

第98回定期大会議案

第1号議案	当面の闘争方針（案）	1
第2号議案	2025年度一般会計・特別会計予算（案）	97
第3号議案	規程の一部改正について（案）	133
第4号議案	第99回定期大会（2025年基本年大会） 開催地の内定について（案）	136
<資料1>	自治労表彰者名簿	137
<資料2>	当面の機関会議等日程	142
<資料3>	ハラスメント一掃宣言	143

当面の闘争方針(案)

目次

1. 若干の経過と情勢	2
2. 秋季・自治体確定闘争の推進	4
3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み	19
4. 2024現業・公企統一闘争(第2次闘争)の推進	24
5. 地方自治・財政の確立と質の高い公共サービス改革の推進	32
6. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立	35
7. 環境・平和・人権を確立する取り組み	39
8. 政策実現にむけた政治活動の推進	42
9. 公共サービス労働者の総結集と組織強化	44
(1) 組織強化・拡大にむけた取り組み	44
(2) 各部門・横断組織の取り組み	50
10. 国際活動の推進	59
11. 労働者自主福祉活動の推進	60

巻末資料

<資料①>2024確定闘争 統一要求基準(案) <自治体単組の要求モデル>	63
<資料②>人員確保要求チェックリスト	94
<資料③>職場モデルチェックリスト	96

1. 若干の経過と情勢

【政治をめぐる情勢】

1. 第213回通常国会では、国民生活に直結する物価高への対策や、インフラの本格復旧や生活再建などが急がれる能登半島地震への対応、さらには、多くの疑問・懸念が示された地方自治法改正案をはじめ、徹底審議が求められる重要課題が山積していたにもかかわらず、「政治とカネ」の問題に多くの時間が費やされました。

改正政治資金規正法は閉会間際の6月20日に自公の賛成により成立しました。岸田首相は「実効性のある具体的制度を示すことができた」と強調していますが、不正の温床とされる政策活動費は公訴時効の5年を超える10年後の領収書公開とされ公開方法の明記もなく、監査を担う第三者機関設置も今後の検討となるなど具体は先送りにされています。野党などからは、自民党案の提示も遅く十分な審議が尽くされなかったことから、「生煮え」「抜け穴だらけ」と批判が噴出しています。

派閥の政治資金パーティーの不記載、虚偽記載に端を発した「政治とカネ」の問題については、使途や仕組みなど組織的裏金の全容解明がなされず、国民が求める改革から程遠い内容にとどまったことから、各種世論調査でも岸田政権・自民党の姿勢・対応に極めて批判的な評価がなされ、内閣支持率も低迷を続けるなど、国民の政治不信がさらに高まっています。

2. 支持率低迷の中、岸田首相は6月21日、突如として8月から3ヵ月間の電気・ガス料金の負担軽減策の再開、ガソリン価格抑制のための補助金制度の年内継続、今秋以降の年金・低所得世帯への追加給付措置など、新たな経済対策を打ち出しました。岸田首相は「物価水準が高止まるなかで、きめ細かな支援が必要だ」と強調していますが、6月から実施された定額減税と同様に、9月の自民党総裁選を見据えた支持獲得のためのバラマキだと指摘されており、実効性や効果も疑問視されています。

3. 通常国会閉会後も、自民党議員の新たな「政治とカネ」の問題が明らかとなりました。また、防衛省では自衛隊員による潜水手当の不正受給などの不祥事が発覚したほか、沖縄県等での在日米軍人による暴行事件をめぐっては、1997年に日米間の合意で定められた通報手続きの形骸化と外務省による情報伝達の不適切な運用などが表面化しました。いずれも公表が遅れたことに対し、政府による「隠蔽」ではないかとの指摘もなされていますが、そもそも、さまざまな政策転換等について説明責任を果たさない、国会を軽視し独断的な政権運営を繰り返す岸田政権、自民党の姿勢そのものが大きな問題であるといえます。

解散・総選挙の時期は不透明ですが、緩みと驕りが蔓延する自民党一強の政治状況から緊張感ある政治へと転換するためにも、解散・総選挙と2025年7月に予

定される参議院選挙は極めて重要です。連合も次期衆院選の基本方針において、「与党を過半数割れに追い込み、今の政治をリセットする」と明記し、立憲民主党、国民民主党を、「もう一つの政治勢力の結集の核」と位置付けており、働く者の立場で政策を進める野党が議席を増やしていくことが不可欠です。とくに、野党第一党である立憲民主党には、挙党一致の下、国民から負託に値する政党と認識されるよう雇用や経済、社会保障など、国民生活に寄り添った実効性ある政策を前面に押し出すとともに、裏金事件の幕引きを目論む自民党を引き続き追及していくことが求められています。

【2024春闘・経済などをめぐる情勢】

4. 連合の2024春闘最終回答集計結果（7月1日）では、定昇相当込みで15,281円・5.10%（前年同時期比：4,721円増・1.52ポイント増）と33年ぶりに5%を超える賃上げとなりました。また、日本商工会議所が初めて実施した中小企業の賃上げ状況に関する調査（6月5日公表・2024年4月時点）においても、正社員の賃上げ率は加重平均で3.62%と、大企業との格差はあるものの中小企業にも賃上げの動きが広がっています。

こうした状況もあり、6月の実質賃金（速報）は前年同月比で1.1%増と27ヵ月ぶりにプラスに転じましたが、その大きな要因は賞与の伸びであり、物価を踏まえた、きまって支給する給与（所定内給与・所定外給与）の実質賃金は引き続きマイナスとなっています。また、総務省が8月6日に公表した家計調査（6月）

では、2人以上の世帯が消費に使った金額は前年同月比で1.4%減少しており、物価高騰が続く中で個人消費も伸び悩んでいるのが現状です。

5. 日銀は7月31日の金融政策決定会合において、政策金利の引き上げ（追加利上げ）を決定しました。これを受け、今後日米の金利差が縮小するとの予測のもとで円高・株安が進んだところに、米国における雇用情勢の悪化など景気減速への懸念が強まり、為替・株価の乱高下をもたらしました。

8月7日、日銀の内田副総裁は、金融市場の急激な変動を踏まえ、さらなる利上げを含めた日銀の政策対応について、「これまでよりも慎重に考えるべき要素が生じている」との認識を示していますが、今後、米国の経済情勢や金融政策の状況によっては、さらに為替・株式市場の混乱を招くことも懸念されます。

また、円安の是正によって輸入物価の低下が期待される一方で、株価が大きく下落すれば、企業の業績に悪影響を及ぼしかねず、2025春闘における賃上げにも水を差す可能性もあることから、引き続き、動向を注視していく必要があります。

6. いずれにしても、政府がめざす「賃金と物価の好循環」実現には、物価上昇を上回る持続的な賃上げが不可欠であり、すべての労働組合が引き続き労使交渉に取り組み、その成果を広く波及させることが必要です。公務員も例外ではなく、組合員の期待に応えるためにも粘り強く労使交渉を展開し、賃金改善を勝ち取り、その流れを2025年春闘へとつなげるべく取り組みを強化していくことが求められ

ています。

【能登半島地震をめぐる状況】

7. 能登半島地震の発生から8ヵ月が経過しました。入居希望がある仮設住宅の全戸完成も11月以降になる見通しで、現在も1,000人以上が避難生活を続けており、道路や港湾などインフラの本格復旧も道半ば、公費解体も進んでおらず、住民の生活再建も遅れています。

こうした中、被災自治体の職員は懸命に対応にあたっていますが、災害関連死の増加も懸念される中での住民対応をはじめ、農業や漁業、観光業の再建など、膨大な業務に忙殺されているのが実情です。とくに被害の大きかった奥能登4市

町への中長期派遣職員は要望の7割にとどまるなど、全国の自治体で人的余力がない中で、被災地支援の課題も浮き彫りになっています。

8. 被災地の復旧・復興には、長期にわたる対応が求められます。引き続き、石川県本部・被災自治体とも連携しながら、復旧・復興にむけた政策、予算など必要な対策が講じられるよう、総務省等の省庁対策、政党など国会対策を行っていく必要があります。あわせて、大規模自然災害が多発する現状を踏まえ、非常時対応も想定した人員の確保にむけ、自治労全体で取り組みを強化していかなければなりません。

2. 秋季・自治体確定闘争の推進

【2024自治体確定闘争をめぐる情勢と課題】

1. 人事院は4月22日から6月14日の期間で民間給与実態調査を行い、8月8日、官民比較に基づき、給与勧告を行いました。月例給・一時金等に関する勧告・報告の内容は、次の通りです。
 - ① 月例給の較差は11,183円(2.76%)、大卒初任給を23,800円、高卒初任給を21,400円引き上げるとともに、若年層に重点を置き、順次改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げ。
 - ② 一時金は、0.10月引き上げ、期末手当(0.05月)と勤勉手当(0.05月)に配分。
 - ③ 寒冷地手当の支給額は、民調結果を踏まえて引き上げ改定。また、支給地域は、気象庁が公表した「メッシュ平

年値2020」の内容を反映した見直し。

2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の措置内容は、以下の通りです。実施時期は2025年4月を基本として、地域手当および扶養手当の見直しは段階的に実施されます。
 - ① 係長級から本府省課長補佐級の俸給は、行(一)の3級から7級の初号近辺の号俸をカットすることにより、俸給の最低水準を引き上げ。また、本府省課室長級の俸給体系は、行(一)の8級から10級の俸給額の最低水準を引き上げ、隣接する級間での俸給額の重なりを解消するとともに、号俸を大きくくり化。行(一)以外の俸給表においても、行(一)と同様の対応を基本に見直し。
 - ② 勤勉手当にかかる「特に優秀」区分

の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げ。特定任期付職員のボーナスは、特定任期付職員業績手当を廃止し、期末・勤勉手当に再編。

③ 地域手当は、級地区分を都道府県単位で広域化し、級地区分を現在の7区分から5区分に再編成。その際、中核的な市について、民間賃金の実態を踏まえ級地区分を補正。また、激変緩和のため、支給割合の引き下げ幅は最大でも4ポイントまで。

④ 扶養手当は、配偶者にかかる手当を廃止し、子にかかる手当額を3,000円引き上げ。

⑤ 通勤手当は、支給限度額を1ヵ月あたり150,000円に引き上げ。新幹線等の特別料金についても、支給限度額の範囲内で全額を支給。あわせて、新幹線特例による通勤手当の支給要件の緩和。また、採用に伴い新幹線通勤または単身赴任となった者について、距離等の他の支給要件を満たす場合には、それぞれ新幹線特例による通勤手当または単身赴任手当を支給。

⑥ 管理職員特別勤務手当については、平日深夜にかかる手当の支給対象時間帯を午後10時から午前5時までとして2時間拡大。

⑦ 定年前再任用短時間勤務職員等に、異動の円滑化に資する手当として、地域手当の異動保障、住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等を支給。

3. 公務員人事管理に関する報告では、ゼロ・ハラスメント実現にむけた意識啓発と相談窓口の充実、さらにカスタマーハラスメント対策として、職員保護の観点

から組織として講ずべき措置の整理等さらなる対応について研究を行うことのほか、時代の変化に対応した兼業制度の見直しについて具体的な検討を進めていくことが示されました。

また、人事行政諮問会議中間報告を踏まえて進める取り組みの中では、人材確保が危機的となっている要因としてあげられている民間給与実態調査の比較企業規模について検討を進めていくこと等が示されました。

4. 今後は、政府による勧告の取り扱い方針の決定および給与法等の審議が焦点となりますが、以下の考えを基本に政府との交渉・協議を進めます。

① 俸給表の引き上げと一時金を含めた給与引き上げを確実に実施すること。

② 人事院勧告の取り扱いに関する総務副大臣通知については、公務労協地方公務員部会と十分交渉すること。

【2024自治体確定闘争にあたっての基本的立場】

5. 公務員採用試験の応募者減少および民間における初任給引き上げの状況を踏まえ、初任給を中心とした若年層の賃金引き上げは喫緊の課題です。しかしながら、物価高騰が続く経済状況の中、また現場では限られた人員で懸命に職務にあたっている中において、組合員のモチベーション向上につながる処遇改善が重要です。

給与改定にあたっては、すべての職員の賃金引き上げと一時金の支給月数引き上げを求めます。

6. 「社会と公務の変化に応じた給与制度

の整備」については、人材確保に資する面がある一方で、地域や組合員によっては賃金水準が引き下がる項目もあるため、国の制度変更を機械的に自治体にあてはめることなく、賃金水準の維持・改善の観点から、独自の措置を講じることを求めます。

地域手当については、自治体によって制度見直しによる級地区分の都道府県化および支給区分の再編もしくは最新の民間賃金反映により支給割合が下がる場合もありますが、それらを理由とした引き下げを行わないよう求めます。また、人材確保難の状況を踏まえ、引き上げることを求めます。

今回の制度見直しは国家公務員の人事上の課題に対応したものであることを踏まえ、自治体においては合意にむけて十分な議論と交渉を求めます。

7. 単組は、勧告を踏まえた給与の引き上げ改定に加え、運用改善にむけた「1単組1要求」に取り組みます。とりわけ中堅層の改善のため、38歳4級到達をめざして在級期間の短縮を求めます。

また、引き続き重点課題として中途採用者の賃金改善に取り組みます。

会計年度任用職員の一時金について常勤並びとなっていない自治体、遡及適用がされていない単組については、今確定闘争での実現を求めます。

8. 総務副大臣通知に「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応も盛り込まれることから、本部は、給与制度にかかる地方の自主性を拡大する方向で、とりわけ特別交付税の減額措置の撤廃を求めて総務省対策を強めます。

【人事委員会対策の重点課題】

9. 都道府県人事委員会の勧告が県内市町村に大きな影響を与える実態を重視し、県本部は県職単組との連携による人事委員会対策の取り組みを強化します。とりわけ、今年度は県の地域手当の見直しが県内市町村に与える影響を鑑み、早期に協議を行います。
10. 春闘期・人勧期の人事委員会交渉を踏まえ、重点課題を次の通り設定します。
 - ① 民間給与実態を精確に把握し、賃金水準を引き上げること。
 - ア すべての職員の賃金を引き上げること。
 - イ 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと
 - ウ 人材確保の観点から、初任給格付けを国公8号上位とすること。
 - エ 地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと。住居・通勤手当については、地域の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえて自動車等による通勤手当（および寒冷地手当）を引き上げること。
 - ② 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応については、一律に国の制度変更に準じた扱いとすることなく、自治体の実態を踏まえて主体的に検討すること。
 - ア 8級以上の給料体系の見直しについては、国と地方で在級者数の実態に違いがあることから、現行の給料体系を維持すること。
 - イ 勤勉手当の成績率上限の引き上げ

については、行わないこと。

ウ 地域手当については、制度見直し、民間賃金指数の低下を理由とした引き下げをしないこと。人材確保難の状況を踏まえ、引き上げること。

エ 配偶者に対する扶養手当の見直しについては、当該自治体における支給実態を検証し、拙速な見直しは行わないこと。仮に見直す場合であっても総額原資を引き下げない範囲内で検討すること。

オ 通勤手当の支給限度額について、150,000円に引き上げること。

カ 再任用職員に対し、住居手当、寒冷地手当、特地勤務手当に準ずる手当を支給すること。

③ 再任用職員の賃金水準と一時金を改善するとともに、扶養手当についても支給すること。

④ 会計年度任用職員の給料・手当については、常勤職員との均等・均衡をはかること。休暇等についても権衡をはかること。理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善すること。

⑤ 労働基準監督機関として主体的に役割を果たし、時間外労働の上限規制の適切な運用をはかるとともに11時間の勤務間インターバルを確保すること。また、勤務時間を厳格に把握し、それに基づく時間外手当の支給が行われているかを監督するとともに、適切な取り扱いを推進すること。さらに、休暇・休業制度の取得推進や拡充、ワークライフバランスの実現をはかること。

⑥ ハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指

針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。

⑦ 多様で有為な人材を確保する観点から、採用試験のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。

⑧ 勧告・報告にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。

【2024確定闘争の重点課題】

11. 2024確定闘争の取り組みは、人事院・人事委員会勧告を踏まえた賃金課題に加えて、自治労に結集するすべての単組で統一的に改善を求める課題を設定し、取り組みを進めます。

12. 自治体労働者の生活を守る賃金・労働条件の確保にむけて、2024確定闘争では、5つの重点課題を次の通り設定します。

<5つの重点課題>

- ・給与の引き上げ改定を行うこと
- ・「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応にあたっては、賃金水準の維持・改善の観点から独自の措置を講じること
- ・38歳4級到達をめざして在級期間を短縮すること
- ・中途採用者の賃金改善を行うこと
- ・会計年度任用職員の期末・勤勉手当について、常勤同様の支給月数とすること。また、給与改定にあたっては常勤職員と同様に遡及改定を行うこと

【給与の引き上げ改定】

13. 人事院勧告を踏まえ、給与の引き上げ改定をすることを求めます。

- ① 初任給をはじめ、すべての職員の賃金を引き上げること
- ② 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと
- ③ 地域の実情を踏まえ諸手当を改善すること。とくに、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当を引き上げること。

【「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応】

14. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応にあたっては、賃金水準の維持・改善の観点から独自の措置を講じるよう求めます。

- ① 8級以上の給料体系の見直しについては、国と地方で在級者数の実態に違いがあることから、現行の給料体系を維持すること。
- ② 勤勉手当の成績率の上限引き上げは行わないこと。
- ③ 地域手当については、制度見直し、民間賃金指数の低下を理由とした引き下げをしないこと。人材確保難の状況を踏まえ、引き上げること。
- ④ 扶養手当については、支給実態を踏まえ、拙速な見直しを行わないこと。少なくとも組合員の賃金水準を引き下げないこと。
- ⑤ 通勤手当の支給限度額について、150,000円に引き上げること。
- ⑥ 再任用職員に対し、住居手当、寒冷

地手当、特地域勤務手当に準ずる手当を支給すること。

【運用改善にむけた1単組・1要求】

15. 今確定闘争では、運用改善の具体的な目標として、すべての自治体単組で38歳4級到達を掲げて取り組みます。達成済みの単組は、45歳5級到達を目標に取り組みます。この昇格目標を達成するため、職員の給与実態を十分に把握、分析し、単組事情を踏まえた具体的な運用改善にむけて労使交渉に取り組みます。

16. 昇格目標の達成のため、在級期間の短縮を求めます。また、等級別基準職務表の見直しを通じて、組合員の到達級の引き上げを求め、係長・同相当職の4級到達、課長補佐・同相当職の6級到達を指標に、賃金水準の改善を進めます。あわせて、中途採用者の賃金改善に取り組みます。

17. 賃金水準の改善にむけ、到達目標となるポイント賃金については以下の通り設定します。

① 到達目標（ポイント賃金）

35歳 293,807円
(国公行(一)3-31水準、
294,400円)

40歳 343,042円
(国公行(一)4-39水準、
344,100円)

上記の到達目標は、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に基づく算出方法により設定しています。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015給

与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%に、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。

② ラス逆数による目標

さらに、「ラスパイレス指数100を最低水準」とし、「ラス逆数」から算出した率を運用改善の具体的目標として設定します。

ラス逆数の算出方法と目標設定

例) ラスパイレス指数98.9で、30歳の平均給与月額が268,300円（3-8相当）の自治体

- ① $100 \div 98.9 = 1.011$ （「ラス逆数」）
- ② 現行の平均給料月額に1.011を乗じた金額を目標とする
- ③ 30歳の給料268,300円 \times 1.011 = 271,250円（「目標賃金」）
- ④ 達成するためには、30歳で3-11（271,300円）に到達する必要があることから、運用改善として3号上位をめざす

今年度は30歳のポイント賃金と地域手当を含む全国平均賃金水準指標は示していませんが、ポイント賃金、地域手当を含む全国平均賃金水準指標については、2017賃金実態調査をもとに設定してきており、この間の賃金改定により実在者賃金と目標との逆転もみられるため、新たな指標について「賃金闘争あり方研究会」での議論を進めます。

18. 賃金水準の引き上げ、到達目標達成の

ため、以下の通り取り組みます。

① 初任給引き上げ

最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点から、初任給基準の引き上げを求め、高卒1級13号をめざします。

なお、1級13号に到達していない単組については、最低限現行初任給基準の4号上位を勝ち取ることをめざします。

② 昇給の運用

昇給への勤務成績の反映については、労使交渉・協議、合意を前提とし、一方的に反映を行わないことを基本としつつ、国との制度権衡の観点から、標準以上の評価を受けたものは、上位昇給の対象となることを確認します。その上で、標準（4号給）を超える昇給区分について、8号給（5%）、6号給（20%）相当とし、対象者の決め方について、人材育成や長期的なモチベーション、賃金水準の確保・改善の観点から、公平な運用によって賃金水準を確保するよう求めます。

【中途採用者の賃金改善】

19. 近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。採用状況が厳しい中、人材確保の観点からも、賃金面における対応が急務となっています。

中途採用者の給料について、ほかの職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、初任給、昇格

の改善を求めることとします。具体的な改善内容は、以下の通りです。

- ① 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行うこととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。

また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。

- ② 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること。
- ③ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

【重点課題以外の個別課題】

20. 単組実態を踏まえ、下記の課題の中から必要に応じて労使交渉に取り組みます。

① 50歳台後半層職員の昇給維持

50歳台後半層職員の昇給停止・抑制については、モチベーションの維持・向上のため、実施しないよう求めます。少なくとも標準で2号以上の昇給、また号給の延長などを求めます。

② 再任用者の賃金改善

ア 級格付けの改善

定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員（フルタイム、短時間）

の働き方や、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続することを基本とします。その上で職務の軽減を希望する職員に限り、当該職務に対応した格付けとすることを確認します。

イ 手当の改善

一時金の支給月数の引き上げと、扶養手当の支給を求めます。

③ 男女の給与格差是正

2023年度から男女の給与格差の公表が義務付けられています。当局に対し、格差の理由と根拠となる数字を示すことを求めるとともに同規模自治体との比較・検証を求めます。

④ 現業・公企労働者の給与

職種間の賃金格差の改善を求めるとともに、労働協約主義に基づき交渉・協議を強めます。また、公民比較を行う場合は、職務内容や勤続年数・年齢など給与決定要素の条件をそろえ、同種・同等比較を行うことを求めます。

⑤ 自治体最低賃金

自治体で働く労働者に適用する最低賃金として自治体最低賃金を確立し、月額201,000円（国公行(一)1級13号）以上、日給10,050円（月額/20日）以上、時給1,297円（月額/20日/7時間45分）以上とすることを求めます。

⑥ 一時金

一時金については、支給月数の引き上げを求めます。あわせて、期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手

当の割合に重点を置くこととし、勤勉手当への成績率の一方的な導入、および成績率の拡大を行わないことを求めます。

⑦ 時間外勤務手当

月45時間超、60時間以下の時間外勤務手当の割増率の引き上げを行うよう求めます。また、時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

⑧ その他諸手当

ア 寒冷地手当については、勧告および燃料費の高騰を踏まえ、引き上げを求めます。「メッシュ平年値2020」に基づく引き下げについては、現行水準を維持することを求めます。

イ 住居手当・地域手当・通勤手当など、地域の実情を踏まえた諸手当の改善を求めます。とくに住居手当については、自治体ごとに実情が異なることから、地域の実情に応じた制度設計とし、自宅（持家）にかかる住居手当の継続・復元を求めます。自動車等による通勤手当については、燃料費の高騰を踏まえた引き上げを求めます。

ウ 特殊勤務手当については、国公の手当の種類および額を最低として、改善を求めます。国公に存在しない業務や給料表の適用の差異により、必要性が認められる業務に対しては手当が支給できるよう必要な条例・規則等の改正を行うよう求めます。とくに、災害応急等作業手当について未整備の単組は、総務省通知を踏まえ、条例化、支給対象業務の拡大、

単価の改善等を求めて取り組みます。

エ 生活関連手当の支給における世帯主要件等、ジェンダー平等な取り扱いの規定となるよう見直しを求めます。

【会計年度任用職員の処遇改善】

21. 今年度より会計年度任用職員への勤勉手当支給が始まっていますが、いまだ常勤未満の支給月数となっている自治体もあります。一時金について常勤と同月数の支給を求めるとともに、その他の賃金・労働条件についても常勤職員との均等・均衡に基づき処遇改善を行います。また、遡及改定がされていない自治体については、常勤職員と同様に遡及改定を行うよう求めます。

① 会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数については、常勤職員と同月数とすること。

② 会計年度任用職員の人事評価については簡便な制度とするとともに、勤勉手当の成績率に差を付けない運用とすること。

③ 給料・報酬について、類似する職務に従事する常勤職員と同じ給料表を適用すること。また、常勤職員と異なる運用をしている（前歴換算がされていない、昇給幅が異なる、昇給上限がある等）ため、均衡がはかられていない場合については、運用を改善すること。

独自給料表としている単組については、勧告による引き上げ分を上回る給料表の改善を行うこと。

④ 給与改定にあたっては、常勤職員と同様に4月に遡って改定を行うこと。

⑤ 休暇制度について、国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすること。とくに、病欠休暇が無給とされている自治体については、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は年10日有給化すること。

22. 人事院が期間業務職員制度の運用のあり方を見直し、通知を改正したことを受け、総務省は「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」（以下、事務処理マニュアル）を改正しました。

人事院通知の改正内容は、公募によらない採用について「連続2回を限度とするよう努めるものとする」との記述を削除したものであり、事務処理マニュアルにおいてもこの記載が削除されました。総務省は、「事務処理マニュアルに記載してきた国の期間業務職員の取扱いについてはあくまで例として示してきたものであり、そもそも国に準じる必要はない。そのため今回の改正によってこれまでの解釈を変更することはなく、引き続き自治体の判断により、平等取扱いの原則と成績主義を踏まえ、地域の実情に応じて適切に対応されたい」との考え方を示しています。

これまで国の取り扱いを参考として、公募によらない採用の上限回数を2回（毎年および4回まで、も同様）までとしてきた自治体については、マニュアルの変更（国の例示の削除）を契機に、上限回数の撤廃を求めます。その際、実際

に上限回数を設定していない自治体があること、不安定雇用の解消と行政サービスを支える人材の安定的確保の必要性を訴え、雇用安定をはかるための交渉を進めます。

【両立支援とワークライフバランスの確保】

23. 民間育児・介護休業法が改正され、両立支援策の拡充がはかられます。国の施行を待つことなく、改正内容の着実な実行とさらなる拡充を求め、以下の通り取り組みます。

① 最低限、以下の法改正内容について措置するよう求めます。

ア 子の看護休暇の対象について、小学校3年生修了までに延長すること。また、取得理由について感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式、卒園式を追加すること。

イ 子の看護休暇および短期介護休暇の会計年度任用職員の取得要件（6月以上の雇用期間）を廃止すること。

ウ 育児のための所定外労働の制限の請求について、小学校就学前の子を養育する労働者を対象とすること。

② 法定以上の両立支援を求め、下記について求めます。

ア 子の看護休暇の対象期間、取得日数に加え、取得理由や対象者について法定以上に拡大すること。

イ 部分休業の取得可能期間について、拡大すること。

24. 職員の健康とワークライフバランスの確保および職員の事情・希望に応じた柔軟な働き方の実現にむけ、以下の通り取り組みます。

- ① 健康確保の観点から、当局に対し、11時間の勤務間インターバルの確保を求めます。
- ア 11時間のインターバルが確保できない（21時半以降に及ぶ）長時間の時間外勤務が行われないよう、時間外勤務の縮減にむけて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証などを求めます。
- イ 11時間のインターバルを確保することを前提に、人員体制の確保を求めます。
- ウ インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うことを原則に求めます。
- ② フレックスタイム制については業務の性質と職場の体制から導入の可否を判断し、組合員ニーズに沿いかつ現場に負担のかからない形での制度導入を求めます。なお、導入にあたっては必ず本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、当局が一方的に繁忙期の勤務時間を長く割り振るなど、時間外勤務手当削減を目的として当局の都合で決められることがないように求めます。
- ③ 年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的な使用促進に取り組めます。とくに、労働基準法等を踏まえ、年休の5日未満取得者の解消をはかります。
- ④ 治療と仕事の両立支援、障害のある職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組めます。不妊治療休暇については、国で措置され

たことを踏まえ、原則1年につき10日の特別休暇の付与、さらに不足する場合は病気休暇での対応を求めます。すでに制度化している自治体においては、さらなる拡充を求めます。また、リフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充にむけ取り組めます。

- ⑤ 高齢者の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに条例化されている自治体においても、制度の活用拡大にむけた周知などを求めます。

【長時間労働の是正と36協定の締結】

25. 長時間労働の是正と36協定の締結にむけて、以下の通り取り組みます。

- ① 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」、本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」を踏まえ、交渉・協議と合意により、すべての労働者の始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる労働時間管理体制を構築します。
- ② 時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組めます。
- ③ 条例・規則が定める上限時間を踏まえ、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。とくに、労働基準法「別表第一」に該当する事業場において、協定の締結なく時間外労働が行われている場合は、法令違反にあたります。県本部は各単組の締結状況を確認し、長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも速やかに36協定の締

結にむけ労使交渉などに取り組むよう、単組を指導します。取り組みの推進にあたっては、本部作成の「36協定のてびき」（公務のための「0からはじめる36協定」）を活用します。

- ④ 条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間は、長時間労働の是正が目的であることに鑑み、その運用状況を以下の点から点検し改善します。

ア 時間外労働の実態を明らかにさせ、恒常的な時間外労働が命じられている職場においては、業務量に応じた適切な人員配置等、縮減にむけた実効性ある取り組みを求めます。規則等により設定された上限時間との差が生じている場合は、規則改正により上限時間を引き下げるとともに、職場ごとに36協定等により締結した上限時間の引き下げを求めます。

イ 「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等を明確にするとともに実態を点検し、その縮小・廃止に取り組めます。

ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じることができる「特例業務」については、その業務（大規模災害など）の特定と職員の範囲、上限時間に関し交渉・協議を行い、労働協約または書面協定として締結します。なお、「特例業務」として上限時間を超える時間外労働が行われた場合は、労使で当該勤務にかかる要因の整理、分析・検証を遅くとも半年以内に実施します。

- ⑤ 職場単位で、欠員や減員の現状、年間の勤務時間・時間外労働、年休・代

休の取得の状況やテレワークの実態等を把握・分析し、業務量や任務分担の見直しを求めます。また、「他律的業務の比重の高い職場」の指定状況および特例業務の実態を踏まえ、必要な人員の確保に取り組めます。

- ⑥ 県本部は、自治体の時間外労働の上限規制の整備状況、単組の36協定の締結状況を把握するとともに、単組への支援を行います。本部は、全国の取り組み状況を踏まえて、総務省などへの対策を行います。

- ⑦ 週休日に勤務を命じられた場合に、事前に週休日の振替手続きが行われ、実際に指定の振替休日を取得できているか確認します。業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、週休日の勤務に対する手当支給を求めます。また、事前の振替手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と時間外勤務手当の支給の徹底を求めます。

【災害時における労働条件の整備について】

26. 頻発する自然災害に備え、被災時・応援時の労働条件について、事前に協議を行います。とりわけ、被災地への派遣は精神的・身体的に大きな負担が生じることから、長時間にわたる移動を労働時間として取り扱うなど、平時の運用と切り離れた対応を求めます。

【人事評価制度等への対応】

27. 定年の段階的引き上げにあわせて、総務省が人事評価結果の活用（勤勉手当、昇給、昇任・昇格、分限）について一層

圧力を強めています。改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。

その上で、制度導入から実際の運用・検証まで労働組合としてしっかり関与し、人材育成や長期的なモチベーションの向上に資する制度とすることを基本に、上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の確保などをめざすとともに、賃金水準の確保・改善の観点からも、早急に公正・公平な運用の確立に取り組みます。

28. 国の人事評価制度については、評語の細分化の見直しが行われましたが、これは国公の運用実態に基づいたものです。単組においては、引き続き、当該自治体の人事評価の評語および区分ごとの職員の分布など運用実態について明らかにし、国とは制度や実態ともに異なることを指摘しながら、機械的に国通りの見直しとにならないよう、交渉・協議を行い、当局の姿勢・考え方の確認を行います。
29. 本部は、「人事評価制度の運用に関する調査」から抽出した好事例についての追加調査をまとめ、12月に学習会を行います。

【公共民間労働者の賃金・労働条件改善】

30. 公共民間労働者の賃金・労働条件の改善にむけ、県本部・公共民間単組は、自治体単組と連携し、次の取り組みを行います。
- ① すべての単組で要求書を作成、提出し、労使交渉を実施します。要求書作成にあたっては、組合員の声を集約し現場の訴えに即したものとすることを

基本に、職場討議を必ず行い決定します。

また、自治体準拠の単組においては、自治体の賃金や労働条件の改善が実施された場合、自治体と同様の実施を求め取り組みを進めます。

- ② 同一労働同一賃金の実現をめざして、自治体単組と連携して、必要な予算増額を自治体に求めます。制度改革の主旨とは異なる正規職員の労働条件改悪による低位平準化や採用募集における正規雇用から非正規雇用への置き換え、非正規労働者の雇い止めなどを許さず、労働者に負担が転嫁されることのないよう取り組みます。
- ③ 自治体に雇用されるすべての労働者と地域公共サービス民間労働者に適用する最低賃金として、自治体最低賃金の協約化（月額201,000円・日額10,050円・時間額1,297円以上<国公行(一)1級13号相当額>）を求めます。
- ④ 指定管理職場・委託職場単組は、賃金改善の原資を確保するため、指定管理料・委託料の積算において、自治体職員の賃金を基本とした人件費の積算を行うことや「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（公正取引委員会）等を活用し、指定管理料・委託料の引き上げを県本部・自治体単組と連携して自治体当局に求めます。
- ⑤ 公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度と委託費の改善、公契約条例の制定を求めます。
- ⑥ 総労働時間や時間外労働の縮減、年次有給休暇の取得促進等にむけ必要な

人員確保に取り組めます。

- ⑦ 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正に対応し、次の通り育児休業・介護休業等を取得しやすい職場環境の整備に取り組めます。
- ア 柔軟な働き方を実現するための措置について、組合との協議をすること。また、労働者に対する制度の周知と取得の意向確認の徹底
 - イ 子の看護休暇の対象範囲を小学校3年生修了までへの確実な延長とさらなる拡大
 - ウ 子の出生後8週間以内に4週間までの「産後パパ育休」の創設
 - エ 育児休業の分割取得
 - オ 申出期間の2週間前までの短縮
 - カ 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定について、組合の意見を反映させること
 - キ 介護休業・介護休暇等の周知
 - ク 介護休暇等における有給化（介護休業の公的給付差額補填を含む）
- ⑧ 高年齢者就業確保措置による70歳までの定年引き上げなどの導入を求めます。一方、創業支援等措置（雇用によらない措置）のみの導入には反対の姿勢で臨みます。また、60歳以上であっても働きやすい職場環境を求め取り組めます。

【2024確定闘争の推進】

31. 2024自治体確定闘争の推進をはかるため、本部は、総務省公務員部長交渉などを実施します。人事委員会に不当な関与をしないこと、さらには、自治体に対して技術的助言とした不当な労使介入を行

わないよう強く求めます。

32. 給与の増額改定にかかる所要額の財源措置を講ずるよう、本部は総務省に対応を求めます。
33. 単組は、2025年度自治体予算編成にむけ、人員確保分を含めた総人件費の確保のための財源充実を求める要求書を提出します。
- 本部は、必要な人員と地方公務員総人件費を確保するための地方財政確立を求め、総務省、国会対策を強化します。
34. 2024確定闘争の具体的な時期と戦術の基本については、次の通りとします。なお、2025年度第1回県本部労働条件担当者会議および第1回拡大闘争委員会で、情報共有と意思統一、闘争方針の補強を行います。
- ① 2024賃金確定闘争を産別統一闘争として推進するため、対自治体賃金確定闘争のヤマ場については、以下の通り設定します。
交渉ゾーン：11月第3週
全国統一行動日：11月15日（金）
 - ② 自治体確定闘争に関わる戦術は、2時間ストライキを上限とします。なお、確定闘争に関わる賃金カット補償は、原則として2時間とします。
 - ③ 上記①によることができない県本部は、本部と協議の上、ヤマ場を設定します。
 - ④ 県本部は、人事委員会勧告後、速やかに単組が交渉を実施するよう行動指示を行います。
 - ⑤ 単組は、国の給与法の動向に関わらず、主体的な交渉・妥結をめざし、上記①に示したヤマ場にむけて交渉を積

み上げることとします。

「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」にかかる課題については、拙速に妥結をはかることなく、合意にむけて十分議論と交渉を重ねます。

35. 本部は、各県本部の要求・妥結基準の設定状況や単組の現状把握など、産別統一闘争結集にむけたオルグ等を強化します。県本部は、この間の春闘および確定闘争の要求書提出・交渉実施状況を踏まえ、未実施単組に対するフォローアップを行います。

36. 本部は、各県本部における交渉の進捗状況や課題等について聞き取りを行い、ガールーン上で情報共有します。とくに、全国統一行動日前日については、最新状況を更新するなど速報性を高めます。県本部・単組は、この情報を活用し、交渉に臨みます。

37. 2024確定闘争前段のたたかいとして、2024現業・公企統一闘争第2次闘争<全国統一闘争基準日：10月18日>に取り組みます。

38. 県本部は、次の取り組みを行います。

① 2024確定闘争における取り組みの柱と重点的取り組み課題に基づき、県本部による到達目標・妥結基準の設定、確定ヤマ場に至る統一交渉日の設定、対県・市長会・町村会交渉の強化などにより、自治体賃金確定闘争を「県本部統一闘争」として推進します。

② 人事委員会勧告対策として、地方公務員部会構成組織による人事委員会交渉<別記1>、県職共闘を軸としたブロック別の人事委員会交渉、大都市共

闘を軸とした政令市・特別区人事委員会交渉を配置して取り組みます。また、対人事委員会交渉にあわせた全単組の参加による統一行動（総決起集会、交渉支援行動）を実施します。

③ 県人事委員会勧告後には、速やかに対県交渉を実施し、市町村における確定闘争の環境整備をはかります。

④ 単組賃金担当者等を対象に、賃金制度に関する学習会を開催するとともに、単組での学習会等の実施にむけた支援を行います。

39. 単組は、勧告内容とその問題点を学習し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルの確立に取り組みます。また、本部・県本部が設定する重点課題・妥結基準のほか、賃金到達にむけた単組課題や職場実態を踏まえた単組重点（優先）課題を必ず設定します<資料①>。

県本部が設定する到達基準の未到達妥結は、他単組の交渉に大きな悪影響を与えることから、統一行動日以前での妥結は、県本部との協議を前提とします。

さらに、組合員を対象に、賃金制度と自治労賃金闘争の理解を深めることを目的とした学習会を開催します。

【賃金闘争あり方研究会の開催について】

40. 「賃金闘争あり方研究会」は賃金闘争の検証と時代の変化にあわせた到達目標のあり方を議論しています。具体的の方針化につなげていくため、2025年度中の報告をめざし議論を続けます。

対人事委員会要求事項

1. 民間給与実態を精確に把握し、賃金水準を引き上げること。
 - (1) すべての職員の賃金を引き上げること。
 - (2) 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。
 - (3) 人材確保の観点から、初任給格付けを国公8号上位とすること。
 - (4) 諸手当については、地域の実情を踏まえつつ、必要な改善を行うこと。住居・通勤手当については、地域の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえて自動車等による通勤手当（および寒冷地手当）を引き上げること。
2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、一律に国の制度変更にしたがった扱いとすることなく、自治体の実態を踏まえて主体的に検討すること。
 - (1) 8級以上の給料体系の見直しについては、国と地方で在級者数の実態に違いがあることから、現行の給料体系を維持すること。
 - (2) 勤勉手当の成績率上限の引き上げについては、行わないこと。
 - (3) 地域手当については、制度見直し、民間賃金指数の低下を理由とした引き下げをしないこと。人材確保難の状況を踏まえ、引き上げること。
 - (4) 配偶者に対する扶養手当の見直しについては、当該自治体における支給実態を検証し、拙速な見直しは行わないこと。仮に見直す場合であっても総額原資を引き下げない範囲内で検討すること。
 - (5) 通勤手当の支給限度額について、150,000円に引き上げること。
 - (6) 再任用職員に対し、住居手当、寒冷地手当、特勤勤務手当に準ずる手当を支給すること。
3. 再任用職員の賃金水準と一時金を改善するとともに、扶養手当についても支給すること。
4. 会計年度任用職員は労働基本権が制約された労働者であることに加えて、職員に占める割合が相当程度にある実態を踏まえ、勤務条件の改善・確保のため主体的に役割を果たし、必要な勧告・報告を行うこと。
5. 会計年度任用職員の給料・手当等については、常勤職員との均等・均衡をはかること。休暇等についても、常勤職員と権衡をはかること。

