

公務労協 2024 春季生活闘争方針の概要

《情勢の特徴》

- 元日に石川県で最大震度7を観測した「令和6年能登半島地震」の被災地の一日も早い復旧・復興を最優先するという環境のもと、連合の各種取組に最大限の結集をはかる必要。
- 政府の経済見通しでは、民間需要主導の経済成長の実現が期待される一方、海外景気の下振れリスクや物価動向に関する不確実性、金融資本市場の変動等に十分注意する必要があると指摘。
- 岸田総理は、昨年を上回る水準の賃上げ、可処分所得の伸びが物価上昇を上回る状態を官民で確実に作り上げ、日本経済がデフレ完全脱却の道に向かうかの正念場として労使の協力を要請。
- 民間における2023年の年末一時金（冬季賞与）は、昨年よりも伸びが鈍化するとともに、業種別による対前年比の増減のバラツキが大きくなっていることに留意する必要。
- 通常国会では、「政治とカネ」の問題がクローズアップされることが想定、他方で国のあり方や進路を示す予算・税制について十分な審議が必要、財源問題についての議論の動向を注視。

《基本的な立場等》

- 2024春季生活闘争は、昨年以上に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る。とくに民間構成組織への連帯と支援に全力をあげる。
- 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する。
- 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・人事院交渉を配置する。
- 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和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」を展開する。

《重点課題の具体的取組等》

公共サービスキャンペーン

- ◇防衛費増額や異次元の少子化対策のための財源の課題が公共サービスに与える影響、公共サービスを支える財源のあり方を考える機会としてキャンペーン開始中央集会(2/16)を開催。
- ◇公共サービス基本法の理念の再確認、広く社会的に喚起していくための方策等の検討。
- ◇「令和6年能登半島地震」の復旧に全力を挙げつつ、危機においても有効に機能する体制の構築について、幅広い観点から検討。

通常国会等対策

- ◇財源問題についての議論の動向等を注視、公務労協に関わる法案について国会対策を強化
- ◇連合が提起する政策・制度課題の実現に向けた諸活動へ積極的に参加

労働基本権の確立

- ◇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実現に向けて、連合とともに国内外の対策を強化

賃金・労働条件

- ◇「政治」の公務員給与等への介入排除と労使合意に基づく賃金・労働条件の決定の追求
- ◇公務・公共部門労働者の「賃金を積極的に引き上げること」を基本に関係当局との交渉強化
- ◇人事院の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、職員各層からの理解、意欲を引き出すものとなるよう交渉を強化
- ◇非常勤職員の待遇改善と雇用確保への対応強化
- ◇真に実効性ある超過勤務縮減策の追求
- ◇定年の段階的引上げに伴う各種施策への対応強化
- ◇定員合理化目標見直しを追求
- ◇紛争解決等公務職場におけるパワハラ対策（体制整備等）

公務労協2024春季生活闘争方針

I 情勢の特徴

1. はじめに

元日に石川県で最大震度7を観測した「令和6年能登半島地震」により、お亡くなりになられた方々のご冥福を謹んでお祈り申し上げるとともに、被災された方々に心よりお見舞い申し上げます。政府の非常災害対策本部が発表している1月25日現在の被害状況によれば、死者233人、負傷者1,284人、住家被害16,423棟、避難者数15,165人、約45,380戸が断水中となっているが、住家被害などをはじめ、今なお、「確認中」とされている地域も多く、被害の全容が明らかになっていない。このようなもと、政府は、今回の地震を「激甚災害」、大規模災害復興法に基づく「非常災害」に指定するなどインフラの復旧や被災者支援に全力をあげるとしている。

引き続き、被災地の一日も早い復旧に向け、連合の各種取組に最大限の結集をはかるなど、公務労協としても取組を強化していく必要がある。

他方、2024春季生活闘争は、名目賃金に物価変動を反映させた「実質賃金」が20か月連続で減少している状況のもとで、昨年を上回る賃上げこそが私たちの生活改善につながるという認識のもとで臨んでいかなければならない。

いずれにせよ、この震災による甚大な被害が広がり続けている状況に鑑み、能登半島地震からの復旧・復興を最優先するという環境のもとでの2024春季生活闘争の取組となるが、公務労協は、国民の命と暮らしを守り国民生活を支える質の高い公共サービスを実現するため、公務・公共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同時に、公共サービスの重要性和普遍性を社会的に喚起するとともに、それを支える適正な賃金・労働条件の確保を中心的な課題とした春季生活闘争を展開する。

