

## 2024年度の取組経過と2025年度活動方針（案）

### 一、第21回総会以降の取組経過と到達点

#### 1. はじめに

(1) 少子高齢、人口減少社会が現実のものとなっているなかで、この先のわが国のあり方について、政治的な対立のもとで、有効な処方箋を導き出すための議論が停滞したまま時代が進んでいる。

振り返って見れば、2003年10月15日、「勤労国民を取り巻く環境は、弱肉強食の市場原理万能主義、競争第一主義に駆り立てられ、出口の見えない長期デフレ状況にあり、生活と雇用は危機的状況にある」との認識のもと、「社会保障や国民生活に関わるインフラなど社会的なセーフティネットを再確立し、国民が安心・安定・安全に暮らせる社会の実現をめざす」として、180万人の公務公共サービス関連労働者が結集し、公務労協は誕生している。

(2) その結成時に定められた公務労協の運営要綱では、官公労働者全体の賃金労働条件、年金、退職金、公務員制度改革などの共通の取組をさらに発展・強化させるとともに、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、開かれた研究・交流集会の開催、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ことを主たる活動目標に据えたとされていた。

(3) 結成から20年余が経過をした今こそ、運営要綱に記された活動目標という原点に立ち返り、取り巻く政治情勢なども注視しつつ、①組織人員の減少傾向が顕著になっているもとの組織運営のあり方、②自律的労使関係制度を視野に入れた交渉体制の抜本的な強化、③国民のためという視点を最重視した公共サービスキャンペーンの再構築、の3点を2025年度の組織的な検討課題と位置づけ運営委員会等の場で建設的な議論を進めるとともに、着実に取組を具体化していく。

(4) 一方、昨年総会以降公務労協は、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の基本的認識のもと、新型コロナウイルス感染症や元日に発生した能登半島地震、全国各地を襲う豪雨など甚大な自然災害への対応について、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とともに、

国民からの信頼を確固たるものとす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具体的な取組を進めてきた。

## 2. 良い社会をつくる公共サービスキャンペーン

- (1) 公務労協は、2024年度活動方針において、2004年に新自由主義・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「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こと、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と位置づけた。
- (2) 具体的には、2024年春季生活闘争方針において、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年春季生活闘争・2024年公共サービスキャンペーン開始中央集会」を2月16日に联合会館（YouTube配信併用）にて開催した。

集会では、冒頭、主催者を代表して石上議長から、元日に発生した「令和6年能登半島地震」の被災状況や現地における災害対応に関わる知事要請等の状況を報告した後、「公務員制度改革が全国・地域経済に与えた影響について」と題し、関東学院大学経済学部経済学科島澤諭教授から、公務員賃金の低迷の状況、経済循環における政府の役割、人口減少が地方経済に与える影響等に関する講演を受けた。また「日本の財政問題が公共サービスに与える影響とは？～より質の高い公共サービスを提供するために～」というテーマで島澤教授と公務労協政策・制度専門委員会役員との対談を行い、財政問題をクリアしながらいかに人員を確保していくか、日本の財政課題の解決に向けた施策等について多岐にわたる課題を取り上げた。

- (3) 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政府への申入れについては、この間の取組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ことを方針へ明記していたが、具体的な取組には至らなかったことから、先月発生した豪雨災害の状況も加味した上で、

次年度においてその具体化をはかることとする。

### 3. 公務員制度改革と労働基本権の確立

(1) 連合との連携のもと進めてきたILO勧告を満した労働基本権の確立と民主的な公務員制度改革の実現は、2018年のILO総会・基準適用委員会議長集約に対する日本政府の誠実な履行を最低とした2024年度第112回ILO総会・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してきた。その一環として、2023年10月24日に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～」を開催した。

(2) シンポジウムは、①新型コロナウイルス感染症の影響と諸問題について、アジア・太平洋地域を含めたわが国の実情を検証し、それを教訓に次の感染症危機に備えた公務公共サービスのあり方を問う、②医療や公衆衛生と比較して必ずしも世論の関心が寄せられていたとはいえない救急にフォーカスを当て、搬送及び困難事案への対策とその有効性などを国際的に議論することで、国民の命を守るために救急が果たすべき役割を踏まえた今後の課題等を探る、③具体的には、わが国においてピーク時には一週間に全国で8,000件を超えた救急搬送困難事案を生じたこと等を踏まえ、労使の協力により現場における経験や知見が活かされた否かを、主に韓国の実情と比較・検証することで、救急（消防）における労使・労働関係の改革などILOからの指摘に応える公務員の労働基本権の確立が、次の感染症危機への不可欠な備えとなるということについて社会的な喚起をはかることを目的とした。

シンポジウムは、冒頭、芳野連合会長が、「公務職場においても、本来であれば労働組合が役割を發揮し、建設的な労使関係のもとで労使双方が責任をもって課題に対応する枠組みが必要である。しかし、公務職場においては、労働基本権に制約があり団体交渉や労働協約の締結も一部を除いて行うことが出来ない。とりわけ、本日のテーマとして取り上げた救急業務に携わる消防職員については、団結権、つまり労働組合を作ることさえ認められていない。このような状況に対し、ILOから日本政府に対し、2002年以降、ILOの結社の自由委員会において、繰り返し第87号・第98号条約違反が指摘されている。ILOからの指摘に応える公務員の労働基本権の確立が、質の高い公共サービスのために必要であることを、このシンポジウムを通して理解を深め合い、同時に世の中に発信されることを期待する」との主催者代表挨拶を行い、続いて郷野ILO理事は、「日本では第87号条約は批准されているが、公務員の団結権については、警察、刑事施設職員の団結権が認められておらず、消防職員も警察職員と同視されるということで、組合が認められていない。