常勤職員との間に理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善にむけた措置をとること。

6. 多様で有為な人材を確保する観点から、採用試験のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。
7. 公務におけるワークライフバランスの実現、長時間労働是正にむけて、引き続き次の事項の実現に努めること。
 - (1) 厳格な勤務時間管理と時間外労働に関する上限時間の設定状況、「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等の明確化と実態についての検証とその縮小・廃止、「特例業務」（大規模災害への対応などを含む）についての検証・対応
 - (2) 労働基準監督機関としての役割・機能強化
 - (3) 年次有給休暇取得の促進
 - (4) 労働時間短縮のための積極的施策の推進
8. 勤務間インターバル制度を導入すること。インターバルについては11時間を基本とし、その際、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うことを原則とすること。フレックスタイムについては、勤務時間の設定について労働者の申告による制度として導入すること。
9. 両立支援制度の拡充として、子の看護休暇の対象期間、取得日数に加え、取得理由や対象者について法定以上に拡大すること。
10. 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置付け、必要な施策の確立をはかること。とくに、地方公務員の男性の育児休業取得を促進するための具体的な施策を講じること。
11. セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。
12. 公務職場における障害者雇用の促進をはかるため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。とくに、障害者の法定雇用率の達成や障害者雇用促進法に基づく障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供義務などに十分対応すること。
13. 勧告・報告にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。

3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

【公務員制度改革にむけた取り組み】

1. 2024年6月、ILO第112回総会において、2018年以来6年ぶりとなる公務員
- の労働基本権問題が基準適用委員会の個別審査にかけられました。委員会における議長集約（結論）は、日本政府に対し、

消防職員の地位と労働条件の改善、刑事施設職員における団結権のあり方、自律的労使関係制度の検討などに関し、条約に沿って、労働側と使用者側の団体との協議を行い、2024年9月1日までに報告書を提出することを要請するものとなりました。

政府に対し、公務員全体の労働基本権の回復にむけて、ILOからの指摘を受け止め、自律的労使関係制度の具体的措置について真摯に検討・協議を行うよう、連合・公務労協と連携して強く求めます。

2. また、日本政府は基準適用委員会の個別審査の締め括り発言で、「社会的パートナーを含む関係者と協力し、消防職員委員会の運用改善に取り組むこと」を明言しました。これにより、総務省・消防庁との定期的な意見交換の場が再開されました。自治労は、消防職員の団結権付与の追求を基本としながらも、消防職員委員会の見直しにむけ、全消協と連携して協議を進めます。
3. 立憲民主党が、公務員制度改革PTにおける検討・議論を経て、国民民主党および社会民主党とともに、第211回通常国会に共同提出（議員立法）した「公務員制度改革関連5法案（国家公務員法および地方公務員法等の改正法案）」について、早期の審議入りと法案の成立をめざします。

【消防職員の処遇改善にむけた取り組み】

4. 大規模災害発生時に派遣される緊急消防援助隊に対する手当等の処遇は、派遣元消防本部により支給条件に差がありません。全消協は、地方公務員法が規定する

給与の均衡の原則に反する消防本部間の格差解消と同一労働同一賃金の実現にむけて、処遇改善に取り組むとしています。とくに大規模災害時における「災害派遣手当」の増額（最低目標：日額2,160円）、時間外勤務手当の支払いなどの処遇改善を求めて、消防職員委員会に意見を提出します。

引き続き、自治労は全消協と連携し、処遇改善にむけて、以下の取り組みを進めます。

- ① 本部は、秋に自治労県本部消防担当者会議を開催し、消防職場の課題（手当支給、人員確保等）の共有をはかります。また、県本部は、担当者会議で示された課題を単組と共有します。
- ② 単組は、単協における消防職員委員会への意見提出や議会への働きかけの取り組みを支援します。とくに、消防職員委員会の審議結果を消防長が尊重することを求めるとともに、手当支給にむけて首長部局および議会への働きかけを行います。

また、すでに消防職員委員会が開催済で、処遇改善に関する意見を提出できなかった場合は、年度の後半にも委員会の開催を求めます。

- ③ 県本部は、単組とともに、これらの単協の取り組みを支援します。また、消防職員委員会で意見提出した項目について、確定闘争期における自治体要求項目にも盛り込むこととし、単組は単協とともに当局に要求を行います。

【労働安全衛生の確立と快適職場づくり】

5. 労働安全衛生の確立と快適職場づくり

にむけて、県本部、単組は以下の取り組みを行います。

- ① 県本部は、10月18日までに安全衛生月間の取り組み報告を集約し、本部に提出します。本部は、集約結果を踏まえ、課題を整理し、県本部・単組での好事例を共有します。
 - ② 安全衛生委員会において、時間外労働の実態を個人別・職場別に報告させるとともに、とくに過労死基準といわれる月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場については、その要因を明らかにさせるとともに、具体的な対応策を示すよう求めます。また、特例業務が行われた場合の要因の整理、分析・検証を実施させます。
 - ③ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置の強化を求めます。とくに1月80時間超の時間外労働を行った職員については、申出の有無に関わらず医師による面接指導を実施することを確認します。
 - ④ メンタルヘルスの相談体制や職場復帰体制の改善策の実施などの取り組みを進めます。
 - ⑤ 労災保険法が適用されない会計年度任用職員、非常勤職員などへの条例による公務災害補償（地公災法第69条）については、基金および労災保険法による補償との均衡を踏まえた制度を条例で定めることが義務付けられています。そのため、単組においてもこの条例が適切に整備・運用されているか点検し、必要な対応を求めます。
6. 本部は、2025年2月6～7日に、労働安全衛生集会を開催します。

【能登半島地震被災地における安全衛生の確保にむけた取り組み】

7. 能登半島地震発災から7ヵ月が経過し、被災自治体の職員の過重労働やメンタルヘルス、感染症および石綿曝露など、さまざまな課題が山積しています。また、行政支援のための自治体職員の被災地派遣も踏まえ、以下の取り組みを行います。
- ① 本部は、安全衛生対策について、総務省や地方公務員災害補償基金などの関係機関への働きかけを強化します。
 - ② 単組は、被災者対応にあたる職員の勤務時間や業務内容の実態を把握し、交代で休暇を取得できるよう求めるとともに、次の勤務までの勤務間インターバルの確保にむけて取り組みます。また、時間外労働が長時間になっている場合は、当局に対し、医師による面談の実施を求めます。
 - ③ 被災地での活動は石綿曝露の危険性があることから、単組は、当局に対して曝露防止対策を徹底するよう求めます。
 - ④ 県本部・単組は、本部作成の「惨事ストレスとメンタルケア 災害支援参加のあなたへ 必読書」「災害対応職員 1000時間後のあなたへ 現実への帰還のために 必読書」を活用し、組合員のメンタルヘルス対策を行います。とくに、発災後、継続して被災地対応にあたってきた職員は心身の疲労が懸念されます。ストレスチェックの実施など、当局に対し、職員の健康状態の把握と対策に取り組むよう求めます。
 - ⑤ 単組は、能登半島地震に関わって、ア) 自治体からの要請に基づく支援活

動については職務命令（公務出張）による取り扱いとすること、イ）自主的な支援を希望する職員についてはボランティア休暇等の対応を求めて取り組みます。

- ⑥ 県本部は、被災自治体で災害対応にあたる職員、および行政支援に伴い被災地の災害対応業務にあたる職員の適切な勤務・労働条件、安全衛生の確保にむけ、単組における交渉実施を促進し、交渉状況を把握するとともに、必要な助言・指導を行います。

【ハラスメント防止の取り組み】

8. 本部は、連合や他産別と連携し、カスタマーハラスメント防止の措置義務の法制化にむけて、国会・省庁対策等を進めます。
9. セクハラやパワハラについては法律上の措置義務があることから、単組は実効性ある措置を当局に求めます。
10. 首長や議員から職員へのハラスメントを防止するため、議会での条例制定を求めます。また、ハラスメントの通報を受けた場合、プライバシー保護を確保した上で、行為者に対する措置を適正に行うよう求めます。

【労災認定基準改定への対応】

11. 2021年9月の労災基準改正を踏まえ、公務災害においても脳・心臓疾患による過労死の認定基準が、勤務時間以外の負荷要因を含めて総合評価する方式に改正されました。これを踏まえ、改正基準の適切な運用を求めていきます。
- また、精神疾患等による長期病休職員

の職場復帰にむけた「試し出勤」時における公務災害の適用基準と運用の具体化を求めます。

12. 地方公務員の精神疾患等認定基準は、精神疾患悪化の公務起因性が認められる要件の見直しや、精神疾患事案や自殺事案にかかる医学的知見の収集の合理化などがはかられました。これらを踏まえ、適切に運用されるよう求めます。
13. 労災基準の改正にあわせて、地方公務員の公務災害の認定基準は見直されていませんが、カスタマーハラスメントについて、労災や国公災基準と同様に対応する必要があります。地公災における既存の認定基準の業務負荷類型「住民等との公務上での関係」（住民からのひどい嫌がらせ、いじめ）について、基金が適切な運用を行っているか確認します。

【失職特例条例の制定を求める取り組み】

14. 単組・県本部は、地方公務員法第28条に基づく失職の特例を認める条例の制定を求めます。
- 各自治体の分限条例に「任命権者は地方公務員法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとする事ができる」との条文の追加を求めます。また、特例を「公務中の事故」等に限定している自治体についても、上記の条文への修正を求め、実効性の確保をはかります。

【権利闘争の推進】

15. 職場での権利問題に対応した「知るは力 100問100答」を改訂します。デジタ

ル版として再編集し、2024年中にじちろうモバイル上で限定公開します。

16. 地方公務員に関する判例や各地での闘争事案について経験交流をはかるため、自治労顧問弁護士会議を11月26日に開催します。

【公正労働実現のための取り組み】

17. 公務職場においては、以下について取り組みます。

- ① 教員の長時間労働が問題となる中で、残業代の代わりに基本給の4%を上乗せする「教職調整額」を10%以上にする事等を盛り込んだ教職員給与特別措置法（給特法）の改正案が2025年の通常国会に提出される見込みとなっています。改正案では長時間労働の解消にはつながらないことから、「教職調整額」の導入・引き上げではなく、時間外労働をした場合には、全額支払わせるよう取り組みます。

また、自治体の判断で「1年単位の変形労働時間制」を導入することが可能となっていますが、安易な条例化はさせないことを基本に取り組みを進めます。

- ② 副業・兼業を行う労働者の労働時間管理や健康管理を求めています。公務職場でも、副業・兼業が認められているパートタイムの会計年度任用職員について、割増賃金の支払義務が生じる場合があることについて当局に確認を求めています。

また、複数就業者に対する労災保険の給付算定において複数事業場の賃金が合算されること、複数事業場におけ

る業務上の負荷を総合的に評価することとされています。地方公務員災害補償法等が適用される地方公務員については労災保険給付との通算が認められないことから、労災保険との均衡を失しないよう省庁対策等に取り組み、必要な措置を求めます。

18. 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。同時に、労働契約法第18条を活用した有期契約5年超の労働者の無期契約への転換に取り組みます。

19. 厚生労働省「労働基準法関係法制研究会」において、①今後の労働基準関係法制の法的論点の整理、②働き方改革関連法の施行状況を踏まえた、労働基準法等の検討などの議論が進められています。労働基準関係法制の規制解除・適用除外を労使に大幅に委ねる仕組みや、高度プロフェッショナル制度の対象拡大など、労働規制を緩和する動きについては反対し、連合に結集し取り組みます。

また、賃金のデジタル払いについては、導入させない立場で取り組みます。

20. 法制審議会では担保法制の見直しに関する議論が行われていますが、担保の範囲の拡大によって、労働債権の引き当て財産が減少する懸念があります。ILO第173号条約（労働債権の保護）の趣旨を踏まえて、労働債権の優先順位の引き上げを求めます。

21. 2023年4月に特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が成立し、個人請負やフリーランスなどの「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護が強化され

ました。しかし、この法律には「労働者の判断基準」の見直しが盛り込まれていないことから、判断基準の見直し・拡充を求めます。

22. 地方公務員に対して懲戒処分とともに、分限処分が併科される例が報告されています。また、地方公務員は公益通報者保護法が適用されますが、通報が信用失墜や秘密保持義務に違反するとして、懲戒処分の基準にあたりとされるケースがあることから、処分基準や運用を点検し、見直しを求めます。

【地方公務員共済制度をめぐる取り組み】

23. 社会保障審議会における年金、医療・介護サービスに関する議論を注視するとともに、職域の相互連帯により、保険者機能を強化することを通じ、共済制度を充実させる観点で、連合と連携して取り組みます。
24. 短時間労働者の公務員共済の短期共済等への適用、データヘルス計画など、地方公務員共済をめぐる課題に対応するため、共済対策委員会を開催し、対応を進めます。とくに、マイナンバーカードに関する各種対応は、共済組合の過重な業務負担となることから、業務面への影響

を注視し、省庁対策など必要な対応をはかります。

また、地方公務員共済組合の組合側委員の選出規定の見直しを求めます。あわせて、地方議員の共済への加入に関する議論を注視します。

25. 7月3日に社会保障審議会年金部会で、5年に一度の公的年金制度の財政検証結果が公表されました。結果を踏まえ、年金制度改革の議論が始まることから、共済制度に関する当面の課題について意思一致をはかるため、10月23日に地方公務員共済対策会議を開催します。
26. 地方公務員共済組合連合会等の年金積立金の運用について、地方公務員共済組合連合会および各共済組合の運営審議会や地方公務員共済資金運用委員会において、運用状況の監視・確認を行います。政府は、経済の成長と国民の資産所得の増加をはかるとして、「資産運用立国実現プラン」を掲げていますが、引き続き、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運用を求めています。
27. 地共連や各共済組合に対して、ESGを考慮した社会的責任投資（SRI）のさらなる拡大を運営審議会等で働きかけます。

4. 2024現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進

【闘争の基本的な考え方とスローガン】

1. 住民が安全で安心な生活に必要な公共サービスを提供するため、人員確保を中心にあらゆる課題解決にむけた取り組み強化、あわせて地域実情に応じた質の高い公共サービスの提供体制の維持・拡充

にむけ取り組みます。その上で住民や私たちの笑顔を創り出せるよう、スローガンを「笑顔が集う地域をめざし、自治体現場力による質の高い公共サービスの確立」とします。

2. 2024現業・公企統一闘争第1次闘争の

中間総括を踏まえ、現業・公企職員が配置されている、配置されていないに関わらず、すべての単組での取り組みを強化します。

【取り組み日程】

3. 以下の取り組み日程で統一闘争（第2次闘争）に取り組みます。

(1) 住民アピールゾーン

9月2日～10月4日

(2) 要求書提出ゾーン

9月24日～10月4日

(3) 回答指定基準日

10月4日

(4) 交渉強化ゾーン

10月4日～10月17日

(5) 全国統一闘争基準日

10月18日

(6) 協約締結強化ゾーン

11月

【闘争の重点課題と獲得指標】

(1) 現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組

① 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持

2024年度中の委託提案をしないことを確認することはもとより、将来にわたり住民ニーズに応じた安全・安心な公共サービスを提供するため、直営の必要性を労使で確認します。

あわせて、すでに委託を行っている業務については、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関

する指針」を踏まえた適切な対応を求めた上で、個人情報の保護や委託した事務・事業に対する適切な評価・管理などの現状と課題を明らかにするとともに、安定的な提供にむけ、課題が生じている際は必要に応じて再公営化など今後の運営形態について労使で協議します。

② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

地域実情に応じた地域公共サービスの確立にむけ、安全・安心な公共サービスを安定的に提供できる体制をはじめ、自然災害や感染症などの緊急時において迅速に対応できる体制を構築するとともに、定年引き上げに伴う新規採用抑制をさせず、退職者の補充、さらなる拡充にむけ現業・公企職員の新規採用を確認します。

③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

現業・公企職場をはじめすべての職場から、労働災害を撲滅するため、労働安全衛生の確立と労働災害一掃にむけた予算の確保などを当局責任で行うことを労使で確認します。その上で、安全衛生委員会の毎月定例開催を確認するなど、労使が一体となって労働災害ゼロをめざし取り組みます。さら

に、同じ自治体で公共サービスを担っている委託先労働者が、安全に安心して働くことのできる職場環境の整備にむけて、安全衛生環境の点検などを行い、労働安全衛生法の遵守を当局と委託先企業に求めます。

④ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立

誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした現場実態に応じた職務・職場を確立します。とくに高齢期の職員の業務内容などは、労働安全衛生法などを踏まえ、事業者責任を追及するとともに、労使一体で構築します。あわせて多様で柔軟な働き方が可能となる制度確立にむけ、高齢期の職員の働き方について労使で確認します。

⑤ 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

多様化する住民ニーズや地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員を確保するためには、初任給格付けの改善をはじめ、中途採用者の処遇改善を実施することが必要不可欠な状況となっています。このため各県本部・各単組では、技能労務職員の賃金抑制が続いている要因を明らかにし、現

業・公企職員の賃金については労使合意が大前提の下、職務の責任に応じた賃金改善を確認します。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用制度については、業務実態を踏まえ、業務量・責任に応じた賃金改善を行います。

⑥ 現場の声を反映した政策実現

少子・高齢化が加速し住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、住民ニーズを的確に捉えた公共サービスを提供するためには、住民・利用者が一番身近で接している現業・公企職員の技術・技能・経験が必要不可欠であることを労使で確認します。その上で「ふれあい収集」や「学童保育への給食提供」などの実例を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、現業・公企職員が培ってきた知識や経験が活かせる労使協議の場を設置します。

⑦ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

各地で自然災害が頻発する中、災害対応では、初動体制や復興支援において人員不足を理由としたさまざまな課題が発生し、住民の生命と財産を守ることが困難な状況となっています。改めて災害時では地域や施設を熟知した現業・

公企職員が果たす役割が大きいことを労使で確認し、防災計画などにおいて現業・公企職員の役割を明確にすることを確認します。あわせて危機管理体制を構築するため、災害発生時における勤務・労働条件を事前に協議します。

感染症対策では、この間の対策を検証し、今後の感染拡大に備える危機管理体制を構築するとともに、感染症に関する勤務・労働条件を改善し、誰もが安心して働ける職場環境にむけ協議します。

⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

公企職場は、中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求め、コンセッション方式を含むPPP/PFIの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めないよう労使で確認します。また、制度導入等は、地方自治体の判断によるとされていることから、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明することとあわせて労使協議後に判断することを確認します。とくに、水道事業は、住民の生命と健康に直結する事業であるため、公共の福祉の観点からもコンセッション方式の導入に反対します。あわせて、上下水道で進められている広域化は、地域自治と職員の勤務・労働条件に関わる事項であること

から、計画段階から労使協議の場を確保し、広域化を進める必要性がある場合は、広域連携を優先的に検討することとし、安易な事業統合や経営の一体化を進めないよう労使で確認します。

⑨ 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の賃金・勤務労働条件は、正規職員と比較して抑制されていることから、均衡・権衡に基づいた処遇改善を勝ち取ります。とくに期末・勤勉手当の支給や遡及改定などの2023年度からの積み残し課題については、春闘期から継続的に交渉を積み重ねるなど取り組みを強化します。あわせて、会計年度任用職員の課題抽出を通して、当事者である会計年度任用職員が直接、当局交渉に参加し自らの賃金・労働条件に対し思いを訴えかけられるよう組織化の取り組みを強化します。

⑩ 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

現業・公企職員が持つ協約締結権を活用し、事前協議の協約など労働協約を締結します。その上で、今闘争で労使合意に至った事項についてはすべて協約を締結します。

(2) 現業・公企職員（会計年度任用職員

を含む) が直営で配置されていない単組

- ① 安定的な提供にむけた業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立

現在、委託が行われている業務のサービス水準や委託費について検証を求め、適正な業務が行われているかについて評価・管理できる体制を確立します。委託業者によるサービスの提供が停止している事案も発生していることから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、適切な対応を求めるとともに、委託導入後の課題を洗い出した上で、安定的なサービス提供にむけ、課題が生じている際は再公営化も視野に入れた議論をします。

- ② 委託労働者の公正労働の実現

質の高い公共サービスの確立にむけ、総合評価入札制度、あるいは最低制限価格制度等の導入によりダンピング受注を排除するとともに、公契約条例を制定するなど委託先労働者の賃金・労働条件を改善し、公正労働を実現します。

- ③ 委託事業者や受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

すべての公共サービス職場から労働災害を一掃するため、毎月1

回以上の安全衛生委員会の開催など各職場における労働安全衛生活動を点検します。その上で、委託事業者が法令を遵守していない状況であれば、当局責任の下、是正を行うことを確認します。

- ④ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

災害時対応では、安定的な公共サービスの提供にむけ、事前に十分な協議を行い、発災時対応が迅速に行われることを確認します。あわせて、感染症対策では感染拡大時に業務に支障をきたすことのないよう、危機管理体制の強化にむけ、必要な改善を求めます。

【統一闘争の進め方】

4. 闘争指令については、統一基準日である10月18日に上限1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を行います。なお、やむなく10月18日以外に県本部の統一基準日を設定する県本部については、県本部からの要請に基づき闘争指令を発出します。

【第2次闘争で強化すべき取り組み】

5. 第1次闘争における課題を踏まえ、第2次闘争では、以下の取り組みを強化します。

- (1) 組合員の参加による統一闘争の推進

第1次闘争において、全組合員の

要望をくみ取りまとめた要求書の作成・提出ができていない単組は、人員確保要求チェックリスト・職場モデルチェックリスト<資料②・③>を参考に、要求書を作成・提出し、交渉実施に取り組みます。また、取り組みを行った単組においては、第1次闘争で継続交渉になった事項、第1次闘争以降の新たな課題について、改めて改善にむけ交渉を実施します。

(2) 統一闘争基準日への総結集

本部・県本部が設定した統一基準日に結集できていない単組が非常に多く存在するため、統一闘争の意義を再確認し、本部が設定した基準日へ結集します。そのため県本部・単組のさらなる連携の下、県本部は単組の取り組み状況を把握の上、交渉時では待機態勢をとり、単組の交渉支援や妥結基準について単組と協議を行うことで、統一闘争を推進します。

(3) 産別統一闘争の推進

現業・公企統一闘争が自治労産別闘争であることを再認識し、現業・公企職員を配置している、配置していないに関わらず、すべての県本部・単組において、方針の決定や取り組み状況の点検・把握など取り組みの推進にむけ、県本部・単組が一体となって取り組みます。

この間、取り組みができていない単組では、本部作成の手引きなどを活用しつつ、県本部との連携を強め、要求書を提出し交渉を行うなど、取

り組みの前進をはかります。

(4) 質の高い公共サービスの確立に必要な人員・予算の確保

現業・公企職場の最重要課題は人員確保であることから、通常業務はもとより、頻発する自然災害時の対応などを含め、安定的な業務継続に必要な人員配置を求めます。あわせて、定年引き上げ制度において2024年度が定年退職となる年度であることから、確実な退職補充にむけ取り組みむとともに、危機管理や安全対策に対する予算の確保を求めます。

(5) 自治体現場力の回復にむけた取り組み

民間委託が拡大されていることを踏まえ、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を求めます。

あわせて、すでに民間委託が導入されている業務においては、サービスの水準や財政分析・検証を行い、課題が生じている際は、再度、直営に戻す取り組みを強化します。また、委託の導入や継続にあたり、入札不調により、急遽、直営に戻す際は、サービスの質が低下しないよう、これまでの技術や知識を活かした体制の構築を求めます。

(6) 定年引き上げに伴う職場環境改善の取り組み

現業・公企職場では、加齢に伴う心身の変化により、業務に支障をきたす恐れがあることから、職種に応じた業務のあり方や働き方について全組合員の声を集め、誰もが安全で

安心して働き続けられる職場環境にむけ、取り組めます。

あわせて、厚生労働省が示している「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」では、事業者として高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、労働災害防止対策に積極的に取り組むことが求められています。そのため、当局責任の下で、労働安全衛生活動や交渉などを通じて職場環境の改善の取り組みを強化します。

(7) 労働協約など協約締結の取り組み強化

協約締結の重要性や労使合意事項に対する労働協約の締結を労働組合が求めた場合、当局に拒否ができないことを認識させるとともに、労働組合側においても協約締結の重要性を確認することが重要です。それらを踏まえた上で、協約締結権の取り組みを強化します。

あわせて、2024現業・公企統一闘争の中間総括では、単組（評議会）の規約の点検・整備が十分ではないことから、協約締結権を活用するためにも、規約の点検・整備にむけた取り組みを推進します。

【統一闘争の具体的進め方】

6. 2024現業・公企統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部の具体的取り組みについては、以下の通りとします。

(1) 要求書提出・住民アピールゾーン

① 単組の取り組み

ア 第1次闘争以降に生じた課題

については、新たに要求書を作成し、課題解決をはかります。定年引き上げに伴う事項については、随時、組合員の声を反映させるため、必要に応じて追加項目として要求し、取り組みを進めます。

イ 第1次闘争において要求書の未提出単組は、職場点検・職場オルグに基づく要求書を作成し、当局に提出します。とくに現業・公企職員が配置されていない単組では、委託業務において「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた取り組みを進めます。

ウ 本部が作成した情宣素材を活用し、現業・公企職場の必要性や公共サービスの重要性について広く周知するため、すべての単組で住民アピール行動を実施します。

エ 現業・公企評議会のみならず、単組一体となった取り組みにむけ、闘争委員会を開催し、闘争を推進します。

② 県本部の取り組み

ア 県本部における重点課題を洗い出すとともに、第1次闘争期の職場点検・職場オルグの未実施単組に対しては、オルグを実施し、職場点検に基づいた要求書作成支援に取り組むなど全単組・全組合員が結集できる取り組みを推進します。

イ 第1次闘争で要求書提出・交

渉を実施した単組はもとより、未提出、交渉を実施していない単組も含めて、すべての単組の取り組みにむけ、各単組の取り組み状況を点検・把握します。

ウ 県本部一体となった闘争にむけ、闘争委員会を開催し、取り組みを進めるとともに、決起集会などを通じて認識一致をはかります。

③ 本部の取り組み

ア すべての単組が取り組むべく、県本部との連携を密にするとともに、評議会オルグを通じて取り組み状況の共有化をはかります。

イ 県本部との連携の下、全単組での住民アピール行動を提起し、各県本部・単組がチラシづくりに活用できる情宣素材を作成します。

ウ 確定闘争とあわせた本部中執による各県本部オルグを行います。

エ 幹事会や学習会において第1次闘争の成果をはじめ、「再公営化」の事例などを共有化します。

(2) 交渉強化ゾーン

① 単組の取り組み

ア 本部が作成した手引きや動画を参考に、すべての要求項目に対し、粘り強い交渉を展開します。

イ 交渉状況について県本部と情報を共有するなど闘争に結集し

ます。

② 県本部の取り組み

ア 県本部全体で取り組む体制を確立し、単組の交渉状況を把握するとともに、必要に応じて単組への交渉支援を行います。あわせて、低位平準化を跳ね返すため、各単組との情報共有に努めます。

イ 県本部が設定したヤマ場への結集を基本に、単組の交渉状況について共有化をはかり、安易に妥結することなく、県本部が統一したたたかいとなるよう取り組みを強化します。

ウ 単組交渉時では待機態勢の下、単組実情にあわせ交渉支援を行うとともに妥結基準の判断をします。

③ 本部の取り組み

ア 闘争本部会議を開催し、産別統一闘争としての取り組みを強化します。

イ 闘争ゾーンのヤマ場（10月18日）を基本にすべての単組が交渉を終了するまで待機体制を維持します。その上で、県本部からの情報提供、交渉に対する助言等、県本部・単組と一体となった取り組みを行います。なお、県本部において別途ヤマ場を設定するところについては県本部と協議の上対応します。

(3) 全国統一闘争基準日

① 単組の取り組み

ア 全組合員参加による統一行動

を配置します。具体的には、要求項目に対する成果の獲得にむけ、1時間ストライキを基本に、少なくとも29分時間内食い込み集会等に取り組みます。

イ 交渉状況や妥結内容を組合員に報告するため、時間外集会やビラ配布行動等に取り組みます。

② 県本部の取り組み

単組における戦術行使、報告集会を支援します。

③ 本部の取り組み

ア 闘争本部会議を開催し、ヤマ場における交渉状況、戦術行使の状況を報告するなど、本部全体での情報共有に取り組みます。

イ 県本部・単組が報告集会で使用できるニュースを作成し、県本部にデータで配信します。

(4) 第2次闘争終了後の取り組み(11月)

① 単組の取り組み

ア 労使合意事項については必ず協約を締結します。

イ 継続課題になった事項などを洗い出し、2025年度の現業・公企統一闘争にむけて単組内で議

論を行います。

ウ 定年引き上げに関わる職場環境改善については、基準日以降も多くの課題が生じる可能性があることから、必要に応じて引き続き、交渉を行います。

② 県本部の取り組み

ア 各県本部で設定した到達目標の達成状況を確認するため、各単組での取り組み状況を点検・把握します。その上で集約結果を本部に報告します。

イ 現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、2025年度の現業・公企統一闘争の推進にむけて総括を行います。

ウ 労使合意に至った事項について協約化にむけた取り組み状況の点検を行うとともに、すべての単組で協約締結がはかられるよう指導などに取り組みます。

③ 本部の取り組み

現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、強化すべき課題を洗い出すなど2025年度の現業・公企統一闘争の推進にむけて総括を行います。

5. 地方自治・財政の確立と質の高い公共サービス改革の推進

【2025年度予算における地方財政の確保と公共サービス改革に対する取り組み】

1. 2025年度の地方一般財源総額については、2024年度の地方財政計画の水準を下回らないよう確保する旨、骨太方針2024において示されています。また、地域に

おける賃金と物価の好循環の実現を支えるため、行財政基盤を強化することが盛り込まれていますが、物価高騰が続く中で政府自身が指摘する価格転嫁への対応や、地方における持続可能な行政サービスを支えるための人員確保など、安定的

な自治体運営に資する十分な財源が保障されるかについては、引き続き、注視する必要があります。このため、以下の考え方に基づき取り組みを進めます。

- ① 増大する地方公共団体の財政需要を的確に把握するとともに、より人件費を重視し地方財源の充実をはかること。
- ② 地方単独事業分まで含めた、社会保障経費の拡充をはかること。
- ③ 地方交付税の法定率を引き上げ、より自律的な地方財政の確立に取り組むこと。
- ④ 減税政策を行う場合、地方財政に影響が出ないよう対応すること。
- ⑤ 「地方創生推進費」1兆円を恒久的な財源とすること。
- ⑥ 会計年度任用職員の処遇改善や雇用確保にむけた財源を確保すること。
- ⑦ 特別交付税の配分にあたり、諸手当等の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して、その取り扱いを理由とした特別交付税の減額措置を行わないこと。
- ⑧ デジタル基盤改革支援補助金を拡充するなど、DX化に必要な財源を保障すること。
- ⑨ 公共交通専任担当者の確保を支援するとともに、普通地方交付税の個別算定項目に位置付けるなど、交通施策の充実をはかること。
- ⑩ 人口減少に直面する小規模自治体を支援するため、地方交付税の財源保障機能・財政調整機能の強化をはかること。
- ⑪ 自治体において労務費の適切な価格転嫁が果たされるよう、必要な財政支

援を行うこと。

2. これらの要求実現にむけた具体的な取り組みについては、以下の通りとします。

- ① 本 部

ア 2025年度政府予算編成における地方財政計画・地方交付税総額の確保、地方税財源の確保をめざし、第2次政府予算要請行動として11月を目途に政府・地方三団体・政党に対する要請行動に取り組みます。

イ 地方交付税法第17条の4に基づく地方交付税の算定に関する意見書のモデル案や関連する情報を適宜発信します。

- ② 単組・県本部

ア 単組・県本部は地方交付税法第17条の4に基づく、地方交付税の算定に関する総務省への意見書提出に取り組みます。

イ 地方自治法第99条に基づく議会決議採択について6月議会で取り組みに至らなかった単組・県本部は、引き続き9月・12月議会における決議採択にむけ、地方連合会や公務員連絡会構成組織との連携を追求しながら、各県、市長会、町村会などへの要請に取り組みます。

ウ 単組は、自治体予算編成にむけ、会計年度任用職員の賃金改善分を含めた総人件費の拡充、労務費の適切な価格転嫁、社会保障にかかる人的サービスを維持・確保するための予算充実をめざし、2024賃金確定闘争とあわせて要求書を提出し、労使交渉・協議を行います。また、組織内議員・連合推薦議員をはじめ、関係

自治体議員との連携をはかります。

エ 県本部は財政分析講座やセミナーを開催し、財政分析を労使交渉・協議に活かす取り組みを進めます。

オ 県本部・単組は、民間委託・指定管理者制度の導入には反対の立場で、自治体の動向について点検します。

【地方財政セミナーの取り組み】

3. 2025年1月31日に、自治体議員連合との共催により、地方財政セミナーを開催します。その際は、自治総研設立50周年イベントと連携して取り組みます。

【行政のデジタル化に対する取り組み】

4. 12月2日に現行健康保険証の新規発行を廃止し、マイナンバーカードと健康保険証の一体化がはかられますが、医療職場における活用は低調です。引き続き、一体化後の職場実態や課題について、本部の「自治体行政におけるデジタル・ガバメント化対策委員会」において調査し、デジタル庁をはじめ関係する省庁・政党対策を行います。
5. 基幹業務システムの統一・標準化については、大都市部を中心に移行が困難となっている事例が見られます。さらなる混乱を招かないよう、安易な仕様の追加・変更を行わないこと、また新たに生じた移行費用へのさらなる財源措置など、引き続き、国が責任をもって対応するよう、関係省庁に求めます。また、戸籍の振り仮名について、法務省より自治体への説明が開始されていることから、現場の状況について把握しながら、必要な対

応を行います。

【地方分権に関する取り組み】

6. 地方自治法の改正を受け、総務省より関連する通知およびQ&Aが発出されます。これらの通知等において、附帯決議において明記された、補充的指示に際しての自治体への速やかな周知と事前調整、事後検証、随意契約に関する地方議会の関与、公金収納におけるデジタル化にかかる自治体への財政支援などが十分に担保されているのか、検証を行います。

【公契約条例制定の取り組み】

7. 骨太方針2024においては、官公需における価格転嫁の徹底が盛り込まれています。本部は2025年度政府予算における具体的な措置を検証するとともに、単組・県本部は地方連合会などと連携し、賃金の下限や使用者の支払い義務などを定めた公契約条例を制定するなど、地域における賃上げの気運を後押しする取り組みを進めます。

【東日本大震災からの復興にむけた取り組み】

8. 東日本大震災からの復興にむけ、引き続き被災県本部へのヒアリングや現地視察を行いながら現状での課題を把握し、省庁・国会対策等を進めます。

【カーボンニュートラルの実現】

9. 気候変動問題の解決と地域経済の発展の両立にむけ、引き続き有識者や他産別と連携した学習会などに取り組みながら、しまね自治研特別分科会「地域から考えるカーボンニュートラル」を通じ、新た

な環境政策の確立をめざします。

【第40年次自治研活動の推進】

10. 2024年10月4～5日に島根県で開催する第40回地方自治研究全国集会（しまね自治研）にむけて、下記の通り取り組みます。

- ① 自治研中央推進委員会は、全体集会および分科会の企画・運営について議論を深め、より多くの組合員・市民の参加をめざし、地元実行委員と連携した取り組みを進めます。
- ② 本部は、自治研の活用方法を学び合える「しまね自治研・カウントダウンセミナー」をウェブにて開催するほか、あらゆる機会を捉えて、集会にむけた機運を高めていきます。
- ③ 本部は、「月刊自治研」、自治研ホームページ、SNS等の充実をはかり情報発信に努めます。単組・県本部は、機関紙やSNSなどさまざまな媒体を活用し、自治研活動およびしまね自治研のPRを行います。
- ④ 県本部は、本部が作成したしまね自

治研開催募集要項、リーフレット、ポスターを活用した単組オルグを行い、しまね自治研へのレポート・論文の提出、およびポスターセッションを含む集会参加を呼びかけます。

11. 自治研中央推進委員会は、しまね自治研の総括をもとに、今後の自治研活動のあり方について議論を深めます。とりわけ、単組・県本部における自治研活動の活性化にむけ、今日的な自治研の役割について議論を重ね、第41年次の取り組みにつなげます。
12. 本部は「月刊自治研」の販売促進にむけて、リニューアルした販促チラシを活用し、定期購読を呼びかけます。また、取り扱いを開始した電子書籍を活用し、新たな読者層の獲得を進めます。単組・県本部は、未購読の自治体単組に対して定期購読を呼びかけるとともに、自治体組織内議員などを対象に購読拡大をはかります。
13. 第39年次自治研作業委員会がまとめる地域交通に関する政策提言集について、その活用と共有化をはかります。

6. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立

【持続可能な社会保障制度の実現にむけた取り組み】

1. 社会保障関係費は高齢化に伴い、今後も確実に増加することから、11月を目途に政府予算要請行動を実施し、十分な人件費の確保を前提に、必要な財源が措置されるよう、政党・省庁対策に取り組みます。
2. 2024年度政府予算では、普通地方交付

税の算定項目において「こども子育て費」が創設され、1,000億円の予算上積みがされました。多様化するこども子育て需要の充足において十分な配分となっているのかを検証しながら、引き続き、こども子育て関連予算の拡充を求めます。

3. 医療、介護、福祉など関連する職場の処遇や労働環境の改善にむけて、連合「医療・福祉部門連絡会」に結集し、10

月に厚生労働省要請を行います。

【公的年金制度の改革にむけた取り組み】

4. 連合は「働き方などに中立的な社会保険制度」に対する考え方について、各産別における組織討議を提起しています。全被用者への被用者保険の完全適用と第3号被保険者制度の廃止を含む内容となっており、組合員の生活における影響も予測されることから、9月6日に各県本部の政策担当者会議を開催し、自治労としての意見集約をはかります。

【日本版DBSの導入・法制化における対応】

5. 「日本版DBS」法が2024年6月に成立しましたが、運用上、個人情報保護における懸念が残されています。今後、政府が策定するガイドラインにおいては、子どもの安全と労働者の人権が両立した制度として適正な運用がなされるよう、引き続き、連合と連携しながら、意見反映を含めた必要な対策を行います。

【地域保健・地方衛生研究所の体制強化にむけた取り組み】

6. 県本部・単組は、保健衛生機関の体制整備・機能強化と過重労働軽減のために、保健師および各専門職、事務職の人員確保に取り組みます。本部は、保健所や保健センター、地方衛生研究所における人員確保の現状を検証し、有効な対策を関係省庁や国に求めていきます。
7. 地域保健および精神保健の課題について議論を深めるため、12月13～14日にかけて、東京で「地域保健・精神保健セミナー」を開催します。

【地域医療再編への取り組み】

8. 本部は、11月15日に「第2回レベルアップ講座」をウェブで開催し、病院経営に対する理解を深めるとともに、医療機関の再編・統合問題の解決にむけた議論を行います。

【能登半島地震で被災した公立病院の再建にむけた取り組み】

9. 能登半島地震で被災した公立病院が、被災前に担っていた病院機能の回復・存続にむけた財政支援を政党および関係省庁に求めます。

【チーム医療体制構築にむけた取り組み】

10. 2024年4月から医師の時間外労働時間規制が実施されました。単組は、本部作成の「タスク・シフト/シェアに関するモデル要求書」（自治労情報2024第0144号／2024年7月25日）を活用し、医療機関内の労働時間管理の徹底や業務負担軽減、人員確保に取り組みます。

【医療・保健労働者の労働条件・環境改善にむけた取り組み】

11. 2024年度診療報酬改定により、医療機関で働く職員の賃上げが措置されました。ベースアップ評価料が未算定または賃上げが未実施の単組は、本部の取り組み方針をもとにモデル要求書（自治労情報0069／2024年3月27日）を活用し、12月までに賃上げの実施に取り組みます。
12. 単組は、本部作成の「医療職場における定年引き上げに関するモデル要求書」（自治労情報2022第0082号／2022年4月26日）を活用し、医療現場における定年

引き上げの課題について交渉します。

13. 本部は、9月27日に「第1回レベルアップ講座」をウェブで開催し、医療現場の労働条件改善にむけ議論を深め、今後の取り組みにつなげます。
14. 本部は、衛生医療職場における課題を把握するためアンケート調査を行い、現場の労働条件改善や国会対策、省庁要請、世論喚起にむけたアピールに取り組みます。

【子ども・子育て職場の質の向上に関する取り組み】

15. 本部は、県本部・単組と連携し、3・4・5歳児の職員配置基準の省令改正に伴う、各自治体の条例改正および公立保育所の配置改善の状況を調査します。
16. 本部は、職員配置の最低基準の改善を実効性あるものとするため、前述の調査状況を踏まえ、国に対し必要な取り組みを進めるとともに、2025年度以降とされた1歳児の配置改善の早期実施、また、諸外国に比べると改正後の基準によってもなお改善の余地がある最低基準の改善を求めます。
17. 県本部・単組は、各自治体の条例改正を含めた公立保育所の最低基準の改善状況を点検し、「最低基準」は国が保育の質を維持するため必要として定めた最低限の人員配置であること、財源が交付税措置されていることを踏まえ、経過措置の有無に関わらず、基準を満たしていない単組にあっては、民間に率先して基準を満たす配置を行うよう求めます。
18. 単組は、賃金水準の引き上げが急務である会計年度任用職員保育士、非常勤職

保育士の賃金をはじめとした処遇改善を求め、保育職場全体としての処遇改善と人員確保・離職防止を進めます。

【こども誰でも通園制度に関する取り組み】

19. 本部は、2026年度から「乳児等の支援給付」として全国実施となる「こども誰でも通園制度」について、具体的な制度設計について情報を収集するとともに、県本部・単組と連携し、各自治体で行われている試行的事業の実施状況から課題を洗い出し、国会対策や省庁との意見交換等、必要な対策に取り組みます。