2. 社会・経済情勢等

(1) 政府は、2023年12月22日に「令和6年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」を閣議了解した。ポイントは次のとおり。①2023年度の経済動向は、コロナ禍の3年間を乗り越え、改善しつつあること、30年ぶりとなる高水準の賃上げや企業の高い投資意欲など、経済に前向きな動きが見られ、デフレから脱却し、経済の新たなステージに移行する千載一遇のチャンスを迎えていることを指摘した上で、個人消費や設備投資は依然として力強さを欠いていること、他方、賃金上昇は輸入価格の上昇を起点とする物価上昇に追いついていないことから、これを放置すれば、再びデフレに戻るリスクがあり、また、潜在成長率が0%台の低い水準で推移している課題もあるとしている。こうした中、2023年度の実質国内総生産（実質GDP）成長率は、1.6%程度、名目国内総生産（名目GDP）成長率は5.5%程度、消費者物価（総合）は3.0%程度の上昇率になると見込まれるとしている。②2024年度の経済見通しについては、総合経済対策の推進に伴い、官民連携した賃上げを始めとする所得環境の改善や企業の設備投資意欲の後押し等が相まって、民間需要主導の経済成

長が実現することが期待されるとして、実質GDP成長率は1.3%程度、名目GDP成長率は3.0%程度、消費者物価（総合）は2.5%程度の上昇率になると見込まれるとしているものの、海外景気の下振れリスクや物価動向に関する不確実性、金融資本市場の変動等の影響には十分注意する必要があることも指摘している。③2024年度の経済財政運営の基本的態度では、経済財政運営においては、経済の再生が最優先課題であること、経済あつての財政であり、経済を立て直し、そして、財政健全化に向けて取り組むとの考え方の下、財政への信認を確保していくこと、賃金や調達価格の上昇を適切に考慮しつつ、歳出構造を平時に戻していくこと、政策の長期的方向性や予見可能性を高めるよう、単年度主義の弊害を是正し、国家課題に計画的に取り組むこと、データを活用したEBPMやPDCAの取組を推進し、効果的・効率的な支出（ワイズスペンディング）を徹底することとしている。

しかしながら、政府の見通しは民間シンクタンクの民間予測よりも高くなっており、2024年春季生活闘争における労使交渉などで物価高を上回る賃金上昇とならなければ、消費が腰折れするリスクも指摘されている。

- (2) 総務省から2023年12月26日に公表された「労働力調査（基本集計）2023年11月分」によれば、完全失業者数は169万人（前年同月比4万人の増加）で3か月ぶりの増加となり、完全失業率（季節調整値）は2.5%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11月分）」によれば、有効求人倍率（季節調整値）は1.28倍となり前月に比べて0.02ポイント低下、新規求人倍率（季節調整値）は2.26倍となり前月に比べて0.02ポイント上昇した。なお、11月の新規求人（原数値）は前年同月と比較すると4.8%減となり、これを産業別にみると、教育、学習支援業（3.5%増）、情報通信業（3.4%増）で増加となり、宿泊業、飲食サービス業（12.8%減）、生活関連サービス業、娯楽業（12.5%減）、製造業（10.5%減）などで減少となっている。この現状について、厚生労働省は「物価高騰の影響を受ける一部の業種で求人を減らす動きが出ていて注視が必要。製造業や建設業では物価高騰の影響で原材料費が上がり、求人の数を減らす動きがある。最近では宿泊業や飲食業でも食材費や光熱費が高騰し、新しく人を雇いづらいという声もあがっていて注視が必要だ」としている。
- (3) 日銀が2023年12月13日に発表した12月の短観（企業短期経済観測調査：景気が「良い」と答えた企業の割合から「悪い」と答えた企業の割合を差し引いた指数で景気を判断）では、代表的な指標である大企業・製造業の業況判断指数（DI）が前回9月調査から3ポイント改善し、プラス12となり、改善は3四半期連続となる。また、大企業・非製造業は3ポイント改善のプラス30で、1991年11月以来の高水準となり、7四半期連続の改善となっている。一方で、中小企業の景気判断を示す指数については、製造業、非製造業ともに改善しているものの、企業に従業員の数が「過剰」か「不足」かを尋ねた指数では、中小企業の非製造業でマイナス47となり、1983年5月の調査開始以来、人手不足感が最も高い水準となっており、依然、人手不足は深刻な状況が続いている。
- (4) 民間における2023年の年末一時金（冬季賞与）の妥結状況を見ると、連合調

