

2023年度 第2回県本部労働条件担当者会議 議案・資料

目次

<議案・報告>	本冊ページ
1. 2022自治体確定闘争総括(案)	1
2. 2023春闘方針(案)	17
3. 当面の闘争方針案(案)(労働局部分抜粋)	50
4. 中途採用者の賃金改善にむけて	57
5. 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に関する現時点での考え方	63
<資料>	資料編ページ
1. 2022自治体確定闘争結果集約	1
2. 2023春闘方針(案)自治体単組要求モデル等労働局部分関連資料	51
3. 総務省調査・通知等自治労情報	
・総務省各種調査の結果概要等の公表について(その1)	92
・総務省各種調査の結果概要等の公表について(その2)	93
・総務省「地方公共団体における職員の給与の男女の差異の算出及び公表の方法について」	94
・総務省「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」および「『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)』の修正等について」(通知)	95
・定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について(通知)	96
・総務省が通知「地方公務員等共済組合法運用方針の一部改正について」を发出	97
・総務省が「地方公共団体の職場におけるマイナンバーカードの活用の推進について(依頼)」を发出	98

2023年度第2回県本部労働条件担当者会議 次 第

1. 開 会 13 : 30
2. 本部あいさつ
3. 協議・報告事項
 - (1) 2022自治体確定闘争総括（案）
 - (2) 2023春闘方針（案）
 - (3) 当面の闘争方針（案）
 - (4) 中途採用者の賃金改善にむけて
 - (5) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に関する現時点での考え方
4. 閉 会 17 : 00

2022自治体確定闘争総括（案）

1. 人事院勧告とその取り扱いに関する取り組み

（1） 2022人事院勧告・報告

- ① 人事院は4月25日から6月17日の期間で民間給与実態調査を行い、8月8日、官民比較に基づき、月例給を921円（0.23%）、一時金を0.1月引き上げる勧告を行った。俸給表の改定については、大卒初任給を3,000円、高卒初任給を4,000円引き上げることとし、おおむね30歳台半ばまでの職員が在籍する号俸にかぎって引き上げることとされた。月例給、一時金ともに3年ぶりの引き上げ勧告となったことは、2022春闘における民間組合の懸命な交渉の成果を踏まえたものであり、組合員の期待にも一定程度応える内容といえる。

また、月例給における初任給の改善については、この間要求してきた内容であり、最低賃金の引き上げや人材確保の面からは一定評価できるが、一時金の引き上げ分を勤勉手当にあてたこと、さらに引き上げ分の一部を上位の成績区分にかかる原資に配分することとしたことは、コロナ禍のもと懸命に奮闘している組合員実態を踏まえると極めて遺憾である。

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

（2） 勧告の取り扱いに関する政府・国会の対応と改正給与法施行後の人事院・内閣人事局の対応

- ① 勧告を受け、8月10日に開催された第1回給与関係閣僚会議で、人事院勧告の取り扱いについて協議されたが、結論は持ち越され、引き続き検討することとされた。10月7日に開催された第2回給与関係閣僚会議で、人事院勧告通り実施する方針が決定され、同日給与法改正法案が国会に提出された。給与法改正法案は、11月11日に可決・成立した。
- ② 人事院は、給与法改正を受け、11月18日付けで昇格時・降格時号俸対応表および勤勉手当の成績率について人事院規則の改正を行った。これに加え、高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援するためとして、博士課程修了者等の初任給基準

の改善、医療職俸給表(三)の級別標準職務表の改正等を行った。

- ③ 内閣人事局は、改正給与法の成立を踏まえて通知を発出し、非常勤職員の給与改定について、遅くとも改正法施行の翌月から改定することおよび常勤の支給月数を基礎とすること、さらに改定時期について、基本となる給与の遡及改定を行うなど改善に努めるよう各府省に依頼を行った。

(3) 総務省の対応

- ① 総務省は人事院勧告・報告を受け、8月26日に全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議を開催した。

会議では、高齢層職員の給与について、「高齢層職員の昇給・昇格抑制の取組については、見直しが遅れば遅れるほど、ラスパイレス指数を上昇させていきます。併せて、高齢層職員の給与の高止まりは、令和5年度の定年引上げと、これに伴う諸制度の施行に密接に関わってくるため、可及的速やかに取組を進めていただく必要があります」と述べ、早急な見直しを求めた。

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

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

- ② 10月7日には、閣議決定を受けて総務副大臣通知が出され、給与改定にあたっては人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること、高齢層職員の昇給抑制等について速やかな措置を講じること、人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体にあっては、速やかに必要な措置を講じること、会計年度任用職員については適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料・報酬及び期末手当は適切に決定すべきものであること等が示された。
- ③ 本部は、地方公務員の労働条件は、労使交渉・協議とそれに基づく労使合意を前提に条例で定めることが原則であることを改めて強調し、主体的判断による決定を損なうような指導・助言を行わないよう、総務省交渉・協議を展開した。

2. 人事委員会勧告に関する取り組み

(1) 人事委員会勧告の内容と特徴

都道府県・政令市等人事委員会勧告・報告は、9月5日に福岡市が勧告を出したのをは

はじめとして、順次行われ、10月21日に出そろった。

① 給料表の改定

給料表については、46都道府県・21政令市等で引き上げ改定が行われた。人事院勧告を踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定を行う都道府県・政令市等が多い中、石川県、大分県、鹿児島県では、国と同様の較差解消をはかった上で、各号給の額に一定の率を乗じた給料表に改定することとした。三重県については、給料表の改定を行わず、地域手当を0.1%引き上げることとしている（現行4.6%→4.7%）。

なお、京都市については、公民給与格差が極めて小さいことを理由に、給与表の改定を行うことは適当でないと判断され、月例給は据置となった。

② 一時金の改定

一時金はすべての県・政令市等で引き上げとなった。

支給月数については、都道府県で4.55月が1県（東京都）、4.40月が38県、4.35月が3県（山形県、福島県、奈良県）、4.30月が2県（青森県、秋田県）、4.20月が1県（高知県）、4.15月が1県（島根県）、4.10月が1県（鳥取県）、政令市等では東京都特別区で4.55月、その他の21市で4.40月となった。多くの県で0.10月の支給月数の引き上げとなる中、鳥取県と島根県については、全体の中で支給月数は低位におかれているものの、0.15月の支給月数の引き上げとなった。一方、高知県については、4.20月と国水準に達していないにもかかわらず、0.05月の引き上げに止まっている（宮崎県においては、0.05月の引き上げに止まったものの、支給月数は全国水準の4.40月には達している）。

また、引き上げ分の配分については、福島県のみ期末手当（0.05月増、年間1.95月）および勤勉手当（0.05月増、年間2.40月）の双方に配分されたが、勧告が出されたそのほかの県・政令市では勤勉手当のみに配分されており、勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員等への配慮に欠けるものとなっている。

なお、東京都特別区では、3月期末手当が廃止され、2023年度から6月・12月期が均等になるよう配分される。

<2022年給料表の改定>

	引き上げ	改定なし	引き下げ	その他
都道府県（47）	46	0	0	1
政令市等（22）	21	1	0	0

<一時金の支給月数>

ア 月数の改定

	引き上げ	改定なし	引き下げ
都道府県（47）	47	0	0
政令市等（22）	22	0	0

イ 支給月数の分布

	4. 10	4. 15	4. 20	4. 25	4. 30	4. 35	4. 40	4. 45	4. 50	4. 55
都道府県 (47)	1	1	1	0	2	3	38	0	0	1
政令市等 (22)	0	0	0	0	0	0	21	0	0	1

- 4. 55月：東京都、特別区
- 4. 40月：記載以外の38県、21市
- 4. 35月：山形県、福島県、奈良県
- 4. 30月：青森県、秋田県
- 4. 20月：高知県
- 4. 15月：島根県
- 4. 10月：鳥取県

ウ 引き上げ月数の分布

	0月	0. 05月	0. 1月	0. 15月
都道府県 (47)	0	2	43	2
政令市等 (22)	0	0	21	1

- 0. 05月：高知県、宮崎県
- 0. 1月：記載以外の43県、21市
- 0. 15月：鳥取県、島根県、浜松市

3. 自治体確定闘争にむけた取り組み

- ① 2022自治体確定闘争の取り組みにむけ、9月13日の第1回労働条件担当者会議の議論を経たのち、9月29日に開催した第1回拡大闘争委員会において、「2022秋季・自治体確定闘争の推進」を決定した。

本方針では、人事院・人事委員会勧告を踏まえた賃金課題に加え、自治労に結集するすべての単組で共通して改善を求める課題を設定することとし、週休日の振替の適正化に全単組で取り組むことを決定した。

- ② 2022自治体確定闘争推進のため、公務労協地方公務員部会として10月5日、自治労として10月25日に総務省公務員部長交渉を行った。

また、公務労協地方公務員部会として、11月14日から25日、政府、政党、地方六団体に対し、人件費確保などの観点から地方財政確立を求める要請行動を行った。

4. 11・11統一行動・戦術集中日の取り組み

2022自治体確定闘争の推進にむけ、本部は9月21日～10月7日にかけて、各県本部に対し、事前オルグを行い、①交渉未実施単組への対策、②統一闘争への結集状況と結集率向上の取り組み、③賃金水準の改善にむけた具体策、④会計年度任用職員制度への対応、⑤定年引き上げにむけた対応、⑥人員確保の取り組み、⑦その他課題、特徴的な事項（医

療・社会福祉職場の処遇改善など) について、聞き取りと取り組みの働きかけを行った。

ヤマ場については、方針通りの日程で構えた県本部は30県だった(方針とは違う日程としたのが14県、未設定が3県)。

本部の戦術集中日にあわせた全国統一闘争への結集が課題となっているが、とくに今年には要求・交渉が遅れ、県本部が設定した戦術集中日にも単組の交渉が集中せず、統一闘争が実施できていないケースが多く見られた。

戦術集中日前日の10日には、山形、富山、和歌山、兵庫、広島、鳥取、島根、福岡の8県が待機体制を取って交渉を行った。会計年度任用職員の給与改定について交渉が難航した単組が多かったが、ストライキに突入した単組はなかった。

