

# 第163回中央委員会議案集

## (事前配布)

第1号議案	2023春闘方針(案) ……………	1
第2号議案	当面の闘争方針(案) ……………	115
第3号議案	2023年度一般会計・特別会計補正予算(案) ……	177
第4号議案	規程の一部改正について(案) ……………	188
2020-2022年度	新規加盟組合等一覧 ……………	192
<資料1>	当面の機関会議日程 ……………	(当日配付)
<資料2>	セクシュアル・ハラスメント一掃宣言 ……	(当日配付)

## 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	2
2. 2023連合春闘のポイント	4
<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	5
2. 自治労春闘の意義と2023春闘の重点課題	7
<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～	8
2. 組織強化にむけた課題と単組・県本部・本部の取り組み	9
3. 男女平等職場の推進	11
<b>IV 公務職場の賃金・労働条件改善</b>	
1. 賃金改善	13
2. 会計年度任用職員の処遇改善	18
3. 職場からの働き方改革	19
<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	24
2. 全国一般など地場中小民間単組	25
3. 公営競技単組	26
4. 民間交通単組	27
<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	27
2. 自治体財政の点検と要請行動	28
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	29
<b>VII 春闘の全体日程および春闘教宣物</b>	
1. 全体日程	31
2. 春闘教宣物	34
<b>&lt;別紙&gt; 批准投票用紙</b>	35

## 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」と総括した上で、「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か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ではありません。

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付かない、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。

### <「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

- 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界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が、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、いっ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年のたたかいのスタート」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が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L G B T Q + 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年のたたかい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が、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）） $\div$ 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がめざします。

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給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。

## 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

## (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をないよう、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。

を求めます。

- ① 給料（報酬）および諸手当については、自治労の自治体最低賃金、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月の国公立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

### 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

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。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。

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取り組みます。
  - 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するため、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て内閣人事局「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、雇用主責任を追究すべき課題であることから、このよ

## 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「平均賃上げ要求16,500円以上（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、「あなたの声ではじまる春闘」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

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。
- 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

## 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。

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。

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ているといえます。

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付いていな

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

## 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

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。

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、その重要性和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> ・20日 要求書提出（国家公務員制度担当大臣・人事院総裁） ・21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> ・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  <b>【民間大手】</b> ・14～16日 ヤマ場 ・13～17日 回答ゾーン  <b>【公務労協・公務員連絡会】</b> ・14日 書記長クラス交渉 第2次全国統一行動  ・23日 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	第3次全国統一行動（時間外職場集会等）	
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21日（予定）、第2次：3月14日、第3次：3月23日）。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要書」<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）

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

■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

<b>1 「Ⅲ すべての取り組みの基盤となる組織の強化」</b>	
1-1 労使関係ルールに関する基本 requirements 書（案）	37
1-2 労使関係ルールに関する協定書（案）	39
1-3 2023春闘 単組取り組みチェックリスト	40
1-4 男女平等の職場づくりチェックリスト	42
<b>2 「Ⅳ 公務職場の賃金・労働条件改善」</b>	
2-1 2023春闘 自治体単組の要求モデル	43
2-2 会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト	72
2-3 人員確保に関する要求モデル	75
2-4 人員確保要求チェックリスト	77
2-5 適正な労働時間管理のためのチェックリスト（解説）	79
① 長時間労働是正のための単組チェックリスト	82
② 使用者が講ずべき措置等に関するチェックリスト	84
<b>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」</b>	
3-1 2023春闘 公共民間労組 要求モデル	87
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	92
3-3 全国一般評議会の要求モデル	95
3-4 公営競技労働者の要求モデル	99
3-5 公共交通労働者の要求モデル	104
<b>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～」</b>	
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	106

< 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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
②	定時に帰れる雰囲気職場にありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑥	不妊治療に使える休暇（有給）がありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
<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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑨	女性の管理職登用は進んでいますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑬	職場で通称（旧姓など）を使用できますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
<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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>

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×105.5%÷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×120%÷162.75時間=1,140円

1ヵ月の労働時間は21日=162.75時間で時給を算出しています。

なお、都道府県の最低賃金は各県全域に適用されます。東京都、神奈川県にも地域手当が支給されない地域はありますが、それぞれ時給1,072円、1,071円以上をクリアしておかなければなりません。最低限の措置として最賃法上の水準をクリアすることは当然のことですが、人材確保上の観点からも自治体で働く労働者に適用する最低賃金をどうするのか、初任給の水準をどうするのが重要になっています。

## 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。適用とならない職員に

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

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

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

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

大規模な災害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、休職に入ることなどもできるのかなど）
  - ・病気休暇について、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は最低年10日の有給化を到達目標として取り組みます。年10日は、診断書提出の必要のない5日間の休暇を年2回取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。

● L G B T Q + とは

L G B T Q + 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、L G B T Q 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、L G B T 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)	場用初合さめられる任	前歴換算は行われているか？	はい	いいえ
	再度任用される場合	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
		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》×7.75時間)÷1860時間＝1.337≒1

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

## < 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滿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"/>

## 2023春闘 公共民間労組 要求モデル 《2023春闘統一重点課題》

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



## 《2023春闘 雇用主に対する要求》

### 【賃金・諸手当】

1. 公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金（月額169,800円＜国公行（一）1級17号相当額、高卒初任給＞、日額8,500円、時間給1,096円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,150円以上に引き上げること。
2. 賃金改善について、「賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分（生活維持・向上分）10,000円＋格差是正分2,000円」の16,500円以上の引き上げを実施すること。
3. 月例給、一時金について、自治体の水準を最低とし、維持・改善すること。
4. 賃金表を確立し、定期昇給を完全実施すること。
5. 50歳台後半職員の昇給抑制、昇格見直しは実施しないこと。
6. 退職手当（金）の改善をはかること。中小企業退職金共済等を活用すること。また、定年延長により退職手当（金）の減額を行わないこと。
7. 非正規・パート労働者の賃金等の原資を確保すること。また、処遇の改善にあたっては、正規労働者の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

### （医療・社会福祉職場職員の処遇改善）

8. 医療・社会福祉職場職員の処遇改善加算に対応し、職員の処遇改善を確実に実施すること。

### （非正規・パート労働者について）

9. 非正規・パート労働者の賃金については、正規労働者との労働時間に比例したものとし、最低時給は1,150円以上とすること。
10. 非正規・パート労働者の賃金改善のため、正規労働者との均等・均衡措置の観点から、時給を103円（16,500円/160時間）以上引き上げること。
11. 昇給ルールを導入・明確化すること。

### 【人員・休暇・労働時間】

12. 人員を確保し、休暇交替要員を確保すること。
13. 不払い残業を一掃し、恒常的な時間外勤務を縮減するため、増員をはかるなど定数を見直すこと。
14. 時間外労働の上限規制にあわせて、36協定の上限時間を1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間をめざし、少なくとも改正労働基準法に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とすること。
15. 労働基準法に則り時間外労働月60時間超の割増率引き上げを行うこと。中小事業主に

についても、速やかに50%以上に引き上げること。

16. 法定休日（日曜または日曜相当日）についても月60時間を超える超過勤務時間の算定の対象とすること。
17. 完全週休2日制、週38時間45分以下、年間1,800時間労働を達成すること。
18. 年次有給休暇を初年度20日とし、夏季休暇、年末年始休暇、産前産後休暇、育児休業（休暇）、介護休業、ボランティア休暇制度を確立すること。また、年休の取得を促進し（年間取得5日未満者の解消）、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行うこと。
19. 育児・介護休業法改正を踏まえ、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、本人周知・意向確認措置と育児休業制度（産後パパ育休の創設と分割取得）の整備を速やかに行うこと。また、非正規・パート労働者に対する育児休業・介護休業制度の適用要件を緩和すること。
20. 有給の不妊治療休暇（年5日、特別の事情がある場合は10日）を制度化すること。

#### 【雇用安定】

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

### （非正規・パート労働者・派遣労働者について）

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

### 【権利・労安・男女平等】

32. 憲法、労働組合法で保障されている団結権、団体交渉権（労働協約締結権）、団体行動権などの労働基本権を侵害する不当労働行為を行わないこと。労働条件の決定・変更にあたっての「事前協議・同意協定」を締結すること。
33. 組合事務所・掲示板を認めること。組合活動のための有給休暇制度を確立すること。
34. 安全衛生委員会を設置し、定期的に委員会を開催すること。また、健康診断やストレスチェック実施など、労働者の健康・安全に十分に配慮した取り組みを行うこと。
35. 労災上積み補償（死亡時3,000万円以上）を確立すること。
36. ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、研修、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。また、「労働施策総合推進法改正」の施行によって、パワーハラスメント防止措置が企業に義務づけられることから、相談窓口を設置し、防止にむけた対策を講じること。
37. 地域公共サービスの向上に資する職員研修および人権研修を有給で実施すること。
38. 男女間の賃金格差を解消し、職場での男女平等参画を実現すること。
39. 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定、実施状況を点検し、見直しを行うこと。
40. 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。

### 【新型コロナウイルスなど感染症対策】

41. 新型コロナウイルスなど感染症法に基づく感染症の影響による事業所経営の悪化を理由に、賃金引き下げや採用募集に際し正規労働者から非正規労働者への置き換え、非正規労働者の雇い止めを行わないこと。
42. 新型コロナウイルスなど感染症防止対策を強化するとともに、人員不足解消にむけて対策を講ずること。

43. 休業・休館等の場合は、正規・非正規労働者の雇用形態に関わらず、代替勤務により働く場を確保すること。やむを得ず休業・休館させる場合には、賃金の全額分の休業手当を支給すること。
44. 新型コロナウイルス感染症等に関する休暇は、有給の特別休暇とすること。
45. 新型コロナウイルス及びインフルエンザなどのワクチン等予防接種について、その費用は事業主負担とすること。

**【労働協約の締結】**

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

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  
— 自治体単組・公共民間労組共通 —

(制度等の導入関連)

公共サービス基本法10条・11条に基づき、自治体の責務を果たすために以下の事項の実現を要求します。

1. 雇用安定をはかるため、指定管理者の選定、公社・事業団などの統廃合、競争入札などによる委託企業の変更の場合でも、これまで従事してきた労働者の「雇用保障」や「優先雇用」の協定を関係団体、労組間で締結すること。さらに、公共サービスの維持・発展をはかるために、雇用の引き継ぎとともに、賃金、労働条件、勤続年数、労働協約、労働慣行の継続をはかること。
2. 安さを追求する競争入札から、公共サービスの質の向上や自治体政策実現に資する入札にむけ、公正労働、リビングウェイジ（生活できる最低賃金）、雇用継続、障害者雇用、男女平等参画などを総合評価する公契約条例を制定すること。
3. 事業者の入札参加や指定管理者への公募にあたっては、人権などの社会的価値（環境、障害者雇用の推進や男女平等参画など）や公正労働基準（ディーセントワーク、常用雇用の原則、雇用の継続、標準的生活賃金）、労働法の遵守、社会保険等の加入、継続雇用を要件とすること。また、同要件を、委託先事業者や指定管理者の協定書に規定すること。なお、労働基準法等違反企業や不当労働行為企業を契約から排除すること。
4. 指定管理者の指定にあたっては、施設の特性に応じて、長期間の指定も可能とし、10年を標準とすること。また、これまでの指定管理者の事業実績に十分留意し、特定の団体を特命指定できるものとする。
5. 指定管理者の選定基準において、継続的に指定されている法人には、経験や実績を考慮した加算や自動更新規定を設けること。
6. 入札や指定管理者の人件費積算にあたっては、公正労働基準を確立するため、ILO 94号条約（公契約における労働条項）や同一労働同一賃金の趣旨を活かし、これまで従事していた職員や同一地域の同様な職種の平均賃金を下回らない積算をし、標準人件費に基づく職種別賃金単価表を整備すること。また、その積算根拠を公表し、予算化すること。さらに、人件費上昇分や資材等の加算、消費税増税分については、契約期間中であっても指定管理料・委託料を増額すること。

労務提供型請負（業務委託）の入札・落札においても公正労働基準に基づく「最低制限価格制度」「低入札価格調査制度」を導入すること。

7. 仕様書や委託先企業との契約書において、労働諸法（指針を含む）を遵守する旨の公正労働条項を設けること。災害など事業者の責によらない事態が発生した場合は、指定

管理料・委託料を減額しないこと。また、2022年10月11日に総務省が発出した「原材料価格、エネルギーコスト等の上昇に係る指定管理者制度の運用の留意点について」を踏まえ、適切な対応を行うこと。

8. 労働時間等設定改善法が改正され、他の事業主との取引を行うにあたり、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮が必要となったことから、自治体の契約についても、改正の趣旨に則った対応を行うこと。

#### (労働条件関連)

9. 公社・事業団、社協、民間委託企業など主として自治体の補助金、委託費などに依存する事業所の労働者に適用される自治体最低賃金（月額169,800円<国公行(一)1級17号相当額>、日額8,500円、時間給1,096円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,150円以上に引き上げること。最低制限価格制度を活用して委託費において自治体最低賃金を最低保障するとともに、仕様書、委託契約において明記し、履行を確保すること。
10. 総合評価方式を活かし、ダンピングを防ぐとともに、技術、経験、公正労働基準、リビングウェッジ、雇用引き継ぎ、障害者雇用、男女平等参画などが委託契約に反映されるようにすること。業務の継続性をはかるために、随意契約についても活用すること。
11. 委託担当、委託先への出向・派遣職員に対して、労働諸法などの研修を実施し、遵守するよう指導すること。また、労働施策総合推進法改正に則り、ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。
12. 委託企業従業員に対して、地域公共サービスを向上し、業務遂行のための職員研修、安全衛生研修、および人権研修を有給で実施すること。また、職場の安全衛生活動の充実と体制の強化をはかること。
13. 自治体設置の公社、事業団などにおける不払い残業をなくす予算措置を講じること。
14. 介護保険による指定事業所において、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法などの違反がないように、労働基準監督署、労政事務所などと共同で、周知徹底、改善指導を行うこと。また、介護労働者が安心して働き続けられるよう保険者として環境整備をはかること。
15. 委託企業においても、福利厚生制度を設けることができるように委託料を算定すること。

#### <公共サービス基本法>

自治労が長年制定をめざし成立した法律（2009年5月成立、7月施行）。公民を問わず、公共サービスに従事する者の適正な労働条件の確保と労働環境の整備に関し、必要な施策を講じることが求められるもの。

(公共サービスの実施に関する配慮)

第10条 国及び地方公共団体は、公共サービスの実施が公共サービスによる利益を享受する国民の立場に立ったものとなるよう、配慮するものとする。

(公共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備)

第11条 国及び地方公共団体は、安全かつ良質な公共サービスが適正かつ確実に実施されるようにするため、公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

## 全国一般評議会の要求モデル

### 1. 賃金要求

(1) 16,500円以上（平均賃上げ・定昇相当分込み）引き上げること。

<年齢ポイント要求（到達水準）>

30歳労働者 260,000円以上

35歳労働者 296,000円以上

40歳労働者 316,000円以上

<賃金引き上げ要求基準の考え方>

● 賃金カーブ維持分（4,500円）＋生活維持・向上分（10,000円以上（4%）以上）＋格差および配分の歪み是正分（2,000円以上）

● 参考 2023春闘調査による全国一般の賃金水準 平均賃金250,000円

(2) パートタイム（短時間）労働者の時給引き上げ80円以上を実現すること。

(3) 雇用形態にかかわらず、最低賃金を月額169,800円（国公行（一）1級17号）以上、日額8,500円以上、時給1,096円以上とすること。ただし、時給については、最低1,180円以上に引き上げること。

### 2. 労働時間短縮

(1) 年間総実労働時間1,800時間を実現すること。

① 年間所定労働時間2,000時間を上回っている場合は、2,000時間以内とすること。

② 時間外労働について、36協定の点検と内容の周知徹底をはかり、「時間外労働は月45時間、年間360時間以内」を原則とすること。

(2) 完全週休二日制を実現したうえで、年間休日125日以上とすること。

(3) 休日・休暇について以下を実現すること。

① 国民の祝日・メーデーはすべて有給休暇とすること。

② リフレッシュ休暇（永年勤続休暇）を付与すること。

③ パーソナル休暇（誕生日など）を付与すること。

④ 新型コロナウイルス感染症に関連する特別休暇を設けること。その場合、賃金補償は100%とすること。

(4) 年次有給休暇について以下を実現すること。

① 入社初年度は10日、勤続1年後は15日とすること。

② 勤続1年につき2日増、最高25日とすること。

③ 年5日以上の取得を確実にし、取得率の向上をはかること。



- 労基法では、年次有給休暇は、勤続6ヵ月で10日、勤続1年6ヵ月で11日付与と規定されていますが、それを上回る休日増の要求と取得率の向上に取り組みます。
- 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対して年5日（年5日以上取得済の労働者は対象外）の年休を取得させることが使用者に義務づけられています。その場合、労働者の希望に沿った取得時季になるように労使で確認し、周知・徹底をはかっていきます。

(5) 時間外労働の規制のため、36協定を以下の通り締結すること。

- ① 月45時間、年間360時間を上限とすること。
- ② 特別条項付き協定については、休日労働を含め年間720時間以内とすること。
- ③ ノー残業デー・ノー残業ウィークを設定すること。

(6) 超過勤務手当の割増率の引き上げを実施すること。

- 時間外労働の上限規制（罰則付き）が中小企業は2020年4月から施行され、労働時間等設定改善法も改正され、「勤務間インターバル制度」の普及促進が定められました。
- 長時間労働の是正、労働時間管理の厳格化を中心に、36協定の点検・改善や時間外割増の引き上げ、年次有給休暇の取得促進など、働き方改革関連法による前進した部分の活用を含めて、具体的な改善を進めていきます。
- 2023年4月より、中小企業の時間外労働の法定割増率は、大企業と同じく月60時間超について50%となります。これを上回る要求として、月45時間以下については割増率30%以上、月45時間超の時間外労働は50%以上とします。
- 法定休日の割増率は35%以上です。

### 3. 非正規雇用労働者の雇用安定、待遇改善

- (1) 通算3年を超える有期契約労働者については無期労働契約に転換する制度を設けること。
- (2) 無期に転換する労働者の労働条件について、原則、正社員と同等とすること。
- (3) 同一労働同一賃金の原則に基づき、パートタイム（短時間）労働者と通常の労働者（正社員）との均等・均衡待遇にむけて、協議すること。

- 有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。有期契約の満了前に恣意的な雇い止めを許すことなく、希望者の無期契約労働者へと移行がされるよう必要な対応をはかっていきます。法を上回る要求の考え方として、無期契約に転換するための通算期間の「5年」を「3年」を基本に取り組みます。
- 無期転換後の労働条件について、法律上は、別段の定めがある場合を除いて有期労働契約時の労働条件と同一とされています。したがって、無期転換される前に無期転換後の賃金・労働条件については組合が入って整備していきます。その場合に、原則、正社員と同等とするように求めています。
- 同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、同一企業に雇用される労働者の間での、期間の定めを理由とする不合理な労働条件は禁止されました。そのため、有期契約労働者と無期契約労働者

働者（正社員）との間の労働条件（賃金、労働時間、福利厚生、教育訓練、安全衛生、災害補償、服務規律など一切の待遇）の相違とその内容について点検・改善をはかるよう取り組みます。

#### 4. 仕事と生活の両立支援

- (1) 出産休暇を有給とし、産前・産後各8週間とすること。
- (2) 育児休業期間は子が満3歳に達するまでの間の通算1年間として、本人の申し出た期間を認めること。
- (3) 育児のための短時間勤務制度、時間外労働免除制度を拡充すること。2022年施行の育児・介護休業法を踏まえて、「産後パパ育休（出生時育児休業）」や育児休業の分割取得を実施し、育児が必要な人のためにさらなる環境整備をはかること。
- (4) 介護休業期間は要介護状態ごとに通算1年間を限度とし、本人の申し出た期間を認めること。
- (5) 看護休暇・介護休暇制度を有給とし、拡充すること。
- (6) 不妊治療休暇を有給で創設すること。

- 育児・介護休業法では、①3歳までの子を養育する労働者への短時間勤務制度や時間外労働免除制度の義務化、②子の看護休暇の取得日数拡大（小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）、③既存の「介護休業」とは別に「介護休暇」（要介護家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）の制度化などが規定されました。
- 2022年4月に施行された改正育児・介護休業法では、①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、②個別の周知・意向確認の措置が企業に義務付けられるとともに、有期雇用労働者の休業取得条件が緩和されました。また、同年10月には「出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の創設」と「育児休業の分割取得」が実施されました。2023年4月には育児休業の取得状況の公表が1,000人超の企業に義務化されます。

- (7) 生理休暇を有給とし、都度2日とすること。

#### 5. 定年制度・退職金制度

- (1) 高年齢者雇用安定法に基づき、例外なく希望者全員を65歳まで雇用すること。また、70歳までの雇用を希望する者については組合員の意向に沿った対応と働き続けられる環境整備をはかること。

- 高年齢者雇用安定法に基づき、65歳までの定年延長を基本とし、最低でも希望者全員の65歳までの継続雇用制度について労働協約の締結を求めています。
- また、60歳以降の賃金は、退職前と業務・労働時間が同一の場合、同一労働・同一賃金の原則を踏まえ、退職時賃金と同じくし、最低でも75%への到達（高年齢雇用継続給付金など

の制度活用を含む)を求めています。

- 2021年4月より改正高齢者雇用安定法が施行され、70歳までの雇用確保が使用者の努力義務となりました。

(2) 退職金制度について以下の通り改善すること。

- ① 定年退職・会社都合退職金は20年勤続で800万円以上、30年勤続で1,500万円以上とすること。
- ② 自己都合勤続1年につき1ヵ月分以上とすること。
- ③ 中小企業退職金共済への加入を促進すること。

## 6. 労働災害法定外補償

労働災害法定外補償については、以下の通り支給すること。

死亡・1～3級	3,000万円	9級	1,050万円
4級	2,760万円	10級	810万円
5級	2,370万円	11級	600万円
6級	2,010万円	12級	420万円
7級	1,680万円	13級	270万円
8級	1,350万円	14級	150万円

## 7. ストレスチェックの実施

義務化されたストレスチェックの制度設計にあたっては、組合との十分な交渉・協議を行うこと。また、結果の集団集計・分析を行った上で、職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげること。50人未満の事業場も含め、すべての事業場において実施すること。

## 8. ハラスメントのない職場づくり

- (1) あらゆるハラスメントの防止にむけた対策を講じること。
- (2) LGBTQ+など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

## 9. 事前協議・同意約款の締結

合理化についての事前協議・同意約款を協定化すること。

## 公営競技労働者の要求モデル

### 1. 継続雇用労働者としての雇用確保と処遇の明確化

(1) 窓口業務の減少をはじめとする利用者サービスの低下、さらには雇用が不安定な状況を改善するため、労使合意のもと、公営競技のサービスを支える窓口業務をはじめ多様な業務の確立に取り組むこと。これらの課題を実現し、この間培った経験を継承するため、次の措置を講じること。

- ① 36協定締結時にあわせて、2023年度の各職場の人員を確定し、公営競技場のレース開催の有無に応じた業務の円滑な実施に必要なかつ適正な人員配置や新規採用に取り組むこと。
- ② 定年年齢は、職場実態に応じた設定とすること。

- 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。この結果を踏まえ、単組は使用者に対し、公営競技のサービスを支える組合員が担う多様な業務のあり方を提案することで、職場の確保をめざします。
- 2023年度の適正な人員配置にむけて、36協定の締結時に労働基準監督署が定める様式に規定されている各職場の人員数を確定するとともに、新規採用を求めて取り組みます。
- 自治体の会計年度任用職員には定年が適用されていない一方で、公営競技場では「定限年齢」と称する実質的な定年年齢を、使用者が強引に決定する事例が散見されます。新規採用が困難な状況の中ですが、民間雇用単組も含め、組合員の意見集約を踏まえつつ、定年年齢を職場実態に応じた延長や設定とすることで、雇用機会の確保を求めます。

(2) 公営競技に従事する労働者の多くは非正規職員であり、公営競技労働者（以下、「公営競技労働者」という）と常勤職員（自治体任用）・正社員（民間雇用）（以下、「常勤職員等」という）との間の不合理な待遇差を解消すること。特に、下記要求の実現をはかること。

- ① 休暇制度については、国の非常勤職員に適用される休暇制度を参考にした整備と適正な運用をはかること。
- ② 2022年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大に伴い、実質的な手取り収入の減少が生じる場合には、減少とならないよう賃上げなど必要な措置を講じること。

- 休暇制度は、2022年1月20日総務省公務員部長通知等を踏まえ、国の非常勤職員の休暇制度と均衡を失しない制度の整備・運用を求めることで、全体水準の底上げをめざします。とくに有給で制度化されている休暇の整備を求めます。
- 「2021年 公営競技場のパートタイム会計年度任用職員・契約社員・従事員の処遇に関する調査結果」で示されている休暇等（※）については、法令や総務省マニュアルで規定され

ている休暇等になります。

※ 年次有給休暇、夏季休暇、看護休暇、育児時間、生理休暇、病気休暇、公民権行使休暇、介護休暇、慶弔休暇、介護休業、介護時間、骨髄等ドナー、官公署出頭

- 2022年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大による所得税等の増による手取り収入の減少を防止するため、使用者に対し、来年度の収支想定の説明を求めつつ、一時金への配分増など必要な措置を講じるよう求めます。

## 2. 賃金・労働条件の維持・改善

- (1) 公営競技労働者の賃金・労働条件については、常勤職員等との均等・均衡の観点から、パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨を踏まえ、常勤職員等と同じ基準により、賃金・労働条件を決定すること。また、現行水準の維持・改善をはかること。

- 常勤職員等との均等・均衡待遇の実現にむけて、パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインの規定については、自治体任用職場はもとより、民間雇用職場では直接適用される法令・指針であり積極的に活用することが重要です。
- 民間雇用単組においては、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するなど、労使で正規、非正規労働者の間の不合理な格差実態の共有と改善に取り組む必要があります。

- (2) 2023年度予算案および2022年度決算見込みについて、資料の提示と説明機会を設けること。

- 単組内で要求根拠を検証・共有し、賃金・労働条件の底上げを実現するためにも、必要な取り組みです。

- (3) 公営競技労働者については、基本賃金改善をはかるため、「定期昇給相当分として基本賃金の2%+引き上げ分として基本賃金の3%」の引き上げを実施すること。  
最低でも、国の人事院勧告の引き上げ水準に沿った賃金改善をはかること。

- 連合方針の要求水準に即した設定として、基本賃金改善分を要求するため、使用者に提出する要求書については率で要求するほか、定期昇給相当分として基本賃金の2%＝「      円」、引き上げ分として基本賃金の3%「      円」の空白部分の金額を単組の賃金実態に応じて、設定し記載する必要があります。
- 2022年の人事院勧告の行政職俸給表(一)の平均改定率は、全体 0.3%、各級の改定率は[1級 1.7%、2級 1.1%、3級 0.2%、4級・5級 0.0%、6級以上は改定なし)となっています。各級の改定率の適用にあたっては、これまでの交渉経過や施行自治体の会計年度任用職員に適用されている給料表の級、号給の状況などをもとに、自治体単組や県本部と連携して決定していく必要があります。

(4) 無観客のモーニング・ミッドナイト開催日数（以下、同開催）の取り扱いについては、組合と交渉・協議の上決定すること。また、安心して職務に専念するため、次の措置を講じること。

- ① 同開催時の雇用機会とともに、同開催日分の代替業務を確保すること。
- ② 同開催に勤務する者がいる場合、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をはかること。
- ③ 一時金については、同開催日分を在職期間に通算すること。

● ミッドナイト開催している公営競技場は、30競輪場、2オートレース場、3競艇場となっており、開催場は拡大する傾向にあります。モーニング開催を含め無観客による開催は、公営競技場においては経費削減につながる一方、組合員は雇用機会とともに、年収水準の引き下げに直結します。この間、単組の課題を集約する中で、要求設定を行いました。

(5) 交通費および超過勤務手当については、全額を支給すること。

### 3. 一時金の引き上げ

- (1) 期末手当および勤勉手当については、売り上げを反映した額に引き上げること。最低限、現行水準を維持したうえで、国の人事院勧告の引き上げ水準に沿った改善措置を講じること。現在未支給の場合は、支給すること。
- (2) ミッドナイト開催日分を一時金の基礎日数に反映すること。
- (3) 早期に年間協約化をはかること。

● 各公営競技は、2021年度売上前年増加比で競輪28.6%・オートレース9.1%【経済産業省所管】、競艇14.1%【国土交通省所管】、地方競馬8.9%【農林水産省所管】という状況です。売り上げが低迷してきたときに、賃金水準を引き下げてきた経過からすると、一時金の引き上げによる処遇改善要求は当然です。2022人事院勧告は、一時金を0.10月引き上げ、年4.40月（民間支給割合4.41月）としています。最低限、国と同水準の引き上げ措置は講じられるべきです。

