

自治労資料2022第68号  
2022年12月8日～9日  
東京・T O C 有明

# 自治労2023春闘中央討論集会 資 料 集

全日本自治団体労働組合

# 目 次

## 記念講演

「現代社会の新たな階級構造と労働組合に求めること」

早稲田大学人間科学学術院教授 橋本 健二 …… 2

2023春闘方針（案） …… 29

## 議 事 次 第

12月8日（木）

- 13：30 開 会
- 13：30～13：45 中央執行委員長あいさつ
- 13：45～14：15 2023春闘方針提起
- 14：15～14：25 休憩・移動
- 14：25～17：30 分散会に分かれて議論
- 17：30 休 会

12月9日（金）

- 9：00 再 開
- 9：00～10：30 記念講演「現代社会の新たな階級構造と労働組合に求めること」  
講師：橋 本 健 二 早稲田大学人間科学学術院教授
- 10：30～10：40 休 憩
- 10：40～10：50 分散会報告
- 10：50～11：55 全体討論・まとめ
- 11：55～12：00 団結がんばろう・閉会

2022.12.09 自治労春闘中央討論集会

現代社会の新たな階級構造と労働組合に求めること

早稲田大学人間科学学術院 橋本健二

I

## 「格差社会」の到来

---

- ▶ 2006年 新語・流行語大賞トップ10
- ▶ 2013年 新語・流行語の30年トップ10
  - ▶ 選ばれたのは「セクシュアル・ハラスメント」「安全神話」「サポーター」など
- ▶ しかし格差拡大は、21世紀に入ってから始まったのではない
- ▶ 格差拡大は1980年前後から40年以上にわたって続いている

---

▶ 2

## 戦後日本における格差のメガトレンド



出典)

ジニ係数は「所得再分配調査」による。

規模別賃金格差は、500人以上と30-99人の差で、それぞれの月間給与総額の差を同じく和で除した指数。すべての時期で1000人以上の賃金は30-99人の賃金を上回っている。1970年まではサービス業を除く。1971-1982年は製造業のみ。対象は常用労働者。原資料は「毎月勤労統計調査」。

産業別賃金格差は卸売小売業と金融保険業の差で、それぞれの月間給与総額の差を同じく和で除した指数。なお、すべての時期で金融保険業の賃金は卸売小売業を上回り、また1970年以降は、全産業中で金融保険業が最高、卸売小売業が最低となっている。原資料は「毎月勤労統計調査」。

男女別賃金格差は、それぞれの月間給与総額の年平均の差を同じく和で除した指数。すべての時期で男性の賃金は女性を上回っている。対象は30人以上の常用労働者。原資料は「毎月勤労統計調査」。

生活保護率は世帯保護率、国立社会保障・人口問題研究所「生活保護」に関する公的統計データ一覧」による。

「毎月勤労統計調査」は1月24日公表の再集計値による。

## 戦後日本における格差のメガトレンド

- ▶ 敗戦から1950年前後まで：格差の小さい時代
  - ▶ 大部分の人々が等しく貧しい時代
  - ▶ 戦後改革（農地改革、労働改革など）による格差縮小
- ▶ 1950年代：格差拡大
  - ▶ 戦後復興が不均等に進行（大企業と都市部で先行）
- ▶ 高度経済成長期（1960-1974年）：格差縮小
  - ▶ 経済成長が社会全体に定着
  - ▶ 人手不足から低賃金の部門・労働者の賃金上昇
- ▶ ポスト高度成長期：格差拡大のはじまり
- ▶ バブル期とそれ以後：急速な格差拡大
  - ▶ 部門間・労働者間の格差拡大、非正規雇用の拡大

## 格差拡大の40年間

---

- ▶ 1980年前後に格差拡大が始まる
- ▶ 2010年ごろからは格差拡大傾向が弱まり、「高止まり」状態が続く
- ▶ 格差拡大がはじまったころに導入された、政府と企業の「格差拡大策」
  - ▶ 1986年 労働者派遣法施行
  - ▶ 1989年 消費税導入と所得税減税
  - ▶ 1990年代 高卒者採用の抑制 就職氷河期の採用抑制
  - ▶ 1995年 日経連「新時代の『日本的経営』」
  - ▶ 1999年 経済戦略会議「日本経済再生への戦略」
- ▶ しかし「格差社会」といわれたのは2006年以降

---

▶ 5

## 経済戦略会議「日本経済再生への戦略」

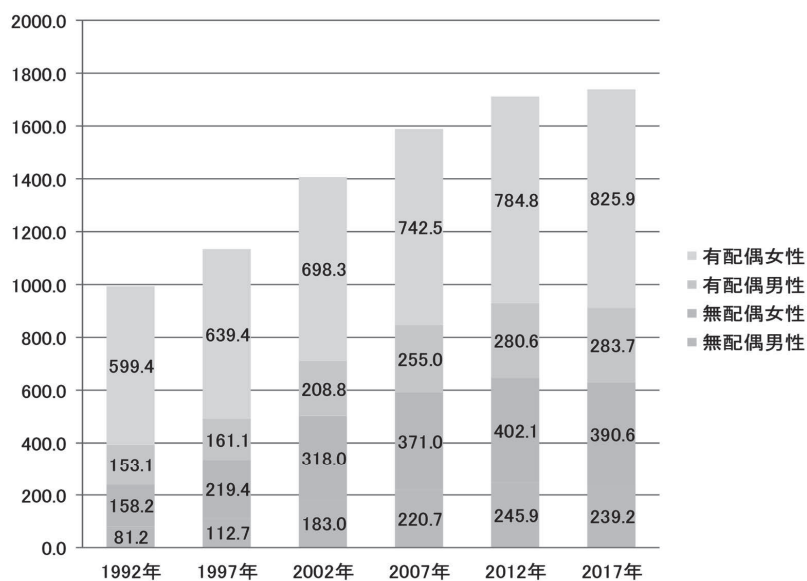
---

- ▶ 日本の経済成長をさまたげている最大の要因は「過度に平等・公平を重んじる日本型社会システム」
- ▶ 「頑張っても、頑張らなくても、結果はそれほど変わらない」から、人々は怠惰になる
- ▶ 日本経済を再生させるためには、「行き過ぎた平等社会」と決別し、「個々人の自己責任と自助努力」をベースとした「健全で創造的な競争社会」の構築が必要
- ▶ 派遣労働の原則自由化、所得税の最高税率の引き下げ、課税最低限の引き下げなどを提言
- ▶ 日本社会は「過度に平等」だというのが、いわば政府の公式見解になり、政府は格差拡大の事実を直視せず、格差拡大を食い止めるような政策は実行されなくなった

---

▶ 6

## 非正規労働者の内訳とその変化

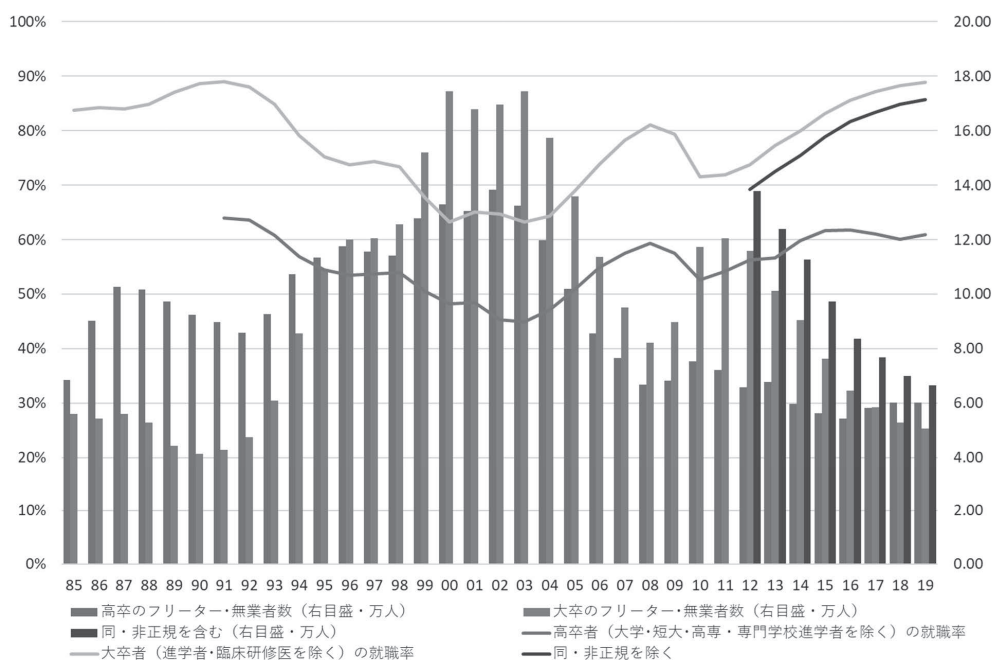


出典)「就業構造基本調査」より。1992年から2002年は個票データから、2007年から2017年は公表されている集計表から算出した。

注)在学者、専門職・管理職は除く。職種不明の被雇用者を含む。個票データの使用にあたっては、一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターから秘匿処理済みマイクロデータの提供を受けた。

▶ 7

## 新規学卒者の就職難



▶ 8

## 「格差」をとらえる社会学的な方法

---

### ▶ 社会階層論・階級論

- ▶ 個人や世帯を社会経済的地位にもとづいていくつかのグループに分け、グループ間の格差をとらえる
- ▶ 人々はそれぞれ、質的に異なる階級・階層に所属していると考え
- ▶ 階級・階層による違いを明らかにすることによって、格差の構造を解明する

---

▶ 9

## 階級とは何か

---

- ▶ 階級 class ラテン語のclassisに由来
- ▶ 社会科学用語としてはマルクスによって完成され、ウェーバーに継承され、現代へ
- ▶ もっとも重要な社会学用語の1つで、人々の生活や意識を規定するもっとも基本的な要因

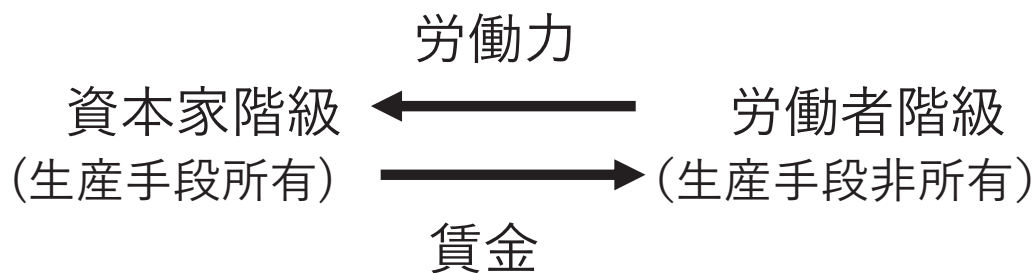
---

▶ 10



## 資本主義経済のしくみ(資本主義的生産様式)

---



- 労働者階級は自分の労働力を商品として資本家階級に販売する(労働力の商品化)

---

▶ 11

## 資本主義社会の階級構造

---

- ▶ 資本主義社会の主要な階級は資本家階級と労働者階級
- ▶ マルクス：階級を「生産手段の所有」により定義し、資本家階級と労働者階級以外の階級（自営業者・農民など）の消滅＝両極分化を主張
- ▶ ウェーバー：階級は地位、技能・資格・教育によっても規定されるとし、より多様な階級の存在を主張
- ▶ 現代の階級理論家たち：新中間階級の登場と旧中間階級の存続を理論化

---

▶ 12

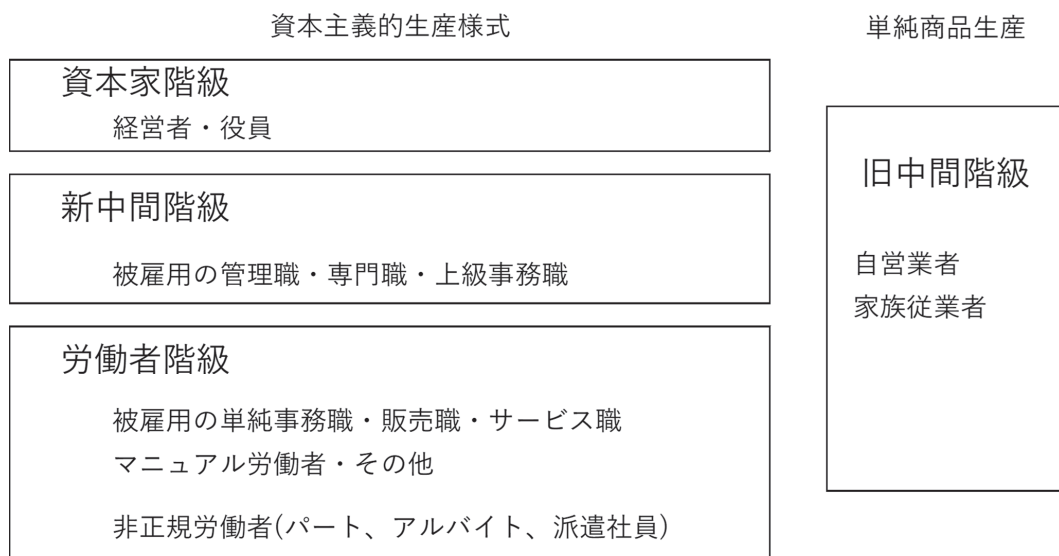
## 現代資本主義社会の階級構造

### ▶ 現代社会には4つの階級が存在する

1. 資本家階級：生産手段を所有し他者を雇用  
→「所有」には法的な所有権を伴わない実質的支配を含む
2. 新中間階級：被雇用 地位や技能・資格をもち、  
資本家階級の業務を代行・補佐  
→資本家階級と労働者階級の中間に位置する新しい階級
3. 労働者階級：被雇用 現場で労働に従事
4. 旧中間階級：少量の生産手段を所有し自営  
→資本家階級の性質（生産手段の所有者）と労働者階級の  
性質（現場で労働）を兼ね備えた古い階級

▶ 13

## 現代社会の階級構造



▶ 14

## 非正規労働者の激増と労働者階級の二極化

		2005	2015	増減
個人年収(万円)	男性・正規	408.8	428.1	19.3
	男性・非正規	237.4	213.0	-24.4
	女性・正規	280.6	295.9	15.3
	女性・非正規	158.3	163.9	5.6
世帯年収(万円)	男性・正規	571.7	609.9	38.2
	男性・非正規	460.7	383.8	-76.9
	女性・正規	687.1	701.1	14.0
	女性・非正規	356.0	302.8	-53.2

出典)SSM調査データより算出。20-59歳。

▶ 15

## 収入階級別にみた男性の未婚率(2017年)

	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳
総数	45.4%	31.7%	26.4%	22.8%
100万円未満	72.6%	62.5%	54.9%	47.9%
100-199万円	65.6%	58.9%	52.9%	47.8%
200-299万円	59.5%	45.6%	44.0%	40.1%
300-399万円	47.1%	36.7%	33.0%	31.1%
400-499万円	37.1%	25.4%	23.9%	22.4%
500-599万円	28.2%	18.7%	18.5%	17.4%
600-699万円	24.8%	17.3%	12.2%	13.4%
700-799万円	27.3%	12.9%	8.9%	10.6%
800-899万円	15.1%	16.4%	8.5%	9.3%
900-999万円	23.2%	8.8%	9.7%	8.1%
1000万円以上	18.2%	5.4%	5.6%	4.6%

出典)「就業構造基本調査」より算出。

注)有業者のみ。

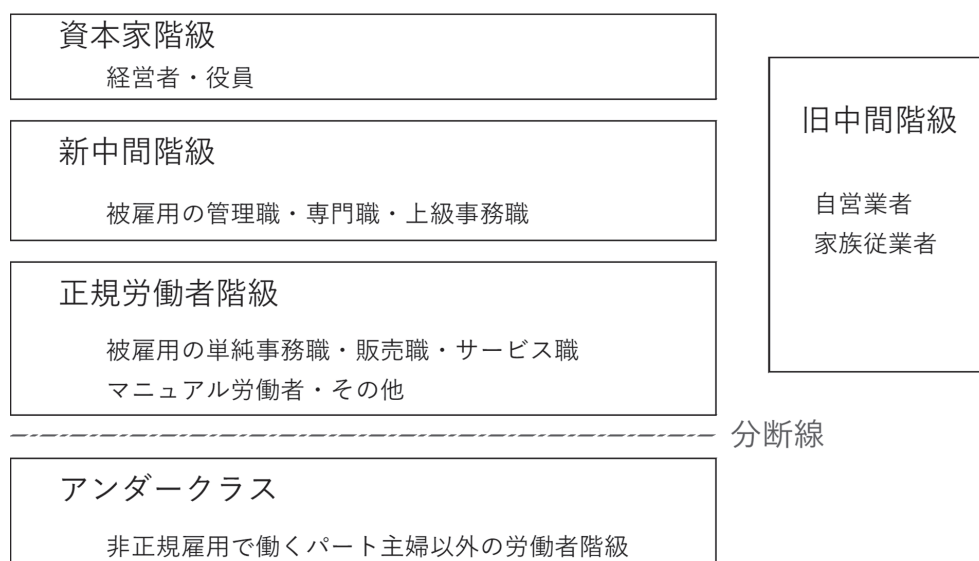
▶ 16

## アンダークラスの出現

- ▶ 健全な資本主義社会においては、労働者階級は普通に生活して労働力を回復し、さらに次代の労働者階級を生き育てるだけの賃金を得ているはず
- ▶ ところが非正規雇用労働者は、労働力を回復したり、次代の労働者階級を生き育てるだけの賃金を得ていない
- ▶ 家計補助的に働くパート主婦は別として、すでに従来の労働者階級と区別される新しい下層階級に
- ▶ これを「アンダークラスの出現」と呼ぶことができる（「プレカリアート」という用語も一部で使われている）
- ▶ 新しい下層階級の形成＝「新しい階級社会」

▶ 17

## 新しい階級社会の階級構造



▶ 18

## 使用するデータ

---

- ▶ 社会階層と社会移動全国調査(SSM調査)データ
  - ▶ 1955年から10年ごとに実施。2015年調査は第7回目
  - ▶ 全国の数千人から1万数千人
  - ▶ 2015年は16000人対象、有効回答7817人
- ▶ 2016年首都圏調査データ
  - ▶ 2016年7-10月実施
  - ▶ 都心50km圏内の5631人、有効回答2351人
- ▶ 2021-22年3大都市圏調査データ
  - ▶ 2021年1-2月と2022年1-2月実施
  - ▶ 東京・名古屋・京阪神の6421人、4万3820人

\* データ上は一部に比較的恵まれた嘱託等を含むので、詳細な分析では59歳以下に限定

---

▶ 19

## アンダークラスの職種

---

- ▶ 2015年SSM調査の回答者には659人
  - ▶ 販売店員が63 総務・企画事務員40人
  - ▶ 清掃員40人 自動車運転者39人
  - ▶ 料理人32人 その他の労務作業員30人
  - ▶ 給仕係39人 運搬労務者24人
  - ▶ 営業・販売事務員20人 看守・守衛・監視員20人
  - ▶ 介護員・ヘルパー20人など
  - ▶ マニュアル職は飲食料品製造作業員14人、一般機械組立工・修理工10人、電気機械器具組立工・修理工9人、ゴム・プラスチック製品製造作業員7人など
- ▶ 企業の活動と人々の生活を底辺で支える仕事

▶ 20

## アンダークラスの実態1

	資本家階級	新中間階級	正規労働者	アンダー クラス	旧中間階級
週平均労働時間	45.1時間	43.4時間	44.5時間	36.3時間	40.6時間
週40時間以上働く人の比率	72.2%	82.9%	87.1%	50.9%	60.3%
仕事の内容に満足している人の比率	47.7%	37.8%	32.3%	26.3%	41.4%
仕事で自分の能力が発揮できる	53.0%	33.4%	25.0%	16.8%	62.3%
個人の平均収入	604万円	499万円	370万円	186万円	303万円
世帯の平均収入	1060万円	798万円	630万円	343万円	587万円
貧困率	4.2%	2.6%	7.0%	38.7%	17.2%

出典)「2015年SSM調査」より

▶ 21

## アンダークラスの実態2

		資本家階級	新中間階級	正規労働者	アンダー クラス	旧中間階級
配偶関係(男性)	未婚	12.9%	18.0%	31.0%	66.4%	10.2%
	有配偶	81.4%	79.4%	62.4%	25.7%	82.9%
	離死別	5.7%	2.6%	6.6%	7.9%	6.9%
配偶関係(女性)	未婚	7.0%	22.5%	33.5%	56.1%	8.1%
	有配偶	86.8%	68.2%	54.3%	-	77.5%
	離死別	6.1%	9.3%	12.2%	43.9%	14.4%
生活に満足している人の比率		45.1%	36.3%	35.6%	18.6%	32.5%
自分を「人並みより上」と考える人の比率		56.2%	42.8%	26.5%	11.9%	31.0%
自分は幸せだと考える人の比率		67.9%	64.1%	52.6%	38.4%	53.4%

出典)「2015年SSM調査」より

▶ 22

## アンダークラスの実態3

	資本家階級	新中間階級	正規労働者	アンダー クラス	旧中間階級
最終学校を中退した人の比率	4.5%	3.5%	5.1%	12.0%	8.3%
卒業後すぐに就職した人の比率	83.8%	87.2%	88.0%	66.7%	76.0%
学校でいじめにあった経験のある人の比率	8.3%	18.1%	14.9%	31.9%	15.8%
病気でもないのに学校を休みがちになったことのある人の比率	3.7%	1.8%	2.9%	9.9%	5.5%

出典)「2016年首都圏調査」より。

▶ 23

## アンダークラスの実態4

	資本家階級	新中間階級	正規労働者	アンダー クラス	旧中間階級
健康状態のよくない人の比率	12.6%	11.1%	15.0%	23.2%	18.4%
高脂血症・高コレステロール血症の診断や治療を受けたことのある人	25.3%	16.2%	11.0%	10.0%	14.1%
うつ病やその他の心の病気の診断や治療を受けたことのある人	7.5%	8.0%	7.2%	20.0%	8.7%
気分が落ち込むなどで仕事やふだんの活動ができなかった人の比率	13.8%	14.1%	16.7%	28.2%	16.1%
絶望的な感じになることのある人の比率	10.8%	12.7%	14.7%	26.8%	16.8%
気持ちがめいって、何をしても気が晴れないことのある人の比率	12.7%	16.4%	19.1%	31.0%	12.5%
自分は何の価値もない人間のような気持ちになることのある人の比率	4.5%	9.2%	16.8%	24.6%	9.0%

出典)「2016年首都圏調査」より。

▶ 24

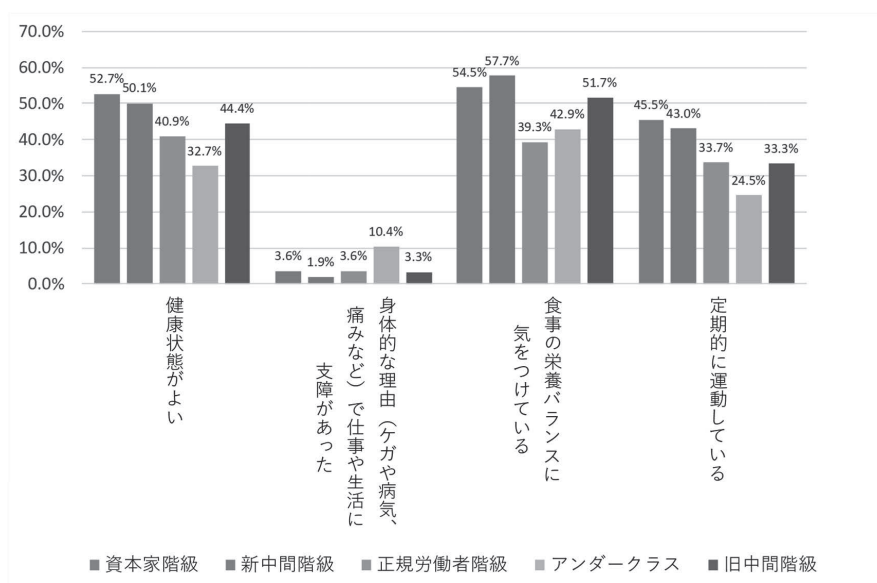
## アンダークラスの実態5

	資本家階級	新中間階級	正規労働者	アンダー クラス	旧中間階級
親しくし、また頼りにしている 家族・親族の人数	8.5	6.8	7.7	4.8	7.5
親しくし、また頼りにしている 友人・知人の人数	20.7	7.8	8.6	5.0	9.0
活動に参加している人の比率					
町内会	29.7%	22.2%	20.8%	11.3%	32.4%
趣味やスポーツの集まり	34.2%	27.5%	24.1%	13.4%	25.4%
「とても不安を感じる」人の比率					
家計の状態	13.6%	13.6%	20.7%	35.9%	21.8%
将来の生活	13.6%	19.4%	29.0%	50.4%	25.9%

