

確定闘争の取り組みについて

自治労神奈川県本部

1 神奈川県本部の概要

自治体確定闘争に係る単組数

県職単組	2	(県職、企業庁労組)
政令市単組	8	(政令市職3、企業庁労組4、独立行政法人労組1)
中核・一般市単組	13	
町職単組	7	
事務組合単組	2	
合計	32	単組

2 自治体確定闘の取り組み概要

(1) 拡大闘争委員会において方針・統一要求基準・指標・時期・戦術を確認

- ① 月例給については、県本部標準年齢到達目標への到達に向け、初任給水準改善や運用改善など、単組の実情に応じた重点交渉を展開

30歳標準労働者	259,600円(国公	3級19号相当)
35歳標準労働者	307,200円("	3級48号相当)
40歳標準労働者	356,200円("	4級51号相当)

- ② 地域手当については、国の指定がある単組においては国水準、未指定または国の指定が県の支給水準を下回る単組は県の支給率(12.09%)を追求
- ③ 持ち家に係る住居手当の継続
- ④ 会計年度任用職員については、有給・無給の休暇も含め、常勤職員との均等・均衡に基づいた労働条件の追求。とりわけ、人勧における勤勉手当プラス分を期末手当にプラスすること、賃金改定にあたっての4月遡及を追求。 などなど

(2) 単組オルグの実施

- ① 公共民間も含め全単組オルグを実施(10月中旬～)
- ② 単組オルグにて確認した状況により、闘争期間中においても個別に対応を実施

(3) 交渉支援対応・その他

- ① 単独交渉が困難な状況においては、県本部が交渉に参加(2022は1単組)。その他、確定期後の継続課題については、個別に対応(2022確定においては2単組、交渉参加はなし)
- ② 闘争期間中に適宜、単組の交渉・積み上げ状況を確認。同様の単組課題で

交渉が難航している単組に速やかに状況を流し再交渉を促す。
2022においては、他単組状況による再交渉で会計年度任用職員の期末手当
上乘せ（人勧による勤勉手当プラス分）1単組で勝ち取る。

3 確定交渉における課題

(1) 要求・交渉における課題

- ① 当局提案を待つ単組 1市職単組、5町職単組
上記のうち交渉未実施単組 1町職
つなげる支援も。
- ② 入り口から人勧遵守交渉になる傾向。その次に諸手当改善等の交渉傾向、
その次に運用改善課題となるため、交渉が継続協議になりがち
- ③ 単組における在職者賃金カーブの捉え方の脆弱さ+情報を最低限しか与
えない当局との労使関係
- ④ 会計年度任用職員の処遇改善に対する意識の希薄さ。
・・・日常の組合活動からの支援強化が必要。まずはモデル要求書提出、
さらには、モデル要求だけでなく、アンケート等による要求書作りに
・・・春闘期からの年間労使間スケジュールの確認、継続した賃金折衝と賃
金分析における支援の強化
・・・本工意識の払拭、当事者の参画

(2) 妥結における課題

- ① 一部単組における妥結後の県本部報告。強い単組ほど独自妥結の傾向、
プラスは良いが
・・・統一闘争の再構築とこまめな単組との連携・意思疎通

香川県本部の秋期自治体賃金確定闘争について

Ⅱ 統一行動実績（22 確定闘争総括より抜粋）

1. —（1）人事委員会委員長あて署名行動

単組名	枚数	筆数	組合員数	提出率	単組名	枚数	筆数	組合員数	提出率
		2,568	2,922	87.9%		19	100	189	52.9%
	144	840	2,246	37.4%	小	12	68	185	36.8%
	65	401	630	63.7%		7	47	51	92.2%
	28	165	551	29.9%		13	66	189	34.9%
	18	100	175	57.1%		11	67	110	60.9%
	55	283	332	85.2%		33	218	231	94.4%
	46	276	424	65.1%		17	97	103	94.2%
東	16	82	178	46.1%		13	102	125	81.6%
	92	560	625	89.6%	市	30	155	171	90.6%
さ	3	25	29	86.2%	市	2	14	17	82.4%
	18	95	149	63.8%	国	6	31	51	60.8%
合計						648	6,360	9,713	65.5%

1. —（2）人勸期人員要求オンラインアンケートと全国統一行動

県本部	香川	徳島	高松	松山	高松	高松	高松	高松	高松
2/2922	52/2246	17/630	12/551	19/175	4/332	34/424	11/178	54/625	
6/51	3/189	8/149	4/189	10/110	89/231	24/103	18/125	52/171	