● 公営競技においては、ミッドナイト開催（競輪30場、オートレース2場、競艇3場）分の基礎日数への反映が、一時金支給水準の課題となります。

● 自治体で任用されている公営競技労働者は、地方公営企業法38条4項および地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条が適用されるため、「勤勉手当」を含め、「一時金の支給」そのものが、その都度交渉、協約締結による決定が可能です。継続雇用労働者としての実態に即した内容での早期の年間協約化が求められます。

### 4. 賃金・労働条件の決定・変更時における協約の締結

- (1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労働法（労働基準法、労働組合法、パートタイム・有期雇用労働法等）、地方公務員法（※）、地方公営企業法および地方公営企業等の労働関係に関する法律（※）を遵守するとともに、誠実に労使交渉を行

い、労使合意の上、速やかに労働協約を締結すること。※は自治体雇用職場のみ

- 自治体雇用の公営競技従事員については、関係法令で次の通り規定されており、改めて認識を共有の上、労使交渉・協議を実施する必要があります。
  - ① 賃金・労働条件は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる（地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条）。
  - ② ①の結果に基づき、「給与の種類及び基準のみ」条例で定める（地方公営企業法第38条）。

(2) 「事前に協議を尽くし、合意する」旨の労働協約を、労使合意の上締結すること。

## 5. 職場改善要求等

(1) 賃金以外の労働条件についても関係労働法令の趣旨を踏まえ、改善を図ること。法律で規定された労働条件に関わる事項は、速やかに労働協約を締結すること。

- ① 公営競技労働者の高齢者雇用については、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、希望するすべての者に対し、同一の賃金・労働条件制度のもとで雇用確保を徹底すること。また、業務内容や年齢設定については、組合員の意向をもとにしつつ、職場実態に応じたものとし、70才まで働き続けられる環境整備をはかること。
- ② パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨を踏まえ、公営競技労働者と常勤職員等との間の均等・均衡をはかり、休憩室などの福利厚生施設等、健康診断にともなう勤務免除・有給保障、各種研修の整備・改善を行うこと。

- 2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、当該組合員の意向を基に、65歳までの雇用確保（義務）をするとともに、最低70歳（努力義務）まで働き続けられる環境整備を求めます。また、新規採用が困難な状況で、業務の安定を維持する観点から、組合員の意欲に応じた定年年齢の設定とするよう求めます。
- 休暇以外の諸制度についても、公営競技労働者と常勤職員等との間の均等・均衡を求めます。

③ 時間外勤務および休日勤務の上限規制をはかるため、本場開催および場間場外開催時の勤務を対象とした36協定の締結、改定を行うこと。また、時間外勤務手当および休日勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。

- 本場開催分の勤務時間と、本場開催の前後に連続して実施する場間場外開催発売時の勤務時間の合計勤務時間が1日8時間を超える場合、労働基準法第36条に基づく協定の締結と時間外勤務手当の支給が必要です。
- 36協定に関わる対応については、2021年12月7日開催の公営競技評議会第1回全国幹事会において「公営競技場のパートタイム会計年度任用職員・契約社員・従事員の処遇改善の取り組み」で、36協定モデル案について改めて提起しています。

## 6. 無観客レースの実施やレースが中止の場合の雇用および賃金・労働条件の確保

無観客レースの実施やレースが中止される期間は、次のいずれかの措置を講じること。

- ① 代替業務（清掃業務、研修、在宅勤務等）によって雇用日数を確保すること
- ② 新型コロナウイルス感染関係特別休暇など有給休暇の適正な運用と取得促進をはかること
- ③ ①および②が困難な場合については、10割の賃金補償を行うこと

- 厚生労働省ホームページ(新型コロナウイルスに関するQ&A 4 労働者を休ませる場合の措置(休業手当、特別休暇)の問1の中で、「労働基準法第26条で、平均賃金の100分の60までを支払うことは義務付けられていますが、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていただくためには、就業規則等により各企業において、100分の60を超えて(例えば100分の100)を支払うことを定めていただくことが望ましい。この場合、支給要件に合致すれば、雇用調整助成金の支給対象になる」としています。

## 7. 職場の独自課題

組合員の意見集約を通じて、次の課題を参考に、少なくとも一つの「独自要求」を設け、単組の要求書に反映する。

(独自要求項目：参考例)

ナイター手当、組合費のチェックオフ(労働基準法第24条①但し書きに基づく労使協定)、休憩室などの福利厚生施設・制度や各種研修充実(同一労働同一賃金ガイドライン)、カスタマーハラスメント(お客様からの迷惑行為)への体制整備など。

- 各単組において解決が可能と考える身近な独自課題について、県本部・本部が把握し、必要な情報提供を行うとともに、単組の闘争を支援することを通じて、当該単組はもとより、公営競技評議会に結集する単組・組合員が取り組み成果を共有し、「充足感や手ごたえ」のある春闘の展開をめざします。



## 公共交通労働者の要求モデル

### <民間交通単組>

- (1) 賃金については、定期昇給相当分2%を確保することとし、さらにミニマム賃金水準への到達と格差是正および物価高騰対策の観点から、3%程度引き上げること。
- (2) 一時金については、水準の向上・確保をはかること。
- (3) 年間総労働時間の短縮をはかること。とくに、時間外労働の上限については、週15時間、月45時間、年間360時間以内を基本とし、それを上回る場合についても、休日労働を含め年間720時間以内とし、短縮がはかられるよう制度改正すること。
- (4) 年間の休日付与数については、すべての職種で平準化し少なくとも、公休日を104日以上とすること。
- (5) 諸手当について、特殊な勤務形態・環境による精神的、身体的負担を十分に考慮した適正な手当を定め確実に支給すること。
- (6) 退職諸制度については、定年までの就業意欲につながるよう退職手当の拡充、福利厚生など諸制度の充実をはかること。また、雇用と年金が確実に接続できるよう、定年の延長と再雇用制度を構築すること。
- (7) 良質で安定した交通サービスの提供体制確立にむけて、継続した新規採用と離職防止策をはかること。また、男女別施設の設置を促進するなど、環境の整備により女性の就業機会を創出すること。
- (8) ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて、仕事と育児・介護の両立が可能な諸制度の確立をはかること。
- (9) 新型コロナウイルス感染症による運輸（運賃）収入減を、職員の賃金引き下げや人員減などに転嫁しないこと。

### <公営交通単組>

- (1) 賃金については、自治体職員と同水準となるよう改善をはかること。
- (2) この間の経営状況により継続している賃金カットを終了すること。また、制度改正により引き下げた賃金水準の回復をはかること。
- (3) 委託職場の処遇の改善をはかること。とくに、委託職場の賃金水準の改善にむけて委託費の適正化をはかること。
- (4) 委託職場を直営とした場合は、職員の継続雇用を原則とすること。
- (5) 非正規雇用については、雇用形態の見直しを基本に賃金水準の改善と正規職員への早期の雇用転換をはかること。
- (6) 良質で安定した交通サービスの提供体制確立にむけて、継続した新規採用と離職

防止策をはかること。また、男女別施設の設置を促進するなど、環境の整備により女性の就業機会を創出すること。

- (7) ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて、仕事と育児・介護の両立が可能な諸制度の確立をはかること。
- (8) 新型コロナウイルス感染症による運輸（運賃）収入減を、職員の賃金引き下げや人員減などに転嫁しないこと。

## 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

### 1. 公共サービスの拡充

- (1) 医療・福祉・交通などの地域公共サービスを維持・継続するために新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金を活用するなど自治体としての財源確保を行うこと。またその際は、現場のニーズを十分に把握するなど、適切に新型コロナウイルス感染症や物価、燃料費高騰への対策に活用すること。
- (2) コロナ禍における自然災害などの緊急事態を考慮した人員配置の見直しや、職員増などによる体制の強化を早急に行うこと。
- (3) 医療・福祉従事者などへの新型コロナウイルス感染症に関する差別・偏見について、住民に適切な理解を求めるため、啓発活動などを行うこと。
- (4) 医療・福祉従事者の処遇改善を引き続き行うこと。消毒などの感染症対策や健康管理など、業務負担が増えていることから、労働実態に見合う処遇や労働環境の改善をはかること。
- (5) 自治体のDX化により一時的に事務負担が高まることが予想されるため、計画的な対応と人員確保を行うこと。

- コロナ禍において、公共サービスの重要性は広く認知されたが、「災害大国」日本において、緊急事態が起きた際、住民の命や暮らしを守るという、地方自治体の基本的役割を果たすためには、公共サービスを担う人員の確保や設備のさらなる充実が必要であり、そのための財源確保を求めるもの。
- 新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金について  
概要：地方公共団体の新型コロナ対策への取り組みを支援するため、全都道府県・全市町村を対象に交付金措置を行うもの。2020年度の3度の補正予算と予備費からの支出で、これまで8.4兆円が措置された。2021年補正予算では、「第6波」に備えた飲食店への協力金やPCR検査の支援として、6.8兆円の上積み措置がされている。  
なお、医療・福祉・交通などの公共サービス等に対する物価高騰対策支援の強化として、2022年9月に「電力・ガス・食料品等価格高騰重点支援地方交付金」が創設され、0.6兆円が計上された。

### 2. 子ども・子育て体制の整備とセーフティネットの確立

#### <子ども・子育て関係>

- (1) 幼児教育・保育無償化の実施に伴う、保育現場の負担増・課題を踏まえ、必要な対策を講じること。
- (2) 保育の質を確保するため、少なくとも国が示している最低基準を上回る配置等を

- 行い、必要な人員を確保すること。とくに3歳児の職員配置を20：1から15：1に改善すること（公立施設については交付税措置済）。また、民間施設の3歳児配置基準改善について、未実施の施設に対して配置基準を改善するよう指導すること。
- (3) 保育の質の充実のため、保育士等の事務負担が軽減されるよう、作成書類の簡素化やICTの導入をはかること。
  - (4) 公立保育所・幼稚園・認定こども園の保育士等について、地方交付税で措置されている財源を用い処遇改善を行うこと。とりわけ会計年度任用職員の保育士等の処遇改善を確実に行うこと。
  - (5) 退職した保育士の後任を正規で確保すること。
  - (6) 障害児等、特別の支援が必要な子どもへの保育・教育を充実するための保育士等の人員を配置すること。
  - (7) 保護者や地域の子育て支援を充実するための保育士等の人員を配置すること。
  - (8) 新規正規職員の採用にあたっては、男女共同参画の観点を重視すること。
  - (9) 放課後児童クラブ（学童保育）の待機児童を解消するため、施設の整備と放課後児童支援員の処遇改善を通じた人材確保を行うこと。また、安全で質の高い学童保育ができるよう、放課後児童支援員の人員・資格基準を参酌以下とする条例を定めないこと。
  - (10) 老朽化した保育所等の公立福祉施設について、早期に建て替えるとともに、公立保育所の役割や責任の重要性を鑑み、安易な民営化を行わないこと。
  - (11) 震災および災害時の避難や運営を想定した人員を配置し、防災マニュアルを作成すること。

● 3歳児の職員配置基準（20：1から15：1）の改善について

3歳児の職員配置については、2015年の子ども・子育て支援新制度発足時から、民間保育所と同様、公立保育所についても地方交付税単価に3歳児配置改善分が反映されている。  
※2022年度消費税増収分の内訳 {社会保障の充実4.01兆円 [子ども・子育て支援新制度の着実な実施（地方分）3,541億円] \*上記の子ども・子育て支援新制度には、地方単独事業である公立施設分も含まれている}

● 保育士等の処遇改善について

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」において、公的部門における分配機能の強化等を図るため、看護、介護、保育、幼児教育など現場で働く方々の収入を3%程度引き上げるための措置を実施することとされ、2022年10月以降は、公立施設の保育士や幼稚園教諭等の財源について、地方交付税措置が講じられている。

### <児童相談所、市町村児童相談窓口関係>

- (1) 児童福祉司、児童心理司の配置については、「新たな児童虐待防止対策体制総合プラン」に基づく増員に対応する人件費分が財源確保される予定であることから、

それに見あう人員配置を行うこと。

- (2) 児童福祉司と児童心理司の配置を1対1とすることを基本とし、当面は最低でも3対2以上とすること。
- (3) 一時保護所の処遇改善と人員確保に取り組むこと。
- (4) 児童相談所に勤務する児童福祉司・児童心理司・保健師・一時保護所職員の特殊勤務（業務）手当について、地方交付税・措置費により月額2万円相当の予算が確保されていることから、同等以上の処遇改善を行うこと。
- (5) 市町村相談窓口への専門職配置など人員体制強化を行うこと。また、法改正により自治体に設置が努力義務とされた「子ども家庭センター」について、全市区町村に設置するとの国の方針に基づき、所要の措置を講じること。

● 児童福祉司、児童心理司の配置について

2022年12月15日に、対象期間を2023年度から2026年度とした「新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン」が策定され、2024年度までに児童福祉司を1,060人増員、2026年度までに児童心理司を950人増員することが示されている。

● 児童相談所に勤務する児童福祉司・児童心理司・保健師に対する処遇改善について

2020年度から、児童相談所の児童福祉司、児童心理司及び保健師については地方交付税の単位費用に月額20,000円相当の特殊勤務手当が、一時保護職員については児童入所施設措置費の算定上における特殊業務手当に同額が算入され、処遇改善がはかられている。

### <介護関係>

- (1) 介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算に加え、介護職員等ベースアップ等支援加算が創設されたことを踏まえ、介護労働者の処遇改善をはかるとともに、人材確保をはかること。また、パートタイム・有期雇用労働法の全面施行に伴う同一労働同一賃金に基づき、非正規職員の不合理な待遇差の改善を行うこと。
- (2) 地域包括支援センターの機能強化と財源を確保すること。また、基幹型地域包括支援センターを設置するにあたっては直営で行うこと。
- (3) 障害児・者が施設から地域で生活するために、必要な支援を行うこと。また、支援のために、児童・障害者福祉担当部署における専門職確保等の人員配置強化と財源を確保すること。

### <生活保護、生活困窮者支援関係>

- (1) 福祉事務所の生活保護現業員および査察指導員については、「標準」を上回る職員を配置すること。
- (2) 職員の配置にあたっては、社会福祉主事を配置するとともに、無資格者については必ず資格取得に努めるようにすること。

- (3) 生活保護業務以外についても、業務実態に見あった体制を確保すること。
- (4) 多様な相談業務に対応するため、相談員の充実をはかること。
- (5) 生活困窮者自立支援事業における任意事業を実施すること。とくに、子どもの学習・生活支援事業については、貧困の連鎖や児童虐待を予防するために有効であるため、他の事業に優先して実施すること。

● 生活困窮者自立支援事業について

概要：生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化をはかるため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給などを行っている。

必須事業……自立相談支援事業、住居確保給付金

(国庫負担 3/4)

任意事業……就労準備支援事業、一時生活支援事業

(国庫補助 2/3)

子どもの学習・生活支援事業、家計相談支援事業、その他  
必要な事業

(国庫補助 1/2)

- 家計相談支援事業は、自立相談支援事業および就労準備支援事業との一体的実施により国庫補助が 2/3 となる。

● 子どもの学習・生活支援事業の必要性

生活困窮世帯における子どもは、関わる大人が保護者のみで社会との関わりが希薄であるというケースが多く見受けられ、将来にわたり貧困の連鎖を生みやすいのが現状です。そのため、小中学生の段階から見守りと必要な支援を行うことで、子どもやその保護者の心身の安定、居場所づくりにつながり、つまずきや虐待等を未然に防ぐことができ、子どもに対する日常生活支援、養育支援、学習支援は効果的である。

また、児童虐待に関する指導措置では支援する側（行政や学校等）がアプローチしにくく拒まれる家庭であっても、学習支援という手段であれば受け入れられやすく、子どもや保護者・世帯に関わるための手法として極めて有効である。

しかし、生活困窮者自立支援法に基づく「子どもの学習・生活支援事業」の実施状況については、2020年厚生労働省委託調査によると、「実施」の割合が、都道府県では86.5%、基礎自治体では61.5%となっているなど、およそ4割程度の自治体が未実施となっている。

## <社会福祉施設関係>

- (1) 医療行為の提供にあたっては、必要とする専門職・人員および連携体制を確保すること。
- (2) 震災、災害、急病（夜間を含む）による避難等を想定した人員を配置すること。
- (3) 社会福祉法の規定により、社会福祉法人が毎会計年度、算出しなければならない社会福祉充実財産（いわゆる内部留保）の活用については、厚生労働省が示す第1順位によって、以下の改善を行うこと。

ア 職員の賃金を改善すること。

（具体的な要求額については、連合の春闘要求額や再投下対象財産の額をベー

スに、記載可能であれば記載のこと)

イ 現場実態に応じた人員や専門職の配置を確保すること。

● 社会福祉充実残額とは、貸借対照表の資産の部に計上した額から負債の部に計上した額を控除して得た額に、さらに事業継続に必要な財産額を控除しても、なお上回る財産額のことをいう。

● 社会福祉充実額が生じた場合は、社会福祉充実計画を策定し、原則、社会福祉充実額の全額について、5年間（合理的な理由がある場合は10年間）で、計画的に①社会福祉事業（職員処遇の改善、新たな人材の雇入れ等）、②地域公益事業、③公益事業の順位で事業を実施しなければならない。

※「社会福祉法第55条の2の規定に基づく社会福祉充実計画の承認等について」2017年1月24日子発0124第1号、社援発0124第1号、老発0124第1号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、社会・援護局長、老健局長連名通知および「社会福祉充実計画の承認等に関するQ&A (vol. 3) について」2018年1月23日厚生労働省社会・基盤課事務連絡参照。

(4) キャリアアップの仕組みや休暇等を整備し、働き続けられる職場づくりを行うこと。

(5) 社会福祉充実財産の活用方法や職場環境の整備にあたっては、労働組合と協議すること。

### 3. 地域医療の確保と充実

(1) 地域の医療機関を確保し、医療過疎をつくらないこと。

(2) 地域医療構想調整会議においては、大規模災害や感染症の拡大時に対応できるよう、平時から地域における医療機関等の連携や役割分担を意識した議論を行うこと。

(3) 公立・公的病院の病床削減や再編・統合などにあたっては、拙速な見直しを行わないこと。

(4) 地域医療・在宅医療充実のための医師、看護師をはじめとする医療従事者を以下のように確保すること。

① 職場の勤務環境を改善するとともに、時間外労働を削減し業務量に応じた人員配置を行うこと。また、離職理由を調査し、対策を講じること。

② 看護職員の夜勤配置は、常に3人以上を原則とすること。また、看護配置基準は最低限の運用人数であることを確認し、業務量に対する必要な人員を確保すること。

③ 医事業務については専門業務と位置づけ、人材育成と病院運営強化が可能となる人員配置にすること。

④ 産休・育休・病休・介護休等の欠員状況を常に明らかにし、職種ごとに代替職員の確保を行うなど、欠員を生じさせないこと。育児休業者や夜勤免除者については、予備定数化を行うなどの定数管理を適切に行うこと。

- ⑤ 恒常的業務に携わっている臨時・非常勤等職員の正規職員化をはかり、欠員（臨時職員対応している分も含む）も、速やかに正規職員で解消すること。
- ⑥ 大規模災害などに対する緊急時対応の確立と人員・機材の確保を行うこと。また、人員の少ない夜間やスタッフを招集できない場合を想定したシミュレーション、マニュアルを作成・改定すること。
- (5) 大規模災害や新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う看護師などの医療従事者派遣について、派遣される職員の安心・安全を確保すること。また、派遣元病院に対して、派遣時や派遣終了後の職員の隔離などによる通常診療への影響に対する必要な支援を求めること。
- (6) 委託業者の変更および委託業務内容の変更が生じる場合は、事前協議を行うこと。
- (7) 看護師の「診療の補助における特定行為」については、現場に混乱が生じないよう、項目の選定や研修のあり方など十分な環境整備を行うこと。
- (8) 医療法改正に伴う医療技術職のタスク・シフト／シェアについて、研修に係る費用は医療機関負担とし、所定労働時間外に行われる研修は勤務扱いとすること。また、タスク・シフト／シェアを実施していくにあたっては、特定の職種に負担が集中することがないように、業務量や負担に応じて必要な人員確保すること。
- (9) 公立病院に対する繰入れについて最低でも基準分は全額繰り出すこと。新型コロナウイルス感染症などにより収益が悪化した際は、必要となった経費や赤字分は人件費に振替えず、それに見あう額の繰入れを確保すること。
- (10) 保健所職員の人員について、最低でも地方交付税算定における衛生費（保健所費、感染対策費、衛生研究費）の積算根拠をもとに算定された職員数を確保するとともに、2023年度の地方財政計画で示された増員分を確保すること。また、保健所運営においては、感染症対応だけでなく、地域における健診・検診や健康教育、その支援的な業務を含めて本来的に人員が足りていないため、保健所機能強化にむけ人員確保を行うこと。

- 2020年度日本看護協会の調査によると、公立病院の正規職員離職率は7.5%（前年比-0.1%）であった。
- 2022年3月、総務省は「持続可能な地域医療提供体制を確保するための公立病院経営強化ガイドライン」を策定し、自治体に通知した。自治体には2023年度末までにプラン策定を求めている。プランの期間は2027年度までを標準としている。地域の実情を無視した統合・再編により、地域医療の崩壊につながるものがないよう、動向を注視する必要がある。
- 看護師の特定行為パッケージング研修が導入された。不慣れな医療行為の強制が、医療事故の発生要因とならないよう、安心・安全な医療を提供するための十分な環境整備が必要である。
- 衛生医療評議会の調べでは、医療技術職のタスク・シフト／シェアの研修に関わって実費負担や自己研鑽として扱われている事例があった。医療技術職種の負担とならないよう、職場段階での課題について整理することが求められている。



- 公立病院への実際の繰出しが、基準繰出し額に満たない医療機関が見受けられる。また、コロナ禍の影響による経営状況の悪化では、当局に対して政策医療の必要経費が交付税措置されていること、地方創生臨時交付金が病院への臨時的繰出しに活用できることを前提に、病院の安定的運営に必要な予算を確保するよう求められる。
- 2023年度地方財政計画において、次の感染症危機に備えた感染症法等の改正を踏まえ、保健所等の恒常的な人員体制強化を図るため、感染症対応業務に従事する保健師を約450名増員（2700名から3150名）するとともに、保健所及び地方衛生研究所の職員をそれぞれ約150名増員することとした。保健所の人員については、従前から交付税算定の積算基準を満たしていない自治体がある。コロナ禍のより感染症業務以外においても過度な業務負荷となっている部署もあるため、積算根拠に依らない人員拡充も必要である。

#### 4. 地域公共交通の確立

- (1) 医療や福祉・子育て・社会保障分野との連携を念頭に、まちづくりと連動した持続可能な公共交通の確立に取り組むこと。
- (2) 公共交通政策担当部局・担当者の配置・充実をはかり、住民や交通事業者との連携を通じて、地域が一体となった公共交通政策の推進体制を構築すること。
- (3) バス路線の維持・存続のため、バス運転者の人材を確保するための賃金・労働条件の底上げなど処遇改善を進めること。

- 公共交通は、住民の暮らしをささえる公共サービスのひとつであるという認識の共有を進めていくことが重要である。
- 公共交通の設計や運営を民間事業者に依拠した対応から脱し、自治体主導で取り組むためには、専門部局や専任者の配置が不可欠である。
- バスの運転者不足から系統・路線が廃止となった事業者がある。公民を問わず、バス運転者の高齢化と担い手不足が深刻化しており、地域公共交通サービスを維持・存続することが難しくなっている。そのためには、バス運転者の人員確保にむけた賃金・労働条件の底上げが不可欠である。新型コロナウイルス対応地方創生臨時交付金においても、公共交通が事業者支援対象となっており、事業の維持・存続にむけてその積極的な活用等を交通当局や自治体に引き続き強く求めていくことが重要。

#### 5. 安定した廃棄物行政の確立

- (1) 最高裁判決において「一般廃棄物処理業は、専ら自由競争に委ねられる性格の事業とは位置付けられていない」とされていることを踏まえ、自治体における清掃職場の運営は直営を基本とするなど責任ある対応をはかること。
- (2) 大規模災害や感染症への対応において、清掃職場の人員不足が深刻な課題となっていることを踏まえ、技術・経験の継承を考慮した計画的な人員確保を行うこと。
- (3) 少子高齢化、人口減少社会などの社会問題に対応するため、「ふれあい収集」の実施に向けた予算の確保と拡充を行うこと。

- 廃棄物処理法第7条5項1号および10項1号において、「市町村以外の者に対する市町村長の一般廃棄物処理業の許可又は更新については、当該市町村による一般廃棄物の収集運搬又は処分が困難であること」が要件とされている。2014年1月28日最高裁第三小法廷で審議された「一般廃棄物処理業許可取消等、損害賠償請求事件」では、「市町村長が一般廃棄物処理業の許可を与え得るのは、当該市町村による一般廃棄物の処理が困難である場合に限り、これは、一般廃棄物の処理が本来的には市町村がその責任において自ら実施すべき事業であるため、その処理能力の限界等のために市町村以外の者に行わせる必要がある場合に初めてその事業の許可を与え得るとされたものであると解されること、一定の区域内の一般廃棄物の発生量に応じた需給状況の下における適正な処理が求められることなどからすれば、廃棄物処理法において、一般廃棄物処理業は、専ら自由競争に委ねられるべき性格の事業とは位置付けられていないものと言える」としている。
- 環境省は「第4次循環型社会形成推進基本計画」において、「地域住民の共同体としての機能の低下や高齢化により、ごみステーションの運営や集団回収等の実施が困難な地域の増加、ごみ出しが困難となる高齢者の増加、地域から孤立する中でごみを家にため込んでいくごみ屋敷の増加など生活ごみを巡る様々な問題が増えていくことが懸念される」としている。このような状況において2020年度から、各自治体が「ふれあい収集」を行う際、実施に向けた準備および実施にかかる経費の一部に対する交付税措置がされている。

## 6. 子どもの生命をつなぐ食事の確保

- (1) 子どもの貧困が社会問題となる中、食事を与えられていない子どもが存在するとともに、大規模災害におけるアレルギー対応など、子どもの生命に関わる大きな問題が生じている。子どもへの食事の提供に対する予算の拡充と技術・経験の継承を踏まえた給食調理員の計画的な人員確保を行うこと。

## 7. 安心・安全・安定のライフライン供給体制の確立

- (1) PFIやコンセッション方式の導入は、長期間におよび利潤追求の民間企業に運営を委ねることにより、自治体の関与が希薄となり人材や技術力も失われていくことや、倒産や危機管理対応などのリスクが増えること、料金高騰やサービスの悪化を招く恐れがあることから、「安心・安全・安定」の良質なサービスを守るため導入しないこと。
- (2) 広域連携や官民連携に関しては、住民との議論とともに、検討段階から十分な労使協議を行うこと。
- (3) 人口減少に伴う収入の減少や施設の老朽化、頻発する自然災害への対応を見据え、人員確保、技術継承や人材育成の手法を確立すること。また、料金の適正化を行うこと。
- (4) 地震・水害などの自然災害や感染症などへの危機管理対応について、災害対応マニュアルや業務継続計画(BCP)などについて随時精査を行うとともに、必要に応じて見直しを行うこと。

## 8. 循環型社会の推進

- (1) カーボンニュートラル（CN）の達成や循環型社会の実現を見据え、施設や資源を有効活用して得られた自然（クリーン）エネルギーの地産地消による地域分散型再生可能エネルギー政策を推進すること。
- (2) 広域連携や官民連携に関しては、住民との議論とともに、検討段階から十分な労使協議を行うこと。
- (3) 水道事業の基盤強化については、まず個々の事業体での基盤強化を前提とし、都道府県による策定「水道基盤強化計画」の策定にあたっては、まず個々の事業体での基盤強化を前提とするとともに、水道事業で働く労働者や住民の意見を反映すること。また、事業実施に必要な人員を確保すること。
- (4) 水道事業の経営戦略の策定にあたっては、住民と十分な議論を行うこと。
- (5) 浸水災害について、流域治水の視点で設備や施設の管理手法を再検討するとともに、住民と十分な議論を行い、課題の共有化に努めること。
- (6) 公営ガス事業については、都市ガスが地域の環境政策や防災等のまちづくり事業に大きく貢献していることを踏まえ、安易な改革論による民営化・民間譲渡を行わないこと。
- (7) 公営電気事業や工業用水道事業は、地域産業の安定・発展への寄与の面からも、直営による事業運営を行うこと。また、安定したサービス提供をするために、経営環境の改善や人員確保に努めること。