出典)「2016年首都圏調査」より。

▶ 25

## アンダークラス男性の健康状態



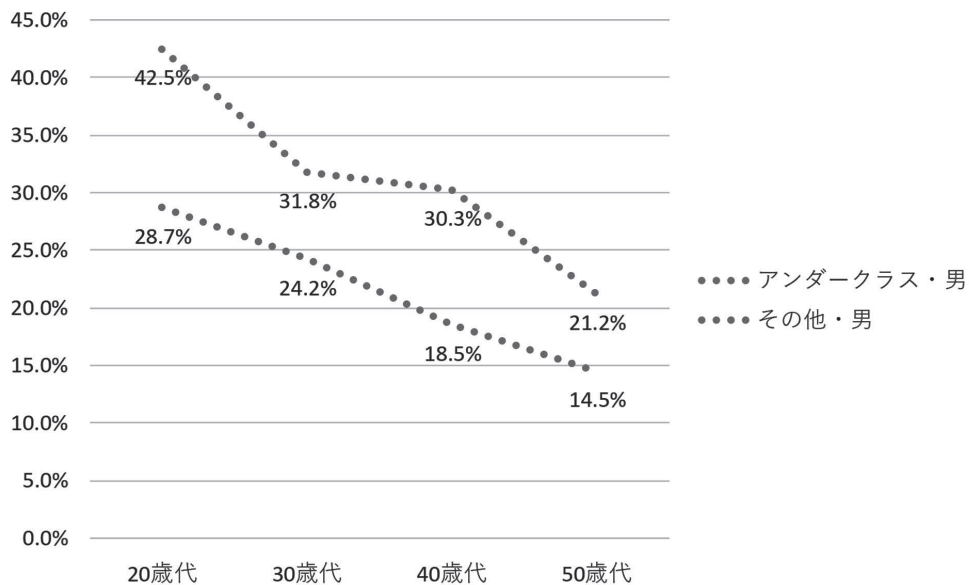
出典) 2016年首都圏調査データから算出。

注) 「健康状態がよい」は「よい」「まあよい」の合計。「身体的な理由(ケガや病気、痛みなど)で仕事や生活に支障があった」は「いつも」「たいてい」の合計。「食事の栄養バランスに気をつけている」「定期的に運動している」は「あてはまる」「ややあてはまる」の合計。

▶ 26



## アンダークラス男性の抑うつ傾向(K6得点9点以上の比率)

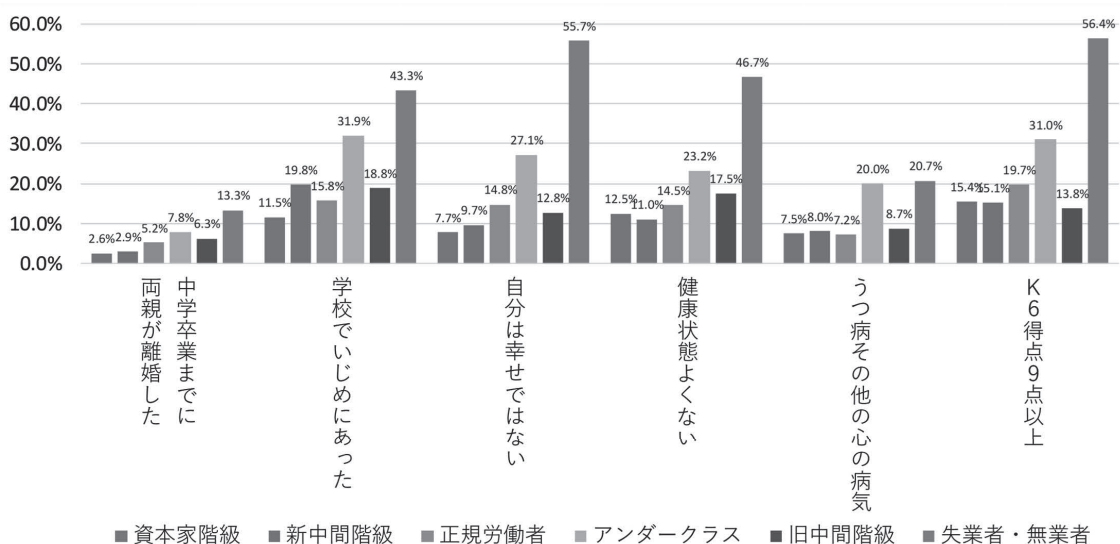


出典) 2015年SSM調査データから算出。

注) K6得点が9点以上の比率。

▶ 27

## 失業者・無業者の実態



出典) 2016年首都圏調査データから算出。

注) 「自分は幸せではない」は「あまり幸せではない」「まったく幸せではない」の合計。「健康状態よくない」は「あまりよくない」「よくない」の合計。「うつ病その他の心の病気」は診断や治療を受けたことのある人の比率。

▶ 28

## アンダークラスの異質性

---

- ▶ 貧困：きわめて低所得で、貧困状態が一般化
- ▶ 不満：生活満足度、幸福感など最低
- ▶ 家族形成の困難：結婚できない／離死別を機に参入
- ▶ 学校教育からの排除と職業への移行の困難
- ▶ 健康上の問題：抑うつと絶望
- ▶ 社会的孤立と不安
- ▶ 失業者・無業者とともに最下層階級を形成

---

▶ 29

## 格差拡大の問題点

---

- ▶ 格差が大きいことは、社会にさまざまな弊害をもたらす
  1. 社会的コストの増大
  2. 富裕層・中間層を含むすべての人々の生活の質が低下する
  3. 格差が固定化し貧困層とその子どもたちの才能が埋もれる
  4. 消費が低迷し景気が後退する
- ▶ そもそも、アンダークラスをはじめとする貧困層が大量に存在することは、倫理的に容認できない

---

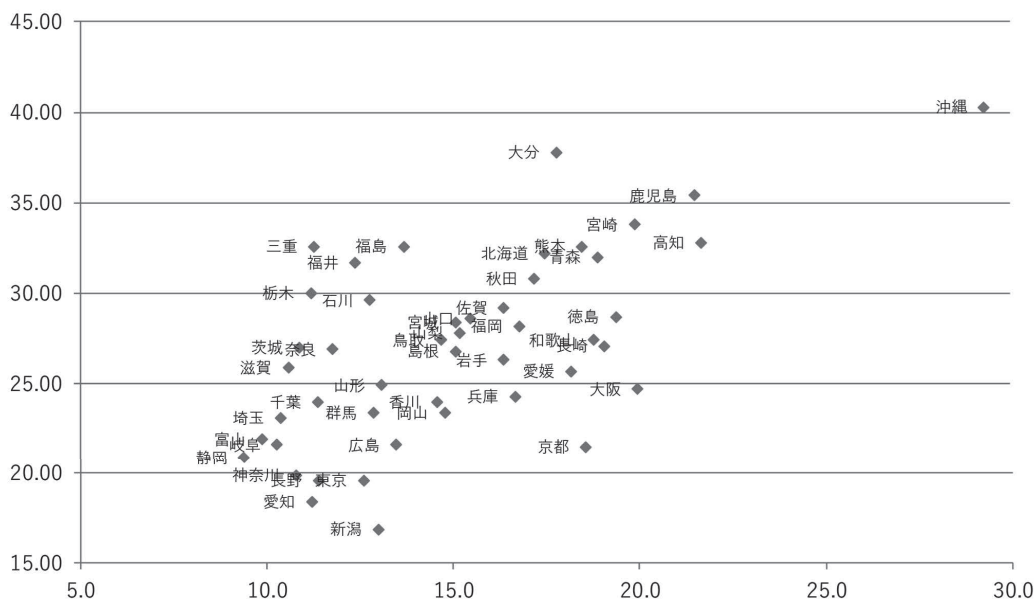
▶ 30

## 社会的コストの増大

- ▶ 貧困層が増加すると、医療費や生活保護などの社会保障支出が増大する
- ▶ 総合研究開発機構(NIRA)の試算
- ▶ 就職氷河期の就職難は非正規労働と無業者を191.7万人増加させた
- ▶ このうち77.4万人は65歳になった時点で生活保護受給者になる
- ▶ このための費用は17.7-19.3兆円

▶ 31

## 都道府県別の貧困率と小中学生の虫歯発生率



出典) 貧困率は戸室健作「近年における都道府県別貧困率の推移について」より。原資料は「就業構造基本調査」(2007)。小中学生の虫歯発生率は、未処置の虫歯がある者の比率で、舞田俊彦のブログ「データっせい」より。原資料は文部科学省「学校保険統計調査」(2012)。

▶ 32

## すべての人々の生活の質の低下

- ▶ 格差拡大は、人々の間に敵意を生み、公共心や連帯感を奪う
- ▶ このため人々の間に協力関係が形成されにくくなる
- ▶ このため犯罪が増加し、健康状態が悪化する
- ▶ 格差が拡大すると健康状態が悪化する2つの理由
  - ▶ 貧困層が多くなる→貧困層は健康を害しやすい
  - ▶ 敵意が生まれ協力関係がなくなるとすべての人の健康状態が悪化する

▶ 33

図 4.3 5カ国 528 都市における労働年齢の男性の所得格差と死亡率

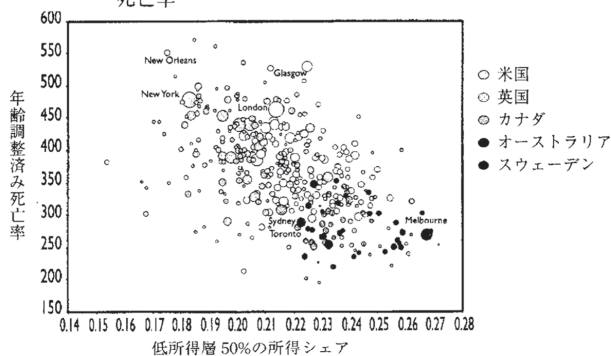
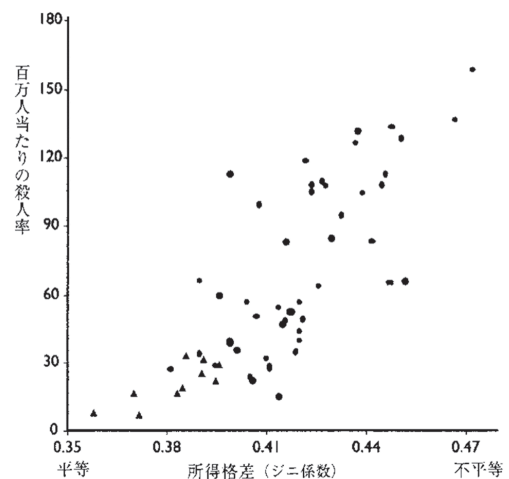


図 2.4 米国およびカナダの各州における所得格差と殺人率との関係



注) 米国諸州は●で示し、カナダ諸州は▲で示した。不平等な州ほど殺人率も高い。ここでは不平等な州ほど図の右側に位置する。

▶ 34

## ウィルキンソン&ピケット『格差は心を壊す』

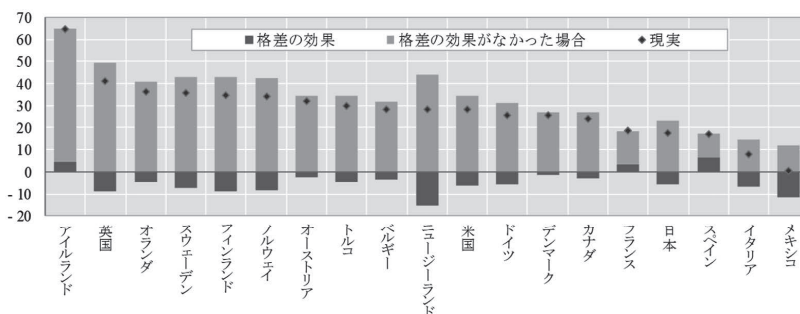


- ▶ 格差が大きい国ではうつ病・統合失調症の発症率が高い
- ▶ 格差が大きい国ほど社会活動への参加率が低下する
- ▶ 格差が大きい社会ほど子どものいじめが増える
- ▶ 格差が大きい社会ほど社会的に流動性が低くなる

▶ 35

## 格差の固定化による経済的損失

- ▶ 格差拡大により、貧困層は能力開発ができず、子どもたちは質の高い教育を受けることができない
- ▶ 1990-2010年の日本のGDP成長率は17.5%
- ▶ 格差拡大がなければ23.1%だったと推定される



出典) OECD 'Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth', 2014.

注) 格差の変動が、1990~2010年の25~64歳人口1人当たりGDP成長率に与えた影響を推計したもの。「現実」は実際の1人当たりのGDP成長率。「格差の効果」は、分析によって推計された格差の成長に対する効果に各国の実際の格差の変化(1985~2005年)を当てはめることによって算出。「格差の効果なかった場合」は、「現実」から「格差の効果」を引いたもので、格差の拡大や縮小がなかった場合の成長率を示す。ドイツの「現実」の成長率は1991年以降。オーストリア、ベルギー、スペイン、アイルランドの格差の変動は1985~2000年。

▶ 36

## 消費の低迷と景気の後退：格差拡大不況

	平均	年間収入5分位階級					(参考)10分位	
		第Ⅰ分位	第Ⅱ分位	第Ⅲ分位	第Ⅳ分位	第Ⅴ分位	第Ⅰ分位	第Ⅹ分位
可処分所得(円)	382,434	193,542	289,081	353,264	448,650	627,635	162,234	709,990
消費支出(円)	271,136	152,894	214,925	252,921	313,667	421,270	138,920	461,062
消費性向	70.9%	79.0%	74.3%	71.6%	69.9%	67.1%	85.6%	64.9%
可処分所得シェア		10.1%	15.1%	18.5%	23.5%	32.8%	4.2%	18.6%

2017年「家計調査」より

- ▶ 第Ⅰ分位は可処分所得シェア10.1%で、79.0%を消費
- ▶ 第Ⅴ分位は可処分所得シェア32.8%で、67.1%を消費
- ▶ 10分位で見るとさらに差は拡大

▶ 37

## 2022年三大都市圏調査 新型コロナ感染状況調査

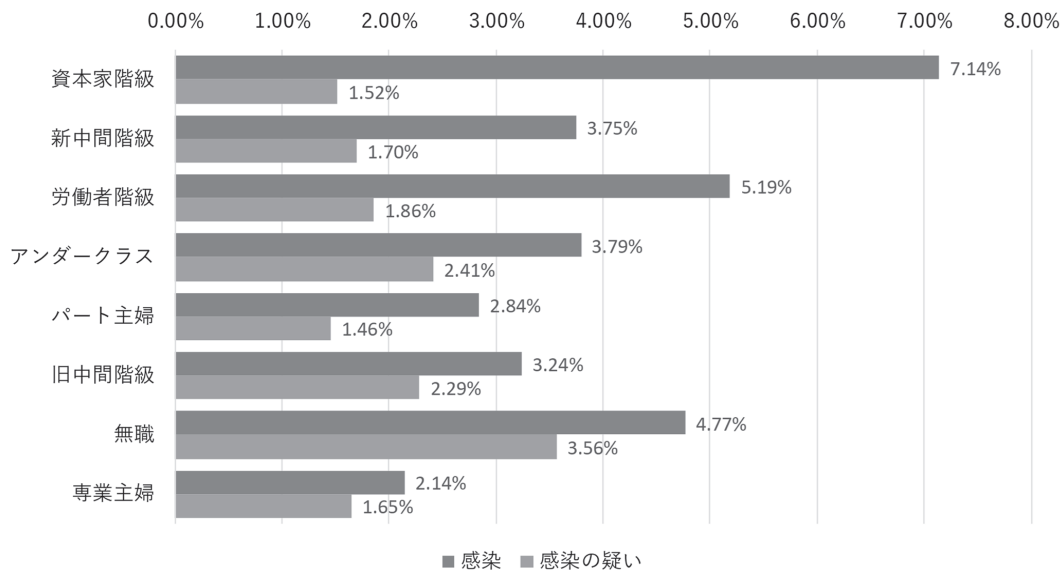
問 29. 新型コロナウイルス感染症についてうかがいます。あなたは新型コロナウイルスに感染しましたか。あてはまるもの1つを選んでください。検査を受けたことがない方は、1か6を選んでください。

1. 感染したことはない
2. 感染したが、無症状だった
3. 感染して軽い症状が出たが、入院しなかった
4. 感染して重い症状が出たが、入院しなかった
5. 感染し、症状が出て、入院した
6. 発熱などの症状があったが、検査をしなかったので、感染したかどうかわからない
7. その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

2-5を「感染」、6を「感染の疑い」とみなす

▶ 38

## 階級別に見た感染状況



2022年三大都市圏調査より。分析対象は20-59歳。

▶ 39

## 新型コロナで格差はどうなったのか

### コロナで打撃を受けたのは 非正規と自営業者

#### 階級別に見た収入・貧困率と仕事の変化

	資本家階級 (従業員5人以上の企業の経営者・役員)	新中間階級 (ホワイトカラーや大企業エリート)	正規労働者 (単純事務職、販売職、サービス職)	アンダークラス (非正規労働者)	旧中間階級 (自営業者や農家)
人数	219万人	1450万人	2194万人	913万人	751万人
全就業者に占める割合	3.5%	22.8%	34.5%	14.4%	11.8%
2020年の世帯の平均年収	1100万円	816万円	644万円	393万円	678万円
2019年の世帯の平均年収	1164万円	863万円	688万円	446万円	805万円
世帯収入の減少幅	▲64万円	▲47万円	▲44万円	▲53万円	▲127万円
世帯収入の減少率	▲5.5%	▲5.4%	▲6.5%	▲12.0%	▲15.8%
世帯収入が減った人の比率	27.1%	19.6%	24.8%	30.0%	35.3%

### コロナで打撃を受けたのは 非正規と自営業者

#### 階級別に見た収入・貧困率と仕事の変化

	資本家階級 (従業員5人以上の企業の経営者・役員)	新中間階級 (ホワイトカラーや大企業エリート)	正規労働者 (単純事務職、販売職、サービス職)	アンダークラス (非正規労働者)	旧中間階級 (自営業者や農家)
2020年の貧困率	7.5%	5.2%	9.5%	38.0%	20.4%
2019年の貧困率	5.2%	4.7%	8.9%	32.7%	15.5%
貧困率の上昇幅	2.3%	0.5%	0.6%	5.3%	4.9%
【仕事の変化】					
勤務日数・労働時間が減った	29.9%	23.6%	33.1%	37.2%	34.9%
うち、収入が減った人の比率	42.9%	37.0%	52.1%	61.6%	67.3%
勤務先(自営を含む)が休業した	11.0%	3.6%	9.7%	12.4%	9.6%
勤務形態が変更になった	13.4%	25.4%	13.6%	12.4%	4.3%

『週刊ダイヤモンド』2021.9.11号

▶ 40

## コロナ・パンデミックで階級構造に生じた変化

---

- ▶ 旧中間階級は「不要不急」で趣味性・嗜好性の強い商品・サービスを提供する産業に従事する選択制の強い産業に従事する傾向が強い
- ▶ アンダークラスはこれと同様の産業で雇用される傾向が強い
- ▶ このためコロナ・パンデミックは旧中間階級とアンダークラスに強いダメージを与えた
- ▶ 旧中間階級は「中間階級」としての性質を大幅に減じて下層性を強めた。またアンダークラスはさらに下層性を強めた
- ▶ アンダークラスと旧中間階級は、検査を忌避することにより危険にさらされ、結果的に社会の脆弱性を高める結果を生んだ

---

▶ 41

## 「新しい階級社会」の倫理的な問題点

---

- ▶ アンダークラス
  - ▶ 低賃金で不安定
  - ▶ 社会を底辺で支えているのに、その貢献が評価されない
  - ▶ 家族を形成し子どもを産み育てるという「種としての人間」が備えているはずの可能性を發揮できない
  - ▶ 人としての尊厳が失われている
- ▶ ジョン・ロールズの「正義論」
- ▶ すべての人々に保障されるべきもっとも基本的な財は「自尊」
- ▶ 「自尊」が保障されない人々

---

▶ 42



## ロールズの「正義」と「無知のヴェール」

---

- ▶ 社会のあり方について考えるとき、人はどうしても、自分にとって有利になる方向で考えてしまう
- ▶ 望ましい社会のあり方について考えるためには、自分の地位・階級・性別、所有する資産、身につけている能力について、何も知らないという条件の下で考えなければならない→「無知のヴェール」
- ▶ もしかすると自分は、無一文で、能力もなく、助けてくれる人もいないという、この世でもっとも不遇な立場に置かれているかもしれない、という前提で考える

---

▶ 43

## ロールズのマキシミン原理とアンダークラス

---

- ▶ このとき人は、「自然の運や、偶然の社会状況によって、何人も有利になったり、不利になったりするべきではない」ことに合意するだろう
- ▶ そしてもっとも不利な立場に置かれてしまった人々の状況が、可能な限り悪くならないような社会のあり方が望ましいということに合意するだろう
- ▶ ロールズの考える「公正としての正義」＝マキシミン原理
- ▶ もっとも不利な立場の人々＝アンダークラスの立場から、これからの社会を構想しよう

---

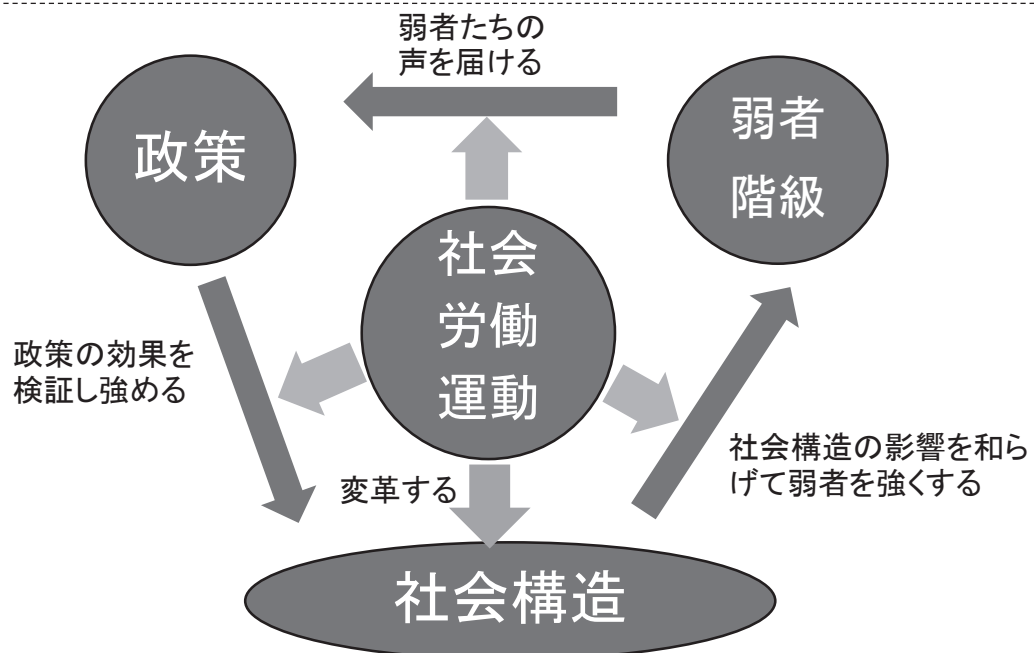
▶ 44

## 社会の「かたち」を変える必要

- ▶ アンダークラスを社会に包摂する
- ▶ 人と人との間の分断を乗り越える
- ▶ 放置していても問題は解決しない
- ▶ 新しい社会をデザインし、社会の「かたち」を変えることが必要
- ▶ 政策と運動の相互作用によって社会は変わる

