

公務労協 2025 春季生活闘争方針（案）の概要

《情勢の特徴》

- 人口減少社会が深刻化する2030年代以降を見据え、公共サービスにおける給付と負担のバランスのあり方や財源問題など先送りの出来ない現状に置かれていることを改めて自覚
- トランプ大統領就任後の「米国第一主義」を掲げた様々な政策が、わが国の社会経済情勢や公務・公共サービスにどのような影響を与えうるのか注視する必要
- 石破総理は、労働者の賃金水準を引き上げるベースアップを念頭に、33年ぶりの高水準の賃上げとなった2024年の勢いで、大幅な賃上げへの協力を労使へ要請
- 民間における2024年の年末一時金（冬季賞与）は、昨年に引き続き高水準で推移も、産業によって対前年比の増減に大きなバラツキがあることに引き続き留意する必要
- 通常国会において、各種政策課題を実現する上での財源確保策や財政規律の強化と歳出構造の不断の見直しなどを含め、予算案に対する与野党の真摯な議論を求めるとともに動向を注視



《基本的な立場等》

- 2025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「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

- ◇公務・公共サービスを支える財源のあり方等について、有識者との意見交換を企画
- ◇能登半島地震の復旧状況等も踏まえ、被災地との意見交換を通じて危機においても有効に機能する体制の構築について、政府における「防災庁」設置に向けた動向を注視しつつ検討
- ◇6月を目途に「公共サービスキャンペーンニュース」を配信（開始中央集会は開催せず）

通常国会等対策

- ◇予算案等の審議の動向等を注視し、必要に応じて連合との連携のもと国会対策を強化
- ◇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

- ◇衆議院解散により審議未了廃案となった「公務員制度改革関連5法案」について、関係法案の今通常国会での再提出に向けて、立憲民主党を中心とした政党対策の強化

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
- ◇「真に生活改善につながる賃金の引上げ」を基本に関係当局との交渉強化
- ◇人事院の「人事行政諮問会議」の動向を注視し、「若年層～中堅層～高齢層のバランスの取れた賃金体系」の確立に向けて議論
- ◇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
- ◇公務からの人財流失対策について関係当局と協議
- ◇ハラスメント一掃に向けた対策（体制整備）及び長期病休者への心の健康づくり対策強化 等

公務労協 2025 春季生活闘争の取組日程

月	交渉・行動等
1月	<p>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）</p> <p>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</p>
2月	<p>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</p> <p>7日 国公関係部会2025春季生活闘争学習集会</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>17日の週で調整中 地公部会・春季要求提出交渉（総務大臣）</p> <p>27日 （連合）全国一斉アクション2.27中央集会</p>
3月	<p>3日 公務員連絡会幹事クラス交渉（内閣人事局審議官）</p> <p>5日 公務員連絡会幹事クラス交渉（人事院審議官）</p> <p>6日 （連合）国際女性デー集会</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>18日 公務員連絡会 回答指定日（人事院総裁）</p> <p>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）〉</p> <p>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月月内決着集中回答ゾーン15日～31日）</p> <p>31日 （連合）重点政策討論集会</p>
4月	<p>4日 （連合）2025春季生活闘争4.4中小組合支援共闘集会</p>