消防職員の仕事は非常に重要なもので、だからこそ組合を結成し、正常な労使関係を構築することが必要である。私もILO理事の立場で、公務員の労働基本権問題の前進に向け当然の権利である労働基本権が享受できるよう尽力する」と述べた。

その後、ITUC-AP吉田書記長から「COVID-19 パンデミック：アジア太平洋地域における雇用、政府の初期対応、労働組合の行動に関する分析」と題する講演を、畑中美穂名城大学人間学部教授からは「新型コロナ流行下の救急活動に関する調査－現場の実情と今後の課題－」と題し、アンケート調査の結果を踏まえた講演が行われた。また、パネルディスカッションでは、連合井上副事務局長をモデレーターに、大韓民国公務員労働組合総連盟国家公務員労働組合消防庁支部の高鎮永委員長のほか、全国消防職員協議会役員、ITUC-AP吉田書記長がパネリストとして参加し、「新型コロナウイルス感染症における救急実態から、韓国との相違を踏まえたわが国公務員の労働基本権問題と今後の感染症対策を検証する」をテーマに議論が行われた。シンポジウムの最後に、清水連合事務局長は、「国民のニーズに応え、良質な公共サービスを維持し続けるためにも、公務員の労働基本権を回復し、労使が責任を持って労働諸条件や行財政運営を話し合える自律的な労使関係制度を確立することが重要である。この課題解決に向けた取組は、決して公務に携わる労働者だけのものではない。私たちを取り巻く社会は、多くの人が働き、互いに支え合うことで成り立っている。連合は「働くことを軸とする安心社会」をめざし、よりよい社会づくりに向けた取組を進めていく。連合に集う私たちとして、それぞれの立場で組織内外に発信し、理解を広げていくことが重要であり、引き続きのご協力をお願いする」とのまとめを行った。

- (3) 2月9日にILO条約勧告適用専門家委員会報告が公表され、「本委員会は、日本政府が2018年に「総会委員会」から出された結論と勧告への対応について慎重に検討しており、また、この点に関して連合と意見交換を行っているとしていると単に繰り返し述べていることに遺憾をもって留意する。しかしながら連合がこうした意見交換を行っているとの主張を否定していることに留意し、「総会委員会」が日本政府に対しその勧告を実施するために社会的パートナーと共に期限付き行動計画を策定するよう求めてから5年を経ているにもかかわらず、その実現に向けて何ら措置も講じていないことに遺憾の意を表す。本委員会は、2018年以来、「総会委員会」により要請されている行動計画を社会的パートナーとともに策定するうえで目に見える進捗がないことについて懸念をもって指摘する。それゆえ、本委員会は日本政府に対し、関係する社会的パートナーと協議しながら「総会委員会」勧告を実施するための期限付き行動計画策定に向け、これ以上の遅滞なく必要な措置を講じるよう強く求める。この件に関する個別のステップについて日本政府が報告することを期待する」と日本政府の姿勢に大きな不満を表明している。

- (4) 公務労協は、3月末にI T U C本部担当役員及び労働側スポークスパーソンを訪問し、この間の国内における取組状況等を説明するとともに、第112回I L O総会・基準適用委員会における再度の個別審査に向けて要請・協議を行った。
- (5) 第112回I L O総会・基準適用委員会における個別審査に向けて、I T U C－A P準備会合が4月17日～18日に開催され、日本案件がダブルフットノート案件を除いて実施的に最上位で登載され、4月22日のI T U C準備会合を経て、個別審査案件の選定について国際労働組合総連合（I T U C）と国際使用者連盟（I O E）の代表責任者間の協議により決したロングリスト（個別審査の候補として、日本の第87号条約案件を含め40件が登録）が5月3日に公表された。
- (6) 第112回I L O総会は6月3日～14日にジュネーヴのI L O本部で開催され、総会開会日の6月3日に確定されたショートリスト（個別審査に付される案件として、日本の第87号条約案件を含めて24件が登録）への登載により、2018年以来となる基準適用委員会における個別審査が決定した。この間、日本の第87号条約案件の個別審査実現については、I T U Cの全面的なサポートをはじめ、労働側スポークスパーソンのマルク・レーマン氏（ベルギー）が、選定における幾多の困難な過程はもとより個別審査・議論そしてまとめに至るすべてにおいて、熱意と信念を持って尽力・奮闘いただいたことによるものに他ならない。
- (7) 基準適用委員会における日本の第87号条約の個別審査は、6月11日（現地時間15時50分から）に行われた。冒頭の日本政府陳述の後の国際使用者連盟と国際労働組合総連合のスポークスパーソンの発言等を踏まえ、当事者国労働者を代表して発言した石上連合会長代行（公務労協議長）は、日本政府が2018年の個別審査における議長集約に向き合っていないことを指摘したうえで、議長集約が指摘した5つの課題の現状として、①「社会的パートナーとの協議による自律的労使関係制度の検討」については、職員団体からの求めに対し、「慎重に検討」する旨を繰り返し続けている、②「継続的な労使間協議を通じた消防職員委員会の機能を改善する計画の策定」については、集团的労使関係とは明らかに異なる制度であり、限界を露呈している、③「消防職員が警察と同視されるという政府の見解、およびその見解が、条約適用の現状とどう符合するのかに関する国レベルでの社会的パートナーとの協議」については、具体的な協議が行われているものの、政府の主張が変わらないため、互いの主張の整理に止まっている、④「刑務官のうち、警察の一部と考えられ団結権が除外されるカテゴリー、警察の一部と考えられず団結権を有するカテゴリー、に関する社会的パートナーとの協議・検討」については、全く進展がない、⑤「人事院の手續が、中立かつ迅速な調停・仲裁を有しているか、に関する社会的パートナーとの協議・検討」については、人事院の手續に関する協議・検討に一切応じない姿勢を貫いていると果敢に主張し、最後に、日本における公務員の労働基本