【放課後児童クラブ（学童保育）・児童館に関する取り組み】

20. 本部は、放課後児童クラブ（学童保育）・児童館に関わる施策の充実と支援員の処遇改善を求め、ため、「放課後児童クラブ（学童保育）・児童館実態調査」を実施し、分析を行います。
21. 単組は、自治体に対し、放課後児童健全育成事業の拡充により創設された常勤職員配置の補助基準額や放課後児童支援員等処遇改善事業を活用し、支援員の処遇を改善するよう求めます。

【介護・障害福祉サービス政策に関する取り組み】

22. 本部は、国に対し介護報酬、障害福祉サービス等報酬の改定による賃上げ実施の実態や基本報酬が減算された訪問介護事業所の影響・実態を把握するよう求め、状況に応じて次期改定を待たずして必要な改善を行うよう働きかけます。
23. 本部は、県本部・単組と連携し、介護

報酬、障害福祉サービス等報酬の影響や問題点の把握のため、介護報酬改定影響調査および障害福祉サービス等報酬改定影響調査を実施します。

24. 本部は、介護職員等処遇改善加算、福祉・介護職員等処遇改善加算について、対象サービスをすべてのサービスに拡大する等さらなる充実を求めます。

25. 県本部・単組は、すべての対象事業所について処遇改善加算の取得を求めるとともに、取得要件を整備し、より高位の区分で新加算を取得するよう求めます。

【生活保護および貧困、地域福祉の推進等に関する取り組み】

26. 本部は、改正生活保護法および生活困窮者自立支援法の施行にむけ、新たな業務増に伴う人員確保に必要な財源の確保を求めます。

27. 県本部・単組は、法改正による業務増に見合う各福祉事務所のケースワーカー、生活困窮者自立支援制度の各事業の相談員等の増員を求めます。また、生活困窮者自立相談支援事業や重層的支援体制整備事業等の業務委託をはじめとした地域福祉の担い手である社会福祉協議会の役割強化のため、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（公正取引委員会）を踏まえた委託費・指定管理料の適切な設定を求めます。

【児童虐待の防止に関する取り組み】

28. 本部・県本部・単組は連携して、4月から施行された改正児童福祉法による児童相談所、市町村業務への影響・課題、とりわけ2026年6月に施行される一時保

護時の司法審査のため、2024年3月から5月まで試行運用が行われた自治体で判明した問題点を確認し、本部は必要に応じて省庁・国会対策を行います。

【障害者雇用に関する取り組み】

29. 単組は、2024年4月から引き上げられた各自治体の法定雇用率（2.8%（教育委員会2.7%））を点検し、未達成の単組にあつては早期達成にむけた採用を求めます。

【地域公共交通の存続・確立の取り組み】

30. 本部は、地域公共交通の存続・確立にむけ、この間の減収分の補填や交付金制度の充実など必要な財政支援、補助を関係省庁に要請するとともに、政党対策などを通じて対策を強化します。

31. 地域公共交通活性化再生法が改正され、地域公共交通の再生にむけて自治体の責任や役割が増すことから、地域の移動手段確保のために必要な財政措置や交通専門部署の設置等を求めます。

32. 自治体を中心となった交通政策の実現にむけ、健康・福祉・教育・環境等の課題と密接に結び付くクロスセクター効果を実現するため、関係単組・関係評議会と連携して取り組みを進めます。

33. 県本部・単組は、暮らしをささえる地域公共交通確立キャンペーンを展開し、地域・住民との連携を強化するとともに、地域公共交通の現状を周知し、インフラとしての重要性の理解を求める取り組みを行います。

34. 単組は、県本部・本部と連携して交通・自治体当局に対し、交通計画策定を

求めるなど中長期にわたり事業の継続・存続にむけた取り組みを強化します。また、働き方改革による自動車運転者の労働時間規制（改善基準告示）が4月から施行されたことを踏まえ、遵守状況をはじめ、バス運転者の労働時間に関わる課題を把握し、長時間労働の縮減や事業・路線維持のため職員の人員確保等をはかるよう要求します。

35. 単組は、県本部・本部と連携して女性の交通職場への採用拡大とともに、誰もが働きやすい職場施設等の環境整備の取り組みを進めます。
36. 本部は、公共交通労働者への暴力行為や迷惑行為、悪質クレーム（カスタマーハラスメント）の撲滅にむけて、交運労協と連携して関係省庁対策を強化します。また、単組は、自治体当局、事業者と連携し、広報・啓発活動等を強化します。
37. 一般ドライバーが自家用車を使用し、有料で乗客を輸送する日本版ライドシェアが、4月から12地域で始まりました。現時点では、タクシーが不足する都市部や観光地に限られ、タクシー会社の運行管理の下で実施されていますが、かねてより指摘されてきた安全面の問題や、ダンピング、過当競争、都市部の渋滞の発生などの課題が強く懸念されます。政府は、タクシー事業者以外のIT事業者等

がアプリを使用し直接運営できるよう「ライドシェア新法」の制定を推し進めようとしています。この新法は、安全規制を緩和することにつながり、安全運行を担ってきた職業運転者の専門性をも否定する施策であることから、引き続き反対の立場で国会・関係省庁対策等を強化します。

38. 交通空白地域の移動手段の確保策については、地域の法定協議会等により地域の実情に合った交通手段が確立されるよう、引き続き交運労協等と連携して取り組みを進めます。
39. バスや鉄道関係職場への外国人労働者の門戸開放の方針が打ち出されていますが、育成・研修制度やバス・鉄道の運転免許取得制度等関係法令の整備、職場環境の整備・改善など、解決すべき課題が多くあります。本部は、交運労協や関係産別と連携をはかりながら、慎重に検討を進めるよう関係省庁に求めていきます。
40. 10月のITF（国際運輸労連）世界大会に代表を派遣し、規制緩和、安全、人員不足や職場環境等の交通運輸労働者が直面する国際的な課題解決にむけて積極的に議論に参加することとします。さらに、ITF世界大会で得られた成果を単組、職場に持ち帰り、都市交評運動の強化をはかります。

7. 環境・平和・人権を確立する取り組み

【憲法改悪を阻止する取り組み】

1. 6月に閉会した第213回通常国会における憲法審査会では、とくに衆議院において、自民党をはじめとする改憲派が憲

法改正の条文案の起草を強く主張しており、閉会後も憲法審の森会長が幹事懇談会を職権で開催を強行しようとするなど、緊張した状況が続いています。

憲法の基本理念である平和主義、国民主権、基本的人権の尊重を普遍化し、憲法の前文および第9条を堅持するため、平和フォーラムに結集して、自治労の考え方を理解する政党、議員などと連携するとともに、憲法審査会の動向を注視し、与党および日本維新の会などによる改憲策動を許さない取り組みを進めます。

2. 2021年9月施行の改正国民投票法は、法施行後、3年（2024年9月）をめどにCM・インターネット広告等の有料広告の制限、国民投票運動等の資金にかかる規制などについて、必要な法制上の措置等を講ずることとされていますが、改憲をめざす与党および一部野党は、これらの規制に消極的です。国民投票の公正性を保障するための議論が十分に行われるよう、協力政党や協力国会議員と連携した取り組みを強化します。
3. 平和フォーラムの提起する改憲阻止にむけた集会に参加するとともに、各地域においても、改憲の危険性を世論に訴えるアピール行動や学習会などに取り組みます。
4. 11月24～26日に岡山県・岡山市で開催される「憲法理念の実現をめざす第61回大会（護憲大会）」に参加します。

【平和をつくる取り組み】

5. パレスチナ自治区ガザでの戦闘やウクライナでの軍事侵攻など、あらゆる武力衝突に反対の立場で各諸行動に参加し、停戦を求めます。
6. 平和フォーラムや「戦争をさせない1000人委員会」に結集し、毎月19日の国会前行動などに取り組みます。また、憲

法違反の安全保障関連法制の即時廃止を求める取り組みを継続します。

7. 台湾有事や北朝鮮の脅威を口実に軍拡を進めている岸田政権に対し、各地域の平和フォーラムに結集し、際限のない軍拡競争につながる「武力による平和維持」の危険性と外交努力による平和維持を訴える行動に取り組めます。
8. 2023年11月のオスプレイ墜落事故により、改めてその危険性が明らかになったことから、オスプレイの運用と配備の撤回を求め、取り組みを強化します。
9. 沖縄県の辺野古新基地建設にあたって、国土交通大臣は沖縄県に代わって軟弱地盤による工事計画の変更承認の代執行を強行し、大浦湾岸海域における工事が進められています。沖縄県の判断を無視する新基地建設は、憲法が保障する地方自治を無視するものであり、許されません。沖縄県の民意が反映されるよう、引き続き、国会議員対策のほか、中央・地方の集会や抗議行動などに平和フォーラムと連携して取り組みます。
10. 10月に神奈川県横須賀市で開催予定の「原子力空母母港化反対全国集会」に参加し、米軍による原子力空母の横須賀配備固定化阻止の取り組みを進めます。

【核兵器廃絶・被爆者課題の取り組み】

11. 自治労放射線影響研究所問題対策会議による、厚生労働省要請を実施し、「放射線影響研究所」の運営予算の安定化や人員確保、研究機能の充実・強化を求めます。

【脱原発社会実現の取り組み】

12. 中国電力は、島根原発2号機について2024年12月の再稼働をめざし、準備が進められています。また、東北電力・女川原発2号機は、2024年11月頃の再稼働をめざしています。このほか、いまだ安全性の疑念が拭えていないにもかかわらず、運転にむけた準備が進む東京電力・柏崎刈羽原発や、避難・防災計画の不備が指摘される日本原電・東海第二原発など、GX推進と称してさまざまな問題を抱える原発の早期の再稼働が進められようとしていることから、全国の原発再稼働に反対し廃炉を求めます。
13. 全国の老朽原発の再稼働と原則40年とされる運転期限の延長に反対する取り組みを進めます。
14. 政府は、原発政策推進のため、高レベル放射性廃棄物（核のごみ）の最終処分場選定にむけた自治体への働きかけを強めています。北海道寿都町や神恵内村、佐賀県玄海町では、最終処分場受け入れの動きがありますが、人口減少と財政難に苦しむ自治体に交付金で受け入れを押し付けるシステムや立地の適合性など課題が多いことから、地元県本部や原水禁と連携し、最終処分場誘致に反対する取り組みを進めます。
15. 中国電力は関西電力と共同で、山口県上関町に使用済み核燃料の中間貯蔵施設を建設する方針を示しました。しかし、核燃料サイクル政策はすでに破綻しており、中間貯蔵施設の建設ではなく、すべての原発の廃炉と再生可能エネルギーへの転換こそが求められています。山口県本部や平和フォーラムと連携し、中間貯蔵施設の建設中止にむけて取り組みます。
16. 地元福島の詳細のないまま、トリチウムなどを含む「ALPS処理水」を海洋放出することは許されません。福島県本部と連携し、放出反対の取り組みを進めます。
17. 東京電力福島第一原発事故における自主避難者への一方的な支援打ち切りについては、撤回の取り組みを原水禁などと連携して取り組みます。また、モニタリングポスト設置継続をはじめ、被災者支援の充実と、福島県民および避難者への人権侵害や風評被害を防止するための啓発策を国や自治体に求めます。
18. 9月16日に東京・代々木公園で開催される「9・16さようなら原発全国集会」、9月29日に茨城県で開催される「JCO臨界事故25周年集会」に参加し、各地の老朽原発の停止・廃炉にむけた取り組みや事故の再発防止と、放射性物質の管理体制や労働安全衛生の環境整備状況についての現状把握に努めます。

【環境保全・資源循環型廃棄物行政の確立】

19. 中央環境審議会循環型社会部会で協議された循環型社会形成推進基本計画が閣議決定されたことを踏まえ、今後、天然資源の消費を抑制し、環境への負荷の低減にむけ、循環型社会の構築を加速度的に進めていくことが求められます。引き続き、連合を通じてリサイクル制度などの運用にむけた自治体課題への対応を求めます。
20. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」など、循環型社会にむけた法律や政策が打ち出されていますが、

すべての自治体での運用にむけ、環境省に対し対策の強化と自治体が対策を講じる際の財政措置を求めます。

【環境自治体づくりの取り組み】

21. 本部・県本部・単組は、連合エコライフ「ピークカットアクション2024夏」の取り組みを推進し、環境にやさしい意識啓発のための生活を組合・職場から国民全体へ広げる運動の展開をはかります。
22. 11月29日に東京・日本教育会館で開催される「第56回食とみどり、水を守る全国活動者会議」に参加します。

【健全な水循環の確立】

23. 健全な水循環をめざして各地で設立されている流域協議会の活動や課題などの

情報収集に努め、水循環施策が効果的なものとなるよう、連合と連携して課題解決に取り組みます。

【人権を守り共生社会を実現する取り組み】

24. 狭山事件の再審実現にむけて、10月31日に東京で開催される「部落解放・人権政策確立中央集会」、11月1日に日比谷野外大音楽堂で開催される「狭山事件の再審を求める市民集会」に参加します。
25. 性的指向や性自認に関わらず、すべての人の基本的人権が確立されるよう、LGBTQ+当事者に対する差別を明確に禁止する法改正を求めるとともに、自治体におけるこれまでの先進的な取り組みが後退しないよう、法律が及ぼす影響を注視しつつ働きかけを行います。

8. 政策実現にむけた政治活動の推進

【次期衆議院総選挙への対応】

1. 自民党派閥の政治資金パーティー裏金事件を受け、通常国会で事件の真相解明や再発防止策に多くの時間が割かれてきましたが、いずれも課題が残り、政治への信頼回復にはほど遠い結果で、内閣支持率も低迷しています。また、政権交代を望む世論の声も出ている一方で、既成政党に対する不信感もあり、立憲民主党をはじめとする野党の政党支持率も伸び悩んでいるのが実情です。8月2日に連合議員政治懇談会が、立憲民主党代表、国民民主党代表それぞれに、「立憲民主党および国民民主党は、政権を担い得る勢力結集の核となり、働く者・生活者の立場に立つ政治勢力の最大化を図るため、互

いの一致点を見出し、政策の実現に向けて協働するよう求める」等の要望を申し入れた結果、両党は次の総選挙での連携強化にむけて政策協議を始めることで合意しました。9月に自民党総裁選や立憲民主党代表選が予定されており、その結果次第で解散・総選挙の時期も左右されることから、情勢を注視しておく必要があります。国政においてさらに改憲議論が増す中、次の総選挙は、日本の平和と憲法を守る正念場であり、また、私たちがめざす公共サービスの充実をはじめとした社会的な連帯による「支え合う社会」を実現するためにも重要なたたかいです。

連合との連携を基本にしながら、自治労自らの主体的な取り組みを進めます。

【政策実現にむけた政治活動の強化】

2. 当面の政策実現にむけて、自治労組織内・政策協力議員をはじめ、自治労の政策を理解する国会議員との連携を強化し、法案対策などを進めます。
3. 国会議員と地方分権や地方財政に関する政策について認識の共有化をはかるため、全日本分権自治フォーラム政策研究会に参画するとともに、幅広い議員の参加拡大に協力します。

【参議院比例代表選挙の取り組み】

4. 本部は、2025年7月の第27回参議院選挙にむけ、組合員への「岸まきこ」参議院議員の周知・浸透をはかるため、本人による県本部・単組への訪問や組合員との意見交換、さらには評議会や退職者会対策など、ウェブを活用しながら取り組みを進めます。また、県本部が実施する政治活動やコンプライアンスについての学習会の支援を行います。
5. 県本部・単組は、「岸まきこ」後援会への組合員加入をはじめとした取り組みをさらに進めます。また、地域の実情に応じた取り組み方法を本部と協議し、具体的な支持者拡大対策などを行います。
6. 県本部・単組は、機関紙・広報物等に「岸まきこ」の活動に関する記事やSNS等を定期的に掲載し、徹底した周知活動を進めます。

【参議院選挙区選挙の取り組み】

7. 第27回参議院選挙区選挙については、連合の統一対応を基礎に、県本部として地方連合会に結集し、勤労者・市民を中心に幅広い支持基盤の拡大をはかり、勝

利をめざして取り組みます。

8. 本部は、参議院選挙区の組織内候補予定者「吉田ただとも」（大分県選挙区）の取り組みを県本部・単組と連携して進めます。

【政治活動に対する認識の共有化と担い手の育成・確保】

9. 本部は、自治労協力国会議員による国会内・外の活動を情報発信するとともに、県本部・単組で活用できる教宣素材を提供し、組合員の政治に対する関心の高まりをめざします。
10. 県本部・単組は、次期国政選挙にむけて国政報告会などを実施し、自治労協力国会議員等と組合員との対話を進めます。
11. 県本部・単組は、政治学習会の開催や、機関紙の活用を通して、政治活動の意義の共有化と、政治活動に関する正確な知識の周知をはかります。とくに、新しい単組役員や女性・若年層組合員、県職・大都市職に対する働きかけを重視します。

【自治体議員連合の取り組みと連携】

12. 本部は、自治体における協力議員の研修および交流のため、「2025年度第1回自治体議員連合全国学習会」を開催します。なお、開催時期については、政治情勢を見定めて判断します。
13. 「地方財政の充実・強化に関する意見書」について、6月に採択ができなかった自治体については、引き続き、自治体議員連合、県本部および単組と連携して、9月の採択にむけて取り組みを進めます。
14. 県本部・単組は、自治体議員連合をはじめ、連携できる議員との日常的な対話

を行い、政策協議を進めます。

【各種自治体選挙の取り組み】

15. 本部は各県本部と連携し、各種自治体選挙勝利にむけた活動を通じ、自治労の

組織強化と政策実現をめざします。

16. 県本部・単組は、組織内のみならず、政策協力議員を確保・拡大し、「1自治体1協力議員」をめざします。

9. 公共サービス労働者の総結集と組織強化

(1) 組織強化・拡大にむけた取り組み

【組織強化・拡大のための体制づくり】

1. 2024年度登録納入確定において、ほぼすべての県本部で組織人員が減少し、全体としても前年度に引き続き1.8%減となりました。新規採用者の組合加入率の低下にも歯止めがかかっていません。危機的な組織状況を打開することの重要性を本部・県本部間で改めて共有し、第6次組織強化・拡大のための推進計画（以下、「組強計画」）の実行に組織全体として取り組みます。

(1) 本部

- ① 引き続き組織強化委員会（以下、「組強委員会」）を開催し、県本部・本部の運動・機能と体制の見直しなどとあわせ、それと連動した交付金制度全般の意義や配分見直しを含む産別財政のあり方について議論を行います。同時に、組強計画の実行に関する事例と課題の共有をはかります。
- ② 組強委員会と並行し、運動・体制と組合費水準に関する本部としての考え方の整理・確認を進めます。
- ③ 10月に県本部組織担当者会議を

新採対策会議とあわせて開催し、組強計画の進捗確認や新採組織化対策など組織率の向上と単組活動の活性化にむけた意思統一をはかります。

- ④ 県本部との連携強化のため、日常的な協議や課題を明確にしたオルグ・ヒアリングを行います。とくに2025年1月には、新採の取り組み状況等の把握のため、全県ヒアリングを実施します。
- ⑤ 県本部の組織強化・拡大活動に対して、本部役職員、組織拡大オルグを積極的に派遣します。とくに組織問題に発展する可能性がある事態の早期把握に努め、確実な初動対応と県本部主体での問題解決をめざし、支援を行います。
- ⑥ 県本部の組織担当者・組織拡大専門員の育成を目的として、9月10～11日（ウェブ）、9月17～18日（対面・川崎市）に第33回オルグナイザー養成講座を開催します。
- ⑦ 組織拡大専門員のスキルアップと経験交流のため、11月26～27日（対面・都内）に産別オルグ団会

議を開催します。

(2) 県本部

- ① 活動方針や組強計画・行動計画に基づき、具体的な実践に取り組みます。
- ② 組強計画における各ステップの実行や「単組活動 底上げシート」等を参考に、単組活動の活性化をはかります。
- ③ 単組における共済加入の有無や利用状況を点検、把握した上で共済推進運動を強化し、脱退対策等に取り組みます。
- ④ 県本部組織強化・拡大チームを引き続き設置し、活動の豊富化をめざします。
- ⑤ 組織強化・拡大行動計画1年目の総括を実施し、2025年2月までに本部に報告します。
- ⑥ 本部の担当役員や組強委員会などを通じ、共有すべき課題や好事例を積極的に報告します。

(3) 単組

- ① 県本部との協議の下、単組活動底上げシートなどを活用して課題・具体的実行策の明確化をはかり、活動の活性化策に取り組みます。
- ② 新規採用職員、会計年度任用職員、高年齢層職員、未加入者など、同じ職場で働くすべての仲間の組合加入を進めます。

2. 本部は、10月に組織拡大行動委員会を開催し、評議会・横断組織と連携して、新規採用者の組合加入対策をはじめとする組織強化・拡大にむけた協議を進めま

す。

3. 県本部は、組織拡大専門員等の育成の一環として11月23日から12月1日にかけて実施される連合「ワークルール検定」を活用します。

【産別組織の総合改革の実施】

4. 総合改革PTを改変し、運動・体制と組合費水準に関する具体的な改革実施案の検討を行います。

【新規採用職員等の組合加入】

5. 新規採用職員100%加入と未加入者対策の強化にむけ、以下の通り取り組みます。

(1) 単組・県本部

- ① 単組は、新規採用未加入者の状況を確認し、引き続き職場単位での声かけを通じ、100%加入をめざします。
- ② 単組・県本部は、新入組合員が組合活動を実感する取り組みとして、職場課題をテーマに意見交換や学習会、じちろう共済セミナーなどを行い、アフターフォローに取り組みます。
- ③ 県本部は、2024年10月時点の新規採用者組織化状況を点検し、未加入者が多い単組に対し具体的な支援を強化します。とくに、「新採対策重点単組」等に指定した単組や近年加入率が低下傾向にある単組の加入状況を改めて確認・検証した上で、未加入者対策のための企画の策定・実行について、助言や資料提供などの必要な支援を

行います。

- ④ 県本部は、2025年度の新採加入にむけ、この間の課題等を明らかにした上で、11～1月までを目途に新採対策会議を開催します。とくに、単組説明会の内容・時期設定や個別オルグなどの具体的手法についての提起・助言など、対策の強化をはかります。さらに、単組が実行する新採対策について、企画段階から青年部・ユース部など若手組合員の参画を求め、従来手法の刷新も含めた検討を行います。
- ⑤ 労働組合加入と共済加入は、安心して働くための仕事とくらしに対する2つのセーフティネットです。団体生命共済やマイカー共済などの優位性を周知することで組合加入の足掛かりとします。

(2) 本 部

- ① 新採加入強化のための具体的対策を進めるため、10月に県本部担当者会議を開催し、2025年度の新採組織化のために取り組むべき事項について意思統一をはかります。
- ② 6月から7月にかけて実施した県本部ヒアリング等において明らかになった未加入者対策の課題や組合加入の好事例を共有し、組織率向上にむけて県本部と連携した取り組みを進めます。
- ③ 2024年6月と10月の「新規採用者組織化状況調査」の結果を踏まえ、加入率が低い県本部および低下傾向にある県本部に対する状況

を把握し、当該県本部と対策を協議します。

- ④ 2024年度採用者のうち組合未加入者対策の有効な取り組みや社会人経験採用者の加入にかかる好事例を産別ネット・じちろうネット内のポータルで共有するなど、情報提供を行います。

【高年齢層職員の組合加入】

6. 単組は、引き続き、組合加入を進めます。役職定年者等の組合加入については、初年度となった2024年の取り組みを検証し、再度、方針と取り組みのスケジュールを確認します。未加入者に対しては、元の職場での関係性なども活用しながら、働きかけを継続します。
7. 県本部は、各単組の状況把握を進め、退職者会との関係を含めて単組実情にあわせた支援を行います。
8. 本部は、引き続き取り組み状況と県本部・単組が直面した課題の把握を進め、情報提供とともに対応マニュアル（仮称）等を策定し、今後の取り組みにつなげます。

【会計年度任用職員等の非正規労働者の組織化】

9. 本部・県本部・単組はすべての非正規労働者の組織化にむけ、以下の通り取り組みます。
 - ① 本部は、県本部・単組における非正規労働者の組織化を促進するため、本部役員や組織拡大オルグを派遣し、組織化にむけて取り組みます。その上で、県本部は単組に会計年度任用職員およ

び臨時・非常勤等職員組織化の必要性を周知徹底します。

- ② 本部は、各県本部・単組の組織拡大の取り組み事例をじちろうネットで共有します。県本部・単組は事例を参考に、臨職協など横断組織とも連携して組織拡大に取り組みます。
- ③ 県本部・単組は、本部が作成した組織化事例集や「会計年度任用職員仲間づくりハンドブック（2024年2月版）」や「会計年度任用職員の手引き」などを活用し、組織拡大に取り組みます。
- ④ 労組法適用単組の非正規雇用労働者については、有期雇用労働者の無期転換や同一労働同一賃金の導入など労働契約法や働き方改革関連法を活用して、組織化に取り組みます。

10. 自治体単組は、正規職員と同様の業務と働き方をしている臨時・非常勤等職員の職の正規化を求めます。また、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用しながら組織化を進めます。臨時・非常勤等職員の組合加入にあたっては、自治体単組への加入を基本とし、県本部と連携しながら取り組みを進めます。

11. 臨時・非常勤単独組合が職員団体登録をしていない場合は速やかに登録手続きを進めるとともに、自治体単組との連携を強めます。

12. 組織強化・拡大のため、「新たな共済推進方針」に基づき、加入推進を強化し、幹事会や集会、会議の場において、県本部・共済県支部の支援の下、共済の学習・説明の機会を積極的に設けます。加入に際しては、通常メニューの団体生命

共済の推進をすることを基本としつつ、賃金水準等で取り組みが困難な場合は、「団体生命共済小口型メニュー」を推進します。

13. 単組は、マイカー共済の優位性を組合員に周知し、加入拡大につなげます。また、団体生命共済の事務手数料収入によって単組財政の安定化がはかれることを確認し、さらなる加入拡大に取り組みます。

【競合対策の強化】

14. 2025年1月に「競合単組対策意見交換交流会」を開催し、競合単組対策の好事例とともに組織実態や課題、対策などについて共有をはかります。

なお、開催運営・方法については、未加入者の組合加入に力点を置き、実効性ある交流会となるよう、引き続き検討・協議を進めます。

【次世代育成と教育研修制度の強化】

15. 県本部は、単組の担い手育成を支援するため労働学校など各種教育研修を実施し、単組間のつながりの強化をはかります。本部は、講師派遣・紹介や資料提供などの支援を行います。

16. 5月にゼミナール形式で開講した2024年度明治大学「自治労寄付講座・地方自治体と労働組合」について、同大学後期課程（12月、2025年1月）では講義形式にて行います。公共サービスの重要性和労働組合の意義・役割について認識を深めてもらうとともに、県本部・単組の若年層組合員が講座を担当することを通じて自治労運動の次代の担い手育成をはか

ります。

17. 産別ネット・じちろうネットに開設している教育研修ポータルについては、単組・県本部で活用できる学習動画・研修企画素材等を引き続き提供するとともに、内容の豊富化につとめます。

【ジェンダー平等の推進】

18. 単組は、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画の目標達成にむけ、長時間労働の是正や女性管理職比率の向上などに引き続き取り組みます。
19. 単組は、2024ジェンダー平等推進闘争の獲得目標である男性の育児休業等の取得促進や、不妊治療休暇を取得しやすい職場環境の醸成などの進捗を確認しながら、確定期においても積み残し課題の決着にむけ継続して取り組みます。
20. 単組は、改訂された「Let's join 地方公務員のための両立支援ガイドブック」などを活用し、ジェンダー平等に関わる身近な課題を掘り起こし、改善をはかります。
21. 県本部は、ジェンダー平等推進委員会を定期的に開催し、運動の推進をはかります。その上で、執行委員会への女性役員への参画や機関会議への女性代議員参画など目標達成にむけた取り組みを推進します。
22. 県本部は、ジェンダー平等、女性役員育成に関する学習会や研修を実施します。また、若年層を対象とする講座などに、ジェンダー平等のテーマを取り入れます。
23. 本部は、県本部のジェンダー平等推進委員会への参加などを通じて状況を把握

し、必要に応じて計画推進の助言や学習会への講師派遣などの支援を行います。

24. 本部は、ジェンダー平等を推進するため、2025年度のキャッチコピーを組合員に募集し、2024年末までにポテッカーを作成します。
25. L G B T Q + 当事者団体による助言を受け策定した「自治労 S O G I (性的指向・性自認)に関する対応指針」を活用し、自治労全体で誰もが働きやすく多様性を認め合う職場環境をつくる取り組みを進めます。
26. 連合が10月25日に東京で開催する「2024ジェンダー平等推進中央集会」に積極的に参加します。

【福祉・公共サービス民間労働者の組織化】

27. 公共民間単組、社会福祉協議会労組や社会福祉事業団労組、福祉関係単組は、組合員数が全職員の過半数要件を満たしているかを確認し、雇用形態に関わらず未加入者の組織拡大に積極的に取り組みます。
28. 単組、県本部は社会保険適用拡大(10月1日より従業員数51人以上の事業所)や、最低賃金の改定となるこの時期に、改めて単組の組合加入の範囲を点検し、常勤職員のみを対象にしている単組は、パートタイムを含む非正規労働者の組合加入と労働条件改善に取り組みます。
29. 本部、県本部は単組の組合活動状況を把握し、単組活動の支援を行います。とくに基本的な運動が停滞し、組織率が低下している単組には活動の活性化、組織拡大にむけた取り組みの支援を行います。本部は評議会等横断組織と連携し、単

組間の連携促進など脱退・解散防止にむけた対策を強化します。対策の一つとして、1月19日の公共民間評春闘討論集會に続き、社協労組の交流会を社協ネットと連携し開催します。

【公立・公的病院の組織対策・組織化】

30. 単組は新規・中途採用者の加入対策會議を開催し、新採等の加入状況の点検と100%加入にむけた取り組みを継続するとともに、2025年4月採用者の加入対策をスタートします。また、非正規職員、高年齢層職員（再任用・再雇用職員、役職定年者など）の加入状況を点検し、個別に声かけを行うなど加入促進活動を積極的かつ継続的に行い、未加入者を放置しない取り組みを進めます。

31. 単組・県本部は、「公立病院経営強化プラン」の内容、「重点支援区域」の申請や厚生労働省の「推進区域」や「モデル推進区域」の設定状況に注意を払い、再編統合や経営形態変更の動向について把握するとともに、本部作成の「公立病院の再編統合、経営形態の変更に対するポイント」を活用し体制を強化します。

また、計画が表面化した場合は、再編統合や経営形態の変更、競合問題の発生などに備え、県本部は対策會議等を設置します。本部は引き続き地域医療再編対策本部で情報を共有し、必要に応じ役職員による支援を行います。

【全国展開組織の組織化】

32. 本部は引き続き、全国規模で指定管理者、業務委託を受注している企業の組織化について、連合や各県本部、関係評議

会等と連携して取り組みます。

また、対象企業や業界団体の情報収集を行い直接訪問するとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（公正取引委員会）、「指定管理者制度等の運用の留意事項について」（総務省通知）、「労働協約の地域的拡張適用」を活用しながら、労働組合の結成、集团的労使関係確立の必要性を共有できるように経営層対策をはかります。

【広報・文化活動の拡充と情報化の推進】

33. 2025年1月から、機関紙「じちろう」と機関誌「自治労通信（デジタル版）」を統合し機関紙「じちろう」に一本化します。機関紙「じちろう」は以下の通り紙面を刷新し、視覚的アピール効果を高めると同時に、「活動報告型」から「運動課題提起型」の記事へと転換します。

① 体裁 A4判2ツ折/8ページ/カラー

② 発行サイクル 月1回

34. 機関紙「じちろう」の発行回数減少を補完するため、ホームページとSNSによる情報発信の量・頻度を高め、速報性を強化します。「じちろう」モバイルのコンテンツを充実させます。

35. 単組・県本部の情報宣伝活動のスキル向上の支援を目的に、機関紙・ビラづくりの情報宣伝セミナー（初級ウェブ講座）を、9月20～21日に開催します。

また、県本部等機関紙の添削指導、セミナー・機関紙コンクール等開催費用の補助など、県本部支援事業を実施します。

36. 参議院選挙闘争を見据え、政治活動・選挙運動の宣伝物にかかるコンプライア

ンス知識と作成技術の習得を支援します。
あわせて、宣伝素材の提供を行います。

37. 第40回地方自治研究全国集会（しまね自治研）において、自治労まんが集団による「似顔絵缶バッジ」の作成活動を行います。
38. 自治労各種コンクール（文芸・写真・まんが）の選考と発表を行います。
39. 9月11日に県本部情報担当者会議を

ウェブで開催します。今後の「全国共有ストレージ」の方向性の提案ならびに機器調達等に関する議論を行います。

【離籍専従役員の登録等の承認】

40. 自治労専従役員補償規程および同施行細則に基づき、下記の者の登録等の承認を求めます。

■県本部「基本枠」登録

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	登録日	本部承認日
山梨	白倉 和也	55	山梨県本部中央執行委員長	2024. 3. 14	2024. 4. 1	2024. 8. 5

■県本部「連合枠」へ移行

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	移行日	本部承認日
秋田	小川 純	60	連合秋田会長	2024. 6. 4	2024. 6. 30	2024. 7. 22

■県本部「準登録」登録

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	登録日	本部承認日
北海道	鈴木 克郎	50	自治労北海道庁労働組合連合会 副執行委員長	2024. 5. 21	2024. 5. 1	2024. 6. 24

■登録取り消し

所属	名前	年齢	理由	県本部 機関決定日	取消日	本部承認日
福井	高村 隆一	55	退任のため	2024. 5. 23	2024. 5. 31	2024. 6. 24
三重	溝口 隆行	60	退任のため	2024. 4. 10	2024. 3. 31	2024. 7. 22

(2) 各部門・横断組織の取り組み

【参議院選挙比例代表選挙の取り組み】

1. 各評議会・協議会、横断組織等は、第27回参議院議員選挙にむけ、「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、各種チラシや動画などの教宣物等を活用するとともに

に、集会、幹事会や部会など、あらゆる機会を捉えて、さらに「岸まきこ」の周知を促進します。

【現業労働者の取り組み】

2. 本部は、すべての新規採用の組合加入にむけ、現業職員の新規採用調査結果を12月の全国幹事会で共有するとともに、単組実情に応じた新規採用未加入者への声かけを通じ、加入にむけ取り組みます。
3. 現業職場における課題解決にむけては、単組からの取り組みが重要であることから、本部は単組取り組み事例や交渉サイクルの必要性などの提起を目的に9月にウェブ学習会を開催します。
4. 本部は、現業職場に山積する課題解決にむけ、「現業セミナー」を11月23日に東京で開催します。
5. 救済申し立てなどを行う際や交渉サイクルにおける労働協約の締結にむけ、労働組合法に規定する労働組合同約の要件に不備がないよう、各単組の定期大会・総会が開催される時期にあわせ、現業評議会規約の点検・整備に取り組みます。
6. 本部は、地連現業評幹事会等を通じオルグを実施し、各県本部現業評議会における会計年度任用職員等の組織化の状況を確認し、単組実態を踏まえた組織化の推進に取り組みます。
7. 本部は、現業評議会で実施した評議会役員比率や施設の概要などの調査結果をもとに作成した「現業職場におけるジェンダー平等の推進にむけて」をもとに、各部会・各県本部で課題を共有しジェンダー平等の推進にむけ、取り組みを強化します。
8. 本部は、コロナ禍やこの間の災害対応における課題を踏まえ、現業評議会が作成した「災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言」を改定するため、

部会を通じて災害・感染症発症時などの事態に対する初動体制の確立にむけた議論を行います。

また、業務継続計画が災害等の発生時の現場実態に応じた内容となるよう意見反映などに取り組みます。

9. 現業職場におけるさまざまな課題や少子・高齢化社会に対応した先進的な取り組み事例などについて議論を行い、職の確立にむけた取り組みの前進を目的に、2025年4月に開催する「第5回現業政策集会」にむけ、12月に運営委員会を開き、準備を進めます。
10. 年末・年始の繁忙期に発生が懸念される労働災害の撲滅とさらなる労働安全衛生活動の活性化を目的に、本部は、12月6日を全国統一行動日として「2024現業職場から労働災害を一掃する職場集会」を提起します。県本部・単組は、すべての現業職場において労働安全衛生の確立にむけ取り組みます。
11. 本部は、さまざまな現業職場の課題解決にむけて、関係省庁に対して、2025年度政府予算にかかる要請を11月に実施します。

【公営企業労働者の取り組み】

12. 新たな官民連携方式（ウォーターPPP）の導入を阻止するとともに、全国に波及させないよう取り組みます。本部は県本部および県本部公企評と連携を行い、上下水道事業体への対策に取り組みます。
13. 本部は、11月に国土交通省に対し、2025年度予算に関わる内容として、新たな官民連携方式（ウォーターPPP）、広域化、災害時対策、再生可能エネル

ギー移行への政策課題等を中心に、要請行動に取り組みます。

14. 本部は、12月に「さきがけ公企塾」を東日本（山梨県）で開催し、役員（世話役）育成と同時に多くの組合員が権利を知り役員としての知識を共有することをめざします。
15. 本部は、公有公営の意義や8月1日「水の日」の周知を目的とした「第40回自治労水週間」の県本部での取り組みについて検証を行い、ウォーターPPPの導入阻止など2025年1月の全国幹事会で共有化します。

【衛生医療労働者の取り組み】

16. 県本部・単組は、未加入者・新規採用職員をはじめ、会計年度任用職員・非正規職員と高年齢層職員の組織化に積極的に取り組みます。
17. じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における幹事会・集会において共済制度を周知し新規採用者等の組織化と加入拡大を一体のものとして共済推進運動の底上げをはかります。

【社会福祉労働者の取り組み】

18. 県本部・単組は、社会福祉職場における未加入者・新規採用職員をはじめ、会計年度任用職員を含めた非正規職員、高年齢層職員の組織強化・拡大に積極的に取り組みます。
19. 本部・県本部・単組は連携して、地域福祉や福祉サービスの担い手である社会福祉協議会や社会福祉事業団の組織化をはじめ、社会福祉職場の組織強化・拡大

に取り組みます。

20. じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における介護・地域福祉集会、全国幹事会において共済制度を周知し、加入拡大と組織化を一体のものとして、共済推進運動の底上げをはかります。
21. 本部は、「2025年度全国介護・地域福祉集会」を10月26～27日に、東京・連合会館にて対面で開催し、介護に関する現場課題や取り組みについて共有し、意思統一をはかります。

【障害労働者の取り組み】

22. 本部は、「第43回自治労障害労働者全国連絡会総会」を12月6～7日に東京で開催し、障害者雇用に対する自治労としての取り組み課題について意思統一をはかります。

【県職共闘の取り組み】

23. 人事委員会勧告や交渉状況など確定闘争の情報を単組間で共有し、全世代の賃上げにつながるよう粘り強く取り組みます。
24. 単組代表者会議（新採対策）を12月に実施し、以下について提起し取り組みを進めます。
 - ① 会計年度任用職員などの臨時・非常勤等職員や高年齢層職員（再任用・役職定年）の組織化について、スケジュール感を持った取り組みを強化します。
 - ② 単組は、新規採用者や組合未加入者の組織化について、執行委員に加え、支部・職場の役員と連携し、青年部、

女性部、評議会、職能別組織など、総力をあげて粘り強く取り組みます。

③ 単組は、2025年度の新採加入目標の達成にむけ、早期に対策会議を開催し、2024年度の総括を踏まえ、具体的な説明方法や体制、スケジュール等を議論・検討し準備を進めます。

④ 新採対策では「新たな共済推進方針」に基づき、共済推進活動を強化し、組合と共済の同時加入を追求します。

25. 組織強化・拡大にむけ、対県交渉等をはじめとした単組のあらゆる運動を組合員に周知する取り組みを強化します。

26. 県職共闘の各職能別組織において、政策実現と予算要求のため、関係省庁への2025年度政府予算要請行動に取り組みます。

【大都市共闘の取り組み】

27. 11月に幹事会を開催し、各都市人事委員会勧告の特徴や当局交渉状況を共有します。

28. 大都市に関わる地方財政、政策課題を中心とした総務省交渉を12月に実施します。各部会は、関連省庁への2025年度政府予算要請行動に取り組みます。

29. 新採・未加入者対策、高年齢層職員、会計年度任用職員等の組織化について議論を深めるため、12月に新採対策会議を開催します。

【町村労働者の取り組み】

30. 単組は「2024組合員ノート」を活用し、賃金と権利の学習活動に取り組み、自治体確定闘争に結集します。また、取り組みを通じた組織強化をはかります。

31. 自治体確定闘争を見据え、「町村職賃金闘争・組織強化拡大交流集会」を10月25日に開催し、確定闘争の意義の再確認をはじめ、人員確保闘争の取り組み状況の共有、新規採用者の組織化対策など組織強化・拡大にむけた取り組みの前進をはかります。

