

自治労資料2023第20号  
2023年4月27日  
東京・自治労会館6Fホール

# 2023年度 第3回県本部労働条件担当者会議 議案・資料

全日本自治団体労働組合



# 目 次

## <議案・報告>

1. 2023自治労春闘中間総括（案） ..... 7
2. 当面の闘争方針（案）（労働局部分抜粋） ..... 39

## <資 料>

1. 2023春闘期取り組み結果集約【整備状況部分】の再点検と  
各県本部春闘総括の提出のお願い ..... 55
2. 2023年度自治労賃金実態調査の実施について ..... 57
3. 人事院非常勤職員給与指針の改正 ..... 62
4. 会計年度任用職員に勤勉手当の支給を可能とする地方自治法の改正について ..... 63
5. 人事院「テレワーク等柔軟な働き方に  
対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」最終報告 ..... 69
6. 新型コロナウイルス感染症対応にかかる防疫等作業手当  
および特別休暇の取り扱いに関する対応について ..... 75
7. 中央最低賃金審議会報告等 ..... 77



# 2023年度第3回県本部労働条件担当者会議 次 第

1. 開 会 13:30

2. 本部あいさつ 13:30～13:35

3. 協議・報告事項

(1) 2023自治労春闘中間総括(案)提案 13:35～14:10

・質疑 14:10～14:30

(2) 当面の闘争方針(案)提案 14:30～15:10

・質疑 15:10～16:00

<休憩 16:00～16:10>

(3) 春闘・賃金闘争に関するグループ討議

・事例発表 16:10～16:30

・グループ討議 16:30～17:50

① 要求づくりの参考として単組に示す指標・資料等について

・単組の賃金・労働条件の把握・一覧化、賃金制度調査の活用などの工夫

・県本部としての統一指標、重点目標等について

② 各単組の要求内容と交渉結果について

・グループ発表まとめ 17:50～18:00

<懇親会> 18:30～ @東京グリーンパレス



# <議案・報告>





## 2023自治労春闘中間総括（案）

### 1. はじめに

自治労は2023春闘方針について、12月の春闘討論集会を経て、2023年1月に開催した第163回中央委員会において決定した。物価上昇を踏まえた賃上げを労働組合全体で勝ち取るため、公務・民間産別が一体となって取り組むこと、物価上昇のもと組合員の生活が厳しい実態にあることを踏まえ、人事院・人事委員会の勧告のみに依拠するのではなく、春闘期・人勧期・確定期を通して、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取り組むことを確認した。

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要求とする取り組みを強化し、賃金・労働条件改善を重点として、すべての単組で要求－交渉を実施し、新採対策をはじめとする組織強化の取り組みを一体的に進めることとした。

全県本部・単組で実施したストライキ批准投票については、前年を1.03ポイント上回る77.41%（2月23日時点）の批准率となり、2月28日の第3回県本部代表者会議・第2回拡大闘争委員会において闘争指令権が確立された。

ヤマ場の取り組みでは、3月17日に統一行動日を設定したのは31県本部（一部単組のみ設定の県本部も含む）で、独自の統一行動日を設定したのは6県本部だった。残念ながら、10県本部は統一行動日の設定ができていなかった。統一行動への結集を引き続き求めるとともに、本部としてもオルグなど取り組みを強化する必要がある。

また、2021年春闘からの引き続きの取り組みとして、公共サービスの役割を再認識し、公共サービス拡充の必要性と意義を広く地域にアピールするための「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンを全国展開することを確認した。その上で、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社会的な合意形成をはかることを確認した。

3月10日を地域アピール行動の統一行動日に設定し、4月6日までに30県本部（うち3月10日の行動実施は15県本部）が街頭での動画上映、あるいはPRグッズの配布などによるアピール行動に取り組んだ。

なお、2022春闘まで集約をしていた「公共サービス民間労組」の春闘結果調査については、指定管理職場や委託職場が多く、年度末に指定管理や委託の選定、継続（予算決定を含む）が決定された後の4月から春闘交渉が本格化することなどから、別途調査・総括を行うこととした（6月末までに年間を通じた要求・交渉などの取り組み状況および結果について調査を行い、8月の本部定期大会や公共民間評議会総会で報告する）。

## 2. 連合春闘の経過と結果について

連合は、2023春闘の基本スタンスとして、経済の後追いではなく経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」をより積極的に求めるとともに、産業基盤強化などにより日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく必要があるとしている。その上で、2023春闘方針として、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、賃上げについて定昇込みで5%程度（賃上げ分3%＋定昇相当分2%）の要求指標を決定した。

2月末までに賃上げを要求した組合数は昨年を上回り、平均賃金方式で賃上げを要求した2,614組合の平均の要求額は13,338円・4.49%（加重平均）となり、25年ぶりの高水準となった。有期・短時間・契約等労働者の賃上げ要求は、加重平均で時給66.14円、月給11,525円と、前年度の要求と比べ大幅増となった。

4月13日に連合が公表した2023春季生活闘争の第4回回答集計（4月11日時点）では、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した4,468組合中、2,885組合が妥結し、そのうち6割にあたる1,730組合が賃金改善分を獲得している。一方で、152組合が定昇相当分確保のみとなっている（※1,003組合は確認中）。

また、定昇込みの平均賃上げ率は、前年を上回る結果となっている（下表参照）。先行して行われた大手組合の「賃上げの流れ」が中堅・中小組合にも一定引き継がれ、月例賃金にこだわった粘り強い交渉が行われた成果といえる。しかし、賃上げ分が明確に分かる2,180組合の集計（加重平均）では、ベースアップが2.11%であり、2022年度の消費者物価の上昇率の政府見通し（3.0%程度）には届いておらず、実質賃金はマイナスとなっている。

連合＜平均賃金方式（加重平均）2023回答＞4月13日公表

集計組合数	定昇相当込み賃上げ率		昨年対比
	額	率	
3,066組合（2,423,632人）	11,022円	3.69%	4,765円 1.58ポイント
大手（組合員1,000人以上） 416組合	11,539円	3.74%	5,053円 1.62ポイント
中小（組合員300人未満） 1,975組合	8,456円	3.39%	3,362円 1.33ポイント

なお、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ率は一般組合員（平均賃金方式）を上回っている。

連合＜有期・短時間・契約等労働者の賃上げ（加重平均）2023回答＞4月13日公表

集計組合数	賃上げ率	率（参考値）	昨年対比
（時給）219組合	56.65円	5.36%	31.93円
（月給）66組合	8,864円	3.96%	3,814円 1.62ポイント

長年、賃金の低迷を続ける日本にとって、賃上げの機運を一過性のものに終わらせず、経済の好循環に着実につなげ、労働組合の存在意義を高めるためにも、継続的な取り組みが必要とされる。自治労としても、引き続き連合に結集し、公務・民間産別が一体となって、月例賃金の改善に取り組む必要がある。

### 3. 公務労協・公務員連絡会の政府・人事院等に対する取り組みおよび自治労の総務省に対する取り組み

#### (1) 国家公務員制度担当大臣交渉の取り組み

公務員連絡会は、2月20日に河野国家公務員制度担当大臣に対して要求書を提出し、3月8日に内閣人事局内閣審議官を相手として幹事クラス交渉、15日に内閣人事局人事政策統括官を相手として書記長クラスの交渉を重ね、3月23日に委員長クラスによる最終交渉を行い、春の段階の最終回答を引き出した。

河野大臣からは、

- ① 長時間労働の是正に関して、皆様から関係各方面に対して、国会質問通告の早期化を働きかけていただいたとのことで、大変ありがたく思っている。国会に対しては、質問通告の早期化に引き続きご協力をお願いするとともに、政府側として、国会対応業務の効率化を進めていく。

今後とも、優秀な人材の確保のために長時間労働を是正し、国家公務員の働き方改革を実現するため、様々な取り組みを進めてまいりますので、皆様方のご協力をお願いしたい。

- ② 2023年度の給与については、人事院勧告を踏まえ、国政全般の観点から検討を行い、方針を決定したい。その際には、皆様とも十分に意見交換を行いたい。
- ③ 非常勤職員の処遇改善については、常勤職員の給与改定に準じて改定することを基本とするよう、各府省申合せの改正を行った。引き続き、適正な処遇が確保されるよう、関係機関とも連携して、必要な取り組みを進めてまいりたい。
- ④ 自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と誠実に意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたい。

などと回答があり、安定した労使関係を維持する観点から、職員団体とは誠意を持った話し合いによる一層の意思疎通に努めるとの回答が示された。

※ 各交渉の具体的な内容は自治労情報2023第0018号（2月20日）、自治労情報2023第0037号（3月8日）、自治労情報2023第0046号（3月15日）、自治労情報2023第0053号（3月23日）を参照のこと。

#### (2) 人事院交渉の取り組み

公務員連絡会は、2月22日に川本人事院総裁に対して要求書を提出し、3月7日に人事院職員団体審議官を相手とした幹事クラス、14日に人事院職員福祉局長および給与局長を相手とした書記長クラスの交渉を重ね、3月22日には川本総裁より以下の最終回答を引き出した。

川本総裁の回答要旨は以下の通り。

- ① 俸給および一時金については、国家公務員の給与と民間企業の給与の実態を精緻に調査した上で、その精確な比較を行い、適切に対処する。諸手当は、民間の状況、官民較差の状況等を踏まえ、必要となる検討を行う。
- ② 再任用職員の給与は、定年前再任用短時間勤務職員等をめぐる状況を踏まえた再任用職員の給与について取り組みが必要と考えている。各府省における人事管理の状況を踏まえつつ、引き続きその給与の在り方について必要な検討を行っていく。
- ③ 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備については、公務における人員構成の変化や各府省の人事管理、民間における給与の状況等を踏まえつつ、制度の様々な側面から一体的に取り組みを進めていく。
- ④ テレワークに関する給与面での対応については、光熱費・水道費等の職員の負担軽減の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を行っていく。
- ⑤ 長時間労働の是正については、先日、2021年度の超過勤務の上限を超えた要因の整理、分析、検証の結果を公表した。制度の適切な運用が図られるよう、引き続き、勤務時間調査・指導室の調査や各府省人事担当課長等へのヒアリングの機会を通じて、他律的な業務の比重が高い部署の指定の考え方など、必要な指導等を行っていく。
- ⑥ 勤務時間制度のあり方については、2022年1月から学識経験者により構成する研究会を開催している。職員団体の皆さんからの御意見も踏まえて最終報告について議論していただき、2023年度内に報告書を取りまとめていただきたいと考えている。また、両立支援、職員の休暇、休業等については、これまで民間の普及状況等を見ながら改善を行ってきた。引き続き、職員団体の皆さんの御意見も聴きながら必要な検討を行っていく。
- ⑦ 非常勤職員の給与については、非常勤職員の給与に関する指針に基づく各府省の取り組みが進んでいる。今般、この指針を改正し、非常勤職員の給与の改定について、常勤職員の取り扱いに準じて改定するよう努めることを定めた。各府省に必要な指導を行うなど、引き続き、常勤職員の給与とのバランスをより確保しうよう取り組んでいく。非常勤職員の休暇については、民間の状況等を見ながら、引き続き適切に対応していく。
- ⑧ 定年の引き上げについては、定年の段階的引上げに係る各種制度が各府省において円滑に運用されるよう、引き続き、制度の周知や理解促進を図るとともに、運用状況の把握に努め、適切に対応する。
- ⑨ 障害者雇用に関しては、人事院として、フレックスタイム制の柔軟化等を実現するための人事院規則等の改正や各府省が採用時や採用後に適正な運用をすることができるよう指針を発出した。このほか、厚生労働省と連携して、各府省における合理的配慮の事例共有などの支援を行っており、今後とも、必要に応じて適切に対応していく。
- ⑩ 女性活躍推進については、公務における女性の活躍推進を人事行政における重要な課題の一つと認識している。国家公務員法に定める平等取扱の原則、成績主義の原則の枠組みを前提とした女性の採用・登用の拡大、両立支援、ハラスメント防止対策などさまざまな施策を行ってきている。今後とも、各府省の具体的な取り組み



が進むよう支援していく。

- ⑪ ハラスメント防止対策について、ハラスメント防止等の措置を講じるための人事院規則等に基づき、これまで、研修教材の作成・提供や、ハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催など、各府省に対する支援を行ってきた。人事院としては、今後も、ハラスメント防止対策が適切に実施されるよう、各府省の相談体制や研修内容について検討を行い、必要な支援・指導を行っていく。また、苦情相談を含めた公平審査制度において、パワー・ハラスメント事案に取り組み、人事院の役割を果たしていく。
- ⑫ 新型コロナウイルス感染症への対応については、先日、政府において進められている感染症法上の位置付けの変更を踏まえ、マスクの取り扱いについて通知を发出了。マスク以外の対応についても必要な検討を行っていく。

※ 各交渉の具体的な内容は、自治労情報2023第0021号（2月22日）、自治労情報2023第0037号（3月8日）、自治労情報2023第0043号（3月15日）、自治労情報2023第0053号（3月23日）を参照のこと。

### （3） 総務省交渉の取り組み

公務労協地方公務員部会は、2月24日に松本総務大臣に対して要求書を提出、3月9日に幹事クラスによる公務員課長との中間交渉を実施し、3月24日に書記長クラスが公務員部長との交渉を実施し、最終回答を引き出した。

大沢公務員部長の回答要旨は以下の通り。

- ① 地方財政計画における給与関係経費については、保健師や児童福祉司の増を見込むことなどにより、その所要額を適切に計上している。
- ② 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」をはじめとした賃金制度のあり方については、総務省としても、人事院における検討の状況を注視しつつ、必要に応じて情報提供を行うなど、適切に対応してまいりたい。
- ③ 地方公務員の労働環境の確保に関して、具体的には、2021年度の時間外勤務の状況等については、改めて制度の実効的な運用にむけた留意点を通知するとともに、時間外勤務縮減に向けて地方公共団体がさまざまな取り組みを進めているが、今年度新たに、その好事例を取りまとめ、情報提供を実施した。

休暇・休業制度については、民間の状況やそれを考慮する国家公務員の動向に注視しながら、適正な勤務条件の確保を進めることが必要と考えており、国家公務員の非常勤職員の休暇制度との権衡を踏まえ、適切に対応するよう助言を行ってきた。総務省としては、引き続き、実態を把握しながら、各団体における取り組みがしっかりと行われるよう、必要な支援を行ってまいりたい。

地方公共団体の定員については、総務省としても、2023年度地方財政計画において、職員数が増加している実態などを勘案した上で、職員数全体で2,618人の増としており、今後とも、必要な対応を行ってまいりたい。

- ④ 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策を推進するため、2021年度から関係団体と連携して研究会を開催し、研究会の報告書も踏まえて通知により助言しているところであり、今年度の研究会においては、メンタルヘルス不調の予防から職場復帰、更には再発防止までの取組をとりまとめた計画を、各地方公共団体が自主的に策定できるよう、標準的な計画のモデルを作成することとしている。今月末を目途

に、地方公共団体に情報提供するなど、地方公共団体のメンタルヘルス対策がより一層推進されるよう助言してまいりたい。

- ⑤ 昨年12月には、各種ハラスメント対策に関する調査結果を踏まえ、通知を発出し、パワー・ハラスメントの防止に必要な措置を講じていない団体に対し、速やかな対応を要請するとともに、助言している。今後とも、地方公共団体におけるパワー・ハラスメント防止の実効性が確保されるよう、助言していきたい。
- ⑥ 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする法案については、3月3日に閣議決定され、今国会に提出されたところ。今回の法案が成立した場合には、勤勉手当の支給に関して、地方公共団体に対し調査を行うことを考えており、その結果も踏まえ、地方財政措置について、しっかりと検討していく。
- ⑦ 地方公共団体の非常勤職員の休暇制度については、地方公務員法第24条第4項の規定により、国家公務員の非常勤職員の休暇制度との権衡を踏まえた措置としていただく必要があると考えている。今般の非常勤職員に係る制度改善についても、国家公務員との均衡を図るよう、各地方公共団体において必要な措置を講じていただく必要がある。総務省としては、これまでも毎年度、各団体における休暇制度の措置状況を把握し、国家公務員の非常勤職員に措置されている休暇制度を措置していない団体に対して速やかに適正化を図るよう助言をしてきているところであるが、引き続き、地方公務員の非常勤職員の適正な処遇の確保に向け取り組んでいく。
- ⑧ 今回の新型コロナウイルス感染症への対応は、総務省では、各団体における取り組み事例を周知するとともに、こうした事例を参考にさせていただきながら、業務内容や勤務場所の変更といった柔軟な対応により、非常勤職員を含む組織全体としての業務体制を確保していただくよう通知を発出し、各団体に助言をしている。
- ⑨ 定年引上げに係る地方公務員の給与・勤務条件については、地方公務員法の趣旨に沿って、各地方公共団体の議会において条例で定められるものであるが、その内容に関し、地方公共団体の当局と職員団体が協議を行う場合にあっては、地域の実情を踏まえ、真摯な協議が行われるものと考えている。

総務省としては、国民・住民の理解と納得が得られる適正な内容とすべきものとの考えに立ち、必要な助言を行ってまいりたい。

暫定再任用職員の給与については、地方公務員法の均衡の原則等に基づき、現行の再任用職員の給与制度を基本として設計されている国家公務員の取扱いを踏まえ、各団体の条例において適切に定められるべきものと考えている。

- ⑩ 公共サービス基本法の趣旨を踏まえ、必要に応じて、労働条件への適切な配慮がなされるよう、助言等を行ってまいりたい。

交渉を受け地方公務員部会は、回答を一定の到達点として受け止め、公務労協、公務員連絡会に結集し、人勧期にむけた取り組みを検討していくとともに、引き続き、総務省との交渉・協議・意見交換等を進めていくこととした。

※ 交渉の具体的な内容は自治労情報2023第0022号（2月24日）、自治労発2023第0309号（3月9日）、自治労情報2023第0054号（3月24日）を参照のこと。

#### （4） 全人連交渉の取り組み

公務労協地方公務員部会は2月8日、全国人事委員会連合会（全人連）に対し、2023年度地方公務員の賃金・労働条件等に関する要請書を提出した。全人連からの回

答は以下の通り。

本年の春季労使交渉では、原材料価格の高騰や円安による輸入コストが増加する中、物価高の水準を超える賃上げについて議論がされている。コロナ禍で落ち込んだ業績の回復具合が企業によって異なることを踏まえ、賃上げの動きがどこまで広がるかについて、今後の行方を注意深く見ていく必要がある。また、企業においては、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など働き方改革の議論が行われており、今後の動向を引き続き注視していく。現在、人事院および各人事委員会では、民間給与の実態を的確に把握できるよう、本年の民間給与実態調査の実施にむけ、その準備を進めている。今後も各人事委員会の主体的な取り組みを支援するとともに、各人事委員会や人事院との意見交換に努めていく。

※ 交渉の具体的な内容は自治労情報2023第0022号（2月24日）を参照のこと。

### （５）自治労の総務省に対する取り組み

自治労は2023春闘の取り組み推進のため、3月3日に総務省公務員部長交渉を実施し、総務省から大沢公務員部長らが出席し、以下の回答を引き出した。

① 地方公務員の給与については、地方公務員法の趣旨に沿って、国や他の地方公共団体の職員や民間事業の従事者の給与等を踏まえ、条例で定められるもの。総務省としても、引き続き必要な助言を行っていく所存。技能労務職員等の給与については、同種の民間事業の従事者に比べ高額となっているのではないかとの国民等の厳しい批判があったところ。給与に関する情報の開示を進めながら、住民の理解と納得が得られる適正な給与とすることが重要と考えている。

② 大都市近郊の地域の地方公共団体を中心に、主に人材確保の観点から、地域手当について様々なご意見があることは承知している。現在、人事院において地域手当の見直しが検討されているため、人事院と議論を深めてまいる。

ラスパイレス指数は、地方公務員の「給料」について、給料表、昇給・昇格制度、初任給基準等が適正に運用されているか確認するうえで有効なものであると考えている。ラスパイレス指数が本給を比較対象としていることについては、総務省ホームページや給与実態調査結果の公表資料において解説しているほか、適宜マスコミ等にも説明しているところであるが、今後も引き続き機会をとらえて丁寧に説明してまいりたい。

③ 定年引き上げに係る地方公務員の給与・勤務条件については、総務省としては、国民・住民の理解と納得が得られる適正な内容とすべきものとの考えに立ち、必要な助言を行ってまいりたい。

総務省としては、地方公共団体において必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供するためには、定年引き上げ期間中も一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要と考えている。その際、年度ごとに必要な新規採用職員数については、行政課題等に基づく業務量の増減を見通すとともに、専門的な知見が円滑に継承できるよう、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点から、国家公務員の考え方も参考に2年間を基本としつつ、各団体において、2年間に限らず柔軟に平準化するなど、地域の実情に応じて検討することについて助言している。

高齢者部分休業制度は、65歳への定年の引き上げが行われるに際し、高齢期職員



の多様な働き方のニーズに応えるための選択肢の一つとなるものと考えており、制度趣旨の周知を含め、今後も適切に助言してまいりたい。

定年引き上げ実施後の60歳以上の職員のラスパイレス比較について、ラス算定の対象に含むことが自然と考えているが、今後、検討を行ってまいりたい。

- ④ 地方公共団体の定員管理については、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むことが重要と考えている。2023年度地方財政計画においては、職員数全体で2,618人の増としており、総務省としては、今後とも、地方の行政課題に的確に対応しつつ、地方公共団体の実態等を踏まえ、適切な職員数を地方財政計画に計上し、地方公共団体の安定的な財政運営に必要な財源を確保してまいりたい。
- ⑤ 本日、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする法案について、閣議決定されたところ。今回の法案が成立した場合には、勤勉手当の支給に関して、地方公共団体に対し調査を行うことを考えており、その結果も踏まえ、地方財政措置について、しっかりと検討してまいりたい。会計年度任用職員の具体の給料等の制度や水準を定める際には、地方公務員法に定める職務給の原則、均衡の原則等に基づき、類似する職務に従事する常勤職員の給料表を基礎として決定することや、従事する職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮して決定することなどについて引き続き助言してまいる。また、常勤職員の給料表が改定された場合には、会計年度任用職員についても、その取り扱いに準じて改定することが基本であると考えている。会計年度任用職員制度の適正な運用について助言を行っているが、総務省としては、今後も実態を丁寧に把握しつつ、任用と処遇の適正化が図られるよう引き続き取り組んでまいりたい。

※ 交渉の具体的な内容は自治労情報2023第0030号（3月3日）を参照のこと。

#### 4. 「あなたの声ではじまる春闘」の取り組み～すべての取り組み基盤となる組織の強化

##### (1) 要求書作成への組合員の参画（4／14現在：46県本部、1,500単組）

2023春闘では、組合員一人ひとりの声及要求を形づくるという意識を改めて促すため、「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、日常活動の「見える化」を意識して組合員の意見・要望を確実に把握すること、それを「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」につなげ、組合員が春闘の意義を理解し取り組みに結集することで、組織の強化をめざした。

単組の取り組み状況について集約した結果、1,500単組から以下の回答（複数回答可）が得られた。

##### ① 組合員からの意見集約に関する取り組み

単組の取り組み状況として、「要求書作成にあたり組合員の意見、要望をどのように集約したか」については、「職場委員が職場ごとに意見を集約した：257単組・17.1%（2022春闘：234単組・15.3%）」、「青年部や女性部等が中心となって意見を集約した：41単組・2.7%（同：25単組・1.6%）」、「アンケートを配布し



意見を集約した：194単組・12.9%（同：206単組・13.5%）」、「支部内の職場委員が意見を集約した（今回新設）：35単組・2.3%」、「評議会等と連携をはかり意見を集約した（今回新設）：67単組・4.5%」、「会計年度任用職員からの意見をあわせて集約した（今回新設）：88単組・5.9%」と集約を行った単組がある一方、「執行部で検討し作成した：475単組・31.7%（同：439単組・28.7%）」、「県本部、中央本部のモデル要求書を使用した：522単組・34.8%（同：187単組・12.2%）」と集約ができていない単組もあった。

集約結果をみると、「県本部、中央本部のモデル要求書を使用した」が34.8%と最も多く、続いて「執行部で検討し作成した」が31.7%ある。何らかの方法で実施する単組は2022年に比べて増加したものの、依然としてできていない単組が多かった。2023春闘においては、昨今の物価高騰により生活が厳しい現状などを踏まえると組合員からの意見集約は大変重要であったにもかかわらず、コロナ禍が落ち着きを見せ日常生活が戻りつつある中、集約されていなかったことは残念であり、創意工夫した意見集約の方法が求められる。引き続き、組合員の意見・要望を反映した要求書づくりにむけた取り組みの強化が不可欠である。

## ② 若手組合員や職場委員会等の関与

「若手組合員はどのようなかたちで春闘に参加したか」については、「青年部・ユース部で独自要求書を作成し、独自交渉した」が61単組・4.1%、「青年部・ユース部が若手組合員の意見を集約し、基本組織の要求に反映した」が134単組・8.9%、「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」が41単組・2.7%、「基本組織の交渉参加など具体的役割を担った」が158単組・10.5%と、若手組合員が参加している実態がうかがえた。しかし、「特に意見は取り入れていない」については258単組・17.2%と2022年から6ポイント以上増加しており、全体としては春闘に主体的に参画しているとはいえない結果となった。単組の活性化に若手組合員の関与は必須であることから、日常的な関わりを行っていく必要がある。

