

2023年 学研労協春闘学習会資料

2023年春闘をめぐる情勢と課題

2023年2月8日

国公労連中央執行委員 島袋 慶三



I はじめに

◆23春闘の意義

- ・ 30年来の物価高騰から生活を守るための大幅賃上げを実現
- ・ 国公労連として重視する点
 - 広範な労働者・国民との共闘・連帯と、
それを実現するための国公労働者側からのアプローチ
 - 日常活動（要求書の提出・交渉や機関紙の発行・配布、職場集会など）の
実践と見える化
 - 「ひとり一行動」「全員参加型」の運動をつうじた組織拡大・強化

Ⅱ 春闘をめぐる情勢の特徴

1、労働者・国民に背を向ける岸田政権

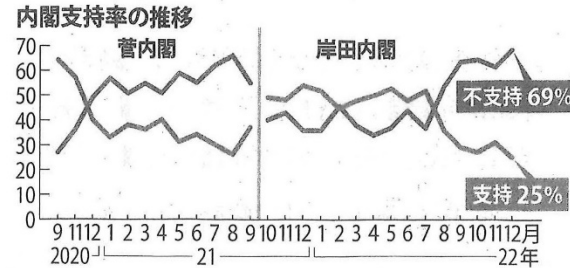
・内閣支持率の急落

税と政策経費の削減は、いずれも「反対」が5割を超えた。「国債発行」は「賛成」が5割を上回った。政府は防衛費増額に伴い、27年度時点で財源が約4兆円不足するとして、うち1兆円強を増税で賄う方針。残りの約3兆円は、歳出改革や、決算剰余金、税外収

入などで賄うとしている。政府が相手国のミサイル発射拠点などをたたく反撃能力（敵基地攻撃能力）の保有を決めたことについては、「賛成」が59%で、「反対」が27%だった。質問の仕方が異なるため単純に比較できないが、5月21日の調査では、保有について「賛

成」は66%、「反対」は22%だった。調査は、携帯電話のショートメッセージ（SMS）機能を使う方式と、固定電話で自動音声の質問に答えてもらう方式を組み合わせて、携帯602件・固定411件の有効回答を得た。

【伊藤奈々恵】



毎日新聞は17、18の両日、全国世論調査を実施した。

12/19 毎日 防衛財源で増税「反対」69%

内閣支持率最低25%

本社世論調査

岸田内閣の支持率は25%で、11月19、20日の前回調査の31%から6%下落、2021年10月の政権発足以降最低となった。不支持率は69%で前回（62%）より7%増加した。岸田文雄首相が防衛費増額の財源について、1兆円強を増税で賄う方針を示したことが支持率低下につながったとみられる。（2面に関連記事と「質問と回答」）

防衛費を大幅に増やす政府の方針については、「賛成」が48%で、「反対」の41%を上回った。「わからない」は10%。政府は防衛力強化のため、23～27年度の防衛費の総額を計43兆円とす

る。男女別でみると、男性は「賛成」が56%、「反対」が38%だったが、女性は「賛成」が35%、「反対」が46%だった。年代別でみると、50代以下は「賛成」が「反対」より多かったが、60代以上は「反対」が「賛成」を上回った。防衛費増額の財源として、増税は「賛成」が23%で、「反対」の69%を大きく下回った。社会保障費などほかの政策経費を削ることについては「賛成」が20%で、「反対」の73%を大幅に下回った。国債発行は「賛成」が33%、「反対」が52%だった。

防衛費増額について「賛成」と回答した層でも、「増

1、労働者・国民に背を向ける岸田政権

・憲法改悪、軍事大国化

憲法改正や家庭政策をめぐる自民党と旧統一協会側の主張や立ち位置

自民党		旧統一協会の友好団体 「国際勝共連合」
4項目 ・自衛隊明記 ・緊急事態条項 ・参院選区解消 ・教育無償化	改憲案	3項目 ・自衛隊明記 ・緊急事態条項 ・家族保護
環境が厳しさを増す中、敵基地攻撃能力保有も含め検討し防衛力を抜本的に強化	安全保障	共産独裁国家から日本を守る。政府の敵基地攻撃能力保有の取り組みを評価
主要政党で唯一、導入に賛成せず	選択的夫婦別姓	「日本の婚姻・家族制度の根幹を揺るがす制度」と批判
家庭教育支援法制定を公約	家庭教育	家庭教育支援条例・法を推進

資料：朝日新聞デジタル



これらのほかに自民党改憲草案（2012年）では、公務員の労働基本権をはじめ、基本的人権の制限が数多く盛り込まれている

12/17 東京
力整備計画（中期防）からなる。外交・安保戦略の指針として2013年に初策定された国家安保戦略では、自衛隊の海外展開を図る「積極的平和主義」を基本理念に明記。防衛大綱は10年間を想定し、

安保関連3文書 国家安全保障戦略と防衛計画の大綱、中期防衛力整備計画の指針や部隊運用などを定めているが、今回の改定で防衛目標の達成に向けた手段を包括的に示すことに焦点を当て、名称を「国家防衛戦略」に変えた。中期防は対象期間を防衛戦略と合わせて5年から10年に変更し「防衛力整備計画」と改称した。

安保3文書の主な内容

国家安全保障戦略
現状 中国の軍事動向はわが国と国際社会の深刻な懸念事項で、これまでにない最大の戦略的挑戦。北朝鮮は一層重大かつ差し迫った脅威
目標 わが国や周辺での一方的な現状変更や有事を抑制。脅威が及ぶ場合も排除し被害を最小化 敵基地攻撃能力(反撃能力)を保有 反撃能力で日米が協力して対処。反撃能力の行使を含む日米間の運用の調整に取り組む 2027年度に防衛費と補完経費でGDP比2%能動的サイバー防御を導入
国家防衛戦略
目標 侵攻を抑止。抑止が破れ、侵攻が発生した場合に阻止・排除 反撃能力など統合防空ミサイル防衛能力強化 集団的自衛権を行使する存立危機事態でも反撃能力は行使可能 国産の長射程ミサイルの増産体制を確立し、米国製のトマホークも早期に取得 反撃能力は日米が協力して対処 日米の相互運用性を高める取り組みを深化。偵察、ターゲティングなどの連携強化を図る
防衛力整備計画
内容 極超音速誘導弾、潜水艦発射型など必要かつ十分な長射程ミサイルを重層的に保有 常設の統合司令部を創設 宇宙領域専門部隊を新編 23年度から5年間の防衛費は43兆円 財源確保は歳出改革、税制措置等を講ずる

懸念・疑問

核兵器を持つ相手国に対し抑止力になるのか。領域内への撃ち合いで国民を危険にさらし、軍拡競争や偶発的衝突を誘発する恐れも

専守防衛が形骸化し、「必要最小限度」の名のもとに止むがなくなる恐れ

情報は米国頼りで、米国の戦争に巻き込まれる恐れ

毎年巨額の国民負担増の恐れ

世界第3位の軍事大国に 各国の軍事支出（2020年）

	金額（ドル）
1 米 国	7780億
2 中 国	2520億
3 インド	729億
4 ロシア	617億
5 イギリス	592億
6 サウジアラビア	575億
7 ドイツ	528億
8 フランス	527億
9 日 本	491億
10 韓 国	457億

↑ 倍増なら3位に

注：ストックホルム国際平和研究所の資料にもとづく
資料：「東京新聞」2022年4月9日

軍事費「5兆円」があったら何ができるか (政府の資料などに基づく)

