

2024 春季生活闘争の取組

はじめに

公務労協国家公務員関係部会は、国家公務員非現業の給与・勤務条件が独立行政法人等の職員により強い影響を与えており、賃金・労働条件の決定に係る対応の連携を一層強化することが喫緊の課題となっていることから、組合員の賃金・労働条件の維持・改善に向け、要求、交渉などに係る対応を一体的に進めることを運動の基本的考え方として、国公連合、林野労組、全印刷、全造幣、J P 労組（オブ加盟）が参加して2013年4月1日に結成されました。

これまでの春季生活闘争期における部会の取組は、連合、公務労協（公務員連絡会）の方針に基づき、①協約締結権を有する組織は春の段階で要求書を提出し具体の回答を求めること、②非現業組織は公務員連絡会に結集して要求書を提出しその実現を求めること、を基本に進めてきました。2024 春季生活闘争においても同様の考え方を基本に取組を進めます。

1. 取り巻く情勢等について

（1）2023 新賃金交渉等について

2023 年人事院勧告に基づく給与改定をめぐっては、公務員連絡会に結集し、交渉・協議、合意に基づく給与の改定に係る速やかな措置を図るよう求め、政府との交渉を進めてきました。政府は、10月20日に第2回給与関係閣僚会議及び閣議を開催し、勧告通り実施する方針を決定、給与法等改正法案を国会に提出しました。

国会では、11月10日に衆議院内閣委員会で審議、原案通り可決され、14日の衆議院本会議で可決、参議院に送付されました。参議院でも16日の内閣委員会での審議、原案通り可決され、17日の参議院本会議で可決・成立し、公布・施行されました。

また、全印刷・全造幣における新賃金交渉については、昨年引き続き調停申請となりましたが、5月31日中央労働委員会による「令和5年4月1日現在の額から1人当たり2.05%相当額の原資をもって引き上げること」とする調停案を労使ともに受諾し決着となりました。なお、両組合における年末一時金については、2.3月で妥結をしています。

独立行政法人等においては、依然「国公準拠」の姿勢を当局が堅持している中で、独自の引き上げ回答を引き出した組合もあり、各組合が粘り強い取り組みを展開しました。ほとんどの組合において秋季段階で回答引き出し、妥結に至りましたが、一部で法人側の対応を不服として決着せず、前年からの上積み分について闘争を継続している状況があります。2024 春季生活闘争においても、各構成組織の要求内容や交渉状況について情報共有をはかりながら必要な取組を進めます。

（2）公務労協 2024 春季生活闘争の基本的立場と考え方

2023年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが5類に変更され、日本の社会・経済は、徐々に復調・回復の動きを進めています。しかし一方で、ロシ

国家公務員関係部会

アによるウクライナ侵攻は今なお出口が見えず、世界的な資源・エネルギー不足が続いている状況です。さらに日本においては、アメリカを始めとする諸外国との金利差が拡大する中で円安基調が続き、食料品やエネルギー関連品目の世界的な争奪戦の中、物価高騰がなお続いています。

このような状況のもと、2023 春季生活闘争では、賃上げに向けた社会的な機運が高まる中、各組合の奮闘により、連合が賃上げに改めて取り組んだ 2014 年以降では最も高い、ほぼ 30 年ぶりとなる水準の賃上げを実現することができました。しかし上記の物価高騰の影響等により、実質賃金は 20 か月連続でマイナスが続く状況となっています。そもそも日本の勤労者の賃金水準は、30 年にわたり低迷が続き他の先進諸国との差が拡大しており、事態は深刻です。実際に、国公関係部会が組合員を対象に 2023 年秋に行った「仕事と生活に関する調査」では、「昨年同時期と比して生活が苦しくなった」と回答した組合員が、昨年の調査から 5%以上増加しており、ここ 3 年ほどで急激に反転・悪化している状況となっています。

このように、公務員を含む勤労者の賃金引上げによる生活改善の必要性は、引き続き最大の政策課題となっていると言え、2024 春季生活闘争においても、連合・公務労協方針を踏まえつつ、「賃金の積極的な引上げ」を求めていかなければなりません。その上で、賃金引上げ等を課題とする春季生活闘争の前進に向けた基本的な立場と考え方を次の通り設定します。

《基本的な立場》

- 2024 春季生活闘争は、昨年に続きその成果が問われる状況にある、との認識のもと、統一した要求指標をもって、連合の春季生活闘争に、より一層の結集をはかります。とくに、民間構成組織への連帯と支援に全力をあげます。
- 協約締結権を有する組合・構成組織の相互の連携を重視し、公務労協全体として重点化した取組を構築します。
- 非現業公務員における勧告制度のもとでの給与・勤務条件決定システムを前提とした対政府・人事院交渉を配置します。
- ウィズコロナ社会への対応に向けて、公務・公共に従事する労働組合としての社会的責任を果たすとともに、公共サービスの重要性とそれを支える財源のあり方について幅広く議論を行い、国民が安心して暮らすことのできる社会を創造する「2024 年良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」を展開します。

《基本的考え方》

- 第一に、すべての公共サービス労働者に対する賃金の積極的な引上げによる生活改善と格差是正をはかること
- 第二に、現物給付による国民の命と暮らしを守る良質な公共サービスの実現に向けて、その重要性と普遍性を社会的に喚起し、それを支える適正な賃金・労働条件と人員の確保をはかること
- 第三に、これらの取組を通じて組織の強化・拡大をはかること

(3) 連合 2024 春季生活闘争の基本的な考え方

連合は、2024 春季生活闘争を、「経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場」と位置付けており、そのカギは、「社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現すること」としています。また、政府は景気について緩やかな回復基調にあるとしていますが、実質賃金はマイナスで推移し、勤労者世帯の生活は厳しさを増しています。そのため、2024 春季生活闘争では傷んだ労働条件の回復と生活向上に繋がる賃上げを実現しなくてはなりません。

賃上げについて、連合は、「わが国全体の生産性は、実質で 1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をはかる」こと、生産年齢人口が減少する中で、「生産性を高めていくには、継続的な『人への投資』が重要である」こと、2023 春季生活闘争の賃上げ集計結果から、企業規模間格差は拡大している可能性があるため、「全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある」としています。