「職場委員会、分会は十分に機能しているか」については、「職場委員は職場単位に配置され、意見を集約している」が362単組・24.1%、「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」が58単組・3.9%、「配置しているが、機関紙配布など情報伝達機能のみ」が213単組・14.2%、「職場委員会は存在しない」が179単組・11.9%となった。

コロナ禍前の活動に戻りつつあることもあり、「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」は2022年から2ポイント以上増加した。しかし、最も多かった「職場委員は職場単位に配置され、意見を集約している」は2022年と変わっていないことから、引き続きの取り組み強化が求められている。職場委員や分会役員等も、組合員の年齢や業務、職場の課題等を把握し、具体的な要求へとつなげていくことが単組活動の活性化にもつながることになる。そのため、単組には取り組みの必要性を理解してもらい、職場委員会、分会の活動にあたっては開催方法や開催時間、参加者の人数や年齢層を工夫するなど、機能強化にむけた取り組みを一層強化していくことが必要である。

### ③ 単組の重視する要求事項と情報発信の手法

「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」については、「人員確保」が39.1%と最も多く、続いて「賃金改善」が20.9%、「職場環境改善や労働安全衛生活動」が16.5%となった。最も重視している要求項目の人員確保については2022年より4ポイント近く増加していることから、6月の人員確保闘争ではより一層の取り組みの強化が不可欠となっている。

「要求内容、交渉、妥結状況を組合員と共有できているか」では、「機関紙やSNSで情報共有」が36.5%と最も多く、続いて「職場集会で情報共有」が14.9%、「職場委員から伝達」が8.0%となり、何らかの形で周知していることはいかかえ。交渉情報等の周知をはかっていくことが組合への信頼や活動への参画意識を高めることにもつながることから、機関紙やSNSなどさまざまなツールを活用しながらも、職場集会の開催や職場委員による伝達など、対面で組合員に情報共有することを重視し取り組みを進めていく必要がある。

## (2) 統一行動日の組合員の参画

2023春闘の推進のため、ストライキ批准投票、全単組が結集する「自治労3・17全国統一行動」を実施し、時間外職場集会、機関紙等配布行動等に取り組んだ。その他、2回の統一行動を実施した。

### ① ストライキ批准投票（公共民間労組報告含む）

ストライキ批准投票は、批准率を高めるため本部として統一した期間設定は行わず、県本部内で集約日と投票期間を独自に設定し取り組みを進めた。4月7日時点での批准率は77.44%（2022春闘：76.39%）、投票率は81.44%（同：80.83%）で批准率、投票率とも2022年を上回る結果となった。ストライキ批准投票は、組合員一人ひとりが一票を積み重ね、全組合員のたたかう意志と組織の結集を当局に示す行動であることを自治労全体で認識した上で、批准率と投票率のさらなる向上への取り組みが求められる。

### ② 自治労3・17全国統一行動の参加（公共民間労組報告含まず）

自治労3・17全国統一行動（第2次）では、29分時間内食い込み集会には10単組・444人（2022春闘：5単組・1,047人）、時間外職場集会等には244単組・10,167人（同：110単組・4,469人）の参加があった。公務員連絡会の全国統一行動については、第1次（2月21日）、第3次（3月24日）と2回、時間外職場集会や機関紙等配布行動等を実施し、延べ513単組・25,538人の参加があった（同：延べ456単組・22,631人）。自治労3・17全国統一行動には2022春闘より多くの組合員の参加があった。さらなる結集力を高める観点から、改めて自治労全体で1年の闘争サイクルのスタートとしての春闘の位置づけや産別統一行動の意義を再確認するとともに、組合員が参画しやすい行動を具体的に検討するなど取り組みを一層強化する必要がある。

### ③ 2023春闘教宣物

2023春闘教宣物について、連合ポスターほか、自治労独自媒体物として、(ア)ストライキ批准投票用紙、(イ)機関紙じちろう春闘特集号（全組合員対象）、(ウ)動画（2021春闘で作成した動画のリニューアル）、(エ)春闘グッズ（ワッペン、ポテッカー）、(オ)「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンポスターを作成

した。とくに、2023春闘では「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの全国展開にむけて、地域社会および住民にむけ公共サービスの重要性を広く訴えるためのリニューアル動画やポスターを制作したほか、ポスター制作にあたってはメインキャッチコピーを組合員から募集するなど、「あなたの声ではじまる春闘」にむけて取り組みを行った。今後も各種組合活動への組合員参加を追求し、春闘の土台づくりにむけて継続した取り組みを実施していく必要がある。

### (3) 春闘期に取り組む新採組織化

組合員は毎年減少しており、2021年組織基本調査においては年間の減少数が前回調査までの9,000人を大きく上回る12,000人に、2022年の登録確定数においては前年比ではじめて20,000人以上の減少になるなど、極めて厳しい状況にある。その中でも組織率の低下、とりわけ新規採用者の加入率の低下が深刻な課題となっている。

本部では、県本部向け新採対策会議を10月に、単組向け新採対策会議を1月に開催して2023年度新規採用者を中心とする組織化にむけた意思統一と共有をはかるとともに、例年作成しているWITH YOUなどの教宣媒体に加え、単組での取り組みを支援するための新規採用者むけ組合説明会資料（パワーポイント）を2月に配信した。

本部は新採組織化を最大の重要課題として位置づけ、2023春闘期から自治労総体として早期から取り組むこととし、新採対策の計画づくり段階から県本部と連携して単組対策を実施することにした。そのうえで、本部の各県本部担当役員による春闘期の事前点検や県本部オルグを実施し、県本部・単組の新採対策に関する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た新採組織化の取り組み対策を強化することとした。

各県本部担当役員によるオルグでは、2022年度から実施している新採対策重点単組へ県本部役員が直接的な支援や資料提供をするなど、これまでよりも具体的な支援を行っていることが明らかとなった。資料のバージョンアップを行った事例や、これまでの総括をした上で改善点や成功例を県本部・単組で共有し、2023年の取り組みに活かした事例もあった。

新規採用者の組織化は、組合活動継続の生命線であり、自治労の組合員減少を食い止める最も有効な手段である。2023年度新規採用者の加入率が明らかとなるのはこれからだが、単組の実態に合わせた支援やオルグを継続している県本部もあることから、今後も県本部・単組が一体となった取り組みを一層強化することが重要である。本部においては県本部や単組の取り組み好事例を収集し共有をはかるなど、自治労総体として組織強化・拡大にむけて引き続き積極的に取り組んでいかなければならない。

### (4) 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの展開

#### ① 行動の概要

2021、2022春闘に引き続き、2023春闘においても「公共サービスにもっと投資を！」をスローガンに、「地域アピール行動」を展開することとした。全国統一行動日を3月10日に設定し、動画やフライヤー、アピールボード等を用いた街宣行動や屋外モニターでの動画上映など多彩な手段でのアピール行動を実施した。

本部は、「地域アピール行動」で使用するためのショート動画を職種ごとに11種

類作成し、ホームページとSNSで発信した。

組合員からは「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た。最優秀作品をポスターの標語に採用したポスターを作成し、県本部・単組に配布した。単組はポスターを一般市民が見ることのできる場所への掲示を追求することを確認し、キャンペーンについては、春闘期をはじめ通年で取り組むこととした。

## ② 取り組みの結果

### ア 「地域アピール行動」

4月6日までに30県本部が取り組みを実施している。多くの県本部では既存の施設の大型ビジョンや屋外モニターを使用しての動画上映、独自のビラを封入したティッシュやマスクの配布などにより、歩行者に直接アピールをする街宣行動を中心に取り組んだ。ほかにも公共交通機関の車内広告や新聞への広告掲載をはじめ、独自ポスターを作成・掲示、県本部車両をデコレーションして地域を回るなどした。

地方連合会などと連携して街宣行動を展開した県本部もあり、公共サービスの充実への理解を幅広く求めていく観点からも、引き続き、地方連合会など他団体との連携を追求することも重要である。

キャンペーンの趣旨に賛同する意見が、実際にビラを受け取った市民から本部に寄せられた。行動を通じて、公共サービスの充実とくらしの豊かさが密接に関係することへの理解と関心を、引き続き促すことになったと考えられる。

キャンペーンの通年化は地域事情に応じて柔軟な取り組みを可能とし、市民にとっても課題を身近に共有する機会を増やすことにつながっている。公共サービスの充実にむけた世論醸成にむけて、キャンペーンによる統一行動は有効な手立てであり、今後もより効果的なアピール方法を模索しながら、内外への発信を続けていく必要がある。

### イ 「ポスター用キャッチコピーの募集」

2022年12月12日～2023年2月13日の募集期間において、386人から536作品の応募があった。本部内での審査の結果、「人が紡ぐ 人が育てる 公共サービス」を大賞に決定し、ポスター用のキャッチコピーに採用したほか、4つの作品を優秀賞に決定するとともに、受賞者に対して景品を贈った。キャッチコピーの募集を通じて、組合員自らが公共サービスに従事する者としての誇りを再認識できる機会となった。

## 5. 2023自治労春闘の取り組み結果

### (1) 「要求－交渉－妥結」のサイクルと「労使関係ルール」の確立

2023春闘においても、賃金闘争の1年のたたかいのスタートと位置づけ、春闘期から賃金・労働条件の改善にむけ、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」のサイクルを確立するとともに、職場課題の解決も含めた良好な労使関係を構築・継続するための「労使関係ルール」を確認することを重要課題として取り組みを進めた。



## ① 自治体単組

### ア 交渉サイクルの確立（4/14現在：46県本部、1,618自治体単組）

賃金、労働条件の改善にむけ、要求書を提出したのは1,045単組・64.6%（2022春闘：1,132単組・68.7%）、交渉を実施したのは695単組・43.0%（同：796単組・48.3%）、妥結合意したのは476単組・29.4%（同：469単組・28.5%）、書面協定を締結したのは228単組・14.1%（同：252単組・15.3%）と、妥結合意以外は2022春闘を下回る厳しい結果で、4割弱の単組では春闘に取り組んでいない現状となっている。近年の春闘では単組役員の1年交代などの状況が増えてきている中、役員になってはじめて春闘に取り組むこと、前執行部から「春闘には取り組まなくてもいい」という引き継ぎがされていること、人事院勧告以前に具体的な要求を決めても現実感が薄いことなどの理由から、要求書の提出をはじめ取り組みを行わない単組も散見される。

業務過多の中で職場の課題等を集約しづらい状況にあることは理解するが、職場の賃金実態や他の自治体との格差などを把握し改善を求めることは必要である。また、組合員が最も重視している人員確保については、春闘期に点検・確認した上で要求し、さらに6月の人員確保闘争からも引き続き改善を求め続けることで前進させることができる課題である。創意工夫を凝らした上で、要求書作成と交渉には「組合員の声の積み重ねが不可欠」と理解してもらうことが大変重要である。

### イ 労使関係ルールの確立（4/14現在：46県本部、1,500自治体単組）

「労使関係ルールに関する基本要求書」提出の取り組み（春闘要求書の項目として入れた場合も含む）を行ったのは308単組・20.5%であった。交渉を実施したのは67単組・4.5%、さらに交渉を行い合意に至ったのは104単組・6.9%、合意事項を書面、協定書で確認を行ったのは139単組・9.3%となり、春闘期に取り組んでいない単組が6割近くという結果となった。

労使関係ルール確立についても、要求書提出と同様単組による取り組みの差が大きい。労使関係によっては要求・妥結の必要がないと判断していることも要因の一つであると推察できるが、日常的に良好な労使関係があるにしても、それが継続するかは不透明である。職場におけるコロナ禍対応や人員不足など、さまざまな課題が山積している今日的状況を踏まえれば、今一度労使双方でルールを再確認しておくことが必要である。とりわけ、首長や交渉対応者が交代した場合は労使関係ルールの確認は大変重要となっている。

## （2） 公務職場の賃金・労働条件改善（4/14現在：46県本部、1,500自治体単組、要求書提出単組1,045単組）

### ① 賃金改善

#### ア 賃金水準の改善

賃金水準の改善については、784単組で全体の52.3%（要求書提出単組1045単組の75.0%）＜2022春闘：全体の61.4%・要求書提出単組の84.5%＞が要求した。今春闘の結果、賃金水準の改善で何らかの前進回答があったのは全体の3.5%＜同：0.9%＞であった。

ポイント賃金の達成状況は、30歳時点が94単組、35歳76単組、40歳57単組

<2022春闘：71単組、64単組、47単組>で、昨年を上回った。達成にむけて、初任給格付けの改善は42.5%、上位昇給の活用は32.6%、50歳台後半層職員の昇給維持は36.9%、到達級の改善と昇給の確保は37.3%の単組で要求した。なお、具体的な前進回答が得られたのは、初任給格付けの改善で24単組、上位昇給の活用で4単組、50歳台後半層職員の昇給維持で29単組、到達級の改善と昇給の確保で9単組であった。

また、2023春闘では、「中途採用者の処遇改善にむけた総点検」を取り組みの重点課題に掲げたが、要求したのは608単組、全体の40.5%、前進回答があったのは20単組で全体のわずか3.3%で、今春闘で要求していない単組の方が多数であった。今春闘以前の現在の整備状況については、民間経験のある中途採用者の「初任給格付けについて、能力、経験等を踏まえ、2級以上の格付けを可能としている」が11.9%、「民間職務経験を踏まえた号給決定をしている」が39.6%で、大半の単組ではこれらの基準に到達していない、もしくは現在の状況すら把握できていないという状況にある。

賃金水準の底上げをはかっていくには、職員の給与実態の把握とめざすべき到達目標を単組として確立した上で、運用改善に取り組むことが不可欠である。

青森県人事委員会は、人材確保の観点から、33年ぶりに県職員の初任給基準を独自に見直し、2023年4月からほぼすべての給料表で一律4号給引き上げ（行政職6,500円）、初任給改善につながった。賃金水準の改善は一朝一夕にはいれないが、毎闘争ごとの地道な積み上げにより、全体の底上げにつなげていくことが重要である。

## イ 医療・社会福祉職場の処遇改善

2022年2月から開始された医療・社会福祉職場の処遇改善については、2022年10月以降も財源措置されており、2022春闘で取り組めていなかった単組については、2023春闘でも取り組みを進めた。2023春闘以前に既に獲得済と今春闘で新たに獲得した合計は、看護師の非正規86単組、正規98単組、保育・幼稚園教諭等の非正規164単組、正規63単組、介護・障害福祉職員の非正規12単組、正規9単組であった。2023春闘で要求したが何も獲得できなかったのは、146単組であった。

### ② 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の処遇改善を要求した単組は、658単組、全体の43.9%<2022春闘：54.0%>、要求書提出単組の63.0%であり、2022春闘より減少した。

前進回答があったのは、57単組、全体の8.7%、内訳を見ると、給料（報酬）の改善を勝ち取った単組が36単組、手当の改善を勝ち取ったのは7単組、昇給の運用改善を勝ち取ったのは4単組、休暇制度の改善を勝ち取ったのは33単組であった。

制度の整備状況については、「常勤職員と同じ初任給基準を使用している」が228単組・15.2%、「前歴換算は常勤職員と同じ考え方に基つき行われている」が163単組・10.9%、<2022春闘：159単組・10.2%>、「昇給は常勤職員と同じ基準で行われている」が185単組・12.3%<同：188単組・12.1%>、「一時金について常勤職員と同様の支給月数となっている」が406単組・27.1%<同：396単組・25.4%>と昨年並みで、総務省マニュアルに示されている運用にも届いていない現状のままである。そのような中、「有給の病気休暇がある」については217単組・14.5%<同：147単組・9.4%>で、昨年を上回る結果となった。

なお、「昇給の最高号給に上限がない」は30単組・2.0%＜同：37単組・2.4%＞、「再度の任用に上限がない」は270単組・18.0%＜同：271単組・17.4%＞であった。

### ③ 定年の引き上げについて

2023年4月1日から定年年齢が引き上げられることから、定年の引き上げに関する具体的な運用課題等について要求・協議を行ったのは、647単組・43.1%、そのうち前進回答があったのは92単組・14.2%であった。この間、定年引き上げに関する課題について、条例化の中身をはじめ、職務のあり方など運用面での交渉・協議を進めるよう促してきたが、ついに今春施行と直近かつ施行日後においても、既に決着済みの単組は19.3%、要求した単組のうち40.3%で現在もまだ協議中であった。

前進回答があった単組のうち、「中長期的な人員構成のシミュレーションを踏まえ、計画的な新規採用と業務量に応じた適切な人員確保を勝ち取った」のは50単組・54.3%、「高齢者部分休業制度の新設・拡充をはかった」は43単組・46.7%、「高齢層職員の昇給を維持した」は20単組・21.7%、「再任用職員の退職時の職務での任用・級の格付けを勝ち取った」のは5単組・5.4%であった。

### ④ 職場からの働き方改革

#### ア 時間外労働の上限規制について

時間外労働の上限規制を定める条例・規則について、労働基準法・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を要求した単組は628単組・41.9%＜2022春闘：535単組・39.5%＞だった。

運用状況について、「客観的な方法（タイムカード、パソコン等）で勤務時間管理が行われている」は335単組・22.3%、＜同：247単組・18.3%＞、「条例・規則に定めた超過勤務の原則的な上限（月45時間年360時間）は守られている」は161単組・10.7%＜同：121単組・9.8%＞、「他律的業務の比重が高い部署を最小限の範囲に限定している」は152単組・10.1%＜同：103単組・7.6%＞、「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を災害時のみに限定している」単組は112単組・7.5%＜同：62単組・4.6%＞となっている。

時間外労働時間の上限規制が導入されているにもかかわらず、「他律的業務の比重の高い部署」や「特例業務」の限定が依然として相当数の自治体で進んでいない実態が示された。また、「客観的な方法での時間管理」も進んでいない。この間のコロナ禍への対応などで、時間外労働が大幅に増えている業務や職員も存在しているが、「他律的業務」「特例業務」の範囲等について交渉・協議を行い、「特例業務」が行われた場合は、当該勤務にかかる要因の整理、分析・検証を必ず行い上限規制の実効性を高めていくとともに、職員の健康確保の観点から、医師の面接指導などを確実に実施させることに加えて、必要に応じて、配置の見直しや人員増を求めていくことが重要である。

#### イ 36協定または36協定に準ずる書面協定の締結について

36協定または36協定に準ずる書面協定の締結、改定を要求した単組は537単組・35.8%＜2022春闘：413単組・30.5%＞だった。（ア）これまで未締結だった職場で新たに36協定または準ずる書面協定を締結した単組は12単組・2.2%＜同：4単組・0.3%＞、（イ）すでにすべての職場で36協定または準ずる書面協定を締結している単組は123単組・8.2%＜同：84単組・6.2%＞、（ウ）締結義務職場ではすでにすべて締結している単組は329単組・21.9%＜同：225単組・16.6%＞、だった。



新たに36協定や書面協定を締結した単組が若干ではあるが増加している。しかし、依然として締結義務職場で締結できていない単組が多数を占めており、法令を遵守すべき自治体で労基法違反の状態が放置されているといえる。このことは許容されず、少なくとも労基法別表第一に該当する業務については36協定がなければ時間外労働を命じられないことを組合としても再認識して、改めて当局との間で確認するとともに、時間外労働の縮減と、それを実現する36協定または準ずる書面協定の締結にむけ、より一層の取り組みの強化が必要である。県本部は各単組の36協定の締結状況を再度確認し、締結義務職場で締結されていない単組に対して、引き続き指導を行うことが喫緊の課題といえる。

#### **ウ 両立支援制度の改善・整備について**

ワークライフバランスの実現にむけて、両立支援制度の改善・整備を行うことを要求した単組は594単組・39.6%＜2022春闘：542単組・40.1%＞であった。

「不妊治療休暇を拡充した」単組は75単組・12.6%、「子の看護休暇について制度の拡充をはかった」単組は、46単組・7.7%、「会計年度任用職員の有給の病気休暇（私傷病）を勝ち取った」単組は16単組・2.7%にとどまった。会計年度任用職員の病気休暇については、自治体の常勤職員との均衡の観点から、引き続き有給での休暇を各単組が求めていく必要がある。

そのほか、「夏季休暇の取得期間拡大の試験運用期間延長」「子の看護休暇の対象年齢を中学生から高校生へ拡充」「新型コロナウイルス感染症が5類移行後も、常勤職員・会計年度任用職員の区別なく特別休暇制度の継続」「妊娠症状対応休暇について、時間単位の取得」などを勝ち取った単組があった。

#### **エ ハラスメントの防止にむけた対策について**

今回初めて要求項目とした「カスタマーハラスメントの防止に向けて対策を講ずるよう要求した」単組は、500単組・33.3%であり、前進回答があった単組は34単組、6.8%となった。引き続き全単組での要求書の提出をめざし、前進回答があった単組での具体的な対策について情報収集をはかり、好事例の共有を進めていく必要がある。

「セクハラやパワハラなど法律上の措置義務のあるハラスメントの防止にむけた対策を講ずることを要求した」単組は668単組・44.5%＜2022春闘：533単組・39.4%＞で、50単組で前進回答があった。各自治体には厚労省の指針や人事院規則を参考に、パワー・ハラスメント防止の施策を講ずる義務があるが、総務省の調査（2022年6月1日現在）でも市区町村の約30%近く未措置となっている。パワハラを含めたあらゆるハラスメントを防止するための措置が取られているかを再度点検し、実効性を確保するための具体的取り組みを追求する必要がある。

#### **オ 障害者の働きやすい環境の整備について**

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を要求した単組は461単組・30.7%＜2022春闘：395単組・29.2%＞であり、前進回答は12単組、今春闘以前に協議済み単組は167単組・11.1%となった。地方自治体の法定雇用率は2.6%となっており、各自治体の実態を改めて確認し、障害者の働きやすい環境を整備するよう求めていく必要がある。



### (3) 民間職場等の賃金・労働条件改善

#### ① 全国一般など地場中小民間労組

2023春闘では物価高騰を受け、多くの支部・分会が例年より高い要求額を設定して取り組んでいる。全国一般労組の妥結状況は、4月●日現在、単純平均で●●●●●円(●.●●●%、対2022年比●●●●円増)、加重平均で●●●●●円(●.●●●%、対2022年比●●●●円増)となっている。妥結を含む回答状況は、単純平均で●●●●●円(●.●●●%、対2022年比●●●●円増)、加重平均で●●●●●円(●.●●●%、対2022年比●●●●円増)となっている。今季は従来よりも妥結時期が早い職場があるものの、中小のたたかいはこれからであり、引き続き職場闘争と粘り強い交渉の強化が必要である。

春闘未解決職場の解決にむけては、評議会四役・幹事による地方オルグや電話による聴き取りによって情報集約を行い、春闘期における早期解決にむけた取り組みをはかることが重要である。

春闘期の組織拡大の取り組みとして、例年どおり2月を組織拡大月間と位置づけ「全国一斉労働相談」を開催した。地方によっては3月や4月に実施したところもあり、36地方労組のうち●労組が取り組んだ。前年から実施数は●減少し、労働相談を実施できる専従体制の維持が難しくなっていることは大きな課題である。実施しても相談件数が少なく、事前の周知方法についても工夫が必要である。春闘期のみならず、組織強化・拡大にむけた通年的な労働相談の取り組みは、全国一般として基本かつ重要な取り組みである。

#### ② 公共サービス民間労組と全国一般労組の共闘の取り組み

本部段階では12月17日、公共民間評議会と全国一般評議会の合同四役会議を開催し、それぞれ2023春闘方針のポイントや課題などについて情報共有をはかった。各県本部段階では、全国一般地方労組と公共民間労組が連携して定期的に学習会等を実施しているところもあるが、一部の県にとどまっており、共闘の拡大は課題である。賃金決定時期の相違など理解をしながら、共通の取り組み目標や課題について、春闘期の連携・共闘を強化することが引き続き必要である。

#### ③ 民間交通単組

民間交通3単組は、賃金・一時金の改善や人員確保、職場環境の改善などの要求の前進にむけて要求書を提出し、交渉に取り組んだ。コロナ禍による乗客減が戻りきらない中、物価高騰により燃料等の経費も増大しており、交通事業は深刻な経営状況が続いている。企業側の業務の効率化圧力が弱まらない中であって、各単組は都市交評のモデル要求基準を踏まえ5%の賃金引き上げ(定期昇給分2%プラス賃上げ分3%)をめざして取り組みを進めた。

その結果、大阪交通労働組合は、業績の回復もあって定期昇給とベアを合わせて4%の賃上げ(若年層を中心に最大ベア8.6%、再雇用1級ベア1万円を含む)を獲得し、一時金は正規職員5.1月(前年と同月数)、再雇用・嘱託職員も4.4月の支給水準を確保することができた。また、賃金制度の抜本的な改革要求を踏まえた新たな賃金制度の確立と定年延長の2024年度導入にむけた協議も開始することとなり、全体として成果を上げることができた。