【政府関係労働者の取り組み】

32. 新規採用者および非正規労働者の加入拡大にむけて、引き続き集中して取り組むとともに、12月に県代表者会議を開催し、取り組み状況の点検・共有とさらなる拡大にむけた意思統一をはかります。

33. 「新たな共済推進方針」に基づき、共済推進活動の活性化、とりわけ新入組合員と2満期以内組合員の団体生命共済加入にむけ、取り組みを強化します。

34. 2024年10月からの短時間労働者の社会保険適用拡大など、年金制度・医療保険制度にかかる各種施策の円滑な実施にむけて、必要な予算・人員体制の確保に取り組みます。

35. 公的年金の財政検証を踏まえた制度改正など、年金・医療保険制度に関する議論動向を注視し、10月に開催する各部会対策委員会で課題共有をはかるとともに、実務を担う現場の視点で連合や協力国会議員等への意見反映を行います。また、12月の健康保険証廃止とマイナンバーカードの一体化にかかる実務面での課題や問題点を検証し、必要な意見反映に取り組みます。

36. 雇用保険適用拡大やり・スキリング支援に伴う失業給付・教育訓練給付金・雇用調整助成金等の雇用保険関係制度の見

直し、ハローワーク業務のオンライン化等の実施にあたって、サービス低下を招かないよう、体制拡充と必要な予算確保など、現場意見の反映を求め単組と連携して取り組みます。

37. 厚生労働省職業安定局に対して、2025年度予算編成にあたり、雇用労働政策と職業安定行政の充実強化を求める要請書（第二次）を提出し、12月に実施する交渉において必要な予算・人員の確保を求めます。

【公共民間労働者の取り組み】

38. 本部は、10月に幹事会を開催し、公共民間評2024秋闘方針を決定します。また、評議会四役が地連評議会に対する秋闘オルグを実施します。

39. 本部は、1月18～19日に東京で2025公共サービス民間労組評議会春闘集会を開催します。

40. 改正育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の施行を踏まえ、育児や介護休業・休暇等について、取得しやすい環境の整備を求めます。

41. 2024年10月から、健康保険・厚生年金保険の特定適用事業所の要件が、常時雇用する被保険者の人数が「101人以上」から「51人以上」となることを踏まえ、チェック・オフを含め点検し着実な加入を求めます。また、これに伴い、一方的に労働時間を短縮させるなど要件を満たさせないようにする労働条件の改悪には断固反対し撤回を求めます。

42. 同一労働同一賃金の主旨を逸脱した低位平準化による賃金の引き下げや、正規雇用から非正規雇用への置き換え、非正

規労働者の雇い止めが発生していることから、当局に対して法令順守およびガイドライン等を踏まえた対応を求めます。

43. 働き方改革関連法の施行を踏まえ、36協定の内容の点検・見直し、不払い残業の一扫、恒常的な時間外勤務の縮減、人員確保等による総労働時間の短縮に取り組みます。また、年次有給休暇の取得状況を労使で把握し、完全取得をめざし取り組みます。

44. 県本部評議会は、「単組活動チェックリスト（公民評版）」を活用して単組の現状を把握します。必要に応じて単組ヒアリングを行い、単組の活性化にむけた支援を行います。本部は、引き続き、全国の状況を把握し、公民評単組に共通する課題を分析するとともに、活性化や支援にむけた取り組みを行います。

45. 「公共民間評議会加入促進ビラ」を活用して、通年的に新規採用職員、未加入者、非正規労働者の組合加入に取り組みます。県本部は、単組の加入促進活動を支援します。

46. 賃金・労働条件の改善をはじめとする全国一般評議会との共通する課題について、地域における連携した取り組みを進めます。

47. 公共サービスの質と労働条件の確保にむけて公契約条例の制定を自治体単組、連合地協などと連携し推進します。

48. 指定管理者職場・委託職場においては、以下の取り組みを進めます。

① 賃金改善の原資を確保するため、指定管理料・委託料の積算において、自治体職員の賃金を基本とした人件費の積算を行うことや「労務費の適切な転

嫁のための価格交渉に関する指針」(公正取引委員会)等を活用し、指定管理料・委託料の引き上げを県本部・自治体単組と連携して自治体当局に求めます。

- ② 自治体単組と指定管理者職場・委託職場の課題を共有するため、県本部に対策会議の設置や意見交換会の開催を呼びかけています。引き続き連携した取り組みを追求します。
- ③ 指定や委託が取れなければ職員が退職せざるを得ないなど、労働者の雇用が不安定となっていることから、単組は、「労働契約承継法」や「事業譲渡等指針」の主旨を踏まえ、労働者の雇用安定にむけて仕様書や協定に盛り込むよう、自治体単組や県本部と連携し取り組みます。

【国保連合会労働者の取り組み】

49. 国保労組協議会は、「自治労の4つの視点」の考え方を基軸に、以下の課題について、10月から12月にかけて、厚生労働省、国保中央会およびデジタル庁に対し、組織内国会議員、政策協力国会議員と連携しながら意見交換、要請行動に取り組みます。

- ① 社会保険診療報酬支払基金の改組にむけて、改組後の組織と国保連合会・国保中央会のあり方についても検討されることが想定されるため、雇用、賃金・労働条件を確保する観点から取り組みます。
- ② 国保総合システムの最適化にむけて、保険者支援業務が過度に合理化され、保険者での業務負荷が高まり、住民

サービスが低下することのないように取り組みます。

- ③ レセプト審査システムの共同利用にむけて、クラウド化が先行する社会保険診療報酬支払基金のシステムに引き摺られ、国保固有の機能や業務要件が蔑ろにされることのないように取り組みます。

50. 国保労組協議会は、「審査支払機能に関する改革工程表」への対応に要する財源を確保するため、12月に2025年度対政府予算要請行動を実施します。

【公営競技労働者の取り組み】

51. 単組は、県本部と連携し秋闘期から年末にかけて、以下の取り組みを進めます。

- ① 研究交流集会、ブロック別会議で議論した公営競技場の新たな役割について単組内でも議論を深め、競技場を活性化することで雇用の確保を進めます。
- ② 雇用の安定のために期間の定めのない労働契約への転換をめざし取り組みます。
- ③ この時期に賃金・諸手当等の交渉を実施している単組は、自治体単組や県本部と連携した取り組みを進めます。
- ④ 決算や施設の改修工事、利用者や住民サービス向上などの状況について、施行者に対し情報提供、説明を求めます。また、予算案作成過程において、サービスの充実や退職補充など人員配置について、県本部と連携し、労使協議・交渉を行います。
- ⑤ 正規、非正規労働者の間の均等待遇の実現のために厚生労働省などが作成する手引きなどを活用し、取り組みを

進めます。

52. 本部は、各単組の交渉状況を把握しつつ、県本部・単組が必要とする情報提供を行います。また、受託会社の更新や変更がある場合、意見交換の場を追求します。

また、9月に県本部担当者・単組代表者会議を開催し、課題の共有をします。

【全国一般労働者の取り組み】

53. 全国一般秋季年末闘争は、10～11月を集中月間とし、2024年末一時金3ヵ月以上、または70万円以上を基本とし、労働時間短縮、年末年始休暇増、事前協議・同意約款の締結などの要求を掲げて取り組みます。

また、円安や物流コストの上昇、原材料費の高騰する中で適切な価格転嫁の実現と労働力不足の解消にむけた人材確保に関わる要求を行います。

54. 全国一般評議会は、2025春闘の要求づくりにむけて、12月に春闘中央討論集会、1月に地方労組代表者会議を開催し、2025春闘の要求と体制の確立をはかります。

55. 地方労組は、支部・分会が抱える課題の把握に努め、組合員の生活や職場実態に基づく要求づくりを推奨することとし、当該の県本部、公共民間労組評議会との連携をはかり、労働条件の改善をめざします。

56. 石川、福井、岐阜の3県における組織課題については、必要に応じて本部も入り、県本部と全国一般地方労組との間で設置されている県連絡協議会で引き続き協議をはかります。

【公共交通労働者の取り組み】

57. 本部は、都市公共交通評議会の組織強化をめざし、単組の実情を把握するため、引き続き単組ヒアリングを進めるとともに、競合単組対策にも取り組みます。

58. 単組は、入局時の組合説明会だけでなく、支部・職場に配属後も積極的に声かけを強め、新規採用者等の組合加入にむけた取り組みを進めます。

【女性労働者の取り組み】

59. 本部は、10月に女性部長会議を開催し、確定闘争および春闘にむけ、県本部・単組で生活・職場実態点検や賃金実態調査等に取り組み、要求討論を深めます。

60. 本部は、10月25日開催の連合「2024ジェンダー平等推進中央集会」に積極的に参加します。また、自治労参加者集会を開催し、女性の労働権確立のための学習や取り組み交流を行い、ジェンダー平等社会の実現、女性の積極的な労働組合参画にむけた議論につなげます。

61. 本部は、女性活動家の育成と女性部組織の強化にむけて、10月に「女性労働学校（前期）」を開催します。

62. 本部は、健康で働き続けられる職場づくりのため、1～3月を「女性の働く権利確立運動強化月間」に設定し、「生休・年休アンケート」に基づく長時間労働の撲滅や人員増、職場改善要求の取り組みを進めます。また、11月に行う組織実態調査結果等も活用し、学習や権利行使、独自要求闘争などに取り組み、総点検・総学習・総実践の活動を進めます。

さらに、アンケート等を活用し、会計年度任用職員の労働条件改善や組織化に

むけて、職場で会計年度任用職員の仲間との交流や学習などに取り組みます。

63. 本部は、各県本部の取り組み成果と課題を全体化するための学習交流資料として、12月に「じちろう女性部特集号」を発行します。各県本部・単組は、特集号を活用し、運動の前進につなげます。

64. 本部は、11月30日に「2025春闘勝利！青年女性中央春闘討論集会」を東京で開催し、職場・単組・県本部・地連での学習や取り組み状況を共有するとともに、2025春闘期の要求確立にむけて討論を深めます。また、12月から2025年1月にかけて開催される「地連別青年女性春闘討論集会」において、中央春闘討論集会での討論を共有するとともに、生活・職場実態点検に基づき学習・討論・交流をはかり、2025春闘にむけた要求づくりを進め、独自要求行動など単組での実践につなげます。

65. 本部は、12月7～9日に「青年女性オキナワ平和の旅」を開催し、沖縄戦の史実・実相を学び、普天間基地の早期返還を求め、辺野古新基地建設に反対する運動に連帯して平和運動を強めます。また、各県本部・単組で地域と連帯した19日行動や8の日行動などに取り組みます。

66. 「地連別青年女性夏期交流集会」にむけ、各県本部で実行委員会を立ち上げます。働き方や人員配置など、職場実態を把握し、要求行動や運動交流など交流集会運動を進めます。

【青年労働者の取り組み】

67. 本部は、県本部・単組運動の前進のため、10月に拡大青年部長会議を開催し、

県本部・単組における独自要求闘争の具体的な事例共有や役員むけの基礎的な学習ツールの共有を行うとともに、確定闘争期における具体的な取り組み内容について討論・意思統一を行います。

また、新規採用職員の加入対策について青年部が主体的に関わっていくように提起し、新規採用職員の加入対策に積極的に取り組みます。

68. 本部は、青年活動家の育成と青年部組織の強化のため、10月に「青年労働学校（前期）」を開催します。

69. 本部は、11月30日に「2025春闘勝利！青年女性中央春闘討論集会」を東京で開催し、職場・単組・県本部・地連での学習や取り組み状況を共有するとともに、2025春闘期の要求確立にむけて討論を深めます。また、12月から2025年1月にかけて開催される「地連別青年女性春闘討論集会」において、中央春闘討論集会での討論を共有するとともに、生活・職場実態点検に基づき学習・討論・交流をはかり、2025春闘にむけた要求づくりを進め、独自要求行動など単組での実践につなげます。

70. 本部は、12月7～9日に「青年女性オキナワ平和の旅」を開催し、沖縄戦の史実・実相を学ぶとともに、普天間基地の早期返還を求め、辺野古新基地建設に反対する運動に連帯して平和運動を強化します。

71. 本部は、2025年1月に「第1回青年部長会議」を開催し、2024確定闘争の総括と地連別青年女性春闘討論集会の集約から、青年部方針を補強します。また、新規採用職員の加入にむけた対策状況を確認

認し、2025年4月からの加入対策を引き続き進めます。

72. 2025年夏の地連別青年女性夏期交流集会の成功にむけ、各地連・県本部で実行委員会を立ち上げます。生活・職場実態にこだわり、職場課題や単組の取り組みを地連内の仲間と共有し、単組・県本部の運動の実践につなげます。また、参加体制の確立や各県本部・単組における集会事前・事後の取り組みを追求し、交流集会運動の前進と自治労組織全体の組織強化をはかります。

【自治体非正規労働者の取り組み】

73. 臨時・非常勤等職員の処遇改善と組織拡大にむけ、以下の通り取り組みます。

(1) 本 部

- ① 本部は、地連・県本部が主催する学習会・交流会などの実施ならびに協議会等の設置を促進するため、各地連・県本部からの要請に応じ、全国幹事を講師やオルグとして派遣します。
- ② 本部は、各県協議会等への単独労組（自治体単組内における支部・分会・評議会、以下同）の結集状況を把握します。また、協議会未設置の県本部に対しては、県内の該当単組（支部）と連携し、臨時・非常勤等職員協議会等を結成するよう促します。
- ③ 本部は学習による当事者運動の強化と当事者間の交流をはかるため、各県協議会、単独労組の役員初任者を対象にスキルアップ集会を開催します。

11月16～17日：中国・九州地連（福岡市）

11月23～24日：北信・東海・近畿・四国地連（大阪市）

12月14～15日：北海道・東北・関東甲地連（さいたま市）

- (2) 県本部・単組（単独労組および自治体単組）

- ① 単独労組は、県本部（支部・分会・評議会の場合は自治体単組）と連携し、勤勉手当支給を契機に「会計年度任用職員の手引き」を活用した学習会・交流会などを開催します。

また、加入拡大にむけては、一人が一人を組織化することをめざし、職場にいるすべての非正規労働者に声をかける「一人一声運動」に取り組みます。

あわせて、地連や県本部が開催する学習会や交流会に積極的に参加します。

- ② 単独労組は、県本部・共済県支部の支援の下、じちろう共済の学習・説明の機会を積極的に設け、共済制度への理解を深めるとともに、加入を推進します。
- ③ 単独労組は「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき点検を行います。到達していない賃金・労働条件等がある場合は、自治体単組と連携し、要求・交渉を確実に実施します。交渉に際しては、当事者が直接職場実態や現状を訴える等、積極的に参画します。

【学校事務労働者の取り組み】

74. 給食費の公会計化および無償化や就学援助制度の拡充等をはじめとした財源を確保するよう、政府予算要請に取り組みます。
75. 職場課題の共有と交流を目的に、第24回全国学校事務集会を1月25日に開催します。

【全国消防職員協議会（全消協）との連携強化】

76. 本部・県本部・単組は、消防職員の組織化と運動の強化にむけて、当面、災害時における派遣手当支給および時間外勤務手当の支払いをはじめとした処遇改善や人員確保を求める取り組みを前面に打ち出しながら、全消協と連携し、以下の取り組みを進めます。
- ① 本部は、全消協の「組織強化・拡大アクションプラン2020」を踏まえ、県本部と連携し、新規単協の立ち上げなど組織拡大にむけた取り組みに対する必要な支援を行います。また、共済の利用拡大と組織化を一体のものとして進めます。
- ② 県本部・単組は、新規採用者の単協加入とじちろう共済への同時加入を支援します。あわせて、未組織消防本部の単協立ち上げや未加入者の組織化を進めます。また、協力議員と連携し、組織化にむけて首長・消防長・議会対

策を行います。

【全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大・強化支援の取り組み】

77. 本部・県本部・単組は、全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大にむけ、以下の支援を行います。
- ① 県本部は、退職者会未設置自治体単組に対し、計画的に新規結成をめざす現退共同オルグを実施します。また、自治体単組単位で退職者会の結成が困難な場合には、都道府県規模でつくる個人加入退職者会の結成を支援し、加入促進に取り組みます。
- ② 単組は、退職者会と連携して退職者会加入にむけた取り組みを進めます。また、再任用者については単組の組織方針を基礎に退職者会と協議して取り組みます。
- ③ 単組は、じちろう共済制度の退職後利用と安心総合共済加入を組織強化の基盤に位置付けて取り組みます。また、退職予定者のじちろう退職者団体生命共済への高率移行にむけた周知行動を強化します。
- ④ 本部は、自治退と連携し、県本部・単組での退職者組織の結成と加入促進のため、必要な支援を行います。
78. 本部・県本部・単組は、反戦平和についても、自治退と連携して取り組みます。

10. 国際活動の推進

【PSI・ITF関係の取り組み】

1. 9月5～6日にフィジーで開催される

PSIアジア太平洋地域執行委員会および女性委員会に、アジア太平洋地域の共

同議長、女性委員会議長として参加します。

2. 12月に開催されるPSI世界執行委員会に出席し、加盟費の見直し等の議論に参画します。
3. 11月29日に東京で開催されるPSI-JCジェンダー平等セミナーに参加し、ジェンダー平等の課題について理解を深めるとともに、ジェンダー平等社会の実現をめざします。
4. 2025年9月にネパール・カトマンズで開催されるPSIアジア太平洋地域総会（APRECON）に、PSI-JCの一員として参加する準備を始めます。
5. 10月13～19日に、モロッコ・マラケシュで開催されるITF第45回世界大会へ代議員およびアドバイザーを派遣し、議論に積極的に参画します。

【国際連帯・支援活動の推進】

6. エファジャパンの「新エファパートナー」制度や、20周年記念イベント、夏募金・クラウドファンディングの取り組みについて、ポスターやチラシを活用し

組合員への周知をはかります。

7. ミャンマーの軍事政権に対して民主化を求めて不服従運動に参加する労働者の生活支援、医療現場で奮闘する仲間たちへの支援、国境沿いに避難している人々への人道支援を続けます。
8. スーダンの南コルドファン州において、紛争被災民の教育機会の確保・児童保護などの支援を継続します。
9. 2025年度「国際連帯救援カンパ」は、以下の目的に活用するため、取り組みます。

①戦争や紛争被災者・難民への支援、②労働組合弾圧に対する闘争支援、③海外の自然災害への緊急支援、④連合「愛のカンパ」への拠出、⑤地連・県本部の国際協力事業への支援、⑥海外の労働組合組織化支援、⑦平和・人権・環境などの課題に取り組むNGOなどへの連帯・支援、⑧エファジャパンの活動支援、⑨飢餓、疫病などへの緊急支援、⑩人身売買（トラフィッキング）防止と被害者支援

11. 労働者自主福祉活動の推進

【共済推進運動に関する会議・集会】

1. 9月30日に第1回共済推進県本部代表者会議を開催し、共済推進に関する諸課題について協議します。
2. 11月21～22日に「第10回じちろう全国共済集会」を幕張メッセにて対面形式で開催します。労働者自主福祉運動の意義を学び、単組でより実践的に活用できる取り組み事例を共有化し、共済推進運動

の広がり強化をはかります。

【本部共済推進委員会の取り組み】

3. 本部は、自治労共済推進本部と共同で、各県本部オルグやヒアリング等を実施し、共済加入拡大にむけた課題把握と対策について協議を進めます。
4. 「新たな共済推進方針」に基づく団体生命共済2026年度保有件数目標の達成に

むけ、各県本部の段階別の取り組み状況を確認し、目標達成にむけ具体的な対策を講じます。

5. 本部は、各評議会や青年部・女性部、共闘会議などの横断組織における幹事会やさまざまな会議・集会において、引き続き共済の学習・説明の機会や共済ブースを設けるよう働きかけを強化します。
6. 自治労組合員の保障ニーズの把握とより良いじちろう共済制度を提供するため、2024年10月～2025年1月末までを期間として12県本部を対象とした「じちろう共済に関するアンケート」（第3グループ）を実施します。
7. 単組における共済推進運動をよりわかりやすく、具体的な活動に結び付けるため、「新たな共済推進マニュアル」を改訂し周知を行います。

【県本部共済推進委員会の取り組み】

8. 県本部は、団体生命共済の抜本改正を機に自治労本部が決定した「新たな共済推進方針」に基づく団体生命共済2026年度保有件数目標や取り組みの進捗について各県共済推進委員会で確認し、目標到達にむけた取り組みの推進について各単組と共有をはかります。
9. 県本部は、共済県支部と連携し、加入拡大モデル単組をはじめ、各単組の着実な共済推進運動の底上げにむけて、単組オルグや執行部学習会を実施し、課題把握と加入拡大にむけた対策について協議を進めます。

とくに、執行部が改選となる単組に対しては、じちろう共済に取り組む意義を伝えるとともに、団体生命共済への加入

とマイカー共済の見積もり実施を促します。

10. 県本部は、2024年4月新規採用者に対する取り組み状況を集約し、未加入者の早期加入にむけて取り組みます。また、2025年4月採用の新規採用者対策にむけて「組合と団体生命共済の同時加入」にむけた対策を進めます。
11. 本部共済推進委員会が作成した「自治労組合員等の共済利用に関する周知資料」を活用し、じちろう共済制度の利用、マイカー共済の団体割引の適用は、「単組の構成員（組合員）」が要件であることについて各単組への周知を徹底します。
12. 県本部や県本部の横断組織で開催する学習会等において、自主福祉活動の意義やじちろう共済を学ぶ時間を設けるなど、積極的に取り組みます。取り組みを通じて、横断組織を含めた役員の団体生命共済の全員加入とマイカー共済の見積もり実施に取り組みます。
13. 県本部は、「じちろう共済を生涯保障のメインとする」ことを、新たな共済推進方針に基づく取り組みの中で単組と確認するとともに、互助会や共済組合などが扱うグループ保険の実態や課題について単組と共有します。

とくに、「組合員利益の最大化」を追求する立場でグループ保険の募集開始前に、じちろう共済制度の周知を徹底し、じちろう共済をメイン保障とするよう取り組みを強化します。

【単組の取り組み】

14. 単組は、「新たな共済推進マニュアル」を活用し、改めてじちろう共済に取り組

む意義を確認し、共済推進活動を進めます。とくに、役員改選により新たに選出された役員を対象とした学習会を積極的に開催し、役員の団体生命共済全員加入とマイカー共済の見積もり実施に取り組みます。

15. 単組は、4月新規採用者への取り組みにおいて共済加入に至らなかった新規採用者や共済未加入の若年層を対象とした学習会・セミナーを開催するなど、全員加入にむけた取り組みを強化します。
16. 単組は、2025年3月末の早期退職を含む退職予定者には、じちろう退職者団体生命共済への移行をはじめ各共済制度を継続利用するよう、丁寧な説明に取り組み、生涯を通じた結集をめざします。

【各共済制度の取り組み】

17. 「団体生命共済」については、組合員とその家族の生活を守るという共済加入の意義や掛金・保障内容の優位性を共有化するため、県本部・単組において積極的に学習会を開催します。
また、保障のメイン化をはかるため、個別保障相談やライフプランセミナーなどに取り組みます。
18. 「じちろう退職者団体生命共済」については、県本部・単組が共済県支部と共同で開催するセカンドライフセミナーや早期退職を含む退職予定者への個別制度説明を通して、全員移行にむけた取り組みを進めます。
19. 「長期共済・税制適格年金」については、団体生命共済の継続募集やスポット募集の機会を中心に積極的に推進します。
20. 「じちろうマイカー共済」については、

2025年4月より公務中・公用車使用時も補償対象となる弁護士費用等補償特約を積極的に周知し、未加入者に対する新規加入の取り組みを強化します。

また、各共済県支部が実施する“見積もりキャンペーン”などを通して、加入拡大につながる取り組みを進めます。

さらに、団体割引率の維持・拡大をめざし、事故防止の啓発活動を強化し、損害率の低下に努めます。

21. 「自賠償共済」の加入拡大にむけて、周知活動を強化します。
22. 「住まいる共済」については、2024年4月から実施されている新制度の変更点や優位性を周知し、新制度への確実な移行に取り組みます。また、職域生協統括本部が実施する住まいる共済未加入組合員を中心に見積書を届ける取り組みについて、県本部共済推進委員会で確認し、各単組での見積取得を積極的に進め、無保障者・保障不足者をなくす取り組みを強化します。

近年頻発している線状降水帯や台風・地震などの自然災害に備えるため、火災共済とあわせ、自然災害共済の新規付帯・大型化の推進に積極的に取り組みます。

23. 「公務員賠償責任保険」については、訴訟リスク等に備えるため、制度の特長点の周知をはかります。

【ろうきん運動の推進】

24. ろうきん運動を組合員の安心と安定の生活のための世話役活動として位置付け、積極的に取り組みます。

2024確定闘争 統一要求基準（案） <自治体単組の要求モデル>

- ※ 統一要求基準<自治体単組の要求モデル>の使用方法について
全単組で必ず要求する項目およびⅠの基本項目は、原則要求書に入れてください。
Ⅱの個別項目は、単組・県本部の実情にあわせ、達成できていない項目の内、今確定闘争で要求を行いたい項目をピックアップし、要求書に入れていただくようお願いいたします。
- ※ 新規の要求項目については（**新設**）とお示ししています。また新規の解説には、文頭に★マークをつけています。
- ※ 国公行（一）の俸給額は、給与法改正後の2024年4月1日時点の額としています。

I 2024要求の基本項目

- (1) すべての職員の賃金を引き上げること。
- (2) 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。
- (3) 諸手当については、地域の実情を踏まえつつ、必要な改善を行うこと。とくに燃料費の高騰を踏まえて自動車等による通勤手当（および寒冷地手当）を引き上げること。
- (4) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応にあたっては、賃金水準の維持・改善の観点から、独自の措置を講じること。（**新設**）
- (5) 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討すること。中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、他の職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給料を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。
- (6) 民間と公務の初任給水準の格差が拡大していることから、初任給格付けを引き上げること。昇格、昇給等の賃金決定基準の改善、上位昇給の活用などによって、職員の賃金水準を維持すること。とくに、中堅層の改善のため、38歳で4級に到達するよう、在級期間を短縮すること。（**一部新設**）

- (7) 人事評価制度および結果の賃金等への反映については、自治体の実情を踏まえることとし、労使合意を大前提に、賃金に差をつけることを目的としないこと。上位昇給の活用については、人材育成や長期的なモチベーション、賃金水準の確保・改善から、公正・公平な運用とすること。
- (8) 会計年度任用職員の給料・手当について、常勤職員の給与改定に対応した改善を行うこと。改定にあたっては、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。
- (9) 会計年度任用職員の給料・手当について、常勤職員との均衡・権衡をはかること。休暇等についても、常勤職員と権衡をはかること。常勤職員との間に理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善にむけた措置をとること。
- (10) 公務における働き方改革を着実に推進するため、労働時間を適正に把握するとともに、36協定締結義務職場での確実な締結、締結義務のないすべての職場における36協定に準じた協定の締結、年次有給休暇の取得促進をはじめ適切な対応をはかり、長時間労働を是正すること。
- (11) 人件費にかかる必要な財源を確保すること。
- (12) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告および人事委員会勧告等も踏まえながら、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすること。また説明責任を果たすこと。賃金・労働条件の変更については、計画段階からの事前協議を徹底すること。

II 2024要求の個別項目

1. 賃金要求

(賃金水準)

- (1) 高卒標準労働者の賃金水準（給料月額）を、下記以上とすること。

35歳 293,807円 (国公行(一) 3-31水準 294,400円)

40歳 343,042円 (国公行(一) 4-39水準 344,100円)

- 自治労は2017年から、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に基づく算出方法により、賃金到達目標（ポイント賃金）を上記の通り設定し、引き続き2006給与構造改革前の賃金水準到達をめざすことにしました。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%を、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。
- その他、「ラスパイレス指数100を最低水準」として単組の到達状況を踏まえて実現可能な賃金要求基準を設定します。
- ★ ポイント賃金、地域手当を含む全国平均賃金水準指標については、この間の賃金改定により実在者賃金と目標との逆転もみられるため、今年度は30歳のポイント賃金と地域手当を含む全国平均賃金水準指標を示していません。新たな指標については、賃金闘争あり方

研究会での議論を進めます。

- 県本部は、上記到達目標と単組の到達状況を踏まえて、それぞれ実現可能な賃金要求基準を設定します。

(2) 国の給与構造改革前の賃金水準に回復することを基本とし、賃金改善を行うこと。

- 単組は、県本部が設定する要求基準に基づき、単組における賃金要求を設定します。
- 具体の賃金改善については、後掲の「3. 賃金決定基準の改善」を参照のこと。

(自治体最低賃金)

(3) 自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給201,000円（国公行(一)1級13号）以上、日給10,050円（月額／20日）以上、時給1,297円（月額／20日／7時間45分）以上とすること。

- 連合は2024春闘において、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として時給1,200円以上を提起しています。月給に換算すると198,000円になります（月給換算は賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出）。

- 2024年度の最低賃金^(※)は（2024年10月発効）、最高1,163円、最低●円、全国加重平均は●円となっています。

(※) 最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金であり、臨時に支払われる賃金、賞与など1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外割増賃金、通勤手当、皆勤手当、家族手当などを除外したものが対象となる。

地方公務員に関しては、現業職員、企業職員には最低賃金法が適用されるが、それ以外の職員には適用されない。これは「給与が条例で定められているので本法については適用を除外している」（発基第一一四号）なのであって、そもそも法律は自治体が条例で定める賃金が最低賃金を下回ることを想定していないということに留意が必要である。

- 国家公務員の初任給（2024年度）は下記の通りです。一般職の高卒初任給は行(一)1級5号＝188,000円であり、時給換算（月162.75時間で算出）すると1,155円と、最低賃金の全国加重平均●円は上回りましたが、連合が掲げる水準には及ばない状況です。

地方公務員（現業、公企職員を除く）は最低賃金法が適用されませんが、そもそも法律は職員の賃金を定める条例が最低賃金を下回ることを想定していないということであって、当然、賃金水準については最低賃金を上回るものとして整備しておかなければなりません。

総合職(大卒)：行(一)2級 1号 230,000円

一般職(大卒)：行(一)1級 25号 220,000円

一般職(高卒)：行(一)1級 5号 188,000円

*選考採用・一般職(高卒)の初任給は、行(一)1級 1号 183,500円

<参考> 国公の高卒職員の初任給を時給換算すると

地域手当0%・非支給地

⇒ 188,000円 ÷ 162.75時間 = 1,155円

地域手当地公の平均支給率5.45% (※)

⇒ 188,000円 × 105.45% ÷ 162.75時間 = 1,218円

※ 地域手当の平均支給率は2023年度地方公務員給与実態調査より算出
東京都23区・地域手当20%

188,000円 × 120% ÷ 162.75時間 = 1,386円

1ヵ月の労働時間は21日 = 162.75時間で時給を算出しています。

最低限の措置として最賃法上の水準をクリアすることは当然のことですが、人材確保上の観点からも自治体で働く労働者に適用する最低賃金をどうするのか、初任給の水準をどうするのが重要になっています。

2. 一時金

- (1) 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げの配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。
- (2) 勤勉手当への成績率の一方向的な導入（再任用含む）・拡大を行わないこと。勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。

● 内閣人事局によると（2020年9月公表）、国家公務員の能力評価および業績評価の分布は次の通りです。

	S	A	B	C	D
能力評価 (2018.10～2019.9)	9.1%	53.2%	37.2%	0.4%	0.0%
業績評価 (2019.10～2020.3)	11.2%	52.1%	36.3%	0.4%	0.1%
業績評価 (2019.4～2019.9)	10.0%	51.8%	37.8%	0.4%	0.0%

● 評価基準など人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、上位評価者が大きな塊という結果の国公とは異なることから、国にならい、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないよう、交渉・協議を行います。

3. 賃金決定基準の改善

(在級期間の短縮と到達級の改善)

- (1) 標準的労働者が38歳で4級（到達済単組は45歳で5級）に到達できるよう、在級期間を短縮すること。また、等級別基準職務表において、係長・同相当職を国公行
(一) 4級水準、課長補佐・同相当職を同6級水準格付けとすること。（新設）

★ 自治体では、応募者の減少に加え、中堅層を含めた離職者の増加が課題となっています。中堅層が、昇格の停滞や賃金の伸び悩みを感じることなく、今後の処遇に見通しをもって働き続けられるような運用改善が必要です。

そのため、今確定闘争では、ポイント賃金に加え、運用改善の具体的目標として、昇格目標「38歳4級到達」を掲げました。これは、2022年度自治体賃金等制度調査で各単組に回答いただいた「高卒・大卒標準労働者の標準的昇格年齢」の上位25%が達成している数値であり、これを目標として底上げに取り組むものです。

- ★ 38歳4級到達をめざすための、各級の昇格年齢については、下記に目安を示しますので、参考としてください。こちらについても、おおむね「高卒・大卒標準労働者の標準的昇格年齢」上位25%の回答となっています。

【昇格目標の目安】 2級…25歳、3級…29歳、4級…38歳、5級…45歳

(中途採用者の賃金)

(2) 中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、他の職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。

- ① 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行うこととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。

また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。

- ② 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること。
- ③ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

- 近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。人材確保の観点からも、国における基準の明確化を機に、改善に取り組む必要があります。

- **前歴を有する中途採用者の級・号給の格付け（経験者採用試験を除く）**

中途採用者の職務の級については、「初任給基準表」の級を基礎とし、採用前の経歴を民間等の経験年数に相当する期間在職したものとみなし、「在級期間表」による最短期間で昇格させたものとして決定することを求めます。号給については、「経験年数換算表」に基づき得られた経験年数により加算するとともに、各自治体における標準の昇格年数で昇格したとして昇格時対応号給表を適用し、初任給の調整を行うこととします。

また国公においては、職務にその経験が直接役立つと認められるとされる職務経験については、60月（5年）を超える経験年数についても12月で除すこととされていることから、同様に取り扱うこととし、自治体においても改めて点検が必要です。

なお、中途採用者の初任給格付けについては、2006給与構造改革に伴い、初号制限（初任給格付けする号俸が上位の級の初号の額を超えられない）が撤廃され、これに準じて自治体でも廃止されています。初号制限が残っている場合には、直ちに撤廃するとともに在職者調整を行うよう求めます。

● 「直接役立つと認められる職務」の解釈について

人事院は、2022年9月に各府省に対し給与局長通知「民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について」を发出し、民間経験の取り扱いについての解釈を示しました。具体的には、経験年数換算表の「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」について、「各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた期間であっても、100分の100の換算率で換算することができる」としています。これは、省庁からの照会に対する回答をあらためて明文化したものであり、民間経験を持つ者の給与水準を直採用者と均衡させるという考え方をより幅広に取り扱うとしている点で、大きなポイントとなります。（自治労情報2022第0159号(2022年9月15日)を参照のこと）

● 経験者採用試験による中途採用者の級・号給の格付け

国公では、経験者採用試験により職員となった中途採用者の職務の級については、採用者の経験年数にかかわらず、部内均衡にも配慮して、その者が従事することになる職務にふさわしい級に決定することとされています（人事院規則9-8第11条第3項）。号俸の決定については同様に、当該採用者の有する経験年数に相応する経験年数を有する者が、当該採用者と同一の職務の級に属する場合に受けることとなる号俸を踏まえ、当該採用者の有する能力等を考慮して決定することとされています（同第12条第1項第2号）。

● 採用後の昇格

国公では、民間企業等を含めた経験が十分にあり、部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合、昇格させようとする日以前の経験年数が、最短昇格期間以上であれば、在級1年で昇格が可能となっています。また、勤務成績が特に良好であるときは、5割まで短縮した在級期間での昇格も可能です。

経験者採用試験による中途採用者の場合については、採用後、最初に昇格させる場合、通常の昇格要件で部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合、直近の能力評価および2回の業績評価が一定の要件（B以上など）を満たせば、在級期間1年で昇格することも可能となっています。

国公にこうした制度があることも参考に、制度を活用することも有効です。また、国と地方では、採用年齢が異なることから、とくに採用年齢を高く設定している自治体においては、経験者採用試験以外の場合であっても国の経験者採用試験に基づく給料決定に準じて取り扱うなど新卒採用者との格差を生じさせない形での取り組みが必要です。

(初任給、昇格、昇給の運用基準等)

- (3) 初任給基準については、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、国公8号上位とすること。
- (4) 給料表を国公行(一)8級水準以上の構造とすること。
- (5) 少なくとも組合員の範囲において国公行(一)6級水準に到達するよう運用をはかること。
- (6) すべての在職者が定年まで昇給が可能になるよう、号給を延長すること。
- (7) 50歳台後半層職員の昇給抑制と昇格制度の見直しを実施しないこと。
- (8) 昇格・昇給の運用については、十分な労使交渉・協議、合意の上で決定すること。
- (9) 4号給を超える昇給区分については、8号給5%、6号給20%相当とし、標準以

上の評価を受けたものを上位昇給の対象として、公平な運用によって賃金水準を確保すること。

- (10) 4号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ること。
- (11) 一般職員ならびに再任用職員の勤務実績の給与への反映に関わる基準については、十分な交渉・協議、合意を前提にすること。
- (12) 採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。

- 自治労の賃金等制度調査では国公の初任給基準の8号上位である行(一)1級13号に到達している自治体単組は4.5%にとどまります。1級13号に到達していない単組については、最低限現行初任給基準の4号上位を勝ち取ることをめざします。

・2022年度自治体賃金等制度調査結果 <高卒初任給の給料月額>

国公行(一)	自治体計	都道府県	政令・県都市	一般市	町村
1級5号未満	4.4%	4.7%	28.8%	4.4%	2.0%
1級5号以上	68.2%	30.2%	42.3%	60.5%	82.1%
1級9号以上	19.2%	62.8%	26.9%	24.8%	10.0%
1級13号以上	4.5%	—%	1.9%	7.9%	2.4%

- 組合員として到達できる最高級については、中央値でみると5級となっていますが、団体区分別の到達割合をみると下記の表のようになっています。

定年引き上げに伴う役職定年制の導入により、管理職手前の級の在級者が増えることが想定されます。従来の昇任・昇格スピードを遅らせず、中堅層の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかるとともに、組合員の到達級の引き上げを求めます。

<組合員として到達できる最高級(2022年4月時点)>

	自治体計	都道府県	政令・県都市	一般市	町村	一部事務組合・広域連合
国公5級相当以上 (393,000円以上)	46.1%	51.2%	50.0%	54.2%	39.1%	35.4%
国公6級相当以上 (410,200円以上)	9.7%	37.2%	40.4%	11.3%	2.9%	7.6%

自治労「2022年度自治体賃金等制度調査」より

- 総務省からの指導・助言のもとで、国家公務員にならい、55歳超の高齢職員について、昇給区分が標準(C区分)以下の職員は昇給しないこととしている自治体もあります。定年年齢が65歳まで引き上げられるなか、10年近くも昇給しないこととなり、高齢職員のモチベーション維持の観点からも、55歳超職員についても昇給できる仕組みを確保することが必要です。総務省調べでは、昇給抑制が国と同様に措置されていない自治体は8都道府県、7政令市、908市区町村です。国とは異なる運用としている自治体は相当数あることから、55歳を超える職員の昇給措置の確保に取り組みます。
- また、多くの自治体では、国と同様に高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減する昇格抑制が行われています。総務省調べでは、昇格時の給料の上昇幅の抑制措置なしの自治体は1都道府県、8政令市、453市区町村です。
- 初任給基準、到達基準等については、2022年度賃金等制度調査、2023年度賃金実態調査等

をもとに単組の実態を確認し、交渉にあたります。

- ★ 2023年から、女性活躍推進法に基づき職員の給与の男女の差異が公表されています。単組は公表内容の点検を行い、差異の要因について当局に追及します。県本部は、県内単組の状況の突き合わせを行います。

(再任用者の賃金)

- (13) 再任用者の給料表・一時金を引き上げること。また、扶養手当を支給すること。
- (14) 再任用者の賃金は、国公行(一)4級再任用賃金(279,700円)以上とすること。
- (15) 職務の軽減を希望する職員以外は、再任用者が担っている業務実態等にあわせ、定年延長職員と同様に、退職時の職務・級での任用格付けを行うこと。

- 再任用職員の職務や級の位置づけについても多くの自治体で定年前に比べ低位に置かれ、給料も級ごとに単一給(俸)とされてきました。2023年度から定年の引き上げの開始に伴い、定年前再任用短時間職員、暫定再任用職員(フルタイム、短時間)が導入されましたが、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等の従前の取り扱いを抜本的に見直すこととし、給与も60歳超の常勤職員との均衡をはかる必要があります。定年前再任用短時間職員および暫定再任用職員についても、60歳超の職員と同様に退職時と同様の職務・級に格付けすることを基本とし、最低到達基準として、全単組において国公行(一)4級再任用賃金以上を要求し、諸手当の支給とあわせて水準の確保を求めます。なお、職務の軽減を希望する職員については、当該職務に対応した格付けとすることとします。

(任期付職員および臨時的任用職員の賃金)

- (16) 任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当の支給、昇給・昇格等については、任期の定めのない常勤職員に適用する基準に基づき行うこと。