権の根本的かつ抜本的な解決に向けた討議と結論を要請した。

その後、当事国以外の労使からは、労働者側から、ニュージーランドNZCTU、韓国FKTU、米国AFL-CIO、イタリアUIL、EI（教育インターナショナル）、PSI（国際公務労連）の代表6人がそれぞれ、災害大国は日本だけではないこと、消防職場における労使関係がCOVID-19などにおける効果的な対応に寄与したこと、韓国でも近年消防職員の団結権付与が実現し、多くの国が刑事施設職員の団結権を認めているが、日本政府が指摘するような業務遂行上の支障は出ていないこと、人事院勧告による労働条件決定のプロセスには欠陥があり見直すべきこと、教員が団体協約を締結できないため超過勤務などの問題が改善されないこと、日本の自律的労使関係制度に関する進展が見られないこと、などについて指摘した。なお、使用者側からは、ブラジル労使関係協議会、韓国経営者協会が、日本政府の説明を支持した。

基準適用委員会の個別審査のまとめ・報告は、他国の案件とともに、6月13日の総会において採択された。日本の第87号条約案件については、①委員会は、日本政府代表から提供された口頭および書面による情報とそれに続く議論について留意した、②委員会は、本事案が長期にわたるものであること、および直近では2018年に委員会で議論されたことについて留意した、③議論を考慮して、委員会は日本政府に対し、条約に沿って、使用者・労働者団体と協議のうえ、以下を検討するよう要請した、a)消防職員の地位と労働条件のさらなる改善、b)どのカテゴリーの刑事施設職員が警察の一部とみなされ、団結権の適用除外となっているのか。また、どのカテゴリーの刑事施設職員が警察の一部とみなされず、団結権が認められているのか、c)公務員について、人事院の手続が効果的で公平かつ迅速な調停と仲裁手続を保証するよう確かなものとする、自律的労使関係制度を引き続き注意深く検討し、条約に沿って様々な課題の解決をはかる、地方公共部門の労働者が条約に定める権利と保障を享受できるよう、地方公務員法およびその他関連法規を見直す、④委員会は、日本政府に対し、2024年9月1日までに、上記全ての事項の達成状況について専門家委員会に報告書を提出するよう要請した。

- (8) 連合は、日本案件についての議長集約（結論）について、①日本政府の主張・対応がILOの労働基本権保障の観点から受け入れられないものであることを改めて示したものであり、妥当と判断する、②日本政府は、もはや国際的に許容されない主張に固執・拘泥することなく、海外の事例に学び、状況の是正に向けて労働組合などとの実効性を伴う意味ある対話を行わなければならない、③今回のILOの結論は、公務員労働基本権を制約し続ける日本の特異性に対する国際社会の強い懸念を改めて示したものと見える、④日本政府には、これらの報告を真摯に受け止め、すみやかに「期限付きの行動計画」を社会的パートナーとともに策定するよう強く

求める、⑤連合は、国民本位の行政を行うためにも、民主的で透明な公務員制度改革の実現をめざし、引き続き関係組織と緊密に連携して取組を推進していく、との事務局長談話を発出した。

(9) 今回の議長集約（結論）に当たっては、日本案件のみならず全般的に使用者側の基準適用委員会での対応が硬化していたことが特徴としてあげられる。これは、第349回ILO理事会（2023年11月）において、87号条約におけるストライキ権の解釈問題を議論するため、理事会に引き続いて2日間の特別会合を開催し、労働者グループと36カ国の要請に基づき、「ストライキ権に関する条約第87号の解釈に関する紛争をICJ（国際司法裁判所）に緊急に付託し、決定を求める」措置に関する決定を行い、ICJの勧告的意見を受領した後、適切なフォローアップを検討することが決定されたことが要因と考えられる。実際に、ILO総会最終日の議長集約を本会議で採択する際に、使用者側のスポークスパーソンから、87号条約が取り上げられたことについて改めて抗議する発言があった。今後も、今回のICJでの審理が続く限り、また仮に審理の結論が出ても使用者側の意に沿わない内容であった場合には、今年のような使用者側の対応が続くことになりかねない状況にあることに留意する必要がある。

(10) 日本政府は、今回の議長集約も踏まえた第87号条約及び第98号条約の年次報告を8月末にILOへ提出した。なお、政府報告に対する意見を連合及び経団連が付している。

連合は政府報告に対し、年次報告は、これまで再三再四述べられ、すでに失当している労働基本権の制約理由を繰り返したのみであり、このことは、引き続き課題解決を意図的に避けようとする日本政府の不誠実な姿勢のあらわれとして極めて遺憾であるとともに、断固とした抗議の意を明らかにするとの意見を提出している。

なお、報告の中で政府は、「2024年ILO総会基準適用委員会の議長集約をきっかけとして、公務員制度に関する諸課題について、国内の使用者団体及び労働者団体と新たに意見交換を実施することとしており、引き続き社会的パートナーとの一層の意思疎通に努めていく」としている。この点について、8月末に行われたILO懇談会（連合、経団連、政府3者構成）の席上で連合は、公務員制度に関する諸課題について、国内の使用者団体及び労働者団体と新たに意見交換を実施することについては、実効ある取り組みに向けた一歩であると受け止めているが、この機会を単なる意見交換に終わらせず、問題の解決につなげていくためには、連合の意見書にある、①行動計画の策定における最低2年程度の期限の設定、②協議する日本政府の府省等担当者の特典、③「関係する社会的パートナー」とは、連合に加盟する公務員関係組合で構成する公務労協が労働側の当事者であることの明確化、の3つが不可欠であることを指摘している。また、経団連側は、「新たに意見交換を実施