北九州高速鉄道労働組合では、賃金については北九州市の改定に基づきプラス改定を確認するとともに、市職員と格差のあった初任給を是正させることができた。

一時金の夏季分については、前年より0.05月増額の2.20月を獲得（冬期分は前年同様別途協議）し、前年を上回る成果を勝ち取ることができた。

させばバス労働組合については、コロナによる乗客数の回復の遅れや燃料費の高騰により厳しい経営状況が続く中での交渉となり、回答指定日の3月20日に会社側から具体的かつ誠意ある内容を引き出すことができなかった。単組は、今春闘における決着が困難と判断し、秋闘での解決にむけてたたかいを継続することとした。

このように、民間交通単組や公営交通単組は、地域住民の移動手段を守り、確保する取り組みを進め、地域の中小企業や交通・運輸職場の賃金水準の確保、引き上げにむけての役割も果たすことができた。

しかし、コロナや働き方改革等による移動の減少から利用者の回復はいまだ全体で8割弱程度にとどまっており、他業種に比べて長い労働時間については、2024年4月からの自動車運転者の時間外労働時間規制が強化されることで短縮が期待されるが、それに伴う人員確保問題がさらに深刻化することも懸念される。加えて低位な賃金・労働条件の改善、地域公共交通の再生など、都市交評労働者を取り巻く環境は厳しく課題は山積している。

これらの課題の解決にむけて取り組みを強化するとともに、県本部、連合・交運労協と連携して安全・安心の地域公共交通の確立にむけて継続した運動を進めていくことが重要である。

#### ④ 公営競技

公営競技評議会は、春闘要求モデルで示した内容を単組が重点的に獲得をめざす項目は何か、どう交渉を進めていくか、を議論するため2月に3地域での県本部担当者・単組代表者会議を開催してきた。

物価上昇や民間企業の賃上げ動向、この間の最低賃金の引き上げに加えて、ネットでの販売を中心としつつも公営競技場の売り上げが過去最高水準という中で、基本賃金の引き上げや各種手当の改善をめざし、多くの単組で要求書を提出して取り組んできた。

なお、継続交渉としている単組もあるが、日額賃金の引き上げ（2単組）、一時金の上乗せ（1単組）の成果があったものの、全体として引き上げに至らなかった。

施行者側との厳しい交渉の中で、県本部と連携を強化して取り組みを進めた単組や、本部からのFAXニュースを活用して交渉した単組もあり、これからの闘いの足掛かりを築くことができた。引き続き、賃金引き上げと従事員等の新規採用、職場改善要求の実現を求め、取り組んでいく必要がある。

人事院勧告や自治体確定闘争と並行して取り組む単組もあることから、春闘期の成果を持ち寄り、秋の確定期に繋げるために、総会等における情報共有も進めていく。

### （４） 地域公共サービスの質を守るための人員確保と自治体財政の点検要請行動

#### ① 地域公共サービスの質を守るための人員確保について

公務職場全般において、人員不足と長期化するコロナ対応により疲弊する中、今春闘では、行政需要に見あわない職員削減路線から脱却し、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、地方財政の確立を柱として、自治体に対する政策要求行動に取り組んだ。

各単組では「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」をもとに、地域の実情に応じた要請行動を実施した。公共サービスの安定的な提供にむけ、公共サービスの拡充のほか、子ども・子育て体制の整備とセーフティネットの確立、地域医療の確保と充実、地域公共交通ならびに安定した廃棄物行政の確立に取り組んだ。また、子どもの生命をつなぐ食事の確保や、ライフライン供給体制の確立、循環型社会の推進も要求項目に掲げた。

「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」のうち、「公共サービスの安定的な提供にむけ、必要な人員を要求した」と回答したのは666単組<2022春闘：850単組>、このうち前進回答があったのは72単組<同：51単組>となった。また、「安定した医療体制の提供のため公立・公的医療機関の人員不足の解消について要求した」のは196単組<同：357単組>、前進回答があったのは7単組<同：4単組>となった。続いて、保健所設置自治体のみに尋ねた項目として、「保健所の体制強化について要求した」のは91単組<同：62単組>、そのうち「保健所の人員増（全体の体制強化）を確認した」のは17単組<同：18単組>、「保健所保健師の人員増を確認した」のは5単組<同：4単組>、「保健所事務職の人員増を確認した」のは1単組<同：1単組>という結果となった。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、保健衛生・医療職場の逼迫は社会問題化し、公的セクターの果たしている役割や必要性への社会的認知が進んだ。一方で、それを支える現場は平時から慢性的な人員不足にコロナ対応が加わり、過重労働は極限に達している。衛生医療評議会が2022年11月から2023年1月にかけて実施したアンケート調査によると、保健衛生職場で働く組合員の約23%が過労死レベルとなる80時間を超える時間外労働（2022年1月～12月）を経験していた。また、医療職場で働く組合員においては、「自身にうつ的な症状がある」と回答した人は27%に上り、昨年度の調査よりも4ポイント増加している。保健衛生・医療職場のみならず、地域公共サービス労働者の過重労働やメンタルヘルスの悪化が懸念される。平時から業務量に見合った人員配置や労働環境・賃金等処遇の改善が不可欠であり、そのために社会的コンセンサスの醸成につなげる運動が引き続き求められている。

## ② 持続可能な公共サービスの実現をめざすための要求について

持続可能な公共サービスの実現をめざすため、自治体や関係する当局に対し要求を行ったのは272単組<2022春闘：407単組>、そのうち4単組<同：7単組>で前進回答があった。地域の政策課題の実現にむけて、首長・自治体議員への要請行動を行ったのは、33単組<同：200単組>であった。いずれの取り組みも、2022春闘を下回る結果となった。これら政策課題については、予算編成のサイクルと連動した取り組みが求められることから、春闘期のみならず、予算要求、人員確保闘争など年間サイクルを意識した粘り強い運動が重要となる。

## 6. 今後の主な課題

### (1) 公務職場の賃金・労働条件改善に対する取り組み

賃金、労働条件の改善にむけ、要求書を提出したのは1045単組・全体の64.6%＜2022春闘：68.7%＞、交渉を実施したのは695単組・43.0%＜同：48.3%＞、妥結合意したのは476単組・29.4%＜同：28.5%＞、書面協定を締結したのは228単組・14.1%＜同：15.3%＞であり、妥結合意は昨年を若干上回ったものの、それ以外は昨年を下回る結果であった。

#### <別表> 自治体単組 春闘・確定闘争 要求・交渉・妥結の推移

	春闘 (%)			確定 (%)		
	要求書提出	交渉実施	妥結合意	要求書提出	交渉実施	妥結合意
2013年	65.6	45.6	28.1	77.6	62.4	44.1
2014年	67.6	45.8	31.6	85.7	77.7	53.9
2015年	64.9	45.1	33.8	85.8	80.2	69.2
2016年	68.4	46.1	31.5	81.9	73.6	59.6
2017年	65.7	40.9	27.5	73.6	63.7	47.8
2018年	68.8	46.8	33.6	79.2	66.4	54.4
2019年	63.0	43.2	30.2	86.6	77.0	59.4
2020年	67.1	42.8	28.4	85.1	77.6	64.7
2021年	64.7	46.8	31.3	78.8	65.5	44.7
2022年	68.7	48.3	28.5	76.5	65.7	50.6
2023年	64.6	43.0	29.4			

要求書提出および交渉実施については、取り組まない単組が固定化し、近年低調に推移している。コロナ禍においては、感染拡大を理由に組合活動が停滞傾向にあったが、ようやく3年におよぶ新型コロナウイルス感染拡大が落ち着き、今春闘においては久しぶりに本格的な組合活動を再開できる局面であること、かつ組合員の生活を守るため、物価上昇にあわせた賃上げの必要性が高まっているにもかかわらず、2023春闘における要求・交渉昨年を下回り、妥結は例年並みという結果であった。

物価上昇局面にあることを踏まえ、中央委員会では人事院・人事委員会対策を強化すべきとの意見が多く出されたが、4割程度の県本部で人事委員会への要求書提出・交渉が行われないという結果であった。

職員・組合員のモチベーションを維持していくには、賃金・労働条件の維持・改善が最も重要である。この間、具体的な運用改善について方針化しているが、要求単組は増加していないどころかむしろ減少している。要求しなければ賃金が上がるわけがない。また、2023春闘においては、重点課題の取り組みとして「中途採用者の処遇改善にむけた総点検」を掲げたが、約6割の単組では要求すらしていない。人口減少により人材確保が大きな課題となる中で、これまでの中途採用者の格付・号給決定では公務に優秀な人材を集めることは難しくなることから、各単組は引き続き確定期までに中途採用者の処遇改善に取り組む必要がある。漠然と賃金改善を求めるだけでなく、



単組実態の把握とそれに基づく具体的な要求を行い、賃金水準の底上げに結びつけていかなければならない。

会計年度任用職員の処遇改善は、少しずつ前進しているものの、今なお常勤職員との均等・均衡に基づいた制度には程遠い。会計年度任用職員に関する要求を行っているのは約4割の単組しかなく、残り6割の単組は要求すらしていない。今春闘では、要求しない理由を聞いているが、「必要性を感じていない」「会計年度任用職員については組合に所属しておらず、現組合員の要求を優先事項としているため」と回答する単組がみられた。常勤職員と同様の職務を担いながら、低い処遇で働く会計年度任用職員が現実存在する中で、「必要性を感じていない」というのは、同じ職場で働く仲間として見ていない、職場の課題が見えていないということの表れといえる。第211回通常国会において、会計年度任用職員に勤勉手当の支給を可能とする地方自治法改正法案が提出されており、成立すれば2024年4月から勤勉手当の支給ができるようになる。まず、単組は、現在の会計年度任用職員がおかれている実態を把握した上で、処遇改善にむけて、すべての自治体で条例化に取り組む必要がある。

定年引き上げの課題については、2023年4月1日から定年年齢がすでに引き上げられているにもかかわらず、条例は改正されたものの、運用面で決着がついていない単組が4割ほど占めている状況にある。高年齢職員が早い段階で60歳以降の人生を設計できるようにするため、また現役職員にとっても昇格機会や昇任遅れなどに影響することから、各自治体において早急に運用事項を決定していくべきである。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っていく必要がある。

また、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備については、人事院総裁からの春の段階の回答があり、2023年夏には骨格案が示される予定となっている。見直しにあたっては、民間の初任給および若年層の賃金水準を踏まえたものとともに、中高年層も含めたすべての世代のモチベーション向上につながる見直しとするよう求めたいかなければならない。

## (2) 組合活動の活性化と組織の強化に対する取り組み

春闘をはじめとする組合活動を活性化し組織の強化につなげるためには、組合員が組合の必要性を認識し、取り組みに結集することが重要である。しかし、単組では依然として組合員の声を反映した要求書の作成や「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクル確立の取り組みが前進していないなど、2023春闘における組織強化の取り組みはきわめて厳しい結果となった。この結果は、人員不足や業務過多による職場のコミュニケーション不足も考えられるが、日常的な組合員とのかかわりが不十分であることもその要因の一つだと考えられる。しかし、新型コロナは、5月から感染症法上の位置づけが5類になり、対応方針が大きく変わる。コロナ禍以前の活動を取り戻すため、対面を追求し、積極的に組合員とかわっていくことが必要である。

春闘を組合執行部だけの取り組みとせず、職場委員や支部・分会役員等も一緒になって組合員の声を集め、「あなたの声ではじまる春闘」を実践することが大変重要である。要求書づくりや交渉への参加経験がない組合員が、「職場課題は、労働組合を通して明確化させて交渉につなげることで、改善できる」と理解することが、組合

への結集、ひいては組織の強化につながることになる。また、県本部は単組の状況を十分に点検・確認し、前進しない理由を聞き取り、明確にしながら、取り組み強化にむけた支援・共働が必要とされる。本部としても統一闘争への結集にむけた取り組みの強化が求められる。

新規採用者の組織化の取り組みについては、自治労総体としても組織強化・拡大にむけて積極的に取り組まなければいけないことから、春闘期から丁寧かつ入念な準備と対策が必要である。県本部・単組の新採対策会議を開催し、意思統一をした上で組合説明会を行う単組も増えてきた。計画策定や取り組みにあたって、とりわけ若手組合員・女性組合員、前年度の新規採用者の組合員の意見を聞き取った単組からは成果も報告されている。引き続き、職場単位で声掛けをしながら日常的にコミュニケーションを取り、新規採用者の組織化にむけて取り組むことが必要である。

<別表 1> 2023春闘交渉実施状況調査(全国計)

(2023年4月14日現在 46県本部)

	都道府県 (単組数)	県都政令市 (単組数)	都市特別区 (単組数)	町村 (単組数)	事務組合 広域 連合 (単組数)	合計	全単組 比
県本部加盟の単組数 (自治体の数ではありません) ⇒	62	94	670	645	147	1618	
要求書提出	40	65	502	376	62	1045	64.6%
交渉実施	34	53	333	228	47	695	43.0%
妥結合意	17	30	245	155	29	476	29.4%
書面協定	4	7	125	77	15	228	14.1%

2023春闘交渉実施状況調査(県本部別)

(2023年4月14日現在 46県本部)

	県本部加盟の単組数(自治体の数ではありません)⇒						要求書提出						交渉実施						妥結合意								
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	計	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	計	%	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	計	%	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	計	%
	全国計	62	94	670	645	147	1618	40	65	502	376	62	1045	65%	34	53	333	228	47	695	43%	17	30	245	155	29	476
北海道	2	4	41	129	4	180	0	4	31	56	2	93	52%	0	4	28	30	2	64	36%	0	4	28	30	1	63	35%
青森	1	2	10	26	2	41	1	1	8	13	0	23	56%	1	0	2	4	0	7	17%	0	0	0	0	0	0	0%
岩手	2	0	7	6	0	15	1	0	5	2	0	8	53%	1	0	3	0	0	4	27%	0	0	2	0	0	2	13%
宮城	2	4	13	7	6	32	2	4	8	2	4	20	63%	2	4	3	0	3	12	38%	2	4	1	0	0	7	22%
秋田	2	1	15	7	1	26	0	1	12	4	0	17	65%	0	0	3	0	0	3	12%	0	0	3	0	0	3	12%
山形	1	1	13	23	3	41	1	1	13	23	2	40	98%	1	1	13	15	3	33	80%	1	1	13	15	2	32	78%
福島	1	1	11	40	10	63	1	1	10	36	4	52	83%	1	1	7	24	1	34	54%	1	0	0	0	0	1	2%
新潟	1	1	19	8	4	33	1	1	18	3	0	23	70%	1	1	10	1	0	13	39%	0	1	17	3	0	21	64%
群馬	2	1	10	14	4	31	1	1	9	14	1	26	84%	1	1	6	8	1	17	55%	0	0	4	9	0	13	42%
栃木	2	1	11	9	0	23	2	1	9	7	0	19	83%	2	1	3	2	0	8	35%	0	0	0	0	0	0	0%
茨城	1	1	24	8	2	36	1	0	10	4	0	15	42%	0	0	1	0	0	1	3%	0	0	0	0	0	0	0%
埼玉	1	2	17	11	1	32	0	1	14	10	1	26	81%	0	0	2	1	1	4	13%	0	0	1	1	1	3	9%
東京	2	2	34	1	3	42	2	2	33	1	1	39	93%	2	2	32	1	1	38	90%	1	0	31	1	1	34	81%
千葉	0	1	11	2	1	15	0	1	7	0	0	8	53%	0	1	3	0	0	4	27%	0	0	2	0	0	2	13%
神奈川	2	8	13	7	2	32	2	6	12	1	1	22	69%	1	4	11	1	1	18	56%	0	0	1	0	0	1	3%
山梨	1	1	12	9	6	29	1	1	4	4	2	12	41%	1	1	4	4	2	12	41%	1	1	2	0	1	5	17%
長野	2	1	18	47	9	77	1	1	15	23	3	43	56%	1	1	11	16	3	32	42%	1	1	6	11	3	22	29%
富山	1	2	11	5	4	23	1	2	10	4	4	21	91%	1	2	10	4	4	21	91%	1	2	9	4	4	20	87%
石川						0						0	####						0	####						0	####
福井	2	1	8	1	1	13	1	1	5	0	1	8	62%	1	1	0	0	0	2	15%	0	0	0	0	0	0	0%
静岡	1	3	16	6	0	26	1	3	16	6	0	26	100%	1	3	1	0	0	5	19%	0	0	0	0	0	0	0%
愛知	0	2	13	1	2	18	0	2	11	1	1	15	83%	0	2	10	1	1	14	78%	0	0	0	0	1	1	6%
岐阜	1	3	14	2	1	21	0	0	8	0	0	8	38%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
三重	1	2	14	13	5	35	1	2	13	10	1	27	77%	1	2	11	10	0	24	69%	1	1	2	1	0	5	14%
滋賀	1	1	13	4	3	22	1	1	13	2	3	20	91%	1	1	3	1	2	8	36%	0	0	1	0	1	2	9%
京都	1	4	10	4	1	20	0	2	1	0	1	4	20%	0	2	1	0	0	3	15%	0	0	1	0	0	1	5%
奈良	1	2	11	9	0	23	1	2	8	3	0	14	61%	0	1	2	0	0	3	13%	0	0	0	0	0	0	0%
和歌山	1	2	7	9	3	22	1	1	4	3	1	10	45%	0	1	4	0	0	5	23%	0	1	2	0	0	3	14%
大阪	2	5	36	9	6	58	0	0	12	0	1	13	22%	0	0	8	0	0	8	14%	0	0	7	0	0	7	12%
兵庫	1	3	49	15	7	75	1	3	39	9	5	57	76%	1	3	32	2	3	41	55%	1	3	27	1	2	34	45%
岡山	3	2	8	7	4	24	0	1	3	2	0	6	25%	0	0	0	1	0	1	4%	0	0	0	0	0	0	0%
広島	1	1	13	8	2	25	1	1	13	5	1	21	84%	1	0	12	3	1	17	68%	1	0	12	3	1	17	68%
鳥取	1	1	3	15	0	20	0	1	3	15	0	19	95%	0	1	3	15	0	19	95%	0	1	3	15	0	19	95%
島根	1	1	7	11	4	24	1	1	7	11	4	24	100%	1	1	7	11	4	24	100%	1	1	7	11	3	23	96%
山口	1	1	13	6	0	21	1	1	10	5	0	17	81%	0	1	6	5	0	12	57%	0	0	0	0	0	0	0%
香川	1	1	8	9	2	21	1	1	7	9	2	20	95%	1	1	7	9	2	20	95%	1	1	7	9	0	18	86%
徳島	3	3	8	16	4	34	2	1	6	7	1	17	50%	2	0	3	2	0	7	21%	2	0	2	2	0	6	18%
愛媛	2	1	8	6	0	17	2	0	6	2	0	10	59%	2	0	6	1	0	9	53%	0	0	0	0	0	0	0%
高知	1	3	6	7	3	20	1	1	6	6	2	16	80%	0	1	3	4	1	9	45%	0	1	4	5	1	11	55%
福岡	1	7	29	27	8	72	1	4	27	24	5	61	85%	1	4	27	24	5	61	85%	1	4	24	22	2	53	74%
佐賀	1	1	9	9	9	29	0	1	9	8	6	24	83%	0	1	4	2	5	12	41%	0	1	4	2	5	12	41%
長崎	2	1	12	7	7	29	1	0	7	2	1	11	38%	1	0	2	2	1	6	21%	0	0	0	1	0	1	3%
大分	2	2	15	3	0	22	1	2	15	3	0	21	95%	1	2	14	3	0	20	91%	1	2	14	3	0	20	91%
宮崎	1	1	8	14	0	24	1	1	8	13	0	23	96%	1	1	8	13	0	23	96%	0	0	2	2	0	4	17%
熊本	1	1	13	27	9	51	0	1	3	8	1	13	25%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
鹿児島	1	4	19	21	0	45	1	2	13	12	0	28	62%	1	0	6	6	0	13	29%	0	0	6	4	0	10	22%
沖縄	1	1	10	20	4	36	1	0	1	3	0	5	14%	1	0	1	2	0	4	11%	0	0	0	0	0	0	0%



	書面協定							計	%
	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合				
						計	%		
全国計	4	7	125	77	15	228	14%		
北海道	0	0	4	6	1	11	6%		
青森	0	0	0	0	0	0	0%		
岩手	0	0	0	0	0	0	0%		
宮城	0	0	0	0	0	0	0%		
秋田	0	0	0	0	0	0	0%		
山形	0	0	1	1	0	2	5%		
福島	0	0	0	0	0	0	0%		
新潟	0	0	1	0	0	1	3%		
群馬	0	0	0	0	0	0	0%		
栃木	0	0	0	0	0	0	0%		
茨城	0	0	0	0	0	0	0%		
埼玉	0	0	1	0	0	1	3%		
東京	1	0	31	1	1	34	81%		
千葉	0	0	2	0	0	2	13%		
神奈川	0	0	0	0	0	0	0%		
山梨	0	0	0	0	0	0	0%		
長野	1	1	6	10	3	21	27%		
富山	0	1	8	3	4	16	70%		
石川						0	###		
福井	0	0	0	0	0	0	0%		
静岡	0	0	0	0	0	0	0%		
愛知	0	0	0	0	0	0	0%		
岐阜	0	0	0	0	0	0	0%		
三重	0	0	0	0	0	0	0%		
滋賀	0	0	0	0	0	0	0%		
京都	0	0	0	0	0	0	0%		
奈良	0	0	0	0	0	0	0%		
和歌山	0	0	1	0	0	1	5%		
大阪	0	0	4	0	0	4	7%		
兵庫	0	0	6	0	2	8	11%		
岡山	0	0	0	0	0	0	0%		
広島	0	0	12	3	1	16	64%		
鳥取	0	1	3	15	0	19	95%		
島根	1	1	7	11	3	23	96%		
山口	0	0	0	0	0	0	0%		
香川	0	1	7	5	0	13	62%		
徳島	0	0	0	2	0	2	6%		
愛媛	0	0	0	0	0	0	0%		
高知	0	0	0	0	0	0	0%		
福岡	0	0	16	16	0	32	44%		
佐賀	0	0	0	0	0	0	0%		
長崎	0	0	0	0	0	0	0%		
大分	1	2	14	3	0	20	91%		
宮崎	0	0	0	1	0	1	4%		
熊本	0	0	0	0	0	0	0%		
鹿児島	0	0	1	0	0	1	2%		
沖縄	0	0	0	0	0	0	0%		

	2022春闘報告								2022確定報告							
	自治体単組数		要求書提出		交渉実施		妥結合意		自治体単組数		要求書提出		交渉実施		妥結合意	
	計	%	計	%	計	%	計	%	計	%	計	%	計	%	計	%
全国計	1647	1132	69%	796	48%	469	28%	1649	1261	76%	1083	66%	834	51%		
北海道	180	157	87%	88	49%	42	23%	180	121	67%	103	57%	103	57%		
青森	41	22	54%	4	10%	0	0%	41	23	56%	16	39%	1	2%		
岩手	15	9	60%	3	20%	1	7%	15	9	60%	8	53%	6	40%		
宮城	32	20	63%	15	47%	9	28%	32	23	72%	16	50%	10	31%		
秋田	26	20	77%	12	46%	3	12%	26	18	69%	11	42%	11	42%		
山形	41	40	98%	40	98%	37	90%	41	41	100%	40	98%	40	98%		
福島	63	51	81%	43	68%	7	11%	63	26	41%	23	37%	4	6%		
新潟	33	24	73%	12	36%	22	67%	33	28	85%	26	79%	20	61%		
群馬	31	28	90%	24	77%	13	42%	31	27	87%	22	71%	15	48%		
栃木	23	21	91%	16	70%	12	52%	23	19	83%	14	61%	4	17%		
茨城	38	7	18%	0	0%	0	0%	38	21	55%	9	24%	5	13%		
埼玉	32	24	75%	3	9%	0	0%	32	28	88%	29	91%	23	72%		
東京	42	37	88%	35	83%	31	74%	42	40	95%	40	95%	31	74%		
千葉	15	10	67%	7	47%	2	13%	15	14	93%	12	80%	7	47%		
神奈川	32	29	91%	14	44%	3	9%	32	25	78%	30	94%	21	66%		
山梨	29	12	41%	12	41%	9	31%	29	21	72%	21	72%	2	7%		
長野	77	28	36%	15	19%	12	16%	77	64	83%	32	42%	22	29%		
富山	23	22	96%	22	96%	22	96%	23	23	100%	23	100%	18	78%		
石川	27	9	33%	1	4%	0	0%	27	21	78%	12	44%	2	7%		
福井	13	9	69%	4	31%	0	0%	13	10	77%	10	77%	3	23%		
静岡	26	26	100%	17	65%	1	4%	26	26	100%	26	100%	26	100%		
愛知	17	12	71%	13	76%	1	6%	17	13	76%	13	76%	5	29%		
岐阜	21	4	19%	1	5%	0	0%	21	14	67%	4	19%	5	24%		
三重	35	27	77%	24	69%	3	9%	35	31	89%	31	89%	25	71%		
滋賀	22	17	77%	13	59%	4	18%	22	21	95%	21	95%	13	59%		
京都	20	8	40%	6	30%	1	5%	20	17	85%	20	100%	4	20%		
奈良	23	16	70%	8	35%	2	9%	23	18	78%	17	74%	11	48%		
和歌山	22	10	45%	5	23%	5	23%	22	18	82%	15	68%	11	50%		
大阪	58	55	95%	54	93%	0	0%	58	32	55%	31	53%	27	47%		
兵庫	75	61	81%	40	53%	30	40%	75	66	88%	62	83%	58	77%		
岡山	24	13	54%	11	46%	0	0%	24	19	79%	16	67%	14	58%		
広島	25	20	80%	14	56%	13	52%	25	23	92%	24	96%	19	76%		
鳥取	20	20	100%	20	100%	20	100%	20	20	100%	20	100%	20	100%		
島根	24	24	100%	24	100%	24	100%	24	24	100%	24	100%	24	100%		
山口	22	19	86%	14	64%	13	59%	21	21	100%	21	100%	19	90%		
香川	21	21	100%	21	100%	21	100%	21	20	95%	19	90%	19	90%		
徳島	34	14	41%	6	18%	4	12%	34	23	68%	17	50%	12	35%		
愛媛	17	5	29%	5	29%	0	0%	17	12	71%	11	65%	11	65%		
高知	20	12	60%	5	25%	3	15%	20	17	85%	12	60%	9	45%		
福岡	75	48	64%	47	63%	43	57%	75	64	85%	63	84%	60	80%		
佐賀	27	17	63%	17	63%	17	63%	29	20	69%	9	31%	8	28%		
長崎	29	16	55%	9	31%	5	17%	29	15	52%	13	45%	11	38%		
大分	21	21	100%	20	95%	20	95%	22	21	95%	20	91%	20	91%		
宮崎	24	22	92%	7	29%	4	17%	24	24	100%	24	100%	18	75%		
熊本	51	7	14%	2	4%	0	0%	51	21	41%	10	20%	5	10%		
鹿児島	45	33	73%	20	44%	9	20%	45	35	78%	27	60%	12	27%		
沖縄	36	5	14%	3	8%	1	3%	36	24	67%	16	44%	20	56%		