- 総務省は「任期付職員の任用等について」(総行公第44号、総行給第18号、2018年3月27日)において、「初任給の決定、昇格、昇給等について、常勤職員に適用される基準に準じて適切に運用すること」を要請しています。あわせて再度の任用についても「任期終了後、改めて適切な募集を行い、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられない」と容認する考えを示しています。
- 臨時職員(地方公務員法第22条の3)については、従前とは任用と給与の取り扱いが異なるため留意が必要です。総務省は会計年度任用職員制度の事務処理マニュアルの中で、改正法施行後の臨時職員については、「改正法においては……『常時勤務を要する職に欠員を生じた場合』に該当することを新たな要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています」(常勤職員が行うべき業務以外の業務に従事する職、パートタイムの職への任用は不可)。給与についても「常勤職員に適用される給料表及び初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定する……常勤職員と同等の職務の内容や責任を有する場合に、下位の級に格付けを行ったり、各級の最高号給未満の水準を上限として設定したりする」といった取り扱い

は改める必要があることに留意」するよう求めています。

また、特別職非常勤職員（地方公務員法第3条第3項第3号）については、専門的な知識経験または見識を有する者が就く職に限定されており、従前のような取り扱いが認められていませんので、この点にも留意が必要です。

4. 諸手当の改善

(1) 時間外勤務手当

- ① 時間外勤務手当の割増率を引き上げること。
- ② 月45時間超60時間以下の時間外勤務時間にかかる割増率を30/100以上とすること。
- ③ 代替休暇の導入にあたっては、本人の自由選択制を確保すること。
- ④ 時間外勤務手当と休日勤務手当の時間単価額は、労働基準法方式により算定すること。
- ⑤ 時間外勤務の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。

● 労基法（2010年4月施行）では、月60時間を超える時間外労働に対しては50%以上の割増率とすることが義務化されています。また、45時間を超える時間外労働に対しては、25%の法定割増率を上回るよう努力義務が課せられています。

● また同法により、労使協定によって、法定割増賃金率引き上げ分の支払いに代えて、有給休暇を付与することが可能になりました（代替休暇制度の創設）。自治体においては、時間外勤務手当の支払いを原則とし、仮に代替休暇制度を設ける場合でも、本人の自由選択制を確保します。

● 時間外勤務手当の算定は、労基法による算定方式と人事院規則による算定方式は異なります。労基法の算定方式は、地方公務員にも適用されることから、自治体において人事院規則による算定が行われている場合は、直ちに労基法方式に変更する必要があります。

<労基法方式>

$$\frac{(\text{給料月額} + \text{扶養} \cdot \text{通勤} \cdot \text{住宅手当を除く毎月決まって支給するすべての手当}) \times 12\text{月}}{(\text{所定労働時間} : 38.75\text{時間} \times 52\text{週}) - (1\text{日の所定労働時間} : 7.75\text{時間} \times \text{年間休日日数}^*)}$$

* 祝日+年末年始

<人事院規則方式（国家公務員）>

$$\frac{(\text{俸給月額} + \text{地域手当}) \times 12\text{月}}{1\text{週間あたりの勤務時間} : 38.75\text{時間} \times 52\text{週}}$$

- (2) 地域手当については、組合員の賃金水準を維持・改善するよう措置すること。
- (3) 特殊勤務手当については、国家公務員の手当の種類および額を最低として改善すること。また、国家公務員に存在しない業務や、給料表の適用の差異により必要性が認められる業務に対する手当を支給するよう、条例・規則の改正を行うこと。とくに、災害応急等作業手当について、総務省通知を踏まえ、支給対象業務の拡

大、単価の改善等を行うこと。（※条例・規則が未整備の単組は「条例化を行うこと」）

また、大規模災害発生時に派遣される緊急消防援助隊の災害派遣手当の増額（最低目標：日額2,160円）など処遇改善を行うこと。（一部新設）

- (4) 扶養手当については、自治体ごとに経過や実情が異なることから、拙速な見直しは行わないこと。また、血族要件を廃止すること。
- (5) 住居手当については、地域の実情に応じた制度設計とすること。また、自宅（持家）にかかる住居手当の継続・復元を含めて改善すること。
- (6) 通勤手当については、国と地方では交通事情等が異なることから、地域の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえ、自動車等による通勤手当の引き上げを行うこと。
- (7) 寒冷地手当については、勧告および燃料費の高騰を踏まえ引き上げること。
「メッシュ平年値2020」に基づく引き下げについては、現行水準を維持すること。
- (8) 生活関連諸手当の支給における世帯主要件等、ジェンダー平等な取り扱いの規定となるよう見直すこと。

● 特殊勤務手当は「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を俸給で考慮することが適当でない」と認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する」とされており（給与法第13条）、国公では27種類の手当が存在します。自治体には国に存在しない業務が多く存在しますが、「具体的にどのような勤務が該当するかは個々の勤務形態ごとに客観的に判断するほかない」（逐条地方公務員法）とされています。

自治体の判断によることとされていることから、給与法の規定に該当するような職務に対しては、特殊勤務手当が支給されて然るべきであり、手当支給を可能とするよう、条例・規則の見直しに取り組む必要があります。

★ 能登半島地震を受け、総務省は通知「災害応急作業等手当の運用について」（自治労情報2024第0011号（2024年1月22日））を発出し、現場業務を広く支給対象とし得る旨を示しました。すでに災害応急作業等手当が条例・規則等で規定されている自治体は、対象業務の拡大、手当額の引き上げについて求めます。条例が未整備の自治体は、条例・規則の制定を求めます。

★ 消防庁は、岸真紀子組織内参議院議員による国会での質疑を受け、通知「緊急消防援助隊として出動した消防職員に対する手当の支給について」（自治労情報2024第0148号（2024年8月2日））を発出しました。この通知に基づき、手当額については国基準（人事院規則第19条第3項第3号に基づく2,160円）以上を求め、上記の災害応急作業等手当の対応と合わせて取り組みます。

● 7月24日に公表された石油製品価格調査（経済産業省）によると、レギュラーガソリン1リットル当たりの店頭小売価格は全国平均で175円40銭と、2021年初頭の140円弱から約1.25倍となっています。

自動車等による通勤手当については、「ガソリン価格の状況に応じて見直す」との基本的考え方を申し合わせとして確認した上で、1年間の値上がり幅を踏まえて具体の手当額を交渉している単組もあります。燃料費高騰や職員の通勤状況の実態、国と地方の通勤手

段の違い等も踏まえ、通勤手当の引き上げについて交渉を行います。

- ★ 2024勧告において、民調結果を踏まえて寒冷地手当の月額が11.3%引き上げられました。一方で、気象庁の新たな気象データ「メッシュ平年値2020」による支給地域の改定が行われ、支給地域に該当しないこととなる地域もあることから、生活実態を踏まえ、現行水準の維持を求めます。

5. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応（新設）

- (1) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応にあたっては、賃金水準の維持・改善の観点から、独自の措置を講じること。
- (2) 8級以上の給料体系の見直しについては、国と地方で在級者数の実態に違いがあることから、現行の給料体系を維持すること。
- (3) 勤勉手当の成績率の上限引き上げは行わないこと。
- (4) 地域手当については、制度見直し、民間賃金指数の低下を理由とした引き下げをしないこと。人材確保難の状況を踏まえ、引き上げること。
- (5) 扶養手当については、支給実態を踏まえ、拙速な見直しを行わないこと。少なくとも組合員の賃金水準を引き下げないこと。
- (6) 通勤手当の支給限度額について、150,000円に引き上げること。
- (7) 再任用職員に対し、住居手当、寒冷地手当、特勤勤務手当に準ずる手当を支給すること。

- ★ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、人材確保に資する面がある一方で、地域や組合員によっては賃金水準が引き下がる項目もあるため、国の制度変更を機械的に自治体にあてはめることなく主体的に検討し、賃金水準の維持・改善の観点から、独自の措置を講じるよう求めます。

- ★ 国では8級から10級（本府省課室長級）の俸給体系について、各級最低水準を引き上げ、級間の重なりを基本的に解消することとしています。そのうえで、号俸を大きくくり化し、昇給は成績優秀の場合のみ行われます。国と地方で在級者数の実態に違いがあることから、現行の給料体系を維持することを求めます。

- ★ 国では、勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限を3倍に引き上げることとしています。一部の成績優秀者のみ優遇する措置については反対します。

- ★ 地域手当については、近隣自治体間に格差があることから、人材確保上の困難が生じています。近隣自治体との均衡を踏まえ、人材確保の観点から地域手当の引き上げを求めます。

- ★ 国では、配偶者に係る扶養手当は廃止した上で、子に係る手当が増額されます。国と地方では支給実態が異なることから、当該自治体の支給実態を踏まえ、拙速な見直しを行わないことを求めます。少なくとも賃金水準の引き下げにつながらないよう求めます。

6. 会計年度任用職員の賃金

《会計年度任用職員の給与改定》

- (1) 会計年度任用職員の給料・報酬について、常勤職員の改定に準じて改定を行うこと。独自給料表としている単組については、勧告による引き上げ分を上回る給料表の改善を行うこと。
- (2) 会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数は、常勤職員と同月数とすること。
- (3) 給与改定については、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。

- 本年の人事院勧告は給料表・一時金ともに増額改定となりました。会計年度任用職員についても、常勤職員に準じた改定を求めます。とくに期末・勤勉手当の支給月数が、常勤職員と同月数となっていない単組は、同月数の支給を求めて取り組みます。
- 総務省は、通知「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（自治労情報2023第0082号（2023年5月8日））を発出し、会計年度任用職員の給与改定について、遡及改定も含めて常勤職員に準じた対応とするよう求めています。昨年度中に遡及改定を勝ち取った単組も多くありますが、いまだ遡及改定がはかられていない単組については、引き続き取り組みます。

《会計年度任用職員の賃金決定》

- (4) 会計年度任用職員の給料については職務内容に応じ均衡・権衡をはかること。
- (5) 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、以下の通りとすること。
 - ① 類似する職務の常勤職員に適用される給料表を適用すること。
 - ② 常勤職員と同様に、初任給基準を基礎として、学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）を行うこと。また、給料（報酬）の格付けにあたって上限が設けられている場合撤廃すること。
 - ③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。とくに選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、職務経験も加えて決定すること。
- (6) 短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額（フルタイム職員の場合の給料額に相当）に手当相当額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。
- (7) 勤勉手当の成績率については標準月数を用いることとし、職員間で差をつけない運用とすること。
- (8) 給料決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

- 常勤職員との比較に基づく給与決定を求めます。

給与に関する基本的考えは、国の非常勤職員の取り扱いに準じ、給付体系に関わりなく、支給される給与（給料・手当・報酬等）は職務内容を踏まえて常勤職員と均衡させることとし、基本賃金は、常勤職員と同一ルールでの運用（同一給料表の適用、職務経験等（前歴換算））を踏まえた基本賃金決定を求めます。

ア 会計年度任用職員の給料（または報酬の基本額）の決定にあたっては、同一または類似の職の常勤職員と同一の給料表を適用します。類似の職が存在しない場合は、行政職給料表（「行政職俸給表（一）」相当以下同じ）を適用します。

イ 給料額の決定にあたっては、常勤職員の初任給決定に準じて基準となる級・号給を定め、学歴・免許、職務経験等に基づき決定します（別の給料表適用の場合はその給料表の決定基準を考慮すること）。自治体最低賃金、国公行（一）1級13号（月給201,000円、日給10,050円、時給1,297円）以上とするよう要求項目に掲げています。

常勤職員と同様に、職務経験等に基づき、必要な号給の調整を行います。なお、会計年度任用職員として採用される以前の職務経験等についても、常勤職員と同様に、前歴換算では、該当となる期間における月数を12月（60月まで）または18月（60月超）で除した数に4を乗じた数を、基準となる号給に加えることとされていますが、**会計年度任用職員として勤務した期間は「直接役立つと認められる職務に従事していた期間」**であることから、60月（5年）を超える期間についてもフル換算として12月で除すことができることとされています。この点に留意の上、号給の調整を行います。

ウ なお、職務の級の決定にあたっては、任用が継続している場合は、在級期間および等級別基準職務表に掲げる各級の職務に応じ決定することとします。

常勤職員と同様の業務を行う職員も見受けられることから、3級以降の格付けについても具体的に検討します（等級別基準職務表の改正が必要な場合もあり）。

- 短時間の会計年度任用職員の賃金は、フルタイムの会計年度任用職員（給料および諸手当）と異なり、報酬と期末・勤勉手当の支給とされていますが、賃金決定の考え方に違いがあるわけではありません。均衡の観点から、常勤職員およびフルタイムの会計年度任用職員と同一のルールで決定されなければなりません。

具体的な報酬額は、フルタイム職員として勤務した場合の給料月額と地域手当などの手当を合計した額を基礎として、時間比例での支給とします。

- 勤勉手当の成績率について、制度上は常勤職員と同様に規定しつつも、運用上は差をつけさせない制度とするよう求めます。具体的には、評価区分を設けるにあたり、下位の評価については懲戒処分を受けたものに限るなど厳格な基準とすることとし、万が一、下位評価となった場合には、本人にその評価理由を開示し、納得性、公平性が担保されるよう求めます。その上で、下位評価者以外は「標準」の評価とするよう、交渉・協議を進めてください。

《会計年度任用職員の諸手当》

- (9) 手当については、常勤職員に支給される手当を支給すること。
- (10) 短時間の会計年度任用職員の報酬については、手当も含めた時間比例とすること。
- (11) 手当支給が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

- 常勤職員との均等を基本に、少なくとも以下の手当は必ず支給するよう求めます。
 - ア 通勤手当（短時間勤務の職員は費用弁償）
常勤職員と同一の基準（上限など）。ただし、自動車等の使用により通勤する者で勤務日数が月平均10日を下回る場合は1/2
 - イ 地域手当
 - ウ 特地勤務手当、へき地手当
 - エ 特殊勤務手当（該当職種）、農林業普及指導手当
 - オ 災害派遣手当
 - カ 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当
 - キ 管理職手当、管理職特別勤務手当
 - ク 在宅勤務等手当
- 上記以外にも、寒冷地手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当の支給を求めます。
- 短時間の会計年度任用職員は、フルタイムとは給付体系が異なります。
そのため、報酬の設定にあたっては、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、報酬の基本額（※給料に相当する金額、法律用語ではありません）に手当に相当する金額を加えて支給することとなります。

- (12) 要件を満たす会計年度任用職員に対して退職手当を支給すること。また、勤務日数の要件緩和にかかる条例改正を行うこと。

- 支給要件（常勤職員の勤務時間（7時間45分）以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続き6月を超えるに至った場合）を満たすフルタイムの会計年度任用職員に対しては確実に支給するよう求めます。
- 国の非常勤職員の退職手当について、勤務日数の要件緩和がされ、1月の要勤務日数が20日に満たない日数の場合、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数が「職員みなし日数」として適用されることとなりました。これを受けて、総務省が改正条例例を発出しているため、通知に沿った条例改正を行います。（自治労情報2022第0139号（2022年8月9日）を参照のこと）
- 短時間勤務の会計年度任用職員については、退職手当の相当分を報酬または退職報償金として支給することをめざします。

7. 採用（試験）のあり方

- (1) 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討すること。

- 総務省は通知「地方公務員の職員採用方法の多様化について」（自治労情報2021第0166号（2021年12月27日））を発出し、中途採用の推進、職員採用試験の多様化について助言し、採用試験の様々な取り組み事例についても紹介しています。これらの事例も参考に、地域の実情に応じた採用（試験）の実施と人材確保、中途採用者の賃金改善について当局に求めます。

8. 人事評価制度等

- (1) 人事評価制度の運用・導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。導入後においては「評価・調整・確認」など、労働組合が関与し、定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。
- (2) 4原則2要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労働組合の参画、苦情解決制度の確立）を確保すること。
- (3) 職員間に差をつけることが目的ではないことを明確にすること。
- (4) 評価結果の拙速な給与・処遇への反映を行わず、十分な労使交渉と合意によるものとする。

上位昇給の活用にあたっては、単年度の人事評価結果のみによることなく、人材育成や中長期にわたる職務貢献を踏まえて、昇給区分を決定するとともに、公平な運用による賃金水準の改善の観点から検討すること。

- (5) 自治体と国とでは、人事評価制度の設計ならびに運用実態が異なることから、国家公務員の運用の見直しにならない、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないこと。また、分限処分の厳格化を機械的に行わないこと。
- (6) 会計年度任用職員の人事評価については、業務内容・勤務実態を考慮し、簡便な制度とすること。
- (7) 級別・役職段階ごとの職員数の公表については、職制上の段階ごとにとどめること。
- (8) 現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化および級別役職段階ごとの公表が義務づけられていないことから、条例化・公表は行わないこと。

- 人事評価制度等が未導入の自治体では、一方的な運用・導入を許さず、4原則2要件を具体的指針として十分な協議と合意を基本とするとともに、すでに導入されている自治体では、制度の運用状況を検証し、必要な見直しについての労使交渉・協議を求めます。
- 政府の国会答弁等で「管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については交渉の対象になる」との考え方が確立していることから、改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。
- 国においては、2022年10月から人事評価評語の細分化が施行されました。評語区分が5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）となり、任用・給与反映の基準も変わることであります。

人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、下位評価者が極端に少ない国公とは異なることから、単組においては、国どおりの分限処分の厳格化や勤勉手当の成績率の引き下げが、機械的に導入されることのないよう交渉・協議等で確認します。
- 勤勉手当の支給にあたっては、人事評価の結果を成績率に反映することとされていますが、会計年度任用職員については成績率に差をつけない運用とするよう求めます。また、評価の実施にあたっては、会計年度任用職員としての業務内容・勤務実態を考慮した評価方法とすることを求めていく必要があります。国家公務員の非常勤職員については、常勤

職員よりも簡便な方法による人事評価に基づき、勤勉手当が支給されていることも参考に、現場の負担とならないような評価方法について交渉・協議を行ってください。

9. 労働時間の短縮等

(1) 年間総労働時間1,800時間の実現

- ① 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。
- ② 労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。
- ③ 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。
- ④ 年5日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。

(2) 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進

- ① 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則(1月45時間・1年360時間)を上限として、適正に運用すること。
 - ア 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。
 - イ 「他律的業務の比重が高い部署」を定める場合は、部署の範囲を明確にした上で、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。部署等の指定を行った場合は、時間外労働の実態について点検を行い、必要な見直しを行うこと。
 - ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務(大規模災害対応など)の特定と職員の範囲、上限時間および連続勤務時間について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、遅くとも半年以内に労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。
 - エ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。とくに1月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施すること。
- ② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。
- ③ 36協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。
- ④ 兼業・副業を行う場合の労働時間について、時間外労働を行う場合の36協定の締結、上限時間の算定における労働時間の通算を適切に運用すること。

- 年休付与義務に関する労働基準法の改正が適用となる職員(地方公営企業の職員、技能労務職員、特別職非常勤職員)の年5日未満取得者を解消します。適用とならない職員に

についても、2018年の労基法改正を受け、人事院が年休を5日以上確実に使用することができるよう配慮する旨の改正通知（2018年12月7日／職職-252）を発出したことになり、自治体も条例・規則の改正を行い、対応が必要です。

- 国においては「他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員」について、原則を超えることができるとしていますが、自治体においては、こうした特例を定めないことを基本とし取り組みます。

総務省は2019年2月12日付の事務連絡で、他律的業務に関して「その範囲は必要最小限とし、部署の業務の状況を考慮して適切に判断する必要」があるとしています。自治体業務の大半を他律的業務の比重が高い部署として指定するような拡大解釈は法令等の改正趣旨からも許されず、その範囲は必要最小限の場合に限る必要があります。

なお、やむを得ず限度時間を超えて時間外労働させることができる場合（特例業務）を定めるにあたっては、通常予見できない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に労働させる必要がある場合に限ることとし、年720時間、複数月平均80時間以内、1月100時間未満の範囲内での上限設定とします。

大規模な災害への対応など公務の運営上真にやむを得ない場合は、上限を超えることができることとしますが、対象業務については極めて限定的な運用とします。また、上限を超えた場合には、真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うことを義務づけ、労使での検証を行うこととし、あわせて安全衛生委員会に報告させることとします。

- 労基発150号「労働基準法関係解釈例規」によれば、非現業職場においては、労働基準法第33条第3項に基づき、36協定の締結は不必要である、とされています。しかし、労使で主体的に働き方のルールを定めることを否定していることではないことから、36協定や類似の協約を締結し、時間管理を行うことが必要です。

その上で、罰則付き時間外労働の上限規制が導入されたことを踏まえ、36協定の点検・見直しに取り組みます。36協定締結義務のない職場・単組においても、36協定に準じた書面協定の締結を求めるとし、締結義務職場と同様に点検・見直しに取り組みます。

- 労基法では、使用者に対して36協定の締結にあたって事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（労働組合が無い場合は過半数代表者）と締結することを求めています。2020年4月より会計年度任用職員制度が開始したことも踏まえ、改めて職場の組織実態を確認し、事業場の労働者の過半数を下回る事が無いよう組織化に取り組むことが重要です。
- 長時間労働是正の大前提となるのが労働時間の正確な把握です。労働時間を正確に把握することは、時間外労働の縮減につながります。職員の保健・安全保持の観点からも、ICTの活用などにより、職員の勤務時間や休暇等を客観的かつ正確に把握する適切な管理体制の構築が必須です。
- 兼業・副業を行う場合、他の使用者の事業場における労働時間と通算して管理をする必要があることから、時間的に後から労働契約を締結した使用者において労働時間を通算して法定労働時間を超える部分については36協定の締結が必要です（ただし、時間的に前に労働契約している使用者であっても、他の事業場における労働時間との通算の結果、法定労働時間を超え労働をさせる場合にあっては、36協定締結と割増賃金の支給が必要）。

また、時間外労働の上限として、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（労基法第36条第6項第2号および第3号）は、2以上の事業場の労働時間を通算することとされています。一方個々の事業場の時間外労働について36協定により上限を定めるとされている月45時間、年間360時間（同条第4項）、特別条項を設ける場合の年間720時間（同条第5項）についても時間外労働縮減の観点から、兼業・副業における労働時間の実態を把握し、兼業・副業とあわせた労働時間とするよう、労使での取り組みを進めるとともに、自治体で定める条例における上限についても同様の範囲に収まるような運用とするこ

とが重要です。

(3) その他

- ① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。（**一部新設**）
 - ア 11時間のインターバルが確保できない（21時半以降に及ぶ）長時間の時間外勤務が行われないよう、時間外勤務の縮減にむけて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を行うこと。
 - イ 11時間のインターバルを確保することを前提に人員体制を確保すること。
 - ウ インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと。
- ② フレックスタイムについては、本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、時間外勤務手当削減を目的に当局都合で勤務時間を決める制度としないこと。（**一部新設**）
- ③ 頻発する自然災害に備え、被災時・応援時の労働条件をあらかじめ整備すること。（**新設**）
 - ア 災害時等の緊急時における連続勤務時間については、24時間を上限として制限を設けること。
 - イ 被災地への応援派遣にあたる長時間の移動にあたっては、労働時間として取り扱うこと。
- ④ 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。
- ⑤ 交代制等勤務職員の休息時間（おおむね4時間ごとに15分）を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間（22時～5時）を含む8時間以上の勤務では、少なくとも1時間の休息時間を設けること。
- ⑥ 病院などで、夜間・休日のオンコール体制を行う場合、待機手当を支給すること。

★ 国では2024年4月から、11時間の勤務間インターバルの確保が努力義務とされています。自治体においても、健康確保の観点から、当局に対し11時間の勤務間インターバルの確保を求めます。ただし、勤務間インターバルとフレックスタイム制の議論は切り分けて検討することが必要だと考えます。例えば、勤務間インターバルを確保するために、フレックスタイムにより、本来時間外勤務となる時間を勤務時間として扱った上で次の日の始業時間を遅らせるというような運用は、フレックスタイム制の前提となる「本人の希望に基づく申告」と矛盾するものです。

よって、インターバルの確保にむけては、下記の手順で取り組みます。

- ① 11時間のインターバルが確保できない（21時半以降に及ぶ）長時間の時間外勤務が行われないよう、時間外勤務の縮減にむけて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳

格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証などを求めます。

- ② 11時間のインターバルを確保することを前提に、人員体制の確保を求めます。
- ③ インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものととして取り扱うことを原則に求めます。

★ 2023人勤を受けて勤務時間法が改正され、国では勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能となります（2025年4月施行）。これは、従来、育児介護等職員に認められていた措置を一般の職員にも拡大するものですが、勤務日数が1日少なくなる一方、1日当たりの勤務時間は延びることから、ワークライフバランスに支障が出る場合も懸念されます。自治体での導入にあたっては、業務の性質と職場の体制から可否を判断し、組合員ニーズに沿いかつ現場に負担のかからない形での制度導入を求めます。なお、導入にあたっては必ず本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、当局が一方的に繁忙期の勤務時間を長く割り振るなど、時間外勤務手当削減を目的として当局の都合で決められることがないように求めます。導入後もアンケート調査を実施するなど、逸脱した運用がされないよう取り組みます。

・地方公共団体におけるフレックスタイム制の導入状況（2023. 4. 1時点）

全体	都道府県	政令都市	市区町村
96 (5.4%)	17 (36.2%)	3 (15.0%)	76 (4.4%)

● 災害時等の緊急時に際しては、自治体職員は不眠不休の状態におかれることも少なくありません。安心・安全の確保、業務効率の確保の観点からも、職員の健康確保が重要であり、職員の連続勤務について上限を設けることは有効です。

例えば、避難所運営等の業務に関しては、引継ぎも含めて、24時間を連続勤務の上限とすることなどが考えられます。災害時にどのように職員体制を維持していくのかについて労使交渉・協議を行っておく必要がありますが、その際には、職員の勤務時間管理・把握とあわせて連続勤務時間の制限を導入することについても求めましょう。

また、被災地への応援派遣は、精神的・身体的に大きな負担が生じることから、長時間にわたる移動を労働時間として取り扱うなど、平時の運用と切り離し対応を求めます。

● やむを得ず長時間夜勤等を行う場合、勤務時間中の事故等を防ぐため十分な休息が必要です。1時間の休憩時間とあわせて1時間の休息時間をとることで、連続2時間の仮眠時間を確保できるよう求めます。

● 労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」を言います。オンコール体制を取る場合、その待機時間が指揮命令下にあり労働時間として認められるかどうかは、実態に応じて判断することになります。場所的・時間的な拘束が強い場合は、労働時間として判断される可能性もあることから、なるべく職員の負担を減らすようなオンコール体制のあり方について労使協議を行います。

労働時間であれば当然、時間外勤務手当（休日勤務手当）を払わなければなりません。そうでない場合に待機手当（オンコール手当）を払わなければならないという労基法上の規定はありません。ただし、待機時間は完全に労働義務から解放された時間とは言えず、生活上の制限を受ける職員の負担が大きいため、一定の手当を支給することに合理性があることから手当の支給を求めて交渉を行います。

10. 休暇・休業制度の拡充

- (1) 民間育児・介護休業法の改正内容について、最低限措置すること。（新設）
- (2) 以下の両立支援制度の改善・整備を行うこと。
 - ① 介護休暇の期間については6ヵ月以上とすること。
 - ② 育児休業・介護休暇を取得しやすい勤務環境を整備するとともに、育児・介護を行う職員へのテレワークやフレックス制度を整備すること。
 - ③ 育児や介護に関わる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置するなど取得しやすい環境を整備すること。
 - ④ 子の看護休暇について、対象年齢や取得日数の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。加えて、取得理由や対象者の拡大をはかること。
 - ⑤ 部分休業の取得可能期間について、拡大すること。
- (3) 高齢者部分休業制度を早急に条例化すること。また、運用にあたっては、職員が取得しやすい環境整備をはかること。
- (4) 自己啓発等休業制度（修学・国際貢献活動等）と修学部分休業制度の拡充をはかること。
- (5) リフレッシュ休暇を新設・充実すること。
- (6) 有給教育休暇等を新設・充実すること。
- (7) 治療と仕事の両立支援にむけ、休暇制度や勤務制度を導入すること。とりわけ、不妊治療については、治療に必要な日数を付与することなど、さらに制度の拡充をはかること。また、休暇を取得しやすい雰囲気の醸成やプライバシーへも配慮すること。

★ 育児・介護休業法が改正され、両立支援策の拡充がはかられます。おもな改正内容は以下の通りであり、最低限これを措置することを求めます。

ア 子の看護休暇の対象について、小学校3年生修了までに延長する。また、取得理由について感染症に伴う学級閉鎖、入園(入学)式、卒園式を追加する。

イ 子の看護休暇および短期介護休暇の会計年度任用職員の取得要件（6月以上の雇用期間）を廃止する。

ウ 育児のための所定外労働の制限の請求について、小学校就学前の子を養育する労働者を対象とする。

● 部分休業は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日2時間以内の範囲で勤務時間のはじめまたは終わりにおいて取得できる制度です。一方、育児短時間勤務とは、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、いくつかある勤務の形態（週19時間35分勤務、週24時間35分勤務などいくつかのパターン）から選択し、希望する日および時間帯に勤務することができる制度です。これらの制度を利用するにあたっては、代替職員を置くこととされているものの、育児休業ほど代替職員の配置がなされていない現状にあるため、代替職員の配置を確実にし、取得しやすい環境整備が必要です。

また、これらの休暇・休業制度を性別に関わりなく誰もが取得できるよう、男女がともに取得しやすい職場環境づくりを推進する必要があります。

- 高齢職員の多様な働き方を確保する観点から、高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに制度化されている自治体においても、高齢職員のライフスタイル等に応じた申請事由の拡大・緩和、制度の活用拡大にむけた職員への周知などを求めます。
- 男性の育児休業取得、育児参画や女性職員の活躍推進をさらに促進するため、2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置され、育児休業の取得回数制限の緩和や育児参加のための休暇の対象期間の拡大、不妊治療のための休暇が新設、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件が緩和されることが示されました。国で2022年1月から措置された不妊治療休暇は、有給で原則1年につき5日（頻繁に通院が必要な場合はさらに5日）、時間単位の取得が可能で、地公においても国にあわせて制度化されました。2021春闘では、自治労は少なくとも10日を求めて取り組み、28.3%の単組で制度化を実現していますが、不妊治療ができる病院の数や交通事情など治療にかかる状況にも地域差があることも踏まえ、地域事情に考慮した治療を受けやすい制度となるよう、さらに制度を拡充し、必要な日数を求めていく必要があります。
あわせて、周囲の理解や休暇を取りやすい雰囲気づくり、治療していることを周囲に知られたくない人への配慮のほか、余裕のある人員配置も求めます。

《会計年度任用職員の休暇等》

- (8) 常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充をはかること。
また、常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同じ取り扱いとすること。
とりわけ、病気休暇については、最低でも年10日を有給の休暇として措置すること。
- (9) 休暇制度が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

- 会計年度任用職員は常勤職員と同様に一般職の職員であることも踏まえ、休暇制度の整備に関しては、同一自治体における常勤職員と同じ休暇制度を適用させることを基本とします。
- 労働基準法に規定される休暇等および国の非常勤職員に設けられている休暇については、最低限制度化することが必要です。このことから、各自治体における点検をした上で、設けられていない場合には、当該休暇を求めます。
 - ア 労働基準法に規定する休暇等
 - ・年次有給休暇（第39条）
 - ・産前産後休業（第65条）
 - ・育児時間（第67条）
 - ・生理休暇（第68条）
 - イ 育児・介護休業法
 - 勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用
 - ・地方公務員に関する介護休業（介護休暇、第61条）
 - ・短期の介護休暇（同条）
 - ・子の看護休暇（同条）
 - ・所定外労働の免除の義務化、時間外労働の制限および深夜労働の制限
 - ウ 地方公務員育児休業法

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

- ・育児休業
- ・部分休業

エ 国の非常勤職員に設けられている休暇（人事院規則15－15）

i 有給の休暇

年次休暇、公民権の行使、官公署への出頭、災害、
災害等による出勤困難・退勤途上危険回避、親族の死亡、
結婚休暇、夏季休暇

産前・産後休暇（2022年1月1日から有給化）

配偶者出産休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

育児参加のための休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

不妊治療休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

ii 無給の休暇

保育時間、子の看護休暇、短期の介護休暇、介護休暇、
生理日の就業困難、負傷または疾病、骨髄移植

- 上記休暇のうち、国の非常勤職員に関して、無給とされている休暇についても、（国の非常勤職員との権衡の観点からではなく）同一自治体における常勤職員との均衡の観点から、有給での休暇とすることを求めます。

- 夏季休暇、結婚休暇さらにはリフレッシュ休暇等についても常勤職員との均衡を求めます。なお、国の非常勤職員については、2019年度より結婚休暇、2020年度より夏季休暇が常勤職員と同内容で整備されています。

- 2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置されました。国の非常勤職員と同様の要件緩和、休暇の新設・拡充を求めます。

- 病気休暇の有給化を求めるにあたり、会計年度任用職員に病気療養が必要となった場合の対応について、以下の点を確認します。

- ・会計年度任用職員は、地公法第27条および第28条が適用となるため、当局は、会計年度任用職員に対し、「休職」という分限処分を行うことができます。よって、病気療養により長期間働けないことが明らかな場合、病気休職に入ることができることを当局に確認します。（私傷病による休職の場合は、1年まで8割の賃金が支給される）
- ・病気休職についての確認後、「休職が認められるのであれば、その手前の休暇についてはどう取り扱うのか」について協議します。（病気休暇を無給としている場合、休職に入ると8割の賃金が出ることとの平仄をどう考えるか、あらかじめ長期の療養が見込まれる場合は休暇の段階を経ることなく、休職に入ることなどもできるのかなど）
- ・病気休暇について、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は最低年10日の有給化を到達目標として取り組みます。年10日は、診断書提出の必要のない5日間の休暇を年2回取ることを目安とした設定としています。

＜参考＞総務省マニュアルにおける病気休職の記述

総務省マニュアルに会計年度任用職員の病気休職自体の解説はないが、以下の2点で言及がされている。

- ・「職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（案）」が示され、会計年度任用職員の休職について「三年を超えない範囲内」を「任命権者が定める任期の範囲内」と読み替える規定を新設している
- ・Q&Aの中でも、「会計年度任用職員が病気休職した場合などの欠員補充については、新たに会計年度任用職員として任用することが適当と考える。」と言及。

11. テレワークにおける労働条件の確保

(1) 在宅勤務等を行う場合、以下の点に留意をすること。

- ① 使用者はPCの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理すること。
- ② 時間外・休日・深夜労働は原則的に行わないこと。
- ③ 所定労働時間を超える労働については割増賃金を支給すること。
- ④ 在宅勤務等で必要とされる備品については使用者の負担として確保すること。
- ⑤ 勤務状況が見えにくいことをもって成果主義型の人事評価、不当な人事評価を行わないこと。
- ⑥ 情報セキュリティ対策について規程等の整備を行うこと。

- 在宅勤務においては、仕事と私生活が場所的に混在することから、プライバシーの侵害となることのないよう適切な配慮を必要とするとともに、長時間労働を招きやすいことなども指摘されていることから、適切な勤務時間管理を行う必要があります。

在宅勤務においても、事業場内で勤務する場合と同様に、労働基準法、労働安全衛生法などの労働基準関係法令は適用されます。

そのため、使用者は原則として、労働時間を適切に管理する責務を有しており、労働時間を適正に把握する方法としては、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（厚生労働省）」に基づき、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によることが必要と考えられます。

ただし、

- ① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。具体的には情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態であること。
- ② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと。

以上の要件を満たす場合は、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難とされ、「事業場外みなし労働時間制」を適用することも可能とされています。

この場合においても、所定労働時間以外の勤務にあたっては、事前命令を徹底することとし、所定労働時間以外の勤務に対しては、時間外勤務手当の支給をするなど、労使交渉により予め具体的に定めておく必要があります。

- 在宅勤務等における備品についてはPC、Wi-fi等が最低限必要と考えられます。
- セキュリティ対策については、ウイルス対策ソフトやログイン時のワンタイムパスワードの導入、OSのアップデートといったハード面と、利用端末の管理方法や社内ネットワークへのアクセス方法、情報漏洩等緊急時の対応体制の整備といったソフト面の双方から講じることが必要です。

12. LGBTQ+をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件の整備

(1) 各種休暇制度、手当支給において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度または「事実婚と同等」とする制度とすること。

- この間、労働組合からの要求や自治体の判断によって、一部の自治体で休暇制度において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度や「事実婚と同等」とする制度が整備されています。さらに、各種手当など賃金に関わることについても実施する自治体が現れており、少しずつですが平等の権利確保に近づきつつあります。詳細については、自治研作業委員会「LGBTQ+/SOGI自治体政策」報告書をご参照ください。

13. 自治体職場の同一労働同一賃金、安定雇用の実現、働き続けられる環境の整備

《会計年度任用職員の任用》

- (1) 本来常勤職員が行うべき業務については、常勤職員を配置することとし、その際、現に業務を担う会計年度任用職員の常勤職員への移行を行うこと。
- (2) 現在自治体で働く会計年度任用職員の雇用を継続すること。
(公募によらない方法による再度の任用に上限を定めている場合)
再度の任用における上限を撤廃すること。
- (3) 会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。少なくとも週35時間以上勤務の職員については、フルタイムの会計年度任用職員に切り替えること。
- (4) 会計年度任用職員の新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とすること。

- 自治労が実施した2020年度「会計年度任用職員の賃金・労働条件調査」（基準日2020/6/1）では、自治体の職員全体に占める会計年度任用職員の割合は、平均で38.3%、とくに一般市（県都市、政令市除く）で42.9%、町村で44.6%と高い実態にあります。本来常勤職員が行うべき業務について、現在、会計年度任用職員が担っている場合は、常勤職員としての職の配置・増員と、現に業務を担っている職員を常勤職員に移行することを求めます。

- 会計年度任用職員については、フルタイムと短時間では給付体系が大きく異なることから、フルタイム職員での任用を求めるとします。新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とし、これまでと同様の取り扱いとします。

- ★ 人事院が期間業務職員制度の運用のあり方を見直し、通知を改正したことを受け、総務省は「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」（以下、事務処理マニュアル）を改正しました。（自治労情報2024第0129号参照）

人事院通知の改正内容は、公募によらない採用について「連続2回を限度とするよう努めるものとする」との記述を削除したものであり、事務処理マニュアルにおいてもこの記載が削除されました。総務省は、「事務処理マニュアルに記載してきた国の期間業務職員の取り扱いについてはあくまで例として示してきたものであり、そもそも国に準じる必要はない。そのため今回の改正によってこれまでの解釈を変更することはなく、引き続き自治体の判断により、平等取り扱いの原則と成績主義を踏まえ、地域の実情に応じて適切に対応されたい」との考え方を示しています。

これまで国の取り扱いを参考として、公募によらない採用の上限回数を2回（毎年および4回まで、も同様）までとしてきた自治体については、マニュアルの変更（国の例示の削除）を契機に上限回数の撤廃を求めます。その際、実際に上限回数を設定していない自

治体があること、不安定雇用の解消と行政サービスを支える人材の安定的確保の必要性を訴え、雇用安定をはかるための交渉を進めます。

また、総務省は通知「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（自治労情報2023第0223号（2023年12月28日））において、「前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能であること」を示しています。勤勉手当支給に伴い、人事評価の実施が徹底されることから、これを機に、公募・試験を行わなくても、人事評価結果によって能力の実証が可能であることを確認し、人事評価を継続雇用の材料として活用できるような運用について、各単組で協議を行います。

- 自治労が実施した上記調査では、短時間の会計年度任用職員のうち約4人に1人が週所定35時間以上勤務という実態が明らかになっています。総務省は事務処理マニュアル・通知などにおいて再三「財政上の制約を理由として合理的な理由なく短い勤務時間を設定することは改正法の趣旨に沿わないものである。」と示しています。業務実態や時間外勤務の状況等も考慮し、少なくとも週所定35時間以上勤務の会計年度任用職員についてはフルタイムに切り替えることを求めていく必要があります。

《会計年度任用職員の社会保険等の適用》

- (5) すべての会計年度任用職員に健康診断を受けさせること。
- (6) 日常的な安全衛生活動の対象とするとともに、労働安全衛生委員会に参画させること。
- (7) 業務上必要となる研修を実施すること。
- (8) 常勤職員との均衡の観点から福利厚生を適用させること。

- 会計年度任用職員のその他の勤務条件として、下記について求める必要があります。

ア 共済、社会保険および労働保険の適用

i 地方公務員共済制度、公務災害補償制度

地方公務員等共済組合法および地方公務員災害補償法に基づく地方公務員災害補償基金が行う災害補償については、常勤職員の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った日以後引き続き勤務する者は適用されます。要件に該当する会計年度任用職員について、確実な加入を求めます。

なお、以下の要件をすべて満たす会計年度任用職員については、2022年10月から地共済組合員として短期給付・福祉事業が適用されています。

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 賃金の月額が8.8万円以上であること
- ・ 雇用期間が1年以上見込まれること
- ・ 学生でないこと

ii 厚生年金保険および健康保険

また、上記 i に該当する会計年度任用職員のうち共済長期（第3号厚生年金被保険者）以外の職員は、すべての自治体において、厚生年金保険の対象となります。

なお、厚生年金保険の被保険者資格については、「有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかである

ような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要」（2014年1月17日付厚生労働省通知「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取り扱いについて」）があるとされています。

iii 災害補償

フルタイムの会計年度任用職員で12月までの任用の者および短時間勤務の会計年度任用職員は、労働者災害補償保険制度等により補償対象となる者（労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する者等）を除き、公務災害補償法に基づき、地方公務員災害補償基金または自治体の条例により補償されることとなります。