2. —（4）人事委員会勧告に対する県本部見解

2022 人事委員会勧告に対する香川県本部見解

- 香川県人事委員会は10月13日、本年の月例給の公民較差（814円・0.23%）に基づき、月例給を737円（0.21%）、一時金を0.1月引き上げる勧告を行った。給料表の改定については、人事院勧告に準じて、大卒初任給を3,000円、高卒初任給を4,000円引き上げることとし、おおむね30歳台半ばまでの職員が在籍する号給にかぎって引き上げることとされた。
- 給料表の改定について、国に準じて初任給近辺を中心に改善したことについては、最低賃金の引き上げの状況や人材確保の観点からも一定の評価はできる。しかし、国の改定内容に合わせたため、給料表改定だけでは解消されない77円の較差が残余したことについては、完全解消に向けたあらゆる努力がなされたのか疑問が残る。一時金の引き上げ分を期末手当ではなく勤勉手当にあてたことは、コロナ禍で住民の生命と生活を守るために懸命に奮闘している組合員実態や育休取得中の組合員の不公平感を踏まえると極めて遺憾である。
- 最大の懸念事項であった55歳を超える職員に対する標準成績での昇給停止措置については、県職連合との二者要求交渉、四人協交渉など、あらゆる場面でその不当性、否妥当性、悪影響を訴え、6360筆の組合員直筆署名の重みを伝えてきたにもかかわらず、労働基本権の代償措置を担うべき機関である役割を放擲し、地方自治を否定する国の圧力に屈したものであり、断じて容認できるものではない。

4. 人事管理に関する報告では、わずかに任命権者に対し年休取得5日未満者の解消にむけた指導・助言を行っていくとの記載はあるものの、労働基準監督機関としての具体的取組みに関する記載は見られず、主体性に欠けたものであると指摘せざるを得ない。
5. 香川県本部は、統一闘争をあらためて強化し、月例給改善については、会計年度任用職員の4月遡及を含めた改善に向け取り組みを進める。とりわけ会計年度任用職員の一時金については期末手当での引き上げや、勤勉手当の支給、休暇等についても常勤職員との均等待遇を求めていく。そして、55歳昇給停止措置の導入については低位に置かれた県内自治体のラスパイレース指数改悪の要因となることから、絶対に導入を阻止する。「自らの賃金・労働条件は、労使交渉によって決定する」という原則をさらに徹底し、産別統一闘争を全力で展開する。

2022年10月13日

全日本自治団体労働組合香川県本部

3. 県本部確定闘争取り組み方針の確立

3. ー(2) ストライキ指標と重点課題の設定

【ストライキ指標】

- ①55歳超え職員の「標準」成績での昇給停止の阻止
- ②一時金引き上げ分一部について、上位評価者への配分を理由にした削減を行わないこと

【22秋闘重点課題】

- ①定年延長の制度協議（再任用4級、役職定年6級以上、採用平準化、適正配置）
- ②基本給を勧告通り引き上げること（会計年度任用職員も4月遡及し差額支給）
- ③振替休・休日代休制度の適正化

【重点指標】

- ①15%特昇財源の活用 ー制度特昇の獲得・充実
- ②ワークライフバランス改善のための休暇制度等の充実
 - 1) 不妊治療休暇の年12日への拡大又は新設（未到達単組）
 - 2) 育児時間適用年齢の就学前までの拡充
- ③人員確保・超過勤務縮減 ー条例定数拡充・途切れのない新規職員採用計画
- ④勤務間インターバル制度の導入
- ⑤年休5日未満取得者数の確認・解消にむけた具体的な措置
- ⑥中途採用者に係る前歴換算の改善（最低でも国公完全準拠・公務→公務 10/10、民間でも 10/10）
- ⑦労働安全衛生体制・制度の整備
 - 1) 労働安全衛生委員会の月1回以上の開催
 - 2) あらゆるハラスメント撲滅のための首長トップ宣言
 - 3) 国（厚労省）主催講演会等への公務出張・義務免等対応
- ⑧分限条例の特例条項記述改善 ー職員の失職防止
- ⑨県職員に準じた特急料金等（概ね25km以上で片道、50km以上で往復）の改善
- ⑩会計年度任用職員に係る処遇改善等 ー初任給格付け引き上げ、昇給上限延伸、常勤職員と同等の休暇

