

2022年9月13日
(自治労会館6階ホール)

2023年度 第1回県本部労働条件担当者会議 議案・資料

目次

<議案・報告>

1. 2022秋季・自治体確定闘争の推進について（案）…………… 1
 - ・自治体単組要求モデル…………… 21
 - ・公共民間要求モデル…………… 50
 - 【解説】「週休日の振替」の運用適正化にむけた取り組み…………… 57
 - 【参考】2022人勸・期末勤勉手当の解説…………… 70
2. 10月以降の医療・社会福祉職場の処遇改善の公務における対応について（その2）…………… 72
3. 地域手当の見直しにむけた現時点での考え方…………… 76
4. 会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動
 - 第2ステージの取り組みの補強・修正について（案）…………… 86
5. 会計年度任用職員の3回目の再度の任用にむけた対応について…………… 90

<資料>

1. 「定年引上げに伴う定員管理」（地方公務員月報2022年8月号）…………… 91
2. 総合労働局2023年度年間スケジュール…………… 93
3. 総合労働局任務分担…………… 94
4. 医療・社会福祉職場の処遇改善状況一覧…………… 別紙
5. 総務省「全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議」資料・議事録…………… 別冊

2023年度第1回県本部労働条件担当者会議 次 第

1. 開 会 13:30
2. 本部あいさつ
3. 協議・報告事項
 - (1) 2022秋季・自治体確定闘争の推進について（案）
 - (2) 10月以降の医療・社会福祉職場の処遇改善の公務における対応について
（その2）
 - (3) 地域手当の見直しについての現時点での考え方
 - (4) 会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動
第2ステージの取り組みの補強・修正について
 - (5) 会計年度任用職員の3回目の再度の任用にむけた対応について
4. 閉 会 17:00

I 2022秋季・自治体確定闘争の推進について（案）

I 2022自治体確定闘争をめぐる情勢と課題

1. 2022人事院勧告・報告と政府動向

(1) 2022人事院勧告・報告について

① 人事院は4月25日から6月17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。

ア 月例給の較差は921円・0.23%。俸給表は、行（一）高卒初任給を4,000円、大卒初任給を3,000円引き上げ、20歳台半ばに重点を置き、30歳台半ばまでの職員が在席する号俸を改定。

イ 一時金を0.10月引き上げ、4.40月（民間支給割合4.41月）とする。引き上げ分は勤勉手当に配分し、引き上げ分の一部を上位成績区分の原資にあてる。

月例給における初任給の改善は、この間要求した内容であり、一定の評価はできます。しかし、一時金の引き上げ分を勤勉手当にあてたこと、さらに引き上げ分の一部を上位成績区分の原資にあてるとしたことは、コロナ禍のもと懸命に奮闘する組合員実態を踏まえると、極めて遺憾です。

② 給与に関する報告で「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として言及された中で、俸給表はもとより、地域手当など各種手当の見直しを検討すること、その際には、定年引き上げの附則に明記された60歳前後の給与水準の連続的なものとする給与制度の見直しと一体的に取り組むことが示されました。方向性については未定ですが、2024年の時点で成案を示すとしていることから、給与水準の引き下げ、地域間格差の拡大につながることを避け、今後の検討状況を注視する必要があります。

公務員人事管理に関する報告では、フレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化について速やかに措置することや、テレワークや勤務間インターバル確保の方策等について引き続き検討することが示されました。また、2022年4月新設の「勤務時間調査・指導室」において客観的記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理を指導するなど、引き続き超過勤務の縮減に向けて運用状況の把握と指導を徹底することが示されました。

(2) 勧告の取り扱いに関する政府・国会動向について

- ① 8月8日に第1回給与関係閣僚会議が持ち回りで開催され、人事院勧告の取り扱いの協議を始めました。結論は持ち越し、引き続き検討することとされ、同日の記者会見において松野官房長官は「適正な結論を得るよう、国の財政状況、経済社会情勢など国政全般の観点から検討する」と述べています。今後は、政府による勧告の取り扱い方針の決定、給与法改正法案の審議等が焦点となりますが、給与関係閣僚会議の次回日程等は現時点で不明であり、国会情勢等により不透明な状況にあると認識しておく必要があります。
- ② こうした状況を踏まえ、以下の考えを基本に、政府との交渉・協議を進めます。
 - ア 俸給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。
 - イ 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。

2. 総務省の動向について

- ① 総務省は、全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議（8月26日）において、高齢層職員の給与について、「高齢層職員の昇給・昇格抑制の取組については、見直しが遅れば遅れるほど、ラスパイレス指数を上昇させていきます。併せて、高齢層職員の給与の高止まりは、令和5年度の定年引上げと、これに伴う諸制度の施行に密接に関わってくるため、可及的速やかに取組を進めていただく必要があります」と述べ、早急な見直しを求めました。

また、定員管理について、定年引き上げ期間中においても、一定の新規採用職員の継続的な確保が必要なこと、従来の退職者の補充といった考え方とは異なる対応が必要なこと等、あらためて2022年6月24日付け通知に沿った対応を求めました。

さらに会計年度任用職員について、「期末手当の支給月数が常勤並びではないなど給与面について対応が不十分な自治体もあるため適切に対応いただきたい」との指摘がありました。会計年度任用職員の勤勉手当については、分権改革提案が出されたことに触れ、今後の動向を注視して欲しいと述べました。

- ② 本部は総務省に対し、引き続き地方の自主性を尊重し、ラスパイレス指数などを根拠に、不当な介入・指導を行うことのないよう強く求めます。単組段階でも、高齢層職員のモチベーション維持の観点から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。

II 自治体確定闘争の重点課題

1. 2022自治体確定闘争にあたっての基本的認識

- ① 近年、確定闘争においても多くの単組で要求・交渉ができていない、統一闘争に

結集できていないという実態があり、組合員に運動が見えていない、自治労に結集する意義を感じにくいことが課題となっています。自らの賃金労働条件は、自分たちで交渉し改善していくという労働組合の基本的な取り組みはもちろんのこと、自治労のスケールメリットを生かし、統一闘争として自治労に結集する意義を運動として見える形にすることが必要です。

そこで、2022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共通して改善を求める課題を具体的に設定し、取り組みを進めます。具体的には、週休日の振替が適正に行われていない実態を一掃するため、運用の適正化を取り組みの柱のひとつとし、全単組で要求・交渉に取り組み、公務職場の違法状態を是正します。

- ② 人事院勧告において月例給と一時金の引き上げが勧告されたことを受け、人事委員会勧告においても確実な引き上げを求めて、県本部と人事委員会設置の自治体単組は連携して、引き続き人事委員会対策を強化する必要があります。

ただし、勧告において一時金の引き上げ分を期末手当ではなく勤勉手当にあてたこと、さらには、その引き上げ分の一部を上位の成績区分にかかる原資に配分することとしたことは極めて遺憾です。コロナ禍で住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している組合員実態を踏まえ、期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当に重点を置くこととします。

今回、引き上げ分の一部を上位成績区分に配分したことについて、人事院は人事評価制度の見直しへの対応を一番の理由として挙げています。具体的には、評語区分が5から6にきめ細くなるため、勤務実績をより適切に反映し得るようにしたとの説明であり、この間の能力・実績に基づく人事管理の徹底という方針と、引き上げ原資が発生したタイミングにより今回の配分となったものです。自治体において人事評価が国と同様に行われていない中で、引き上げの配分を国と同様にする理由はありません。また、勤勉手当は支給総額に扶養手当を含みますが、国においては個々人の支給額の算定基礎には扶養手当を含まず、その差分を上位成績区分の配分原資としています。近年、国家公務員の扶養手当の支給額が減ってきていることから配分原資が減っており、このことも、今回の上位成績区分への配分の一因とも考えられます。そもそも、現在も国と同様の成績率としていない自治体がある中で、安易に国と同様の取り扱いとすることがないように、勤勉手当への成績率の一方的な導入に反対するとともに、すでに導入されている単組においても上位成績者への追加の配分を行わないことを求めます。

- ③ 公務員賃金の水準の底上げをはかっていくには、初任給水準の引き上げや昇給・昇格基準の見直し、人事評価の上位昇給原資の確保と公平な活用など、運用改善に取り組むことが重要です。こうしたことから、すべての自治体単組が、職員の給与実態を十分に把握、分析し、単組が目標とする賃金の到達水準の確認を行うとともに

に、単組事情を踏まえた具体的な運用改善について、下記の中から単組の必要に応じて、少なくとも「1単組・1要求」を行い、労使交渉に取り組みます。

- ④ 会計年度任用職員制度が始まって以来、はじめての引き上げ勧告となりました。今回の給料表の改定は若年層を対象としているため、多くの会計年度任用職員が引き上げの範囲にあたることとなります（1級1号～1級48号まで3,000～4,000円、2級1号～2級16号まで3,000円の引き上げ範囲。1級49号～1級87号、2級17号～2級55号にかけて、漸次引き上げ幅は縮減）。

職務が類似する常勤職員と異なる給料表を使っている単組は、まずは常勤職員と同じ給料表の適用を求めます。適用がかなわない場合は、勧告による引き上げ分を上回る給料表の改善を求めます。また、改定にあたっては、常勤職員同様4月に遡及して引き上げることとします。

一時金については引き上げが勧告されましたが、引き上げ分は勤勉手当に配分されました。会計年度任用職員には勤勉手当が支給されないことを理由に一時金の引き上げを行わないことにならないよう、期末手当での引き上げや勤勉手当の支給を求めます。

- ⑤ 公務員人事管理に関する報告で人事院「勤務時間調査・指導室」の長時間労働是正の取り組みについて言及されたことを受け、各自治体においても人事院の取り組みを参考に、労働基準監督機関としての役割発揮および使用者責任としての取り組みを求める必要があります。また、フレックスタイムの柔軟化について、国では2023年4月の施行をめざして人事院規則の改正などの必要な措置を速やかに講ずるとしていることから、自治体においても職員の希望に沿う形での両立支援に資する制度の実現を求めます。

あわせて長時間労働の実態を背景として、業務量に見合う人員の確保について引き続き粘り強く求めていく必要があります。

2. 人事委員会対策の重点課題

- ① 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。
- ② 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。
- ア 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。
- a 月例給の水準を引き上げること。また、初任給の水準を引き上げること。
- b 一時金の支給月数を引き上げること。また、引き上げ分を上位成績区分に配分しないこと。
- c 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。

d 地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと。

イ 会計年度任用職員の給料・報酬についても、常勤職員と同様に4月に遡及して引き上げ改定を行うこと。一時金については期末手当を対象とし、常勤職員と同月数引き上げること。給料・手当・休暇等の労働条件については、職務内容に応じ常勤職員との均衡・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。

ウ 定年引き上げについて、国に遅れることなく確実に実現することとし、高齢職員の能力・経験の活用や役職定年のあり方、計画的な新規採用などさまざまな課題について十分な検討を行うこと。また、再任用職員の職務・級の格付けなど現在の運用を抜本的に改善するため、対応をはかること。

エ 労働基準監督機関として主体的に役割を果たし、公務における長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現にむけ、超過勤務の上限規制などの適切な運用をはかること。

オ 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. 2022確定闘争の取り組みの柱と重点課題

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、取り組みの柱を次の通り設定します。

<3つの取り組みの柱>

- ① 週休日の振替の運用を適正化すること
- ② 人事院勧告を踏まえ、給与の引き上げ改定をすること
- ③ 賃金の運用改善にむけ、「1単組・1要求」を行うこと

<4つの重点課題>

- ① 定年引き上げについては、国に遅れることなく確実に実現することとし、高齢職員の能力・経験の活用や役職定年のあり方、計画的な新規採用などさまざまな課題について十分な検討を行うこと。また、再任用職員の職務・級の格付けなど現在の運用を抜本的に改善するため、対応をはかること。
- ② 公務における労働時間の適正な把握を徹底するとともに、36協定締結義務職場での確実な締結および締結義務のないすべての職場において、36協定に準じた協定の締結をはじめとする、長時間労働の是正をはかること。
- ③ 人事評価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。上位昇給の活用にあたっては、人材育成や長期的モチベーション、賃金水準の

確保・改善の観点から、公正・公平な運用とすること。

- ④ 会計年度任用職員の休暇等その他の勤務条件について、常勤職員との権衡をはかること。

3つの取り組みの柱の内容は、次の通り設定します。

① 週休日の振替運用の適正化

ア 週休日に勤務が命じられた場合に、事前に週休日の振替手続きが行われているか職場点検を行い、実際に指定された振替休日を取得できているかを確認し、振替ができていない場合には運用の適正化を求めます。

イ 事前に週休日の振替をしても、業務の都合で振替休が取得できなかった場合は、休日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、代休の取得と休日勤務手当の支給の徹底を求めます。なお、振替ができない職場実態の場合には、必要な人員確保もあわせて求めます。

② 人事院勧告を踏まえ、給与の引き上げ改定をすること

ア 月例給の水準を引き上げること。また、初任給の水準を引き上げること

イ 一時金の支給月数を引き上げること。また引き上げ分を上位成績区分に配分しないこと

オ 地域の実情を踏まえ諸手当を改善すること

③ 賃金の運用改善にむけ、「1単組・1要求」を行うこと

ア 基本給

a 到達目標を以下の通り設定し、給料表の引き上げと運用改善により、目標達成をめざします。

到達目標（ポイント賃金）

30歳 248,775円（国公行(一)3-11水準、249,000円）

35歳 293,807円（国公行(一)3-40水準、294,300円）

40歳 343,042円（国公行(一)4-43水準、344,800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。

b また、地域間格差是正の観点から、全国平均賃金への到達指標として、以下

の通り設定します。

地域手当を含む全国平均賃金水準指標

30歳 245,746円（国公行(一) 3－9水準、246,000円）

35歳 290,231円（国公行(一) 3－38水準、290,700円）

40歳 338,866円（国公行(一) 4－40水準、339,200円）

上記の到達指標にむけた年齢ポイントは、2017年自治労賃金実態調査の中央値に地域手当の平均支給率を乗じて得た額を提示しています。

<地域手当の平均支給率>

令和3年（2021年）地方公務員給与実態調査（総務省）第5表全地方公共団体一般行政職地域手当（18,536円） / （給料月額＋扶養手当＋管理職手当（334,345円）） \approx 5.5%

なお、モデルラインは、地域手当の支給のない単組の運用例として示しています。

c 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250,000円（3－12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250,000円 \times 1.011=252,750円（「目標賃金」）
- ④ 達成するためには、30歳で3－14（253,000円）に到達する必要があることから、運用改善として2号上位をめざす

- d 組合員の到達級について、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、賃金水準の維持・改善を進めます。
- e 給与制度の総合見直し等によって生じた現給保障については、全組合員における解消までの間、引き続き継続を求めます。
- f 男女間、自治体間、職種間、常勤職員・非常勤職員間などに存在する賃金格差の解消を求めます。

イ 自治体最低賃金

中央最低賃金審議会小委員会は、2022年度の最低賃金改定の目安を、全国加重平均で31円と決定しました。目安通り改定されれば、時給961円となり、物価高騰などを背景に過去最大の上げ幅となります。

公務においても、2022人勸で民間企業における初任給の動向等を踏まえ、初任給について高卒者で4,000円、大卒者で3,000円の引き上げが行われました。しかし、国公の高卒初任給を時給換算すると950円（国公行（一）1級5号月額154,600円を月162.75時間で算出）と、政府がめざす時給1,000円に及ばず、2022年度の最低賃金・全国加重平均も下回っています。人材確保等の観点からも、自治体で働く労働者の最低賃金、初任給のあり方等について見直しは急務の課題です。

- a これら状況および自治体の2020年度自治体賃金等制度調査結果を踏まえ、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169,800円（国公行（一）1級17号）以上、日給8,500円（月額/20日）以上、時給1,096円（月額/20日/7時間45分）以上とすることを求めます。
- b 会計年度任用職員の給料（報酬）および諸手当については、自治体最低賃金の水準以上とすることを最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給するよう求めます。

ウ 初任給

本部は、引き続き、公務労協・公務員連絡会に結集し、人事院等に対し、国家公務員の初任給基準（高卒：国公行（一）1級5号）の改善等を求めます。

単組は、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、初任給の引き上げを求め、高卒1級17号をめざします。

なお、従来目標で掲げてきた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。

エ 高齢層職員の賃金

高齢層職員の給料については、モチベーションの維持・向上のため、55歳を超える職員の昇給確保、定年までの昇給が可能となる号給延長を求めます。

オ 再任用者の賃金

再任用者の給料表、一時金の引き上げを求めます。

また、再任用者の知識、技術、経験等を積極的に活用するため、職務の軽減を希望する職員以外は、定年延長職員と同様に、退職時の職務・級での任用・格付けを求めます。

カ 昇給区分の運用

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、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、4号給を超える昇給（上位昇給）区分については、

8号給5%、6号給20%相当とし、公平な運用によって賃金水準を確保するよう求めます。

キ 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向的な導入、および上位成績者への配分を行わないことを求めます。

ク 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。

ケ その他諸手当

a 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、通勤手当については、国と地方では実情が異なることから、地方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・復元を含めての改善や燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当の引き上げを求めます。

b 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。

c 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。

コ 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。

サ 会計年度任用職員の給与

会計年度任用職員の給料・手当については、職務内容に応じ常勤職員との均衡・権衡をはかることを求めます。また、給与決定の基準が常勤職員と異なる場合は合理的説明を行うこととし、理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善するよう求めます。

4. 週休日の振替の適正化と36協定の締結

- ① 公務職場では、長年にわたる人員削減により、最低の人員で業務にあたっており、加えて、新型コロナウイルス感染症対応により人員不足はさらに深刻で、恒常的な時間外・休日勤務が問題となっています。しかし、時間外勤務手当の財源不足を理

由に、不払い残業がみられるほか、人員不足で週休日の振替もできないといった状況にあります。このような違法状態を是正するとともに、総労働時間の短縮および36協定の締結にむけて、以下の通り取り組みます。

- ア 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ているか職場点検を行い、実際に指定された振替休日を取得できているか確認します。事前に週休日の振替をしても、業務の都合で振替休日を取得できなかった場合は、休日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、代休の取得と休日勤務手当の支給の徹底を求めます。
- イ 祝日法で定める国民の休日や条例等で定める年末年始の休日に勤務を命じられた場合には、休日代休制度による代休日の取得ができているか、もしくは休日勤務手当が支払われているかの対応を求めます。
- ウ 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」、人事院の新たな取り組みを踏まえ、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。2021年8月までに勤務時間の客観的把握を実施するとした内閣人事局「令和3年度における人事管理運営方針」を参考として、当局に具体的措置を求めます。
とくにテレワーク等においては、時間外労働は原則行わないこと、時間外労働を行う場合であっても事前命令を徹底することとします。また、労働時間の管理については、パソコンの使用時間等の客観的な記録を始業・終業時間の把握に用いることなどにより、適正に労働時間を管理させることとします。
- エ 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。
- オ 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協定のとびき」（公務のための「0からはじめる36協定」）を活用します。
- カ 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。
 - a 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。

b 「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・廃止に取り組みます。

c 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、新型コロナウイルス感染症対応など）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。