子育て・教育	大学授業料の無償化※	1.8兆円
	児童手当の高校までの延長と所得制限撤廃※	1兆円
	小・中学校の給食無償化	4386億円
年金	受給権者(4051万人)全員に1人年12万円を追加で支給	4兆8612億円
医療	公的保険医療の自己負担(1～3割)をゼロに	5兆1837億円
消費税	現在10%の税率から2%を引き下げ	4兆3146億円

注：※大学無償化、児童手当は立憲民主党試算による。
資料：「東京新聞」2022年6月3日

1、労働者・国民に背を向ける岸田政権 ・財界・企業本位の総合経済対策

総合経済対策要旨

■基本的考え方
▽国際的な原材料価格の上昇や円安で、エネルギー・食料品の価格上昇が続く。消費や設備投資への影響が懸念される。世界的な景気後退懸念も高まっている。

▽日本経済を一段高い成長経路に乗せるため、新しい資本主義の旗印の下、「物価高・円安への対応」「構造的な賃上げ」「成長のための投資と改革」を重点分野とした総合的な対策を講じる。

▽日本銀行と経済情勢に関する認識を共有し、財政政策と金融政策の適切なポリシミックス（政策連携）の下で緊密に連携する。

■物価高騰・賃上げへの取り組み
▽ガソリン補助金は来年1月組

以降も補助上限を緩やかに調整しつつ実施し、6月以降段階的に縮減する。電気料金は、春想定される引き上げ額を支援し、企業より手厚くする。都市ガス料金は、負担の増加に対応する額を支援する。標準的な世帯で総額4万5000円の負担軽減となる。

▽省エネ、再エネ、厚力力の推進等とあわせて電力の構造改革を進める。

▽危機に強いエネルギー供給体制を構築する。液化天然ガス（LNG）調達で国の関与を高める。原子力発電は十数基の原発の再稼働、次世代革新炉の開発、建設などについて、年末に向け専門家による議論を加速する。

▽肥料・飼料・穀物等の国産化を推進する。

▽中堅・中小企業・小規模事業者の事業再構築・生産性向上等と一体的に行う賃金の引き上げへの支援を大幅に拡充する。

▽信用保証制度で、借りの換えに需要に加え、新たな資金需要にも対応する制度を創設する。

■円安を活（い）かした地域の「稼ぐ力」の回復・強化
▽訪日外国人旅行消費額の年間5兆円超の速やかな達成を目指す。

▽企業の国内回帰など「攻めの投資」を拡大する。

▽農林水産物・食品の輸出額を2025年に2兆円とする目標の前倒し達成を目指す。

■「新しい資本主義」の加速
▽学び直し（リスキリング）・転職まで一気通貫で支援する制度を新設する。

▽NISA（少額投資非課税制度）の抜本的拡充・恒久化を検討し、年末の23年度税制改正で結論を得る。

▽妊娠・出産時の関連用品の購入費助成や一時預かり・家事支援サービス等の利用負担を軽減する経済的支援を、一体として実施する事業を創設する。23年度当初予算で出産育児一時金を大幅増額する。

■国民の安全・安心の確保
▽高齢者・重症化リスクのある人への医療提供に重点を置き、保健医療体制の強化・重点化を進める。オミクロン株対応のワクチンの接種を加速する。

▽消費者契約関連法の見直しを含む悪質商法等の対策強化や社会のデジタル化に対応する消費者政策を推進する。

■今後の備え
▽「新型コロナウイルス・原油価格・物価高騰対策予備費」を増額する。国際情勢の変化や災害に伴う経済危機に機動的に対応する「ウクライナ情勢経済緊急対応予備費」（仮称）を創設する。

2022年(令和4年)10月29日(土曜日) 第3種郵便物認可

総合経済対策

賃上げへ「人への投資」

政府が決定した総合経済対策では、企業の「人への投資」を促すことで、賃上げを推進していく方針が盛り込まれた。労働団体は賃上げの機運が高まることを期待するが、経済界からは慎重な声が上がっており、賃上げに向けた課題は山積している。

＜本文記事一面＞

雇用・転職支援 5年で1兆円

■好循環を目指す
対策では、継続的な賃上げを「物価高」に対する最大の処方箋として、特に労働者の約7割を占める中小企業で賃上げの流れを作ることを不可欠とした。政府は、企業の賃上げが社員のやる気を上げ、高い能力を持つ人材の獲得や収益拡大につながるという好循環の実現を目指している。具体的には、より高い賃金を目指すイメージを、企業が賃金を引き上げ、社員がやる気を引き上げ、高い能力を持つ人材獲得、生産性を向上させ、収益拡大という好循環を目指す。

金で新たに人を雇い入れる企業への支援を拡充するほか、非正規雇用の従業員を正規雇用へ転換させた企業も支援する。

また、転職や出向などがしやすい環境を整備する。企業にとっては、優秀な

厚労省の調査で、物価変動を織り込んだ「実賃金」は8月に前年同月比マイナス1.7%だった。賃金自体は緩やかに伸びているが、物価上昇のスピードに追いついていない。あきふで（企業）の支払い能力次第に、官製の賃上げをけん制した。経済情勢の先行きが見通せない中、賃上げに慎重な企業は多い。今回の経済対策の効果は不透明だ。

政府の後押しで賃上げの機運が高まることに期待する。ただ、経済同友会の松田謙悟代表幹事は10日の記者会見で「政府が賃金相場を設定するプロセスを好ましくない」と述べて、官製の賃上げをけん制した。経済情勢の先行きが見通せない中、賃上げに慎重な企業は多い。今回の経済対策の効果は不透明だ。

さくら、リスキリングへ「人への投資」を推進する。5年間で1兆円を確保する。企業間の労働移動の円滑化に向けた指針を、来年6月までに取りまとめることも明記した。

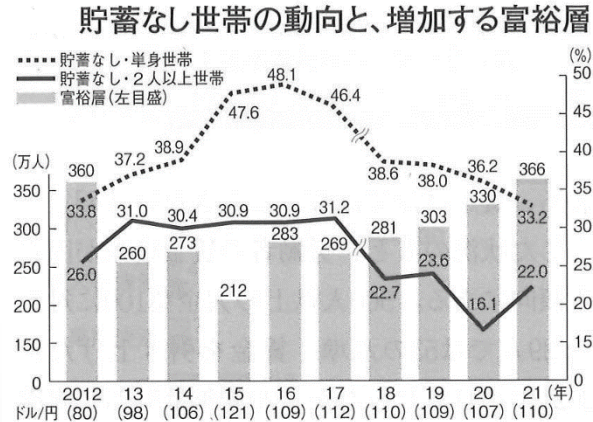
●経済対策に盛り込まれた「人への投資」策

- ▽非正規雇用の従業員を正規雇用へ転換した企業への支援を拡充
- ▽リスキリングや転職まで一貫で支援する制度を整備
- ▽労働移動の円滑化に向けた指針を来年6月までに策定
- ▽2026年度末までにデジタル人材を230万人育成

賃金が上がらないのは
労働者の質の低下が原因ではない！

2、労働者・国民生活の実態と経済情勢

・格差の拡大と労働者・国民生活の実態



注：①金融資産の有無は、2017年までは回答者が「保有している」と「保有していない」から選択。18年からは「預貯金口座を保有していない」と「口座は保有しているが、現在、残高はない」の合計に変更した。