その上で、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示すとし、具体的な賃金要求指標パッケージとして、下記を掲げています。

底上げ		経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。 賃上げ分 3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 5%以上の賃上げを目安とする。	
		規模間格差是正	雇用形態間格差是正
格差是正	目標水準	35歳：296,000円 30歳：266,000円	<ul style="list-style-type: none"> ・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,795 円・月給 296,000 円以上」となる制度設計をめざす。
	最低到達水準	35歳：274,500円 30歳：252,000円 企業内最低賃金協定 1,200円以上	企業内最低賃金協定1,200円

底支え	<ul style="list-style-type: none">・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,200円以上」をめざす。
-----	---

(4) 民間の春季生活闘争の動向等について

連合の春季生活闘争方針等を踏まえ、民間の各組合も要求を取りまとめ、春季交渉に臨もうとしています。主な動向としては、以下の通りです。

JAMは賃上げの水準としては、ベースアップ分で昨年を3,000円上回る月額12,000円、定期昇給相当分と合わせて過去最高の16,500円以上を要求する方針を決定しました。

金属労協ではベースアップ相当分として、月額10,000円以上の賃上げを求める方針を決定しました。昨年はベースアップ相当分として月額6,000円以上に設定していましたが、今年はさらに4,000円を上乗せした形となりました。また、電機連合は金属労協の方針を上回る、ベースアップの統一要求額を月額13,000円以上とし、定期昇給分と合わせた要求額は20,000円以上に設定しています。

UAゼンセンは定期昇給分を合わせて「6%を基準」とした賃上げを求める方針を固めました。物価上昇により、実質賃金がマイナスになっていること等を踏まえ、昨年掲げた「6%程度」より表現を明確化し、賃金改善を強く求めていく姿勢を示しています。

これに対し、日本経団連は1月16日に公表した「2024年版・経営労働政策特別委員会報告」（経労委報告）で、構造的な賃上げの実現に貢献していくことは「社会的な責務」と明記し、会員企業に積極的な賃上げを求めました。また、物価動向を重視し、労使で真摯な議論を重ねて自社に適した結論を得ることが必要だと強調しています。

2. 重点課題

(1) 賃金・労働条件改善に向けた取組について

① 「政治」の公務員給与等への介入排除と公務員給与の社会的合意の再構築

引き続き、主観的・新自由主義的な公務員給与等に対する批判に抗し、民間動向等の客観的で正確な実態把握を前提に、労使合意に基づく賃金・労働条件の決定を追求します。また、連合とも連携しながら、「政治」の公務員給与に対する介入を排除するとともに、公務員給与に関する社会的合意の再構築をはかります。その上で、「エッセンシャルワーカー」として現場の一线で奮闘する組合員の期待に応え、公務における人材確保をはかるために、賃金・労働条件の改善をめざします。

非現業国家公務員においては、国家公務員制度改革基本法第12条に基づく自律的労使関係制度の措置を追求しながらも、当面は人事院勧告制度のもとでの給与・勤務条件決定システムを前提とした取組を進めることとします。

〔参考〕国家公務員制度改革基本法（平成二十年六月十三日法律第六十八号）
（労働基本権）

第十二条 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。

②公務・公共部門労働者の賃金水準等について

2024 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、定昇・賃金カーブ維持相当分の確保を前提に、賃金の引上げを求める要求を設定します。具体的には、下記の通り、「公務・公共部門労働者の積極的な賃金引上げをはかること」を基本に、各構成組織の実情に応じて要求内容を決定し、関係当局にその実現を求めます。

2024 春季生活闘争の賃金・労働条件等に関する統一要求基準(案)

(1) 賃金水準等について

- ① 公務・公共部門労働者の積極的な賃金引上げを図ること。
- ② 公務員給与のあり方に対する社会的合意を得るよう、使用者責任を果たすこと。
- ③ 人事院「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、職員各層から理解を得られるものとし、中央のみならず地方で勤務する職員など、全体のモチベーションが維持・向上するような方向で検討すること。

(2) 非常勤職員の雇用確保と待遇の改善について

- 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、国家公務員の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は地方公務員の非常勤職員を含めて、均等待遇の原則に基づいて関係法令、規則等を適用すること。
- ② 非常勤職員の待遇を抜本的に改善すること。2024 年度については、「時給 1,200 円以上」を確保すること。
- ③ 非常勤職員の休暇制度等については、常勤職員との均等待遇をはかるとともに、無給休暇を有給化すること。

(3) 定年の段階的引上げに伴う各種施策について

- ① 段階的な定年引上げについては、引き続き、役職定年となった職員の具体的な職務を確保するとともに、職務分担や人員配置等において若年・中堅層職員とのバランスを図るなど、円滑に実施できるよう職場環境を整備すること。また、毎年度において着実な新規採用を実現するとともに、必要な定員を確保すること。
- ② 定年引上げの完成までの間は、2013 年の閣議決定等に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用等を実現すること。

(4) 労働時間および人員確保等について

- ① 公務・公共部門労働者のワーク・ライフ・バランスを実現し、パンデミックや大規模災害にも対応できる公務・公共サービスを実現するため、(ア) 公務における

年間総労働時間 1,800 時間体制への短縮、(イ) ライフステージに応じた柔軟な休暇・休業制度の改善・拡充、などをはかること。

② 上限超え超過勤務を始め、長時間労働がなお解消されていないことから、超過勤務手当の全額支給を図るとともに、改めて、超過勤務縮減の実績等を検証した上で必要な対応策を講じること。

③ テレワークなど「柔軟な働き方」の推進にあたっては、多岐に亘る職務内容や様々な職場環境の実態を十分に踏まえること。

④ 定員合理化目標を見直し、必要とされる業務に、適正な労働条件のもとで必要な定員を配置することを基本としつつ、パンデミックや大規模な自然災害にも即時に対応できるための人員を平時から確保すること。