3. — (3) 組織課題の設定

- ①要求書提出日 (10/14)、統一行動日 (11/11) の早朝時間外集会配置
- ②全組合員を対象とした職場学習会の全自治体単組での複数回実施
- ③県本部が設定した統一交渉日での2波にわたる大衆交渉の実施
- ④妥結事項の書面化 (確認書締結)

3. — (5) 県本部統一要求書

【2022年賃金労働条件に関する統一要求書・重点要求項目のみ】

I. 労使関係ルールに関する基本要件について

1. 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・事前協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をはかること。なお、事前協議については、計画変更可能な時期に行うこと。

II. 2022年重点要求について

1. 本年の人事院勧告における官民較差 (921 円) を4月に遡って差額分を支給することにより完全に解消させること。また、一時金を0.1月引き上げるとともに、引き上げ分は全額期末手当とすること。勤勉手当とする場合であっても、標準成績者の削減及び上位成績者への配分は行わないこと。会計年度任用職員についても同様の取扱いとすること。
2. 昨今の物価高により生活費が圧迫されている実態を少しでも解消するため、基本給を4%引き上げ、賃金水準を改善すること。なお、「給与制度の総合的見直し」で全国下位12県平均に引き下げられている基本給水準について、最低でもラスパイレス指数100以上となるよう運用改善等を行うこと。また、一時金を引き上げ、年間5月支給とすること。
3. 高齢層職員のモチベーション維持のためにも、55歳超え職員の「標準」成績での昇給停止を行わないこと。
4. 高年齢層のラス指数引下げの大きな要因となる高位号給からの昇格時号給対応表の改悪を行わないこと。改悪を行っている場合は復元すること。
5. 定年引き上げに関する法改正を受け、地方自治体においても遅くとも12月議会への上程を行うため、5月の統一交渉の内容も踏まえ労使で協議・交渉を実施すること。それまでの間はフルタイムを基本とした再任用制度を確立し、再任用を希望する定年退職者全員の雇用を確保するとともに、改正法との整合を図るためにも、賃金を最低でも4級水準以上とすること。
6. 2023年度人員採用については、頻発する災害や感染症対策を前提とし、職場実態に見合った人員配置を基本として、組合と協議を行い、最低でも2022年度退職者数を下回らない正規職員を採用すること。また、今後の退職者数の見込みをもとに採用計画を協議し、正規職員の新規採用を毎年行うこと。
7. 労働基準法別表第1に沿って対象職場を確認し、36協定を締結すること。また、対象職場以外でも長時間労働の抑制のため36協定の締結をめざすこと。
8. 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」、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を踏まえ、労働者の始・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築すること。また、時間外労働の実態調査を行い、労使で不払い残業の実態を確認し、解消させること。特に、法令違反 (超勤上限時間、週休日振替・休日代休制度の不適切運用・未処理等) がある場合は、直ちに是正すること。

9. 労働安全衛生委員会体制を確立し、法令通り月一回以上開催するとともに、実効あるものとする。また、労働安全衛生に関する会議、研修等への参加については公務出張（最低でも職務専念義務免除）とすること。
10. 会計年度任用職員の勤務条件に関し、さらなる処遇改善に向けた交渉・協議を進めること。
また、2021年12月24日付け総務省通知「公的部門（保育等）における処遇改善事業の実施について」に基づき再度の任用時の上限を少なくとも8号級引き上げること。休暇制度については正規職員と同様とすること。
11. 年次有給休暇付与義務に関する労働基準法の改正および法改正を受けて改正された人事院通知（2018年12月7日／職職-252）を最低基準として、年5日間以上（1日または半日単位の取得に限る）の年次有給休暇の未取得者を解消すること。また、取得拡大にむけた具体的な措置を講ずること。
12. 2018年の香川県人事委員会勧告に準じ、通勤に要した特急料金等の費用を完全支給すること。
13. 厚生労働省が示している生殖補助医療に要する平均的な日数を踏まえ、年12日以上の不妊治療休暇を常勤、非常勤を問わず付与すること。取得に際しては、診断書の提出を必須要件とはせず、領収書等診察が証明できる軽微なもので休暇取得可能とすること。また、長期（1年以上）の不妊治療休暇制度についても検討すること。
14. 2020年4月のパワー・ハラスメント防止法施行に伴い、すべてのハラスメントを職場からなくすためにトップ宣言等必要な取り組みを行うこと。
15. 中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、他の職員との均衡の観点から、昇格・昇給の運用について改善すること。前歴換算については前歴換算率を公務・民間、同種・異種共に10割とし、前歴期間による換算率削減を行わないこと。また、在職者調整についても行うこと。
16. 頻発する災害や感染症等への対応を踏まえ、休息時間を確保するため11時間以上の間隔を基本とする勤務間インターバル制度を導入すること。あわせて災害時等の緊急時における連続勤務時間について制限を設けること。
17. 育児時間の取得対象年齢を3歳から就学前へ引き上げること。