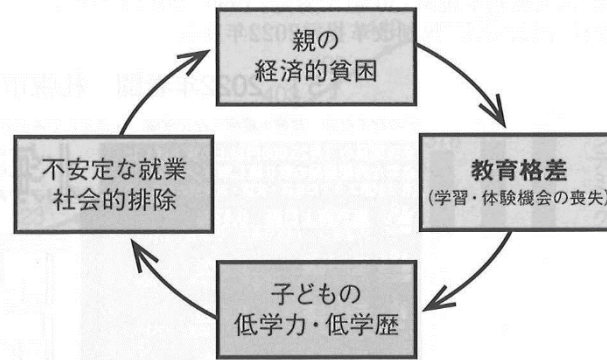
②富裕層は100万ドル以上の投資可能な資産保有者。

2012年の360万人は円高 (1ドル=80円) が反映したもの。

資料：金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査」。クレディ・スイス「グローバル・ウェルス・レポート」各年版

進行する貧困の連鎖

①親の貧困は次世代に連鎖



②収入と学歴の関連

	保護世帯平均	全国平均	備考
高校進学率	89.9%	98.4%	中卒率 7倍
高校中退率	5.3%	1.5%	中退率 3.5倍
大学進学率	15.6%	47.7%	進学率 1/3

●保護母子世帯の母学歴 (中卒) 54.7%

●中卒離職率 (1年目) 43.0%

次世代も貧困に陥る“貧困の連鎖”の問題

資料：内閣府子どもの貧困対策に関する検討会資料 (2014年5月)

GDP 4期ぶりマイナス

2022年(令和4年)

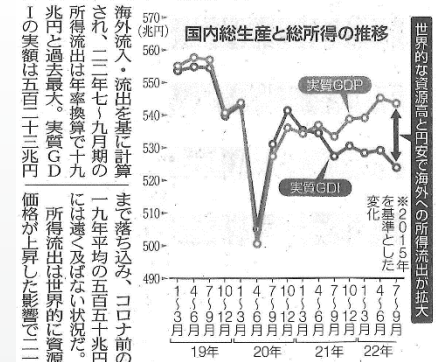
11月16日

水曜日

7~9月期 年率1.2%減

内閣府が15日発表した「二〇二二年七月～九月期の国内総生産 (GDP)」季節調整値の速報値は、物価変動の影響を除いた実質で、年率換算が前期比1.2%減と四・四半期ぶりにマイナス成長に転じた。一方、資源高と円安で海外への所得流出は過去最大に拡大。その結果、所得面から経済規模を示す実質国内総所得 (GDI) は年率換算で前期比3.9%減とGDP以上に悪化した。

(山田克之) 核心・個人消費が力ずくで社会面
実質GDPの実額は年率換算で五百四十三兆円。広
告関連サービスの海外への
大口支払いがあった影響で
輸入が輸出を大幅に上回
り、マイナスの要因となっ
た。新型コロナウイルス流
行中でも行動制限がなかつ



年四・六月期から続いている。ロシアのウクライナ侵攻で拍子がかかったエネルギーと食料価格上昇に、円安進行が重なったことで所得流出も加速。GDPとGDIの乖離が進んだ。

第一生命経済研究所の新家持氏は「最初はエネルギーや穀物価格の急騰が所得流出の主要因だったが、最近では円安の影響も大きくなっている」と解説。「実質所得の悪化が続く消費が停滞して景気の下振れにつながりかねない」と警告。所得の正常化にはまだ距離がある」と話した。

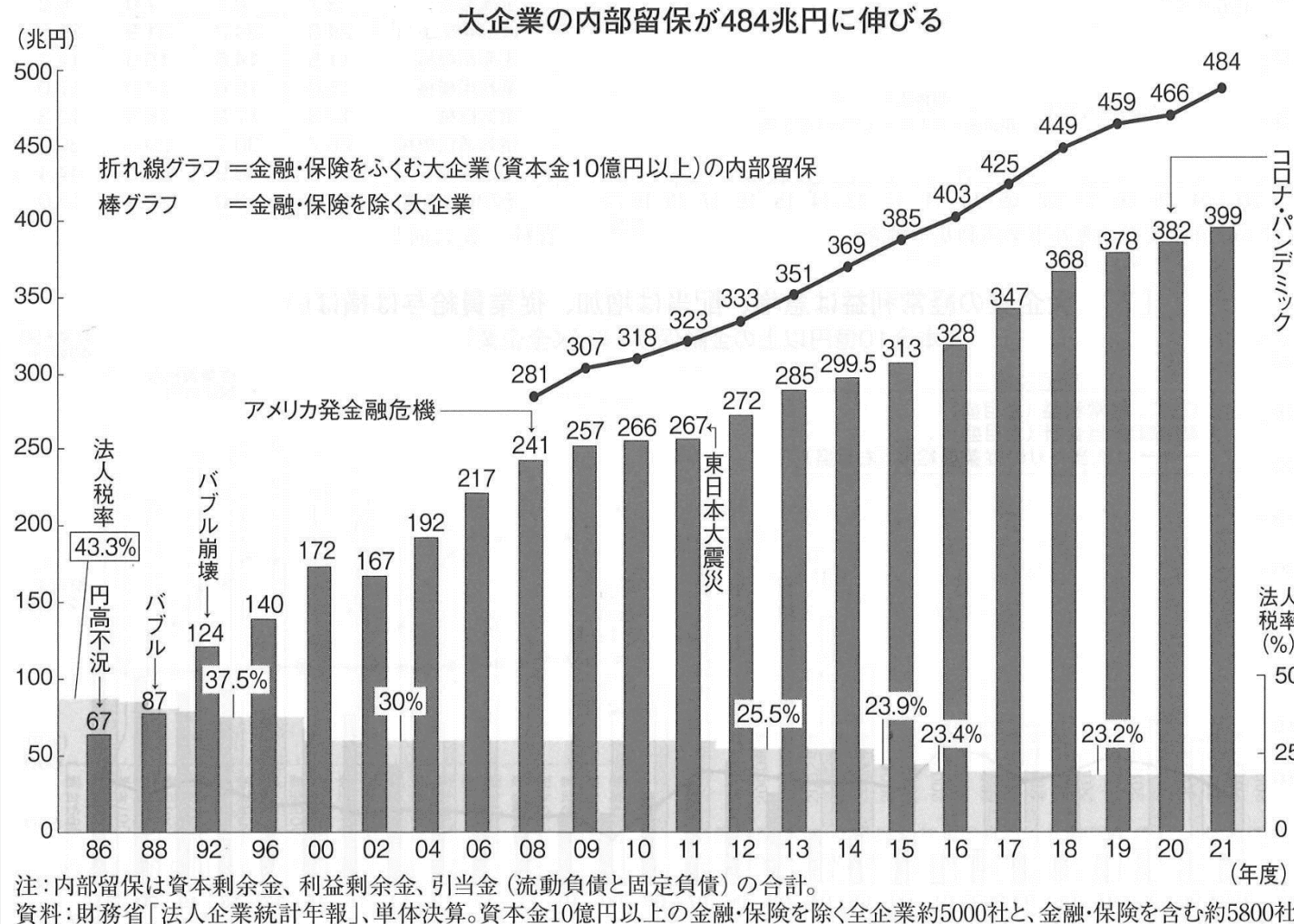
資源高・円安で流出最大

国内総所得は3.9%減

GDPとGDI 国内総生産 (GDP) が一国全体の経済活動を生産・支出面から把握するのに対し、国内総所得 (GDI) は所得面から把握する概念。景気動向の分析には一般的にGDPが使われる。GDIは日本全体の購買力を表し、暮らし向きを把握するのに適した指標とされる。実質GDIから実質GDPを差し引いた金額を交易利得と呼ぶ。この数字がマイナスなら交易損失で、海外に所得が流出していることを示す。輸出価格に比べて輸入価格の上昇度合いが大きいと、交易損失が膨らみやすい。