キ 安全衛生委員会において、労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定を求めま
す。また、毎月の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
にいわゆる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。

ク 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
にかか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。

ケ 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みます。

コ 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。

② 職員の健康とワーク・ライフ・バランスの確保のため、以下の取り組みを進めます。

ア 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みます。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。

イ 勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行います。あわせて、災害時
等における連続勤務時間について制限を設けることを追求します。

ウ テレワークやフレックスタイム制については、総労働時間短縮とワーク・ライ
フ・バランスの観点、特に育児・介護等の家庭的責任を担う人などが、柔軟な働き
方働き方をすることにより、両立が可能となるよう、職員の希望に沿う形の柔軟な
勤務形態の実現を求めます。

なお、導入にあたっては労働者の意思に基づいて自ら選択できる制度とし、一方
的に使用者に決められることの無いような制度とします。

エ 治療と仕事の両立支援、障害を持つ職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の
導入と改善に取り組みます。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・拡充にむけ取り組みます。

オ 高年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。

5. 定年引き上げにむけた取り組み

① 総務省は、「定年引き上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」の議論を踏まえ、6月24日付けで通知「地方公務員の定年引き上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」を発出しました。本通知および研究会報告を踏まえ、当局に職種ごとに中長期的な人員構成のシミュレーションを行うよう求めるとともに、計画的な新規採用と業務量に応じた適切な人員確保を求めて取り組みます。

② 役職定年の導入は組織の新陳代謝を確保することを目的とし、例外的に法律上降格することを認めるもので、組合員層まで降任となるような役職定年制は制度の趣旨を逸脱します。対象の管理監督職を定めるにあたり、国及び他の自治体との間に権衡を失しないよう考慮しなければならないとする地方公務員法にも反するものです。

降任は本来、分限処分にあたるものであり、分限の拡大にあたる可能性も生じることから、慎重に検討すべきです。あらためて、役職定年の対象は「真に管理監督権限のある職員に限ること」を確認し、対象をむやみに広げないように交渉・協議を行います。

③ 自治労は、6月議会での関連条例の上程を見据えて、5月19日に交渉のヤマ場を設定しましたが、この日程でヤマ場を構えた県本部は2県本部にとどまり、全体として交渉が遅れている状況です。上記に示した定員の課題とあわせて、交渉・協議を積み上げ、8月のヤマ場で決着、9月議会での条例改正をめざします。

12月議会に条例案を上程する予定の単組は、確定闘争期に交渉・協議を積み上げます。（要求事項は<別記1>参照）

④ 県本部は、単組の取り組みの進捗を確認し、9月議会上程予定の先行単組の支援を行うとともに、県内の交渉状況の共有と交渉促進のため、必要な支援を行います。

⑤ 2031年3月までに検討するとされている60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与制度の見直しについては、人事院に対して十分な交渉・協議、合意に基づいて進めるよう求めます。

6. 会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善

- ① 会計年度任用職員の賃金・労働条件については、いまだ常勤職員との均等・均衡に基づいた制度が整備されていない単組も多く存在しているといわざるを得ません。2022年度自治労賃金制度等調査で、改めて会計年度任用職員の制度整備状況について確認をしたことから、この結果をもとに、単組ごとに2022確定期の改善要求を設定して取り組みます
- ② 賃金改善については、下記の通り求めます。
 - a 会計年度任用職員の給料・報酬について、常勤職員と同様に引き上げ改定を行うことを求めます。職務が類似する常勤職員と異なる給料表を使っている単組は、まずは常勤職員と同じ給料表の適用を求めたうえで、適用がかなわない場合は、勧告による引き上げ分を上回る給料表の改善を求めます。

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、給料・報酬の改善を求めます。
 - b 一時金について、期末手当の支給月数が常勤職員より少ない場合は、早急に同じ月数とするよう求めます。さらに、常勤職員と同月の期末手当の支給を達成している単組は積極的に勤勉手当の支給を求めます。

そのうえで、今回の改定分の取り扱いについては以下の通りとします

 - i 常勤同様の一時金の引き上げを求めます。勤勉手当が支給されていない単組においては、期末手当での引き上げを求めます。
 - ii この間の改定において、期末手当が引き下げられた単組においては、その分の回復もあわせて求めます。
- ③ 休暇制度については、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を求めます。2022年1月から国公で措置された配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の新設、産前・産後休暇の有給化、2022年4月から措置された育児休業等の在職要件の廃止について未措置の場合は早急な対応を求めます。

また、病気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日の有給化を到達目標として取り組みます。
- ④ 自治体単組は、会計年度任用職員単独単組と連携して確定闘争に取り組みます。
- ⑤ 県本部は、各単組の制度化の状況について把握し、課題の抽出を行い、確定方針の具体化につなげます。また、取り組み未着手の単組をなくすようオルグを強化し

ます。

7. 改正育児・介護休業法への対応

育児休業を原則2回まで取得可能とするなど、育児休業の取得回数制限を緩和する改正地方公務員育児休業法が10月に施行されます。育児休業がより取得しやすくなるよう、制度の周知や利用促進をはかることなどを自治体当局に求めていきます。同時に、育児参加のための休暇の対象期間の拡大に関する条例等の改正を求めていきます。

育児・介護休業法の改正により有期雇用労働者の1年以上の在職期間要件が2022年4月から撤廃され、人事院規則でも同様の措置が取られたことから、自治体職場でも同様の措置を実現するため、条例の改正が行われていることを点検します。

8. 人事評価制度への対応

- ① 定年の段階的引き上げを前に、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くることが想定されます。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。

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。

- ② 国における人事評価評語の細分化が2022年10月から施行されます。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。

昇給区分の決定基準が変更となることで、標準的な評価の者が上位昇給の対象となりにくい仕組みとなり、結果として、これまで以上に職員間に格差が生じることが想定されます。本部は、引き続き国の実施状況について、動向を注視します。

- ③ 上記の通り、国の人事評価制度については、評語の細分化が行われますが、これは国公の運用実態に基づいたものです。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、上位評価者が大きな塊として存在し、下位評価者が極端に少ない国公とは異なるため、自治体で同様の見直しをする必要はありません。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。

- ④ 本部は、自治体の給与反映の方法について情報を集約するため、人事評価制度に関する調査を行います。

9. 公共民間労働者の賃金・労働条件改善

- ① 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。

ア 民間春闘動向と自治体の賃金制度等を参考に要求書を作成し、定期昇給（相当分の賃上げ）など、賃金水準の引き上げを求めます。

イ 解雇・雇い止めを阻止し、自治体（出資団体）責任による雇用継続・保障の確立を求めます。

ウ 働き方改革関連法施行を踏まえ、時間外労働の縮減と総労働時間の短縮に取り組めます。また、36協定の締結内容を点検し、必要な見直しに取り組めます。

エ パートタイム・有期雇用労働者の労働条件を点検し、同一労働同一賃金にむけた処遇改善に取り組むとともに、自治体単組と連携して、働き方改革関連法施行による必要な予算増額分を求めます。また、非正規労働者の不当な雇い止めを阻止し、雇用安定をめざします。

オ 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169,800円・日額8,500円・時間額1,096円以上＜国公行(一)1級17号相当額＞、ただし時給については最低1,150円以上）を求めます。

カ 2023年4月から地方公務員に定年引き上げが導入される機会に、自治体準拠の公共民間職場で定年引き上げを進めます。高年齢者雇用安定法の改正を踏まえ、65歳までの雇用確保（義務）と70歳までの就業確保（努力義務）を実現します。また、高年齢職員が安心して働き続けることができるよう職場環境を整備します。

キ 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。

ク 指定管理者単組・委託職場単組は、自治体単組と対策会議を設置し、職場課題の理解を求めるとともに、連携を強化します。とりわけ、委託職場単組は、委託契約内容を分析し、適切な人件費の確保など、2023年度自治体予算編成にむけて県本部・自治体単組と連携して取り組みます。

ケ 新型コロナウイルス感染症拡大による職場への影響を把握し、公共民間労働者の雇用安定や賃金水準の確保にむけて取り組みを進めます。

コ 労働条件の改善には単組活動の活性化が重要であることから、単組チェックリストの活用を進めます。

Ⅲ 自治体確定闘争における諸行動の強化・推進

- ① 2022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。
- ② 単組は、自治体業務の見直しや民間委託等が、組合員・職員の賃金・労働条件に関する事項であることから管理運営事項とさせず、当局がこれを推進する場合には、当局に労使交渉・協議を求めます。また、2023年度自治体予算編成にむけ、人員確保や会計年度任用職員の賃金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。
- ③ 2022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、2023年度第1回県本部労働条件担当者会議（9月13日予定）および第1回拡大闘争委員会（9月29日予定）で、必要に応じて情報共有と意思統一、闘争方針の補強を行います。

ア 2022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2週

全国統一行動日：11月11日（金）

イ 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。

ウ 上記ア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。

エ 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。

オ 単組は、国の給与法の動向にかかわらず、主体的な交渉・妥結をめざし、上記ア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。
- ④ 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。
- ⑤ 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共有化をはかるための情報共有化フォームを産別ネット上に整備します。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。

- ⑥ 本部は、2022年度自治労賃金等制度調査をもとに、県本部賃金担当者を対象とした賃金制度に関する学習会を12月に開催します。
- ⑦ 2022確定闘争前段のたたかいとして、2022現業・公企統一闘争第2次闘争〈全国統一闘争基準日：10月14日〉に取り組みます。
- ⑧ 県本部は、次の取り組みを行います。

ア 2022確定闘争における取り組みの柱と重点的取り組み課題、〈別記3〉「2022確定闘争 統一要求基準」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。

イ 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2〉、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。

ウ 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。

エ 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。また、定年引き上げに関する学習会等を開催し、引き続き単組での職場討議を促進するとともに、9月議会、12月議会での条例改正をめざした交渉・協議にむけて必要な支援を行います。

- ⑨ 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「人勧期要求アンケート」によって把握した職場実態・組合員の要望を踏まえた単組重点（優先）課題を必ず設定します。

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ものであるとの認識のもと、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賃金制度等に関する学習会を開催します。また、定年引き上げを見据え、働き続けられる職場環境の整備にむけ、引き続き職場討議と意見集約を行うとともに、9月議会、12月議会での条例改正をめざした交渉・協議を進めます。

定年引き上げ条例事項に関する獲得目標・ 運用に関する重点課題

1. 条例事項に関する最低限の獲得目標は以下の通りとします。
 - ① 定年年齢を65歳とし、2023年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げること。
 - ② 役職定年（管理監督職勤務上限年齢）を導入すること。対象年齢は60歳、対象は真に管理監督権限のある職員に限ることとし、管理職手当の支給実態を検証し、必要な見直しをはかること。役職定年の例外については、真に必要な場合に限ること。
 - ③ 定年前再任用短時間勤務職員制度を導入し、職員の希望に基づき雇用を確保すること。
 - ④ 60歳を超える職員の給料については、60歳前の7割以上とすること。
 - ⑤ 退職手当については、国家公務員退職手当法の改正を踏まえ、60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した職員を定年退職として取り扱うこと。また、同法第5条の2に規定されている「ピーク時特例」を適用すること。
 - ⑥ 高齢者部分休業を制度化すること。
2. 運用面において積み残し課題がある場合は、下記を重点課題として取り組みます。
 - ① 高齢になっても働き続けられる職場環境の整備にむけ、職種・職場実態に応じて、職場討議、当局との意見交換を行い、60歳超職員の知識、技術、経験等をいかす職務内容・職名・配置等について協議・確認します。組織の新陳代謝を確保するため、60歳以降の職務については、スタッフ職としての配置を追求します。
とくに、加齢に伴う体力の低下などにより、従前と同じように業務を遂行することが難しい職種については、公的年金受給開始までの雇用継続を大前提として、どのような職務、働き方、配置であれば65歳まで働き続けられるのか、職場実態に応じた検討と工夫を求めます。
 - ② 管理職から降任・転任した職員の職務、配置については、自治体の実情も踏まえながら検討するよう求めます。
 - ③ 65歳定年退職者が生じる2032年度までの約10年間は、新規採用が抑制されることが想定されるため、職員の長期的な人員構成（毎年度の定年退職者数および新規採用者数、常勤・再任用等の任用形態ごとの職員数、職員の在級分布などの推移）について、当局に対し、具体的なシミュレーションを行い、データを開示するよう求め、具体の想定に基づいて交渉・協議を行います。また、組織の新陳代謝を確保するため、現行の条例定数の見直しや柔軟な運用により、計画的な新規採用を確保するよう求めます。
 - ④ 定年の段階的引き上げに伴って、係長・課長補佐クラスの職位が増えることが想定されることから、中堅層職員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求めます。職員のモチベーション低下を防ぐため、55歳以降の昇給の確保とともに、定年引き上げ開始後も、職員全体の昇任・昇格スピードおよび到達級について、最低限維持するよう求めます。さらに、組合員の到達級の引き上げを求めます。

- ⑤ 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権衡をはかるよう当局に求めます。具体的には、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・級に格付けることとし、職務の軽減を希望する職員のみ当該職務に対応した格付けとします。

<別記2>

対人事委員会要求事項

1. 民間賃金実態に基づき公民較差を精確に把握し、人事委員会勧告制度のもとで地方公務員のあるべき賃金を勧告すること。公民比較については、当面、現行の比較企業規模を堅持すること。また、一時金の公民比較は、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。
2. 2022年の給与改定にあたっては、月例給の水準を引き上げる勧告を行うこと。とくに、初任給の水準について検討すること。
3. 一時金については、精確な公民比較に基づき、支給月数を引き上げること。また、引き上げ分を上位成績区分に配分しないこと。
4. 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。
5. 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。
6. 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。

会計年度任用職員の給与についても常勤職員と同様に4月に遡及して引き上げ改定を行うこと。一時金については期末手当を対象とし、常勤職員と同月引き上げること。給料・手当・休暇等の労働条件等については、職務内容に応じ常勤職員との均衡・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。

7. 定年引き上げについて、国に遅れることなく確実に実現することとし、高齢職員の能力・経験の活用や役職定年のあり方、計画的な新規採用などさまざまな課題について十分な検討を行うこと。また、再任用職員の職務・級の格付けなど現在の運用を抜本的に改善するため、対応をはかること。
8. 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を整備するこ

と。制度の条例化と運用にあたっては、十分な交渉・協議に基づくこととし、職員が取得しやすい環境整備をはかること。

9. 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現には、長時間労働の是正施策等を通じて年間総労働時間を早期に1,800時間程度に短縮するなど、働き方改革の着実な推進が不可欠であることから、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、新型コロナウイルス感染症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

10. 各種休暇制度を新設・拡充させるとともに、総合的な休業制度を確立すること。

とくに、リフレッシュ休暇など各種休暇の新設・拡充や夏季休暇日数の拡大をはかること。また、治療と仕事の両立支援や障害を持つ職員の観点から、休暇制度や勤務制度の導入をはかること。あわせて、不妊治療のための休暇の充実など支援制度を整備すること。

11. 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づけ、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暇・休業・介護休暇取得を促進するための具体的な施策を講じること。

12. 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。

13. 公務職場における障害者、外国人採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。

14. 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。

<別記3>

2022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。

○ 全単組で必ず要求する項目

- ・週休日の振替運用の適正化をはかること

Ⅰ 2022要求の基本項目

- (1) 職員の生活を守るため月例給の水準を引き上げること。
- (2) 職員の生活を守るため一時金の支給月数を引き上げること。また、引き上げ分を上位成績区分に配分しないこと。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。また、職務内容に応じ常勤職員との均衡・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。
- (7) 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。

- (8) 定年引き上げについては、国に遅れることなく確実に実施することとし、自治体の実情に応じた制度設計とすること。また、定年引き上げ実施までの間は、希望者全員を対象にフルタイムを基本とした再任用制度を確実に運用することとし、あわせて定年引き上げを円滑に行い、無年金期間の拡大の状況および、高齢職員の経験等を積極的に活用する観点から、職員の定年退職時の職務および級を継続する運用を行うこと。
- (9) 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処遇改善のための財源を確保すること。
- (10) 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。

I 2022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。

30歳	248,775円	(国公行(一)3-11水準)	249,000円)
35歳	293,807円	(国公行(一)3-40水準)	294,300円)
40歳	343,042円	(国公行(一)4-43水準)	344,800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。

● あわせて、上記とは別に、地域間格差是正の観点から、全国平均賃金への到達指標として「地域手当を含む全国平均賃金水準指標」を示しています（※方針本文を参照）。

30歳	245,746円	(国公行(一)3-9水準)	246,000円)
35歳	290,231円	(国公行(一)3-38水準)	290,700円)
40歳	338,866円	(国公行(一)4-40水準)	339,200円)

● 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。

● 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169,800円（国公行(一)1級17号）以上、日給8,500円（月額／20日）以上、時給1,096円（月額／20日／7時間45分）以上とすること。

- 連合は2022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1,150円以上を提起しています。月給に換算すると189,750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）。
- 政府は骨太方針2022において「地域間格差にも配慮しながら、できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が1,000円以上となることをめざし、引上げに取り組む」との考えを示しました。

なお、2022年度の最低賃金^(※)は（2022年10月発効予定）、最高額1,072円、最低額853円、全国加重平均は961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最低賃金の対象となる。

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）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（2022年度）は下記の通りです。2022人勧では民間企業における初任給の動向等を踏まえ、初任給および若年層の俸給月額が引き上げられましたが、一般職の高卒初任給は行(一)1級5号俸＝154,600円、時給換算（月162.75時間で算出）すると950円で、最低賃金の全国加重平均961円を下回る水準となっており、今なお連合が掲げる水準には遠く及ばない状況です。

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号俸 198,500円

一般職(大卒)：行(一)1級25号俸 185,200円

一般職(高卒)：行(一)1級5号俸 154,600円

* 選考採用・一般職(高卒)の初任給は、行(一)1級1号俸 150,100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（全国最下位853円）

⇒ 154,600円÷162.75時間=950円

地域手当地公の平均支給率5.5%（※）（最賃加重平均961円）

⇒ 154,600円×105.5%÷162.75時間=1,002円

※ 地域手当の平均支給率は2021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%（東京都最賃1,072円）

154,600円×120%÷162.75時間=1,140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。

なお、都道府県の最低賃金は各県全域に適用されます。東京都、神奈川県にも地域手当が支給されない地域はありますが、それぞれ時給1,072円、1,071円以上をクリアしておかなければなりません。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。

- 自治労は、この間、初任給について、国公の高卒の初任給基準：行(一)1級5号の8号上位である、行(一)1級13号をめざすことを提起し、あわせて自治体最低賃金についても、目標とする高卒初任給を基礎に算出し（月20日、1日7.75時間）提起してきましたが、目標に到達している自治体単組は4.5%に過ぎません。しかし、連合が掲げる「底支え」の観点から、また地方公務員の賃金が地場労働者に与える影響という観点から、さらなる引き上げを求めていく必要があります。

