

## 2025 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、非現業国家公務員の給与・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・労働条件の向上を目標とし、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。2025 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）2024 新賃金交渉等について

2024 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、11月29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、12月12日に衆議院内閣委員会で審議、原案通り可決され、同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17日の内閣委員会での審議、原案通り可決され、同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、6月26日中央労働委員会による「令和6年4月1日現在の額から1人当たり3.18%相当額の前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。その後、両組合ともに配分交渉が行われ、全印刷においては、高卒初任給＝21,400円の引上げ、最低8,000円以上の引上げ等で決着、全造幣については、高卒初任給＝21,400円の引上げ、最低7,000円以上の引上げ等で決着しています。

独立行政法人等においては、当局が依然「国公準拠」の姿勢を堅持し給与法案の行方を伺う状況となっていたため、ほとんどの組合において秋季段階で一定の回答は引き出したものの妥結には至っていません。そのため関係する構成組織は、早期決着に向けて取り組みを強化しています。一方で、わずかながら、これまでの交渉経過を踏まえ、閣議決定前に回答・妥結決着した組合もありました。2025 春季生活闘争に向けて、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ることが求められます。

## (2) 公務労協 2025 春季生活闘争の基本的立場と考え方

日本の経済は回復しつつあるとされますが、一向に収束しない物価高騰のもと実質賃金の前年比マイナスといった問題により、依然として勤労者が厳しい生活を強いられている状況にあります。

このような状況のもと、2024 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、33 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。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、公務労協が組合員を対象に 2024 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、2020 年の調査結果から比較すると、17%以上増加している結果となり、ここ 4 年ほどで急激に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、2025 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、「真に生活改善につながる賃金の引上げ」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》

- 2025 春季生活闘争は、昨年につ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。
- 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「2025 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、真に生活改善につながる賃金の引上げ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 2025 春季生活闘争の基本的な考え方

連合は、2025 春季生活闘争を、「すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす」としており、そのカギは、「賃上げの広がり」と格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成」としています。また、揺れ動く国際社会の中でわが国経済社会を安定させ、人口減少のもとで社会や産業・企業を維持・発展させていくためには、中長期を見据えた「人への投資」が不可欠であるとしています。

賃上げについて、連合は、「日本の実質賃金をわが国全体の生産性の伸びに応じて継続的に引き上げ、中期的には生産性自体を引き上げることで改善のスピードアップをはかる必要がある」こと、さらに、「2025 年は日本の実質賃金を少なくとも 1%程度改善し、賃金における国際的ポジション回復をめざす必要がある」としています。また、2024 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。

加えて、「近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。(中略)賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての人の生活向上をめざす必要がある」と指摘しています。

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	経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 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、全体の賃上げの目安は、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%以上とし、その実現をめざす。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	<到達目標水準(中位数)> 35歳：303,000円 30歳：279,000円 <最低到達水準(第1四分位)> 35歳：252,000円 30歳：238,000円	・有期・短期・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。
底支え	・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1,250円以上をめざす。	

※中小労組などは格差是正分1%以上を加えた、18,000円以上・6%以上の賃上げを目安とする。

#### (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。

金属労協ではベースアップ相当分として、月額12,000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10,000円以上に設定していましたが、今年はさらに2,000円を上乗せした形となりました。

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15,000円、定期昇給相当分と合わせて過去最高の19,500円以上を要求する方針を決定しました。

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17,000円以上とし、昨年の13,000円を上回り過去最高額に設定しています。

UAゼンセンは物価上昇により、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決定しました。金額にすると過去最高の17,000円とし、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21日に公表した「2025年版・経営労働政策特別委員

## 国家公務員関係部会

会報告」(経労委報告)において、大幅な賃上げの「定着」が企業の責務だと強調し、企業の賃上げを「コスト増」ではなく「生産性向上の投資」と認識することの重要性を訴えています。特に中小企業や非正規社員の給与改善が鍵とされ、価格転嫁の実現が課題となると強調しています。

### 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、公務員給与等に対する根拠なき批判に反対し、民間賃金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

2025 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、職員の賃金の積極的引上げを求めます。具体的には、下記の通り、「真に生活改善につながる賃金の引上げ」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。

