

2023年人事院勧告期、確定期前半の経過(案)

1. 日本社会はコロナ禍により低迷・抑制を強いられてきた社会・経済活動が徐々に回復してきている。一方で昨年から続く資源価格の高騰や円安進行により物価は高騰し続け、国民生活を圧迫している。加えて日本の労働者の実質賃金は減少し続けており、賃金改善は現在の日本における最重要課題と言える。その中で2023 連合春季生活闘争では平均賃上げ率3.58%となり、30年ぶりの高水準の賃上げを実現した。

その結果を受け、公務員連絡会は人事院に対し①全職員に対する月例給を引上げさせること、②一時金の支給月数を引上げ、期末・勤勉の適正な配分を行わせること、③初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差解消を図らせること、④「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、地方で働く職員にも十分配慮したものとさせること、⑤再任用職員への生活関連手当の支給を含め高齢層職員の処遇の見直しを図らせること、⑥更なる非常勤職員の待遇の改善をさせること等を勧告期における重要課題として取組を強化した。

2. 公務員連絡会は、6月21日に人事院総裁に対し要求書を提出し、2023年人勧期の取組を本格的に開始した。その後、7月12日に幹事クラスによる審議官交渉、26日に書記長クラスによる職員福祉局長と給与局長との交渉、8月1日に書記長クラスによる2回目の給与局長交渉を積み上げ、翌2日には幹事クラスによる職員団体審議官との配分交渉を行った。3日の委員長クラスによる交渉で、人事院総裁から勧告に向けた最終回答を引き出した。

また、要求書提出の翌日に第1次全国統一行動、書記長クラス交渉と同日に第2次全国統一行動、勧告の翌日には第3次全国統一行動を配置した。更に本年は「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に関する「骨格案」が示される予定であることを踏まえ、5月末から6月末にかけて全国署名活動を展開し683,141筆を集め、7月11日に人事院に対して提出行動を実施した。また、7月26日には日比谷公園大音楽堂にて4年ぶりの中央行動を1,500人規模で開催し、同日午前には公務労協国家公務員関係部会は「2023夏季決起集会」を開催し人勧期のヤマ場に向けた意思統一を行った。

3. 人事院は8月7日、国会と内閣に対して、民間給与実態調査の結果により本年の民間給与が国家公務員給与を3,869円(0.96%)上回ったとして、その較差を埋めるた

め行政職俸給表(一)について、平均1.1%の引き上げ改定を実施する勧告を行った。具体的には、月例給は若年層が在職する号俸に重点を置き、そこから改定率を通減させる形で全職員について引き上げるとしている。また、一時金については支給月数を0.10月分引き上げ4.50月とし、引き上げ分は期末手当および勤勉手当に均等配分すること等が示された。さらに、勤務時間に関する勧告、「公務員人事管理に関する報告」も行われた。

本年の給与に関する報告・勧告の主な内容と公務員連絡会の基本的な評価は次のとおりである。

(1) 月例給

月例給については、民間給与が国家公務員の月例給を3,869円(0.96%)上回っていたため、その較差を埋めるべく、比較を行っている行政職俸給表(一)について平均1.1%の引き上げ改定を行う勧告を行った。

具体的には一般職試験(高卒者)に係る初任給は7.8%(12,000円)、一般職試験(大卒程度)に係る初任給は5.9%(11,000円)、総合職試験(大卒程度)に係る初任給は5.8%(11,000円)、それぞれ引き上げることが勧告した。

これについて、公務員連絡会の見解は次の通りである。①公務の賃金が民間の水準を下回っていることが、公務における人材確保を困難にしている一因となっており、初任給改善と若年層の賃金水準確保は理解できる。また、このことは非常勤職員の処遇改善にも繋がる。②しかし、日本の労働者の賃金は低迷し続け、2023年6月段階で実質賃金は15か月連続でマイナスとなっている(厚労省・毎勤統計)。また、この間の物価高騰は全職員の生活を圧迫しており、全世代、全職員の賃金引き上げも重要である。そのため、勧告における引き上げの配分に課題は残るが、2018年以来の全職員引き上げとなった点は評価できる。③特に人勧期の交渉過程で粘り強く「全職員の引き上げ勧告」を要求し続けた結果、俸給表全体の改定勧告を勝ち取ることが出来たことは一定の到達点と言える。

