

## 2023年度の取組経過と2024年度活動方針（案）

### 一、第20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20年が経過し、一つ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・復興への取組をはじめ、直近では、新型コロナウイルス感染症への対応など厳しい環境の中にあっても、公務・公共サービスに従事する労働組合として、全国各地の職場で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きた。

しかし、多くの職場では、増大する業務量に見合った要員が恒常的に不足し、長時間労働がまん延するなど厳しい状況は改善されておらず、職員が安心して働くことのできる職場環境の整備や、要員の確保、適正な賃金・労働条件の改善をはかることが喫緊の課題となっている。

このようなもと、公務労協は、2020年以降の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に対して、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活動を進めてきた。

#### 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、2023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、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ための取組を推進することを基本に、2023春季生活闘争方針において、とくに終息が見通せない新型コロナウイルス感染症の現状を踏まえ、ウィズコロナ社会への対応に向けて、発災から12年が経過した東日本大震災における経験なども踏まえ、公務・公共サービス等を支える財源のあり方について改めて考えることを通じ、公共サービスの重要性と普遍性を広く社会に喚起することを目的とした2023年キャンペーン中央集会の開催を提起し、この間の運営委員会において開催時期等をはじめ検討を進めてきた。

しかし、財源問題を巡っては、防衛費増額のための財源確保策や次元の異なる少子化対策への対応など、国会審議及び政府の動向等を引き続き注視していく必要があることなどから、2023年の開催を見送り、次年度におけるキャンペーンに向けて、今後、政策・制度専門委員会で検討を進めていくこととした。なお、今年度のキャンペーン中央集会については、活動方針で提起した「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」ことの取組の一環として、コロナ禍の危機における消防救急現場の課題（搬送困難事案等）と消防職員の団結権に焦点をあて、来年のILO総会での個別審査に向けた国内対策（機運醸成）の重要性も勘案し、連合との連携のもとで国際シンポジウムの開催に向けて準備を進めることとした。

一方、キャンペーンの取組の一環として、2022年9月に、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実施した意見交換を踏まえ、12月2日に復興庁、6日に総務省行政管理局に対して、「公共サービス基本法」に基づく東日本大震災の復興・創生をはじめとする危機への対応に関する政府要請を実施している。

### 3. 公務員制度改革と労働基本権の確立

(1) 第111回ILO総会は、2023年6月5日～6月16日の日程で開催された。

公務労協は、連合とともに第111回ILO総会・基準適用委員会における再度の個別審査の実現に向けて、運営委員会での確認に基づき、①2019年12月に実施した韓国における実情調査以降の韓国国内での法整備等の状況も踏まえたフォローアップ調査の実施、②ITUC-APとの協議、③労働側スポークスパーソンを表敬訪問し、第87号条約の個別審査の実現可能性を含めた意見交換の実施など国内外の対

策を強化してきたが、前提となる I T U C - A P におけるリストへの登載には至らなかった。引き続き、来年の個別審査の実現に向けて、連合との連携のもと、国内外の対策について強化していかなければならない。

- (2) 2022年2月9日に公表された「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」と指摘したことなども踏まえ、政府は、第87号及び第97号条約に関する年次報告を8月28日に提出したが、ILO条約勧告適用専門家委員会報告における再三の指摘に対し、何ら応えることのない、これまでと同様の不誠実極まりない内容であった。

これに対し、連合は、日本政府報告に付記した意見書において、前回2021年の年次報告の内容に、以降の事実経過を加えたのみのもものとなっており極めて問題であり、2022年の条約勧告適用専門家委員会報告が求めた「政府に対する全面的回答」には、到底値するものではないことを指摘した上で、①連合は、感染症による危機の経過を踏まえ、改めて、結社の自由をはじめとして国際的に認められている権利の侵害をなくす公務員の労働基本権の確立が必要不可欠であることを指摘する。それを導くための国際社会からの要請である2018年ILO総会基準適用委員会議長集約の確実な履行を督促する、②条約勧告適用専門家委員会においては、議長集約からすでに5年が経過していることを踏まえ、2022年条約勧告適用専門家委員会報告が要請した「2023年に全面的に回答」に対し政府報告は微塵も応えていないことに留意するとともに、なおも意図的に無視を続けようとする日本政府に対し、断固たる措置を講じるよう強く求めた。