#### 2025 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・公共部門労働者について、真に生活改善につながる賃金の引上げを図ること。
- ② 若年層～中堅層～高齢層のバランスの取れた賃金体系を確立すること。
- ③ 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。

##### (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。

② 国・地方の非常勤職員の勤務条件等については、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。

③ 非常勤職員の待遇を抜本的に改善すること。2025年度については、「時給1,250円以上」を確保すること。

④ 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 「11時間を目安とする勤務間インターバル」を確保すること。

⑤ 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ていることを踏まえ、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) 働きやすい職場づくりについて

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。

③ 精神疾患による長期病休者の増加などを踏まえ、「心の健康づくり」対策を強化すること。

(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 「給与制度のアップデート」以降の賃金関連課題への対応

公務員連絡会に結集し、以下の課題に取り組みます。

ア) 2025 年 4 月より実施となる「給与制度のアップデート」関連項目について、実施段階における課題等があれば、人事院に対して問題指摘を行うとともに、特地勤務手当の見直しや交通用具利用者に関する通勤手当の課題などについても、適宜意見反映を行います。

イ) 人事行政諮問会議については、現在も議論が続いており、なお「最終報告」は示されていませんが、引き続き動向を注視します。また、昨年 5 月の、同「中間報告」を踏まえ昨年の「公務員人事管理報告」において検討の方向性が示された賃金関連課題について、引き続き人事院に検討状況の開示と協議を求めます。

ウ) 2031 年の定年の段階的引上げの完成を見据えた、2021 年改正国公法に基づく「60 歳前後の給与カーブの連続性確保」に関連し、人事院に対して、公務員賃金全体のあり方に関する人事院としての問題意識を明らかにさせつつ、それに基づく協議を行うよう求めます。

④ 独法組織等における早期の賃金確定と労働三権に基づく労使関係を確立する取組

ア) 昨年末に、2024 人勧に基づく国家公務員（非現業）の新賃金が確定したことを踏まえ、独立行政法人組織等における 2024 年度賃金に関する早期の交渉妥結一確定を図ります。特に、この間多くの法人において、理事者・当局が独法通則法等を根拠に「国公準拠・人勧準拠」の姿勢を示してきたにも関わらず、2023 人勧以降、公務員も含めた大幅な賃金引上げの動向に対して、当初予算との関係や法人の財政状況等を理由に適

## 国家公務員関係部会

切な賃金引上げをためらう理事者・当局が出始めていることに警戒心をもって臨みます。その上で、民間労働法制（労働三権）に基づいた労使関係の確立を追求し、課題があれば、国公関係部会として、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。

イ) 複数の該当構成組織がある独法(国立研究開発法人である森林研究・整備機構)について、春闘期に、構成組織間(林野労組、政労連、全農林)の連携の強化をめざし、情報・意見交換の場を設けます。

### ⑤全印刷・全造幣における新賃金交渉について

2025 賃金についても、「自主決着」を基本に、中労委における調停に委ねられることも想定しながら、去年の経過や総括を踏まえ、国公関係部会として全力で支援します。

## (2) その他の取組

### ①定年引上げに関する取組

2031 年の定年の段階的引き上げの完成に向けて、引き続き、級別定数（人事院）および定員（内閣人事局）について、柔軟に対応することを求めるとともに、再任用希望者に対する希望に応じた配置等を求めます。また、定年引上げ措置が決着していない独法や政府関係法人あるいは全駐労などについて、国公関係部会として、各構成組織・単組における状況を適宜共有化し、取組の前進を支援します。その上で、賃金水準を含め、定年引上げと高齢層職員に関する課題について、適宜政府・人事院に対して申し入れ等を行います。

### ②要員確保に向けた取組

改定された「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針（2024年6月28日一部改正を閣議決定）」のもとで、各府省における定員要求を認めさせるよう求めるとともに、ワーク・ライフ・バランス推進のための定員、超過勤務の縮減のための定員、定年引上げに関連した新規採用を確保するための定員等を今後も存置するよう求めます。

