

学研労協 春闘学習会

2024年春闘を めぐる情勢と課題

2024年2月14日

国公労連中央執行委員

島袋 慶三

はじめに

24春闘を公務労働者も「主体的」にたたかう

- 公務員賃金は社会的影響が大きい → 約900万人の労働者に影響
→ だから公務労働者が「主体的」にたたかう特別な意味がある
- 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」の運動を通じた組織拡大・強化
 - そして「労働組合のバージョンアップ」につなげる

物価高が続くなかでの労働者・国民生活の実態と経済情勢

(1) 物価高が続くなかでの国民生活の実態

- 全国消費者物価指数の上昇（2023年10月、総務省発表）
 - 総合指数は2020年を100として107.1（前年同月比は3.3%の上昇）
 - 生鮮食品を除く総合指数は106.4（前年同月比は2.9%の上昇）
 - 鮮食品及びエネルギーを除く総合指数は105.8（前年同月比は4.0%の上昇）
- 生活意識に関するアンケート（2023年10月、日銀発表。すべて1年前と比較して）
 - 「ゆとりがなくなってきた」との回答 → 57.4%と6割に迫る
 - 「ゆとりが出てきた」との回答 → 3.1%と1割減少
 - 「暮らし向きDI」はマイナス54.3と8回連続で悪化
 - 【「ゆとりが出てきた」割合から「ゆとりがなくなってきた」割合を差し引いたDI】
 - 現在の物価が1年前と比べ「かなり上がった」「少し上がった」と回答した人の割合 → 95.5%

物価高が続くなかでの労働者・国民生活の実態と経済情勢

(2) 貧困と格差の拡大と深刻化

● 格差と貧困の拡大と深刻化

- 世帯ごとの所得格差が過去最高水準に広がる
- ジニ係数の増加（厚生労働省8月22日発表）
当初所得 2017年所得調査 0.5594 → 2021年所得調査 0.5700 と拡大
再配分所得調査 2017年所得調査 0.3721 → 2021年所得調査 0.3813 と拡大
※ ジニ係数とは、全員が同じ所得だと「0」になり、格差が大きいほど数値が高くなり「1」に近づく指標
- 企業にも及ぶ物価高騰（東京商工リサーチ、10月10日発表）
2023年度上半期（4～9月）の企業倒産件数 → 4,324件（前年同期比37.7%増）
※ 2年連続で前年同期を上回る。4,000件を上回ったのは、4年ぶり

● 実質賃金と労働者配分率

- 実質賃金のマイナス（厚生労働省、1月10日発表）→ 前年同月比3.0%減（20ヶ月連続）
※ 11月の毎月勤労統計調査（速報、従業員5人以上）、名目賃金は0.2%増の288,741円、実質賃金は物価の上昇に賃金の伸びが追いつかず、20ヵ月連続のマイナスとなっている。