- 水道や下水道などのライフラインは、健全な水循環を守るとともに、住民の命と暮らしを支える上で不可欠な公共サービスであるとの認識を共有することが重要である。
- ライフラインを担う公営企業職場では、近年、施設の老朽化や料金改定の据え置き、更には収入の減少、経費節減、そして民間の業務委託などの合理化により、現場の人員は減少の一途を辿っている。
- 近年頻発する大規模な自然災害などの緊急時の対応においては、迅速な対応と早期復旧が求められている。そのためには、豊かな経験や専門知識を持った人材が不可欠であり、次世代に向けて安定した技術継承を行うことが喫緊の課題である。

## 当面の闘争方針(案)

1. 若干の経過と情勢	116
2. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み	119
3. 2023現業・公企統一闘争の推進	126
4. 自治体財政の確立と自治・分権および公共サービス改革の推進	131
5. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立	134
6. 環境・平和・人権を確立する取り組み	141
7. 政策実現にむけた政治活動の推進	144
8. 産別組織の強化と確立	146
9. 公共サービス労働者の総結集と組織の拡大	156
10. 労働者自主福祉活動の推進	165
11. 国際活動の推進	167
12. 現業労働者の取り組み	168
13. 公営企業労働者の取り組み	169

### 巻末資料

- ・2023現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標
- ・2023現業・公企統一闘争 基本要素モデル(案)
- ・職種別要求モデル(案)

## 1. 若干の経過と情勢

### 【国際的な情勢】

1. ロシアのウクライナへの軍事侵攻から1年が経とうとしていますが、戦闘は激化しています。ウクライナ国内の電力関連のインフラ施設や病院などが攻撃され続け大規模な停電や断水が発生するなど、人道上の危機も深刻化しています。一刻も早い停戦交渉の再開が求められますが、両国に歩み寄る気配はなく、収束への道筋は全く見通せない状況に陥っています。

2022年11月には、G20、APECの首脳会議が行われ、軍事侵攻を批判する内容を盛り込んだ首脳宣言が採択されました。しかし、「ほとんどの加盟国・地域が戦争を非難した」「核兵器の使用や、使用の脅しは許されない」などと指摘する一方で、ロシアへの政治的配慮もあり停戦にむけた具体的内容は盛り込まれず、機能不全に陥る国連安保理と同様に、実効性は無いものとなっています。

2. 他方で、コロナ禍からの回復過程でのインフレを今回の軍事侵攻がさらに助長し、世界的な経済の混乱と景気の低迷、食糧やエネルギー不足などの問題を巻き起こしています。

とくに、イギリスでは、燃料価格の高騰や物価高が市民生活を圧迫しており、政府に対する不満の鬱屈に帰結し大規模なストライキが頻発しています。また、イタリアやスウェーデンでも、政府の政策に対する批判が高まる中で、移民の排斥などを掲げる右派政権が誕生しており、ウクライナ危機が欧州諸国の内政をも大

きく揺るがしています。

今後、物価高騰やエネルギーの供給不足がさらに深刻化すれば、欧州諸国を中心に自国優先での政策傾向をより強めることへとつながりかねず、国際社会・経済の分断が危惧されます。各国政府は軍事侵攻の早期終結にむけたロシアへの対応と自国のインフレ対策など、難しい舵取りが迫られていますが、現状を悪化させないためにも、改めて、各国の結束、国際協調が求められています。

3. 一方で、NATOは加盟国の国防費の目標を現在のGDP比2%から引き上げる可能性を示唆しています。また、中国も軍事力の強化を加速させるとしており、ストックホルム国際平和研究所によれば、2021年の世界の軍事費ははじめて2兆ドルを超え、2022年はさらに増加する見込みであると指摘するなど、歯止めのない軍拡競争への懸念が広がっています。

### 【政治をめぐる情勢】

4. 戦後日本の安全保障政策が、熟議もなきまま大きく転換されようとしています。

政府は、12月16日、国の外交・防衛政策の基本方針である、新たな「国家安全保障戦略」をはじめ、「国家防衛戦略」「防衛力装備計画」の、いわゆる「安全保障関連3文書」を閣議決定しました。

岸田首相は、「専守防衛の堅持、平和国家としての日本の歩みは不変」であると強調していますが、とりわけ敵基地攻撃能力（反撃能力）については、保有す

る兵器とその行使は自衛のための必要最小限度とする従来の政府見解を大きく変えるものであり、到底容認できるものではありません。

国家安全保障戦略では、「憲法及び国際法の範囲内で、専守防衛の考え方を変更するものではない」「武力の行使の三要件を満たして初めて行使され、武力攻撃が発生していない段階で自ら先に攻撃する先制攻撃は許されない」とされており、政府は相手国が攻撃に着手した段階で攻撃すると説明していますが、それを正確に判断することは極めて難しく、判断を誤れば、国際法違反である先制攻撃になりかねません。

また、米軍などが攻撃を受け、いわゆる「存立危機事態」となる場合には、集団的自衛権を発動し、敵基地攻撃能力により他国の基地を攻撃することも想定されますが、これは日本に戦禍が及んでいなくても関わらず他国の戦争に巻き込まれていくことにほかなりません。場合によっては同様に先制攻撃と見なされる事態に陥る可能性もあるなど、なし崩し的に日本の防衛政策の基本理念である「専守防衛」を逸脱しかねない危険性が指摘されています。

5. 敵基地攻撃能力保有の是非を含め、真に国防に必要なものは何かをまず検討・議論するのが本来あるべき姿ですが、武力増強の議論ばかりが先行し、有事の際の国民保護をめぐる課題も置き去りにされています。

また、財源問題も生煮え状態です。2023年度から5年間の防衛費総額を43兆円程度とし、最終年度となる2027年度に

は増税で1兆円捻出する方針を打ち出す中で、政府与党は、復興特別所得税の税率を引き下げ（課税期間は延長）、その分を防衛財源となる新たな付加税として導入することや、たばこ税、法人税を増税する方針を示していますが、明確な実施時期は先送りにされています。

さらに、12月23日に閣議決定した2023年度政府予算案では、建設国債で防衛費の一部を賄うとしていますが、国債発行で戦費を賄い戦争を拡大し続け、敗戦後に超インフレを招いた経験などから、建設国債を防衛費に充てないこととしてきた政府方針を、議論もなく大きく転換しようとするものであり、総じて「GDP比2%以上」との数字ありきであるといわざるを得ません。

6. 岸田首相は、「1年以上にわたり丁寧なプロセスを行ってきた」と強調していますが、自らが会見で語ったように、「防衛力を抜本的に強化するということは、端的に言えば戦闘機やミサイルを購入するということ」に過ぎません。「専守防衛」と敵基地攻撃能力を持つことの整合性、行使する場合の具体的な状況、さらには防衛力強化の詳細、その規模や財源など具体的な内容を示さず、密室で検討を進め、国会での踏み込んだ議論、国民への十分な説明なきままに、政府与党だけで戦後最大の政策転換を強行したことは極めて問題です。

また、政府は12月9日、次期戦闘機を日英伊で共同開発すると発表しました。新たな国家安全保障戦略では、防衛装備移転三原則と運用指針をはじめとする制度の見直しを検討すると明記されており、

仮に輸出を可能とすれば憲法の「平和主義」に反する恐れがあるとも指摘されるなど、歯止めなき軍備拡大への危惧が広がっています。

7. 日本の安全保障上の脅威が顕在化しているのは事実ですが、過度な戦力保持は周辺諸国との緊張を高め、軍拡競争を招く恐れがあり、まずは徹底した外交努力を行うことが不可欠です。その上で、防衛のあり方については、徹底的かつ冷静な議論と国民的な合意が大前提であり、このような大転換を危機を過剰にあおり拙速に進めることは許されません。

引き続き、自治労として、平和フォーラムや組織内・協力国会議員などと連携し、「安全保障関連3文書」にかかる国会対策を強めます。

8. 政府の「GX（グリーントランスフォーメーション）実行会議」は、12月22日、「GX実現に向けた基本方針」（以下、基本方針）を取りまとめました。再生可能エネルギーの主力電源化をめざすとする一方で、原発を引き続き安定供給とカーボンニュートラル実現のためのベースロード電源と位置づけ、2030年度電源構成に占める原子力比率20～22%を達成するため、原発を「最大限活用する」としており、従来の「可能な限り原発依存度を低減する」との政府方針を大きく転換しようとするものです。

しかし、上記の目標を達成するためには30基前後の稼働が必要であり、そもそも核燃料サイクルがすでに破綻している中でこうしたエネルギー計画とすること自体が画餅に帰すものであると指摘せざるを得ません。

また、最終処分の実現にむけた国主導での国民理解の促進や自治体等への主体的な働きかけの抜本強化を行うとされていますが、積極的に受け入れる自治体などあるはずもなく住民を不安と混乱に陥れているのが実情であり、原発推進のため、支援と称して交付金などで押し付けるような手法は断じて認められるものではありません。

9. 原発の運転期間については、稼働開始から原則40年、最長でも20年の延長と定められていますが、今回の基本方針では、原子力規制委員会の審査などで稼働していない期間の除外を認めることにより、実質的に60年を超える運転を可能とすることが示されました。しかし、停止期間中であっても設備が老朽化すること、すでに17基が稼働開始から30年を超え、うち4基は40年を超える中であって、トラブルが頻発する危険性が危惧されていることを踏まえれば、さらにルールを形骸化し、安易に運転期間を延長すべきではありません。

他方で、原子力規制委員会は、今回の基本方針のとりまとめに先んじてこれに対応する安全規制の見直し案を了承しており、規制にあたっての「独立性」が揺らいでいるとの指摘もなされています。今後、政府が早期の再稼働を押し進めようとする中であって、政府と歩調をあわせて安全を軽視し早急な審査などを行うことはあってはならず、注視が必要です。

さらに、これまで原発の新規建設を「想定していない」としてきた方針を転換し、次世代型原発の開発・建設に取り組むことが明記されましたが、最終処分

場問題などの解決なきまま押し進めることは到底認められません。あわせて、その対象は廃炉が決まった原発とする一方で、他の新設や増設も「検討していく」とされており、対象をさらに拡大することが危惧されます。

10. 岸田首相は、「安全最優先」「安全確保が大前提」と強調していますが、地震などの自然災害が頻発する日本において完璧な安全などないことは、甚大な被害をもたらした福島第一原発事故で明らかです。また、ロシアのウクライナ侵攻によって、原発が安全保障上の脅威となることが再認識されたことを踏まえれば、原発推進へと舵を切るべきではありません。再生可能エネルギーの主力電源化と比率向上にこそ政策資源を集中させるべきです。

エネルギー危機に乗じて、この道しかないような形で原発推進への回帰を拙速かつ強引に進めようとする政府の姿勢に

は極めて問題があります。

11. 安保、エネルギーなど国、そして国民生活に大きく影響する重要施策を独断的に押し進める一方で、少子化対策を含む全世代型社会保障を「待ったなしの課題」としながら財源確保を先送りにするなど、国民、国会を軽視する政府与党の姿勢は断じて許されるものではありません。

独断的な政権運営に歯止めをかける、緊張感ある政治状況を作り出す、そして国民、働く者に寄り添った政治へと転換していくためにも、4月の統一自治体選挙は極めて重要な選挙となります。

自治労としても、「中道・リベラル」勢力の拡大にむけた端緒とするため、そして、「働くことを軸とする安心社会」の実現、自治労がめざす地方分権・自治確立、地域公共サービスの充実・強化の実現のため、少なくとも、「1自治体1協力議員」の確保にむけ全力で取り組みを進めていく必要があります。

## 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2023年度に60歳となる職員の意向確認を踏まえ、2024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いない単組は、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、定年引き上げにあ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。

- 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】

- 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】

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

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

確保・改善の観点からも、早急に公正・公平な運用の確立に取り組みます。

- 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。

- 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。

- 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。

### 【改正育休法への対応】

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9～10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）して導入することとし、とくに在宅勤務等を行う場合、以下の点に留意することを求めます。
  - 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を求めます。

#### 【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上で、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きます。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きます。
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年度に過去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。

## 3. 2023現業・公企統一闘争の推進

### 【闘争の基本的な目標】

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

い公共サービスの提供体制の維持・拡充を目的に、基本的な目標を「住民の未来に貢献できる、自治体責任による質の高い公共サービスの確立」とします。

### 【闘争の具体的日程】

2. 取り組みの推進にむけて以下の日程で取り組みます。

	第1次闘争	第2次闘争
職場点検・職場オルグ	2月～4月	—
職場討議・要求書作成	4月21日～5月22日	—
要求書提出ゾーン	5月22日～6月8日	10月2日～10月12日
住民アピールゾーン	2月～5月	9月1日～10月12日
回答指定基準日	6月9日	10月13日
交渉強化ゾーン	6月9日～6月15日	10月13日～10月19日
全国統一闘争基準日	6月16日	10月20日
協約締結強化月間	7月	11月

### 【闘争の重点課題】

3. 現業・公企職場における諸課題を踏まえ、重点課題については、以下の通りとします。

た新規採用

- ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立
- ④ 高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立
- ⑤ 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

### 【現業・公企職員が配置されている単組】

- ① 現業・公企職場の直営堅持
- ② 質の高い公共サービスの確立にむけ

- ⑥ 現場の声を反映した政策実現
- ⑦ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化
- ⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止
- ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善
- ⑩ 業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底
- ⑪ 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

**【現業・公企職員が配置されていない単組】**

- ① 業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立
- ② 委託労働者の公正労働の実現
- ③ 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化
- ④ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

**【闘争本部体制】**

4. 2023現業・公企統一闘争本部体制は、以下の通りとします。

- |        |               |
|--------|---------------|
| 闘争本部長  | 担当副委員長        |
| 副闘争本部長 | 書記長           |
|        | 現業評・公企評議会議長   |
| 事務局長   | 総合組織局長        |
| 事務局次長  | 現業評・公企評議会事務局長 |
| 闘争委員   | 関係する各局の中央執行委員 |

**【闘争の戦術配置】**

5. 戦術については、2月28日に開催予定の第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が

確立した段階で具体的な戦術を確認します。

**【第1次闘争における統一闘争の具体的な進め方】**

6. 第1次闘争における本部・県本部・単組の取り組みについては、以下の通りとします。

**(1) 要求書作成にむけた職場点検・職場オルグ（2月～4月）**

① 単組の取り組み

- ア 現業・公企評議会の未設置単組については、県本部と連携し、評議会結成にむけ取り組みます。
- イ 現業・公企評議会の設置単組については、評議会の重要性を再認識し、単組と一体となって取り組みを進めます。
- ウ 現業・非現業が一体となった取り組み推進を目的に単組において闘争委員会を設置します。その上で、本部が作成した「取り組み手引き」や「動画」を活用し、現業・公企統一闘争の推進にむけた議論を行います。
- エ 本部が示した職場チェックリストモデルを基本に、職場点検・職場オルグに取り組み、現業・公企職場における人員の状況や組合員の要求などを的確に把握します。
- オ 組合員が参加する闘争にむけ、春闘期の「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに積極的に取り組みます。
- カ 職場点検・職場オルグで明らかになった課題や4月の人事異動も含めた人員配置状況を把握し、要求をまとめます。その上で、職場集会等を開催し、



単組全体で今後1年間の要求について確認します。

キ 労働協約締結権を確固たるものとするため、本部が作成した資料を踏まえ、労働組合法に基づく評議会規約の点検・整備に取り組みます。

## ② 県本部の取り組み

ア 県本部全体での闘争とするために、評議会の意見が反映される闘争委員会を設置します。闘争委員会は、すべての単組が結集できる基準日の設定や現業・公企統一闘争に取り組む意義を明確にします。その上で、闘争委員会において全単組での闘争となるよう指導体制を確立します。

イ 県本部役員と県本部評議会役員による計画的な単組オルグの実施や都市評・町村評などの各評議会との連携など、闘争体制の確立・強化および要求書作成支援を行います。

ウ 闘争体制の強化にむけた意思統一をはかるため、総決起集会などを開催します。

エ 春闘期の「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに積極的に取り組みます。

オ 現業・公企評議会未設置単組に対する評議会等の結成に取り組みます。

カ 現業・公企評議会設置単組に対して、評議会の実情に応じた取り組み支援を行います。

キ 2022現業・公企統一闘争で要求書が未提出、独自要求書の提出ができていない単組にはオルグのみならず、日常からの連携を密にし、単組実情に応じた取り組み支援を行います。

ク 労働協約締結権を確固たるものとするため、本部が作成した資料を踏まえ、単組における評議会規約を点検・把握し、不備がある場合には規約整備に対する指導を強化します。

## ③ 本部の取り組み

ア すべての単組が結集する統一闘争にむけて、取り組み趣旨や要求項目をわかりやすく解説した「2023現業・公企統一闘争の手引き」を現業・公企職員が配置されている、配置されていない、の2種類を作成します。

イ 春闘オルグとあわせて中央執行委員による各県本部オルグを実施します。オルグでは県本部が一体となった闘争となるよう、評議会と連携します。その中で、県本部闘争委員会での議論をより実効性のあるものとするため、単組に対する要求書提出、交渉実施に関する到達目標の設定を県本部に求めるなど、全単組での取り組みを追求します。

ウ 現業・公企職員に適用される労働二権を最大限活用するため、闘争にむけた権利の活用などの資料を作成します。

エ 現業評議会において、各県本部・各単組における交渉の前進を目的に、4月に総務省交渉ならびに議員要請行動を行います。

オ 公営企業評議会では5月に「公企評合同政策集会」を、7月に「公企評組織集会」を開催し、2023現業・公企統一闘争の推進にむけた意思統一を行います。

## (2) 職場討議・要求書提出の実施（4月～5月）

### ① 単組の取り組み

ア 職場点検・職場オルグで明らかになった課題を要求内容に反映するため十分な職場討議を実施します。その上で、確認された事項について要求書を作成します。また、作成した要求書を組合員に報告するなど全組合員参加の統一闘争を追求します。

イ 職場討議で確認した要求内容について、単組状況に応じて要求書項目別の提出時期を明確にします。

ウ 要求書項目別の提出時期の確認後、第1次闘争で提出する項目について本部が設定した日程で要求書を提出します。

### ② 県本部の取り組み

ア 各県本部で設定した要求書提出・交渉実施に対する到達目標の達成にむけ、各単組での統一闘争の取り組み状況の点検・把握を行います。その上で、これまで取り組みができていない単組はもとより、前年度取り組みが行えていない単組に対しては、単組ごとの課題を設定した上で徹底したオルグを展開します。

イ 各都道府県の区・市町村課に対し、総務省からの指摘を理由とした採用や賃金の抑制に繋がる指導・助言を行わせないよう要請行動を実施します。

### ③ 本部の取り組み

ア 本部は取り組む目的と時期の周知徹底にむけ県本部・単組への準備を促すため、ポスターを作成し、配布します。

イ 現業評議会では5月に現業・公企統

一闘争決起集会を開催し、2023現業・公企統一闘争の推進にむけた意思統一を行います。

## (3) 交渉強化ゾーン

### ① 単組の取り組み

ア すべての要求項目に対し、粘り強い交渉を展開します。

イ 交渉状況について県本部と情報を共有し、安易に妥結することのないよう、県内が統一した取り組みとします。

ウ 妥結判断については、職場集会などを通じてすべての組合員に確認するなど単組一体となった取り組みとします。

### ② 県本部の取り組み

ア 単組における要求書提出・交渉実施（予定も含む）状況を把握するとともに、集約結果を本部に報告します。

イ 県本部が設定したヤマ場への結集を促すとともに、県本部における到達基準を明確にするなど、県本部が統一したたたかいとなるよう取り組みます。

ウ すべての単組の交渉実施にむけ、単組実情にあわせ交渉支援を行います。

エ 単組交渉の妥結まで県本部は待機態勢を維持します。

### ③ 本部の取り組み

ア 第1次闘争のヤマ場（6月15日）に闘争本部会議を開催し、単組における要求書提出・交渉実施（予定も含む）状況を共有するなど、産別統一闘争としての取り組みを強化します。

イ 第1次闘争のヤマ場（6月15日）を基本にすべての単組が交渉を終了するまで待機体制を維持します。その上で、県本部からの情報提供、交渉に対する

助言等、県本部・単組と一体となって取り組みます。なお、県本部において別途ヤマ場を設定する場合は県本部と協議の上対応します。

#### (4) 全国統一闘争基準日

##### ① 単組の取り組み

ア 全組合員参加による統一行動を配置します。

イ 交渉内容や妥結内容、さらには今後の継続課題などを単組全体の組合員に報告し、単組課題について情報を共有します。

##### ② 県本部の取り組み

ア 単組における戦術行使、報告集会を支援します。

##### ③ 本部の取り組み

ア 単組における戦術行使などが生じた場合には、闘争本部会議を開催し、本部全体で情報共有するなど、県本部・単組と一体となって取り組みを進めます。

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

#### 【第1次闘争終了後の点検・検証と第2次闘争にむけた取り組み】

7. 第1次闘争の点検・検証、さらには第2次闘争の取り組み推進にむけて本部・県本部・単組は以下の取り組みを行います。

##### (1) 単組の取り組み

① 交渉で妥結した内容については、協約を締結します。

② 協約の内容また協約書を県本部

に報告し、情報共有をはかります。

③ 継続協議となった項目などについては、県本部と連携のもと、継続的に交渉を行います。

④ 第1次闘争の取り組み状況や成果についてウェブを活用し報告します。

⑤ 労働組合法に基づく評議会規約の点検・整備を踏まえ、必要に応じて、単組現業評議会定期大会（総会）において労働組規則の改正を行います。

##### (2) 県本部の取り組み

① 各県本部で設定した要求書提出・交渉実施に対する到達目標について、各単組での取り組み状況を点検・把握します。

② 単組の協約書や妥結内容について、事後調査を行うなど、第1次闘争における取り組み状況を把握し、強化すべき視点を明確にするなど第2次闘争にむけて中間総括を行います。

③ 単組からの取り組み状況や成果に関する報告については内容を確認し、集約結果を本部に報告します。

④ 労使合意に至った事項について協約化にむけた取り組み状況の点検を行うとともに、すべての単組で協約が締結されるよう取り組みを強化します。

##### (3) 本部の取り組み

① 第1次闘争における取り組み状況を把握し、強化すべき課題や政府が策定する骨太方針への対応な

ど第2次闘争の推進にむけて中間総括を行います。その上で、第1次闘争の中間総括に基づく追加方針を8月の定期大会で提起するなど第2次闘争の推進にむけ取り組みを強化します。

- ② 第1次闘争の取り組み状況を踏まえ、その内容と対応方針を自治労全体で確認するため「自治体現

場力による質の高い公共サービスを実現する集会」を東京で開催します。

- ③ 「命の水」の大切さをアピールするため、8月1～7日に開催する「第39回自治労水週間」にむけて水の公共性を住民に訴える場として水週間の「1県本部1行動」の取り組みを行います。

#### 4. 自治体財政の確立と自治・分権および公共サービス改革の推進

##### 【第211回通常国会の取り組み】

1. 第211回通常国会で審議が見込まれる地方自治と自治体財政に関する重要関連法案について、自治労協力国会議員等と連携し、国会対策に取り組みます。とりわけ、地方財政計画および地方交付税にかかる関係法令改正と税制改正などに関する動向に注視し、地方行財政の充実にむけた対策に取り組みます。

##### 【2023年度地方財政の確立と公共サービス改革に対する取り組み】

2. 政府は12月23日、2023年度政府予算案を閣議決定し、地方一般財源総額については約65.1兆円（前年比、約1.2兆円増）と前年を上回る水準が確保されています。その収支見通しにおける地方公務員数についても231.7万人と前年度より0.3万人の増員が見込まれており、こうした政府予算も背景としながら、安易なサービスの切り捨てや人員削減などを許さず、地域公共サービスの確立にむけた取り組みを進めます。
3. 地方財政の確立にむけた具体的取り組

みについては、以下の通りとします。

##### ① 本 部

ア 2023年度の地方財政計画や地方交付税について、地方の行政ニーズに対応しているか検証し、問題点などについて国会議論などを通じて追及します。

イ 2023年度以降の地方一般財源総額については、政府の「骨太方針2021」において、すでに2024年度まで2021年度の地方財政計画の水準を確保することが明記されていますが、高齢化に伴う社会保障費など、行政需要の高まりは確実に見込まれることから、引き続き自治体のニーズに応じた一般財源総額の確保にむけ、地方三団体などと連携して、省庁・国会対策を進めます。

ウ 県本部の開催する財政分析講座に資するよう講師派遣や運営に関する補助を行います。

エ 地方自治法第99条に基づく議会決議採択と地方交付税法第17条の4に基づく交付税算定に関する意見書提

出を推進するため、モデル案を示します。

オ マイナンバーカードの普及の責務があたかも自治体にあるかのような施策には反対の立場で、省庁・国会対策を進めます。

カ 地方財政を基礎から学ぶ場としての「地方財政セミナー」を、各県本部・単組、自治研センターおよび自治体議員を対象とし、2月9日、東京において対面およびウェブ形式にて開催します。

## ② 県本部・単組

ア 県本部・単組は2023年度の一般財源総額が一定確保されていることを踏まえ、財政難を理由とした人件費削減や民間委託の提案がある場合には、その根拠や妥当性の提示を自治体当局に求めます。

イ 県本部・単組は、各自治体の民間委託・指定管理者制度の導入動向を点検します。

ウ 県本部は、本部作成の教材動画を活用するなどの財政分析講座を開催し、財政分析を労使交渉・協議に活かす取り組みを進めます。

エ 県本部は、地方自治法第99条に基づく議会決議採択および地方交付税法第17条の4に基づく交付税算定に関する意見書提出を推進するため、地方連合会や公務員連絡会構成組織との連携を追求しながら、県、市長会、町村会、各議長会などへの要請に取り組みます。単組は、議会決議採択の6月議会での取り組みを追求するとともに、財政分析や交付税算

定に関する当局との意見交換等を実施します。

## 【行政のデジタル化に対する取り組み】

- 2025年にはすべての自治体が標準準拠システムへの移行を求められていることから、引き続き、その財政・人的な支援、対応の遅れが危惧される小規模自治体への配慮、とくに標準化を踏まえた人員削減措置などがないよう、協力政党と連携しながら地方三団体や省庁対策などを行います。また、県本部・単組は、自治体において想定される今後のスケジュールをはじめ、標準化により支障をきたす独自システムや見直しを求められる業務プロセス、DX化に対応した庁舎のあり方等についても労使協議を求めるなど、当局対応を進めます。
- 総務省は2023年度の地方交付税算定方式に、自治体ごとのマイナンバーカード交付率を反映させる考えを示しています。また、すでに政府はデジタル田園都市国家構想交付金について、カード申請率が53.9%以上であることなどを受給条件としています。カードの普及促進のためには、まず政府が利便性の向上や個人情報保護への不安を払しょくすることなどが先決です。交付率向上の責任を自治体に押し付けるような政策・制度には反対の立場で臨みます。
- 一方で、デジタル庁はマイナンバーカードと健康保険証を一体化することで、マイナンバーカード交付を実質的に義務化する動きを強めています。カード取得の義務化は発行を申請に基づくものとするマイナンバー法と齟齬をきたしている

上に、カード交付率に基づく地方交付税・交付金の配分方法を検討している他省庁の動きとも矛盾しています。こうした省庁間の不一致は自治体業務にも混乱を招くことから、政府には拙速な対応とならないよう、国会も含め十分な議論の場を設けるよう求めます。

#### 【夕張市の財政再生にむけた取り組み】

7. 財政再建中にある夕張市では、職員配置も十分に確保できず、行政ノウハウの継承にも困難をきたしつつあります。本部は引き続き、北海道本部および夕張市職労と課題を共有しながら、自治権の早期回復と職員の賃金・労働条件の改善、次世代を展望できる人員体制の確保にむけ、協力国会議員とも連携し、総務省対策などを行います。

#### 【公契約条例制定・入札改革の取り組み】

8. 公共サービスの質と公正労働基準の確立にむけて、県本部・単組は地方連合会などと連携して、賃金の下限や使用者の支払い義務などを定めた公契約条例の制定を自治体に要求します。本部は直近の取り組み事例について情報収集し、その共有化に努めます。
9. 委託・指定管理職場で働く労働者の適切な賃金・労働条件を確保するため、県本部・自治体単組は、委託・指定企業の民間単組と連携して、適切な人件費積算や公正労働条件条項を含めた入札改革等を自治体に求めていきます。

#### 【東日本大震災等からの復興にむけた取り組み】

10. 東日本大震災の被災地が復興に集中できる環境の整備にむけ、被災時からいまだ残されている課題、また被災から10年以上を経過し、新たに生じている課題などについて、関係県本部・単組と共有しながら、省庁・国会対策等を進めます。

#### 【税制改革に対する取り組み】

11. 本部は地方分権に対応した税財政制度の確立にむけ、引き続き国などに対し、以下の通り求めます。
  - ① 所得再分配機能の強化にむけ、所得税の累進性強化、金融資産課税の強化、相続税の基礎控除引き下げなどを政府・政党において検討すること。
  - ② 地方財政の確立にむけ、より偏在性の少ない消費税を中心に国税から地方税へ税源移譲すること、また国税4税の税率アップにより地方交付税の財源を確保するなど、抜本的な改革を行うこと。

