

## 2022年度の取組経過と2023年度活動方針（案）

### 一、第19回総会以降の取組経過と到達点

#### 1. はじめに

公務労協は、2003年10月15日に開催した第1回総会において、時代と社会が激動する危機的状況下にあって、これに対応し国民のための公務公共サービスを担う積極的な政策提言や代案戦略の提起、中央省庁をはじめとした公務公共サービスに従事する労働者の組織化・組織建設など幅広い運動を展開し、社会的、政治的影響力を高めるために、これまでの成果を踏まえ三団体（公務員共闘、公労協、全官公）を同時に解散し、公務公共サービス労働組合協議会の結成を確認した。今年、結成から19年が経過し、来年20周年の節目を迎えることとなるが、この間、2011年3月の東日本大震災をはじめとする大規模自然災害からの復旧・復興への取組や、2020年1月に日本国内で初めて感染者が確認された新型コロナウイルス感染症の終息が見通せないもとでの感染抑制と社会経済活動の両立に向けた取組など、公務公共サービスの重要性はますます高まっている。

とくに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という社会的な危機が継続している現状において、公務労協は、格差と分断、閉鎖性と反動性を抑えるとともに、公務公共サービスが国民生活の安心と安全を支える基盤であるという基本的認識のもと、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」、「公務員制度改革と労働基本権の確立」、「定年の引上げによる公務における高齢者雇用施策の推進」、「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」などの諸課題への対応を感染拡大の防止に留意して進めてきた。

#### 2. 良い社会をつくる公共サービスキャンペーン

公務労協は、2022年度活動方針において、2004年に新自由主義・市場万能主義の

対抗軸としてスタートした「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」について、一つに新型コロナウイルス感染症の感染拡大や大規模自然災害という危機においても有効に機能する国及び地方自治体の組織・体制へとその再構築をはかること、二つに自己責任のもとでの一時的・救済型政策ではなく、社会的責任を重視した公助の再構築に基づく社会支援制度の確立を最重点とすることを確認した。具体的な取組については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を最優先することを前提として、2022年春季生活闘争方針において、①活動のスタートとしての中央集会の開催、②危機調査の一環として、総合的な防災・復興組織の設置を課題において、地方公務労協または地方連合会官公部門連絡会との連携のもと、直接現場から意見・要望等の集約、③学者等有識者による検討・研究の場の設置に向けた準備の開始、を進めることとした。

2022年2月18日、①新型コロナウイルス感染症の感染拡大による厳しい社会経済状況のもと、2022年春季生活闘争の推進にあたっての基本的立場の意思統一を図ること、②東日本大震災をはじめとする大規模自然災害、新型コロナウイルス感染症といった社会的危機を踏まえ、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を果たすための対応の強化と公共サービスの再構築を通じて国民が安心して暮らすことのできる社会の創造に資することを目的に「2022年春季生活闘争・2022年公共サービスキャンペーン開始中央集会」を開催し、YouTubeによるライブ配信も同時に実施した。集会では、2021年6月に実施した「危機への対応を可能とする公務・公共サービスに関する実態調査（危機調査）」（有効回収枚数10,433枚）の結果について、①要員の絶対数が不足しているという意見が多くあったことを明らかにし、人材不足が深刻な中で災害、感染症などの危機対応が取り組まれている実態にあること、②東日本大震災からの被災地の復興・復旧について、若年層ほど肯定的な見方が多数を占め、被災前から職員であった職員と、被災後に職員となった世代の間で認識のギャップがあること、③職員の災害対応での応援経験と課題については、約10人に1人が応援受入や応援従事を経験していること、④「応援職員の絶対数の不足」「応援職員を管理できる人材の不足」が最大の課題になっていること、また、新型コロナウイルス感染症により働き方に多大な影響があったのは、住民サービスに直接的に関わるケースが多い地方職員であることや、感染拡大以降の業務量が増加し、超過勤務が増加していることを報告した。さらに、総務省応援派遣室室長から「大規模災害時の地方公共団体からの応援職員の派遣について」と題し、①災害時に市町村で発生する業務について、②自団体内、自団体外の人的資源の活用について、③自団体外の人的資源の活用の一つである応援派遣について現状の制度である「短期派遣」「中長期派遣」の具体例について講演を受けた。