▶ 45

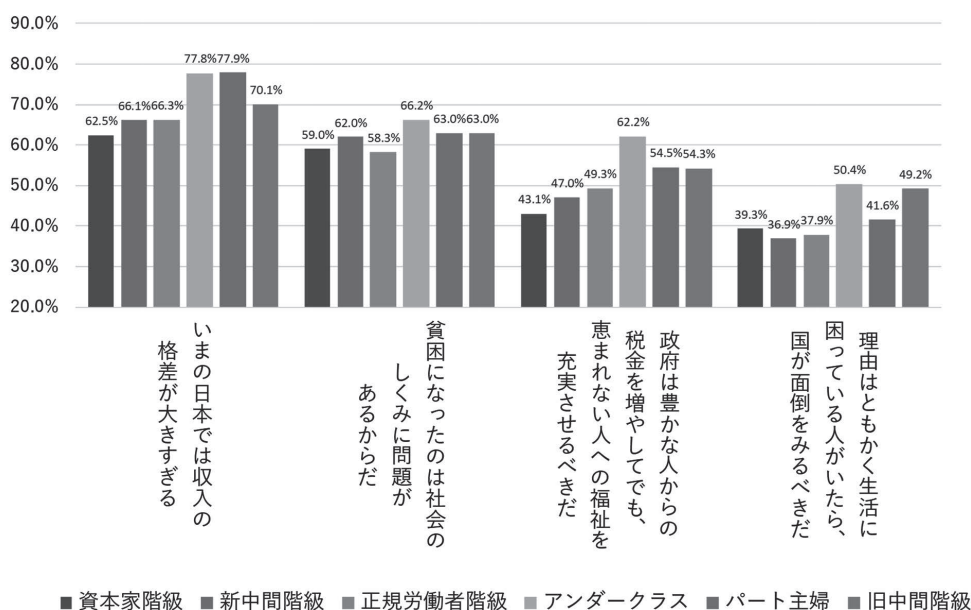
## 運動・政策・社会のしくみの相互作用



総じていえば「弱者のエンパワーメント」

▶ 46

## 階級所属と格差に対する意識

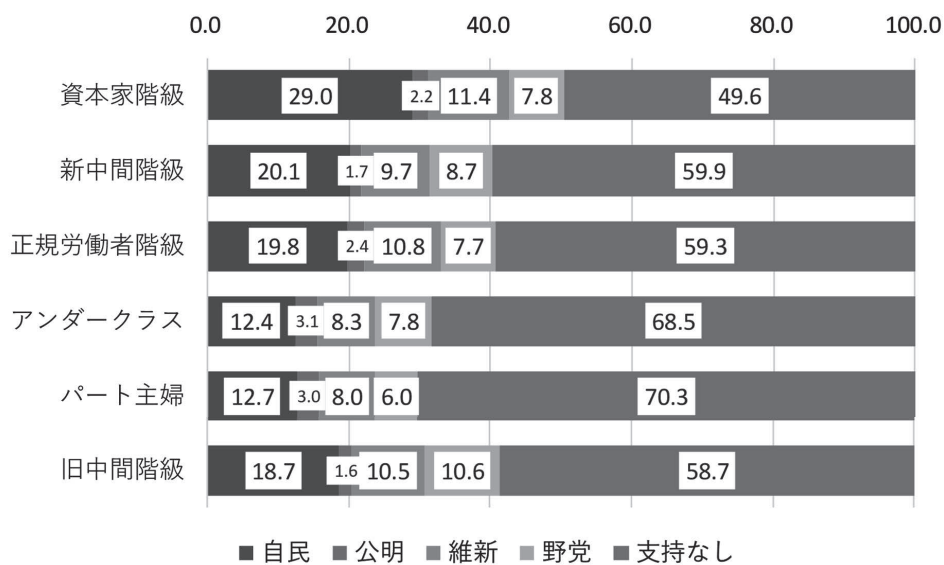


出典) 2022年三大都市圏データから算出。20-59歳。

注) いずれも「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計。「わからない」は集計から除外。

▶ 47

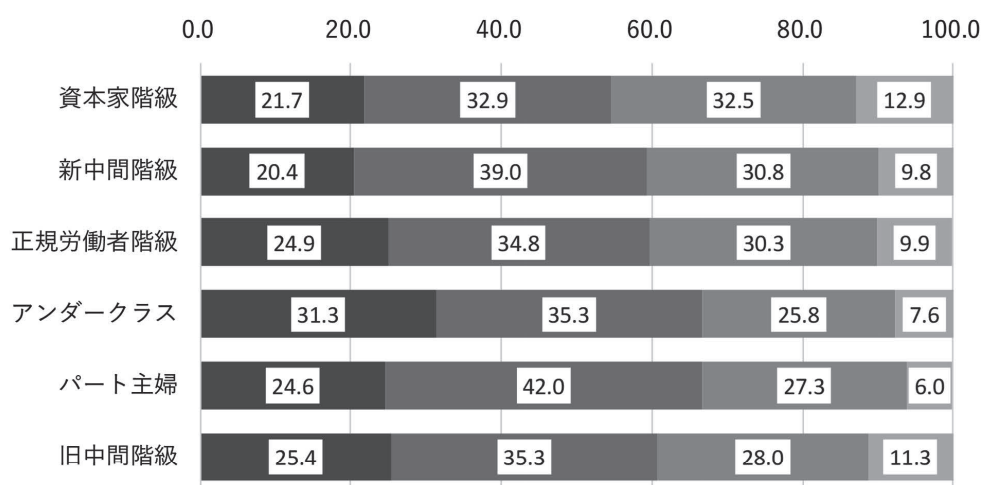
## 階級所属と政党支持



出典) 2022年三大都市圏データから算出。20-59歳。

▶ 48

## 階級所属と政治参加意識



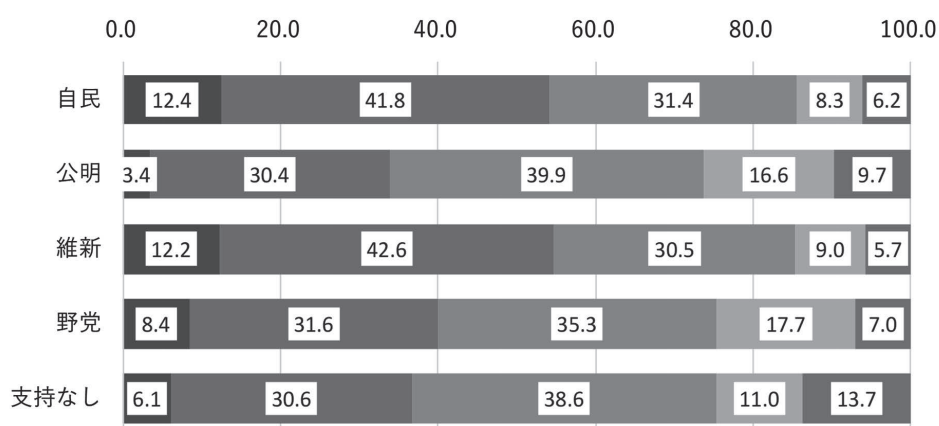
■ とてもそう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない ■ まったくそう思わない

出典) 2022年三大都市圏データから算出。20-59歳。

注) 「自分のような普通の市民には、政府のすることを左右する力はない」への賛否。「わからない」は集計から除外。

▶ 49

## 支持政党と自己責任論への賛否



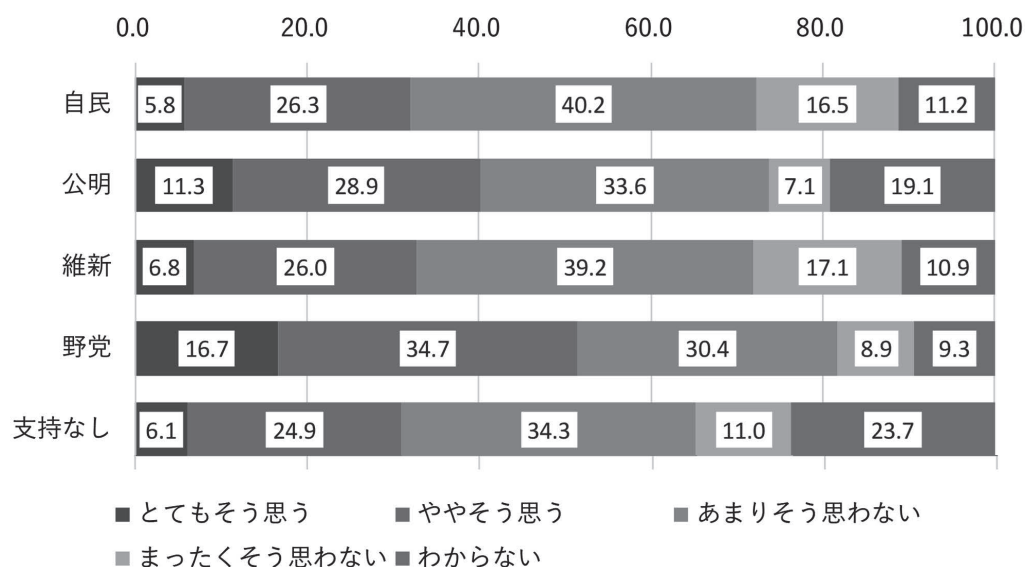
■ とてもそう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない  
■ まったくそう思わない ■ わからない

出典) 2022年三大都市圏データから算出。20-59歳。

注) 「チャンスが平等に与えられるなら、競争で貧富の差がついても仕方がない」への賛否。「わからない」は集計から除外。

▶ 50

## 支持政党と所得再分配に関する意識



出典) 2022年三大都市圏データから算出。20-59歳。

注) 「理由はともかく生活に困っている人がいたら、国が面倒をみるべきだ」への賛否。

▶ 51

## 格差問題は最大の政治的争点へ

- ▶ 近年の政党支持に関する研究が明らかにしたこと
  - ▶ 階級所属の政党支持への影響力は依然として大きい、以前に比べると弱まっている
  - ▶ 地域や年齢による差は縮小
  - ▶ 所得による差は拡大
  - ▶ 格差に対する認識と政党支持の関係が急速に強まる
  - ▶ 政治意識やイデオロギーと政党支持が結びつく傾向が強まる
- ▶ 地域－世代政治の時代から格差政治の時代へ

▶ 52

## 合意形成の可能性

---

- ▶ 自民・維新支持者
  - ▶ 自己責任論の傾向が強く、所得再分配の必要性を認めない
- ▶ 野党・公明支持者
  - ▶ 自己責任論の傾向は弱く、所得再分配を求める
- ▶ 支持政党なし
  - ▶ 自己責任論の傾向は弱いですが、所得再分配の必要性まで理解がない
- ▶ 格差の問題は最大の政治的争点
- ▶ 格差縮小・貧困の解消を争点に、政治改革へ幅広い団結を

# 2023 春 闘 方 針 (案)

## 目 次

<b>I 経済等の情勢と2023連合春闘のポイント</b>	
1. 経済と雇用の情勢 .....	30
2. 2023連合春闘のポイント .....	31
<b>II 2023春闘の基本設計</b>	
1. 公共サービス労働者を取り巻く情勢 .....	32
2. 自治労春闘の意義と2023春闘の重点課題 .....	34
<b>III すべての取り組みの基盤となる組織の強化</b>	
1. 春闘の取り組みと一体となった組織の強化 ～あなたの声ではじまる春闘～ .....	36
2. 組織強化にむけた課題と単組・県本部・本部の取り組み .....	37
3. 男女平等職場の推進 .....	39
<b>IV 公務職場の賃金・労働条件改善</b>	
1. 賃金改善 .....	40
2. 会計年度任用職員の処遇改善 .....	45
3. 職場からの働き方改革 .....	47
<b>V 2023春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善</b>	
1. 公共民間単組 .....	51
2. 全国一般など地場中小民間単組 .....	52
3. 公営競技単組 .....	53
4. 民間交通単組 .....	54
<b>VI 地域公共サービスの確保にむけて</b>	
～「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの展開～	
1. 地域公共サービスの質を守るための人員確保 .....	55
2. 自治体財政の点検と要請行動 .....	56
3. 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの全国展開 .....	57
<b>VII 春闘の全体日程および春闘教宣物</b>	
1. 全体日程 .....	58
2. 春闘教宣物 .....	61
<b>&lt;別紙1&gt;連合2023春季生活闘争方針</b> .....	62
<b>&lt;別紙2&gt;批准投票用紙</b> .....	78

## I 経済等の情勢と2023連合春闘のポイント

### 1. 経済と雇用の情勢

1. 新型コロナウイルスによるパンデミックの影響を大きく受けた世界経済は、前例がないほどの大規模な金融・財政政策の調整やワクチンの開発により、回復の兆しが見えていました。しかし、2022年2月のロシアによるウクライナ侵攻により事態は一変し、世界経済の見通しは大きく後退しました。エネルギーや食品、原材料の価格高騰のほか、労働力不足、供給の混乱が組み合わさり、多くの国でインフレ率が急上昇しています。回復途上にあつた世界経済ですが、OECDは11月下旬に発表した「世界経済見通し」において、「世界的な景気後退（リセッション）ではないが、2023年の世界経済は著しく鈍化する」と予測を示しています。

2. 国内においても、徐々にコロナ禍前の生活様式へ戻っていくウィズ・コロナ期と位置づけられ、経済回復の基調が見えていました。しかし、世界経済の後退と物価高が同時に進行する中で、先行き不透明感から消費行動が控えられ、経済の回復が抑制されています。さらに食品の値上げだけではなく、10月からは電気・ガス代も大幅な価格引き上げとなり、経済回復のテンポが鈍化する可能性があります。

国内企業は、原材料費やエネルギー価格の上昇に苦しんでいるところ、日米の金利差拡大を受けた円安による輸入コスト増でさらなる圧迫を受けています。ま

た、日銀が大規模な金融緩和の維持を堅持することで円安が進行し、物価高に拍車がかかっています。総務省が11月18日に発表した10月の全国消費者物価指数（生鮮食品を除く総合指数）は、前年同月比3.6%増となり、14ヵ月連続で上昇しています。

3. 10月28日に発表された有効求人倍率は、1.35倍と、コロナ禍前の水準には届いていないものの、10ヵ月連続で上昇しており、経済活動が上向いていることがわかります。また、毎月勤労統計調査の9月分結果（確報）では、現金給与総額は276,113円で、前年同月比2.2%増となっています。しかし、物価の上昇ペースは名目賃金の伸びを上回り、実質賃金は6ヵ月連続でマイナスとなっています。

4. 10月3日に公表された9月の日銀短観では、大企業製造業の景気判断は3期連続で悪化、非製造業では2期連続改善も、原材料高による仕入れコストの上昇で悪化することが見込まれます。同じく日銀が11月11日に公表した10月の企業物価指数（速報）は、前年同月比9.1%増加しています。7ヵ月連続で過去最高を記録し、原材料価格の上昇や急速に進む円安が、輸入物価を押し上げ物価上昇に及ぼす影響が強まっています。

5. 岸田政権が「新しい資本主義実現会議」で賃上げを重点課題とするなど、その機運が高まる中で行われた2022連合春闘では、2,021組合・39.9%が賃上げを獲得



し、割合では2014闘争に次いで高い数字となりました。また、平均賃金方式で回答を引き出した4,944組合の「定昇相当込み賃上げ計」は加重平均で6,004円・2.07%（昨年同時期比824円増・0.29ポイント増）となりました。これらを受け、連合は「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけた端緒をつかむとともに、集团的労使関係の深化・拡大につながる春季生活闘争となったと総括しています。

6. 2023春闘にむけては、連合が「物価上昇分を取りに行く」として、5%程度（ベースアップで3%、定期昇給で2%程度）の賃上げ要求を打ち出しています。しかし、この連合の春闘方針に対して、経済同友会代表幹事からは、「GDP成長率を踏まえると平均5%は相当厳しい」との発言も出ています。一方で、11月7日、経団連からは、物価高を念頭に基本給を底上げするベースアップに関して会員企業に積極的な賃上げを要請する姿勢が示されましたが、ジョブ型雇用への転換も呼びかけており留意が必要です。
7. 10月28日、政府は28.9兆円の総合経済対策を閣議決定しました。物価高騰・賃上げへの取り組みとして、企業の「人への投資」を促す方針（賃上げに取り組む

中小企業の業態転換支援を拡充）が盛り込まれましたが、具体性を欠き、十分な対策とは到底いえません。

8. 日本の平均賃金は過去20年以上にわたって停滞し、OECD主要国との差が広がっています。労働分配率が低下する一方で、内部留保は過去最高水準に達しており、この局面で企業がさらに手元に資金をため込もうとして賃上げを抑えれば、個人消費が落ち込み、結果的に企業自身が窮地に追い込まれることとなります。
  9. 教育・研修の拡充、賃上げなど、「人への投資」を積極的に行うことは、日本全体の生産性を高め、GDPも賃金も安定的に上昇する経済へとステージをあげることにつながります。バブル崩壊以降の長年の課題である「慢性デフレ」の解決のためにも、働き方に見合った賃上げを行い、物価と賃金が相応に上がっていく好循環を生み出す社会経済構造へと転換していくことが求められています。
- 2023春闘を、その転換点としていくためにも、物価上昇分にとどまることなく、適正な労働分配率への回復をめざして、労働組合全体が、積極的に賃上げを求めて取り組んでいかなければなりません。

## 2. 2023連合春闘のポイント

1. 世界経済のインフレが進行する中、日本では、企業・家計におけるデフレマインドの定着によって、家計においては物価上昇に賃金が追いつかない、企業部門においては価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしています。このことから、連合は、「暮らしをまもり、未来をつく

る」をスローガンに、社会全体で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換することを2023春闘の基本スタンスに掲げました。

2. その上で、賃上げについて、「国際的に見劣りする日本の賃金水準を中長期的

に引き上げていく必要がある」として、  
具体的な取り組みおよび賃金要求指標を

下表の通りとしました。（詳細は別紙1  
参照）

### <「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定最低賃金に波及)

### <賃金要求指標パッケージ>

底上げ	各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。		
	規模間格差是正	雇用形態間格差	
格差是正	目標水準	35歳：290,000円 30歳：261,000円	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給ルールを導入する。</li> <li>・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。</li> <li>・水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす</li> </ul>
	最低到達水準	35歳：266,250円 30歳：243,750円 企業内最低賃金協定 1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」をめざす。</li> </ul>		

## II 2023春闘の基本設計

### 1. 公共サービス労働者を取り巻く情勢

1. 1990年代後半以降、日本の実質賃金は上がっておらず、いまや主要国の中において低位の賃金水準となっています。世

界的インフレが進行する今、日本においてもGDP・賃金・物価が安定的に上昇していく経済への転換をはかることが求

められており、賃金水準の大幅な改善が不可欠です。

2. 他方で、2022人事院勧告では、月例給の引き上げが平均921円、一時金の年間支給月数0.10月分増と、3年ぶりの引き上げ勧告が行われ、人事委員会においても同様に引き上げ勧告がなされています。しかし、今回の月例給の改定は若年層にとどまっており、今般の物価高騰が全世代へ影響していることを踏まえれば、決して満足のいくものではありません。

公務員労働者の賃金については、民間給与実態調査に基づく、人事院・人事委員会勧告を踏まえた改定という枠組みにはありますが、これに依拠せず、改めて物価上昇局面にあるとの現実、組合員の厳しい生活実態を踏まえ、勧告通りの給与改定にとどまらない賃金改善を勝ち取っていくとの強い決意をもって春闘の取り組みを展開し、それを賃金確定闘争へとつなげていくことが求められています。

3. 加えて、近年職員の確保が難しくなっている自治体が多い現状を踏まえれば、人材確保の観点からも賃金改善は重要です。とくに最低賃金を下回るような初任給については抜本的に改善する必要があります。さらに、近年自治体においては社会人採用が増加傾向にあります。中途採用者の初任給格付けが低く、昇格が遅い実態にあるため、初任給格付け等の総点検を行い、改善することが必要です。
4. 2020年4月に会計年度任用職員制度がスタートし、賃金・労働条件について一定の改善がはかられてきました。しかし、そもそもの法改正の趣旨が踏まえられて

おらず、期末手当が常勤職員と同様の支給月数になっていない自治体も存在するほか、勤勉手当も支給されないという現状があるため、早急に改善する必要があります。

自治体単組においては、会計年度任用職員の課題を他人事とせず、自治体職員総体として賃金・労働条件の底上げをはかるために、会計年度任用職員の処遇改善と組織化に取り組むことが重要です。

5. 人事院は、2022勧告時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、給与制度の見直しに言及しています。その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を踏まえ、一方的な見直しとならないよう動向を注視しておかなければなりません。
6. 新型コロナウイルス感染症の発生から3年が経過しましたが、ウイルスの変異等によって今後も感染拡大が繰り返し起こることが想定されています。一方で、2022年秋から、感染者の全数把握の簡略化が全国で導入され、若年者や軽症者は保健所の健康観察の対象外となり療養期間も短縮されるなど、感染対策と社会経済活動の両立をはかるウィズ・コロナ政策が始動しました。
7. 地域公共サービスの現場では、行き過ぎた市場主義による公共サービスの切り詰めや、専門職種等における慢性的な人員不足を背景として、これまでも労働者の献身と努力でサービスがかろうじて維持されてきたといえます。しかし、業務量に見合わない人員配置が恒常化し、多くの職場で時間外労働や過重労働が深刻

化しています。加えて、新型コロナウイルス感染症への対応が求められたことで、あらゆる職種で人員不足が明確となっています。

ウィズ・コロナ政策の本格化によって、地域公共サービスの現場における新型コロナウイルス感染症への対応に関わる業務は、緊急対応的なものから通常業務になったともいえます。これを踏まえ、今後はコロナ対策業務を前提とした人員配置が不可欠となります。

8. また、職場内コミュニケーションの希薄化や、パワハラ、カスハラなどのハラ

メントの増加による職場環境の悪化が問題となっています。加えて、長期病休者・早期離職者の増加等の問題がさらなる人員不足を引き起こす悪循環も招いており、「減らしすぎ行政」の弊害が公共サービスの現場に表われているものといえます。労働組合としてこの連鎖を早急に断ち切ることが喫緊の課題です。

また、いつどこで起きてもおかしくない大規模災害に備えるためにも、平時から、緊急対応時に必要となる人員を確保しておくことが必要です。

## 2. 自治労春闘の意義と2023春闘の重点課題

1. 2023春闘は物価上昇を踏まえた賃上げを労働組合全体で勝ち取る、そのための重要な取り組みとなります。自治労としても、公務労働者の賃上げが地場賃金の押し上げに重要な役割を担っていることを強く意識しながら、連合に結集し、公務・民間産別が一体となって今春闘に積極的に取り組まなければなりません。
2. また、自治労にとっての春闘は、地域公共サービス労働者の賃金改善と同時に、質の高い公共サービスの実現をめざした政策・制度の実現と、地域労働者全体の生活環境の底上げをめざしたものと位置づけることができます。さらに、地域住民に対し、公共サービスの拡充の必要性や意義をアピールする取り組みを展開することにより、良質な公共サービスの構築と労働者の処遇改善についての社会的合意の形成を、春闘期の目標に設定してきました。
3. とくに、2020年以降は、新型コロナウイルス感染症のパンデミックに見舞われ

たことで、あらゆる社会機能の脆弱性が顕在化しました。公共サービスもその例外ではなく、住民生活維持のために公共サービスがいかに重要であるかが改めて認識されることとなりました。これまでギリギリの人員で公共サービスを支えていた現状が、コロナ禍により浮き彫りとなったことから、自治労は2021・2022春闘で「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンを展開しました。2023春闘も引き続き、キャンペーン行動を通じて地域社会に公共サービス人材の確保をアピールするとともに、良質な公共サービスの維持・拡充のための人員と予算の確保にむけた合意形成をめざします。

4. 各職場においては、業務実態と人員配置の状況を適切に把握し、春闘期に「人員確保」に関する要求を全単組で提出し、6月の人員確保闘争につなげる協議を開始することをめざします。
5. また、組織的な課題として、新規採用者の組合加入率の低下が顕著となってい

ます。このままでは加入率が6割を下回りかねない危機的な状況であり、一層の対策が必要です。4月の新規採用者の加入促進のためには、春闘と同時期に対策を行う必要があるため、春闘にあわせて集中的に新採対策に取り組めます。

6. 近年の自治労春闘は、要求書提出・交渉の実施単組数や、全国統一行動の実施・参加者数など、各種取り組みが極めて低調です。どのような課題であっても交渉の積み重ねが不可欠となることから、人勧期、確定期の交渉の起点として、春闘期に交渉・協議を開始することが必要です。春闘を「1年のたたかひのスタート」として、すべての単組で「要求―交渉―妥結（書面化・協約化）」のサイクルを確立することを徹底します。

なお、賃金要求にあたっては、現状の賃金実態の把握が前提となるため、各単組は春闘期から、組合員の賃金の点検と実態の把握に取り組み、要求につなげます。

7. また、自治労は2020春闘から「参加する春闘」を掲げて取り組んでいます。より多くの組合員の参画をめざすため、2023春闘は「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、組合員一人ひとりの声を集めて春闘要求にする取り組みを強化します。その上で、以下の課題を重点に、すべての単組において要求―交渉を実施します。

#### ① 公務職場の賃金・労働条件改善

- ・ 賃金の運用改善にむけ少なくとも「1単組・1要求」を行うこと
- ・ 公共サービスに携わる人員の確保
- ・ 中途採用職員の処遇改善にむけた総点検

#### ② 2023春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善

#### ③ 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの全国展開

8. これらの取り組みを進めながら、春の段階における課題の解決をめざすとともに、新採対策をはじめとする組織強化の取り組みを春闘と一体的に進めます。
9. 県本部は、統一行動日を設定し、単組オルグ等を通じて単組の春闘期の取り組みを支えます。さらに、要求実現にむけた環境整備のため、対県交渉の体制を確立するとともに、市長会・町村会等と協議できる関係を構築します。
10. 本部は、県本部オルグにおいて、県本部の取り組み状況を把握し、交渉未実施単組の解消、新採加入促進などをめざすとともに、好事例の共有等により組織全体としての運動の底上げをはかります。
11. 2023年4月には統一自治体選挙が予定されています。地域公共サービスの維持・拡充に関わる自治労の政策実現のためには、地方議会や首長の役割が極めて重要となることから、春闘期の取り組みとあわせて、「1自治体1協力議員」をめざし、首長・議員の確保に取り組めます。

### Ⅲ すべての取り組みの基盤となる組織の強化

#### 1. 春闘の取り組みと一体となった組織の強化

##### ～あなたの声ではじまる春闘～

1. 自治労は春闘を、年間闘争サイクルの確立にむけた「1年のたたかいのスタート」としての位置づけだけでなく、組合活動の活性化、組織強化のための重要なたたかいと位置づけています。

春闘段階から組合員の思いを集め、課題を出し合い要求をとりまとめ、要求・交渉を行い、身近な職場環境や賃金・労働条件の改善をはかっていくことによって、組合員から「職場の声が要求に反映されている」「職場の改善には労働組合が必要だ」と認識してもらうことが重要です。そのことが組織の強化にもつながっていきます。

そのため2023春闘では改めて、組合員一人ひとりの声及要求を形づくるという意識を促すため、「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、取り組みを強化します。

2. 組合員の春闘への参加を追求するために、春闘期・確定期の闘争期に限らず、日常的な組合員へのあいさつや声かけなどのコミュニケーションを取り、みんなが参加しやすい組合へとイメージアップに取り組みます。活動の周知についてもSNSを活用する等、より身近な組合として浸透させます。
3. 2022年の登録確定数は2021年と比較し

はじめて20,000人以上の減少となり、極めて深刻な状況にあります。組織人員の減少は、労働組合の発信力・発言力・交渉力に大きな影響を及ぼします。新規採用者の加入率も減少し続けており、加えて未加入者対策も大変重要となっています。