引き続き、わが国の公務員の労働基本権問題については、その解決が最終的に法制度の改正が必要である国内政治問題に他ならないことから、政治的に困難な環境にあるものの、普遍的、社会的そして国際的な責任であるという立場から、連合との連携のもと、ILO勧告を満たした労働基本権の確立と民主的公務員制度改革の実現に向けた対応を強化していかなければならない。

- (3) 立憲民主党は6月16日、社会民主党、国民民主党と共同で「公務員制度改革関連5法案」（国家公務員制度改革3法案、地方公務員制度改革2法案）を衆院に提出した。「公務員制度改革関連5法案」は、国家公務員制度改革基本法に基づき、自律的労使関係制度を導入することにより、労使が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革するもので、過去、民主党政権時代の内閣提出法案を含め、国家公務員関係は5回、地方公務員関係は3回提出してきた。今回、公務労協からの要請も踏まえ、立憲民主党公

務員制度改革PT（座長：大島敦衆議院議員、事務局長：岸真紀子参議院議員）において検討作業が進められ、社会民主党、国民民主党の賛同を得て共同提出に至ったものである。なお、同法案は、通常国会で審議されること無く、継続審議（閉会中審査）の取扱いとなっている。

#### 4. 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15回組織拡大センター会議（2022年10月28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。

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財務職組及び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、2023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6万4,164人となっている。国公連合による今年度の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加（約3,300人）の一方で、減少数は約5,600人となり、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に加えて、本人事由による脱退も一定数（減少数に占める割合で約3割）続くなど、減少傾向に歯止めが掛かっておらず、直近5年間で約1万3千人の組合員の減少となっている。改めて、国公連合各構成組織の現状把握と組織強化に向けた具体の取組が求められる。

一方、街頭宣伝行動（大衆的情報配布）については、霞が関官庁街でのウェットティッシュ付きチラシ配布を2022年4月から再開し、今年度は、11月、3月（雨天中止）、4月、5月、9月に実施した。なお、組織拡大センター企画小委員会での総括議論も踏まえ、国公連合地方ブロック拠点での行動についても一部で再開するなどしてきた。

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、具体の検討にまで至っていないが、2024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ことが求められる。

る。

## 5. 全都道府県における地方組織の設立に向けた新たな地方公務労協の結成及び連合の産業別・業種別部門連絡会のあり方への対応等について

(1) 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、今年度においても新たな地方公務労協の結成には至らなかった。

なお、今年度の活動方針において「今後の公務労協組織のあり方についての短期・中期スパンで必要な検討を進めること」に関わって、地方組織の結成の推進に向けて運営委員会で意見交換を行ってきた。具体的には、未結成都県における構成組織の現況（単組数、組合員数）と結成に至らない要因等の把握を行い、結成に向けた方策等について議論を行った。引き続き、構成組織を含めた個別の事情・背景等も踏まえた上で、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。

(2) 2022年12月6日、連合の2023年度産業別・業種別部門連絡会議長・事務局長会議が開催され、産業別・業種別部門連絡会のあり方について（第25回中央執行委員会確認／2021.9.9）の説明及び各部門連絡会の開催状況と主な活動内容について意見交換を行った。確認されているあり方については、①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、その位置づけおよび運営体制を見直す、②大括り化については、当面見送る、③金属労協、公務労協、交運労協とは引き続き連携を行う。なお、金属労協とは、別途窓口を設けて対応を検討する、とされている。引き続き、部門連絡会については、連合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。