2、労働者・国民生活の実態と経済情勢

・膨らみ続ける大企業の内部留保と富の集中



億万長者ランキング。ユニクロ柳井社長19万人分

順位	氏名	企業名	資産額 (億円)	平均額換算 (人分)
1	柳井正	ファーストリテイリング	3兆0680	18万9600
2	滝崎武光	キーエンス	2兆8080	17万3600
3	孫正義	ソフトバンクG	2兆7430	16万9600
4	佐治信忠	サントリーHD	1兆2090	7万4700
5	高原豪久	ユニ・チャーム	8320	5万1400
6	永守重信	日本電産	5980	3万7000
7	三木谷浩史	楽天G	5720	3万5400
8	伊藤雅敏	セブン&アイHD	5660	3万5000
9	毒島秀行	SANKYO(パチンコ)	5460	3万3700
10	野田順弘	オービック	4550	2万8100

注: ①「企業名」末尾の「G」はグループ、「HD」はホールディングスの略。

②「平均額換算(人分)」は、個人金融資産総額(2023兆円=2022年)の1人当たり平均1618万円を除いたもの。

資料: フォーブスジャパン「日本の富豪・トップ50人」2022年版より

2、労働者・国民生活の実態と経済情勢

・この状況を打開するには 労働者の賃上げこそが必要

最低生計費試算調査（最低生計費と最低賃金）

都道府 県名	都市名	消費 支出	非消費 支出	非消費 額比率	予備費	最低生計費		年額 (税込)	時間額 150 h	ランク	最賃 2022年	調査実施 時期
						税抜	税込					
茨城	水戸市	179,910	55,177	21.81%	17,900	197,810	252,987	3,035,844	1,687	B	911	2020年7月
長野	長野市	183,113	53,399	20.96%	18,300	201,413	254,812	3,057,744	1,699	B	908	2020年7月
大阪	大阪市	173,494	54,157	22.11%	17,300	190,794	244,951	2,939,412	1,633	A	1023	2022年1月
兵庫	神戸市	175,940	50,492	20.70%	17,500	193,440	243,932	2,927,184	1,626	B	960	2022年6月
岡山	岡山市	180,404	50,107	20.16%	18,000	198,404	248,511	2,982,132	1,657	C	892	2020年7月
高知	高知市	183,688	47,711	19.11%	18,300	201,988	249,699	2,996,388	1,665	D	853	2022年6月
大分	大分市	187,077	53,037	20.49%	18,700	205,777	258,814	3,105,768	1,725	D	854	2021年6月
沖縄	那覇市	179,439	48,977	19.88%	17,900	197,339	246,316	2,955,792	1,642	D	853	2020年7月

資料：全労連・賃金地域経済グループ作成（2022年9月）

これは物価高騰前の試算。
現在はもっとお金がかかるはず。

物価高超える賃上げを

首相年頭会見 対中入国制限強化

3面に
CU
アップ

(5面に会見要旨)

岸田文雄首相は4日、三重県伊勢市で年頭の記者会見を開き、連合が春闘で5%程度の賃上げを求めていることを踏まえ、物価上昇率を超える賃上げの実現を経済界に要請する考えを示した。将来的に倍増を目指す子ども関連予算については、大枠を6月の経済財政運営の指針「骨太の方針」の策定までに示すことを明らかにした。

首相は、現在の経済状況について「この30年間、企業収益が伸びても賃金は伸びず、想定されたトリクル

ダウンは起きなかった」と指摘した。トリクルダウンとは富裕層から周辺に富が滴り落ちることを指す。首相は「この問題に終止符を打ち、賃金が伸びる構造を作る」と強調した。そのうえで「今年の春闘で、ぜひインフレ率を超える賃上げの実現をお願いしたい」と言及した。政府としても公的機関や政府調達に参加する企業の労働者についてインフレ率を超える賃上げの確保を目指すとした。子ども予算を巡っては、財源確保の議論が先送りされた。首相は「少子化問題は、これ以上放置できない。待ったなしの課題だ」と述べ、今年4月に発足するこ

ども家庭庁で政策を体系的にとりまとめさせる考えを表明。小倉将信ことも政策担当相に対し、児童手当を中心に経済的支援を強化するなど「異次元の少子化対策」の検討を指示することを明らかにした。

また、中国での新型コロナウイルス感染拡大を受けて昨年末、同国からの入国者に対して始めた水際対策を強化することも明らかにした。8日から中国本土からの入国者の検査を、現行の抗原定性検査から、より精度の高い抗原定量検査かPCR検査に切り替える。

中国本土から直行便で入国する場合に陰性証明書の提示を求める。【源馬のぞみ



1/1 読売
経団連の十倉雅和会長は「ベア呼びかけたい」
経団連の十倉雅和会長は「ベア呼びかけたい」と語り、国内の消費者物価は、約41年ぶりの高い伸びとなっている。原材料高や円安による輸入物価の上昇で家計負担は増している。十倉会長は「きつかけはコストプッシュの物価高でも、持続的に物価と賃金が上昇する好循環につなげていくことが大切だ」と、賃上げの必要性を強調した。
そのうえで、消費拡大に向けて「子育て世代の将来不安を払拭する必要がある」とし、政府にも育児などへの支援を求めた。

3、国公労働者の仕事と生活をめぐる状況と課題

・仕事や生活の実態に見合わない22人事院勧告

2022 年給与勧告等の骨子		
○本年の給与勧告のポイント ～3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ～ ①民間給与との較差（0.23%）を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引上げ ②ボーナスを引上げ（0.10 月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤奨手当に配分	年齢 42.7 歳 （ボーナス）昨年 8 月から本年 7 月までの直近 1 年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の平均支給月数を比較 ○民間の支給割合 4.41 月（公務の平均支給月数 4.30 月）	民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤奨手当に配分。その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保 《実施時期》 ・月例給：令和 4 年 4 月 1 日 ・ボーナス：法律の公布日
Ⅰ 給与勧告制度の基本的考え方 ・勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤 ・公務の給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的	2 給与改定の内容と考え方 《月例給》 ○俸給表 ①行政職俸給表（一） 民間企業における初任給の動向等を踏まえ、一般職試験（大卒程度）に係る初任給を 3,000 円、一般職試験（高卒者）に係る初任給を 4,000 円引上げ。これを踏まえ、20 歳台半ばに重点を置き、30 歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定 （平均改定率：全体 0.3% [1 級 1.7%、2 級 1.1%、3 級 0.2%、4 級・5 級 0.0%、6 級以上は改定なし]） ②その他の俸給表 行政職俸給表（一）との均衡を基本に改定（専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表は改定なし） 《ボーナス》4.30 月分→4.40 月分	3 その他の取組 (1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し (2) テレワークに関する給与面での対応 テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みを検討 4 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備 公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組 令和 5 年に骨格案、令和 6 年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭
公務員人事管理に関する報告の骨子		
令和 4 年給与勧告に併せて、公務員人事管理に関する報告を行った。概要は以下のとおり 1 人材の確保 【課題】民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方を見直しは喫緊の課題。また、多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要 【対応】 (1) 採用試験の見直し 総合職試験の実施時期の前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ及び試験地追加、合格有効期間の延伸、その他受験しやすい採用試験の実現等について検討を進め、令和 4 年度内に方針を決定 総合職（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢引下げ、一般職大卒程度試験の新区分創設等について検討を進め、令和 5 年度内を目途に方針を決定 (2) 民間との人材交流の円滑化 民間人材活用促進のため、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる	範囲を拡大 2 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等 【課題】職員的能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要。また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要 【対応】 (1) 研修を通じた人材の育成 (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等 3 勤務環境の整備 【課題】職員の Well-being 実現等に向けた職場環境整備が肝要。このため、働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。また、場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、ライフスタイルが多様化する中、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。さらに、民間で健康経営が進展する中、職員の健康管理等を進める必要 【対応】 (1) 長時間労働の是正	新設の勤務時間調査・指導室において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導。他律部署・特例業務の範囲や医師の面接指導の徹底に関する指導 業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ。国会対応業務について、質問通告の早期化など引き続き国会等の理解と協力を切願 (2) テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間の検討 学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置。更なる柔軟な勤務時間制度等について本年度内を目途に結論を得べく研究会で引き続き検討 (3) 健康づくりの推進 各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査 (4) 仕事と生活の両立支援 不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供により周知啓発、各府省を支援。介護や学び直しに関し、介護休暇や自己啓発等休業制度等に係る調査研究 (5) ハラスメント防止対策 幹部・管理職員向け研修を組織マネジメントの観点も反映して見直し、令和 5 年度から実施