5. 自治体確定闘争の結果と特徴

(1) 交渉サイクルの確立に関する状況

2022自治体確定闘争交渉実施状況については、1月5日現在、47県本部(自治体関連単組:1,649単組)から報告があった(別表1)。要求書の提出は1,261単組76.5%(昨年1,298単組78.8%)、労使交渉実施は1,083単組65.7%(昨年1,078単組65.5%)、交渉を実施し合意(妥結)に至ったのは834単組50.6%(昨年736単組44.7%)となった。書面・協約化については342単組20.7%(昨年292単組17.7%)であった。

県本部ごとに見た場合、要求書の提出が100%であったのは山形、富山、静岡、鳥取、島根、山口、宮崎の7県(昨年は7県)、労使交渉の実施が100%であったのは、富山、静岡、京都、鳥取、島根、山口、宮崎の7県(昨年は2県)であった。

(2) 要求書作成にあたっての意見集約

要求書作成にあたり組合員の意見・要望をどのように集約したかについては、1月5日現在、47県本部から報告があった。「職場集会の実施」が336単組22.0%(昨年161単組10.1%)、「職場委員による意見集約」が289単組19.0%(昨年206単組12.9%)、「アンケートによる集約」が201単組13.2%(昨年254単組15.9%)、「執行部で作成」が451単組29.6%(昨年637単組39.9%)であった。

昨年に比べると「執行部で作成」が10ポイント程度減り、「職場集会の実施」が10ポイント程度増えたのは良い傾向であり、コロナ禍の影響が少し緩和したものと思われる。引き続き、幅広く組合員の声を吸い上げる工夫をしながら課題を把握・共有し、要求へつなげていくことが必要である。

また会計年度任用職員の取り組みについては「アンケート配布」が97単組6.4%(昨年67単組4.2%)、「全員集会等を開催」が98単組6.4%(昨年89単組5.6%)、「チェックリストの活用」も289単組19.0%(昨年181単組11.3%)といずれも微増という結果であった。会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善においても、まずは当事者の声を集めて交

渉を重ねることが重要であるが、そもそも当事者の声を聞いていない単組が多い。また、会計年度任用職員の課題を把握しようとしていない県本部もみられ、県本部は単組課題を明確にし、単組の取り組みのサポートを強化する必要がある。

(3) 2022要求の基本項目

2022自治体確定「自治労統一要求基準」交渉結果については、1月5日現在、47県本部（加盟単組：1,524単組）から報告があった（別表2）。

① 「月例給の水準を引き上げること」

要求したのは、1,183単組77.6%（昨年「引き下げないこと」を要求したのは951単組59.3%）であった。

ア 人事委員会設置の自治体

給料表の改定について、「給料表のプラス改定」と回答したのは104単組、「現行水準を維持（改定なし）」と回答したのは4単組（1自治体）だった。

公民較差の解消方法としては、「国公給料表と同一（準用）の改定」が76単組、「国公給料表と同一（準用）の改定をした上で、給料表全体を改定」が13単組となっており、その内訳として「給料表に調整率を乗じる」が9単組、「給料表に一定額を加算」が4単組となっている。その他、「国の改定とは別に、独自改定」が15単組、そのうち「給料表に調整率を乗じる」が6単組、「給料表に一定額を加算」が9単組となっている

	都道府県	県政令都市	都特別区	市	町	村	事務組合 広域連合	合計
給料表のプラス改定	55	36	13					104
現行水準を維持(改定なし)	0	4	0					4
給料表のマイナス改定	0	0	0					0

	都道府県	県政令都市	都特別区	市	町	村	事務組合 広域連合	合計
a. 国公給料表と同一（準用）の改定	37	26	13					76
b. 国公給料表と同一（準用）の改定をした上で、給料表全体を改定	9	4	0					13
（内訳）給料表に調整率を乗じる	7	2	0					9
（内訳）給料表に一定額を加算	2	2	0					4
c. 国の改定とは別に、独自改定	9	6	0					15
（内訳）給料表に調整率を乗じる	5	1	0					6
（内訳）給料表に一定額を加算	4	5	0					9
d. その他（手当等での	4	2	0					6

増額)						
-----	--	--	--	--	--	--

イ 人事委員会未設置の市町村

給料表の改定について、「給料表のプラス改定」と回答したのは1,085単組、「現行水準を維持（改定なし）」と回答したのは17単組だった。

公民較差の解消方法としては、「国公給料表と同一（準用）の改定」が997単組、「国公給料表と同一（準用）の改定をした上で、給料表全体を改定」が37単組となっており、その内訳として「給料表に調整率を乗じる」が35単組、「給料表に一定額を加算」が2単組となっている。また「国の改定とは別に、独自改定」が52単組、そのうち「給料表に調整率を乗じる」が51単組、「給料表に一定額を加算」が1単組となっている。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計
給料表のプラス改定		32	524	462	67	1085
現行水準を維持（改定なし）		0	5	11	1	17
給料表のマイナス改定		0	0	0	0	0

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計
a. 国公給料表と同一（準用）の改定		27	483	424	63	997
b. 国公給料表と同一（準用）の改定をした上で、給料表全体を改定		4	20	13	0	37
（内訳）給料表に調整率を乗じる		4	18	13	0	35
（内訳）給料表に一定額を加算		0	2	0	0	2
c. 国の改定とは別に、独自改定		4	21	24	3	52
（内訳）給料表に調整率を乗じる		3	21	24	3	51
（内訳）給料表に一定額を加算		1	0	0	0	1
その他（手当等での増額）		0	3	4	2	9

② 「一時金の支給月数を引き上げること」

一時金の支給月数の引き上げについては1,160単組（76.1%）が要求した。

交渉の結果、勤勉手当による引き上げとなったのが1,156単組（一時金引き上げ単組のうち96.7%）と圧倒的多数であり、期末手当に配分したのは2単組、期末手当と勤勉手当に按分したのが38単組であった。支給月数は国を上回る月数が45単組、国と同様が1,064単組、国未満が87単組であった。

		都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	要求 単組比
引き上げ		54	68	539	466	69	1196	103.1%
引き上げのうち、国を上回る月数	勤勉手当に配分	2	2	35	5	0	44	3.7%
	期末手当に配分	0	0	0	0	0	0	0.0%
	期末手当と勤勉手当に按分して配分	0	1	0	0	0	1	0.1%
引き上げのうち、国と同じ月数	勤勉手当に配分	42	59	472	412	62	1047	87.5%
	期末手当に配分	1	0	0	1	0	2	0.2%
	期末手当と勤勉手当に按分して配分	0	2	3	7	3	15	1.3%
引き上げのうち、国未満の月数	勤勉手当に配分	8	2	24	28	3	65	5.4%
	期末手当に配分	0	0	0	0	0	0	0.0%
	期末手当と勤勉手当に按分して配分	1	2	5	13	1	22	1.8%
現行の支給月数に据置		0	1	5	5	1	12	1.0%
引き下げ		0	0	1	0	0	1	0.1%

③ 「初任給格付けを引き上げること」

要求したのは822単組（53.9%）であった。

交渉結果については、「4号上位を勝ち取った」が13単組、その他の初任給格付けの改善を勝ち取ったのが19単組であった。

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 /要求比
要求した	36	45	357	345	39	822	53.9%
初任給格付けを変更した	2	6	13	11	0	32	3.9%
(内訳)4号上位	0	0	6	7	0	13	40.6%
その他	2	6	7	4	0	19	59.4%

④ 「地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと」

要求したのは863単組（56.6%）であった。交渉結果については、前進回答ありが57単組だった。

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 /要求比
要求した	46	52	371	343	51	863	56.6%
今回、前進回答あり	9	5	24	15	4	57	6.6%

今回、合意に至らなかった	27	28	201	227	32	515	59.7%
現在協議中	4	15	101	54	10	184	21.3%
協議していない	5	6	64	58	5	138	16.0%

⑤ 「週休日の振り替えの運用の適正化をはかること」

要求したのは674単組（44.2%）であった。交渉結果については、「運用の適正化を実現した」が43単組、「現在協議中」が227単組、「既に運用の適正化がはかられている」が345単組（全単組比22.6%）だった。

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 /要求比
要求した	21	34	350	237	32	674	44.2%
運用の適正化を実現した	1	1	26	13	2	43	6.4%
運用の適正化には至らなかった	0	2	20	19	0	41	6.1%
現在協議中	6	7	136	70	8	227	33.7%
協議していない	2	6	54	72	9	143	21.2%
既に運用の適正化がはかられている（運用上の問題がない）	27	32	158	99	29	345	—

⑥ 「賃金の運用改善にむけ、1単組1要求を行った」

賃金の運用改善にむけた要求を行ったのは848単組（55.6%）だった。

要求内容ごとに見ると「初任給改善」を要求したのが606単組、そのうち改善を勝ち取ったのが25単組、協議中が397単組、「昇格運用の改善」を要求したのが590単組、そのうち改善を勝ち取ったのが19単組、協議中が426単組、「上位昇給の活用」を要求したのが455単組、そのうち改善を勝ち取ったのが5単組、協議中が327単組、「高齢層職員の昇給」を要求したのが552単組、そのうち改善を勝ち取ったのが26単組、協議中が372単組だった。

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 /要求比	
要求した	43	54	381	320	50	848	55.6%	
初任給改善	要求した	33	41	258	247	27	606	71.5%
	改善を勝ち取った	3	8	11	3	0	25	4.1%
	現在協議中	16	24	160	181	16	397	65.5%
昇格運用の改善	要求した	33	42	241	247	27	590	69.6%
	改善を勝ち取った	1	0	9	9	0	19	3.2%
	現在協議中	21	32	160	196	17	426	72.2%
上位昇給の活用	要求した	19	32	188	198	18	455	53.7%
	改善を勝ち取った	1	2	1	1	0	5	1.1%
	現在協議中	13	21	123	159	11	327	71.9%
高齢層職員	要求した	38	43	227	220	24	552	65.1%
	改善を勝ち取った	2	1	11	11	1	26	4.7%

員の昇給	取った							
	現在協議中	22	31	139	164	16	372	67.4%

- ⑦ 「定年引き上げについては、国に遅れることなく確実に実現することとし、高齢期職員の能力・経験や役職定年のあり方、計画的な新規採用などさまざまな課題について十分検討を行うこと」

要求したのは1,006単組（66.0%）だった。「条例改正し、運用にむけた具体的協議を行っている」が500単組、「条例改正にむけて具体的協議を行っている」が532単組、「条例改正の見込みも立っておらず、協議ができていない」が11単組、「一度も協議していない」が36単組であった。