また、2022年9月には、福島県、宮城県、岩手県の各公務労協等関係組織との間

で、①国・地方自治体による災害対策への評価、②災害対応での応援体制の課題、③危機対応に求められる条件整備、④新型コロナウイルス感染症を含む今後の課題や国への要望事項等を中心に意見交換を実施した。なお、今後、集約した被災地域の現状および国への要望事項等に基づき対政府交渉（公共サービス基本法の所管は総務省行政管理局）を実施するとともに、復興庁に対しても情報提供を行うこととする。

### 3. 公務員制度改革と労働基本権の確立

ILO条約勧告適用専門家委員会は、2022年2月9日に公表した報告書において、①消防職員の団結権について、委員会は、協議の継続によって、消防職員の自ら選択する団体を結成しこれに加入して自らの職業上の利益を擁護する権利の保障に向け進展がはかれるようになるとの確固とした期待を再度表明しなければならない。委員会は政府に対し、この件に関するいかなる展開についても詳細な情報を提供するよう求める、②刑事施設職員の団結権について、委員会は政府に対し、社会的パートナーやその他の関係者と協議し、司法警察の特定職務以外に就いている刑務官が自ら選択する団体を結成しこれに加入して自らの職業上の利益を擁護できるよう必要な措置を講じ、講じた措置について詳細な情報を提供するよう改めて強く求める、③公務員について、委員会は、政府報告がこの問題に関する新たな情報を提供していないことに留意し、それゆえ日本政府に対し、国家の名のもとに権限を行使しない公務員が争議権を含む労働基本権を完全に享受すべく確保するために目に見える形で講じた、または構想した措置を示すよう改めて強く求める。見解の相違が根強くあることを考慮し、委員会はさらに日本政府に対し、現行制度の見直しについて関係する社会的パートナーとの協議を再開するよう強く求める。その制度は効果的で公平かつ迅速な調停・仲裁手続きを保障し、当事者がそれを信頼し、手続きのすべての段階に参加できるものでなければならず、下された裁定は完全かつ速やかに実施されなければならない。この点に関し、講じた措置について情報を提供するよう日本政府に要請する。また、人事院勧告制度の機能についても引き続き情報を提供するよう要請する、④自律的労使関係制度に向けた措置の期限付き行動計画に関する協議について、自律的労使関係制度に関して必要な措置を講じるうえで意味のある進捗がみられないことを含む総会委員会の結論を想起し、本委員会は日本政府に対し再度、関係する社会的パートナーと協議しながら前述の勧告を実施するための期限付き行動計画を作成するために意味ある措置を講じ、また、この点に関してみられたいかなる進捗についても報告するよう強く求めるとし、「日本政府は2023年に本コメントについて完全に回答するよう求められる」と指摘している。

第110回ILO総会は、2022年5月30日～6月10日の日程で、対面会議とリモー

トの併用により開催された。なお、基準適用委員会における第87号条約に関する日本案件の個別審査については、①本年ILO総会の開催方法が不確定（対面、リモート、併用等）であること、②これまでの経過から個別審査の対象としてリストアップがなされた場合には、個別審査への対応に万全を期すこと等を、第5回運営委員会（2022年3月24日）において確認し、連合との連携のもとITUC-APへの働きかけを行った。その結果、第87号条約に関する日本案件は、2022年4月27日に公表されたロングリスト（個別審査候補）に登載されることはなかった。

今後は、前述したとおり、日本政府に対して2023年と期限を切って完全に回答することを求めた専門家委員会報告も踏まえ、「国家公務員制度改革基本法を課題解決の基盤に置き、その道程について、期限を限定した揺るぎない指標を日本政府に示した」ものといえる第107回ILO総会・基準適用委員会議長集約を課題解決に向けた最大の到達点として、これを活かすための対応を、引き続き連合との連携のもと、強化していかなければならない。