また、いまや公共サービスに携わる職員の約4割を占めている会計年度任用職員や非正規労働者等の組織化なくしては、組織基盤の強化は見えてきません。さらに、2023年からスタートする定年年齢の引き上げに際して、役職定年によって組合加入資格を有する職員等についても、組織化に取り組む必要があります。

4. 2023春闘では、コロナ禍で縮小していた対面を基本とする組合活動を取り戻すことをめざし、単組活動を活性化させるとともに、新規採用者をはじめとする組合加入の推進の取り組みも強化します。そのため、正規・非正規を問わず、同じ職場で働くすべての仲間の組織化にむけて、一人一声をかける運動を展開します。また、組織化にむけた働きかけの際は、じちろう共済の優位性を周知するなど、共済の加入促進・利用拡大を一体のものとして進め、組合員を職場とくらしの両面からサポートできるよう取り組みます。

## 2. 組織強化にむけた課題と単組・県本部・本部の取り組み

### (1) 春闘を通じた組織基盤の強化

前述の状況を踏まえ、2023春闘段階から取り組みを強化し、運動を展開していきます。具体的には下記の通りです。

#### ① 単組の取り組み

ア 本部が作成した「単組取り組みチェックリスト」＜資料1-3＞を参考に、春闘期の取り組み目標の設定、課題の整理を行います。

イ 「あなたの声ではじまる春闘」を意識し、会計年度任用職員および非正規労働者を含めた単組内すべての組合員から、職場内で困っていること・不満・不安についての声を集め、要求書に反映させます。

ウ 「全員が参加している」という意思共有のため、全組合員参加の集会等を開催し、職場課題・要求内容の全体化をはかります。その上で、「要求-交渉-妥結（書面化・協約化）」のサイクルを意識し、労使交渉に臨みます。

エ 交渉の結果や、前進・改善した内容、継続する問題について整理し、集会で周知するとともに、組合ニュース・SNS等も活用し、情報を発信します。

オ 新規採用者の組織化を見据え、春闘すべての取り組みを通し、若手組合員・女性組合員の参加、活動への結集を追求します。

カ 年々増加している会計年度任用職員および非正規労働者や、定年年齢の引き上げにより組合員資格を有することになる職員等についても、基盤強化の観点から組織化を見据え、活動への参加を追求します。

キ 春闘に関連する集会等をきっかけに未加入者にも声かけを行い、要求内容や交渉結果などの情報を発信し、組合加入にむけ取り組みます。

ク 健全な労使関係を構築していくことが労働組合の役割であり、職員が安心して働いていくための重要な要素ですが、使用者等の交代などにより良好な労使関係が常に継続するかは不透明です。そのため、春闘期において、「労使関係ルールに関する基本要素書」＜資料1-1＞の提出を徹底し、基本的な労使関係のルールを確立します。

#### ② 県本部の取り組み

ア 本部が作成した「単組取り組みチェックリスト」＜資料1-3＞を参考にオルグを実施し、単組の取り組み状況を把握した上で、春闘期の活動目標を設定します。また、状況に応じて重点的なオルグを行い、要求書作成の段階からも活動をサポートします。

イ 本部が設定する統一交渉ゾーンを基本に、統一行動日を設定し、「全単組が参加する春闘」をめざします。

ウ 各評議会等の横断組織とも連携し、春闘における新規採用者や会計年度任用職員等の組織強化・拡大にむけた取り組みを強化します。あわせて、単組活動に活かせる取り組みについては、機関紙（ニュース）・SNS等で情報を発信します。

エ 取り組み後に点検を行い、単組役員とともに課題の把握と今後の対応について検討します。

### ③ 本部の取り組み

- ア 2022賃金確定闘争における県本部のオルグ内容や点検結果を踏まえて、春闘における県本部の取り組み内容を確認し、課題整理と解決にむけて県本部と連携を強化します。
- イ 統一闘争への結集にむけ、県本部オルグを実施し、春闘期の取り組みに関する課題と各県本部の取り組みを共有します。
- ウ 各評議会等の横断組織とも連携し、春闘における新採の組織化をはじめとする組織強化・拡大にむけて、「組織拡大行動委員会」を開き協議を進めます。

## (2) 春闘期に取り組む新採組織化

1. 新規採用者の加入率は、2019年は63.3%、2020年は61.8%、2021年は60.8%と、過去数年連続で減少しています。これまでより一層の重要課題として捉え、新規採用者の加入促進にむけた取り組み強化が重要です。
2. 2022年度には、「新採対策重点単組」を県本部が指定し、新採対策の計画づくりなど県本部の単組支援を強化する取り組みを提起しています。

2023年度も引き続いた取り組みとして、単組・県本部・本部は春闘期に下記の通り取り組みます。

### ① 単組の取り組み

- ア 春闘期の職場集会等で、新採加入の取り組みについての重要性を共有し、単組全体で一丸となって進めることを確認します。
- イ 春闘期に新採対策スケジュールを

計画し、取り組み開始時期や、勧誘ツールの作成、組合説明会の開催方法など、新採加入企画を策定していきます。

- ウ 計画の策定・取り組みにあたっては、単組に結集する組合員、とりわけ若手組合員・女性組合員や、前年度の新採加入者の意見を聞き取り、前例の取り組みにこだわらず、単組事情に合った大胆な見直しを実施します。あわせて、前年度の新採未加入者の組合加入にむけ、引き続き働きかけます。

- エ 新規採用者100%加入を基本とし、正規職員、非正規職員全体の加入促進をめざして取り組みます。

### ② 県本部の取り組み

- ア 新採加入率80%未満の県職や大規模の市職、または基本的な組織活動があるものの、近年加入率が低下傾向にある単組のいずれかの条件から、重点単組を1単組以上指定します。

- イ 指定した単組における2022年度の取り組み状況を把握します。具体的には下記の通りです。

- 1) 単組組織率の変遷に関する意識啓発
- 2) 新採勧誘時の配布資料の収集
- 3) 新採対策に関するスケジュールの確認
- 4) 新採加入説明会の状況の聞き取り

- ウ 上記以外の単組においても、新採組織化への取り組みを強化し、勧誘ツールの作成や、情報発信等を通じて、単組活動をサポートします。



エ 2022年度の取り組みについて、単組と県本部、双方向での総括をし、2023年度の取り組みに活かします。

### ③ 本部の取り組み

ア 県本部オルグにおいて春闘期の取り組み状況を把握するとともに、県本部組織強化・拡大チームと連携し新採組織化をはじめとする取り組みへの対策を強化します。

イ 県本部と連携し、新採対策の計画づくりなどの段階から単組対策を実施し、新採加入拡大にむけた取り組みに傾注します。

ウ 各県本部担当役員は、春闘取り組み状況の点検とともに、県本部が指定する重点単組に対するアクションについて把握し、必要に応じてフォローを行います。

## 3. 男女平等職場の推進

### (1) 春闘期に取り組む重点項目

1. 男女平等の実現は、誰もが対等・平等で人権が尊重され、多様性のある社会を築くために不可欠です。そのためには、あらゆる場面での性別役割分担を払拭し、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づくことにより、差別のない職場環境と意識の醸成を促進していくことが重要です。
2. また、男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、労働時間短縮や仕事と育児や介護等の両立支援にむけた環境整備を進めていくことが男女ともに重要です。
3. 男女平等の推進は通年の取り組みですが、春闘期においては、誰もが働きやすい職場を構築することをめざし、以下を重点項目として取り組みを推進します。

#### ① 両立支援の促進

ア 職場全体で育児休業（休暇）などを取得しやすい環境づくり。とりわけ男性の育児休業の取得促進にむけた取り組み

イ 男女が取得できる不妊治療休暇の条例・就業規則等の制定に関する点

検と取得しやすい職場環境の醸成

ウ 介護休業（休暇）制度の充実と活用

エ 両立支援制度の充実と周知

#### ② 職場の中の格差是正

ア 男女間格差の実態把握と改善

イ 正規・非正規の待遇格差是正

ウ 両立支援制度の有給化と取得推進

エ 通称使用が可能な条件整備

オ L G B T Q + の職員に平等な権利を保障する労働条件の整備

#### ③ ハラスメントの一掃

ア ハラスメントの現状把握

イ セクハラ、マタハラをはじめとするハラスメント防止対策の強化

ウ 相談窓口の設置と相談しやすい体制整備

エ L G B T Q + など性的指向および性自認に関する理解の促進

オ アウティング（望まぬ暴露）の防止やプライバシー保護

## (2) 重点項目の推進にむけた単組・県本部・本部の取り組み

### ① 単組の取り組み

ア 「男女平等の職場づくりチェックリスト」＜資料1-4＞を活用し、実態を把握するとともに、組合員の声を集めた要求書を作成し、交渉を進めます。

イ 第38年次自治研作業委員会が実施した「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート調査」を参照し、学習会などを通じてLGBTQ+に関する理解を深めます。また、募集・採用、配置、昇格・昇任、福利厚生などの雇用管理や労働条件などにおいて、差別を受けることがないよう働きかけるなど、ジェンダー平等な労働環境の整備にむけて取り組みます。

ウ 職場の格差是正にむけ、女性活躍推進法の特定（一般）事業主行動計画の目標到達状況を引き続き労使で点検、確認します。また、非正規労働者が事業主行動計画の対象になっていない場合は、計画への反映を求めます。一般事業主行動計画については、従業員数にかかわらず、すべての事業所で策定

を求めます。

### ② 県本部の取り組み

ア 春闘期に「男女がともに担う自治労委員会」を開催し、年間のスケジュールを策定するとともに、春闘期から男女平等推進月間の具体的な取り組みを確認します。

イ 「2022女性部組織実態等調査（単組用）」等の結果を共有し、単組の両立支援に関わる制度の到達状況を把握し、底上げ、前進にむけ単組を支援します。

ウ 単組における性的指向や性自認に関する差別・ハラスメントについて把握し、SOGIEハラスメントの防止にむけた支援を行います。

### ③ 本部の取り組み

ア 「男女平等の職場づくりチェックリスト」をデータ配信します。

イ 男女平等推進ポテッカーを作成し、取り組みを促進します。

ウ 産別ネット・じちろうネットの「男女がともに担う自治労運動」情報に県本部・単組の取り組みや男性の育児休業取得、不妊治療休暇の先進事例を発信します。

## IV 公務職場の賃金・労働条件改善

### 1. 賃金改善

#### (1) 賃金改善の基本的な考え方と取り組み

1. エネルギー価格の高騰や物価上昇などが家計を大きく圧迫しており、今春闘を迎えるにあたっては、こうした状況を踏まえた賃上げが必要となっています。

2. 民間春闘の成果が人事院勧告・自治体確定期へと大きくつながっていくことから、自治体単組は、地域の底上げ、中小・地場賃金の底支えの民間春闘に積極的に参画するとともに、公務職場においても春闘を賃金闘争の1年のたたかひの

スタートと位置づけ、春闘期から、実態と課題の把握、要求の取りまとめと要求書の提出、労使交渉に取り組みます。

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、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、春闘期に職員の給与実態を十分に把握、分析して、単組として目標とする賃金の到達水準の確認を行うとともに、2023春闘においても、その実現にむけた具体的な運用改善について、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. 近年、公務においても社会人採用が増加傾向にあります。中途採用者の初任給格付けは低く抑えられ、昇格も遅い実態があることから、今春闘期からすべての単組で、中途採用者の初任給決定（前歴換算）・昇格要件に関する規則・運用の点検・改善を行います。
5. 2022年度の最低賃金（2022年10月発効）は、すべての県で850円を超え、全国加重平均961円で、物価高騰などを背景に過去最大の上げ幅となりました。骨太方針2022では「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」とされています。連合方針も、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,150円以上をめざすとしています。

自治労は「自治体最低賃金」について、行(一)1級17号以上をめざす目標設定を掲げています。2023春闘においても、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としてこの水準を求めて取り組みます。

6. 2022人事院勧告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、現在の国公高卒初任給を時給換算すると、950円（月額154,600円（国公行(一)1級5号）、月162.75時間で算出）にとどまっており、政府がめざす時給1,000円にも及ばないどころか、全国加重平均の最低賃金をも下回っています。人材確保の観点からも、自治体で働く労働者の初任給の見直しは引き続き課題となっており、自治労は、この間、初任給について、高卒行(一)1級17号をめざすことを提起してきました。しかし、この目標でさえ、連合が掲げる水準には及ばない状況です。そのため、公務員連絡会に結集し、今春闘においても、引き続き、初任給水準の抜本的改善を求めます。
7. 2023年4月からの定年引き上げのスタートにむけて、すでに条例化できている単組については、運用面の積み残し課題や再任用職員の賃金格付け等についての交渉・協議を進めます。まだ条例化できていない単組については、制度導入にむけて、条例事項に関する最低限の獲得目標を踏まえ、条例化をめざします。
8. 人事評価制度については、運用や検証に労働組合としてしっかり関与し、公正・公平な運用を確立するとともに、人事評価結果の適切な運用で、上位昇給の活用をはかります。
9. 具体的な賃金要求・運用改善につなげ

るためには、単組ごとに昇給・昇格ライン（賃金カーブ）の実態を明らかにすることが必要ですが、それが十分に把握できていない単組が少なくありません。単組は組合員個々の賃金実態を把握し、近隣自治体・同規模自治体との昇給・昇格ラインと比較し、具体的な到達目標を設定するため、モデルラインを作成します。県本部は単組の昇給・昇格ラインを集約・分析し、要求のポイントについて助言します。本部は、県本部に対して、必要な情報の提供や助言等の支援を行います。

## （２） 改善にむけた具体的な到達目標の設定

「底上げ」「格差是正」「底支え」を念頭においた連合方針を踏まえ、公務員賃金水準の改善にむけ、以下①～⑦の項目について目標を設定し、取り組みます。

具体的な要求内容は、「自治体単組の要求モデル」＜資料２－１＞に基づき、県本部・単組で決定することとします。

### ① ポイント賃金にむけた到達闘争

ポイント賃金については、到達闘争の基本に位置づけた上で、2006給与構造改革前の賃金水準の回復をめざします。各単組は到達状況を踏まえ、具体的な指標を設定します。

ア 自治労としての到達目標（ポイント賃金）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、目標到達をめざします。すでに到達している単組については、さらなる運用の改善をめざします。

### 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。

イ 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)) ÷ 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。

ウ 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

#### ② 自治体最低賃金

最低賃金の改定状況および連合方針、2022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)以上とすることを求めます。

#### ③ 目標到達にむけた運用改善

①に掲げた目標にむけた具体的な運用改善について、労使交渉に取り組みます。

##### ア 初任給引き上げ

a 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、初任給水準の抜本的改善等を求めます。

b 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、引き続き、初任給の引き上げを求め、2020春闘以降目標として掲げている、高卒行(一)1級17号をめざします。なお、賃金等制度調査でも、これまで目標として掲げてきた1級13号に到達している単組は4.5%にすぎません。そのことを踏まえ、少なくとも現行初任給基準の4号上位を勝ち取ることをめざします。

また、単組の状況に応じて必要な場合には、2023年4月以降、博士および修士課程修了者の初任級基準の見直しも求めます。

##### イ 昇給の運用

a 昇給への勤務成績の反映については、労使交渉・協議、合意を前提とし、一方的に反映を行わないことを基本としつつ、国との制度権衡の観点から、標準以上の評価を受けたものは、上位昇給の対象となることを確認します。その上で、標準(4号給)を超える昇給区分について、8号給(5%)、6号給(20%)相当

とし、対象者の決め方について、人材育成や長期的なモチベーション、賃金水準の確保・改善の観点から、公平な運用によって賃金水準を確保するよう求めます。

- b 50歳台後半層職員の昇給停止・抑制については、モチベーションの維持・向上のため、実施しないよう求めます。とくに、定年引き上げを契機に提案される恐れもあることから、少なくとも標準で2号以上の昇給、また号給の延長などを求めます。

#### ウ 到達級の改善と昇格の確保

組合員の到達級の引き上げを求め、係長・同相当職の4級到達、課長補佐・同相当職の6級到達を指標に、賃金水準の改善を進めます。

同時に、定年引き上げの導入に伴い、役職定年者が降格することにより、管理職手前の級の在級者（係長・課長補佐クラスの職位）が増えることが想定されます。従来の昇任・昇格スピードを遅らせず、中堅層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はかることを求めます。

なお、2023年4月から医療職俸給表(三)の級別標準職務表の見直しが行われます。単組は、現在の等級別基準職務表およびその運用状況を点検し、より上位の級に昇格できるよう改善を求めるとともに、医療職給料表(二)を含む他の給料表についても改善を求めます。

#### エ 中途採用者の格付けの点検・改善

近年、自治体においても中途採用、

経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。人材確保の観点からも、すべての単組で総点検に取り組む必要があります。中途採用者の給料について、ほかの職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、昇格・昇給の改善を求めることとします。具体的な改善内容は、以下の通りです。

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

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

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

#### ④ 再任用者の賃金

定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員（フルタイム、短時間）の働き方や、職務・級の格付けなどについては、

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

#### ⑤ 一時金

ア 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、および成績率の拡大を行わないことを求めます。

イ 国公においては、2022年10月から、人事評価評語の細分化が施行され、評語区分が5段階から6段階となり、任用・給与反映の基準が変わりました。評価基準など人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、上位評価者が大きな塊という結果の国公とは異なることから、機械的に国通りの見直しを行わないよう、交渉・協議等で当局の姿勢・考え方を確認します。

#### ⑥ 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、時間外勤務手当財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

#### ⑦ その他諸手当

ア 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・復元を求めている改善や、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。

イ 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。

ウ 生活関連手当の支給における世帯主要人や男女間で取り扱いが異なる規定がある場合は見直しを求めます。

### (3) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」

2022年8月、人事院は2022人勧の「職員の給与に関する報告」の中で、「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の検討などを示しました。2023年に骨格案、2024年に成案が示される予定です。

こうした給与制度の見直しにより、給与水準の引き下げ、地域間格差の拡大につながることはないよう、労働条件担当者会議等の場で議論するとともに、本部は、人事院・総務省に対して意見反映を行います。

## 2. 会計年度任用職員の処遇改善

1. 会計年度任用職員制度については、2020年4月に導入されたものの、常勤職

員との均衡・権衡といった法改正の趣旨を十分に踏まえた処遇となっていない実

態が見受けられます。2022春闘および2022年度賃金等制度調査結果集約においても、常勤職員との均衡に基づき制度が整備されている自治体は低位にとどまっております。最低でも、総務省の事務処理マニュアルに示す内容には到達する必要があります。

2. 今春闘においても、自治体における同一労働同一賃金の実現にむけ、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」〈資料2-2〉を活用した労働条件を点検し、課題の洗い出しを行った上で、交渉・協議を行います。

とりわけ、期末手当の月数が常勤職員並びとなっていない単組は、早急に是正を求めます。

- ① 給料（報酬）および諸手当については、自治体の自治体最低賃金、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）以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求めます。

また、時給制、日給制の職員については、安定処遇のため月給制とすることを求めます。

- ② 給料（報酬）の決定にあたっては、職務給の原則、均衡の原則等に基づき初任給の基準、学歴免許・経験年数による調整について、常勤職員と同じ基準によって行うよう見直しを求めるとともに、給料（報酬）格付けの上限の撤廃を求めます。
- 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。とりわけ、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。

また、2021年8月の国公育児休業法改正の意見の申出を踏まえ措置された、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、不妊治療休暇および産前・産後休暇の有給化、および国で措置された非常勤職員の育児休業・介護休暇等の在職期間要件の廃止・緩和について、措置されているか点検します。措置されていない自治体については、国と同様の措置となるよう、確実に求めます。

- ④ 6月以上勤続（見込み）・週勤務20時間以上の職員については、健康診断およびストレスチェックを実施させます。
  - ⑤ 短時間会計年度任用職員（とくに週35時間以上勤務）について、業務実態に即した勤務体系としてフルタイム会計年度任用職員への移行を求めます。
3. 勤勉手当について、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求めます。

本部は、会計年度任用職員に勤勉手当をはじめとする手当支給を可能とする法令等の改正を早期に行うことを求め、総務省・国会対策を強めます。
  4. 任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当、また昇格・昇給について常勤職員との均等待遇を求めます。



5. 会計年度任用職員の任用は、総務省の「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、公募によらず再度の任用を行うことは原則2回までとされていますが、これは任用回数の上限を定めているものではありません。

「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、公募によらず再度の任用を行うことは原則2回までとされていますが、これは任用回数の上限を定めているものではありません。

また、本格的業務に従事する会計年度任用職員について、常勤化を求めます。

### 3. 職場からの働き方改革

#### (1) 基本的考え方

1. 2022春闘でも人員確保は重点課題と位置づけ、全単組での要求書提出をめざしましたが、実際に要求を提出した自治体単組は約5割にとどまっています。総務省の定員管理調査によると、一般行政職は増加傾向にありますが、多様化する行政ニーズやコロナ禍や大規模災害への対応などで、自治体職場は依然として人員不足の状態にあります。

65歳への定年延長が完成する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について、当局に対し、具体的なシミュレーションとデータの開示を求め、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ことが必要です。2023春闘においても全単組で要求書を提出し、前進回答を得ることをめざします。

2. 人員不足を背景として、長時間労働の慢性化、長期病休者の増加など公務職場における働き方改革は進んでいないのが実態です。公務職場における時間外労働の上限規制をはじめとする働き方改革の前進をめざし、各職場の勤務実態を把握し、長時間労働の実態についての検証・

点検を行い、労使交渉・協議を通じて、時間外労働の削減とそのために必要な人員を求めていく必要があります。

3. 自治労の調査で、自治体職場でもカスタマーハラスメントが発生していることは明らかです。職員の人権を守り、ハラスメント対策の一環として取り組むべき課題であることを当局に認識させる必要があります。組合側から当局に対して、パワハラ指針などのハラスメント指針と人事院規則を参考にして、具体的な対策を求めていきます。

#### (2) 人員確保の取り組み

1. 春闘期には、単組は職場オルグを行い、人員配置の実態などの職場点検を実施し、安全衛生委員会での時間外労働状況データを活用して、人員確保の交渉を全単組で実施します。具体的には次の取り組みを全単組で行います。

- ① 安全衛生委員会に対して、部課ごとの年間の時間外労働の時間数のデータ提供を求めます。その上で、各職場のサービス残業の有無を含めて2022年度の時間外労働の実態を把握し、欠員の現状、職場ごとに業務の実態と不足人員数について職場議論を行います。
- ② 職場議論を踏まえて、必要人員につ

いて所属長と交渉を行い、所属長から人事当局への人員確保の必要性について上申を求めます。

③ 単組は自治体当局と、条例定数と実際の配置数の差の把握や、自治体の「定数管理計画」が地域の実情や職場実態を踏まえた計画になっているか等を協議し、条例定数の見直しを含めて、必要な人員の確保と人材を確保するための処遇改善について交渉を行い、6月の人員確保闘争で具体的な成果を勝ち取ります。

④ 単組は、本来常勤職員が行うべき業務について会計年度任用職員が配置されていないかを確認し、配置されている場合は常勤職員への移行を求めます。

2. 県本部は、各自治体での人員確保と政府への財源確保を求めるため、市長会・町村会などへの要請行動を実施します。

### (3) 長時間労働の是正と各種休暇の整備（時間外勤務の上限規制と36協定の締結）

1. 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。

① 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」、本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」＜資料2-5＞、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を求めます。

② 時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

③ 条例・規則が定める上限時間を踏まえ、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。とくに、労働基準法「別表第一」に該当する事業場において、協定の締結なく時間外労働が行われている場合は、法令違反にあたります。県本部は各単組の締結状況を確認し、長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも、速やかに36協定の締結にむけ労使交渉などに取り組むよう、単組を指導します。取り組みの推進にあたっては、本部作成の「36協定のとびき」（公務のための「0からはじめる36協定」）を活用します。

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

ア 時間外労働の実態を明らかにさせ、恒常的な時間外労働が命じられている職場においては、業務量に応じた適切な人員配置等、縮減にむけた実

効性ある取り組みを求めます。規則等により設定された上限時間との差が生じている場合は、規則改正により上限時間を引き下げるとともに、職場ごとに36協定等により締結した上限時間の引き下げを求めます。

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

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

⑤ 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、安全衛生委員会は毎月開催し、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。

⑥ 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。

⑦ 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。

⑧ 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。

⑨ 週休日に勤務を命じられた場合に、事前に週休日の振替手続きが行われ、実際に指定の振替休日を取得できているか確認します。業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、週休日の勤務に対する手当支給を求めます。また、事前の振替手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と時間外勤務手当の支給の徹底を求めます。

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。

① 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。

② 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24時間を上限として制限を設けることを追求します。

- ③ フレックスタイムや勤務間インターバル等については、現在、人事院の研究会で議論が進められ、2023年の人事院勧告時に制度改正について報告される見通しです。テレワークやフレックスタイム制を導入する場合については、総労働時間短縮とワーク・ライフ・バランスの観点、とくに育児・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ないような制度とします。
- ④ 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、治療に必要な日数を付与することなど、さらに制度の拡充を求めます。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。
- ⑤ 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。

#### (4) カスタマーハラスメント対策等の推進

1. 自治労本部が作成した対策マニュアルを参考に、使用者にカスタマーハラスメント対策を求めていきます。
  - ① パワハラ指針や人事院規則を踏まえたカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。
  - ② 自治労調査を踏まえて各職場の実態調査を行い、職場別の対策を具体化するよう求めます。
2. セクハラやパワハラについては法律上の措置義務であり、実効性ある措置を取るよう求めます。