こうしたことを総合的に勘案し、2020春闘以降、自治体最低賃金については、これまでの目標よりも高い、月給169,800円（国公行(一)1級17号）以上、日給8,500円（月額/20日）以上、時給1,096円（月額/20日/7時間45分）以上という目標設定にしています。骨太方針が示す時給1,000円を少し上回る程度の設定です。

自治体最低賃金の取り組みは、後掲「3.」の初任給改善とあわせて取り組む必要があります。自治労としては公務員連絡会に結集し、国公の初任給基準の改善などを求めるとともに、単組段階からは、引き続き、人材確保等の観点から、国公初任給の8号上位の水準をめざすこととしています。

- ・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%

《会計年度任用職員の一時金》

※期末手当の支給月数が常勤職員より少ない場合

- (4) 期末手当の支給月数を、早急に同じ月数とすること。

その上で、今年度の改定分について、常勤職員と同月数を期末手当で引き上げる

こと。

※期末手当の支給月数が常勤職員と同等の場合

(4) 今年度の改定分について、常勤職員と同月数を期末手当で引き上げること。

- 任期が6ヵ月以上（年間通算）の、すべての会計年度任用職員に期末手当の支給を求めます。
- 会計年度任用職員制度の総務省の事務処理マニュアル（問14-8）では、「段階的に常勤職員と同様の支給割合とすることとしてよいか？」の質問への回答として、「常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定めることが適当」としつつも「2年程度の期間をかけて段階的に引き上げる取扱いとすることが考えられる」としています。総務省は、制度施行初年度である2020年度については支給割合を抑制することを許容していますが、2021年度以降については、当然に常勤職員との権衡に基づき、同じ支給月数とすることが求められます。

再任用職員の期末手当にあわせて支給するようなケースは不適切な運用であり、常勤職員と同じ支給月数に見直すよう交渉・協議で追及する必要があります。

- 人事院勧告で一時金の引き上げが勧告されましたが、引き上げ分は勤勉手当に配分されました。会計年度任用職員には勤勉手当が支給されないことを理由に一時金の引き上げを行わないことにならないよう、期末手当での引き上げや勤勉手当の支給を求めます。
- 国の非常勤職員には常勤職員との均衡の観点から勤勉手当が支給されていることから、常勤職員と同等の期末手当支給を達成している自治体は、積極的に取り組みます。短時間の会計年度任用職員については（勤勉手当が支給されるフルタイム会計年度任用職員との均衡の観点から）、期末手当の月数を増加させることを検討します。

3. 賃金決定基準の改善

(初任給、昇格、昇給の運用基準等)

- (1) 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、高卒1級17号とすること。国公の8号上位の1級13号に到達していない場合は、現行初任給基準の4号上位とすること。
- (2) 給料表を国公行(一)8級水準以上の構造とすること。
- (3) 等級別基準職務表においては、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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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、公平な運用によって賃金水準を確保すること。

- (9) 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。
- (10) 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。
- (11) 現給保障については、昇給等によりすべての組合員において解消するまでの間、継続すること。
- (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。

● 自治体最低賃金の囲みで解説していますが、国の一般職の高卒初任給は時給換算すると950円と、最低賃金（全国加重平均）961円を下回る水準となり、有為な人材を確保することが大変厳しい状況にあります。連合生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」の観点から掲げる時給1,150円以上、骨太方針の時給1,000円、自治労が行った制度調査の結果等を踏まえ、自治体最低賃金および初任給について行(一)1級17号をめざすことを方針としています。しかし、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%にとどまることを踏まえ、従来目標で掲げてきた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。あわせて、現在の国の初任給基準が低位にあることの改善を求めて、公務員連絡会に結集し、取り組みを進めることとしています。

厚労省の2021年賃金構造基本統計調査によると、高卒初任給は179,700円です。

2022年の民間給与実態調査においても、民間の高卒初任給は173,877円で、国家公務員の一般職高卒の169,634円（俸給月額と地域手当の合計額、国の地域別採用人員に基づく平均値）より4,243円上回る結果となっています（2021年の6,552円より差は縮小）。

各自治体においても人材を確保するためには、民間の初任給動向を踏まえた初任給水準の確保が重要になっています。

● 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、組合員の到達級が引き下げられることのないよう警戒し、当局と協議・交渉を行います。

<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（勤務成績が特に良好である者で、昇給区分がA/2号、B/1号とされる場合を除く）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。昇給抑制が国と同様に措置されていない自治体は9都道府県、9政令・県都

市、959市区町村です。導入するとしても、国とは異なる運用としている自治体は相当数あることも参考に、昇給措置の確保に取り組みます。

- 昇給については、2006年の給与構造改革以降、旧特別昇給（15%）措置がなされていない単組も多く、その検証も含めた取り組みを進めます。
- また、多くの自治体では、国と同様に最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減する昇格抑制が行われています。昇格抑制措置なしの自治体は1都道府県、8政令・県都市、501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、2021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。

（中途採用者の賃金）

- (13) 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、昇格・昇給の運用について改善すること。

- 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、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、改善に取り組む必要があります。

- **前歴を有する者の級・号給の格付けと昇格の取り扱い**

前歴を有する採用者の級・号給については、職員を採用する職務の級と、「初任給基準表」に定める初任給を基礎とし、採用前の経歴に関しては「経験年数換算表」に基づき、初任給の調整を行うこととされています。その際、公務外の経験を可能な限り換算できるよう換算表を改善することや、経験年数の段階で端数切捨をせず調整（加算）する、号給数を計算した後に端数処理をする、などの改善を求めます。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、自治体においても点検が必要です。

なお、中途採用者の初任給格付けについては、2006年の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。

また、採用後の昇格も課題となります。国公では、2009年の人事評価制度の実施にあわせて昇格要件が緩和されています。従来は「級別資格基準表」において、勤務成績の特に良好な職員については必要在級年数を8割に短縮することが可能とされていました。「級別資格基準表」は廃止され「在級期間表」に切り替えられましたが、部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合で、能力評価・業績評価について一定の条件を満たしている場合には、必要在級期間を5割まで短縮できる（最短期間）こととされています（人事院規則9－8第20条、給実甲326号第20条関係第9項）。同様に前歴を有する採用者については、前歴を含めた在職期間が最短期間以上であれば昇格も可能であり、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。

- **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の決定については、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官職を決め、部内

均衡にも配慮して、その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）。

国と地方では、採用年齢も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。

（再任用者の賃金）

- (14) 再任用者の給料表・一時金を引き上げること。
- (15) 再任用者の賃金は、国公行(一)4級再任用賃金（274,600円）以上とすること。
- (16) 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は、多くの自治体で定年前に比べ低位に置かれているのが実態ですが、2023年度から開始する定年引き上げとあわせて、改善が必要です。定年退職前の知識、経験がより活用される職務設定と、職務給の原則、均衡の原則などの観点からも、一定の給与水準が確保されるよう、具体的施策を講ずるよう求めます。

なお、自治労が2020年11月2日に行った総務省交渉において公務員部長は「再任用職員の給与については、常勤職員と同様、地方公務員法の職務給の原則や均衡の原則等を踏まえ、各地方公共団体の条例において適切に定められるべきもの」との考えを示しています。職務等に応じて設定する必要があるということです。

- 再任用制度では、級ごとに単一号給（俸）が設定されています。高齢職員の経験等の積極的活用の観点、さらには定年引き上げも見据え、退職時と同一の級での任用とすることを求めます。

再任用者の賃金水準の底上げをはかるための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。

（任期付職員および臨時的任用職員の賃金）

- (17) 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、

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。

《会計年度任用職員の賃金（給料（または報酬の基本額））》

- (18) 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・権衡をはかることとし、類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用すること。（職務の類似する常勤職員と異なる給料表としている場合は、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。）
- (19) 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、常勤職員と同じ基準によることとし、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。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。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。
- (20) 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、現行の職務経験も加えて決定すること。
- (21) 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。
- (22) 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）は常勤職員との職務内容を踏まえて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）。2018年8月の定期大会で決定した方針以降、国の非常勤職員および選考採用の初任給基準である行(一)1級1号の8号上位をめざそうということで、初任給決定基準を少なくとも行(一)1級9号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。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、**臨時・非常勤等職員として勤務した期間は「直接役に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。

- 2020年4月から新制度がスタートし、新制度のもとで給料・報酬が決定されていますが、新制度の趣旨である常勤職員との均衡に基づいて、給料・報酬が決定されていない場合が多く見受けられます。改めて(18)～(20)に掲げる観点から改善にむけた措置を講ずるよう求める必要があります。

（給与削減などの回復）

(23) （独自削減単組は）独自の給与削減を廃止すること。

- 独自カットについては、厳しい財政事情を理由に実施されています。毎年財政状況の報告を求め、期限を定めるなどの確認を行います。

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して手当支給するよう、条例・規則の改正を行うこと。
- (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、自治体ごとに実情が異なることから、地方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、国と地方では実情が異なることから、地方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) 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。
- (8) 再任用者に単身赴任手当を支給すること。

- 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。

- 再任用制度導入時に支給しないこととされていた単身赴任手当等（その他、広域異動手当、新幹線鉄道等に係る通勤手当）については、2014年の法改正により、支給することに改められています。

《会計年度任用職員の諸手当》

- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 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
- 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。

- (11) 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係る条例改正を行うこと。

- 支給要件（常時職員の勤務時間（7時間45分）以上勤務した日が18日以上ある月が、引

き続いて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を「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。

5. 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。こと。
上位昇給の活用にあたっては、旧特別昇給の取り扱いを基本に賃金水準の改善の観点から検討すること。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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、国家公務員で運用の見直しがされた勤務成績の不良な職員に対する、勤勉手当の成績率の引き下げ、分限処分の厳格化を機械的に行わないこと。

- 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。
- 直近の国における制度改正は以下の通りです。
 - ①勤務成績の不良な職員に対する対応について改正し、アC評価の職員も原則として分限処分(降任・降給)の対象とする、イD評価への分限処分プロセスを早期化することと

しました（2020年10月1日施行）。総務省はこれを受け、事務連絡を発出しましたが、参考送付にとどめた上で、各自治体の実情に応じて評価結果の適切な活用をはかるようにとしています。

②直近の業績評価が下位の段階の職員の勤勉手当の成績率について、92/100未満 → 83.5/100以下 とする人事院規則の改正をしています（2020年11月30日施行）。

③ 国における人事評価評語の細分化が2022年10月から施行されます。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となります。

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。

6. 週休日の振替の適正化

- (1) 週休日に勤務を命じる場合に、事前に週休日の振り替え手続きを行うこと。
- (2) 事前に週休日の振り替えを行っても、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、休日勤務に対する手当を支給すること。
- (3) 事前の振り替え手続きを取らずに週休日に勤務を命じた場合には、代休の取得と休日勤務手当を支給すること。
- (4) 祝日法で定める国民の休日や条例等で定める年末年始の休日に勤務を命じる場合には、休日代休制度による代休日を取得させること、もしくは休日勤務手当を支給すること。

● 近年、確定闘争においても多くの単組で要求・交渉ができていない、統一闘争に結集できていない実態があり、組合員に運動が見えていない、自治労に結集する意義を感じにくいことが課題となっています。そこで、2022確定闘争の取り組みのひとつに、自治労に結集するすべての単組で週休日の振替の適正化にむけた要求・交渉に取り組み、公務職場の違法状態を是正します。

7. 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 時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。
 - ④ 時間外勤務手当財源を確保すること。
 - ⑤ 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。

(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)や職員の範囲について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、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。

- 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。

大規模な災害や新型コロナウイルス感染症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。あわせて、災害時等の緊急時における連続勤務時間について制限を設けること。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 病院などで、夜間・休日のオンコール体制を行う場合、待機手当の支給を求めます。
- ⑤ 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。また、育児・介護を行う職員に対するフレックスタイム

ムについてはより柔軟な勤務形態が可能となるよう制度設計すること。

- 勤務間インターバル制度を設ける企業は4.2%とまだ少数ですが、制度のない企業のうち、「導入を予定又は検討している」企業は15.9%となっています。実際に制度のある企業のインターバル平均時間数は10時間46分です。（厚生労働省2020年「就労条件総合調査」）
- 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。
- 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開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。
- 人事院は2022年8月に示した「公務員人事管理に関する報告」で、現行の申告割振によるフレックスタイム制をより柔軟な枠組みに変更し、2023年4月から実施する方針を示しています。申告割振制度であることには変わりはありませんが、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するためには、使用者による一方的な勤務時間の割振り変更については別途、労使協議の対象となることを確認し、あくまで労働者の申告による勤務割振りとする制度運営が必要です。

8. 休暇・休業制度の拡充

- (1) 年次有給休暇付与義務に関する労働基準法の改正および法改正を受けて改正された人事院通知（2018年12月7日／職職－252）を最低基準として、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。また、年休の取得拡大にむけた措置を講ずること。
- (2) 以下の両立支援制度の改善・整備を行うこと。
 - ① 育児休業の取得回数を原則2回までに改めること。

- ② ①に加えて、子の出生後8週間以内の育児休業を2回まで取得可能とすること。
 - ③ ②の請求期限を2週間前までに短縮すること。
 - ④ 期末手当・勤勉手当における在職期間の算定にあたり、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこと。
 - ⑤ 育児参加のための休暇の対象期間を「子が1歳に達する日まで」に拡大すること。
 - ⑥ 介護休暇の期間については6ヵ月以上とすること。
 - ⑦ 育児休業・介護休業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。
 - ⑧ 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。
 - ⑨ 子の看護休暇について、対象年齢の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。また、子にかかわらず、看護休暇の対象者の拡大をはかること。
- (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導入・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、原則1年につき10日の特別休暇を創設し、さらに不足する場合は病気休暇で対応するなど、支援制度を整備すること。また、整備にあたっては、休暇を取得しやすい雰囲気醸成やプライバシーへも配慮すること。

● 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ついても、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をはかる必要があります。

● 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初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）を選択し、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、育児参画を促進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す。地公においても国にあわせて制度化が必要ですが、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から、導入にあたっては、国の制度を最低として、地域事情に考慮した治療を受けやすい制度となるよう追求する必要があります。また、既に制度化されている自治体においては、さらなる拡充に取り組まなければなりません。

また、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、次の休暇等を制度化すること。

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。

ア 年次有給休暇

イ 病気休暇

ウ 忌引休暇

エ 短期介護休暇

オ 子の看護休暇

カ 育児・介護休業（休暇）

キ 生理休暇

ク 夏季休暇

ケ 結婚休暇

コ 特別休暇

カ 産前・産後休暇

キ 配偶者出産休暇（2日）

ク 育児参加のための休暇（5日）

ケ 不妊治療休暇（10日、時間単位の取得も可）

(10) 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。

- (11) 育児休業および介護休暇、育児時間、介護時間の取得要件のうち「引き続き在職した期間が1年以上ある」との要件を廃止すること。
- (12) 出生後8週間以内の育児休業および子の看護休暇、短期介護休暇の取得要件を緩和すること。
- (13) 子が1歳以降の一定の場合に取得することができる育児休業について、柔軟な取得を可能とすること。

- 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。
 - 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、短期の介護、介護、
 - 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関し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27条及び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、休職に入ることでもできるのかなど)
 - ・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。

9. コロナ禍における労働条件の確保

- (1) 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行った上で、職員の希望を尊重(前提と)して導入をすること。とくに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。
- (2) 職員が新型コロナウイルス感染症に感染をした場合は、職専免として取り扱うこ

と。また、感染が疑われる場合、勤務をしないことがやむを得ないと認められる場合等については、有給の特別休暇とすること。

- (3) 職員のワクチン接種、およびそれに伴う発熱などの症状がみられる場合には、常勤・非常勤を問わず、必要な期間について職専免または特別休暇で対応すること。
- (4) ワクチン接種は、あくまで本人の意思に基づき接種するものであることから、職場で接種を強制したり、接種を受けていない人に差別的な取り扱いをしないこと。
- (5) 妊娠中の女性職員については業務の軽減等の配慮を行うこと。
- (6) 新型コロナウイルス感染症対策に従事した職員についての防疫等作業手当を支給すること。
- (7) 要請などによって、休校、施設の閉館等を余儀なくされる場合も業務内容の変更等により柔軟に対応し、職員の働く場を確保すること。やむを得ず休業させる場合であっても給与の全額を休業手当等として支給すること。
- (8) ワクチン接種業務に関連する長時間労働の状況を点検するとともに、その結果を踏まえ体制を見直し、人員確保など必要な対応をはかること。
- (9) 職場における感染拡大を防止するため、換気の徹底、飛沫感染防止のための備品の購入等、実態に応じた職場環境の整備を行うこと。

- 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、wifi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必要があります。

- 国家公務員については人事院規則において、常勤・非常勤問わず、職員が新型コロナウイルス感染症に感染した場合はもとより、職員またはその親族に発熱等の風邪症状が見られる場合等においても職専免、特別休暇とするとしており、総務省も通知において各自治体において同様の対応をするよう求めています。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大による、学校や公共施設の休校・休業に伴っては、当初、一部の自治体においては、臨時・非常勤等職員が勤務を要しない日として「無給」の状態におかれる事例が発生しました。総務省、文科省より通知等が発出され、職員の業務内容や勤務場所、勤務方法の変更といった柔軟な対応によって引き続き業務に従事させるなど、非常勤職員を含む職員全体の働く場の確保をはかるよう要請されています。こうしたことを踏まえ、今後、同様の事態となった場合の業務体制の確保について協議し、確認しておくことが重要です。

10. 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) 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。
- (2) 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。
- (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）とするとともに、再度の任用回数に上限を設けないこと。

● 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こととします。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。

● とくに2023年度は制度開始から3回目の再度の任用を迎えることから、再度の任用の上限や選考の際の公募についてあらためて要求し、雇い止めとされることのないよう取り組みます。

ア 再度の任用に関しては総務省のマニュアルにおいて「任用の回数や年数が一定数に達

していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきもの」としていることから、現在、再度の任用に上限を設けている場合は、その撤廃を求めます。

イ 当局から再度の任用時における公募の提案を受けた場合や公募の動きがあった場合は、マニュアルの記載は国家公務員の期間業務職員についてであること、あくまで例として記載されているだけであって総務省の指導や要請ではないことを理解させ、再度の任用時における公募を行わないことを要求します。

公募を行う場合であっても、採用方法は選考で行うこととし、選考の方法も現職の会計年度任用職員については、任期ごとに客観的な能力の実証が既に行われていることから勤務実績に基づく能力の実証のみとすることを要求します。

- 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などにおいて「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。」としていることから、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) 要件を満たす会計年度任用職員について、共済、社会保険および労働保険の加入を確実にすること。2022年10月より要件を満たす短時間会計年度任用職員も地方公務員共済の短期給付の対象となることを踏まえ、時給制、日給制の職員については、掛金算定等の事務を簡素化し安定的に行うため、月給制とすること。
- (6) 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。
- (7) 日常的な安全衛生活動の対象とすること。
- (8) 業務上必要となる研修を実施すること。
- (9) 常勤職員との均衡の観点から厚生福利を適用させること。