### ③その他の労働諸条件に関する取組

本年4月から施行される改正旅費法に基づく新たな旅費制度について、職場における実際の運用上の課題などがあれば、引き続き財務省主計局に対して意見反映を行います。また、合同宿舎を始めとする宿舎の新規建設・改修等の状況について、適宜財務省理財局に説明を求めるとともに、課題等があれば意見反映を行います。

### ④様々な改革から組合員の雇用と労働条件を守る取組

与野党の税制改革論議や、防衛増税及び少子化対策のための財源問題等について引き続き注視します。その上で、これらの議論の帰趨が、公務員人件費や国有財産、各種基金等を含む歳出削減など行財政改革の動きと連動するのか否か等について見極め、必要な対応を図ります。一方、デジタル化については、今後さらに拡大・拡張する方向であ

## 国家公務員関係部会

ることを認識しつつ、全印刷・全造幣における仕事と雇用の確保を始め、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。

### 3. 具体の取組について

#### (1) 方針決定

1月28日の公務労協第36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	1月30日	第23回中央委員会	
国公連合	国税労組	2月7日	全国中央執行委員会
	政労連	2月7日	第1回中央委員会
	全駐労	3月1日	第1回中央委員会
	全農林	2月7日	全国分会代表者会議
	税関労組	2月17日	第4回中央執行委員会
	全財務	2月1日	中央委員会
	全開発	2月8日	支部代表者会議
	沖縄国公労	2月5日	各級機関三役会議
	国交職組	2月1日	持ちまわり中央執行委員会
林野労組	2月28日	全国書記長会議	
全印刷	2月28日	第133回中央委員会	
全造幣	2月21日	第22回拡大執行委員会	
J P 労組	2月7日	第25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17日(月)19日(水)）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。

## 国家公務員関係部会

- ② 2月7日（金）午前、「2025 春季生活闘争 2.7 学習集会」を都内（全電通会館）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13日（木）の公務員連絡会中央集会に前置し、「2025 春季生活闘争 3.13 決起集会」を都内（TKP 新橋カンファレンスセンター）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11～13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】

国公連合は、1月30日に開催する第23回中央委員会で「2025 春季生活闘争方針」を確立します。

歯止めがかからない物価高騰などに対抗するため、昨年以上の賃上げをめざす連合の2025 春季生活闘争に結集し、すべての働く人の生活向上に向けた民間産別・地方連合会における取組を中央・地方で積極的に連帯・支援することで、国公関連職場のすべての職員の賃上げをめざします。

一方、公務・公共部門を担う職場においては、コロナ禍や毎年日本各地で発生する自然災害への対応などによって職務の重要性が高まっており、より良い公務・公共サービスを安定して提供するためには、賃上げをはじめとした労働条件の改善や職場環境の整備、要員の確保が不可欠との認識の下、公務員全体の課題改善については、公務労協（国公関係部会）・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。また、協約締結権を有する労働組合においては、労使交渉に基づく改善が春季交渉で図られるよう、使用者責任を果たすことなどを迫っていきます。

さらには、今次春季生活闘争においても、国公連合組織内での情勢認識の共有や意思統一に向けて、構成組織や地方ブロックとの連携を強めながら適時適切な行動を配置し、中央・地方が一体となった交渉・協議を積み上げながら春季生活闘争期から人事院勧告期へと取組を継続展開していきます。

#### 《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。コロナ禍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勢を崩していません。しかし、2024 年人勧期～確定期の闘いでは、独自の判断に

## 国家公務員関係部会

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2024年人勧見合いでの引き上げを法人の財政状況により2023年賃金闘争に続き支払いが滞るといった事態に陥っています。この間、国公・人勧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。

2025年春季生活闘争は、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、2024年に引き続き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、実質所得の回復をめざし、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%もしくは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1,250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7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。賃金改定について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こと、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。2025年春闘においても、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。

## 国家公務員関係部会

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2024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11項目）」を手交しています。2025春闘においては、65歳定年実現、子の看護休暇対象者等の拡大、働き方改革、PFOS（有期フッ素化合物）含有消火剤等を取り扱った基地従業員の名簿調製作業、米軍再編による離職者ゼロなどを強く求めています。