(2) 特別給

一時金については、公務の現行支給月数は期末手当2.40月、勤勉手当2.00月で年間4.40月であった。一方で民間給与実態調査において、民間の支給月数は4.49月であったことから、支給月数を0.10月引き上げ4.50月とする勧告が行われた。引き上げ分については期末手当、勤勉手当にそれぞれ均等に配分されることとされた。また、再任用職員についても0.05月引き上げ年間2.35月分とされた。

人事院はこれまで「民間の考課査定分と一律分との比率に極力近づける必要がある」との考えから「一時金を引き上げる場合は勤勉手当に、引き下げる場合は期末手

当から」としてきたが、本年の勧告後において一時金の中で勤勉手当が占める割合は45.55%となっており、本年の民調における考課査定分45.1%(係員クラス)を上回ることになる。我々は、公務・公共サービスの基本は「国民のニーズに対し、全国どこであっても、誰に対しても、一律に対応できる」という民間には求められない原理であることを再認識すべきであり、大災害や新型コロナ対応に奮闘してきた職員全体の苦勞に報いるべきであるとし、その一つとして期末手当の引上げもあり得ること等を強く主張してきたが、今回1997年勧告以来の期末手当引上げが行われたことは一定の評価が出来る。

(3) 在宅勤務等手当

人事院は民間企業において、テレワークが拡大し在宅勤務手当の支給が進んでいる状況を鑑み、給与法を改正し、月10日以上在宅勤務する職員に対し在宅勤務等手当を新設する勧告を行った。月額3,000円の定額とし、その分の通勤手当は減額調整を行う。実施時期は、来年4月1日としている。

在宅勤務に従事する職員は程度の差はあれ、通常以上に光熱費の負担が生じるが、今回示された支給対象者は相当程度限られたものになると考えられる。そのため、公務員連絡会としては、対象の幅を広げることを求めてきたが、財源や勤務時間管理を含む事務部門への負荷を避ける観点から当面はやむを得ないと考える。ただし、今後より在宅勤務が拡大した場合等においては民間の動向も注視しながら、更なる改善も視野に入れて対応するよう求める必要がある。

(4) 非常勤職員の給与

本年4月から適用となった改正「非常勤職員の給与に関する指針」(給実甲第1064号)に基づき、給与法等の改正により常勤職員の給与が改定された場合、非常勤職員の給与についても、常勤職員に準じて改定するよう、各府省を指導していくことが示された。

これは給与改定時における「4月遡及」を非常勤職員にも適用するよう徹底することを示したものである。昨年11月10日の参議院内閣委員会における河野国公担当大臣の答弁を契機に内閣人事局が所管する「人事管理運営協議会幹事会申合せ」も改定されている。これらは地方公務員等にも影響することから、重要な課題であり、今後各府省の動向を注視し、指針通りに行わせる必要がある。

4. 現在、育児介護等職員に限り勤務時間の総量を確保した上でフレックスタイム制を活用し、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することができる措置を一般職員にも拡大するため、勤務時間法の改正が勧告された。

これは「ゼロ割振り日」と呼ばれ、「テレワーク等研究会」最終報告において「選択的週休三日制」と称されていたものである。我々としては「勤務時間の総量を維持した上で」とすることは、定員管理の観点との整合性等、当面はやむを得ないものとするが、より柔軟な働き方の導入による人材確保に資する観点から「勤務時間の総量が短い常勤職員」（短時間公務員制度）などについても、将来的な検討課題にすべきではないかと考える。

5. 昨年人事院が打ち出した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」については「公務員人事管理に関する報告」の中で「骨格案」が示された。