(5) 障害者雇用について

障害者雇用については、2024 年 4 月から官民ともに法定雇用率が引き上げられることを踏まえ、その達成を遵守するとともに、雇用される障害者が安心・安定して職務に従事するための職場環境の整備や職員全体に対する理解の促進をはかること。

(6) 女性参画の推進及び多様性の確保について

① 公務・公共部門における男女共同参画促進に向け、募集・採用・配置・昇進における男女間格差の是正、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、男性の育児休業等の促進、などをはかること。

② L G B T 理解増進法等を踏まえ、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こと。

(7) ハラスメント対策について

① ハラスメントの防止について、一層有効な対策を着実に実施すること。

② パワー・ハラスメントの一掃に向けて、相談・解決のための体制整備をはかること。

(8) 公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保等について

公共サービス基本法第 11 条に基づく「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」について、具体的な措置を講じること。

③人事院「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応

標記について、2024 人勧において具体的な措置内容が示されること、またその内容が独法や政府関係法人等にも影響を与え得ることを踏まえ、公務員連絡会の枠組みのもとで適宜人事院と交渉・協議を行うとともに、国公関係部会全体として情報および対応方針の共有化を図ります。

(2) その他の取組

国家公務員関係部会

①独法組織における労働三権に基づく労使関係を確立する取組

独立行政法人組織においては、引き続き、多くの理事者・当局が独法通則法等を根拠に、「国公準拠」の姿勢を堅持しているため、交渉の停滞を招き、職場・職務の実態に応じた労働条件の改善が行われない等の問題が起きています。そのため、独法組織における労働三権に基づく労使関係の確立に向けて、国公関係部会として、昨年度からの取組を継続し、関係府省との協議、当該組織との情報・意見交換、学習会の開催等を進めます。

②定年引上げに関する取組

定年の段階的引き上げに当たって、2022 年末に、人事院及び内閣人事局は、それぞれ級別定数および定員措置に関する考え方を各府省に示し、それを踏まえ各府省は定年延長希望者の職務内容や新採者の確保に向けた調整などを進めています。昨年国公関係部会構成組織において実施した調査の結果では、現時点では大きな問題は惹起していませんが、級別定数（人事院）および定員（内閣人事局）について、引き続き柔軟に対応する必要があることは明らかです。また、独法や政府関係法人あるいは全駐労などにおける定年引上げに関する課題も存在しています。

以上のことから、国公関係部会として、各構成組織・単組における課題を適宜共有化し、重大な問題点等があれば適宜政府・人事院に対して申し入れ等を行います。

③定員合理化目標の見直しを求める取組

長時間労働の是正や、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針（2014 年 7 月 25 日閣議決定）」に基づく定員合理化目標の見直しを求める我々の要求等もあり、2024 年度の機構・定員計画においては、ワーク・ライフ・バランス推進のための定員に加え、新たに、超過勤務の縮減のための定員が 100 人（5 年時限）、定年引上げに関連した新規採用を確保するための特例的な定員 1,829 人（1 年時限）が確保されました。

ア) 頻発する大規模自然災害や感染症への対応をはじめ、国民のニーズに基づく良質な公共サービスを確実に提供することが求められていること、イ) 超過勤務が常態化している実態に対して、職員に適正な労働条件を確保する必要があること、などの現状を踏まえれば、現在の定員合理化の方針から大きく転換をはかることが極めて重要かつ喫緊の課題となっています。

そのため、定員合理化目標が今年度に期限を迎え、新たな中長期の定員管理に関する考え方が示される方向であることを踏まえ、政府に対し、数ありきで定員合理化目標数の設定を行うことを見直し、必要とされる業務に、適正な勤務条件のもとで必要な定員を配置することを基本として、定員の確保をはかるよう求めます。

④様々な改革から組合員の雇用と労働条件を守る取組

岸田政権が掲げる少子化対策や防衛費増のための財源確保と増税の関係が政治的にも社会的にも注目を浴びており、これに伴う形で公務員人件費を含む歳出削減の動きが強まる可能性があることに引き続き留意します。その上で、デジタル化を含む行財政改

国家公務員関係部会

革等に関する政府の動向を注視し、課題があれば速やかに部会として情報共有を行い、必要な対応をはかります。

また、旅費法の改正や公務員宿舍の建て替え等が進んでいることから、情報収集に努めるとともに、国会を含めて必要な対応を図ります。

3. 具体の取組について

(1) 方針決定

1月30日の公務労協第35回代表者会議での春季生活闘争方針決定と連動し、本取組方針を決定します。なお、国公関係部会各組織の方針決定は以下の通りです。

《構成組織の春季生活闘争方針決定の日程》

構成組織	方針決定日	決定機関等の名称	
国公連合	2月1日	第22回中央委員会	
国公連合	国税労組	2月2日	全国中央執行委員会
	政労連	2月2日	中央委員会
	全駐労	2月24日	第1回中央委員会
	全農林	2月8日	全国分会代表者会議
	税関労組	2月10日	中央執行委員会
	全財務	2月3日	中央委員会
	全開発	2月10日	支部代表者会議
	沖縄国公労	1月17日	春闘中央闘争委員会
	国交職組	1月20日	中央執行委員会
林野労組	2月29日	全国書記長会議	
全印刷	2月22日	第132回中央委員会	
全造幣	2月22日	第21回拡大執行委員会	
J P 労組	2月15日	第24回中央委員会	

(2) 要求提出

- ① 協約締結権を有する構成組織、単組においては春季生活闘争期における新年度賃金の確定をめざし、3月上旬までに要求書を提出することとします。
- ② 非現業構成組織は、公務員連絡会における政府・人事院への春季要求書の提出（2月20日(火)）を踏まえ、公務員連絡会方針に基づき、2月中に関係当局に要求書を提出することとします。また、非現業国公組合を中心に、2月中に人事院地方事務局に対して公務員連絡会としての申入れ行動を実施します。