査（2023年12月8日公表）では、額で73万8,017円（昨年同時期69万1,912円、昨年比6.66%増）、月数で2.38月（昨年同時期2.33月、昨年比2.15%増）となっている。また、日本経団連の大手企業の妥結状況（2023年12月26日公表）では、全体の妥結額（163社）は90万6,413円で対前年1.37%の増となり、製造業（131社）では93万6,428円（対前年2.26%増）、非製造業（32社）は82万8,122円（対前年0.48%減）となっており、全体の妥結額では4年ぶりに90万円台となっている。しかしながら、コロナ禍から経済が回復してきたことによる好業績が反映された一昨年末の8.92%増（製造業7.29%増、非製造業16.86%増）から伸びが鈍化するとともに、業種別による対前年比の増減のバラツキが大きくなっていることに留意する必要がある。

3. 政治情勢

- (1) 2023年10月20日に召集された第212回臨時国会には、12本の閣法（内給与に関する法律が5本）が提出され、前国会から継続審議となった2本の閣法と併せてすべて会期内に成立し、12月13日閉会した。なお、成立した法律には、法令の公布などを掲載する官報をデジタル化する「官報の発行に関する法律案」なども含まれている。
- (2) 政府は、10月20日、第2回給与関係閣僚会議を開き、国家公務員の給与について、8月7日の人事院勧告どおり改定することを閣議決定し、給与法等改正法案を国会に提出した。その後、11月8日に衆議院内閣委員会で法案の趣旨説明が行われ、10日に審議・採決、14日の衆議院本会議で可決され、参議院に送られ、同日の参議院内閣委員会で法案の趣旨説明、16日に審議ののち、賛成多数で原案どおり可決された。そして、17日の本会議で賛成多数で可決・成立し、24日に公布・施行された。給与法等改正法案の国会審議では、一般職に準じて引上げとなる特別職の給与法改正法案が焦点化された。物価高に苦しむ国民感情なども相まって与野党から批判が相次ぎ、立憲民主党は政府提出の法案について、閣僚、副大臣、政務官の政務三役などの給与増額を当面行わないこととする修正案を提出したが、衆議院内閣委員会において、与党などの反対多数で否決され、結果として政府原案で可決・成立となった。これを受けて、政府は24日の閣僚懇談会で、政務三役については、給与増額分を自主返納することを申し合わせた。官房長官は「万が一にも国民の不信を招くことがあってはならない」と会見で発言している。また、与野党問わず、国会議員の歳費増額分約19万円について所属議員から集めて寄付するなどの動きとなった。
- (3) 連合は、第212回臨時国会閉会にあたっての事務局長談話において、①岸田総理は、所信表明演説において「物価高をはじめ国民が直面する課題に、『先送りせず、必ず答えを出す』との不撓不屈の覚悟をもって取り組んでいきます」と述べた。しかし、防衛力強化や子育て支援の財源確保策は依然曖昧なまま負担増が提起されていた中で、唐突に浮上した「減税」が国民を混乱させた。経済対策も、金融緩和下での国債増発は円安を助長し、公共事業の追加も物価の引き上げ要因となるものである。政策の目的や手段に関する国民への丁寧な説明を欠いたことについて、政府・与党は責任を重く受け止めるべきであ

る。②物価高対策と並ぶ争点であった旧統一教会の被害者救済については、立憲民主党と日本維新の会が連携したことで及び腰だった与党を突き動かし、不十分ながらも法律が成立した。附則に盛り込まれた財産保全のあり方について、与野党で真に被害者に寄り添った策を導き出すよう求める。また、立憲民主党議員の迫及により、岸田総理が述べた「税込増の還元」に財源の裏付けがないこと、防衛費は円ベースが総枠であること、万博開催費用がさらに膨らむ可能性があることなど様々な事実が明らかになった。野党にはより一層の政策点検・提言機能の発揮を期待する。③今国会でも政治とカネの問題が浮上した。政治資金パーティーにかかる収支報告書への不記載に端を発した問題は、自民党派閥の裏金疑惑に発展し、いまや政権を揺るがす事態となっている。また、元同党議員で現職知事の官房機密費に関する発言も取り沙汰された。国民の怒りと政治不信は極限に達しており、これらの徹底説明がなければ二度と政治は信頼を取り戻せないと言っても過言ではない。政治団体の資金を親族が引き継ぐことの問題も取り上げられている。立法府の威信にかけて、与野党で政治資金の公開と透明性の確保を徹底するとともに、規制の実効性を高めるべきである、としている。

- (4) 直近の各報道機関が行った世論調査の結果をみると、岸田内閣に対する支持率は軒並み10%台から20%台となるなど、いずれも支持が不支持を大きく下回る結果となっている。これは、岸田総理の所得税減税などをめぐる発言や自民党派閥による政治資金パーティーの収入をめぐる問題などが大きく影響していると見られる。いずれにせよ、岸田総理は、強烈な逆風のもと、1月26日に召集された第213回通常国会での論戦に臨むことになる。