具体的には、①「人材確保への対応」として、新卒者、若手・中堅職員の処遇や民間人材等の処遇改善、②「組織パフォーマンスの向上」として、役割や活躍に応じた処遇、地域手当の大きくくり化や新幹線通勤に係る手当額の見直し等、③「働き方やライフスタイルの多様化への対応」として、扶養手当の見直しや在宅勤務等手当の新設等、の三つの柱によって構成されている。

いずれの項目も、新設される「在宅勤務等手当」を除き、来年の勧告で示される予定の「措置の成案」に向け今後具体化されていくことになる。そのため、検討にあたっては、その必要性及び合理的な理由を明確にした上で、職員の理解と納得が得られる内容になるよう、引き続き、人事院との交渉・協議を強化し、合意に基づく対応を求めていく。

6. 「公務員人事管理に関する報告」について、人事院は今回の勧告・報告にあたっての基本的認識として、「社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く」ことをめざし、「行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠」としている。そのために、「職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要」とし、「1. 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組」「2. 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策」「3. 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備」の三つの分野に分け、民間からの人材確保と官民人事交流の推進、職員の自律的なキャリア形成、仕事と生活の両立支援、超過勤務の縮減、ゼロ・ハラスメントに向けた取組等々を示している。

なお、「テレワーク等研究会」最終報告に基づく各種措置、すなわち、「選択的週休三日制(ゼロ割振り日)」「勤務間のインターバル確保」「夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し」「テレワークガイドラインの策定」等につ

いては、「柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進」として、ここで論理展開されている。

また、上記5. で示した「給与制度のアップデート」関係についても、この中で、適宜示されている。

これらのうち、「柔軟な働き方」および「給与制度のアップデート」関連については、この間の人事院との交渉・協議の経過を踏まえて、引き続き適宜対応していくことが必要である。それ以外の項目については、「超過勤務の縮減」など我々とも基本的な方向性が共有できる項目がある一方で、現段階では具体的方向性が定かではないものや、実効性に疑問符が付く課題もある。よって、今後、人事院がより詳細な検討を行い、一定の具体策が示されるのに相即して、対応を図っていく。

人事院は、これらの検討を全て踏まえた形で、「公務員人事管理の在り方について聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行うため、各界有識者による会議を設置し、令和6年秋を目途に最終提言を得る。その議論・提言を踏まえながら、公務員人事管理について抜本的なアップグレードを実行」することを宣言している。この「有識者会議」は、「人事行政諮問会議」として9月25日に第1回会合が開催されている。会議では志望者の減少や若手の離職率増加等「公務員離れ」が進む中、人材確保や給与、働き方等横断的な人事管理の方向性を話し合うとしている。公務員連絡会としては、約1年で最終提言を得るとしている点も含めて、警戒心を持ちつつ、引き続きその動向を注視していく。

7. 公務員連絡会は、人事院報告・勧告が8月7日に行われたことを受け、同日河野国家公務員制度担当大臣、10日に加藤厚生労働大臣(当時)に対し、本年の給与改定勧告について、勧告通り実施する閣議決定を行い、所要の法案を国会に提出することを求める要求書を提出した。河野国家公務員制度担当大臣は「国家公務員の給与については、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、国政全般の観点からその取扱いの検討を進めていく。その過程においては、皆様方の意見も十分お聞きしたいと考えている」と回答した。加藤厚生労働大臣は「国家公務員の給与改定は民間給与の水準にも様々な影響があること、また、賃金が上昇局面にあることも踏まえ、足下の賃上げの状況も注視しながら、国民の理解を得られるような結論を得るよう、関係閣僚間で誠意をもって検討を進めてまいりたいと考えている」と回答し、両大臣は今後の勧告の取扱いに対する政府の姿勢を明らかにした。

8. 政府は、勧告直後に第1回給与関係閣僚会議を持ち回りで開催し、勧告の取扱い等について検討を進めた。公務員連絡会は10月6日に内閣人事局人事政策統括官、

19日に国家公務員制度担当大臣と交渉を行い、政府の検討状況を質した。

その上で政府は、10月20日、第2回給与関係閣僚会議を開催し、本年の人事院勧告を勧告通り実施する方針を決定し、その後の閣議で「公務員の給与改定に関する取扱いについて」を決定するとともに、給与法改正案及び「ゼロ割振り日」を一般職員にも導入するため勤務時間法改正案を第212臨時国会に提出した。