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

公務労協2025春季生活闘争方針（案）

I 情勢の特徴

1. はじめに

- (1) 公務労協2025年度活動方針で提起したとおり、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、極めて重要な課題と認識する必要がある。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改めて自覚するとともに、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り、国民の命と暮らしを守り国民生活を支え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ていく必要がある。
- (2) 他方、2025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の改善が進んでいない現状を踏まえ、真に生活改善につながる賃金の引上げを通じて、多くの人たちが生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持つことができるよう、連合の春季生活闘争に結集して取組を進めていかなければならない。
- (3) 公務労協は、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、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) 1月20日、米国の第47代大統領に共和党のドナルド・トランプ氏が就任し、就任演説では、「米国第一」主義を掲げ、不法移民対策、外国に関税を課すなどをはじめ、地球温暖化対策の国際的な枠組みである「パリ協定」から再離脱する大統領令に署名するなど、バイデン政権からの大転換を次々と打ち出している。また、「連邦政府の能力と効率性の回復に向け、政府効率化省(DOGE)」という新しい機関を設置することも表明し、経費削減や組織改革などを進めるとしている。今後のトランプ政権の様々な動きが、我が国の社会経済情勢や公務・公共サービスにどのような影響を与えうるのか注視する必要がある。
- (2) 政府は、1月17日に開催した「令和7年第1回経済財政諮問会議」において、中長期の経済財政に関する試算を公表した。経済の中長期的な展望として、「成長移行ケース」では、賃上げと投資が牽引する成長型経済に移行し、実質成長率が20年代後半に1%台半ば30年度以降も1%を安定的に上回る成長(名目成長率は中長期的に2%台後半)、全要素生産性(TFP)上昇率が過去40年平均の1.1%程度まで高まると想定している。一方、「過去投影ケース」では、ゼロ近傍の成長を過去数値より投影し、中長期的に実質0%台半ば、名目0%台後半の成長、TFP上昇率が直近の景気循環並み(0.5%程度)で将来にわたって推移するシナリオとなっている。財政の中長期的な展望で示された国・地方の基礎的財政収支(PB)対GDP比については、昨年11月の経済対策に係る歳出の

追加等により、2025年度のPBは現時点で4.5兆円程度、対GDP比0.7%程度の赤字となる見込みとしている。なお、政府は、昨年6月の骨太方針で、2025年度当初予算ベースでのPB黒字化目標を、2002年度以降で初めて達成する見込みであるとしていた。石破総理は、早期の黒字化実現に向けて、①的確なマクロ経済財政運営、グローバル経済の環境変化に対応した経済成長といった点について議論を深め、内閣が目指す経済財政政策の全体像を骨太方針で示していくこと、②また、中長期試算に基づく議論を踏まえ、経済あつての財政の考え方のもと、今後も財政健全化の旗を降ろすことなく、早期の黒字化実現に向けて、潜在成長率の引き上げに重点を置いた政策運営に取り組み、歳出歳入両面からの取り組みを継続すること、③さらに、経済・財政新生計画の枠組みのもと、今年の骨太方針において、早期のPB黒字化の実現を含め、今後の財政健全化に向けた取り組みを示すべく、諮問会議においても検討を進める、としている。

(3) 総務省から2024年12月27日に公表された「労働力調査（基本集計）2024年11月分」によれば、完全失業者数は164万人（前年同月比5万人の減少）で4か月連続の減少となり、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6年11月分）」によれば、有効求人倍率（季節調整値）は1.25倍で前月と同水準、新規求人倍率（季節調整値）は2.25倍となり前月に比べて0.01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2.6%減となり、これを産業別にみると、運輸業、郵便業（2.0%増）、卸売業、小売業（0.9%増）、医療、福祉（0.4%増）で増加となり、宿泊業、飲食サービス業（12.2%減）、教育、学習支援業（6.4%減）、製造業（5.9%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「今年4月から時間外労働の上限規制が始まり働き方改革の影響を受けている運輸業では求人を増やす動きがある。その一方で建設業や製造業では物価高の影響で原材料費が上がり、求人を減らす動きが出て、今後の動向に注視が必要だ」とコメントしている。

(4) 日銀が2024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+14ポイントとなり、2期ぶりに改善した。一方、大企業・非製造業では+33ポイント（前回より1ポイント減）で2期ぶりに悪化している。