#### 【地方分権に関する取り組み】

12. 第33次地方制度調査会はDXの進展、ポストコロナの経済社会に対応する観点から、国と自治体また自治体間の関係などにおける必要な地方制度のあり方を検討しています。すでに、地方議会の位置づけや多様な層の住民の議会参画にむけた環境整備などについて答申が出されていますが、引き続き、地方自治や地域住民また労働者の権利の後退を招かないよう、協力国会議員・自治体議員をはじめ、地方団体や自治総研などと広範に連携し

ながら対応します。

### 【第40年次自治研活動の推進】

13. 第39回地方自治研究全国集会（静岡自治研）を踏まえ、以下の通り取り組みます。

- ① 自治研中央推進委員会は第39年次の取り組み総括を行い、第40年次および2024年10月に島根県で開催する第40回自治研全国集会にむけた体制・運動サイクルを構築します。
- ② この間、自治研中央推進委員会では地連単位での活動を進めてきました。さらに連携を深めるため、地連内の自治研活動活性化のための支援を行います。
- ③ 県本部は自治研活動家や新たな担い手の発掘に取り組み、その活動を支援します。
- ④ 県本部・単組は、次の全国集会にむ

けて、静岡自治研の成果を共有するとともに、組合員へ自治研活動の理解促進をはかります。

14. 本部は、自治研活動の情報発信のため、月刊自治研、自治研ホームページ、SNS等の充実をはかります。

単組・県本部は、機関紙やSNSなどさまざまな媒体を活用し、自治研活動のPRを行います。

15. 第39年次自治研作業委員会は地域交通をテーマに、2023年8月までに報告書をまとめます。

16. 本部・県本部は、「月刊自治研」の販売促進に取り組みます。

① 本部は、新しい読者層の獲得をめざし、月刊自治研のタイアップ企画等に取り組みます。

② 県本部は、未購読の自治体単組に対し、本部作成の販促チラシを活用し、定期購読を呼びかけます。

## 5. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立

### 【持続可能な社会保障制度の実現にむけた取り組み】

1. 政府の全世代型社会保障構築会議は12月16日に報告書を取りまとめ、「こども・子育て支援の充実」として、児童手当の拡充、出産育児一時金の増額、また社会保障制度等の構築として、厚生年金や健康保険の加入対象を拡大し、勤労者皆保険の実現をめざすとしています。出産育児一時金の増額については2023年度政府予算案において措置されているものの、妊娠・出産・子育てを包括的に支援するとした「未来への投資」を裏付ける

ような財源については不明確なことから、持続可能な社会保障制度構築のための財源確保にむけ、連合に結集しながら取り組みます。

2. また、持続可能な社会保障制度のためには、関係する労働者の処遇改善が不可欠なことから、引き続き、連合「医療・福祉部門連絡会」に結集し、厚生労働省との協議やヒアリング等を行いながら、現場の声を反映し、人員の確保、引き続きの処遇改善、医療・介護サービスの質の向上にむけた取り組みを進めます。

3. 政府が突如として子ども・子育て政策

のさらなる強化を打ち出してきたことから、2024年度の骨太方針や政府予算編成期にあわせ、子ども・子育て支援の充実も含めた持続可能な社会保障制度の確立とセーフティネット機能の強化にむけ、政党・省庁要請行動に取り組みます。

4. 5月20日に予定される、連合「医療・介護フェス2023」に積極的に参加します。

#### 【国保運営の都道府県単位化を踏まえた取り組み】

5. 引き続き、国と地方の協議の場である国保基盤強化協議会等の議論を注視するとともに、職場課題の洗い出しと整理を行い、必要に応じて関係省庁・地方団体等に要請します。

#### 【衛生医療職場における新型コロナウイルス感染症対策の取り組み】

6. 公立・公的医療機関に対し、国は感染症へのさらなる対応や平時からの備えを求めています。具体策が乏しいままとなっています。感染拡大による医療崩壊を防ぐため、公立・公的医療機関の医療従事者や、公衆衛生を支える保健師などの人材確保にむけ、処遇や職場環境の改善のための有効な対策を関係省庁や国に求めています。
7. 本部は、新型コロナウイルス感染症にかかる衛生医療職場の課題についてのアンケート結果などをもとに、医療・保健現場の現状やそこで働く職員の課題について、世論喚起、政府や政党に対し政策提言に取り組みます。
8. 新型コロナウイルス感染症への対応にあたっては、情報の伝達・整理・共有

化・連携・他部署からの応援体制のあり方などが課題となりました。本部はコロナ禍で多大な負荷を強いられた保健所や保健センター・病院・消防署・救急隊などに行ったヒアリング調査の結果を2月25日の地域医療セミナーで中間報告し、5月に最終報告します。あわせて、地域における医療提供体制の強化にむけ政策要求につなげます。

9. 単組・県本部は、新型コロナウイルス感染症に対応する職員に対し、相談窓口の設置や周知、メンタルヘルス対策強化を行うとともに、差別・偏見の防止に取り組みます。また、健康で安全に配慮した職場をめざし、労働安全衛生委員会の定期開催を求めます。

#### 【衛生医療職場の処遇改善にむけた取り組み】

10. 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」で実施された看護職員等処遇改善事業では対象医療機関が限定され、対象外とされた職種がありました。本部は、すべての医療機関と職種が処遇改善の対象となるように省庁対策を行うとともに、連合選出の中医協委員と連携し課題について対応します。
11. 衛生医療職場の処遇改善にむけ単組・県本部は連携して以下の通り取り組みます。
  - ① 対象医療機関で処遇改善できていない単組は早期実施を求めます。
  - ② 対象外となった職種の改善を求めます。
  - ③ 対象外施設では、独自の処遇改善を求めます。



### 【医療・保健労働者の労働条件・環境改善にむけた取り組み】

12. 超高齢化による医療需要が高まる中、離職の防止と、新規職員採用による人員確保を求め、看護職員200万人体制を推進します。県本部・単組・病院単組は、当局に対して退職や離職の原因や理由の調査の実施と対策を求めます。
13. 感染症対応や人員不足などにより、衛生医療評職場では時間外労働が慢性化しています。単組・県本部は、当局に対し36協定締結の際は順守を確認し、労働時間の把握など職場点検を行います。とりわけ、非常・災害時における特例を適用する場合は、例外的な扱いであることを確認し、適用される状況や期間、職員の負担軽減策などについて労使間で確認します。
14. 単組・病院単組は、勤務間インターバル導入に際し、現状を調査し問題点の把握・改善をはかるとともに、二交代制勤務などの長時間夜勤を容易に導入せず、正循環三交代制勤務が基本となるよう取り組みます。
15. 医療・保健労働者全体の処遇改善にむけ、単組・県本部は連携して以下の通り取り組みます。
  - ① 防疫等作業手当は最低でも国基準とします。
  - ② 自治体病院の薬剤師の確保と定着のために、初任給調整手当などで専門性を適正に反映させます。
  - ③ 緊急呼び出し対応のため、自宅等で待機がある場合は待機手当の新設を求めます。
  - ④ 緊急呼び出しにあたっては、連絡を

起点とした時間外勤務手当の支給を労使で確認します。

16. 医療関係職種へのタスク・シフト/シェアの導入にあたって単組は、本部作成のモデル要求書（自治労情報2021第0144号）を参考に、研修にかかる費用は医療機関負担とし、所定労働時間外に行われる研修については勤務扱いとするよう当局に求めます。また、実施にあたって、特定の職種に負担が集中することがないように、業務量や負担に応じて必要な人員の確保を要求します。

### 【地域保健・地方衛生研究所の改革・拡充にむけた取り組み】

17. 2023年度地方財政計画では、次の感染症危機に備えた感染症法等の改正を踏まえ、保健所等の恒常的な人員体制強化をはかるため、感染症対応業務に従事する保健師を約450人増員（2,700人から3,150人）するとともに、保健所および地方衛生研究所の職員をそれぞれ約150人増員するとしています。県本部・単組は保健衛生機関の体制整備・機能強化、過重労働軽減のために保健師および各専門職、事務職員の人員確保や自治体との連携強化に取り組みます。
18. 本部は、公衆衛生体制の強化にむけ、保健所や保健センター、地方衛生研究所のさらなる人員確保と予算確保にむけた有効な対策を関係省庁や国に求めていきます。

### 【地域医療再編への取り組み】

19. 本部は今後、策定が進められる「公立病院経営強化プラン」の動向を注視する

とともに課題把握に努めます。また、公立病院の経営強化に必要な予算確保を組織内議員と連携し取り組みます。単組は、公立病院経営強化プランの策定にあたっては自治体に進捗を確認します。とくに経営形態見直しについて確認をします。

20. 本部は、地域医療再編対策本部を中心として、都道府県の医療計画・地域医療構想（調整会議）、統合・再編、経営形態変更の動向・方向性についての情報収集と課題の把握に取り組みます。

21. 県本部は、公立・公的医療機関の病床数削減や再編・統合などが、拙速な見直しとならないよう、自治体や地方議会などに必要な対策を進めます。

22. 新興感染症等の感染拡大時における医療が、医療計画の6事業目に位置づけられました。県本部は次期医療計画を策定する都道府県や地域医療構想調整会議の場で、コロナ禍における公立・公的医療機関の果たした役割を再評価し、地域における医療機関等の連携や、感染症拡大時に対応可能な病床の確保、スペシャリストの育成、人材確保等をはかるよう求めます。

23. 本部は「2023年度地域医療セミナー」を2月25日と26日に東京にて開催し、持続可能な地域医療提供体制について学習と議論の場を設けます。また、再編・統合をめぐる各地の動きを共有するとともに、今後の対応にむけ意思統一をはかります。

#### 【経営形態の変更等にむけた組織強化の取り組み】

24. 本部は、地域医療構想調整会議で議論

される機能分化・連携強化や経営形態変更に対する方針および行動提起を、県本部・単組・病院単組に周知徹底させ、「めでいかりニュース」などを通じて、他県状況等の情報を提供します。

25. 地方独立行政法人（独法）病院組合間の連携や組織強化・情報共有を進め、全国地方病院独法協議会の動向を注視します。また、今後、経営形態変更の可能性のある病院への必要な対応等を行います。

#### 【衛生医療・社会福祉職場の組織強化・拡大にむけた取り組み】

26. 県本部・単組は、未加入者・新規採用職員をはじめ、会計年度任用職員と再任用・再雇用職員の組織化に積極的に取り組みます。

27. 単組・病院単組は非公務員型独法有期雇用職員の無期転換に伴う課題解決にむけて取り組みます。また、労働条件については、会計年度任用職員も含め、一時金や退職手当など同一労働同一賃金の原則の確認と改善に取り組み、相当額の繰り出しを自治体などに求めます。

28. 本部・県本部・単組は連携して、地域福祉や福祉サービスの担い手である社会福祉協議会や社会福祉事業団の組織化をはじめ、社会福祉職場の組織強化・拡大に取り組みます。

29. じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における幹事会・集会において共済制度を周知し、加入拡大と組織化を一体のものとして、共済推進運動の底上げをはかります。

### 【社会福祉職場における人員確保と新型コロナウイルス感染症対策の取り組み】

30. 本部は、感染症対策のため必要となる経費や人員配置、体制整備等の財源確保を求め、引き続き省庁要請や国会対策に取り組めます。
31. 単組は、急増・多様化する福祉ニーズに対応するため社会福祉職場における人員確保を求めるとともに、感染症対策による負担増に見あった人員配置を求めます。

### 【子ども・子育て支援に関する取り組み】

32. スクールバスの子どもの置き去りによる死亡事故など、公立・私立に関わらず、保育施設での子どもの死亡事故が発生していることから、子ども・子育て職場の人員確保と質の向上をはかることをめざして、本部・県本部・単組は連携して、以下の通り取り組みます。
- ① 本部・県本部・単組は、保育士、放課後児童支援員等の職員配置基準の見直しを求めて、自治体議員連合に参加する議員を中心に、本部作成の資料を活用した意見交換等に取り組めます。また、本部は、保育職場全体の処遇改善を求めて、国会対策・省庁要請に取り組めます。
- ② 本部は、未実施となっている1歳児、4・5歳児の職員配置改善を含む0.3兆円超の質の向上分の財源確保を求めます。
- ③ 単組は、民間保育所では公定価格の加算、公立保育所では地方交付税において処遇改善の財源が措置されていることから、2022年度取り組み状況を確認

し、着実な実施を求めます。あわせて、賃金水準の引き上げが急務である会計年度任用職員の保育士について、賃金等の改善を求め、保育職場全体としての処遇改善と人員確保・離職防止を進めます。また、同様に財源が措置されている3歳児「15：1」職員配置について着実な実施を求めます。

- ④ 学童保育の質の向上をはかるため、放課後児童支援員等の処遇と人員確保、保育環境の改善に取り組めます。とくに経済対策による処遇改善について、子ども子育て支援交付金により財源が対応されていることから、着実な実施と賃金などの改善を求めます。
- ⑤ 本部は、国が検討する保育所等の居室面積基準の参酌基準化を含めた見直し、指導監査における実地検査要件の削除、保育所における看護師等のみなし配置に関する要件緩和などの規制緩和に反対し、国会対策等必要な取り組みを進めます。
- ⑥ 本部は、保育所・学童保育等職場の人員不足による課題を明らかにするため、「保育職場等ヒヤリハット調査（仮）」を実施し、結果を5～6月に実施予定の省庁要請などの場において活用します。
33. 本部は、保育所の民営化について、「保育所民営化問題への対処指針」の改定など、今後の対策を検討します。また、単組は自治体に対し、公立保育所の果たすべき役割と公立保育所の機能強化を求め、安易な民営化を行わないように取り組みます。
34. こども家庭庁設置法（2023年4月1日

施行)の施行にむけ、自治体への影響を踏まえた、子ども政策を強力に進めるための安定財源の確保を求め、国会対策・省庁要請に取り組みます。

#### 【介護・障害福祉サービス政策に関する取り組み】

35. 本部は、2024年の介護保険制度改正および介護報酬改定にむけ、連合を通じて審議会への意見反映を行うとともに、省庁要請や国会対策に取り組みます。
36. 本部は、特定処遇改善加算、処遇改善加算、ベースアップ等支援加算の拡充・充実を求めるとともに、介護保険制度の一層の充実に向けて、省庁要請などの必要な対策を進めます。単組は、新たな加算であるベースアップなどの支援加算の着実な実施を求めます。

#### 【生活保護および貧困等に関する取り組み】

37. 本部は、2023年度の生活保護基準の見直しにむけ、貧困や格差の拡大につながる生活保護基準や各種加算の引き下げを行わないよう省庁対策などに取り組みます。
38. 生活保護業務の負担軽減策である個別支援プログラム活用世帯における家庭訪問回数の弾力化について、家庭訪問はケースワークの機能の充実と自立支援に必要不可欠なものであることから、業務負担の軽減はケースワーカーの増員で担うよう財源確保を求めます。
39. 本部は、生活保護・生活困窮者自立支援制度や児童虐待の課題要求と対策について意思統一をはかるため、2月25～26日に「2023年度自治労くらしとこどもの

福祉を考える全国集会」を東京・自治労働会館等においてハイブリッド形式で開催します。

#### 【児童虐待の防止に関する取り組み】

40. 国は、改正児童福祉法（2024年4月1日施行）の施行にむけて、2024年度までに児童福祉司を1,060人増員、2026年度までに児童心理司を950人増員する等とした「新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン」を策定しました。本部は新プランの実施にむけた確実な財源確保を求めるとともに、県本部・単組は、児童相談所や市町村相談支援窓口などの増員と連携、専門職の配置・育成などを自治体に求めます。

#### 【障害者施策に関する取り組み】

41. 県本部・単組は連携して、以下の通り取り組みます。
  - ① 自治体に対し、障害者活躍推進計画に基づき、中長期的な障害者雇用を進めるよう求めます。また、知的障害、精神障害など障害の種類によって採用を制限することのないよう求めます。
  - ② 障害者の採用後、職場の環境や対応に起因する離職者が生じることのないよう、職場内の作業や移動の負担軽減、体調への配慮などを行い、働き続けられる環境整備を求めます。また、障害者が働くための人的支援や必要な機器の導入など、職場環境の改善を求めます。
42. 本部は、自治労障害労働者全国連絡会（障労連）を中心に、県本部・単組と連携して、差別禁止指針と合理的配慮指針、

および合理的配慮指針事例集などを活用し、実効性を高めるために取り組みます。

43. 障害者雇用をめぐり法定雇用率の達成が目的化することで、自治体では会計年度任用職員に偏った任用が行われている事例や、民間企業においても雇用の質が問われるような事例が見られることから、より質の高い、安定した雇用を求めて、省庁対策等に取り組みます。

### 【地域福祉の推進、地域共生社会の実現にむけた取り組み】

44. コロナ禍における各種給付金の返還事務など、新たな業務負担増による人員不足をはじめとした課題を整理し、必要な対策を進めます。
45. 県本部・単組は自治体に対し、任意事業である重層的支援体制整備事業の実施を求めます。
46. 「ヤングケアラー」の支援について、本部は国に対し、自治体への認知向上、問題意識の喚起に必要な財源の拡充を求めます。また、全国集会で学習会を実施し、自治体・関係機関の支援体制の課題を確認します。

### 【地域公共交通への新型コロナウイルス感染症の影響に対する取り組み】

47. 本部は、新型コロナウイルス感染症による地域公共交通への影響を踏まえ、省庁要請などを通じて課題解決に取り組みます。とりわけ、総務省の「新型コロナウイルス感染症に係る公営企業の特別減収対策企業債」については、制度の延長とともに、償還利子への一般会計繰り出し額の増加とそれに対する特別交付税の増額、償還

年限の延長など、制度の拡充による事業者の負担軽減を強く求めていきます。

48. 本部は、通常国会にあわせて「地方自治における公共交通のあり方を考える議員懇談会」と連携し、新型コロナウイルス感染症による大幅な減収などから地域公共交通事業の縮小・廃止が行われないよう、損失補填や財政支援策などの対策に取り組みます。
49. 単組は、コロナ禍による減収から地域公共交通事業の統合、廃止などの動きが強まっていることを踏まえ、これらに十分警戒するとともに、県本部、本部と連携して事業者・交通当局、自治体、議会などへの必要な対策を強化します。

### 【地域公共交通政策の推進等の取り組み】

50. 自治体を中心となった交通政策の実現にむけ、健康・福祉・環境等の課題と密接に結びつくクロスセクター効果を発揮するため、関係単組・関係評議会と連携して取り組みを進めます。
51. 本部は、直面する交通政策課題や本部・各単組の取り組みについて発信するため、「都市交通信Vol.14」を発行し、情報の共有をはかります。県本部・単組は、組合員に通信を配布し、高齢社会における公共交通の重要性、クロスセクター効果を最大限発揮するための交通計画の必要性の周知に取り組みます。

### 【交通政策研究活動の推進】

52. アフターコロナ時代における持続可能な地域公共交通の確立にむけた政策議論を深めるため、「第4回交通政策研究集会」を5月17～18日に仙台市で開催しま

す。公共交通労働者や自治体職員など、地域の交通政策を担う関係者が幅広く結集、議論できる集会内容とします。

#### 【地域公共交通確立キャンペーンの取り組み】

53. 本部は、県本部・単組と連携して4月に「暮らしをささえる地域公共交通確立キャンペーン」に取り組みます。

## 6. 環境・平和・人権を確立する取り組み

#### 【憲法改悪を阻止する取り組み】

1. 臨時国会で開催された憲法審査会では、「論点整理を急ぐべき」「国民投票の時期を決め2023年の通常国会には改正点を示すべき」との憲法改正ありきの意見が出されています。

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

2. 2021年9月施行の改正国民投票法は、法施行後、3年をめどにCM・インターネット広告等の有料広告の制限、国民投票運動等の資金にかかる規制などについて、必要な法制上の措置等を講ずることとされています。国民投票の公正性を保障するための議論が十分に行われるよう、協力政党や協力国会議員と連携した取り組みを強化します。
3. 憲法理念の認識の共有化をはかるために、2月に東京で開催される「建国記念

#### 【組織強化の取り組み】

54. 評議会の組織強化をめざし、単組実情を把握するため、引き続き単組ヒアリングを進めるとともに、競合単組対策、新規採用の組織化にも積極的に取り組みます。

の日と憲法を考える集会」（仮称）に参加します。また、5月3日に東京で開催される「5・3憲法集会」（仮称）に参加します。

4. 平和フォーラムの提起する改憲阻止にむけた集会に参加するとともに、各地域においても改憲の危険性を世論に訴えるアピール行動や学習会などに取り組みます。

#### 【平和をつくる取り組み】

5. ロシアのウクライナへの軍事侵攻に抗議し、即時停戦・ロシア軍の即時撤退を求めて、平和フォーラムや「戦争をさせない1000人委員会」に結集し、毎月19日の国会前行動などに取り組みます。また、憲法違反の安全保障関連法制の即時廃止を求める取り組みを継続します。
6. 2022年12月に政府が閣議決定した「安全保障関連3文書」では、自衛隊が「反撃能力」と称する、先制攻撃の恐れのある長射程ミサイル等を装備して米軍と連携して防衛を行うとしており、これまで専守防衛を基本としてきた日本の防衛政策を大きく転換するものです。台湾有事

や北朝鮮の脅威を口実に軍拡を進めようとする岸田政権に対し、各地域の平和フォーラムに結集し、際限のない軍拡競争につながる「武力による平和維持」の危険性と外交努力による平和維持を訴える行動に取り組みます。

7. 財産権や個人情報への過度な調査など、基本的人権を侵害しかねない重要土地調査規制法について、引き続き廃止を求め取り組みます。
8. 辺野古新基地建設をめぐる、沖縄県は軟弱地盤改良工事に伴う設計変更申請不承認の効力を回復させる行政事件訴訟法に基づく「抗告訴訟」を、2022年9月30日、那覇地方裁判所に提訴しました。国による対抗措置に抗議し、工事の即時停止を求めるとともに、沖縄県の民意が反映されるよう、引き続き、国会議員対策のほか、中央・地方の集会や抗議行動などに平和フォーラムと連携して取り組みます。
9. オスプレイについては、引き続き、配備・導入・整備拠点化や自衛隊と米軍の共同訓練などの動きを注視しつつ、平和フォーラムと連携して配備阻止にむけた取り組みを進めます。
10. 南西諸島での自衛隊新基地建設とミサイル部隊の配備、さらには、自衛隊水陸機動団と米海兵隊との共同軍事訓練など、日米軍事一体化の動きが加速していることを注視し、平和フォーラムと連携して自衛隊の海外派遣を許さない取り組みを進めます。
11. 5月12～15日に沖縄で開催される、「2023・5・15平和行進（第46回）」および県民大会に参加し、引き続き沖縄と

連帯した取り組みを進めます。

12. 各県本部の取り組みなどについての情報共有を目的に、6月19日、県本部連帯活動担当者会議を東京・自治労会館で開催します。

#### 【核兵器廃絶・被爆者課題の取り組み】

13. 被爆二世への被爆者援護法の適用にむけて、原水禁（原水爆禁止日本国民会議）と連携し全国被爆二世団体連絡協議会による、国連人権理事会への意見反映や集団訴訟の取り組みを支援します。
14. 原水禁などと連携し、日本政府に対し、引き続き核兵器禁止条約への署名・批准を求めます。
15. 2月18日に広島市で開催される、全国被爆二世団体連絡協議会交流会に参加します。また、2月19日に自治労原爆被爆者連絡協議会第1回幹事会を広島市内で開催します。
16. ビキニ事件を語り継ぐために、3月に静岡市で開催される「被爆69周年3・1ビキニ・デー集会」（仮称）に参加します。

#### 【脱原発社会実現の取り組み】

17. 脱炭素の加速化やロシアのウクライナ侵攻によって生じたエネルギー問題に対して、岸田政権はGX（グリーントランスフォーメーション）実行会議を立ち上げ、2022年12月に、「GX実現に向けた基本方針」をとりまとめました。基本方針では、原子力を最大限活用するとして、原発再稼働の推進と新增設、運転期間（現行原則40年、最長60年）の実質的な延長、高速炉や小型原発の開発、核融合

炉開発の推進などを掲げ、原発推進へと大きく方針を転換しました。原発回帰政策に反対し、原水禁に結集して再生可能エネルギーの積極的な活用と省エネの推進など、エネルギー政策の根本的転換を求めて、取り組みます。

18. 島根原発2号機の再稼働は、設備の耐震性や防波壁の強度などに関する審査のため、2023年度以降にずれ込む見通しとなりました。また、東北電力・女川原発2号機は、2024年度以降の再稼働をめざしていますが事故時の避難計画の実効性など多くの問題があります。さらに、原子力規制委員会からは是正措置命令が出され再稼働が延期されている東京電力・柏崎刈羽原発、避難・防災計画に問題のある東京電力・東海第二原発などの再稼働に反対し廃炉を求めます。
19. 大阪地裁は2022年12月、稼働から46年を経た関西電力・美浜原発3号機の運転差し止めを求めた周辺住民による仮処分申し立てを、不当にも棄却しました。構造上交換できない原子炉やコンクリート土台の経年劣化の危険性を軽視し、政府の老朽原発再稼働方針を追認するものです。また、関西電力・高浜原発1号機（稼働から48年）、2号機（稼働から47年）は、2023年に再稼働が予定されており、今後の動きを注視するとともに、全国の老朽原発の再稼働と原則40年とされる運転期限の延長に反対する取り組みを進めます。
20. 中国電力が山口県に申請していた上関原発建設計画については、建設予定地の海の埋め立て工事免許を2027年まで延長するなど、周辺住民の合意もないまま進

められていることから、山口県本部や原水禁などと連携して計画阻止の取り組みを進めます。

21. 北海道寿都町、神恵内村では、高レベル放射性廃棄物（核のごみ）の最終処分場選定手続きが進められていますが、北海道本部や原水禁と連携し、高レベル放射性廃棄物の最終処分場誘致撤回にむけ取り組みます。
22. 核燃料サイクル計画そのものが破綻している日本原燃の使用済み核燃料再処理工場（青森県六ヶ所村）とMOX燃料工場については、引き続き建設中止の取り組みを進めます。
23. 政府は福島第一原発事故によるトリチウム汚染水を、2023年を目途に海洋放出する方針を決定し、海洋放出設備などの工事に本格的に着手し、2023年4月中旬ごろの工事完了をめざしています。地元の了解のないままに政府が一方的に決定した海洋放出であり、地元福島と連携し反対の取り組みを進めます。また、除染汚染土の再利用や除染廃棄物の処理については、情報公開をはじめ処分方法や管理・安全基準確立など必要な対策を国の責任において行うよう求めます。
24. 自主避難者への一方的な支援打ち切りについては、撤回の取り組みを原水禁などと連携して取り組みます。また、モニタリングポスト設置継続をはじめ、被災者支援の充実と、福島県民および避難者への人権侵害や風評被害を防止するための啓発策を国や自治体に求めます。

#### 【環境保全・資源循環型廃棄物行政の確立】

25. 本部・県本部・単組は、連合エコライ



フ「ピークカットアクション2022冬」を推進し、消費電力節減の取り組みを組合・職場、家庭、そして国民全体へと幅の広い展開をはかります。

26. 2050年のカーボンニュートラルの達成にむけ、自治体における資源循環に基づく脱炭素化の取り組みが重要であることから、中央環境審議会を通じてリサイクル制度の自治体課題への対応を求めます。
27. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行されましたが、多くの自治体では法律を踏まえた施策が導入されていないことを踏まえ、すべての自治体の導入にむけ、環境省に対し対策の強化と自治体が対策を講じる際の予算措置を求めます。

#### 【健全な水循環の確立】

28. 健全な水循環をめざして各地で設立されている流域協議会の活動や課題などの情報収集に努め、水循環施策が効果的なものとなるよう、連合と連携して課題解決に取り組みます。

#### 【人権を守り共生社会を実現する取り組み】

29. 狭山事件の再審実現にむけて、4月に開催される「狭山事件についての現地調

査・学習会」、および5月に東京で開催される「狭山事件の再審を求める市民集会」（仮称）に参加し、部落差別を含むすべての人権侵害を救済するための包括的な人権擁護制度の確立を求めます。

30. 新型コロナウイルス対策の一環である学生支援緊急給付金制度からの朝鮮大学校の除外や、幼児教育・保育の無償化制度や高校就学支援金制度などからの在日朝鮮人の除外を許さず、制度の差別的措置を撤回させる取り組みを平和フォーラムと連携して進めます。
31. 多様なセクシュアリティを認め合う共生社会の実現のため、本部はLGBTQ+への社会的偏見・差別をなくし、基本的人権が保障されるよう、具体的施策の法整備にむけ関係団体と連携し取り組みを進めます。
32. 全国ではじめてヘイトスピーチに対し「刑事罰を科す」とする「川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例」が制定され、現在、相模原市においても条例制定の動きがあります。引き続き他市町村にも波及するよう取り組みを推進します。また、国のヘイトスピーチ解消法にも罰則規定が盛り込まれるよう、引き続き取り組みを強化します。