＜別表2＞2023春闘要求に関する交渉結果報告(全国計)

2023年4月14日現在 46県本部

※春闘に取り組んだ単組ではなく、全単組を対象としていますので、単組数の合計が県本部加盟単組数となるようお願いします。		都道府県 (単組数)	県政令市 (単組数)	都市特別区 (単組数)	町村 (単組数)	事務組合 広域 連合 (単組数)	合計	全単組比
県本部加盟の単組数（自治体数ではありません）⇒		57	86	640	587	130	1500	
<b>I 労使関係ルール確立の取り組みについて</b>								
※下記のうちから、該当するものをいずれか1つ選択してください。								
1. 「労使関係ルールに関する基本要請書」を提出した (春闘要請書の項目として入れた場合も含む) 【要請書の提出のみ】		9	23	144	119	13	308	20.5%
2. 労使関係ルールに関する交渉を実施した		7	6	39	13	2	67	4.5%
3. 労使関係ルールに関する交渉を実施し、妥結（合意）に至った (一部の要請項目のみ妥結（合意）した場合も含む)		6	10	50	30	8	104	6.9%
4. 労使関係ルールに関する合意、妥結事項を書面、協定書で確認した		3	7	63	53	13	139	9.3%
5. 労使関係ルールについては、春闘期以外で単組独自で要請し、妥結（合意）している		16	16	90	69	14	205	13.7%
6. これまで要請したことはない		3	2	18	36	12	71	4.7%
<b>II 「要請基準」の前進回答の状況について</b>								
*上段（黄色の行）は、要請書を提出した単組のうち、要請項目に入れた単組数を記入してください。なお、要請項目は全く同じ文言でなくても、同様の内容であれば可とします。								
*以下の「結果」の欄は、前進回答があった単組や今春闘期前に達成している単組数を記入してください（達成していて要請書を提出していない単組も含めた数）。								
1. 賃金水準の改善を要請した		37	52	372	282	41	784	52.3%
結果	前進回答があった	6	3	25	17	1	52	3.5%
への イン 達ト 状賃 況金	30歳248,775円以上を達成している	11	6	62	11	4	94	6.3%
	35歳293,807円以上を達成している	9	6	50	7	4	76	5.1%
	40歳343,042円以上を達成している	8	5	39	4	1	57	3.8%
2. 到達目標（ポイント賃金）の達成のため、運用の改善を要請した								
結果	初任給格付けの改善を要請した	27	46	293	239	32	637	42.5%
	前進回答があった	3	2	8	10	1	24	3.8%
	現在協議中	8	15	69	38	8	138	21.7%
	上位昇給の活用を要請した	18	31	216	200	24	489	32.6%
	前進回答があった	0	0	1	3	0	4	0.8%
	現在協議中	4	11	48	29	6	98	20.0%
	50歳台後半層職員の昇給維持について要請した	27	38	259	202	27	553	36.9%
	前進回答があった	1	3	10	13	2	29	5.2%
	現在協議中	10	12	62	27	8	119	21.5%
	到達級の改善と昇格の確保を要請した	27	39	255	209	29	559	37.3%
	前進回答があった	1	0	5	3	0	9	1.6%
	現在協議中	11	13	60	32	8	124	22.2%

※春闘に取り組んだ単組ではなく、 <b>全単組を対象としていますので、単組数の合計が県本部加盟単組数となるよう</b> にお願いします。		都道府県 (単組数)	県都政令市 (単組数)	都市特別区 (単組数)	町村 (単組数)	事務組合 広域連合 (単組数)	合計	全単組比
3. 中途採用者の賃金改善を要求した		25	37	294	223	29	608	40.5%
前進回答があった		0	0	10	9	1	20	3.3%
※「前進回答があった」と回答した単組は、該当するものを選択してください（複数回答可）								
結果	民間経験のある中途採用者の初任給格付けについて、能力、経験等を踏まえ、2級以上の格付けを可能とした（予定も含む）	0	0	6	3	0	9	45.0%
	民間経験のある中途採用者の号給決定は、民間職務経験を踏まえた改善をはかった（予定も含む）	0	0	7	5	1	13	65.0%
	中途採用者の初任給決定の変更にあたり、必要な在職者調整を行った（予定も含む）	0	0	6	4	0	10	50.0%
※以下の設問は <b>全単組</b> が回答してください（今春闘期以前の状況について回答してください）								
整備状況	民間経験のある中途採用者の初任給格付けについて、能力、経験等を踏まえ、2級以上の格付けを可能としている	16	15	93	49	5	178	11.9%
	民間経験のある中途採用者の号給決定は、民間職務経験を踏まえて決定している	35	32	293	190	44	594	39.6%
4. <b>2023春闘で、医療・社会福祉職場の処遇改善を要求した</b> ※1つの職種でも処遇改善に取り組んでいれば、「要求した」に○と回答してください。		17	23	162	76	13	291	19.4%
※2023春闘で要求した場合、該当するものを選択してください（複数回答可）								
【2023春闘】 要求の結果	看護師等の処遇を改善した（非正規職員）	1	1	7	1	6	16	5.5%
	看護師等の処遇を改善した（正規職員）	6	3	11	3	4	27	9.3%
	保育・幼稚園教諭等の処遇を改善した（非正規職員）	0	1	10	8	0	19	6.5%
	保育・幼稚園教諭等の処遇を改善した（正規職員）	0	0	11	7	0	18	6.2%
	介護・障害福祉職員の処遇を改善した（非正規職員）	1	0	1	0	0	2	0.7%
	介護・障害福祉職員の処遇を改善した（正規職員）	1	0	1	0	0	2	0.7%
	要求はしたが、何も獲得できなかった	5	16	78	42	5	146	50.2%
※2023春闘以前に既に獲得済の場合の改善内容をお答えください（複数回答可）								
既に獲得済の状況	看護師等の処遇を改善した（非正規職員）	16	7	36	5	6	70	4.7%
	看護師等の処遇を改善した（正規職員）	14	7	37	6	7	71	4.7%
	保育・幼稚園教諭等の処遇を改善した（非正規職員）	0	5	100	40	0	145	9.7%
	保育・幼稚園教諭等の処遇を改善した（正規職員）	0	0	31	14	0	45	3.0%
	介護・障害福祉職員の処遇を改善した（非正規職員）	0	1	7	1	1	10	0.7%
	介護・障害福祉職員の処遇を改善した（正規職員）	0	1	6	0	0	7	0.5%
5. 「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用し、会計年度任用職員の処遇改善を要求した		34	43	330	221	30	658	43.9%
前進回答があった		3	3	32	16	3	57	8.7%
※「前進回答があった」と回答した単組は下記にもお答えください（複数回答可）								
結果	給料（報酬）の改善を勝ち取った	1	1	24	7	3	36	63.2%
	手当の改善を勝ち取った	1	1	3	1	1	7	12.3%
	給料（報酬）について昇給（幅・上限等）などの運用改善を勝ち取った	0	1	0	3	0	4	7.0%
	休暇制度等の改善を勝ち取った	5	2	17	9	0	33	57.9%

※春闘に取り組んだ単組ではなく、 <b>全単組を対象としていますので、単組数の合計が県本部加盟単組数となるよう</b> にお願いします。		都道府県 (単組数)	県政令市 (単組数)	都市特別区 (単組数)	町村 (単組数)	事務組合 広域連合 (単組数)	合計	全単組比
※以下の設問は <b>全単組</b> が回答してください（今春闘期以前に勝ち取ったものも含めてご回答ください）								
制度の整備状況	常勤職員と同じ初任給基準を使用している	13	15	109	74	17	228	15.2%
	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に基づき行われている	14	14	68	54	13	163	10.9%
	昇給（職務経験）は常勤職員と同じ基準（号給）で行われている	10	19	82	63	11	185	12.3%
	昇給の最高号給に上限がない	0	0	14	14	2	30	2.0%
	一時金について常勤職員の期末手当と同様（もしくはそれ以上）の月数支給となっている	29	29	198	132	18	406	27.1%
	有給の病気休暇がある	14	24	110	58	11	217	14.5%
	再度の任用回数に上限がない	10	16	126	105	13	270	18.0%
6. 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労基法・人事院規則が定める原則（月45時間年360時間）を上限として、適正に運用することを要求した		29	42	301	224	32	628	41.9%
運用状況	※該当するものを選択してください（複数回答可）							
	客観的な方法（タイムカード、パソコン等）で勤務時間管理が行われている	25	28	163	102	17	335	22.3%
	条例・規則に定めた超過勤務の原則的な上限（月45時間年360時間）は守られている	10	13	67	47	24	161	10.7%
	他律的業務の比重が高い部署を必要最小限の範囲に限定している	9	11	86	33	13	152	10.1%
	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」の発動を災害時のみとするなど具体的業務に限定している	10	16	48	26	12	112	7.5%
7. 36協定の締結、改定を要求した（労基法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定に準ずる文書の締結を求めた）		19	36	246	201	35	537	35.8%
結果	※該当するものをいずれか1つを選択してください							
	これまで未締結だった職場で、今回新たに36協定またはそれに準ずる文書を締結した	0	0	7	5	0	12	2.2%
	既にすべての職場で36協定またはそれに準ずる文書を締結している	13	13	52	23	22	123	8.2%
	締結義務職場では既にすべて締結している（準ずる文書は一部で締結、または、すべて未締結）	24	31	183	75	16	329	21.9%
8. 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を要求した		17	31	202	191	20	461	30.7%
結果	※いずれか1つを選択してください							
	前進回答があった	1	0	8	3	0	12	2.6%
	今春闘期以前に協議済み	12	19	87	40	9	167	11.1%
9. ワークライフバランスの実現にむけ、両立支援制度の改善・整備を行うことを要求した		30	42	279	213	30	594	39.6%
結果	※該当するものを選択してください（複数回答可）							
	【常勤・会計年度任用職員】不妊治療休暇を拡充した	8	7	43	13	4	75	12.6%
	【常勤】子の看護休暇について、制度の拡充をはかった	4	4	21	14	3	46	7.7%
	【会計年度任用職員】有給の病気休暇（私傷病）を勝ち取った	3	0	10	2	1	16	2.7%
	その他	3	8	26	38	5	80	13.5%

※春闘に取り組んだ単組ではなく、 <u>全単組を対象としていますので、単組数の合計が県本部加盟単組数となるよう</u> にお願いします。		都道府県 (単組数)	県政令市 (単組数)	都市特別区 (単組数)	町村 (単組数)	事務組合 組合 広域 連合 (単組数)	合計	全単組比	
10. 定年引き上げに関する要求・協議を行った		32	40	303	238	34	647	43.1%	
結果	※いずれか1つを選択してください								
		前進回答があった	6	7	55	24	0	92	14.2%
		現在協議中	7	18	136	81	19	261	40.3%
		条例改正未実施の単組は、22年度内の条例改正を確認した	3	1	11	7	3	25	3.9%
		既に協議（決着）済	19	19	143	93	15	289	19.3%
	※「前進回答があった」と回答した単組は、下記から該当するものを選択してください（複数回答可）								
		中長期的な人員構成のシミュレーションを踏まえ、計画的な新規採用と業務量に応じた適切な人員確保を勝ち取った	6	6	24	14	0	50	54.3%
		高齢層職員の昇給を維持した	0	1	11	8	0	20	21.7%
		高齢者部分休業制度の新設・拡充をはかった	3	4	34	2	0	43	46.7%
		再任用職員の退職時の職務での任用・級の格付けを勝ち取った	0	0	3	2	0	5	5.4%
11. カスタマーハラスメントの防止にむけて対策を講じるよう要求した		18	31	229	204	18	500	33.3%	
結果	前進回答があった	1	3	19	9	2	34	6.8%	
12. セクハラやパワハラなど法律上の措置義務のあるハラスメントの防止にむけ、対策を講じるよう要求した		30	44	318	244	32	668	44.5%	
結果	前進回答があった	0	0	32	15	3	50	7.5%	
	※「前進回答があった」と回答した単組は下記にもお答えください（複数回答可）								
		職場でハラスメントの実態調査が行われた（行われる予定も含む）	0	0	6	2	2	10	20.0%
		「ガイドライン」や「要綱」が策定された（策定予定も含む）	0	1	11	8	2	22	44.0%
		相談窓口が設置された（設置予定も含む）	0	2	14	10	3	29	58.0%
		管理職および職員に対し、ハラスメントに関する研修・講習等が実施された（実施予定も含む）	1	1	28	13	2	45	90.0%
※以下の設問は <u>全単組が</u> 回答してください（今春闘期以前に勝ち取ったものも含めてご回答ください）									
整備状況	既に職場でハラスメントの実態調査が行われている	8	9	49	11	2	79	5.3%	
	既に「ガイドライン」や「要綱」が策定されている	26	28	212	90	14	370	24.7%	
	既に相談窓口が設置されている	26	38	270	119	25	478	31.9%	
	既に管理職および職員に対し、ハラスメントに関する研修・講習等が実施されている	26	37	247	119	23	452	30.1%	

※春闘に取り組んだ単組ではなく、 <b>全単組を対象としていますので、単組数の合計が県本部加盟単組数となるよう</b> お願いします。		都道府県 (単組数)	県都 政令市 (単組数)	都 市 特別区 (単組数)	町 村 (単組数)	事務 組合 広域 連合 (単組数)	合 計	全単組比
<b>Ⅲ 地域公共サービスの質を守るための人員確保について</b>								
* 上段（黄色の行）は、要求書を提出した単組のうち、 <b>要求項目に入れた単組数</b> を記入してください。なお、要求項目は全く同じ文言でなくても、同様の内容であれば可とします。								
* 以下の「結果」の欄は、 <b>前進回答</b> があった単組や今春闘期前に達成している単組数を記入してください（達成して <b>要求書を提出していない単組も含めた数</b> ）。								
1. 公共サービスの安定的な提供にむけ、必要な人員を要求した		32	45	313	243	33	666	44.4%
結果	前進回答があった (⇒人員確保闘争の詳細な調査は別途実施)	5	6	35	22	4	72	10.8%
2. 安定した医療体制の提供のため、公立・公的医療機関の人員不足の解消について要求した		17	15	84	70	10	196	13.1%
結果	前進回答があった	2	1	3	1	0	7	3.6%
3. 保健所の体制強化について要求した ※保健所設置自治体のみ回答してください		18	23	43	7	0	91	6.1%
※該当するものをいずれか1つ選択してください								
結果	保健所職員の人員増（全体の体制強化）を確認した	9	7	1	0	0	17	18.7%
	保健所保健師の人員増を確認した	2	1	2	0	0	5	5.5%
	保健所事務職の人員増を確認した	0	1	0	0	0	1	1.1%
	要求はしたが、何も獲得できなかった	1	5	8	1	0	15	16.5%
4. 地方衛生研究所の体制強化について要求した ※設置自治体のみ回答してください		11	5	2	1	0	19	1.3%
※該当するものをいずれか1つ選択してください								
結果	地方衛生研究所の人員増を確認した	7	2	0	0	0	9	47.4%
	要求はしたが、何も獲得できなかった	2	3	1	0	0	6	31.6%
<b>Ⅳ 持続可能な公共サービスの実現をめざすための要求について</b>								
* 上段（黄色の行）は、要求書を提出した単組のうち、 <b>要求項目に入れた単組数</b> を記入してください。なお、要求項目は全く同じ文言でなくても、同様の内容であれば可とします。								
* 以下の「結果」の欄は、 <b>前進回答</b> があった単組や今春闘期前に達成している単組数を記入してください（達成して <b>要求書を提出していない単組も含めた数</b> ）。								
1. 「持続可能な公共サービスの実現をめざすための要求」について、自治体や関係する当局に提出した		14	20	138	91	9	272	18.1%
結果	前進回答があった	2	0	0	1	1	4	1.5%
2. 地域の政策課題の実現にむけて、首長・自治体議員への要請行動を行った		1	6	14	12	0	33	2.2%

＜別表3＞2023春闘の取り組み状況結果報告（全国計）

2023年4月14日現在 46県本部

※春闘に取り組んだ単組ではなく、全単組を対象としていますので、単組数の合計が県本部加盟単組数となるようにお願いします。		都道府県 (単組数)	都政令市 (単組数)	都市特別区 (単組数)	町村 (単組数)	事務組合 広域 連合 (単組数)	公共 民間 (単組数)	合計	全単組比
県本部加盟の単組数（自治体数ではありません）⇒		57	86	635	588	134		1,500	
I 単組における要求書作成等にあたっての取り組みについて									
1. 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（複数回答可）									
結果	職場委員が職場ごとに意見を集約した	9	13	121	106	8		257	17.1%
	青年部や女性部等が中心となって意見を集約した	7	1	19	14	0		41	2.7%
	アンケートを配布し意見を集約した	13	9	101	57	14		194	12.9%
	支部内の職場委員が意見を集約した	6	8	16	5	0		35	2.3%
	評議会等と連携をはかり意見を集約した	8	9	39	9	2		67	4.5%
	会計年度任用職員からの意見をあわせて集約した	6	13	51	15	3		88	5.9%
	執行部で検討し作成した	28	38	238	146	25		475	31.7%
	県本部、中央本部のモデル要求書を使用した	5	20	236	231	30		522	34.8%
	その他	6	7	28	24	10		75	5.0%
2. 若手組合員はどのようなかたちで春闘に参加したか（複数回答可）									
結果	青年部・ユース部で独自要求書を作成し、独自交渉した	4	6	25	26	0		61	4.1%
	青年部・ユース部が若手組合員の意見を集約し、基本組織の要求に反映した	7	8	71	46	2		134	8.9%
	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	1	4	16	19	1		41	2.7%
	基本組織の交渉参加など具体的役割を担った	14	13	82	43	6		158	10.5%
	特に意見は取り入れていない	11	13	125	85	24		258	17.2%
	その他	4	8	59	39	21		131	8.7%
3. 職場委員会、分会は十分に機能しているか（複数回答可）									
結果	職場委員は職場単位に配置され、意見を集約している	16	24	179	128	15		362	24.1%
	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	11	10	23	11	3		58	3.9%
	配置しているが、機関紙配布など情報伝達機能のみ	10	12	122	57	12		213	14.2%
	職場委員会は存在しない	4	9	58	79	29		179	11.9%
	その他	2	2	10	6	4		24	1.6%
4. 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（複数回答可）									
結果	賃金改善	21	28	139	103	22		313	20.9%
	労働時間短縮	20	14	83	65	7		189	12.6%
	人員確保	29	39	278	199	41		586	39.1%
	職場環境改善や労働安全衛生活動	12	15	116	86	18		247	16.5%
	その他	2	10	28	30	10		80	5.3%



※春闘に取り組んだ単組ではなく、全単組を対象としていますので、単組数の合計が県本部加盟単組数となるようにお願いします。		都道府県 (単組数)	県都政令市 (単組数)	都市特別区 (単組数)	町村 (単組数)	事務組合 組合 広域 連合 (単組数)	公共 民間 (単組数)	合計	全単組比
5. 交渉への参加・報告の仕方は、どのようにしたか（複数回答可）									
結果	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した	5	11	55	45	11		127	8.5%
	執行部と職場委員が交渉に参加し、組合員には後日報告した	17	14	97	62	13		203	13.5%
	執行部と職場委員が交渉に参加し、組合員はウェブ等で傍聴参加した	2	0	0	2	0		4	0.3%
	交渉していない	2	5	62	69	17		155	10.3%
	その他	9	22	169	93	20		313	20.9%
6. 要求内容、交渉、妥結状況を組合員と共有できているか（複数回答可）									
結果	職場集会で情報共有している	13	16	105	78	12		224	14.9%
	職場委員から直接伝達している	1	12	54	43	10		120	8.0%
	機関紙、SNSで情報共有している	36	44	297	146	25		548	36.5%
	未周知	0	1	27	24	7		59	3.9%
	その他	4	4	19	36	9		72	4.8%
II 春闘統一行動について									
1. 第1次全国統一行動（2月21日）として「時間外職場集会等」を実施した									
結果	時間外職場集会を実施した	2	3	25	15	5		50	3.3%
	参加人数	535	230	826	294	62		1,947	
	その他、機関紙等配布等を実施した	15	15	118	86	22		256	17.1%
	参加人数	4,450	115	7,260	1,926	32		13,783	
2. 自治労3・17全国統一行動日（3月17日）として「29分時間内食い込み集会」を実施した									
結果	29分時間内食い込み集会を実施した	1	2	1	3	3		10	0.7%
	参加人数	24	53	330	22	15		444	
	その他、時間外職場集会等を実施した	14	11	115	93	11		244	16.3%
	参加人数	1,388	386	5,594	2,633	166		10,167	
3. 第3次全国統一行動（3月24日）として「時間外職場集会等」を実施した									
結果	時間外職場集会を実施した	5	4	11	7	3		30	2.0%
	参加人数	221	71	456	161	15		924	
	その他、機関紙等配布等を実施した	10	15	80	59	13		177	11.8%
	参加人数	4,640	84	3,183	945	32		8,884	



## 2. 賃金・労働条件改善をめぐる人勧期を中心とした取り組み

### 【2023人勧期闘争における基本的考え方】

1. 2023連合春闘は、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求め、日本全体の生産性の引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的にする必要から、「すべての組合が賃上げに取り組む」との方針のもと、多くの組合が前年超えの要求を掲げ、要求組合数も前年を上回りました。

4月3日公表の第3回回答集計では、平均賃金方式で回答を引き出した組合の加重平均が11,114円・3.70%と、昨年同時期と比べると4,795円増・1.59ポイント増で、比較できる2013年調査から過去最大の大幅な賃上げの流れが広がっています。

ウクライナ情勢や米中関係の変化など日本経済への影響をはじめ、原材料価格や原油高による物価上昇など、今後の社会経済情勢は依然不透明な状況の中、労働者の賃上げへの期待は大きく、すべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかるため、中小を含めた民間の賃上げの動向を注視する必要があります。

2. 公務員連絡会は春闘交渉の中で、2023人勧は例年通りのスケジュールに沿って取り組むことを確認しています。本年の民間給与実態調査は4月24日～6月16日の期間で、調査を行うこととしています。

2023春闘では多くの組合が賃上げを勝ち取っていますが、産業・企業規模によ

り状況は異なり、月例給および一時金に関する民調結果への影響を注視する必要があります。

賃金をはじめとする公務員の労働条件については、交渉・合意によって決定されるべきものであるとの基本的考え方に立ち、給与改定にあたっては、精確な調査による公平・公正な官民比較に基づき、月例給・一時金の引き上げを求めます。とくに、本年は消費税引き上げの影響を除いて約30年ぶりに消費者物価上昇率が3%となり、生活防衛の観点からも、2023春闘における民間企業の賃上げを踏まえ、公務員労働者の賃金引き上げを積極的に求めます。

### 【2023人事院勧告にむけた人事院への要求事項】

3. 自治労、公務員連絡会は、人事院に対し、以下の課題について十分な交渉・協議、合意を求めます。

#### (1) 公務員労働者の賃金について

- ① 給与改定にあたっては、精確な官民比較に基づき、初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。
- ② 一時金についても、精確な調査と官民比較を行うことを求め、支給月数を引き上げること。
- ③ 再任用者の賃金水準を改善すること。
- ④ 諸手当の改善について、地域の

実情や職務、生活実態などを踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づき行うこと。

(2) 非常勤職員等の制度および処遇の改善

- ① 同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇の原則に基づき、関係法令、規則を適用すること。
- ② 「非常勤職員給与決定指針(2023年4月)」等に基づき、着実な処遇改善をはかること。
- ③ 雇用の安定と処遇の改善にむけ、期間業務職員制度の適切な運用と必要な改善措置の実施をはかること。
- ④ 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との均等待遇をはかるとともに、無給休暇を有給化すること。