することについては評価したい。意見交換の議題としては、議長集約で検討を求められた事項だと認識している。国内で議論することが重要であり、日本政府にはこれまでに示された見解以外にも、状況の進展に関する資料があれば提出してほしい」と述べている。

- (11) 一方、国会では、2023年6月16日に立憲民主党が国民民主党、社会民主党と共同で衆議院に提出している「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）が2024年10月9日の衆議院の解散を受けて審査未了廃案となった。引き続き、政治的に困難な環境にあるものの、連合との連携のもと、ILO勧告を満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慎重かつ戦略的に再構築していく。

#### 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

- (1) 公務労協は、2003年の発足以来、最も重要な課題のひとつに「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」を掲げ、種々の取組を進めてきた。その結果、国公ユニオンの結成、全環境職組の結成の成果が得られたものの、現状、組織拡大には至らず、逆に、国公連合加盟組織であった金融庁職組、財務職組が活動の担い手不足等を理由に解散するなどしており初期の目標とはほど遠いのが現状であることを認めざるを得ない。
- (2) 公務労協は、2024年度においても第16回組織拡大センター会議（2023年10月27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・強化に向け取組を進めてきた。
- (3) 2024年度の厚生労働省労働組合基礎調査（速報値）等を踏まえた国公連合の予算登録人員ベースでの組合員数は、61,160人となり、前年比2,866人の減少、率で4.50%の減少となった。国公連合による今年度の組合員数増減事由調べ（理由が明確に解明できたもの）によれば、新規採用加入、組合員資格復活による再加入、日常の加入勧奨による加入などにより3,815人の増加となる一方で、退職・辞職、組合員資格喪失（管理職成り）のいわゆる自然減が一定数あったのに加え、経済的事由等による自己都合による脱退（減少数に占める割合で約3割）も続いており、結果として5,877人の減少となるなど全体的な減少傾向に歯止めがかかっていない状況が続いている。国公連合においても、継続した増減事由調べなどで状況を分析するなどし、組織強化に努めているものの、根本的な解決には至っていないことから、引き続き、公務労協組織拡大センターとして国公連合の取組を第一義に置きつつも全面的に支援を行う必要がある。
- (4) 幅広く公務労協の活動を周知することを目的に、構成組織の協力を得ながら、霞



が関を中心とした街頭宣伝行動（大衆的情報配布）に今年度も11月、3月（雨天中止）、4月、5月（雨天中止）、9月、10月と継続的に取組を進めている。

(5) 刑事施設職員の組織化に向けた環境整備については、今年度も具体の検討にまで至っていないが、第107回及び第112回 I L O 総会・基準適用委員会での議長集約なども踏まえ、今後、国公連合をはじめとする関係組織との連携をはかり取組を進める必要がある。

(6) 以上のとおり、具体的な成果が限定的である現状を十分に認識しつつ、まずは国公連合加盟組織で活動が遅滞している組織を中心に再組織化も視野に入れつつ関係組織との連携を強化して具体の行動を起こしていかなければならない。

## 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) 地方公務労協が未結成の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）については、各地域の個別の事情なども認識した上で、構成組織の理解と協力を得つつ、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) 2023年12月4日、連合の2024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・業種別部門連絡会議の運営・あり方について、各部門連絡会の開催状況と主な活動内容などについて意見交換を行った。

部門連絡会の位置づけについては、「産業別・業種別部門連絡会の今後のあり方について」（2021年9月9日連合第25回中央執行委員会）にて確認のとおり、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・深化していくとされ、また、具体的な取組として、①春季生活闘争に関する構成組織間の情報共有、②産業政策に関する構成組織間の情報共有、政策実現に向けた取組、③組織拡大に関する取組状況・取組内容の情報共有、共通認識の醸成、④その他、産業・業種に関する必要な取組等とされている。

引き続き、公務（官公）部門連絡会については、連合の対応に留意するとともに、公務労協として統一的に対応する。

## 二、2025年度活動方針

### 1. 情勢の特徴

#### (1) 政治情勢

① 第212回臨時国会は、2023年10月20日に召集され55日間の日程で会期終了日である12月13日に閉会した。連合は閉会にあたっての事務局長談話において、「防衛力強化や子育て支援の財源確保策が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。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」と指摘している。また、「今国会でも政治とカネの問題が浮上し、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、政権を揺るがす事態となったことに対して、国民の怒りと政治不信は極限に達しており、これらの徹底解明がなされ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」と強く指摘している。

2023年8月7日の人事院勧告の取扱いを巡っては、10月20日に勧告どおりに実施する閣議決定を行ったうえで、一般職、特別職の給与法改正法案を含む5つの給与に関連する法案の提出が行われた。なお、一般職の給与法改正案は、衆参内閣委員会での質疑採決を経て、11月17日の参議院本会議において可決、成立した。一方、国会審議の過程において立憲民主党は、政府提出の特別職給与法改正案が総理大臣や政務三役の給与・ボーナスを増額する内容であり、物価高に賃金の上昇が追いつかず国民生活が厳しい状況では到底受け入れられないとして増額を延期する修正案を提出したが、委員会採決で否決され政府案が成立することとなった。なお、法案成立を受け政府は、閣僚懇談会を開催し与野党からの批判や物価高に苦しむ国民感情に配慮し、岸田首相と閣僚の給与増額分を自主返納することを申し合わせ、官房副長官、副大臣、政務官も自主返納することとした。また、与野党の多くで、連動して増える国会議員の期末手当の増額分について、公益団体等に寄附する等の対応を行った。