公務員連絡会としてもこれらの法案の早期成立をめざして働きかけを強めるとともに、引き続き、政府、与党の動向を注視し国会対策を強化していく。

2024年度活動方針(案)

一、若干の情勢と活動の基本的考え方

①5月8日、政府が、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）について、感染症法上の分類を季節性インフルエンザと同等の5類に引き下げる措置を採る一方で、WHOも、5月5日に緊急事態の終了を宣言した。これにより3年半に及ぶコロナ禍は一定の落ち着きを見せ、日本経済は、回復に向けた動きを進めている。しかし、ロシアによるウクライナ侵攻は終焉を見通せず、それとも相即する形で資源の不足や食糧品などの価格高騰が続いている。

②このような中で闘われた2023連合春闘は、30年ぶりとなる水準の賃上げを実現するなど、大きな成果を挙げた。また全印刷・全造幣の新賃金調停においても、30年ぶりの高いベアを獲得している。しかし、これらをもってしてもなお、高騰を続ける物価に追いついておらず、2023年8月段階で17か月連続の実質賃金のマイナス状況となるなど、日本の勤労者の生活状況は引き続き苦境が続いている。

③8月7日に内閣と国会に対して行われた2023人事院勧告では、初任給や若年層の給与改善を中心としつつも、全職員に対して平均1.1%の俸給月額が改定が勧告された。一時金についても、0.1月分の引上げ（期末・勤勉手当）が勧告された。また、公務員人事管理の報告において人事院は、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に関する「骨格案」を示したところである。

④10月20日、政府は、上記勧告内容を踏まえた給与法改正案及び「ゼロ割振り日」を可能とするための勤務時間法改正案を国会に提出した。衆議院内閣委員会での審議入りは11月になる見込みである。

⑤以上の情勢を踏まえ、公務員の労働基本権制約の代償措置とされる人事院勧告制度のもと、職員を代表する団体として、迅速かつ正確な情報収集を心がけながら、給与法改正案等の早期完全成立に向け、政府・人事院との交渉・協議を強化する。また、構成組織間の連携強化に向けた各種活動を活性化させることをめざす。

二、活動の具体的課題と進め方

1. 賃金関連課題について

(1) 賃金改善に向けた基本的立場

①勧告制度のもと、最終的には国会・議会において、公務員労働者の賃金が決定されるという事実を基本に、引き続き政治の動向を注視する。特に、ア) 防衛費増額の財源確保に法的根拠を与える「財源確保法案」のもと、所得税を含む増税のあり方について本年度中に詳細を議論することになっていること、イ) 増税の前提として国有財産の売却や歳出改革を行うこととされていること、ウ) 一方で、「異次元の少子化対策」に伴う財源について社会保険料の負担増や社会保障費の削減などが想定されること等、現下の情勢を厳しく捉える必要がある。長年の課題である財政再建論議とも併せつつ、またも公務員人件費の削減論が噴出する可能性は決して低くないことから、政治や世論の動向を注視しつつ、「政治」による公務員給与に対する介入を排除する。

②独法や政府関係法人、地域、民間中小に対する公務員の賃金・労働条件の社会的影響を重視し、公務労協に結集しながら、公務員賃金に関する社会的合意の確立を図る。

③日本の労働者全体の賃金低迷状況の突破に向け、連合の2024春季生活闘争に向けた方針議論及び諸行動に積極的に参加する。

(2) 給与法改正法案等への対応

今臨時国会に提出された給与法改正法案及び勤務時間法改正案の早期成立に向けて国会対策を強化する。

(3) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応

①本年の勧告時報告において示された「骨格案」をめぐるこの間の人事院との協議内容を起点としつつ、改めて対応を強化する。

②人事院が、今後の進め方について、我々の意見を十分に聞く姿勢を示していることを踏まえ、公式・非公式の協議を人事院との間で適宜行う。その上で、この改革が公務・公共部門全体に影響を及ぼすことに鑑み、必要な情報については、公務員連絡会賃金労働条件専門委及び公務労協労働条件専門委を合同で開催するなどして共有化を図る。