4. 2024年度政府予算案と公務・公共サービスを取り巻く情勢

- (1) 政府は2023年12月22日、「歴史的な転換点の中、時代の変化に応じた先送りできない課題に挑戦し、変化の流れを掴み取る予算」であるとして、一般会計総額112兆717億円となる2024年度予算案を閣議決定した。2024年度予算案は、2023年度当初予算から、原油価格・物価高騰対策及び賃上げ促進環境整備対応予備費を3兆円、ウクライナ情勢経済緊急対応予備費1兆円の合わせて4兆円減らしているが予算規模の縮小は約2兆3千億となっている。

歳入では税込を2023年度当初比で0.2%（1,680億円）増の69兆6,080億円としたほか、新規国債発行額は34兆9,490億円の前年度から6,740億円減額しており当初段階で3年連続減少している。これにより、歳入に占める国債の割合（公債依存度）は0.1ポイント増の31.2%となり、2024年度末の国債残高は1,105兆円と過去最大となっている。

一般歳出は67兆2,764億円、2021年度当初比で7.5%（5兆4,554億円）減となり、主要経費別では防衛関係費（防衛力強化資金繰入を除く）16.6%増、社会保障関係費2.3%増、科学技術振興費1.1%増となっている。

また、1月22日に開催された経済財政諮問会議に提出された、内閣府による「中長期の経済財政に関する試算（2024年1月）」によれば、「国・地方のPB対GDP比」について、①累次の経済対策によって歳出が増加したが、民需が

拡大するなか、2024年度までに対策にかかる歳出の大宗が執行されることから、2025年度に改善される、②いずれのケース（ベースラインケース、成長実現ケース）においても、2025年度に赤字が残るが、成長実現ケースでは、歳出効率化努力を継続した場合、2025年度のP B黒字化が視野に入るとされ、「公債等残高対GDP比」については、ベースラインケースでは2020年代後半に上昇に転じ、成長実現ケースではP Bが黒字化する中で徐々に低下するとされている。

- 第213回通常国会では、基礎的財政収支の黒字化達成期限である2025年度が目前に迫ってくる中、各種政策の財源問題などもあわせて、政策を実現する上でどのように財源を確保していくのか、巨額な財政赤字が生み出す潜在的なリスクなどを含めて、予算案に対する与野党の真摯な議論が強く求められる。
- (2) 総務省は2023年12月22日、2024年度の地方財政について、地方財政計画の規模を93兆6,400億円程度（対前年度比+1.7%程度）とし、「社会保障関係費や人件費の増加が見込まれる中、地方団体が、住民のニーズに的確に応えつつ、こども・子育て政策の強化など様々な行政課題に対応し、行政サービスを安定的に提供できるよう、地方交付税等の一般財源総額について、令和5年度を上回る額を確保」した。具体的には、一般財源総額について、水準超経費を除く交付団体ベースで前年度を5,545億円上回る62兆7,180億円を確保するとともに、地方交付税の総額について18兆6,671億円（対前年度比3,060億円増）を確保し、臨時財政対策債の発行を4,544億円（対前年度比5,402億円減）に抑制し、年度末残高を3兆2,369億円縮減するなど、臨時財政対策債の抑制等地方財政の健全化をはかっている。なお、「給与改定・会計年度任用職員への勤勉手当支給に要する地方財源の確保」として、2023年人事委員会勧告に伴う給与改定に要する経費や、会計年度任用職員への勤勉手当の支給に要する経費について、それぞれ所要額が計上されている。

これに対し地方六団体は、「地方公務員の給与改定0.3兆円及び会計年度任用職員の勤勉手当支給0.2兆円の増額計上、物価高への対応として自治体施設の光熱費・施設管理の委託料の増加を踏まえた700億円の計上などが盛り込まれており、地方の声を受け止めていただいたものと高く評価し、深く感謝申し上げます」とした上で、「我々は、国と一体となって、現下の課題である物価高を乗り越え、地域経済の活性化に取り組むとともに、喫緊の最重要課題であるこども・子育て政策の強化や、地方創生の加速化・深化に向けた「デジタル田園都市国家構想」の推進に全力で邁進していく所存である。政府におかれては、依然として地方財政は厳しい見通しであることから、今後とも地方税財源の確保・充実を図られるよう強く求める。」との共同声明を發出している。

引き続き、日本経済の状況が極めて深刻な状況な中において、新型コロナウイルスへの対応等により、地方財政が逼迫していることに加え、災害列島であることを常に念頭においた超少子高齢化社会における地方自治体の役割に基づく税財政基盤の確立という観点からの対応をはかる必要がある。