	都道府県	県政令市	都特別区	市	町	村	事務組合 広域連合	合計	全単組比
要求した	50	61	462		381		52	1006	66.0%
条例改正し、運用にむけた具体的協議を行っている	47	44	213		181		15	500	32.8%
条例改正にむけて具体的協議を行っている	5	18	264		216		29	532	34.9%
条例改正の見込みも立っておらず、協議ができていない	0	1	2		5		3	11	0.7%
一度も協議していない	0	0	10		17		9	36	2.4%

- ⑧ 「再任用職員の職務・級の格付けなど、現在の運用を抜本的に改善するため、対応をはかること」

要求したのは824単組（54.1%）、「職務・級の格付けを改善した」が45単組、「改善には至らなかった」が298単組、「現在協議中」が413単組であった。

	都道府県	県政令市	都特別区	市	町	村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 /要求比
要求した	43	50	363		328		40	824	54.1%
職務・級の格付けを改善した	7	5	30		3		0	45	5.5%
改善には至らなかった	29	25	130		96		18	298	36.2%
現在協議中	8	17	174		196		18	413	50.1%
協議していない	0	5	52		54		8	119	14.4%

- ⑨ 「会計年度任用職員の給料・報酬についても、常勤職員と同様に4月に遡及して引き上げ改定を行うこと」

要求したのは892単組（58.5%）だった。

ア 月例給

月例給について、引き上げ改定となったのが734単組（常勤職員の給料表引き上げ改定単組のうち61.7%）、うち4月遡及が196単組、年度途中（2022年12月、2023年1月など）からの引き上げが53単組、2023年度から改定が485単組、協議中が89単組、引き上

げ改定を行わないのが89単組であった。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	給料表引 き上げ改 定単組比
引き上げ改定	42	48	329	274	41	734	61.7%
常勤と同様に、4月に遡 及して引き上げ改定	10	7	63	105	11	196	16.5%
2023年1月(2022年12 月も含む)分から引き上 げ改定	4	6	26	16	1	53	4.5%
2023年度から引き上げ 改定	28	35	240	153	29	485	40.8%
現在協議中	1	9	47	31	1	89	7.5%
改定は行わない	1	4	36	47	1	89	7.5%

イ 一時金

一時金については、なんらかの引き上げ改定を勝ち取った単組が2022年12月一時金で119単組（常勤職員の一時金引き上げ単組中9.9%）、2023年一時金で322単組（同単組中26.9%）であった。

期末手当について、常勤職員と同じもしくはそれ以上の月数が支給されている単組については、2022年12月一時金・2023年一時金ともに「引き上げ改定を行わない」が最も多かった。「常勤と同じ月数を期末手当等で引き上げ」は22年12月一時金で54単組、23年一時金で91単組、「常勤より少ない月数を期末手当等で引き上げ」は22年12月一時金で15単組、23年一時金で36単組だった。

常勤職員未満の支給月数が支給されている単組についても、2022年12月一時金・2023年一時金ともに「引き上げ改定を行わない」が最も多かった。「常勤と同じ月数を期末手当等で引き上げ」は22年12月一時金で39単組、23年一時金で140単組、「常勤より少ない月数を期末手当等で引き上げ」は22年12月一時金で11単組、23年一時金で47単組だった。「常勤を上回る月数を期末手当等で引き上げ」も23年一時金で8単組あった。

常勤と同じもしくはそれ以上の 支給月数の場合		都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	一時金引 き上げ単 組比
2022年 12月 一時金	常勤と同じ月 数を期末手当 等で引き上げ	2	9	32	9	2	54	4.5%
	常勤より少な い月数を期末 手当等で引き 上げ	5	2	5	3	0	15	1.3%
	現在協議中	0	4	14	13	1	32	2.7%
	2022年分の引 き上げ改定は 行わない（現	24	27	182	152	29	414	34.6%

	状のまま)								
2023年 一時金	常勤と同じ月数を期末手当等で引き上げ	7	11	51	20	2	91	7.6%	
	常勤より少ない月数を期末手当等で引き上げ	9	8	16	2	1	36	3.0%	
	現在協議中	2	7	35	21	3	68	5.7%	
	2023年分の引き上げ改定は行わない(現状のまま)	13	15	131	136	25	320	26.8%	

常勤未満の支給月数の場合		都道府県	県政令市	都特別区	市区町	村	事務組合 広域連合	合計	一時金引き上げ単組比
2022年 12月 一時金	常勤と同じ月数を期末手当等で引き上げ	1	0	9	29	0	39	3.3%	
	常勤を上回る支給月数を期末手当等で引き上げ	0	0	0	0	0	0	0.0%	
	常勤より少ない月数を期末手当等で引き上げ	5	2	2	2	0	11	0.9%	
	現在協議中	1	2	13	9	0	25	2.1%	
	2022年分の引き上げ改定は行わない(現状のまま)	6	15	153	135	11	320	26.8%	
2023年 一時金	常勤と同じ月数を期末手当等で引き上げ	2	3	40	93	2	140	11.7%	
	常勤を上回る支給月数を期末手当等で引き上げ	0	0	8	0	0	8	0.7%	
	常勤より少ない月数を期末手当等で引き上げ	6	9	23	7	2	47	3.9%	
	現在協議中	1	3	23	10	0	37	3.1%	
	2023年分の引き上げ改定は行わない(現状のまま)	3	4	84	61	7	159	13.3%	

⑩ 「会計年度任用職員の処遇改善を行うこと」

要求したのは、929単組（61.0％）であった。交渉結果については、「給料（報酬）・手当の改善を勝ち取った」が131単組（14.1％）、「給料（報酬）について昇給（幅・上限等）等の運用改善を勝ち取った」が25単組（2.7％）、「協議を行ったが勝ち取れなかった」が378単組（40.7％）、「継続協議中」が334単組（36.0％）となった。

⑪ 「会計年度任用職員の休暇等について、常勤職員との権衡をはかること」

要求したのは、835単組（54.8％）、交渉結果については、「休暇等について改善を勝ち取った」は、80単組（9.6％）だった。

⑫ 「医療・社会福祉職場の処遇改善を要求した」

要求したのは524単組（34.4％）、結果として「看護師の処遇を改善した」うち非正規職員が93単組、正規職員が101単組、「保育・幼稚園教諭等の処遇を改善した」うち非正規職員が153単組、正規職員が51単組、「介護・障害福祉職員の処遇を改善した」うち非正規職員が10単組、正規職員が13単組であった。なお、改善した単組数には今確定期以前に勝ち取った単組を含んでいる。

⑬ 「公務における働き方改革を着実に推進するため、労働時間を適正に把握するとともに、36協定締結義務職場での確実な締結、締結義務のないすべての職場における36協定に準じた協定の締結、年次有給休暇の取得促進をはじめ適切な対応をはかり、長時間労働を是正すること」

要求したのは、821単組（53.9％）であった。

36協定締結義務職場では、「今回新たに締結することができた」が6単組、「既にすべての職場で締結している」が645単組、「協議中」が109単組、「協議したが締結に至っていない」が92単組だった。

それ以外の職場では、「今回新たに締結することができた」が1単組、「既にすべての職場で締結している」が98単組、「協議中」が255単組、「協議したが締結に至っていない」が256単組だった。

⑭ 「職場実態を踏まえ、必要な人員を確保すること」

要求したのは、902単組（59.2％）だった。「要求を踏まえ、人員増を勝ち取った（次年度以降の増員の確約も含む）」のは131単組（14.5％）であった。

6. 自治体確定闘争を踏まえた今後の課題

(1) 2023人事院・人事委員会勧告にむけて

物価の高騰が続き実質賃金が低下する中、2023年の勧告については、民間春闘も踏まえ

た積極的な賃上げを求め、実現する必要がある。加えて、2023人事院勧告では、給与制度の見直しに関する骨子案が示されることとなっており、これにむけて自治労の考え方と取り組みの方向性を定め、人事院・総務省に意見反映を行う必要がある。

2022年人事委員会勧告は、概ね国に準じた引き上げ勧告がされた。一時金については、すべての人事委員会で引き上げ勧告がされ、支給月数が国を下回る自治体のうち、3自治体において国を上回る引き上げを行い、支給月数が国と同じまたは近づくなどの成果もみられた。2023年の勧告にむけても引き続きの取り組みが必要である。

また、前述の給与制度の見直しに対する対応や、長時間労働の縮減にむけて、人事委員会の労働基準監督機関としての機能強化を求めることなどにも取り組まなければならない。

(2) 交渉サイクルの確立

交渉サイクルの確立について、昨年の結果は第一次集約時点での数字のため、一昨年の結果と比較すると、要求・交渉・妥結のすべてで約10ポイント下回る結果となった。自治労の賃金闘争における重要な位置づけの確定闘争において、約25%の単組が要求書を提出せず、約35%の単組で交渉未実施という状況にあることは厳しく受け止めなければならない。

自治体確定闘争は組合員の賃金を決定する重要な取り組みであり、「賃金・労働条件に関する事項は、必ず労使交渉・協議，合意により決定する」という労働組合の基本的な取り組みがなされなければならない。本部・県本部によるオルグ体制を強化し、すべての単組で「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルの確立にむけて、継続した取り組みを進める必要がある。

<交渉サイクルの確立に関する実施率の推移>

年	要求	交渉	妥結	書面化	人勧等の主な内容
2011	80%	76%		30%	月例給：引き下げ 一時金：据え置き 現給保障の段階的廃止
2012	76%	61%	38%	21%	月例給・一時金：据え置き 高年齢層の昇給・昇格見直し
2013	78%	62%	44%	20%	月例給・一時金：据え置き （「地公波及阻止」の取り組み）
2014	86%	78%	54%	29%	月例給：引き上げ 一時金：0.15月増（3.95月→4.1月） 給与制度の総合的見直し
2015	87%	81%	77%	30%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.1月→4.2月）
2016	81%	71%	56%	30%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.2月→4.3月） 扶養手当の見直し
2017	74%	64%	48%	21%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.3月→4.4月）
2018	79%	66%	54%	24%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.05月増（4.4月→4.45月）

2019	87%	77%	59%	24%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.05月増（4.45月→4.50月）
2020	85%	78%	65%	22%	月例給：据え置き 一時金：引き下げ 一時金：0.05月減（4.50月→4.45月）
2021	79%	65%	45%	18%	月例給：据え置き 一時金：引き下げ 一時金：0.15月減（4.45月→4.30月）
2022	77%	66%	51%	21%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.30月→4.40月）