(3) 行動強化

- ① 幹事会議、労働条件専門委員会などを適宜開催し、各構成組織の要求・交渉状

国家公務員関係部会

況、連合における要求・回答集計結果等について共有をはかり、自主交渉・自主決着に向けた取組を強化します。

- ② 2月9日（金）午前、「2024 春季生活闘争 2.9 学習集会」を都内（TKP 秋葉原カンファレンスセンター）で開催し、情勢と課題の共有、取組の意思統一をはかります。
- ③ 3月12日（火）の公務員連絡会中央集會に前置し、「2024 春季生活闘争 3.12 決起集会」を都内（全電通会館ホール:御茶ノ水）で開催し、連合春季生活闘争の回答状況（連合は回答のヤマ場を3月12～14日に設定）について共有するとともに、要求実現に向けた意思統一をはかります。

4. 各構成組織の春季生活闘争期における課題と取組について

【国公連合】

国公連合では、2月1日に第22回中央委員会を開催し、「2024 春季生活闘争方針」を確立させます。

直近の課題としては、1月1日に発生した能登半島地震による被害からの1日も早い復旧等に向けて、公務・公共部門が果たすべき役割は重要になることから、職場環境の整備や労働条件の改善、要員の確保などをめざし、公務労協・公務員連絡会における交渉・協議をはじめとした取組に主体的に参画していきます。

一方、コロナ禍からの日本経済の回復や物価の高騰に対し、昨年引き続き高水準での賃上げが必要とされる中、今次春闘においても連合と民間の取組を全面的に支援するとともに、公務・公共部門のすべての職員の賃上げや人事院の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」による諸手当等をめぐる課題については、公務労協（国公関係部会）・公務員連絡会に結集し、各種取組において主体的役割を果たしていきます。また、協約締結権を有する労働組合においては、労使交渉に基づく賃上げが図られるよう追及していきます。

さらに、組織内での情勢認識の共有や意思統一に向けた取組などを行い、構成組織との連携を強めながら適時適切な行動を配置するとともに、中央・地方が一体となった交渉・協議を積み上げ、春闘期から人事院勧告期へと取組を継続して展開させていきます。

《政労連》

政府関係法人は、多種多様な国民生活を支える多くの事業を担ってきました。2023年は、パンデミック後の社会変化に対応すべく、サービス、窓口の維持に向け取り組み、現場は多忙を極めてきました。東日本大震災から10年以上が経過し、引き続き、復興にかかわる事業にも携わっていますが、あらたに発生する災害に対しても同様に尽力しています。喫緊の課題としては、社会情勢の変化もあって増える一方の業務への対応と人材確保ですが、法人理事者はそれに即応することが難しく、そのしわ寄せは組合員が負わざるを得ない状況にあります。

政労連傘下の労働組合は労働三権が保障されているにもかかわらず、民営化された法人を除いて、政府の実質的な規制は依然続いており、法人理事者は頑なに国公準拠の姿

国家公務員関係部会

勢を崩していません。しかし、2023 年人勸期～確定期の闘いでは、ついに重い腰を動かし、独自の判断に至った法人が出てくる等、一定の前進がみられたものの、大多数の回答内容は国公水準に依拠し、法人としての主体性を欠くものであり、組合員の労苦や期待に応え得るレベルに達しているとは言い難い状況です。また、一部単組において、賃金・一時金とも 2023 人勸見合いでの引き上げ回答を引き出しながら、法人の財政状況により引き上げ分の支払いが滞るといった事態に陥っています。この間、国公・人勸水準に固執しておきながら、その責任が果たせない理事者の有様に、まさに開いた口がふさがらない状況です。

一方、基金労組における不当労働行為をめぐる闘いが、2022 年 9 月の東京都労働委員会への救済申し立てから 1 年以上を経た 10 月 12 日、ついに「和解」に至りました。国家公務員関係部会のみなさんのご協力とご支援に感謝いたします。ほぼ、労働組合側の主張を汲んだ和解内容となりましたが、委員会での理事者側の姿勢等から、今後に向けては手放しで喜べるような状況にはなく、引き続き法人労使間で適切な労使関係を維持するための取り組みを継続する必要があります。

2024 春季生活闘争は、こうした状況を踏まえつつ、急激な物価高と社会情勢の変化の中で、組合員の生活防衛、モチベーション向上に向けて、2023 以上の積極的な賃上げ要求を展開することを第一とします。そのうえで、職員・組合員の立場から望むべき職場（環境）・組織や業務のありようを今まで以上に労使で考えていく、形を見出していく春闘にしなければならないと考えます。

政労連は、賃上げに関しては、連合方針を受け、政府関係法人労働者の生活防衛、実質所得の回復に向け、生活の継続的な維持・向上に向けた水準として、定期昇給・賃金カーブ維持分の確保を大前提に、①3%（10,500 円）以上の賃金引き上げを求める、②法人ごとの賃金水準の把握を前提として、法人間、対民間、対公務員等の格差是正、法人・職場の実情に見合った賃金水準を追求する、③若年層の賃金水準について、連合方針にある時給換算 1,200 円以上とすることを求めるとともに、パート・有期雇用労働者、障がい者、高齢者等、政府関係法人の職場で働くすべての労働者の処遇改善を求める、こと等を基軸とした方針案をもって、2 月 2 日、第 1 回中央委員会での意思統一に向けて取り組んでいます。また、社会情勢の変化に応じた対応、36 協定遵守、あらゆるハラスメントや差別の根絶、等を重点として取り組んでいく構えです。

春の闘いに向け、とりわけ、法人理事者の主体性の発揮を強く求めるとともに、賃金・労働条件をめぐるっては、引き続き、春の段階での自主交渉・自主決着の姿勢を貫き、各構成組織における闘いを強めるとともに、国公関係部会をはじめとする関係組織と連携し、政府に対する働きかけを強めていきます。

《全駐労》

全駐労を構成する駐留軍等労働者（以下、基地従業員）は防衛省に雇用され、在日米軍の指揮命令下、各地の米軍基地・施設において職務に従事する「間接雇用方式」という特殊な労働条件下にあります。また、労基法をはじめとする国内法令でさえも、雇用主防衛省と使用者在日米軍との文書合意を経てはじめて適用されます。賃金改定につい