なお、自治体が定める条例は労働災害補償および地方公務員災害補償基金による補償との均衡が法律上求められています。

iv 雇用保険

雇用保険については、以下の3つの要件を満たした場合、事業主は労働者の雇用保険加入手続きを行わなければなりません。

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 31日以上継続して雇用される見込みであること
- ・ 雇用保険の適用事業所に雇用されていること

なお、職員の退職手当に関する条例の適用を受けるに至った場合には、適用を受けるに至ったときから被保険者としなないこととなります。

イ 労働安全衛生法に基づく健康診断

国の非常勤職員については、その勤務時間数が常勤職員の1週間の勤務時間数の2分の1以上であり、6月以上継続勤務している場合は、健康診断およびストレスチェックの実施が義務づけられ、6月以上の任期が定められている者が6月以上継続勤務していない場合であっても、健康診断の実施が努力義務とされています。

ウ 研修および厚生福利

会計年度任用職員については地方公務員法上の研修や厚生福利に関する規定が適用されることから、会計年度任用職員の従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて、同様の対応が必要となります。

(障害者の雇用と働きやすい環境の整備)

- (9) 自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているかについて、改めて点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。
- (10) 障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。
- (11) 合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。また、障害者雇用促進法に基づく「障害者活躍推進計画」の作成にあたって、労働組合および当事者である障害労働者を参画させることに加えて、「障害者雇用推進者」および「障害者職業生活相談員」を選任すること。

- 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令が改正され、2024年4月1日から国および地方公共団体に係る障害者雇用率が2.6%から3.0%（教育委員会は2.5%から2.9%）に改められました。なお、経過措置として、2026年6月30日までの間、国および地方公共団体に係る障害者雇用率は2.8%（教育委員会は2.7%）とされています。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（促進法）では、募集・採用段階および採用後において、障害のある人に対する合理的配慮を講ずることが義務づけられています。

- 促進法では、地方自治体の任命権者は、障害者の法定雇用率を満たさない場合には「障害者採用計画」を作成することが義務づけられています。また、法定雇用率の算定に際しては、厚生労働省の「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って行う必要があります。
- 総務省の調査によると、自治体内で障害者雇用の取組体制を整備する責任者である「障害者雇用推進者」、職場内で障害者の職業生活全般の相談に乗る「障害者職業生活相談員」については、都道府県および指定都市ではほぼ全ての団体に選任されていますが、市区町村では約2～3割の団体に選任されていません。全自治体での選任が必要です。

（失職特例条例の制定）

- (12) 地方公務員法第28条に基づく失職の特例を条例に定めること。

- 自治体によっては、故意または重大な過失ではない、公務中または通勤中、交通事故など特例が適用される要件を限定している例がありますが、自治体では下記の通りできる限り要件を限定しない（幅広く読める）条項を盛り込むことをめざしています。職員の失職を防ぐ観点から、改めて、条例の制定状況を点検し、必要に応じて制定・改正に取り組む必要があります。また、禁固刑と懲役刑を一本化して拘禁刑を創設する刑法改正を踏まえた見直しを行うとともに、特例を「公務中の事故」等に限定している自治体についても、下記の条文への修正を求めます。

職員の分限及び懲戒に関する手続並びに効果に関する条例

以下の一文を追加する

第〇条 任命権者は、（地方公務員）法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとする事ができる。

（損害賠償責任への対応）

- (13) 地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職員の賠償の上限として総務省が政令で定める額を条例化すること。

- 2017年に成立した改正地方自治法（2020年4月施行）で、地方公共団体の長や職員等の

地方公共団体に対する損害賠償責任について、職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときは、賠償責任額の上限を定め、それ以上の額を免責することを条例で定めることができることになりました。

総務省の政令によると、職員については、損害賠償責任の原因となった行為を行った日を含む会計年度の年間給与額（扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当または寒冷地手当を除く）が基準とされています。

14. ハラスメントのない職場づくり、快適な職場づくり

- (1) ハラスメントは職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、雇用管理上講ずべき必要な措置を講じること。
 - ① 首長や議員などを含むあらゆるハラスメントの防止にむけ、「条例」や「ガイドライン」、「要綱」を策定し、規則・服務規律等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に「研修・教育」を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。
 - ② ハラスメントに関する相談窓口を設置すること。
- (2) ハラスメント防止のための対応方針を策定する際には、労働組合と協議すること。
- (3) 今後のカスハラ対策の措置義務を見据えた上で、当面はパワハラ防止指針や人事院規則を踏まえ、カスタマーハラスメント対策として、以下の措置を講じること。

(一部新設)

 - ① カスタマーハラスメントの実態を把握すること。
 - ② カスタマーハラスメントへの対応方針を策定すること。
 - ③ 防止対策の実効性を高めるため、相談窓口の整備や研修を実施すること。
 - ④ 長時間の居座り等を防止するため、庁舎管理規則等を整備すること。
- (4) L G B T Q + など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

● カスタマーハラスメント対策について

2022年時点で使用者に防止措置等が義務付けられているハラスメントは、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、パワハラの4種類です。いわゆるカスタマーハラスメント（以下、カスハラ）については、法律上の措置義務の対象にはなっていませんが、現在、厚生労働省で検討会を設置し、対策の措置義務化が議論されています。人事院通知（2020年4月1日／職職-141）において、使用者の責務としてカスハラに適切に対応するよう求められていることから、国家公務員との権衡を失しないようパワハラと同様の対応を求めていくべきです。

カスタマーハラスメント対策について、自治労本部が作成した「カスタマーハラスメントのない良好な職場をめざして」予防・対応マニュアルを参考に取り組みを進めてください。カスタマーハラスメントに絞って要求する場合には、「カスタマーハラスメント（悪質クレーム等）防止に関する対策指針の策定に関する要求書（モデル）」（下記囲み）を参考に、各自治体に対策を求めます。

● ハラスメント対策について

女性活躍推進法等の一部を改正する法律が2019年5月に成立し、ハラスメント対策の強化として法改正（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）が行われ、2020年6月（中小企業は2023年4月～）に施行されました。

パワーハラスメントの具体的な定義や、事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容については、「パワハラ防止指針」に定められており、指針を踏まえ、事業主は、防止方針の明確化と周知、苦情などに対する相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再発防止などの措置を雇用管理上講じなければならないこととされています。しかし、総務省の調査（2021年6月1日時点）によれば県、政令市を除く市区町村のおよそ3割で未措置であることが明らかとなっており、総務省も法律上の義務であることから、速やかな措置を求めています。また、国家公務員のパワハラ防止等については新たに人事院規則10-16として定められ、2020年6月1日より施行されています。地方公務員については労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針が適用されますが、国家公務員との権衡を失しないよう人事院規則等も踏まえながらパワーハラスメント防止のための規程等を整備することが必要です。

さらに、ハラスメントの防止対策の強化に関しては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法において、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務とすること、相談窓口の設置、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取り扱いの禁止等が明記されています。

● LGBTQ+とは

LGBTQ+とは、L（レズビアン）、G（ゲイ）、B（バイセクシュアル）、T（トランスジェンダー（性同一性障害を含む心と出生時の性別が一致しない人））、Q（クエスチョニング：自分の性自認や性的指向を決めない方が生きやすい、決めかねている、わからない人。クエア：風変わりな・奇妙なという英語圏の表現で侮蔑的にゲイを表現する言葉だったが、現在では、セクシュアルマイノリティが中心となって、あえて開き直って自身をさす言葉として使われている、この2つの頭文字。）の頭文字をとったもので、+は、LGBTQに含まれないすべての性自認、性的指向を包括する意味で使用します。誰もが働きやすい職場環境の実現にむけて、ハラスメントを一掃し、性差別禁止の取り組みとともに、LGBTQ+に対する配慮や環境整備を進める必要があります。

2024年●●月

●●市
市長 ●●様

●●市役所労働組合
執行委員長 ●● ●●

カスタマーハラスメント（悪質クレーム等）防止に関する対策指針の策定に関する要求書

日頃の市政運営に敬意を表します。

さて、自治労本部では2021年8月に「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」結果を公表し、約4分の3の職員がカスタマーハラスメントの被害を受けている実態が明らかになりました。カスハラを受けた職員の3分の2が強いストレスを受けていることから、職員の健康を守るためにも対策が求められています。

地方公務員にも適用される厚生労働省の「パワハラ防止指針」で、「顧客等からの著しい迷惑行為により就業環境が害されることがないように配慮する」ことが求められています。人事院も2020年4月に、人事院規則10-16（パワハラ防止）を制定し、同規則の運用通知で、悪質クレームへの対応を求めており、総務省としても、この人事院規則・通知に沿った対応を各自治体に求めています。

このため、〇市においても、カスタマーハラスメント（悪質クレーム）から職員を守り、快適な職場環境を実現するため、下記の事項の実現を求めます。

記

1. カスタマーハラスメント（悪質クレーム）は職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、必要な対策を講ずること。
2. カスタマーハラスメント防止のための対応方針を策定する際には、労働組合と協議すること。
3. 対応方針等を作成する際には、次の事項について具体化すること。
 - (1) 方針の作成と周知
 - ① 市長がカスハラをなくす旨の方針を明確化して、周知・啓発すること。
 - ② 行為者に対して厳正に対処する旨の方針と対処の内容を定め、周知・啓発すること。
 - ③ 自治体出資団体や指定管理、委託先職場でもカスタマーハラスメントが発生する可能性が高いことから、自治体関連職場を含めて具体的措置を取ること。
 - (2) 相談体制の整備
 - ① 不当要求行為やカスタマーハラスメントに関する相談および対応を担当する対策委員会もしくは担当部署を設置すること。
 - ② 相談への対応のための窓口を設置して職員に周知すること。
 - (3) 支援体制の確立
 - ① 各職場での実態調査を実施し、職場ごとに過去の問題事例を把握して、予防措置を具体化すること。
 - ② 管理職や職員を対象にした研修や防止のためのトレーニングを実施すること。
 - ③ カスタマーハラスメント発生時を含めた所属長やライン職によるサポート体制を確立すること。
 - ④ 対応職員を孤立化させないため、職員への支援体制を構築すること。とりわけ、若手職員、女性職員、会計年度任用職員などへの支援を重視すること。
 - (4) 職員へのケア
 - ① カスタマーハラスメントにあった職員のストレス対応やカウンセリングの実施など、事後のケアについて具体化すること。
 - ② 職員がカスタマーハラスメントについて相談したこと、支援を求めたこと等を理由として不利益な取り扱いをしないこと。
 - (5) 外部機関との連携
 - ① 警察への通報など、法的措置を含めた対応手順に関する対処方針を策定すること。

以上

- (5) 安全衛生委員会を月1回以上開催し、快適な職場環境の実現と健康診断の徹底をはかること。
- (6) ストレスチェックは、すべての事業場において実施し、高ストレス者への対応をはかること。あわせて職場ごとに集計・分析を行い、職場におけるストレス要因の評価と改善をはかること。

また、メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止にとどまらず、各種相談窓口の充実や職場復帰支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、総合的なメンタルヘルス対策を講じること。

- ストレスチェックの実施にあたっては、常時使用する労働者が50人未満の事業場については当分の間努力義務とされていますが、総務省通知において事業場の規模にかかわらず、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、すべての職員にストレスチェックを実施することとしており、地方財政措置も行われています。

15. 公共サービスの質の確保

- (1) 人件費にかかる必要な財源を確保すること。とくに会計年度任用職員の遡及改定のための財源を確保すること。
- (2) 子育て・介護・医療などの社会保障分野、ライフラインや地域交通対策、大規模災害等からの復旧・復興など、増大する地方自治体の役割に見あう人員体制を確保するため、年度途中の採用および採用時期の前倒しなども含めた必要な対応をはかること。また、そのための予算を的確に反映すること。
- (3) 地方一般財源総額を確実に確保することなど、地方交付税法第17条の4を活用した総務大臣への意見の申出を行うこと。また、地方三団体などを通じ、政府に要求すること。
- (4) 頻発する災害や感染症対策さらには、高度化・多様化する地域ニーズに的確に対応するため人材の確保と育成を重視し対応をはかるとともに、ノウハウの蓄積・継承など、対人サービスを中心とする地方自治体が果たす役割の重要性を踏まえ、民間委託のさらなる拡大を行わないこと。
委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。
- (5) 偽装請負を行わないこと。
- (6) 任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。
- (7) 災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上ルール化すること。
- (8) 公共サービス水準の向上と公正労働基準の確立をはかるため、委託費の積算根拠の明確化、委託料の引き上げなどの予算を確保すること。
- (9) 公契約条例を制定すること。

人員確保要求チェックリスト

2024年4月1日時点見込（または2023年4月1日時点） 実質配置人数（正規職員数－長期休職者）		人
	正規職員数	人
	うち長期休職者（産休、育休、病休等3ヵ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	人
2024年4月1日時点（または2023年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込		人
2023年度（または2022年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2024年度業務量増加見込の合計		時間 (1人あたり平均 時間)
内 訳	時間外勤務時間（不払い・持ち帰り含む）	時間 (1人あたり月平均 時間)
	2024年度から増加する業務時間見込 (例:)	時間 (1人あたり月平均 時間)
	緊急対応業務時間等見込 (例:)	時間 (1人あたり月平均 時間)
2023年度（または2022年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込		日 (1人あたり平均 日)
	年間年次有給休暇目標取得日数	日 (1人あたり平均 日)

具体的要求人数（正規職員として）		人
	会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	人
	時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計＋

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

人員要求のポイント

- ①チェックリストを活用して係（担当）ごとに、2024年4月1日（または2023年4月1日）の配置人員と、2023年度の長期休職者数や時間外勤務時間（見込）と2024年度の業務量増加見込を点検し、事務事業に見合った人数を要求します。また、常勤職員と同等の職務内容、責任の程度といった勤務実態の会計年度任用職員等については正規化を求めます。
- ②各係（担当）からの要求を課や部で集約し、定数や減員の現状を踏まえ、課や部での要求人員を決定します。
- ③各課や部の要求に基づいて単組で要求書を作成し、次年度の採用にむけて当局と交渉します。
※退職者および再任用予定者の人数を考慮して要求書を作成しましょう。

【記入例】 人員確保要求チェックリスト

2024年4月1日時点見込（または2023年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)	5人
正規職員数	6人
うち長期休職者（産休、育休、病休等3ヵ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	1人
2024年4月1日時点（または2023年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	1人
2023年度（または2022年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2024年度業務量増加見込の合計	2100時間 (1人あたり平均 420 時間)
内訳 時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	1500時間 (1人あたり月平均 25 時間)
2024年度から増加する業務時間見込 (例： A係からB係へ担当替え)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
緊急対応業務時間見込 (例： 豪雨等災害業務)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
2023年度（または2022年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	50日 (1人あたり平均 10 日)
年間年次有給休暇目標取得日数	100日 (1人あたり平均 20 日)

具体的要求人数(正規職員として)	2人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	1人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	1人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計＋

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

上記を計算式にあてはめると

(2100時間 ＋ 《100日－50日》×7.75時間)÷1860時間＝1.337≒1

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

職場モデルチェックリスト

	職場チェック項目	判 定 (○ or ×)	優先順位 (A・B・C)	要求書に 記載するか (○ or ×)	備考
人 員 確 保	職員の退職などに伴う欠員に対し、正規職員での補充が できているか。				
	現在の業務を行う上で、仕事の持ち帰りをしていないの はもちろんのこと、時間外を前提とした業務量になって いないか。				
	質の高い公共サービスの提供を行う上で、現在の人員で 行うことができるか。				
	法律で定められた年次有給休暇について取得ができてい るか。				
	休暇取得時に当局責任による代替職員等の手配ができて いるか。				
	さらなる住民サービスの向上を実施しようとしたとき、 実施できる体制・人員が確保されているか。				
	災害時・緊急時に対応できる人員が確保されているか。				
賃 金	現業職員の賃金は職務に必要とされる技能・職務遂行の 困難度等、職務の内容と責任に応ずるものとなっている か（非現業職員との格差はないか）。				
	希望者全員を再任用として雇用することはもとより、現業・ 非現業での賃金・労働条件に格差はないか。				
	正規職員と非正規職員に賃金・労働条件の格差はない か。				
	労使合意のないまま人事評価制度の賃金反映が行われて いないか。				
職 場 環 境	危険な箇所が放置されている場所はないか。				
	快適な職場環境になっているか（空調設備など）。				
	休憩室・更衣室は確保されているか。				
労 働 安 全 衛 生	法令で定められている月一回の安全衛生委員会（事業所 単位）の開催が行われているかどうか。				
	ストレスチェックが行われていることはもとより、十分なメ ンタルヘルス対策が行われているか。				
	労働災害発生時に原因の究明、対策など適切な措置が行 われているか。				
労 使 関 係 ル ー ル	地公労法第7条にある事項はすべて団体交渉事項になっ ているか。				
	労使合意に至った事項はすべて協約締結しているか。				
	36 協定は結べているか。				
	職員の賃金・労働条件の変更を伴う事項は、計画変更可 能の段階での事前協議が行われているか。				
そ の 他	職場・職員が業務を遂行する上で困っていることはない か（必要機材など）。				
	現場を熟知する現業職員の意見を政策に反映できる体制 が確立されているか。				
	住民の意見を無視し、コスト論のみによる民間委託等の 推進を行っていないか。				
合 計					

第2号議案

2025年度一般会計・特別会計予算（案）

目 次

2025年度一般会計・特別会計予算（案）について	98
1. 2025年度一般会計予算（案）	104
(1) 2025年度一般会計予算（案）総括表	104
(2) 2025年度一般会計予算（案）	105
(3) 組合費・闘争資金収入見込み明細表	113
(4) 交付金明細表	118
(5) 第98回定期大会関連必要経費（案）	121
2. 救援会計予算（案）	122
3. 財政安定化資金会計予算（案）	124
4. 自治労基金会計予算（案）	125
5. カンパ会計予算（案）	126
6. 自治労役職員互助年金特別会計予算（案）	128
7. 公営競技評議会特別会計予算（案）	129
8. 都市公共交通評議会労組事業特別会計予算（案）	130
9. 自治労会館特別会計予算（案）	131

2025年度一般会計・特別会計予算（案）について

1. 2025年度予算の特徴と課題

(1) 2025年度予算の基本的考え方

2025年度予算編成は、次の2点を基本的考え方としました。

- ① 一般会計の単年度収支を均衡＝組合費収入の範囲内での運動を再構築
- ② コロナ禍で得たウェブ会議等を活かした新たな運動スタイルの実践

2024年6月1日を基準とする登録納入確定作業の結果、自治労登録組合員数は677,902人で、前年度の690,519人から12,617人、1.8%の減少となりました。

右表は別紙「2025年度一般会計予算（案）」からの抜粋です。総収入66億1,822万円のうち、前年度繰越金を除く2025年度の純粋な収入額は58億911万円の見込みです。総支出から財政安定化資金会計繰出金と予備費を除いた純粋な支出予定額は58億7,298万円で、6,386万円の不足となり、この不足分を繰越金で補填せざるを得ない状況です。

2024年度予算は2023年度繰越金から2億1,399万円を収入不足分に充て予算編成を行いました。決算ではそれを超える繰越金を得ることとなりました。2024年度も2023年度に続き当期収入の範囲内での執行に収まった、おおむね収支均衡を達成することができた

といえます。しかし、いまだ組合費収入の範囲内での執行には至っておらず、2025年度も上記の通り収入不足分を前年度繰越金で充当することとなります。繰越金頼みの予算編成は、十分な繰越金を得られなくなった途端に、他会計からの繰入金に頼らざるを得ない状況に陥ることを意味しており、一刻も早く収入の範囲内での支出構造に近づける必要があります。

2025年度の純粋な収支（見込み）

	2025年度予算（案） （円）
総収入(a)	6,618,221,648
うち繰越金(b)	809,106,958
① 純粋な収入 ((a) - (b))	5,809,114,690
総支出(c)	6,618,221,648
うち財政安定化資金会計繰出金(d)	299,173,603
うち予備費(e)	446,064,693
② 純粋な支出 ((c) - (d) - (e))	5,872,983,352
①-② 純粋な収支	△ 63,868,662

(2) 2025年度以降の予算の見通しと予備費の確保について

2025年度は(1)に記載の通り、結果として8億910万円の繰越金を得ることとなりました。コロナ禍であった2021年度予算以降、毎年10億円前後の

前年度繰越金を得たことで、財政安定化資金会計を取り崩すことなく予算編成を行うことができました。しかしコロナ後の運動の回復と組合費の減収、また現実的な予算編成を継続することで年々繰越金は減少していくことが見込まれます。よって収支均衡の観点から、2025年度以降も予備費からの支出はできる限り抑制して次年度に繰り越し、そのまま次年度の予備費として確保することを基本とします。

財政安定化資金会計は、2025年度期末で約26億円を見込みます。財政安定

化資金会計は財政安定化資金規程において臨時的・緊急的支出に用途が限定されており、本来一般会計の単年度収支の補填に充てる会計ではありませんが、仮に一般会計の収入不足を財政安定化資金会計からの繰り入れによって補填し続ければ、10年あまりで枯渇することになり本部財政は危機的状況に陥ります。よって第6次組織強化・拡大のための推進計画（以下：第6次組強計画）に則り一般会計の収支均衡を徹底し、財政安定化資金会計の残高を確保することを基本とします。

2. 組合費等について

2024年度登録納入確定の結果、自治労登録組合員数は677,902人で、前年度から12,617人、1.8%の減少となりました。全県本部で登録数が減少した2022年度、2023年度と比較すると、2024年度は5県本部で登録人員が増加したこともあり減少幅はやや縮小しましたが、増加数を大きく上回る減少数となり、減少傾向に歯止めがかからない厳しい結果となりました。主な減少要因は、退職者や脱退者が増加している一方で、新規採用者の組織化が進んでいないこと、加えて会計年度任用職員の組織化と再任用者の組織化も低調にとどまっていることなどがあげられます。

引き続き第6次組強計画のさらなる推進による財政基盤の強化に取り組むとともに、同計画の財政運営方針に則り、収入の範囲内での運動の展望と収支均衡の徹底をめざします。よって、2025年度の組合費水準は「月額570円、闘争資金年額3,000円」とします。

一方で、現状の運動・体制の維持を前提とすれば大きく支出構造を見直すことは難しく、組合費収入の範囲内に収まらないのが現実です。現在、本部、組織強化委員会において運動・体制のあり方と組合費水準に関する議論を進めています。自治労運動、産別財政のあり方を問う課題であり、産別全体での議論を加速します。

3. 各会計予算編成の概要について

(1) 一般会計

<収入の部>

① 2024年度登録納入確定の結果、組

合費収入は53億5,277万円で、前年度から1億848万円、2.0%減少しました。

- ② 全労済手数料（款/項/目）は、2024年度実績に基づき計上しました。
- ③ 固定資産取崩収入（款/項）積立金取崩収入（目）は、今年度予定している役職員退職金および離籍退任時補償金、顧問弁護士退任功労金の支出相当分を計上しています。
- ④ 繰入金（款/項）は、共済推進県本部交付金、PC入替、LAN・電話回線工事等にかかる費用および能登半島地震対応にかかる費用の原資として、財政安定化資金会計より1億3,094万円繰り入れます。
- ⑤ 共闘協力金収入（款/項）は、支出の部の共闘協力金支出（款/項）に同額を計上しています。
- ⑥ 前年度繰越金（目）は8億910万円です。前年度10億2,614万円より2億1,703万円減少しました。
- ⑦ 収入総額は66億1,822万円の見込みです。前年度より4億5,629万円減少しています。うち、③積立金取崩収入は積立金から、④繰入金は財政安定化資金会計からの繰り入れであり、組合費収入は1億848万円減少しました。

<支出の部>

- ① 人件費は10億1,341万円で、前年度予算から1億4,224万円、12.3%の減少です（②以降もすべて前年度予算比）。役職員の退職予定数が減少したため、役員給（項）・書記給（項）退職金（目）のいずれも減額を見込みます。あわせて福利厚生費（項）役員宿舍費（目）も減額見込

みです。

- ② 事務費は3億8,413万円で、4,509万円、13.3%の増加です。
備品費（項/目）の電話回線工事代、システム費（項）システム運用（目）のLAN回線工事代、PC入替費用の合計3,043万円は財政安定化資金会計を原資とし、繰入金（款/項）財政安定化資金会計繰入金（目）に収入計上します。また顧問弁護士・医師報酬（項）顧問弁護士報酬（目）の顧問弁護士退任功労金は、同額を固定資産取崩収入（款/項）積立金取崩収入（目）に収入計上します。
- ③ 会議費は1億4,263万円で、436万円、3.2%の増加です。大会費（款/項）は中間年のため減額ですが、自治研集会開催年のため隔年会議・集会費（項）自治研集会費（目）が3,968万円増額となりました。
- ④ 専門局費は7億5,395万円で、625万円、0.8%の増加です。
ア 総合企画総務局費は2億551万円で421万円の減少です。
イ 総合労働局費は5,091万円で847万円の減少です。
ウ 総合組織局費は2億8,595万円で2,508万円の減少です。
エ 総合政治政策局費は2億764万円で4,198万円の増加です。
オ 財政局費は392万円で204万円の増加です。
- ⑤ 上部団体動員費は2,641万円で、358万円、12.0%の減少です。
次の動員について計上しています。

- 総合企画総務局動員費（目）：連合春闘集会、公務労協公共サービスキャンペーン集会
 - 総合労働局動員費（目）：公務員連絡会春闘・人勧中央行動
 - 総合政治政策局動員費（目）：さようなら原発集会、5.3憲法集会
- ⑥ 危機管理対策費は115万円で、534万円、82.2%の減少です。感染症・自然災害対策費に加え、能登半島地震対応にかかる経費として50万円計上します。
- ⑦ 旅費は7,550万円で、150万円、1.9%の減少です。
- 2025年度は旅費（款）の中に、（ア）本部役職員旅費（項/目）各総合局旅費（事業）と、（イ）その他旅費（項/目）タクシー券（事業）、公用車（事業）を設けそれぞれ予算計上します。旅費の各項目を事業予算として明確化し、「日数の抑制、経路の効率化、人員の適正化」の原則の徹底とウェブの活用等により、効果的な執行をめざします。
- ⑧ 交付金は18億2,681万円で、886万円、0.5%の増加です。
- ア 県本部強化交付金等（目）は登録納入確定の結果、3億8,028万円で1,279万円の減少です。
- イ 立法闘争交付金（目）は1億6,074万円で2,890万円の増加です。
- ウ 共済推進県本部交付金（目）は4年間の時限的増額の3年目につき、1億円を増額し2億3,951万円としています。
- ⑨ 上部団体等会費は9億4,410万円

で、6,349万円、6.3%の減少です。連合会費は連合への登録人員をこれまでの厚生労働省労働組合基礎調査数から自治労の登録納入確定における登録数に変更したことで区分ごとの登録数が減少し減額となりました。一方P S I会費は円安のため、I T F会費は期中の会費引き上げを想定し、増額となっています。

- ⑩ 繰出金は4億2,721万円で、1億2,039万円、22.0%の減少です。
- ア 財政安定化資金会計繰出金（目）は、2024年度の繰越金より2億9,917万円繰り出します。
- イ 互助年金会計繰出金（目）は、新保険料と掛金の差額分等で1,804万円繰り出します。
- ウ 会館特別会計繰出金（目）は、中長期の資金需要の原資として1億円、会館運営の通常経費として1,000万円、合計1億1,000万円を繰り出します。
- ⑪ 寄附金は7,343万円で、250万円、3.3%の減少です。
- ア 自治総研寄附金（目）はこれまで自治労共済生協が負担していた寄附金が減額されたため、2023年度より自治労本部で負担しています。
- イ その他寄附金は連合政策活動資金です。連合登録数に連動しているため減額計上となりました。
- ⑫ 予備費は組合費収入の12分の1を確保し、4億4,606万円です。

(2) 救援会計

- ① 前年度繰越金は3億7,411万円です。一般会計からの繰入金は、繰越金の蓄積状況から、今年度も計上しません。
- ② 支出については会計の性質上、前年と同額を計上しています。

(3) 財政安定化資金会計

- ① 繰入金は、一般会計から2024年度の繰越金の一部として2億9,917万円、自治労基金会計から2024年度の運用益958万円を繰り入れます。
- ② 利息収入は譲渡性預金利息の見込み分を計上しました。利息の引き上げに伴い増額計上しています。
- ③ 前年度繰越金は25億5,283万円、収入合計は28億6,242万円です。
- ④ 支出の部、共済推進県本部交付金の原資として1億円、PC入替、LAN・電話回線工事費用として3,043万円、能登半島地震対応にかかる経費として50万円を一般会計へ繰り出します。また、第166回中央委員会の決定に基づき、自治労会館大規模修繕の追加資金として9,000万円を自治労会館特別会計へ繰り出します。
- ⑤ 以上から、2025年度期末の財政安定化資金会計の残高は約26億円の見込みです。

(4) 自治労基金会計

- ① 雑収入/その他収入は労金出資配当金、利用配当金等です。2024年度に出資金を増口しているため出資配

当金は増額計上、また金利の引き上げにより利息収入も増額見込みです。前年度繰越金は、92億535万円です。なお、流動資産に固定資産（投資有価証券、出資金）を加えた2024年5月期末日の正味財産は100億958万円です（2024年度一般会計および特別会計決算報告書参照）。

(注) 投資有価証券は10年利付国債3億円×2、出資金は労金出資金など。

(5) カンパ会計

- ① 国際連帯カンパ収入は、2024年度と同額の3,500万円とします。前年度繰越金は7,520万円、収入合計1億1,231万円です。緊急救援活動のカンパ呼びかけ・支出については、情勢に応じて中央執行委員会確認に基づき行うこととします。
- ② 支出は連合「愛のカンパ」への拠出、エファジャパンや協力NGOへの交付金、ミャンマー民主化支援闘争ほか各種の国際協力活動支援金、能登半島地震にかかる支援を予定します。また、自治研集会、スポーツ大会開催予定のため、事業費を計上しています。

(6) 自治労役職員互助年金特別会計

2025年度自治労専従役職員互助年金評議員会（7月18日）の確認に基づき一般会計から1,804万円繰り入れます。

(7) 公営競技評議会特別会計

前年度繰越金は4,780万円、予算規

模は4,901万円です。

(8) 都市公共交通評議会労組事業特別会計

前年度繰越金は3,895万円、予算規模は4,755万円です。

(9) 自治労会館特別会計

- ① 繰入金(款)は、一般会計から中期修繕のための資金として1億円、会館運営の通常経費として1,000万円、合計1億1,000万円を繰り入れます。また第166回中央委員会の決定に基づき、自治労会館大規模修繕の追加資金として9,000万円を財政安定化資金会計から繰り入れます。
- ② 固定資産取崩収入(款)積立金取崩収入(項)は、2025年度に実施する大規模修繕の工事費と修繕期間中の代替施設確保等にかかる経費を大規模修繕積立金預金から取り崩し収入計上します。また同額を支出の部、事業費(款)大規模修繕工事費(項)に計上しています。

1. 2025年度一般会計予算(案)

(1) 2025年度一般会計予算(案) 総括表

(単位：円)

<収入の部>

科目	2025年度予算額(案)	2024年度予算額(補正後)	増減額	増減率(%)	構成比(%)	明
組合収入	5,352,776,320	5,461,265,600	△ 108,489,280	△ 2.0	80.9	
雑収入	0	0	0	—	0.0	
手数料収入	500,000	610,000	△ 110,000	△ 18.0	0.0	
固定資産売却収入	1,400,000	1,500,000	△ 100,000	△ 6.7	0.0	
貸付金返済収入	230,718,450	379,221,000	△ 148,502,550	△ 39.2	3.5	
繰上金収入	350,000	360,000	△ 10,000	△ 2.8	0.0	
繰上金収入	130,940,000	100,000,000	30,940,000	30.9	2.0	
繰上金収入	71,300,000	83,200,000	△ 11,900,000	△ 14.3	1.1	
繰上金収入	21,129,920	22,221,080	△ 1,091,160	△ 4.9	0.3	
繰上金収入	809,106,958	1,026,141,004	△ 217,034,046	△ 21.2	12.2	
合計	6,618,221,648	7,074,518,684	△ 456,297,036	△ 6.4	100.0	

<支出の部>

科目	2025年度予算額(案)	2024年度予算額(補正後)	増減額	増減率(%)	構成比(%)	明
人件費	1,013,412,750	1,155,653,600	△ 142,240,850	△ 12.3	15.3	
会議費	384,130,344	339,038,846	45,091,498	13.3	5.8	
門部団体管理費	142,637,242	138,272,140	4,365,102	3.2	2.2	
機器動対策費	753,956,639	747,705,530	6,251,109	0.8	11.4	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	26,414,820	30,000,000	△ 3,585,180	△ 12.0	0.4	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	1,158,000	6,500,000	△ 5,342,000	△ 82.2	0.0	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	75,500,000	77,000,000	△ 1,500,000	△ 1.9	1.1	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	1,826,819,410	1,817,955,470	8,863,940	0.5	27.6	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	21,129,920	22,221,080	△ 1,091,160	△ 4.9	0.3	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	350,000,000	400,255,000	△ 50,255,000	△ 12.6	5.3	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	944,100,496	1,007,594,653	△ 63,494,157	△ 6.3	14.3	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	5,267,000	5,267,000	0	0.0	0.1	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	0	0	0	—	0.0	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	427,213,603	547,608,084	△ 120,394,481	△ 22.0	6.5	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	120,680,731	255,802,235	△ 135,121,504	△ 52.8	1.8	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	0	500,000	△ 500,000	△ 100.0	0.0	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	73,436,000	75,939,580	△ 2,503,580	△ 3.3	1.1	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	6,300,000	7,100,000	△ 800,000	△ 11.3	0.1	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	0	0	0	—	0.0	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	0	0	0	—	0.0	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	0	0	0	—	0.0	
旅交共離上渉長繰積固寄租過雑財	446,064,693	440,105,466	5,959,227	—	0.0	
合計	6,618,221,648	7,074,518,684	△ 456,297,036	△ 6.4	100.0	

(2) 2025年度一般会計予算(案)

<収入の部>

(単位：円)

款	項	科目		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
組合費				5,352,776,320	5,461,265,600	△ 108,489,280	△ 2.0		登録人員677,902人、納入人員540,700人
	組合費			5,352,776,320	5,461,265,600	△ 108,489,280	△ 2.0		
	闘争資金			3,720,832,320	3,796,245,600	△ 75,413,280	△ 2.0		
				1,631,944,000	1,665,020,000	△ 33,076,000	△ 2.0		
カンパシ収入				0	0	0	-		
	カンパシ収入			0	0	0	-		
	カンパシ収入			0	0	0	-		
雑収入				500,000	610,000	△ 110,000	△ 18.0		
	雑収入			500,000	610,000	△ 110,000	△ 18.0		
	雑収入			100,000	500,000	△ 400,000	△ 80.0		
	利息収入			400,000	110,000	290,000	263.6		
	為替差益			0	0	0	-		
全労済手数料				1,400,000	1,500,000	△ 100,000	△ 6.7		
	全労済手数料			1,400,000	1,500,000	△ 100,000	△ 6.7		
	全労済手数料			1,400,000	1,500,000	△ 100,000	△ 6.7		
固定資産取崩収入				230,718,450	379,221,000	△ 148,502,550	△ 39.2		
	固定資産取崩収入			230,718,450	379,221,000	△ 148,502,550	△ 39.2		
	固定資産取崩収入			0	0	0	-		
	積立金取崩収入			230,718,450	379,221,000	△ 148,502,550	△ 39.2		役員退職金+書記退職金+離籍退任時補償金+顧問弁護士退任功労金
貸付金返済収入				350,000	360,000	△ 10,000	△ 2.8		
	貸付金返済収入			350,000	360,000	△ 10,000	△ 2.8		
	貸付金返済収入			350,000	360,000	△ 10,000	△ 2.8		
	役員貸付金返済収入			0	0	0	-		
	県本部等貸付金返済収入			0	0	0	-		
	長期貸付金返済収入			0	0	0	-		
繰入金				130,940,000	100,000,000	30,940,000	30.9		
	繰入金			130,940,000	100,000,000	30,940,000	30.9		
	他会計繰入金			0	0	0	-		
	財政安定化資金会計繰入金			130,940,000	100,000,000	30,940,000	30.9		共済推進県本部交付金、PC入替、LAN・電話回線工事等にかかる費用、能登半島地震対応
負担金				71,300,000	83,200,000	△ 11,900,000	△ 14.3		
	負担金			71,300,000	83,200,000	△ 11,900,000	△ 14.3		
	負担金			71,300,000	83,200,000	△ 11,900,000	△ 14.3		共済本部6,880万円、全消協250万円
	上部団体交付金			0	0	0	-		

款	項	目		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
共闘協力金収入									
		共闘協力金収入		21,129,920	22,221,080	△ 1,091,160	△ 4.9		
		社保労連共闘協力金		17,629,920	18,721,080	△ 1,091,160	△ 5.8		
		ウォーターエージェンシー大阪労組共闘協力金		3,500,000	3,500,000	0	0.0		
繰越金									
		繰越金		809,106,958	1,026,141,004	△ 217,034,046	△ 21.2		
		前年度繰越金		809,106,958	1,026,141,004	△ 217,034,046	△ 21.2		
		合 計		6,618,221,648	7,074,518,684	△ 456,297,036	△ 6.4		

<支出の部>

款	項	目		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
人件費									
		役員給		422,969,850	420,378,000	2,591,850	0.6		
		給料		289,862,000	276,136,000	13,726,000	5.0		
		諸手当		131,189,400	129,802,000	1,387,400	1.1		
		退職金		1,918,450	14,440,000	△ 12,521,550	△ 86.7		
		書記給		398,049,000	527,530,000	△ 129,481,000	△ 24.5		
		給料		288,704,000	301,630,000	△ 12,926,000	△ 4.3		
		諸手当		101,345,000	117,900,000	△ 16,555,000	△ 14.0		
		退職金		8,000,000	108,000,000	△ 100,000,000	△ 92.6		
		福利厚生費		192,393,900	207,745,600	△ 15,351,700	△ 7.4		
		社会保険料		122,545,500	123,896,000	△ 1,350,500	△ 1.1		
		役員共済負担金		19,700,000	17,600,000	2,100,000	11.9		
		健康管理費		10,576,000	11,804,000	△ 1,228,000	△ 10.4		
		厚生費		4,772,400	5,173,600	△ 401,200	△ 7.8		
		役員宿舍費		33,800,000	48,272,000	△ 14,472,000	△ 30.0		
		役員貸付金支出		1,000,000	1,000,000	0	0.0		
		事務費		384,130,344	339,038,846	45,091,498	13.3		
		消耗品費		8,601,000	8,340,600	260,400	3.1		
		消耗品費		8,601,000	8,340,600	260,400	3.1		
		備品費		9,092,700	2,735,000	6,357,700	232.5		
		備品費		9,092,700	2,735,000	6,357,700	232.5		電話回線工事代(財政安定化資金会計原資分)・ 書記局備品

款	科		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
	項	目						
	資料費		4,011,058	4,115,958	△ 104,900	△ 2.5		
		図書費	1,262,400	1,502,400	△ 240,000	△ 16.0		
		資料保管管理費	1,918,050	1,858,050	60,000	3.2	資料保管料、資料データ化費用	
		新聞代	830,608	755,508	75,100	9.9		
	通信費		6,224,000	5,904,000	320,000	5.4		
		電話料	4,064,000	4,704,000	△ 640,000	△ 13.6		
		郵便料	2,160,000	1,200,000	960,000	80.0		
	運搬費		60,600,000	52,500,000	8,100,000	15.4		
		運搬費	60,600,000	52,500,000	8,100,000	15.4		
	自動車費		916,000	1,826,000	△ 910,000	△ 49.8		
		自動車費	916,000	1,826,000	△ 910,000	△ 49.8		
	委嘱・手数料		30,122,000	32,332,000	△ 2,210,000	△ 6.8		
		業務委託料	16,500,000	16,500,000	0	0.0	自治労サービス業務委託料	
		会計士・社労士	5,422,000	4,322,000	1,100,000	25.5	顧問料、相談料	
		人材派遣	7,400,000	10,700,000	△ 3,300,000	△ 30.8		
		その他手数料	800,000	810,000	△ 10,000	△ 1.2		
	顧問弁護士・医師報酬		133,193,734	109,410,750	23,782,984	21.7		
		顧問弁護士報酬	109,968,334	86,178,750	23,789,584	27.6	本部常勤顧問弁護士月額・日額行動費、非常勤顧問弁護士報酬、顧問弁護士退任功労金	
	借料損料		23,225,400	23,232,000	△ 6,600	0.0		
		借料損料	4,521,866	2,753,360	1,768,506	64.2		
		借料損料	4,521,866	2,753,360	1,768,506	64.2	印刷機等リース代	
	システム費		122,477,986	114,581,178	7,896,808	6.9		
		システム開発費	0	10,950,000	△ 10,950,000	△ 100.0		
		システム保守	3,255,668	4,202,800	△ 947,132	△ 22.5		
		システム運用	119,222,318	99,428,378	19,793,940	19.9	ガルーン、じちろうモバイル諸経費 PC入替、LAN回線工事代(財政安定化資金会 計原資分)	
	監査室費		4,370,000	4,540,000	△ 170,000	△ 3.7		
		監査室費	4,370,000	4,540,000	△ 170,000	△ 3.7		
会議費			142,637,242	138,272,140	4,365,102	3.2		
	大会費		36,383,370	64,062,500	△ 27,679,130	△ 43.2		
		大会費	36,383,370	64,062,500	△ 27,679,130	△ 43.2		
	中央委員会費		34,450,000	34,820,000	△ 370,000	△ 1.1		
		中央委員会費	34,450,000	34,820,000	△ 370,000	△ 1.1		
	中執会議費		390,000	600,000	△ 210,000	△ 35.0		
		中執会議費	390,000	600,000	△ 210,000	△ 35.0		