（３） 統一闘争への結集

2022自治体確定闘争は、週休日の振替の適正化を全単組で取り組む課題として掲げて統一闘争に取り組んだ。結果として要求単組は6割弱（適正化済み除く）とすべての単組とはならなかったが、問題意識を持って取り組んだ県本部・単組も多くあり、一定の結集にはつながったと言える。今後とも、各闘争期には具体的な自治労統一課題を設定する取り組みを続けていく必要がある。

本部の示した戦術集中日どおりに闘争日程を設定したのは30県本部であったが、本年改定は概ね引き上げ改定だったことから、実質的には単組の交渉がヤマ場に集中していない県本部が多かった。

賃金・労働条件の底上げのためには、他自治体への波及効果等の観点から全国統一闘争に結集することの重要性を単組に改めて周知し、その強化をはかる必要がある。本部は各県本部の状況等をあらためて点検・分析し、2023春闘・自治体確定闘争に活かしていかなければならない。

（４） 給料および手当の改定状況

2022自治体確定闘争は、人事院の3年ぶりの引き上げ勧告を受け、勧告に準じて引き上げが実施された単組が大多数であった。ただし、勧告以外の運用改善を求める交渉が進まなかった点については、賃金水準の改善をめざす観点から問題が残る。

賃金水準の改善のためには初任給格付けを含めた昇給・昇格ラインの改善が不可欠である。本部はこの間、賃金改善のための1単組1要求を提起してきているが、要求単組は6割程度にとどまった。単組の賃金課題を明確にし、具体的な賃金運用改善要求を出せるよう、県本部による分析・指導が求められる。

（５） 会計年度任用職員への対応

会計年度任用職員については、制度施行後初めての引き上げ改定となった。給料・報酬については、常勤職員同様に4月に遡及した引き上げ、一時金については期末手当を対象として常勤職員と同月数の引き上げを求めることとした。

結果は、月例給の引き上げ改定を行った単組は734単組と常勤職員の引き上げ改定がさ

れた単組のうち6割程度、改定期期含めて常勤同様の引き上げとなったのは2割弱と課題を残す結果となった。国家公務員の非常勤職員については、先の臨時国会における吉田組織内議員の質疑等を受ける形で内閣人事局通知により各省庁に対し「基本となる給与の遡及改定を行うなど、改定期期についても引き続き改善に努めるよう」に依頼されるとともに省庁間での申し合わせの見直しも検討されていることから、来年度以降自治体単組においてもさらなる取り組みが求められる。

一時金については、期末手当の引き上げを勝ち取った単組が2022年12月一時金で常勤職員の一時金引き上げ単組中1割程度、2023年一時金で同単組中3割程度であった。引き上げ月数は、常勤と同じ月数での引き上げが3割程度、常勤より少ない月数での引き上げが1割程度であった。

会計年度任用職員の勤勉手当支給については2022年度中に結論を得るとされており、次期通常国会での地方自治法の改正等を進めるとともに、まずは現行制度下において全自治体で常勤職員以上の期末手当支給を達成する必要がある。

また、そもそも会計年度任用職員の処遇について把握できていないという単組が多いことから、まずは現状の把握から始め、県本部は単組をサポートし、すべての単組で会計年度任用職員の課題に取り組む必要がある。

(6) 定年引き上げへの対応

定年引き上げについては、2023年4月からの制度施行を控えているが、いまだ条例改正を行っていない単組が3割強も残っている。条例が未改正の単組は、年度内の改正を確実に進める必要がある。また、条例改正は終わったものの、運用について具体的協議を行っている単組も3割程度あり、制度確立と対象者の意向確認を早期に行う必要があり、春闘期にむけ引き続き情報を共有しながら円滑な制度導入にむけた取り組みを行っていくことが必要である。

2023 春 闘 方 針 (案)

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。日銀が12月下旬に長期金利の変動幅の上限を引き上げたことがこれまで黒田日銀総裁がとってきた異次元の金融緩和策の修正と捉えられ、10月中旬に1ドル150円に突入した為替相場は年明け1ドル129円まで円高が進行しました。しかし、その後ドルが買い戻され130円台半ばまで円安に戻っており、今後も乱高下が想定されますが、昨年1月の1ドル115円と比較すれば、依然として円安基調にあり、物価高に作用していることには変わりありません。総務省が12月23日に発表した11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3.7%増となり、15ヵ月連続で上昇していますが、価格転嫁が十分できてないとして、今後も企業による値上げが続くことが見込まれています。

3. 12月27日に発表された有効求人倍率（季節調整値）は、1.35倍と、コロナ禍前の水準には届いていないものの、緩やかに持ち直しており、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11月分結果（速報）では、現金給与総額は283,895円で、前年同月比0.5%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8ヵ月連続でマイナスとなっています。

4. 12月14日に公表された12月の日銀短観では、大企業製造業の景気判断は4期連続で悪化、非製造業では3期連続で改善していますが、エネルギー・原材料高の長期化による仕入れコストの上昇で製造業・非製造業問わず厳しい状態にあります。同じく日銀が12月12日に公表した11月の企業物価指数（速報）は、前年同月比9.3%増加しています。8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んだ円安が、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、集団的労使関係の深化・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。この連合の春闘方針に対して、1月4日に岸田首相は、年頭の記者会見において、この30年間、企業収益が伸びても賃金は伸びず「想定されたトリクルダウンは起きなかった」と総括したうえで、「イン

フレ率を超える賃上げの実現をお願いしたい」と発言するとともに、「リスクリングによる能力向上支援、日本型の職務給の確立、成長分野への雇用の円滑な移動を三位一体で進め、構造的な賃上げを実現する」と言及しました。1月5日には、経団連会長が、賃上げは「企業の責務」だと会見で発言し、会員企業に積極的な賃上げを要請する姿勢を示し、経済同友会代表幹事も好業績企業に積極的な賃上げを呼び掛けるとしていますが、経団連は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。

岸田政権の要請を受けて、賃上げに前向きな姿勢を示す経済団体ですが、共同通信社が主要企業を対象に実施したアンケートでは、2023年の賃上げについて「現時点では未定」と回答した企業が48%を占めています。また、賃上げを「行う」「前向きに検討する」と回答した36%の企業のうち、「ベア実施予定」の回答は10%にとどまり、「現時点では未定」が40%を占めており、実際に賃上げが実施されるかは不透明です。中小企業等においてはさらに厳しい環境にあることから、2023春闘は楽観視できる状況にありません。

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。7月の政府の概算要求基準では、新しい資本主義の軸となる政策に重点的に予算を配分する方

針を示していましたが、12月23日に閣議決定された2023年度政府予算案では従来の既存事業も多く並び、目新しさはないと指摘されています。

8. 日本の平均賃金は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繋がります。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	<ul style="list-style-type: none"> ・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"> 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」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 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"> 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」をめざす。 	

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

- 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。
- 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。

- 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ス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みます。

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3単組程度（最低でも1単組）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 ハラスメントの一扫

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な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人勸の「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、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均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。

ません。機械的な公募を行わせないなど雇い止めを防ぐ取り組みを強化し、会計年度任用職員の雇用の安定を求めます。

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協定のでびき」（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、組織拡大を進めます。

1. 公共民間単組

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

4%をあわせて6%程度とし、具体的には「賃金カーブ維持相当分4,500円＋生活維持・向上分10,000円＋格差是正・歪み是正分2,000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、「あなたの声からはじまる春闘」を踏まえ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

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。

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16,500円以上（賃金カーブ維持分4,500円＋生活維持・向上分10,000円以上＋格差是正・歪み是正分2,000円）」とします。

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。

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、非正規労働者の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) キャンペーンを通年化

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	【連合】 ・6日 2023春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会 【公務労協・公務員連絡会】 ・●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	【本部⇄県本部】 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	【連合】 ・2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 【民間大手】 ・14～16日 ヤマ場 ・13～17日 回答ゾーン 【公務労協・公務員連絡会】 ・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 全国一般評議会 回答指定ゾーン ・13～17日 先行組合回答ゾーン ・20～31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	【連合】 ・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13～17日、最大のヤマ場は3月14～16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・雇い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要求的書」<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）

2. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

【定年引き上げにむけた取り組み】

1. 定年引き上げについては、確定闘争時点で制度確立に至っていない単組もあることから、すべての単組で2023年4月から制度実施ができるよう取り組みます。単組は、積み残し課題を整理し、本格的な運用開始にむけて協議を行います。また、2022年度中に行うとされている23年度に60歳となる職員の意向確認を踏まえ、24年度の新規採用・人員配置にむけて協議を開始します。加えて、人員構成の中長期的なシミュレーションを行うよう当局に求めます。
2. いまだ条例改正を行ってない単組は、先行単組の取り組みを参考に、年度内に条例改正と対象者の意向確認を行うよう求めます。
3. 県本部は、単組の取り組みの進捗を確認し、交渉状況の共有と必要な支援を行います。
4. 総務省は、定年引き上げに合わせて高齢層職員の昇給・昇格抑制について速やかに取り組むよう自治体に求めています。高齢層職員のモチベーションを維持する観点から、昇給の確保および昇格メリットの維持に取り組みます。
5. 2031年3月までに検討するとされている60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与制度の見直しについては、人事院に対して十分な交渉・協議、合意に基づいて進めるよう求めます。

【医療・社会福祉の現場で働く職員の給与の引き上げにむけた取り組み】

6. 2022年2月から開始された医療・社会福祉職場の処遇改善事業については、2022年10月以降、処遇改善に必要な費用を診療報酬等に組み込む形で措置されています。保育士等の処遇改善分については、10月以降公定価格に処遇改善加算を新設する形で、地方交付税措置されています。処遇改善分の財源を対象職種のみならず公務で働くすべての職員の処遇改善につなげることを基本目標に取り組みを進めます。

【人事評価制度等への対応】

7. 定年の段階的引き上げに合わせて、総務省が人事評価結果の活用（勤勉手当、昇給、昇任・昇格、分限）について一層圧力を強めています。改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。

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

8. 国における人事評価評語の細分化が

2022年10月から施行されています。評語区分が5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）となり、任用・給与反映の基準も変わることであります。