## 二、2024年度活動方針

### 1. 情勢の特徴

#### (1) 政治情勢

① 第211回通常国会は、2023年1月23日に召集され、150日間の日程で会期末の6月21日に閉会した。今国会で政府が提出した閣法は60本で、その内58本が成立し、成立率は96.7%だった。成立した主な法案としては、防衛費増額を裏付ける防衛財源確保法、改正入管法、健康保険証の廃止に向けた改正マイナンバー法、改正駐留軍関係離職者等臨時措置法、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする規定の整備などが盛り込まれた地方自治法の一部を改正する法律のほか、議員立法によりLGBT理解増進法が成立している。また、この国会では、先の臨時国会に引き続き、立憲民主党と日本維新の会が歳出改革などの課題で共闘することで合意がなされ、「行政改革・身を切る改革プロジェクトチーム」が立ち上がるなどしたが、その後の、国会における立憲民主党参議院議員の発言、統一地方選挙や衆参補選の結果をはじめ、憲法改正や安全保障といった基本政策の違いなどもあり、5月中旬になって、立憲民主党の泉代表が会見の中で共闘解消を表明している。

② 一方、4月に行われた衆参5つの補欠選挙で自民党が4勝したこと、5月の広島で開催されたG7サミットでの評価などで内閣支持率が上昇したことなどから、国会終盤では、岸田総理の記者会見での発言に端を発して、解散風が一気に強まるなど混乱を生じることとなり、与野党から「解散権をもてあそんだ」との指摘も多くなされた。

その後の世論調査の動向を見ると、内閣支持率が不支持を下回る状況が続いているが、これは、マイナンバーカードを巡る混乱や物価高対策への不満などが要因として考えられる。

マイナンバーカードを巡っては、「マイナ保険証」に別人の情報を誤登録されたことや、公金受取口座で本人ではない家族名義の口座を登録するなどの事案が公表されるほか、システム障害などのトラブルが続いており、政府において「マイナンバーカードの普及・利用の推進に関する関係省庁連絡会議」を設置するなどして対応にあたっており、国民の不安解消に向けた取組が必要不可欠である。

③ 岸田総理は、9月13日に内閣改造を行い、閣僚19人のうち13人を入れ替えて第2次岸田再改造内閣をスタートさせた。派閥順送りが指摘される一方で、女性閣僚については、改造前の2人から過去最多の5人に増やしている。

今後、10月20日に召集される見通しの臨時国会では、物価高対策を柱とする新

たな経済対策について、岸田総理は、政府与党連絡会議で、与党の提言も踏まえて今月末をめどに取りまとめ、速やかに裏付けとなる補正予算案を編成し、臨時国会に提出する考えを重ねて示している。一方、この国会には給与法等改正法案の提出も予定されていることから、今後の政治日程等先行きが不透明な状況も想定されるが、国会動向を注視しつつ必要な対応を図っていく。

## (2) 社会・経済情勢

2023年7月20日に内閣府が公表した「令和5(2023)年度内閣府年央試算」では、我が国経済は、①コロナ禍から経済社会活動の正常化が進み、緩やかに回復している、②個人消費や設備投資の持ち直しが続く中、今後についても、雇用・所得環境の改善が見込まれる下で、各種施策の効果もあって、民間需要主導の緩やかな成長が続くと見込まれる、③他方、世界的な金融引締め長期化等による海外景気の下振れリスク、物価上昇や金融資本市場の変動等が我が国経済に与える影響には十分注意する必要がある、としている。このような情勢を踏まえ、2023年度の経済の姿を試算すると、輸出の減速等による景気下押しは見込まれるものの、サービス消費を始めとする個人消費の回復や企業の設備投資の増加が期待されることから、GDP成長率は実質で1.3%程度(2023年1月23日閣議決定の政府経済見通しでは1.5%程度)、名目で4.4%程度(同2.1%程度)、消費者物価上昇率(総合)は2.6%程度(同1.7%程度)と見込まれるとしている。岸田首相は、「物価の上振れが家計の実質所得に与える影響には十分な注意が必要だ。物価の動向や国民生活への影響を見極めつつ、国民目線に立った対応を進めていく」としている。

雇用情勢については、総務省から9月29日に公表された「労働力調査(基本集計)2023年8月分」によれば、完全失業者数は186万人(前年同月比9万人の増加)で2か月連続の増加、完全失業率(季節調整値)は2.7%で前月と同率となっている。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5年8月分)」によれば、有効求人倍率(季節調整値)は1.29倍となり前月と同水準となった。この点に関し、厚生労働省は、「物価の上昇が長期化し、パートから正社員を目指すなど転職活動の動きが見られる一方で、建設業や製造業では原材料費の高騰に加えて、賃上げの影響で、人手不足にも関わらず求人数は増やせない状況となっている、全体の新規求人数は比較的大きな増加となったので、今後の有効求人倍率への影響を注視したい」としている。