国家公務員関係部会

でも同様の手続きが必要となりますが、1991年1月17日の第659日米合同委員会において、基地従業員の賃金は日本の国家公務員準拠とすると合意され、併せて労働条件についても国公準拠とするための努力をすると確認されています。この合意以降、毎年的人事院勧告に基づき、基地従業員の賃金は「国家公務員と同時同率を原則にする」として改定されてきました。2024春闘においても、雇用主防衛省からこの原則を守る旨の回答を確実に引き出す交渉をします。

労働条件については国公準拠・日本の法令遵守を求めることを原則とし、定期全国大会方針に基づいて2023年10月に雇用主防衛省へ「労働条件等の改善申し入れ（今年度12項目）」を手交しています。2024春闘においては、定年延長、働き方改革、新たな課題PFOS（有期フッ素化合物）含有消火剤等を取り扱う基地従業員の安全確保措置、などを強く求めていきます。

これから全駐労は、2月24日に第1回中央委員会を開催して2024春闘方針を決定します。3月からは、各都県の地区本部や支部において組合員との対話集会を順次開催し、春闘要求とその取り組みに加え、労働条件改善申し入れ、ほか諸課題についても、すべての地区本部・支部と情報共有と意思統一を図ります。そして国公連合の仲間とともに公務労協、さらには連合に結集し、2024春闘へ積極的に参加してまいります。

《全農林》

全農林は、農林水産本省及び地方農政局をはじめとする非現業職域で構成する非現業労組と農研機構及び森林研究・整備機構を始めとする6つの独法職域で構成する全農林独法労組の連合体組織です。

秋季年末闘争における具体の取組では、2024年度予算、組織・定員要求及び独法の運営費交付金・施設整備費補助金の満額確保に向け、農林水産大臣や政党要請行動に取り組みました。特に、農林水産省では、長年にわたり全府省庁の平均を上回る定員削減・合理化計画に加え、毎年の新規増員要求の査定結果が府省全体を大幅に下回る状況が続き、また、独立行政法人では、各法人予算の主体である運営費交付金について、独立行政法人への移行当初から「効率化係数」が設定され年々減少し、組織運営はもとより事務・事業の推進にも影響を及ぼしています。このため、農林水産省の新規増員要求及び所管独立行政法人の運営費交付金の満額確保に向け、全組合員で要請署名に取り組み、各職場代表が出席して要請署名を内閣人事局及び立憲民主党へ手交してきました。加えて、ブロック別分会代表者会議や各職域対策会議などを開催し、諸対策の強化を図ってきました。

さらに、第5期中長期計画等がスタートして3年目を迎えた独法職域においては、農林水産施策の推進と一体的な事務・事業及び法人の使命と役割が達成できる体制の継続・確保を求め、労使懇談会や秋季要求回答交渉を実施するなど、交渉・協議を強化してきました。

2023年賃金交渉では、各法人当局が厳しい予算状況のなかで「国公準拠」に固執したものの、粘り強く交渉・事務折衝を行った結果、①2024年4月以降の在宅勤務等手当の新設、夏季休暇の使用可能期間の拡大（7～9月⇒6～10月）、②農研機構における特例一時金の支給、③非常勤職員等の賃上げなど、それぞれの法人から一定の前進回答を引き出すことができました。加えて、月例賃金及び一時金の改善を図るための人件費予算が年度当初に予算措置されていないことから、賃上げに必要な予算確保に向けて

国家公務員関係部会

主務省と連携し、財務当局に働きかけを行い、人件費予算の確保に万全を期すよう強く求めてきました。

現在、「2024年賃金等改定に係る要求と交渉の進め方(案)」の職場討議を行っており、独法職場の組合員の総意による「要求と取組」とした上で、春段階の要求書の提出と早期の労使自主決着を目指し、交渉を強化します。

さらに、2023年度からの定年の段階的引上げ導入後の諸課題については、引き続き、各法人当局との交渉・協議を強化します。

なお、この間、「森林研究・整備機構」及び「水産研究・教育機構」については、政労連(森整労・海水労)及び林野労組の組合員も所属することから、国公関係部会を通じて関係労組との連携をより強化し対応してきました。

全農林は、引き続き、国公関係部会に結集し、賃金・労働条件の改善と民主的で働きがいのある職場の確立に向け、取組を強化します。

《全開発》

全開発の一支部組織でもある寒地土木研究所労働組合(以下、寒研労)は、国立研究開発法人土木研究所寒地土木研究所に働く職員及び非常勤職員の労働条件向上に向け、具体的な要求事項を掲げ、労使交渉を始めとして要求実現に向け取組を進めています。

寒地土木研究所は、かつて北海道開発局の一つの組織でしたが、行政改革の一環により特定独立行政法人となり、その後、2006年に茨城県つくば市の土木研究所と合併して現在の非公務員型独立行政法人に移行しました。現在、寒研労として労働協約は寒地土木研究所との間で独自に締結していますが、一方で、賃金その他多くの労働条件は土木研究所全体の規程に基づくことから、つくばの土木研究所で組織する労働組合(以下、つくば労組)と連携を図り、課題の前進に向けた取り組みを進めています。具体的には、つくば労組と共同の要求書を作成し当局へ提出し、二つの労働組合が同席のもと理事長交渉を行っています。

職場における要員確保は重要課題の一つで、これまで所長交渉において将来的なビジョンに立った研究員の育成が課題であることを労使双方で確認し、研究所として公務員資格を必要としない形での独自採用を進め、毎年数名の新規採用を実現してきました。成果を得られている一方で今後は、開発局から出向という形で来ている多くの職員との処遇格差を生じないかが将来的な課題となっています。

2023年の賃金交渉は、春の段階において「国家公務員給与に準拠し、具体的には人事院勧告以降改めて交渉する」といった例年通りの回答が示され、具体的な額を示した交渉には至りませんでした。その後、給与法改正に伴い同様の内容で労使合意に至っています。

2024春闘期に向けた取組では、職場議論を踏まえ2月に開催する分会代表者会議で春闘要求書を決定していく予定としており、さらに、組合員の声に基づく運動を進めることを目的として職場実態・賃金アンケートを行い、これらアンケートの結果を春闘期の交渉に反映していこうと考えています。この間、職場から出された意見やアンケートから「自動車運転手の増員」や「変形労働時間における時間設定の弾力化や休暇取得方法の改善」「テレワーク規程の改善」等、具体的成果として実現した課題も多くありま