物価高が続くなかでの労働者・国民生活の実態と経済情勢

(3) 上がらない労働者の実質賃金と低い労働分配率

● 実質賃金と労働者配分率

➤ 実質賃金のマイナス（厚生労働省、1月10日発表）→ 前年同月比3.0%減（20ヶ月連続）

➤ 賃金の上がらない国

- ※ 25年以上も賃金が上がっていない日本
- ※ 結果、世界の賃上げ水準から取り残されている

➤ 2022年度の労働分配率

（財務省が9月発表「法人企業統計調査」）

- ※ 資本金1億円未満の中小企業 → 73.1%
- 資本金1億～10億円の中堅企業 → 56.6%
- 資本金10億円以上の大企業 → 42.8%

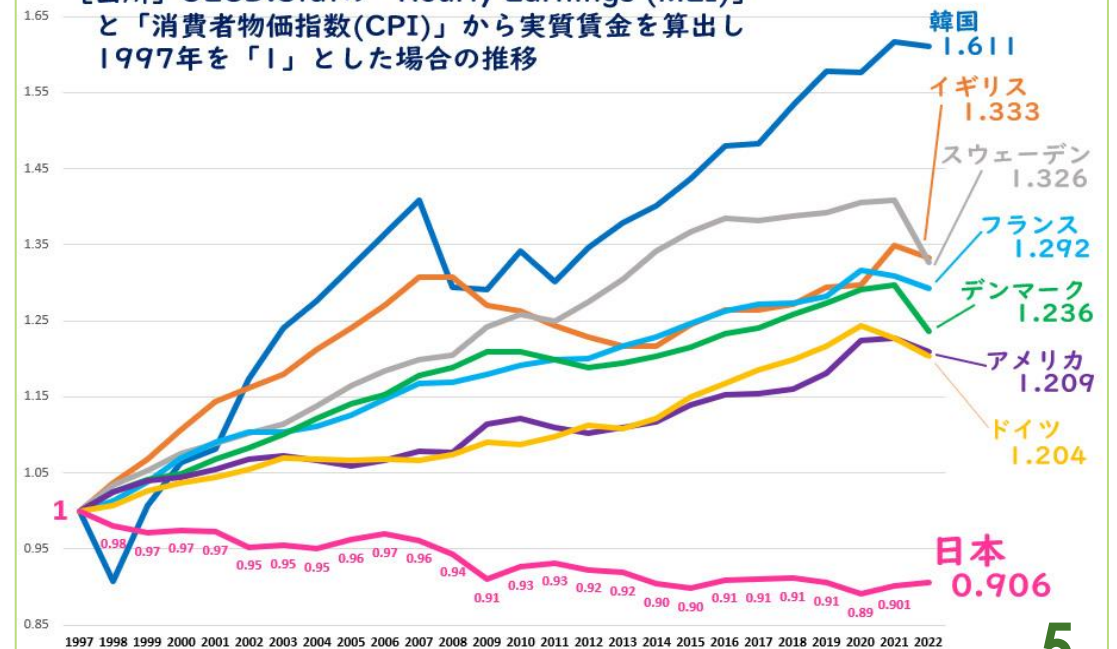
大企業ほど労働者配分が低く、その分を内部留保に

2022年度の内部留保
過去最高の511.4兆円

25年間に渡る賃下げは日本だけ

(OECD加盟国の中で)

[出所] OECD.Statの「Hourly Earnings (MEI)」
と「消費者物価指数(CPI)」から実質賃金を算出し
1997年を「1」とした場合の推移



物価高が続くなかでの労働者・国民生活の実態と経済情勢

(4) 軍拡・大企業優遇の総合経済対策と「三位一体の労働市場改革」の危険性

- 2023年度一般会計補正予算が成立（11月29日可決・成立）
 - 総額は13兆1992億円（歳入の67%を国債で賄う借金頼み）
 - 総合経済対策
 - ①物価高対策
 - ②リスキリング（学び直し）など「賃上げ」対策
 - ③国内投資の促進
 - ④人口減少対策とデジタル社会への変革
 - ⑤国民の安全・安心の確保
 - 三位一体の労働市場改革とは
 - ①「ジョブ型人事」の名のもとによる成果主義賃金の促進
 - ②成長分野への労働移動の円滑化
 - ③多様な働き方の促進など