同日の定例記者会見において、林官房長官は、「海外景気の下振れによる下押しリスク等には注意する必要があるものの、企業部門が総じて好調であるということが改めて確認されたものであると考えており、こうした企業部門の好調さを働く人々の賃金や国内投資の拡大につなげていくということが重要であると考えている。政府としては、今般の経済対策において、現下の賃上げに向けて、価格転嫁や省力化、デジタル化投資の促進等に取り組むとともに、今後、2030年度までにAI（人工知能）・半導体分野に10兆円以上の公的支援を行い、10年間で50兆円を超える官民投資を引き出すこととしており、こうした取り組みを通じて日本経済、地方経済の成長力を強化していく」と受け止めについて

述べている。

(4) 民間における2024年の年末一時金(冬季賞与)の妥結状況を見ると、連合調査(2024年12月6日公表)では、額で74万1,142円(昨年同時期73万8,017円、昨年比0.42%増)、月数で2.47月(昨年同時期2.38月、昨年比3.78%増)となっている。また、日本経団連の大手企業の妥結状況(2024年12月26日公表)では、全体の妥結額(161社)は92万5,545円で対前年2.11%の増となり、製造業(126社)では96万54円(対前年2.52%増)、非製造業(35社)は84万7,549円(対前年2.35%増)となっており、経団連は、「総平均妥結額は、2年連続の90万円台となり、現行の集計方法(加重平均)とした1981年以降で3番目に高い水準を記録した。また、増減率(前年比)は3年連続のプラスで、前年の数値(プラス1.37%)を0.74ポイント上回るなど、大幅なベースアップ実施が目立った月例賃金引き上げだけでなく、年末賞与・一時金においても賃金引き上げのモメンタムが加速したといえる」としている。なお、厚生労働省が1月17日に公表した、「令和6年民間主要企業年末一時金妥結状況」でも、平均妥結額(89万1,460円)は過去最高の額となっている。しかしながら、ここ数年同様、産業によって対前年比の増減に大きなバラツキがあることに引き続き留意する必要がある。

3. 政治情勢

(1) 2024年10月27日に投開票された第50回衆議院議員選挙の結果、自民党は191議席となり比較第一党を維持したものの、公明党との連立与党で215議席となり過半数を下回ったことは、政治とカネを巡る有権者の不信感が最大の要因といえる。連合は、「この間の国政選挙では、有権者の不満を既存政党が受け止め切れず新興勢力の伸長を許してきたが、今回、働く者・生活者の立場に立つ立憲民主党と国民民主党がその受け皿となったことには大きな意義がある」との事務局長談話を発出している。

選挙後の11月11日に召集された第215回特別国会において、11日に行われた衆議院本会議での首相指名選挙は、1回目の投票で決着がつかず30年ぶりの決選投票の結果、石破総理大臣が第103代総理大臣に選出された。衆議院で過半数を得られず首相に指名されたのは1979年の大平氏以来45年ぶりのこととなった。

(2) 2024年11月28日に召集された第216回臨時国会では、補正予算のほかに9本の閣法(内給与に関する法律が5本、国家公務員及び地方公務員の育児休業等に関する法律が2本含む)が提出され、会期内に成立した。補正予算案の審議においては、能登の復興予算の積み増しを求める立憲民主党の修正要求が反映された上で、与党のほか、国民民主党、日本維新の会、参政党が賛成し多数で可決・成立した。なお、政府の予算案が国会審議で修正され成立したのは、28年ぶりで、補正予算では初めてのこととなった。一方、最大の争点となった「政治とカネ」の問題に関しては、与野党協議による修正の結果、政策活動費の廃止や第三者機関の設置を盛り込んだ政治改革関連法が、当初の会期末である12月21日から3日間延長された24日の参議院本会議で与党、立憲民主党、国民民主党などの賛成多数で可決成立した。