款	科		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
	項	目						
	諸会議費		29,930,872	33,919,540	△ 3,988,668	△ 11.8		
		県代会議費	15,573,110	15,702,640	△ 129,530	△ 0.8		
		役員推薦委員会費	2,300,280	2,572,400	△ 272,120	△ 10.6		
		選挙委員会費	288,230	486,400	△ 198,170	△ 40.7		
		監査委員会費	1,489,400	1,079,200	△ 410,200	38.0		
		救援委員会費	143,400	183,300	△ 39,900	△ 21.8		
		労働条件担当者会議費	6,336,452	10,045,600	△ 3,709,148	△ 36.9		
		春闘討論集會費	3,800,000	3,850,000	△ 50,000	△ 1.3		
	隔年会議・集會費		41,483,000	4,870,100	36,612,900	751.8		
		連合大会費	0	3,070,100	△ 3,070,100	△ 100.0		
		自治研集會費	41,483,000	1,800,000	39,683,000	2,204.6	しまね自治研開催年	
			753,956,639	747,705,530	6,251,109	0.8		
	専門局費		205,513,035	209,729,164	△ 4,216,129	△ 2.0		
		総合企画総務局費						
		企画費	11,331,530	11,214,000	117,530	1.0		運動方針小委員会2026-27方針討議
		調査活動費	4,483,088	4,350,284	132,804	3.1		
		企画調整費	7,086,000	7,525,840	△ 439,840	△ 5.8		
		総務費	11,766,580	9,767,000	1,999,580	20.5		採用活動経費
		全国書記会議費	5,978,604	6,187,840	△ 209,236	△ 3.4		
		報道活動費	135,929,333	117,679,740	18,249,593	15.5		
		国際活動費	28,937,900	52,604,460	△ 23,666,560	△ 45.0		
		60周年記念企画事業費	0	400,000	△ 400,000	△ 100.0		
	総合労働局費		50,918,186	59,393,880	△ 8,475,694	△ 14.3		
		総合労働局諸費	5,388,000	5,388,000	0	0.0		
		労働条件対策費	26,020,186	27,338,100	△ 1,317,914	△ 4.8		
		労安・法制対策費	15,334,000	21,947,780	△ 6,613,780	△ 30.1		
		法律相談所運営費	3,666,000	4,110,000	△ 444,000	△ 10.8		
		争訟分室費	510,000	610,000	△ 100,000	△ 16.4		
	総合組織局費		285,952,507	311,037,100	△ 25,084,593	△ 8.1		
		総合組織局諸費	21,515,454	24,901,300	△ 3,385,846	△ 13.6		
		組織強化委員会費	3,446,784	4,280,400	△ 833,616	△ 19.5		
		組織調査費	9,000	7,020,000	△ 7,011,000	△ 99.9		
		ジェンダー平等推進費	4,625,900	3,273,200	1,352,700	41.3		P S I - J C 男女平等セミナー対面参加旅費
		県職対策費	11,304,396	11,981,300	△ 676,904	△ 5.6		
		大都市対策費	5,425,094	6,763,980	△ 1,338,886	△ 19.8		
		自治体関連対策費	1,714,624	1,840,800	△ 126,176	△ 6.9		
		現業評議会費	32,518,514	33,939,760	△ 1,421,246	△ 4.2		
		公営企業評議会費	21,505,295	22,235,210	△ 729,915	△ 3.3		

款	科		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
	項	目						
		町村評議会費	30,256,304	33,074,520	△ 2,818,216	△ 8.5		
		政府関係労働組合評議会費	16,022,494	15,458,470	564,024	3.6		
		公営競技評議会費	4,791,240	6,006,260	△ 1,215,020	△ 20.2		
		青年部費	25,900,005	26,796,860	△ 896,855	△ 3.3		
		女性部費	27,391,297	27,581,800	△ 190,503	△ 0.7		
		産別教育センター費	8,524,122	10,110,000	△ 1,585,878	△ 15.7		
		退職者対策費	20,000,000	20,000,000	0	0.0		
		産別建設センター費	9,472,988	8,889,400	583,588	6.6		オルガナイザー養成講座開催年
		国保労組協議会費	7,103,420	7,013,540	89,880	1.3		
		全国一般評議会費	16,624,928	20,618,500	△ 3,993,572	△ 19.4		
		公共民間評議会費	11,368,082	10,848,600	519,482	4.8		
		臨時・非常勤等職員協議会費	6,432,566	8,403,200	△ 1,970,634	△ 23.5		
		総合政治政策局費	207,645,227	165,663,486	41,981,741	25.3		
		総合政治政策局諸費	1,650,000	1,900,000	△ 250,000	△ 13.2		
		政治活動費	98,480,806	51,589,200	46,891,606	90.9		
		政策活動費	8,994,022	10,486,000	△ 1,491,978	△ 14.2		
		社会保障政策活動費	4,271,226	3,427,200	844,026	24.6		安心と信頼の医療と介護集会、連合社会保障構想 対応
		衛生医療評議会費	26,356,700	28,127,000	△ 1,770,300	△ 6.3		
		社会福祉評議会費	29,471,493	30,618,146	△ 1,146,653	△ 3.7		
		自治研中央推進委員会費	10,402,000	11,372,600	△ 970,600	△ 8.5		
		都市公共交通評議会費	28,018,980	28,143,340	△ 124,360	△ 0.4		
		財政局費	3,927,684	1,881,900	2,045,784	108.7		
		財政局費	3,927,684	1,881,900	2,045,784	108.7		財政担当者役職員会議
		上部団体動員費	26,414,820	30,000,000	△ 3,585,180	△ 12.0		
		上部団体動員費	26,414,820	30,000,000	△ 3,585,180	△ 12.0		
		総合企画総務局動員費	1,714,820	5,200,000	△ 3,485,180	△ 67.0		連合春闘集会、公務労協公共サービスキャンペーン
		総合労働局動員費	20,700,000	20,000,000	700,000	3.5		公務員連絡会春闘・人勸中央行動
		総合政治政策局動員費	4,000,000	4,800,000	△ 800,000	△ 16.7		さようなら原発、5.3憲法集会
		危機管理対策費	1,158,000	6,500,000	△ 5,342,000	△ 82.2		
		危機管理対策費	1,158,000	6,500,000	△ 5,342,000	△ 82.2		
		危機管理対策費	1,158,000	6,500,000	△ 5,342,000	△ 82.2		感染症・自然災害対策、能登半島地震対応経費 (財政安定化資金会計原資分)
		旅費	75,500,000	77,000,000	△ 1,500,000	△ 1.9		
		本部役職員旅費	62,000,000	0	62,000,000	-		
		本部役職員旅費	62,000,000	0	62,000,000	-		
		その他旅費	13,500,000	0	13,500,000	-		

款	項	科目		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
交付金	その他旅費			13,500,000	0	13,500,000	-		
				1,826,819,410	1,817,955,470	8,863,940	0.5		
		交付金		1,107,869,410	1,102,455,470	5,413,940	0.5		
			県本部強化交付金等	380,282,730	393,078,010	△ 12,795,280	△ 3.3		
			組織強化・拡大交付金	194,000,000	194,000,000	0	0.0		
			組織拡大表彰交付金	0	1,200,000	△ 1,200,000	△ 100.0		
			地連交付金	30,385,000	30,385,000	0	0.0		
			広域対策交付金	20,000,000	20,000,000	0	0.0		
			地域政策実現対策交付金	49,940,000	49,370,000	570,000	1.2		
			立法闘争交付金	160,747,980	131,838,160	28,909,820	21.9		
			役員再雇用交付金	18,000,000	18,000,000	0	0.0		
			書記政策推進交付金	15,000,000	15,000,000	0	0.0		
			共済推進県本部交付金	239,513,700	237,584,300	1,929,400	0.8		
	ネットワーク構築支援交付金(時限)	0	12,000,000	△ 12,000,000	△ 100.0				
	専従役員補償交付金	718,950,000	715,500,000	3,450,000	0.5				
	離籍専従役員賃金補助交付金	576,150,000	572,700,000	3,450,000	0.6				
	休職専従役員等補償交付金	142,800,000	142,800,000	0	0.0		2024/6該当者238人		
共闘協力金支出		21,129,920	22,221,080	△ 1,091,160	△ 4.9				
	共闘協力金支出	21,129,920	22,221,080	△ 1,091,160	△ 4.9				
	社保労運共闘協力金	17,629,920	18,721,080	△ 1,091,160	△ 5.8				
	ウォーターエージェンシー大阪労組共闘協力金	3,500,000	3,500,000	0	0.0				
離籍専従役員補償金		350,000,000	400,255,000	△ 50,255,000	△ 12.6				
	離籍専従役員補償金	350,000,000	400,255,000	△ 50,255,000	△ 12.6				
	就任時補償金	150,000,000	143,474,000	6,526,000	4.5				
	退任時補償金	200,000,000	256,781,000	△ 56,781,000	△ 22.1				
上部団体等会費		944,100,496	1,007,594,653	△ 63,494,157	△ 6.3				
	上部団体会費	791,192,016	849,596,213	△ 58,404,197	△ 6.9				
	連合会費	677,065,200	741,224,400	△ 64,159,200	△ 8.7				
	PSI会費	109,098,875	104,022,500	5,076,375	4.9				
	ITF会費	5,027,941	4,349,313	678,628	15.6		期中に会費単価値上がりを想定し増額 1.90→1.95ポシド		
共闘団体会費		152,908,480	157,998,440	△ 5,089,960	△ 3.2				
	公務労協会費	86,485,280	91,575,240	△ 5,089,960	△ 5.6		会費(納入数は連合登録数)+春闘分担金		
	交運労協会費	3,722,400	3,722,400	0	0.0				
	平和フォーラム会費	62,700,800	62,700,800	0	0.0				
渉外費		5,267,000	5,267,000	0	0.0				
	渉外費	5,267,000	5,267,000	0	0.0				

科 目		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
款	項 目					
	渉外費	5,267,000	5,267,000	0	0.0	
長期貸付金支出		0	0	0	-	
	長期貸付金支出	0	0	0	-	
	長期貸付金支出	0	0	0	-	
繰出金		427,213,603	547,608,084	△ 120,394,481	△ 22.0	
	繰出金	427,213,603	547,608,084	△ 120,394,481	△ 22.0	
	救援会計繰出金	0	0	0	-	
	財政安定化資金会計繰出金	299,173,603	357,038,084	△ 57,864,481	△ 16.2	
	互助年金会計繰出金	18,040,000	20,570,000	△ 2,530,000	△ 12.3	
	会館特別会計繰出金	110,000,000	170,000,000	△ 60,000,000	△ 35.3	中長期積立金1億円含む(2023年度より開始)
積立金支出		120,680,731	255,802,235	△ 135,121,504	△ 52.8	
	積立金支出	120,680,731	255,802,235	△ 135,121,504	△ 52.8	各引当金と積立金の差額に今期執行予定額を計上
	役員退職積立支出	0	100,397,180	△ 100,397,180	△ 100.0	
	離籍退任時補償金積立支出	115,680,731	150,405,055	△ 34,724,324	△ 23.1	
	顧問弁護士退任功労金積立支出	0	0	0	-	
	その他積立支出	5,000,000	5,000,000	0	0.0	備品等積立/2024年度より開始
固定資産計上支出		0	500,000	△ 500,000	△ 100.0	
	固定資産計上支出	0	500,000	△ 500,000	△ 100.0	
	固定資産計上支出	0	500,000	△ 500,000	△ 100.0	
寄附金		73,436,000	75,939,580	△ 2,503,580	△ 3.3	
	寄附金	73,436,000	75,939,580	△ 2,503,580	△ 3.3	
	自治総研寄附金	50,000,000	50,000,000	0	0.0	
	その他寄附金	23,436,000	25,939,580	△ 2,503,580	△ 9.7	連合登録数に応じて変動
租税公課		6,300,000	7,100,000	△ 800,000	△ 11.3	
	租税公課	6,300,000	7,100,000	△ 800,000	△ 11.3	
	租税公課	6,300,000	7,100,000	△ 800,000	△ 11.3	
過年度支出金		0	0	0	-	
	過年度支出金	0	0	0	-	
	過年度支出金	0	0	0	-	
雑損		0	0	0	-	
	雑損	0	0	0	-	
	雑損	0	0	0	-	
	雑損	0	0	0	-	
	雑損	0	0	0	-	
	雑損	0	0	0	-	
財政安定化資金事業		0	0	0	-	
	財政安定化資金事業	0	0	0	-	
	財政安定化資金事業	0	0	0	-	
予備費		446,064,693	440,105,466	5,959,227	1.4	予備費目安＝組合費収入×1/12＝446,064,693円

款	科		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
	項	目						
	予備費		446,064,693	440,105,466	5,959,227	1.4		
		予備費	446,064,693	440,105,466	5,959,227	1.4		
	合	計	6,618,221,648	7,074,518,684	△ 456,297,036	△ 6.4		

(3) 組合費・闘争資金収入見込み明細表

(単位：円)

組 合 費	2024/6～9	2024/10～2025/5	合 計
		1,255,240,320	2,465,592,000
闘 争 資 金	6 月	11 月	
	550,544,000	1,081,400,000	1,631,944,000
			5,352,776,320

<組合費収入見込み明細表>

① 組合費：2024年6月～9月（4ヵ月分）

（単位：円）

地連	県本部	登録人員	納入人員	組合費		交付金（注1）	
				月単価	2024/6～9	月単価(1/15)	2024/6～9(4/15)
北海道	北海道	41,772	33,417	19,047,690	76,190,760	1,500,764	6,003,056
東	青森	8,142	6,513	3,712,410	14,849,640	286,967	1,147,868
	岩手	5,364	4,291	2,445,870	9,783,480	207,624	830,496
	宮城	12,747	10,197	5,812,290	23,249,160	393,272	1,573,088
	秋田	9,665	7,732	4,407,240	17,628,960	321,440	1,285,760
	山形	15,083	12,066	6,877,620	27,510,480	220,908	883,632
北	福島	16,834	13,467	7,676,190	30,704,760	328,492	1,313,968
	新潟	23,512	18,809	10,721,130	42,884,520	882,648	3,530,592
関東	群馬	17,516	14,012	7,986,840	31,947,360	987,280	3,949,120
	栃木	14,244	11,395	6,495,150	25,980,600	400,652	1,602,608
	茨城	11,993	9,573	5,456,610	21,826,440	103,812	415,248
	埼玉	7,473	5,852	3,335,640	13,342,560	470,680	1,882,720
	東京	54,629	43,677	24,895,890	99,583,560	3,630,796	14,523,184
	千葉	12,040	9,606	5,475,420	21,901,680	519,224	2,076,896
	神奈川	30,318	24,190	13,788,300	55,153,200	1,004,500	4,018,000
	山梨	8,166	6,532	3,723,240	14,892,960	125,788	503,152
北信	長野	20,598	16,478	9,392,460	37,569,840	618,444	2,473,776
	富山	11,574	9,259	5,277,630	21,110,520	228,124	912,496
	石川	11,076	8,860	5,050,200	20,200,800	246,656	986,624
	福井	7,988	6,368	3,629,760	14,519,040	247,148	988,592
東海	静岡	16,253	12,920	7,364,400	29,457,600	107,748	430,992
	愛知	14,986	11,912	6,789,840	27,159,360	590,892	2,363,568
	岐阜	12,146	9,716	5,538,120	22,152,480	371,952	1,487,808
	三重	15,497	12,397	7,066,290	28,265,160	115,784	463,136
近畿	滋賀	7,401	5,895	3,360,150	13,440,600	353,912	1,415,648
	京都	5,758	4,598	2,620,860	10,483,440	74,128	296,512
	奈良	6,808	5,435	3,097,950	12,391,800	135,464	541,856
	和歌山	9,158	7,326	4,175,820	16,703,280	149,568	598,272
	大阪	31,260	24,943	14,217,510	56,870,040	2,217,772	8,871,088
	兵庫	29,450	23,510	13,400,700	53,602,800	1,697,498	6,789,992
中国	岡山	7,826	6,260	3,568,200	14,272,800	298,316	1,193,264
	広島	17,311	13,815	7,874,550	31,498,200	829,676	3,318,704
	鳥取	8,074	6,459	3,681,630	14,726,520	348,336	1,393,344
	島根	11,055	8,844	5,041,080	20,164,320	153,176	612,704
	山口	11,328	9,047	5,156,790	20,627,160	254,036	1,016,144
四国	香川	10,569	8,455	4,819,350	19,277,400	516,764	2,067,056
	徳島	9,820	7,844	4,471,080	17,884,320	310,616	1,242,464
	愛媛	3,021	2,366	1,348,620	5,394,480	248,952	995,808
	高知	6,280	4,949	2,820,930	11,283,720	197,292	789,168
九州	福岡	24,032	19,129	10,903,530	43,614,120	838,532	3,354,128
	佐賀	8,434	6,738	3,840,660	15,362,640	94,792	379,168
	長崎	10,324	8,227	4,689,390	18,757,560	684,044	2,736,176
	大分	12,751	10,200	5,814,000	23,256,000	286,672	1,146,688
	宮崎	9,777	7,821	4,457,970	17,831,880	257,545	1,030,180
	熊本	13,708	10,966	6,250,620	25,002,480	327,672	1,310,688
	鹿児島	16,628	13,302	7,582,140	30,328,560	463,464	1,853,856
	沖縄	10,571	8,456	4,819,920	19,279,680	209,264	837,056
社保労連		7,429	5,943	3,387,510	13,550,040	811,800	3,247,200
全国一般/3労組（注2）		1,877	575	327,750	1,311,000	0	0
直属支部		253	202	115,140	460,560	0	0
合計		690,519	550,544	313,810,080	1,255,240,320	25,670,886	102,683,544

（注1）交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

（注2）全国一般/3労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

② 組合費：2024年10月～2025年5月（8ヵ月分）

(単位：円)

地連	県本部	登録人員	納入人員	組合費		交付金（注1）	
				月単価	2024/10～2025/5	月単価(1/15)	2024/10～2025/5(8/15)
北海道	北海道	40,214	32,171	18,337,470	146,699,760	1,449,268	11,594,144
東	青森	7,928	6,342	3,614,940	28,919,520	296,643	2,373,144
	岩手	5,278	4,222	2,406,540	19,252,320	199,916	1,599,328
	宮城	12,402	9,921	5,654,970	45,239,760	335,380	2,683,040
	秋田	9,632	7,705	4,391,850	35,134,800	303,728	2,429,824
	山形	15,007	12,005	6,842,850	54,742,800	211,232	1,689,856
北	福島	16,799	13,439	7,660,230	61,281,840	318,652	2,549,216
	新潟	22,914	18,331	10,448,670	83,589,360	829,676	6,637,408
	群馬	17,230	13,784	7,856,880	62,855,040	948,576	7,588,608
東	栃木	13,917	11,133	6,345,810	50,766,480	329,968	2,639,744
	茨城	11,801	9,419	5,368,830	42,950,640	83,476	667,808
	埼玉	7,039	5,512	3,141,840	25,134,720	433,944	3,471,552
	東京	53,644	42,884	24,443,880	195,551,040	3,197,508	25,580,064
	千葉	11,692	9,329	5,317,530	42,540,240	511,516	4,092,128
	神奈川	29,524	23,564	13,431,480	107,451,840	967,764	7,742,112
北	山梨	8,125	6,500	3,705,000	29,640,000	133,004	1,064,032
	長野	20,624	16,499	9,404,430	75,235,440	614,836	4,918,688
	富山	11,403	9,122	5,199,540	41,596,320	224,844	1,798,752
	石川	11,010	8,808	5,020,560	40,164,480	230,912	1,847,296
東	福井	7,634	6,088	3,470,160	27,761,280	249,772	1,998,176
	静岡	16,009	12,760	7,273,200	58,185,600	97,908	783,264
	愛知	14,753	11,730	6,686,100	53,488,800	562,520	4,500,160
	岐阜	12,053	9,642	5,495,940	43,967,520	450,180	3,601,440
近	三重	15,449	12,359	7,044,630	56,357,040	67,896	543,168
	滋賀	7,377	5,882	3,352,740	26,821,920	325,048	2,600,384
	京都	5,580	4,451	2,537,070	20,296,560	65,108	520,864
	奈良	6,508	5,194	2,960,580	23,684,640	109,552	876,416
	和歌山	9,196	7,356	4,192,920	33,543,360	149,240	1,193,920
畿	大阪	30,121	24,037	13,701,090	109,608,720	2,184,808	17,478,464
	兵庫	27,992	22,348	12,738,360	101,906,880	1,699,400	13,595,200
	岡山	8,862	7,089	4,040,730	32,325,840	1,017,784	8,142,272
	広島	17,232	13,766	7,846,620	62,772,960	717,664	5,741,312
中	鳥取	8,094	6,475	3,690,750	29,526,000	332,592	2,660,736
	島根	11,030	8,824	5,029,680	40,237,440	158,260	1,266,080
	山口	11,421	9,120	5,198,400	41,587,200	242,720	1,941,760
	香川	10,555	8,444	4,813,080	38,504,640	509,548	4,076,384
	徳島	9,726	7,768	4,427,760	35,422,080	250,264	2,002,112
四	愛媛	2,913	2,292	1,306,440	10,451,520	194,012	1,552,096
	高知	6,221	4,911	2,799,270	22,394,160	186,796	1,494,368
	福岡	22,854	18,195	10,371,150	82,969,200	522,832	4,182,656
	佐賀	8,394	6,705	3,821,850	30,574,800	79,540	636,320
九	長崎	10,041	8,004	4,562,280	36,498,240	655,180	5,241,440
	大分	12,607	10,085	5,748,450	45,987,600	293,232	2,345,856
	宮崎	9,649	7,719	4,399,830	35,198,640	253,183	2,025,464
	熊本	13,644	10,915	6,221,550	49,772,400	315,208	2,521,664
	鹿児島	16,488	13,190	7,518,300	60,146,400	477,568	3,820,544
	沖縄	10,431	8,344	4,756,080	38,048,640	232,388	1,859,104
社保労連		6,996	5,596	3,189,720	25,517,760	771,784	6,174,272
全国一般/3労組（注2）		1,656	535	304,950	2,439,600	0	0
直属支部		233	186	106,020	848,160	0	0
合計		677,902	540,700	308,199,000	2,465,592,000	24,792,830	198,342,640

（注1）交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

（注2）全国一般/3労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

<闘争資金収入見込み明細表>

① 2024年6月 闘争資金

(@1,000円)

(単位：円)

地連	県本部	納入人員	闘争資金 (6月)	交付金(注1) (1/15)
北海道	北海道	33,417	33,417,000	1,500,764
東	青森	6,513	6,513,000	286,967
	岩手	4,291	4,291,000	207,624
	宮城	10,197	10,197,000	393,272
	秋田	7,732	7,732,000	321,440
	山形	12,066	12,066,000	220,908
北	福島	13,467	13,467,000	328,492
	新潟	18,809	18,809,000	882,648
関東	群馬	14,012	14,012,000	987,280
	栃木	11,395	11,395,000	400,652
	茨城	9,573	9,573,000	103,812
	埼玉	5,852	5,852,000	470,680
	東京	43,677	43,677,000	3,630,796
	千葉	9,606	9,606,000	519,224
	山梨	24,190	24,190,000	1,004,500
北信	長野	16,478	16,478,000	618,444
	富山	9,259	9,259,000	228,124
	石川	8,860	8,860,000	246,656
	福井	6,368	6,368,000	247,148
東海	静岡	12,920	12,920,000	107,748
	愛知	11,912	11,912,000	590,892
	岐阜	9,716	9,716,000	371,952
	三重	12,397	12,397,000	115,784
近畿	滋賀	5,895	5,895,000	353,912
	京都	4,598	4,598,000	74,128
	奈良	5,435	5,435,000	135,464
	和歌山	7,326	7,326,000	149,568
	大阪	24,943	24,943,000	2,217,772
	兵庫	23,510	23,510,000	1,697,498
中国	岡山	6,260	6,260,000	298,316
	広島	13,815	13,815,000	829,676
	鳥取	6,459	6,459,000	348,336
	島根	8,844	8,844,000	153,176
	山口	9,047	9,047,000	254,036
四国	香川	8,455	8,455,000	516,764
	徳島	7,844	7,844,000	310,616
	愛媛	2,366	2,366,000	248,952
	高知	4,949	4,949,000	197,292
九州	福岡	19,129	19,129,000	838,532
	佐賀	6,738	6,738,000	94,792
	長崎	8,227	8,227,000	684,044
	大分	10,200	10,200,000	286,672
	宮崎	7,821	7,821,000	257,545
	熊本	10,966	10,966,000	327,672
	鹿児島	13,302	13,302,000	463,464
	沖縄	8,456	8,456,000	209,264
	社保労連	5,943	5,943,000	811,800
全国一般/3労組(注2)	575	575,000	0	
直属支部	202	202,000	0	
合計	550,544	550,544,000	25,670,886	

(注1) 交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

(注2) 全国一般/3労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

② 2024年11月 闘争資金

(@2,000円)

(単位：円)

地連	県本部	納入人員	闘争資金 (11月)	交付金(注1) (1/15)	交付金 (2/15)
北海道	北海道	32,171	64,342,000	1,449,268	2,898,536
東 北	青森	6,342	12,684,000	296,643	593,286
	岩手	4,222	8,444,000	199,916	399,832
	宮城	9,921	19,842,000	335,380	670,760
	秋田	7,705	15,410,000	303,728	607,456
	山形	12,005	24,010,000	211,232	422,464
	福島	13,439	26,878,000	318,652	637,304
関 東 甲	新潟	18,331	36,662,000	829,676	1,659,352
	群馬	13,784	27,568,000	948,576	1,897,152
	栃木	11,133	22,266,000	329,968	659,936
	茨城	9,419	18,838,000	83,476	166,952
	埼玉	5,512	11,024,000	433,944	867,888
	東京	42,884	85,768,000	3,197,508	6,395,016
北 信	千葉	9,329	18,658,000	511,516	1,023,032
	神奈川	23,564	47,128,000	967,764	1,935,528
	山梨	6,500	13,000,000	133,004	266,008
	長野	16,499	32,998,000	614,836	1,229,672
東 海	富山	9,122	18,244,000	224,844	449,688
	石川	8,808	17,616,000	230,912	461,824
	福井	6,088	12,176,000	249,772	499,544
	静岡	12,760	25,520,000	97,908	195,816
近 畿	愛知	11,730	23,460,000	562,520	1,125,040
	岐阜	9,642	19,284,000	450,180	900,360
	三重	12,359	24,718,000	67,896	135,792
	滋賀	5,882	11,764,000	325,048	650,096
	京都	4,451	8,902,000	65,108	130,216
	奈良	5,194	10,388,000	109,552	219,104
中 国	和歌山	7,356	14,712,000	149,240	298,480
	大阪	24,037	48,074,000	2,184,808	4,369,616
	兵庫	22,348	44,696,000	1,699,400	3,398,800
	岡山	7,089	14,178,000	1,017,784	2,035,568
	広島	13,766	27,532,000	717,664	1,435,328
四 国	鳥取	6,475	12,950,000	332,592	665,184
	島根	8,824	17,648,000	158,260	316,520
	山口	9,120	18,240,000	242,720	485,440
	香川	8,444	16,888,000	509,548	1,019,096
九 州	徳島	7,768	15,536,000	250,264	500,528
	愛媛	2,292	4,584,000	194,012	388,024
	高知	4,911	9,822,000	186,796	373,592
	福岡	18,195	36,390,000	522,832	1,045,664
	佐賀	6,705	13,410,000	79,540	159,080
	長崎	8,004	16,008,000	655,180	1,310,360
	大分	10,085	20,170,000	293,232	586,464
	宮崎	7,719	15,438,000	253,183	506,366
州	熊本	10,915	21,830,000	315,208	630,416
	鹿児島	13,190	26,380,000	477,568	955,136
	沖縄	8,344	16,688,000	232,388	464,776
社保労連		5,596	11,192,000	771,784	1,543,568
全国一般/3労組(注2)		535	1,070,000	0	0
直属支部		186	372,000	0	0
合計		540,700	1,081,400,000	24,792,830	49,585,660

(注1) 交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

(注2) 全国一般/3労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

(4) 交付金明細表

① 交付金集計表：2024年6月～2025年5月

(単位：円)

地連	県本部	2024/6～9	2024/10～2025/5	2025年度 計
北海道	北海道	7,503,820	14,492,680	21,996,500
東	青森	1,434,835	2,966,430	4,401,265
	岩手	1,038,120	1,999,160	3,037,280
	宮城	1,966,360	3,353,800	5,320,160
	秋田	1,607,200	3,037,280	4,644,480
	山形	1,104,540	2,112,320	3,216,860
北	福島	1,642,460	3,186,520	4,828,980
	新潟	4,413,240	8,296,760	12,710,000
	群馬	4,936,400	9,485,760	14,422,160
東	栃木	2,003,260	3,299,680	5,302,940
	茨城	519,060	834,760	1,353,820
	埼玉	2,353,400	4,339,440	6,692,840
	東京	18,153,980	31,975,080	50,129,060
	千葉	2,596,120	5,115,160	7,711,280
	神奈川	5,022,500	9,677,640	14,700,140
北	山梨	628,940	1,330,040	1,958,980
	長野	3,092,220	6,148,360	9,240,580
	富山	1,140,620	2,248,440	3,389,060
	石川	1,233,280	2,309,120	3,542,400
東	福井	1,235,740	2,497,720	3,733,460
	静岡	538,740	979,080	1,517,820
	愛知	2,954,460	5,625,200	8,579,660
海	岐阜	1,859,760	4,501,800	6,361,560
	三重	578,920	678,960	1,257,880
	滋賀	1,769,560	3,250,480	5,020,040
近	京都	370,640	651,080	1,021,720
	奈良	677,320	1,095,520	1,772,840
	和歌山	747,840	1,492,400	2,240,240
	大阪	11,088,860	21,848,080	32,936,940
	兵庫	8,487,490	16,994,000	25,481,490
中	岡山	1,491,580	10,177,840	11,669,420
	広島	4,148,380	7,176,640	11,325,020
	鳥取	1,741,680	3,325,920	5,067,600
	島根	765,880	1,582,600	2,348,480
四	山口	1,270,180	2,427,200	3,697,380
	香川	2,583,820	5,095,480	7,679,300
	徳島	1,553,080	2,502,640	4,055,720
九	愛媛	1,244,760	1,940,120	3,184,880
	高知	986,460	1,867,960	2,854,420
	福岡	4,192,660	5,228,320	9,420,980
	佐賀	473,960	795,400	1,269,360
州	長崎	3,420,220	6,551,800	9,972,020
	大分	1,433,360	2,932,320	4,365,680
	宮崎	1,287,725	2,531,830	3,819,555
	熊本	1,638,360	3,152,080	4,790,440
	鹿児島	2,317,320	4,775,680	7,093,000
	沖縄	1,046,320	2,323,880	3,370,200
社保労連		4,059,000	7,717,840	11,776,840
全国一般/3労組		0	0	0
直属支部		0	0	0
合計		128,354,430	247,928,300	376,282,730

(注1) 交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

② 交付金明細表：2024年6月～9月

※ 6月から9月までの組合費相殺分（4ヵ月分）＋6月闘争資金相殺分（1ヵ月分）＝5/15（5ヵ月分）

（単位：円）

地連	県本部	2024/6～2024/9				交付金/月	2024/6～9
		組合費減免交付金	新規加盟対策交付金	地域労働運動強化交付金	交付金年間計	年間計の1/15	年間計の5/15
北海道	北海道	22,511,460	0	0	22,511,460	1,500,764	7,503,820
東	青森	4,100,820	0	203,688	4,304,508	286,967	1,434,835
	岩手	3,099,600	0	14,760	3,114,360	207,624	1,038,120
	宮城	5,899,080	0	0	5,899,080	393,272	1,966,360
	秋田	4,821,600	0	0	4,821,600	321,440	1,607,200
	山形	3,313,620	0	0	3,313,620	220,908	1,104,540
北	福島	4,587,900	0	339,480	4,927,380	328,492	1,642,460
	新潟	13,010,940	0	228,780	13,239,720	882,648	4,413,240
関東	群馬	14,809,200	0	0	14,809,200	987,280	4,936,400
	栃木	6,009,780	0	0	6,009,780	400,652	2,003,260
	茨城	1,557,180	0	0	1,557,180	103,812	519,060
	埼玉	7,060,200	0	0	7,060,200	470,680	2,353,400
	東京	54,461,940	0	0	54,461,940	3,630,796	18,153,980
甲信	千葉	7,788,360	0	0	7,788,360	519,224	2,596,120
	神奈川	9,734,220	0	5,333,280	15,067,500	1,004,500	5,022,500
	山梨	1,886,820	0	0	1,886,820	125,788	628,940
北信	長野	8,725,620	0	551,040	9,276,660	618,444	3,092,220
	富山	2,870,820	0	551,040	3,421,860	228,124	1,140,620
	石川	3,699,840	0	0	3,699,840	246,656	1,233,280
	福井	3,707,220	0	0	3,707,220	247,148	1,235,740
東海	静岡	1,616,220	0	0	1,616,220	107,748	538,740
	愛知	8,858,460	0	4,920	8,863,380	590,892	2,954,460
	岐阜	5,579,280	0	0	5,579,280	371,952	1,859,760
	三重	1,313,640	0	423,120	1,736,760	115,784	578,920
近畿	滋賀	5,062,680	246,000	0	5,308,680	353,912	1,769,560
	京都	1,111,920	0	0	1,111,920	74,128	370,640
	奈良	1,943,400	0	88,560	2,031,960	135,464	677,320
	和歌山	2,243,520	0	0	2,243,520	149,568	747,840
	大阪	33,266,580	0	0	33,266,580	2,217,772	11,088,860
中国	兵庫	24,964,080	0	498,396	25,462,476	1,697,498	8,487,490
	岡山	4,056,540	0	418,200	4,474,740	298,316	1,491,580
	広島	12,445,140	0	0	12,445,140	829,676	4,148,380
	鳥取	3,547,320	423,120	1,254,600	5,225,040	348,336	1,741,680
四国	島根	2,297,640	0	0	2,297,640	153,176	765,880
	山口	1,805,640	0	2,004,900	3,810,540	254,036	1,270,180
	香川	6,472,260	0	1,279,200	7,751,460	516,764	2,583,820
	徳島	3,325,920	137,760	1,195,560	4,659,240	310,616	1,553,080
九州	愛媛	2,651,880	0	1,082,400	3,734,280	248,952	1,244,760
	高知	2,959,380	0	0	2,959,380	197,292	986,460
	福岡	11,345,520	29,520	1,202,940	12,577,980	838,532	4,192,660
	佐賀	1,416,960	0	4,920	1,421,880	94,792	473,960
	長崎	10,260,660	0	0	10,260,660	684,044	3,420,220
州	大分	3,965,520	0	334,560	4,300,080	286,672	1,433,360
	宮崎	3,488,280	0	374,904	3,863,184	257,545	1,287,725
	熊本	4,806,840	0	108,240	4,915,080	327,672	1,638,360
	鹿児島	6,268,080	206,640	477,240	6,951,960	463,464	2,317,320
	沖縄	3,138,960	0	0	3,138,960	209,264	1,046,320
	社保労連	12,177,000	0	0	12,177,000	811,800	4,059,000
	全国一般/3労組	0	0	0	0	0	0
	直属支部	0	0	0	0	0	0
	合計	366,045,540	1,043,040	17,974,728	385,063,308	25,670,886	128,354,430

③ 交付金明細表：2024年10月～2025年5月

※ 10月から5月までの組合費相殺分（8ヵ月分）+11月闘争資金相殺分（2ヵ月分）=10/15（10ヵ月分）

（単位：円）

地連	県本部	2024/10～2025/5				交付金/月	2024/10～2025/5
		組合費減免交付金	新規加盟対策交付金	地域労働運動強化交付金	交付金年間計	年間計の1/15	年間計の10/15
北海道	北海道	20,538,540	1,200,480	0	21,739,020	1,449,268	14,492,680
東北	青森	4,245,960	0	203,688	4,449,648	296,643	2,966,430
	岩手	2,998,740	0	0	2,998,740	199,916	1,999,160
	宮城	5,030,700	0	0	5,030,700	335,380	3,353,800
	秋田	4,555,920	0	0	4,555,920	303,728	3,037,280
	山形	3,168,480	0	0	3,168,480	211,232	2,112,320
	福島	4,307,460	0	472,320	4,779,780	318,652	3,186,520
関東	群馬	14,228,640	0	0	14,228,640	948,576	9,485,760
	栃木	4,949,520	0	0	4,949,520	329,968	3,299,680
	茨城	1,252,140	0	0	1,252,140	83,476	834,760
	埼玉	6,509,160	0	0	6,509,160	433,944	4,339,440
	東京	47,716,620	246,000	0	47,962,620	3,197,508	31,975,080
	千葉	7,672,740	0	0	7,672,740	511,516	5,115,160
甲信	神奈川	9,360,300	0	5,156,160	14,516,460	967,764	9,677,640
	山梨	1,995,060	0	0	1,995,060	133,004	1,330,040
	長野	8,799,420	0	423,120	9,222,540	614,836	6,148,360
北信	富山	2,826,540	0	546,120	3,372,660	224,844	2,248,440
	石川	3,463,680	0	0	3,463,680	230,912	2,309,120
	福井	3,746,580	0	0	3,746,580	249,772	2,497,720
東海	静岡	1,468,620	0	0	1,468,620	97,908	979,080
	愛知	8,437,800	0	0	8,437,800	562,520	5,625,200
	岐阜	6,054,060	698,640	0	6,752,700	450,180	4,501,800
	三重	846,240	0	172,200	1,018,440	67,896	678,960
近畿	滋賀	4,875,720	0	0	4,875,720	325,048	3,250,480
	京都	976,620	0	0	976,620	65,108	651,080
	奈良	1,564,560	0	78,720	1,643,280	109,552	1,095,520
	和歌山	2,238,600	0	0	2,238,600	149,240	1,492,400
	大阪	31,925,880	846,240	0	32,772,120	2,184,808	21,848,080
中国	兵庫	24,698,400	344,400	448,212	25,491,012	1,699,400	16,994,000
	岡山	3,876,960	10,902,720	487,080	15,266,760	1,017,784	10,177,840
	広島	10,764,960	0	0	10,764,960	717,664	7,176,640
	鳥取	4,344,360	0	644,520	4,988,880	332,592	3,325,920
	島根	2,373,900	0	0	2,373,900	158,260	1,582,600
四国	山口	1,702,320	0	1,938,480	3,640,800	242,720	2,427,200
	香川	6,364,020	0	1,279,200	7,643,220	509,548	5,095,480
	徳島	2,954,460	68,880	730,620	3,753,960	250,264	2,502,640
	愛媛	2,196,780	0	713,400	2,910,180	194,012	1,940,120
九州	高知	2,801,940	0	0	2,801,940	186,796	1,867,960
	福岡	7,842,480	0	0	7,842,480	522,832	5,228,320
	佐賀	1,193,100	0	0	1,193,100	79,540	795,400
	長崎	9,827,700	0	0	9,827,700	655,180	6,551,800
	大分	3,776,100	354,240	268,140	4,398,480	293,232	2,932,320
	宮崎	3,458,760	0	338,988	3,797,748	253,183	2,531,830
州	熊本	4,622,340	0	105,780	4,728,120	315,208	3,152,080
	鹿児島	6,056,520	728,160	378,840	7,163,520	477,568	4,775,680
	沖縄	3,426,780	59,040	0	3,485,820	232,388	2,323,880
社保労連		11,576,760	0	0	11,576,760	771,784	7,717,840
全国一般/3労組		0	0	0	0	0	0
直属支部		0	0	0	0	0	0
合計		341,817,000	15,448,800	14,626,668	371,892,468	24,792,830	247,928,300

(5) 第98回定期大会関連必要経費 (案)

① 旅 費

(単位：円)

項 目	第98回大会 (千葉)	第97回大会*	増 減 額	明 説
本部役員等旅費	4,163,370	17,812,500	△ 13,649,130	特別中央執行委員、 監査委員、顧問、来 賓等を含む
小 計	4,163,370	17,812,500	△ 13,649,130	

③ 会 場 費

(単位：円)

項 目	第98回大会 (千葉)	第97回大会	増 減 額	明 説
会 場 費	19,700,000	26,000,000	△ 6,300,000	設営費含む
小 計	19,700,000	26,000,000	△ 6,300,000	