③人事院が来年の勧告において示すとしている「措置の成案」への具体的な対応方針については、2024年度基本要求进行を皮切りに、随時具体化していく。

2. 雇用と労働条件等に関する課題について

(1) 超過勤務の縮減などワークライフバランスの確立について

①人事院が昨年引き続き公表した「上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等」において、自律部署については、「上限超え職員」が前年度よりわずかに減少した

ものの、他律部署については、2%の増加となったこと等を踏まえ、「特例業務」の範囲や「他律部署」の指定の厳格化をはじめ、超過勤務の縮減に向けた取組の強化を政府・人事院に求める。

②引き続き、人事院の「勤務時間調査・指導室」に対して、各府省に対する指導を強化するよう求めるとともに、公務員連絡会に対する積極的な情報提供と協議・意見交換を適宜行うことを求める。

③昨年実施した公務労協の生活実態調査では、超過勤務手当の支給状況について、「サービス残業あり」の割合が、地方公務員では、教育職や福祉職を中心に2020年の調査よりも5%以上増加し（全体で43.6%）、国家公務員についても若干増加している（全体で13.5%）こと等を踏まえ、政府・自治体に超過勤務手当の全額支給の徹底を求める。

④政府・人事院に対して、各府省における勤務時間管理のシステム化の整備・導入状況等を明らかにさせるとともに、それに基づく実効性ある超勤縮減策を求める。

⑤職員の過重労働の主要な要因が要員不足であることを踏まえ、平時はもとより、感染症対応を含む大規模災害等の緊急事態に対応できる、適切な人員配置を政府に対して求める。国においては、「定員合理化計画」の抜本的な見直しを求める。

⑥両立支援策について、本年の報告において人事院が、ア) 育児に係る両立支援制度の対象となる子の年齢の引上げ、イ) 介護に係る制度を利用できる期間等の拡大、ウ) 残業免除や子の看護休暇の対象となるこどもの年齢の引上げ、エ) 育児のための両立支援制度を利用できる期間の延長、を具体例としつつ、「必要な方策を検討する」としていることを踏まえ、スピード感を持って更なる制度の改善を図るよう求める。

⑦本年の報告において、来年1月からの実施に向けて人事院規則を改正することとされた、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直しについて、より柔軟に対応できるよう人事院に求めるとともに、リフレッシュ休暇の新設など、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充を求める。

⑧心の健康づくりについては、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこと、ストレスチェックや「職員の心の健康づくりのための指針」等に基づく施策の着実な推進に向けて必要な対応を図ることを政府・人事院に対して求める。

(2)「柔軟な働き方」について

①来年4月より導入される予定の在宅勤務等手当について、改正給与法案をめぐる国会審議を見極めつつ、通勤手当の見直しと併せ、人事院規則の改正等について引き続き人事院に意見反映を行う。また、テレワークをめぐる公務及び民間の状況の変化を注視しながら、導入後の制度改善を展望した意見反映を行う。

②「テレワーク等研究会」最終報告に基づき本年の報告に盛り込まれた各種措置に

ついて、それぞれ以下の通り対応する。

ア) 「職員の選択による勤務しない日（ゼロ割振り日）の追加」「勤務開始後の割振り変更」「非常勤職員のフレックスタイム制」

2025年4月からの導入がめざされていることを踏まえ、勤務時間法改正案をめぐる国会審議を見極めるとともに、政府・人事院に対して、府省庁における勤務時間管理システムの導入状況等を明らかにさせる。その上で、人事院規則等の改正について意見反映を行う。

イ) 「勤務間インターバル」

来年4月から導入するとされているものの、インターバルの時間について明確にされていないことから、国際基準たる11時間とすべきことを何らかの形で明記することを人事院に求める。