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

9. 上記の通り、国の人事評価制度については、評語の細分化の見直しが行われましたが、これは国公の運用実態に基づいたものです。

人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、上位評価者が大きな塊として存在し、下位評価者が極端に少ない国公とは異なるため、自治体で同様の見直しをする必要はありません。単組においては、引き続き、当該自治体の人事評価の評語および区分ごとの職員の分布など運用実態について明らかにし、国とは制度や実態ともに異なることを指摘しながら、機械的に国通りの見直しとならないよう、交渉・協議を行い、当局の姿勢・考え方の確認を行います。

10. 本部は、「人事評価制度の運用に関する調査」の集約・分析を行うとともに、抽出した好事例についての追加調査を行います。

【会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動】

11. 総務省が検討している会計年度任用職

員に対して勤勉手当支給を可能とする制度改正については、2022年度中に結論を得るとされています。本部は引き続き総務省の動きを注視します。

12. 県本部・単組は、現行制度下においても均衡・権衡が達成されていないことから、常勤と同月数の期末手当の確実な支給をはじめ、同一労働同一賃金にむけた処遇改善に取り組みます。あわせて、組織内・政策協力議員を通じて議会質疑と処遇改善に必要な予算確保を求めます。

【特別交付税の減額措置を阻止する取り組み】

13. 特別交付税の算定に関して、国基準を上回る手当等の支給により減額算定される規定の廃止を求めて、地方交付税法第17条の4に基づく意見の申し出にすべての単組で取り組みます。

現行の「特別交付税に関する省令」では、2021年人勧の取り扱いに関して、2021年12月または2022年6月で引き下げ調整を行っていないことにより、期末手当が国の支給割合を超えている自治体については、減額対象となっています（会計年度任用職員の期末手当に関しては、減額算定される予定はありません）。本部は、引き続きこうした制裁ともいえるような措置を行わないよう総務省に求めます。

【地域手当・寒冷地手当の見直しにむけた取り組み】

14. 地域手当については、国の制度を画一的に自治体に強制するような指導・助言を行わないよう総務省に要請します。

また2024年に予定されている給与制度の見直しにおいては地域手当もあわせて

検討するとされており、2023年夏に骨格案が示されます。これにむけて、自治労の考え方と取り組みの方向性を定め、人事院・総務省に意見反映を行います。県本部・単組は本部の示す考え方をもとに議論を行います。

15. 寒冷地手当の支給については、気象庁「メッシュ平年値2010」のデータに基づき、2014年の勧告によって級地が見直され、現在に至っています。2022年4月に公表された「メッシュ平年値2020」による影響の検証結果を基に、手当の維持・改善を求めて取り組みます。

【公務員制度改革への対応】

16. 公務員の労働基本権の回復および消防職員や刑事施設職員への団結権付与などについて、第107回ILO総会（2018年5月末開催）において、日本政府に対する11度目の勧告等が出されて以降、ILO条約勧告適用専門家委員会は日本政府に報告の再提出を求めるなど、勧告の実施にむけた指摘を行ってきました。団結権、協約締結権をはじめとする公務員における労働基本権の制約は、ILOが中核的労働基準（労働に関する最低基準）として定める第87号条約、第98号条約の規定に反しているにもかかわらず、政府は現状維持の姿勢を変えていません。

引き続き、総務省・消防庁との定期的な意見交換の場において、全消協と連携し、消防職員の団結権獲得にむけた協議を進めます。とくに、2023年6月に開催予定の第111回ILO総会で、日本の公務員の労働基本権の回復および消防職員や刑事施設職員への団結権付与が議題に

取り上げられるよう、連合・公務労協と連携して対策を強めます。

政府に対しては、ILO勧告等を受け入れ、自律的労使関係制度の措置について、速やかかつ真摯な検討を行うよう、連合・公務労協に結集して、強く求めます。

17. 立憲民主党の公務員制度改革PTは、公務員の労働基本権回復について検討し、2023年の通常国会に、自律的労使関係制度の措置を盛り込んだ国家公務員制度改革関連法案の提出をめざすこととしています。また、国の検討状況とあわせて、地方公務員の自律的労使関係制度の措置も求めます。

【改正育児法への対応】

18. 育児休業を原則2回まで取得可能とするなど、育児休業の取得回数制限を緩和する改正地方公務員育児休業法が2022年10月に施行されました。育児休業がより取得しやすくできるよう、制度の周知や利用促進をはかることなどを自治体当局に求めています。

【労働安全衛生の確立と快適職場づくり】

19. 労働安全衛生の確立にむけて、本部は以下の取り組みを行います。

- ① 県本部・単組等の安全衛生担当者の養成をはかるため、2月9日～10日に2023年度安全衛生集会を開催します。また、県本部労働安全衛生担当者会議を開催し、安全衛生月間の取り組みなど各単組の労安活動の推進について意思一致をはかります。
- ② 地方公務員災害補償基金支部労働側

参与会議を4月に開催し、公務災害認定の現状や課題等について、情報の共有化をはかります。

20. 労働安全衛生の確立と快適職場づくりにむけて、県本部、単組は以下の取り組みを行います。

- ① 「安全衛生講座」等を開催し、7月の安全衛生月間の取り組みの推進を周知します。また、対面式の講座等の開催が難しい場合も本部作成の動画を活用する等、労働安全衛生に関する学習の機会の確保を追求します。
- ② 労働安全衛生法で月1回以上の開催が義務づけられている安全衛生委員会を、すべての事業場で開催します。
- ③ 安全衛生委員会において、時間外労働の実態を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具体的な対応策を示すよう求めます。また、特例業務が行われた場合の、要因の整理、分析・検証を実施させます。
- ④ 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月平均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させます。
- ⑤ 「自治労メンタルヘルス対策指針」等を活用し、メンタルヘルスの相談体制や職場復帰体制の改善策の実施など、取り組みを進めます。
- ⑥ 労災保険法が適用されない会計年度任用職員、非常勤職員など条例による公務災害補償（地公災法第69条）につ

いては、基金および労災保険法による補償との均衡を踏まえた制度を条例で定めることが義務づけられています。そのため、単組においてもこの条例が適切に整備・運用されているか点検し、必要な対応を求めます。

- ⑦ カスタマーハラスメント対策については、本部作成の「カスタマーハラスメント予防・対応マニュアル」を参考にして、単組は当局に対し組織的に対応することを基本に、対応ルールの確立、体制整備等を求めます。本部は、民間・公務職場を対象とするカスタマーハラスメント防止のための事業主の措置義務の実現をめざし、他産別と連携して連合全体での取り組みを進めます。

【コロナ禍における労働条件の確保】

21. 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。

22. 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。

【労災認定基準改定への対応】

23. 脳・心臓疾患による過労死の労災認定基準については勤務時間以外の負荷要因を含めて総合評価する方式に改正され、公務災害認定の基準においても同様の改正が行われたことを踏まえ、改正基準の適切な運用を求めています。

また、精神疾患等による長期病休職員の職場復帰にむけた「試し出勤」時における公務災害の適用基準と運用の具体化を求めています。

【失職特例条例の制定を求める取り組み】

24. 単組・県本部は、地方公務員法第28条に基づく失職の特例を認める条例の制定を求めます。

各自治体の分限条例に「任命権者は地方公務員法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとする事ができる」との条文の追加を求めます。また、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、上記の条文への修正を求めます。

【改正地方自治法に対応した条例の制定を求める取り組み】

25. 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ように求めます。

【公正労働実現のための取り組み】

26. 改正教職員給与特別措置法（給特法）によって、自治体の判断で「1年単位の変形労働時間制」を導入することが可能となりましたが、安易な条例化はさせないことを基本に取り組みを進めます。

条例化された場合には、1年単位の変形労働時間制を導入する前提となる、教員の時間外勤務の上限を定めた文科省の指針が遵守されているかを厳しくチェックしていきます。

27. 連合が提唱している「労働者代表法案骨子要綱（案）」については、労基法等の「過半数代表者」の問題点を克服し、労働者代表委員会の設置を通じた過半数組合の形成を進める観点から議論に参加します。法制化の具体化にあたっては、改めて、構成組織との慎重な議論を求めます。

28. 高度プロフェッショナル制度については、長時間労働を助長し、過労死等を招く危険性があることから制度自体を職場に導入させないよう取り組みを進めます。また、リモート勤務の拡大により、成果主義型の人事制度の導入が推進される可能性があることから、労働時間の管理などに関する民間企業の動向に注視していきます。

29. 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイ

ドライン」を活用し、賃金をはじめとした労働条件の総点検を行うとともに、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。同時に、労働契約法第18条を活用した有期契約5年超の労働者の無期契約への転換に取り組みます。

30. 「解雇の金銭解決制度」については、厚生労働省の「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」の報告書を踏まえ、金銭解決の実態調査を行った後に労政審で議論を開始することになっています。解雇の金銭解決や企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大など、労働規制を緩和する動きについては引き続き反対し、連合に結集し取り組みます。また、「電子マネー」での賃金の支払いについては、給与の保全措置を実施したうえで、2023年4月から認められる予定です。引き続き、賃金の安全な支払いを求める立場から保全措置の実効性の確保を求めています。同時に各単組は「電子マネー」での賃金の支払いは導入させない立場で取り組みます。
31. 法制審議会で担保法制の見直しに関する議論が進められていますが、担保の範囲の拡大によって、労働債権の引き当て財産が減少する懸念があることから、ILO第173号条約（労働債権の保護）の趣旨を踏まえて、労働債権の優先順位の引き上げを求めています。
32. 厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2020年9月改定）に沿った、副業・兼業を行う労働者の労働時間管理や健康管理を求めています。公務職場でも、副業・兼業が認められているパートタイム型の会計年度任用職員

について、割増賃金の支払義務が生じる場合があることについて当局に確認を求めています。

また、複数就業者に対する労災保険の給付算定において複数事業場の賃金が合算されること、複数事業場における業務上の負荷を総合的に評価することとされました。地方公務員災害補償法等が適用される地方公務員については労災保険給付との通算が認められないことから、労災保険との均衡を失しないよう省庁対策等を進め、法改正等を含めた必要な措置を求めています。

33. 個人請負やフリーランスなど「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護を強化する観点から、関連する法律における労働者概念の見直しを求めます。
34. 分限処分の適用拡大の動きについて、顧問弁護士と連携して対策を強化します。とくに、経営・組織形態の見直し、民間移譲等を背景とした、過員・廃職などによる分限免職処分については、当局に対し、回避努力義務を果たすことを求めます。