② 大 会 費

項 目	第98回大会 (千葉)	第97回大会	増 減 額	明 説
印刷費	6,000,000	8,500,000	△ 2,500,000	各種資料印刷費
速記料	650,000	750,000	△ 100,000	大会速記料
運搬輸送費	1,000,000	2,000,000	△ 1,000,000	資料運搬
次年度大会準備費	500,000	0	500,000	現地調査費等
バス輸送本部負担	0	0	0	
運営費	440,000	4,000,000	△ 3,560,000	現地動員費
記念品費	2,400,000	1,950,000	450,000	永年勤続、退任役員
その他の	1,230,000	2,550,000	△ 1,320,000	弁当、備品、市内 移動諸経費等
小 計	12,220,000	19,750,000	△ 7,530,000	

④ 予 備 費

項 目	第98回大会 (千葉)	第97回大会	増 減 額	明 説
予 備 費	300,000	500,000	△ 200,000	
小 計	300,000	500,000	△ 200,000	

⑤ 総 合 計

項 目	第98回大会 (千葉)	第97回大会	増 減 額	明 説
総 合 計	36,383,370	64,062,500	△ 27,679,130	

*表中に記載の数字は、当初予算です。

2. 救援会計予算(案)

(単位：円)

<収入の部>

款	項	科目		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
繰入金	繰入金			0	0	0	-		
				0	0	0	-		
				0	0	0	-		
救援弁済金	救援弁済金			0	0	0	-		
				0	0	0	-		
				0	0	0	-		
				0	0	0	-		
				0	0	0	-		
				0	0	0	-		
雑収入	雑収入			163,000	31,000	132,000	425.8		
				163,000	31,000	132,000	425.8		
				163,000	31,000	132,000	425.8		
繰越金	繰越金			374,113,194	376,909,463	△ 2,796,269	△ 0.7		
				374,113,194	376,909,463	△ 2,796,269	△ 0.7		
				374,113,194	376,909,463	△ 2,796,269	△ 0.7		
				374,276,194	376,940,463	△ 2,664,269	△ 0.7		
				374,276,194	376,940,463	△ 2,664,269	△ 0.7		

<支出の部>

款	項	科目		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
救援給付金	死亡救援金			266,000,000	266,000,000	0	0.0		
				35,000,000	35,000,000	0	0.0		
				5,000,000	5,000,000	0	0.0		
				10,000,000	10,000,000	0	0.0		
				20,000,000	20,000,000	0	0.0		
				20,000,000	20,000,000	0	0.0		
傷病見舞金	傷病見舞金			2,000,000	2,000,000	0	0.0		
				4,000,000	4,000,000	0	0.0		
				4,000,000	4,000,000	0	0.0		

款	科		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
	項	目						
	障害見舞金		4,000,000	4,000,000	0	0.0		
	障害救援金		10,000,000	10,000,000	0	0.0		
	処分救援金		18,000,000	18,000,000	0	0.0		
	処分見舞金		9,000,000	9,000,000	0	0.0		
	刑事処分見舞金		9,000,000	9,000,000	0	0.0		
	貸金救援金		100,000,000	100,000,000	0	0.0		
	貸金救援金		40,000,000	40,000,000	0	0.0		
	昇給抑制救援金		40,000,000	40,000,000	0	0.0		
	勤勉救援金		20,000,000	20,000,000	0	0.0		
	貸金カッタ補償金		30,000,000	30,000,000	0	0.0		
	貸金カッタ補償金		30,000,000	30,000,000	0	0.0		
	争訟救援金		52,000,000	52,000,000	0	0.0		
	弁護負担金		19,000,000	19,000,000	0	0.0		
	争訟負担金		3,000,000	3,000,000	0	0.0		
	争訟支援金		30,000,000	30,000,000	0	0.0		
	退職救援金		10,000,000	10,000,000	0	0.0		
	退職見舞金		2,000,000	2,000,000	0	0.0		
	退職救援金		8,000,000	8,000,000	0	0.0		
	補装具救援金		1,000,000	1,000,000	0	0.0		
	補装具見舞金		1,000,000	1,000,000	0	0.0		
	救援貸付金		44,000,000	44,000,000	0	0.0		
	救援貸付金		44,000,000	44,000,000	0	0.0		
	保釈貸付金		2,000,000	2,000,000	0	0.0		
	担保貸付金		1,000,000	1,000,000	0	0.0		
	生活貸付金		1,000,000	1,000,000	0	0.0		
	住宅貸付金		10,000,000	10,000,000	0	0.0		
	闘争支援貸付金		30,000,000	30,000,000	0	0.0		
	租税公課		50,000	50,000	0	0.0		
	租税公課		50,000	50,000	0	0.0		
	租税公課		50,000	50,000	0	0.0		貸付契約に関わる収入印紙代金
	予備費		64,226,194	66,890,463	△ 2,664,269	△ 4.0		
	予備費		64,226,194	66,890,463	△ 2,664,269	△ 4.0		
	予備費		64,226,194	66,890,463	△ 2,664,269	△ 4.0		
	合 計		374,276,194	376,940,463	△ 2,664,269	△ 0.7		

3. 財政安定化資金会計予算 (案)

<収入の部>

(単位：円)

科 目	2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
繰 入	308,762,653	366,302,945	△ 57,540,292	△ 15.7	
一 般 会 計	299,173,603	357,038,084	△ 57,864,481	△ 16.2	2024年度繰越金の一部
自 治 労 基 金 会 計	9,589,050	9,264,861	324,189	3.5	2024年度決算基金運用益
そ の 他 会 計	0	0	0	—	
雑 収 入	820,000	191,000	629,000	329.3	
利 息 収 入	820,000	191,000	629,000	329.3	
雑 収 入	0	0	0	—	
前 年 度 繰 越 金	2,552,838,774	2,286,344,980	266,493,794	11.7	
合 計	2,862,421,427	2,652,838,925	209,582,502	7.9	

<支出の部>

科 目	2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
繰 出	220,940,000	100,000,000	120,940,000	120.9	
一 般 会 計	130,940,000	100,000,000	30,940,000	30.9	共済推進県本部交付金、PC入替、LAN・電話回線工事等にかかる費用、能登半島地震対応
自 治 労 基 金 会 計	0	0	0	—	
そ の 他 会 計	90,000,000	0	90,000,000	—	大規模修繕積立金原資 (第166回中央委員会確認)
他会計長期貸付金支出	0	0	0	—	
積 立 金 支 出	0	0	0	—	
雑 損 ・ 手 数 料	0	0	0	—	
租 税 公 課	0	0	0	—	
予 備 費	2,641,481,427	2,552,838,925	88,642,502	3.5	
合 計	2,862,421,427	2,652,838,925	209,582,502	7.9	

4. 自治労基金会計予算 (案)

<収入の部>

(単位：円)

科 目	2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
繰 入 金	0	0	0	-	
一 般 会 計	0	0	0	-	
財政安定化資金会計	0	0	0	-	
そ の 他 会 計	0	0	0	-	
雑 収 入	11,653,000	9,367,000	2,286,000	24.4	
利 息 収 入	5,150,000	3,606,000	1,544,000	42.8	定期預金・譲渡性預金の利息、国債利子
そ の 他 収 入	6,503,000	5,761,000	742,000	12.9	労金出資配当金、労金利用配当金等
固定資産取崩収入	0	0	0	-	
前 年 度 繰 越 金	9,205,351,005	9,205,026,816	324,189	0.0	
合 計	9,217,004,005	9,214,393,816	2,610,189	0.0	

<支出の部>

科 目	2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
繰 出 金	9,589,050	9,264,861	324,189	3.5	
一 般 会 計	0	0	0	-	
財政安定化資金会計	9,589,050	9,264,861	324,189	3.5	2024年度決算の基金運用益相当額
そ の 他 会 計	0	0	0	-	
固定資産計上支出	0	0	0	-	
雑 損 ・ 手 数 料	0	0	0	-	
次 年 度 繰 越 金	9,207,414,955	9,205,128,955	2,286,000	0.0	
合 計	9,217,004,005	9,214,393,816	2,610,189	0.0	

5. カンパ会計予算 (案)

<収入の部>

(単位：円)

科 款	目 項	2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説 明
繰	他会計繰入金	0	0	0	—	
力	カンパ収入	36,500,000	198,613,648	△ 162,113,648	△ 81.6	
	国際連帯カンパ	35,000,000	35,000,000	0	0.0	
	災害カンパ	1,500,000	163,613,648	△ 162,113,648	△ 99.1	能登半島地震災害支援特別カンパ2025年度集約見込額
雑	各種共闘カンパ	0	0	0	—	
	収入	0	0	0	—	
	利息収入	0	0	0	—	
	雑収入	0	0	0	—	
積	立金取崩収入	610,000	150,000	460,000	306.7	スポーツ大会長尾賞、自治研賞の原資
前	年度繰越金	75,208,860	68,471,518	6,737,342	9.8	
	合計	112,318,860	267,235,166	△ 154,916,306	△ 58.0	

<支出の部>

科 款	目 項	2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説 明
国	際連帯カンパ支出	29,670,000	31,670,000	△ 2,000,000	△ 6.3	
	交付金	3,000,000	3,000,000	0	0.0	アムネスティインターナショナル、DAWN支援金
	連合愛のカンパ	10,000,000	10,000,000	0	0.0	
	国際救援活動費	5,000,000	4,000,000	1,000,000	25.0	ミャンマー、ウクライナ、スーダン支援
	国際協力支援金	400,000	400,000	0	0.0	エフアジヤパン県本部プロジェクト支援ほか
	エフアジヤパン助成金	10,000,000	13,000,000	△ 3,000,000	△ 23.1	
広	報費	1,270,000	1,270,000	0	0.0	国際連帯カンパ宣伝物作成費等
災	害カンパ支出	11,000,000	163,613,648	△ 152,613,648	△ 93.3	能登半島地震対応にかかる諸経費、支援金等見込額
	交付金	0	0	0	—	
	災害救援活動費	11,000,000	163,613,648	△ 152,613,648	△ 93.3	
	各種共闘カンパ支出	0	0	0	—	

款	科 目		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
	項	目					
各種事業支出	出	出	610,000	150,000	460,000	306.7	スポーツ大会長尾賞、自治研賞
積立金支出	出	出	0	0	0	-	
他会計返済金支出	出	出	0	0	0	-	
雑費	費	費	0	0	0	-	
予備費	費	費	71,038,860	71,801,518	△ 762,658	△ 1.1	
合 計			112,318,860	267,235,166	△ 154,916,306	△ 58.0	

6. 自治労役職員互助年金特別会計予算(案)

<収入の部>

(単位：円)

科 目	2025年度予算額(案)	2024年度予算額(補正後)	増減額	増減率(%)	説 明
掛 金 収 入	78,000,000	78,000,000	0	0.0	加入者掛金/4,150円×1,567人×12ヵ月=78,036,600円 78,000,000
繰 入 金	18,040,000	20,570,000	△ 2,530,000	△ 12.3	再計算後の新保険料5,098円/1人(保険料4,321円+過去勤務 債務保険料777円)と掛金4,150円/1人との差額を一般会計か ら補てんするもの
給 付 金 収 入	122,186,950	127,599,600	△ 5,412,650	△ 4.2	2024年度実績で計上
他 会 計 借 入 金	0	0	0	—	
前 年 度 繰 越 金	4,854,956	2,202,082	2,652,874	120.5	
雑 収 入	0	0	0	—	
合 計	223,081,906	228,371,682	△ 5,289,776	△ 2.3	

<支出の部>

科 目	2025年度予算額(案)	2024年度予算額(補正後)	増減額	増減率(%)	説 明
掛 金 支 出	95,862,792	96,000,000	△ 137,208	△ 0.1	幹事生保会社への掛金納入/保険料4,321円×1,566人×12ヵ月 =81,200,232円/過去勤務債務償却保険料777円×1,566人× 12ヵ月=14,601,384円/若干の加入数増見込み
給 付 金	122,186,950	127,599,600	△ 5,412,650	△ 4.2	給付金収入と同額を計上
雑 費	3,000	3,000	0	0.0	送金手数料等
予 備 費	5,029,164	4,769,082	260,082	5.5	
合 計	223,081,906	228,371,682	△ 5,289,776	△ 2.3	

7. 公営競技評議会特別会計予算(案)

<収入の部>

(単位：円)

科 目	2025年度予算額 (案)		2024年度予算額 (補正後)		増減額	増減率 (%)	説 明
	業 務 収 入	協 力 金 収 入	業 務 収 入	協 力 金 収 入			
事業収入	1,200,000	0	1,200,000	0	0	0.0	
年金事務手数料	1,200,000	0	1,200,000	0	0	0.0	全労済からの事務手数料
協力金収入	0	0	0	0	0	-	
雑収入	5,500	0	5,500	0	0	0.0	
利息収入	5,500	0	5,500	0	0	0.0	
雑収入	0	0	0	0	0	-	
繰越金	47,808,873	△ 8,062,922	55,871,795	△ 8,062,922	△ 8,062,922	△ 14.4	
前年度繰越金	47,808,873	△ 8,062,922	55,871,795	△ 8,062,922	△ 8,062,922	△ 14.4	
合計	49,014,373	△ 8,062,922	57,077,295	△ 8,062,922	△ 8,062,922	△ 14.1	

<支出の部>

科 目	2025年度予算額 (案)		2024年度予算額 (補正後)		増減額	増減率 (%)	説 明
	議 費	費	議 費	費			
会議費	11,749,372	5,000,000	5,000,000	6,749,372	6,749,372	135.0	
幹事費	1,681,504	1,200,000	1,200,000	481,504	481,504	40.1	
諸会議費	9,967,868	3,500,000	3,500,000	6,467,868	6,467,868	184.8	県本部担当者・単組代表者会議
研究会・学習会	100,000	200,000	200,000	△ 100,000	△ 100,000	△ 50.0	
定期総会費	0	100,000	100,000	△ 100,000	△ 100,000	△ 100.0	
組織対策費	487,740	500,000	500,000	△ 12,260	△ 12,260	△ 2.5	
組織対策費	487,740	500,000	500,000	△ 12,260	△ 12,260	△ 2.5	組織強化・組織拡大対策の諸経費、オルグ旅費
単組交付金	1,344,000	2,000,000	2,000,000	△ 656,000	△ 656,000	△ 32.8	
単組交付金	1,344,000	2,000,000	2,000,000	△ 656,000	△ 656,000	△ 32.8	年金共済単組事務手数料等
先進取組事例推進顕彰費	500,000	1,000,000	1,000,000	△ 500,000	△ 500,000	△ 50.0	
先進取組事例推進顕彰費	500,000	1,000,000	1,000,000	△ 500,000	△ 500,000	△ 50.0	
渉外費	401,712	400,000	400,000	1,712	1,712	0.4	
渉外費	401,712	400,000	400,000	1,712	1,712	0.4	
雑費	200,000	200,000	200,000	0	0	0.0	
雑費	200,000	200,000	200,000	0	0	0.0	消耗品代等
予備費	34,331,549	47,977,295	47,977,295	△ 13,645,746	△ 13,645,746	△ 28.4	
予備費	34,331,549	47,977,295	47,977,295	△ 13,645,746	△ 13,645,746	△ 28.4	
合計	49,014,373	57,077,295	57,077,295	△ 8,062,922	△ 8,062,922	△ 14.1	

8. 都市公共交通評議会労組事業特別会計予算(案)

<収入の部>

(単位：円)

科 目	項	2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説 明
繰入金	他会計繰入金	0	0	0	-	
事業収入	推進協定費	8,600,000	9,000,000	△ 400,000	△ 4.4	
	その他事業収入	0	0	△ 400,000	△ 4.4	全労済推進協定費
雑収入	利息収入	500	700	△ 200	△ 28.6	
	雑収入	0	0	△ 200	△ 28.6	普通預金利息
繰越金	前年度繰越金	38,952,364	49,366,184	△ 10,413,820	△ 21.1	
合計		47,552,864	58,366,884	△ 10,814,020	△ 18.5	

<支出の部>

科 目	項	2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説 明
運営費	人件費	700,000	700,000	0	0.0	
	事務費	100,000	100,000	0	0.0	消耗品、事務用品、備品、通信費、運搬費等
	手数料	600,000	600,000	0	0.0	全労済協力団体系事務手数料
会議費	会議費	3,000,000	2,000,000	1,000,000	50.0	
	会議費	3,000,000	2,000,000	1,000,000	50.0	会議の旅費、会場費等
推進活動費	推進活動費	22,200,000	22,200,000	0	0.0	
	推進活動費	22,200,000	22,200,000	0	0.0	推進諸活動
租税公課	租税公課	773,000	736,000	37,000	5.0	
	租税公課	773,000	736,000	37,000	5.0	消費税
雑費	雑費	1,000,000	1,000,000	0	0.0	
	雑費	1,000,000	1,000,000	0	0.0	
予備費	予備費	19,879,864	31,730,884	△ 11,851,020	△ 37.3	
	予備費	19,879,864	31,730,884	△ 11,851,020	△ 37.3	
合計		47,552,864	58,366,884	△ 10,814,020	△ 18.5	

9. 自治労働会館特別会計予算(案)

<収入の部>

(単位：円)

科	目		2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
	款	項						
繰	入	金	200,000,000	170,000,000	30,000,000	17.6		
		一般会計繰入金	110,000,000	170,000,000	△ 60,000,000	△ 35.3	中長期積立金と経常経費	
		他会計繰入金	90,000,000	0	90,000,000	-	大規模修繕積立金原資(第166回中央委員会確認)	
事	業	収入	78,970,320	77,969,643	1,000,677	1.3		
		テナント貸室料	49,925,054	49,242,481	682,573	1.4		
		共益車庫料	22,725,380	22,318,921	406,459	1.8		
		駐光熱費	3,141,600	3,141,600	0	0.0		
		水道敷金収入	2,954,304	2,917,596	36,708	1.3		
		敷金収入	223,982	349,045	△ 125,063	△ 35.8		
		その他事業収入	0	0	0	-		
雑	収	入	8,000	1,000	7,000	700.0		
		利息収入	8,000	1,000	7,000	700.0		
		雑収入	0	0	0	-		
固定資産取崩収入			311,500,000	13,600,000	297,900,000	2,190.4		
		固定資産取崩収入	0	0	0	-		
		積立金取崩収入	311,500,000	13,600,000	297,900,000	2,190.4	大規模修繕工事費、工事期間中経費原資	
繰	越	金	42,174,723	6,879,146	35,295,577	513.1		
		前年度繰越金	42,174,723	6,879,146	35,295,577	513.1		
合			632,653,043	268,449,789	364,203,254	135.7		
計								

<支出の部>

科 目	項	2025年度予算額 (案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説 明
事業費	合管理費	60,932,560	60,857,360	75,200	0.1	
	機器保守費	11,700,300	13,332,300	△ 1,632,000	△ 12.2	
	水道光熱費	18,600,000	18,600,000	0	0.0	
	賃借料	360,000	360,000	0	0.0	
	損害保険料	873,740	873,740	0	0.0	
	営繕工事費	5,000,000	25,000,000	△ 20,000,000	△ 80.0	
	大規模修繕工事費	311,500,000	13,600,000	297,900,000	2,190.4	大規模修繕工事費、工事期間中経費
	諸経費	6,135,000	6,405,000	△ 270,000	△ 4.2	
	消耗品費	1,350,000	1,650,000	△ 300,000	△ 18.2	
	調査研究費	4,785,000	4,755,000	30,000	0.6	
雑費	雑費	150,000	150,000	0	0.0	
	手数料	150,000	150,000	0	0.0	
租税公課	租税公課	23,200,000	22,500,000	700,000	3.1	
	租税公課	23,200,000	22,500,000	700,000	3.1	消費税、固定資産税
積立金支出	大規模修繕積立金	90,000,000	0	90,000,000	90.0	
	中長期積立金	100,000,000	100,000,000	0	0.0	
	預り敷金積立金支出	0	0	0	—	
敷金返金支出	敷金返金支出	0	0	0	—	
	敷金返金支出	0	0	0	—	
予備費	予備費	4,201,443	6,771,389	△ 2,569,946	△ 38.0	
	予備費	4,201,443	6,771,389	△ 2,569,946	△ 38.0	
合計	合計	632,653,043	268,449,789	364,203,254	135.7	
	合計	632,653,043	268,449,789	364,203,254	135.7	

第3号議案

規程の一部改正について（案）

第98回定期大会に提案する規程の改正案は、以下の通りです。

1. 役職員賃金規程改正

(1) 改正の趣旨

- ① 第2条の級別職務に、自治労本部書記の定年延長に伴う書記および組織拡大オルグの新たな職名である「エルダースタッフ」「エルダースタッフオルグ」を明記するとともに、60歳に達した日以降、最初の9月1日（以下、「特定日」という）から、「エルダースタッフ」「エルダースタッフオルグ」に位置付けます（施行日：2024年9月1日）。
- ② 特定日以降の書記、組織拡大オルグの基本賃金については、60歳に達した日以降、最初の8月に支給される級・号給の7割の支給とします（施行日：2024年9月1日）。
- ③ 特別手当に、組織拡大オルグに支給している「共済拡大手当」が漏れていたため記載します。

(2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
第1条（略） （基本賃金） 第2条 役員および書記の基本賃金は、東京都特別区職員行政職給料表（一）に準じて定める。ただし、中央執行委員長は東京都職員指定職給料表2号を適用する。 2 中央執行委員長を除く役員および職員の級別職務を次の通りとする。 7級 副中央執行委員長、書記長、書記次長 およびこれらに相当する者 6級 中央執行委員 5級 主幹 4級 部長 3級 副部長、主任 2級 主任、局員 1級 局員	第1条（略） （基本賃金） 第2条 役員および書記の基本賃金は、東京都特別区職員行政職給料表（一）に準じて定める。ただし、中央執行委員長は東京都職員指定職給料表2号を適用する。 2 中央執行委員長を除く役員および職員の級別職務を次の通りとする。 7級 副中央執行委員長、書記長、書記次長 およびこれらに相当する者 6級 中央執行委員 5級 主幹、 <u>エルダースタッフ</u> 4級 部長、 <u>主任オルグ、エルダースタッフ、エルダースタッフオルグ</u> 3級 副部長、主任、 <u>オルグ、エルダースタッフ、エルダースタッフオルグ</u> 2級 主任、局員、 <u>オルグ</u> 1級 局員

現 行	改 正 案
<p>第3条～第8条 (略)</p> <p>(特別手当)</p> <p>第9条 特別手当は、次の各号の通りとし、手当額は中央執行委員会が定める。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>第10条～第20条 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1～24 (略)</p>	<p><u>3 主幹、部長、副部長、主任（3級）の職にある書記については満60歳に達した日以降の最初の9月1日（以下、「特定日」という。）からエルダースタッフとし、満60歳に達した日以降、最初の8月時点の到達級に位置づける。</u></p> <p><u>4 主任オルグの職にある組織拡大オルグについて、特定日からエルダースタッフオルグとし、4級に位置づける。</u></p> <p><u>5 特定日以降の書記、組織拡大オルグの基本賃金は60歳に達した日以降、最初の8月に支給される級・号給の7割とする。</u></p> <p>第3条～第8条 (略)</p> <p>(特別手当)</p> <p>第9条 特別手当は、次の各号の通りとし、手当額は中央執行委員会が定める。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p><u>(4) 共済拡大手当</u></p> <p>第10条～第20条 (略)</p> <p>附 則</p> <p>1～24 (略)</p> <p><u>25 第98回定期大会における第2条および第9条の改正は、2024年9月1日から適用する。</u></p>

2. 役職員退職金規程改正

(1) 改正の趣旨

- ① 特定日から満65歳に達した日以後の最初の8月31日までに退職する者は、自己都合退職と扱わずに定年退職として取り扱い、調整額を支給することとします。退職金支給率については、東京都退職手当条例「ピーク時特例」と同様の扱いとします（施行日：2024年9月1日）。
- ② 早期退職者に対する加算対象年齢について規定します（施行日：2024年9月1日）。

(2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
<p>第1条～第3条 (略)</p> <p>(退職金の額)</p> <p>第4条 役員および書記の退職金は、退職の日における賃金月額に勤続期間に対する支給率</p>	<p>第1条～第3条 (略)</p> <p>(退職金の額)</p> <p>第4条 役員および書記の退職金は、退職の日における賃金月額に勤続期間に対する支給率</p>

現 行	改 正 案
<p>を乗じて得た基本額に、第7条に定める調整額を加えて得た額とする。</p> <p>ただし、調整額は、自己都合による退職、第9条に定める支給制限を適用される退職には支給しない。</p> <p>(退職金の支給率)</p> <p>第5条 勤続期間に対する支給率(月数)は、この規程に特別の定めのある場合を除き、附則別表の通りとする。</p> <p>(定年前早期退職者に対する特例)</p> <p>第12条 勤続年数が25年以上であり、かつ定年年齢から10年を減じた年齢以上の書記が退職する場合は、算定基礎となる賃金月額に、定年年齢と退職する日の年齢との差に相当する年数1年につき2%ずつ加算できる。</p>	<p>を乗じて得た基本額に、第7条に定める調整額を加えて得た額とする。</p> <p>ただし、調整額は、自己都合による退職、第9条に定める支給制限を適用される退職には支給しない。<u>なお、満60歳に達した日以降の最初の9月1日(以下、「特定日」という。)から就業規則第35条に規定される日までに退職する者は、自己都合によるものではなく定年退職として取り扱い、調整額を支給するものとする。</u></p> <p>(退職金の支給率)</p> <p>第5条 勤続期間に対する支給率(月数)は、この規程に特別の定めのある場合を除き、附則別表の通りとする。</p> <p><u>なお、特定日以降に退職する者については、次に掲げる額の合算額を支給することとする。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>満60歳に達した日以降、最初の8月時点の賃金月額に、満60歳に達した日以降の8月までの勤続期間に対する支給率を乗じた額</u> ・ <u>特定日以降、7割水準とした賃金月額に特定日以降の勤続期間に対する支給率から満60歳に達した日以降の8月までの勤続期間に対する支給率を減じた額を乗じた額</u> <p>第6条～第11条 (略)</p> <p>(定年前早期退職者に対する特例)</p> <p>第12条 勤続年数が25年以上であり、かつ<u>特定日</u>から10年を減じた年齢以上の書記が退職する場合は、算定基礎となる賃金月額に、<u>特定日</u>と退職する日の年齢との差に相当する年数1年につき2%ずつ加算できる。</p>
<p>附 則 1～14 (略)</p>	<p>附 則 1～14 (略)</p> <p><u>15 第98回定期大会における第4条、第5条、第12条の改正は、2024年9月1日から適用する。</u></p>

第4号議案

第99回定期大会（2025年基本年大会）開催地の内定について（案）

第99回定期大会は、基本年大会として、開催地を以下の通り内定し、準備作業に入ることとします。

1. 開催地・会場
ライトキューブ宇都宮（栃木県宇都宮市）
2. 開催日程
2025年8月25日（月）～27日（水）

自治労表彰者名簿

自治労表彰規程

(総則)

第1条 この規程は、全日本自治団体労働組合（以下自治労といい、各地連・都道府県本部ならびに単位組合を含むものとする。）の運動の発展に寄与した者の表彰に関し、表彰基準および表彰方法など必要な事項を定める。

(表彰基準)

第2条 自治労各級機関の役員ならびに書記のうち、次の各号に該当する者は、中央執行委員会の承認を経て、自治労定期大会で表彰する。

(1) 自治労各級機関の役員として、通算15年以上その任にあった者

(2) 自治労各級機関の書記として、通算20年以上その任にあった者

2 加盟組合の場合、前項の年数は、自治労に加盟した時点から起算する。

第3条 前条に規定する者の他、中央執行委員会が、とくに表彰を必要とすると認めた者ならびに団体を表彰することができる。

(表彰の方法)

第4条 表彰の方法は、該当者を定期大会で公表し、その者に表彰状および記念品を贈呈して行う。

第5条 この規程は、1989年6月1日より施行する。

第98回定期大会表彰規程該当者数

地 連	県本部	役 員	書 記	計
北 海 道	北 海 道	2	1	3
東 北	青 森	3	0	3
	岩 手	4	0	4
	宮 城	8	0	8
	秋 田	8	1	9
	山 形	6	0	6
	福 島	6	0	6
	新 潟	0	1	1
関 東 甲	群 馬	2	1	3
	栃 木	1	0	1
	茨 城	0	0	0
	埼 玉	1	0	1
	東 京	11	2	13
	千 葉	6	0	6
	神 奈 川	4	2	6
北 信	山 梨	2	1	3
	長 野	3	0	3
	富 山	2	1	3
	石 川	1	0	1
東 海	福 井	1	0	1
	静 岡	2	0	2
	愛 知	9	0	9
	岐 阜	2	0	2
近 畿	三 重	5	3	8
	滋 賀	1	0	1
	京 都	0	0	0
	奈 良	4	1	5
	和 歌 山	0	0	0
	大 阪	10	0	10
中 国	兵 庫	14	4	18
	岡 山	0	0	0
	広 島	15	0	15
	鳥 取	3	0	3
	島 根	1	0	1
四 国	山 口	1	0	1
	香 川	4	1	5
	徳 島	1	0	1
	愛 媛	0	0	0
九 州	高 知	3	2	5
	福 岡	5	4	9
	佐 賀	2	0	2
	長 崎	0	1	1
	大 分	4	1	5
	宮 崎	4	0	4
	熊 本	4	1	5
	鹿 児 島	0	1	1
沖 縄	5	1	6	
本 部 関 係		0	5	5
計		170	35	205

役 員 表 彰 者

県本部	所 属	名 前	県本部	所 属	名 前
北海道	北海道市町村職員共済労組 日高町職	山根大介 奈良匡	東京	都庁職労働支部 都庁職労働支部 東村山市職労・東村山市嘱託労 東村山市職労・東村山市現業労	渡邊崇 工藤孝志 清水明広 瀧剛一 前場晃 岩田兼太郎 水上吉彦 堀口幸伸
青森	青森市職労働 黒石市職労働 黒石市職労働	阿部寛則 福坂進 長谷川淳	千葉	千葉市職労働 千葉市職労働 千葉市職労働 千葉市職労働 松戸市職	大竹礼紀 照井健太郎 久松亮太郎 藤井俊郎 小林進子 若林律子
岩手	岩手県職労働 花巻市職労働 宮古市職労働 奥州市職労働	佐々木辰治 吉田真彦 竹原和彦 千葉一茂	神奈川	逗子市職労働 葉山町職労働 海老名市職労働 秦野市職労働	村山英雄 見富基裕 斎藤博行 板倉裕介
宮城	仙交労働 大崎市職労働 美里町職労働 美里町職労働 美里町職労働 気仙沼市職労働 気仙沼市職労働 気仙沼市立病院労組	大場政信 佐々木英樹 芦田竜司 澤村拓也 川名秀明 山本勝彦 小松和貴 林大貴	山梨	山梨県職連合 斐崎市職	亀田宗平 近藤敏弘
秋田	秋田県職連合 秋田県職連合 北秋田市職労働 湯沢市職労働 湯沢市職労働 湯沢市職労働 自治労横手市職労働 活性化労組	中村和浩 森智子 永坂洋男 門田実 高橋春樹 伊藤大祐 甲谷貴行 山形学	長野	長野市職労働 上田市職労働 木曾町職	島田将太 市場利誠 小林鶴
山形	山形県職連合 山形県職連合 鶴岡市職労働 鶴岡市職労働 鶴岡市職労働 庄内町職労働	五十嵐俊行 三瀧知一 佐藤忠明 松浦正也 本間一之 五十嵐浩	富山	富山県職労働 富山県職労働	木下千鶴 市井日出夫
福島	福島市職労働 喜多方市職労働 いわき市職連合 いわき市職連合 いわき市職連合 福島県職連合	大塚友宏 長谷川薫 松本智和 山岸照幸 菅波新一 和知聡	石川	大門園労組	森下大
群馬	桐生市労働連 東吾妻町職	関口忠志 橋爪治	福井	福井県職	高村隆一
栃木	栃木県職労働	綱川紀夫	静岡	静岡県立病院労組 がん労組	山内久世子 今井祐子
埼玉	北本市職労働	久保剛	愛知	豊田市職労働 豊田市職労働 自治労名古屋屋 自治労名古屋屋 自治労名古屋屋 自治労名古屋屋 自治労名古屋屋 自治労全国一般愛知労組 名交	久野賢児 近藤邦博 後藤喜一 三ツ井健治 秋田隆男 天本敬久 澤田英二 水野哲男 加藤博
東京	自治労都庁職 都庁職労働支部 都庁職労働支部	山下勇 横山美華 原弘樹	岐阜	大垣市労働連 Greenユニオン	舘本克典 坂本仁
			三重	三重県職労働 亀山市職 津市職 志摩市職	長藤裕嗣 水野英樹 川合利和 西尾高洋

県本部	所 属	名 前	県本部	所 属	名 前
三重	明和町職労	宮脇拓也	広島	三次市職労	廣田祥恵
滋賀	自治労滋賀県職労	大橋守		三次市職労	中村武司
奈良	奈良市従	田中宏和		三次市職労	正廣勝丈弘
	奈良市従	北浦竜二		三次市職労	植岡幸弘
	奈良市従	大橋浩治	鳥取	県職連合	谷田恭伸
	奈良市従	浅利誠		米子市職労	赤井強史
大阪	自治労府職	西澤明彦		倉吉市職労	牧田博史
	大阪市職	上石英毅	島根	出雲市職連合	今岡秀樹
	大阪市職	村上貴洋	山口	山陽オ一ト労組	金村ひとみ
	豊中市職	勢喜淑子	香川	県職連合	金村敦司
	大阪狭山市職	中村圭吾		高松市職連合	末澤寛
	大阪狭山市職	蓑毛真弓		高松市職連合	溝渕照将
	大交	堂田耕司		丸亀市職労	久保慶太郎
	大交	中山勇人	徳島	佐那河内村職	谷慎也
	大交	山際正則	高知	自治労高知県本部	山中誠幸
				高知県職連合	川村和一郎
兵庫	兵庫県職労	横山敏		香南市職労	中屋健一郎
	神戸市従	児玉信治	福岡	朝倉市職労	古賀博隆
	神戸市従	中岡健一		小郡市職労	東園清史
	神戸市従	森畑秀和		小郡市職労	今井知聡
	神戸市従	吉岡正輝		小郡市職労	平田代朋
	神戸市従	倉本雅彦		宮若市職労	田代
	三田市職労	檜崎潔	佐賀	佐賀市職労	小副川高朗
	宝塚市職労	新本誠剛		佐賀市職労	夏秋俊男
	淡路市職労	戎本陽一	大分	大分県職連合	片桐大輔
	豊岡市職労	山本敏也		大分県職連合	坂梨大功
	豊岡市職労	藤原川茂		大分県職連合	宮永拓哉
	豊岡市職労	足立道昭		大分県病院局	末綱真二
	豊岡市職労	吉谷藤昭	宮崎	宮崎市職労	下石崇恵
				延岡市職労	重黒木康徳
広島	広島県職連合	森本龍気		延岡市職労	宮田博信
	広島県職連合	中間和司		串間市職労	水永信介
	三次市職労	竹田恵己	熊本	熊本県職連合	平田美紀
	三次市職労	中山悦己		熊本県職連合	徳富幸平
	三次市職労	松岡泰久		熊本県職連合	宗達達吾
	三次市職労	白附直樹		天草市職連合	中鋪圭
	三次市職労	田村正二	沖縄	宜野湾市職労	比嘉祐子
	三次市職労	小原謙二		浦添市職労	知念正幸
	三次市職労	藤田美紀		県職連合	前川勝弘
	三次市職労	巳之口克博		県職連合	前泊正人
	三次市職労	長谷川克博		那覇市職労	奥山仁志

書 記 表 彰 者

県本部	所 属	名 前	県本部	所 属	名 前
北海道	苫小牧病職	鍋島小百合	香川	三豊市職労	池田由美子
秋田	自治労秋田県本部	川又隆史	高知	高知市職労 自治労高知県本部	松木めぐみ 森下乃文
新潟	村上市職	高橋里美	福岡	久留米市労連	倉田寛子
群馬	直属支部	中林真啓		大野城市職労	村上こずえ
東京	自治労多摩 東京職安労組	中村悦世 目々澤泰子		宗像市職労	有馬佐和子
神奈川	寒川町職労 綾瀬市職労	馬場晴美 野間口千絵		福津市職労	本田由美
山梨	山梨県職連合	佐伯由紀子	長崎	県職連合対馬支部	中庭恵利
富山	富山県職労	福澤良一	大分	津久見市職労	宗久美子
三重	津市職	黒田美奈	熊本	熊本市職	森上玲子
	津市職	竹村千佳	鹿児島	自治労鹿児島県本部	児玉大樹
	津市職	白塚山朋子	沖縄	県職連合	古川笑梨
奈良	奈良市従	吉谷宏子	本部	直属支部	蓮見牧子
兵庫	神戸市職労	椎野幸子		直属支部	北川啓子
	神戸市従	貝賀文實		直属支部	本間誠一
	三田市職労 洲本市職労	谷口カヨ 藤田安由子		直属支部	槌田順博 小池徳博

<資料2>

当面の機関会議等日程

2024年		
9月	10日	第1回中央執行委員会
	24日	第2回中央執行委員会
	30日	第1回県本部代表者会議・第1回拡大闘争委員会 (ウェブ)
10月	4～5日	第40回地方自治研究全国集会 (しまね自治研)
	11日	第3回中央執行委員会
	28日	第4回中央執行委員会
11月	11日	第5回中央執行委員会
	25日	第6回中央執行委員会
12月	5～6日	春闘討論集会
	10日	第7回中央執行委員会
	23日	第8回中央執行委員会
2025年		
1月	8日	第9回中央執行委員会
	14日	第2回県本部代表者会議・70周年記念レセプション
	24日	第10回中央執行委員会
	28～29日	第167回中央委員会 (ウェブ)

※以上はあくまでも現時点の予定であり、変更の可能性があります。

定期大会参加のみなさま

自治労全体として、職場や組合におけるハラスメントを一掃するため、次の項目について承諾を求めます。

- ① 「ハラスメント一掃宣言」に賛同し、ハラスメントを行わない
- ② 機関会議および機関会議に付随する関連会議の開催期間中にハラスメント行為（疑い）が発生した場合、案件について、自治労本部窓口から関係者に通知する際に必要な問い合わせに協力する

自治労はあらゆるハラスメントを一掃します！

1. 私たち自治労は、個人の人権を尊重するため、職場や組合におけるハラスメントを一掃します。
2. 自治労第98回定期大会をハラスメントのない快適な環境で開催しましょう。
3. 各県本部・単組においても、会議や集会でこのような声明やアピールを出して、ハラスメントに対する認識を深めるとともに、その防止について積極的な取り組みを行いましょう。

2024年8月29日

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博

■ ハラスメント行為（疑い）が発生した際、本部窓口にお申し出いただく際の流れと留意点

- (1) 今定期大会（中央委員会）中に、ハラスメント行為（疑い）により被害を受けた場合、本部窓口（QRもしくはURL）のフォームにお申し出ください。

なお、相談された方のプライバシーは厳守いたします。

本部窓口フォーム（QRおよびURL）



<https://jichiro.form.kintoneapp.com/public/harassmentreport>

- (2) 本部窓口は、機関会議の期間中と終了後の1週間開設します。
- (3) 自治労本部窓口が受理した内容は、参加者の希望に応じ、原則として、本部窓口から県本部に通知し、県本部から単組に通知いただきます。通知の際、自治労本部窓口からは、ハラスメントを放置することがないように注意喚起を行います。
- (4) 県本部・単組間で発生した案件の場合、自治労本部は直接の雇用関係がないため、行為者に対する人事上の処分等を行うことはできません。ハラスメント防止法に基づく措置は行為者が所属する県本部・単組で行うこととなります。
- (5) 原則として、匿名による受付は行いません。ただし、自治労本部窓口のみに通知を希望する場合、匿名の受付も可能とします。

この場合、本部窓口の受理内容について県本部等への通知は行いません。

■ 本部窓口の責任者と事務局

責任者 自治労本部書記次長 榎本 朋子

事務局 総合企画総務局長 八巻 由美

総務部長 角本 健吾

県本部・単組の書記の方からの相談は、全国書記協議会と連携して対応します。

第98回定期大会のハッシュタグは #夏の自治労2024 で投稿をお願いします※
自治労公式アカウントで「いいね」や「リポスト」をしていますので、よろしくお願いします！



自治労公式
X (旧Twitter)



自治労の最新情報や
HPやじちろうモバイルの
更新情報を紹介しています！

フォロー・リポスト・いいね
をお願いします！



自治労公式
Facebook



自治労の最新情報や
HPやじちろうモバイルの
更新情報を紹介しています！

ページや投稿への「いいね」を
をお願いします！



自治労公式
YouTubeチャンネル



現場密着のドキュメンタリー
「ありったけの現場力」シリーズ
や、ライブ配信をしています！

チャンネル登録・高評価・コメントを
をお願いします！



立憲民主党
The Constitutional Democratic Party of Japan

参議院議員(自治労組織内議員)

岸まきこ

声を力に、
一歩前へ

自治労の政策要求を 実現しよう！

自治労は、
第27回参議院選挙の
全国比例区に
「岸まきこ」現参議院議員の
擁立を決定しました。

岸まきこ(岸真紀子)プロフィール
1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ。94年
旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治
労中央執行委員。19年第25回参院選(全国比例区)
で初当選。現職に至る。

岸まきこ 公式サイト
kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