## (3) 公共サービスと公務員を取り巻く情勢

政府は、2023年7月25日、「令和6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2023及

び2022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、2024年度予算の概算要求は、一般会計の総額で114兆円規模となり、3年連続で110兆円を上回った。本年も、概算要求において金額を示さず、予算編成の過程で規模を決める「事項要求」が数多くあり、子育て支援などの少子化対策をはじめ物価高対策や行政サービスのデジタル化など幅広い項目に及んでおり、今後の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2024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5,174人（純増1,082人）となった。新規増員の大部分は、「令和6年度の人件費予算の配分の方針」（2023年7月25日内閣総理大臣決定）に基づき、「経済財政運営と改革の基本方針2023」（2023年6月16日閣議決定）に掲げられた内閣の重要政策に係るものとして、外交・安全保障の強化（822人）、防災・減災、国土強靱化の推進（482人）、人への投資に係る体制整備（449人）、デジタルトランスフォーメーションへの投資に係る体制整備（328人）、グリーントランスフォーメーションへの投資に係る体制整備（299人）となっている。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べきである。また、コロナ禍の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。なお、定年年齢の段階的引上げに伴って、内閣人事局は、「定年引上げに伴う新規採用のための特例的な定員措置に関する考え方」（2022年12月23日）として、「各府省等の実情も踏まえて、特例定員の措置方法について検討を深め、令和5年夏に取りまとめる「令和6年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針」において、通常定員要求に関する基準に加えて各府省等が特例定員を要求する上で必要な事項（特例定員の要求上限基準等）を盛り込むこととし、各府省等は、当該方針を踏まえ、令和6年度概算要求において必要な要求を行うこととする。」としている。

概算要求時の参考となる2024年度地方財政収支の仮試算は、総額で92.9兆円、うち一般財源総額は対前年度比＋0.6兆円の65.7兆円を計上している。各歳出については、前年度同額の据置きを基本としつつ、社会保障関係費等の増として0.7兆円、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給に要する経費等の増として0.2兆円、給与関係経費では、本年の人事院勧告等を反映して0.3兆円の増となっている。また、



歳入は、地方税等（地方税、地方譲与税）について、「中長期の経済財政に関する試算」（2023年7月25日内閣府公表）による各種指標等を用いて試算され、対前年度比+0.7兆円の46.2兆円となっている。なお、地方交付税については、本来の役割が適切に発揮されるよう総額を確保することとし18.6兆円を要求するとともに、2024年度において、引き続き巨額の財源不足が生じ（1.8兆円）、1996年度以来29年連続して地方交付税法第6条の3第2項の規定に該当することが見込まれることから、同項に基づく交付税率の引上げについて事項要求とされた。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、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

新型コロナウイルス感染症は、世界的に感染が拡大し各国で社会・経済そして労働に重篤な影響を及ぼした。我が国においては、感染者の累計が3,300万人を超え、経済活動の自粛等による景気と雇用の悪化は極めて深刻な事態となった。また、感染症まん延時の外来・病床等の医療提供体制の不足や、対応能力を著しく上回る業務圧迫により機能不全に陥った保健所など、パンデミックという危機に対応した行政体制や公共サービスの脆弱性を露呈した。このような社会的な危機を契機とし、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必要がある。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、長時間労働がまん延するなど厳しい状況は改善されておらず、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引き続き重点を置かなければならない。

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。

### 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。とくに、ウィズコロナ社会への対応に向けて、発災から12年余が経過した東日本大震災における経験なども踏まえ、公務・公共サービスを支える財源のあり方について改めて考えることを通じ、その重要性と普遍性を広く社会的に喚起する。なお、具体的な活動等については、今後の諸情勢等の推移を踏まえ、2024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

「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に対する政府の誠実な履行を最低とした2024年第112回ILO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。なお、その一環として、10月24日に開催される連合国際シンポジウム「今後の感染症対策と公務員の労働基本権を考える～救急業務の韓国との比較から～」に積極的に参画する。