国家公務員関係部会

す。

今春闘も、組合員の意見をこまかく受け止め、要求実現に向け所長交渉をはじめとする労使交渉を実施するとともに、全開発の一員として引き続き国公関係部会に結集し、賃金・労働条件の改善を求め取組を強化します。

《沖縄国公労》

(琉球大学労組)

国立大学法人琉球大学では、沖縄国公労琉大労組・教授職員会・琉球大学病院労組の「三者連絡会」で36協定、就業規則などについて交渉を行っています。「三者連絡会」の重点的な取り組みでは、当局が大学構内へ自動車を乗り入れる際の「入構料」を徴収する計画について、琉大労組から①全国の国立大学で最も高い。②当局提案する地域の渋滞緩和、不法駐車等は改善されない。③学生からの徴収は止めてもらいたいと主張し、引き続き交渉を継続しており、現段階での「入構料」徴収を阻止しています。非常勤職員の処遇改善については、昨今の物価高騰の中で正規職員と同等の業務を行っている中、時給950円で13年間も据え置かれていることなどに対して、その処遇改善を強く要求してきました。賃金の改善には未だ至っていませんが、非常勤職員でワーキンググループを設置し、処遇改善の要求資料を作成しました。その結果、団体交渉は終了していませんが、2024年4月1日から時給950円を1,000円に引き上げる改善が行われる見込みです。非常勤職員の職員宿舎への入居については、再雇用職員に限り2023年10月から継続して入居ができるようになりました。引き続き非常勤職員の賃金、休暇制度改善等について粘り強く要求していきます。組合員や職員からの様々な声を受け、労組が日常的に個別の相談に対応していることなどから、非常勤職員の組合加入が進んでいます。引き続き、組織強化・拡大へも力強く取り組んでいきます。

(自動車技術総合機構労組)

(独)自動車技術総合機構の労組は、全国的には単組として国公労連に所属していますが、沖縄県においては沖縄国公労の構成組織として活動しています。給与改定についての機構本部との要求・交渉は実施していません。

全国的に要員不足が深刻で、自動車検査業務終了の16時以降にデスクワークを行うことから、超過勤務が恒常化しています。また、2024年10月より新たな「OBD検査(従来の自動車の検査では発見できなかった電子制御装置の故障の有無に対応する電子的な検査)」が始まることから検査現場が繁忙になることは明らかであり、現場の負担改善を求め増員による超過勤務の縮減を粘り強く強く要求しています。また、人事異動について、本人が希望しない場合は県外への異動を行わないことや人事異動による不利益を生じさせないことなどを継続して要求しています。

【林野労組】

林野労組は、森林・林業・木材関連産業の基本政策の推進、そして、国有林野事業の推進と組合員の労働条件の向上に向けた運動を進めています。

森林・林業・木材関連産業の基本政策の推進に関しては、「森林・林業基本計画」の

国家公務員関係部会

着実な推進に向け、森林吸収源対策に係る森林整備予算の確保、地域林業の推進に係わる課題解消に向けた山村振興対策、森林環境譲与税の譲与基準の見直しをはじめ、「森林経営管理法」、「森林環境税及び森林環境譲与税に関する法律」に係る付帯決議を踏まえた対策の具体化に向けた取り組みを進めてきました。

森林吸収源対策については、2019年の森林環境税・森林環境譲与税の創設以降、林業需要の高い自治体への譲与額を増大させるよう、森林環境譲与税の譲与基準見直しに向けた取り組みを継続してきました。

そうした中、政府は、「2024年度税制改正大綱」において森林環境譲与税に係る譲与基準について、人口比例分の割合を現行の30%から25%に引き下げ、私有人工林面積の割合を現行の50%から55%に引き上げる内容を閣議決定しました。

このことにより、私有人工林面積の割合は引き上げられることとなりましたが、見直しの幅に課題を残すこととなりました。

今後は、次期通常国会において「森林環境税及び森林環境譲与税に関する法律」の一部改正法が提出されることから、森林吸収源対策に係る着実な森林整備をはじめ、森林整備の実行に係る林業事業者の育成・労働力確保等の対策について、林野庁交渉、国会対策等の取り組みを進めていきます。

こうした、森林・林業に係る政策の推進に向けた取り組みを通じながら、国有林野事業の推進をはじめとして、組合員の労働諸条件の改善等の取り組みを組合員が一体となり進めてきています。

国有林野事業については、一般会計への移行を契機に、公益的機能重視の管理経営を一層推進することや、日本の森林・林業再生に向けた貢献が求められています。

しかし、現場段階では、その役割を果たせるだけの組織・定員が確保されていない状況にあり、本来あるべき民有林と国有林の十分な連携を図ることもできず、地域振興・地域林業の確立に向けた、国有林としての役割を十分に果たすことが出来ない状況となっています。

組織・定員の確保に関しては、多くの職場で欠員ポストが生じており、一人ひとりへの業務量の増大が顕著に現れており、慢性的な要員不足による労働過重等、職場において様々な問題が引き起こされています。

特に、森林管理署等の地方機関においては、現場組織の充実が求められていますが、総人件費抑制などにより、現場の最前線で勤務する森林官や一般職員は配置されず、事業予算の縮小により、非常勤職員の予算も縮小され、雇用もままならないなか、森林の管理も十分に行うことが出来ない状況にあります。

国有林野事業は、国有林というフィールドを管理するとともに、森林整備などの事業を実行する、他の非現業官庁とは違い特殊性を有する職場であり、現場管理機能の確立、事業実行体制の確立をはじめ、業務運営に係る課題の解消に向け、分会・地本・本部段階での交渉を強化してきています。

協約締結権を有する労働組合（育種労組、森林保険労組）については、賃金等労働条件の改善に向けた交渉を強化しています。

「国家公務員準拠」という姿勢をなかなか崩すことは出来ませんが、今春闘においても、自主交渉、自主決着を基本に、賃金の引き上げ、労働諸条件の改善に向けた取り組みを強化します。