今国会には、独立行政法人国立印刷局の事業である、官報の発行について、「官報の発行に関する法律案」（整備法含む）が閣法として提出された。これは、官報の発行に関する新法により電子官報を官報の正本として位置づける改革について、2022年12月のデジタル臨時行政調査会の決定を受けたもので、法案は、2023年12月6日に成立し、同年12月13日に公布され、関連法令とともに、2025年4月1日から施行されることとなり、従来、紙の印刷物として発行されてきた官報が電子化されることとなった。

② 第213回通常国会は、2024年1月26日に召集され150日間の日程で会期終了日

ある6月23日に閉会した。岸田首相は施政方針演説において、a)元日に発生した「令和6年能登半島地震」について、政府・地元が一体となって被災者に寄り添い、生活と生業をしっかりと支えていく息の長い取組を続けていく、b)国民の皆さんに成果を実感していただく年とするため、政治の総力を挙げて断固として取り組む、c)政治改革に終わりはなく、今後も引き続き、政治刷新本部においてさらなる改革努力を継続していく、d)経済の再生が岸田政権の最大の使命である。物価高に負けない賃上げを確実に実現していく。歳出改革を継続しながら、賃上げの取組を通じて所得の増加を先行させ、デフレからの脱却を果たすことは、財政健全化にも寄与する。経済あつての財政であり、まず、経済を立て直し、そして、財政健全化を着実に進める等と述べ、国会論戦へと臨むこととなった。

今国会で政府が提出した閣法は、62本で、そのうち61本が成立し、成立率は98.4%であった。連合は閉会にあたっての事務局長談話において、国民が岸田内閣を支持しない理由は岸田総理の政治姿勢そのものにあるとしたうえで、「今国会では、働く者・生活者の命とくらしに関わる重要法案も数多く審議・可決された。とくに子ども・子育て支援法等改正法には、2028年時点で3.6兆円を確保するための支援金制度が盛り込まれたが、政府の説明は終始曖昧で、かつ重大な事実が小出しにされてきた。社会保険の原理を逸脱し、国会のチェックが働かず、賃上げや雇用に影響するようなくみが導入されたことは大きな問題である。定額減税を含め、増税批判を忌避した結果であり、岸田総理の責任は極めて重い」と強く指摘している。

今国会では、国家公務員等の旅費に関する法律の一部を改正する法律案が全会一致で可決・成立し、2025年4月から施行される。これは、物価の高騰、インバウンド需要や為替相場の円安の進行で、これまでの旅費の規定額を超えるケースが増加したことなどを背景に実費支給に改めることとしたものであり、この間、国公関係部会が財務省や行政改革事務局などと協議を行ってきた。引き続き、施行までの間に政省令をはじめ事務処理手続き等に関わって必要に応じて協議を継続していく。

また、大規模な災害などの非常時に自治体に対する国の指示権を拡大することを柱とした地方自治法の一部を改正する法律案が成立した。これは、2023年12月21日の第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」を踏まえた改正となる。国会審議では、指示が適切かどうか検証する必要があるとの指摘が相次いだため、「指示をしたときは、その旨及びその内容を国会に報告するものとする」、との国会への事後報告を義務付ける規定が追加された。なお、野党側は、乱用への歯止めとして自治体との事前協議や国会承認の義務化を求めたが、政府は、特定の手続きを必ずとるのは難しいと答弁し、

最終的には、衆参総務委員会において、「生命等の保護の措置に関する指示を行うに当たっては、状況に応じて、あらかじめ関係地方公共団体等との協議を行うなど、事前に関係地方公共団体等と十分に必要な調整を行うこと」とすることなどの附帯決議を付している。

- ③ 立憲民主党の代表選挙は、代表の任期が2024年9月30日に満了することを受けて、9月7日告示され、9月23日の臨時党大会における投票の結果、野田佳彦衆議院議員が新代表に選出された。新代表に選出された野田代表は、「私は本気で政権を取りに行く覚悟だ。戦いはもう、今日から始まる。まずは臨時国会の準備、そして衆院選は間違いなく早い段階で実施されるだろうから、戦いの準備を今日から始めたい」とし、「挙党体制で政権を取りに行こう」と訴えた。翌24日には、両院議員総会を開催し、新執行役員の方格人事を諮り、承認され、30日に「次の内閣」(NC)の発表を行い、新体制が本格的にスタートすることとなった。
- ④ 2024年8月14日、岸田総理大臣は記者会見し、9月の自民党総裁選挙に立候補しない意向を表明し、新総裁の選出後、退陣することとなった。岸田首相は会見で「自民党が変わることを示す最も分かりやすい最初の一步は私が身を引くことだ」とその理由を説明した。岸田内閣の支持率は、自民党の政治とカネを巡って世論の批判が高まるなどして、低迷が続いていた。

自民党総裁選挙には過去最多となる9名の国会議員が立候補し、9月27日の投開票の結果、石破茂衆議院議員が新総裁に選出された。

- ⑤ 第214回臨時国会は、2024年10月1日に召集、会期終了日は10月9日までの9日間とされ、召集日には、衆参両院において首班指名選挙が行われ、自民党の石破茂総裁が第102代内閣総理大臣に選出された。石破首相は、直ちに組閣を行い、石破内閣を正式に発足させた。今国会の会期を巡っては、野党側が予算委員会の開催を求めたが、与党側はこれを受け入れず、臨時国会の会期を9日までとする方針を堅持した。その後、石破首相は1日の記者会見で、政治日程について、「10月9日に衆議院を解散し、10月15日公示、10月27日に総選挙を行う」と解散を明言した。今国会では、唯一、「旧優生保護法に基づく優生手術等を受けた者等に対する補償金等の支給等に関する法律案」(衆法)が、10月8日の参議院本会議において全会一致で可決・成立している。連合は国会閉会にあたっての事務局長談話の中で、「政治とカネの真相解明はたなざらしのまま、先の都知事選挙などで課題が顕在化した公職選挙法改正も審議されず、自民党の党利党略を優先したとのそしりは免れない」と強く指摘している。
- ⑥ 第50回衆議院議員選挙は、2024年10月15日公示、10月27日投開票の日程で、政治改革や物価高対策、外交・安全保障などを争点に12日間の選挙戦が行われている。10月12日に行われた党首討論で、石破自民党総裁は、日本の在り方を根底か