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。

#### (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。また、独立行政法人の運営に関わる諸課題等について、構成組織と情報共有を図るとともに、必要に応じて、政府との協議を追求する。

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、実質的な議論が先送りされている防衛費増額や次元の異なる少子化対策のための財源確保策の動向、一方で、平時を見据えた財政健全化議論の動向も注視するとともに、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2024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経験を活かし、次のパンデミックに備え、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

2023年4月1日から2031年まで段階的に定年年齢が引き上げられることを踏まえ、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公共サービスの充実に寄与するという立場から、引き続き、雇用と年金の確実な接続をはかるための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、必要に応じて対応等を強化する。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

政府の「すべての女性が輝く社会づくり本部」（本部長：岸田内閣総理大臣）は2023年6月13日、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」を発表した。その中で、「女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討」として、①女性の経済的自立の更なる強化を図る上では、女性は働くとしても家計の補助であるという意識を変えていく必要がある、その前提として、女性のキャリア形成やライフスタイルの選択に及ぼす影響が中立的な制度・慣行を構築することが不可欠であること、②このため、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等について検討を行う。また、いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに取り組むこと、さらに、106万円・130万円の壁について、被用者が新たに106万円

の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組むこと等が明記された。

また、「令和5年度における人事管理運営方針」（2023年3月28日内閣総理大臣決定）では、①女性職員の採用については、内閣人事局及び人事院と各府省等が連携・協力し、新卒採用に向けた積極的な広報活動等を実施するとともに、経験者採用試験等の積極的な活用、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用、国家公務員経験者への採用情報の提供等により、女性職員の中途採用の拡大に取り組む、②女性職員の登用については、将来指導的地位に登用される女性の候補者の育成、昇任意欲の向上や離職の防止を図るため、内閣人事局と各府省等が連携・協力し、女性職員のキャリア形成支援と計画的な育成、育児・介護・治療等と両立して活躍できるための改革に取り組む。また、女性特有の健康課題等もあることから、両立支援に当たってはこうした点にも配慮するとともに、職員へ女性特有の健康課題等に関するヘルスリテラシーを高めるための情報の周知に取り組む、③女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条に基づき、公務部門においても令和4年度以降の職員の給与の男女の差異の実績を公表することとされたことを踏まえ、着実に情報の公表を進めるとともに、課題の把握・分析を行い、女性活躍の推進のための取組を進める、とされている。

今後とも、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扫、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。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**

社会環境の大きな変化と、賃上げ機運の高まりの中で迎えたJP労組23春闘では、若年層の賃金改善のみならず、全正社員に一律の賃金改善等を実現したこ

とに加え、日本郵政グループ主要4社で働く全社員に対する特別一時金を確保することができた。

J P 労組では、今年度から職場活動を主軸とした活動サイクルの見直し、会社・事業ごとの役員体制（ユニット）の構築を基に、職場で起きている課題等の解決を最優先事項とし、職場の実情を迅速かつ正確に把握する取り組みをスタートさせた。また、賃金・処遇の維持向上と合わせ、あらゆる不合理な処遇や労働条件を排除し、格差是正に取り組み、一人ひとりの組合員が「日本郵政グループで働くことで、自身が思い描くキャリアが実現できる」と思えるような事業や働き方、そして、それらと整合的かつ補完的な人事諸制度をトータルの検討・議論し、「将来ビジョン」を描いていく。さらに、その実現に向け、J P 労組本部に「将来ビジョン検討プロジェクトチーム」を設置し、J P 労組が目指す姿「将来ビジョン」への通過点となる24春闘に向けた検討と合わせ協議を進めていくこととしている。

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都県については、引き続き、構成組織を含めた個別の事情・背景等も踏まえた上で、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。

<付属資料>

公務労協第20回総会以降の活動経過  
(2022年10月28日～2023年10月27日)

2022年

10月

---

- 28日 公務員連絡会第20回総会  
地方公務員部会第11回総会  
国家公務員関係部会第11回総会  
公務労協第20回総会  
第15回組織拡大センター会議
- 31日 東京地公労学習会