(3) 労働諸条件の改善について

- ① 労働時間の短縮とワーク・ライフ・バランスの実現にむけて次の事項を実現すること。
  - ア ICT等を活用した客観的で厳格な勤務時間管理
  - イ 超過勤務の上限を定めた人事院規則等を踏まえた運用の検証と必要な対策
  - ウ 「他律的業務の比重が高い部署」の指定に関する各府省への指導強化
  - エ 超過勤務割増率の引き上げと超過勤務手当の全額支給
  - オ テレワークの制度・運用改善や実態を踏まえた手当の支給
  - カ 勤務間インターバルの確保

キ 育児・介護など両立支援制度の改善と取得しやすい職場環境の整備

- ② ハラスメントの防止にむけて、人事院規則の措置を踏まえ、実効性のある対策を推進すること。

**【社会と公務の変化に応じた給与制度の整備にむけた取り組み】**

4. 2024年に予定されている給与制度の見直しにむけて、2023年夏に骨格案が示される予定です。見直しにあたっては、民間の初任給および若年層の賃金水準を踏まえたものとするとともに、中高年層も含めたすべての世代のモチベーション向上につながる見直しを求めます。

なお、60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与カーブの見直しについては、中高年層の大幅な賃金引き下げとにならないよう求めるとともに、2023年骨格案、2024年成案で拙速に結論づけることなく、定年引き上げ完成を見据え、中長期的に議論をすることを求めます。

5. 地域手当について、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、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いますが、見直しにあたっては、給与における地域手当の割合をこれ以上拡大しないこと、地域手当の近接する地域間格差の縮小を求めます。

6. 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年の勧告によって給地が見直され、現在に至っています。寒冷、積雪等

の地域に勤務する職員の冬の期間における暖房用燃料費等生計費の増嵩分を補填するという本来の趣旨を踏まえるとともに、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もとに、手当の維持・改善を求めて取り組みます。

### 【2023人勧期闘争にむけた諸行動等の取り組み】

7. 2023人勧期闘争について、次の通り取り組みを配置します。具体的な日程は発文中で指示します。
  - ① 人事院への要求提出
  - ② 全国統一行動  
要求の実現にむけて次の通り設定し、時間外職場集会を開催します。
    - ・第1次全国統一行動 6月下旬  
(対人事院要求提出の翌日)
    - ・第2次全国統一行動 7月26日  
(中央行動にあわせて)
    - ・第3次全国統一行動 8月初旬  
(人事院勧告日の翌日)
  - ③ 中央行動  
7月26日 東京(予定)
8. 人勧期に結集する取り組みとして、2023人勧期署名行動はじめ、適宜状況に応じた取り組みを進めます。

### 【2023人事委員会勧告にむけたたたかい】

9. 県本部・単組は、2023人事委員会勧告対策の強化のため、次の取り組みを行います。
  - (1) 人事委員会勧告が市町村の賃金確定に与える影響の大きさを踏まえ、人事委員会対策にむけた体制を構築

します。

交渉にあたって県本部は、県職労・政令市職労、各都道府県の公務員連絡会構成組織などと連携し、交渉体制を強化します。また、地域ブロックの人事委員会の協議体への対応もはかります。

- (2) 人事委員会への要求提出は、人事院への要求提出日を基準とし、下記の通り要求するとともに、勧告まで継続的な交渉・協議を行います。
  - ① 2023年の給与改定にあたっては精確な調査と公平・公正な公民比較に基づき、月例給の水準を引き上げる勧告を行うこと。初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。
  - ② 一時金については、精確な調査と公民比較を行うことを求め、支給月数を引き上げること。
  - ③ 諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づくこと。住居・通勤手当については、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た自動車等による通勤手当を引き上げること。
  - ④ 各人事委員会の勧告にむけた調査や作業にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。
  - ⑤ 会計年度任用職員制度について、法制度の趣旨を踏まえた適切な制度となっているか人事委員会として主体的な検証を行い、必要に応

じた勧告等を行うこと。

- ⑥ 労働基準監督機関として、時間外労働の上限規制に関する条例・規則が適切に運用されているか検証するとともに、実効性の確保にむけて具体的な報告を行うこと。また、勤務時間を厳格に把握し、それに基づく時間外手当の支給が行われているかを監督するとともに、適切な取り扱いを推進すること。さらに、休暇・休業制度の取得推進や拡充、ワーク・ライフ・バランスの実現をはかること。

- ⑦ ハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。

(3) 人事院勧告後、勧告内容に応じて、改めて人事委員会に要求提出を行います。

10. 本部は、公務労協地公部会に結集し、下記の交渉を実施します。

- ① 総務省に対し、人事委員会の自主性・主体性を尊重し、不当な関与をしないことを求めます。

- ② 全人連に対し、2023勧告の課題について要請します。

11. 特別交付税の算定に関して、国基準を上回る地域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。

12. 人事委員会勧告対策の強化のため、自治労人事委員会勧告対策会議を開催し、要求と交渉に関わる具体的対応などにつ

いて、協議、意思統一を行います。

### 【定年引き上げにむけた取り組み】

13. 2023年4月1日から定年年齢が引き上げられました。施行日までに、具体的な運用課題について決着が着いていない単組については、引き続き交渉・協議を行います。

14. 定年引き上げが完成するまでの暫定再任用職員の任用については、2013年総務副大臣通知を踏まえ、フルタイムを基本とし、賃金・労働条件についても定年引き上げを踏まえ、抜本的に改善するよう求めます。

15. 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。

16. 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。

### 【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】

17. 第211回通常国会に、会計年度任用職員に対して勤勉手当支給を盛り込んだ地方自治法等の改正案が提出されています。法案成立をめざし、国会審議を注視し、必要な対策を行います（P）。

18. 改正地方自治法は2024年4月の施行が予定されていることから、単組は、勤勉手当の支給を開始できるよう、少なくとも12月議会までにすべての自治体で確実な条例化をめざします。



19. 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とした賃金労働条件について、現在の条例・規則の点検を行い、同一労働同一賃金にむけた処遇改善に取り組みます。

#### 【人事評価制度等への対応】

20. 総務省は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・改善をめざして、早急に公正・公平な運用の確立に取り組みます。

21. 2022年10月から、国では人事評価評語が細分化されました。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っています。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。

22. しかし、国の評語区分の見直しは国公の運用実態に基づいたものであるため、自治体で同様の見直しをすることは適当ではありません。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ります。

単組においては、職員のモチベーションを損なうことのないよう、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を明らかにします。その上で、国とは制度や実態が異なることを指摘し、機械的に国通りの見直しとならないよう、交渉・協議し、当局の姿勢・考え方の確認を行います。

### 3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

#### 【公務員制度改革への対応】

1. 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、政府は一向に現状維持の姿勢を変えていません。引き続き、政府に対し、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。

また、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および消防の職場課題について協議を進めます。

- 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、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。

国家公務員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。

#### 【人員確保にむけた取り組み】

- 人員要求は、職員の労働条件に関わる重要な要求であることを再確認し、2023春闘方針に基づき、春闘期において各単組で実施した職場点検や安全衛生委員会で報告された、職場ごとの時間外勤務の直近の実態および人員確保チェックリストなどを基礎として、2023人員確保闘争に積極的に取り組みます。
- 2023年度から定年延長制度が開始し、新規採用の抑制も懸念されることから、職員の長期的な人員体制について、当局に対して具体的なシミュレーションとデータの開示を求め、人員不足の解消と組織の新陳代謝を確保するために、計画的かつ平準的な新規採用を求めています。
- 人員確保闘争は、重点闘争として通年的に取り組むこととし、6月9～15日を基本的交渉ゾーンに設定します。  
闘争スケジュールについては、各自治

体の採用募集時期や取り組み状況等を考慮して、6月期以外になる場合は県本部が集中期間を設定して、統一闘争として取り組みます。

本部は、県本部・単組での取り組み状況の点検・検証を行います。

#### 【時間外勤務の上限規制と36協定の締結】

- 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。
  - 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」、本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」を踏まえ、交渉・協議と合意により、すべての労働者の始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる労働時間管理体制を構築します。勤務時間の客観的把握を実施するとした内閣人事局「令和3年度における人事管理運営方針」を参考として、当局に具体的措置を求めます。  
とくにテレワーク等においては、時間外労働は原則行わないこと、時間外労働を行う場合であっても事前命令を徹底することとします。また、労働時間の管理については、パソコンの使用時間等の客観的な記録を始業・終業時間の把握に用いることなどにより、適正に労働時間を管理させることを求めます。
  - 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。
  - 条例・規則が定める上限時間を踏まえ、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。とくに、労働基準

法「別表第一」に該当する事業場において、協定の締結なく時間外労働が行われている場合は、法令違反にあたります。県本部は各単組の締結状況を確認し、長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも、速やかに36協定の締結にむけ労使交渉などに取り組むよう、単組を指導します。取り組みの推進にあたっては、本部作成の「36協定のてびき」（公務のための「0からはじめる36協定」）を活用します。

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

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

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

ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じることができる「特例業務」については、その業務（大規模災害など）の特定と職員の範囲、上限時間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めます。
- 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。

7. 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。当面は、人事院の「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」の最終報告で、「原則11時間のインターバルをめざす」とされたことを踏まえ、国の動向を注視します。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、人事院の研究会が3月27日に最終報告をまとめ、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が、コアタイムと一日の最短勤務時間を短縮したフレックスタイム制度については、本年4月から施行されました。自治体でテレワークやフレックスタイム制を導入する場合については、総労働時間短縮とワーク・ライフ・バランスの観点、と

くに育児・介護等の家庭的責任を担う人などが、柔軟な働き方をすることにより、両立が可能となるよう、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態の実現を求めます。なお、導入にあたっては労働者の意思に基づいて自ら選択できる制度とし、一方的に使用者に決められることのないような制度とします。

④ 治療と仕事の両立支援、障害を持つ職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組みます。不妊治療休暇については、治療に必要な日数を付与することなど、さらに制度の拡充を求めます。また、リフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充にむけ取り組みます。

⑤ 高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。

#### 【ハラスメント防止の取り組み】

8. 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。

9. 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。

10. 議員から職員へのハラスメントを防止するために、組織内議員等を通じて、議会での条例づくりを求めています。
11. 他産別や地方連合会と連携して、地域におけるハラスメント禁止を進める条例制定を求めています。

### 【快適職場づくりと労働安全衛生月間の取り組み】

12. 安全で快適な職場環境の実現をめざし、7月の安全衛生月間を中心に、全単組で安全衛生活動に取り組みます。
13. 単組の安全衛生月間の重点目標を、以下の通りとします。
  - ① 安全衛生委員会が未設置の事業所は安全衛生委員会を設置する。
  - ② 安全衛生委員会の年間計画が未作成の事業所は、職場点検・巡視を盛り込んだ計画を作成する。
  - ③ 職場点検・巡視を本部作成の「職場点検活動のてびき」のチェックリスト等をもとに実施する。
  - ④ 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、超過勤務が常態化している職場については具体的な対応策を示させる。同時に、「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署や「特例業務」の超勤実態について報告・分析を行う。
  - ⑤ 自治労「パワーハラスメントのない良好な職場をめざして～予防・解決マニュアル～」や「パワハラウェブサイト」（自治労HP内）および本部作成の「ハラスメント禁止条例・要綱案」を活用し、

職場のあらゆるハラスメントの防止・解決策を推進する。

- ⑥ 自治労「カスタマーハラスメントのない良好な職場をめざして～予防・対応マニュアル～」を活用して、カスタマーハラスメント防止にむけた具体的措置を当局に求める。
  - ⑦ 「自治労メンタルヘルス対策指針」や総務省「令和3年度 総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会報告書」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を実施する。
  - ⑧ 厚生労働省の導入マニュアル等も参考にしながら、全職場でストレスチェックの実施・評価を行う。結果を安全衛生委員会等で分析・協議・課題の洗い出しを行い高ストレス職場の課題を解決する。
  - ⑨ 定年延長を踏まえた高齢職員の公務災害の防止と厚労省の「エイジフレンドリーガイドライン」等を参考にした高齢職員の安全衛生対策を推進する。
  - ⑩男女がともに安全衛生活動を推進するため、安全衛生委員会の女性委員を拡充するとともに、非常勤職員の参画を求める。
  - ⑪ 会計年度任用職員、臨時職員をはじめ同一事業所内の公共民間労働者など、すべての労働者の安全衛生を確保する。
14. さらに、個別目標を設定し取り組むことのできる事業所は、以下の項目について取り組みます。
    - ① 仕事や職場を原因とする心身の不調をなくすため、業務量やチームワークなど仕事や職場の改善についての話し合い、働きやすい職場づくりにむけた取り組み
    - ② 作業従事者の参加による、転落事故



防止など危険な作業についての作業マニュアルの作成・遵守と定期的な見直し

③ 委託職場における発注元と受注先業者で構成する安全衛生協議体制の確立

④ アスベストのばく露防止対策と従事者および従事歴者の健康対策

⑤ 改正健康増進法の全面施行に伴う、すべての職場における受動喫煙防止対策

15. 県本部・単組は安全衛生活動の推進組織をつくり、重点職場を設定するなど目標を立てて取り組みます。

16. 県本部・単組は、「職場点検活動のてびき」や各種資料を活用し、職場巡視プログラムを組み込んだ参加型の学習・経験交流の場を設定します。日常から安全衛生委員会を定期的を開催し、職場全体で安全衛生活動の意義目的を共有化します。

17. 本部は、「職場点検活動のてびき」等、単組、県本部で安全衛生活動に活用できる資料を作成します。また、安全衛生月間の成果と到達点、今後の課題を集約し、各職場の改善事例を共有化します。

18. 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。

#### 【コロナ禍を踏まえた労働条件の再点検】

19. 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ます。

20. 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】

21. 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】

22. 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】

23. 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】

24. 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。

また、文部科学省等で給特法の見直しを含めた教員の処遇改善について検討がされており、議論の推移を注視していきます。

25. 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。

26. 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。

27. 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。

28. 「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い、労政審で議論をしています。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、今年4月から認められました。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。

29. 法制審議会は2022年12月に「担保法制の見直しに関する中間試案」をとりまとめました。中間試案で示されている譲渡担保等の法定化や事業担保制度の創設によって担保取引が活発化し、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。

30. 厚生労働省の「副業・兼業の促進に関

するガイドライン」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。

31. 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。
32. 政府は「技能実習制度」を廃止し、新制度を検討する方針を示していることから、連合に結集して必要な対策を進めていきます。
33. 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】

34. 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。

35. 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と福祉事業が適用されました。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。
36. データヘルス計画については、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。
37. 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。米国等で銀行の破綻が続くなど、経済を取り巻く環境は厳しく、日本国債の金利も上昇するなど、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。
38. 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。

39. 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】**

40. 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。



<資

料>







各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 川本 淳  
(総合労働局)

## 2023春闘期取り組み結果集約【整備状況部分】の再点検と各県本部 春闘総括の提出のお願い

日頃のご健闘に敬意を表します。

さて、自治労発2023第0165号(2023年2月3日)にて、2023春闘期の取り組み結果集約を要請し、各県本部よりご報告いただいたところです。しかし、集約結果について、無回答の箇所も散見されることから、2023春闘期取り組み結果集約のうち、整備状況を尋ねている箇所について、改めて再点検いただき、本部へ報告いただくこととします。

また、各県本部の2023春闘の取り組みの状況を把握するため、各県本部の2023春闘総括もご提出いただけますよう、よろしくお願いいたします。

詳細は以下の通り。

### 1. 2023春闘取り組み結果集約【整備状況部分】の再点検について

本発文添付の回答票で回答してください。回答ファイルは、5月31日(水)までに、キントーンにご登録ください。

一度キントーンに登録したファイルは修正できません。再度登録される場合は、修正した調査票のみを添付してください。

#### <記入上の注意>

★提出用★【県名】2023春闘\_自治体単組取り組み結果【整備状況部分】再点検報告書  
・すべての項目について、現在の全単組の状況を確認し、回答してください。

・「★提出用★【県名】2023春闘\_自治体単組取り組み結果【整備状況部分】再点検報告書」ファイルに直接入力する場合の入力方法は以下の通りです。

a) 様式中、「A単組入力用(単組回答貼り付けシート)」の各該当欄にプルダウンで「O」を記入してください。

b) 「B県本部集約表」は、「A単組入力用(単組回答貼付シート)」に記入すれば、自動で計算されますので、直接入力することのないようご注意ください。

・添付の【単組回答票】ファイルを使用して入力することもできます。

(「単組回答票」ファイルの使用方法)

「単組回答用シート」に回答すると、「県本部集約用シート」に回答が自動反映される数式が入っています。県本部は、「県本部集約用シート」に反映された該当のセルを選択、コピーし、「【県名】2023春闘\_自治体単組取り組み結果【整備状況部分】再点検報告書」ファイルの「A単組入力用(単組回答貼付シート)」に貼り付ける(値で貼り付け)ことで、単組回答の入力が簡単にできます。「県本部集約シート」に直接入力することのないよう、ご注意ください。

#### <再点検項目>

添付報告書の通り、4項目

### 2. 各県本部春闘総括の提出について

各県本部の春闘総括を、6月30日(金)までに、キントーンにご登録ください。

### 3. 資料提出のキントーンURL

下記のURLからキントーンに入り、登録をお願いします。

<https://jichiro.cybozu.com/k/714/>

📎★提出用★【県名】2023春闘\_自治体単組取り組み結果【整備状況部分】再点検報告書.xlsx (application/vnd.openxmlformats-officedocument.spreadsheetml.sheet)

📎【単組回答票】2023春闘\_自治体単組取り組み結果【整備状況部分】再点検報告書.xlsx (application/vnd.openxmlformats-officedocument.spreadsheetml.sheet)

以上

**<単組回答用>2023春闘\_自治体単組取り組み結果【整備状況部分】再点検報告書**

※下記に単組名と報告者名を記入し、単組区分はプルダウンリストから選択してください。

<b>単組名</b>		
<b>単組区分</b>		
<b>報告者</b>		

※回答は、必ず回答欄のプルダウンリストから選択してください。

※以下の設問は、全単組が回答してください。

<b>5. 会計年度任用職員制度の整備状況について ※複数回答可</b>		
(1) 常勤職員と同じ初任給基準を使用している		
(2) 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に基づき行われている		
(3) 昇給（職務経験）は常勤職員と同じ基準（号給）で行われている		
(4) 昇給の最高号給に上限がない		
(5) 一時金について常勤職員の期末手当と同様（もしくはそれ以上）の月数支給となっている		
(6) 有給の病気休暇（私傷病）がある		
(7) 再度の任用回数に上限がない <small>※ここでの「再度の任用回数に上限がない」とは、試験による合否の結果による更新回数に上限がないということではなく、通常の勤務実績で繰り返しの任用が可能で、任用回数にも上限がないかどうかという意味です。</small>		
<b>7. 36協定の締結、改定状況について ※いずれか一つ回答 （※労基法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定に準ずる文書の締結、改定状況）</b>		
(1) 運用事項について、既に協議（決着）済		
(2) 運用事項について、現在協議中		
(3) 運用事項の一部は協議（決着）が着いているが、一部について現在も協議中		
(4) 条例改正はしているが、一度も協議していない		
(5) まだ条例改正していない		
<b>10. 定年引き上げの運用事項に関する協議状況について ※いずれか一つを回答</b>		
(1) 運用事項について、既に協議（決着）済		
(2) 運用事項について、現在協議中		
(3) 運用事項の一部は協議（決着）が着いているが、一部について現在も協議中		
(4) 条例改正はしているが、一度も協議していない		
(5) まだ条例改正していない		
<b>★（1）既に協議（決着）済と回答した単組は、下記のうち勝ち取ったものを回答してください。 ※複数回答可</b>		
(1) 中長期的な人員構成のシミュレーションを踏まえ、計画的な新規採用と業務量に応じた適切な人員確保を勝ち取った		
(2) 高齢層職員の昇給を維持した		
(3) 高齢者部分休業制度の新設・拡充をはかった		
(4) 再任用職員の退職時の職務での任用・級の格付けを勝ち取った		
<b>12. セクハラやパワハラなど法律上の措置義務のあるハラスメントの防止にむけた対策の整備状況について ※複数回答可</b>		
(1) 既に職場でハラスメントの実態調査が行われている		
(2) 既に「ガイドライン」や「要綱」が策定されている		
(3) 既に相談窓口が設置されている		
(4) 既に管理職および職員に対し、ハラスメントに関する研修・講習等が実施されている		
(5) 何も実施されていない		

自治労発2023第0513号  
2023年4月24日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 川本 淳  
(総合労働局)

## 2023年度自治労賃金実態調査の実施について(その2)

連日の取り組みに心より敬意を表します。

さて、自治労発2023第0393号で通知した通り2023年度自治労賃金実態調査を実施します。調査の詳細をお示しますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

本発文では、「4. 各県本部の調査対象と回答目標数」について確定版としているほか、「5. 配布ファイルと配布方法」と「6. 集約状況の点検について」を新たにお示ししています。

### 記

#### 1. 調査の趣旨・目的

2021年に引き続き、組合員の個々の実在者賃金の調査を行い、自治体労働者の賃金要求を設定するにあたっての基礎資料としていくこととします。

これは、①近年、昇格・昇給において組合員間の差が拡大している傾向にあること、②地域間での賃金格差も、顕著になってきていること、③給与制度の総合的見直し後の賃金実態の把握が求められていること、等の状況を踏まえ、労使交渉に不可欠となる実在者賃金のデータを得るために実施するものです。

#### 2. 調査基準日

2023年5月給与支給日(調査票は、5月給与支給明細からの転記とします)

#### 3. 調査方法とスケジュール

・4月24日 本部から県本部に対し、調査へのアクセス方法(QRコード)を示した調査依頼票(PDFファイル)を配布します。(※前回は全国共通の依頼状を作成し、本部から依頼数分を県本部に郵送しましたが、今回は単組ごとに回答URL、QRコードを差し込んだPDFファイルの提供に変更します)

・5月給与支給日(調査基準日)までに県本部→単組→(支部・分会)→対象組合員本人に依頼票を配布してください。組合員に紙で配布する場合は、お手数ですが県本部または単組で印刷いただくようお願いします。

・5月給与支給日～ 対象となる組合員個人がQRコードからwebにアクセスし、回答をしていただきます。なお、同一の端末で複数人が回答する場合は、再度、QRコードを読み込むか、URLからアクセスして回答してください。

・6月23日(金)《回答期限》

#### 4. 各県本部の調査対象と回答目標数(※【別添①賃金実態調査2023・調査対象と回答目標】参照)

発文その1でご確認いただいた自治体(単組)を別添にてお示ししています。回答目標数は自治体ごとに設定していますので、自治体内に複数の自治労加盟組合がある場合(現業職場や病院職場が独立した組合となっているケースなど)には、職種別の回答目標数に基づいて各組合に割り振ってください。また、ひとつの職種が同一自治体で複数の単組にまたがっている場合は、回答目標数を任意で割り振ってください。

#### 5. 配布ファイルと配布方法

(1)調査対象者向け「調査依頼票」【別添②(見本)〇〇労働組合(組合員へのお願い文)PDF】

調査対象者に配布いただく「調査依頼票」は単組ごとに作成しています。単組ごとに回答URLが異なりますので配布の際はご注意ください。(紙での配布はいたしません)

依頼票には、下記の項目を掲載しています。

ア. 回答期限

イ. 回答上の注意

ウ. コード(支部・分会)と職種への回答(※1)

## エ. 回答方法(QRコード)(※2)

### オ. 調査項目(裏面)

※1: 単組の担当者が支部・分会単位での集約状況を把握するため、調査フォームに1~99までのコードを入力する欄を設けています。各単組で、支部・分会にコードを割り当て、依頼票に対象組合員が所属する支部・分会のコードを職種を記入し、回答してもらうようにしてください。

※2: QRコード下に記載のURLにPCからアクセスし、回答していただくことも可能です。

## (2) 自治体(組合)向け「回答目標数および回答数確認サイトについて」【別添③(見本)〇〇市(組合へのご案内)PDF】

自治体(組合)ごとに回答目標数と回答数を確認できるサイトのURLを示したPDFファイルを作成しました。ファイルにリンクを埋め込んでいますので、PC上であればURLをクリックすれば確認サイトにアクセスできます。各自治体(組合)にご案内ください。(紙での配布はいたしません)

## (3) 上記2種のファイルを各県の共有ディスク(フォルダ名「県本部名\_2023賃金実態調査」)に格納します。対象単組に対し、速やかに配布をお願いします。ワードファイルも準備していますので、必要に応じてご使用ください。

・共有ディスクのない青森、栃木、京都、奈良については、ガルーンメッセージにて直接データを送付いたします。

## 6. 集約状況の点検について

・本調査は依頼票を受け取った組合員個人が直接webにアクセスして回答しますので、単組・県本部が調査票を回収・集約する必要はありません。そのため、組合員が回答したかどうか、直接的に把握・点検できないこととなります。回収率が下がる恐れがあるため、回答有無の聞き取りをするなどの工夫をお願いします。

・県本部は、【別添④賃金実態調査2023・県本部の確認用サイト】に記載のURLにアクセスいただくと、単組ごとの回答数を確認いただけます。状況に応じて、回答の呼びかけをお願いします。