これから全駐労は、3月1日に第1回中央委員会を開催して2025春闘方針を決定します。続けて、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、その他の諸課題についても、すべての地区本部・支部との情報共有と意思統一を図り、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、2025春闘へ積極的に参加してまいります。

### 《全農林》

全農林は、農林水産省の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6つの独法職域（農研機構、水研教育機構、森林総研、国際農研、FAMIIC、家畜改良センター）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、2025年度予算概算、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、農林水産大臣や内閣人事局、政党等への要請行動に取り組みました。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、各法人の運営に必要な予算の大半を占める運営費交付金が、独立行政法人移行時に設定された「効率化係数」によって毎年減額交付されるため、組織運営をはじめ事務・事業の推進にも影響を及ぼす状況となっています。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書とともに要請署名を内閣人事局及び立憲民主党に提出し、厳しい職場実態を訴えてきました。また、国民民主党及び社会民主党のほか推薦議員等へも要請書を手交し、理解を求めてきました。

また、第5期中長期計画等がスタートして4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。

2024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、①配偶者出産休暇取得日数の拡大（現行の2日から3日へ）、②特例一時金の支給、③非常勤職員等の賃上げ、④在宅勤務手当の支給、⑤フレックスタイムの柔軟化など、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。

一方、月例賃金及び一時金の改善を図るための人件費予算について、前年度の改定分しか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ことが重要となります。

2025年賃金等改定においては、現在、要求と交渉の進め方（案）の職場討議を行っており、独法職場組合員の総意による「要求と取組」とした上で、3月上旬に要求書を提出し、早期の労使自主決着を目指し交渉を強化します。

なお、この間、水研教育機構及び森林総研においては、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たところであり、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。

2024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、具体的には給与法改正にあわせて改めて交渉する」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、2024年12月に給与法改正と同様の内容で提示され、協議の結果、労使合意に至っています。

2025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す。

## 国家公務員関係部会

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。

#### (1) 人事院勧告の取り扱いについて

従来琉大当局は、職員給与については人事院勧告に準拠してきました。

しかし、12月25日の事務折衝で、琉大当局は4月～12月の給与UPは遡及しない。期末・勤勉手当の支給月数0.1月増は実施しないと「三者連絡会」に提案してきました。

人事院勧告に準拠しない理由について、琉大当局は、令和6年度の予算が9億円の赤字になる。給与のUPを4月まで遡及させると6億円の支出増になり、合計で15億円の赤字になるので人勧準拠はしないことを「三者連絡会」に提案してきました。

琉大全職員の生活費である給与をこの物価高騰下で支給しないと家庭生活が破壊されます！この当局の提案は絶対に受け入れることはできません。

今回の当局提案を認めると財源の赤字を口実に当局は人事院勧告を準拠しなくても良いという姿勢を強行するでしょう。到底容認できるものではありません。

これに対する対応については、組合員・職員の意見を生かした琉大独自の取り組みと「三者連絡会」で協議していきます。

#### (2) 駐車料金徴収について

駐車料金徴収の問題については、2021年以降琉大労組は独自で反対の立場を取り組んできましたが、2024年8月に三者連絡会（琉大労組、教授職員会、琉病労）で「意見書」を提出し、現在、団体交渉を継続中です。①駐車場や学内道路は大学の資産であり、その整備としての駐車場の管理体制、学内交通インフラ等の整備は、最低限度、大学として責任を持って行うべき業務であり、教職員、学生等に負担させるべきではない、②当局の提案した内容では渋滞緩和や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ました。交渉を重ねる中で、一部利用料金の減額等の歩みよりを見せてはいますが、利用料徴収制度の新設であり、他に新たな徴収制度を誘発する恐れもあり、何より不利益変更である事から慎重な検討が必要です。

また、次期学長予定者と三者連絡会との意見交換会で、組合と十分に話し合いたいとの確約を取っているため、3月までに結論（駐車料金徴収の強行）を出さないよう申し入れました。

## 国家公務員関係部会

### (3) 非常勤職員の賃金引上げ等の労働条件改善について

琉大労組は非常勤職員組合員を中心にした10年余の取り組みよって2024年4月から950円の時給を1,000円への時給引上げを勝ち取りました。琉大労組は物価高騰のもとさらなる時給引上げを取り組みの課題にしています。