11月

---

- 1日 立憲民主党公務員制度改革PT第3回会合
- 8日 地公部会幹事会
- 10日 公務員連絡会賃金労働条件専門委員会
- 14日 地公部会・地財要請：財務省
- 15日 公務労協社会保障専門委員会  
公務労協政策・制度専門委員会  
公務労協正副議長会
- 16日 地公部会・地財要請：全国知事会  
地公部会・地財要請：全国市議会議長会  
地公部会・地財要請：立憲民主党
- 17日 公務員連絡会合同会議
- 18日 公務員連絡会・令和4年給与勧告を踏まえた各種人事院規則の一部  
改正等についての人事院説明会
- 21日 地公部会・地財要請：全国都道府県議会議長会  
地公部会・地財要請：全国町村議会議長会  
地公部会・地財要請：全国町村会  
地公部会・地財要請：全国市長会
- 22日 地公部会・地財要請：国民民主党  
地公部会・地財要請：公明党  
地公部会・地財要請：総務省
- 24日 公務労協第1回運営委員会  
公益財団法人総評会館単産代表者懇談会
- 25日 地公部会・地財要請：社会民主党  
公務員連絡会・フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化に関  
する措置要綱案に係る協議（人事院）

- 28日 公務員連絡会・基本要請提出交渉（内閣人事局、人事院）
- 29日 立憲民主党公務員制度改革PT第4回会合  
組織拡大センター情宣行動

## 12月

---

- 2日 「公共サービス基本法」に基づく東日本大震災の復興・再生をはじめとする危機への対応に関する申入れ（復興庁）
- 6日 // （総務省行政管理局）  
連合2023年度産業別・業種別部門連絡会議長・事務局長会議
- 7日 和歌山県公務労協学習会
- 8日 公務員連絡会・定年引上げに伴う令和6年度における級別定数措置に関する人事院説明会
- 11日 神奈川県公務労協冬季学習会
- 12日 公務労協・公務員連絡会 合同（賃金）労働条件専門委員会
- 13日 一般社団法人生活経済政策研究所合同会議
- 14日 地公部会幹事会
- 15日 組織拡大センター企画小委員会  
公務労協第2回運営委員会
- 19日 国公関係部会労働条件専門委員会
- 20日 労働基本権に関わる韓国でのフォローアップ調査（～23日）  
公務員連絡会・基本要請回答交渉（人事院）
- 21日 公務員連絡会・基本要請回答交渉（内閣人事局）

## 2023年

### 1月

---

- 5日 連合2023新年交歓会
- 6日 公務員連絡会・2024年度の定員に関する説明会（内閣人事局）
- 10日 公務員連絡会・新年度予算における定員措置に関する説明会（内閣人事局）
- 11日 公務員連絡会賃金労働条件専門委員会
- 12日 日教組2023年新春の集い
- 17日 地公部会幹事会  
公務員連絡会合同会議  
国公関係部会幹事会議
- 18日 自治労、自治労共済生協2023年新年交歓会
- 19日 公務労協第3回運営委員会
- 25日 ITUC-APとのILO総会CASへの対応に関する協議  
公務員連絡会・船員法改正に伴う規則等の改正に関する人事院説明会
- 31日 公務労協第34回代表者会議  
地公部会第11回代表者会議



## 国公関係部会第11回代表者会議

### 2月

---

- 1日 公務員連絡会幹事会  
地方公務労協、連合公務（官公）部門連絡会地方代表者説明会
- 7日 地公部会幹事会
- 15日 国公関係部会労働条件専門委員会  
秋田県公務労協2023春闘学習交流会  
2023年都労連春闘学習会
- 16日 公務労協第4回運営委員会
- 17日 国公関係部会・春季学習集会
- 20日 公務員連絡会・春季要求提出交渉（国公担当大臣）
- 22日 大都市協定期総会中央情勢学習会  
公務員連絡会・春季要求提出交渉（人事院総裁）
- 24日 地公部会・春季要求提出交渉（総務大臣）
- 27日 国公関係部会・立憲民主党へ申入れ（超過勤務縮減関係）
- 28日 全水道関東地本2023春闘学習会