- 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、常時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。これらの法令等を適用しないために空白期間を設けることは改正法の趣旨に沿わないとされていることに十分留意する必要があります。（→2018年3月27日公務員部発出「会計年度任用職員制度の導入等に係る地方公務員共済、公務災害補償及び退職手当の取扱いについて」も参照のこと）

ii 厚生年金保険および健康保険

- 上記 i に該当しない会計年度任用職員のうち、
- ・ 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

の4要件をすべて満たす短時間労働者については、すべての自治体において、厚生年金保険および健康保険の適用対象となります。また、上記の要件を満たす会計年度任用職員の健康保険については、2022年10月より地共済組合員として短期給付・福祉事業が適用されることとなります。標準報酬月額算定のあたり共済組合における事務作業の簡素化といった観点からも、時給制、日給制の会計年度任用職員については、月給制への切り替えを求めていく必要があります。

なお、厚生年金保険および健康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」（平成26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)

- (10) 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。
- (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。

- 国や地方自治体は障害者雇用を率先垂範するため、民間企業に対する法定雇用率(2.3%)よりも高い法定雇用率が課せられており、地方自治体の法定雇用率は2.6%であり、都道府県等の教育委員会は2.5%となっています。
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・採用段階及び採用後において、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。

(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(幅広に読める)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ができる。

(改正地方自治法への対応)

- (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。

11. ハラスメントのない職場づくり、快適な職場づくり

- (1) あらゆるハラスメントの防止にむけ、「ガイドライン」や「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) とくに、パワー・ハラスメント防止にむけ、以下の措置を講ずること。
 - ① パワー・ハラスメント防止のための基本指針等を作成し、労使交渉を踏まえて、条例・規則でパワー・ハラスメント防止のための具体的施策を定めること。
 - ② セクシュアル・ハラスメントを含めたハラスメントに関する相談窓口を設置すること。
 - ③ 管理職および職員に対して、パワー・ハラスメントの内容およびその発生の原因や背景を含めた研修・講習等を実施すること。
 - ④ カスタマー・ハラスメントや「悪質クレーム」対策を具体化すること。
- (3) 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。

● 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1日に施行（中小企業は2022年3月31日までは努力義務）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。

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、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。

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）、セクシュアル・ハラスメント、性的指向・性自認に関するハラスメントやアウティング、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどは行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、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して明記することに加え、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が法律に明記されています。

● 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。）、+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する。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、LGBTに対する配慮や環境整備を進める必要があります。

(4) 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。

(5) 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関わらず、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。

12. 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。とくに地域公共サービスの重要な提供主体である会計年度任用職員の処遇改善のための財源を確保すること。

(2) 新型コロナウイルス感染症への対応、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。

● 「偽装請負」とは

書類上、形式的には請負（委託）契約ですが、実態としては労働者派遣であるものをいいます。

請負の場合は、発注者（自治体等）と受託者の労働者との間に指揮命令関係が生じてはいけません。

委託後の現場の労働者が受託者からではなく、発注者（自治体職員等）から直接、業務の指示や命令をされるといったことが想定される場合、「偽装請負」とみなされる可能性が高いといえます。

(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。

2022秋闘 公共民間労組 要求モデル

《2022秋闘統一重点課題》

1. 賃金の維持改善、定期昇給（相当分）の賃金引き上げ確保と賃金表確立、格差是正分の上積み
2. 自治体準拠を理由とする一方的な賃金・手当等の改悪阻止
3. 自治体最低賃金（月額169,800円以上、日額8,500円以上、時間額1,096円以上を最低とし、時給については、最低1,150円以上をめざす）の協約化
4. 働き方改革関連法施行を踏まえた時間外労働の縮減と総労働時間の短縮、労働基準法に基づく時間外労働手当の割増率の引き上げ
5. 同一労働同一賃金をはじめとする働き方改革関連法、会計年度任用職員制度を踏まえた非正規・パート労働者の雇用安定・労働条件改善・格差是正
6. 解雇・雇い止め阻止、自治体（出資団体）責任による雇用継続・保障の確立
7. 「事前協議・同意協定」の確立
8. パワーハラスメントの防止をはじめとする労働安全衛生活動の推進
9. 育児・介護休業法の改正を踏まえた育児休業の取得に関わる環境整備、両立支援策等の改善
10. 高年齢者雇用安定法による65歳までの雇用確保（義務）と70歳までの就業確保措置（努力義務）の協約化
11. 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
12. 指定管理者制度の運用改善と指定管理者職場・委託職場における人件費等の適切な確保
13. 新型コロナウイルス感染症予防対策強化と事業所経営の悪化を理由とする解雇・雇止めならびに賃金改悪の阻止

《2022秋闘 雇用主に対する要求》

【賃金・諸手当】

1. 公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金（月額169,800円<国公行(一)1級17号相当額、高卒初任給>、日額8,500円、時間額1,096円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,150円以上に引き上げること。
2. 賃金改善について、「賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分6,000円」の10,500円以上の引き上げを実施すること。
3. 賃金、一時金について、自治体の水準を最低とし、維持・改善すること。
4. 賃金表を確立し、定期昇給を完全実施すること。
5. 50歳台後半職員の昇給抑制、昇格見直しは実施しないこと。
6. 退職手当(金)の改善をはかること。中小企業退職金共済等を活用すること。

（医療・社会福祉職場職員の処遇改善）

7. 医療・社会福祉職場職員の処遇改善加算等に対応し、10月以降について、職員の処遇改善を確実に実施すること。

（非正規・パート労働者について）

8. 非正規・パート労働者の賃金については正規労働者との労働時間に比例したものとし、最低時給は1,150円以上とすること。
9. 非正規・パート労働者の賃金改善のため、正規労働者との均等・均衡措置の観点から、時給を2%＋37円以上引き上げること。
10. 昇給ルールを導入・明確化すること。

【人員・休暇・労働時間】

1. 人員を確保し、休暇交替要員を確保すること。
2. 不払い残業を一掃し、恒常的な時間外労働を縮減するため、増員をはかること。
3. 時間外労働の上限規制の導入に合わせて、36協定の上限時間を1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間をめざし、少なくとも労働基準法に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とすること。
4. 労働基準法に則り時間外労働月60時間超の割増率引き上げを行うこと。中小事業主についても、2023年を待つことなく50%以上に引き上げること。
5. 法定休日（日曜または日曜相当日）についても月60時間を超える時間外労働手当の算定の対象とすること。

6. 完全週休2日制、週38時間45分以下、年間1,800時間労働を達成すること。
7. 年次有給休暇を初年度20日とし、夏季休暇、年末年始休暇、産前産後休暇、育児休業（休暇）、介護休暇、ボランティア休暇制度を確立すること。また、年休の取得を促進し（年間取得5日未満者の解消）、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行うこと。
8. 2022年の4月および10月から、育児・介護休業法の改正事項が施行されたことを踏まえて、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、本人周知・意向確認措置と育児休業制度（産後パパ育休の創設と分割取得）の整備を速やかに行うこと。また、非正規・パート労働者に対する育児休業・介護休業制度の適用要件を緩和すること。
9. 有給の不妊治療休暇（年5日、特別の事情がある場合は10日）を制度化すること。

【雇用の安定】

1. 雇用確保に努め、解雇、雇い止めを行わないこと。
2. 高年齢者雇用安定法の改正を踏まえて、65歳までの雇用を確保するとともに70歳までの就業を確保すること、就業規則を改正するとともに、働き続けることができるよう職場環境を改善すること。
(委託・指定管理職場の取り組み)
3. 自治体事業への入札にあたっては、公正労働基準に基づく積算を行い、ダンピング入札を行わないこと。自治体との契約書に記載された「労働条項」（労働基準法をはじめ労働諸法遵守、自治体最低賃金、雇用引き継ぎなど）を遵守すること。
4. 指定管理者の応募にあたって、2010年12月28日総務省通知を踏まえ、①公的責任を果たせる人材の配置、②人件費の減額を招かない、③非正規労働者への置き換えをしない、④労働諸法制の履行、⑤長期的な視点での企画・立案ができることなどを前提に、事業計画などについて労使協議を行うこと。また、雇用保障協定を締結すること。
5. 指定管理者の応募にあたって、非公募あるいは指定期間を10年以上とするように、法人として自治体に働きかけること。
6. 指定管理者の選定基準に、労働法の遵守、社会保険加入、継続雇用の保障、常勤者比率などの公正労働基準を設けるとともに、障害者雇用、男女平等参画の状況、環境への取り組みなど社会的価値についても設けるよう、自治体へ働きかけること。
7. 最低賃金改善による人件費増が見込まれることから、契約期間中に関わらず、指定管理者料・委託費の増額を自治体に求めること。

(非正規・パート労働者について)

8. パートタイム・有期雇用労働法および会計年度任用職員制度を踏まえて、同一労働同一賃金ガイドラインなどに基づき、短時間・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な格差等について早急に改善すること。
9. 非正規・パート労働者の更新拒否による雇止めをしないこと、また有期労働契約から無期労働契約への転換をはかるなど、雇用保障に関わる協定を締結すること。
10. 短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大を踏まえて、改正法に則った適切な対応を行うこと。
11. 派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が義務化されていることから、均等・均衡待遇を実現できる水準で派遣料金を設定すること。また、派遣労働者の雇用安定措置や期間の延長などに関わり労使協議を行うこと。

【権利・労安・男女平等】

1. 憲法、労働組合法で保障されている団結権、団体交渉権（労働協約締結権）、団体行動権の労働基本権を侵害する不当労働行為を行わないこと。労働条件の決定・変更にあたっては「事前協議・交渉」を実施し、組合との合意をもって協約を締結すること。
2. 組合事務所・掲示板を認めること。組合活動のための有給休暇制度を確立すること。
3. 安全衛生委員会を設置し、定期的に委員会を開催すること。また、健康診断やストレスチェック実施など、労働者の健康・安全に十分に配慮した取り組みを行うこと。
4. 労災上積み補償（死亡時3,000万円）を確立すること。
5. ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、研修、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。また、労働施策総合推進法の改正によって、パワーハラスメント防止措置が企業に義務づけられたことから、相談窓口を設置し、防止にむけた対策を講じること。
6. 地域公共サービスの向上に資する職員研修および人権研修を有給で実施すること。
7. 男女間の賃金格差を解消し、職場での男女平等参画を実現すること。
8. 2025年まで延長された次世代育成支援対策法に基づき、一般事業主行動計画の策定、実施状況を点検し、見直しを行うこと。
9. LGBTQ+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。

【新型コロナウイルス感染症対策】

1. 新型コロナウイルス感染症の影響による事業所経営の悪化を理由に、賃金引き下げや非正規労働者の雇い止めを行わないこと。
2. 新型コロナウイルス感染症防止対策を強化するとともに、人員不足解消にむけて対策を講ずること。
3. 休業・休館等の場合は、正規・非正規労働者の雇用形態に関わらず、代替勤務により働く場を確保すること。やむを得ず休業・休館させる場合には、賃金の全額分の休業手当を支給すること。
4. 新型コロナウイルス感染等による休暇は、有給の特別休暇とすること。

【労働協約の締結】

1. 以上の要求について、労使で合意したときは、労働協約として締結すること。

《2022秋闘 自治体に対する要求》（自治体単組、公共民間労組共通）

（制度等の導入関連）

公共サービス基本法10条・11条に基づき、自治体の責務を果たすために以下の要求をします。

1. 雇用安定をはかるため、指定管理者の選定、公社・事業団などの統廃合、競争入札などによる委託企業の変更の場合でも、これまで従事してきた労働者の「雇用保障」や「優先雇用」の協定を関係団体、労組間で締結すること。さらに、公共サービスの維持・発展をはかるために、雇用の引き継ぎとともに、賃金、労働条件、勤続年数、労働協約、労使慣行の継続をはかること。
2. 安さを追求する競争入札から、公共サービスの質の向上や自治体政策実現に資する入札にむけ、公正労働、リビングウェイジ（生活できる最低賃金）、雇用継続、障害者雇用、男女平等参画などを総合評価する公契約基本条例を制定すること。
3. 事業者の入札参加や指定管理者への公募にあたっては、人権などの社会的価値（環境、障害者雇用の推進や男女平等参画など）や公正労働基準（ディーセントワーク、常用雇用の原則、雇用の継続、標準的生活賃金）、労働法の遵守、社会保険等の加入、継続雇用を要件とすること。また、同要件を、委託先事業者や指定管理者の協定書に規定すること。なお、労働基準法等違反企業や不当労働行為企業を契約から排除すること。
4. 指定管理者の指定にあたっては、施設の特性に応じて、長期間の指定も可能とし、10年を標準とすること。また、これまでの指定管理者の事業実績に十分留意し、特定の団体を特命指定できるものとする。
5. 指定管理者の選定基準において、継続的に指定されている法人には、経験や実績を考慮した加算や自動更新規定を設けること。
6. 入札や指定管理者の人件費積算にあたっては、公正労働基準を確立するため、ILO94号条約（公契約における労働条項）や同一労働同一賃金の趣旨やガイドライン等を踏まえ、これまで従事していた職員や同一地域の同様な職種平均賃金を下回らない積算をし、標準人件費に基づく職種別賃金単価表を整備すること。また、その積算根拠を公表し、予算化すること。さらに、働き方改革関連法による人件費上昇分、資材等の加算については、年度ごとの協定において委託費に反映すること。
7. 労務提供型請負（業務委託）の入札・落札においても公正労働基準に基づく「最低制限価格制度」「低入札価格調査制度」を導入すること。
8. 仕様書や委託先企業との契約書において、労働諸法（指針を含む）を遵守する旨の公正労働条項を設けること。また、一方的な仕様書の変更など自治体の

優越的地位を濫用しないこと。

(労働条件関連)

9. 公社・事業団、社協、民間委託企業など主として自治体の補助金、委託費などに依存する事業所の労働者に適用される自治体最低賃金（月額169,800円<国公行(一)1級17号相当額、高卒初任給>、日額8,500円、時間給1,096円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,150円以上に引き上げること。最低制限価格制度を活用して委託費において自治体最低賃金を最低保障するとともに、仕様書、委託契約において明記し、履行を確保すること。
10. 総合評価方式を活かし、ダンピングを防ぐとともに、技術、経験、公正労働基準、リビングウェイジ、雇用引き継ぎ、障害者雇用、男女平等参画などが委託契約に反映されるようにすること。業務の継続性をはかるために、随意契約についても活用すること。
11. 委託担当、委託先への出向・派遣職員に対して、労働諸法などの研修を実施し、遵守するよう指導すること。
12. 委託企業が従業員に対して、地域公共サービスを向上し、業務遂行のための職員研修、安全衛生研修、および人権研修を有給で実施すること。また、職場の安全衛生活動の充実と体制の強化をはかるよう指導すること。
13. 自治体設置の公社、事業団などにおける不払い残業をなくす予算措置を講じること。
14. 労働諸方制の違反がないように、指導すること

(新型コロナウイルス感染症関連)

15. 休業・休館や利用者の減少により収入減となった指定管理事業者・委託事業者に対し、労働者の賃金削減等を行うことのないよう指導すること。事業が実施できなかった指定管理事業者・委託事業者に対し、指定管理料・委託料の削減を行わないこと。
16. 高齢者介護施設や訪問介護事業所等の福祉関係職場や清掃職場は、人員不足の中、新型コロナウイルス感染症防止対策に取り組んでいることから、感染防止対策の強化や人員不足解消にむけた予算措置等の支援策を講じること。

「週休日の振替」の運用適正化にむけた取り組み

1. 取り組みの趣旨

近年、確定闘争においても多くの単組で要求・交渉ができていない、統一闘争に結集できていないという実態にあり、組合員に運動が見えず、組合員でいる意味も見いだせない、自治労に結集する意義も感じることができないということが課題となっています。自らの賃金・労働条件は、自分たちで交渉し改善していくという労働組合の基本的な取り組みはもちろんのこと、自治労のスケールメリットを活かし、統一闘争として自治労に結集する意義を運動として見える形にすることが必要です。

公務職場では、長年にわたる人員削減により、最低の人員で業務にあたっており、加えて、新型コロナウイルス感染症対応により人員不足はさらに深刻で、恒常的な時間外・休日勤務が問題となっています。しかし、時間外勤務手当の財源不足を理由に、不払い残業がみられるほか、人員不足で週休日の振り替えもできないといった状況もみられます。

そこで、2022 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、自治労に結集するすべての単組で週休日の適正化にむけた要求・交渉に取り組み、公務職場における違法状態を是正します。

2. 取り組み方針と要求事項

すべての単組は、当面の闘争方針に掲げた以下の方針に基づいて取り組みます。

(第 96 回定期大会_当面の闘争方針より抜粋)

【2022 確定闘争の取り組みの柱と重点課題】

< 3 つの取り組みの柱 >

- ① 週休日の振り替えの運用を適正化すること
- ② 人事院勧告を踏まえ、給与の引き上げ改定をすること
- ③ 賃金の運用改善にむけ、「1 単組・1 要求」を行うこと

上記 3 つの取り組みの柱の内容は、次の通り設定します。

(1) 週休日の振替運用の適正化

ア 週休日に勤務が命じられた場合に、事前に週休日の振り替え手続きが行われているか職場点検を行い、実際に指定された振替休日を取得できているかを確認し、振り替えができていない場合には運用の適正化を求めます。

イ 事前に週休日の振り替えをしても、業務の都合で振替休が取得できなかった場合は、休日勤務に対する手当支給を求めます。また、事前の振り替え手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と休日勤務手当の支給の徹底を求めます。なお、振り替えができない職場実態の場合には、必要な人員確保もあわせて求

めます。

(2022 秋季・自治体確定闘争の推進について (案) より抜粋)

4. 週休日の振替の適正化と 36 協定の締結

① 公務職場では、長年にわたる人員削減により、最低の人員で業務にあたっており、加えて、新型コロナウイルス感染症対応により人員不足はさらに深刻で、恒常的な時間外・休日勤務が問題となっています。しかし、時間外勤務手当の財源不足を理由に、不払い残業がみられるほか、人員不足で週休日の振替もできないといった状況にあります。このような違法状態を是正するとともに、総労働時間の短縮および 36 協定の締結にむけて、以下の通り取り組みます。

ア 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ているか職場点検を行い、実際に指定された振替休日を取得できているか確認します。事前に週休日の振替をしても、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、休日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、代休の取得と休日勤務手当の支給の徹底を求めます。

イ 祝日法で定める国民の休日や条例等で定める年末年始の休日に勤務を命じられた場合には、休日代休制度による代休日の取得ができているか、もしくは休日勤務手当が支払われているかの対応を求めます。

(2022 確定自治体単組の要求モデルより抜粋)

6. 週休日の振替の適正化

- (1) 週休日に勤務を命じられた場合に、事前に週休日の振り替え手続きを行うこと。
- (2) 事前に週休日の振り替えを行っても、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、休日勤務に対する手当を支給すること。
- (3) 事前の振り替え手続きが取らずに週休日に勤務を命じた場合には、代休の取得と休日勤務手当を支給すること。
- (4) 祝日法で定める国民の休日や条例等で定める年末年始の休日に勤務を命じた場合には、休日代休制度による代休日を取得させること、もしくは休日勤務手当を支給すること。