- (3) 政府は、2024年11月29日、人事院勧告日(8月8日)以来となる給与関係閣僚会議を開催し、国家公務員の給与について、人事院勧告どおり改定することを決定し、12月9日に給与法等改正法案及び公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案を閣議決定し同日国会に提出した。給与法等改正法案は、12月12日の衆議院内閣委員会において審議・採決が行われ、同日の衆議院本会議で採決の結果、賛成多数で可決され参議院へ送付された。参議院では、12月17日の内閣委員会で法案の趣旨説明の後、審議・採決が行われ、同日の参議院本会議において賛成多数で可決・成立し、12月25日に公布された。また、国家公務員の育児休業等改正法案については、給与法改正法案と一括で審議され、全会一致で可決・成立し、地方公務員の育児休業等改正法案については、12月24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。なお、昨年の給与法等改正法案の国会審議で焦点化された特別職の給与法改正法案については、国会議員から任命された内閣総理大臣等の月例給及び特別給は、現下の諸情勢に鑑み、当分の間、据え置くこととするとされ、法案の附則に明記されている。
- (4) 連合は、第216回臨時国会閉会にあたっての事務局長談話において、①今国会は、先の総選挙で与党が過半数割れしたことにより、30年ぶりの宙吊り国会となった。その結果、立憲民主党を中心に野党が複数の委員長ポストを握ったことで審議のポイントや進行が明瞭となり、また、首班指名の前後で「変節」などと批判された石破総理も自らの言葉で答弁しようとする姿勢が目立った。国会の景色が変わりつつあることを実感しつつ、今後のさらなる熟議と公開の国会を期待する、②補正予算案に立憲民主党の主張が反映され、能登の復興予算が積み増しされた。予算案の修正は28年ぶり、補正予算案の修正は憲政史上初となった。また、国民民主党の働きかけにより、1995年以来据え置き、いわゆる「103万円の壁」が引き上げられる方向となった。さらに最終盤には、次期通常国会での成立をめざして、立憲民主党、日本維新の会、国民民主党が学校給食の無償化法案を提出した。立憲民主党と国民民主党が野党の力合わせの核となり、これまで叶わなかった政策を前進・実現させていくことに、連合は大いに期待する、③最大の争点となった「政治とカネ」の問題に関しては、政策活動費の廃止や第三者機関の設置を盛り込んだ政治改革関連法が成立した。前者は立憲民主党が主導して野党7党が、後者は国民民主党と公明党が法案を提出した。また、調査研究広報滞在費(旧文書通信交通滞在費)を見直す改正歳費法も成立した。ようやくの前進ではあるものの、今般の衆参政治倫理審査会を通じてなお、自民党派閥の裏金事件の経緯などは不明瞭なまま、むしろ関係者の発言の矛盾や地方での同様事例の発覚が明らかとなっている。このままの幕引きは到底許されず、引き続き真相解明を求めたい、④連合は、各政党が高い次元で政策を競い合う姿を示し、それを見た有権者がシビアに選択するような成熟した民主主義の実現を求めている、としている。
- (5) 直近の各報道機関が行った世論調査の結果をみると、石破内閣に対する支持率は20%台後半から40%台前半となり、いずれも支持が不支持を下回る結果となっており、この傾向は、衆院選前後で大きな変化はみられない。なお、

政党支持率で特徴的な点として、国民民主党の支持が先の衆議院選挙結果を踏まえた「103万円の壁」を巡る与党との協議の動きなども反映してか、調査機関によっては野党トップとなっているものも見られる。

4. 2025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2024年12月27日、一般会計総額で過去最大の115兆5,415億円となる2025年度予算案を閣議決定した。予算編成に当たっての基本方針では、①足元の物価高、賃金や調達価格の上昇に対応しつつ、デフレを脱却し、新たなステージとなる「賃上げと投資が牽引する成長型経済」への移行を実現することを目指して、物価上昇を上回る賃金上昇の普及・定着、地方創生2.0の起動、官民連携による投資の拡大、防災・減災及び国土強靱化、防衛力の抜本的強化を始めとする我が国を取り巻く外交・安全保障環境の変化への対応、充実した少子化・こども政策の着実な実施など、重要政策課題に必要な予算措置を講ずることによって、メリハリの効いた予算編成を行う、②その際、骨太方針2024に基づき、経済・物価動向等に配慮しながら、「中期的な経済財政の枠組みに沿った予算編成を行う。ただし、重要な政策の選択肢をせばめることがあってはならない」との方針を踏まえる、③骨太方針2024を踏まえ、経済・財政一体改革の工程を具体化するとともに、EBPM(証拠に基づく政策立案)やPDCA(企画立案・実施・評価・改善)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、としていた。