ら変えていく意味で「日本創生」を掲げ、野田立憲民主党代表は「政権交代」こそが最大の政治改革だと訴えた。また、連合は、「今の政治をリセットし、新しい政治をつくるチャンスが到来した。推薦候補者全員の当選に向けて、700万組合員の総力を挙げて闘い抜く」との事務局長談話を発出している。この総選挙では、超少子高齢、人口減少社会がより深刻化している現実を踏まえ、財政再建をはじめとした将来に希望の持てる持続可能な社会の構築に向けた政権選択の機会になることが求められる。

## (2) 社会・経済情勢

① 2024年7月19日に内閣府が公表した「令和6(2024)年度内閣府年央試算」の中で日本経済の現状について「このところ足踏みも見られるが、緩やかな回復が続いている。今後についても33年ぶりとなる高水準の賃上げや好調な企業収益、また、定額減税を始めとする各種政策効果に支えられ、円安等に伴う輸入物価の上昇の影響等は注意する必要があるものの、民間需要主導の緩やかな回復が続くと見込まれる」とされ、今後の政府の基本的な方針として「力強い賃上げの流れを中小企業や地方経済でも実現し物価上昇を上回る賃金上昇を達成し定着させるとともに、社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に向け、官民が連携し戦略的な投資を実行していく」としている。このような基本的方針を踏まえた、令和6(2024)年度の経済の姿の試算として「足元では一部自動車メーカーの生産・出荷停止等に伴う影響はあるものの、今後は賃上げを始めとする所得の増加や堅調な設備投資を背景として回復し、GDP成長率は実質で0.9%程度(2023年度実績1.0%)、名目で3.0%程度(2023年度実績5.0%)と緩やかな成長が見込まれる」としている。同日開催された経済財政諮問会議で岸田首相は、「日本経済は、“成長型の新たな経済ステージ”へと移行できるかの正念場にある」として、「令和7年度予算は、“経済・財政新生計画”の下での最初の予算として、歳出改革努力を継続しつつ、来年以降の物価上昇を上回る賃上げの定着や、投資の拡大による所得や生産性の向上につながるメリハリのある予算としていく」とし、「省庁間・政策間の横断的な連携、重要政策分野への人員配置の重点化による推進体制の強化、DXを通じて蓄積されるデータの活用を含めたEBPMの強化によるワイズペンディングの徹底等により政策の実効性の向上を図っていくことが重要である」と述べている。

② 雇用情勢については、総務省から2024年10月1日に公表された「労働力調査(基本集計)2024年8月分」によれば、就業者数は6,815万人、前年同月比で42万人の増加となり25か月連続の増加、就業率は62.0%(前年同月比0.6ポイント上昇)と

なっている。一方、完全失業者数は175万人で前年同月に比べ11万人減少し、5か月ぶりの減少となり、季節調整値での完全失業率は、2.5%で前月に比べ0.2ポイント低下となった。また同日、厚生労働省が公表した「一般職業紹介状況（令和6年8月分）」によれば、有効求人倍率（季節調整値）は1.23倍（前月比0.01ポイント低下）、新規求人倍率（季節調整値）は2.32倍（前月比0.10ポイント上昇）であった。この状況について厚生労働省は、「今のところ賃上げを理由に新たな求人を控える動きは広がっていない。企業は人手不足となっているが、物価高や円安の影響で、製造業を中心に新規の求人を抑える動きが続いている。今後の状況を注視したい」としている。

- ③ 国立社会保障・人口問題研究所が公表（2023年4月26日）した「日本の将来推計人口（令和5年推計）」では、2020年国勢調査を出発点として2021年から2070年までを推計の期間とし、将来の出生推移・死亡推移についてそれぞれ中位、高位、低位の3仮定を設けて推計を行っている。中位仮定で見ると、日本の総人口は、2020年時点1億2,615万人から、2045年には1億880万人に、その内65歳以上は、2020年時点3,603万人（28.6%）から、2045年には3,945万人（36.3%）となると推計されており、高齢化の水準、速度、奥行が急速に進展する状況にある。また、いわゆる生産年齢人口（15歳～64歳）は2020年時点7,509万人から、2045年には5,832万人になるとされ、超少子高齢化社会を支え合うための国民的な合意形成がますます重要となってくる。

### (3) 公共サービスと公務員を取り巻く情勢

- ① 2024年6月21日、「経済財政運営と改革の基本方針2024～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～」(骨太方針2024)が経済財政諮問会議での答申を経て、閣議決定された。方針では、「成長型の新たな経済ステージへの移行」を掲げ、デフレからの完全脱却、成長型経済を実現させる千載一遇のチャンスであり、二度とデフレに戻らせることなく、日本経済を成長型の新たなステージへと移行させていくとし、そのカギに賃上げを起点とした所得と生産性の向上を掲げ、物価上昇を上回る所得の増加を確実に実現させ、来年以降も物価上昇を上回る賃上げを定着させるとしている。また、わが国経済の持続的かつ健全な発展と国民の幸福な生活の実現に寄与するデジタル社会の形成に向け、デジタル庁を中心に、政府全体で、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(同日閣議決定)等に基づき、行政のデジタル化を推進するとされた。一方、財政健全化目標と予算編成の基本的考え方においては、財政健全化の旗を下ろさず、2025年度の国・地方を合わせたプライマリーバランスの黒字化を目指すとともに、経済再生と財政健全化を両