取り組みのあたっの基本的事項について

1. 週休日とは

(1) 労働基準法の原則

労働基準法は、労働者に対して、毎週少なくとも1回、もしくは4週間で4日以上の日を与えなければならないと定めています。この「休日」とは、労働義務がないとされている日のことです（公務職場における「週休日」にあたり、祝日法に定める日や年末年始の休日とは異なります）。一般に週休2日制で土曜日、日曜日が休みとされていますが、この場合、土曜日は所定休日、日曜日は労基法第35条でいう法定休日とされています。※

この「休日」に労働をさせる場合、あらかじめ労基法第36条に定める協定を締結する必要があります。また、法定休日を確保するために、休日労働の代わりとして別の日に休日を与えることが可能です。具体的には、事前に休日に出勤させなければならないことがわかっていた場合には、あらかじめ休日と定められていた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日にすることができます。これを「休日の振り替え」といい、あらかじめ休日と定められた日が「労働日」となり、その代わりとして振り替えられた日が「休日」となります。これにより、元々の休日に労働させた日については「休日労働」とはならず、休日労働に対する35%の割増賃金の支払義務が発生しません。

なお、法定労働時間は、労基法で1日つき8時間または1週につき40時間が上限とされています。振り替え前の休日と同一週内への振替の場合は、割増手当の支払い義務はありませんが、週をまたいで振替を行った場合は、法定労働時間（労基法32条）を超過するおそれがあります。その場合には、事業主は、超過した労働時間に対して25%の割増賃金を支払う義務が生じます。なお、事前に「休日」を特定せずに休日労働が行われた場合には、その代償として以後の特定の労働日を休日にする「代休」がありますが、これでは休日を振り替えたことにはならないため、代休を取得しても休日労働に対する35%の割増賃金の支払いが必要になります。

- ※ 週休2日制をとる場合、2日の休日のうちどちらを法定休日とするかは労使で決定することができます。なお、法定休日以外の休日を「所定休日」と呼びますが、所定休日に勤務した場合は、通常の時間外労働として扱われます。

(参考) 労働基準法

第 32 条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第 35 条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。

第 37 条第 1 項 使用者が、第 33 条又は前条第 1 項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について 60 時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

(2) 週休日

一方、地方公務員については、労基法第 35 条 1 項で定める「休日」に該当するものを勤務時間条例で「週休日」として定めています。週休日とは、任命権者が「勤務を割り振らない日」を意味し、通常、条例で日曜日と土曜日が週休日として定められています。労基法では、週に 1 回を休日としていることから、労基法が適用となる地方公務員は、日曜日と土曜日のどちらか 1 日が法定休日となります。地方公共団体では、日曜日を法定休日としているところが一般的と思われませんが、法定外休日である土曜日にも 35% の割増手当を支給するのが一般的です。週休日はもともと勤務が割り振られていないため、給与の支給の対象とされておらず、週休日に勤務した場合は、土日いずれの場合においても、35% の割増した時間外勤務手当が支給されます。

また、勤務時間条例では、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要がある職員については、4 週間ごとの期間につき 8 日の週休日を設けるものとされています。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により、これにより難しい場合においては、人事委員会等の承認を得て、4 週間を超えない期間につき 1 週間当たり 1 日以上割合で週休日を設けるものとされます。

なお、週休日（休日）は、原則として歴日による午前零時から午後 12 時までの一昼夜と解されています。

(3) 公務職場の週休日の振り替え

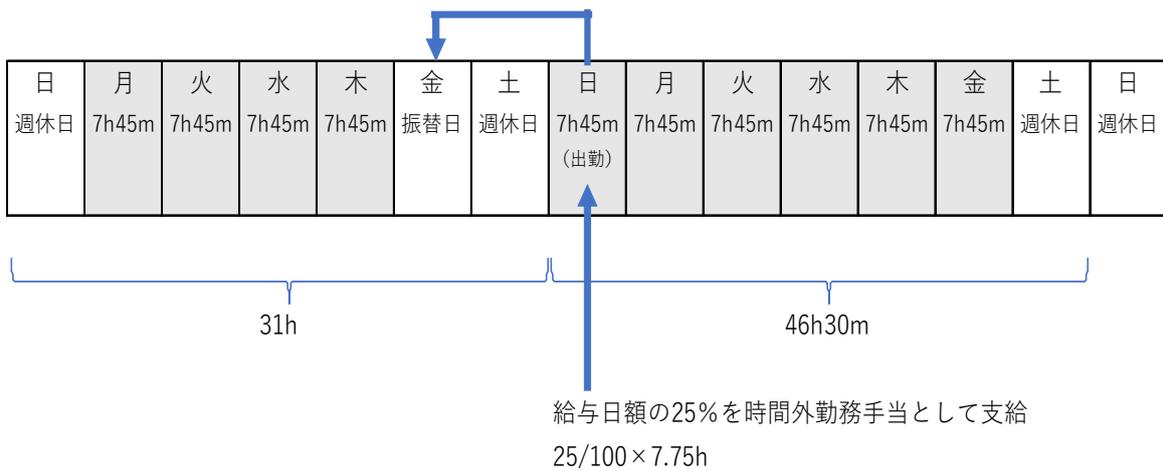
労基法の休日の振り替えと同様、公務職場においても、業務の円滑な運営と職員の休息権の保障との調整をはかることを目的として、週休日の振り替えが認められています。週休日の振り替えとは、あらかじめ「勤務を要しない日」と定められた日を「勤務を要する日」とし、代わりに他の勤務を要する日を週休日に措置することをいいます。この場合、振り替え手続きは事前に行われなければならない、かつ「勤務を要しない日」を特定して行われなければならないと

同一週を超えて週休日の振り替えを行った結果、1週間の正規の勤務時間が法定労働時間を超えた場合は、労基法第37条の規定により、時間外勤務手当を支給する必要があります。

【同一週を超える振替】

振替後の勤務時間は、週 38 時間 45 分を超えているため、時間外勤務手当（25%）の支給が必要となります。

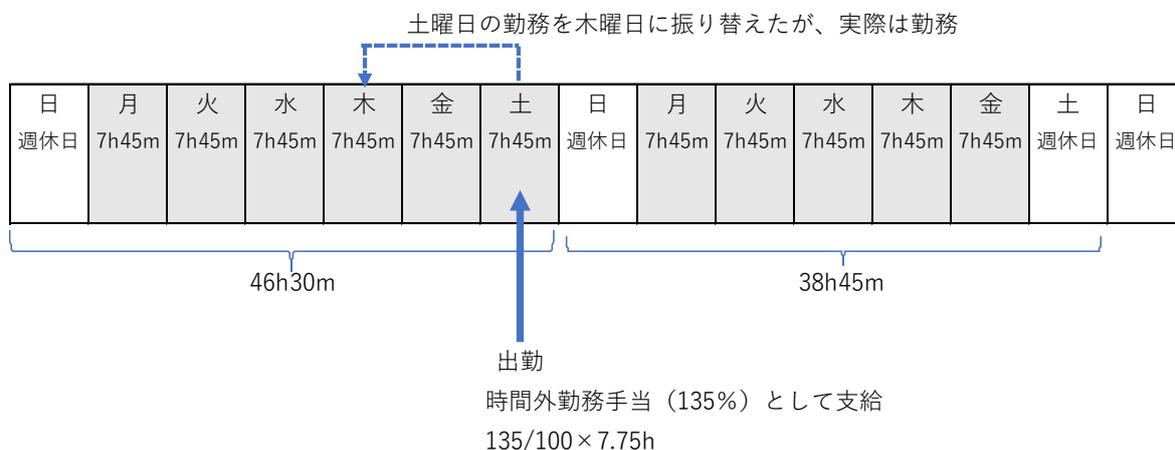
日曜日の勤務の振替により、前週の金曜日を週休日とする



事前に週休日の振り替えを行っても、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合、週休日の勤務に対する時間外勤務手当を支給しなければなりません。

【振替手続きをしたが、振替休日が取得できなかった場合】

事前の振り替え手続きが行われても振替休日が取得できない場合には、時間外勤務手当（135％）の支給が必要となります。

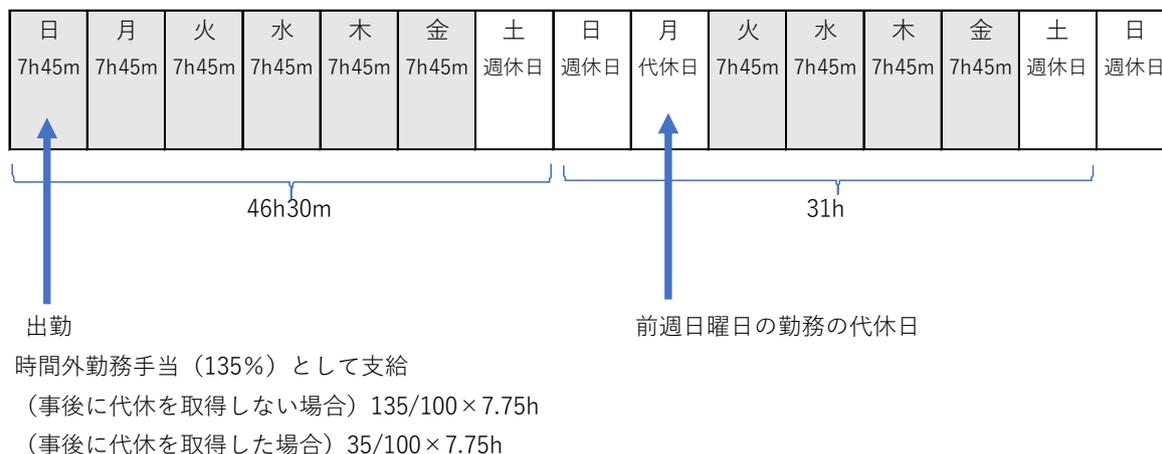


事前に振替手続きをとることなく週休日に勤務させた場合には、任命権者は週休日の勤務に対する時間外勤務手当（135％）を支給しなければなりません。また、事後に代休を取得させても、週休日の勤務は週休日に勤務したものと扱われ、割増賃金の手当（35％）の支払いが必要です。

【振替手続きなしに、週休日に勤務させた場合】

事前の振り替えが行われず、週休日の日曜日に勤務させた場合で、翌週月曜日に代休を取得すれば、日曜日の勤務に対し35％、代休を取得しなければ135％の時間外勤務手当の支給が必要となります。

代休についても、出勤することとなった週休日に近い日に取得することが求められますが、4週間あるいは少なくとも振替の期限となる8週間以内で取得できない場合、時間外勤務手当の支払いを求めます。



また、週休日に勤務を命じる時間が一定の時間数に達しない場合などには、振替休も代休も発生しませんが、週休日の勤務に対する時間外勤務手当（135%）が支給されます。

2. 公務職場における休日とは

休日とは、祝日法に定める祝日や条例等で定められる年末年始の休日をさします。休日は、勤務時間が割り振られていますが、特別に勤務命令がないかぎり勤務することを要しない日とされています。この日は、給与の支給の対象日になっているため、とくに休日に勤務が命ぜられ、勤務をした職員とその他の勤務をしなかった職員との均衡をはかるために、休日に勤務をした職員に対しては休日勤務手当が支給されます。とくに勤務を命ぜられない限りは、現実の勤務が免除されるという点からみれば、「休暇」と同じ性格を有しますが、とくに勤務を命ぜられない限り、自動的に休みとなる点で、その都度必要な手続きを経た上で勤務義務を課せられている日あるいは時間について勤務に服することが免除されるという一般の「休暇」とは異なる概念となります。

(1) 祝日が土曜、日曜であった場合の振替休日

祝日法3条は、次の通り規定しています。

- 1 「国民の祝日」は休日とする。
- 2 「国民の祝日」が日曜日に当たるときは、その日後においてその日に最も近い「国民の祝日」でない日を休日とする。
- 3 「その前日及び翌日が「国民の祝日」である日（「国民の祝日」でない日に限る。）は、休日とする。

このことから、土曜日と日曜日が週休日とされている職員の場合、祝日法に基づき、祝日と日曜日が重なるときは、日曜日を週休日とし、月曜日が振替休日とされます。

【日曜日が祝日と重なる場合】

日 (祝日)	月 7h45m	火 7h45m	水 7h45m	木 7h45m	金 7h45m	土 週休日	日 週休日
-----------	------------	------------	------------	------------	------------	----------	----------

↑ ↑
週休日 振替休日

土曜日勤務を要しない日ですが、土曜日と祝日が重なった場合については、祝日法は何らの規定もおいていないため、単にそれは週休日となるだけあり、改めて休日を付与する必要はないとされています。

【土曜日が祝日と重なる場合】

日	月	火	水	木	金	土	日
週休日	7h45m	7h45m	7h45m	7h45m	7h45m	(祝日)	

↑ ↑
週休日 週休日

(2) 休日代休制度（祝日法に基づく祝日や年末年始）

公務員独自の制度として、休日と指定されている日に勤務を命じる必要がある場合、休日給を支払う方法のほかに、総労働時間の短縮、休日数の確保、職員の健康および福祉への配慮という観点から、休日代休制度が設けられています。

休日代休制度は、休日自体を他の日に変更する休日の振替とは異なり、休日は休日として勤務し、要勤務日である他の日に代休日を指定して、その日の勤務を免除する制度です。

代休日は、任命権者が

- ア) 休日の全勤務時間についてとくに勤務することを命じた場合、
- イ) 勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等（休日を除く）について、
- ウ) 職員の意向を尊重して、当該休日までに指定するものとされています。

この制度による場合は、休日給は支給されません。

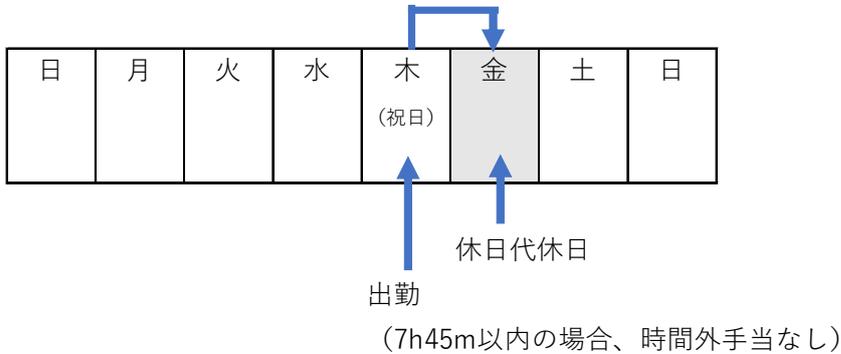
週休日の振り替えと異なる点は、

- a) 代休付与の対象期間が、勤務を命じた休日の後8週間とされていること、
- b) 職員の希望が考慮され、あらかじめ代休日の指定を希望しない場合、代休は与えられず休日給が支給されることなどが挙げられます。

休日代休と手当の関係について、以下の取り扱いが考えられます。

【代休日の指定】

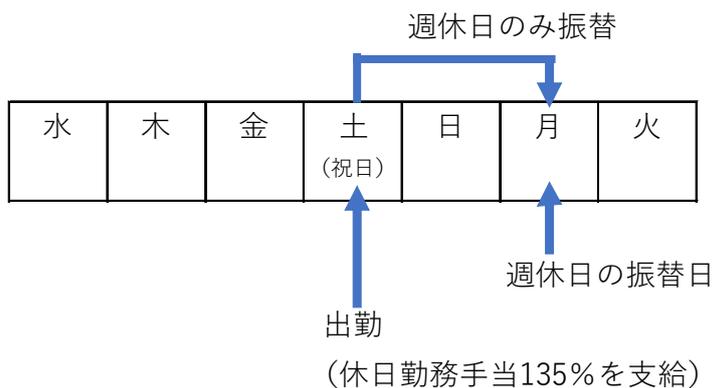
祝日である木曜日に出勤し、金曜日に休日代休を取得した場合、木曜日の出勤に対する手当の支給はありません。



【週休日と休日が重なった場合】

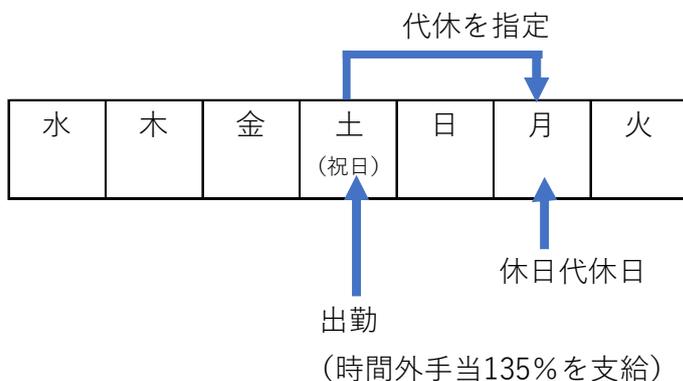
◆ 週休日のみ振り替え

月曜日を週休日の振替日とすると、土曜日は祝日（休日）となるので、休日勤務手当 135%の支給が必要となります。



◆ 祝日（休日）の代休日の指定

月曜日を休日代休日に指定すると、土曜日の勤務は祝日（休日）とならず、週休日の勤務に対する時間外勤務手当 135%の支給が必要となります。

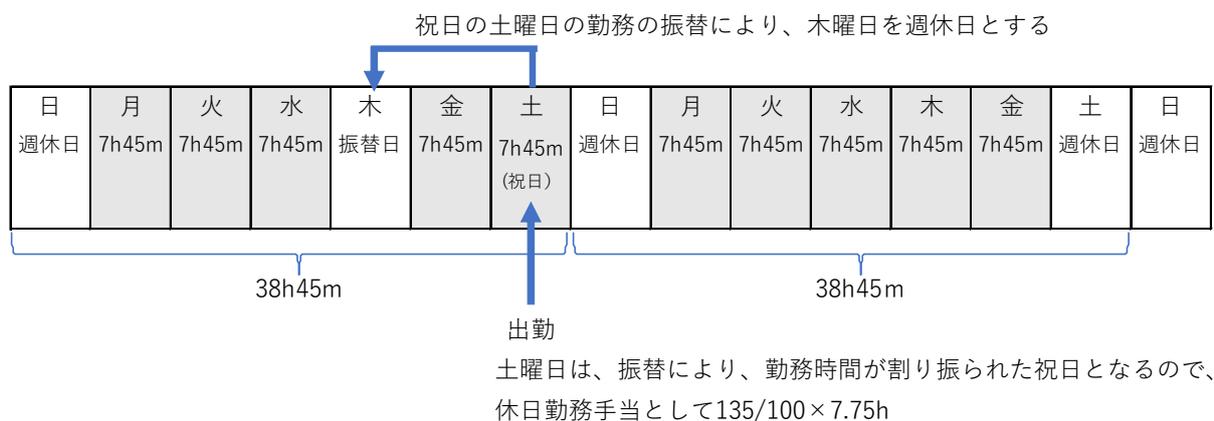


<参 考>

土曜日と祝日が重なった場合は、以下のような法律の解釈も考えられます。この参考の取り扱いについては、単組の交渉状況にあわせて、2022 確定闘争の取り組みで掲げる違法状態の是正を達成できている場合には、さらなる取り組みとしてご参考ください。