予算案の歳入は、物価上昇を背景に税収を2024年度当初予算比で8兆8,320億円の増の78兆4,400億円とし、税収増を受けた新規国債発行額は、2024年度当初予算よりも6兆8,000億円少ない28兆6,490億円となり、当初予算で国債発行額が30兆円を下回るのは17年ぶりである。これにより、歳入に占める国債の割合(公債依存度)は24.8%となる一方、2025年度末の国と地方を合わせた長期債務残高は1,330兆円に膨らむこととなる。また、一般歳出は68兆2,452億円となり、2024年度当初予算比で4,554億円の増となり、主要経費別では、社会保障費について、物価・経済動向等に適切に配慮しつつ、実施的な伸びを高齢化による増加分におさめるとの方針に沿った姿を実現するとして38兆2,778億円(一般会計総額に占める割合で33.1%)、防衛関係費8兆6,691億円(同7.5%)、公共事業6兆858億円(同5.3%)、文化及び科学振興5兆5,496億円(同4.8%)等となった。なお、借金返済や利払いに充てる国債費は、金利の上昇基調を反映して28兆2,179億円(同24.4%)となっている。

この2025年度予算案に対して各紙の社説では、「規律なき予算の膨張に歯止めを」(日本経済新聞)、「税収増も険しい財政再建の道」(読売新聞)、「楽観排し健全化の道を」(朝日新聞)、「リスク高める膨張一辺倒」(毎日新聞)、「膨張抑える改革が足りぬ」(産経新聞)、「歳出の効果見極めねば」(東京新聞)などの財政規律に対して厳しい指摘となっている。

1月24日からスタートした第217回通常国会では、石破政権が、少数与党での政権運営を余儀なくされているもと、各種政策課題を実現する上での財源確保策や財政規律の強化と歳出構造の不断の見直しなどを含め、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2024年12月27日、2025年度の地方財政について、地方財政計画の規模を97兆100億円程度(対前年度比+3.6%程度)とし、「社会保障関係費、人件費の増加や物価高が見込まれる中、地方団体が、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6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、交付団体ベースで前年度比1兆535億円増の63兆7,714億円、地方交付税は総額で18兆9,574億円(対前年度比2,904億円増)を確保するとともに、「いわゆる「103万円の壁」に係る令和7年度の地方交付税の減収影響(0.2兆円)を含めでも適切に地方財源を確保」したとしている。一方、地方財政の健全化に取り組み、「臨時財政対策債については、平成13年度の制度創設以来、初めて発行額がゼロ」となった。なお、地方公務員の給与改定等に要する地方財源の確保として、2024年人事委員会勧告に伴う給与改定に要する経費として地方負担分7,700億円程度(うち会計年度任用職員分1,450億円程度)、教職調整額の率の引上げに伴う2025年度の地方負担(113億円程度)について、全額地方財政計画の歳出に所要額を計上し必要な財源を確保するとともに、2025年度の給与改定に備え、一般行政経費(単独)に「給与改善費(仮称)」(2,000億円)を計上している。