2024春闘においても、賃金・諸手当、労働条件の改善に向け、中央本部・地本・分会間の連携を図り、全職場で要求書を提出し取り組みの強化を図ることとしています。

また、私たちの念願である労働基本権の確立については、連合、公務労協と連携した

国家公務員関係部会

取り組みを進めることとあわせ、国有林の協約締結権に係る議員立法の実現に向けた取り組みを進めています。

林野労組は引き続き、森林・林業・木材関連産業政策の推進、国有林野事業の推進と労働条件問題を一体のものとし、職場交渉はもとより、公務労協・国家公務員関係部会と連携を図り、諸課題の前進に向けた取り組みを強化します。

【全印刷】

全印刷局労働組合は、独立行政法人国立印刷局で働く組合員で組織されています。組合員の職場である印刷局の業務は、基幹製品である日本銀行券の製造をはじめ、旅券(パスポート)、官報、郵便切手、証券類など、国民生活に密着した公共上の見地から機密性と正確性が求められるものを製造し、国民経済の発展に寄与しています。そして、そこに働く組合員は、高いモラルとモチベーションを持ちながら、これらの製造に日々努力しています。

そうしたなか、事業を取り巻く状況として、AI や IoT など第四次産業革命とも称されるデジタル化の急速な発展が国内の仕事、生活、社会、経済に大きな環境変化をもたらしており、我々もこうした変化にも柔軟に対応し、また、新しい事業領域への拡大を図っていかねば、組合員の働く職場である印刷局事業の存続自体が危ぶまれる厳しい状況となっています。

労働組合としては、こうした事業の特殊性や厳しい環境等があるなかにおいても、組合員の生活基盤である印刷局事業が将来に渡り安定的に確立されることを目指すとともに、安心して働き続けられる労働条件の維持・向上に向けて全力で取り組んでいます。

印刷局事業の状況として、新しい日本銀行券への改刷については、本年7月3日の発行に向けて順調に製品を日本銀行に納入してきています。この間、改刷の現場で働く組合員とは、製造に関わる内容等について適宜意思疎通を図ってきており、現場の真摯な声も背景にしながら、組合員の労働条件及び職場環境確保に向けて必要な労使協議を進めてきました。引き続き、改刷という国家的プロジェクトの完遂に向けて、労使一体となった取り組みを強化していくこととします。

急速に進むデジタル化への対応については、政府が主導するベース・レジストリやデジタルによる公文書管理などは、印刷局における新たな事業領域の拡大の好機と捉え、関係方面に働きかけるなど、その参画に向けて取り組みを進めてきました。政府の「骨太の方針」には、「デジタル庁は、ベース・レジストリの構築・管理・運営において知見のある国立印刷局等の公的機関の協力を求め、早期構築に取り組む」と記載されており、この間の印刷局労使による財務省への要請や国会対策等の取り組みが功を奏して参画の端緒に至っています。引き続き、事業の早期構築に向けて、運営に係る具体的な組織や運營業務等について検討を進めていくこととします。

また、中央銀行が発行するデジタル通貨(CBDC)については、世界各国で研究や実証実験が進んでいるとされ、日本においても検討のスピードが加速しています。財務省の動きとしては、昨年4月に財務省主催で「デジタル円」発行の実現可能性を検討する有識者会議の第1回会合を開き、以降、有識者や民間事業者などと計8回の会合で議論を交わすなか、12月13日には制度設計に関する論点整理や課題について取りまとめを

国家公務員関係部会

行っています。日本銀行も民間の金融機関などが参加する実証実験を昨年4月に始めています。そうしたことから、当局もCBDCに関わる調査・分析をより一層進めていくこととしており、労働組合としても協力体制を整えていくこととします。

更に、新規事業を含め、印刷局の事業範囲の拡大を図るためには、国立印刷局法で定められている業務内容の改定も必要であることから、今後の法改正を見据え、政治・国会対策は重要な取り組みとなります。いつ再燃するか分からない行政改革への対応も含め、全印刷運動に理解と協力をいただける国会議員・地方議員の拡大に向けて、組織防衛のための政治対策についても引き続き取り組んでいくこととします。また、昨年、公務労協の第21回総会で確認された「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年にわたり国民生活に必要な不可欠な通貨の供給等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及する」とした方針を踏まえ、事業の安定に向けて、全造幣をはじめ、公務労協構成組織との連携・連帯を一層強化することとします。

次に、2024 春季生活闘争については、引き続き、激しい物価高騰下において、組合員の賃金引き上げは最重要事項と位置づけ、自主交渉・自主決着を基本に、効果的な組織運動とも連動させながら、精力的に団体交渉を積み重ね要求実現に向けて取り組んでいきます。具体的な要求内容については、連合・公務労協・国家公務員関係部会の方針等を踏まえ、2月22日の第132回中央委員会において決定していくこととし、組合員の生活基盤安定や将来不安の解消、そして、組合員の印刷局事業に対する理解と協力を報いる積極的な賃金引き上げを求め取り組んでいきます。また、この間の交渉経過等も踏まえ、国家公務員関係部会及び全造幣との共闘を強化するとともに、中央労働委員会労働者委員との連携を図っていくこととします。

組合員の総合的な労働条件改善に向けて、職場の真摯な声を集約しながら構築している「ディーセント・ワークの実現をめざす総合改善要求」及び「ユースネットワーク要求」についても、組合員が将来にわたり安心・安全に働き続けられ、やりがい・働きたいを持ちながら「ものづくり」に専念できる職場環境となるよう、その実現に向けて取り組んでいきます。

【全造幣】

近年、デジタル活用が急速に発展し、多方面においてキャッシュレス化が進んでいることに加え、多くの金融機関において硬貨取扱い手数料を新設するなどの動きは、造幣局の主たる事業である貨幣製造にとって、厳しい将来展望が予想され、今後の組合員の生活にも影響が及びかねないものと危惧しています。さらには、国内外における中央銀行デジタル通貨(CBDC)の動向も依然注視が必要な状況にあり、造幣事業の根幹を揺るがしかねない事態に備えた対策を検討していかなければなりません。