立させる歩みを更に前進させるとしている。連合は同日の事務局長談話の中で「経済社会のステージ転換には、物価上昇を上回り生活向上を実感できる賃上げを継続・定着させていくとともに、能力開発やセーフティネット機能の強化、取引適正化、労働者保護ルール整備などを一体的に推進すべきである」と指摘している。

② 「令和7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」（2024年7月29日閣議了解）では、骨太方針2024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をせざるを得ない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された。この方針を踏まえた2025年度予算の概算要求は、一般会計の総額で117兆6,059億円となり、要求額は4年連続で110兆円を超えて過去最高額を更新している。また、賃上げや少子化対策などの政府が重要政策と位置づける事業では、必要な金額を示さずに事業項目だけを記して予算要望を行う事項要求が多く見られることから、さらに歳出が拡大することが想定されている。

③ 2024年4月19日に自民党公務員制度改革等に関するプロジェクトチームは、「選ばれる組織であり続けるための公務員制度の改革に向けて」と題する提言を取りまとめ、規制改革、行政手続き等に関する提言とあわせて岸田首相に提出した。提言では、行政の重要課題に柔軟に対応するメリハリある組織・定員管理の実現を掲げ、a)災害対策、食料安全保障、外交安全保障、感染症対策など重点化すべき分野を担う業務に対する思いきった増員による定員の純増、b)そのためのスクラップアンドビルドの一環として、デジタル化による人員の削減や、特に地方支分部局における総務・経理などの管理部門について大胆な統合を図り1箇所でも多くの出先機関の管理部門の実務を担うなどの共通化によって、行政機関全体のスリム化を図る必要があるとしている。

一方、2024年度に、令和7年度以降の定員合理化目標の見直しが予定されていたことを踏まえて、公務労協（公務員連絡会）は、定員管理について、政府への春季要求で『『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、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』を掲げ、国公関係部会を中心に内閣人事局との交渉・協議を行ってきた。その結果、定員合理化目標数そのものを撤回させるには至らなかったものの、従来の「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する」を、「5年間で5%（年平均1%）以上を合理化することを基本とする」など、閣議決定の一部を変更させるに至ったところである。引き続き政府に対しては、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求めていかなければならない。

2025年度の機構・定員等の要求状況（内閣人事局）は「令和7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の配分の方針」(2024年7月29日内閣総理大臣決定)を踏まえ、時限増員要求を除く新規要求人員で5,221人となった。主な内訳は、外交・安全保障の強化726人、防災・減災、国土強靱化の推進634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605人、人への投資に係る体制整備308人となっている。

④ 概算要求時の参考となる2025年度地方財政収支の仮試算は、96.0兆円、その内一般財源総額は前年度から1.3兆円増の67.0兆円を計上している。各歳出については、人件費や社会保障関係費等を除き前年度同額を計上するなど仮置きの数値とし、地域デジタル社会推進費(マイナンバーカード利活用特別分)及び緊急浚渫推進事業費の取扱いも含め、令和7年度の地方財政の課題、経済・物価動向、国の予算編成の動向等を踏まえ、予算編成過程において必要な検討を行うとし、給与関係経費は、本年の人事院勧告等を反映して0.6兆円増の19.7兆円となっている。また、歳入は、地方税等(地方税、地方譲与税)については、「中長期の経済財政に関する試算」(2024年7月29日内閣府)による各種指標等を用いて試算したのものとして対前年度1.6兆円増の47.1兆円となっている。また、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19.0兆円を要求するとともに、2025年度において、引き続き巨額の財源不足が生じ(1.9兆円)、1996年度以来30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するとされた。地方の一般財源総額の確保については、「社会保障費や人件費等の増加が見込まれる中、地方団体が、重要課題に対応しつつ、行政サービスを安定的に提供できるよう、経済・財政新生計画等を踏まえ、経済・物価動向等に配慮しながら、交付団体を始め地方の安定的な財政運営に必要となる一般財源の総額について、2024年度地方財政計画の水準を下回らないよう実質的に同水準を確保」しているが、地方税収の増加を見込む一方、臨時財政対策債(地方財政収支の不足額を補てんするため、各地方公共団体が特例として発行してきた地方債。その元利償還金相当額については、全額を後年度地方交付税の基準財政需要額に算入することとされ、各地方公共団体の財政運営に支障が生ずることのないよう措置されているもの)の発行額を前年度比0.3兆円増の0.8兆円としていることに留意する必要がある。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、極めて厳しい財政状況が継続するもと、給与関係経費を含めた各地方自治体における財政への影響を注視しなければならない。

⑤ 人事院は、2023年8月7日の「公務員人事管理に関する報告」において、デジタル化が進展し、人材戦略の重要性が増大する新たな時代を見据え、優秀な人材



を公務に誘致する上で不可欠である人材マネジメントのグランドデザイン構築が急務となっていることを踏まえ、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することを明らかにした。

その後、2023年9月25日に、5人の有識者からなる「人事行政諮問会議」（座長：森田朗東京大学名誉教授）を開催することを決定し、これまで延べ11回開催されている。2024年5月9日には、公務志望者の減少、若年層職員の離職増加など人材確保が危機的な状況にあるとして、行動規範の明確化、職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底、自律的なキャリア開発と成長支援、魅力ある勤務環境の整備、採用手法の改善などを通じ、人材の価値を最大限に引き出し、組織パフォーマンスを最大化していくことが喫緊の課題であるとの中間報告を取りまとめた。公務労協（公務員連絡会）は、2024年2月28日に行われた同会議からのヒアリングに対し、個々のヒアリング項目については、国公関係部会が実施した組合員の意識実態調査などに基づいて詳細な資料を提出するとともに、a) 多岐にわたる課題を取り上げているが、霞が関（本府省庁）に重点を置きすぎていると感じており、国家公務員全体（地方出先機関を含め）を意識して今後の検討を進めること、b) 最終の提言を見据えた時に、その影響は国公のみならず、独立行政法人、地方公務員への影響も排除できないことから慎重に提言をまとめること、c) 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で多くの課題が解決すること、d) 公務労協（公務員連絡会）としても、人口減少社会における公務・公共サービスのあり方について、引き続き、重要な課題と認識し取り組みを進めていくことなどを主張してきた。