#### 4. 定年の引上げによる公務における高齢者雇用促進の推進

2021年6月4日の参議院本会議において、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決・成立し、長年にわたる課題であった定年の引上げが実現することとなり、2023年4月1日より施行される。法律の成立以降、公務員連絡会による人事院との協議を経て、2022年2月18日、管理監督職の範囲、特例任用（管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例）の事由、特定管理監督職群とする官職等、定年前再任用の手續、選考に用いる情報等などをはじめとする、「定年の段階的引上げに伴う人事院規則」が制定（改正）され、関連する通知も発出された。また、総務省は、2022年3月18日、定年引上げに伴う条例例及び規則例等の整備について、各都道府県知事等に対して通知を発出し、定年引上げを円滑に実施できるよう準備を進めることを要請している。

今後は、本年の人事院による「職員の給与に関する報告」で明記されている、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」にあるとおり、65歳までの定年引上げを見据えた、60歳前の各職員層及び60歳を超える職員の給与水準（給与カーブ）、定年前再任用短時間勤務職員等をめぐる状況を踏まえた給与について、人事院において具体の検討が進められることから、公務員連絡会による対人事院及び内閣人事局交渉の強化をはかる必要がある。

#### 5. 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、第14回組織拡大センター会議（2021年10月29日開催）の確認に基づき、国公連合の取組を第一義とした相互の連携をはかり、①中央省庁の組織化・組

織拡大、②国公連合の組織拡大・強化、③刑事施設職員の団結権付与に関する組織的な環境整備に向けて取り組んできたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり具体的な取組は限定的な範囲に止まった。

中央省庁の組織化・組織拡大については、全環境職組の組織拡大や金融庁職組の再組織化、国公連合オブ加盟の中立組織との交流などを課題としてきたが、引き続き、関係組織との連携をはかりながら取組を具体化する必要がある。また、国公連合の構成組織であった財務職組は、年々組合員が減少していること、役員の担い手を選定することが困難であること、今後の財政を展望すると組織運営が厳しくなることなどを理由に、2022年6月の定期代議員会議で解散が提起され、全組合員による賛否投票を実施した結果、賛成が過半数を上回ったことから解散が決定し、国公連合を脱退することとなった。引き続き、国公ユニオンへの加入呼びかけをはじめとして、国公連合による取組の強化が求められる。

また、2022年度の厚生労働省労働組合基礎調査（速報値）における国公連合の組合員数は66,273人となっている。国公連合による組合員数の増減事由調べによれば、新規採用者をはじめ日常の加入勧奨などによる増（約3,700人）はあったものの、定年退職や管理職成りによる組合員資格喪失などの自然減（約3,500人）に加えて、本人事由による脱退（約1,600人）も続いており、減少傾向に歯止めが掛かっておらず、改めて、国公連合各構成組織による組織強化に向けた取組が求められる。

一方、街頭宣伝行動については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を踏まえつつ、2020年4月以降見合わせていた大衆的情報配布について、組織拡大センター企画小委員会で検討を行った結果、配布物をウェットティッシュに変更するなどして、4月、5月、6月、9月、10月の計5回霞が関官庁街において実施しており、今後も感染状況を注視しつつ、国公連合地方組織での取組再開も検討していく。

刑事施設職員に関わる環境整備に向けた取組については、具体的な検討にまで至っていないが、2023年のILO総会に向けた対応と合わせて、今後、早急に関係組織との連携をはかり取組を進める。

2009年11月に設置された「組織拡大センター」の取組は、具体的な成果が限定的である現状を十分に認識しつつ、中央省庁の組織化・組織拡大という最重点目標の達成に向け、先ずは国公連合として活動が遅滞している組織を含めた再組織化などをはじめとした組織強化をはかることが必須であるとともに、公務労協全体として各構成組織の課題を共有した組織拡大センターの活動を展開していくことが求められる。