### 3月

---

- 1日 地公部会幹事会  
国公関係部会・森林総研グループ春闘意見交換会
- 2日 地公部会・総務省特別交付税申入れ
- 3日 連合群馬公務労協2023春季生活闘争決起集会
- 4日 山形県公務労協2023春闘勝利決起集会  
連合愛媛公務労協・連合官公部門春闘集会学習会
- 7日 公務員連絡会・春季要求幹事クラス交渉（人事院）
- 8日 公務員連絡会・春季要求幹事クラス交渉（内閣人事局）
- 9日 国公関係部会・国民民主党へ申入れ（超過勤務縮減関係）  
地公部会・春季要求中間交渉（総務省）  
東京地公労春闘学習決起集会
- 10日 連合長野官公部門連絡会2023春闘決起集会学習会
- 14日 立憲民主党公務員制度改革PT第5回会合  
国公関係部会・春季決起集会  
公務員連絡会・2023春季生活闘争3.14中央集会（全電通会館）  
公務員連絡会・春季要求書記長クラス交渉（人事院）
- 15日 公務員連絡会・春季要求書記長クラス交渉（内閣人事局）
- 20日 連合京都官公部門連絡会・京都公務労協2023春闘決起集会
- 22日 公務員連絡会2023年度第1回代表者会議  
公務員連絡会・春季要求委員長クラス回答交渉（人事院総裁）

- 23日 公務員連絡会・春季要求委員長クラス回答交渉（国公担当大臣）
- 24日 国公関係部会・公明党へ申入れ（超過勤務縮減関係）  
公務労協第5回運営委員会  
地公部会幹事会  
全大蔵労連2023要求実現中央総決起集会  
地公部会・春季要求総務省公務員部長交渉（書記長クラス）
- 28日 組織拡大センター情宣行動（雨天中止）

#### 4月

---

- 4日 ILO総会・基準適用委員会労働側SPとの協議
- 5日 国公関係部会・中労委労働者委員と全印刷全造幣役員との意見交換
- 6日 公務労協中間会計監査
- 7日 公務員連絡会・コロナ関連（職免・特勤）に関する協議（人事院）
- 11日 立憲民主党公務員制度改革PT第6回会合
- 13日 公務員連絡会・職種別民間給与実態調査に関する協議（人事院）  
公務労協第6回運営委員会
- 21日 国公関係部会・職場視察交流会
- 25日 立憲民主党公務員制度改革PT第7回会合  
組織拡大センター情宣行動  
地公部会幹事会
- 27日 公務員連絡会賃金労働条件専門委員会

#### 5月

---

- 8日 全印刷、全造幣2023年度新賃金要求に関する調停申請  
国公関係部会・中労委会長要請（印造調停関連）
- 9日 立憲民主党公務員制度改革PT第8回会合
- 12日 自治労連第54回定期大会
- 16日 公務員連絡会合同会議  
岩手県公務労協学習会
- 17日 全印刷、全造幣2023年度新賃金調停委員会事情聴取
- 18日 公務労協第7回運営委員会
- 19日 連合国際局との意見交換
- 24日 日高教第121回定期大会
- 25日 立憲民主党公務員制度改革PT第9回会合
- 29日 地公部会幹事会  
公務員連絡会賃金労働条件専門委員会総会
- 30日 組織拡大センター情宣行動  
公務員連絡会合同会議
- 31日 全印刷、全造幣2023年度新賃金要求に関する調停作業（個別折衝）

## 6月

---

- 1日 立憲民主党公務員制度改革PT第10回国会  
国公関係部会労働条件専門委員会
- 4日 第111回ILO総会対策（～11日）
- 8日 茨城公務労協学習会
- 12日 公務員連絡会・地方担当者人勧期方針等説明会
- 14日 J P 労組第16回定期全国大会（～15日）
- 15日 公務労協第8回運営委員会
- 21日 公務員連絡会・人事院勧告期 人事院総裁要求提出交渉
- 26日 静岡公務労協学習会
- 27日 連合・公務員制度改革チーム会合（第2回）
- 29日 公務労協政策・制度専門委員会  
ILO活動推進日本協議会第14回総会