ウ) 「テレワークガイドラインの策定」

内閣人事局と連携し本年中に策定するとされていることを踏まえ、「長時間労働対策と休息確保」「健康管理と安全確保」「メンタルヘルス」「ハラスメント対策」等を中心に意見反映を行う。

(3) ハラスメント防止対策について

昨年度人事院が受けた苦情相談のうち1/3強をハラスメント関係が占める一方で、各府省のハラスメント相談担当者の8割が相談を受けていない等の実態を踏まえ、ハラスメントもまた職場のイメージを悪化させる大きな要因であるとの認識のもと、外部の専門家との連携等人事院の体制整備なども含めた万全の対応を求める。

(4) 非常勤職員等の雇用と労働条件確保について

①本年4月より適用となった改正「非常勤職員の給与に関する指針」(給実甲第1064号)及び改正「人事管理運営協議会申合せ」を踏まえ、全府省において、非常勤職員の給与改定について「4月遡及」とすることを求める。また、自治体においても、総務省の通知を踏まえ、同様とするよう求める。

②9月末を期限として行われた全府省(地方支分部局等含む)における期間業務職員の実態調査(在職者数、通算勤務年数)及びこれに伴う各府省ヒアリングの結果について、人事院に対して明らかにするよう求める。その上で、制度改正の方向性について公務員連絡会と十分協議することを求める。

③非常勤職員の3/4を期間業務職員以外の職員が占める一方で、その実態が不明であることから、それらの職員の処遇等について調査・把握することを人事院に求める。

④自治体における会計年度任用職員について、改正地方自治法を踏まえ、各自治体に、期末手当および勤勉手当を支払うことを求めるとともに、さらなる処遇改善を進めるよう求める。

- ⑤非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員とのさらなる均等待遇に向け、無給休暇の有給化等の改善を図ることを人事院に求める。
- ⑥非常勤職員制度の改善に関するこれまでの取組を踏まえ、制度の抜本的改善に向け、人事院に対して、公務員連絡会と十分交渉・協議することを求める。
- ⑦公務員連絡会各構成組織は、非常勤職員の組織化を念頭に、取組方針や相談体制の確立を図る。

(5) 雇用と年金の確実な接続

- ①昨年末に各府省に示された人事院「令和6年度における級別定数措置に関する考え方」及び内閣人事局「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」に基づき、級別定数及び定員に関する柔軟な対応を政府・人事院に対して求める。
- ②段階的な定年引上げが完成するまでの間は、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを基本に職員の希望通りの再任用を実現するよう政府・各府省に求める。
- ③再任用職員を含む高齢層職員の処遇のあり方については、上記1. (3)に示した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」において、十分な検討を行うことを求める。

(6) 障害者雇用について

来年4月1日から国及び自治体に係る障害者雇用率が2.6%から3.0%に改められたこと（経過措置として、2026年6月30日までの間は2.8%）を踏まえ、引き続き、各府省において、法定雇用率の達成の遵守を求める。人事院に対しては、障害者が無理なくかつ安定的に働くことができるよう、役割を適切に果たすことを求める。

(7) 女性参画の推進及び多様性の確保について

- ①女性職員の登用について、国においては、各役職段階における女性割合がいずれの役職段階においても着実に増加しているものの、「第5次男女共同参画基本計画」（2020年）に定める成果目標を下回っていることから、引き続き、政府・人事院に女性の採用・登用と職域拡大を求める。
- ②次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づく各府省の「行動計画」「取組計画」等の着実な実施を求める。
- ③本年6月に公布・施行されたLGBT理解増進法を踏まえ、政府・人事院に、公務職場における性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に努めるよう求める。
- ④各構成組織は、組合活動における女性参画の推進と性的多様性の確保について理

解を深める。

3. 2024年度基本要件について

上記1. 2. の内容を踏まえ、給与法改正案等の審議状況を見極めつつ、政府と人事院に対して2024年度基本要件を提出する。具体的には、賃金・労働条件専門委員会で検討を進め、合同会議等で確認した上で提出し、諸要件に関わる基本的な交渉課題を政府及び人事院との間で整理する。