## 7. 政策実現にむけた政治活動の推進

#### 【政策実現にむけた政治活動の強化】

1. 当面の政策実現にむけて、自治労組織内・政策協力議員を中心とし、立憲民主党を基本に、自治労の政策を理解する国会議員との連携を強化します。
2. 自治労協力国会議員にとどまらず、連

携できる国会議員との協力関係を強化し、政策協議を進めます。

3. 国会議員と地方分権や地方財政に関する政策について認識の共有化をはかるため、全日本分権自治フォーラムおよびその政策研究会に参画するとともに、幅広

い議員の参加拡大に協力します。

4. 自治労の呼びかけで設立した、消防政策議員懇談会、地方自治における公共交通のあり方を考える議員懇談会、公営競技政策議員懇談会の取り組みを促進します。

#### 【自治労協力国会議員との連携強化】

5. 自治労協力国会議員と日常的に自治労の重要な政策課題に関する相互理解を深めるとともに、国会開会中にとどまることなく連携を強化し、提出が予定される法案対策などについて意見交換を行い、意思統一をはかります。
6. 国会開会中の節目で自治労協力国会議員団会議を開催し、法案対策や自治労の政策課題について意見交換と意思統一を行います。

#### 【政治活動に対する認識の共有化と担い手の育成・確保】

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

#### 【自治体議員連合の取り組みと連携】

10. 2月9日に東京で自治労と自治体議員連合の共催で開催する「2023年度地方財政セミナー」への自治体議員の参加を進めます。
11. 県本部・単組は、自治体議員連合をはじめ、連携できる議員との日常的な対話を行い、政策協議を進めます。

#### 【各種自治体選挙の取り組み】

12. 本部は各県本部と連携し、各種自治体選挙勝利にむけた活動を通じ、自治労の組織強化と政策実現をめざします。

#### 【第20回統一自治体選挙にむけた取り組み】

13. 第20回統一自治体選挙については、地方からの新たな政治勢力の結集・拡大と国政選挙の勝利にむけた重要なたたかいと位置づけ、単組・県本部・本部が一体となって取り組みます。
14. 2022年7月の参議院選挙総括を踏まえ、県本部・単組は、たたかいの課題の克服による統一自治体選挙の勝利をめざします。
15. 自治労組合員の立場や自治労の自治体政策を理解し連携できる自治体議員を拡大することを念頭に、県本部・単組は「1自治体1協力議員」の実現にむけ、組織内候補または政策協力候補の擁立に引き続き取り組みます。また、本部作成の「地域・自治体政策集（第14版）」を積極活用します。
16. 自治体首長・議員選挙で、自治労の自治体政策を理解し連携できる候補者を積極的に推薦し、各単組が主体的に選挙闘争を推進します。

17. 県本部は、各単組が統一自治体選挙闘争に主体的に取り組むため、春闘の取り組みとあわせて政治闘争の重要性を中心に、単組オルグ・学習会の開催などに取り組みます。
18. 本部は、統一自治体選挙にむけ、連合、協力政党との連携をはかります。また、

県本部・単組が機関紙などに掲載できる資料を提供します。あわせて、全日本分権自治フォーラム発行の「だれでもわかる政治活動Q&A（2023年改訂版）」などを活用した学習会の開催を促進するとともに、顧問弁護士と連携して法令を順守した政治活動の取り組みを促進します。

## 8. 産別組織の強化と確立

### 【組織強化の取り組み】

1. 第5次組織強化・拡大のための推進計画（以下、「組強計画」）に基づき、単組活動の活性化、次代の担い手育成、新規採用者の組織化等の目標達成にむけ、以下の取り組みを進めます。
  - ① 本部は、県本部との連携を強化し、目的・課題などを明確化した密接な意見交換・オルグを定期的に行います。
  - ② 組織強化委員会において第6次組強計画策定にむけた議論を行うとともに、組織強化委員会および県本部オルグを通じて、第5次組強計画の取り組み強化にむけた対策を協議・実行します。
  - ③ 本部は、「組合活動のための基礎マニュアル」（2010年発行、2017年改訂）や「組織運営虎の巻」（2018年発行）をはじめ、これまで作成した各種マニュアル・手引きを整理し、県本部・単組が活用できるよう共有化をはかります。
  - ④ 地連の枠などを超えて運動の経験交流や率直な意見交換を行うため、県本部運営や担い手育成・新採組織化等をテーマとした県本部書記長会議を2月12～13日に東京で開催します。

2. 県本部は、単組に対する情報提供や活動支援のほか、単組間の情報交換の機会提供など、単組活動の活性化による組織強化を進めます。そのため、県職をはじめとした大規模単組、役員体制や運営に課題を抱える単組、脱退などの組織問題を内在している単組への対応を綿密に進めるため、単組執行部との日常的な連携を強めます。

また、対面とウェブ会議などを効果的に組みあわせ、単組オルグや会議等を行うことで、単組への情報提供、具体の要望や意見の把握等をさらに進めるなど、単組の支援に取り組みます。

3. 本部は、県本部と単組との関係強化とそれぞれの役割の発揮にむけ、必要に応じた支援・助言を行います。とりわけ、組織問題に発展しかねないケースについては、役職員を県本部等の諸会議に派遣するなど、現地での問題解決にむけた県本部との連携を強化します。

同時に、コロナ禍によるものも含めて運動の停滞が見られることから、本部は対面を中心とした運動に加えウェブ会議などを活用し、情報収集や個別具体の要望・意見等の把握を引き続き行うとともに

に、効果的手法や先進事例などの県本部・単組へのフィードバックを積極的に進めます。

- 重点支援県本部における4年間の組織基盤強化の取り組みは終了しましたが、体制・財政の確立などの課題が残された県本部もあることから、引き続き個別協議を重点的に行い、自立への対策を強化します。同時に、重点支援県本部事業での経験・実践・課題の共有化をはかり、今後の県本部支援の具体策につなげます。
- 県本部事業促進交付金事業では、新たな事業の実施により組織強化につながったこと、はじめて県本部新採セミナーや対策会議を開催し、新規採用者に組合の必要性やじちろう共済の利点を詳しく周知する契機となったことなどが成果としてあげられる一方、コロナ禍により全体的に参加者が少なかったことや予定した事業が実施できなかったことなどが課題となっています。

本部・県本部は、2022年度事業における好事例および現在進行中の2023年度事業の特徴的取り組みを産別ネットなどを通じて情報発信するなど、運動の広がりに向けて一層の連携をはかります。

- 公務員の定年引き上げに伴う短時間および暫定再任用職員・役職定年者の組織化については、単組は継続・再加入を基本とします。そのため、県本部・単組は、各単組における加入方式・経緯の差異や退職者会の有無なども踏まえ、退職者会等との組織的整理をはかりながら、組織化のための具体的方針を確立します。

### 【教育研修の取り組み】

- 公共サービスの重要性と労働組合の意義・役割について認識を深めてもらうことを目的に、2023年度「自治労寄付講座・地方自治体と労働組合」を4～7月にかけて明治大学で開講します。担い手育成の観点から、県本部・単組の若手役員が積極的に講師を担うとともに、講義内容の充実をめざします。
- 産別ネット・じちろうネットに開設している教育研修ポータルについては、引き続き単組・県本部で活用できる学習動画・研修企画素材の提供等、内容の豊富化につとめます。
- 書記のスキルアップを目的に、2月17～18日に東京で全国書記会議書記力UPセミナーを開催します。これにあわせて、自治労書記政策に基づく書記研修制度の一環として「書記教育研修セミナー」を実施し、自治労運動の担い手たる書記の育成をめざします。
- 地連書記評・書記会議単位で開催する「ワークルール検定」講座の助成を行うなど、単組・県本部書記に対する書記研修の充実と書記政策の浸透をはかります。

### 【男女平等の取り組み】

- すべての県本部は「2021－2023年度男女がともに担う自治労アクションプラン」（以下、アクションプラン）の実現にむけ、引き続き取り組みを進めます。
- 本部・県本部・単組はアクションプランの重点目標である男女がともに担う自治労委員会を設置し、①年4回以上の開催、②集会等の女性参加30%以上、③女性役員を選出30%以上（4役に1人以

上)、④すべての県本部に1人以上の女性専従配置、⑤女性役員、次代の担い手育成、等の達成にむけて具体的な取り組みを実施します。

13. 本部は、アクションプランの取り組みを促進するため、県本部の男女がともに担う自治労委員会に参加するなど県本部オルグを実施します。
14. 県本部・単組は、本部が作成する男女平等課題のポテッカーを活用し、職場における課題の浸透と運動の拡充につなげます。
15. 「男女がともに担う自治労県本部代表者会議」を3月10日に開催し、アクションプランの推進と男女平等推進闘争にむけて意思統一をはかるとともに、地連からの委員も参加する「ジェンダー平等推進計画」(仮称)策定委員会において議論を行っている素案を提起します。また、「クオータ制」導入について、組織強化委員会をはじめ関係各所との論点整理や議論を進めます。
16. 連合が3月8日に開催する「3・8国際女性デー」中央集会等に積極的に参加します。県本部・単組も、各地で開催される取り組みに参加します。
17. ILO190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」の批准にむけ、連合に結集し取り組みを進めます。
18. 本部は、第38年次自治研作業委員会による「LGBTQ+/SOGIE自治体政策」の報告を踏まえ、差別や偏見の解消にむけた施策を推進するための議論を進めます。
19. 本部は、この間の制度改正の内容を反映し職場で使いやすいものとなるよう、

「Let's challenge両立支援ガイドブック」の更新にむけた作業に着手します。

20. 職場の点検活動を行い、ワーク・ライフ・バランスや男女平等に関する課題を要求するなど、通年闘争である男女平等の取り組みを春闘期から開始します。さらに、男女平等推進月間である6月期には、運動のさらなる推進にむけ集中的に取り組む、課題の前進をはかります。県本部は、男女平等に関わる学習会を開催し、本部は講師を派遣します。  
2～3月(春闘期) 職場の点検活動  
(「男女平等の職場づくりチェックリスト」を活用して要求に反映)  
4月 春闘期の成果・課題の確認  
6月(男女平等推進月間)

<行動日程>

4月21日～6月8日

要求書の作成・提出ゾーン

6月9日 回答指定日

6月9日～6月15日

交渉ゾーン

6月16日 統一行動日

**【県職共闘の取り組み】**

21. 単組は、新規採用者や組合未加入の若年層の組織化にあたって、執行委員に加え、支部・職場の役員と連携し、青年部、女性部、評議会、職能別組織など、総力をあげて粘り強く取り組みます。また、地連内で新採対策に関する情報を共有・交換するなどして単組間の連携を深め、新採対策の取り組み強化につなげます。
22. 単組は、新採加入目標の達成にむけ、

取り組み内容やスケジュールを検討・確認し着実に実行します。また、「新たな共済推進方針」に基づき、組合員への共済推進活動の強化や会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設定し、組合と共済の同時加入を追求します。

23. 単組間の情報共有のため、青年層役員における新採対策意見交換会を2月18～19日に開催し、新採対策の準備状況の確認と取り組みにむけた意思統一を行います。
24. 会計年度任用職員をはじめとした臨時・非常勤等職員について、本部が3月4日に開催する仲間づくり実践セミナーにおいて課題を確認し、組織化にむけて取り組みます。また、勤勉手当の支給をめざして本部と連携して取り組みます。
25. 2022年10月に実施した各都道府県の人事委員会勧告・確定闘争等の調査結果について、交渉等に活用できるよう単組へ共有します。また、各種取り組みで組織強化・拡大をはかり、県本部および単組間の連携を強化します。
26. 国と地方の対等な人事交流やその他県職業務の改善等にむけて、2月に中央省庁へ要請行動を行います。
27. 統一自治体選挙において、推薦候補予定者の必勝にむけ、県本部と連携して取り組みます。

### 【大都市共闘の取り組み】

28. 新規採用者・未加入者の組合加入を重点課題のひとつと位置づけ、取り組み事例をはじめとした情報・課題を共有します。取り組みの強化と共済への同時加入を進めるため、セミナーの開催やオルグ

グッズの共有に取り組みます。

29. 会計年度任用職員への勤勉手当支給を求める取り組みと連動し、組織化を進めます。
30. 統一自治体選挙における組織内および政策協力などの全推薦候補予定者の勝利にむけて取り組みます。とくに首長については、大都市共闘単組間での連帯した支援を追求します。

### 【町村労働者の取り組み】

31. 組織強化・拡大などを課題に、2月17日に「第43回全国町村職総決起集会」を開催します。あわせて2月16日に総務省および全国町村会への要請行動を実施します。
32. 単組は、新規採用者の100%加入と若年未加入者への加入の働きかけを強化・継続するとともに、共済への同時加入を進めます。そのため、「組合員ノート」（2022年4月改訂）を活用し賃金・労働条件の学習を行います。
33. 単組は、定年引き上げを見据え、制度学習会を行うと同時に、再任用職員および会計年度任用職員の組織化にむけ、組合規約の点検をはじめ、アンケートの実施や組合説明会の開催など、具体的な取り組みを進めます。
34. 単組は、組織強化・拡大のため、「新たな共済推進方針」に基づき、組合員へ共済の優位性を伝え、会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設けるなど、共済加入を継続的に進めます。
35. 単組は、県本部・本部との連携を深めながら、近隣の未加盟町村に対し、新規加盟にむけた取り組みを開始します。

36. 単組は、政治に関する意識を高めるため、政治学習会をはじめとした取り組みを行い、あわせて統一自治体選挙においては、推薦候補予定者の必勝にむけて県本部と協働して取り組みます。

### 【政府関係労働者の取り組み】

37. 4～6月を組織拡大強化月間と位置づけ、新規採用者の加入拡大に集中して取り組みます。また、未加入者対策および非正規労働者の組織化と運動参画にむけ、各単組との連携を強化します。これらの取り組みを進めるため、2月19日に県代表者会議を開催し、意思統一をはかります。

38. 「新たな共済推進方針」に基づき、共済推進活動の強化・活性化を取り組みます。とりわけ、新規採用者の労働組合と団体生命共済の同時加入を追求します。また、5月に「共済推進対策会議」を開催します。

39. 引き続き、年金・医療保険制度に関する議論動向を注視し、連合などへの意見反映を取り組みます。また、制度政策課題に関する学習・討論を行うため1月に開催する「政策研究集会」を踏まえ、現場労働組合としての政策提言力の充実・強化をはかります。

40. 年金制度・医療保険制度に関する法改正により、順次施行される各種施策の確実な実施にむけて、単組と連携し、必要な予算・人員体制の確保に取り組みます。

41. 職業安定法に基づく国と地方自治体の連携が広がる状況に対し、職業安定行政の質の確保や、利用者の利便性向上の視点から必要な対策を進めるとともに、ハ

ローワーク業務の民間開放・民間委託の動きを注視し、引き続き、反対の立場で取り組みます。

42. ハローワークにおける高齢者・女性・外国人などの就業機会拡大にむけた諸施策や「就職氷河期世代支援プログラム」への確実な対応にむけ、ハローワークの業務運営体制の確立、ハローワークシステム新機能の導入がもたらす問題点の改善を含めた実務面の課題の検証と必要な提言等に取り組みます。

43. コロナ禍により申請が急増した雇用調整助成金等の支給業務への適切な対応や、雇用情勢の悪化によりハローワーク職場に求められる職業紹介機能や雇用保険のセーフティネット機能の強化を求め、単組と連携して体制拡充と必要な予算確保に取り組みます。

44. 雇用・労働政策の学習・討論と組織強化を目的に、ハローワーク委員会連絡協議会として、「学習交流集会」を3月に開催します。

45. 2023年4月1日施行の国家公務員の定年の段階的な引き上げに関連して、政府関係法人である日本年金機構や全国健康保険協会における対応について、各単組と連携し取り組みます。

### 【学校事務協議会の取り組み】

46. 学校事務協議会の紹介パンフレットや文部科学省への予算要請行動の成果を活用し、県職共闘や大都市共闘と連携しながら学校事務職員の運動結集を働きかけます。また、新規採用および未組織・未加盟の学校事務職員の組織化対策を引き続き進めます。

47. 情報共有および組織強化のため、第22回全国学校事務集会を2月4日に開催します。

### 【消防職員の組織化等の取り組み】

48. 本部は、消防職員の団結権獲得にむけ、「自治労消防政策議員懇談会」と連携し、必要な対策を行うとともに、連合および公務労協と連携しながら、政府や政党対策を強めます。また、韓国において消防職員へ団結権が付与されたことを踏まえ、公務労協と連携し、消防職場等に与える効果や日本への影響等について調査・研究を進めます。

49. 消防行政の充実および新型コロナウイルス感染症への対応にむけ、「自治労消防政策議員懇談会」とも連携し、国会対策を強化します。2023年2月に全消協が開催する単協代表者会議にあわせ、議員懇談会会員と一層の連携強化にむけた意見交換を行います。

50. 本部は、全消協の「組織強化・拡大方針およびアクションプラン」や県本部の「2022－2023年県本部組織拡大行動計画」を踏まえ、単協立ち上げなど組織拡大にむけた取り組みに対し必要な支援を行います。また、共済の利用拡大と組織化を一体のものとして進めるため、具体的施策を検討します。

51. 県本部・単組は、全消協と連携し、4月の新規採用者の単協加入とじちろう共済（団体生命共済）への同時加入に取り組めます。あわせて、未加入者の組織化を進めるなど、単協の組織強化に取り組めます。

52. 県本部・単組は、全消協と連携し、全

消協が作成したオルグリーフ等を活用しながら、未組織消防本部の単協立ち上げを進めます。また、協力議員と連携し、組織化にむけて首長・消防長・議会対策を行います。

### 【女性労働者の取り組み】

53. 1～3月を「女性の働く権利確立運動強化月間」とし、女性の労働権確立のための独自要求闘争にむけ、総点検・総学習・総実践の運動を進めます。重点要求を以下の通りとし、「生休・年休アンケート」や「女性部組織実態等調査」等の結果などを活用し、県本部・単組は、健康で働き続けられる職場づくりを進めます。

- ① 男女間・職種間・自治体間などによる賃金格差の是正および雇用形態による休暇等の労働条件の格差是正
- ② 育児休業者の昇給抑制措置の復元と育児・介護に関わる制度の拡充
- ③ 不妊治療休暇（有給）の新設・拡大
- ④ 所定内労働時間の厳守と労働基準法違反の一掃
- ⑤ 産前産後休暇を8週13週に拡充
- ⑥ 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の確実な実行
- ⑦ ハラスメント撲滅にむけた環境づくり

54. 人事評価制度の課題などについて学習し、見直しや点検に積極的に関わり、職場の課題や実態などの意見反映に取り組めます。

55. 定年引き上げについて、制度を学習するとともに、職場実態やアンケートの声などをもとに健康で働き続けられる職場



- づくりにもむけた取り組みを進めます。
56. 女性の人権と労働権確立を求める「3・8国際女性デー」の取り組みの一環として、3月8日に連合が取り組む中央集会の前段に自治労女性集会を開催します。県本部・単組は、中央・地方の行動や集会に積極的に取り組みます。
57. 「女性の働く権利確立運動強化月間」の総括の場として、5月27～28日に「自治労はたらく女性の集会60回記念集会」を開催します。引き続き男女平等推進闘争や現業・公企統一闘争、人員確保闘争等の取り組みに反映させていきます。
58. 「生休・年休アンケート」の集約結果の活用などによって、非正規労働者の労働条件の改善や組織化にむけ、引き続き職場で非正規労働者の仲間との交流や声掛けなど積極的に取り組みます。
59. 新規採用者や未加入者の組合加入にむけ、説明会・学習会などへの呼びかけなど積極的に取り組みます。また、4月の新規採用者組合加入の取り組みを、各職場から進めるとともに、組合加入説明会等でじちろう共済（団体生命共済）への同時加入に取り組みます。
60. コロナ禍の中での工夫の一つとして始まったウェブの活用は、参加者の利便性の向上と参加層の拡大につながっています。これをさらに有効活用することで、学習活動への参加のさらなる拡大や組織強化につながります。
61. 春闘期の要求書づくりや交渉への参加など、労働組合活動の経験を積み上げ、労働組合における女性の参画を進めます。また、女性役員の専従配置を追求します。
62. 「地連別青年女性夏期交流集会」にむけ、青年部とともに3月3～5日に「座長・教宣・音楽家養成講座」を開催します。また、県本部で実行委員会を立ち上げコロナ禍における働き方や人員配置など、職場実態を把握し、要求行動や運動交流など交流集会運動を進めます。
63. 政府の第5次男女共同参画基本計画の確実な実行と女性差別撤廃条約の理念に基づいた社会の実現を求め、ジェンダー平等推進計画を進める連合などとともに取り組みを進めます。また、本部が作成する「ジェンダー平等推進計画」（仮称）素案について、県本部・単組の議論に参加します。あわせて、自治体の男女平等条例・計画の確実な実行を求める取り組みを進めます。
64. ILO190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」の批准にむけ、中央や地方の連合の行動に積極的に取り組みます。
65. 憲法改悪の動きを許さず、各県本部・単組で地域と連帯した取り組みを進めます。平和フォーラムに結集し、反戦・平和・脱原発の取り組みを進めます。平和フォーラムなどの主催による「5・3憲法集会」（仮称）の前段の5月2～3日に青年部とともに「青年女性憲法フォーラム」を開催し、学習や街頭行動を通じ、平和憲法を守る取り組みを進めます。
66. 県本部・単組では、統一自治体選挙において女性選対などをつくり、取り組みを積極的に進めます。また、組織内議員等との意見交換や学習会などを通じて日常的に政治との関わりをもつ機会をつくります。

## 【青年労働者の取り組み】

67. 2023春闘勝利にむけ、「賃金リーフ」を活用した賃金制度の学習や「生活・職場実態点検手帳」を活用した点検活動と実態討論に取り組みます。そこで抽出された課題を踏まえ、県本部・単組の春闘要求書への反映を行うとともに、青年独自の要求書作成などの取り組みを強化し、自分たちの声を積み上げる「独自要求闘争」につなげます。
68. 統一自治体選挙の必勝にむけ、県本部・単組に青年選挙対策委員会を設置し、仲間の学習と結集を意識した青年部の主体的な政治闘争を進めていきます。本部は、県本部オルグなどを実施するほか、県本部・単組が活用できる学習会資料などを作成し、県本部・単組の具体的な学習や行動の取り組みを推進します。
69. 県本部・単組は、2023春闘の取り組み強化の観点から、産別・雇用形態を越えた交流をはかり、職場・地域での連帯した行動につなげるため、青年団結集会などに積極的に参加します。
70. 本部は、新規採用者の100%加入をめざし、常任委員会などで県本部・単組の取り組み状況や課題について共有化をはかりながら、取り組みの強化にむけて議論を進めます。また、県本部・単組における事例や具体的方針などの資料を共有します。  
県本部・単組は、本部が共有する資料等を活用し、青年部が主体となったオルグや説明会、教宣活動などに積極的に取り組み、新採対策の強化をはかります。
71. 本部・県本部・単組は組織強化・拡大のため、共済学習資料を活用しながら、幹事会や会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設けます。また、新規採用者や未加入者の共済加入にむけた取り組みにも活用していきます。
72. 県本部・単組における会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件や職場環境等に関する課題把握などに主体的に参画し、同じ職場で働く仲間の処遇改善や組織化にむけた活動を強化します。
73. 本部は、東日本大震災、東京電力・福島第一原発事故からいまだ復興の過程にある原発事故関係地域の現状や原子力発電の問題点について学ぶため、2月に「自治労青年部福島スタディーツアー」（仮称）を開催します。
74. 反差別のたたかいを強化し、石川一雄さんの完全無罪を勝ち取るため、4月に開催される「狭山事件についての現地調査・学習会」など、関連組織の中央行動等に参加します。
75. 憲法改悪の阻止にむけ、平和フォーラムなどの主催による「5・3憲法集会」（仮称）に結集します。また、前段の5月2～3日に、女性部とともに「青年女性憲法フォーラム」を開催し、学習や街頭行動を通じ、平和憲法を守る取り組みを進めます。
76. 「地連別青年女性夏期交流集会」の成功にむけ、本部は女性部とともに「座長・教宣・音楽家養成講座」を開催します。また、県本部は、実行委員会を立ち上げ、春闘、政治闘争を通じて参加体制を確立し、反合理化闘争の強化と組織強化につなげます。
77. 青年部運動の活性化にむけ、県本部に

青年専従体制の確立をはかるよう働きかけを行います。

### 【全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大・強化支援の取り組み】

78. 本部・県本部・単組は、全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大等にむけ、以下の支援を行います。

① 県本部は、退職者会未設置自治体単組に対し、計画的に新規結成をめざす現退共同オルグを実施します。また、自治体単組単位で退職者会の結成が困難な場合には、都道府県規模でつくる個人加入退職者会の結成を支援し、加入促進に取り組みます。

② 退職者会が存在する単組は、退職者会と連携して、新規退職者の退職者会加入にむけ取り組みます。また、再任用者については単組の組織方針を基礎に退職者会と協議して取り組みます。

③ 単組は、じちろう共済制度の退職後利用と安心総合共済加入を、組織強化の基盤に位置づけて取り組みます。さらに、じちろう退職者団体生命共済の取り組み開始を踏まえ、退職予定者の高率移行のために、周知活動を強化します。

④ 本部は、自治退と連携し、県本部・単組での退職者組織の結成と加入促進のため、必要な支援を行います。

79. 本部・県本部・単組は、反戦平和および統一自治体選挙について、自治退と連携して取り組みます。

### 【産別組織の総合改革】

80. 「本部総合改革プロジェクト」を引き

続き設置し、持続可能な自治労産別の確立をめざし、①人員体制を含む本部機能強化にむけた具体的施策、②今後の県本部支援・連携強化のあり方、③連合等の上部団体会費見直しへの対応、④各種集会へのウェブの有効な活用手法の検討と改善、などについて継続して議論を進めます。

81. 県本部財政等調査結果や財政執行にあたっての法令順守方針（2021年11月臨時県代会議提案）に基づき、県本部財政運営に対する支援策を引き続き進めます。

### 【広報・文化活動の拡充および情報化の推進】

82. 「全国情報宣伝セミナー」を2月10日に東京で開催します。県本部の教宣担当者の育成を主な目的として、機関紙やビラの作成講座に関する分科会（ウェブ併用）を設け、機関紙等の作成に関する基礎的技術の習得や実務に生かす研修を行います。

83. 自治労の情報宣伝活動の推進を目的に、県本部、単組、支部、分会および評議会等の機関紙を対象に、第22回機関紙コンクールの募集を開始します（募集期間：2023年2～5月予定）。

84. 日常の単組活動をサポートするための新たな情報システム「じちろうモバイル」の利用促進およびコンテンツの充実をはかります。

85. 2023年教宣部長・担当者会議（5月開催予定）にむけて、新規採用者用の情宣のあり方やSNS活用等についてのアンケートを実施します。

**【次代を担う研究者育成の取り組み】**

86. 第IV期研究者の研究活動を引き続き支援し、自治労運動や自治体政策に対する還元が可能となるよう、論文とりまとめにむけて、具体的な助言を行います。

**【離籍専従役員の登録等の承認】**

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

**■県本部「基本枠」登録**

所 属	名 前	年 齢	役 職 名	県 本 部 機 関 決 定 日	登 録 日	本 部 承 認 日
愛 知	足立 潔重	54	愛知県本部 副中央執行委員長	2022. 11. 24	2023. 4. 1	2022. 12. 21
京 都	下村 幸児	47	自治労京都市職員労働組合 書記長	2022. 10. 1	2022. 10. 1	2022. 10. 19
大 阪	大西 将之	57	大阪府本部副執行委員長	2022. 9. 14	2022. 10. 1	2022. 10. 19
山 口	田中 克典	46	山口県本部書記長	2022. 10. 14	2023. 4. 1	2022. 12. 21
鹿児島	上蘭 哲也	55	鹿児島県本部書記長	2022. 9. 23	2022. 10. 1	2022. 12. 21
佐 賀	宮崎啓二郎	59	佐賀県本部執行委員長	2022. 10. 1	2023. 1. 1	2022. 1. 10

**■県本部「基本枠」に移行**

所 属	名 前	年 齢	役 職 名	県 本 部 機 関 決 定 日	登 録 日	本 部 承 認 日
福 岡	隈本 伸也	48	福岡県本部特別執行委員	2022. 9. 26	2022. 9. 1	2022. 10. 19

