費の自然増」と「税込大幅減の補填」錯覚によるムダ削減（限界）は、真に必要な政策にブレーキ
膨大な国債の利払い（年10兆円）の行方と機能

○ 「一国経済・正味資産」～「民間資金の流動性の罫（ケインズ）」

○ 主要産業の従業員数のトレンド～製造業500万人減

○ 少子高齢化に対応した医療・福祉・介護は、成長産業か？

→ 成長か否かではない、拡大・充実が必要不可欠なサービス
劣悪な労働条件がサービスの拡充を阻害

○ 弱い民間の事業展開意欲

- ・ 理想論の域を出ない「新たな公共論」と迫られる現実
- ・ 公務・公共の出番

民意～世論は大きな政府を支持

増税不可避なら政府直接雇用が有効

所得再配分後の相対的貧困率の改善による格差解消（小泉構造改革路線の修正）

○ 300万人（失業者）の雇用待機を吸収

○ 政治的選択肢の明確化

○ 「頑張っている公務員」

※ 東日本大震災の救援に焦点化して、例えば、消防、水道、教育等

（２）公務員制度改革、労働基本権確立の取組み

政権交代による政治的環境変化のもとにおける最終最後の機会を第181臨時国会期と位置付け、労働基本権の回復と民主的公務員制度改革を実現すべき最重要そしてILO勧告をみたした法制度措置の実現に向けた正念場の対応に、連合との連携のもと、組織の総力をあげることにする。具体的な対応及び取組み等については、逐次、対策本部会議等を開催し協議する。また、「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」の成立に伴う、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る対策をはかることにする。

なお、第181臨時国会期をはじめ2013年度中に関係法案の廃案等により課題の達成がはかられなかった場合、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3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、関連4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する。

（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

2012年5月11日に閣議決定が行われ、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臨時国会における情勢に留意した国会対策をはかることにする。

また、引き続き、独立行政法人・国営関係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た基盤形成を構築する。

（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

補完性の原理に基づき、住民に身近な公共サービスを基礎自治体が担い、住民参加で必要な公共サービスの決定がなされる仕組みを構築する地域主権改革の実現を求める。

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する。

（５）新たな高齢雇用施策の確立の取組み

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する。

（6）賃金・労働条件の改善に関する取組み

- ① 引き続き、「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、政党対策を強化する。
- ② 連合と連携し、公務員給与の社会的合意を確立するための取組みを進める。そのため、2013春季生活闘争に向けた方針議論に積極的に参加するとともに、労働条件専門委員会を中心にその準備を進める。
- ③ 格差是正の取組みを積極的に推進し、短時間公務員制度の導入をめざすとともに、臨時・非常勤職員をはじめとする全ての公共サービス労働者の雇用安定と処遇改善を求める。
- ④ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、超過勤務の縮減、休暇・休業制度の拡充を求める。

（7）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る。

（8）男女共同参画社会の実現に向けた取組み

職場の男女平等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、男女間格差の是正と均等待遇の実現を課題として、「第3次男女共同参画基本計画」（2010年12月17日閣議決定）及び改正「女性国家公務員の採用・登用拡大に関する指針」の着実な実施に向けて、①ワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針の具体化、②次世代育成支援対策推進法に基づく、労使協議による行動計画の改善と着実な実施、③募集・採用・配置・昇進における男女間格差の是正、④結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由とする不利益取扱いの一掃、⑤男性の育児休業・介護休暇取得の促進等の取組みを推進する。

(9) 公務公共サービス労働者の組織化と産別結集の活動の推進

引き続き、国公連合の取組みを第一義におき、公務労協との共同事業としての組織化の重点目標・対象を中央省庁に設定し、交流と情報提供、大衆的情報配布等を中心とする未加盟対策を任務として設置した組織拡大センターの活動を強化するとともに、新たな産別結集組織の実現について、具体的かつ確実な成果を得る対応をはかることとする。

(10) 「新たな郵政づくり」に向けた取組み

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」に生まれ変わった。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る。

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」という。）」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とする。

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。

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ある。

このビジョンがめざす2021年に郵政グループは、1871年の郵政創業以来150年を迎える。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る。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

こととしている。

公務労協は、J P 労組の今後の取組みを構成組織全体の課題として共有化するとともに、組織的支援と要請等に応じた対応等をはかることとする。

(11) 組織及び機関運営の変更と組織検討委員会報告の具体化等について

第180通常国会において「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」が可決・成立したことを踏まえ、部会の再編成をはじめとする組織及び機関運営の変更を検討する。具体的には、2013年4月1日実施を前提として、第14回代表者会議において提案する。

今後の公務労協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の実現に向けて、以下のとおり、具体化をはかることとする。

- 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、重点県を設定し、すべての都道府県における地方組織の結成を推進する。また、諸会議または集会を活用した構成組織中央段階における対応等、主要な構成組織が各地方段階で結成に向けた主体的な役割を担うこととする。
- 各部会構成組織書記長の運営委員会への参加について、国公連合における合意形成を踏まえた廃止・整理を行う。
- 企画調整委員の人数等の変更について、正副議長会・企画調整会議、運営委員会において検討する。