## 7月

---

- 4日 地公部会幹事会
- 6日 都労連第78回定期大会
- 11日 公務員連絡会・人事院勧告期 署名提出要請行動（地方代表者）  
徳島県公務労協幹事会学習会
- 12日 公務員連絡会・人事院勧告期 人事院職員団体審議官交渉  
連合国際シンポジウム作業チーム会議（第1回）
- 15日 日教組第112回定期大会  
島根公務労協学習会
- 19日 連合国際シンポに関する韓国公労総消防組合との協議
- 21日 公務労協第9回運営委員会
- 24日 連合公務員制度改革チーム（第3回）  
東京地公労第37回定期総会
- 26日 国公関係部会2023夏季決起集会  
公務員連絡会・企画調整・幹事合同会議  
公務員連絡会・2023人勧期中央行動・中央集会（日比谷野音）  
公務員連絡会・人事院勧告期 人事院職員福祉局長・給与局長交渉
- 28日 全水道第77回定期全国大会（～29日）
- 29日 林野労組第19回定期大会

## 8月

---

- 1日 公務員連絡会・人勧期 人事院給与局長交渉2回目
- 2日 公務員連絡会・人勧期 人事院職員団体審議官交渉（配分）
- 3日 公務員連絡会・人勧期 人事院総裁交渉

- 公務員連絡会・企画調整・幹事合同会議
- 4日 公務員連絡会・賃金労働条件専門委員会  
公務員連絡会・2023年度第2回代表者会議
- 7日 人事院・人事院勧告等説明会（労働条件担当者）  
公務員連絡会・対政府（国家公務員制度担当大臣）要求提出
- 8日 地公部会・総務大臣要求提出
- 10日 地公部会・全人連要請  
公務員連絡会・対政府（厚生労働大臣）要求提出
- 16日 奈良公務労協学習会
- 18日 秋田県公務労協学習会
- 21日 神奈川県公務労協夏季学習会
- 22日 茨城地公労学習会
- 23日 国公関係部会・労働条件専門委員会  
公務員連絡会・人事院勧告地方担当者説明会
- 24日 全印刷第91回定期全国大会（～25日）  
公務労協第10回運営委員会  
三重公務労協学習会
- 28日 自治労第97回定期大会（～30日）

## 9月

---

- 5日 フード連合20周年記念レセプション  
札幌市労連学習会
- 6日 連合国際シンポジウム作業チーム会議（第2回）
- 7日 大都市協書記長懇談会
- 9日 国公連合・沖縄国公労第60回定期大会
- 10日 都労連学習会
- 14日 公務労協第11回運営委員会  
役員選考委員会（持ち回り）
- 15日 九州八都市協議会政策研究集会  
北海道公務労協学習交流会  
長崎県公務労協学習会  
国公連合・税関労組第64回定期大会
- 19日 連合国際シンポジウム会場・パネリスト打合せ
- 22日 国公連合・国税労組第35回定期全国大会
- 25日 全印刷、全造幣中労委調停総括会議
- 26日 組織拡大センター情宣行動
- 27日 連合愛知官公部門2023学習会
- 28日 公務員連絡会・民間企業勤務条件制度等調査に関する人事院協議
- 29日 連合国際シンポジウム作業チーム会議（第3回）

30日 国公連合・全駐労第78回定期全国大会  
国公連合・全開発第96回定期大会

## 10月

---

3日 国公連合第23回定期大会  
地公部会幹事会

4日 地公部会・総務省中間交渉  
決算期会計監査

5日 連合第18回定期大会（～6日）

6日 公務員連絡会・内閣人事局人事政策統括官交渉

10日 国公関係部会・労働条件専門委員会  
公務員連絡会・賃金労働条件専門委員会

16日 国公関係部会・「森林研究・整備機構」関係労組賃金担当者会議

19日 連合国際シンポジウム作業チーム会議（第4回）  
地公部会・総務省公務員部長交渉  
公務員連絡会・国家公務員制度担当大臣交渉  
公務労協第12回運営委員会

24日 連合国際シンポジウム(品川グランドホール)

27日 公務員連絡会第21回総会  
国家公務員関係部会第12回総会  
地方公務員部会第12回総会  
公務労協第21回総会  
第16回組織拡大センター会議