24国民春闘勝利に向けたとりくみ

- すべての各ブロック・県国公・地区国公で春闘討論集会を開催
- 大企業の社会的責任を追及する「ビクトリーマップ」の作成
- 全労連の「全国最低賃金アクションプラン2024」成功をめざす
※2024年の通常国会に提出する「最低賃金全国一律制度への法改正を求める請願署名（個人署名）」の推進
各ブロック・県国公は、各地方労連が呼び掛ける最低生計費調査や毎月の最賃デーに結集する
4月10日に全国一斉でとりくまれる「第2次最賃デー」に結集する
- 地域総行動月間（12～2月）のとりくみに結集する。
 - ①全国一律最低賃金制度の実現
 - ②中小企業支援の改善
 - ③ケア労働者の賃上げ
 - ④公共をとり戻す
- 2月3日に全国一斉におこなわれる「第1次最賃デー」を官民共同で成功させる
- 3月7日の「中央大集会」（日比谷野音）と国会行動に全国から結集する
- その翌日（3月8日）に「議員会館一斉要請行動」を展開
- 各ブロック・県国公は、3.13回答集中日、3.14全国統一行動に結集し、民間労組のストライキや地域のアピール行動をはじめ、民間支援・連帯行動を単産と地域一体で成功させる。

公務員労働者の労働条件改善をめざすたたかい

- 2023年人事院勧告（10月20日完全実施を閣議決定、11月17日可決、成立）
 - 月例給改定 → 月例給0.96%、3869円
 - 一時金 → 0.10月分改善、
 - 初任給 → 高卒12,000円、大卒11,000円の改善
- 今年の人事院勧告の諸課題
 - 物価高騰に見合った賃上げになっていない
 - 高卒初任給の最低賃金割れ地域が、いまだに176地域存在（国公労連調べ）
 - 一時金の改定部分は、すべて期末手当に配分すべき

公務員労働者の労働条件改善をめざすたたかい

● 給与制度のアップデートをめぐる諸問題

- 人事院の認識として特徴的な記述
 - ① 多様性ある人材の公務への誘致とその能力発揮・活躍の促進
 - ② チームや組織全体での体制の円滑な機能
 - ③ 国民の理解や信頼の観点
- 新規学卒者と若手・中堅の処遇
- 地域手当の見直し
- 扶養手当の見直し
- 通勤手当の見直し
- 60歳前後の給与水準（給与カーブ）
- 在宅勤務等手当の新設

公務労働者の要求前進に向けたとりくみ

- 「統一要求書」（案）は、12月16日開催の第161回拡大中央委員会で提案
- 1月12日の中央闘争委員会で決定
- 「統一要求書」を政府・人事院に2月上旬に提出
- 政府・人事院の中間回答日を3月9日、最終回答日を3月22日に設定
- ブロック国公・交渉担当者会議を2月17日に開催
- 2月5日の週を第1波全国統一行動週間に設定
※すべての職場から3月1日までに上申書を発出する行動を展開
- 3月14日を第2波全国統一行動日に設定
※すべての職場で組合員が最大限結集する職場集会を開催

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）

独立行政法人等（大学法人）をめぐる状況と課題

- 改正国立大学法人法が昨年成立（12/13）

大規模大学法人に「運営方針会議」の設置を義務付ける

- 1) 理事が7人以上で収入や収容定員などが特に大きい法人を「特定国立大学法人」に指定
- 2) 会議は学外有識者を含む3人以上の委員と学長で構成
- 3) 中期計画や予算・決算などを決める
- 4) 運営の監督 学長の選考や解任に関して意見できる
- 5) 委員は文科省の承認を得て学長が任命する



国（文科省）の影響が強まり、大学の自治や自由が損なわれる恐れ
今後の動きに注視していくことが重要！

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

～問題点～

- 「3年公募要件」の撤廃や「無期転換ルール」の創設をはじめとする雇用の安定化
- 任用当初からの年次休暇の付与・病気休暇の有給化
- 常勤職員との均等・均衡待遇
- 労働者としての地位と権利を保障など

- 「非常勤職員制度の抜本改善を求める重点要求書」を政府・人事院に提出
- 12月2日の「非常勤組合員集会」を開催し、非常勤組合員を主体とした運動を追求
- 全労連が提起する「非正規春闘」に結集する
- 全労連公務部会が2月23日に開催する「非正規公務員のオンライン学習交流集会」に職場から積極的に参加を呼び掛ける
- 各級機関での当局交渉・追及など、更新期の雇止め防止に向けたとりくみ強化
- 障がいのある職員に対する暴言・ハラスメント、合理的配慮の欠如などを改善するよう具体的な指導・改善を政府や人事院、各府省当局に求める