・単組は、「組合へのご案内」PDFファイルに記載のURLにアクセスしていただくと、単組ごとにコード別集約数を確認できます。状況に応じて、回答の呼びかけをお願いします。

※回答数の確認は5月15日以降ご覧いただけるよう準備します。

## 7. 単組における留意事項

・調査依頼にあたっては、男女や年齢に偏りがないよう、ご配慮をお願いします。  
・個人の調査フォームへの入力、必ず5月給与支給明細からの転記として下さい。

## 8. 調査結果のフィードバック

・調査結果のまとめは、最終的に「自治労賃金資料」として県本部・単組に情報提供します。

・調査対象の単組には、自治体単位での調査結果の基礎集計データを県本部を通じて提供します。ただし、回収率が低い単組については、調査結果の信頼性の問題から基礎データをお返しできない場合があります。

・個人が特定されないよう、細心の注意を払います。

## 【問い合わせ】

総合労働局(高山・藤岡)TEL:03-3263-0287

①賃金実態調査2023・調査対象と回答目標.zip (application/x-zip-compressed)

②(見本)〇〇労働組合(組合員へのお願い文).pdf (application/pdf)

③(見本)〇〇市(組合へのご案内).pdf (application/pdf)

④賃金実態調査2023・県本部の確認用サイト.xlsx (application/vnd.openxmlformats-officedocument.spreadsheetml.sheet)

以上



【テスト入力用シート】 アクセス、入力できますが、集計にはカウントされません。  
(県本部・単組の確認用にのみご使用ください)

## 自治労賃金実態調査への回答のお願い

2023年5月 全日本自治団体労働組合

自治労では労使交渉に不可欠な実在者賃金を把握するために、1年おきに賃金実態調査を実施しています(全国約12万人対象)。

調査から自治労全体での賃金実態を把握し、賃上げ要求の到達目標の算出根拠としています。また、皆さんの加入する組合にも、自治体単位の結果を提供しています。

この用紙は調査対象となった方に配布されています。受け取られましたら、6月23日(金)までに必ず回答いただきますようお願い申し上げます。

### 回答上の注意

- ①調査は5月の支給額で行います。正確を期すため、必ず給与支給明細書をもとに記入してください。
- ②調査は任期の定めのない常勤職員を対象として実施しています。  
(「高齢再任用・再雇用制度による職員」、「臨時・非常勤等職員」は対象外となります)
- ③回答を途中で中断する場合には、画面上の緑のバーにある「あとで続きをする」をクリックしてください。「名前」(イニシャル可)、パスワードを入力すると保存できます。再開するときは下記のURLに再度アクセスして、「未完了アンケートの読み込み」をクリックしてください。
- ④回答は専門の調査機関にて一括して集計します。あなたの回答が外部に漏れることはありません。

中断・保存する場合は「あとで続きをする」

未完了アンケートの読み込み あとで続きをする  
自治労 賃金実態調査

メニューが表示されていない場合、  
右上の三ををクリックしてください

### コード(支部・分会)と職種への回答

- ①コード(支部・分会など)について  
組合によってはコード(支部・分会など)の入力があります。組合役員からの依頼があった場合、[A1 組合役員からコード(支部・分会など)の入力依頼がありましたか]で「1. 依頼があった」を選択して、2桁のコード番号を入力してください。
- ②職種について  
調査は、一般行政職、現業職、保育職、看護職、交通職の組合員を対象とし、職種ごとの対象人数を決めて実施しています。[Q4 職種]には組合役員から依頼された職種を回答してください。

(組合役員が記入してください)

①コードには次の番号を入力してください。

②職種では○のついた職種を選択してください。

1. 一般行政職
2. 現業職
3. 保育職
4. 看護職
5. 交通職

### 回答方法

以下のURLを入力、もしくは、QRコードを読み取ってアクセスしてください。

(アクセス先URL/QRコード)

テスト回答用の回答サイト

<https://rcky.org/z/jichirow/99999vm>



(調査項目)

☰をクリックすると、保存、再開のためのメニューが表示されます。

自治労 賃金実態調査

お願い

本調査は、労使交渉に不可欠な実在者賃金を把握するために実施するものです。個人情報の取り扱いにはじゅうぶん注意しますので、ご協力をお願いいたします

2023年5月 全日本自治団体労働組合

記入上の注意

- 1. 調査は5月の支給額で行います。正確を期すため、必ず給与支給明細書をもとに記入して下さい。
2. 回答の途中で中断し、後から再開したい場合は、画面上の緑のバーにある「あとで続きをする」をクリックして、名前(イニシャルなども可)、パスワード、メールアドレスを入力してデータを保存して下さい。再開する場合は、「未完了アンケートの読み込み」をクリックして、パスワードを入力して下さい。
3. 回答が終わったら「送信する」ボタンを押してください
4. 回答内容は専門の調査機関にて一括して集計しますので、あなたの回答が外部に漏れることはありません。

ここから設問がはじまります

A1 組合役員からコード(支部・分会など)の入力依頼がありましたか。

- 1. 依頼があった
2. 依頼はなかった

Q1 性別

- 1. 男性
2. 女性

「1. 依頼があった」を選ぶとコード入力欄が現れます。

Q2 4月1日現在の満年齢

選択して下さい...

Q3A 採用された年

選択して下さい...

Q3B 採用された月

選択して下さい...

Q4 職種

☑組合役員からの依頼があった職種を回答してください。

- 1. 一般行政職
2. 現業職
3. 保育職
4. 看護職
5. 交通職

現業職、交通職のみ業種の設問が現れます。

\*業務を回答してください。【現業職】

- 1. 清掃
2. 学校給食
3. 学校用務
4. 上記以外の現業業務

\*業務を回答してください。【交通職】

- 1. 事務・技術
2. バス運転手
3. 地下鉄運転士
4. 地下鉄車掌
5. 地下鉄駅務員
6. 路面電車運転士
7. 技工(自動車・地下鉄・路面電車)
8. 上記以外の業務

\*Q5 学歴

☑採用後に得た学歴は含みません。

- 1. 中卒
2. 高卒
3. 短大卒(高専卒を含む)
4. 大卒
5. 大学院修了

保育職、看護職は下の選択肢が表示されます。

\*Q5 学歴【保育職】

☑採用後に得た学歴は含みません。

- 1. 高卒
2. 専門学校・短大(2年制)卒
3. 専門学校・短大(3年制)卒
4. 大卒
5. 大学院修了

\*Q5A 学歴【看護職】

☑採用後に得た学歴は含みません。

- 1. 中卒後、専門学校(2年制)卒
2. 高卒後、専門学校・短大(2年制)卒
3. 高卒後、専門学校・短大(3年制)卒
4. 大卒
5. 大学院修了

看護職のみ資格区分、職場区分の設問が現れます。

\*Q5B 採用時の資格区分【看護職】

- 1. 看護師
2. 助産師
3. 准看護師
4. 保健師

\*Q5C 所属職場区分【看護職】

- 1. 自治体
2. 独立行政法人

Q6 給料表での級・号給

級

入力欄

号給

入力欄

\*5月の給与支給額(単位:円)

- ☑基本給のカットが行われている場合は、カット後の額を記入してください。
・時間外勤務手当などの支給日が給与支給日と異なる場合も、前月の給与支給日の翌日以降に支給されたものについてはすべて記入してください。
・支給のない手当の欄は必ず「0」と入力してください。

- a. 給料(給料の調整額、現給保障の差額を含む)
b. 扶養手当
c. 地域手当
d. 初任給調整手当
e. 住居手当
f. 管理職手当(給料の特別調整額)
g. 時間外勤務手当(深夜時間外分を含む)
h. 休日勤務手当(休日給)
i. 宿日直手当
j. 夜勤手当
k. 特殊勤務手当(定率・定額・日額の計)
l. 通勤手当
m. その他の手当

給与支給額に入力した金額の合計が表示されます。支給総額と異なる場合は「2. 違っている」を選択し、正しい総支給額、合計と一致しない理由を入力してください。

\*給与支給額の合計は0円になります。総支給額とあっていますか。

☑「5月の給与支給額」に誤りがありましたら入力しなおしてください。

- 1. あっている
2. 違っている

「2. 違っている」を選ぶと表示されます。

\*「2. 違っている」の場合、総支給額を入力してください(単位:円)

総支給額

入力欄

給与支給額の合計と総支給額が一致しない理由を入力してください。

理由入力欄

【自由記述欄】

労働条件のこと、職場のことなど、改善して欲しいことなどありましたら記入してください。

自由記述欄

[送信する]をクリックして、回答を送信してください(送信後の修正はできません)。

送信する

回答を終えたら、必ず「送信する」を押してください。
※無回答の設問が残っている場合、送信できません。回答漏れがないか確認してください。

記入項目は、

- a. 給料
b. 扶養手当
c. 地域手当
d. 初任給調整手当
e. 住居手当
f. 管理職手当
g. 時間外勤務手当
h. 休日勤務手当
i. 宿日直手当
j. 夜勤手当
k. 特殊勤務手当
l. 通勤手当
m. その他の手当です。

【単組配布用資料見本】 回答目標数と回答数確認サイトが掲載されています。

自治労賃金実態調査

## 回答目標数および回答数確認サイトについて

2023年5月 全日本自治団体労働組合

賃金実態調査では、集計結果が自治労組合員全体の構成を反映するように、対象自治体、それぞれの自治体での「回答目標数」を事前に決めて、加盟組合に要請しています。

下記の数の回答を集約できるように、組合員への依頼をお願いします。

(回答目標数は、2022年に実施した賃金等制度調査の回答にもとづいて設定しています)

(自治体コード：99999)

自治体（組合）名 〇〇市

### 【回答目標数】

合計	(職種ごとの回答目標数)				
	一般行政職	現業職	保育職	看護職	交通職
400	200	100	50	50	0

※回答目標数は職種ごとに定めています。組合員に依頼する際に、[職種] (Q4) の回答間違いがないように要請してください (組合員向けの [自治労賃金実態調査への回答のお願い] には、組合役員が [職種] を記入する欄もありますので、ご活用ください)。

※自治体内に複数の単組がある場合、自治体ごとにまとめて目標数を設定しています。組合員数に応じてそれぞれの単組での実施をお願いします (交通職は別に本状を作成しています)。

### 【回答数確認サイト】

組合員からの回答数は、Google のドライブにある Excel ファイルで確認することができます。組合員の回答状況の確認にご活用ください。

※組合の判断で、回答数の確認のためにコード (1 から 99 の任意の番号) を使用できます。組合員への依頼時にコードの入力を依頼し、回答いただければ、コードごとの回答数を確認できます。

以下の URL をクリック (もしくは入力) するか、QR コードを読み取ってアクセスしてください。

〇〇市の確認サイト

[https://drive.google.com/drive/folders/1HFG12PhNBfLzPHfQJp7pOZKHASApC\\_MC?usp=share\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1HFG12PhNBfLzPHfQJp7pOZKHASApC_MC?usp=share_link)

(サイト見本)



<資料3>

(参考)  
給実甲第1064号  
平成20年8月26日  
(平成29年7月12日一部改正)  
(令和3年7月16日一部改正)  
(令和5年4月1日一部改正)

人事院事務総長

一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について（通知）

一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第22条第2項の非常勤職員に対する給与の支給について、下記のとおり指針を定めたので、これを踏まえて給与の適正な支給に努めてください。

なお、これに伴い、給実甲第83号（非常勤職員に対する6月及び12月における給与の取扱いについて）は廃止します。

記

- 1 基本となる給与を、当該非常勤職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容及び職務経験等並びに在勤する地域の要素を考慮して決定すること。
- 2 通勤手当に相当する給与を支給すること。
- 3 任期が相当長期にわたる非常勤職員に対しては、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めること。この場合において、職務、勤務形態等が常勤職員と類似する非常勤職員に対する当該給与については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給すること。
- 4 一般職の職員の給与に関する法律等の改正により常勤職員の給与が改定された場合における非常勤職員の給与については、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該非常勤職員の任期、勤務形態等を考慮の上当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定するよう努めること。
- 5 各庁の長は、非常勤職員の給与に関し、第1項から第3項までの規定の趣旨に沿った規程を整備すること。

※ 下線部分を今回の改正により追加した。

以 上

<資料4>

自治労情報2023第0035号  
2023年3月6日






各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 川本 淳  
(総合労働局)

会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする地方自治法の改正案について

政府は3月3日に、地方自治法の一部を改正する法律案を国会に提出しました。  
今改正により、①地方議会の役割及び議員の職務等の明確化等、②会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給、③公金事務の私人への委託に関する制度の見直しが行われることとなります。

会計年度任用職員に対する勤勉手当支給については、地方自治法第203条の2第4項の改正により、パートタイム会計年度任用職員に支給できる手当に勤勉手当を追加する形で規定されました。この規定に関する施行期日は2024年4月1日となっています。

-  01概要.pdf (application/pdf)
-  02要綱.pdf (application/pdf)
-  03法律案・理由.pdf (application/pdf)
-  04新旧対照表.pdf (application/pdf)
-  05参照条文.pdf (application/pdf)

以上



## 地方自治法の一部を改正する法律案の概要

地方議会の活性化並びに地方公共団体の運営の合理化及び適正化を図るため、地方議会の役割及び議員の職務の明確化、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする規定の整備、公金事務の私人への委託に関する制度の見直し等を行う。

### 1. 地方議会の役割及び議員の職務等の明確化等

#### ① 地方議会の役割及び議員の職務等の明確化

○多様な層の住民の地方議会への参画を促進する観点から、地方議会の役割や議員の職務等について、法律上明確化する。

#### ② 請願書の提出等のオンライン化

○地方議会に対する住民からの請願書の提出や国会に対する地方議会からの意見書の提出など地方議会に係る手続(※)について、一括してオンライン化を可能とする。

※現行法上、住民と議会、議会と国会等間の手続は、情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律（平成14年法律第151号）の適用対象外。

### 2. 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

○会計年度任用職員について、国の非常勤職員の取扱いとの均衡の観点から、勤勉手当の支給を可能とする。

### 3. 公金事務の私人への委託に関する制度の見直し

○地方公共団体の公金事務の私人への委託に関する制度において、原則として全ての歳入等の収納事務について、地方公共団体の長の判断で私人への委託を可能とする(※)。

※現行法上、法令で掲げる歳入等のみ委託が可能

○適正な公金取扱いを確保するため、受託者に対する監督、再委託の場合のルール等に係る規定を整備する。

#### 【施行期日】

1① : 公布の日

1②、2及び3: 令和6年4月1日

地方自治法の一部を改正する法律案 新旧対照表 目次

○ 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）（抄）	
【公布日又は令和六年四月一日施行】	1
○ 児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）（抄）（附則第四条関係）	
【令和六年四月一日施行】	17
○ 市町村立学校職員給与負担法（昭和二十三年法律第三百二十五号）（抄）（附則第五条関係）	
【令和六年四月一日施行】	19
○ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十二年法律第六十二号）（抄）（附則第五条関係）	
【令和六年四月一日施行】	21
○ 生活保護法（昭和二十五年法律第四十四号）（抄）（附則第六条関係）	
【令和六年四月一日施行】	23
○ 地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）（抄）（附則第七条関係）	
【令和六年四月一日施行】	25
○ 国民健康保険法（昭和三十二年法律第九十二号）（抄）（附則第八条関係）	
【令和六年四月一日施行】	27
○ 道路交通法（昭和三十五年法律第五号）（抄）（附則第九条関係）	
【令和六年四月一日施行】	28
○ 住民基本台帳法（昭和四十二年法律第八十一号）（抄）（附則第十条関係）	
【令和六年四月一日施行】	29
○ 児童手当法（昭和四十六年法律第七十三号）（抄）（附則第十一条関係）	
【令和六年四月一日施行】	32
○ 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和五十七年法律第八十号）（抄）（附則第十二条関係）	
【令和六年四月一日施行】	34
○ 介護保険法（平成九年法律第二百二十三号）（抄）（附則第十三条関係）	
【令和六年四月一日施行】	35
○ 入札談合等関与行為の排除及び防止並びに職員による入札等の公正を害すべき行為の処罰に関する法律（平成十四年法律第百二号）（抄）	
（附則第十四条関係）【令和六年四月一日施行】	36
○ 電子署名等に係る地方公共団体情報システム機構の認証業務に関する法律（平成十四年法律第百五十三号）（抄）（附則第十五条関係）	
【令和六年四月一日施行】	37
○ 地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）（抄）（附則第十六条関係）	
【令和六年四月一日施行】	41
○ 市町村の合併の特例に関する法律（平成十六年法律第五十九号）（抄）（附則第十七条関係）	
【令和六年四月一日施行】	42
○ 地域再生法（平成十七年法律第二十四号）（抄）（附則第十八条関係）	
【令和六年四月一日施行】	45
○ 子ども・子育て支援法（平成二十四年法律第六十五号）（抄）（附則第十九条関係）	
【令和六年四月一日施行】	46

【新旧対照表：勤勉手当部分抜粋】

<p>が当該電子情報処理組織を使用する方法により受ける旨の総務省令で定める方式による表示をする場合に限る。</p> <p>③ 前二項の電子情報処理組織を使用する方法により行われた通知については、当該通知に関するこの章の規定に規定する方法により行われたものとみなして、この法律その他の当該通知に関する法令の規定を適用する。</p> <p>④ 第一項又は第二項の電子情報処理組織を使用する方法により行われた通知は、当該通知を受ける者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に当該者に到達したものとみなす。</p>	<p>第百三十八条の二の二 (略)</p> <p>第八章 給与その他の給付</p> <p>第二百三条の二 (略)</p> <p>②・③ (略)</p> <p>④ 普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち地方公務員法第二十二條の二第一項第一号に掲げる職員に対し、期末手当又は勤勉手当を支給することができる。</p>
<p>第七章 執行機関</p> <p>第一節 通則</p>	<p>第百三十八条の二 (略)</p> <p>第八章 給与その他の給付</p> <p>第二百三条の二 (略)</p> <p>②・③ (略)</p> <p>④ 普通地方公共団体は、条例で、第一項の者のうち地方公務員法第二十二條の二第一項第一号に掲げる職員に対し、期末手当を支給することができる。</p>

自治労情報2023第0067号  
2023年 4月 14日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 川本 淳  
(総合労働局)

## 会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする地方自治法改正案が衆議院総務委員会で可決-4/14

4月13日、会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする地方自治法改正案に関する質疑が衆議院総務委員会で行われた。翌14日に採決が行われた結果、賛成多数で可決された。その後、各派共同提案による附帯決議案を立憲民主党の奥野総一郎議員が提案、決定された。

法案は今後、参議院総務委員会での審議に移る。自治労は引き続き早期の成立を求めて取り組む。

以上

自治労情報2023第0068号  
2023年 4月 14日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 川本 淳  
(総合労働局)

## 【臨職協】 勤勉手当支給を可能とする地方自治法改正案の確実な成立をめぐり衆議院総務委員会傍聴行動を実施-4/13

4月13日、衆議院総務委員会にて、会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする地方自治法改正案に関する質疑が行われました。臨時・非常勤等職員全国協議会は、「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動」の一環として、全国協幹事や協議会設置地連の代表者を中心に傍聴行動を実施しました。

衆議院総務委員会では、立憲民主党からは石川香織衆議院議員(自治労政策協力議員)、おおつき紅葉衆議院議員、国民民主党からは西岡秀子衆議院議員が、会計年度任用職員の現状や課題、処遇改善にむけ勤勉手当支給の必要性について質疑を行いました。松本剛明総務大臣からは「今回の法改正は会計年度任用職員の処遇改善のために行う」との答弁がありました。

また、地方自治法改正案は、本日(14日)に採決が行われ、賛成多数で可決されました。今後は、参議院総務委員会での審議に移るため、臨時・非常勤等職員全国協議会として、参議院総務委員会の傍聴行動についても取り組む予定です。

※添付の衆議院総務委員会議事速報は、現時点では未定稿です。機関紙等への掲載はご遠慮いただきますようよろしくお願いします。正式な議事録は、後日、衆議院のホームページにて公開されるものをご参照ください。

 04月13日総務(石川香織衆議院議員質疑).pdf (application/pdf)

以上



自治労情報2023第0058号  
2023年3月29日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 川本 淳  
(総合労働局)

## 【情報提供】人事院が「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会～最終報告～」を発売

人事院は、3月27日に「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会～最終報告～」を発売しました。

主な内容は、以下の3点です。

### ・フレックスタイム制の拡充

選択的週休3日の導入や勤務開始後の勤務時間の柔軟な変更を図ることにより柔軟な働き方を実現

### ・テレワークの推進

職員の希望に応じたテレワークの実施及び実施に関する統一的な基準を指針・ガイドラインの形で策定することで適正かつ公平な運用を確保

### ・勤務間インターバルの確保


全職員を対象とすることを旨とするとともに勤務間インターバルの時間数を原則11時間とし、勤務間のインターバルを確保


以上の施策を以て、公務職場におけるより柔軟な働き方を推進するものとなっております。


同報告は、夏の人事院勧告の際に取り上げられる予定です。

本部は、この間フレックスタイム制度等の導入にあたっては、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がないような制度を求めてきました。各県本部・単組におかれましては、これを踏まえてご対応くださいますようお願いいたします。

 最終報告概要.pdf (application/pdf)

 最終報告.pdf (application/pdf)

 公務員連絡会の御意見への回答.docx (application/vnd.openxmlformats-officedocument.wordprocessingml.document)

 公務員連絡会の御質問への回答.docx (application/vnd.openxmlformats-officedocument.wordprocessingml.document)

以上

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した  
勤務時間制度等の在り方に関する研究会  
～最終報告(概要)～

令和5年3月

# 最終報告のポイント

- 質の高い公務の持続的な提供に向けて、
  - ・ 第一に、ダイバーシティ・ワークを推進するため、職員の業務負担を軽減し、勤務環境を向上させる施策を実施
  - ・ 第二に、個人の尊重の観点から、公務においてより柔軟な働き方を推進
- 主な施策の内容は以下のとおり

より柔軟な働き方	テレワーク	勤務間インターバル
<ul style="list-style-type: none"><li>・ フレックスタイム制の拡充<ul style="list-style-type: none"><li>- 選択的週休3日の対象職員の拡大</li><li>- 勤務開始後の勤務時間の変更</li><li>- 非常勤職員の1日の勤務時間の上限見直し</li></ul></li><li>・ 夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 業務上支障がない限り、原則として、職員の希望に応じてテレワークが可能</li><li>・ テレワークの実施に関する統一的な基準を指針・ガイドラインの形で策定</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 最終的には、全職員を対象に、原則11時間のインターバル確保を目指す。</li><li>・ 当面は現行制度の運用改善等を推進し、状況把握</li><li>・ 課題解消に向けた取組を段階的实施(試行)</li><li>・ 本格的実施の際の制度的措置の内容を検討</li></ul>

- 超過勤務の縮減が必要不可欠。政府全体の取組として、一層の業務改革や適正な人員体制の確保に取り組むことが必要。本研究会としては、勤務間インターバルの趣旨や国会対応業務の改善について、国会の理解・協力を強く求めるものである。

## ○ 職員の選択による週休日の追加(選択的週休3日)

一般の職員についても、育児・介護を行う職員等と同様に、勤務時間の総量を維持したまま、フレックスタイム制の活用により、職員の選択によって、任意の週について土日の他に週1日まで週休日の追加を可能にする。

## ○ フレックスタイム制における勤務開始後の勤務時間の柔軟な変更

勤務日当日の勤務時間の延長・短縮については、これまでの運用を改めて、勤務開始後であっても職員が当日の状況に応じて変更の申告をすることを可能とするとともに、各省各庁の長がその変更を承認するかどうかの最終決定権を持つこととする。

## ○ フレックスタイム制の非常勤職員への適用

非常勤である期間業務職員について、業務の性質等に応じてフレックスタイム制と同様の勤務時間の定め方が可能となるよう、1日の勤務時間の上限の考え方を改める。

## ○ 夏季休暇の使用可能期間の拡大・年次休暇の15分単位での使用

夏季休暇の使用可能期間の拡大や年次休暇の15分単位での使用については、対象職員の範囲も含め、業務の実態に即して、実現に向けた調整を進めていく。

- 業務上支障がない限り、原則として、職員の希望に応じてテレワークが可能
- テレワークの実施に関する統一的な基準を人事院及び内閣人事局が指針・ガイドラインの形で各府省に示し、テレワークの適正かつ公平な運用を確保
- 主な具体的施策は以下のとおり
  - ・ テレワークの対象  
職員に対して例外的にテレワークが認められない場合を事前に明確化
  - ・ 勤務管理  
職場勤務時において社会通念上認められているような常識的な理由による短時間の執務の中断は、テレワーク勤務時においても許容
  - ・ 長時間労働対策  
緊急時等を除き、深夜や週休日等においては原則、業務システムへのアクセスを控える等、職場における自主的なルール設定等の工夫を講じることも検討
  - ・ 健康管理  
テレワーク時の健康管理と安全確保について具体的な取組を推進
  - ・ 管理者等へのサポート  
管理者・担当者の負担軽減のためマネジメント支援やシステム整備が必要
  - ・ 費用負担  
テレワークに係る費用負担について人事院及び関係府省において総合的に検討



- 勤務間インターバルの基本的考え方
  - ・ 勤務間インターバル確保について各省各庁の長の責務を早期に法令上明記
  - ・ 最終的には、原則として全職員を対象とすることを旨す
  - ・ 勤務間インターバルの時間数は原則11時間
- 当面の勤務間インターバルの確保