#### (5) 障害者の働きやすい環境の整備

1. 各自治体の障害者活躍推進計画に基づき障害者雇用を進め、法定雇用率を遵守し計画的な採用を行うことを求めます。障害の種類によって採用を制限することのないように求めるとともに、合理的配慮の提供をはじめ働きやすい環境を整備します。また、障害者雇用促進法に基づく「障害者活躍推進計画」の作成にあたって、労働組合および当事者である障害労働者を参画させることに加えて、「障害者雇用推進者」および「障害者職業生活相談員」の全自治体での選任を求めていきます。

## V 2023春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善

1. コロナ禍による解雇・雇い止めや賃金カットなどの阻止、物価高騰などに対応した賃上げなど、働く者の生活を守る取り組みを強化します。民間職場等においては、連合の2023春闘方針を踏まえ、経済・社会への原動力となる「人への投資」をより一層積極的に求め、雇用の維持・確保を優先して取り組みます。
2. すべての単組・職場で賃金・労働条件改善の取り組みを行います。また、長時間労働の是正や法令遵守の観点から、36協定の締結・点検・見直し、年次有給休暇の100%取得など、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の定着にむけた取り組みを強化します。

労使対等な立場で賃金・労働条件を協議・決定することは、労働基準法、労働組合法の原則です。そのために、事前協議を行い、すべての単組で同意協定の獲得をめざします。
3. 2023年4月から中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率が5割に引き上げられることや、2022年10月に施行された改正育児・介護休業法により出生時育児休業、男性の育児休業取得促進にむけた雇用環境の整備が求められていることから、労使間での協議、組合員への周知など、労働条件・職場環境の改善に取り組みます。
4. さらに、2021年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、高年齢者も働き続けられる環境整備にむけた取り組みを強化します。あわせて、これらの措置の実施にあたっては、組合員の働き方に関する意向も踏まえた対応となるよう求める必要があります。
5. 上記に追加して、職場独自の課題や、組合員の職場における日頃の悩みを基に「独自要求」を作成します。とりわけ、2023春闘では改めて組合員一人ひとりの声が要求を形作るという意識を促すため、「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに取り組みを強化します。例えば、組合員に身近な労働安全衛生やカスタマーハラスメントなどは、雇用主責任を追及すべき課題であることから、このような課題がある場合は、必ず春闘期に要求を行います。
6. さまざまな雇用形態の仲間が働く職場では、同一労働同一賃金の実現は重要な取り組みです。春闘において、正規職員以外の賃金・労働条件を把握した上で、不合理な待遇差がある場合は是正にむけて労使交渉を行うなど、労働組合が、すべての労働者の立場にたった働き方の改善に取り組むことで、組織拡大を進めま

### 1. 公共民間単組

1. 賃上げ要求は、2023連合方針を踏まえ、定期昇給相当分2%+引き上げ率

3%をあわせて5%程度とし、具体的には「平均賃上げ要求●●●●●円以上（賃金カーブ維持分4,500円＋生活維持・向上分●●●●●円以上＋格差是正・歪み是正分●●●●●円）」以上を要求の基準とします。

2. 公共サービス職場において、自治体最低賃金（月給169,800円以上、日給8,500円以上、時給1,096円以上）の協約化をはかります。ただし、時給については、連合方針を踏まえ1,150円以上をめざします。
3. 交渉に際し、直近の財務資料を入手・分析し、団体交渉に活用することは、労働組合活動の基本です。事前協議の段階から、各種資料の提示を求めます。
4. すべての単組は、組合員からの意見をもとに「独自要求」を盛り込んだ要求書を作成し、交渉・妥結をめざします。最低でも一課題の要求実現をめざし、結果を組合員に周知します。なお、秋闘期に妥結する単組についても、必ず春闘で要求書を提出し、交渉を実施します。
5. 県本部は、秋闘期の要求・交渉の実施状況を点検・分析し、交渉のできていない単組、活動が停滞している単組に対しては、個別に意見交換を行うなど、取り

## 2. 全国一般など地場中小民間単組

1. 賃上げ要求は、全国一般2023春闘調査をもとに、連合の中小組合の取り組み方針を踏まえ、「平均賃上げ要求●●●●●●●円以上（賃金カーブ維持分4,500円＋生活維持・向上分●●●●●円以上＋格差是正・歪み是正分●●●●●円）」としま

組みの活性化にむけ支援します。また、関係自治体との意見交換の場を設定するなど、関係自治体単組との連携をはかります。

6. 指定管理者単組・委託職場単組と自治体単組による対策会議等を通じて、意見交換と意思統一を行います。また、指定管理者単組の自治体交渉への参加を追求します。
7. 公契約条例の制定や入札改革にむけて、「安全かつ良質な公共サービスを実施するための労働環境の整備に関する要求モデル」に基づき、自治体単組と連携した要求活動を行います。
8. 解雇・雇い止めを阻止します。自治体関連職場においては、自治体責任による雇用継続・保障を確立します。また、有期契約労働者の雇い止めを許さず、無期労働契約への転換にむけて、取り組みを強化します。
9. 県本部評議会は、春闘期の学習会等の場を通じて、単組調査を実施します。調査にあたっては、「単組活動チェックリスト——公共民間評議会版」を使い、記入結果の点検を行うとともに、課題解決にむけたグループ討論等を実施します。

す。

2. 賃金・労働条件の点検を各職場で行い、就業規則・労働協約の改善にむけた取り組みを進めます。また、交渉による改善点や労働協約等を、組合員に周知します。
3. 労基法の改正により、2023年4月より

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が、大企業と同じ5割になります。法改正の内容を労使で確認し、法に沿った対応が行われるよう求めます。

4. 改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、65歳までの雇用確保（義務）、70歳までの就業確保（努力義務）が確実に実施されるよう労使で確認します。定年延長や定年廃止、継続雇用制度の導入など、組合員の意向に沿った対応と環境整備を進めるとともに、高齢者の健康が守られるよう求めています。
5. 評議会の方針に加え、職場独自要求を加える「プラス1」要求運動を強化します。
6. コロナ禍や円安、物価高騰による経営悪化などを理由とした賃下げや解雇・雇い止めがある職場は、粘り強く交渉に取り組み、改善をはかります。職場が閉鎖、倒産、廃業となったときは、支部・地方

### 3. 公営競技単組

1. 予算・決算を入手・分析し説明を求め、単組内で要求根拠を検証・共有します。基本賃金は、2023連合方針を踏まえ、定期昇給相当分2%+引き上げ率3%をあわせて5%程度の改善を要求の基準とします。なお、2022人事院勧告の引き上げ分を基本賃金および一時金（勤勉手当含む）の最低限の要求の基準とします。
2. 無観客のモーニング・ミッドナイト開催日数の一方的な増加と年収減少を防止するため、代替業務の確保を求めます。深夜勤務における労働基準法の遵守とともに、業務内容の調整と負担軽減の実施を求めます。一時金については、モーニ

労組・本部が一丸となって、組合員の生活を守るためにたたかいます。

7. 非正規雇用労働者の不合理な待遇差の是正、無期転換制度の促進と転換後の処遇改善を進めるとともに、非正規雇用労働者の組織化につなげていきます。
8. 全国一般のブロック、地方労組、業種別の各段階で春闘討論集会や学習会を実施し、2023春闘の意思統一をはかります。評議会役員は集会・学習会の講師の対応をします。
9. 中小労働者やパートなど非正規雇用労働者の組織化にむけて取り組み、2月に全国一斉労働相談を実施します。
10. 3月末決着（妥結・協約化）をめざしつつ、闘争が継続する職場の解決促進をはかるため、4月中旬から5月にかけて、評議会四役とブロック幹事による各地方労組への支援対策のためのオルグを実施します。

ング・ミッドナイト開催日分を通算期間とするよう求めます。

3. 公営競技場窓口の平均売上げは、売上全体の1割未満となっています。結果として、窓口業務が減少し、雇用が不安定な状況です。各単組は、自治体単組と連携して、窓口業務をはじめ公営競技のサービスを支える多様な業務を確立し、安心して職務に専念できる人員確保・環境整備をはかります。
  - ① 従事員業務実態調査を通じ、職場の業務実態や3～5年後の組合員数・人件費を把握し、全国情報を共有します。調査結果を活用し、単組は使用者に対

して、公営競技のサービスを支える多様な業務のあり方を提案、要求します。

- ② 36協定締結時に、2023年度の各職場の人員を確定し、組合員が従事する職場の確保に取り組みます。
  - ③ 定年年齢は、職場実態に応じた設定とするよう求めます。
4. 非正規職員と常勤職員（自治体任用）・正社員（民間雇用）との均等・均衡ある労働諸条件を確立するため、下記を重点に格差是正をめざします。
- ① 2022年1月20日総務省公務員部長通知等を踏まえ、県本部や自治体単組と連携して、国の非常勤職員と均衡した制度、とくに有給の休暇制度整備を求めます。
  - ② 健康保険・厚生年金保険の適用拡大による手取り収入の減少を防止するた

め、一時金への配分増や売上改善分を反映した措置を講じるよう求めます。

5. 無観客やレース中止の場合には、代替業務確保、休暇の整備を基本にしつつ、困難な場合10割賃金補償を要求します。
6. 民間雇用職場は、厚生労働省の「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を参考に、各県働き方改革推進センターを活用し、労使間で正規、非正規労働者間の不合理な格差実態を共有し、是正に取り組みます。また、全国の実態を集約し、重点格差是正事項を決定し、統一した要求書の提出、交渉の設定などに取り組みます。
7. 交渉時の書面回答を徹底し、労使合意を協約として締結、組合員に周知します。
8. 2月に3地域の県本部担当者・単組代表者会議で、春闘課題を意思統一します。

#### 4. 民間交通単組

1. 交通職場は、交通事業従事者の処遇改善のため県本部に結集し、賃金、労働条件をはじめとした諸課題の要求に取り組みます。具体的な賃上げについては、2023連合方針および交運労協春闘方針を踏まえ、定期昇給相当分2%+引き上げ率3%をあわせて5%程度の引き上げを要求します。
2. 交通職場は、コロナの影響を大きく受け、感染者が減少し移動の制約が緩和しても輸送人員の回復が十分に見込めない厳しい状況にあります。その減収分の補填など地域公共交通の維持・確保にむけて、新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の活用や、国による交通事業者に対する事業維持のための新たな

給付金の創設など必要な補助、財政支援を講じるよう求めます。あわせて、減収分を賃金・労働条件の削減など職員に転嫁させないよう取り組みます。

3. 交通職場の低賃金・長時間労働の実態が、担い手不足など地域公共交通サービスの存続に直接影響している現状から、交通事業全体の賃金・労働条件の改善を追求します。また、単組は、地域における中小企業や関連事業者への影響を考慮し、地方交運労協などと連携しながら交通労働者全体の処遇改善、底上げに取り組みます。
4. バスの運転者については、全産業平均に比べとくに長時間労働・低賃金で、高齢化が進んでいることもあり、人員不足



に拍車をかけています。これにより、バス路線の縮小はもとより事業の存続も懸念されることから、バス運転者の処遇改善や女性の積極的な採用など、幅広い人員確保策に取り組みます。あわせて、女性職員のための職場環境の改善を強く求

めます。

5. 委託職場や非正規職員の賃金・労働条件については、直営・正規職員との均衡・均等を基本に人件費の確保にむけた経営計画の見直しなどを求めることで、格差の解消をめざします。

## VI 地域公共サービスの確保にむけて

### ～「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの展開～

#### 1. 地域公共サービスの質を守るための人員確保

1. 総務省の『地方公共団体定員管理調査』によると、一般行政部門の職員数は、2016年以降、福祉部門や防災部門等を中心として増員傾向が続いています。ピーク時の1994年に比べると、職員数が回復しているとは到底いえる水準ではありませんが、単組における人員確保の取り組みの成果は着実に出ています。
2. 一方、現在、公務職場全般においては、職員を募集しても応募が極めて少ない、あるいは応募がないという状態が広がっています。とりわけ専門職において顕著であり、急増・多様化する福祉ニーズに対応する専門職の確保が追いついていないことや、社会資本の維持・管理に不可欠な土木・建築技師がいない市町村が3割に及ぶなど、現場は圧倒的な人員不足の中での行政運営を迫られています。さらに、コロナ禍においては、保健・医療現場の慢性的な人員不足の実態に注目が集まりました。職員の使命感や献身性に頼ることでしか、住民の命とくらしを守れない今のあり方は健全な公共サービスとはいえません。
3. ICT化や自治体DXの推進により、一部の業務においては、今後デジタル化が加速していくことが想定されます。一方で、自治体行政の中心は対人社会サービスであり、住民と直接触れ合うことで、地域のニーズや困りごとを発掘し、政策立案を行っていくという、デジタルに置き換えることのできない重要な役割を担っています。地域のニーズが多様化・複雑化している現状や、いつ起こるかわからない災害等への備えを踏まえると、公共サービスを支える担い手の確保は引き続き最重要課題であるといえます。さらに、ICT化や自治体DXを自治体で担う人材の確保・育成も必要となってきます。
4. 自治体の人員確保にあたっては、定員管理の課題を避けては通れません。定員管理とは、行政需要に応えるために必要となる職務や業務量に応じて、必要な職員を配置していくものであり、決して削減ありきで取り組むものではありません。各自治体の人員削減の実態は翌年度の地財計画に反映され、地方交付税総額を押

し下げる要因となります。行政需要に見あわない職員削減路線から脱却し、地域の将来を展望した上で、自治体運営に必

要な人員と財源を要求していく意識転換が求められています。

## 2. 自治体財政の点検と要請行動

1. 新型コロナウイルス感染症の対応にあたっては行政や公的機関に対し厳しい声もあがった一方で、公が果たすべき役割やそれを支える公共サービス労働者の重要性についても社会的な認知が進みました。2023年度以降の税収は、物価高騰による地域経済の冷え込みにより依然として不透明であることを踏まえ、一方的な人件費抑制や公共サービスの切り捨てにつなげない取り組みが重要です。
2. 今春闘において、単組・県本部・本部は地域公共サービスの拡充と、それを支える職員の人員確保・処遇改善、地方財政の確立をめざし、予算編成のサイクルを意識し、以下の取り組みを進めます。

### ① 単組・県本部の取り組み

- ア 将来にわたって公共サービスを安定的に提供するために必要な人員の確保にむけ「持続可能な公共サービスの実現をめざすための要求モデル」〈資料4-1〉を活用しながら、要求書を作成・提出し交渉を進めます。
- イ 政府予算案、地方財政計画の内容を踏まえ、自治体予算を点検するとともに、公共サービスの充実をめざし労使協議を進めます。あわせて、政府予算概算要求策定時期を見据え、地方財政計画・地方交付税の確保をめざし、6月議会での地方自治法第99条に基づく決議・意見書採択にむけ、組織内議員、連合推薦議員に働

きかけ、議会（全自治体議員）への対策を強化します。

ウ 単組は、地域の政策課題の実現にむけて、地方連合会などと連携し、首長・自治体議員への要請行動を行います。県本部は各単組による交渉や首長・自治体議員への要請行動などを支援するとともに、市長会、町村会に対し要請を行います。

エ 県本部は県市町村課などに、本部は関係省庁に対して、各自治体の職員採用については、自治体の判断を尊重するよう求めます。

オ 単組における地方財政制度の理解を深めるため、本部が作成している学習動画（教育研修ポータルに掲載）を活用するなど、学習会を設定します。

### ② 本部の取り組み

ア 本部は、地方財政の強化・充実にむけて、関係省庁や地方三団体等に対し、地方自治体の財政需要を的確に把握し、これに見あう地方一般財源総額の確保にとどまらず、地域で公共サービスを支える人員の確保に見あった財源の確保、さらに、コロナ禍が経営状況に大きな影響を与えている、公立・公的医療機関や地域公共交通への財政支援を求め要請行動を行います。

イ 人員確保にあたっては、自治体財

政の点検、さらには地方財政制度の理解が不可欠であることから、今まで地方財政に関わったことのない組合員でも参加しやすい基礎的な内容で、2月9日に「2023年地方財政セ

ミナー」を開催します。

ウ 連合の政策・制度実現にむけ、「連合アクション」を通じた世論喚起などの取り組みに積極的に参加します。

### 3. 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの全国展開

1. 春闘期の全国統一行動として、本部・県本部・単組が、下記の目的にむけてそれぞれの役割を果たし連携します。

① 公共サービスと公共サービス労働者について、その重要性と存在価値をさらに社会一般に浸透するための取り組みを進めます。

② その取り組みにおいて、地域に根差した質の高い公共サービスを提供するには、そこで働く労働者の働く環境の改善が必要であり、「公共サービスにもっと投資を！」することが求められていることを世論に訴えて共有化をはかります。

#### (1) 地域へのアピール行動

2. 県本部は、2022春闘に引き続き、本部作成の動画およびアピールボード等を活用した街頭行動を、地方連合会・地協などと連携して、単組とともに展開します。また、3月10日を全国統一行動日に設定します。

あわせて、県本部・単組は、協力議員（国会議員・自治体議員）と連携し、議員のSNS等で本キャンペーンの取り組みについて発信してもらうよう働きかけを行います。

3. 本部は、地域におけるアピール行動の予定を集約し、自治労の公式ホームページやFacebookなどで事前告知を行うなど、世論へのアピールを実施します。

#### (2) ポスター用キャッチコピーの募集

4. 本部は、組合員から「公共サービスにもっと投資を！」をテーマとしたキャッチコピーを募集し、秀逸な作品を表彰します。

また、本部は、最優秀作品を採用したポスターを作成し、県本部・単組および関係団体等に配布します。（3月中に配布予定）

5. 単組は、公共サービス拡充の必要性を社会一般に対して訴えるため、上記ポスターを、庁舎内や職場の一般市民が見ることのできる場所に掲示するよう追求します。

#### (3) キャンペーンの通年化

6. 本部・県本部・単組は、春闘期をはじめとしたさまざまな機会において、「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンをあわせて展開し、公共サービスの重要性を世論に訴えます。

## Ⅶ 春闘の全体日程および春闘教宣物

### 1. 全体日程

2023春闘における連合・公務労協・公務員連絡会の日程を踏まえ、以下の通り設定します。

	連合・公務労協・公務員連絡会	本部	県本部・単組	職場要求に基づく単組オルグ
2月	<b>【連合】</b> ・6日 2023春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会  <b>【公務労協・公務員連絡会】</b> ・●日 公共サービスキャンペーン開始中央集会 ・●日 要求書提出（国家公務員制度担当大臣・人事院総裁） ・●日（予定） 第1次全国統一行動	<b>【本部⇄県本部】</b> 県本部オルグ（2月中）  ・17日 全国町村職総決起集会  ・28日 第2回拡大闘争委員会（スト批准投票の結果確認・闘争指令権確立宣言）	・スト批准投票の実施 →・17日 本部へ結果報告  ・職場点検の実施 ・チェックリスト等の活用・実施  ・当局への要求書提出 →・7～15日 要求書提出ゾーン（遅くとも2月末までに全単組提出）  ・第1次全国統一行動（時間外職場集会等）	
3月	<b>【連合】</b> ・●日 2023春闘決起集会（交運労協・連合交通運輸部門連絡会主催） ・6日 36（サブロク）の日 ・7日 2023春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会 ・8日 国際女性デー中央集会  <b>【民間大手】</b> ・●～●日 ヤマ場 ・●～●日 回答ゾーン  <b>【公務労協・公務員連絡会】</b> ・中旬 書記長クラス交渉 第2次全国統一行動  ・下旬 回答指定日 委員長クラス交渉 第3次全国統一行動	・10日 地域へのアピール行動の全国統一行動日  <b>全国一般評議会 回答指定ゾーン</b> ・●～●日 先行組合回答ゾーン ・●～●日 3月月内決着集中回答ゾーン  ・13～17日 自治労統一交渉ゾーン ・17日 自治労3・17全国統一行動日 民間：ストライキ 公務：29分時間内食い込み集会		
以降	<b>【連合】</b> ・4月5日 共闘推進集会	3～5月 ★新規採用者組合加入の取り組み  6月 ★人員確保闘争・男女平等推進闘争		

## (1) 2023春闘における単組・県本部・本部の取り組み

### 1. 闘争体制の確立にむけた取り組み

1年間の闘争体制の確立をめざし単組間の格差を解消し、全組合員が参加する春闘体制の構築のため、ストライキ批准投票を実施し、産別闘争体制を確立します。ストライキ批准投票は、年間を通じて一波につき2時間を上限とするストライキを含む闘争指令権を中央闘争委員会に委譲することについて、組合員の承認を求めるものであり、すべての組合員が投票し、高い批准率とすることにより、組合の団結の意思を示すことが必要です。

そのため、以下の取り組みを進めます。

#### ① 県本部・単組の取り組み

県本部は、ストライキ批准投票の高率での批准にむけて、単代会議や単組オルグで意思統一をはかり、県本部内で集約日と投票期間を設定し、2月17日までに本部へ報告します。

単組は、ストライキ批准投票の取り組みを進めるため職場学習会等を行い、県本部が設定する投票期間内に高率での批准にむけた取り組みを進めます。

#### ② 本部の取り組み

ストライキ批准投票結果を集約し、2月28日に開催する第2回拡大闘争委員会において、2023年ストライキ批准の成立と闘争指令権を確立します。

### 2. 「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」にむけた取り組み

#### ① 単組の取り組み

ア すべての単組は「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」のサイクル

を確立し、要求・交渉を実施することを徹底します。2023春闘の基本的考え方を踏まえた共通課題と要求モデルをもとに職場討議を行うだけでなく、各種チェックリスト等に基づいた課題の洗い出しや把握、職場点検を実施し、これらを踏まえた要求書を提出します。要求提出ゾーンは2月7～15日とし、遅くとも2月末までには全単組で提出、3月17日の統一行動日にむけて交渉を強化します。

イ 現業・公企、公共民間、全国一般の各単組は、協約締結権を行使し、要求・交渉の結果を書面にて締結します。非現業単組も、協約締結権回復の前段の取り組みとして、妥結結果の書面化を進めます。また、機関紙・誌やSNSなどを活用し交渉状況の全体化をはかり、闘争に参加する意義を共有します。

#### ② 県本部の取り組み

ア 単組の取り組みを支援し、春闘の取り組み強化をはかるため、学習会の開催、各種チェックリスト等を活用した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。

イ 公共民間、全国一般の共通課題について、認識の共有化・解決にむけ、各県本部・ブロックなど地域組織単位での春闘討論集会の開催や共同行動配置等を行い、県本部役員および県本部評議会役員による春闘オルグを強化します。

ウ 単組における春闘の妥結結果・取

り組み結果を集約し、今後の取り組みに活かします。

### ③ 本部の取り組み

春闘の取り組み強化をはかるため、各種チェックリスト等の作成や学習会等の講師派遣を支援するとともに、本部役員による県本部オルグ、点検行動を実施します。

## (2) 自治労全国統一行動日の設定

1. 2023春闘は、2月6日の連合2023春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会を起点に、全国における春闘の諸行動が本格化し、民間大手のヤマ場は3月第3週（回答ゾーン3月●～●日、最大のヤマ場は3月●～●日）に設定されます。賃上げの機運を高めるため、自治労としても積極的に連合春闘に参画します。
2. 公務員連絡会は、2023春闘の対政府・人事院交渉にあわせて全国統一行動日を設定しています（第1次：2月●日（予定）、第2次：3月中旬、第3次：3月下旬）。新型コロナウイルス感染症の状況等を考慮しつつも、情報の共有・周知のために、県本部・単組は、要求・交渉の状況について時間外職場集会等を開催します。
3. 自治労も全単組が結集し、確実な労使交渉の実施のため、3月13～17日を統一交渉ゾーンとするとともに、全組合員が参加する「自治労3・17全国統一行動」を3月17日に配置します。戦術は、ストライキ（民間）、29分時間内食い込み集会（公務）を基本に、最低でも時間外職場集会やビラ配布行動等を配置し以下の取り組みを進めます。

### 2023春闘「3・17全国統一行動指標」

#### <自治体単組>

- ① 生活の維持・向上のため、運用見直しも含めた積極的な賃金改善をはかること。
- ② 賃金・労働条件の変更にあたっては、十分な労使交渉・協議と合意を前提とすること。
- ③ 会計年度任用職員等の処遇を改善し、雇用の安定をはかること。
- ④ 中途採用者の賃金改善のため、初任給格付け等の総点検を行うこと。
- ⑤ 地域公共サービスの維持・改善のため、積極的な人員確保を進めること。

#### <民間労組>

- ① 組合の要求に基づき、積極的な賃金改善をはかり、早期に実施すること。
- ② 賃金・労働条件の変更にあたっては、労働組合との合意を前提とすること。
- ③ 「同一労働同一賃金」の観点から、不合理な待遇格差を是正し、非正規労働者の処遇を改善し、雇用の安定をはかること。
- ④ 過重労働と人手不足の解消をはかり、時間外労働を縮減すること。
- ⑤ コロナ禍や円安、物価高騰による経営悪化などを理由とした賃下げや解雇・雇止めを行わないこと。