**■県本部「基本枠」から「連合枠」に移行**

所 属	名 前	年 齢	役 職 名	県 本 部 機 関 決 定 日	登 録 日	本 部 承 認 日
京 都	下村 幸児	47	連合京都副事務局長	2022. 10. 19	2022. 11. 1	2022. 12. 21

**■県本部「基本枠」から「共済枠」へ移行**

所 属	名 前	年 齢	役 職 名	県 本 部 機 関 決 定 日	登 録 日	本 部 承 認 日
福 岡	隈本 伸也	48	こくみん共済 coop 自治労共済推進本部 福岡県支部事務局長	2022. 9. 26	2022. 10. 1	2022. 10. 19

**■登録取り消し**

所 属	名 前	年 齢	理 由	県 本 部 機 関 決 定 日	取 消 日	本 部 承 認 日
宮 城	星 幸司	60	退任のため	2022. 8. 19	2022. 8. 31	2022. 9. 21
大 阪	徳野 尚	60	60歳を超えたため	2022. 9. 14	2022. 9. 30	2022. 10. 19
静 岡	大隅 靖	60	60歳に達したため	2022. 10. 11	2022. 9. 30	2022. 10. 19

## 9. 公共サービス労働者の総結集と組織の拡大

### 【組織拡大体制づくりと行動の推進】

1. 本部は、「第5次組織強化・拡大のための推進計画」の実現にむけた取り組みを強化します。各県本部の取り組み状況の確認と支援のため、2～3月にオルグを実施します。
2. 本部は、5月に組織拡大行動委員会を開催し、評議会・横断組織と連携して組織化を進めます。
3. 本部は、非正規労働者の組織化の具体的な手法を学ぶ「2023年仲間づくり実践セミナー」（単組役員対象）を、2月11日（対面）と3月4日（ウェブ）に開催します。
4. 本部は、組織拡大専門員と組織拡大担当役職員を育成するため「第32回オルグナイザー養成講座」を開催します。日程は、通算4日間とし、5月23～24日（ウェブ）、5月29～30日（対面）に開催します。
5. 組織拡大専門員を以下の通り登録します。

県本部	名 前	登録期間
青森 (交代)	工藤 公嗣	2022年11月～ 2024年10月
福岡 (交代)	篠田 久美	2022年11月～ 2024年10月
熊本 (交代)	霜出 奈美	2022年9月～ 2024年8月

この登録により、組織拡大専門員は、46県本部1社保労連52人（加配3人、再雇用6人含む）となります。

6. 本部は、新しく登録した新任組織拡大専門員の研修を実施します。

7. 県本部は、6月11日に実施される連合「ワークルール検定」を活用します。
8. 労働委員・労働審判員の情報交換とスキルアップのため、3月1日にウェブで研修会を開催します。

### 【県本部組織拡大行動計画・重点目標職場の組織化】

9. 県本部は、「2022－2023年県本部組織拡大行動計画」の中間総括を踏まえて作成した「2023年拡大行動計画」を実践します。その進捗状況を組織強化・拡大チーム報告として3ヵ月に1度本部に報告します。
10. 本部は、県本部の組織拡大活動に対して、本部役職員、組織拡大オルグを派遣するなど支援を行います。

### 【新規採用者100%加入の取り組み】

11. 新規採用者100%加入と若年層未加入者対策の強化にむけて、以下の通り取り組みます。

#### (1) 単組・県本部

- ① 新規採用者100%加入を基本として取り組みます。100%加入に到達しない単組・県本部においては当面70%組織化の達成をめざします。
- ② 2022年度の取り組み状況を踏まえ、未加入者対策に引き続き取り組むとともに、2023年度の新採加入にむけた対策会議の開催、取り組み方針の提起など、対策の充

実・強化をはかります。

- ③ 県本部は「新採対策重点単組」を指定し、県本部の持つノウハウなどの資源を注ぐとともに、新採加入企画の策定助言など、重点単組の実情にあわせた支援を行います。
- ④ 県本部は、有効な取り組みや社会人採用者・未加入者の取り組み好事例を収集し、単組へ情報提供します。
- ⑤ 単組は、新規採用者への働きかけとして、4月の入庁時から組合説明会だけでなく職場単位・個人単位での声かけを中心に、執行部以外の組合員も一丸となって単組全体で集中的に取り組めます。そのための事前協議や職場委員等への新採対策に関する学習などを積極的に行います。
- ⑥ 労働組合加入と共済加入は、安心して生活を送るための、仕事とくらしに対する2つのセーフティネットです。団体生命共済やマイカー共済などの優位性を周知して新規採用者への取り組みを進め、引き続き組織拡大に努めます。

## (2) 本 部

- ① 2022年に実施した「新規採用者組織化状況調査」の結果を踏まえ、「新採対策重点単組」の取り組み状況を確認し、当該県本部と対策を協議して加入拡大に取り組むとともに、2023年度にむけた対応の強化をはかります。
- ② 2023年度新採対策として県本部

が指定した「新採対策重点単組」への支援を県本部とともに深め、進捗状況等についての継続したオルグを実施します。

- ③ 県本部へのオルグを通じて得られた有効な取り組み等についての好事例を収集し、産別ネット・じちろうネット内のポータルで共有するなど情報提供を行います。

### 【脱退対策の強化】

12. 組合員の減少の要因として、年度末や異動時期の脱退者の増加が報告されています。本部として、各県における実態把握とともに、魅力ある組合活動の事例収集と発信を行います。また対応策の検討と「組合脱退者対応の手引き」の充実に努めます。各県本部、単組においては、単組活動チェックリストやマニュアル等を参考に、単組活動の活性化と脱退者対策に取り組めます。

### 【非正規労働者組織化の推進】

13. 本部・県本部・単組はすべての非正規雇用労働者の組織化にむけ、以下の通り取り組めます。
  - ① 会計年度任用職員および臨時・非常勤等職員については、「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求め諸行動」を通じて取り組めます。具体的には、春闘期の取り組みと連動して臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件を把握し、臨時・非常勤等職員の処遇改善の交渉とあわせた未加入者の組織化を推進します。
  - ② 県本部・単組は、2023年度が制度開

始から3回目の再度の任用となることから、雇い止め阻止の取り組みを強化します。具体的には、当局に対して、再度の任用の上限や選考の際の公募について地方公務員法をはじめとする法律に規定がないこと、マニュアルの記載はあくまで例であることや任用回数の上限を定めているものではないことを確認します。あわせて、機械的な公募を行わせないなど、雇用の継続を求めます。取り組みを通じて未加入者・未組織者へのオルグを行い組織拡大につなげます。

- ③ 会計年度任用職員の組織化が進んでいないことから、県本部は、単組に改めて会計年度任用職員および臨時・非常勤等職員の組織化の必要性を周知徹底します。
- ④ 労組法適用単組の非正規雇用労働者については、有期雇用労働者の無期転換や同一労働同一賃金の導入など労働契約法や働き方改革関連法を活用して、組織化に取り組みます。
- ⑤ 本部は、県本部・単組における非正規労働者の組織化を促進するため、県本部の要請を踏まえ組織拡大オルグを派遣します。

14. 単組は、評議会等と連携して職場集会等を開催し、当事者の意見を集約しながら交渉を行います。さらに、交渉結果報告会や教宣紙での周知を行い、未加入者の組織化につなげます。

15. 自治体単組は、正規職員と同様の業務と働き方をしている、臨時・非常勤等職員の正規職員化を求めます。

16. 自治体単組は、臨時・非常勤等職員の

組合加入にあたっては、自治体単組への加入を基本として、規約を点検し臨時・非常勤等職員の加入にむけた環境整備を行います。臨時・非常勤単独組合は、職員団体登録をしていない場合は速やかに登録手続きを進めるとともに、自治体単組との連携を強めます。

17. 加入拡大にむけては、一人が一人を組織化することを基本に、職場にいるすべての非正規労働者に声をかける「一人一声運動」に取り組みます。また、非正規労働者自らが仲間を増やし交渉力を強化するため、1～3月は未加入者を、4～5月には加入対象者の把握を進め、新規採用者・未加入者を対象に組合説明会を開催し、組合加入を進めます。

18. 組織強化・拡大のため、新たな共済推進方針に基づき、加入推進を強化し、幹事会や集会、会議の場において、県本部・県支部の支援のもと、共済の学習・説明の機会を積極的に設けます。また、非正規労働者の組織化に活用するため、通常メニューの団体生命共済の推進をすることを基本としつつ、賃金水準等で取り組みが困難な場合は、新たに制度化された「団体生命共済小口型メニュー」を推進します。

19. 単組は、団体生命共済に加入することで、長期共済や税制適格年金をあわせて利用できることを組合員に周知します。また、団体生命共済に取り組むことにより、事務手数料収入によって単組財政の安定化がはかられることを確認します。

その上で、県本部は臨職協および当該単組（当事者）に2023年3月末までに導入意向確認を行い、団体生命共済加入を

促進します。

20. 本部は、各県本部、単組の組織拡大の取り組み事例をじちろうネットで共有します。県本部・単組は事例を参考に、臨職協など横断組織とも連携して組織拡大オルグに取り組みます。また、県本部・単組は、本部が作成した組織化事例集や「会計年度任用職員仲間づくりハンドブック（2022年2月版）」などを活用し、組織拡大オルグに取り組みます。

#### 【公立・公的病院の組織対策・組織化】

21. 単組・県本部は、「公立病院経営強化プラン」策定の動き、「重点支援区域」の申請、地域医療構想の議論などに注意を払い、再編統合や経営形態変更の動向について把握に努めます。
- 計画が表面化した場合は、再編統合や経営形態の変更、競合問題の発生などに備え、県本部は対策会議等を設置します。また、本部は地域医療再編対策本部で情報を共有し、必要に応じ役職員・オルグによる支援を行います。
22. 大規模災害や新型コロナウイルス感染症への対応等に対し、単組・県本部は、職場の意見をとりまとめ、医療従事者の安全確保、勤務環境の改善、人員確保と離職防止などの具体策を病院当局に求めます。また、財政等の課題については関係自治体への要求や要請を実施し、これらの取り組みを未加入者へ周知するとともに、加入勧奨を行い加入拡大につなげます。
23. 単組は新採職員の100%加入をめざした対策を議論・検討するため対策会議を開催します。また、中途採用職員、非正

規職員、再任用・再雇用職員の加入状況を点検し、加入促進活動を積極的かつ継続的に行い、未加入者を放置しない取り組みを進めます。

#### 【地域公共交通労働者の自治労結集】

24. 本部は、2023年度新規採用者の組織化にむけ、2022年度新規採用者の加入状況を踏まえ対策を強化します。
25. 本部は引き続き、会計年度任用職員、再任用・再雇用職員の組織化が遅れている単組に対し、県本部とともにオルグを実施します。
26. 本部は、競合組合への加入者が増加するなど組織状況に問題が生じている単組に対し、県本部とともに対策を進めます。
27. 公営交通関連職場の組織化については、2022年5月に実施したヒアリング結果をもとに関係単組と意見交換を深め、課題整理を進めます。
28. 本部は、地域公共交通職場の組織化にむけ、連合と連携して取り組みを進めます。また県本部も地方連合会と連携し、当該職場への働きかけを取り組みます。

#### 【福祉・公共サービス民間労働者の組織化】

29. 単組は、全職員の過半数要件を満たしているかを確認し、満たしていない場合は早急に組織拡大に取り組みます。同時に、すべての単組は、雇用形態に関わらず未加入者の組織拡大に積極的取り組みます。
30. パートタイム・有期雇用労働法に則った労働条件の改善にむけた要求・交渉と非正規労働者の組合加入を一体的に取り組みます。



31. 単組は、関係自治体単組と連携し要求・交渉・労働協約締結のサイクルの確立と、未加入者への組織化を一体的に進めます。本部・県本部は、単組の組織強化・拡大、関係自治体単組との連携強化と未組織団体への組織化に取り組みます。
32. 県本部は単組の組合活動状況を把握し、必要に応じ単組活動の支援を行います。この間、単組の脱退（解散）もみられることから、とくに基本的運動が衰退し、組織率が低下している単組に対しては、活動の活性化や組織拡大にむけた取り組みの支援を行います。また、本部と県本部は連携して単組間の連携促進を行い、自治労へ結集する意義等の再認識をはかります。
33. 労働契約法第18条に基づき、有期雇用労働者の無期転換にむけた取り組みを強化するとともに、組織拡大につなげます。
- ① 2023年から無期転換の対象となる有期雇用労働者に対する雇い止めの動きがないかチェックし、雇い止めの提案があった場合には撤回にむけてたたかいます。
- ② 5年未満で更新上限を設けるなど、無期転換させない就業規則の変更を阻止します。また、無期雇用になった労働者の就業規則を点検し、正規職員との均衡待遇にむけて取り組みを進めます。
34. 単組は制度や法改正に伴う対応と組織拡大を一体のものとして取り組みます。また県本部は、単組の取り組みを支援します。
- ① 県本部は2022年10月1日から適用されたパート・アルバイト等の短時間労働者への社会保険適用拡大（従業員数101人以上の企業）、出生時育児休業制度、育児休業制度の改正にむけ単組が労使協議を行えるよう支援をします。

- ② 地方公務員の定年引き上げが2023年より施行されますが、単組・県本部は、自治体単組の取り組みと、職場の事情に注意を払い、定年引き上げに関する労使協議が行えるよう対策を進めます。
- ③ 単組・県本部は、2022年最低賃金の改定を確認し、とくに非正規労働者の賃金が地域最賃を下回っていないかを点検し、同一労働同一賃金を基本に改善にむけて労使協議を行います。

#### 【全国展開組織の組織化】

35. 水道や図書館などの維持管理・運営を全国規模で受託している企業の組織化に取り組みます。対象企業をリストアップし、連合や各県本部、関係評議会と連携して、従業員からの情報収集と経営者対策を進めます。

#### 【公共サービス民間労組評議会の取り組み】

36. 本部は、新型コロナウイルス感染症に伴う職場への影響を把握し、雇用の安定や賃金水準の確保にむけて取り組みを進めます。
- 県本部評議会は、新型コロナウイルス感染症による雇い止めや労働条件の悪化等の発生状況を点検し、必要に応じて県本部や他の評議会と連携して県知事・市町村長要請等を行います。
37. 改正育児・介護休業法（2022年4月施行）を踏まえ、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や有期雇用労働者の取得

要件の緩和を求めます。また、出生時育児休業（産後パパ育休）（2022年10月施行）の創設や育児休業の分割取得の制度化にむけて交渉します。

38. 2023春闘方針、公共民間評の春闘方針に則り、2023春闘に取り組みます。本部は必要に応じて、県本部や県本部評議会のオルグを行います。また、全国一般評議会と賃金・労働条件の改善や共通の運動課題について連携した取り組みを進めます。
39. 同一労働同一賃金の趣旨を逸脱した低位平準化による賃金の引き下げや、正規雇用から非正規雇用への置き換え、非正規労働者の雇い止めが発生していることから、当局に対して法令順守およびガイドライン等を踏まえた対応を求めます。
40. 働き方改革関連法を踏まえ、36協定の内容の点検・見直し、不払い残業の一掃、恒常的な時間外勤務の縮減、人員確保等による総労働時間の短縮に取り組みます。また、年次有給休暇の取得状況を労使で把握し、取得状況の改善に取り組みます。
41. 県本部評議会は、「単組活動チェックリスト（公民評版）」を活用して単組の現状を把握し、必要に応じて単組ヒアリングを行い、単組の活性化にむけた支援を行います。本部は、引き続き、全国の状況を把握し、公民評単組に共通する課題を分析するとともに、活性化や支援にむけた取り組みを行います。
42. 単組は、有期契約労働者の不合理な雇い止めを阻止し、無期契約への転換にむけて取り組みます。なお、無期契約へ転換できる「通算期間5年」は法律による最低基準であることから、「通算期間3

年」とするなど法律を上回る水準を要求します。また、パートタイム・有期雇用労働法の施行を受けて、短時間・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な格差等について、早急な改善を求めます。

43. 単組は、自立的・主体的運営にむけた組織強化をめざして、評議会方針に基づき、「要求・交渉・妥結（書面化・協約化）」の運動サイクルの確立と実践に取り組みます。
44. 労働条件が自治体に準拠している単組は、自治体準拠のみを理由とする賃金・手当等の一方的な引き下げを許さず、県本部や自治体単組と連携して労使交渉に臨みます。
45. 単組は、「公共民間評議会加入促進ピラ」を活用して、新規採用者、未加入者、非正規労働者の組合加入に取り組みます。県本部は、単組の新採加入促進活動を支援します。

#### 【指定管理者職場・委託職場における取り組み】

46. 新型コロナウイルス感染症に伴う休業・休館や利用者の減少によって、収入減となる職場が増えていますが、労働者に負担を転嫁することのないよう取り組みます。
47. 自治体単組と指定管理者職場・委託職場の課題を共有するため、県本部に対策会議の設置や意見交換会の開催を呼びかけています。取り組み状況については2023年4月に実施を予定している公共民間評議会秋闘・春闘調査で把握し県本部と共有をはかるとともに、引き続き連携した取り組みを追求します。

48. 同一労働同一賃金を口実とした低位平準化により、正規職員の不利益変更が提案されている職場があります。指定管理者職場・委託職場においては、春闘交渉において、働き方改革関連法による必要な追加費用を試算するとともに、自治体単組と連携し、必要な予算増額分を自治体に求めます。
49. 指定管理者職場では、指定が取れなければ職員が失業するなど、労働者の雇用が不安定であることから、連合と連携して、「会社分割に伴う労働契約承継法」と同趣旨の法整備をめざすなど、労働者の雇用安定にむけて取り組みを強化します。

#### 【全国一般評議会の取り組み】

50. 第40回地方労組代表者会議（1月20日）で決定した春闘方針を徹底するため、ブロック、地方労組、業種別の春闘討論集会や学習会を1～2月に開催します。
51. 春闘の取り組みの一環として、2月を組織拡大月間と位置づけ、中小企業労働者やパートなど非正規労働者の組織化にむけて取り組みます。
52. 青年・女性運動の強化のため、3月中旬に全国一般評議会「第19回青年女性交流会」を開催します。
53. 組織強化・拡大にむけ「オルグ養成研修会」を5月中旬に開催します。
54. ブロック・県段階で春闘討論集会を共同開催するなど、公共サービス民間労組評議会との連携を強化し、賃金・労働条件の改善など共通の運動課題について取り組みます。
55. 統一自治体選挙において、全国一般出

身者をはじめとした組織内候補予定者の必勝にむけて、県本部と連携しながら取り組みを進めます。

#### 【国保制度改革に関する取り組み】

56. 引き続き、国と地方の協議の場である国保基盤強化協議会等の議論を注視するとともに、労働組合目線で課題の洗い出しと整理を行い、必要に応じて関係省庁・地方団体等に要請します。

#### 【国保労組協議会の取り組み】

57. 単組の組織強化・拡大にむけて、非正規職員や再任用（再雇用）職員、組合未加入者の組織化について、県本部と連携し以下の通り取り組みます。
- ① 年度内に組合未加入者の点検を行い、加入促進にむけた対策を実施します。
  - ② 新規採用者の100%組合加入をめざし、新規採用者（非正規職員等を含む）に対する加入促進計画を2月中にたて、4月初旬にオルグを行い、組合全体で取り組みを進めます。
58. 厚生労働省および国保中央会に対し、以下の通り交渉を実施します。
- ① 重点要求事項  
「審査支払機能に関する改革工程表」に基づく2024年4月の国保総合システム更改にむけて、開発および保守・運用費用の大幅な増額が見込まれていることから、確実な国庫負担を要求します。その財源確保にあたっては、保険者・被保険者ならびに国保連合会で働く職員の処遇および人員体制に負担が転嫁されることがないように、国の責任において必要な対策を要求します。

## ② 取り組みのスケジュール

中央段階では、厚生労働省および国保中央会へ2月中旬に要求書を提出します。回答指定日については、3月上旬とします。単組段階では、取り組みを全体化するため、節々で国保連職場統一集会を開催します。また、使用者へ回答書の写しを提出し見解を求めます。

59. 審査支払機関改革やデータヘルス改革に関する情報収集に取り組むとともに、審査結果の不合理的な差異の解消、支払基金との2026年度システム共同利用について国保連合会へ及ぼす影響を研究し、労働組合として課題整理を行います。
60. 国保中央会では、3月末の最終取りまとめをめざし、新たな「国保連合会・国保中央会のめざす方向」の策定を進めています。今後の職場の基盤安定や雇用と賃金・労働条件の確保を展望するため、この策定を契機に、労働組合の視点から自らの仕事や組織のあり様を考え、見直していきます。
61. 国保連職場におけるAIの導入やICT化の拡充・推進がもたらす影響について研究します。
62. 単組は、職場の時間外労働や年次有給休暇取得状況を検証し、適正な人員確保を求めます。また、年次有給休暇の確実な取得に取り組めます。さらに、官公署派遣（出向）組合員について労働災害保険の加入・適用を明確化するとともに、労働条件等の書面確認に取り組めます。
63. 2月2日から3日に開催する「単組代表者会議」および「第35回全国国保連職場活動家学習会」で意思統一をはかり、

国保連労働者が自らの課題解決と職場要求の実現、国保労組協議会活動の強化に取り組めます。

64. 単組は、4月の統一自治体選挙勝利にむけた活動を通じ、審査支払機関改革をはじめとする政策課題への対応強化をめざします。

## 【公営競技評議会の取り組み】

65. 2月に開催するブロック別の第2回県本部担当者・単組代表者会議において、春闘をはじめ年間闘争サイクルや人員確保、組合運営などについて、単組実態を持ち寄り、課題の共有と運動の前進をめざします。
66. 2023年度の各職場での人員配置を確認し、組合員の職場の確保と賃金・労働条件の水準を維持・改善するため、3月末を目途に以下の通り取り組みます。
  - ① 無観客およびレース中止時の代替開催確保等について、本部モデル案を参考に、労働協約（年間基本ルール）の締結に取り組めます。
  - ② 本部モデル案を参考に、36協定の締結と締結時における人員配置や超過勤務時間などの扱いに関する書面化に取り組めます。
  - ③ 県本部および施行自治体単組と連携し、2023年度予算の確保に取り組めます。

## 【臨時・非常勤等職員全国協議会の取り組み】

67. 臨時・非常勤等職員の処遇改善にむけ、以下の通り取り組みます。
  - (1) 本 部
    - ① 会計年度任用職員への勤勉手当

支給実現にむけ、「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」として、引き続き、国会・政党・省庁・関係諸団体に対し、法改正等を求める取り組みを強化します。

- ② 地連・県本部における会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の組織拡大、学習会・交流会などの実施ならびに協議会等の設置を促進するため、各地連・県本部からの要請に応じ、全国幹事を講師やオルグとして派遣します。
- ③ 「自治体臨時・非常勤等職員の手引き（2015年改訂版）」をリニューアルし、「自治体会計年度任用職員等の手引き」（仮称）を作成します。

## (2) 県本部・単組（単独労組および自治体単組ならびに自治体単組内における支部・分会・評議会）

- ① 県本部・単組は、2023年度が会計年度任用職員制度の開始から3回目の再度の任用となることから、機械的な公募を行わないなど、雇用の継続、雇い止め阻止の取り組みを強化します。
- ② 県本部は、会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の組織拡大・処遇改善をはかるため、学習会・交流会などを開催します。
- ③ 協議会等未設置の県本部は、県本部臨時・非常勤等職員協議会等の結成をめざし、学習会や交流会

等を開催し、先進的な取り組み事例や成果を共有します。また、単組（支部等）は、地連や県本部が開催する学習会や交流会に積極的に参加します。

- ④ 団体生命共済への加入を基本としつつ、会計年度任用職員等を対象に「じちろう団体生命共済小口型」が制度化されていることから、県本部・共済県支部の支援のもと、共済の学習・説明の機会を積極的に設けます。また、新規採用者・未加入者を対象とした組合加入説明会などでじちろう共済（団体生命共済）への同時加入に取り組みます。
- ⑤ 単組は、本部作成の「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき点検を行います。到達していない賃金・労働条件等がある場合は、自治体単組と連携し、要求・交渉を確実に実施します。
- ⑥ 単組は、県本部の機関会議や行動に積極的に参画し、非正規労働者の現状や課題の共有化をはかるとともに、雇用安定と処遇改善、組織化にむけ自治体単組等と連携を強化します。
- ⑦ 単組内で課題の共有をはかるとともに、当事者が直接、職場実態や現状を訴える等、交渉に参画します。
- ⑧ 1～3月は未加入者、4～5月は新規採用者・未加入者を対象に、未組織の仲間の加入を促すための

「仲間づくりキャンペーン」に積極的に取り組みます。自治体単組とも連携して、組合加入説明会、声かけ運動等を展開します。

⑨ 会計年度任用職員および臨時・

非常勤等職員の処遇改善と雇用安定をはかるため、統一自治体選挙において、推薦候補予定者の必勝にむけ、県本部と連帯し取り組みます。

## 10. 労働者自主福祉活動の推進

### 【共済推進運動に関する会議・集会】

1. 共済推進県本部・県支部合同会議を2月に開催し、県本部共済推進委員会の取り組み状況の共有化や、共済推進に関する諸課題を協議します。  
2月1日 近畿地連（大阪）  
2月3日 九州地連（福岡）  
2月6日 北海道・東北ブロック（仙台）  
2月7日 北信・東海ブロック（東京）  
2月10日 関東甲地連（東京）  
2月14日 中国・四国ブロック（高松）
2. 共済推進県本部代表者会議を2月28日および4月26日に開催し、共済推進に関する諸課題を協議するとともに、具体的推進施策などについて共有します。

### 【本部共済推進委員会の取り組み】

3. 本部は、本部共済推進委員会を引き続き毎月開催し、各県のPDCAサイクルの実行にむけた対策検討や各種制度の取り扱いなど重要事項を協議し、自治労における共済推進運動の基軸とします。
4. 本部は、各県本部のみならず、職能・行政規模別評議会、青年部・女性部などの横断組織における幹事会やさまざまな会議・集会において、引き続き共済の学習・説明の機会を設けるよう働きかけを強化します。

5. 本部は、自治労共済推進本部と共同で、各県本部や単組において、4月新規採用者および若年層組合員に対する共済推進運動の取り組みに活用できる動画を制作し、2月に提供します。
6. 本部は、各県本部における会計年度任用職員等の組織強化・拡大にむけた団体生命共済（小口型メニュー含む）の導入意向確認を2023年3月末までに行い、自治労共済推進本部と共同で、当該全単組での団体生命共済の取り組みにむけて準備を進めます。
7. 本部は、自治労組合員の保障ニーズを把握し、より良い共済制度の提供と今後の共済推進運動の強化につなげるため、2023年度から2026年度の4年間で全県本部と社保労連を対象とした組合員アンケートを実施します。

2023年度の組合員アンケートについては、1月中旬から3月末までを期間として11県本部と社保労連で実施します。

### 【県本部共済推進委員会の取り組み】

8. 県本部は、県本部共済推進委員会を引き続き定例的に開催し、共済県支部、県推進本部と連携して加入推進に取り組みます。
9. 県本部は、共済県支部と共同で、各単

組の着実な取り組みと底上げのために、各単組オルグやヒアリング等を継続的に実施し、共済加入拡大にむけた課題把握と対策について協議を進めます。

また、執行部が改選となる単組について、継続した取り組みとなるよう新執行部を対象とした共済学習会を開催します。

10. 県本部は、団体生命共済の先進的な取り組みを行う加入拡大モデル単組と連携して具体的な取り組みを積み重ね、県内の好事例を単組と共有し、目標達成にむけて取り組みます。
11. 県本部は、組合と団体生命共済の同時での全員加入を達成するために、4月の新規採用者に対し、早期からの丁寧な準備を進め、組合と団体生命共済の全員同時加入を方針として取り組みます。
12. 県本部は、共済県支部とともに、会計年度任用職員等の組織強化・拡大にむけた関係単組に関わる「団体生命共済（小口型メニュー含む）」の取り組み方針を踏まえ、関係全単組で加入推進にむけた共済学習会を開催します。

#### 【単組の取り組み】

13. 単組は、「新たな共済推進マニュアル」などを活用し、執行部等役員の団体生命共済全員加入にむけた学習会を開催するとともに、組合員への周知と加入拡大の取り組みを強化します。
14. 単組は、事前に執行部学習会を開催した上で、県本部と共済県支部とともに、4月の新規採用者に対して、組合と団体生命共済の全員同時加入にむけた取り組みを進めます。
15. 単組は、2022年4月の新規採用者およ

び若年層組合員のうち、団体生命共済未加入者に対して、長期共済・税制適格年金を含めた掛金・保障内容の優位性を示しながら粘り強い働き掛けを通して、全員加入をめざします。

16. 単組は、3月末定年退職予定者に関し、4月から再任用・再雇用となる場合は、団体生命共済等の継続利用を推進する一方で、職場を離れる場合は、退職者団体生命共済への移行をはじめ各共済制度を継続利用するよう、丁寧な説明に組み合わせ、生涯を通じた結集をめざします。