## 6. 全都道府県における地方公務労協の結成と連合の産業別・業種別部門連絡会のあり方への対応等について

第6回総会（2008年10月24日開催）における第5号議案「今後の公務労協組織のあり方」に関する報告の承認について、を踏まえ、当時23道府県であった地方公務労協の設立は、以降12県における結成により未結成12都県（宮城、千葉、東京、石川、山梨、長野、愛知、滋賀、兵庫、広島、大分、沖縄）を残しているが、2021年度において新たな地方公務労協の結成に至らず、引き続き、構成組織を含めた個別の事情・背景等を把握した上で、全都道府県における地方組織の設立を推進していく必要がある。

2021年9月9日に開催された連合第25回中央執行委員会において、「産業別・業種別部門連絡会の今後のあり方について」が協議確認された。その内容は、既存の産業別・業種別部門連絡会は、原則として引き続き存続し、その位置づけ及び運営体制については、①既存の枠組みや従来の取組を尊重しつつ、産業政策など産業・業種に関する取組を充実・深化させる場とする、②議長のリーダーシップのもと、部門連絡会の活性化のため、事務局体制を見直す、とされ、連合2021～2021年度運動方針で提起されていた「大括り化」について当面見送ることとされた。連合は、2021年11月30日に第1回産業別・業種別部門連絡会議長・事務局長会議を開催し、前述した「産業別・業種別部門連絡会の今後のあり方について」（第25回中央執行委員会確認／2021.9.9）を踏まえ、部門連絡会活動の活性化のため、産業別・業種別部門連絡会の位置づけおよび2022-2023年度以降の運営体制に関して事務局から説明がなされ、全体の認識の共通化をはかった。

今後、必要に応じて、公務（官公）部門連絡会のあり方について検討する。

## 二、2023年度活動方針

### 1. 情勢の特徴

#### (1) 政治情勢

戦後はじめて任期満了後に行われた第49回衆議院議員総選挙は、2021年10月19日に公示され、10月31日の投開票の結果、自民党と公明党の与党が絶対安定多数を確保した。以降、開かれた国会は、第206回（特別会）は、岸田首相の指名選挙など3日間、第207回（臨時会）は2021年度補正予算の審議など16日間、第208回（常会）は150日間の会期で、2022年度予算の審議などをはじめ、政府提出法案数は61本、100%の成立率となった。2020年から引き続き新型コロナウイルス感染症の感染拡大のもとで、安倍・菅両政権から岸田政権へと移行する中で、各報道機関調査の内閣支持率は極めて高い水準で推移してきた。

参議院第26回通常選挙は、2022年6月22日に公示、7月10日投開票の日程で行われた。この選挙期間中には、安倍元首相の銃撃死亡事件という極めてショッキングな出来事があったが、選挙の結果は、自民党と公明党の与党が改選過半数の議席を獲得し大勝した。しかし、旧統一教会の問題や安倍元首相の国葬儀などを要因として内閣支持率が低下を続けるなかで、8月10日、岸田首相は、「新型コロナウイルス、ウクライナ危機、台湾をめぐる米中関係の緊張、国際的な物価高、引き続き我が国の内外で歴史を画するような様々な課題が生じていることから、先の参議院選挙において、国民の皆さんから頂いた岸田内閣への信任を一刻も早く形にし、皆様の期待に応える、有事の内閣を速やかに整えていく」とし、自ら、「有事に対応する「政策断行内閣」として、山積する課題に対し、経験と実力を兼ね備えた閣僚を起用することとした」と内閣改造及び自民党役員人事を行った。しかし、その後も内閣支持率は低下を続け、多くの各報道機関の世論調査の結果では、内閣支持率を不支持率が逆転するなど、厳しい状況に追い込まれている。他方、立憲民主党は、参院選の敗北を踏まえた新執行部人事を行い反転攻勢への体制を整えたものの政党支持率は低迷を続けている。また、今回の参院選では、日本維新の会が比例票で野党トップとなるなど今後の動向を注視する必要がある。

#### (2) 社会・経済情勢

2022年7月25日に内閣府が公表した「令和4(2022)年度内閣府年央試算」では、我が国経済は、①新型コロナウイルス感染症による強い下押し圧力を受けながらも持ち直しの動きを続けてきた、②その動きはロシアのウクライナ侵略