3、国公労働者の仕事と生活をめぐる状況と課題

- ・「給与制度のアップデート」が狙うもの

図表6 給与制度の整備（アップデート）

【給与上対応すべき課題】
・若い世代の誘致・確保 ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ ・採用者の年齢・経験や採用後のキャリアパスの多様化 ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請
↓
【取組事項】
・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準 ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定 ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映 ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与 ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

給与制度の整備
(アップデート)

アップデート

- 基本は変えずに細かい更新や修正をおこなう
アップグレード
- 基本を見直し新しいものにする

これまでの人事院の給与政策の基本

- ・総人件費抑制（給与カーブのフラット化）
- ・能力・実績主義の強化
- ・中央（省庁）優遇など格差温存 など

大幅賃上げ・全国一律最低賃金実現との結合
生計費原則に基づく賃金決定
働きがいを持てるアップデートの実現

3、独立行政法人等をめぐる状況と課題

- ・給与など国公労働者と同様の「人勧準拠」もしくはそれ以下の待遇

国公労連独立行政法人等対策委員会 秋季年末闘争点検

- 1). 人事院勧告と同じ支給月数での賃金改正
- 2). 住居手当など国では支給されているものが無支給
- 3). 人事異動に係る「移転料」が未だ定額支給
- 4). 定年延長対策が未だ不明確
- 5). 機材等の老朽化対応の遅れ（運営費交付金の減額等の影響）

国立病院機構（全医労）のストを見据えた取り組み

全医労では22年賃金改善等を議題に団体交渉を実施

- 1). 3年間時給改定なし（非常勤看護助手）
- 2). 中高年の賃金改定がない（55歳で昇給停止）
- 3). 療養介護職俸給表もほぼ賃上げ幅が無い
- 4). 職員の賃金も上がらない中、政府の大軍拡財源確保理由での前倒し国庫返納
- 5). 人事評価制度への病院評価制度の導入

3月8日の交渉で改善がなければ、9日に全国全支部にてストを実施予定！

3、独立行政法人等をめぐる状況と課題

大学・研究職の10年雇い止め問題

労働契約法第18条の改正「無期転換ルール」から10年が経過する今年3月末に、全国の大学や研究機関で4,000人近い研究者や非常勤講師、職員が「雇止め」にされる危険にさらされている。

理化学研究所での雇止めに係る争議。
東海大学でのスト。

東海大 雇い止めの撤回を 非常勤講師8人が提訴

東海大学教職員組合は21日、厚生労働省で会見し、非常勤講師の組合員8人が、来年3月での雇い止め通告の撤回を求めて東京地裁に提訴したと発表しました。8人は、無期雇用への転換権を行使しており、雇い止めは無効だと訴えています。



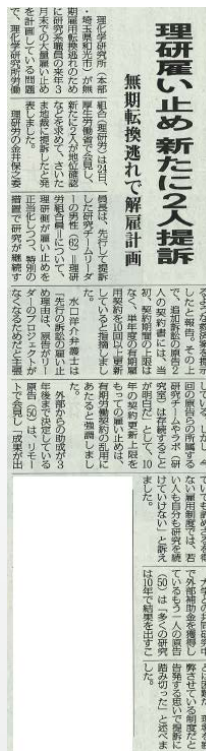
(写真)原告の河合さん(左から2人目)と弁護士たち＝21日、厚労省内

提訴は17日付。原告の8人は、東海大で8～24年勤務し、北海道、神奈川県、静岡県のカンパスで、英語、韓国語、ドイツ語、フランス語、スペイン語、物理・数学を担当しています。

5年雇用継続したことにに基づき無期転換を申し込みましたが、大学当局は、研究者らの無期転換を10年先に送りする科学技術・イノベーション法、大学教員等の任期法を理由に、2023年4月まで無期転換は発生しないと主張。直前の23年3月での雇い止めを通告しました。

原告側は、その大学で授業を担当するだけで研究業務に従事していない非常勤講師には、イノベーション法が適用されないとして認定した専修大学事件東京高裁判決を指摘、任期法の特例も運用できないと主張しています。

会見で、原告の河合紀子幹支部長は、「10年、20年と働いてきた人が雇い止め通告を受けている。大学は、組合の団体交渉10日前に通告しており、組合を軽視している」と批判。「ほかの大学と同様に無期転換権を認めてほしい」と訴えました。



大学・研究職 雇い止め問題院内集会

2023年2月13日（月） 13:30～15:30

衆議院第二議員会館第7会議室 +Zoom

2023年3月末に、大学や研究機関で大勢の研究者や教員、非常勤講師、職員が仕事を失う「雇止め」の危険にさらされています。

労働者の雇用安定のために、有期雇用契約が更新されて通算5年を超えた時、労働者が申込をすれば無期雇用契約に転換される「労働契約法18条「無期転換ルール」」がありますが、研究者には申請権の発生を通算「10年」とする特例が適用されています。この無期転換ルールを逃れた一部、一部の大学・研究機関は雇止めを強行しようとしています。

研究者の雇用と生活苦をもたらすだけでなく、研究力の低下、海外への頭脳流出を促すこの「雇止め」について考える国会内集会を開催しますので、是非ご参加ください。

🎙️ 大学・研究機関からの事例報告

(予定) 理化学研究所／東海大学／専修大学／東北大学／大阪大学／鈴鹿大学／愛知淑徳大学

提言・要望書WG有志からの報告

2021年度・男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート調査結果

*質疑・国会議員からのご挨拶は14:00頃、14:30頃、15:15頃からを予定

 [お申込み](#)

事前のご登録をお願い致します。

<https://forms.gle/9FWnVXanMZ4w4CWF6>

*メールアドレスをご登録頂くとプログラム・ZOOMのURLなどが届きます



研究職の雇用安定を求める研究者有志
理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク
全国労働組合総連合（全労連）

【お問合せ】

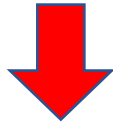
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 4階 ☎ 03-5842-5611 全労連 溝口・霜田