#### 【各共済制度の取り組み】

17. 「団体生命共済」については、加入する意義や制度改正の優位性を共有化するため、県本部・単組における若年層を対象とした学習会等（青年部・女性部等の主催）を開催するとともに、医療保障の充実化と保障のメイン化を促進するため、共済県支部と共同で適切な時期に個別保障相談やライフプランセミナーなどを設定し、県本部・単組で積極的に取り組みます。

また、2月末までを期間として新制度の周知をはかるために実施されている“抽選キャンペーン”、4月から6月末までを期間として新規採用者や若年層組合員の加入拡大をはかるために実施される“成約キャンペーン”に積極的に参加し、加入拡大につながる取り組みを進めます。

18. 「退職者団体生命共済」については、2022年3月末退職者のうち、50歳以上の団体生命共済加入者の40%以上が移行しており、流出防止に効果を発揮している

ことを踏まえ、3月末で職場を離れる退職予定者への制度周知・説明を通して、全員移行にむけた取り組みを進めます。

19. 「じちろうマイカー共済」については、弁護士費用等補償特約の重要性および団体割引率32.5%適用による掛金の優位性を周知するとともに、見積もり依頼者の70%以上が切り替え（新規）加入していることを踏まえ、各共済県支部が実施する“見積もりキャンペーン”などを通して、加入拡大につながる取り組みを進めます。
20. 「自賠責共済」の加入拡大にむけて、周知活動を強化します。
21. 「長期共済・税制適格年金」については、早期の加入がセカンドライフにおける安心の生活につながることから、団体生命共済の継続募集やスポット募集の機会を中心に積極的に推進します。

## 11. 国際活動の推進

### 【PSI関係の取り組み】

1. 4月に開催される世界執行委員会に執行委員として参加し、第31回世界大会にむけた議論に参画します。
2. 4月に開催される第31回世界大会の議事運営委員会に議事運営委員として参加し、世界大会の準備を始めます。
3. 3月に開催されるアジア太平洋地域執行委員会に、共同議長および女性委員会議長として参加し、世界大会で決定される行動プログラムや規約改正にむけて地域としての議論に参加します。
4. 2月に開催される東アジア小地域諮問委員会に女性委員会議長として参加し、

22. 「住まいる共済」については、火災を中心に備える火災共済とあわせ、風水害・地震・盗難まで幅広く備える自然災害共済の付帯を積極的に推進します。

また、住まいる共済の次期制度改定については、2022年12月にこくみん共済coopから示された制度改定実施概要の周知をはかります。

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

### 【ろうきん運動の推進】

24. ろうきん運動を職場での世話役活動の一環として位置づけ、4月の新規採用者について、財形や手数料キャッシュバックサービスなどのメリットを周知するとともに、口座開設にむけた取り組みを進めます。

行動プログラムや規約改正への意見反映に努めます。

5. PSI-JCが行う「3・8国際女性デー」の政府および政党等への要請行動に参加し、仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶、不妊治療休暇取得の環境整備や制度の拡充、関係ILO条約の批准などを求めています。
6. PSI-JCの「3・22世界水の日」行動に参加し、質の高い水道事業の提供と安心で安全な水環境の確立を求めて、関係省庁への申し入れと関係団体への啓発活動を行います。



### 【労働組合権確立とディーセントワーク実現の取り組み】

7. 6月にスイス・ジュネーブで開催される第111回ILO総会にむけ、消防職員を含む公務員の労働基本権確立にむけ、連合や公務労協に結集し取り組みを強化します。

### 【国際連帯・支援活動の推進】

8. 地連や県本部が取り組む国際貢献活動に、より多くの組合員が参画できるように支援します。
9. ミャンマーの軍事政権に対して民主化を求めて不服従運動に参加する労働者の生活支援、医療現場で奮闘する仲間たちへの支援、国境沿いに避難している人々への人道支援を行います。
10. 2023年度「国際連帯救援カンパ」は第2次集約を4月14日に設定し、以下の目的に活用するため、取り組みを継続しま

## 12. 現業労働者の取り組み

### 【組織強化・拡大の取り組み】

1. 現業職場では退職者不補充が推し進められ、平均年齢の上昇や労働組合の役員の手不足など現業評議会における次代の担い手育成が大きな課題となっています。この課題の解決にむけ、「担い手育成連続講座」を行い、第1回を2月25～26日、第2回を5月14日に開催します。
2. 県本部・単組は現業職場における組織拡大にむけ、加入説明会や学習会などへの参加呼びかけを通じて、新規採用者や未加入者の組合加入に積極的に取り組みます。あわせて組合員のくらしと生活の

す。

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

### 【海外労組等との交流】

11. シンガポール公務員労働組合（AUP E）との定期交流のため、2月に自治労代表団を派遣し、意見交換や現場視察などを通して、交流を深めます。

安心をサポートするため、じちろう共済への加入促進をはかります。

3. すべての県本部現業評議会において会計年度任用職員の組織化推進方針を確立します。その上で各県本部と県本部現業評議会が組織化目標のすりあわせを行うことはもとより、連携を密にし、組織化にむけ取り組みます。

さらに、「現業・会計年度任用職員組織化推進委員会」を3月に開催し、県本部評議会オルグを踏まえた取り組み事例集の作成や組織化にむけた課題や進捗状況を共有化するなど、現業評議会におけ

る組織化の推進に取り組みます。

#### 【資源循環型社会の構築】

4. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行され、自治体における分別収集・再商品化の促進が求められていますが、多くの自治体では制度導入が進んでいないことから、清掃部会を通じて各自治体現場における課題を整理し、環境省と意見交換を行うとともに、国会対策を強化します。

### 13. 公営企業労働者の取り組み

#### 【地方公営企業の責任と役割の発揮】

1. PFI/コンセッション方式の導入を阻止するとともに、全国に波及させないため、以下について取り組みます。
  - ① 本部は、コンセッション方式による事業を開始した各事業体の実態を把握し、課題を明らかにします。
  - ② 本部は、コンセッション方式の導入が広がらないよう、県本部および県本部公企評と連携して上下水道事業体への対策に取り組みます。
2. 広域化や官民連携は、組合員の勤務労働条件に影響することから、単組は、首長や事業管理者に対し、検討段階からの情報開示を求めます。また、事業統合を検討している上下水道事業体には、事前協議の遵守を確認します。
3. 単組は、事業継続に必要な人員と予算の確保にむけて、首長・事業管理者と交

#### 【2024年度予算要請行動にむけた取り組み】

5. 各部会の幹事会を2月に開催し、関係省庁に対して行う、2024年度政府予算にかかる要請行動にむけて、課題整理を行います。

#### 【職の確立にむけた取り組み】

6. 現業職場におけるさまざまな課題や少子・高齢化社会に対応した先進的な取り組み事例などについて議論を行い、職の確立にむけた取り組みの前進を目的とした「第4回現業政策集会」を7月に開催するにあたり、運営委員会を開き準備を進めます。

渉します。

#### 【組織強化と拡大】

4. 組織強化の必要性について共有化をはかり、職場の活性化や人員確保、新規採用者100%加入と共済の同時加入に取り組みます。
5. 広域化による統合や上下水道部署統合、上水道と簡易水道の統合に伴う組織対策課題について、単組は、本部・県本部と連携を密にして、自治労産別運動の推進と組合員の地位や権利の向上にむけて組織強化に取り組みます。
6. 公企職場で働く会計年度任用職員等の組合加入拡大をめざし、県本部と連携した取り組みをします。また、公企職場に関係する民間労働者の組織化については県本部と連携した取り組みを行います。
7. 公営ガス事業の現状を共有するため、

2月に新潟県上越市で開催される三単産ガス交流集会に参加します。

8. 政策議論を通じた人材や予算の確保による職場の活性化、組合の交渉力の強化をめざし、2023年5月20～21日（開催地未定）に公企評合同政策集会を開催します。
9. 労働協約締結権を活かした取り組みの理解や浸透をはかるため、地連・県本部公企評に、県本部と連携して単組に対し、「公企労働者の権利Q&A」などを活用した学習会等を開催するよう働きかけます。また、公企労働者の労組の結成、評議会の設立または形式分離を働きかけ、組織強化と交渉力の強化に取り組みます。

#### **【エネルギー政策課題への取り組み】**

10. 脱炭素にむけた取り組みとして、公営企業が持っている水力発電や水素などのクリーンエネルギーを有効活用するよう2月上旬に経済産業省と意見交換会を行い、ガス・県公企職場の政策議論と課題解決に取り組みます。

#### **【循環型社会の推進】**

11. 8月の自治労水週間にむけ、ポスター制作・「めぐるちゃん」の活用など、全県本部での取り組みが推進されるよう準備を始めます。あわせて、住民むけに水循環の大切さのアピールに取り組みます。

## 2023 現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標

現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組

### ① 現業・公企職場の直営堅持

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

あわせて、すでに委託を行っている業務については、個人情報保護や守秘義務の確保、委託した事務・事業に対する適切な評価・管理などの現状と課題を明らかにし、直営での運営を基本に今後の運営方法について労使で協議します。

### ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

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

### ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

現業・公企職場をはじめすべての職場から、労働災害を撲滅するため、労働安全衛生の確立と労働災害一掃にむけた予算の確保などを当局責任で行うことを労使で確認します。その上で、安全衛生委員会の毎月定例開催を確認するなど、労使が一体となって労働災害ゼロをめざし取り組みます。さらに、同じ自治体で公共サービスを担っている委託先労働者が、安全に安心して働くことのできる職場環境の整備にむけて、安全衛生環境の点検などを行い、労働安全衛生法の遵守を当局と委託先企業に求めます。

### ④ 高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立

65歳まで誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした現場実態に応じた職務・職場を確立します。さらに、多様で柔軟な働き方が可能となる制度確立にむけ、60歳を超える職員の働き方について労使で確認します。

### ⑤ 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

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

のもと、職務の責任に応じた賃金改善を確認します。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用制度については、業務実態を踏まえ、業務量・責任に応じた賃金改善を行います。

## ⑥ 現場の声を反映した政策実現

少子・高齢化が加速し住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、的確に住民ニーズを捉えた公共サービスを提供するためには、住民に一番身近で接している現業・公企職員の技術・技能・経験が必要不可欠であることを労使で確認します。その上で「ふれあい収集」や「学童保育への給食提供」などの実例を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、現業・公企職員が培ってきた知識や経験を活かせる労使協議の場を設置します。

## ⑦ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

各地で自然災害が頻発する中、災害対応では、初動体制や復興支援において人員不足を理由としたさまざまな課題が発生し、住民の生命と財産を守ることが困難な状況となっています。改めて災害時では地域や施設を熟知した現業・公企職員が果たす役割が大きいことを労使で確認し、防災計画などにおいて現業・公企職員の役割を明確にすることを確認します。あわせて危機管理体制を構築するため、災害発生時における勤務・労働条件を事前に協議します。

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

## ⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

公企職場は、中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求め、コンセッション方式を含むPPP/PFIの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めないよう労使で確認します。また、制度導入等は、地方自治体の判断によるとされていることから、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明することとあわせて労使協議後に判断することを確認します。とくに、水道事業は、住民の生命と健康に直結する事業であるため、公共の福祉の観点からもコンセッション方式の導入に反対します。あわせて、上下水道で進められている広域化は、地域自治と職員の勤務・労働条件に関わる事項であることから、計画段階から労使協議の場を確保し、広域化を進める必要がある場合は、広域連携を優先的に検討することとし、安易な事業統合や経営の一体化を進めないよう労使で確認します。

## ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の賃金・勤務労働条件は、正規職員と比較して抑制されていることから、処遇改善を勝ち取ります。また、会計年度任用職員制度の課題の抽出を通して、当事者である会計年度任用職員が直接、当局交渉に参加し自らの賃金・労働条件に対し思いを訴えかけられるよう組織化の取り組みを強化します。

⑩ 業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底

現業・公企職場では、さまざまな業務に資格が必要なものが存在しますが、職務上の必要性から資格取得を求められた際には、全額公費負担による取得とすることを確認します。

⑪ 事前協議の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

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

現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されていない単組

① 業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立

現在、委託が行われている業務のサービス水準や財政効果について検証を求め、適正な業務が行われているかについて評価・管理できる体制を確立します。

② 委託労働者の公正労働の実現

質の高い公共サービスの確立にむけ、総合評価制度、あるいは最低制限価格制度等を行うとともに、公契約条例を制定するなど委託先労働者の賃金・労働条件を改善し、公正労働を実現します。

③ 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

すべての公共サービス職場から労働災害を一掃するため、毎月1回以上の安全衛生委員会の開催など各職場における労働安全衛生活動を点検します。その上で、委託事業者が法令を遵守していない状況であれば、当局責任のもと、是正を行うことを確認します。

④ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

災害時対応では、安定的な公共サービスの提供にむけ、事前に十分な協議を行い、発災時対応が迅速に行われることを確認します。あわせて、感染症対策では、クラスター時の対応などを協議し、業務に支障をきたすことのないよう、危機管理体制の強化にむけ、必要な改善を求め、危機管理体制を構築します。

## 2023 現業・公企統一闘争 基本要件モデル（案）

### 現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組

1. 自治体責任による質の高い公共サービスを安定的に提供するため、現業・公企職場の直営を堅持すること。あわせて委託業務では、委託後も責任が自治体にあることから、実態把握のもと問題点を明らかにするなど業務委託に対する検証を行うこと。
2. 将来にわたり安全かつ質の高い公共サービスの安定的な提供にむけ、退職者の補充はもとより、定年引き上げに伴う採用を抑制することなく、計画的に現業・公企職員の新規採用を行うこと。
3. すべての労働災害・職業病を一掃するという強い決意を持って、労働安全衛生管理体制の充実・強化をはかり、現場実態に即した労働災害防止対策を講じること。労働安全衛生法を遵守し、すべての職場で労働安全衛生委員会を月1回以上開催するなど、労働災害撲滅にむけ、労使一体となった取り組みを推進すること。
4. 誰もが65歳まで安全で安心して働き続けられる職場環境の構築にむけ、自治体現場の実情に応じた制度運用の改善を行うこと。また、多様で柔軟な働き方の選択が可能となる制度を構築するとともに、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員などの処遇改善をはかること。
5. 技能労務職員の賃金はその職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものであることを踏まえ、技能労務職員の賃金を改善すること。
6. 少子・高齢化が加速し、住民が必要とする公共サービスが多種・多様化する中、的確に住民ニーズを捉えた公共サービスを提供するためには、住民に身近で接している現業・公企職員の知識や経験が必要不可欠であることから、現業・公企職員が培ってきた技術・技能・経験を活かせる労使協議の場を設置すること。
7. 自然災害が頻発する中、住民の生命と財産を守ることが自治体の責任であることから、自治体現場力を活用した危機管理体制を確立すること。また、災害時における参集基準や勤務・労働条件について協議するとともに、あらゆる災害を想定した効果的な訓練や研修を行うこと。
8. 現業・公企職員が担っている業務は、住民に必要不可欠な社会基盤を支えていることから、感染症の感染防止対策を講じること。また、今後の感染拡大を踏まえ、事業が安定的に継続できる体制を構築するために必要な人員を配置するとともに、安心して働ける職場環境の整備をはかるなど、最大限の対策を講じること。
9. 現業・公企職場で働く会計年度任用職員は、正規職員と同様の労働関係法令が適用されることから、賃金・勤務労働条件の決定は労使合意が前提であり、十分な交渉を行うこと。その上で、改正地方公務員法ならびに改正地方自治法の主旨を踏ま

え、「同一労働・同一賃金」の認識のもと、会計年度任用職員の賃金水準の改善をはじめ、あらゆる処遇を改善するとともに正規職員化をはかること。

10. 職務上必要となった資格の取得費用については、労働安全衛生法第59条に基づき事業者が特別教育を行わなければならないことから、公費負担とすること。
11. 地方公営企業の中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求めるとともに、コンセッション方式を含むPPP/PFIの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めず労使協議後に判断すること。また、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明すること。とくに、水道事業へのコンセッション方式の導入はしないこと。あわせて、上下水道の広域化は、安易な事業統合や経営の一体化を進めないこと。
12. 経営形態の変更ならびに公営企業職場における「広域化」「官民連携」などの計画については、職員の賃金・労働条件の変更を伴う重要事項である。このことを踏まえ、これらの計画については 変更可能な時期の計画立案段階から十分な交渉期間を確保の上、事前協議・交渉を行うよう協約を締結すること。
13. 労働組合法第6条に基づき、労使合意された事項については、協約を締結すること。

#### **現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されていない単組**

1. 自治体責任による質の高い公共サービスを提供するため、現業・公企職場における民間委託の実態を点検し、業務委託後のサービス水準や事業の推進状況などの検証を行うとともに、今後の運営方法について労使による協議の場を設けること。
2. 総合評価制度・最低制限価格制度等の入札改革を行うとともに、公契約条例を制定するなど、委託労働者の公正労働を実現すること。
3. すべての公共サービス職場における労働安全衛生体制の確立にむけ、業務委託受託企業などに労働安全衛生法の遵守状況を確認するとともに、改善が必要な場合には是正を求めるなど適切な措置を講じること。
4. 災害発生時の対応については、事前に十分に協議し、発災後の対応が迅速に行われるよう危機管理体制を確認すること。また感染症の感染拡大により、業務に支障をきたすことが無いよう、危機管理体制の強化をはかり、必要に応じて是正を求めること。



## 職種別要求モデル（案）

### 【清掃職場】

1. 清掃職場では、分別推進など複雑化する廃棄物行政への対応や全国で多発する大規模災害によって発生する災害廃棄物の迅速かつ的確な処理が求められている。また、2014年1月28日の最高裁判決において「廃棄物処理業は専ら自由競争に委ねられる性格の事業とは位置付けられていない」とされていることを踏まえ、自治体における清掃職場の運営を直営とするなど責任ある対応をはかること。
2. 収集、運搬、処理・処分の一連の清掃職場は、災害や事故が発生すると重篤な事案につながることから、労働安全衛生法を遵守した職場体制を確立することはもとより、環境省が定めている「清掃事業における安全衛生管理要綱」に基づき、労働安全衛生体制の強化をはかること。
3. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」の施行を受け、自治体での分別収集・再商品化の促進が求められることから、住民に丁寧な説明を行うとともに、実施にむけた十分な予算を確保すること。

### 【給食職場】

1. 学校給食施設および設備の整備管理に係る衛生管理基準、ならびに労働安全衛生法第3条に基づき、食品の衛生管理を行うことはもとより、職員の健康管理を徹底する観点から、給食調理場に空調設備を設置すること。
2. ノロウイルスへの対策は、検査等により感染を未然に防ぐことが非常に重要であることから、調理従事者（会計年度任用職員を含む）に対するノロウイルスの検便検査を行うこと。また、調理従事者（会計年度任用職員を含む）およびその家族が感染性胃腸炎への感染および疑いがある場合、調理従事者（会計年度任用職員を含む）が受検する高感度検査費用を全額公費で負担するとともに、適切な休暇制度を確立すること。
3. 子どもの貧困率の増加に伴い、食事回数が減っている子どもが存在し、子どもの生命に関わる大きな問題が生じている。学校の三期期間（春休み・夏休み・冬休み）においても同様の事態が発生していることを踏まえ、休校を想定した食事の提供体制、あるいは、学童保育に通う子どもたちへの食事提供体制の確立にむけて労働組合と協議すること。

### 【学校用務職場】

1. チェーンソーや刈払い機を使用する際、児童・生徒、または当該用務員等（会計年度任用職員、委託事業者を含む）の安全確保のために、労働安全衛生法第59条第3項が定める特別教育を適切に受講させること。あわせて、法令改正がされた際は、遅滞なく対策を講じるとともに、必要な予算を確保すること。
2. 全国的に高所や脚立からの転落事故が相次いでいることから、適切な安全装具（ヘルメット、安全帯等）を貸与すること。あわせて、労働者の安全を確保するためアスベストについても適切な対応をはかること。
3. 有機溶剤等材料の保管や児童・生徒が触ると危険な工具を使って作業するために、用務員等が管理する施錠付き作業室を確保すること。

## 2023年度一般会計・特別会計補正予算（案）

### 1. 一般会計

#### (1) 収入の部

- ① 負担金（款）/負担金（項）/負担金（目）

下記、(2)支出の部③④に記載の合計額を計上します。

2,370万円

年度当初に開催を想定していた書記長会議について、詳細が確定したため必要額を計上します。なお、会議費（款）/大会費（項）/大会費（目）に同額をマイナス計上し財源とします。

- ③ 専門局費（款）/総合組織局費（項）/総合組織局諸費（目）

2,200万円

「じちろう共済に関する組合員アンケート」の諸経費として計上します。上記(1)①を財源とします。

#### (2) 支出の部

- ① 人件費（款）/書記給（項）/退職金（目）

1,020万円

年度途中の退職者が出たため、当初予算との不足分を計上します。なお、人件費（款）/書記給（項）/諸手当（目）に同額をマイナス計上し財源とします。

- ④ 租税公課（款）/租税公課（項）/租税公課（目）

170万円

上記③の事業にて想定される納税額を追加で計上します。上記(1)①を財源とします。

- ② 会議費（款）/諸会議費（項）/県代会議費（目）

330万円

## 2. 財政安定化資金会計および自治労基金会計

2022年度予算における資金移動もれについて計上し、資金移動を行います。

### (1) 財政安定化資金会計

#### 繰入金収入

8,549,676円

2021年度の自治労基金会計の運用益相当分を繰入れます。あわせて支出の部の予備費に同額を計上します。

### (2) 自治労基金会計

#### 繰出金支出

8,549,676円

2021年度の自治労基金会計の運用益相当分を繰出します。なお、次年度繰越金に同額をマイナス計上し財源とします。



款	科目		2023年度予算額a	補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a+b=c	執行額d (2022/6~2022/11)	予算残額c-d	説明
	項	目						
		上部団体交付金	0	0	0	0	0	
		共闘協力金収入	23,229,080	0	23,229,080	3,500,000	19,729,080	
		共闘協力金収入	23,229,080	0	23,229,080	3,500,000	19,729,080	
		社保労運共闘協力金収入	19,729,080	0	19,729,080	0	19,729,080	
		ウォーターエージェンシー大阪労組共闘協力金	3,500,000	0	3,500,000	3,500,000	0	
		繰越金	921,841,623	0	921,841,623	921,841,623	0	
		繰越金	921,841,623	0	921,841,623	921,841,623	0	
		前年度繰越金	921,841,623	0	921,841,623	921,841,623	0	
		合計	6,958,603,463	23,700,000	6,982,303,463	4,679,329,477	2,302,973,986	

<支出の部>

款	科目		2023年度予算額a	補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a+b=c	執行額d (2022/6~2022/11)	予算残額c-d	説明
	項	目						
人件費		役員給	1,150,416,138	0	1,150,416,138	594,599,124	555,817,014	
		給料	410,809,800	0	410,809,800	211,680,132	199,129,668	
		諸手当	278,526,000	0	278,526,000	147,443,145	131,082,855	
		退職金	128,153,800	0	128,153,800	63,628,857	64,524,943	
		書記給	4,130,000	0	4,130,000	608,130	3,521,870	
		給料	542,033,200	0	542,033,200	290,793,924	251,239,276	
		諸手当	342,024,000	0	342,024,000	173,181,214	168,842,786	
		退職金	130,809,200	△	120,609,200	57,673,310	62,935,890	
		福利厚生費	69,200,000	10,200,000	79,400,000	59,939,400	19,460,600	必要額を計上
		社会保険料	197,573,138	0	197,573,138	92,125,068	105,448,070	
		役員共済負担金	130,682,988	0	130,682,988	62,516,190	68,166,798	
		健康管理費	16,200,000	0	16,200,000	8,715,211	7,484,789	
		厚生費	11,510,000	0	11,510,000	4,351,183	7,158,817	
		役員宿舍費	5,618,400	0	5,618,400	2,269,200	3,349,200	
		役員貸付金支出	32,561,750	0	32,561,750	14,273,284	18,288,466	
		事務費	1,000,000	0	1,000,000	0	1,000,000	
		消耗品費	341,197,836	0	341,197,836	139,480,022	201,717,814	
		消耗品費	8,430,600	0	8,430,600	3,444,981	4,985,619	
		備品費	8,430,600	0	8,430,600	3,444,981	4,985,619	
		備品費	3,335,000	0	3,335,000	870,207	2,464,793	
		備品費	3,335,000	0	3,335,000	870,207	2,464,793	
		資料費	4,620,354	0	4,620,354	3,036,736	1,583,618	

款	科目		2023年度予算額a	補正額(案)b	補正後予算額(案)a+b+c	執行額d (2022/6~2022/11)	予算残額c-d	説明
	項	目						
	図書費		1,760,400	0	1,760,400	1,355,411	404,989	
	資料保管管理費		2,220,000	0	2,220,000	1,348,765	871,235	
	新聞代		639,954	0	639,954	332,560	307,394	
	通信費		6,646,000	0	6,646,000	2,872,139	3,773,861	
	電話料		4,306,000	0	4,306,000	1,911,155	2,394,845	
	郵便料		1,800,000	0	1,800,000	596,484	1,203,516	
	システム通信費		540,000	0	540,000	364,500	175,500	
	運搬費		54,600,000	0	54,600,000	22,542,142	32,057,858	
	運搬費		54,600,000	0	54,600,000	22,542,142	32,057,858	
	自動車費		1,836,000	0	1,836,000	537,213	1,298,787	
	自動車費		1,836,000	0	1,836,000	537,213	1,298,787	
	委嘱・手数料		30,532,032	0	30,532,032	12,983,163	17,548,869	
	業務委託料		16,500,000	0	16,500,000	8,028,902	8,471,098	
	会計士・社労士		4,322,000	0	4,322,000	3,393,446	928,554	
	人材派遣		6,376,000	0	6,376,000	1,397,200	4,978,800	
	その他手数料		3,334,032	0	3,334,032	163,615	3,170,417	
	顧問弁護士・医師報酬		123,540,000	0	123,540,000	60,484,794	63,055,206	
	顧問弁護士報酬		123,540,000	0	123,540,000	60,484,794	63,055,206	
	顧問医師報酬		0	0	0	0	0	
	借料損料		3,981,320	0	3,981,320	1,095,678	2,885,642	
	借料損料		3,981,320	0	3,981,320	1,095,678	2,885,642	
	システム費		98,886,530	0	98,886,530	27,432,969	71,453,561	
	システム開発費		15,400,000	0	15,400,000	3,739,868	11,660,132	
	システム保守		3,970,618	0	3,970,618	1,090,100	2,880,518	
	システム運用		79,515,912	0	79,515,912	22,603,001	56,912,911	
	監査室費		4,790,000	0	4,790,000	4,180,000	610,000	
	監査室費		4,790,000	0	4,790,000	4,180,000	610,000	
会議費			<b>149,760,505</b>	<b>0</b>	<b>149,760,505</b>	<b>67,840,691</b>	<b>81,919,814</b>	
	大会費		39,396,000	△ 3,300,000	36,096,000	29,777,650	6,318,350	
	大会費		39,396,000	△ 3,300,000	36,096,000	29,777,650	6,318,350	
	中央委員会費		34,576,000	0	34,576,000	366,728	34,209,272	
	中央委員会費		34,576,000	0	34,576,000	366,728	34,209,272	
	中執会議費		600,000	0	600,000	0	600,000	
	中執会議費		600,000	0	600,000	0	600,000	
	諸会議費		33,686,505	3,300,000	36,986,505	4,888,795	32,097,710	
	県代会議費		14,136,520	3,300,000	17,436,520	3,058,020	14,378,500	書記長会議諸経費分計上