- (3) 政府は、各府省から提出された2024年度機構・定員要求について、「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

(2023年7月25日内閣総理大臣決定)」等に基づき審査を行った結果、国家公務員の定員については、①外交・安全保障の強化、人への投資の促進、内閣の重要課題への対応など、政策遂行に不可欠なものに絞り込んだ上で、災害対応など当面对応が必要なものは時限定員で措置するなど、メリハリをつけて体制を整備し、全体で6,848人の増員、②業務改革の推進等により、6,571人の減員、③これらの結果、政府全体で277人(時限増員を除くと▲51人)の純増となった。この結果、2024年度末の定員は時限増員328人、国家公務員の共育等(ワークライフバランス)の推進のための定員406人、国家公務員の超過勤務縮減のための定員100人(5年時限)、定年引上げに伴う新規採用のための特例的な定員1,829人(1年時限)を加え全体で30万7,379人となっている。なお、2024年度の国家公務員の人件費予算は5兆3,581億円(対前年比998億円増)となっている。

なお、政府においては、2014年7月25日に閣議決定された「国家公務員の総人件費に関する基本方針」及び「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」に基づき、各年度に策定する人件費予算の配分の方針で示す内閣としての重点分野に沿って審査を行い、府省の枠を超えた戦略的な機構・定員配置を推進するとのスタンスのもとで定員査定等が行われている。また、2015年度以降、5年ごとに基準年度を設定し、府省全体で対基準年度末定員比で毎年2%(5年10%)以上を合理化することを基本として、内閣人事局において、各府省の直近の定員の動向等を反映した、5年ごとの各府省の合理化目標数を決定している。現在の2020年度から2024年度までの定員合理化目標が2024年度で終了するが、この中で、「次期(2025年度から5年間)の定員合理化目標数の算定方法について、必要に応じ見直しを行うもの」とされている。

公務労協は、①能登半島地震を始めとする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、②本来、臨時、緊急的な場合に限られる超過勤務が常態化するなかで心身に不調を訴える職員も少なくなく、長期病休者の数も高止まりしている実態にあり、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であると認識するものである。

政府に対しては、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て、必要とされる業務に、適正な労働条件のもとに必要な定員を配置することを基本として、定員の確保を求めていく必要がある。

- (4) 2023年6月に総務省から公表された、「令和4年地方公務員給与の実態」によれば、地方公共団体の総職員数は、1983年までは増加傾向を示し、1984年から1988年まで減少したものの、その後、1994年にかけて増加した。しかし、1995年から再び減少傾向を示し、2016年まで減少していたが、2017年に23年ぶりに増加に転じ、その後、2018年は再び減少したものの、2019年から再び増加に転じ、2022年4月1日現在では、2021年を上回る280万5,764人(増加率0.1%)となっている。そのうち一般職員は168万8,594人となっている。職員数が多かった1998年の職員数と比較すると、総職員数で44万3,730人(13.7%)

減少し、そのうち一般職員においては38万1,080人（18.4%）減少している。

引き続き、感染症や大規模自然災害という危機への対応に備え、必要な職員数を確保していくことが課題となる。

5. 連合2024春季生活闘争方針と取り巻く情勢

- (1) 連合は、2024春季生活闘争について、これまでの単なる延長ではなく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であり、その最大のカギは、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であるとして、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としている。具体的には、①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、②中小組合で賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差是正分を含め15,000円以上を目安とする、③中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金引き上げに向けて、政府が策定した「労務費の転嫁の在り方」についての指針が実効性ある内容となるよう働きかけるなど、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」に取り組むとしている。
- (2) 2023年11月15日に「政労使の意見交換」が開催され、「2024春季労使交渉に向けて」をテーマとして意見交換が行われた。岸田総理は、意見交換を踏まえ、①わが国は30年におよぶデフレに陥り、経費削減を最優先し賃金を含め人への投資がされず、低い成長率・低い賃金・デフレ心理の蔓延の悪循環であった、②人への投資、DX・GXへの投資など、官民連携のもとで経済の好循環が動きつつある、③デフレ完全脱却に向け、経済界には今年を上回る賃上げの協力をお願いする、④中小企業における賃上げ税制の利便性向上とともに、労務費の転嫁強化を強く働きかける。今月下旬には「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を発注側・受注側に公表し、独占禁止法に抵触するおそれのある行為などを示す、⑤可処分所得向上策の一環として来年6月に1人4万円の定額減税を実施する。子ども2人の子育て世帯では16万円となり、子育て支援型減税ともいえる、⑥非正規雇用労働者の処遇改善に向けて、同一労働同一賃金について労働基準監督署の調査結果を踏まえ文書で指導するなど、正社員化への支援を強化する、⑦日本経済がデフレに後戻りするか否かの正念場である。政府として脱デフレの千載一遇のチャンスをつかむため総力をあげて取り組む。労使の協力をお願いすると述べている。
- (3) 厚生労働省は、「地方版政労使会議」の開催を通じ、地方における賃上げに向けた機運醸成に努めていくとして、2023年11月15日に総理と労使団体の代表による「政労使の意見交換」が行われるとともに、国会においても、賃金引き上げの流れを地方や中小企業に波及させることの重要性が指摘され、宮崎副大臣より「地方版政労使会議の活用について、都道府県や労使団体に働きかけてまいりたい」旨の答弁がなされたことを踏まえ、2023年12月15日に都道府県労働局に対し、各地域で開催してきた「地方版政労使会議」において、①「賃金