琉大の職場は、非常勤職員なくしては成り立たない状況であり、正規職員との同一労働同一賃金の観点からも時給引き上げとボーナスを支給すべきである。2023年度の県内の平均時給が1,005円となっている。また、2024年度の沖縄県の最低賃金が56円引き上げられたことから時給を引き上げるべきであると主張しました。

12月25日の事務折衝で、琉大当局から時給を現在の1,000円から1,100円に引き上げる旨提案がありました。しかし、昨今の物価高のため実質賃金の上昇にはまだまだ追いついていませんので、今後も交渉を継続していきます。

### (自動車技術総合機構労組)

全国的には国公労連に所属する(独)自動車技術総合機構ですが、当労組は沖縄国公労の構成組織として活動しています。

全国的に要員不足が深刻しており、デスクワークは自動車検査業務が終了する16時以降から行うため、超過勤務が恒常化しています。また、2024年10月から開始された新たな「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)」が始まり検査現場が更に繁忙となっています。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、人事異動については、本人が希望しない県外への異動を強制しないこと等、不利益を生じさせないよう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て運動を進めています。

森林・林業・木材関連産業の推進に関しては、「森林・林業基本計画」の着実な推進をはじめ、森林整備・森林吸収源対策への予算の確保、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、木材の安定供給体制の確立及び国産材・地域材利用拡大等の課題の前進に向け取り組みを進めました。

第217通常国会では、森林経営管理法の一部改正をはじめ、山村振興法の一部改正が行われることから、伐採や再造林が進まない森林管理、産業基盤及び山村地域の生活環境の整備などに係わる課題について、国会対策、林野庁交渉等の取り組みを強化します。

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、国有林野事業の推進をはじめ、労働諸条件の改善等の取り組みを進めています。

国有林野事業については、国有林野という国民共通の財産を一元的に管理・経営している現場官庁であり、国有林というフィールドを管理し、森林整備など事業実行す

## 国家公務員関係部会

る他の非現業官庁とは違う特殊性を有しています。その業務内容は多様かつ特殊なものであるとともに、市町村への技術支援や民有林と連携した施業など、業務の高度化、困難の度合いが増しています。

また、現場段階では、組織・定員が確保されず、市町村支援や民有林と国有林との十分な連携を図ることができず、地域振興・地域林業の確立に向け、国有林の役割を果たすことができない状況となっています。

多くの職場で欠員ポストが生じ、業務量増大による労働過重や慢性的な要員不足等により現場最前線で勤務する森林官が配置されない、厳しい予算事情により非常勤職員の雇用もままならない中で、森林管理を行うことができない職場状況にあります。

全国にある職場は山間僻地が多く、現場は急傾斜地で転落等の危険が伴う業務により、常に安全確保を意識した職場環境のため、安全管理体制の確立、現場官庁として特殊性を踏まえた賃金、諸手当等の改善が大きな課題であることから、現場管理機能の確立、業務運営に係る課題等の解消に向け、分会・地本・本部段階の交渉を強化しているところです。

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できませんが、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。

2025 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の改善・向上に向け、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】

印刷局事業を取り巻く状況として、AI や IoT などのデジタル化の急速な進展が国内の仕事、生活、社会、経済に大きな環境変化をもたらす中、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なければ、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、こうした厳しい環境下においても、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、組合員が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。

## 国家公務員関係部会

まず、新紙幣への改刷については、昨年7月3日、無事に発行へと至りました。今のところ、製品品質に関する外部からのクレームもなく推移しており、引き続き、新紙幣の安定供給に向けて、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。

次に、急速に進むデジタル化への対応については、この間、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への参画に向けて取り組みを進めてきました。その結果、「ベース・レジストリ関連法」が昨年6月7日に公布され、印刷局は、「公的基礎情報データベース」を構成するデータの加工、記録、保存及び提供に関する事項の技術的助言、情報の提供その他の必要な協力を組織として規定されました。本年度以降、印刷局が担うこととなる、具体的な業務内容の整理や、ベース・レジストリ事業の将来的な拡大を踏まえた運営体制の検討が当局において進められることから、労働組合としても連携を図っていくこととします。