【地方公務員共済制度をめぐる取り組み】

35. 政府の「全世代型社会保障構築会議」や社会保障審議会における、年金や医療・介護サービスに関する議論を注視するとともに、職域の相互連帯により、保険者機能を強化することを通じ、共済制度を充実させる観点で連合と連携して取り組みを進めます。また、地方公務員共済組合の組合側委員の選出規定の見直しを求めます。あわせて、地方議員の共済への加入に関する議論を注視します。

36. 厚生年金・健康保険の適用対象である自治体等で勤務する短時間労働者に対して、2022年10月から公務員共済の短期給付が適用されました。引き続き、適用に伴う課題に適宜対応し、自治体や各共済組合のシステム改修や業務量増大に対応する人員の確保を含む体制整備と必要な財源の確保を求めて、総務省および各共済組合対策を強化します。
37. データヘルス計画については、2020年度で過去3年度の評価を行い、2021年度から3年の「健康課題別保健事業計画（中期）」を実施することから、組合員の健康改善と医療費適正化の観点で、自治体当局および各共済組合に対し、実効性ある取り組みを求めます。
38. 地方公務員共済組合連合会等の年金積立金の運用について、地方公務員共済組合連合会および各共済組合の運営審議会や地方公務員共済資金運用委員会において、運用状況の監視・確認を行います。世界銀行が景気の後退とインフレが同時

に進む予想をするなど、経済を取り巻く環境は厳しく、運用環境も不透明な状況にあることから、引き続き、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運用を求めています。

39. 地共連や各共済組合に対して、ESGを考慮した社会的責任投資（SRI）のさらなる拡大を運営審議会等で働きかけます。また、核兵器製造関連企業や公共サービスの民営化で利益を拡大させる多国籍企業の株式などの購入については慎重に対応するように求め、投資基準におけるネガティブ・スクリーニングの導入などの検討を働きかけていきます。
40. 本部は、地方公務員共済制度などの課題に対応するため、適宜、共済対策委員会を開催します。

【救援制度の見直し】

41. 本部の救援規程について、本部内での検証を進め、所要の見直しを検討します。

中途採用者の賃金改善にむけて

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。中途採用者の賃金改善は、人材確保の観点からも重要であり、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。

初任給決定と昇格の基本的考え方についてあらためて確認したうえで、国の取り扱いを参考として中途採用者の賃金改善に取り組めるよう、考え方を示します。

1. 初任給決定

①初任給決定の基本的な考え方

国公における初任給決定は、人事院規則9－8「初任給、昇格、昇給等の基準」、地公における初任給決定は、「初任給・昇格および昇給等の基準に関する規則」に基づいて行われます。

新たに職員となった者の職務の級については、能力等を考慮し、職務に応じて決定するものとされています。また、号俸（号給）については、採用試験、学歴免許等の資格、経験年数に基づき決定します。

②初任給基準表による初任給決定

通常、新たに採用された職員の級・号給は、職種区分、試験区分、学歴免許等の区分に応じて、「初任給基準表」によって決定されます。

ア 採用試験の結果に基づいて職員になった者

試験欄の「採用試験」の区分のうち、任用の基礎となった試験区分を適用

イ 選考により職員になった者

試験欄の「その他」の区分を適用

ウ 経験者採用試験の結果に基づいて職員になった者

初任給基準表は適用しない

※経験者採用試験とは

民間企業等における実務経験のある者を、係長級以上の官職に採用するために2012年に国で導入された試験区分。

【初任給基準表の例】

職種	試験		学歴免許等	初任給
一般	採用試験	大卒程度		1級25号俸
		高卒程度		1級5号俸

	その他	高校卒	1級1号俸
--	-----	-----	-------

※初任給基準表では、高卒と大卒で20号俸の差があり、修学年数の差が5年分となっています。これは、採用試験区分ごとに修学年数1年を1.25年として換算しているためです。

③学歴免許等の資格による初任給の調整

初任給基準表に定められた学歴を超える学歴を有するものは、修学年数の差1年につき4を乗じた号数を加算します。

例) 短大2卒者が高卒程度試験に合格して採用された場合

- ・初任給基準表の高卒初任給 行1-5
- ・高卒と短大2卒の修学年数の差が2年のため
行1-5 + (2年×4号) = 1-13

④経験年数による初任給の調整

ア. 調整の対象となる経験年数

民間経験があるなど、学卒後何らかの前歴がある職員については、初任給基準表で決定した級・号給から経験年数分を調整(加算)することができます。調整の対象となる経験年数は、試験区分で定めた学歴を取得した以降の経験年数を経験年数換算表で換算して算出します。

【経験年数換算表】(人事院規則9—8 別表第4)

経歴		換算率
国家公務員、地方公務員又は旧公共企業体、政府関係機関若しくは外国政府の職員としての在職期間	職員として同種の職務に従事した期間	100/100
	職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下(部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、100/100以下)
民間における企業体、団体等の職員としての在職期間	職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下
学校又は学校に準ずる教育機関における在学期間(正規の修学年数内の期間に限る。)		100/100以下
その他の期間	教育、医療に関する職務等特殊の知識、技術又は経験を必要とする職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に直接役立つと認められるもの	100/100以下
	技能、労務等の職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に役立つと認められるもの	50/100以下(部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、80/100以下)
	その他の期間	25/100以下(部内の他の職員との均衡を著しく失う場合及び教育職俸給表の適用を受ける職員に適用する場合は、50/100以下)

イ. 調整の方法

換算された経験年数に応じて、原則として5年間は12月、5年を超える期間は18月で除し、その号給（端数切捨て）だけ加算されます。ただし、公務に直接役立つ職務についていた場合は5年を超えても12月換算できます。

例) 大学卒業後、民間（直接役立つ職務）で7年の経験を要するものを行政職に採用する場合

ア. 経験年数換算表によって経験年数を算出

7年×100/100=7年 ※直接役立つ職務であれば100%換算

イ. アで得られた経験年数に応じた調整

7年（84月）÷12月=7 7年×4号給=28号給

※直接役立つ職務であれば5年を超えても12月（100%）換算できる

1級25号給+（28号給）=1級53号給

ウ. 「直接役立つと認められる職務」の解釈について

人事院は、2022年9月に各府省に対し給与局長通知「民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について」を発出しました。

この中で、経験年数換算表の「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」について、「各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた期間であっても、100分の100の換算率で換算することができる」と示しています。これは、省庁からの照会に対する回答をあらためて明文化したものであり、民間経験を持つ者の給与水準を直採用者と均衡させるという考え方をより幅広に取り扱うとしている点で、大きなポイントとなります。

また、会計年度任用職員として正規と同等の職務を担ってきた者が、新たに正規職員として採用される場合には、会計年度任用職員としての経験年数を100分の100で換算すべきです。

なお、同通知では「アルバイトをしていた期間の職務内容及び就業実態が常勤職員と同等と認められる場合には、『民間における企業体、団体等の職員としての在職期間』欄を適用することも可能」と示しており、常勤職員と同等の職務内容及び就業実態があれば、経験年数を100分の100の換算率で換算をすることも可能となります。

2. 昇格

昇格とは、職員の職務の級を同一の給料表の上位の職務の級に変更することをいいます。昇格させる場合の要件として、級別定数に欠員があること（国公）、

級別標準職務表（地公の場合は等級別基準職務表）に適合すること、在級期間表に定められた在級期間を満たしていること、人事評価の結果が要件を満たしていること（国公と一部地公）等があります。

①在級期間表

在級期間表の職務の級欄に定める数字は、その級に昇格するために必要なひとつ下位の級の在級期間を示しています。

例) 3級の欄に「4」とあるのは、3級に昇格するために、2級に「4年」在級する必要があることを示している。

【在級期間表】（人事院規則9—8 別表第6）

職務の級								
2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
3(8)	4	4	2	2	4	3	3	3

※備考 2級に昇格するために必要な1級在級期間「3」について、総合職（院卒・大卒）は「0」、一般職（高卒）・専門職（高卒）については「8」、選考採用者は「9」。

②人事評価の昇格要件

国公において職員を昇格させる場合には、昇格させようとする日以前2年間において、以下に掲げる要件を満たす職員の中から、昇格させる者を決定します。

（2022年10月1日から評語区分の見直しが行われていますが、2024年9月30日までを評価期間とする昇格は、現行制度に準ずることとされているため、以下は、評語区分の見直し前の基準となります）

- ・ 直近の能力評価及び業績評価の全体評語が上位又は中位の段階（B以上）であること。
- ・ 直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語について、いずれか1つの全体評語が上位の段階（S又はA）であり、かつ、他の全体評語が中位の段階（B）であること又はこれと同等以上であること。
- ・ 昇格させようとする日以前1年以内に懲戒処分等を受けていないこと。

3. 中途採用者の賃金改善

国家公務員においては、これまで数度にわたって、中途採用者の給与水準をより直採用者（新卒後すぐ入職した職員）と均衡させるよう、前歴換算における初号制限（その者の属する級の上位の級の初号の給料額を上回る号給とすることができない制度）の撤廃や、公務に直接役立つ民間経験であれば、5年を超えても12月換算とするという制度改善が行われてきました。自治体においても、古い規定が残っている場合は撤廃し、下記の国の取り扱いを参考に初任給決定の改善と昇格要件の緩和に取り組む必要があります。

①経験者採用試験以外の選考による中途採用者の場合

ア 級の決定

「初任給基準表」の級を基礎とし、採用前の経験年数を、その期間公務に在職したものと見なしたうえで、「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。

イ 号俸の決定

号俸は、初任給欄を昇格させた号俸または最低号俸に、経験年数換算表による換算で得られた経験年数による調整（加算）を行い、決定。（級を決定した後、在級期間表の最短昇格期間分を除いた経験年数で号俸を調整）

例) 大卒後、民間経験年数が5年あるものが大卒程度試験によって採用された場合

ア. 級の決定

大卒初任給1級25号から、最短昇格期間3年で2級に昇格したとみなし、2級5号に格付け

イ. 号俸の決定

経験年数5年から最短昇格期間の3年を引いた2年が調整対象となるため、2級5号+8号=2級13号に格付け

ウ 在級期間の短縮（中途採用者に限らない措置）

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昇格が可能。

(※)「勤務成績が特に良好」とは、昇格させようとする日以前の直近の能力評価の全体評語が最上位（S）かつ業績評価の全体評語が上位の段階（A）のことをさす。**エ 最短昇格期間（中途採用者むけの措置）**