款	科目		2023年度予算額a	補正額(案)b	補正後予算額(案)a+b+c	執行額d (2022/6~2022/11)	予算残額c-d	説明
	項	目						
		役員推薦委員会費	2,649,260	0	2,649,260	117,980	2,531,280	
		選挙委員会費	328,870	0	328,870	0	328,870	
		監査委員会費	1,700,800	0	1,700,800	397,664	1,303,136	
		救援委員会費	337,555	0	337,555	4,000	333,555	
		労働条件担当者会議費	10,683,500	0	10,683,500	1,311,131	9,372,369	
		春闘討論集会費	3,850,000	0	3,850,000	0	3,850,000	
		隔年会議・集会費	41,502,000	0	41,502,000	32,807,518	8,694,482	
		連合大会費	0	0	0	0	0	
		自治研集会費	41,502,000	0	41,502,000	32,807,518	8,694,482	
		<b>専門局費</b>	<b>798,183,960</b>	<b>22,000,000</b>	<b>820,183,960</b>	<b>230,453,770</b>	<b>589,730,190</b>	
		総合企画総務局費	212,277,666	0	212,277,666	77,084,927	135,192,739	
		企画費	14,731,190	0	14,731,190	2,733,263	11,997,927	
		調査活動費	4,656,444	0	4,656,444	1,856,588	2,799,856	
		企画調整費	9,736,320	0	9,736,320	230,070	9,506,250	
		総務費	8,497,000	0	8,497,000	2,800,138	5,696,862	
		全国書記会議費	4,994,500	0	4,994,500	2,417,780	2,576,720	
		報道活動費	139,683,900	0	139,683,900	56,264,105	83,419,795	
		国際活動費	23,378,312	0	23,378,312	7,182,983	16,195,329	
		60周年記念企画事業費	6,600,000	0	6,600,000	3,600,000	3,000,000	
		総合労働局費	75,339,217	0	75,339,217	20,598,512	54,740,705	
		総合労働局諸費	4,928,000	0	4,928,000	1,655,225	3,272,775	
		労働条件対策費	47,226,500	0	47,226,500	12,642,131	34,584,369	
		労安・法制対策費	18,514,717	0	18,514,717	4,663,894	13,850,823	
		法律相談所運営費	4,060,000	0	4,060,000	1,637,262	2,422,738	
		争訟分室費	610,000	0	610,000	0	610,000	
		総合組織局費	302,151,581	22,000,000	324,151,581	86,322,260	237,829,321	
		総合組織局諸費	18,842,500	22,000,000	40,842,500	5,286,113	35,556,387	「じちろう共済に関する組合員アンケート」諸経費分計上
		組織強化委員会費	6,431,000	0	6,431,000	2,401,180	4,029,820	
		組織調査費	20,000	0	20,000	0	20,000	
		男女共同参画対策費	4,213,000	0	4,213,000	2,051,681	2,161,319	
		県職対策費	12,225,000	0	12,225,000	2,687,250	9,537,750	
		大都市対策費	6,839,180	0	6,839,180	1,127,130	5,712,050	
		自治体関連対策費	1,943,000	0	1,943,000	0	1,943,000	
		現業評議会費	28,989,340	0	28,989,340	7,058,156	21,931,184	

款	科目		2023年度予算額a	補正額(案)b	補正後予算額(案)a+b+c	執行額d (2022/6~2022/11)	予算残額c-d	説明
	項	目						
		公営企業評議会費 町村評議会費 政府関係労働組合評議会費 公営競技評議会費 青年部費 女性部費 産別教育センター費 退職者対策費 産別建設センター費 国保労組協議会費 全国一般評議会費 公共民間評議会費 臨時・非常勤等職員協議会費	22,677,153 34,697,600 10,131,620 6,095,656 27,048,510 31,070,290 13,803,072 20,000,000 10,958,500 6,434,460 22,095,600 10,878,000 6,758,100	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	22,677,153 34,697,600 10,131,620 6,095,656 27,048,510 31,070,290 13,803,072 20,000,000 10,958,500 6,434,460 22,095,600 10,878,000 6,758,100	4,409,298 1,610,046 3,317,550 2,801,898 12,922,267 13,337,476 5,679,777 10,000,000 356,767 2,825,600 2,931,037 2,277,364 3,241,670	18,267,855 33,087,554 6,814,070 3,293,758 14,126,243 17,732,814 8,123,295 10,000,000 10,601,733 3,608,860 19,164,563 8,600,636 3,516,430	
		総合政治政策局費	201,790,496	0	201,790,496	45,499,871	156,290,625	
		総合政治政策局諸費 政治活動費 政策活動費 社会保障政策活動費 衛生医療政策活動費 社会福祉評議会費 自治研中央推進委員会費 都市公共交通評議会費	3,500,000 76,750,000 12,431,700 4,025,898 30,881,000 33,182,906 12,822,812 28,196,180	0 0 0 0 0 0 0 0	3,500,000 76,750,000 12,431,700 4,025,898 30,881,000 33,182,906 12,822,812 28,196,180	1,090,199 22,555,489 1,589,112 348,471 4,532,618 6,787,115 870,151 7,726,716	2,409,801 54,194,511 10,842,588 3,677,427 26,348,382 26,395,791 11,952,661 20,469,464	
		財政局費	6,625,000	0	6,625,000	948,200	5,676,800	
		財政局費	6,625,000	0	6,625,000	948,200	5,676,800	
		危機管理対策費	4,260,000	0	4,260,000	743,370	3,516,630	
		危機管理対策費	4,260,000	0	4,260,000	743,370	3,516,630	
		危機管理対策費	4,260,000	0	4,260,000	743,370	3,516,630	
		旅費	55,115,000	0	55,115,000	46,736,011	8,378,989	
		旅費	55,115,000	0	55,115,000	46,736,011	8,378,989	
		旅費	55,115,000	0	55,115,000	46,736,011	8,378,989	
		交付金	1,893,504,441	0	1,893,504,441	1,211,414,866	682,089,575	
		交付金	1,200,204,441	0	1,200,204,441	797,414,866	402,789,575	
		県本部強化交付金等 組織強化・拡大交付金 組織拡大表彰制度交付金 地連交付金	417,192,835 199,666,666 0 30,385,000	0 0 0 0	417,192,835 199,666,666 0 30,385,000	258,349,855 195,666,666 0 21,155,000	158,842,980 4,000,000 0 9,230,000	



款	科目		2023年度予算額a	補正額(案)b	補正後予算額(案)a+b+c	執行額d (2022/6~2022/11)	予算残額c-d	説明
	項	目						
		広域対策交付金	20,000,000	0	20,000,000	20,000,000	0	
		地域政策実現対策交付金	52,000,000	0	52,000,000	0	52,000,000	
		立法闘争交付金	144,450,940	0	144,450,940	0	144,450,940	
		役員再雇用交付金	13,500,000	0	13,500,000	6,776,145	6,723,855	
		書記政策推進交付金	15,000,000	0	15,000,000	0	15,000,000	
		共済推進本部交付金	200,000,000	0	200,000,000	199,458,200	541,800	
		県本部組織基盤強化費(時限)	0	0	0	0	0	
		県本部事業促進交付金(時限)	96,009,000	0	96,009,000	96,009,000	0	
		ネットワーク構築支援交付金(時限)	12,000,000	0	12,000,000	0	12,000,000	
		専従役員補償交付金	693,300,000	0	693,300,000	414,000,000	279,300,000	
		離籍専従役員賃金補助交付金	544,500,000	0	544,500,000	265,200,000	279,300,000	
		休職専従役員等補償交付金	148,800,000	0	148,800,000	148,800,000	0	
		<b>共闘協力金支出</b>	<b>23,229,080</b>	<b>0</b>	<b>23,229,080</b>	<b>3,500,000</b>	<b>19,729,080</b>	
		共闘協力金支出	23,229,080	0	23,229,080	3,500,000	19,729,080	
		社労運共闘協力金支出	19,729,080	0	19,729,080	0	19,729,080	
		ウォーターエージェンシー大阪労組共闘協力金	3,500,000	0	3,500,000	3,500,000	0	
		<b>離籍専従役員補償金</b>	<b>520,000,000</b>	<b>0</b>	<b>520,000,000</b>	<b>63,091,494</b>	<b>456,908,506</b>	
		離籍専従役員給付金	520,000,000	0	520,000,000	63,091,494	456,908,506	
		就任時補償金	250,000,000	0	250,000,000	14,641,450	235,358,550	
		退任時補償金	270,000,000	0	270,000,000	48,450,044	221,549,956	
		<b>上部団体等会費</b>	<b>1,022,687,683</b>	<b>0</b>	<b>1,022,687,683</b>	<b>463,261,340</b>	<b>559,426,343</b>	
		上部団体会費	860,494,483	0	860,494,483	381,453,740	479,040,743	
		連合会費	759,090,000	0	759,090,000	379,545,000	379,545,000	
		PSI会費	97,587,000	0	97,587,000	0	97,587,000	
		ITF会費	3,817,483	0	3,817,483	1,908,740	1,908,743	
		共闘団体会費	162,193,200	0	162,193,200	81,807,600	80,385,600	
		公務労協会費	93,770,000	0	93,770,000	45,596,000	48,174,000	
		交運労協会費	3,722,400	0	3,722,400	1,861,200	1,861,200	
		平和フォーラム会費	64,700,800	0	64,700,800	34,350,400	30,350,400	
		<b>渉外費</b>	<b>5,267,000</b>	<b>0</b>	<b>5,267,000</b>	<b>2,697,936</b>	<b>2,569,064</b>	
		渉外費	5,267,000	0	5,267,000	2,697,936	2,569,064	
		渉外費	5,267,000	0	5,267,000	2,697,936	2,569,064	
		<b>長期貸付金支出</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
		長期貸付金支出	0	0	0	0	0	
		長期貸付金支出	0	0	0	0	0	
		長期貸付金支出	0	0	0	0	0	
		<b>繰出金</b>	<b>122,383,524</b>	<b>0</b>	<b>122,383,524</b>	<b>122,383,524</b>	<b>0</b>	



## 財政安定化資金会計 補正予算 (案)

### (2) 財政安定化資金会計

#### <収入の部>

(単位：円)

科 目	2023年度予算額a	補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a+b=c	執行額d (2022/6~2022/11)	予算残額c-d	説 明
繰 入 金	714,851,325	8,549,676	723,401,001	714,851,325	8,549,676	
一 般 会 計	5,000,000	0	5,000,000	5,000,000	0	
自 治 労 基 金 会 計	9,851,325	8,549,676	18,401,001	9,851,325	8,549,676	2021年度基金運用益を繰入れ
そ の 他 会 計	700,000,000	0	700,000,000	700,000,000	0	
繰 入	180,000	0	180,000	90,246	89,754	
利 息 収 入	180,000	0	180,000	90,246	89,754	
雑 収 入	0	0	0	0	0	
前 年 度 繰 越 金	2,036,631,952	0	2,036,631,952	2,036,631,952	0	
合 計	<b>2,751,663,277</b>	<b>8,549,676</b>	<b>2,760,212,953</b>	<b>2,751,573,523</b>	<b>8,639,430</b>	

#### <支出の部>

科 目	2023年度予算額a	補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a+b=c	執行額d (2022/6~2022/11)	予算残額c-d	説 明
繰 出 金	700,000,000	0	700,000,000	700,000,000	0	
一 般 会 計	0	0	0	0	0	
自 治 労 基 金 会 計	0	0	0	0	0	
そ の 他 会 計	700,000,000	0	700,000,000	700,000,000	0	
他会計長期貸付金支出	0	0	0	0	0	
積 立 金 支 出	0	0	0	0	0	
雑 損 ・ 手 数 料	0	0	0	0	0	
租 税 公 課	0	0	0	0	0	
予 備 費	2,051,663,277	8,549,676	2,060,212,953	0	2,060,212,953	
合 計	<b>2,751,663,277</b>	<b>8,549,676</b>	<b>2,760,212,953</b>	<b>700,000,000</b>	<b>2,060,212,953</b>	

## 自治労基金会計 補正予算 (案)

### (3) 自治労基金会計

#### <収入の部>

(単位：円)

科 目	2023年度予算額a	補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a+b=c	執行額d (2022/6~2022/11)	予算残額c-d	説 明
繰 入	0	0	0	0	0	
一 般 会 計	0	0	0	0	0	
財政安定化資金会計	0	0	0	0	0	
そ の 他 会 計	0	0	0	0	0	
雑 収 入	9,226,000	0	9,226,000	7,497,370	1,728,630	
利 息 収 入	3,463,000	0	3,463,000	1,743,032	1,719,968	
そ の 他 収 入	5,763,000	0	5,763,000	5,754,338	8,662	
固定資産取崩収入	0	0	0	0	0	
前 年 度 繰 越 金	9,238,562,956	0	9,238,562,956	9,238,562,956	0	
合 計	<b>9,247,788,956</b>	<b>0</b>	<b>9,247,788,956</b>	<b>9,246,060,326</b>	<b>1,728,630</b>	

#### <支出の部>

科 目	2023年度予算額a	補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a+b=c	執行額d (2022/6~2022/11)	予算残額c-d	説 明
繰 出	9,851,325	8,549,676	18,401,001	9,851,325	8,549,676	
一 般 会 計	0	0	0	0	0	
財政安定化資金会計	9,851,325	8,549,676	18,401,001	9,851,325	8,549,676	2021年度基金運用益を繰出し
そ の 他 会 計	0	0	0	0	0	
固定資産計上支出	0	0	0	0	0	
雑 損 ・ 手 数 料	0	0	0	0	0	
次 年 度 繰 越 金	9,237,937,631	△ 8,549,676	9,229,387,955	9,236,209,001	△ 6,821,046	
合 計	<b>9,247,788,956</b>	<b>0</b>	<b>9,247,788,956</b>	<b>9,246,060,326</b>	<b>1,728,630</b>	

## 第4号議案

# 規程の一部改正について（案）

第163回中央委員会に提案する規程の改正案は、以下の通りです。

### 1. 役員選挙規程改正案

#### (1) 改正の主旨

改正地公法に基づく地方公務員の定年年齢の段階的引き上げも踏まえ、役員選挙規程が定める立候補の年齢要件を段階的に引き上げるとともに、立候補の年齢を判断する基準日を見直すため、下記の通り役員選挙規程を改正します。

#### (2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
第7条 役員等の候補者は、 <u>投票日時点で満60歳未満</u> の組合員でなければならない。	第7条 役員等の候補者は、 <u>役員選挙が行われる年の4月1日時点で満64歳未満</u> の組合員でなければならない。 <u>ただし、欠員が生じて役員選挙を行う場合は、直前の役員選挙を行った定期大会における年齢要件を適用するものとする。</u>
	附 則 第25条 第163回中央委員会における改正は <u>2023年4月1日から適用する。ただし、第7条の「満64歳未満」については、(1)2025年3月31日までの間は「満60歳未満」、(2)2027年3月31日までの間は「満61歳未満」、(3)2029年3月31日までの間は「満62歳未満」、(4)2031年3月31日までの間は「満63歳未満」と読み替える。</u>

## 2. 県本部等への貸付等の手続きに関する規程改正案

### (1) 改正の主旨

早期返済の取り扱いに関する規定の整備等のため、下記の通り県本部等への貸付等の手続きに関する規程を改正します。

### (2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
<p>(目 的)</p> <p><b>第1条</b> この規程は、県本部または単組、自治労の出資する関連会社・団体がその運動あるいは自治労と協力して実施する事業のために資金を必要とする場合に、会計規則第22条に基づき、貸付、債務保証または担保提供（以下、貸付等という）を行うにあたって、適正かつ安全にこれを行うために必要な手続き、方法および返済期間中の管理その他の事項について定める。</p> <p><b>第2条</b> ～略～</p> <p>(貸付等の条件)</p> <p><b>第3条</b> 貸付等を行うことができるのは、以下の条件に該当する場合でなければならない。</p> <p>(1) 貸付等を受ける県本部等による返済が確実であると認められる場合</p> <p>(2) 貸付等の申し出、返済計画等が県本部等の<u>中央委員会</u>または<u>大会</u>以上の機関で決定された場合。自治労の関連会社・団体にあつては取締役会等以上の意思決定機関で決定された場合</p> <p>(貸付等の申込)</p> <p><b>第4条</b> 貸付等を受けようとするものは、以下の書類を自治労中央執行委員長に対して提出しなければならない。</p> <p>(1) 借入申込書（様式1）</p> <p>(2) 返済計画書（様式2）</p> <p>(3) 直近から過去3年分の決算報告書および監査報告書</p> <p>(4) 自治労の県本部または単組である場合は、当該団体の<u>中央委員会</u>または<u>大会</u>において当該貸付等を受けることの申し出が承認されたことを証明する書類。自治労の単組である場合は上記に加え当該単組の属する県本部が連帯保証することを</p>	<p>(目 的)</p> <p><b>第1条</b> この規程は、県本部または単組、自治労の出資する関連会社・団体がその運動あるいは自治労と協力して実施する事業のために資金を必要とする場合に、会計規則第22条に基づき、貸付、債務保証または担保提供（以下、貸付等という）を行うにあたって、適正かつ安全にこれを行うために必要な手続き、方法および返済期間中の管理その他の事項について定める。</p> <p><b>第2条</b> ～略～</p> <p>(貸付等の条件)</p> <p><b>第3条</b> 貸付等を行うことができるのは、以下の条件に該当する場合でなければならない。</p> <p>(1) 貸付等を受ける県本部等による返済が確実であると認められる場合</p> <p>(2) 貸付等の申し出、返済計画等が県本部等の<u>大会中央委員会</u>または<u>中央委員会</u>大会以上の機関で決定された場合。自治労の関連会社・団体にあつては取締役会等以上の意思決定機関で決定された場合</p> <p>(貸付等の申込)</p> <p><b>第4条</b> 貸付等を受けようとするものは、以下の書類を自治労中央執行委員長に対して提出しなければならない。</p> <p>(1) 借入申込書（様式1）</p> <p>(2) 返済計画書（様式2）</p> <p>(3) 直近から過去3年分の決算報告書および監査報告書</p> <p>(4) 自治労の県本部または単組である場合は、当該団体の<u>大会中央委員会</u>または<u>中央委員会</u>大会において当該貸付等を受けることの申し出が承認されたことを証明する書類。自治労の単組である場合は上記に加え当該単組の属する県本部が連帯</p>

<p>証明する書類。自治労の関連会社・団体      にあつては取締役会等以上の意思決定機      関の承認を証明する書類</p> <p><b>第5条</b> ～略～</p> <p>(貸付等の決定)</p> <p><b>第6条</b> 貸付等を行う場合は、中央執行委員会      が審査会の報告を受け、貸付等の実施を決し      た後、<u>中央委員会または大会の承認をえなけ      ればならない。ただし緊急かつやむをえない      場合は中央執行委員会の決定をえて行い、直      後の大会または中央委員会の承認をえなけれ      ばならない。</u></p> <p><b>第7条～第9条</b> ～略～</p>	<p>保証することを証明する書類。自治労の      関連会社・団体にあつては取締役会等以      上の意思決定機関の承認を証明する書類</p> <p><b>第5条</b> ～略～</p> <p>(貸付等の決定)</p> <p><b>第6条</b> 貸付等を行う場合は、中央執行委員会      が審査会の報告を受け、貸付等の実施を決し      た後、<u>大会中央委員会または中央委員会夫      会の承認をえなければ得なければならぬ。た      だし緊急かつやむをえない得ない場合は中央      執行委員会の決定をえて得て行い、直後の大      会または中央委員会の承認をえなければ得な      ければならない。</u></p> <p><b>第7条～第9条</b> ～略～</p>
<p>(附 則)</p> <p><b>第10条</b> この規程の改廃は、<u>中央委員会または      大会の決定に基づかなければならない。</u></p> <p><b>第11条</b> この規程は2005年8月29日から適用す      る。</p> <p><b>第12条</b> 第80回定期大会における改正は2008年      9月1日から適用する。      2 前項にかかわらず、第5条の改正は、2009      年度に行われる定期大会まではなお従前の例      による。</p> <p><b>第13条</b> 第91回定期大会における改正は、2019      年9月1日から適用する。</p>	<p>(附 則)</p> <p><b>第10条</b> <u>無利子の貸付を受けたものが中央執行      委員長に対して早期返済を申し出た場合は、      前9条の規定に関わらず、中央執行委員会の      決定を得て受領し、直後の大会または中央委      員会にて報告することとする。</u></p> <p><u>2 前項の申し出をする者は、修正した返済計      画書を中央執行委員長に提出するものとす      る。</u></p> <p><b>第11条</b> この規程の改廃は、<u>大会中央委員会ま      たは中央委員会夫会</u>の決定に基づかなければ      ならない。</p> <p><b>第1112条</b> この規程は2005年8月29日から適用      する。</p> <p><b>第1213条</b> 第80回定期大会における改正は2008      年9月1日から適用する。      2 前項にかかわらず、第5条の改正は、2009      年度に行われる定期大会まではなお従前の例      による。</p> <p><b>第1314条</b> 第91回定期大会における改正は、      2019年9月1日から適用する。</p> <p><b>第15条</b> <u>第163回中央委員会における改正は、      2023年1月31日から適用する。</u></p>

### 3. 法律相談所運営規程改定案

#### (1) 改正の主旨

顧問弁護士が行動する際の経費基準に「一般調査研究費」を加えるため、下記の通り法律相談所運営規程を改正します。

#### (2) 改正条文案の記載

現 行		改 正 案																	
<p><b>第3条</b> 第1条(3)号に掲げる経費基準とは、顧問弁護士が行動する場合に支給される旅費、行動費、<u>宿泊費</u>その他の経費をいい、報酬基準とは委嘱される事件についての着手金、割増着手金、調査研究費、終結報酬などをいう。</p> <p><b>第11条</b> 顧問弁護士ならびに顧問医師が行動した場合は次の基準により行動経費を支給する。</p>		<p><b>第3条</b> 第1条(3)号に掲げる経費基準とは、顧問弁護士が行動する場合に支給される旅費、行動費、<u>および一般調査研究費</u><u>宿泊費</u>その他の経費をいい、報酬基準とは委嘱される事件についての着手金、割増着手金、調査研究費、終結報酬などをいう。</p> <p><b>第11条</b> 顧問弁護士ならびに顧問医師が行動した場合は次の基準により行動経費を支給する。</p>																	
旅費	<table border="1"> <tr> <td>鉄道運賃</td> <td>運賃・グリーン料金・特急料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）</td> </tr> <tr> <td>船舶運賃</td> <td>運賃・グリーン料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）</td> </tr> <tr> <td>航空運賃</td> <td>普通席運賃</td> </tr> <tr> <td>宿泊料</td> <td>自治労旅費規程による宿泊費</td> </tr> </table>	鉄道運賃	運賃・グリーン料金・特急料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）	船舶運賃	運賃・グリーン料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）	航空運賃	普通席運賃	宿泊料	自治労旅費規程による宿泊費	旅費	<table border="1"> <tr> <td>鉄道運賃</td> <td>運賃・グリーン料金・特急料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）</td> </tr> <tr> <td>船舶運賃</td> <td>運賃・グリーン料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）</td> </tr> <tr> <td>航空運賃</td> <td>普通席運賃</td> </tr> <tr> <td>宿泊料</td> <td>自治労旅費規程による宿泊費</td> </tr> </table>	鉄道運賃	運賃・グリーン料金・特急料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）	船舶運賃	運賃・グリーン料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）	航空運賃	普通席運賃	宿泊料	自治労旅費規程による宿泊費
鉄道運賃	運賃・グリーン料金・特急料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）																		
船舶運賃	運賃・グリーン料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）																		
航空運賃	普通席運賃																		
宿泊料	自治労旅費規程による宿泊費																		
鉄道運賃	運賃・グリーン料金・特急料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）																		
船舶運賃	運賃・グリーン料金（JR以外の場合はJR相当級の運賃）																		
航空運賃	普通席運賃																		
宿泊料	自治労旅費規程による宿泊費																		
行動費	<table border="1"> <tr> <td>日額行動費</td> <td>1日につき 30,000円</td> </tr> <tr> <td>代表顧問弁護士月額行動費</td> <td>800,000円以内</td> </tr> <tr> <td>常駐者月額行動費</td> <td>400,000円以上650,000円以内 各行動費の具体的適用、支給基準などについては中央執行委員会が定める。</td> </tr> </table>	日額行動費	1日につき 30,000円	代表顧問弁護士月額行動費	800,000円以内	常駐者月額行動費	400,000円以上650,000円以内 各行動費の具体的適用、支給基準などについては中央執行委員会が定める。	行動費	<table border="1"> <tr> <td>日額行動費</td> <td>1日につき 30,000円</td> </tr> <tr> <td>代表顧問弁護士月額行動費</td> <td>800,000円以内</td> </tr> <tr> <td>常駐者月額行動費</td> <td>400,000円以上650,000円以内 各行動費の具体的適用、支給基準などについては中央執行委員会が定める。</td> </tr> </table>	日額行動費	1日につき 30,000円	代表顧問弁護士月額行動費	800,000円以内	常駐者月額行動費	400,000円以上650,000円以内 各行動費の具体的適用、支給基準などについては中央執行委員会が定める。				
日額行動費	1日につき 30,000円																		
代表顧問弁護士月額行動費	800,000円以内																		
常駐者月額行動費	400,000円以上650,000円以内 各行動費の具体的適用、支給基準などについては中央執行委員会が定める。																		
日額行動費	1日につき 30,000円																		
代表顧問弁護士月額行動費	800,000円以内																		
常駐者月額行動費	400,000円以上650,000円以内 各行動費の具体的適用、支給基準などについては中央執行委員会が定める。																		
		一般調査研究費	一般調査研究費の具体的適用、支給基準などについては中央執行委員会が定める。																
その他の経費	第9条第2項に定める報告および当該報告および当該報告の作成に要した経費は基準経費とし、中央執行委員会が指定する法律事務所について適用支給する。	その他の経費	第9条第2項に定める報告および当該報告および当該報告の作成に要した経費は基準経費とし、中央執行委員会が指定する法律事務所について適用支給する。																
附 則 1～7 略		附 則 1～7 略 8 この改正規程は、2023年4月1日から施行する。																	

以上



2020—2022年度 新規加盟組合等一覧

県本部	単組、支部・協議会・評議会等の名称	加入人数	加盟年度
宮 城	石巻市職員労働組合 石巻市会計年度任用職員等労働組合	72人	2020
新 潟	新発田市職員労働組合 非常勤職員協議会	41人	2020
群 馬	群馬東部水道企業団職員労働組合	10人	2020
	安中市職員労働組合 安中市臨時・嘱託職員評議会	138人	2020
栃 木	栃木県立岡本台病院職員労働組合	131人	2022
埼 玉	自治労越谷市会計年度任用職員労働組合フォルテ	131人	2021
東 京	自治労大谷清運労働組合	26人	2021
山 梨	自治労身延山病院労働組合	55人	2021
	中巨摩広域職員労働組合	13人	2022
石 川	社会福祉法人 なごみの郷労働組合	16人	2021
愛 知	常滑市会計年度保育ゆにおん	13人	2021
	全国一般愛知地方労働組合 Aichi Migrants Workers	15人	2021
岐 阜	NOSA I 岐阜職員労働組合	32人	2021
	各務原市会計年度任用職員労働組合	33人	2021
滋 賀	自治労滋賀民間保育園等職員ユニオン	14人	2021
	野洲市職員労働組合 衛生医療部	16人	2020
	自治労滋賀県職員労働組合 会計年度任用職員連絡会	28人	2021
京 都	京都くに荘労働組合	5人	2020
和歌山	田辺市シルバー人材センター職員労働組合	2人	2020
大 阪	茨木市社会福祉協議会職員組合	16人	2020
兵 庫	尼崎市社会福祉協議会労働組合	7人	2021
	兵庫県社会福祉協議会・兵庫県共同募金会労働組合	29人	2021
	全国一般兵庫地方労働組合 六甲鶴寿園支部	80人	2021
	全国一般兵庫地方労働組合 六甲鶴寿園支部きしろ翠光会分会	29人	2021
	全国一般兵庫地方労働組合 大栄環境支部	60人	2021
	全国一般兵庫地方労働組合 高砂興業支部	8人	2022
岡 山	総社市職員組合 公営企業評議会	11人	2020
島 根	吉賀町職員労働組合 臨時・非常勤部	3人	2020
	益田市職員労働組合 臨時・非常勤部	23人	2020

県本部	単組、支部・協議会・評議会等の名称	加入人数	加盟年度
山口	周防大島町病院事業局職員労働組合	40人	2021
	長門市職員労働組合 会計年度任用職員評議会	10人	2022
香川	みとよ市保育所ユニオン	46人	2020
徳島	三好市職員労働組合連合会 臨時非常勤部	114人	2020
高知	高知市環境事業公社労働組合	23人	2021
福岡	若松競艇従業員労働組合	81人	2021
	自治労福岡県社会福祉労働組合 大川市社会福祉協議会職員労働組合分会	8人	2021
長崎	上五島病院職員労働組合	4人	2021
	佐世保市職員連合労働組合 佐世保市公立公民館会計年度任用職員労働組合	27人	2021
宮崎	宮崎県職員労働組合 臨時・非常勤職員評議会	109人	2020
鹿児島	南種子町まちづくり公社職員労働組合	14人	2020
	伊佐市職員労働組合 現業・水道事業公営企業評議会	8人	2020
	鹿児島交通労働組合 会計年度任用職員評議会	10人	2020
	鹿児島県関係職員労働組合 鹿児島県会計年度任用職員評議会	58人	2021
	鹿児島市職員労働組合 会計年度任用職員部	54人	2021
	鹿屋市職員労働組合 鹿屋市上下水道事業公営企業評議会	30人	2021
	自治労全国一般鹿児島地方労働組合 下堂菌労働組合	5人	2022
	屋久島町職員労働組合 現業公営企業評議会	17人	2022
合計	25県本部 47単組・評議会・協議会・支部等	1,715人	



# 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!



**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!