に伴う世界的な資源価格・物価上昇の下でも維持されている、③消費者物価については、エネルギーや食料品を中心に上昇はしているものの、全体として見れば諸外国に比べて低い伸びにとどまっている、としている。また、今後については、①感染拡大の防止と経済社会活動の両立を維持する中、各種政策の効果もあって、消費や投資を中心とした回復が期待される、②ただし、ウクライナ情勢の長期化等による原材料価格の更なる上昇や供給制約、国内外の感染症の動向、金融資本市場の変動等に十分注意する必要がある、ともしている。このような情勢を踏まえ、2022年度の経済の姿を試算すると、海外経済の減速等により外需が押下げ要因となる一方、コロナ禍からのサービス消費の回復が見込まれること等により、GDP成長率は実質で2.0%程度（2022年1月17日閣議決定の政府経済見通しでは3.2%）、名目で2.1%程度（同3.6%）、消費者物価上昇率（総合）は2.6%程度（同0.9%）と見込まれるとしている。しかしながら、今後の新型コロナウイルス感染症の感染状況が終息に向かうのか予測は難しく、また足元ではエネルギーや食料品などの物価上昇が暮らしに打撃を与えていることや、物価の上昇に賃金の伸びが追いつかない状況が続いていることなど、消費者心理に冷え込みの兆しがみられ、海外経済の減速も懸念される中、日本経済がこの先も持続的な回復を続けるかどうかは不透明な状況といえる。

雇用情勢については、総務省から2022年9月30日に公表された「労働力調査（基本集計）2022年8月分」によれば、完全失業者数は177万人（前年同月比17万人の減少）で14ヵ月連続の減少となり、完全失業率（季節調整値）は2.5%で前月に比べ0.1ポイントの減となっている。また同日、厚生労働省から公表された「一般職業紹介状況（令和4年8月分）」によれば、有効求人倍率（季節調整値）は1.32倍となり前月に比べて0.03ポイント上昇している。7月から8月は新型コロナウイルスの感染拡大の第7波の中にあつたものの、行動制限がなく宿泊業や飲食業などで求人が活発だった一方で、製造業では、求人の伸びのペースが緩やかになってきていて、原材料費の高騰で収益が圧迫されているとの指摘もあり、今後の雇用への影響を注視する必要がある。

### (3) 公共サービスと公務員を取り巻く情勢

政府は、2022年7月29日、「令和5年度予算の概算要求に当たっての基本的な方針について」を閣議了解した。その内容は、経済財政運営と改革の基本方針2022及び2021に基づき、経済・財政一体改革を推進するが、重要な政策の選択肢をせばめることがあってはならず、歳出全般にわたり、施策の優先順位を洗い直し、無駄を徹底して排除しつつ、予算の中身を大胆に重点化するというものである。この方針を踏まえ、岸田政権下で初となる2023年度予算の概算要求は、一般会計



の総額で110兆円台となった。とくに本年は、概算要求において金額を示さず上限のない「事項要求」が前年度から大幅に増加しており、新型コロナウイルス感染症対策、原油価格・物価高騰対策、新たな「中期防衛力整備計画」に係る経費、少子化対策・こども政策に係る経費、GXへの投資に係る経費などが、今後、予算編成過程において検討されることとなり、歳出増の流れが一段と強まることが想定される。

内閣人事局が取りまとめた2023年度の機構・定員等の要求状況は、時限増員要求を除く新規増員要求が5,317人（純増1,218人）となった。なお、「こども家庭庁」の新設、次の感染症危機に対応する政府の司令塔機能の強化のための体制整備（内閣感染症危機管理統括庁(仮称)）、経済安全保障推進法（第208回国会で成立済）の施行等のための体制整備、デジタル改革を推進するための体制整備については、いずれも事項要求とされており具体的な機構・定員については今後検討が行われることとなる。内閣人事局に対しては、「令和2年度から令和6年度までの定員合理化目標数について」（2019年6月28日内閣人事局長通知）に基づく総定員削減を前提とした定員査定ではなく、「必要とされる業務に、適正な勤務条件のもとに必要な定員を配置する」ことを基本とした査定を行うよう求める。引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対する極めて過重な業務の拡大により、社会的にも明確化することとなった脆弱な公務運営基盤と体制の速やかな復元と改善をはかるため、改めて定員削減基調の廃止と転換をはかることが強く求められる。