全労連主催の院内集会 2月13日(月)13:30～15:30
*要事前登録

3、独立行政法人等をめぐる状況と課題

政府の「国の防衛力強化に資する研究開発の仕組みの検討」

岸田首相は2022年10月20日に「国力としての防衛力を総合的に考える有識者会議」の中で、総合的な防衛体制を強化していくために、我が国の持てる力を結集しなければならないと発言



防衛力強化に資する研究開発の仕組みの検討を文部科学省などに指示



これまで防衛省との技術交流の実績がある研究機関などでは軍事との境界線が曖昧な研究などが対象として研究委託される恐れがある。

今後の動きに注視していくことが必要！

Ⅲ 課題毎のとりくみ方針

1、すべての労働者の賃上げで景気回復をめざす国民春闘のとりくみ

- ・文字どおり官民一体となった春闘の重要性

- 「ふたつの責任、ひとつの任務」の実践

- ①労働組合として組合員とその家族の生活や権利をまもる責任
- ②国公労働者として国民本位の行財政・司法をすすめる責任
- ③その責任を果たすために広範な労働者・国民との協力・共同を発展させる任務

(1) すべてのブロック・県国公における春闘討論集会の開催

- ◆春闘方針の意思統一と対話・情報交換

(2) 官民一体となった具体的なとりくみ

- ◆ビクトリーマップ
- ◆街頭宣伝
- ◆「社会的な賃金闘争」（最賃、公契約、中小企業支援）
- ◆「公務員労働者の大幅賃上げを求めるキャンペーン」→国公労働者自らが「公務員賃金上げろ」の声を

(3) 人事院勧告にむけて

- ◆労働基本権の全面回復をめざす運動と、賃金闘争（人勧の限界を克服）のあり方検討
- ◆「給与制度のアップデート」に対峙するための理論構成・職場議論

(4) 諸手当の改善

- ◆物価・燃料価格に伴う各種手当の改善 →寒冷地、扶養、住居、通勤などを重点に
- ◆地域手当による地域間格差の解消 →PT報告の学習、地方議会への要請・懇談、最賃運動への結集

(5) 非常勤職員の給与改善・国家公務員の男女間賃金格差解消

- ◆給与法改定に伴う賃金改善部分の遡及適用を追及
- ◆男女間の賃金格差について十分な情報公開や格差解消に向けた実効ある措置の実現

(6) 国公労働者の要求をもった全労連「地域総行動」への結集

- ◆最賃法改正と中小企業支援強化を求めるとりくみ →賃金の地域間格差解消
- ◆2月4日「ローカルビッグアクション」 →賃上げ実現や生活・地域・公共を守れの要求
- ◆地域総行動 →公務・公共サービスの拡充を求める要請など

(7) 23国民春闘のヤマ場におけるとりくみ

- ◆3月2日、「低賃金と物価高騰から生活を守る 賃金上げろ！全国最低賃金実現！中央大集会」
- ◆集中回答日～3月8日、全国統一行動～3月9日（民間春闘の支援）

2、公務労働者の労働条件改善をめざすたたかい

- ・賃上げ要求→「月額2万5千円、時間給250円以上」

※統一要求は職場討議を経て、1月13日の中央闘争委員会で確定

- ・「今すぐ賃上げが必要」は一致した世論

◆連合「ベア3%、定昇込みの賃上げ5%程度」 →95年以来の水準

◆財界の政策提言「『公務員の給与は民間に合わせる』という従来の発想を大きく変え、『公務員を含めた公共部門の雇用者が、豊かな生活を送るために必要な給与水準を目指す』という考え方に移らなければならない」

◆岸田首相「(23年春闘に関し)物価上昇を特に重視すべき要素として掲げ、これに負けない対応を労使の皆さんには強く願います」

(1) 要求実現をめざす具体的なとりくみ

◆政府・人事院の中間回答日～3月8日、最終回答日～3月22日

◆ブロック国公交渉担当者会議～2月中旬頃

◆第1波全国統一行動週間～2月6日の週 →統一要求書の提出完遂、3月3日までに上申を勝ちとる

◆第2波全国統一行動日～3月9日 →職場集会の開催・要求決議の送付

◆全労連・国民春闘共闘「中央大集会」～3月2日 →翌日の議員要請ともあわせぜひ上京を！

(2) 定年の段階的引き上げへの対応

◆定年延長で定員と級別定数は…

・定員の取扱い

定員の取扱い

特例定員シミュレーション													
年度	2023年度	2024年度		2025年度		2026年度		2027年度		2028年度		2029年度	
	4月1日	4月1日	3月31日	4月1日	3月31日	4月1日	3月31日	4月1日	3月31日	4月1日	3月31日	4月1日	3月31日
前年度定員①		10000		10000		10000		10000		10000		10000	
定員削減数②		0		0		0		0		0		0	
年度当初定員③	10000	10000		10000		10000		10000		10000		10000	
年度当初実人員④（前年度⑫）				9700				9750				9700	
定年退職者数⑤			600				500				600		
定年前職員⑥（①－⑤、定年退職なし年度は④）		9400		9700		9500		9750		9400		9700	
2年度分採用予定者数⑦（③－⑥）		600				500				600			
当該年度新規採用者⑧（⑦÷2）		300		300		250		250		300		300	
定年前職員⑨（⑥+⑧）		9700		10000		9750		10000		9700		10000	
年度当初実人員⑩（⑤+⑨）		10300		10000		10250		10000		10300		10000	
必要な特例定員数⑪（⑩－③）or過員？		300		0		250		0		300		0	
特例定員解消分⑪			300				250				300		
年度末実人員⑫			9700		10000		9750		10000		9700		10000

・級別定数

昇格候補者数、転出入・退職者数、級別定数の空きをもとに必要な数を措置

◆政府・人事院、各省当局への追及強化

- ①高齢期職員への情報提供
- ②高齢期職員の職務内容と人事評価
- ③特例定員の確保と級別定数の確保（昇格水準の維持）
- ④2024年度以降の新規採用者確保
- ⑤就労困難職種における柔軟な運用
- ⑥高齢期職員の健康確保

◆事態の変化に対応した交渉配置、能力・実績主義強化の動向の監視・追及など

(3) 再任用職員の処遇改善

◆常勤職員との不合理な格差解消を政府・人事院に要求

- ①俸給水準の大幅引き上げ
- ②期末・勤勉手当の支給月数改善
- ③住居手当や扶養手当など生活関連手当の支給
- ④宿舍の貸与
- ⑤年次有給休暇の繰り越し

◆現在とりくみ中の「再任用職員の賃金・権利労働条件改善を求める署名」はすべての職員を対象に

(4) 長時間労働の是正

◆「客観的な勤務時間管理」の実現と適正化

◆超過勤務の大幅縮減、不払い残業の解消、健康確保にむけた追及

(5) 公務における「働き方改革」への対応

◆勤務時間の柔軟化については反対の姿勢

◆人事院の最終報告（テレワーク、勤務間インターバル、勤務時間の柔軟化など）にむけた職場議論推進

(6) 人事評価制度の運用改善

◆22年10月、人事評価制度の一部改正

①評語区分の細分化

②評価補助者の活用範囲の拡大

③評価結果の任用・給与への活用のあり方 など

◆能力・実績主義の強化・恣意的運用をおこなわせないための監視、問題意識醸成にむけた職場学習の強化

(7) 労働条件・職場環境改善のための予算確保

◆赴任旅費支給の運用改善 →11月29日財務省交渉を実施（国公労連速報No.3674）するも不十分な回答

◆エネルギー価格の高騰に対応した庁舎管理費（光熱費）の予算確保

3、非常勤職員の労働条件改善、雇用の安定をめざすとりくみ

- ・ 正規職員と非正規職員の不合理な格差解消が官民間問わず求められている
- ・ この間のとりくみで改善された部分が多いが、まだまだ不十分
 - ◆ 3年公募の廃止による雇用の安定
 - ◆ 賃金水準改善・諸手当の適用による賃金格差の解消
 - ◆ 無給の病気休暇などの休暇制度 等々