これに対し地方六団体は、地方財政の健全化が大きく図られていることを高く評価した上で、①いわゆる「103万円の壁」に係る基礎控除額等の引上げなど今回を超える恒久的な見直しが行われる場合の財政影響分については、地方の担う行政サービスに支障を来すことがないように、国の責任において代替となる財源を適切に確保することを強く求める、②具体的な措置としては、公務員の給与改定に伴う人件費の増加分として0.8兆円、教職調整額の引上げ分として0.01兆円、それぞれ所要額を適切に計上いただくとともに、昨年度に引き続き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0.1兆円の計上、自治体DX・地域社会DXを推進するためのデジタル活用推進事業0.1兆円の創設、緊急浚渫推進事業の5年間延長など、地方の声を多く受け止めていただいたものと高く評価するとともに、深く感謝申し上げる、③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、「賃上げと投資が牽引する成長型経済」に向けて地域経済の活性化に取り組むとともに、最重要課題である人口減少対策と地方創生の再起動に全力で邁進していく所存である。政府におかれては、今後も地方の意見を尊重しながら、地方税財源の確保・充実を図られるよう強く求める、との共同声明を发出している。

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、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2025年度機構・定員要求について、「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予算の配分の方針(2024年7月29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防災、DXの推進、サイバー安全保障など、内閣の重要課題の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4,768人の増員、②一方、既存業務の終了や業務改革の推進等により、3,554人の減員、③これにより、政府全体で1,214人（時限増員を除くと614人）の純増となったが、その中では、国家公務員の超過勤務縮減のための定員100人（5年時限）、国家公務員のワークライフバランスの推進のための定員352人が措置されている。審査結果を踏まえた2025年度末の定員は、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）の時限到来に伴う減を加えて、30万6,090人となっている。なお、2025年度の国家公務員（行政機関、自衛官、特別機関等）の人員費予算は5兆4,833億円（対前年度比1,252億円増）となっている。

引き続き、政府に対して、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て、定員の確保を求めていく必要がある。

- (4) 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た。その後、2018年に減少した後、2019年から再び増加に転じていたが、2023年は減少となった。2023年4月1日現在では、2022年を2,056人下回る2,803,708人（減少率0.1%）となり、そのうち一般職員は168万9,168人となっている。25年前（1998年）と比較すると、総職員数で44万5,786人（13.7%）減少し、そのうち一般職員においては38万506人（18.4%）減少している。

引き続き、大規模自然災害や未知のパンデミック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2025春季生活闘争方針と取り巻く情勢

- (1) 連合は、2025春季生活闘争において、「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することをめざし、その取組結果を通じて、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」とし、具体的には、①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、②中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。賃金実態が把握できないなどの事情がある中小労組は、上記目標値に格差是正分1%以上を加えた18,000円以上・6%以上を目安とする、③持続的な賃上げと格差是正に向けて、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する、としている。
- (2) 政府は2024年11月26日に、「2025年春季労使交渉と最低賃金の今後の中期的引上げ方針について」を議事とする「政労使の意見交換」を開催した。石破総理は、意見交換を踏まえ、「政権としては、デフレ脱却と成長型経済の実現を確実なものとし、地方経済と日本経済をともに成長させ、生活が豊かになった

ことを一人一人の国民が実感できるよう、賃金上昇が物価上昇を安定的に上回る経済を実現することをめざす。これを、物価が持続的・安定的に上昇する新たな経済ステージにおいて実現するため、来年の春季労使交渉においては、労働者の賃金水準を引き上げるベースアップを念頭に、33年ぶりの高水準の賃上げとなった今年の勢いで、大幅な賃上げへの協力をお願いする」と要請した。また、年頭の記者会見においても、「地域の活力と併せ、経済全体の活力を取り戻すことが重要だ。コストカット型の経済から高付加価値創出型の経済に移行することで、「賃上げと投資が牽引する成長型経済」を実現する。昨年の政労使の意見交換では私から、約30年ぶりの高い水準となった昨年の勢いで、今年の春季労使交渉においても大幅な賃上げを行うことへの協力を要請した。最低賃金を2020年代に全国平均1,500円に引き上げるという高い目標の実現に向け、国としても最大限の対応策を講じていく」と賃上げに向けた決意を改めて表明している。