### ① 単組の取り組み

「労使関係ルールに関する基本 요구書」<資料1-1>の提出と、当局と

の「協定書（確認書）」＜資料１－２＞の締結をめざすとともに、現場実態に則した要求や「要求モデル」＜資料２～４＞を活用した各種要求の提出、回答の獲得をめざし、当局に回答を迫ります。

## ② 県本部の取り組み

自治体単組を中心とする、「労使関係ルールに関する基本要求書」の提出と「協定書（確認書）」の締結の取り組みを組織的に推進、「要求モデル」等を活用した各種要求の提出をサポートし、単組の交渉を支援します。

## ③ 本部の取り組み

県本部・単組における交渉状況を把握し、春闘の妥結結果・取り組み結果を集約し、今後の取り組みに活かします。

4. その後も3月の国家公務員制度担当大臣・総務大臣および人事院総裁回答まで闘争体制を維持し、地域春闘との連携をはかるとともに、公共民間・全国一般単組等の課題解決にむけて、自治労一体となって最後まで春闘をたたかいます。

## 2. 春闘教宣物

(1) 連合ポスター（予定）

(2) 自治労独自媒体物

① 批准投票用紙

全組合員対象

② 機関紙「じちろう」春闘特集号

全組合員対象

③ 動画（2021春闘で作成した動画をリニューアル予定）

④ 春闘グッズ

・ワッペン 希望する県本部に本部がデザインしたものを斡旋する。

・ポテッカー 男女平等の職場づくりに関するものを作成し、各県本部に配布する。

⑤ 「公共サービスにもっと投資を！」

キャンペーンポスター（組合員から募集したキャッチコピーをもとに作成）

## 【重点分野－ 2】2023 春季生活闘争方針

2023 春季生活闘争スローガン： 暮らしをまもり、未来をつくる。

### I. 2023 春季生活闘争の意義と基本スタンス

#### 1. 「未来づくり春闘」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性もある。

わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増しているが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い、また、急性インフレと慢性デフレが重なっている<sup>1</sup>など、状況に違いがある。企業・家計のデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が根強く残っている中での輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしている。

それぞれの企業・個人が短期的な自己利益を追求していけば、スタグフレーション（不況下の物価高）に陥りかねない。社会全体で中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有し、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要だ。マクロとミクロをつないで企業・個人の意識と行動を変えていくのは容易ではないが、みんなが一步を踏み出さなければ流れを変えることはできない。それはまた、国際的に見劣りする日本の賃金水準、マクロの生産性と賃金の乖離、実質賃金の長期低下傾向、格差拡大など、バブル崩壊以降の長年の課題を解決するための必要条件でもある。

国内外情勢（グローバルサプライチェーンのほころび、人口減少の長期トレンド、GXへの対応など産業構造の変化など）が変化する中で、将来を見据えた成長基盤を確立・強化することも喫緊の課題である。経済の後追いではなく、経済・社会の原動力となる「人への投資」<sup>2</sup>をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく必要がある。変化する環境の下にあるからこそ、産業・企業の将来展望を話し合い、未来に向けた労働条件決定をしていかなければならない。

今次闘争では「未来づくり春闘」<sup>3</sup>を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルでこうした問題意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある。

<sup>1</sup> 渡辺努東京大学大学院経済学研究科教授によれば、日本は、1990年代後半からの「慢性デフレ」を克服できないうちに、2021年後半からエネルギー価格等海外発の「急性インフレ」が出来てしまっている状況である。

<sup>2</sup> 「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観に基づき、将来の付加価値を生み出すために行っている労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラルと満足度を高めるうえで重要である。

<sup>3</sup> 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。



そのためには働く仲間の力を結集し、社会的うねりを主体的につくっていかねばならない。連合はその先頭に立って運動をけん引していく。

なお、コロナ禍による影響が続いている産業や需要がコロナ禍前に戻らない産業があることなども踏まえ、お互いのおかれた状況の違いを理解しあい、力を合わせて春季生活闘争を推進する。

2. 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう  
2022 春季生活闘争では、賃上げの流れが広がり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の取り組みや様々な働き方の改善の取り組みも進んだが、依然道半ばであり、さらなる前進をはかる必要がある。

物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。とりわけ、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある。

企業内での格差是正の取り組みに加え、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を通じ企業を超えて労働条件の改善に結びつけること、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げをはかることも重要である。

いまこそ、バブル経済崩壊以降積み重なってきた、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大など分配のゆがみを是正し、労働者・株主・取引先・社会などに対して責任ある企業行動を促し、これまでの分配構造を変えていかなければならない。

誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、引き続き、長時間労働是正、有期・短時間・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、60歳以降の雇用と処遇、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組む必要がある。

物価上昇局面における税制改正も含めた総合的な対策、適正な価格転嫁のための環境整備と持続性の確保、GX、DXを含めた産業構造転換への対応、将来にわたるエネルギーの安定供給、引き続きの感染防止対策と業況の厳しい産業への支援など、政策面での対処が不可欠な状況となっており、政府の責任ある対応が求められる。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

3. 「みんなの春闘」<sup>4</sup>を展開し、集団的労使関係を広げていこう

引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ、成果の公正な分配をはかり、労働条件の向上を広く社会に波及させていく。社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意識した取り組み展開ができるよう工夫する。

春季生活闘争は、労働組合の存在意義をアピールできる場でもある。組織化と連動し、集団的労使関係を社会に広げていく機会とする。すべての働く仲間を視野に入れ、産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間

<sup>4</sup> 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

## II. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

### 1. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配

企業規模間格差是正を進めるためには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担が必須である。産業の特性に合わせ、働き方も含めた「取引の適正化」を確実に進める。

下請中小企業振興法にもとづく「振興基準」の2022年度改正において「労務費、原材料費、エネルギー価格等が上昇した下請事業者から申出があった場合、遅滞なく協議を行うこと」「賃金の上げが可能となるよう、十分に協議して取引対価を決定すること」などが新たに盛り込まれたことや、政府の「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」にもとづき重点的な取り組みが進められていることなどを踏まえ対応していく必要がある。

労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大に取り組む。価格転嫁や取引の適正化などにつながる実効性が肝要であり、連合は構成組織・地方連合会と連携し「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」への参画などを通じ、取り組み結果のフォローアップの実施や必要な意見反映を行う。また、闘争の前段において、格差是正フォーラムを開催（11月14日）するとともに、政府への要請活動や経営者団体との懇談会などを通じ、支援策の拡充と実効性を高める取り組みを加速させる。

### 2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

労働組合は、自らの賃金実態を把握し、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的な賃金指標や生計費の指標と比較することで是正すべき格差を把握し、めざすべき目標を設定する。連合「地域ミニマム運動」等への参画を通じて、組合員の賃金実態を把握する。

構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携していく。

### 3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

コロナ禍の影響や産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

### 4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2023 春季生活闘争がめざすところの実現に不可欠である。春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と集团的労使関係の重要性について社会にアピールするとともに、仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検

活動の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、組織強化・拡大につなげる。

フリーランス、「曖昧な雇用」で働く仲間を含め、すべての働く仲間をまもりつなげ、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

### Ⅲ. 2023 春季生活闘争の取り組み内容

#### 1. 賃金要求

##### (1) 賃上げについての考え方

国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年1~2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下している。わが国全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2022年度の地域別最低賃金は3%強引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

わが国の賃金水準は、依然として1997年時点の水準を回復していない。2014年以降の賃上げで名目賃金は緩やかな上昇に転じたものの、物価を加味した実質では停滞している。2022年度においては消費者物価が2%を超え実質賃金はマイナスで推移している。賃金が物価に追いつかない状況が長く続けば、内需の6割を占める個人消費（約300兆円）が落ち込み、世界経済の減速とあいまって深刻な不況を招くおそれがある。マクロ的には物価を上回る可処分所得増をめざす必要がある。

「分配構造の転換につながり得る賃上げ」という視点も重要である。わが国の賃金水準の低下は一様に進行したわけではなく、中小企業におけるより大きな賃金低下、相対的に賃金水準の低い有期・短時間・契約等で働く人の増加によるところが大きい。また、依然として男女間の賃金差も大きい。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正について、さらに前進させる必要がある。そのためには、「Ⅱ. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」で掲げているサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や賃金水準闘争を強化していくための取り組みが重要である。

##### (2) 具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状などを加味して要求基準を策定する。

地方連合会は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の

交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と、「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」<sup>5</sup>に引き上げることをめざす必要がある。

#### 〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定最低賃金に波及)

#### 〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度 <sup>6</sup> 、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げを5%程度とする。		
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正	
	目標水準	35歳：290,000円 30歳：261,000円 <sup>7</sup>	・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」 <sup>8</sup> となる制度設計をめざす
	最低到達水準	35歳：266,250円 30歳：243,750円 <sup>9</sup> 企業内最低賃金協定 1,150円以上	企業内最低賃金協定1,150円以上
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」 <sup>10</sup> をめざす。		

<sup>5</sup> 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

<sup>6</sup> 内閣府の年央見通し(2022年度実質GDP2.0%、消費者物価2.6%)や日本全体の生産性上昇率のトレンド(1%弱)を念頭に、国際的に見劣りする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

<sup>7</sup> 賃金水準検討プロジェクト・チーム(賃金PT)答申(2019年8月7日)を踏まえ、2021年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計の、35歳は30~34歳275,800円および35~39歳305,000円から、30歳は25~29歳246,200円および30~34歳275,800円から算出。

<sup>8</sup> 2021年賃金センサスの「賃金センサスのフルタイム労働者の平均的な所定内賃金の平均値」291,844円(時間額1,769円・2021年賃金センサス所定内実労働時間数全国平均165時間)から時給1,750円を設定し、月額に換算して算出。

<sup>9</sup> 1年・1歳間差を4,500円、35歳を勤続17年相当、30歳を勤続12年相当とし、時給1,150円から積み上げて算出。

<sup>10</sup> 別紙1「連合リビングウェイジ2022簡易改訂版総括表」(単身成人1,141円)、および2021年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校(産業計・男女計・企業規模計)179,700円(時間額1,089円)を総合勘案して算出。

## 1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①多くの中小企業は、物価高騰のもとで収益が圧迫され、同時に人手不足に直面している。その中で格差是正を前進させることが課題である。「Ⅱ. 2023 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、賃上げに取り組む。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および別紙2「連合の賃金実態」）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分（4,500円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の3%相当額との差額を上乗せした金額9,000円を賃上げ目標とし、総額13,500円以上を目安に賃上げを求める<sup>11</sup>。

## 2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給1,150円以上をめざす。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす。

## (3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく指針には「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記された。これに加え、女性活躍推進法の省令が改正され、301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられた。これらを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

1) 賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」

<sup>11</sup> 別紙2「連合の賃金実態」参照。

(賃金プロット手法等)をはかるとともに、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。

2) 生活関連手当(福利厚生、家族手当等)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。

#### (4) 初任給等の取り組み

1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準<sup>12</sup>を確保する。  
2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

#### (5) 一時金

1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。  
2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

## 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、コロナ禍から経済が再生していく過程においても、「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なる<sup>13</sup>が、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

### (1) 長時間労働の是正

#### 1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みによる安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現とを同時に追求していく。

#### 2) 改正労働基準法に関する取り組み<sup>14</sup>

労働者の健康確保が労働時間制度の大前提であるとの認識のもと、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進および、法の趣旨に沿った適切な運用の徹底をはかる観点から、以下に取り組む。

取り組みにあたっては、過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選

<sup>12</sup> 別紙2「連合の賃金実態」参照。

<sup>13</sup> 別紙3「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

<sup>14</sup> 改正労基法等(時間外労働の上限規制、年次有給休暇等)のポイントと労働組合の取り組み(2018年9月21日第14回中央執行委員会確認)参照。

出続等の適正な運用に取り組む。

- ① 36協定の締結・点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 労働時間制度（裁量労働制や事業場外みなしなど）に関する運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の点検）
- ④ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み
- ⑤ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の中小企業への適用開始（2023年4月）に向けた周知徹底および確実な引き上げに向けた取り組み

## （2）すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

また、新型コロナウイルス感染症の影響が継続している産業・企業を含め、企業の経営状況等について把握するとともに、雇用の維持・確保に向け労使で協議を行う。有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者、外国人労働者などの雇用維持についても、同様に労使で協議する。

- 1) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルールの周知徹底および、無期転換回避目的や新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進める。
- 2) 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

## （3）職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み<sup>15</sup>

同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。

### 1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ① 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認
- ② （待遇差がある場合）賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
- ③ （不合理な差がある場合）待遇差の是正
- ④ 有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施

### 2) 派遣労働者に関する取り組み

- ① 派遣先労働組合の取り組み

<sup>15</sup> 同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み（【パート・有期編】2018年12月20日第17回中央執行委員会確認、【労働者派遣編】2019年4月18日第21回中央執行委員会確認）参照。

- a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
- b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める
- c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める

②派遣元労働組合の取り組み

- a) 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
- b) 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める
- c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記1)の取り組みについて確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。

付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。

(5) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み<sup>16</sup>

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組む。

1) 基本的な考え方

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- ・年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をは

<sup>16</sup> 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み方針（2020年11月19日第14回中央執行委員会確認）参照。



かる。

## 2) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み（70歳まで雇用の努力義務）<sup>17</sup>

- ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）
- ②健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施
- ③働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進
- ④高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
- ⑤労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育の充実

## (6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み<sup>18</sup>

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

## (7) 障がい者雇用に関する取り組み<sup>19</sup>

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」<sup>20</sup>にもとづき、以下に取り組む。

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。

<sup>17</sup> 改正高年齢者雇用安定法を踏まえた労働組合の取り組みについて（2020年9月17日第12回中央執行委員会確認）参照。

<sup>18</sup> テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針（2020年9月17日第12回中央執行委員会確認）参照。

<sup>19</sup> 「改正障害者雇用促進法」に関する連合の取り組みについて（2015年8月27日第23回中央執行委員会確認）参照。

<sup>20</sup> 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方について（2021年6月17日第21回中央執行委員会確認）参照。

- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- 3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

#### (8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

#### (9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

#### (10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み<sup>21</sup>

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

### 3. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払しょくし、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドライン<sup>22</sup>や考え方・方針<sup>23</sup>を活用するなどして取り組みを進める。

<sup>21</sup> 治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針（2016年11月10日第14回中央執行委員会確認）参照。

<sup>22</sup> 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（2016年3月3日第6回中央執行委員会 @RENGO/2017年11月17日）、改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2022年改定版）（@RENGO/2022年8月18日）。

<sup>23</sup> 「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（2018年9月21日第14回中央執行委員会）、女性

## (1) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- 4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- 6) 2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主まで拡大されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。
- 8) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

## (2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法等）で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドライン<sup>24</sup>にもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する

活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（2022年7月22日第10回中央執行委員会）、改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（2021年11月18日第2回中央執行委員会）。

<sup>24</sup> ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（2020年1月23日第4回中央執行委員会 @RENGO/2020年1月24日）。

取り組みを事業主に働きかける。

- 5) 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生の適用を求める。
- 6) 10項目ある雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。
- 7) ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

### (3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- 1) 2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6カ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 6) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 9) 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
- 10) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

#### (4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

#### 4. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2023 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会ーまもる・つなぐ・創り出すー」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、連合アクションやキャンペーンを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2023 年度予算編成と 2023 年度税制改正実現の取り組み（税による所得再分配機能の強化、「給付付き税額控除」の仕組み構築など）
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 3) すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
- 4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- 5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 6) 学校職場における教職員の負担軽減の取り組み

### IV. 闘争の進め方

#### 1. 基本的な考え方

- (1) 「未来づくり春闘」を深化させ、2023 春季生活闘争を経済・社会のステージを変える転換点とするための闘争を展開するため、共闘体制を構築する（別紙4-1「2023 春季生活闘争 共闘体制」参照）。
- (2) 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に引き続き取り組む。
- (3) 価格転嫁円滑化のための産官労金の連携協定締結（先行事例：埼玉県）や、中小企業振興基本条例および公契約条例制定の取り組みとの連動をはかる。
- (4) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (5) 「賃上げ実現・くらし支援 連合緊急アクション」と連動して「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや 2023 闘争の意義を発信する。フリーランス、「曖昧な雇用」で働く人を含め多様な働く仲間の悩みを聴き、社会的な広がり意識した取り組みを展開する。集会等の持ち方や「2023 連合アクション」および労働相談活動との連動を工夫するとともに、「連合プラットフォーム（愛称：笑顔と元気のプラットフォーム）」の活用を進

める。

(6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

## 2. 取り組み体制、日程など

### (1) 闘争体制と日程

#### 1) 中央闘争委員会および戦術委員会の設置

中央闘争委員会および戦術委員会を設置し、闘争の進め方を中心に協議を行う。

#### 2) 要求提出

原則として2月末までに要求を行う。

#### 3) ヤマ場への対応

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3月のヤマ場を設定し、相場形成と波及をはかる。具体的には、共闘連絡会議全体代表者会議、戦術委員会などで協議する。

### (2) 共闘連絡会議の運営

5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）を設置し（別紙4-2「2023 春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について」参照）、会合を適宜開催し、有期・短時間・契約等の雇用形態で働く労働者も含めた賃金引き上げ、働き方の改善、中小組合への支援状況など相互に情報交換と連携をはかる。先行組合の集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化をはかるべく、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として「代表銘柄・中堅銘柄」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進めていく。

## 3. 中小組合支援の取り組み

### (1) 連合の取り組み

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1) 労働条件・中小労働委員会で闘争状況を共有するとともに、共闘推進集会などの開催を通じて中小組合の取り組みの実効性を高めていく。</li><li>2) 働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、連合全体で「パートナーシップ構築宣言」のさらなる推進に取り組むとともに、適正な価格転嫁や優越的地位の濫用防止の実効性向上を求める要請等を実施する。</li><li>3) 中小組合の要求・交渉の支援ツールとして、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。</li></ol> |
|--|

### (2) 構成組織の取り組み

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1) すべての構成組織は、加盟組合の労働者の賃金が「働きの価値に見合った水準」へ到達できるよう、各組合の主体的な運動を基軸に、責任ある指導・支援を行う。</li><li>2) 加盟組合に対し、地方連合会が設置する「地場共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。</li><li>3) 賃金制度が整備されていない加盟組合に対し、制度構築の支援を行う。</li></ol> |
|--|

### (3) 地方連合会の取り組み

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（別紙5「2022 地</li></ol> |
|--|

域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値)を組織内外・地域全体に開示することにより、地場の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。  
2) 相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ効果的に情報を発信し、中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる体制を強化する。

#### 4. 社会対話の推進

- (1) 連合は、経団連や経済同友会、全国中小企業団体中央会および中小企業家同友会全国協議会など各経済団体や中小企業経営者団体、および人材派遣事業団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。
- (2) 地方連合会は、「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、中小企業振興基本条例制定に向けた下地づくり等を進め、地方経営者団体との懇談会や行政の取り組みなどにも積極的に参画する。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる。

#### 5. 闘争行動

年齢や性別・国籍の違い・障がいの有無・雇用形態などにかかわらず、有期・短時間・派遣などで働く仲間に関わる「職場から始めよう運動」<sup>25</sup>の展開をはかるとともに、闘争開始宣言中央総決起集会(2023年2月6日)、春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会(3月7日)、3.8国際女性デー中央集会(3月8日)、共闘推進集会(4月初旬)の開催や、ヤマ場における談話の発出、「05(れんごう)の日」の取り組みを通じた連合・構成組織・地方連合会が一体となった行動・発信、「賃上げ実現・くらし支援 連合緊急アクション」など切れ目のない取り組みを展開する。

また、常設の「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、「全国一斉集中労働相談ホットライン」を2023年2月21-22日に「STOP雇用不安!みんなの力で職場を改善しませんか」をテーマに実施する。

以 上

<sup>25</sup> 「連合『職場から始めよう運動』とは」参照。

自治労ストライキ

批准投票用紙

1年間のストライキ指令権を  
中央闘争委員会に委譲します

批准投票 ○×で表示

投票用紙の記入欄

■賛成の人は○、反対の人は×を記入します。  
■○×のないものは無効です。  
■この投票結果は中央本部でまとめて発表します。

全日本自治団体労働組合

中央闘争委員長

川本



2023  
春闘

# あなたの声ではじまる春闘

自治労は、2023春闘で「あなたの声ではじまる春闘」というスローガンを掲げています。身近な職場環境や賃金・労働条件の改善にむけた要求は、組合員一人ひとりの声で形づくられます。良質な公共サービスの維持・拡充と、そのサービスを支える労働者の処遇改善や担い手の確保にむけて、春闘をあなたの声からはじめましょう。

組合員の皆さんの意志表明で、職場を変えていきましょう!

自治労は春闘期に政府・自治体および雇用主に対し要求書を提出し、1年の賃金・労働条件闘争をスタートさせます。この批准投票は、年間を通じて一波につき2時間を上限とするストライキを含む闘争指令権を中央闘争委員会に委譲することについて、組合員の承認を求めるもので、ストライキを行うための投票ではありません。

投票率そして批准（賛同）率が高いほど要求実現を望む組合員の強い「意志」を示すことになり、交渉にむけての大きな力となります。働き方や職場環境をより良いものとするために、批准投票への積極的な参加をお願いいたします。

参加する春闘

職場改善にむけた「あなたの声」を組合までお寄せください!

職場で困っていること、悩んでいること等を記載してください。



## 2023自治労春闘各章別資料

1 「Ⅲ すべての取り組みの基盤となる組織の強化」	
1-1 労使関係ルールに関する基本 requirements 書（案）	80
1-2 労使関係ルールに関する協定書（案）	82
1-3 2023春闘 単組取り組みチェックリスト	83
1-4 男女平等の職場づくりチェックリスト	85
2 「Ⅳ 公務職場の賃金・労働条件改善」	
2-1 2023春闘 自治体単組の要求モデル	86
2-2 会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト	115
2-3 人員確保に関する要求モデル	118
2-4 人員確保要求チェックリスト	120
2-5 適正な労働時間管理のためのチェックリスト（解説）	122
① 長時間労働是正のための単組チェックリスト	125
② 使用者が講ずべき措置等に関するチェックリスト	127
3 「Ⅴ 2023春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善」	
3-1 2023春闘 公共民間労組 要求モデル	※
3-2 安全かつ良質な公共サービスを実施するための 労働環境の整備に関する要求モデル	※
3-3 全国一般評議会の要求モデル	※
3-4 公営競技労働者の要求モデル	※
3-5 公共交通労働者の要求モデル	※
4 「Ⅵ 地域公共サービスの確保にむけて ～『公共サービスにもっと投資を！』キャンペーンの展開～」	
4-1 持続可能な公共サービスの実現をめざすための要求モデル	※

※3・4の要求モデル等は第2回県本部代表者会議（2023年1月18日）にて提案予定

< 1 - 1 >

※ 町、村、県の場合は、「市」を町、村、県に置きかえていただくようお願いします。

## 労使関係ルールに関する基本要書（案）

●●市長 ● ● ● ● 様

●●市職員労働組合  
執行委員長 ● ● ● ●

※前文は参考

地方自治の確立にむけた貴職のご尽力に心より敬意を表します。

この間、新型コロナウイルス感染症への対応をする中、われわれの賃金・労働条件に直結する課題が山積しており、良質な公共サービスを守るという観点に立ち、真摯な交渉・協議を行って参りました。今後も、職員の賃金・労働条件について、労使の相互信頼のもと、互いに真摯に交渉・協議をしていくことがより一層求められると認識しています。

つきましては、職員の賃金・労働条件に関しては、下記の点を基本的な集团的労使関係ルールとして確認されるよう要求します。

### 記

1. 賃金・労働条件の決定にあたっては、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。

- 賃金等を決定する際には、①必ず労使交渉・協議を行うこと、②合意点をたがいに真摯に探ること、③交渉を途中で打ち切り条例案を議会に一方的に提案するようなことを行わないこと、等を求めます。
- 使用者には、労働者の代表者と誠実に交渉にあたる義務があります。このことは、民間職場においては、労組法で定められ、不誠実な交渉対応は「不当労働行為」という違法行為に該当します。公務職場においては、地公法第55条第1項において「地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする」として同様の考え方がされています。

2. 職場の存廃や業務の委託、人事評価制度および等級別基準職務表の運用・導入、級別・職制上段階ごとの職員数の公表等、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、適切に、事前に労使協議を行うこと。

- 組織改編や人事評価制度、また級別・職制上段階ごとの職員数の公表そのものについては、管理運営事項であるとして交渉を拒否する当局も少なくありません。それに対し、「職員の労働条件に大きな影響を与えるものであることから、（管理運営事項であっても）協議を行うべき」であることを求めます。
- なお、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、賃金・労働条件に該当する部分については、1.にある通り、交渉を行うよう求めます。

3. 各職場の配置人員と業務状況を随時点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。

- 引き続き、人員確保の取り組みを春闘の重点課題のひとつとします。この取り組みを推進するためには、労使による人員配置状況や業務量などの把握が不可欠であり、また、採用計画内容も含めた人員要求を行う必要があることから、労使交渉・協議を求めるものです。労使交渉だけでなく、「協議」も要求事項としたのは、上記2.と同様、「人員配置は管理運営事項」などとして労使交渉を拒否する当局があり得ることから、全く話し合いを行えない事態を避けることを意図しています。
- なお、人員確保闘争については、各自治体の採用募集時期の違い等を考慮して、通年的な重点闘争として位置づけています。春闘期においては、本部で作成したチェックリストなどを参考に職場点検を行います。