今後、人事院は、人事行政諮問会議の中間報告を受けて、スピード感をもって、先んじて着手できる施策に関しては、最終提言を待つことなく実施していくとしていることから、引き続き、その動向を注視しつつ必要に応じて人事院と交渉・協議を行うこととする。

## 2. 活動の基本的な考え方

国民生活を支える基盤である公務公共サービスを維持・確保するために不可欠な財源問題は、極めて重要な課題である。人口減少社会が深刻化する2030年代以降を見据え、給付と負担のバランスをどのようにとっていくのか、先送りの出来ない現状に私たちが置かれていることを自覚する必要がある。また、大規模な自然災害や未知のパンデミックという危機に対応するために、必要不可欠な公共サービスの質と量の拡充をはかるとともに、より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することも従事する労働組合の社会的責務である。

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とともに、政府・公務員そして公共サービスに対する信頼を確固たるものとするを基本的な立場として、公務公共サービスを支える労働者の適正な賃金をはじめとする労働条件の改善、必要な人員の確保、安心して安全に働くことのできる職場環境の整備をはかることに重点を置く。また、第50回衆議院議員総選挙の結果を受けての政治動向等を注視した対応をはかることとする。

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、広範な政党に対し、要求実現に向けて是々非々での対応に留意する一方、公共サービスへの影響を考慮しない歳出削減万能主義の政治勢力とは毅然として対立・対抗していく。

### 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。また、2009年5月13日の参議院本会議において全会一致で可決・成立した「公共サービス基本法」の制定から15年余が経過していることを踏まえ、改めて、公共サービスが国民生活の基盤であることを強く認識し、公共サービス基本法の意義と目的等を重視した活動を継続していく必要がある。引き続き、頻発する大規模な自然災害や未知のパンデミック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検討を進める。その際、石破首相が政権公約の柱の一つに据える「防災庁」設置に向けた準備を進める考えを明らかにしていることからその動向を注視する。また、公務公共サービスを支える財源のあり方を重要な課題と位置づける。なお、具体的な活動等については、今後の諸情勢の推移を踏まえ、2025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

2018年第107回及び2024年第112回ILO総会・基準適用委員会における日本の第87号条約に関する個別審査の結論の具体化をはかるため、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るため、今後の政治情勢等の動向を注視しつつ対政府・政党対策等の取組を強化する。

## (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

独立行政法人等の運営に関わる諸課題について、構成組織と情報共有をはかるとともに、必要に応じて政府との協議を追求する。

引き続き、2014年の第186回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、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、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2025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 次のパンデミックに備え、新型コロナウイルス感染症の経験を活かし、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

2031年まで段階的に定年年齢が65歳まで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員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。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、連合との連携のもと、公務員の定年引上げを効果的に波及する施策と活動について検討する。

## (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」、「男女共同参画推進本部」は、2024年

6月11日、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」（女性版骨太の方針2024）を発表した。今年の方針のポイントとして、女性活躍・男女共同参画を推進するための人材の育成を横串に据えたことをあげている。連合は同日の事務局長談話の中で、①あらゆる分野の女性参画を加速すべき、②女性の活躍推進のために、まずは長時間労働を前提とした働き方を見直すべき、③日本のジェンダー・ギャップ指数の順位は146カ国中125位と前年から低下しており、さらに踏み込んだ施策の実行が求められる、としている。

また、「令和6年度における人事管理運営方針」（2024年3月21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、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職員への情報提供に取り組む、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た取組として推進する。

## **(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回及び第112回ILO総会・基準適用委員会における個別審査の結論等を踏まえ、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ながら具体的な検討を進める。

## (8) 郵政グループの持続・発展に向けた活動の推進

J P 労組はこれまで、格差是正や人口減少等に伴う社会課題を見据え、組合員の生活を守るための様々な取り組みを進めてきた。しかし、想定を超える速さで、深刻な労働力不足と経営状況の悪化等が顕在化し、組合員の処遇や労働条件に悪影響を及ぼす可能性がある。組合員とその家族の生活を守るため、組織全体で公共性と企業性の両面から迅速に対応していく必要がある。

そのため、会社まかせにせず、自ら新たな仕事や働き方に挑戦し、事業の持続性を見出す方針で「J P 労組が考える事業ビジョン」の検討・議論を進めてきた。また、このビジョンを具現化し、処遇改善や同一労働同一賃金を実現するための「将来ビジョン」の検討も開始した。今後は25春闘において「将来ビジョン」の実現を視野に入れた方針で交渉を進めつつ、来年6月の定期全国大会での決定を予定している。

一方、本年10月に郵便料金が改定されたが、郵便事業の黒字は2025年度までと見込まれ、2026年度以降は赤字が予想される。このため、J P 総研に「郵便サービスのあり方検討研究会」を設置し、現場の実態把握を基にパブリックコメント等を通じて郵便サービスの今後のあり方を検討していく。

また、自然災害が多発する日本において、防災・減災や地域の安心拠点としての郵便局の役割がますます重要となる。地域事情に応じた郵便局の活用促進に向け、関係省庁や他方面への働きかけを進めていく。

公務労協は、J P 労組の今後の取組を、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、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。

また、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。