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未知のパンデミックなどの危機への対応をはかるため、国民のためという視点を最重視した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た活動を強化する。

2025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、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、安心して働くことのできる職場環境の整備など、諸課題の解決に向け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。

- 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「2025年良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」を展開する。

また、2025春季生活闘争の取組の基本的考え方について、

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

を柱とした取組を展開する。

Ⅲ 重点課題

1. 2025年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、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てから20年余が経過するもと、改めて、2009年に成立した「公共サービス基本法」の理念を公務労協構成組織内で再確認するとともに、その重要性と普遍性を広く社会的に喚起する。
- (2) 防衛費増額や異次元の少子化対策の財源措置とあわせ、いわゆる「103万円の壁」等にかかる財源問題などの議論を注視するとともに、人口減少社会が深刻化する2030年代以降を見据え、公務・公共サービスを支える財源のあり方について、有識者との意見交換を企画する。
- (3) 一昨年まで継続して実施してきた、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、昨年元日に発生した「能登半島地震」の状況等も踏まえ、これまでの取組経過を総括した上で今後の取組を検討する。また、石川県をはじめとする被災地との意見交換を実施し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。その際、政府が、2026年度中の創設を目指すとしている「防災庁」の組織の役割や体制などの骨格の取りまとめの動向を注視し、必要に応じて対政府等との協議の場を設ける。
- (4) これらの取組を題材とした「公共サービスキャンペーンニュース」を作成し、6月上旬を目途に、公務労協ホームページなどで周知する。なお、この間実施してきた、キャンペーン開始中央集会については、本年は開催しないこととする。

2. 2025年通常国会対策と政策制度要求の実現

- (1) 1月24日に召集された第217回通常国会では、2025年度予算案、「103万円の壁」を引き上げる税制改正関連法案をはじめ、年金制度改革法案など、国民生活に直結する重要法案の審議が行われる。一方で、引き続き、「政治とカネ」の問題にも焦点が当たることから、少数与党のもとで厳しい国会運営が想定されるが、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る。引き続き、国会審議の動向を注視し、必要に応じて連合との連携のもと国会対策をはかる。
- (2) 連合は、2025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、審議会・国会審議対応、2025春季生活闘争における「連合アクション」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。具体的な課題として、①現下の経済・社会情勢を踏まえた2025年度予算編成実現と2025年度税制改正実現の取組（物価上昇にともなう所得税の課税最

低限の引き上げなど)、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被用者保険の適用拡大や3号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の処遇改善に向けた取組、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働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取組、⑥あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取組、⑦学校職場における長時間労働の是正と教職員の処遇改善の取組、を提起しており、連合の政策・制度課題の実現について、諸行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

- (1) 2024年6月に開催された第112回ILO総会・基準適用委員会において議長集約が採択され、日本政府に対し、公務員制度等に係る使用者団体及び労働者団体との協議等が要請された。これを受けて、政府は、12月19日に「公務員制度に関する諸課題についての意見交換会」を開催し、所管する各府省担当者、連合、日本経団連が出席した。会議では、日本のILO第87号条約の適用状況(公務員の労働基本権の制約状況)に関する個別審査の議長集約に対して、関係省庁より①自律的労使関係制度について、②消防職員の勤務条件等の改善について、③刑務官のカテゴリーについて、④人事院勧告について、⑤地方公務員法令の確認について説明があり、その後意見交換が行われた。連合は、この意見交換会について、①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、政府側と労働側それぞれの当事者が参画することが重要であり、本日の出席者を見れば、このことについては実現できていること、②あとはこのメンバーで、いかに問題の解決に向けて検討を進めていくのかということが問われていること、③他国の事例などを踏まえて様々な論点を深掘りすることは有益であり、必要に応じてILOの協力を得て情報を収集することを求め、来年の早い時期に第2回目の意見交換の開催を要請した。また、日本経団連からは、意見交換会の設置を改めて評価し、情報提供や説明を尽くした実りある議論を期待する旨の発言があった。意見交換では、公務員制度に関する諸課題について、内閣人事局より、国家公務員の人材確保に関する取り組みおよびハラスメント対策の現状について説明があり、その後経団連から企業における人材確保とハラスメントの取り組みについて、連合からカスタマーハラスメントに対する対応事例についての紹介が行われた。
- (2) 2023年6月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た「公務員制度改革関連5法案」は、2024年10月の衆議院の解散を受けて審議未了廃案となったことから、引き続き、関係法案の再提出に向け、立憲民主党に対し必要な対策を講じていく。
- (3) 今後は、2月に公表が予定されている「条約勧告適用専門家委員会報告」などILOにおける動向も注視し、引き続き、政治的に困難な環境にあることを認識しつつ、連合との連携のもと、ILO勧告を満た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、国内外の対策をより一層強化する。