【週休日が祝日と重なった場合】

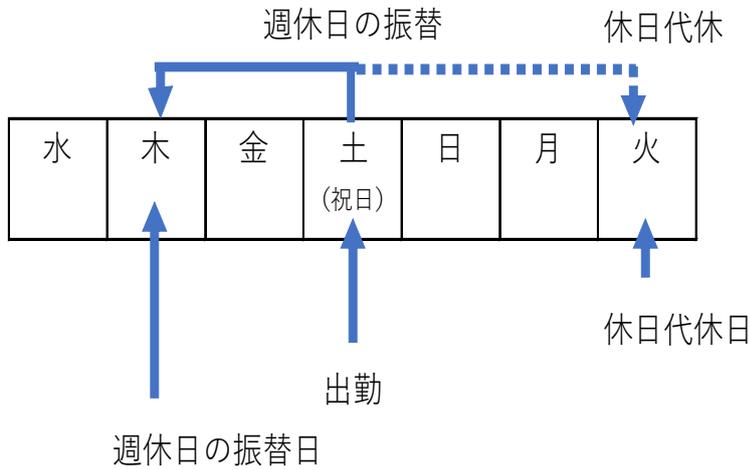
祝日の土曜日の勤務時間を木曜日に振り替えた場合、木曜日が週休日となり、土曜日は勤務が割り振られた祝日となり、休日勤務手当 135%が支給されます。



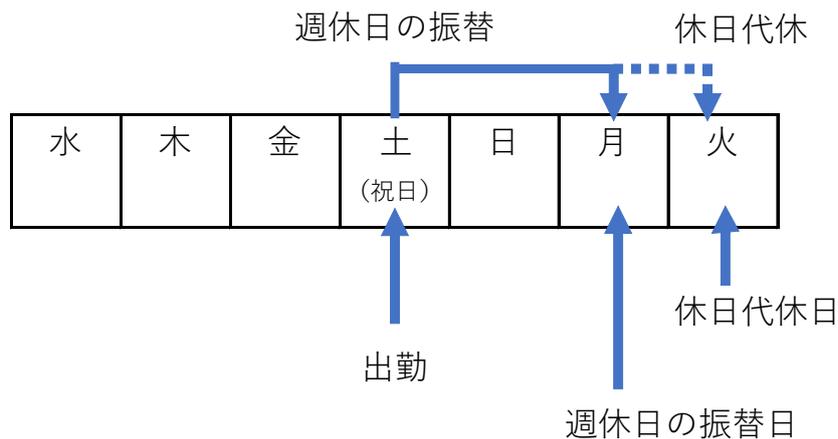
土曜日と祝日が重なった場合には、振り替えを行っても、当該土曜日に勤務した職員には、上記の通り、厳密に言えば、休日勤務手当が支給されることとなります（日曜日と祝日が重なった場合は、振替休日が定められるため上記の状況とはなりません）。

【週休日を振替、祝日（休日）の代休を併せて指定する場合】

祝日の土曜日に出勤し、週休日の振り替えにより木曜日を休みとする場合、土曜日の出勤に対する時間外勤務手当の支給はありません。翌週の火曜日は休日代休日で休みとなります。



祝日の土曜日に出勤し、週休日の振り替えにより翌週月曜日を休みとする場合、土曜日の勤務は勤務が割り振られた日となり、週の勤務が38時間45分を超えることになることから、時間外勤務手当25%が支給されます。翌週の火曜日は休日代休日で休みとなります。



2022人勸 期末勤勉手当

(2022年)

	6月(支払済)		12月		合計 (年間)
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当	
一般職	2.15		2.25		4.4
	1.2	0.95	1.2	1.05 (=0.95+0.1)	
再雇用	1.125		1.175		2.3
	0.675	0.45	0.675	0.5 (=0.45+0.05)	

(2023年)

	6月		12月		合計 (年間)
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当	
一般職	2.2		2.2		4.4
	1.2	1.0 (=0.95+0.05)	1.2	1.0 (=0.95+0.05)	
再雇用	1.15		1.15		2.3
	0.675	0.475 (=0.45+0.025)	0.675	0.475 (=0.45+0.025)	

(参考：2021年)

	6月		12月		合計 (年間)
	期末手当	勤勉手当	期末手当	勤勉手当	
一般職	2.15		2.15		4.3
	1.2	0.95	1.2	0.95	
再雇用	1.125		1.125		2.25
	0.675	0.45	0.675	0.45	

国家公務員の期末手当、勤勉手当の割合は、2021年は55.8：44.2であったが、2022年は54.5：45.5となっており、民間の配分と近似となってきた。

第24表 民間における冬季賞与の考課査定分の配分状況

(令和4年職種別民間給与実態調査)

企業規模	項目	係員		課長級		部長級(非役員)	
		一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分	一定率(額)分	考課査定分
		%	%	%	%	%	%
規模計	規模計	54.1	45.9	50.4	49.6	49.1	50.9
	500人以上	53.7	46.3	45.3	54.7	44.0	56.0
	100人以上500人未満	52.6	47.4	49.1	50.9	48.0	52.0
	50人以上100人未満	56.7	43.3	54.8	45.2	53.5	46.5

<一般職>

◆勤勉手当引き上げ分0.1月のうち、0.02月を上位成績区分に配分 ⇒ 年間引上げ幅0.08月

	2022年6月（支払済）		2022年12月		2023年6月		2023年12月	
	成績率	人員分布	成績率	人員分布	成績率	人員分布	成績率	人員分布
特に優秀	1.15～1.9	5%以上	現時点で不明 （規則事項）	5%以上	現時点で不明 （規則事項）	5%以上	現時点で不明 （規則事項）	5%以上
優秀	1.035～1.15	25%以上	現時点で不明 （規則事項）	25%以上	現時点で不明 （規則事項）	25%以上	現時点で不明 （規則事項）	25%以上
【参考】 （平均月数）	0.95	—	1.05 （=0.95+0.1）	—	1.0 （=0.95+0.05）	—	1.0 （=0.95+0.05）	—
良好（標準）	0.92	—	1.01 （=0.92+0.09※1）	—	0.96 （=0.92+0.04）	—	0.96 （=0.92+0.04）	—

※1 既に支給済みである本年6月一時金分については、上位の成績区分の原資確保措置が採られず、0.05月（=0.1÷2）で計算される。よって、2022年6月引き上げ分0.05月+2022年12月分0.04月=0.09月となる。

<再任用職員>

◆引き上げ分0.05月のうち、0.01月を上位成績区分に配分 ⇒ 年間引上げ幅0.04月

	2023年6月（支払済）		2022年12月		2023年6月		2023年12月	
	成績率	人員分布	成績率	人員分布	成績率	人員分布	成績率	人員分布
優秀	0.47～	—	現時点で不明 （規則事項）	—	現時点で不明 （規則事項）	—	現時点で不明 （規則事項）	—
【参考】 （平均月数）	0.45	—	0.5 （=0.45+0.05）	—	0.475 （=0.45+0.025）	—	0.475 （=0.45+0.025）	—
良好（標準）	0.435	—	0.48 （=0.435+0.045※2）	—	0.455 （=0.435+0.02）	—	0.455 （=0.435+0.02）	—

※2 既に支給済みである本年6月一時金分については、上位の成績区分の原資確保措置が採られず、0.025月（=0.05÷2）で計算される。よって、2022年6月引き上げ分0.025月+2022年12月分0.02月=0.045月となる。

Ⅱ 10月以降の医療・社会福祉職場の処遇改善の

公務における対応について（その2）

1. 経過

岸田首相は2021年末、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を打ち出し、他産業と比べて賃金水準が低位にとどまっている保育・介護職場等の職員、また新型コロナウイルスへの対応に奮闘した看護師等の給与を引き上げること示しました。具体的には、保育士等、介護・障害福祉職員収入の3%程度（月額9,000円）の引き上げ、看護についてはコロナ医療を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、2022年2月から収入の1%程度を引き上げ、10月以降は3%程度（月額12,000円）引き上げていくこととしています。これらの措置についてはいずれも「賃上げ効果が継続される取組を行うこと」を前提としており、一時的な手当等ではなくベースアップで対応することとされています。

2. 10月以降の制度の概要

2022年2月から開始された医療・社会福祉職場の処遇改善事業は、2022年10月以降、処遇改善に必要な費用を公定価格・診療報酬等に組み込む形で措置されます。加算額は、保育士・幼稚園教諭等、介護職員については一人あたり月額平均9,000円、看護職員等については月額平均12,000円の賃金引き上げに相当する額です。

交付の仕組みは変わりますが、対象事業所や対象者、要件等は補助事業と同様となる見込みです。

<保育>

- ・公立保育所については、2022年10月以降は地方交付税措置により対応。

<介護>

- ・10月以降は、介護報酬が改定され、処遇改善分は報酬として支払われる。
- ・処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得している事業所が対象。

<学童>

- ・10月以降の取り扱いについては、子ども・子育て支援交付金により同様の措置を講じることとされている（国1/3、都道府県1/3、市町村1/3）。地方負担分については、地方交付税措置される。

<社会的養護施設>

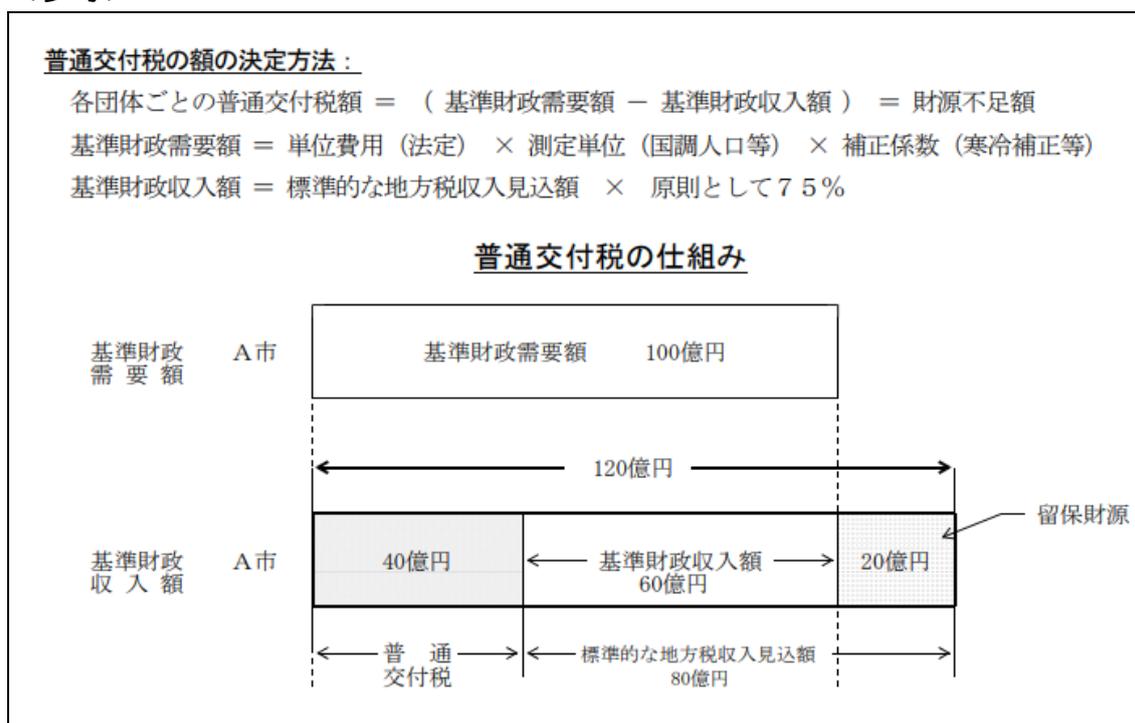
- ・10月以降は措置費の人件費の中に処遇改善分が含まれる。

7月22日の臨時県本部労働条件担当者会議以降の追加情報は、以下の通りです。

<保育>

- ・公立保育所の保育士等の処遇改善経費については、2022年度の普通交付税の決定に用いられる基準財政需要額を算出するための単位費用に組み込まれ、算定されました。（※単位費用とは標準的な自治体で標準的な水準で行う行政サービスの必要経費として算定するもの。単位費用に測定単位（人口等）、補正係数（寒冷補正等）を掛け合わせて基準財政需要額を算出する）
- ・交付税は基準財政需要額と基準財政収入額との差し引きで決定されるため、改善に必要な額がストレートに交付税に増額反映されるわけではありません。しかし、普通交付税に処遇改善分を算定したことは明言されていることから、必ず3%分の処遇改善を行うことが必要です。
- ・補助事業から交付税措置に変更となりましたが、総務省の処遇改善に関する考え方は、自治労情報2021第167号（2021年12月27日付）から変わりません。

<参考>



<看護>

・看護職員等の処遇改善の対応として、看護職員処遇改善評価料が新設されました。財源の算出方法は以下の通りです。

- ①看護職員の常勤換算数 (A) × 引上基準額 (12,000円 + 法定福利費) (B)

=賃上げ必要額 (C)

②賃上げ必要額 (C) ÷ (延べ入院患者数 (D) ×10 円) =評価点 (E)

③評価点×10 円=評価料 (F)

④評価料×延べ入院患者数 (D) =財源

- ・賃金改善額に、人事院勧告を踏まえた改善分は含みません。
- ・10月20日までに届け出を提出し受理された場合は、10月1日から報酬算定することができるため、10月1日から処遇改善が確実に実施されるよう、早めの交渉・妥結が必要です。
- ・10月20日に間に合わなかった場合には、翌月以降の算定になると考えられます。間に合わない場合でも、早期の算定・処遇改善をめざして取り組みます。

3. 具体的取り組み

(1) 基本的考え方

コロナ禍において多くの職員は、危険かつ劣悪な労働環境にさらされながらも、その使命感により市民生活を必死に支えようと努力しています。安定的に市民サービスを提供し続けていくため、勤務環境の改善は急務であることは共通の認識です。

処遇改善分の交付方法は変わりますが、公務で働くすべての職員の処遇改善につなげることを基本目標に取り組みを進めます。

<保育>

公立保育所については、処遇改善分が交付税措置されることから、すべての自治体で初任給引き上げ、昇給・昇格運用の見直し等による処遇改善を求めて取り組みます。

とくに、会計年度任用職員の給料・報酬について、常勤職員との均衡となっていない自治体が多いことから、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験や民間の給与水準等が考慮された給与水準となるよう、初任給格付けにおける前歴（経験年数）換算の改善と給料決定（昇給）上限の廃止を求めます。

<看護>

厚労省調査によると、公立の対象医療機関のうち約13%が処遇改善事業の申請を行いませんでした。10月以降は、すべての対象医療機関で処遇改善を行うよう求めます。処遇改善は、給料表の改定や格付けの見直し、給料の調整額等によりベースアップをはかることとします。

すでに処遇改善を行っている医療機関は、増額分の処遇改善方法と配分について協議します。看護師のみを対象としている場合は、コメディカル等も含めた

全体の底上げを求めます。

対象外医療機関、対象外職種については、病院の自主財源や病床確保料を利用した処遇改善を求めます。（現在の対象外職種：医師、歯科医師、薬剤師、事務職、給食調理員）

(2) スケジュール

報酬により財源が措置される看護・介護については、10月からの処遇改善が可能となるよう、早期に交渉・協議を始めることが必要です。新たな手当支給など条例改正が必要な事項については、9月議会での条例上程が必要なことから、定年引き上げの取り組みと時期を合わせた交渉・協議を進めます。また、引き続き確定期の取り組みの中で、職員全体の運用改善を求めます。

4. 俸給表の改正について

8月30日の公的価格評価検討委員会で、昨年12月の同検討委の中間整理を踏まえ、人事院で国家公務員の医療職俸給表（三）の級別標準職務表を改正する検討を進めていることが明らかにされました。これは、看護師のキャリアアップに伴う処遇改善が必要であるという問題意識に基づいたものです。

今後の人事院における検討状況を注視しながら、医療職（三）だけでなく幅広く処遇改善が可能となるよう意見反映していきます。

※「公的価格評価検討委員会中間整理」（2021年12月）より抜粋

他方、従前より全産業平均を上回る賃金水準である看護師については、今般の経済対策を踏まえ、まずは、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員について、収入を3%程度引き上げていくべきである。

あわせて、管理的立場にある看護師の賃金が相対的に低いこと、民間の医療機関であっても国家公務員の医療職の俸給表を参考としている場合が多いことも指摘されており、今回の措置の結果も踏まえつつ、すべての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべきである。

Ⅲ 地域手当の見直しにむけた現時点での考え方

1. はじめに

今年の人事院の給与に関する報告で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として、若年層の給与改善や60歳前後の給与水準の連続性確保等の課題、および地域手当をはじめとした諸手当の見直しについて言及された。

地域手当は「支給地域等を10年ごとに見直す」ことが人事院規則に規定されていることから、元々見直しを迎える時期であり、2023年に骨格案を示し、2024年に成案が示されることとなっている。自治労としての問題意識を制度見直しに意見反映するため、地域手当に絞ってこれまでの経過と現時点での考え方を整理した。

2. 経過

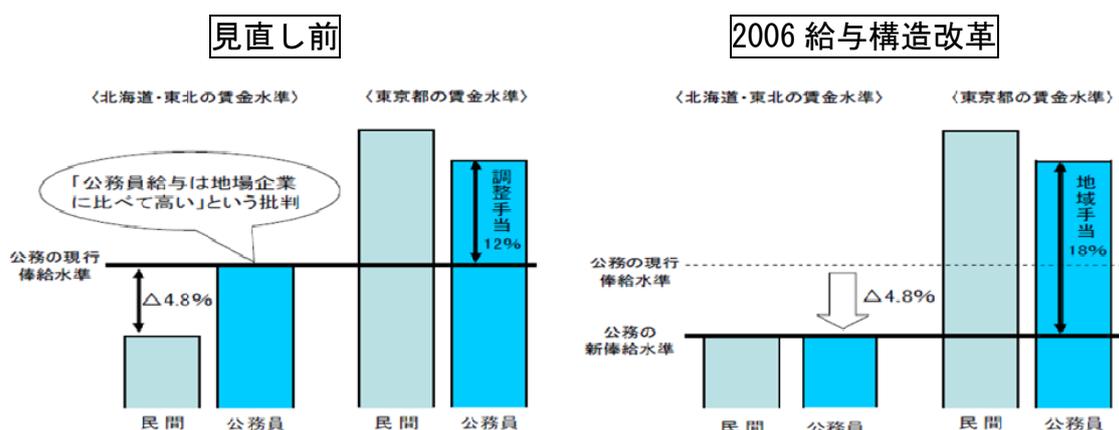
(1) 地域手当の創設・見直しの経過

○当時の時代背景

- ・90年代のバブル経済の崩壊以降、長期にわたって経済が停滞し、国・地方ともに財政状況が悪化していった。そのような中2001年に小泉政権が誕生し、「郵政民営化」を旗印に、小さな政府論、公務員総人件費抑制方針等が掲げられ、停滞する社会において内容の良否に関わることなく「改革」を進めるという幻想のもと、国民の支持を背景に次々に実施されることとなる。
- ・2003年7月人事院「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」における基本報告で、「公務内部での公平」、「外部との公平」（地域間格差を中心に配分変更）、「個人の公平」（成績主義）といった3つの公平性が確保されるように改革を進めることが地域における国家公務員給与へのあり方への批判に応え、広く国民の理解が進むものと考えたとされた。
- ・これらを踏まえつつ2003年の報告以降、給与構造改革・地域給の導入へと進んでいく。2005年6月の骨太方針では、「国家公務員の地域給与見直しを踏まえ、地方公務員についても地域の民間給与水準をよりの確に反映すること」等が示されており、当時の財政審資料にも「給与制度見直しを地方に反映し予算を抑制（交付税削減）」と書かれていたことから、財務省主導で地方公務員の人件費削減を意図していたことが読み取れる。・この間の給与制度の改悪について、俸給表の引き下げと地域手当の創設・引き上げに絞ってまとめると以下の通りとなる。