次に、中央銀行が発行するデジタル通貨（CBDC）については、一昨年4月から、日本銀行がパイロット実験を開始。また、民間企業をメンバーとしたCBDCフォーラムも開催されるなど、技術的な意見交換が進められています。また、財務省は昨年4月に「関係府省庁・日本銀行連絡会議」を開催し中間整理を公表しています。内容としては、今後検討すべき論点が整理されたものとなっており、ただちに発行に向けた検討が進められるわけではないようですが、中期的な視点で参画可能領域について検討するとともに、関連機関との連携を含めて、労使間においても知見を蓄積し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、公務労協の「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迫及する」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、本代表者会議における主要課題である春季生活闘争についてです。昨年、全印刷は、新賃金要求において、ベア3%以上とした要求内容の実現を図り、47年ぶりとなる1万円台の大幅ベアを獲得しました。また、年間一時金についても一定の引き上げを実現することができました。

この結果については、ヤマ場以降、先行組合が作り出した「力強い賃上げの流れ」を中堅・中小組合がしっかりと引き継ぎ、「人への投資」と月例賃金にこだわった粘り強い交渉を展開し、33年ぶりの5%台の賃上げを実現した民間労組における交渉の成果が背景にあったことに他なりません。本年2025春闘においては、2024春闘の成果を足掛かりに、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年とすることが求められており、連合は、全て

## 国家公務員関係部会

の働く人の持続的な生活向上を図り、新たなステージをわが国に定着させることを目指すとしています。

全印刷は、こうした連合方針も踏まえ、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28日の第133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に報いる真に生活改善に繋がる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・働きがいを持ちながら「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。

これらの要求のうち、各種政策・制度に関わる項目は、一般公務員の動向に大きく左右されるものが多いのが実態です。従って、国や行政機関との交渉窓口を有している公務労協・国家公務員関係部会との連携・連帯を強化していくこととします。

### 【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、世界各国の法定通貨の動向としても、近年は中央銀行デジタル通貨（CBDC）の発行に向けた検討や本格的な導入が進められている状況にあり、現時点で日本銀行としても「導入することを予断するものではない」としつつも、2021年度より開始した段階的な技術検証を経て、一昨年からは民間企業の技術や知見を活用したパイロット実験が開始されました。そして、昨年1月より設置された「CBDCに関する関係府省庁・日本銀行連絡会議」のなかで仲介機関との役割分担や法令面の対応などについて議論が進められているところであり、デジタル通貨の導入は現実味を帯びてきていると考えられます。このように、国が主導するデジタル通貨の具体化が進めば、今後のさらなる貨幣製造量の減少が懸念されることとなり、造幣事業の根幹を揺るがしかねない深刻な事態となります。

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が、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、労使一体となって新たな事業を見いだしていくことが必要不可欠であると考えています。そのためにも、これまで組合が新規事業

## 国家公務員関係部会

開拓に向けた取り組みとして全組合員から募集した多くのアイデアについては、新たな事業展開の確立に向けたプロジェクトチームで活用されているところであり、現段階で、諸外国の事例を参考とした地金型貨幣や収集型貨幣の製造・販売の実現に向けた取り組みの検討、経営資源である回収貨幣のさらなる有効活用として旧500円貨幣に用いられているニッケル黄銅の成分分離・精製の調査など、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。

そして、その新しい分野としての事業を確立していくためには、必然的に現行法の改正が伴うため、今後も労使がそれぞれ関係当局との話し合いの場を持ち、積極的に事業の有効性について丁寧な説明と理解を求めていく取り組みを継続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】

#### 1. 24春闘の賃金改善等

JP労組における24春闘の賃金改善では、一人平均5,100円（基準内賃金1.7%）の引上げが行われました。これは、2007年の郵政民営化以降、最大の引上げとなります。配分の内訳としては、全社員に2,800円の基本賃金の引上げを行うとともに、初任賃金をはじめ、若年層への傾斜配分を行いました。その結果、初任賃金は2年連続で1万円以上の引上げを行うことができました。