引上げ」、「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組等を主たるテーマに追加すること、②春闘を念頭に1月、2月を中心に原則対面で開催することについて、会議構成員と協議するように指示を行っている。

(4) 岸田総理は、1月4日、2024年の年頭記者会見において、経済について、「我が国経済は、30年余り続いたコストカット型経済から、所得増と成長の好循環による新たな経済へ移行する大きなチャンスを迎えています。このチャンスをつかみ取るための本丸は、物価上昇を上回る賃上げの実現です。まず、全就業者の14パーセントを占める医療・福祉分野において、幅広い現場で働く方々について、物価に負けない公的賃上げが行われる新しい仕組みをしっかりと動かします。鍵を握る中小企業の賃上げについては、赤字企業を含めた賃上げ税制の拡充や公正取引委員会の労務費転嫁の新しい指針により、全力で後押しいたします。その上で、今年6月には、総計3兆円半ばの規模で所得税・住民税の定額減税を行い、今年の夏の段階で、賃上げと所得減税を合わせることで、国民所得の伸びが物価上昇を上回る状態を確実につくり出します。同時に、前例のない思い切った投資減税や中小企業の省人化・省エネ投資の支援など、賃上げの原資となる企業の稼ぐ力を強化していきます。今年から始まった新NISA（少額投資非課税制度）によって2,000兆円を超える日本の金融資産を国民所得の伸びと稼ぐ力にフルに役立ててまいります。」と述べている。

また、1月22日には、2回目となる「政労使の意見交換」が2024春季労使交渉に先立って開催され、岸田総理は、①経済界には、物価動向を重視し、昨年を上回る水準の賃上げをお願いする。この夏には、賃上げと所得減税を組み合わせ、可処分所得の伸びが物価上昇を上回る状態を官民で確実に作り上げる、②我が国全体で賃金を上げていくため、中小企業・小規模企業における賃金引上げが不可欠であり、労務費の価格転嫁を通じて、賃上げの原資を確保することがカギになる。政府としては、賃上げ税制の拡充や、省力化投資補助金などの賃上げ促進策を実行に移し、労務費の価格転嫁対策に全力で取り組む、③医療・福祉・障害福祉分野などの公的価格を引上げ、官としても公的賃上げが確実に現場に行き渡るような仕組みを実行する、④非ホワイトカラー職全般について、スキルの評価制度により、賃金上昇がはかれる仕組みを作り上げるとした上で、「政労使の議論が地方にも波及するよう、厚生労働大臣は、経済産業大臣や公正取引委員会委員長と協力しながら、地方版政労使会議の開催を一層積極的に進める」とし、「日本経済がデフレに後戻りするか、デフレ完全脱却の道に向かうかの正念場であり、脱デフレのチャンスをつかみ取るため、労使に対して協力をお願いする」と賃上げに向けた強い決意を述べている。

II 基本的な立場と取組の考え方等について

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ため、頻発する大規模自然災害や感染症という社会的な危機を踏まえ、質と量の拡充をはじめとする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活動を強化する。

2024春季生活闘争は、物価上昇が高止まりしている経済状況のもと、賃金改善等を課題とする春季生活闘争の推進にあたっての基本的な立場を次のとおり設定する。

- 2024春季生活闘争は、2023年以上に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る。とくに、民間構成組織への連帯と支援に全力をあげる。
- 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する。
- 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・人事院交渉を配置する。
- 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」を展開する。

また、2024春季生活闘争の取組の基本的考え方等について、

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、現物給付により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・拡大をはかることを柱とした取組を展開する。