概算要求時の参考となる2023年度地方財政収支の仮試算は、総額で91.6兆円、うち一般財源総額は対前年度比+0.8兆円の64.7兆円を計上している。各歳出については、前年度同額の据置きを基本としつつ、社会保障関係費等については、過去の実績等を踏まえて大枠で積算し、退職手当については、地方公務員の定年引上げを踏まえ、2023年度と2024年度の所要額を平準化して計上するとしている。なお、給与関係経費を見ると、退職手当以外は人事院勧告反映し0.3兆円増の18.8兆円、退職手当は定年引上げの平準化により0.3兆円減の1.1兆円が見込まれている。また、歳入は、地方税等（地方税、地方譲与税）について、2021年度税収実績見込や「中長期の経済財政に関する試算」（2022年7月29日内閣府公表）による各種指標等を用いて機械的に試算され、対前年度比+1.2兆円の45兆円となっている。引き続き、住民の命と暮らしを守る施策の推進とともに、人口減少と高齢化が進むなか、住民生活の確保と社会保障の維持に対応することは不可欠であるものの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による極めて厳しい財政状況が継続するもと、今後の各地方自治体における給与関係経費の取扱い等をはじめとする予算編成への対応に留意しなければならない。

## 2. 活動の基本的な考え方

公務労協は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という社会的な危機が継続している今こそ、質と量の拡充をはじめとする良質な公務公共サービスの実現に向け、その重要性と普遍性を社会的にあらためて喚起するとともに、そのあり方を再構築するための活動を強化する。同時に、最前線の現場では、私たちの仲間が、国民の信頼と期待に応えるべく、高い使命感と責任感を持って懸命の努力を重ねているが、増大する業務量に見合った要員が恒常的に不足し、長時間労働が蔓延するなど厳しい状況は改善されていないことから、職員が安心して働くことのできる職場環境の整備や、必要な人員の確保、賃金・労働条件の改善をはかることに重点を置く。

具体的には、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、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・政府関連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、関係府省・人事院等との間における交渉・協議を最重視した対応をはかることとする。

また、賃金・労働条件をはじめとする諸課題に係る政治対策については、政党と労働組合との性格や目的の違いを踏まえつつ、交渉主体としての責任を果たす観点から、要求実現に向け広範な政党への対応に留意していく。

公務労協は、2003年10月15日の結成から来年で20周年を迎えることとなるが、取り巻く組織内外の諸情勢は、極めて厳しいもとにあると認識する必要がある。そのため、2023年度の活動に当たっては、現状を直視しつつ、今後の公務労協組織のあり方についても、短期・中長期のスパンで必要な検討を進めることとする。

## 3. 具体的な課題への対応等

### (1) 良い社会をつくる公共サービスキャンペーン

公務労協は、2004年に「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」を提起し、新自由主義・市場万能主義に対する対抗軸として活動をスタートした。引き続き、新型コロナウイルス感染症や大規模自然災害という危機においても有効に機能する国及び地方自治体の組織・体制へとその再構築をはかることとする。具体的な活動等については、2021年、2022年の春季生活闘争方針と今後の諸情勢等の推移を踏まえ、2023年春季生活闘争方針において提起する。

### (2) 公務員制度改革と労働基本権の確立

2022年2月9日公表の「ILO条約勧告適用専門家委員会報告書」において、自律的労使関係制度に向けた措置の期限付き行動計画に関する協議について「日本政府は2023年に本コメントについて完全に回答するよう求められる」と指摘し

たことも踏まえ、「国家公務員制度改革基本法を課題解決の基盤に置き、その道程について、期限を限定した揺るぎない指標を日本政府に示した」ものといえる第107回 I L O 総会・基準適用委員会議長集約に対する政府の誠実な履行を最低とした2023年第111回 I L O 総会の基準適用委員会における第87号条約に関する日本案件の再度の個別審査の具現化に向けて、連合を主体とする国内外の対策を強化する。さらに、公務労協としての主体的な立場から、国家公務員制度改革基本法（2008年6月13日公布）第12条（労働基本権）「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」に基づく自律的労使関係制度の確立について決着をはかり、2000年12月の政府・行政改革大綱の閣議決定に端を発する公務員制度改革に終止符を打つこととする。