公務・公共体制の拡充をめざすとりくみ

- 「公務・公共サービスの拡充を求める請願署名」のとりくみ
 - 各ブロック・県国公は、各単組の各級機関などと連携し、各地方労連に協力を要請する
 - 各県国公は、紹介議員の獲得に向けて、すべての地元選出国會議員事務所を訪問し、要請・懇談を展開する。また、地元選出国會議員、首長、地方議會議員、経済団体、経営者などへの要請・懇談を実施し、公務・公共サービスの拡充を求める地方議会での意見書採択をめざす
 - 3月7日の「中央大集会」の翌日である3月8日には、すべてのブロック・県国公が参加する「議員会館一斉要請行動」を実施
- 公務・公共サービスの拡充を求める「市民との共同」を重視したステークホルダー型のとりくみ
 - 各ブロック・県国公は、地域総行動月間（12～2月）などを活用し、街頭宣伝（毎月1回）を継続
 - 行政相談活動の再開に向け議論を進める（2024年3月までの開催をめざす）
 - 各ブロック・県国公は、公務・公共サービスの拡充を求める地方議会での意見書採択をめざして、地元選出国會議員、首長、地方議會議員、経済団体、経営者などへの要請・懇談を推進する
- 新たな定員合理化目標数の検討を中止させるとりくみ
 - 「新たな定員合理化目標数の検討の中止を求める要請署名」（団体署名）を2月上旬までに最大限集約する（3月6日に政府に提出）
- 行財政・司法の民主化に向けたとりくみ
 - 各ブロック・県国公は、2月14日の公務・民間一体の宣伝行動に最大限結集する

公務員の権利を守るとりくみ

- 労働基本権の回復に向けて職場世論を形成するための職場学習の推進
- 東京国税局不当解雇撤回闘争（全国税組合員の原口朋弥さんに対する東京国税局による不当な分限免職処分）の勝利めざし、人事院の公平・公正な判定を求める署名行動を展開
- 全労連公務部会が検討している労働基本権の回復に向けたILO要請には、国公労連から現地に派遣

憲法を守り、国民の権利保障・「ジェンダー平等」の実現

- 改憲を許さず、憲法をくらしと行政にいかすとりくみ
 - 公務の仕事の原点である憲法について学習する
 - 全労連の「憲法闘争強化月間（3～4月）」に結集する
 - 5・3憲法集会に結集する
 - 総がかり実行委員会などが提起する宣伝行動や署名行動に積極的にとりくむ
- 戦争のない平和な社会をめざすとりくみ
 - 3・1ビキニデー、国民平和大行進に結集する
 - 5月23～25日に国公労連主催による「沖縄支援・連帯行動」（50人規模）を実施
 - 国公労連が開催するオンライン平和学習会に参加する
 - ※12月8日に第1回オンライン平和学習会を開催
 - 2024年2月21日に第2回、4月及び6月にもオンライン平和学習会を開催予定
- 国民的課題における役割発揮
- 原発再稼働反対、被災者に寄り添った復興支援を求めるとりくみ
- 国民本位への政治への転換をめざすとりくみ
- 争議支援や国際交流など、共同と連帯を広げるとりくみ

職場で働くすべての仲間を視野に入れた組織拡大・強化

- 24春闘で多くの仲間を迎え入れよう
 - 「減らさず増やす」を合言葉に、具体的な目標を設定
 - 組合員が持っている「資源」の活用
 - 労働組合の「見える化」をはかる
- 春の組織拡大強化月間（4～6月）の成功をめざす
 - 新規採用職員に対する声掛けと加入勧奨の徹底
 - 目標達成のための計画と準備
- 各単組の目標設定（11月16日開催の仲間づくりパワーアップ集会から）