Ⅲ 重点課題

1. 2024年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。

本年は、防衛費増額や異次元の少子化対策のための財源として、増税や社会保険料への上乗せが検討されている現状を踏まえて、これらの課題が公共サービスに与える影響をはじめ、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機会として、「2024春季生活闘争・2024年公共サービスキャンペーン開始中央集会」を2月16日に開催する。一方で、近年頻発する大規模自然災害や感染症への対応などを通じて、公務・公共サービスの重要性については、広く国民から認識された。改めて、「公共サービス基本法」の理念の再確認をはじめ、その重要性と普遍性を広く社会的に喚起していくための方策等について検討する。なお、この間実施してきた、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については、これまでの経過等を総括するとともに、「令和6年能登半島地震」の復旧状況等を注視しつつ、危機においても有効に機能する体制の構築について、幅広い観点から検討する。

2. 2024年通常国会対策と政策制度要求の実現

1月26日に召集された第213回通常国会では、とくに「政治とカネ」の問題が大きくクローズアップされることとなるが、一方で、国の「あり方」や「進路」を示す予算・税制について十分な審議を尽くすべきであり、財源問題についての議論の動向等を注視する必要がある。なお、今国会には、国家公務員の旅費法改正法案、第33次地方制度調査会「ポストコロナの経済社会に対応する地方制度のあり方に関する答申」を踏まえ、大規模な災害や感染症のまん延等の国民に重大な影響を及ぼす事態への対応に関わって、国と地方の関係等の特例を設けるなどの地方自治法改正法案の提出が予定されていることから、必要に応じて国会対策を強化する。

連合は、春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取組を引き続き推し進めるとし、具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけなど、審議会对応、国会対応、春季生活闘争時期における「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開するとしている。具体的な課題は、①現下の経済・社会情勢を踏まえた2024年度予算編成実現と2024年度税制改正実現の取組、②価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取組、③誰もが安心して暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取組、④すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取組、⑤あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取組、⑥学校職場における長時間労働の是正と教職員の負担軽減の取組、を提起しており、連合の政策・制度課題の実現について、諸活動への積極的な参加等の取組を進める。

3. 公務員制度改革と労働基本権確立

第112回ILO総会（6月3日～14日開催予定）では、「国家公務員制度改革基本法を課題解決の基盤に置き、その道筋について、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、第112回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実現に向けて、連合とともに国内外の対策を強化する。

IV 賃金・労働条件に関する課題

1. 賃金・労働条件の改善等

(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

長期化する景気の低迷による主観的・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する。また、「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に向けて、連合との連携の強化をはかる。

(2) 公務・公共部門労働者の賃金水準の引上げ等

昨年の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、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が実現している。しかし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おり、公務員を含む勤労者の賃金引上げによる生活改善は、引き続き国政の最重要課題となっている。そのため、連合の分析や春季生活闘争方針及び民間組合の要求動向を踏まえつつ、職員の生活安定をはかり、国民に豊かな公共サービスを提供するため、具体的には、「賃金を積極的に引き上げること」を基本に、関係当局にその実現を求める。

なお、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」については、若年層から再任用を含む高齢層に至るすべての職員を対象としており、また月例給及び各種手当を取り扱う総合的な見直しであることを踏まえ、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとするよう求めていく。また、地方公務員、独立行政法人職員、政府関係法人職員等にも広く影響を与える課題であることから、検討に当たっては、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づく対応を求める。

(3) 再任用職員等の給与制度の改善

再任用職員については、再任用職員をめぐる状況や位置づけの変化に応じ、現在生活関連手当とされている手当の支給を含めた全体的な見直しを行うよう求める。

なお、「60歳前後の給与水準の連続性確保」については、60歳以降の職員の給与水準に関するラスパイレス比較に基づくことを前提とし、中長期的な給与カーブ全体のあり方を検討する中で実現することを求める。

2. 非常勤職員等の待遇改善と雇用確保

- (1) 各構成組織は、本年も必ず関係当局に対して非常勤職員等に関わる要求（(ア)非常勤職員の賃金・労働条件に関する悉皆調査の実施、(イ)均等待遇を実現するため「時給1,200円以上」を確保、(ウ)雇用の安定的確保、(エ)諸休暇の円滑な取得保障と一層の改善など）を提出し、交渉を実施する。あわせて、同一労働同一賃金に関する法整備を踏まえ、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。また、公務・公共部門の役割を認識し、連合が提起する「雇用形態間格差是正の取り組み」などを全力で進める。さらに、非常勤職員の組織化の推進に向け、方針上の明記、相談窓口の設置などに取り組む。
- (2) 政府に対して、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付けるとともに、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を求めて取り組む。給与については、①昨年の給与法等の改正に伴う、各府省における非常勤職員に関する給与改定の状況を踏まえ、待遇改善に向け労使交渉の場で積極的に議論を行う、②地方公務