2022秋闘 都市評 学習会実施状況

単組	実施日	箇所数	回数	講師数	参加者数
	事後の職場集会において結果報告				
	事後に学習会を開催	1	4	2	50人(18%)
	実施できず				
	10/19(水)～10/27(木)	1	4	1	87人(51%)
	統一行動日早朝集会・事後の職場集会において結果報告				
	10/24(月)～11/7(月)	6	6	3	130人(43.6%)
	10/21(金)～10/31(月)	1	7	1	40人(22.7%)
	実施できず				

2022 秋闘 単組取組計画表

単組名：	作成者：
------	------

1. 単組の重点要求

--

2. 執行委員会等の開催計画

① 月 日()場所：	② 月 日()場所：
-------------	-------------

3. 職場集会・学習会の開催計画【複数回の開催追求を】

(1) 期 間：	
(2) 時 間 帯：	
(3) 対 象 者：	
(4) 開催箇所数：	
(5) 講 師 数：	
(6) 学習会資料：	
(7) 参加者拡大の ための工夫：	
(8) 県本部講師：	必要 ・ 不要 (必要な場合詳細は別途連絡)
(9) その他要望	

4. 時間外集会の開催計画

(1) 要求書提出日 ●10月14日(金) 開始 時 分～終了 時 分

①開催場所	②参加目標数 名
-------	----------

(2) 県本部統一行動日●11月11日(金) 開始 時 分～終了 時 分

①開催場所	②参加目標数 名
-------	----------

(3) 集会参加者確保・拡大のための工夫

--

5. 大衆交渉の参加者確保のための工夫（声かけ範囲、方法など）

●統一交渉日；11月1日(火), 8日(火)

6. 交渉団会議（事前打ち合わせ会）の持ち方

いつ：	対象：
どこで：	説明：

7. 交渉結果の書面化及び組合員への周知方法

--

8. その他（県本部に対する要請等）

--

回答締切日：10/21（金）

この学習会資料は秋闘交渉の重点要求項目に関する根拠資料ともなっています。交渉に参加される方は、必ずご持参くださいようお願いいたします。

2022 自治体賃金確定闘争 全員学習会レジュメ

全日本自治労連労組連合 香川県本部

I 2022 人事院勧告の内容と問題点

(1) 2022 人事院勧告と県人事委員会勧告、その他報告等の対比

官(公)員数差	人事院勧告 (8.8)	香川県人事委員会勧告 (10.13)
	921円 (0.23%)	814円 (0.23%)
増給率引上げ (平均改定率0.3%)	増給率引上げ (平均改定率0.21%)	増給率引上げ (平均改定率0.21%)
※高卒初任給 4,000円引上げ	※高卒初任給 4,000円引上げ	※高卒初任給 4,000円引上げ
※大卒初任給 3,000円引上げ	※大卒初任給 3,000円引上げ	※大卒初任給 3,000円引上げ
※30代前半までの層で所要の引上げ	※30代前半までの層で所要の引上げ	※30代前半までの層で所要の引上げ
【1歳 1.7%、2歳 1.1%、3歳 0.2%、4歳・5歳 0.0%、6歳以上は改定なし】	【1歳 1.7%、2歳 1.1%、3歳 0.2%、4歳・5歳 0.0%、6歳以上は改定なし】	【1歳 1.7%、2歳 1.1%、3歳 0.2%、4歳・5歳 0.0%、6歳以上は改定なし】
一時金	4,400円 (+0.10%) ※勤労手当に配分	4,400円 (+0.10%) ※勤労手当に配分
その他	<ul style="list-style-type: none"> 博士課程修了者の初任給増率を引上げ。 在勤勤労手当導入の結論は来年に先送り フレックスタイム制の柔軟化 終身雇用採用試験の新規化 若年層給与水準や60歳前・60歳超の給与カーブ見直しを含めた「給与制度のアップデート」について関係者、関係者表示 	<ul style="list-style-type: none"> 55歳を超える職員の昇給を良好では見込まず、特に良好で1号、極めて良好とする 定年引上げ期間中も一定の新規採用職員を継続的に確保 任命権者において年休5日取得の確保を達成するよう指導・訓言