#### 2. 25春闘の見通しと郵政事業の課題

25春闘の見通しは、日本郵政グループを取り巻く環境が急速に悪化し、また、労働力の確保難がいよいよ現実を帯びる中で、かつてなく厳しい交渉となることを想定しています。

日本郵便の郵便局窓口事業は、デジタル化やフィンテック等の進展に伴い、来客数が減少しています。郵便・物流事業も、郵便物数の減少傾向が続き、収益拡大が必要ですが、ヤマト運輸との協業による「クロネコゆうパケット」の引き受け予定が一方的に見直しを要請されたこと、また、昨年10月に郵便料金を値上げしたこと等による経営への影響が懸念されています。ゆうちょ銀行では、日本銀行による政策金利の引上げが行われ、他行が預金量を増やしている一方、貯金残高が減少しています。また、かんぽ生命の保有契約件数の減少も課題となっています。

## 国家公務員関係部会

人的依存度の高い郵政事業にとって、事業を支える労働力の確保難もいよいよ顕在化しています。特に、本年4月の新規採用は、日本郵便（郵便コース）とかんぽ生命（保険コンサルタント）において、採用予定数を大幅に下回る人数しか確保できていない状況です。

### 3. 25春闘の基本方針

J P労組は、2月7日に第25回中央委員会を開催し、闘争方針を確立する予定です。継続的に取り組んでいる「格差是正」をさらに前進させ、物価高騰に苦しむ組合員の生活を守っていく、その成果が問われる重要な春季生活闘争となります。

賃金改善については、連合方針に基づき、一人あたり平均5%（定期昇給分を含む）を要求します。すでに金融業界をはじめ、初任賃金の大幅引上げが報じられていますが、新たな労働力の確保と定着に向けて、初任賃金や若年層の賃金改善を強く求めていきます。

なお、24春闘で会社から「賃金体系について定期昇給の廃止も含めた見直しについて議論したい」との意思が示された経緯がありますが、組合員と各機関が連携し、全組合員一丸となって闘争態勢を確立し、処遇改善に繋げていく方針を確立し、その要求実現に向けて取り組みます。

以上

連合・公務労協・公務員連絡会 2025 春季生活闘争の取組日程

月	交渉・行動等
1月	28日 公務労協第37回代表者会議（春季生活闘争方針決定） 国公関係部会第13回代表者会議（春季生活闘争取組方針決定） 地公部会第13回代表者会議（春季生活闘争取組方針決定） 29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
2月	6日 地公部会・全人連要請 （連合）2025春季生活闘争・闘争開始宣言2.6中央集会 7日 国公関係部会2025春季生活闘争学習集会 17日 公務員連絡会 春季要求提出（国家公務員制度担当大臣） 19日 公務員連絡会 春季要求提出（人事院総裁） 〈第1次全国統一行動（要求提出の翌日20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 17日の週で調整中 地公部会・春季要求提出交渉（総務大臣） 27日 （連合）全国一斉アクション2.27中央集会
3月	3日 公務員連絡会幹事クラス交渉（内閣人事局審議官） 5日 公務員連絡会幹事クラス交渉（人事院審議官） 6日 （連合）国際女性デー集会 12日 公務員連絡会書記長クラス交渉（内閣人事局人事政策統括官） 13日 国公関係部会2025春季生活闘争決起集会 公務員連絡会中央行動（日比谷野音：1,000人規模） ・決起集会及び交渉支援行動 公務員連絡会書記長クラス交渉（人事院職員福祉局長・給与局長） 〈第2次全国統一行動（中央行動に連動）〉 （連合 第1先行組合回答ゾーン10日～14日：ヤマ場11日～13日） 18日 公務員連絡会 回答指定日（人事院総裁） 24日 公務員連絡会 回答指定日（国家公務員制度担当大臣） 〈第3次全国統一行動（回答指定日の翌日25日）〉 17日の週で調整中 地公部会・総務省公務員部長交渉（書記長クラス） （連合 3月内決着集中回答ゾーン15日～31日） 31日 （連合）重点政策討論集会
4月	4日 （連合）2025春季生活闘争4.4中小組合支援共闘集会

機関会議等で交渉状況等について情報共有し統一的対応に努める