員においては、改正地方自治法および総務省通知を踏まえ、会計年度任用職員における期末・勤勉手当の支給および常勤職員に準じた給与改定を各自治体当局に求める。また、休暇制度については、働き方改革等の観点を踏まえた無給休暇の有給化の拡大等、一層の改善を求める。

3. 定年の段階的引上げに伴う各種施策

定年の段階的引上げによるシニア職員の在職者数増加に伴い、中堅・若手職員の昇格や新規採用などへの影響などに留意しつつ、引き続き、級別定数措置を踏まえた定員の弾力的取扱い等、政府との交渉・協議を進める。

4. 労働時間、休暇・休業制度および人員確保

- (1) 労働時間の短縮、休暇・休業制度等の改善・拡充をディーセント・ワーク及びワーク・ライフ・バランスの確保に向けた課題として位置づけ、年間総労働時間1,800時間の実現などを求め、取組を進める。
- (2) 災害対応や感染症対策に伴う膨大な超過勤務や、在宅勤務等のテレワークにおける実態を踏まえ、超過勤務手当の全額支給を前提に、対政府・人事院を含めた労使交渉による総点検を行い、真に実効性ある超勤の縮減策を講じるよう求める。
- (3) 来年4月から導入される勤務間インターバルについて、国際基準たる11時間を基本とするよう求める。
- (4) テレワークを始めとする「柔軟な働き方」の推進に当たっては、職場環境や職務内容が極めて多岐に亘っていることを踏まえ、機械的な数値目標や無理な計画を課すことがないよう求める。
- (5) 仕事と家庭の両立に向けて、取得しやすい職場環境の整備を追求するとともに、現場ニーズに応じた更なる制度改善を求める。
- (6) 国の定員管理について、国民の生活基盤を守るための公務・公共サービスの確実な実施に向けて、「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適切な人員を平時から確保することを求める。

5. 障害者雇用

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%に段階的に改められることを踏まえ、各府省に対し、法定雇用率の達成を遵守するよう働きかけるとともに、障害者が無理なくかつ安定的に働くことができるよう求める。

6. 女性参画の推進及び多様性の確保

- (1) 2020年12月25日に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえた「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」（2022年6月策定）において、「女性の経済的自立」が、男女共同参画社会の実現への対応の鍵となると指摘

されており、引き続き、ア) 募集・採用・配置・昇進における男女間格差の是正、イ) 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、ウ) 男性の育児休業・介護休暇等の促進などを職場と家庭そして社会を基盤に置いた取組として推進する。

- (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」等の着実な実施をするよう求める。
- (3) 昨年6月に公布・施行されたLGBT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よう求める。
- (4) 男女がともに働きやすい職場づくり、女性の採用・登用・職域拡大、メンター制度の実効性確保に向けた取組を進める。

7. ハラスメント対策

公務職場におけるパワー・ハラスメント対策については、深刻かつ重大な問題であると捉え、民間に措置された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。

8. 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件の確保等

各構成組織は、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その他の労働環境の整備」に関する要求を関係当局に求める。

9. 統一要求基準（案）について

以上の考え方を踏まえ、賃金・労働条件に関わる公務労協としての2024春季生活闘争の統一要求基準（案）を次のとおりとする。

<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。

V 2024春季生活闘争の具体的進め方

1. 要求提出等

- (1) 公務員連絡会 政府（国家公務員制度担当大臣）及び人事院（人事院総裁）に対して2月20日（火）に要求書を提出する。
- (2) 独立行政法人等関係組合 3月上旬までに提出する。
- (3) 公務員の使用者としての政府と公務労協との労使関係を確立するため、政府・官邸との交渉・協議を追求する。

2. 具体的な取組と行動日程

- (1) 1月31日（水）午後に地方公務労協、地方連合会公務（官公）部門連絡会代表者への方針説明会を開催する。
- (2) 公務員連絡会及び独立行政法人等関係組合は、要求提出以降、各々に交渉・行動及びヤマ場の設定をはかるとともに取組の連携を強化する。
- (3) 日本郵政グループ労働組合（J P 労組）の春季生活闘争について、情報交換等を通じた取組の連携をはかることとする。
- (4) 連合及び地方連合会が主催する諸集会・行動に積極的な参加をはかることとする。

VI 2024春季生活闘争の経費と分担金

分担金総額を4,340,000円とし、各構成組織の具体的な分担金額及び経費については別紙のとおりとする。