(2) 県における初任給の比較

年	大学卒			高校卒		
	国	民間	差分	国	民間	差分
2014	192,634	197,092	△4,458	155,841	161,683	△5,842
2015	196,494	198,181	△1,687	161,133	161,468	△335
2016	198,413	199,162	△749	163,276	164,875	△1,599
2017	199,449	200,361	△912	163,957	166,614	△2,657
2018	201,205	202,624	△1,419	165,320	167,999	△2,679
2019	202,172	203,576	△1,404	167,417	169,509	△2,092
2020	201,958	205,339	△3,381	166,647	171,019	△4,372
2021	202,790	207,333	△4,543	165,194	171,746	△6,552

年	大学卒			高校卒		
	国	民間	差分	国	民間	差分
2022	205,979	209,049	△3,070	169,634	173,877	△4,243

・総合職大卒 2-1、一般職大卒 1-25、高卒 1-5 に採用地別平均地域手当を加えた額

(3) 県における初任給の比較

大卒計	県R4 勧告			県R03 勧告		
	R04 民間	R04 民間	R03 民間	R03 民間	R03 民間	R03 民間
197,834	199,635	△1,801	194,738	199,619	△4,881	
178,123	185,488	△7,365	174,304	183,998	△9,694	
163,984	167,854	△3,870	159,856	166,453	△6,627	

・行政職 (一) 大卒 1-29、短卒 1-19、高卒 1-9 に地域手当 3.2% を加えた額で比較

※ 現行国公 4 号上位でも公民較差を踏まえれば改善の余地 (さらに 4 号上位) はまだまだある

(4) 一時金 0.10 月引上げ 実行 4.30→4.40 月/年 (再任用 2.25 月→2.30 月)

年	6 月期			12 月期		
	期末	勤続	計	期末	勤続	計
2022 年度 (報告前)	1.20	0.95	2.15	1.20	0.95	2.15
2022 年度 (報告後)	1.20	0.95	2.15	1.20	1.05	2.25
2023 年度	1.20	1.00	2.20	1.20	1.00	2.20

※2022 年度一時金月数は 2021 年 12 月調整とした場合

■ 民間における冬季賞与の課税査定分の配分状況

企業規模	保 員		課 長 級		部長級 (非役員)	
	定率(額)分	課税査定分	定率(額)分	課税査定分	定率(額)分	課税査定分
規模計	54.1	45.9	50.4	49.6	49.1	50.9
500人以上	53.7	46.3	45.3	54.7	44.0	56.0
100人以上500人未満	52.6	47.4	49.1	50.9	48.0	52.0
50人以上100人未満	56.7	43.3	54.8	45.2	53.5	46.5

しかし 0.02 月を上位評価者に不均等配分→国公のみの措置であり地方波及は阻止する必要がある

項目	6 月勤続手当		12 月勤続手当	
	予算月数	標準成績	予算月数	標準成績
報告前	0.95	0.92	0.95	0.92
増	0.05	0.04	0.05	0.04
報告後	1.00	0.96	1.00	0.96

国の配分理由はあくまでも評価区分見直しに伴うもの!

2022.08.01 公務員連合会書記長クラス交渉発表会 一これに対し、(人事院) 佐々木給与局長は次の通り回答した。
 (1) 今回措置する一番の理由は、昨年人事評価制度の見直しが行われたことへの対応である。具体的には、評価区分が5から6に引きあがるため、勤務実績をより適切に反映し得るよう、勤労手当について、新人・昇任評価制度に対応する必要があるということである。