なお、わが国における労働基本権の制約がアジアの他国に及ぼす影響について把握することを目的として、2019年12月に実施した韓国における実情調査以後の韓国国内での法整備等の状況も踏まえ、韓国でのフォローアップ調査を実施する。

### (3) 独立行政法人と政府関連公益法人等の事業運営と労使・労働関係の確立

新型コロナウイルス感染症の感染拡大も契機として本格的なキャッシュレス決済が飛躍的に進捗するもと、明治期以降150年以上にわたり国民生活に必要不可欠な通貨事業を担ってきた行政執行法人の事業運営等について、構成組織との連携のもと、社会的・政治的な理解を求める活動と対策を推進する。

引き続き、第186通常国会において成立した改正独立行政法人通則法を踏まえ、法案審議と政府答弁及び附帯決議を活用し、①法人の組織運営上の裁量と自主性・主体性、②自律的労使関係制度のもと労使交渉による賃金・労働条件の決定等の実体的確保に向け、統一性と連携を重視した対応を強化する。また、労働協約締結権を有するすべての独立行政法人等において、労使の自主決着を前提とした労働委員会の紛争解決機能の活用を進める。なお、行政執行法人（全印刷局労働組合、全造幣労働組合）における労働委員会の紛争解決機能の活用については、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与から独立・先行して決着することの意義と、当該機能が旧公共企業体労働委員会機能による争議権制約の代償措置に由来することを踏まえた対応をはかることとする。さらに、政府関連公益法人等において、労働基本権に固執した賃金・労働条件の決定等をはかるための環境整備に努める。

### (4) 賃金・労働条件の確保・改善

① 「政治」の公務員給与に対する介入を排除する。とくに、新型コロナウイルス

ス感染症対策に関する財政措置により一層財政窮迫が深刻化したもと、感染症の収束を見据えた財政健全化議論の動向を注視するとともに、無原則・無秩序な歳出・公務員人件費の削減へと社会全体が暴走しかねない情勢に至ることを常に警戒し、政府との各級段階の交渉・協議、政党対策を強化する。

- ② 労働基本権制約の代償措置とされる給与勧告が、国会・議会と内閣・首長に対して同時になされるという意義に基づいた社会的合意の確立をはかるとともに、連合と連携し、公務員給与の社会的影響と重要性を喚起する。
- ③ 連合の2023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。
- ④ 格差是正の取組を積極的に推進し、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。
- ⑤ 公共サービスの質及び量そして国民の信頼を低下させることのない真に実効性ある超過勤務の縮減、休暇・休業制度の拡充を求め、その具体化をはかることを通じたワーク・ライフ・バランスの改善を進める。
- ⑥ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対して、国民生活の安心と安全を支える基盤となる職務に従事する公務員公共サービス労働者が、不安なく業務に従事するための勤務条件等の確保と職場環境の整備をはかる。
- ⑦ 公務職場における障害者雇用については、公務員公共サービスに従事する労働組合としての社会的責任を果たす立場から、引き続き、法定雇用率の遵守を求めるとともに、関係構成組織とともに障害者が無理なく安定的に働き続けることのできる環境整備等に努力する。
- ⑧ 公務職場等におけるパワー・ハラスメント対策については、紛争解決に関して都道府県労働局の活用が除外されたことを踏まえ、引き続き、労使間及び労働委員会、第三者機関において、民間に措置される紛争解決機能と実質的に同等な「紛争解決」のための手段となるよう体制整備等、必要な措置を求める。

## (5) 高齢者雇用施策の推進

公務員が高齢期において不安なく職務に従事することが国民生活の基盤を支える公務員公共サービスの充実に寄与するという立場から、2023年4月1日の施行に向けて、雇用と年金の確実な接続をはかるための段階的な定年の引上げに関する国及び地方自治体における円滑かつ安定的な実現のための環境整備等をはかる。