現行制度の運用改善(超過勤務命令の抑制、フレックスタイム制の活用、年次休暇の使用促進)等を推進し、現在の勤務間インターバルの確保状況を把握
- 勤務間インターバルの本格的な実施に向けた試行
  - ・ 把握した課題の解消に向けた取組を試行として段階的に実施した上で、勤務間インターバルの本格的な実施のための制度的措置の内容などを検討
- 本格的な実施の際の制度的措置として考えられるもの

事前的措置

  - ・ 勤務間インターバルに配慮した正規の勤務時間の割振り
  - ・ 22時以降の超過勤務命令の制限

事後の措置

  - ・ 翌日の正規の勤務時間の開始時刻を繰り下げする方法
  - ・ 勤務したものとみなす方法

自治労情報2023第0019号  
2023年2月21日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 川本 淳  
(総合労働局 総合政治政策局 衛生医療評議会)

## 新型コロナウイルス感染症対応にかかる防疫等作業手当の特例支給の 取り扱いに関する対応について（その1）

日頃のご健闘に敬意を表します。

さて、政府は2023年5月8日より、「感染症の予防および感染症の患者に対する医療に関する法律」で定められた新型コロナウイルス感染症の位置づけを、現在の「2類」相当から「5類」に移行する方針を発表しています。

現在、新型コロナウイルス感染症対応として、多くの自治体等職場では防疫等作業手当が特例支給されていますが、この分類移行に伴い、防疫等作業手当の特例支給を取り止めるとする当局提案がみられます。

しかし、今なお新型コロナウイルス感染症が終息していない状況下において、現場レベルにおいては懸命な患者対応が継続していることや、「5類」への移行後も、必要な対応は残ることが予想されており、拙速な手当の見直しは時期尚早と考えられます。

「5類」への移行に伴う防疫等作業手当の特例支給に関して、公務員連絡会が人事院に質したところ、「現時点においては見直しの検討段階にはないものの、5月8日以降は防疫等作業手当に限らず、新型コロナウイルス感染症対応全般について同時に見直しが必要と考えている。見直しにあたっては、人事院規則の改正を含めて、新型コロナウイルス感染症に伴って実施した各種施策をすべて元に戻すことでよいのかの問題意識を持っている。いずれにしても、見直しにあたっては職員団体にも事前に説明し、意見をいただく予定」と回答しています。

したがって、防疫等作業手当の特例支給をはじめ新型コロナウイルス感染症対応全般に関する5月8日以降の対応については、公務員連絡会を通じて協議、確認を求めていくこととなります。それまでの間、各単組におかれましては、当局からの手当見直し提案に対して、拙速な判断のすることのないよう、交渉・協議をよろしく願います。

以上

自治労情報2023第0064号  
2023年4月7日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 川本 淳  
(総合労働局 総合政治政策局 衛生医療評議会)

## 新型コロナウイルス感染症対応にかかる防疫等作業手当および特別休暇の取り扱いに関する対応について（その2）

日頃のご健闘に敬意を表します。

「新型コロナウイルス感染症対応にかかる防疫等作業手当の特例支給の取り扱いに関する対応について(その1)」(自治労情報2023第0019号(2023年2月21日))で通知しているとおり、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが、現在の「2類」相当から「5類」に変更となることに伴い、国においてはこの間の防疫等作業手当・特別休暇に関する特例措置が廃止される恐れがあります。

しかし、今なお新型コロナウイルス感染症が終息していない状況下において、現場レベルにおいては懸命な患者対応が継続していることや、「5類」への移行後も、地方においては住民に直接サービスを提供する医療・福祉職場における感染拡大防止等の必要な対応は残ること、また、とくに非常勤職員については有給の病気休暇が整備されていない自治体が多いことから、無給で休まざるを得ないことなど、拙速な手当、休暇の見直しは時期尚早と考えます。

各単組におかれましては、5類感染症に変更される2023年5月8日以降も、現行の取扱いを続けるよう、交渉・協議をお願いいたします。

以上

2023年04月06日

## 中央最低賃金審議会 「目安制度の在り方に関する全員協議会報告」に関する談話

日本労働組合総連合会  
事務局長 清水 秀行

### 1. 目安制度の信頼性の向上に資する前向きな結論を得ることができた点は評価

4月6日、中央最低賃金審議会（会長：藤村博之 独立行政法人労働政策研究・研修機構 理事長）は、「目安制度の在り方に関する全員協議会報告（以下「報告」）」をまとめた。

約2年にわたる公労使三者による熟議の結果、ランク制度の見直しを中心に、目安制度の信頼性の向上に資する前向きな結論を得ることができた点は評価したい。

### 2. 3ランク制への移行は、地域間格差是正の第一歩となりうる大きな見直し

毎夏、中央最低賃金審議会が示す地域別最低賃金引き上げの目安は、制度発足以来、所得・消費、給与、企業経営に関する各種指標を踏まえて算出した総合指数をもとに、47都道府県を4ランクに区分して示されてきた。

この4ランク制について、①47都道府県の総合指数の差が縮小する一方で地域間の額差が拡大していること、②近年はランク間の目安額の差が縮小し、複数ランクで同額が示されるケースもあること等を踏まえ、ランク数を3へ減少させることとした。これは地域間格差是正の第一歩となる大きな見直しである。

### 3. 「最低賃金のあるべき水準」は引き続き労使で検討を続けるべき

ランク制度の見直しのほかにも、報告では、目安審議の一部公開や目安審議に用いる参考資料の充実等について一定の結論を得た。

他方、検討項目の1つである「最低賃金のあるべき水準」の設定については意見の一致に至らなかったが、報告にあるよう、引き続き労使で議論を続けることが必要である。

### 4. 「誰もが時給1,000円」に向けて取り組む

2023年度の目安審議は、報告に基づき所要の見直しをはかった上で行われることとなるが、急激な物価上昇が働く者の生活を直撃する中、最低賃金の引き上げは待ったなしの課題である。連合は、生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準への引き上げと地域間格差の是正に向け、「誰もが時給1,000円」到達を目標に取り組む。

以上

## 中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告

(令和5年4月6日)

中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会（以下「全員協議会」という。）は、令和3年5月26日の中央最低賃金審議会において、現行の目安制度の見直しについて付託を受けた後、①中央最低賃金審議会における目安審議の在り方、②地方最低賃金審議会における審議に関する事項、③中央最低賃金審議会における目安審議に用いる参考資料について、最低賃金を取り巻く状況の変化も踏まえ、目安制度の原点に立ち返って鋭意検討を重ね、下記のとおり全員協議会報告として取りまとめたので報告する。

### 記

- 1 中央最低賃金審議会における目安審議の在り方について  
(1) 最低賃金のあるべき水準  
ナショナルミニマムとしての水準を議論すべきとの意見や、全国加重平均1,000円という政府が掲げてきた目標へ近づきつつある状況を踏まえ、最低賃金のあるべき水準についても労使で議論を深めていく必要がある等の意見を踏まえ、検討を行った。  
議論の中では、持続的かつ安定的に最低賃金を引き上げるために、少なくとも賃金決定の当事者である労使がいる場において、労使で合意した上であるべき水準を設定し、毎年の目安審議ではその目標を意識しながら、最低賃金法（昭和34年法律第137号）第9条第2項の3要素を踏まえた引上げ額を議論することが建設的ではないかとの意見があった。一方、政府から全国加重平均1,000円より更に高い目標額が提示され続けると、経営者としては先が見えずに非常に厳しいという意見があった。また、あるべき水準を定めた場合には、経済や雇用の情勢の予見可能性が必ずしも高い状況ではない中で、毎年の審議会での3要素のデータに基づく自由闊達な審議を縛ることになるのではないかという意見もあつた。  
このように、あるべき水準を定めること及び定める場合の水準については、意見の一致に至らなかったが、引き続き労使で議論することが適当であるとの結論に至った。なお、あるべき水準の検討に当たり、諸外国における最低賃金の金額

及び目標水準やその決め方との比較をすることも考えられるが、その際には、各国と適用労働者の範囲や減額措置の内容が大きく異なることも踏まえることが必要であるという意見があつた。

### (2) 政府方針への配慮の在り方

近年の目安審議は、①法の原則（最低賃金法第9条に定める地域別最低賃金の原則をいう。）、②目安制度（これまでの全員協議会において合意を得た目安制度の在り方及び賃金改定状況調査等参考資料等を総称する。）を基にするとともに、それらの趣旨や経緯を踏まえ、③時々の事情（時々の目安審議で中央最低賃金審議会目安に関する小委員会が踏まえた事情を総称する。）を総合的に勘案して行われている。この時々の事情に含まれる政府方針への配慮に関して、地方最低賃金審議会の一部の委員において、政府方針ありきの議論ではないかとの認識があることへの対応については、これまでの全員協議会でも指摘があつたところである。

これに関しては、令和4年度の目安審議のように、目安額に対する納得感をできるだけ高めるために、最低賃金法第9条第2項の3要素のデータに基づき労使で丁寧に議論を積み重ねて目安を導くことが非常に重要であり、今後の目安審議においても徹底すべきであることについて合意が得られた。

また、中央最低賃金審議会における目安審議や地方最低賃金審議会の審議においては、公労使三者構成で議論した上で決定することが重要であり、政府方針が中央最低賃金審議会や地方最低賃金審議会の毎年の審議を過度に縛るようなことがあつてはならないことについて確認がなされた。

その上で、政府が、賃金水準あるいは最低賃金の在り方について、広く意見を聞いて一定の方向性を示すこと自体は否定しないが、政府方針を決定する際には、公労使がそろつた会議体で、現状のデータや先行きの見通しを示すデータ等を踏まえて、時間をかけて議論されることが望ましいとの認識で一致した。

### (3) 議事の公開

中央最低賃金審議会運営規程において、会議は原則公開とされ、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が損なわれるおそれがある等の場合には非公開とすることができるとされている中、目安審議の透明性を高める観点から、議事の公開について検討を行った。

これに関しては、議論の透明性の確保と率直な意見交換を阻害しないという2つの観点を踏まえ、公労使三者が集まって議論を行う部分については、公開することが適当との結論に至った。その際、事務局においては、円滑な進行及び傍聴



者に配慮した、公開に係る企画運営の在り方を検討すべきである。

加えて、議事の公開が議論になるのは、目安審議における議論のプロセスが見えづらいものであると外部から受け止められていることが原因であると考えられる。この問題への対応としては、目安審議の報告において最低賃金法第9条第2項の3要素のデータに基づく議論の結果をより丁寧に記載し、地方最低賃金審議会を含む目安審議の議論を注視する者に対して議論のプロセスをできるだけ分かりやすく示すことで、審議の透明性や納得感を一層高めることも重要である。

また、議事録の早期公開については、引き続き事務局において努めることが適当である。

## 2 地方最低賃金審議会における審議に関する事項について

### (1) 目安の位置付け

目安は、地方最低賃金審議会が審議を進めるに当たって、全国的なバランスを配慮するという観点から参考にするものとして、その必要性について異論は無かった。その上で、目安が地方最低賃金審議会の審議を拘束するものではないことを改めて確認した。また、この趣旨が、地方最低賃金審議会の各委員にも確実に伝わるよう、都道府県労働局への周知方法について検討することを事務局に対し要望する。

### (2) ランク制度の在り方（ランク区分の見直しを含む）

#### ① ランク制度の必要性について

目安をランクごとを示すことにより、地域の実情に沿った最低賃金額の改定を望む地方最低賃金審議会の意向を反映できていることや、制度としての継続性・安定性の観点を踏まえ、ランク制度を維持することは妥当であることと改めて確認した。

#### ② 指標の見直し

ランク区分については、平成7年の見直しにおいて、賃金動向を始めとする諸指標を総合化した指数（以下「総合指数」という。）を各都道府県の経済実態とみなし、それに基づき各ランクへの振り分けを行うこととした。当該指標については、平成29年の全員協議会の見直しにおいて、各都道府県の経済実態を示す指標のうち特に最低賃金に関係が深いと考えられるものとして、所得・消費に関する指標（5指標）、給与に関する指標（9指標）、企業経営に関する指標（5指標）の計19指標を選定した。今回の全員協議会においても、これらの19指標に基づき各ランクへの振り分けを行うことについて合意され

た。

ただし、これらのうち、所得・消費に関する指標中の、消費を示す代表的なものとして世帯支出を示す指標については、平成29年の全員協議会報告において、1世帯1月当たりの消費支出（単身世帯）を用いたが、当該指標は調査対象月の一部の世帯の支出の動向の影響を受けやすいことを踏まえ、数値の安定を図るために、単身世帯のみならず2人以上世帯の結果も加えるとともに、都道府県ごとの世帯人員の偏りの影響を除外するために、他の政府統計で用いられている手法と同様に、平均世帯人員の平方根で除した数値を用いることとする。

19指標については、都道府県の経済実態の中期的な変化の的確な把握の必要性、数値の安定性等に鑑み、別紙1のとおり、これまでの算出方法を踏まえながら、原則として直近の5年間で得られた数値の平均値をとった上で、当該平均値について最大値となる都道府県を100とした指数を算出して単純平均し、東京を100とした総合指数を算出した結果、新しい総合指数は別紙2のとおりとなった。

### ③ 新しい総合指数に基づくランク区分及び各都道府県の各ランクへの振り分け

上記の新しい総合指数の状況を踏まえ、ランク区分について検討を行った。目安制度についてまとめた昭和52年の中央最低賃金審議会答申においては、地域別最低賃金について、47都道府県を数等のランクに分け、最低賃金額の改定についての目安を示すこととされた。これを受け、昭和53年度を目安額を示す際には、地域別最低賃金額の実態が4つにグループ分けできたことを踏まえて、ランク区分は4ランクで示された。また、総合指数によるランクの振り分けが導入された平成7年の全員協議会報告では、「昭和53年度以来実施され定着している面もある現行のランクとの継続性に留意する必要があるとともに、目安が法定労働条件としての最低賃金額に関わるものであることにかんがみ、その法的な安定性という面も考慮しなければならないことを踏まえつつ検討し、その結果、総合指数の格差や、分布の状況からみてランク数の変更を特に必要とする顕著な事情は見られないことから、「従来と同様4つとする」とが適当とし、平成16年及び平成23年の全員協議会報告においても4ランクを維持した。平成29年全員協議会報告では「47都道府県の総合指数の差、分布状況に鑑みると、4ランク程度に区分することが妥当」とした。

今般の検討においては、47都道府県の総合指数の差が縮小する一方、地域別最低賃金額の差が拡大していること、また、近年はランク間の目安額の差が縮小し、複数ランクで同額が示されるケースもあること等を踏まえ、昭和53年

度に目安制度が始まって以降4ランクとされてきたランク数について、維持すること及び見直すことの双方を視野に丁寧に慎重に議論を行った。その上で、ランク数については、以下の考え方に基つき、3ランクとすることが適当であるとの結論に至った。

- ・ 47都道府県の総合指数の差、分布状況に鑑みると、格差が縮小傾向であることから、ランク区分の数を減少させることに相当の理由があると考えられる。
- ・ ランク区分の数が多ければ、その分、ランクごとに目安額の差が生じ、地域別最低賃金額の差が開く可能性が高くなることを踏まえ、ランク区分の数を減らす。なお、これまで4つの目安額を示した年度に比べ3つ以下の年度では、ランクごとの目安額の差が小さい。

- ・ 平成26年度以降、4ランクとしつつも、目安審議における検討の結果目安額を3つ又は2つとした年度があることから、目安額を4つ示すほどの差がつきづらなくなっていると言える。このため、最大3つの目安を示す構造となることで大きな混乱は生じにくく、かつ、ランクを減らすことの合理性もあると考えられる。

- ・ ランク数の変化による影響をできるだけ軽減するため、現行の4ランクから1つランク数を減らした3ランクとする。

また、各都道府県の各ランクへの振り分けについては、平成29年の全員協議会報告において、総合指数の差が比較的大きいところに着目すること及び各ランクにおける総合指数の分散度をできるだけ小さくすることに留意するという考え方が示された。今般の検討においては、その考え方をそのまま踏襲するのではなく、より納得感を高めるため、振り分けの際に考慮する事項について、総合指数に加えて、例えば適用労働者数の比率や直近の地域別最低賃金額、地域における経済圏など複数の要素を組み合わせて議論していくことについて、意見の一致が見られた。

さらに、今般の見直しにおけるランクの振り分けについては、様々な観点から議論し、特に、地域間格差の拡大抑制、ランク間の適用労働者数の偏りのは正が図られるものとすることが重要であるとの認識で一致した。

その上で、特に、Aランクを中心に地域別最低賃金額が引き上げられてきた経緯も踏まえ、地域間格差の拡大抑制の観点から、Aランクの適用労働者数を少なくすべきという意見もあったが、

- ・ 3ランクに変化することによる影響をできるだけ軽減する必要性、Aランクの地域数が増えてきたというこれまでの経緯及び直近の地域別最低賃金額の状況も踏まえ、現行のランクとの継続性を重視し、Aランクの地

域は現行のAランクと同じとする。

- ・ ランク間の適用労働者数の偏りをできるだけ是正するため、Aランクの適用労働者数とBランクの適用労働者数は同程度とする。
- ・ BランクとCランクの間は、各都道府県の経済実態を示す総合指数に比較的大きな格差のある県間に注目する。

等の考え方を総合的に勘案し、別紙3のとおり各都道府県を各ランクに振り分けることが適当であるとの結論に至った。

また、これまで中央最低賃金審議会が決定した目安額においては、下位ランクが上位ランクを上回ったことはなかった。この点については、今後の目安審議においては、最低賃金法第9条第2項の3要素のデータの状況次第では、下位ランクの目安額が上位ランクを上回ることは理論上あり得ることを確認した。

### (3) 発効日

改定後の地域別最低賃金額の発効日については、法令上特定の日付が定められているわけではないが、地方最低賃金審議会において、10月1日など10月のできるだけ早い時期でなければならぬと認識している場合も見受けられることに鑑み、改めて、発効日は審議の結果で決まるものであることや、発効の時点を規定する最低賃金法第14条第2項においても発効日は公労使で議論して決定できるとされていることについて、地方最低賃金審議会の委員に周知することが適当である。

その上で、未組織労働者にも春闘における賃上げ結果を速やかに波及させるという地域別最低賃金の改定の趣旨も踏まえ、発効日については10月1日にこだわらず前倒しを含めて議論すべきであるという意見があった。一方、最近の最低賃金の引上げは影響率が高まっていることを踏まえ、最低賃金の引上げによる賃金改定に向けた準備のための時間を設けるために発効日に余裕を持たせ、後ろ倒しすべきという意見もあった。

さらに、税・社会保障制度自体については中央最低賃金審議会において議論するものではないが、税・社会保障制度の正確な理解の普及が重要であるという意見があるとともに、最低賃金額が上昇したにもかかわらず、税・社会保障制度上のいわゆる「年収の壁」を踏まえて就業調整が行われること、中には労働者の実質的な所得が向上しない事例も一部生じていることについて、公労使それぞれが重要な問題であるとの認識を示した。

発効日との関係では、特に使用者側委員からは、10月から最低賃金額が改定され、年末の繁忙期に就業調整が行われて人手不足が生じている現状に鑑み、これを避けるためにも、例えば発効日を年明け以降に後ろ倒しすべきという意見があ

った。一方、労働者側委員からは、いわゆる「年収の壁」を踏まえて就業調整が行われていることを理由に最低賃金の引上げが阻害されることはあってはならないこと、また、発効日については、労使ともに年末の繁忙期の働き方の計画を立てやすくなるためにも、10月1日より早く改定後の最低賃金額を発効させるべきとの意見があった。

また、地方最低賃金審議会です十分に議論を尽くした上で準備期間を設けることができるよう、中央最低賃金審議会としても配慮することが必要である。

### 3 中央最低賃金審議会における目安審議に用いる参考資料について

(1) 現在の主要統計資料の過不足やデータ取得時点の確認、新規のデータ取得が不可となった参考資料の見直し等

中央及び地方最低賃金審議会の審議に当たっては、最低賃金法第9条第2項の3要素に係る各種統計資料を収集・整備してきたところである。

このうち、特に「労働者の生計費」や「通常の事業の賃金支払能力」に関する資料を充実させるために、「家計調査」による1月あたりの消費支出額の推移及び日本生産性本部による就業1時間当たり名目労働生産性の推移についても、新たに主要統計資料に追加することとする。

また、新規のデータ取得が不可となった、「職業安定業務統計」の年齢別常用求人倍率の推移に代えて、「労働力調査」の性・年齢別完全失業率の推移を参考資料に加えることとする。

さらに、以下のとおり、技術的な見直しを行うこととする。

・ 「職業安定業務統計」による有効求人倍率の推移(ランク別・都道府県別)について、現行は受理地別の数値を掲載しているが、より一般的に使用されるようになつた就業地別の数値を掲載する。また、ランク別有効求人倍率の算出に当たって、現行は各都道府県の有効求人倍率の単純平均としているところ、有効求職者数による加重平均とする。

・ 「小売物価統計調査(構造編)」による消費者物価地域指数について、現行は各都道府県の都道府県庁所在都市の数値を掲載しているが、ランク分けの指標にも用いられている都道府県下全域を対象とした数値も追加で掲載する。

・ 「法人企業統計」による企業利益について、現行は「規模計」の欄に年度データと四半期データを並べて掲載しているが、年度データは資本金規模1,000万円未満の企業を含むのに対し、四半期データはこれらの企業を含まないことから、誤解を招かないよう四半期データの「規模計」については、「資本金規模1,000万円以上」として掲載し、年度データについてもこれに

対応する数値を追加する。併せて、年度データについては、資本金規模1,000万円未満の企業の数値も掲載する。また、年度データと四半期データは別頁とし、趨勢的な動向が観察できるよう、それぞれ掲載する期間を拡大する。

・ 「毎月勤労統計調査」による、賃金(現金給与総額)指数、パート比率、所定内給与、月間出勤日数、所定内労働時間、定期給与の推移、常用労働者1人平均月間総労働時間及び所定外労働時間の推移について、現行は事業所規模30人以上の数値を用いているが、より一般的に利用されている事業所規模5人以上の数値を用いる。

・ 主要指標の推移(GDP、鉱工業生産指数、製造工業稼働率指数、倒産件数、完全失業者数、完全失業率、求人倍率、消費者物価指数、国内企業物価指数、賃金(現金給与総額)指数及びパート比率)について、現行は季節調整値と原数値が混在しており分かりづらいことから、季節調整値及び季節調整値の前期比(差)については、斜字で記載する。

これらに加え、引き続き、最低賃金の水準や影響、最低賃金法第9条第2項の3要素の状況などについて様々な検討及び評価を行うための参考資料の一層の整備・充実に向けて検討することが必要である。

### (2) 賃金改定状況調査について

賃金改定状況調査については、加工の仕方なども含めて、アウトプットの出方なども工夫できるのであれば様々な観点により検討すべきとの意見があったが、短期間に調査結果の集計を行う必要があることから、賃金改定状況調査の集計方法等について、当面は現行の方法を維持することとする。

また、審議における賃金改定状況調査の活用の在り方に関し、最低賃金法第9条第2項の3要素を総合的に示している賃金改定状況調査の第4表を重視した協議を基本とするべきとの意見がある一方、第4表の位置付け、重視の仕方、数字の解釈については労使間で隔たりがあることから、公益委員も含め三者で認識をすり合わせながら審議を進めていきたいとの意見もあった。また、一般労働者及びパートタイム労働者の賃金上昇率(調査年の前年の6月と調査年の6月の両方に在籍していた労働者のみを対象とした集計)については、令和4年度目安審議においては公益委員からの要望を踏まえ、第4表③として提出したが、令和5年度以降の目安審議においては毎年提出することとする。