以 上

< 1 - 2 >

※ 町、村、県の場合は、「市」を町、村、県に置きかえていただくようお願いします。

### 労使関係ルールに関する協定書（案）

●●市長 ●●●●と、●●市職員労働組合執行委員長 ●●●●は、下記の事項について合意したことを確認し、書面協定を締結する。

#### 記

1. 賃金・労働条件の決定にあたっては、誠実な労使交渉、協議を基本とする。
2. 職員の賃金・労働条件に大きな影響を与える事項の処理にあたっては、事前に労使協議を実施する。
3. 適正な人員配置と職場の環境改善については、労使交渉・協議を行う。

以 上

●●市長 ●●●● 印

●●市職員労働組合執行委員長 ●●●● 印

## 2023春闘 単組取り組みチェックリスト

単組名：

記入者：

### 使用方法について

以下の項目を参考に、組合における2023春闘の取り組み内容をご確認ください。  
 ※なお、このチェックリストは、県本部によるオルグの際にも活用させていただきます。

### 組合員の意見、要望をどのように集約して要求書を作成したか

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 職場委員が職場ごとに意見を集約		
② 青年部や女性部等が中心となって意見を集約		
③ アンケートを配付し意見を集約		
④ 支部内の職場委員が意見を集約		
⑤ 評議会等と連携をはかり意見を集約		
⑥ 会計年度任用職員からの意見をあわせて集約		
⑦ 執行部で検討し作成		
⑧ 県本部、中央本部のモデル要求書を使用		
⑨ その他 ( )		

### 若手組合員はどのようなかたちで春闘に参加したか

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 青年部・ユース部で独自要求書を作成し、独自交渉		
② 青年部・ユース部が若手組合員の意見を集約し、基本組織の要求に		
③ 職場委員が開催する職場集会への参加を必須として、意見を出した		
④ 基本組織の交渉参加など具体的役割を担った		
⑤ 特に意見は取り入れていない		
⑥ その他 ( )		

### 職場委員会、分会は十分に機能しているか

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 職場委員は職場単位に配置され、意見を集約		
② 職場委員会、分会機能を高めるための学習会に取り組んだ		
③ 配置しているが、機関紙配付など情報伝達機能のみ		
④ 職場委員会は存在しない		
⑤ その他 ( )		

**職場からあがった意見、要望のうち、最も重視している要求項目は何か**

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 賃金改善		
② 労働時間短縮		
③ 人員確保		
④ 職場環境改善や労働安全衛生活動		
⑤ その他 ( )		

**「独自要求」として要求書に何を盛り込んだか**

--

**交渉への参加・報告の仕方は、どのようにしたか**

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 執行部のみが交渉に参加し、その経過について別会場の組合員に逐一報告		
② 執行部と職場委員が交渉に参加し、組合員には後日報告		
③ 執行部(職場委員)が交渉に参加し、組合員はウェブ等で傍聴参加		
④ 参加・報告しない		
⑤ その他 ( )		

**要求内容、交渉、妥結状況を組合員と共有できているか**

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 職場集会で情報共有		
② 職場委員から直接伝達		
③ 機関紙、SNSで情報共有		
④ 未周知		
⑤ その他 ( )		

## 男女平等の職場づくりチェックリスト

誰もが働きやすい職場をめざすため、春闘期には、①両立支援の促進、②職場の中の格差是正、③ハラスメントの一掃にむけた取り組みを強化します。

	項目	チェック欄
<b>両立支援の促進</b> 男女がともに、仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援にむけた環境整備が必要です。		
①	有給休暇を取得していますか	はい□ いいえ□
②	定時に帰れる雰囲気職場にありますか	はい□ いいえ□
③	取得できる育児休業・介護休業（休暇）の制度を知っていますか	はい□ いいえ□
④	育児休業・介護休業を気兼ねなく取得できる職場環境ですか	はい□ いいえ□
⑤	男性の育児休業取得促進の取り組みが進められていますか	はい□ いいえ□
⑥	不妊治療に使える休暇（有給）がありますか	はい□ いいえ□
⑦	妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いがありますか	はい□ いいえ□
<b>職場の中の格差是正</b> いまなお固定的な性別役割分業意識にとらわれ、目に見えにくい男女間の格差がみられる職場があります。男女だけではなく任用形態間の格差も是正し、誰もがともにいきいきと働いていくために、改めて職場を点検してみましょう。		
⑧	女性活躍推進法に基づく、事業主行動計画が策定されていることを知っていますか	はい□ いいえ□
⑨	女性の管理職登用は進んでいますか	はい□ いいえ□
⑩	採用、配置、昇任、昇格、退職のそれぞれの場面で、男女平等となっていますか	はい□ いいえ□
⑪	正規・非正規の任用形態の違いで待遇格差がありますか	はい□ いいえ□
⑫	非正規職員の生理休暇・子の看護休暇は有給ですか	はい□ いいえ□
⑬	職場で通称（旧姓など）を使用できますか	はい□ いいえ□
<b>ハラスメントの一掃</b> 女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などが改正され、ハラスメントを防止する規定や法制化されました。当局とともに取り組みを進めることが重要です。あわせて、多様性を認めあうためLGBTQ+への理解を深めます。		
⑭	職場でセクハラ、マタハラなどのハラスメントを受けたことはありますか	はい□ いいえ□
⑮	セクハラ、マタハラなどのハラスメントを見たり、聞いたりしたことはありますか	はい□ いいえ□
⑯	ハラスメントに対する相談窓口の設置や解決策がとられていますか	はい□ いいえ□
⑰	ハラスメントに関する研修が実施されていますか	はい□ いいえ□
⑱	LGBTQ+など性的指向および性自認に関する学習会を開催していますか	はい□ いいえ□

ご協力ありがとうございました。

自分の職場の状況や環境などを点検し、要求づくりや交渉につなげましょう。

## 2023春闘 自治体単組の要求モデル

※ 自治体要求モデルの使用方法について

- ① 単組・県本部の実情にあわせ、達成できていない項目の内、2023春闘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します。
- ② 従前は、臨時・非常勤等職員の処遇改善について別途要求モデルを提示していましたが、自治体単組の要求モデルに一本化しています。2020年度より会計年度任用職員制度が施行され、会計年度任用職員の給料・手当等に関しては常勤職員との均等・均衡に基づき制度整備することが求められることを考慮したものです。要求に際しては、必ず会計年度任用職員の賃金・労働条件について、チェックリストを活用して実態を点検・確認し、要求を行ってください。

### 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2023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「できる限り早期に最低賃金の全国過重平均が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<sup>(※)</sup>は（2022年10月発効）、最高額1,072円、最低額820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。一般職の高卒初任給は行(一)1級5号＝154,600円であり、時給換算（月162.75時間で算出）すると950円と、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、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 198,500円

一般職(大卒)：行(一)1級25号 185,200円

一般職(高卒)：行(一)1級5号 154,600円

\* 選考採用・一般職(高卒)の初任給は、行(一)1級1号 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820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)

⇒  $150,600円 \times 105.5\% \div 162.75時間 = 976円$

※ 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)

$154,600円 \times 120\% \div 162.75時間 = 1,140円$

1カ月の労働時間は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。

## 2. 一時金

- (1) 一時金の支給月数を引き上げること。
- (2) 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。
- (3) 勤勉手当への成績率の一方的な導入（再任用含む）・拡大を行わないこと。勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。

- 評価基準など人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、下図の通り、上位評価者が大きな塊という結果の国公とは異なることから、国にならい、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないよう、交渉・協議を行います。
- 内閣人事局によると（2020年9月公表）、国家公務員の能力評価および業績評価の分布は次の通り。

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

### 《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) 会計年度任用職員の一時金は、最低でも、常勤職員の期末手当と同月数を支給すること。

※期末手当の支給月数が常勤職員と同等の場合

- (4) 会計年度任用職員の一時金は、常勤職員の期末・勤勉手当と同月数以上を引き上げること。また、勤勉手当が支給されるまでの当面の間、期末手当の支給月数は

制度開始の2.6月を下回らないこと。

- 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1.35月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。
- 2022年4月から国の非常勤職員には勤勉手当が支給されている一方、会計年度任用職員については期末手当の支給のみとされています。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、積極的に同月数の引き上げを求めて取り組みます。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

#### （中途採用者の賃金）

- （1） 中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、他の職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。
  - ① 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行うこととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。

また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。
  - ② 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること。
  - ③ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

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

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

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

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

● **経験者採用試験による中途採用者の級・号給の格付け**

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

● **採用後の昇格**

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

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

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

**（初任給、昇格、昇給の運用基準等）**

- (2) 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。少なくとも、現行初任給基準の4号上位とすること。また、必要な在職者調整を実施すること。
- (3) 給料表を国公行(一)8級水準以上の構造とすること。
- (4) 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。

- (5) 少なくとも組合員の範囲において国公行(一)6級水準に到達するよう運用をはかること。
- (6) すべての在職者が定年まで昇給が可能になるよう、号給を延長すること。
- (7) 50歳台後半層職員の昇給抑制と昇格制度の見直しを実施しないこと。
- (8) 昇格・昇給の運用については、十分な労使交渉・協議、合意の上で決定すること。
- (9) 4号給を超える昇給区分については、8号給5%、6号給20%相当とし、標準以上の評価を受けたものを上位昇給の対象として、公平な運用によって賃金水準を確保すること。
- (10) 4号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ること。
- (11) 一般職員ならびに再任用職員の勤務実績の給与への反映に関わる基準については、十分な交渉・協議、合意を前提にすること。
- (12) 採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。

- 自治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っています。このような水準では、民間を含めた人材確保競争の中で人材の確保は極めて厳しい状況にあります。連合は、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%にとどまります。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、現在の国の初任給水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。

・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%

- 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、中央値で見ると5級となっていますが、団体区分別の到達割合をみると下記の表のようになっています。定年引き上げに伴う役職定年制の導入により、管理職手前の級の在級者が増えることが想定されます。従来の昇任・昇格スピードを遅らせず、中堅層の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかるとともに、組合員の到達級の引き上げを

求めます。

<組合員として到達できる最高級（2022年4月時点）>

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

自治労「2022年度自治体賃金等制度調査」より

- 総務省からの指導・助言のもとで、国家公務員にならい、55歳超の高齢職員について、昇給区分が標準（C区分）以下の職員は昇給しないこととしている自治体もあります。定年年齢が65歳まで引き上げられるなか、10年近くも昇給しないこととなり、高齢職員のモチベーション維持の観点からも、55歳超職員についても昇給できる仕組みを確保することが必要です。総務省調べでは、昇給抑制が国と同様に措置されていない自治体は9都道府県、9政令・県都市、959市区町村です。国とは異なる運用としている自治体は相当数あることから、55歳を超える職員の昇給措置の確保に取り組めます。
- また、多くの自治体では、国と同様に高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減する昇格抑制が行われています。総務省調べでは、昇格時の給料の上昇幅の抑制措置なしの自治体は1都道府県、8政令・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。

## （再任用者の賃金）

- (13) 再任用者の給料表・一時金を引き上げること。
- (14) 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。
- (15) 職務の軽減を希望する職員以外は、再任用者が担っている業務実態等にあわせ、定年延長職員と同様に、退職時の職務・級での任用格付けを行うこと。

- 再任用職員の職務や級の位置づけについても多くの自治体で定年前に比べ低位に置かれ、給料も級ごとに単一号給（俸）とされてきました。2023年度から定年の引き上げの開始に伴い、定年前再任用短時間職員、暫定再任用職員（フルタイム、短時間）が導入されますが、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等の従前の取り扱いを抜本的に見直すこととし、給与も60歳超の常勤職員との均衡をはかる必要があります。定年前再任用短時間職員および暫定再任用職員についても、60歳超の職員と同様に退職時と同様の職務・級に格付けすることを基本とし、最低到達基準として、全単組において国公行(一)4級再任用賃金以上を要求し、諸手当の支給とあわせて水準の確保を求めます。なお、職務の軽減を希望する職員については、当該職務に対応した格付けとすることとします。

## (任期付職員および臨時的任用職員の賃金)

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

● 総務省は「任期付職員の任用等について」（総行公第44号、総行給第18号、2018年3月27日）において、「初任給の決定、昇格、昇給等について、常勤職員に適用される基準に準じて適切に運用すること」を要請しています。あわせて再度の任用についても「任期終了後、改めて適切な募集を行い、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられない」と容認する考えを示しています。

● 臨時職員（地方公務員法第22条の3）については、従前とは任用と給与の取り扱いが異なるため留意が必要です。総務省は会計年度任用職員制度の事務処理マニュアルの中で、改正法施行後の臨時職員については、「改正法においては……『常時勤務を要する職に欠員を生じた場合』に該当することを新たな要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています」（常勤職員が行うべき業務以外の業務に従事する職、パートタイムの職への任用は不可）。給与についても「常勤職員に適用される給料表及び初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定する……常勤職員と同等の職務の内容や責任を有する場合に、下位の級に格付けを行ったり、各級の最高号給未満の水準を上限として設定したりするといった取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））》

(17) 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・権衡をはかるとともに、賃金の引き上げを行うこと。

(18) 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、以下の通りとすること。

- ① 類似する職務の常勤職員に適用される給料表を適用すること。
- ② 常勤職員と同様に、初任給基準を基礎として、学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）を行うこと。また、給料（報酬）の格付けにあたって上限が設けられている場合撤廃すること。
- ③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。とくに選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、職務経験も加えて決定すること。

(19) 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。

(20) 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）。自治体最低賃金、国公行（一）1級17号（月給169,800円、日給8,500円、時給1,096円）以上とするよう要求項目に掲げています。

常勤職員と同様に、職務経験等に基づき、必要な号給の調整を行います。なお、会計年度任用職員として採用される以前の職務経験等についても、常勤職員と同様に、前歴換算では、該当となる期間における月数を12月（60月まで）または18月（60月超）で除した数に4を乗じた数を、基準となる号給に加えることとされていますが、**会計年度任用職員として勤務した期間は「直接役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(17)～(18)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）

(21) （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。

- 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、引き続き6月を超えるに至った場合）を満たすフルタイムの会計年度任用職員に対しては確実に支給するよう求めます。
- 国の非常勤職員の退職手当について、勤務日数の要件緩和がされ、1月の要勤務日数が20日に満たない日数の場合、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数を「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はないことを明確にすること。
- (4) 評価結果の拙速な給与・処遇への反映を行わず、十分な労使交渉と合意によるものとする。こと。  
上位昇給の活用にあたっては、単年度の人事評価結果のみによることなく、人材育成や中長期にわたる職務貢献を踏まえて、昇給区分を決定するとともに、公平な運用による賃金水準の改善の観点から検討すること。
- (5) 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、国家公務員の運用の見直しにならない、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないこと。また、分限処分の厳格化を機械的に行わないこと。

- 人事評価制度等が未導入の自治体では、一方的な運用・導入を許さず、4原則2要件を具体的指針として十分な協議と合意を基本とするとともに、すでに導入されている自治体では、制度の運用状況を検証し、必要な見直しについての労使交渉・協議を求めます。
- 政府の国会答弁等で「管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については交渉の対象になる」との考え方が確立していることから、改めて、評価結果の活

用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。

- 国においては、2022年10月から人事評価評語の細分化が施行されました。評語区分が5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）となり、任用・給与反映の基準も変わることとなります。

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、週休日の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、代休の取得と時間外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。

- 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。そのため、週休日の振り替え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。

- 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。「週休日の振替」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」を特定して行わなければならないなりません。解説の詳細については、自治労通信デジタル版11月号学習シリーズ「第1回賃金・労働条件の改善をめざして」をご参照下さい。

- また、地域の祭り等への対応をはじめ、ボランティアと称して不払いの時間外・休日勤務が発生している実態もあります。こうした対応をボランティアとすると、事故が発生した場合の災害補償の課題もあることから、指揮命令下における労働時間として取り扱う必要があります。

## 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。
- ⑥ 年5日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。

### (2) 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進

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

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

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

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

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

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

大規模な災害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つては、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は、24時間を上限とし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、待機手当を支給すること。
- 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5.8%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12.7%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22分です（厚生労働省2022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）を払わなければならないと思いますが、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。

- 国公では、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するよう人事院規則が改正され、2023年4月から施行されます。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) 以下の両立支援制度の改善・整備を行うこと。
  - ① 介護休暇の期間については6ヵ月以上とすること。
  - ② 育児休業・介護休暇を取得しやすい勤務環境を整備するとともに、育児・介護を行う職員へのテレワークやフレックス制度を整備すること。
  - ③ 育児や介護に関わる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置するなど取得しやすい環境を整備すること。
  - ④ 子の看護休暇について、対象年齢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。
- (2) 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。
- (3) 自己啓発等休業制度（修学・国際貢献活動等）と修学部分休業制度の拡充をはかること。
- (4) リフレッシュ休暇を新設・充実すること。
- (5) 有給教育休暇等を新設・充実すること。
- (6) 治療と仕事の両立支援にむけ、休暇制度や勤務制度を導入すること。とりわけ、不妊治療については、治療に必要な日数を付与することなど、さらに制度の拡充をはかること。また、休暇を取得しやすい雰囲気醸成やプライバシーへも配慮すること。

- 部分休業は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日2時間以内の範囲で勤務時間のはじめまたは終わりにおいて取得できる制度です。一方、育児短時間勤務とは、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、いくつかある勤務の形態（週19時間35分勤務、週24時間35分勤務などいくつかのパターンから選択）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、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件が緩和されることが示されました。国で2022年1月から措置された不妊治療休暇は、有給で原則1年につき5日（頻繁に通院が必要な場合はさらに5日）、時間単位の取得が可能で、地公においても国にあわせて制度化されました。2021春闘では、自治労は少なくとも10日を求めて取り組み、28.3%の単組で制度化を実現していますが、不妊治療ができる病院の数や交通事情など治療にかかる状況にも地域差があることも踏まえ、地域事情に考慮した治療を受けやすい制度となるよう、さらに制度の拡充を拡充し、必要な日数を求めていく必要があります。

あわせて、周囲の理解や休暇を取りやすい雰囲気づくり、治療していることを周囲に知られたくない人への配慮のほか、余裕のある人員配置も求めます。

## 《会計年度任用職員の休暇等》

- (7) 常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充をはかること。

また、常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同じ取り扱いとすること。

とりわけ、病気休暇については、最低でも年10日を有給の休暇として措置すること。

- (8) 休暇制度が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

- 会計年度任用職員は常勤職員と同様に一般職の職員であることも踏まえ、休暇制度の整備に関しては、同一自治体における常勤職員と同じ休暇制度を適用させることを基本とします。

- 労働基準法に規定される休暇等および国の非常勤職員に設けられている休暇については、最低限制度化することが必要です。このことから、各自治体における点検をした上で、設けられていない場合には、当該休暇を求めます。

### ア 労働基準法に規定する休暇等

- ・年次有給休暇（第39条）
- ・産前産後休業（第65条）
- ・育児時間（第67条）
- ・生理休暇（第68条）

### イ 育児・介護休業法

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

- ・地方公務員に関する介護休業（介護休暇、第61条）
- ・短期の介護休暇（同条）
- ・子の看護休暇（同条）
- ・所定外労働の免除の義務化、時間外労働の制限および深夜労働の制限

### ウ 地方公務員育児休業法

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

- ・育児休業

・部分休業

## エ 国の非常勤職員に設けられている休暇（人事院規則15－15）

### i 有給の休暇

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

産前・産後休暇（2022年1月1日から有給化）

配偶者出産休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

育児参加のための休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

不妊治療休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

### ii 無給の休暇

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

- 上記休暇のうち、国の非常勤職員に関して、無給とされている休暇についても、（国の非常勤職員との権衡の観点からではなく）同一自治体における常勤職員との均衡の観点から、有給での休暇とすることを求めます。
  - 夏季休暇、結婚休暇さらにはリフレッシュ休暇等についても常勤職員との均衡を求めます。なお、国の非常勤職員については、2019年度より結婚休暇、2020年度より夏季休暇が常勤職員と同内容で整備されています。
  - 2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置されました。国の非常勤職員と同様の要件緩和、休暇の新設・拡充を求めます。
  - 病気休暇の有給化を求めるにあたり、会計年度任用職員に病気療養が必要となった場合の対応について、以下の点を確認します。
    - ・会計年度任用職員は、地公法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回取す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) 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、会計年度任用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。
- (3) コロナ業務等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。

- 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

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庁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。

- 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、一部の自治体においては、会計年度任用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、会計年度任用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. LGBTQ+をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件の整備

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

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

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

### 《会計年度任用職員の任用》

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

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

- 会計年度任用職員については、フルタイムと短時間では給付体系が大きく異なることから、フルタイム職員での任用を求めるとします。新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とし、これまでと同様の取り扱いとします。
- 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) すべての会計年度任用職員に健康診断を受けさせること。
- (6) 日常的な安全衛生活動の対象とするとともに、労働安全衛生委員会に参画させること。
- (7) 業務上必要となる研修を実施すること。
- (8) 常勤職員との均衡の観点から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。

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

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 賃金の月額が8.8万円以上であること

- ・ 雇用期間が1年以上見込まれること
- ・ 学生でないこと

#### ii 厚生年金保険および健康保険

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

なお、厚生年金保険の被保険者資格については、「有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要」（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)

- (9) 自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているかについて、改めて点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。

- (10) 障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。
- (11) 合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。また、障害者雇用促進法に基づく「障害者活躍推進計画」の作成にあたって、労働組合および当事者である障害労働者を参画させることに加えて、「障害者雇用推進者」および「障害者職業生活相談員」を選任すること。

- 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。
- 総務省の調査によると、自治体内で障害者雇用の取組体制を整備する責任者である「障害者雇用推進者」、職場内で障害者の職業生活全般の相談に乗る「障害者職業生活相談員」については、都道府県及び指定都市ではほぼ全ての団体に選任されていますが、市区町村では約2～3割の団体に選任されていません。全自治体での選任が必要です。

### （失職特例条例の制定）

- (12) 地方公務員法第28条に基づく失職の特例を条例に定めること。

- 自治体によっては、故意または重大な過失ではない、公務中または通勤中、交通事故など特例が適用される要件を限定している例がありますが、自治体では下記の通りできる限り要件を限定しない（幅広に読める）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事ができる。

## (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) カスタマーハラスメント対策として、以下の措置を講ずること。
- ① パワハラ指針や人事院規則を踏まえたカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。
  - ② 自治労調査を踏まえて各職場の実態調査を行い、職場別の対策を具体化するよう求めます。
- (3) 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) L G B T Q + など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

### ● カスタマーハラスメント対策について

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。

カスタマーハラスメント対策について、単独で要求書を提出する場合は、自治労本部が作成した「カスタマーハラスメントのない良好な職場をめざして」予防・対応マニュアルと「カスタマーハラスメント（悪質クレーム等）防止に関する対策指針の策定に関する要



求書（モデル）」（下記囲み）を参考に、各自治体に対策を求めます。

● ハラスメント対策について

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

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い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。クイア：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。

2023年●月

●●市  
市長 ●●様

●●市役所労働組合  
執行委員長 ●● ●●

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

日頃の市政運営に敬意を表します。

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

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

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

#### 記

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

以上

- (5) 安全衛生委員会を月1回以上開催し、快適な職場環境の実現と健康診断の徹底をはかること。

- (6) ストレスチェックは、すべての事業場において実施し、高ストレス者への対応をはかること。あわせて職場ごとに集計・分析を行い、職場におけるストレス要因の評価と改善をはかること。

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

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

## 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の申出を行うこと。また、地方三団体などを通じ、政府に要求すること。
- (4) 頻発する災害や感染症対策さらには、高度化・多様化する地域ニーズに的確に対応するため人材の確保と育成を重視し対応をはかるとともに、ノウハウの蓄積・継承など、対人サービスを中心とする地方自治体が果たす重要性を踏まえ、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。

## 会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト

会計年度任用職員制度が2020年4月からスタートしましたが、改正地方公務員法の趣旨に沿った制度・運用となっているか、改めて詳細に点検する必要があります。下記の項目について個別にチェックを行いましょ。

「いいえ」が付いた項目に関しては、常勤職員との均衡・権衡の観点から問題のある制度内容と判断されます。そのため該当項目については、なぜ常勤職員と異なる取り扱いとしているのか当局に確認を求めましょ。当局が合理的な説明ができない制度については、同一労働同一賃金、職務給・平等取り扱いの原則等を踏まえて見直しを求めましょ。