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

公務員給与等に対する根拠なき批判に抗し、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

昨年の2024春季生活闘争では、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に高まるもと、連合が賃上げに改めて取り組んだ2014年以降では最も高く、1991年以来となる定昇込み5%台の賃上げが実現している。しかし、物価高によって実質賃金は低下しており、公務員を含む勤労者の賃金引上げによる生活改善の必要性は、引き続き最大の政策的課題となっている。そのため、賃金要求については、連合の2025春季生活闘争方針及び民間組合の要求動向等を踏まえるとともに、職員が生活向上を実感し、安心して職務に精励できるよう、「真に生活改善につながる賃金の引上げを図ること」を基本に、関係当局にその実現を求める。

(3) 定年前再任用短時間勤務職員等の給与制度の改善

定年前再任用短時間勤務職員等については、再任用された職員をめぐる状況が制度創設時には想定されていなかった人事運用の変化が生じているとして、昨年の給与法改正により、異動の円滑化に資する手当(住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)が支給されるようになったが、引き続き、民間における高齢者雇用の実態を踏まえつつ、職務実態に見合った改善を追求する。また、2021年改正国公法に基づく「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、現在議論が行われている「人事行政諮問会議」の動向を注視しつつ、公務員賃金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、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。

① 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1,250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。

② 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。

③ 国の期間業務職員の再採用時における公募3年要件の見直しについて、適切な運用が行われているか等の実態把握に努める。

④ 給与について、(ア)昨年の給与法改正に伴う、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、(イ)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。

- ⑤ 休暇制度については、常勤職員とのさらなる均等待遇及び働き方改革の観点を踏まえた無給休暇の有給化等の改善を求める。
 - ⑥ 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。

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高齢層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) 長時間労働の実態が改善されないことから、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) 昨年4月から実施されている「11時間を目安とする勤務間インターバルの確保」について、各府省への周知徹底と取組の強化を図るよう求める。
- (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、育児・介護に関する各種休暇・休業制度を取得しやすい職場環境の整備を追求するとともに、ニーズに応じた更なる充実を求める。
- (6) 国の定員管理について、昨年6月に一部変更された「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」を踏まえ、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、大規模自然災害等の緊急事態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。
- (7) 近年大きな問題となりつつある、公務からの人材の流失について、その要因等を分析するとともに、防止する有効な手立てを講じるよう、国・地方自治体当局に求める。

5. 障害者雇用

2024年4月1日から国及び自治体に係る障害者雇用率が2.6%から段階的に3.0%まで引き上げられていくことを踏まえ、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、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」等の着実な実施を求める。
- (3) 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2025春季生活闘争の統一要求基準（案）を次のとおりとする。

<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とし、

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。

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す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扫、男性の育児休業等の促進、などをはかること。

② 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。

V 2025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)に対して2月17日(月)、また人事院(人事院総裁)に対して2月19日(水)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29日(水)午後地方公務労協、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(JP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 2025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。