### (3) その他参考資料の在り方について

参考資料については、経済社会状況の変化等も踏まえ、各種統計資料の取捨選択を行うとともに、地方最低賃金審議会の自主性を発揮できるよう、都道府県別

ランク区分の見直しの基礎とした指標の状況

都道府県	①1人当たりの県民所得 (平成27～令和元年)			②雇用人当たりの雇 用者報酬 (平成27～令和元年)			③1世帯1月当たりの等 価消費支出(総世帯)(令 和元年)			④消費者物価地域差指 数(平成29～令和3年)		
	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数
東京都	5,813,231	100.0	5,688,808	100.0	173,238	100.0	104.6	100.0				
東京都	3,161,951	54.4	5,118,733	90.0	167,627	96.8	103.7	99.1				
神奈川県	3,012,549	51.8	4,886,462	85.9	155,852	90.0	99.8	95.4				
愛知県	3,776,977	65.0	4,957,190	87.1	159,123	91.9	97.8	93.5				
千葉県	3,082,884	53.0	4,910,600	86.3	161,216	93.1	100.6	96.1				
兵庫県	2,997,398	51.6	4,969,561	87.4	164,032	94.7	100.0	95.6				
埼玉県	3,040,438	52.3	4,630,324	81.4	155,009	89.5	100.8	96.4				
東京都	2,962,624	51.0	4,325,994	76.0	161,254	93.1	100.9	96.5				
茨城県	3,222,007	55.4	4,573,362	80.4	162,550	93.8	97.9	93.5				
静岡県	3,400,072	58.5	4,498,818	79.1	150,028	86.6	98.4	94.0				
富山県	3,251,988	55.9	4,447,246	78.2	163,870	94.6	98.8	94.5				
広島県	3,212,453	55.3	4,857,183	85.4	161,410	93.2	98.9	94.5				
滋賀県	3,277,817	56.4	4,627,880	81.4	153,564	88.6	99.6	95.2				
栃木県	3,377,907	58.1	4,664,214	82.0	156,019	90.1	98.2	93.9				
群馬県	3,285,331	56.5	4,425,053	77.8	151,173	87.3	96.5	92.2				
宮城県	3,000,066	51.6	4,449,372	78.2	155,010	89.5	99.1	94.7				
山梨県	3,016,465	51.9	4,460,182	78.4	157,343	90.8	98.2	93.8				
三重県	3,088,693	53.1	4,472,746	78.6	147,452	85.1	98.8	94.4				
石川県	2,884,957	51.3	4,567,402	80.3	156,006	90.1	100.2	95.8				
福井県	2,830,933	48.7	4,680,590	82.3	151,997	87.7	97.0	92.7				
香川県	2,946,895	50.7	4,574,314	80.4	157,781	91.1	98.3	94.0				
岡山県	2,814,348	48.4	4,464,925	78.5	156,155	90.1	97.9	93.6				
福岡県	3,170,042	54.5	4,753,485	83.6	139,517	80.5	99.4	95.0				
奈良県	2,712,262	46.7	4,650,011	81.7	155,560	89.8	97.2	92.9				
山口県	3,200,233	55.1	4,473,848	78.6	149,427	86.3	99.1	94.7				
長門県	2,919,233	50.2	4,661,405	81.9	156,144	90.1	97.3	93.0				
北海道	2,761,825	47.5	4,894,967	86.0	150,613	86.9	100.1	95.7				
岐阜県	2,980,297	51.3	4,447,889	78.2	149,209	86.1	97.3	93.0				
徳島県	3,114,800	53.6	4,440,347	78.1	148,161	85.5	99.7	95.3				
福井県	2,934,632	50.5	4,352,980	76.5	151,296	87.3	99.5	95.1				
新潟県	2,920,786	50.2	4,333,882	76.2	148,190	85.5	98.5	94.2				
和歌山県	2,921,402	50.3	4,144,513	72.9	136,400	78.7	99.5	95.1				
愛媛県	2,867,875	49.3	4,206,487	73.9	140,891	81.3	98.1	93.8				
鳥取県	2,867,875	49.3	4,009,860	70.5	153,382	88.5	99.6	95.2				
大分県	2,659,457	45.7	4,170,619	73.3	148,291	85.6	97.5	93.2				
熊本県	2,604,679	44.8	3,943,346	69.3	146,616	84.6	96.7	94.4				
山形県	2,811,061	48.4	4,138,282	72.7	163,178	94.2	100.5	96.0				
佐賀県	2,730,145	47.0	3,911,742	68.8	150,150	86.7	97.6	93.2				
長崎県	2,605,275	44.8	4,434,156	77.9	145,051	83.7	99.7	95.3				
岩手県	2,725,924	46.9	3,985,414	70.1	148,034	85.5	99.1	94.7				
高知県	2,618,683	45.0	4,142,491	72.8	146,706	84.7	99.5	95.1				
高松県	2,412,626	41.5	3,762,058	66.1	148,222	85.6	98.5	94.2				
秋田県	2,606,400	44.8	3,868,208	68.0	145,251	83.8	98.3	93.9				
鹿児島県	2,510,651	43.2	3,710,978	65.2	143,814	83.0	96.6	92.4				
宮崎県	2,417,797	41.6	3,943,956	69.3	142,577	82.3	96.1	91.8				
青森県	2,599,151	44.7	3,884,451	68.3	143,328	82.7	98.3	93.9				
沖縄県	2,342,269	40.3	3,865,281	67.9	128,533	74.2	98.3	94.0				

資料出所 ①内閣府「国民経済計算年報」  
 ②内閣府「国民経済計算年報」  
 ③総務省「全国家計構造調査」  
 ④総務省「小売物価統計調査」

(注1)③の「等価消費支出」は、1世帯1月当たりの消  
 費支出額を平均世帯人員の平方根で除して算出  
 している。

の参考資料の充実についても検討すべきという意見があったことも踏まえつつ、引き続き見直しについて検討することが必要である。

- 4 今後の見直しについて  
 目安制度の在り方については、平成7年の全員協議会報告において、今後概ね5年ごとに見直しを行うことが適当であるとされているところである。次回の目安制度の在り方に関する見直しの際には、平成7年の全員協議会報告に復して概ね5年ごとに見直しを行い、令和10年度(2028年度)を目途に、当該見直しの結果に基づいて目安審議を行うことが適当である。



都道府県	⑤1人当たり家計最終消費支出(平成27～令和元(年))			⑥1人1時間当たり所定内給与額(平成29～令和3(年))			⑦常用労働者1人1時間当たり所定内給与額(5人以上)(平成29～令和3(年))			⑧常用労働者1人1時間当たり所定内給与額(中位者)(1～29人(製造業99人))(平成29～令和3(年))		
	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数
東京都	2,987,468	100.0	2,324	100.0	2,400	100.0	1,372	100.0				
東京都	2,567,643	85.9	2,082	88.7	2,081	86.7	1,211	88.3				
大阪府	2,371,504	79.4	1,990	85.6	1,997	83.2	1,212	88.4				
愛知県	2,463,171	82.5	1,936	83.3	1,970	82.1	1,237	90.2				
千葉県	2,387,498	79.9	1,848	79.5	1,863	77.6	1,191	86.8				
兵庫県	2,322,403	77.7	1,839	79.1	1,859	77.5	1,132	82.6				
埼玉県	2,388,065	79.9	1,822	78.4	1,836	76.5	1,181	86.1				
東京都	2,341,035	78.4	1,859	80.0	1,856	77.4	1,140	83.1				
茨城県	2,252,358	75.4	1,820	78.3	1,844	77.8	1,125	82.0				
静岡県	2,214,400	74.1	1,742	74.9	1,771	73.8	1,122	81.8				
富山県	2,362,429	79.1	1,684	71.6	1,705	71.0	1,144	83.4				
広島県	2,269,559	76.0	1,792	77.1	1,803	75.1	1,150	83.8				
滋賀県	2,186,359	73.2	1,812	77.9	1,857	77.4	1,095	79.8				
栃木県	2,198,272	73.6	1,767	76.0	1,751	72.9	1,112	81.1				
群馬県	2,185,597	73.2	1,718	73.9	1,752	73.0	1,126	82.1				
宮城県	2,226,305	74.5	1,709	73.5	1,699	70.8	1,066	77.7				
山梨県	2,200,791	73.7	1,704	73.3	1,731	72.1	1,085	79.1				
三重県	2,105,910	70.5	1,805	77.7	1,809	75.4	1,140	83.1				
石川県	2,393,478	80.1	1,692	72.8	1,728	72.0	1,102	80.3				
福井県	2,203,122	73.7	1,727	74.3	1,755	73.1	1,095	79.8				
香川県	2,295,674	76.8	1,673	72.0	1,713	71.4	1,092	79.6				
岡山県	2,177,801	72.9	1,677	72.1	1,703	71.0	1,086	79.2				
福井県	2,146,672	71.9	1,637	70.4	1,718	71.6	1,076	78.4				
奈良県	2,337,823	78.3	1,786	76.9	1,726	71.9	1,053	76.8				
山口県	2,129,475	71.3	1,675	72.1	1,681	70.1	1,011	73.7				
長野県	2,268,409	75.6	1,688	72.6	1,716	71.5	1,089	79.4				
北海道	2,206,826	73.9	1,632	71.1	1,706	71.1	1,087	79.3				
岐阜県	2,114,058	70.8	1,703	73.3	1,705	71.0	1,080	78.7				
徳島県	2,211,254	74.0	1,635	70.3	1,674	69.8	1,062	77.4				
福井県	2,126,265	71.2	1,592	68.5	1,649	68.7	1,045	76.2				
新潟県	2,217,244	74.2	1,583	68.1	1,653	68.9	1,062	77.4				
和歌山県	2,023,307	67.7	1,662	71.5	1,685	70.2	1,055	76.9				
愛媛県	2,104,794	70.5	1,560	67.1	1,600	66.7	1,033	75.3				
鳥取県	2,225,465	74.5	1,535	66.0	1,604	66.8	1,015	74.0				
大分県	2,094,806	70.1	1,564	67.3	1,562	65.1	1,001	73.0				
熊本県	1,892,093	63.3	1,536	66.1	1,605	66.9	1,011	73.7				
山形県	2,207,944	73.9	1,488	64.0	1,552	64.7	1,019	74.3				
佐賀県	1,987,455	66.5	1,496	64.4	1,551	64.6	1,001	73.0				
長崎県	1,997,909	66.9	1,521	65.5	1,541	64.2	975	71.1				
岩手県	2,172,748	72.7	1,468	63.2	1,545	64.4	992	72.3				
高知県	2,138,073	71.6	1,570	67.5	1,614	67.2	997	72.7				
鳥取県	2,069,232	69.3	1,519	65.3	1,566	65.3	997	72.7				
秋田県	1,980,544	66.3	1,457	62.7	1,530	63.8	980	71.4				
鹿児島県	1,980,424	72.3	1,513	65.1	1,531	63.8	980	71.4				
宮城県	2,043,832	68.4	1,442	62.1	1,535	63.9	985	71.8				
青森県	1,987,045	66.5	1,434	61.7	1,470	61.3	968	70.6				
沖縄県	1,736,635	58.1	1,495	64.3	1,510	62.9	962	70.1				

資料出所

⑤内閣府「県民経済計算年報」

⑥厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

⑦厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査」

⑧厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」

都道府県	⑨短時間労働者1人1時間当たり所定内給与額(5人以上)(平成29～令和3(年))			⑩1人1時間当たり所定内給与額(5人以上)(平成29～令和3(年))			⑪短時間労働者1人1時間当たり所定内給与額(5人以上)(平成29～令和3(年))			⑫常用労働者1人1時間当たり所定内給与額(5人以上)(平成29～令和3(年))		
	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数
東京都	1,515	100.0	1,255	100.0	997	100.0	994	100.0				
東京都	1,343	88.6	1,180	94.0	940	98.9	980	98.6				
大阪府	1,320	87.1	1,120	89.2	936	93.9	935	94.0				
愛知県	1,239	81.7	1,114	86.7	907	91.0	906	91.1				
千葉県	1,245	82.2	1,095	87.2	915	91.8	902	90.7				
兵庫県	1,232	81.3	1,060	84.4	881	88.4	874	87.9				
埼玉県	1,220	80.5	1,075	85.7	904	90.7	903	90.9				
東京都	1,317	86.9	1,049	83.6	891	89.3	886	89.2				
茨城県	1,165	76.9	1,038	82.7	844	84.7	841	84.6				
静岡県	1,188	78.4	1,029	82.0	871	87.4	866	87.1				
富山県	1,145	75.6	1,016	81.0	842	84.5	844	84.9				
広島県	1,157	76.3	1,032	82.2	857	86.0	851	85.6				
滋賀県	1,172	77.4	1,048	83.5	861	86.4	849	85.4				
栃木県	1,124	74.2	1,019	81.2	843	84.6	838	84.3				
群馬県	1,167	77.0	1,014	80.8	836	83.9	834	83.9				
宮城県	1,126	74.3	971	77.4	808	81.0	809	81.4				
山梨県	1,152	76.0	994	79.2	834	83.7	836	84.1				
三重県	1,149	75.9	1,026	81.8	860	86.3	853	85.8				
石川県	1,123	74.1	1,011	80.5	833	83.5	836	84.1				
福井県	1,117	73.7	990	78.9	821	82.4	823	82.8				
香川県	1,153	76.1	981	78.1	826	82.8	820	82.5				
岡山県	1,218	80.4	989	78.8	827	83.0	824	82.9				
福井県	1,104	72.9	975	77.7	828	83.0	822	82.7				
奈良県	1,179	77.8	1,015	80.9	838	84.1	829	82.9				
山口県	1,114	73.5	992	79.0	813	81.6	811	81.6				
長野県	1,144	75.5	999	79.6	840	84.3	837	84.2				
北海道	1,114	73.5	958	76.3	838	84.0	836	84.1				
岐阜県	1,126	74.3	1,014	80.8	842	84.4	832	83.7				
徳島県	1,138	75.1	946	75.4	797	80.0	792	79.7				
福井県	1,063	70.2	940	74.9	786	78.9	791	79.6				
新潟県	1,085	71.6	968	77.1	814	81.7	815	82.0				
和歌山県	1,128	74.5	970	77.3	819	82.2	818	82.3				
愛媛県	1,053	69.5	927	73.9	778	78.1	782	78.7				
鳥取県	1,109	73.2	936	74.6	789	79.2	780	78.5				
大分県	1,056	69.7	931	74.2	774	77.7	773	77.8				
熊本県	1,060	70.0	915	72.9	778	78.1	781	78.6				
山形県	1,045	68.9	907	72.3	778	78.1	781	78.6				
佐賀県	1,099	72.5	897	71.5	783	78.6	777	78.2				
長崎県	1,048	69.2	900	71.7	782	78.5	769	77.4				
岩手県	1,045	69.0	898	71.5	775	77.8	769	77.4				
高知県	1,094	72.2	923	73.6	776	77.9	777	78.2				
鳥取県	1,129	74.5	919	73.2	791	79.4	780	78.4				
秋田県	1,013	66.8	874	69.6	769	77.2	768	77.3				
鹿児島県	1,016	67.2	881	70.2	770	77.2	768	77.3				
宮城県	1,025	67.6	878	69.9	776	77.8	766	77.1				
青森県	1,037	68.5	855	68.1	767	76.9	767	77.2				
沖縄県	1,062	70.1	901	71.8	783	78.5	775	77.9				

資料出所

⑨厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

⑩厚生労働省「賃金構造基本統計調査(特別集計)」

⑪厚生労働省「賃金構造基本統計調査(特別集計)」

⑫厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」

(注2)⑩、⑪において、平成28～令和元年の

数値は、令和2年調査の集計方法

に合わせて集計している。



都道府県	①-a 事業従事者当たり付加価値額(卸売業)(平成28年)			①-b 事業従事者当たり付加価値額(小売業)(平成28年)			①平均			② 事業従事者当たり付加価値額(飲食サービス業)(平成28年)		
	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数
東京都	10,573,667	100.0	4,859,533	100.0	2,287,580	94.7	5,455,739	100.0				
千葉県	8,160,016	81.5	3,803,265	78.3	79.2	82.1	4,859,659	89.1				
神奈川県	9,175,134	86.8	3,775,610	77.7	82.2	81.9	4,829,785	88.5				
大阪府	8,399,687	79.4	4,077,647	83.9	81.7	1,977,308	81.9					
兵庫県	8,169,765	82.8	3,919,130	80.6	81.7	1,978,577	75.8					
奈良県	8,162,535	77.2	3,803,868	78.3	77.7	1,889,501	70.6					
和歌山県	8,132,300	76.9	3,656,149	75.2	76.1	1,931,658	80.0					
徳島県	7,178,425	67.9	3,249,230	66.9	67.4	1,990,988	82.5					
香川県	8,589,482	81.2	3,815,685	78.5	79.9	1,780,517	73.7					
愛媛県	8,054,128	77.4	3,761,197	77.4	76.8	1,951,935	80.8					
高知県	7,112,625	67.2	3,786,955	77.9	72.6	2,414,706	100.0					
福岡県	7,392,863	69.9	3,556,399	73.2	71.6	1,855,984	76.9					
佐賀県	6,848,699	64.8	3,633,475	74.8	69.8	1,806,958	74.8					
熊本県	7,449,228	73.3	3,593,369	73.9	73.6	1,789,277	74.1					
大分県	9,120,117	86.3	3,941,713	81.1	83.7	1,881,931	77.9					
宮崎県	9,967,498	94.3	4,226,022	87.0	90.6	1,897,527	78.6					
鹿児島県	8,102,082	76.6	3,832,306	78.9	77.7	1,769,549	73.3					
沖縄県	6,688,674	63.3	3,617,946	74.5	68.9	1,849,936	76.6					
北海道	7,500,013	71.2	3,581,076	73.7	72.5	1,995,104	82.6					
青森県	7,546,467	71.4	3,905,713	80.4	75.9	1,984,725	82.2					
岩手県	7,102,630	67.2	3,307,358	69.4	68.3	1,941,448	80.4					
宮城県	6,398,907	60.5	3,746,907	77.1	68.8	1,862,701	77.1					
秋田県	6,354,610	60.1	3,788,908	78.0	69.0	1,881,938	77.9					
山形県	6,830,966	64.6	3,603,464	74.2	69.4	1,767,295	73.2					
福島県	5,586,502	52.8	3,508,382	72.2	62.5	1,735,975	71.9					
茨城県	6,321,464	59.8	3,530,015	72.6	66.2	1,859,844	77.0					
栃木県	7,916,180	74.9	3,462,681	71.3	73.1	1,935,972	80.2					
群馬県	6,274,189	59.3	3,829,388	78.8	69.1	1,686,919	69.9					
埼玉県	5,322,453	50.3	3,686,331	75.9	63.1	1,788,444	74.1					
千葉県	6,273,552	54.1	3,623,268	74.6	64.3	1,936,101	80.2					
東京都	6,279,656	59.4	3,350,652	69.0	64.2	1,768,921	73.3					
神奈川県	5,487,853	51.9	3,211,073	66.1	59.0	1,747,927	72.4					
新潟県	5,733,089	54.2	3,341,954	68.8	61.5	1,965,539	77.2					
富山県	6,281,246	59.4	3,413,236	70.2	64.8	1,843,762	76.4					
石川県	6,723,386	63.6	3,409,772	70.2	66.9	1,929,367	79.9					
福井県	5,746,472	54.3	3,609,019	74.3	64.3	1,853,799	76.8					
岐阜県	5,248,166	49.6	3,598,607	74.1	61.8	1,821,016	75.4					
静岡県	5,296,136	50.1	3,836,272	78.9	64.5	1,767,076	73.2					
愛知県	6,955,242	66.8	3,380,712	69.6	67.7	1,862,800	77.1					
岐阜県	4,985,669	51.7	3,085,598	63.5	57.6	1,676,505	69.4					
静岡県	4,985,602	47.2	3,416,946	70.3	58.7	1,857,237	76.9					
愛知県	5,845,008	55.2	3,201,440	65.9	60.6	1,756,560	72.7					
三重県	5,833,075	55.3	2,914,021	60.0	57.6	1,794,369	74.3					
滋賀県	5,880,326	55.4	3,163,678	65.1	60.3	1,717,778	71.1					
京都府	5,814,366	55.0	3,183,979	65.5	60.3	1,788,949	74.1					
大阪府	5,979,941	56.6	3,322,019	68.4	62.5	1,776,128	73.6					

資料出所  
 ①総務省・経済産業省「経済センサス活動調査」  
 ②総務省・経済産業省「経済センサス活動調査」  
 ③総務省・経済産業省「経済センサス活動調査」

都道府県	① 新卒高校生卒者の初任給(10人以上/平成29年)			② 地域別最低賃金額(平成30年~令和4年)			③ 事業従事者当たり付加価値額(製造業)(平成28年)			④ 事業従事者当たり付加価値額(建設業)(平成28年)		
	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数	原数値	指数
東京都	181,700	99.7	1,025	100.0	7,678,089	89.2	82,48,613	100.0				
千葉県	182,180	100.0	1,023	99.9	7,122,697	82.8	6,277,121	76.1				
神奈川県	178,560	98.0	976	95.2	6,722,087	78.1	7,400,929	89.7				
大阪府	173,000	95.0	938	91.6	8,215,997	95.5	6,433,339	78.0				
兵庫県	175,660	96.4	936	91.6	6,610,571	76.8	5,686,342	68.9				
奈良県	173,940	95.5	916	89.0	6,052,254	70.3	5,783,866	68.8				
和歌山県	176,620	96.9	939	91.6	6,573,734	76.0	5,475,238	66.4				
徳島県	174,080	95.6	921	89.9	6,545,240	76.0	5,475,238	66.4				
香川県	171,280	94.0	862	84.2	7,395,372	85.9	4,888,625	59.3				
愛媛県	172,540	94.7	897	87.5	6,735,039	78.2	5,140,114	62.3				
高知県	169,460	93.0	861	84.0	5,989,405	69.6	5,503,496	66.7				
福岡県	170,280	93.5	883	86.2	6,781,839	78.8	5,526,902	67.0				
佐賀県	173,980	95.5	879	85.8	7,441,099	86.5	5,655,791	68.6				
熊本県	168,340	92.4	866	84.5	7,184,476	83.5	5,213,719	61.9				
大分県	171,460	94.1	848	82.8	7,243,991	84.2	5,379,778	65.2				
宮崎県	164,440	90.3	837	81.6	5,695,372	66.2	6,584,945	79.8				
鹿児島県	168,980	92.8	850	82.9	8,607,165	100.0	4,676,110	56.7				
沖縄県	170,820	92.8	846	82.4	6,402,518	74.4	5,602,564	67.9				
北海道	168,980	93.8	845	82.4	6,093,855	70.8	5,351,582	61.9				
青森県	168,380	92.4	833	83.3	5,921,527	68.8	5,796,567	70.3				
岩手県	167,480	91.9	831	81.1	6,328,651	73.5	5,685,173	68.9				
宮城県	168,520	92.5	846	82.5	6,311,813	73.3	5,525,383	64.9				
秋田県	171,320	94.0	842	82.1	6,692,775	77.6	5,057,956	61.3				
山形県	170,060	93.3	850	82.9	5,093,469	59.2	5,008,240	66.8				
福島県	162,620	89.3	807	78.7	7,165,169	83.2	4,519,689	54.8				
茨城県	163,900	90.0	811	79.2	5,174,039	60.1	5,432,478	65.9				
栃木県	168,420	92.4	843	82.2	5,059,573	58.8	4,960,862	60.1				
群馬県	161,940	88.9	842	82.2	6,435,122	74.8	5,127,110	62.2				
埼玉県	165,020	90.6	804	78.5	6,439,905	74.8	4,822,170	58.5				
千葉県	162,840	89.4	805	78.6	5,488,793	63.8	4,441,977	53.9				
東京都	165,180	90.7	804	78.5	5,807,513	67.5	4,543,810	55.1				
神奈川県	159,620	87.6	804	78.4	5,940,277	69.0	4,230,544	51.3				
新潟県	157,380	86.4	804	78.4	5,909,940	57.0	4,049,426	49.1				
富山県	161,600	88.7	804	78.4	5,772,544	67.1	4,182,416	50.7				
石川県	157,780	86.6	804	78.4	5,396,553	62.7	4,177,024	50.6				
福井県	156,480	85.9	804	78.5	5,059,093	58.8	4,531,689	54.9				
岐阜県	160,480	88.1	803	78.4	3,980,097	46.2	4,695,198	56.9				
静岡県	161,560	88.7	804	78.4	4,788,458	55.6	4,567,596	55.4				
愛知県	153,680	84.4	804	78.4	4,797,854	55.7	4,282,821	50.6				
三重県	157,780	86.6	804	78.4	4,925,217	57.2	4,432,913	53.7				
滋賀県	156,980	86.2	804	78.4	4,952,192	57.5	4,302,337	52.2				
京都府	156,720	86.0	804	78.5	4,788,483	55.6	4,123,755	50.0				
大阪府	154,560	84.8	803	78.4	4,062,137	47.2	4,568,050	55.4				

資料出所  
 ①厚生労働省「賃金構造基本統計調査」  
 ②厚生労働省「賃金構造基本統計調査」  
 ③総務省・経済産業省「経済センサス活動調査」  
 ④総務省・経済産業省「経済センサス活動調査」

(注3)①②において、令和2年及び令和3年の数値は、「新卒卒業者(高卒)」の所定内給与額を用いている。

## 諸指標による都道府県の総合指数

東京	100.0
神奈川	89.2
大阪	86.6
大分	86.4
愛知	83.7
千葉	82.1
兵庫	81.7
埼玉	81.2
京都	80.7
茨城	80.5
岡山	80.5
山梨	80.3
島根	80.2
福井	79.6
徳島	79.4
栃木	79.4
群馬	78.9
山形	78.6
岐阜	78.6
三重	78.4
石川	78.4
富山	78.4
福香	78.1
岡山	77.4
山井	77.3
長野	76.9
山口	76.9
北野	76.8
岐阜	76.8
徳島	76.1
新潟	75.4
島根	74.6
鳥取	74.3
徳島	74.0
山形	73.4
愛媛	73.0
根分	72.4
熊本	72.2
本形	72.0
山形	71.6
徳島	71.5
佐手	71.4
長手	71.4
岩手	71.1
高知	71.0
鳥取	69.7
秋田	69.6
鹿島	69.2
宮崎	69.0
青森	68.5
沖縄	68.5

## 各都道府県に適用される目安のランク

ランク	都道府県
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	北海道、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、三重、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、福岡
C	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄





# じちろう

# ネット

自治労 HP  
フェイスブック  
ツイッターも  
続々更新中!



ベアアップ

**自治労情報にいつでもアクセス可能!**

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

お申込みは県本部まで!