(1) 要求実現をめざす具体的なとりくみ

- ① 「非常勤職員制度の抜本改善を求める重点要求書」の提出・交渉
- ② 「正規職員との格差解消キャンペーン」
 - 非常勤組合員集会（12月10日）での議論をふまえた運動の具体化
- ③ 全労連公務部会「非正規公務員のオンライン学習交流集会」（2月25日）
- ④ 非常勤職員の雇い止めやハラスメント問題への対応 → 相談活動と管理者への追及
- ⑤ 大学・研究機関などにおける有期雇用労働者の10年雇い止め問題の情報交換や支援

4、国民本位の行財政・司法確立にむけたとりくみ

・全労連「生活圏での公共を取り戻す」運動への結集

運動を進めるうえでのポイントは

- ①国民の共有財産（common）としての公務・公共の社会的価値
- ②エッセンシャルワークとしての公務・公共の社会的役割

・「外へ打って出る」とりくみの強化と横のつながりを作る地域での産別運動

(1) 「公務・公共サービス拡充を求める請願署名のとりくみ

- ①リーフレットを活用して、単組の請願署名と一体で推進
- ②前年を上回る署名目標の設定と、すべての職員、民間労働者や広範な国民への働きかけ
- ③地元選出国會議員（事務所）への要請・懇談
- ④地方議会での意見書採択をめざして、首長や地方議会議員、経営者団体など地域への働きかけ
- ⑤国公労連「議員会館一斉要請行動」～3月3日 →前日の「中央大集会」から引き続き参加を

(2) いのち・くらしをまもる行政体制拡充に向けた運動

- ①「地域総行動月間」や国会請願署名などを通じた外への働きかけ
- ②ブロック・県国公での街頭宣伝や行政相談活動など国民に訴えとりくみ

(3) 行財政・司法の民主化にむけたとりくみ

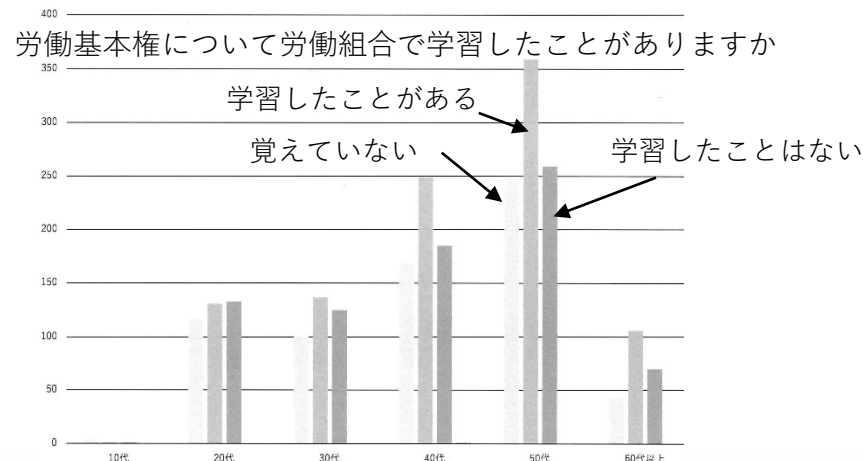
- ①デジタル改革・規制改革・行政改革の本質を顕在化させるとりくみ
- ②県労連などによる行政機関あて要請・懇談の実現に向けた調整など
- ③行政研究活動

5、公務員の権利と公務労働者の雇用を守るとりくみ

(1) 労働基本権の学習強化

(全労連調査より)

- ◆若い年代はともかく、40歳代以上でも学習が不十分
- ◆国公労連が作成する学習資料、全労連の学習シンポジウム動画、季刊誌KOKKO第50号などを活用した学習の推進を



(2) 「公正で民主的な公務員制度の確立を求める要求書」の提出と当局追及

(3) 「告発フォーム」の活用

(4) 公務労働者の雇用を守るとりくみ

- ① 社会保険庁職員の不当解雇撤回と名誉回復
- ② 全国税・原口さんの分限免職撤回
- ③ 国公一般・国立ハンセン病資料館分会不当解雇撤回

6、憲法を守り、国民本位の政治への転換を

・憲法や政治のあり方は国家公務員労働者の仕事や生活に直結する課題

(1) 改憲策動を許さず憲法が生きる社会をめざして

- ①「職場で憲法を語る」運動の推進
- ②9の日宣伝、5・3憲法集会などへの結集

(2) 戦争のない平和な社会をめざすとりくみ

- ①3・1ビキニデー、国民平和大行進への結集
- ②沖縄米軍基地撤去をめざす各種行動や国公労連「沖縄支援・連帯行動」（5月21～23日）への結集
- ③風水害被害による被災地支援、原発再稼働反対など原発ゼロをめざすとりくみへの参加

(3) 社会保障制度改革にむけたとりくみ

- ①憲法25条に基づく社会保障拡充と格差解消を求める運動への結集
- ②安心できる年金と雇用の実現
- ③「安全・安心の医療・介護・福祉を実現し、国民のいのちと健康を守る国会請願署名」
- ④軍事費2倍化反対など税金の使い方を是正するとりくみ

(4) 民主的行政の確立をめざすとりくみ

- ①行政の私物化を許さず、政治の民主的転換実現
- ②「政治的無関心」に陥らないための学習強化、国民としての権利行使

IV 組織強化・拡大に向けて

- ・全労連は「要求前進で仲間を増やす」から「仲間を増やして要求前進」へ
- ・めざすのは「全員参加型」の運動スタイル
 - ◆一人ひとりの「資源」を活かす、「対話」と「共感」
 - ◆全員参加型の運動は、これまでの運動の延長線上にある

1、「組織強化拡大3か年計画」2年目のとりくみ

(1) 23春闘期に多くの仲間を迎え入れる

- ◆組織強化・拡大は春闘期の最重要課題と位置づけ → 「減らさず増やす」を合い言葉目標設定
- ◆一方的でなく「対話」を意識した職場集会や学習会
- ◆職場で働くすべての仲間を視野に入れた拡大と労働組合運動の「見える化」を推進
- ◆各単組本部が提起する目標の達成にむけた奮闘

(2) 春の組織強化拡大月間のとりくみ

- ◆新規採用者に対する声かけと加入勧奨の徹底
- ◆ブロック・県国公、職場組織などでの「仲間作り講座」の開催
- ◆小規模単組対策・大都市対策などの推進
- ◆ブロック・県国公の体制強化

2、次世代育成・女性運動の強化、ジェンダー平等の実現

(1) 青年による労働組合運動の活性化

- ①国公青年交流集会2022 “Connect” の成功を起点にした、つながりづくりや運動への参加
- ②「春の国公青年セミナー2023」（2月25日）への参加者送り出し