単組名	目標（抜粋）
全労働	すべての支部で新採の100%加入、未組織者の加入促進
全通信	地方局の新採全員加入、本省、研究機構の説明会の開催と加入促進
国交労組	11月中の組織実態総点検とすべての新採への加入呼びかけ
全医労	全支部で新採歓迎（組合説明会）の実施、採用者の100%加入
全厚生	6月末までに退職組合員を上回る加入を達成
全経済	すべての支部などで新採の組合加入、本省から帰任者の再加入
全法務	3月～5月を「組織拡大強化月間」に設定、新採全員加入
全司法	新年度の新採全員加入

タイムライン（23年度 春の仲間づくりキャンペーン）

問題解決能力

準備期間

【キックオフ】
仲間づくり
パワーアップ集会
(2023年11月16日)

【中間ピーク】
本部役員対象の
ワークショップ
(2023年12月20日)
*とりくみの進捗共有など
は単組組織部長会議で行う

【直前ピーク】
とりくみ共有 MTG
(2024年2月28日)

【春期ゴール】
春の組織拡大強化月間
(4月～6月)
に達成したい目標

振り返り(評価)と
次のステップへ
(6月～7月)

準備期間とは

各単組において

- 春のゴールを設定する(2024年4月～6月の組織拡大強化月間に何を実現するかを具体的に検討する)
- 春のゴールを達成するためのとりくみを具体化する

時間

職場で働くすべての仲間を視野に入れた組織拡大・強化

- 「仲間づくり講座」の開催

- コーチング

- ※ 全員参加型の仲間づくりをすすめるための効果的なオルグの対話手法を学ぶ

- ストーリー・オブ・セルフ

- ※ 自らのストーリーを語って仲間との価値観を共有し、共感を広げるスピーチ・対話の手法学ぶ

- 関係構築

- ※ 仲間との関係構築をすすめるための対話の手法学ぶ

- 戦略

- ※ 組合員が一丸となってすすめる戦略の構築手法を学ぶ

- ブロック・県国公の体制強化

- 春闘討論集会を、すべてのブロック・県国公で開催

- 活動が停滞している県国公へ国公労連からの支援

次世代育成、ジェンダー平等

- 青年による労働組合運動の活性化
 - 「春の国公青年セミナー2024」を2月17日に開催
 - 国公青年フォーラムから各ブロック・県国公へのオルグを実施
 - 2024年冬に開催予定の国公青年交流集会「Connect」の成功めざす。
- 女性協のとりくみ
 - 春の全国女性代表者会議を2月17日に開催
 - 「第53回国公女性交流集会」（6月15日～16日）の成功をめざす
 - 母性保護をはじめとする各種制度などの学習をすすめる
- ジェンダー平等推進のとりくみ
 - 「国公労連ジェンダー平等宣言（案）」の職場採択運動を展開

国公共済会加入拡大推進のとりくみ

- 「組織拡大強化月間と「国公共済会加入拡大」を両輪で
- 春闘討論集会と併せて国公共済会の学習会の計画を
- 加入拡大推進会議を開催（2月23日）
- 新しく共済会担当になった人の実務研修会を開催予定
※ 5月～6月に予定

学習・教育、宣伝活動等のとりくみ

- 「仲間との対話をすすめるパンフレット（仮称）」を作成予定
- 全労連の「ゆにきゃん」、ゆにきゃん参加者のためのフォローアップ講座（2月17日）への積極的参加の呼びかけ
- 各ブロックで第37回労働学校開催（5月～7月）
- 「Join Us」「With You」の積極的な活用
- 全労連「わくわく講座」、勤労者通信大学の受講者促進

たたかいの展望

- たたかう労働組合とストライキ
- たたかう労働組合と組織拡大

最後に

ひとりで悩まず

なかま全員で協力して

労働組合活動を楽しもう

ありがとうございました