給料 (短時間の会計年度任用職員の場合は報酬の基本額)				
給料表	給料表は類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用しているか？ 同じ給料表を使用しない場合は、常勤職員に適用される給料表との間で、均衡・権衡がはかられているか？	はい	いいえ	
初任給の基準	初任給の基準は常勤職員と同じ基準を使用しているか？ (少なくとも常勤職員の選考採用の場合の基準と同様の基準としているか？)	はい	いいえ	
前歴換算(昇給)	場用初合さめられてる任	前歴換算は行われているか？	はい	いいえ
		前歴換算(学歴、免許、職務経験等)は常勤職員と同じ考え方に基づき行われるか？	はい	いいえ
	再度任用される場合	昇給(経験年数調整)は行われるか？	はい	いいえ
		昇給は常勤職員と同じ基準(号給)で行われているか？ (会計年度任用職員(臨時・非常勤等職員)等として勤務した期間は、10割算定され常勤職員と同様に勤務時間にかかわらず4号昇給することとしているか？) (★ポイント：総務省も事務処理マニュアルにおいて、会計年度任用職員の再度任用時の給与決定にあたっては、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当としている。)	はい	いいえ
		昇給の最高号給は常勤職員と同一になっているか？(上限は設けられていないか？) (★ポイント：総務省の事務処理マニュアルに記載されている上限は定型的・補助的な事務補助職員についてのものであり、常勤職員と同様な働き方をしている会計年度任用職員について上限を設けることは職務給の原則、平等取り扱いの原則にも反する。)	はい	いいえ
昇格(職務の級)	職務の級について、等級別基準職務表や在級期間表に基づき決定する仕組みになっているか？ (とくに、常勤職員の選考採用者の行(一)における1級在級年数は9年とされていることも踏まえ昇格が確保されているか？)	はい	いいえ	
短時間の会計年度任用職員の給料	短時間の会計年度任用職員の報酬は、基礎額(基本給)に手当相当額を加えて、勤務の量(時間数)に応じて支給するようになっているか？ (★ポイント：短時間の会計年度任用職員の賃金の給付体系は、フルタイムの給料および諸手当)と異なり、報酬と期末手当とされているが、賃金決定の考え方に違いがあるわけではない。具体的な報酬額は、フルタイムの給料月額と手当の合計額を基礎として、時間比例での支給となる。)	はい	いいえ	

一時金			
期末手当	常勤職員と同じ支給月数が支給されるか？	はい	いいえ
	再度の任用の場合、任期が継続しているものとして、支給することとされているか？	はい	いいえ

勤奨手当	勤奨手当が支給されるか？ (★ポイント：国の非常勤職員には常勤職員との均衡の観点から勤奨手当が支給されていることも踏まえ、常勤職員と同じ月数の期末手当の支給を達成している自治体においては、勤奨手当の支給に積極的に取り組むこととしている。)	はい	いいえ
------	--	----	-----

諸手当 (短時間の会計年度任用職員の場合は手当に相当する報酬)			
常勤職員に支給されている手当が支給されるか？ (具体的には以下の手当が支給されているか？) (★ポイント：以下ア～オの手当は総務省の事務処理マニュアルにおいて、支給する必要がある、職務の内容や手当の趣旨等を踏まえ適切に取り扱う必要があるとされているものである。なお、力、キの手当についても職務の観点から考えれば、必要に応じて支給することが望ましい。)		はい	いいえ
	ア 通勤手当	はい	いいえ
	イ 地域手当	はい	いいえ
	ウ 特地勤務手当、へき地手当	はい	いいえ
	エ 特殊勤務手当(該当職種)、農林業普及指導手当	はい	いいえ
	オ 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当	はい	いいえ
	カ 災害派遣手当	はい	いいえ
	キ 管理職手当、管理職特別勤務手当	はい	いいえ
(★ポイント：以下A～Dの手当は総務省の事務処理マニュアルでは支給しないことが適当とされているが、同一労働同一賃金の考え方に立てば、常勤職員と同様に支給することが望ましい。)			
	A 寒冷地手当	はい	いいえ
	B 扶養手当	はい	いいえ
	C 住居手当	はい	いいえ
	D 単身赴任手当	はい	いいえ

退職手当			
要件を満たすフルタイムの会計年度任用職員に支給されるか？ (*要件とは、常勤職員の勤務時間＝7.75時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続き6月を超えるに至った場合。)		はい	いいえ

休暇・休業制度			
常勤職員に設けられている休暇・休業制度が整備されているか？ (★ポイント：具体的には常勤職員との権衡から以下が制度化されているか？当該自治体の常勤職員が有給の休暇となっている場合は、国の非常勤職員が無給の休暇であっても、合理的な理由がない限りは、常勤職員との均衡の観点から有給の休暇とすべき。また、休暇の日数についても常勤職員と同じ考え方にに基づき付与される必要がある。そうならない場合は「いいえ」に該当。)		はい	いいえ
	ア 年次有給休暇	はい	いいえ
	イ 産前・産後休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？(国では2022.1から有給で措置)	はい	いいえ
	ウ 病気休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？	はい	いいえ
	エ 忌引休暇	はい	いいえ
	オ 短期介護休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？	はい	いいえ
	カ 子の看護休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？	はい	いいえ
	キ 育児・介護休業(休暇)	はい	いいえ
	⇒ 在職要件は廃止されたか？(国では2022.4から措置)	はい	いいえ
	ク 不妊治療休暇(国では2022.1から有給で措置)	はい	いいえ
	ケ 配偶者出産休暇(国では2022.1から有給で措置)	はい	いいえ
	コ 育児参加のための休暇(国では2022.1から有給で措置)	はい	いいえ

ク 生理休暇	はい	いいえ
ケ 夏季休暇	はい	いいえ
コ 結婚休暇	はい	いいえ
サ その他休暇	はい	いいえ

社会保険等			
共済、社会保険、労働保険、雇用保険	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が確実にされているか？ (★ポイント：具体的には、フルタイム・パートタイム・勤続期間に応じて、地方公務員共済制度/公務災害補償制度、厚生年金保険および健康保険/災害補償/雇用保険への加入・適用させることが必須。)	はい	いいえ
上記のうち労働災害	地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、労働災害の補償制度が条例等により整備されているか？ (★ポイント：フルタイムの会計年度任用職員で任用12月に満たない者とパートタイムの会計年度任用職員は、公務災害補償等に関する自治体の条例により補償されることとなる（*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は除く）。自治体が定める条例は労働災害補償との均衡が求められることは当然である。)	はい	いいえ
健康診断	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になっているか？	はい	いいえ
安全衛生	ストレスチェックの対象としているか？	はい	いいえ
	パワハラ、セクハラ等の相談窓口の利用が可能となっているか？	はい	いいえ
研修	業務上必要となる研修を実施しているか？	はい	いいえ
互助会	互助会に加入できるようになっているか？ (★ポイント：会計年度任用職員は一般職であり地方公務員法上の厚生福利に関する規定が適用されるため、常勤職員と同様の対応が求められる。)	はい	いいえ
ロッカー	常勤職員と同じくロッカーが使用できるようになっているか？	はい	いいえ
更衣室	常勤職員と同じく更衣室の利用ができるようになっているか？	はい	いいえ

任用			
勤務時間	フルタイムでの任用が基本となっているか？ (★ポイント：フルタイム勤務が望ましいにも関わらず、業務実態を考慮せず、パートタイム勤務になっていないか。)	はい	いいえ
採用	会計年度任用職員の新規の任用にあたって、選考採用（面接・書類選考等）となっているか？	はい	いいえ
任期更新	再度の任用回数に上限が撤廃されているか？ (★ポイント：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、その撤廃が必要。)	はい	いいえ

< 2 - 3 >

※ 町、村、県の場合は「市」を町、村、県に置きかえていただくようお願いします。

## 人員確保に関する要求モデル

〇〇市長 〇〇〇〇様

〇〇市職員労働組合  
執行委員長〇〇〇〇

地方自治の確立にむけた貴職のご尽力に敬意を表します。

地方公務員の一般行政職員数は、増加に転じていますが、この間の人員削減により現場は限界に達しており、自治体職員は、住民の多様化する行政ニーズや業務量の増加に十分対応できない状況となっています。

通常業務に関しても十分な体制が確保されない中で、新型コロナウイルス感染症、大規模な災害などへの対応に人員を充てなければならず、多くの職場で人員不足による長時間労働が続くとともに、会計年度任用職員が恒常的業務を行っている現状があります。さらに、過労やストレスにより心身の健康を害する職員も年々増え続け、業務全般に支障を来しています。公務職場における働き方改革を進めるために、時間外労働の縮減とともに、必要な人員増をはかっていくことが重要です。

こうした観点から、私たちは、自治体業務・公共サービスの水準の維持・提供のため、下記の点について要求します。

### 記

#### 1. 労使関係について

- (1) 職場の存廃や業務の委託など、組織・機構を見直す場合は、労使協議を行うこと。
- (2) すでに取り交わしている労働協約・確認書について、尊重、遵守すること。また、変更する場合は、事前に協議し、団体交渉により決定すること。

#### 2. 人員確保について

- (1) 条例定数と実際の配置数の差について実態を明らかにすること。
- (2) 2023年4月の新規採用について、募集時期、条件等を明らかにすること。
- (3) 定年等による退職者については、新規採用職員で補充すること。また、欠員については正規職員で補充すること。



- (4) 恒常的な業務に携わっている会計年度任用職員等の正規職員（任期の定めのない常勤職員のこと、以下同じ）化をはかること。
- (5) 各部課ごとの年間の時間外労働の時間数のデータを明らかにして、恒常的な残業が続いている職場については、正規職員の増員を行うこと。
- (6) 新規事業や事業拡大等を計画している職場では、企画段階からその内容を明らかにし、計画的な人員の増員を行い、適正に正規職員の配置と予算の確保をすること。
- (7) 地域の行政ニーズや職場実態を踏まえ、必要な人員を確保するため、「定数管理計画」を見直すこと。

### 3. 緊急時対応に必要な人員の確保について

- (1) 緊急時に大幅に増加すると予想される業務について検証し、該当する職場の配置を見直すこと。
- (2) 緊急時対応に必要な知識・技術の継承に留意した採用・配置を行うこと。

### 4. 定年延長への対応について

- (1) 65歳への定年延長が完成する2032年度までについて、職員の中・長期的な年齢階層ごとの人員構成について、職種ごとにシミュレーションを行いデータを示すこと。また、組織の新陳代謝を確保するため、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こととし採用計画を明らかにし協議すること。
- (2) 定年延長が実現するまでの間は、フルタイムの再任用制度により希望者全員65歳までの雇用を確保すること。とくに、年金支給開始年齢までは希望者全員の雇用を確実に確保すること。
- (3) 再任用職員については定数外とすること。

### 5. 障害者雇用と働きやすい環境の整備について

- (1) 自治体の障害者の法定雇用率を遵守し、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。
- (2) 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。
- (3) 障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用推進者」及び「障害者職業生活相談員」を選任すること。

● 要求書モデルはあくまで参考です。各単組は、要求人数の一覧等を添付し、その内容に基づいた具体的な要求を設定し提出してください。

※ 各職種別の人員確保に関しては、「＜4-1＞持続可能な公共サービスの実現をめざすための要求モデル」を参照し取り組みを進めて下さい。

## 人員確保要求チェックリスト

2023年4月1日時点見込（または2022年4月1日時点） 実質配置人数（正規職員数－長期休職者）		人
	正規職員数	人
	うち長期休職者（産休、育休、病休等3カ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	人
2023年4月1日時点（または2022年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込		人
2022年度（または2021年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2023年度業務量増加見込の合計		時間 (1人あたり平均 時間)
内 訳	時間外勤務時間（不払い・持ち帰り含む）	時間 (1人あたり月平均 時間)
	2023年度から増加する業務時間見込 (例: )	時間 (1人あたり月平均 時間)
	(緊急対応業務時間等) 見込 (例: )	時間 (1人あたり月平均 時間)
2022年度（または2021年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込		日 (1人あたり平均 日)
	年間年次有給休暇目標取得日数	日 (1人あたり平均 日)

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

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計+

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

### 人員要求のポイント

- ①チェックリストを活用して係（担当）ごとに、2023年4月1日（または2022年4月1日）の配置人員と、2022年度の長期休職者数や時間外勤務時間（見込）と23年度の増加業務見込を点検し、事務事業に見合った人数を要求します。また、常勤職員と同等の職務内容、責任の程度といった勤務実態の会計年度任用職員等については正規化を求めます。
- ②各係（担当）からの要求を課や部で集約し、定数や減員の現状を踏まえ、課や部での要求人員を決定します。
- ③各課や部の要求に基づいて単組で要求書を作成し、次年度の採用に向けて当局と交渉します。  
※退職者および再任用予定者の人数を考慮して要求を作成しましょう。

## 【記入例】 人員確保要求チェックリスト

2023年4月1日時点（または2022年4月1日時点） 実質配置人数（正規職員数－長期休職者）	5人
正規職員数	6人
うち長期休職者	1人
2023年4月1日時点（または2022年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	1人
2022年度（または2021年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2023年度業務量増加見込の合計	2100時間 (1人あたり平均 420 時間)
内訳 時間外勤務時間（不払い・持ち帰り含む）	1500時間 (1人あたり月平均 25 時間)
2023年度から増加する業務時間見込 （例：A係からB係へ担当替え）	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
緊急対応業務時間見込 （例：豪雨等災害業務）	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
2022年度（または2021年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	50日 (1人あたり平均 10 日)
年間年次有給休暇目標取得日数	100日 (1人あたり平均 20 日)

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

●時間外相当分の計算式

（年間時間外勤務時間等の合計＋

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間）÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間（7.75時間×月20日×12ヵ月）と仮定

上記を計算式にあてはめると

$(2100時間 + 《100日 - 50日》 \times 7.75時間) \div 1860時間 = 1.337 \div 1$

※年間勤務時間は1860時間（7.75時間×月20日×12ヵ月）と仮定

## < 2 - 5 >

### 適正な労働時間管理のためのチェックリスト（解説）

この職場チェックリストは、厚生労働省が策定した「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（資料参照）」および「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン（資料参照）」を踏まえ作成したものです。チェックリストを活用し、改めて職場の労働実態を把握するとともに、適正な労働時間の管理と実効性ある時間外労働の縮減をめざしましょう。

#### I. 適用範囲

（「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」）  
（「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」）

##### 1. 対象事業場

対象となる事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定（労働基準法第4章「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」）が適用されるすべての事業場です。なお、在宅勤務等テレワークといった事業場外勤務の場合も労働基準関係法令は原則適用となります。

##### 2. 対象労働者

対象となる労働者は、労働基準法第41条に定める者（※）、およびみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る）を除くすべての労働者です。

##### みなし労働時間制

- ①事業場外で労働する者であつて、労働時間の算定が困難なもの（労働基準法第38条の2）
- ②専門業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の3）
- ③企画業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の4）

※テレワーク等の事業場外で労働する者については、一定の要件を満たす場合、上記①の「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、当該業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなされます。その場合においても労働者の健康確保を図る必要等から、使用者（所属長等）は適正な労働時間管理を行う責務があります。所定労働時間以外の勤務にあつては、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。

##### 3. 地方公務員への適用

地方公務員においても、労働基準法は原則適用（一部適用除外規定有）されています。

労働基準法第4章についても、第32条をはじめ第36条なども適用とされており、「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」に沿った対応が求められています。

※労働基準法別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者、事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者等

なお、労働基準法別表第一に掲げる事業各号に当てはまる事業所の例としては、土木事務所は三号、幼稚園、農業試験場は一二号、保育園は一三号などに通常該当します。

## II. 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間にあたります。

例えば、使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間、いわゆる手待ち時間、さらには参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は、労働時間に該当することになります。

## III. 取り組みにあたっての課題

長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの確立を実効的に進めていくためには、勤務時間の実態把握と労使の真摯な協議に基づく、適正な人員配置や業務の見直しが不可欠です。

特に地方公務員においては、労働基準法別表第一に掲げる事業を除き、同法第33条3項により、公務のために臨時の必要がある場合、36協定の締結なしで時間外労働を命ずることができることと解されています。

このため、慢性的な人員不足に加え時間外労働を管理・抑制する機能が適切に働かないことから、恒常的に過労死ラインを超える長時間労働を行っている職場が多くの自治体でみうけられ、長時間労働が一因と考えられる、過労死や疾病、長期の病気休暇（休業）なども高い水準で推移しています。

また、財政的な事情からか、未払い・不払い残業も依然として報告されています。

教員や管理職等時間外勤務手当が原則支給されない者なども含めて、労働時間自体が適切に把握されていないことから、公務災害の認定にあたっては、業務との因果関係の立証に窮するケースも目立っています。改正労働安全衛生法(2019年4月施行)では、事業者は、管理職等も含め、労働時間の状況を厚生労働省令で定める方法（タイムカード、PC等の記録等の客観的な方法その他の適切な方法）により把握しなければならないと規定しています。コロナ禍で公務職場においても在宅勤務をはじめとするテレワーク等柔軟な働き方が進んでいます。在宅勤務等の場合も労働基準関係法令が適用され、

使用者は適切に労働時間管理を行わなければならないことを前提に、あらためて「勤務時間とは何か」から見つめなおすとともに、勤務時間の適切な管理と把握に向けて、自治体当局・使用者に「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」を周知・徹底することが必要です。

単組は、勤務時間管理の適正化と時間外労働の実態を改めて把握し、安全衛生委員会等における議論の活性化と改善策の検討と実施、また、36協定締結義務職場は実態を踏まえ最小限の延長時間とする協定の締結(見直し)、締結義務のない職場においても36協定に準じた書面協定の締結と遵守を進めるとともに、あわせて人員確保闘争にとりくみ実効性ある時間外労働の縮減を進める必要があります。

#### IV. 長時間労働是正のための単組チェックリスト

4-5-①をご参照ください。

#### V. 労働時間の適正な把握のために使用者（所属長等）が講ずべき措置に関するチェックリスト

4-5-②をご参照ください。

##### 【参考資料】

厚労省 HP: リーフレット『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』

<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-06.pdf>

厚労省 HP: 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html)

「公務のための0からはじめる36協定」（自治労本部作成）

< 2 - 5 - ① >

長時間労働是正のための単組チェックリスト

		根拠法令	チェック
時間外上限時間の条例・規則化	時間外労働の上限時間について条例・規則化していますか。	総務省通知	<input type="checkbox"/>
	上限時間を月45時間、年間360時間以内で規定しましたか。	人事院規則15-14第16条の2の2の1号	<input type="checkbox"/>
	「他律的業務」の上限を設定する場合、月100時間未満、複数月平均80時間以内、1年720時間以内で設定しましたか。	人事院規則15-14第16条の2の2の2号	<input type="checkbox"/>
	具体的に「他律的業務の比重の高い部署」にあたる部署について交渉・協議した上で部署を特定し、職員に周知させましたか。該当部署の過去1年間の時間外労働の実態についてデータの提供を求め、協議しましたか。	人事院勤務時間運用通知第10の第11項	<input type="checkbox"/>
	「特例業務」に該当する具体的業務について交渉・協議し確認しましたか。過去1年間の特例業務と業務に当たった職員の時間外労働のデータの提供を受け、上限時間を超える時間外労働が行われていた場合に分析・検証をしていますか。	人事院規則15-14第16条の2の2	<input type="checkbox"/>
36協定の締結	36協定締結義務職場を当局と確認し、締結すべきすべての職場で締結していますか。	労基法第36条第1項	<input type="checkbox"/>
	36協定で限度時間（月45時間、年360時間）以内で締結していますか。	労基法第36条第4項	<input type="checkbox"/>
	特別条項を結ぶ場合、対象業務について明確にさせていますか。	労基則第17条第1項第4号	<input type="checkbox"/>
	（当該事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、）労働者代表は、過半数を代表するものとなっていますか。また、その選出は適切に行われていますか。	労基則第6条の2の2号	<input type="checkbox"/>
労働時間管理	労働時間の把握は客観的（タイムカード、パソコンの使用時間記録等）に行われていますか。	安衛法第66条8の3	<input type="checkbox"/>
時間外勤務手当	時間外・休日及び深夜労働の実態に応じて適切に割増賃金が払われていますか。	労基法第37条	<input type="checkbox"/>
テレワークにおける長時間労働対策等	テレワーク等の制度導入にあたり、事前に労使交渉、協議を行っていますか？	労基法第2条 地公法第55条	<input type="checkbox"/>
	テレワークを行う際、時間外・休日・深夜労働が原則禁止とされていますか？	厚労省ガイドライン	<input type="checkbox"/>
	自宅等でテレワークを行う際、法令等で定める衛生基準と同等の作業環境になるよう整備されていますか？	事務所衛生基準規則 厚労省ガイドライン	<input type="checkbox"/>

安全衛生	1月80時間超の時間外労働をした労働者に対し、医師の面接指導が行われていますか。過去1年間の面接指導の実績について協議していますか。	安衛法66条の8	<input type="checkbox"/>
	安全衛生委員会で時間外労働・有給取得の実態を報告させ、対策について議論していますか。	安衛則 第22条	<input type="checkbox"/>
年休取得	職場の労働者全員が年休を5日以上取得できていますか。	労基法 第39条第7項	<input type="checkbox"/>
人員確保	時間外労働の実態に基づき、人員確保要求をしていますか。	人事院勤務時間 運用通知 第10の第18項	<input type="checkbox"/>



〈原則・労働時間とは〉

労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます(平成12年3月9日最高裁第一小法廷判決 三菱重工長崎造船所事件)。

1. 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたります。
2. 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるのではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。
3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。
  - ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間
  - ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)
  - ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

項目	内容	
労働時間の考え方	使用者等は、上記の労働時間の考え方について十分な説明を行っている。	<input type="checkbox"/>
36協定等の締結	各事業所は、36協定締結義務職場(労働基準法別表第1に掲げる事業(教員を除く))または、それ以外の官公署の事業に該当する事業所のいずれに該当するかの区分が明確にされており、36協定の締結義務職場においては、勤務実態を踏まえた協定が締結され労働基準監督機関(労働基準法別表第1 11、12号事業は人事委員会等)に届け出が行われている。	<input type="checkbox"/>
	上記締結義務職場以外の職場を対象に、36協定に準じる書面協定等を締結している。	<input type="checkbox"/>
	協定締結にあたっては、限度時間(月45時間、年360時間)や、前例により安易に時間数を設定することなく、実態を踏まえた時間数としている。	<input type="checkbox"/>
始業・終業時刻の確認・記録	使用者等は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録している。	<input type="checkbox"/>
使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として右記のいずれかの方法による)	使用者等は、自ら現認することにより確認し、適正に記録している。	<input type="checkbox"/>
	使用者等は、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録している。	<input type="checkbox"/>

項目		内容	
始業・終業時刻の確認・記録	自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合(原則的な方法をとることができない場合の例外的な方法)	労務管理を行う部署等は、所属長等に対して、自己申告制の適正な運用を含め、ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行っている。	<input type="checkbox"/>
		使用者等は、自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行っている。	<input type="checkbox"/>
		労務管理を行う部署または所属長等は、労働者の自己申告の労働時間が実際の労働時間と合致しているか、必要に応じて調査を実施し、実態に即した労働時間を補正している。 とくに、事業場内にいた時間の分かるデータ(入退場記録やパソコンの使用時間の記録など)がある場合は、労働者からの自己申告の労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に乖離がある場合には、実態調査を実施し、実態に即した労働時間に補正している。	<input type="checkbox"/>
		使用者等は、自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について報告させる場合、その理由が適正か確認している。 その際、その超えた時間が原則労働時間に当たる場合(<原則・労働時間とは参照>)、労働時間として適切に扱っている。	<input type="checkbox"/>
		労働時間の自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものであるため、使用者等は、予算などの理由により、自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、それ以上の申告を認めない等、労働時間の適正な申告を阻害する措置は講じていない。	<input type="checkbox"/>
		時間外労働削減のための各種通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害していないか確認し、阻害要因となっている場合は、使用者等が改善のための措置を講じている。	<input type="checkbox"/>
		36協定締結義務職場においては、協定に定めた時間数を遵守することは当然であるが、協定以上の時間外労働が発生した場合、記録上遵守しているようにすることが、慣習的に行われていないか確認している。	<input type="checkbox"/>
テレワーク(在宅勤務等)における、始業・終業時刻の確認・記録	始業・終業時刻の確認・記録	使用者等は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録している。	<input type="checkbox"/>
		使用者等は、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録するなど、事業場内での勤務時間管理の方法と同様に取り扱っている	<input type="checkbox"/>
	労働時間の算定が困難であるとして、事業場外みなし労働時間制を適用する場合	テレワーク等(在宅勤務等)により、みなし労働時間制を適用する場合においても、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、時間外勤務手当を支給している。	<input type="checkbox"/>

項目		内容	
賃金台帳(給与簿、時間外勤務命令簿等)の適正な調製		使用者等は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数を適正に記入している。	<input type="checkbox"/>
労働時間の記録に関する書類の保存		労務管理を行う部署または、所属長等は、労働者名簿、賃金台帳、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存している。	<input type="checkbox"/>
労働時間を管理する者の職務		労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図っている。	<input type="checkbox"/>
労働時間管理上の問題点等の検討・実施状況		安全衛生委員会で、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討・実施をしている。	<input type="checkbox"/>
健康障害防止対策の状況	労働安全衛生委員会	職員(従業員)の時間外労働の状況(実績)について、毎月(定期的に)安全衛生委員会に報告が行われており、長時間労働是正にむけた対応策が検討、実施されている。	<input type="checkbox"/>
		全ての職員(従業員)に対して、少なくとも年1回ストレスチェックが実施されており、安全衛生委員会等において、集団分析結果等の報告が行われ、改善策が検討・実施されている。	<input type="checkbox"/>
	医師の面接指導	労務管理を行う部署または、所属長等は、月80時間を超える時間外労働を行った等の者について、毎月補足を行い、医師の面接指導の実施等健康障害の防止策をなっている。	<input type="checkbox"/>
		労働安全衛生委員会等において上記時間未満等の場合においても健康障害防止の観点から、医師の面接指導を行う基準の検討を行った。	<input type="checkbox"/>





# じちろう

# ネット

自治労 HP  
フェイスブック  
ツイッターも  
続々更新中!



ベアアップ

**自治労情報にいつでもアクセス可能!**

『じちろうネット』では、自治労本部が作成した  
集会、セミナー、方針にかかる資料などを掲載しています。  
また教宣用の素材提供なども行っています。

お申込みは県本部まで!