民間企業等を含めた経験が十分にあり、在級期間表の在級期間によると部内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（各級の在級期間を合算した期間）以上であれば、在級1年で昇格が可能。（勤務成績が特に良好であれば、50%まで昇格期間の短縮が可能）

②経験者試験方式による中途採用者の場合

2012年に民間企業等における有為な勤務経験等を有する者を係員より上位の官職へ採用する経験者採用試験が導入されました。経験者採用の職員には初任給基準表は適用されません。

ア 級の決定

経験者試験採用者の級の決定にあたっては、その者の有する経験年数にかかわらず、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて決定することが可能。

イ 号俸の決定

経験者試験採用者の有する経験年数に相応する経験年数を有する部内の他の職員の号俸を踏まえ、当該経験者試験採用者の有する能力等を考慮して決定。

ウ 在級期間の短縮

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昇格が可能。

エ 最初の昇格に関する特例

通常の上昇要件では部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合は、直近の能力評価および2回の業績評価が一定の要件（1回はA以上、残りはB以上など）を満たせば、在級1年で昇格が可能。

4. 2023 春闘の重点課題として

以上の国における取り扱いを踏まえ、2023 春闘では、中途採用者の処遇改善にむけた総点検を重点課題とし、ほかの職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、初任給決定・昇格の改善を求めることとします。具体的な要求内容は、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。

(追記)

社会と公務の変化に応じた給与制度の整備に関する現時点での考え方

1. はじめに

2022年8月の人事院の給与に関する報告で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」として、若年層の給与改善や60歳前後の給与水準の連続性確保等の課題、および地域手当をはじめとした諸手当の見直しについて言及された。

60歳前後の給料水準を連続的とすることに関しては、2023年4月施行予定の定年の引き上げに関する「国家公務員法等の一部を改正する法律」の附則に現行の定年(60歳)前後で給与水準が連続的なものとなるよう、昇格・昇給の基準、俸給月額その他事項について検討の状況を踏まえ2030年度末までに所用の措置を順次講ずるものとされていることから、今回の給与制度見直しにおいては、完成形にはいたらなくとも一定の見直しが行われることが予定される。

また、最低賃金や人材確保の観点からもこの初任層の給料(俸給)月額は民間水準を大きく下回り俸給表上では最賃との逆転も生じており、これまでの官民較差の配分では調整が困難なことから、配分変更を含む抜本の見直しの必要がある。

その他手当等に関しても、地域手当は10年ごとの見直しが予定されており、寒冷地手当については、支給地を指定する基礎データが更新されていること、さらには、働き方の変化に伴って給与制度の変更も検討されるなど多岐にわたり検討が進められることとなる。

これらの検討は、本年2023年の勧告時にはその骨格が示される予定であることから、今春闘期から人勧期の取り組みが極めて重要となることから、現時点で60歳前後の給与水準を連続的とすることおよび、地域間給与格差により人材確保等に支障が生じているなど課題の多い地域手当について、現時点での考え方を示し組織内での議論と認識の共有化を図りつつ意見反映を進めていくこととする。

2. 60歳前後の給料水準を連続的とすること等給与カーブの検討に関して

2023年4月に予定される定年の(段階的)引き上げにおいては、当面の間現在の定年の翌年度以降給料(俸給)表の額の7割の額が支給されることとされている。

給料表を含む給与は自治体ごとに条例で定めて支給することとなることから、労使協議を経て自治体の条例で定めれば7割でなく10割支給することも可能であるが、自治体の労使交渉でこれを変更することは相当困難と言わざるを得ない。

い。

そのため、国における制度見直しを進める必要がある。

(1) 給料（俸給）月額 の 7 割措置について

人事院の意見の申し出

人事院は 2018 年に行った意見の申し出において以下の考え方から、当面 60 歳を超える職員の給与水準を 7 割とすることを求めた。

「国家公務員の給与は社会一般の情勢に適応するように変更することとされている。民間企業の 60 歳を超える従業員の給与の状況を「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）で見ると、行政職俸給表（一）の適用を受ける常勤職員と類似する「管理・事務・技術労働者」（フルタイム・正社員）の 60 歳台前半層の従業員の年間給与は、企業規模 10 人以上で 515.2 万円、同 100 人以上で 596.7 万円となっており、この年間給与について、50 歳台後半層の年間給与と比較すると、企業規模 10 人以上で 68.8%、同 100 人以上で 70.1%となっている（平成 27 年、平成 28 年及び平成 29 年の平均値）。また、本院が本年実施した「職種別民間給与実態調査」においても、定年を 60 歳から 61 歳以上に引き上げている事業所（定年制を廃止した事業所を含む。）のうち 60 歳時点で従業員の給与の減額を行っている事業所における 60 歳を超える従業員の年間給与水準について見ると、平均で 60 歳前の 7 割台（課長級は 75.2%、非管理職は 72.7%）となっている。これらの状況を踏まえれば、60 歳を超える職員の年間給与は、60 歳前の 7 割の水準に設定することが適当であると考える。なお、役職定年により任用換えされた職員の年間給与水準は、俸給の特別調整額が支給されなくなることで等により、任用換前の 5 割から 6 割程度となる場合がある。前述の「職種別民間給与実態調査」においては、定年が 60 歳を超える事業所の多くは一定年齢到達を理由にした給与の引下げは行っていなかった。また、60 歳を超えても引き続き同一の職務を担うのであれば、本来は、60 歳前後で給与水準が維持されることが望ましい。しかし、多くの民間企業は給与水準が下がる再雇用制度により対応していること、また、60 歳定年の下、民間の状況を参考にして設計されている現行の給与カーブを直ちに変更することは適当ではないことから、60 歳を超える職員の給与水準の引下げは、当分の間の措置と位置付けることとし、民間給与の動向等も踏まえ、60 歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討していくこととしたい。」（2018 意見の申し出より抜粋）

以上から 7 割措置については、当面の間の暫定措置であるとともに、現時点までは対象者がいないことから、7 割の根拠は 60 歳前の比較方式とは異なり、賃金センサスや職種別給与実態調査等を参考に、60 歳前の給与カーブを直ちに變更しないことを前提として総合的な判断として 7 割措置とされたことがわかる。

なお、実質的に 7 割措置となる職員が生じるのは 2024 年 4 月以降となること

から、来年 2024 年の給与勧告以降、官民（公民）比較への影響が現れてくることとなる。

（２）給与カーブの検討にあたって

前述の 60 歳前後での給与を連続的とするものの検討に加え、初任給をはじめとした抜本的な見直しは必須であり、これらを中心にその他の課題も含め今後検討が進められることとなることが想定される。

毎年の月例給与に関する勧告においては、同種・同等を基本とする官民給与のラスパイレス比較により給与の総原資を定め、俸給表を中心に配分することで官民の均衡を図ることを基本としている。したがって官民格差の配分以外で特定の年齢層の賃金の引き上げを行うとすれば、それ以外の年齢層の水準の引き下げや手当等への配分の見直しが必要となる。

中高年齢層の給与カーブをできるだけ維持・改善しつつ、初任層の引き上げと、60 歳前後の給与カーブを連続的なものとするためには、少なくともより公正な比較による給与原資の算定（引き上げ）が必要となる。

官民比較に関しては（１）に記載の通り 2024 年からは給与比較の対象に 60 差違を超える職員（7 割措置）が含まれることとなり、その措置の経過から現行の比較方式をそのまま適用することとしてもプラス方向に働くことも想定される。

したがって、60 歳を超える職員についても現行の比較方式による比較を求め、特に 60 歳前後での給与を連続的とする課題に関しては、制度完成時の状況を想定しつつ措置の検討を求めることとしたい。

なお、現行の官民比較方式に関して、自治労では比較対象企業規模・職種さらには対応関係の見直しを求めており、引き続きこれらの意見反映も進めていきたい。

3. 地域手当に関する経過

（１）地域手当の創設・見直しの経過

○当時の時代背景

- ・ 90 年代のバブル経済の崩壊以降、長期にわたって経済が停滞し、国・地方ともに財政状況が悪化していった。そのような中 2001 年に小泉政権が誕生し、「郵政民営化」を旗印に、小さな政府論、公務員総人件費抑制方針等が掲げられ、停滞する社会において内容の良否に関わることなく「改革」を進めるという幻想のもと、国民の支持を背景に次々に実施されることとなる。
- ・ 2003 年 7 月人事院「地域に勤務する公務員の給与に関する研究会」における基本報告で、「公務内部での公平」、「外部との公平」（地域間格差を中心に配分変更）、「個人の公平」（成績主義）といった 3 つの公平性が確保されるように改革を進めることが地域における国家公務員給与へのあり方への批判に応

え、広く国民の理解が進むものと考えたとされた。

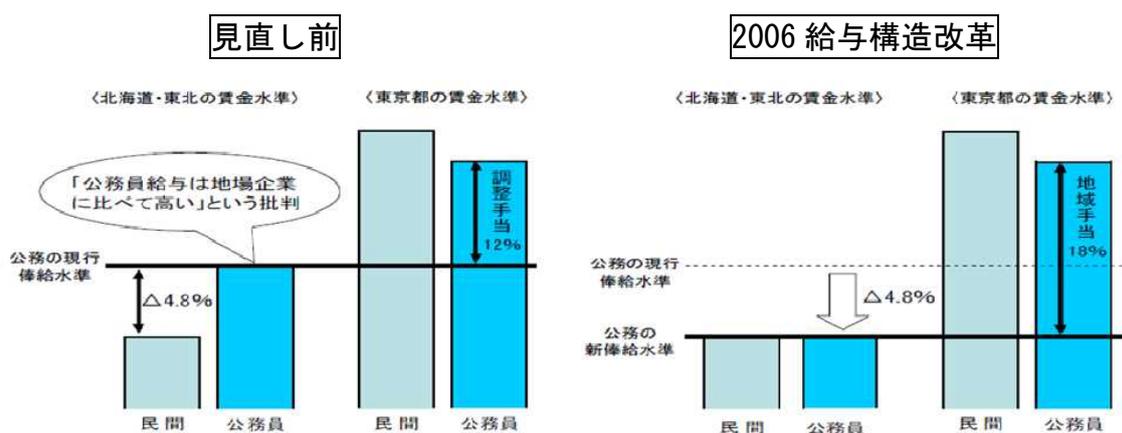
- ・これらを踏まえつつ 2003 年の報告以降、給与構造改革・地域給の導入へと進んでいく。2005 年 6 月の骨太方針では、「国家公務員の地域給与見直しを踏まえ、地方公務員についても地域の民間給与水準をよりの確に反映すること」等が示されており、当時の財政審資料にも「給与制度見直しを地方に反映し予算を抑制（交付税削減）」と書かれていたことから、財務省主導で地方公務員の人件費削減を意図していたことが読み取れる。・この間の給与制度の改悪について、俸給表の引き下げと地域手当の創設・引き上げに絞ってまとめると以下の通りとなる。