①2006 給与構造改革（2005 人勧）

- ・ブロック別で官民格差が最も大きい北海道・東北ブロックの官民給与格差の過去3年分平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引き下げ
 - ・調整手当（最大12%）を廃止し、新たに地域手当（最大18%）を創設
 - ・人口5万人以上の市を対象に賃金センサス過去10年分を平均し、全国平均を100とした場合の民間賃金指数を算出。俸給表の引き下げが平均4.8%であることを考慮し、指数が95以上の地域を対象に6段階で設定。（3%、6%、10%、12%、15%、18%）
 - ・地域の一体性を考慮した指定地域の補正として、指定基準を満たさない地域のうち、支給地域となる中心市（県庁所在地または人口30万人以上の市）への通勤者率（パーソントリップ）が表の条件を満たす地域（43市町）については、3%の支給地域とされた
- 民間賃金、物価、生計費を考慮していた調整手当から、より地域の民間賃金を重視する地域手当へ置き換えられた



●民間賃金指数による支給率区分

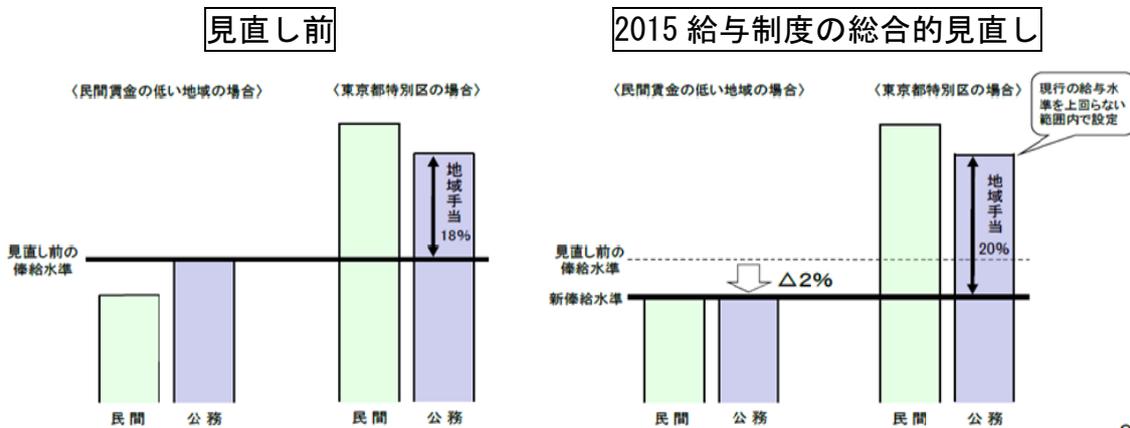
支給率区分	民間賃金指数
3%	95.0以上 99.5未満
6%	99.5以上 103.0未満
10%	103.0以上 106.0未満
12%	106.0以上 111.0未満
15%	111.0以上
18%	東京都区部（賃金指数120.3）

●通勤者率（パーソントリップ）に基づく地域手当の指定基準

支給地域（中心市）の支給区分	当該地域から中心市への通勤者率	地域手当率
3%	50%以上	3%
6%	40%以上	
10%	30%以上	
12%	20%以上	
15%以上	10%以上	

②2015 給与制度の総合的見直し (2014 人勸)

- ・都道府県別の賃金センサス下位 12 県をひとつのグループとして官民比較し、全国平均の官民格差との差をもとに、俸給表を平均 2%引き下げ。
- ・地域手当の指定方法は大きく変更することなく、センサスの集計データを更新し地域手当を引き上げ (最大 20%)。俸給表の引き下げ 2%を踏まえ、センサスの指数を 95→93 以上とし、一段階増設し 7 段階へ。
- ・指定基準を満たさない地域のうち、パーソントリップ補正 (支給地域である中心市 (県庁所在地または人口 30 万人以上の市) への通勤者率を勘案) が表の条件を満たす地域については、6 級地 (36 市町)、7 級地 (8 市町村) を適用。



●民間賃金指数による級地区分の変動

- ・支給対象地域のある市町村数の推移
359 団体 (20. 6%) → 見直し後 : 405 団体 (23. 2%)

2005 勧告基準		2014 勧告基準	
東京都特別区	1 級地 (18%)	1 級地 (20%)	東京都特別区
<賃金指数>			<賃金指数>
111.0 以上	2 級地 (15%)	2 級地 (16%)	109.5 以上
	3 級地 (12%)	3 級地 (15%)	106.5 以上
106.0 以上	4 級地 (10%)	4 級地 (12%)	104.0 以上
103.0 以上	5 級地 (6%)	5 級地 (10%)	101.0 以上
99.5 以上	6 級地 (3%)	6 級地 (6%)	97.5 以上
95.0 以上		7 級地 (3%)	93.0 以上

● 通勤者率（パーソントリップ）に基づく地域手当の指定基準

支給地域(中心市)の支給区分	当該地域から中心市への通勤者率	
	6級地(6%)格付	7級地(3%)格付
3%		50%以上
6%	50%以上	40%以上
10%	40%以上	30%以上
12%	30%以上	20%以上
15%	20%以上	10%以上
16%以上	10%以上	

※5万人未満の市町村も対象

③問題点

- ・国家公務員としては内部の配分変更だが、多くの地方公務員にとっては賃金の切り下げのみとなった。
- ・国家公務員は3/4の職員に地域手当が支給されているが、地方自治体の3/4が非支給である。
- ・国家公務員の所定内給与に占める給料額の割合は8割を下回っている（給与に占める手当の割合が大きい）
- ・近隣自治体間の格差による人材確保上の困難が生じている。
- ・国基準を上回る支給は特別交付税削減措置の対象となる。

第9表 国家公務員の地域手当の支給状況

(令和4年国家公務員給与等実態調査)

地域手当 支給区分	計	1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	6級地	7級地	非支給地
区 分	人	人	人	人	人	人	人	人	人
人 員 (構 成 比)	253,401 (100.0%)	67,969 (26.8%)	19,522 (7.7%)	21,918 (8.6%)	6,527 (2.6%)	24,604 (9.7%)	22,467 (8.9%)	28,531 (11.3%)	61,863 (24.4%)
平均手当月額	円 40,402	円 71,922	円 59,013	円 54,934	円 47,301	円 39,868	円 29,766	円 19,264	円 7,843

(注) 平均手当月額には、異動保障による地域手当を含む。

※総務副大臣通知より抜粋

特に、地域手当については、給料水準が適切に見直されていることを前提に、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則であること。

都道府県において、人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあっては、国

の基準にのっとった場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。

(2) 総務省研究会での整理 (2015年11月)

- ・2013年人事院報告で「給与制度の総合的見直し」について言及されたことを受け、2014年5月、総務省において「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」が設置された。
- ・2014年12月に報告書がまとめられ、地域手当の指定基準について国と異なる基準を設けることは困難であり、「地方公務員も人事院が作成した基準に則って支給地域・支給割合を定めることが原則」とした。
- ・一方で、「地域の実情を十分に分析する必要がある」として引き続き検討が行われ、2015年11月に「地域手当の指定基準に関する論点についての考え方及び総務省としての方針」が公表された。
- ・論点と検討結果は以下の5点。

	論点	検討結果・問題点
①	人口5万人未満の市及び町村に対する賃金指数による指定基準の活用	データの信頼性に問題がある(民間賃金データが少ない&ばらつきが大きい)
②	中核的な市への通勤者率による補正(パーセントリップ補正)の延長	客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示される
③	支給地域に囲まれた非支給地における当該支給地域への通勤者率による補正の導入	支給地に囲まれている、隣接しているのみでは、客観的なデータにより地域の一体性が示されているとは言いがたいため、パーセントリップ補正を使うべき
④	支給割合の段階の細分化	支給割合の変動が起こりやすく、制度の安定性の面から課題がある
⑤	見直しの期間の短縮	給与制度が安定的に運用される期間が短くなる

- ・以上の検討を踏まえ、「客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示され、納得性もある」地域手当の考え方について、以下の通り取りまとめた。

①中核的な市への通勤者率による補正(パーセントリップ補正)の補正段階を現行の2段階から6段階(最大2級地)まで延長すること
 ②支給地域に囲まれた非支給地のうち、当該支給地域への通勤者率の高いも

のを支給地域とすること

ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る。

- ・① 現行は、指定基準を満たさない地域のうち、賃金指数の基準を満たす中核的な市への通勤者率の条件を満たす地域を6級地または7級地に指定している。これを最大2級地まで延長することで、例えば賃金指数が3級地の水準であったとしても、補正により2級に位置づけることができるようにする案。
- ・② 現行は、「中核的な市」（県庁所在地または人口30万人以上）への通勤者率により補正を行っているが、非支給地を囲む支給地域への通勤者率が50%以上であるものを支給地域とする案。
- ・①、②ともに、補正により位置づけることができる上限は現行の指定基準から1段階に限るとしている。
- ・総務省としては、「人事院において、次回、地域手当の支給地域・支給割合の見直しが行われる際に反映の検討がなされるよう、人事院に申入れを行うこととする」とした。

3. 経過を踏まえた考え方の整理

①自治労としての基本的考え方

- ・給料月額（給料表）水準を確保する（少なくとも給与における地域手当の割合をこれ以上拡大しない）
- ・地域手当の近接する地域間格差を縮小する
- ・国の制度を画一的に自治体に強制させない

②今回の見直しに臨む問題意識

- ・この間の経過を踏まえると、地域手当の創設・拡大は給料表の引き下げによって原資を生み出している。＝非支給地への支給拡大（民間賃金指数の引き下げをめざす方向での支給地域の拡大）は、給料表の引き下げを伴うのではないか。
- ・国公の制度設計段階で人事院に対し求めるべきことと、総務省に対して自治体独自の課題として求めるべきことの切り分けが必要ではないか。
- ・制度段階での見直しを考えると、地域手当原資への影響をどう考えるか。
 - ア 給料表を引き下げることなく地域手当の近隣自治体間格差を縮小するために、どの程度のことか。（大幅な改善は原資の問題が出てくるが、あまり細かな調整のみでは改善の規模も小さくなる）
 - イ 現在の総原資を変えない範囲で調整するとなれば（薄く広く支給を求めるとすれば）、地域によっては支給率が下がる組合員も出てくるのではないか。

4. 近隣自治体間格差の縮小の方策（案）

①制度段階（人事院）での見直し（案）

ア：指定基準

- ・指定の範囲が市町村ごとと小さすぎるため、例えば県内一律支給とするなど地域を大括りに設定して級地を指定する（この場合、都道府県内の政令市等、級地の高い都市は必然的に引き下げとなる）
- ・生計費など賃金センサス以外の指標を導入する
- ・民間における同一事業所内の地域間格差を踏まえた見直しを行う
- ・介護報酬の地域区分を参考に新たな補正を追加する（下記※印参照）

イ：補正（2015年に示された総務省方針）

- ・パーソントリップ補正を現行の2段階から6段階にする
- ・支給地域に囲まれた非支給地のうち、当該支給地域への通勤者率の高いものを支給地域とする

※ 介護報酬において、各市町村に適用される級地（地域区分）は、公務員の地域手当がある地域は、原則地域手当の区分に準拠しつつ、隣接地域の状況によって、一部特例を設けている。

A 複数隣接ルール

公務員の地域手当の設定がない（0%）地域については、地域手当の設定がある地域と複数隣接している場合に限り、本来の「0%」から、「複数隣接している地域区分のうち一番低い地域区分」の範囲内で選択することを認める。

B 完全囲まれルール

当該地域の地域区分よりも高い地域に囲まれている場合については、「当該地域の地域区分」から「当該地域を囲んでいる地域区分のうち一番低い地域区分」の範囲内で選択することを認める

②総務省段階での見直し（案）

- ・国公の制度段階で新たな補正を盛り込めなかったとしても、自治体の級地決定にあたっては補正できるようにする
- ・市町村の支給率について、自治体の判断で都道府県が出している支給率まで出すことを認める
- ・国支給割合を上回ったとしても特別交付税の制裁をさせない

5. 今後の検討に向けた国等の動向

①人事院の動向

- ・人事院はとくに本府省の国家公務員の人材確保に問題意識があるが、これについては東京の地域手当引き上げではなく本府省業務調整手当の引き上げなども検討される可能性がある。
- ・2014 年勧告時には「地域手当による地域間給与の調整には一定の限界がある」と考える」としている。

●2014 年勧告時の給与に関する報告より抜粋

国家公務員給与における地域差については、全国各地に官署が所在しており、同一水準の行政サービスを提供することが求められるとともに、転勤等を含む円滑な人事管理が必要となるなどの国の組織における事情を踏まえることが必要である。さらに、同じ公務に携わる職員間の納得性の観点も踏まえると、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界があると思える。

②総務省の動向

- ・人材確保の観点から、地方から地域手当の見直しを求める要望が多数あがっており、自治労が行った 2022 春闘時の公務員部長交渉でも地域手当についての問題意識が示されている。
- ・総務省は外郭団体に 7 月から地域手当に関する研究会を設置した。年内を目途に議論を取りまとめ、来年早い段階で人事院に意見反映するスケジュールで検討を進めている。

●2022 春闘・公務員部長交渉での部長発言

ご指摘の通り、大都市近郊の地域の地方公共団体などに、主に人材確保の観点から地域手当についてさまざまなご要望があることは承知している。地域手当などの地方公務員の給与については、公務人材確保の観点や、地方公務員をとりまく環境の変化も見据えつつ、今後ともさまざまなご意見も踏まえながら、関係機関と議論を深めてまいりたい。

③賃金センサスの動向

- ・賃金センサスの地域間格差は縮まってきている？（都道府県別のポイント差は 2014 年の 50.3→2021 年の 39.0 に）
- ・東京の賃金指数は 2014 年～2020 年にかけて 120 超え（2021 年は 118）
- ・2014 人勧では、2003 年～2012 年までの賃金センサスデータを使っていた。次期見直し時は 2013 年～2022 年までの賃金センサスデータを使うことになるはず。（2022 賃金センサスは 2023 年 3 月公表予定）

6. その他の検討課題

①定年引上げに係る給与カーブの見直し

- ・定年引き上げに係る給与カーブの見直しは定年の段階的引き上げが終了する2031年に完成をめざしている。
- ・一方で、今年の人勧により初任層の俸給表を引き上げても、初任給の民間との差が埋まらないという実態もあり、報告の中で「若年層を始めとする人材の確保等の観点で踏まえた公務全体のあるべき給与水準」を検討することが示された。
- ・将来的には60歳を超える部分についても民間とのラス比較の上で給料を決定することなども検討課題ではあるが、数年のうちにラス比較が可能になるほど定年引き上げが民間に浸透することはないのではないか。
- ・よって、給与カーブの見直しについては段階的な提案となり、2024年は2031年の完成形を見据えつつ、まず第1段階としての提案となるのではないか。

②寒冷地手当

- ・寒冷地手当は、2004年から下記の要件に基づき支給されている。2014年の勧告において、元となるデータが「メッシュ平年値2010」とされ、新しいデータに基づいて級地が見直され、現在に至っている。

「メッシュ気候値2000」の冬季（12月～3月）の市役所・町村役場所在地メッシュ（3次メッシュ・1km四方）の「月最低気温の最小値」と「最深積雪」を指標とし、以下の要件を満たす地域

- 1 級地：平均気温－7.0度以下または最深積雪150cm以上の北海道の市町村
- 2 級地：1 級地及び3 級地以外の北海道の市町村
- 3 級地：平均気温－3.9度以上かつ最深積雪65cm以下の北海道の市町村
- 4 級地：下記のいずれかを満たす本州の市町村

①北海道の市町村の気象条件を参考にした平均気温マイナス0度以下かつ最深積雪15cm以上

②本州の寒冷積雪地の気象条件を考慮し、北海道全域の平均最深積雪に相当する80cm以上の市町村

- ・2022年4月に「メッシュ平年値2020」が公表されたため、これによる影響を検証したところ下記の通りとなった。

北海道		本州	
1 級地→2 級地	15 自治体	新たに4 級地となる自治体	7 自治体
2 級地→3 級地	5 自治体	級地の要件を外れる自治体	33 自治体
2 級地→1 級地	1 自治体		
3 級地→2 級地	2 自治体		

- ・2004 年見直し時の民間調査において、本州では支給事業所割合が低かったことから、人事院は「民間準拠の原則に基づいて北海道以外で支給対象とする合理的な理由がある地域があるか検討する」との考え方を示していた。結果的に「北海道と同等の気象条件」を基準として、本州の級地も残る形となったが、2024 年の見直しにおいても 2014 年同様少なくともデータの更新による級地指定の変更にとどめ、民間支給状況を理由とした見直しはさせない取り組みが必要である。

③扶養手当

- ・配偶者手当については、2016 年に 6,500 円に減額する見直しが行われている。これは、当時の政府部内や経済財政諮問会議等において、税制および社会保障制度と併せて、女性の活躍を推進する観点から、女性が働きやすい制度となるよう見直しをすべきとの議論があり、人事院に対して配偶者に関わる扶養手当の見直し要請があったことを踏まえたものである。
- ・2022 年民調において、「家族手当制度がある」と回答した事業所は 75.3%、うち配偶者に家族手当を支給する事業所は 55.1%であった。配偶者に手当を支給している企業は半数を超えているが、2016 年の改正経過や政府部内の動き等に留意する必要がある。

IV 会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動

第2ステージの取り組みの補強・修正について（案）

I. この間の会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動の経過

会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動（以下、「諸行動」）は2月28日に開催された「2022年度第3回県本部代表者会議」において、第1ステージを2022年3月～2022年6月、第2ステージを2022年7月～2023年3月を取り組み期間として、各種署名や地方議会での質問・意見書採択、スタート集会等の行動を提起し、各県本部に取り組みをお願いしてきたところです。