こうした造幣局を取り巻く情勢は依然厳しい状況にあります。引き続き、100円貨幣の改鑄など、様々な施策について検討し、継続して関係各方面へ精力的に求めてい

国家公務員関係部会

く取り組みが必要と考えています。また、造幣局の事業運営を長期安定的に維持していくためには、新たな事業を見いだすことが必要であり、組合としては、これまで2019年及び2022年に全組合員へ実施した「新規事業開拓に向けたアイデア募集」の意見集約に努めてきました。この内容については、当局における新たな事業展開の確立に向けたプロジェクトチーム内においても活用されているところであり、有望アイデアの選定と実現の可能性について検証を開始しています。引き続き、組合員が抱えている将来的な造幣事業に対する不安が少しでも払拭されるよう労使の協力体制を維持しつつ、今後も通貨製造などを担う企業として、国民生活と日本経済の安全・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、必要な対策を当局に提案し、実現していくこととします。

本年の春季生活闘争における新賃金要求については、連合及び公務労協・国公関係部会の方針を基本に、組合員による造幣局への貢献を踏まえた要求内容として決定していくこととします。今後の交渉段階においては、堅調な業務運営を維持していくため、着実な製造に向けて取り組む組合員の協力が引き続き必要不可欠であることや、近年稀に見る物価高騰の影響により依然として組合員の生活は苦しい状況にあることなどを強く主張し、共闘を組む国公関係部会及び全印刷はもとより、中央労働委員会労働者委員との連携強化を図りつつ、自主交渉・自主決着による要求実現に向けて取り組みを進めていくこととします。

【JP労組】

2023年春闘では、物価上昇を背景にJP労組は過去最高の賃上げを実現しました。しかながら実質賃金は引き続きマイナスの状況であることから、物価高を上回る賃上げが求められています。

2024年春闘では、会社から一般職や若年層を中心とした賃金改善に取り組むとの考えが示されていますが、日本郵便の郵便事業は、郵便料金の改定により一定の収益改善が見込まれるものの、2026年度以降再び赤字に転落する見通しです。また、取引先企業との取引適正化も求められています。

こうした状況をふまえ、2024春闘でJP労組は以下の取り組みを進めます。

- 賃金改善
 - ✓ 正社員：全級・全号俸で5%以上の賃上げ（定期昇給分含む）
 - ✓ 一般職：賃金カーブを地域基幹職1級に近づけるための賃上げ
初任賃金をはじめとした若年層の賃上げ
 - ✓ 時給制契約社員：物価上昇に負けない賃上げ、積極的な正社員登用
 - ✓ 月給制契約社員：賃金改善
 - ✓ 一時金：昨年度と同様の水準で要求

- 労働力政策

国家公務員関係部会

- ✓ 職住近接を追求し、日本郵政グループ内の労働力を、会社・事業の枠を超えてより柔軟に配置し、異動が可能となる仕組みの構築
- ✓ 初任賃金の引上げ等の賃金改善による新規採用者数の確実な確保と正社員登用・コース転換の拡大
- 安心して働き続けることができる環境整備
 - ✓ 育児・介護等に係る各種制度の運用状況を検証し、必要としている社員がしっかりと各種制度を活用できる環境の整備
 - ✓ ワーク・ライフ・バランスの実現等を目的とした“職住近接”を意識した運用
 - ✓ 女性活躍も視野に入れ、キャリアアップに向けた環境整備や、社員が日本郵政グループで働くことでキャリアを積めるようなリ・スキリング等、人への投資を進め
 - ✓ 誰もが尊重される職場づくりに向けて、ハラスメントの根絶に向けた取り組みを強化
 - ✓ 70歳までの就業機会の確保に向けて、65歳以降も就労を希望する社員が継続して働くことができるよう求めるとともに、職業人生の長期化に鑑み、健康経営の視点から、社員の意識醸成に向けた取り組みを求める
 - ✓ 長時間労働の是正に向けて、業務の効率化等による労働時間縮減分の生み出しを基本としながら、所定労働時間を7時間45分とするよう求める

これらの取り組みにより、組合員の安心・安全・安定した就労環境の実現を図ります。

以上

2024 春季生活闘争取組日程（案）

月	交渉・行動等
1月	<p>30日 公務労協第35回代表者会議（春季生活闘争方針決定） 国公関係部会第12回代表者会議（春季生活闘争取組方針決定）</p> <p>31日 公務員連絡会第3回幹事会議（春季生活闘争方針決定） 公務労協春闘方針等地方代表者説明会</p>
2月	<p>5日 （連合）2024 春季生活闘争・闘争開始宣言 2.5 中央総決起集会</p> <p>9日 国公関係部会 2024 春季生活闘争 2.9 学習集会</p> <p>20日 公務員連絡会 2024 春季要求提出（人事院総裁） 同（国家公務員制度担当大臣） 〈第1次全国統一行動（要求提出の翌日（21日））〉 各構成組織要求提出・上申行動 人事院地方事務局申入れ</p>
3月	<p>1日 （連合）2024 春季生活闘争 政策・制度要求実現 3.1 中央集会</p> <p>4日 公務員連絡会幹事クラス交渉（内閣人事局）</p> <p>5日 同（人事院）</p> <p>8日 （連合）2024 春季生活闘争・3.8 国際女性デー中央集会</p> <p>（連合 第1 先行組合回答ゾーン 11日～15日：ヤマ場 12日～14日）</p> <p>12日 国公関係部会 2024 春季生活闘争 3.12 決起集会 公務員連絡会中央行動 ・決起集会 公務員連絡会書記長クラス交渉（人事院・交渉支援行動を配置） 〈第2次全国統一行動（中央行動に連動）〉</p> <p>13日 同（内閣人事局）</p> <p>19日 公務員連絡会 回答指定日（公務員連絡会委員長クラス交渉）（人事院総裁）</p> <p>22日 同（国家公務員制度担当大臣） 〈第3次全国統一行動（回答指定日の翌週（25日））〉</p> <p>（連合 3月月内決着集中回答ゾーン 18日～31日）</p>

幹事会議・労働条件専門委員会にて交渉状況等について情報共有し統一的対応に努める