(2) 女性のとりのくみ

- ①「春の全国女性代表者会議」（2月18日）への参加者送り出し
- ②「第52回国公女性交流集会」（6月17日～18日：越後湯沢）の成功にむけた準備

(3) ジェンダー平等実現をめざすとりくみ

- ①ジェンダー平等推進チームの設置と「国公労連ジェンダー平等宣言（案）」の起案

3、国公共済会加入拡大促進

(1) 組合員拡大と国公共済会加入者拡大を一体で推進

(2) すべての機関で60%加入をめざして

- ①各級機関での目標設定と学習・宣伝、青年層を重視した加入勧奨
- ②機関役員全員加入と、「増やす人を増やす」ための「5分間学習運動」
- ③ワンコイン共済プレゼントとクオカードプレゼントを活用した対話の推進
- ④講師団を活用した学習会の開催と、「加入拡大推進会議」（2月23日）への参加

4、学習・教育、宣伝活動などのとりくみ

- ・労働組合運動の「見える化」をすすめるうえで極めて重要

→世代交代も見据えながら、若い仲間の参加を意識しながらすすめることが重要

- (1) 春闘宣伝物の活用
- (2) 教宣レベルアップ講座配信（3月下旬）
- (3) 国公労連ホームページのリニューアル
- (4) 国公労連第36回労働学校（5～7月）
- (5) 「わくわく講座」「勤労者通信大学」の受講促進

5、たたかいの展望

23 国民春闘スローガン（案）

たたかう労働組合のバージョンアップ
低賃金と物価高から生活まもる
大幅賃上げ・底上げを

賃上げを如何に実現するか

仲間をつくる
産別・地域の統一闘争

社会的賃金闘争 職場闘争

賃金上げろの世論づくり
最賃全国一律1500・公契約
公務賃金引き上げ・年金上げろ
政府・自治体に中小企業支援迫る

最も高い交渉力で迫る
ストライキ等
企業主義に陥らない
民間も公務も賃上げ迫る

岩手医大教職員労働組合（日本医労連） 21年末一時金引き下げ阻止

岩手医大教組が人勧準拠の21年年末一時金の引き下げ回答に対し、ボーナス減額はあり得ない」と労働組合の組織力をフル活用した戦術を具体化し、撤回させました。具体的には「①ストライキの通告と準備、②大学側へ提出する要請署名の学内外での取り組み、③地域での宣伝行動、④職場玄関前での組合新聞配布活動、⑤7回にわたる役員研修会と職場での意思統一、⑥36協定改廃を申し出て「回答いかんでは36協定未締結もあり得る」との交渉戦術としました。いわて労連は「変えるリーフ」と「新しいのち署名」と「コロナ禍で頑張ってきた公立病院や保健所の職員などの一時金が引き下げられようとしている」ことを訴える手紙を入れて、大学周辺も含めて1万1千セット配布しました。回答が不調なら毅然とストライキを打ち抜こうと意思統一し、大学へ回遊に向けた決断を迫りました。「引き下げはしない」という回答を引き出しました。この成果が、組合への信頼や組合員としての自信となっています。（2022.1全労連第61回評議員会のいわて労連発言より）



こうしたたたかいに学ぶことが重要！

全労連・全国一般PUC分会 22春闘 20年間ベアなし スト160人

「労働組合に加入してくれた多くの専任社員の力が経営を動かしました」。全労連・全国一般PUC分会は東京都水道局から水道料金徴収システムの開発管理などIT業務を委託された職場の労働組合です。2015年には新たな専任社員制度（いわゆる限定正社員）を労働組合との事前協議に応じないまま強行導入。労働組合は労働委員会を活用し「労働条件の協議に誠実に応じる」ことを約束。賃金や労働条件の改善交渉を粘り強くつづけ、2019年に専任社員の処遇を年俸制から月給制に、住宅手当を月二万円、扶養手当一万三千五百円、定期昇給4号俸昇給、退職金支給など、正社員とほぼ同様の待遇に大きく改善させました。この実現の力となったのが、専任社員など40人超えが組合加入するなど、当事者が労働組合に入って交渉したこと。22春闘では、20年間賃金のベースアップがないこと、会社の合併を機に申し入れてきた退職金の不利益変更に対して、ストライキを構えて交渉に臨んだ。「皆さん、PUC分会に加入し、皆で現行の退職金を守り、更に向上させましょう」と訴えると、ストライキの前々日から我も我もとなんと約50人が組合に加入しました。そして、交渉が合意に至らず、「20年間ベアなしとは許せない」と新宿の超高層ビル37階のオフィスに160人余りの組合員が集まって45分間の時限ストライキが決定されました。交渉は9月の今も続いている。



6、おわりに

23国民春闘はこうすすめる

**春闘
アンケート**

今、多くの仲間が深刻な生活不安による生活悪化に苦しみ、
「賃金をあげてほしい」と切実に訴えている。要求アンケート
に答えることは賃上げを望む人々にもできる労働組合の
出発点です。コロナ禍でも工夫し、全組合員からの賛同と
ともに、未達労働組合等にも広げ100万人分をめざします。
労働組合は経済弱者に寄り、仲間のリアルな声・生活実態
とともに話し合い、ゆすめない要求に磨き上げ、団体交渉に
いかします。

職場で

生計費原則に基づく資金要求の確立へ要求調整を重視し、要請を、大抵買上げ・底上げ要求を真正要請から除外することをめざすしをに丁寧に提示する。企業業績などではなく、労働者の生活のために経営者から資金引き上げをを引き出すため、ストライキを主張し、前倒り的ないかなる回答は、ストライキを報とした実行行使で抗議し、たがう構えをつくります。すべての労働組織で要求書の提出・交渉をおこない、ストライキを背景にした団体交渉に切り替えます。

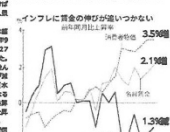
集中回答日

23番目は、「ベアなし、真正熊の神童の質上げなしでは ストライク決定で真実を追究したたけいでず。全国統一一信局(3月8日)へ絶賛し、翌9日には更にストライクを含む全国統一行動に取り組み、先行行動で「愛国」と「大規模質上げ」座並ごとと人権擁護をセツト」をアピールします。その後も、差別統一行動に絶賛し、強り強く回答の上積みを求めます。単座や地方連勝・地域組織はたつたてに劣る労働者を助すための基盤や実行行動に取り組みます。

仲間づくり

春闘は労働組合が最も活動的になる時期です。物価高もあり、社会にも注目がかかります。職場での未達足のなかば、非正規で減給を食っている労働者に声をかけ、アンケートなども活用し対話をしながら労働者の要求を取り上げ、労働組合で統一に実現を目指しましょうと働きかけましょう。4月に新採用者を迎える職場では、組合の魅力を伝える準備を進めましょう。

実質賃金1.3%減 9月、6カ月連続マイナス

[illegible]

賃上げを如何に実現するか

仲間をつくる

別冊・古城の統一闘争

社会的資金闘争 職場闘争

資金上げるの世間づくり
販売全一押1500・公営的
公営資金引き上げ・年金上げる
政府・自治体による企業支援

要求実現と組織拡大の結合モデル

だれの？ いっしょに考える 関係者の共有
私も同じ

困難 → 作戦 → 仲間 →

要求 → 交渉・運動 → 解決・勝利

相手はだれ？ いっしょに闘う 成功体験

賃上げのうねりをつくり出そう



生活圏での
「公共を取り戻す」こと

[illegible]

憲法が生かされる社会を構築すること

[illegible]

根絶とジェンダー平等
実現」を全ての運動に
位置付けよう」と

憲法が生活がされる社会を構築すること

アブローチ4
要求実現が可能な
政治への転換で
要求実現を図ること

[illegible]

4つのアプローチ

[illegible]