この間の主な取り組みの結果は以下の通りです。

1. 会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める自治労100万人署名

署名行動は3月末から8月末（5月末までを延長）までを取り組み期間として、各県本部に組合員数に応じた目標数を設定し取り組みを行いました。署名をお願いする際は、全ての組合員に加え未加入・未組織者も署名対象とすることとし、法改正だけでなく組織拡大にもつながる取り組みとしました。

最終集約状況は、47県本部1社保労連等あわせて539,565筆となりました。千葉県本部、広島県本部、鳥取県本部で目標筆数を達成しましたが、その他の県本部では目標筆数に達せず、一部の県本部では大きく目標を下回り、自治労全体でも目標の100万筆には届きませんでした。

集まった署名は当事者である臨職協全国幹事も参加して、総務省に提出・要請を予定しています。

なお、各県の取り組み状況や組織化についての総括は諸行動全体の総括の中で行う予定です。

2. 首長署名・要請、議会質問・意見書採択

「100万人署名」と並行して首長提出署名行動、地方議会での質問や意見書採択の取り組みを行っています。

首長提出署名行動については、発文の通り今後の各県での取り組みに活用していただくこととしています。地方議会での質問や意見書採択の状況については、各県本部に対して9月議会終了後の集約をお願いする予定です。

3. 会計年度任用職員に勤勉手当を支給可能とする 4.28 法改正実現！スタート集会

4月28日に東京・衆議院第一議員会館において、当事者である臨時・非常勤等職員を中心に全国から74人の参加者と15人の国会議員が参加し開催されました。

集会は、自治労本部からの提起や国会議員のあいさつ、当事者による決意表明が行われ、最後に「すべての会計年度任用職員に勤勉手当支給を勝ちとろう」など、4本のスローガンを採択して集会は終了しました。

集会終了後には、参加者が自治労の取り組みに理解のある240人の与野党の国会議員事務所を直接たずね、自治体の臨時・非常勤等職員や社保労連をはじめとする民間の非正規労働者が置かれている厳しい現状を訴え、法改正等賃金・労働条件の改善にむけて協力を求める取り組みを行いました。参加者からは「選挙闘争等の政治に関する取り組みの重要性が理解できた」等の感想があげられていました。

Ⅱ. 第2ステージの取り組み（2022年度第3回県代会議で提起した内容の補強・修正になります）

内閣府「2022年地方分権改革に関する提案募集」では、徳島県や高知市などから勤勉手当を支給可能とする制度の確立を求める提案が行なわれました。こうした声も背景として、早期に短時間勤務の会計年度任用職員の手当支給制限の地方自治法第203条の2、および第204条の改正法案を閣法として国会に提出させるため、取り組みを加速化する必要があります。

また、「2020年度会計年度任用職員の賃金・労働条件制度調査」によれば、フルタイム・短時間の違いなくいずれの職種でも任用上限は「3年」が最も多く、2023年度末に任用上限をむかえ、雇い止めが発生する可能性を否定できません。改めて、処遇改善と雇用安定を運動の中軸に据え、自治労総体として取り組む必要があります。

1. 本部の取り組み

(1) フルタイムの会計年度任用職員については法律上すべての手当支給が可能となっているにも関わらず、総務省からの指導により「勤勉手当」をはじめとして多くの手当が支給されていません。改めて、総務省対策を強化し、「総務省マニュアル」の改定やQ&Aの発出などを求めています。

短時間勤務の会計年度任用職員については、法改正を強く求めるとともに、法改正が実現するまでの間、期末手当の上乗せや勤勉手当等の相当額の支給を求めています。

- (2) 2022 確定期に臨職協が開催する「秋闘勝利！ 中央総決起集会（仮称）」の中で、勤勉手当支給を可能とする法改正の実現をめざすことを改めて確認し、当事者による運動の一層の強化をはかります。
- (3) 予算編成期にむけ、地方三団体要請行動や組織内・政策協力首長に向けた取り組みを行い、国に対して財源や必要な措置を要求することを求めます。
- (4) 制度開始から3回目の再度の任用となる2023年度にむけて、本部は労働条件担当者会議や秋闘勝利！ 中央総決起集会（仮称）等で当局に対してマニュアルの記載はあくまで例であることや地方公務員法は任用回数の上限を定めていないことなどの確認等の対応方法を提起し、機械的な公募を行わせないなど雇い止めを防ぐ取り組みを強化します。
- (5) 政府の動向を見極めたうえで、春頃に「法改正実現！総決起集会（院内集会）」を開催し、立憲民主党、国民民主党、社民党を中心に、法改正の実現にむけた最後の追い込みを行います。また、マスコミによる世論喚起や周知を進めます。
- (6) 公務・民間に関わらず、非正規労働者の処遇改善、雇用安定にむけ、連合・地方連合会と連携し取り組みます。

2. 県本部の取り組み

- (1) 単組の取り組みを支援し、2022 確定闘争の取り組み強化をはかるため、単組課題の把握や単組オルグ、交渉への参加など具体的な点検と支援を行います。
- (2) 会計年度任用職員制度の開始から3回目の再度の任用となる2023年度にむけて、自治体単組および会計年度任用職員等の単独労組と連携して該当者の有無や当局の動向などを把握します。また、必要に応じて単組オルグ等を行い機械的な公募を行わせないなど雇い止めを防ぐ取り組みを強化し、雇用の安定をはかります。また、その取り組みを通じて、未加入・未組織者へのオルグを行い、組織拡大につなげます。
- (3) 予算編成期にむけ、地方三団体要請行動や組織内・政策協力首長に向けた取り組みを行い、国に対して財源や必要な措置を要求することを求めます。

3. 単組の取り組み

- (1) 2022 確定闘争において、本部の「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を最低限とし、要求・交渉・妥結により同一労働・同一賃金を進め、底上げをはかります。

- (2) 会計年度任用職員制度の開始から3回目の再度の任用となる2023年度にむけて、該当者の有無や当局の動向などを把握し機械的な公募を行わせないなど雇い止めを防ぐ取り組みを強化して、雇用の安定をはかります。また、その取り組みを通じて、未加入・未組織者へのオルグを行い、組織拡大につなげます。

4. スケジュール

2022 年

- 9月～12月頃 【本部】臨時国会での質疑等
- 9月末頃まで 【単組】議会質問・意見書採択
- 確定期 【単組・県本部・本部】確定期の取り組み
- 確定期 【本部】秋闘勝利！中央総決起集会（仮称）
- 10月～11月頃 【県本部・本部】予算編成期にむけた要請行動
- 10月～2月頃 【単組】雇い止め阻止の取り組み

2023 年

- 1月～ 【本部】通常国会での質疑等
- 2月～3月頃 【本部】法改正実現！総決起集会
- 3月末 第2ステージ終了

V 会計年度任用職員の3回目の再度の任用にむけた対応について

会計年度任用職員の再度の任用の上限や選考の際の公募について、地方公務員法をはじめとする法律に規定がないにも関わらず、総務省「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）」では、例として国の期間業務職員では公募によらず再度の任用を行うことは原則2回までとしていることが記載されています。このため、制度開始から3回目の再度の任用となる2023年度では、マニュアルに記載されていることを理由として再度の任用時における公募を行う自治体や記載内容を曲解して3年で雇止めとする自治体が出るのが想定されるため、自治体単組および会計年度任用職員等の単独労組は以下の通り取り組みます。

- ① 当局から再度の任用時における公募の提案を受けた場合や公募の動きがあった場合は、マニュアルの記載は国家公務員の期間業務職員についてであること、あくまで例として記載されているだけであって総務省の指導や要請ではないことを理解させ、再度の任用時における公募を行わないことを要求します。
- ② 公募を行う場合であっても、採用方法は選考で行うこととし、選考の方法も現職者の会計年度任用職員については、任期ごとに客観的な能力の実証が既に行われていることから勤務実績に基づく能力の実証のみとすることを要求します。
- ③ 再度の任用にあたって意向調査を行っている自治体では、全ての再度の任用を希望する職員に対して調査が行われているかを確認し、調査が行われていない職員がいるなどの場合があれば当局に理由を問い質し、雇い止めにつながる動きを未然に防ぎます。
- ④ 任用回数や年数を理由として再度の任用を行わないことは平等取扱いの原則に反することから、自治体がそのような上限を定めている場合は撤廃することを要求します。

ダイアログ



定年引上げに伴う定員管理

(A : 某県人事課定員管理担当の係長
 B : 同人事課長 (Aの上司)
 C : Aの妻)

(職場にて)

B : A係長、相変わらず仕事に精が出るね。定年引上げに向けた作業かい？

A : はい。コロナ対応で、定年引上げの作業が遅れておまして・・・

B : 令和五年四月から定年が段階的に引き上げられて、令和一三年四月に六五歳になるね。私が退職の時には定年が六五歳になっているけど、妻からは「老後の生活も大変だから、

B : なるほど。それから、定年引上げが行われなかった場合と比べると、定年引上げ期間中の定年退職者の数も大幅に減少することになるね。

A : そうですね。これまでの退職者補充による対応では、職員の年齢構成に偏りが生じて、専門的な知見の継承や計画的な人事配置・人材育成が困難になるのではないかと懸念しています。

B : 定年引上げの影響を踏まえると、新規採用職員の確保に当たっては、年齢構成や退職者数等の見通しを立てながら、中長期的な観点で定員管理を進める必要がありますよね。

A : 「中長期的な観点」というのは、私も重要だと思っております。制度完成が一三年四月ですから、一〇年程度を見越して定員管理を行う必要があると考えています。

B : 作業スケジュールについてはどのように考えているんだい？

六五歳までしっかりと働くように」って、口を酸っぱくして言われているよ。

A : さすが課長の奥様、しっかりとされてますね！

B : 君の奥さんもしっかりとしてるって聞いたぞ。

A : しっかりとするというか、厳しいというか・・・

(苦笑)

B : 定年引上げ期間中の令和五年度から一四年度まで、原則として定年退職者が二年に一度しか生じないことになるなあ。これまでは、毎年の退職者の補充を行うことを基本に新規採用職員数を検討してきたけど、定員を一定とした場合には、新規採用職員数が年度によって大きく変動することになってしまう。この点、どう考えるかな。

A : 適材を安定的に確保して、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、一定の新規採用職員を継続的に確保する必要があると考えています。場合によっては、これまでと異なる対応が必要になるかもしれません。

A : 令和五年度末に定年退職者が出ない中で、令和六年四月の新規採用職員数をどうするかが当面の課題となりますので、令和六年度の採用計画を策定する令和四年度末頃までには中長期的な定員管理についても検討しようと考えています。

B : 少し早めに検討した方が良さそうだな。具体的な作業の進捗状況はどんな感じだい？

A : 今、職種ごとに令和一五年四月までの採用・退職のシミュレーションをしているところです。具体的には、①職種ごとに年齢構成等の現状や課題を把握し、②職員の六〇歳以降の働き方の動向を踏まえて、退職者数の見通しを立てた後、③年齢構成の平準化を勘案して、職種ごとに毎年度必要となる新規採用職員数を検討しようと考えています。ちょうど今、私の係で一般事務職の現状分析をしているところで、土木職や保健師などの技術職については、それぞれ所管部局に作業をお願いしています。あわせて、定年引上げ期間中に定年

退職を迎える職員を対象に、六一歳から六五歳までの勤務の意向についてアンケート調査を実施していますので、今後、アンケート調査の結果を踏まえて、退職者数の見通しを立てようと考えています。

B：職種ごとの検討は重要だな。アンケート調査は、幅広い年齢層の意向を確認できるから、いい手法かもしれないね。退職者数の見通しに当たっては、普通退職者等の状況も過去の実績を踏まえて試算することを忘れないように。それと、再任用職員の状況もしつかりと見通さなきゃだめだね。常勤職員の人数は短時間勤務職員が担う業務量も勘案して決めるだろ。新たに定年前再任用短時間勤務制も導入されるから、暫定再任用職員も含めて、短時間勤務職員の増減についても見通しを立てるようお願いするよ。

A：承知しました。職種ごとの毎年度の新規採用職員数については、退職者数等の状況や年齢構成などを踏まえて今後検討することになり

ますが、先ほど申し上げたとおり、毎年の退職者補充を基本とした採用とは異なる対応が必要になる職種もあるのではないかと考えているところです。

B：一度、退職者補充の考え方で新規採用職員数を検討してみて、年度間でばらつきが生じるようなら、複数年度間で新規採用職員数を平準化することについて検討が必要かもしれないね。土木職や保健師、獣医師などは新規採用の確保に苦勞しているから、毎年度、採用者を確保したいね。それから、職種によっては、五〇代後半の職員が少なく定年退職者があまり出ない職種もあるだろうから、定年引上げ期間中の退職者を上回る採用だつて必要になるかもしれない。とにかく、現状分析も含めて、よく検討する必要があるな。

A：定年引上げ期間中は、一時的に職員数が増えることも想定されますが．．。

B：質の高い行政サービスを将来にわたって安定的に提供できる体制の確保が何より大切なこ

とだよ。新型コロナ対応に加え、今後はデジタル化にも力を入れて取り組まなきゃいけないし、これまで余裕がなくて後回しになっている仕事もあるだろう。業務量の変化や見通しと連動させながら、これまでと同様、議員や住民の方々から問われた際にしつかりと説明できるようにしておくことが重要じゃないかな。まさに人事課の腕の見せ所だね。大変だと思うけど、人事の担当者や財政課とも問題意識を共有しながら、引き続きよろしくね。

A：はい、係員もみんな頑張ってくれていますし、しつかりと取り組みます。課長には改めて説明させていただきます。

B：それはそうと、明日の会食には参加できるのかい？

A：職場の会食って明日でしたっけ？すっかり忘れてました。でも、もちろん参加します。新型コロナウイルスが流行してから、職場の皆さんとの

会食は久しぶりですからね。すごく楽しみです。

B：感染対策をしつかり行って、久しぶりにみんなで楽しい時間を過ごしたいね。

(帰宅後、Aの自宅にて)

A：あのお、折り入って相談があるんだけど．．。

実は、明日、課内の会食があるのを忘れてて．．追加でお小遣いが欲しいんだけど．．ダメかなあ。

C：何言ってるの、ダメに決まってるじゃない。お小遣いの追加って、今月一回目でしょ？この前あげたお小遣い、もう使っちゃったの？物価も上がってるんだから、もっと「中長期的な視点で計画的」にやりくりしてもらわないと困るわよ(怒)。

A：で、ですよええ．．．。来月分の前借りでいいので、今回だけお願いします．．。

(「中長期的な視点で計画的」って、ほんと大事なことですよね)

<資料2>

総合労働局 2023 年度年間スケジュール 案

	闘争スケジュール	会議・集会等	調査・報告・教宣等
2022 年 9 月	人事委員会交渉 人事委員会勧告	9/13 労働条件担当者会議 9/14 全国高齢者集会 9/15 地公三単産・地公退高齢者集会 9/29 第 1 回県本部代表者会議・第 1 回拡大闘争委員会	公務労協「公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査」
10 月	10/13 現業公企統一闘争ヤマ場 公務員部長交渉	10/26-27 社会保障・年金集会	確定闘争事前点検・オルグ 安全衛生月間の取り組み報告集約(～10/21)
11 月	11/10 自治体確定闘争ヤマ場	11/25 自治労顧問弁護団会議	確定闘争交渉結果調査 人事評価に関する調査
12 月		12/8～9 自治労春闘討論集会 賃金学習会(春闘討論集会の前後)	
2023 年 1 月		1 月中旬 労働条件担当者会議 1/18 第 2 回県本部代表者会議 1/30～31 第 163 回 中央委員会	確定闘争総括 (県本部からの本部報告は 12 月上旬～)
2 月	春闘人事委員会要請、スト批准、 要求書提出	2 月上旬 2023 年度労働安全衛生集会 2/28 第 3 回県本部代表者会議・第 2 回拡大闘争委員会	春闘事前点検・オルグ 安全衛生月間スローガン募集
3 月	公務員部長交渉 春闘ヤマ場	3 月中旬 公務員連絡会・春闘中央決起集会	春闘取り組み調査
4 月		4 月中旬 労働条件担当者会議 4/26 第 4 回県本部代表者会議	賃金実態調査(～6 月下旬) 統一自治体選挙
5 月		5/25～26 第 164 回 中央委員会	春闘総括 (県本部からの本部報告は 4 月上旬～)
6 月	人事院要求書提出 人員確保闘争、男女平等推進集中月間		人勤期要求アンケート(～7 月中旬) 人員確保闘争取り組み集約(～6/30)
7 月	人事院交渉 自治労安全衛生月間	7 月下旬 公務員連絡会・人勤期中央行動 7/27 拡大県本部代表者会議	
8 月	人事院勧告	8/27 人事委員会勧告対策会議 8/28～30 第 97 回 定期大会	

(注) 上記の他、必要に応じて会議や調査等を実施します。

<資料3>

2023年度自治労本部執行体制

<総合労働局>

総合労働局長	森本正宏	総合労働局業務全般，連合中央委員，法律対策，公務員制度改革，共済福利，雇用労働政策，中央救援委員会事務局長，救援審査委員会委員長，地方財政審議会地方公務員共済組合分科会特別委員（総務省），ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会（総務省），地方公務員共済資金運用委員会委員，医師の働き方改革の推進に関する検討会（厚労省），医療機関勤務環境評価センター評価等業務諮問委員会（日本医師会），連合労働条件・中小労働委員会委員，連合労働法制委員会委員，公務員連絡会幹事，公務労協地公部会事務局次長，共済対策委員会事務局長，臨時・非常勤等職員の処遇改善と雇用安定のための対策委員会事務局長，法律相談所事務局長，カスタマーハラスメント対策研究会座長
労働条件局長	八巻由美	賃金・労働時間全般，雇用・労働対策全般，労働安全衛生全般，定年引上げに伴う消防本部の課題に関する研究会（消防庁），連合労働条件・中小労働担当者会議委員，連合労働安全衛生部会委員，公務労協労働条件専門委員会副委員長，公務員連絡会賃金・労働条件専門委員会副委員長，公務労協地公部会幹事，臨時・非常勤等職員の処遇改善と雇用安定のための対策委員会事務局次長，地方公務員災害補償基金審査会参与，（財）地方公務員安全衛生推進協会評議員、PSI世界執行委員第二代理、PSI-APREC正委員第二代理、PSI-JC運営委員
主 幹	永田一郎	法律対策，共済福利，労働法制，労働時間，人員確保，救援委員会事務局，自治労法律相談所事務，連合労働法制担当者会議，連合ワーカーズキャピタル責任投資推進協議会委員，公務労協社会保障委員会委員
労働部長	高山尚子	総合労働局業務全般，賃金，賃金・労働条件調査，人事評価制度対策，生活実態調査，臨時・非常勤等職員対策
副部長	藤岡知子	公務員制度改革，賃金，賃金・労働条件調査，人事評価制度対策，生活実態調査，臨時・非常勤等職員対策
局 員	津田真拓	公務員制度改革，労働安全衛生全般，労働時間，人員確保，法律対策，共済福利，労働法制，救援委員会事務局，自治労法律相談所事務，連合ワーカーズキャピタル責任投資推進協議会委員