また、公務員法が適用されない独立行政法人及び公共民間職場等における定年の引上げについて、関係構成組織との連携のもと、早期の実現に向けた対応等を強化する。なお、とくに中小企業等における定年の引上げが、少子高齢化・労働

力人口減少社会における必要不可欠な社会的政策であるという立場から、公務員の定年引上げを効果的に波及する施策と活動を検討する。

## (6) 女性活躍の推進と男女共同参画の実現

政府が決定した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（2022年6月7日）では、雇用形態間・男女間賃金格差是正の実効性の確保、女性の科学人材育成への支援の重要性などが盛り込まれた。これを受けて、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、2022年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がなされ、「男女の賃金の差異」を公表することが義務付けられたことから、公務部門においても特定事業主行動計画において男女の賃金の差異を把握、公表することについて政府において準備が進められている。また、同実行計画の「多様性の尊重と選択の柔軟性」の項目において「③女性の就労の制約となっている制度の見直し等」が提起され、女性の就労の制約となっている社会保障や税制について働き方に中立的なものにしていくことが重要であるとして、配偶者の収入要件がある企業の配偶者手当について、労使において改廃・縮小に向けた議論が進められることを期待すると明記された。

一方で、新型コロナウイルスの感染拡大による家庭責任の女性への集中、DV等の増加・深刻化、より女性に深刻な雇用危機等を課題として、政府が決定した「女性活躍加速のための重点方針2020」（2020年7月1日「すべての女性が輝く社会づくり本部」）が、国家公務員における働き方改革の推進と超過勤務縮減や休暇使用促進、地方公務員における先進的事例の積極的な収集・提供と課題解決に資する意見交換の場の設置等を提起したことを踏まえ、すべての公務公共サービス労働者のワーク・ライフ・バランスの一層の推進をはかるとともに、引き続き、①募集・採用・配置・昇進における男女間格差の是正、②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、③男性の育児休業・介護休暇取得の促進等を、職場と家庭そして社会を基盤に置いて推進する。

## (7) 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

国公連合の取組を第一義に置き、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の強化を、今後の新型コロナウイルス感染症の感染状況と防止等に留意して推進する。また、第107回ILO総会・基準適用委員会における個別審査の結論を踏まえ、刑事施設職員の団結権付与に関する組織的な環境整備をはかるための自主組織の建設に向けて、長年にわたる消防職員の自主組織建設の経験と知見等を活用した体制整備を

はかることとする。

#### **(8) 郵政グループの持続・発展に向けた活動の推進**

郵便局株式会社と郵便事業株式会社の合併による日本郵便株式会社の発足（現4社体制）から10年が経過したが、コロナ禍、資源高、物価上昇と事業環境が急激に変化する中で郵政事業の持続性を見出しにくい状況が続いている。

日本郵政グループは、将来に向けた事業存続・発展のため、中期経営計画を公表（2021年5月）し、リアルな郵便局ネットワークとデジタルを融合し、お客さまの体験価値を徹底的に高める郵便局の実現の一端として2022年7月に「みらいの郵便局」実証実験プロジェクトを開始している。

J P 労組としても、郵政事業の未来を会社任せにすることなく、現場目線での提言による改革もかかせないことから「J P 労組が考える事業ビジョン（案）」を打ち出してきた。これまで事業ビジョン（案）の豊富化を図ってきたが、運動と事業の再生を目的とする「J P 労組未来創造プラン」として新たに策定し、会社との経営協議に臨んでいくこととしており、公務労協は、J P 労組の今後の活動を、構成組織全体の課題として共有するとともに、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。

#### **(9) 地方組織の結成の推進と連合の産業別・業種別部門連絡会のあり方への対応等**

未結成の12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、引き続き、すべての都道府県における地方組織の結成を推進する。

連合の「産業別・業種別部門連絡会のあり方について」を踏まえた連合全体の統一的な対応に留意するとともに、公務（官公）部門連絡会については、公務労協として統一的に対応する。