①2006 給与構造改革（2005 人勸）

- ・ブロック別で官民格差が最も大きい北海道・東北ブロックの官民給与格差の過去 3 年分平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均 4.8%引き下げ
- ・調整手当（最大 12%）を廃止し、新たに地域手当（最大 18%）を創設
- ・人口 5 万人以上の市を対象に賃金センサス過去 10 年分を平均し、全国平均を 100 とした場合の民間賃金指数を算出。俸給表の引き下げが平均 4.8%であることを考慮し、指数が 95 以上の地域を対象に 6 段階で設定。（3%、6%、10%、12%、15%、18%）

・地域の一体性を考慮した指定地域の補正として、指定基準を満たさない地域のうち、支給地域となる中心市（県庁所在地または人口 30 万人以上の市）への通勤者率（パーセントリップ）が表の条件を満たす地域（43 市町）については、3%の支給地域とされた

→民間賃金、物価、生計費を考慮していた調整手当から、より地域の民間賃金を重視する地域手当へ置き換えられた



●民間賃金指数による支給率区分

支給率区分	民間賃金指数
3%	95.0 以上 99.5 未満
6%	99.5 以上 103.0 未満

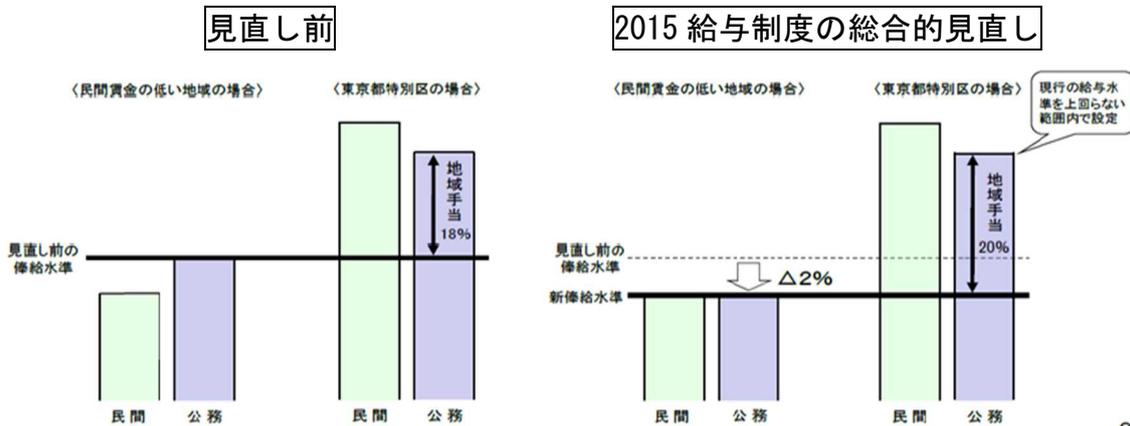
10%	103.0 以上 106.0 未満
12%	106.0 以上 111.0 未満
15%	111.0 以上
18%	東京都区部（賃金指数 120.3）

●通勤者率（パーセントリップ）に基づく地域手当の指定基準

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

②2015 給与制度の総合的見直し（2014 人勧）

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



●民間賃金指数による級地区分の変動

- ・支給対象地域のある市町村数の推移
359 団体（20.6%） → 見直し後：405 団体（23.2%）

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

● 通勤者率（パーセントリップ）に基づく地域手当の指定基準

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

※5万人未満の市町村も対象

③問題点

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

第9表 国家公務員の地域手当の支給状況

(令和4年国家公務員給与等実態調査)

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

(注) 平均手当月額には、異動保障による地域手当を含む。

※総務副大臣通知より抜粋

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

都道府県において、人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあっては、国の基準にのっとりた場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。

(2) 総務省研究会での整理 (2015年11月)

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

	論点	検討結果・問題点
①	人口5万人未満の市及び町村に対する賃金指数による指定基準の活用	データの信頼性に問題がある(民間賃金データが少ない&ばらつきが大きい)

②	中核的な市への通勤者率による補正（パーソントリップ補正）の延長	客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示される
③	支給地域に囲まれた非支給地における当該支給地域への通勤者率による補正の導入	支給地に囲まれている、隣接しているのみでは、客観的なデータにより地域の一体性が示されているとは言い難いため、パーソントリップ補正を使うべき
④	支給割合の段階の細分化	支給割合の変動が起りやすく、制度の安定性の面から課題がある
⑤	見直しの期間の短縮	給与制度が安定的に運用される期間が短くなる

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

①中核的な市への通勤者率による補正（パーソントリップ補正）の補正段階を現行の2段階から6段階（最大2級地）まで延長すること
 ②支給地域に囲まれた非支給地のうち、当該支給地域への通勤者率の高いものを支給地域とすること
 ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る。

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

4. 経過を踏まえた考え方の整理

給与の基本的部分と言うまでもなく給料であり、手当は特殊な勤務等に関する調整や生計費の増嵩に対する補給として支給されるべき性質のものである。

地域手当については、地域の民間賃金水準を的確に反映するとして導入されているが、勤務地の市町村ごとに0%（非支給地）～20%（1級地）と大きな較差が生じている一方で、その地域指定の基礎となる賃金センサス（人口5万人以上、10年平均）については、過去の見直しにおいてその指数が大きく変動する例も見られるなどその信頼性すらも疑問符の付くところである。全国的に展開する企業においても同一の企業で勤務地によりこれほどの給与差はあまり見受けられないこと、国家公務員の地域手当制度が地方公務員給与へ、さらには特に中小民間へと一定の影響を与えており、本来公務員給与は地域間格差を縮小する方向へ作用すべき役割を持つべきではないか。

また物価・生計費など特に広域の経済圏において生計費の増嵩を大きく生じない地域においても市区町村ごとに大きな給与差が生じるなどから、国の制度に準拠する地方公務員においては全国で同様の業務を行っているにもかかわらず大きな給与差が生じていることに強い不満があるだけでなく、人材確保にも大きな影響を及ぼしている。一方公務員労組間においてもこの問題に関しては一定の温度差があり、以上の点も踏まえ今回の見直しにあたっての自治労としての考え方と方向性を整理する。

①自治労としての今回の見直しにおける基本的考え方

- ・生計費の増嵩等による補給の範囲内での調整は必要と考えられるもののその検証と、過去の見直し時における変動も踏まえ、賃金センサスの精確性とその検証が必要。少なくとも今回の見直しにあたっては給料月額（給料表）水準を確保する（少なくとも給与における地域手当の割合をこれ以上拡大しない）
- ・地域手当の近接する地域間格差を縮小する
- ・国の制度を画一的に自治体に強制させない

②今回の見直しに臨む問題意識

- ・指定基準となる市・区ごとの賃金指数の元データが示されていない
- ・この間の経過を踏まえると、地域手当の創設・拡大は給料表の引き下げによって原資を生み出している。＝非支給地への支給拡大（民間賃金指数の引き下げをめざす方向での支給地域の拡大）は、給料表の引き下げを伴うのではないか。
- ・国公の制度設計段階で人事院に対し求めるべきことと、総務省に対して自治体独自の課題として求めるべきことの切り分けが必要ではないか。
- ・制度段階での見直しを考えると、地域手当原資への影響をどう考えるか。
ア 給料表を引き下げることなく地域手当の近隣自治体間格差を縮小するために、どの程度のことか。（大幅な改善は原資の問題が出てくるが、あまり細かな調整のみでは改善の規模も小さくなる）

- イ 現在の総原資を変えない範囲で調整するとなれば（薄く広く支給を求めるとすれば）、地域によっては支給率が下がる組合員も出てくるのではないか。

5. 近隣自治体間格差の縮小の方策（案）

①制度段階（人事院）での見直し（案）

ア：指定基準

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

イ：補正（2015年に示された総務省方針）

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

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

A 複数隣接ルール

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

B 完全囲まれルール

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

②総務省段階での見直し（案）

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

6. 今後の検討に向けた国等の動向

①人事院の動向

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

●2014年勧告時の給与に関する報告より抜粋

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

②総務省の動向

- ・人材確保の観点から、地方から地域手当の見直しを求める要望が多数あがり、自治労が行った2022春闘時の公務員部長交渉でも地域手当についての問題意識が示されている。
- ・総務省は外郭団体に昨年7月から地域手当に関する研究会を設置した。現時点では議論を取りまとめ、人事院への意見反映は未定。

●2022春闘・公務員部長交渉での部長発言

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

③賃金センサスの動向

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

7. その他の検討課題

①寒冷地手当

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

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

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

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

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

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

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

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

②扶養手当

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

8. 自治労としての意見反映

今回の見直しにあたって大枠で意見反映が行えるのは、本年人勸期までであり、本年春闘期～人勸期の取り組みが重要である。

特に地域手当については、公務員連絡会内部での議論を求めつつ人事院に対し現行制度の検証と格差縮小方向での見直しを求めていく。仮に制度の大枠に変更がない場合であっても、近隣自治体間で較差の緩和策の導入を人材確保や地方公務員への影響の観点から求める。

なお、パーセントトリップに基づく指定は級地・率ともに小規模町村への影響も踏まえ他の有効な補正方法がない場合、拡大方向で求めることとする。

総務省に対しては、検討会の取りまとめ状況等意見交換も進めつつ、人事院の骨子案提示後、寒冷地手当に関する取り扱いも含め特別交付税に関する省令の見直しも含め、自治体の主体性を尊重する観点からの意見反映を行うこととする。

なお、今回の見直しに関しては、2024年勧告にむけて引き続き組織内での情報共有し意見反映を進めることとするが、考え方・方向性の議論については、本年1月の中央委員会の議論で一区切りとする予定。