<一般職>

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

	2022年9月(支払済)		2022年12月		2023年6月		2023年12月	
	成績率	人員分布	成績率	人員分布	成績率	人員分布	成績率	人員分布
特に優秀	1.15~1.9	5%以上	現時点で不明 (資料事項)	5%以上	現時点で不明 (資料事項)	5%以上	現時点で不明 (資料事項)	5%以上
優秀	1.05~1.15	25%以上	現時点で不明 (資料事項)	25%以上	現時点で不明 (資料事項)	25%以上	現時点で不明 (資料事項)	25%以上
[参考] (平均月数)	0.95	-	1.05 (=0.92+0.09月)	-	1.0 (=0.96+0.06)	-	1.0 (=0.95+0.05)	-
良好(標準)	0.92	-	1.01 (=0.92+0.09月)	-	0.96 (=0.92+0.04)	-	0.96 (=0.92+0.04)	-

※1 既に支給済みである本年6月一俸金分については、上位の成績区分の成績保持率が保たれず、0.05月(=0.1×2)で計算される。これは、2007年秋闘より2016年秋闘の前例に倣ったもの。よって、2022年6月引き上げ分0.05月+2022年12月分0.04月+2023年6月分0.09月となる。

<再任用職員>

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

	2023/6/1(支払済)		2022年12月		2023年6月		2023年12月	
	成績率	人員分布	成績率	人員分布	成績率	人員分布	成績率	人員分布
優秀	0.97~	-	現時点で不明 (資料事項)	-	現時点で不明 (資料事項)	-	現時点で不明 (資料事項)	-
[参考] (平均月数)	0.45	-	0.5 (=0.45+0.05)	-	0.475 (=0.45+0.025)	-	0.475 (=0.45+0.025)	-
良好(標準)	0.435	-	0.48 (=0.435+0.045月)	-	0.455 (=0.435+0.02)	-	0.455 (=0.435+0.02)	-

※2 既に支給済みである本年6月一俸金分については、上位の成績区分の成績保持率が保たれず、0.025月(=0.05÷2)で計算される。これは、2007年秋闘より2016年秋闘の前例に倣ったもの。よって、2022年6月引き上げ分0.025月+2022年12月分0.02月+2023年6月分0.045月となる。

2022.10月以降の国家公務員に係る評価区分の細分化

評価区分	S (5%) 特に優秀	A (25%) 通常より優秀	B 通常	C 通常	D はるかに及ばない
2022.09	1.15~1.90	1.035~1.15	0.92	0.835	0.835
2022.10~	卓越して優秀	非常に優秀	優良	良好	やや不十分
	不十分	不十分	不十分	不十分	不十分

上 位 評 価 者

県内自治体の標準成績普通勤労手当支給月数 (県本部調べ)

県	高松	丸亀	坂出	香通寺	観音寺	さぬき	東かがわ	三豊
0.92	0.95	0.95	0.935	0.95	0.95	0.945	0.945	0.935
土庄	小豆島	直島	三木	綾川	宇多津	琴平	多度津	まんのう
0.95	0.95	0.95	0.94	0.95	0.95	0.95	0.95	0.95

(5) 在宅勤務手当の今回導入は見送り→来年目途か

- 在宅勤務手当は勤怠管理がずさんになり労働環境も悪化されておらず、安全衛生上問題が多いため導入には原則反対。本人同意に基づき行う場合でも、手当ではなく、実費負担が生じない仕組み要求
- そのためには単組での実態把握が必須(机椅子等の什器購入費、通信費用、光熱費)
- 比較給付項目外の費用弁償として取り扱う(通勤手当と同分額) 見直し
- 民間では在宅勤務手当支給と通勤手当減額がペーパークラスとなるケースもある

○民間における在宅勤務関連手当の支給状況 (R4 離職別民間給与実態調査)

在宅勤務を実施している	在宅勤務関連手当を支給している		在宅勤務を実施していない
	在宅勤務関連手当を支給している	在宅勤務関連手当を支給していない	
53.0%	(28.2)%	(71.8)%	47.0%

()内は実施している事業所を100とした割合

○在宅勤務手当支給を検討しているか(同上) 【している13.9%】 【していない86.1%】

(6) 給与制度のアップデートへの警戒と想定される論点

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的な柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中で、従業員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

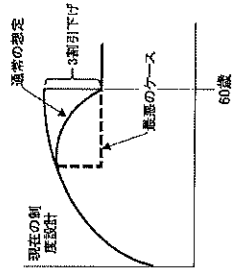
【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点で踏まえた公務全体のありべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

① 初任給や若年層職員の給与水準

初任給の官民格差は解消されず、人事院も課題と認識。優秀な人材確保、若年層の早期離職防止の手立てとして、賃金改善は当然。ただし、若年層の賃金水準の改定を行えば、初任給、若年層以外の年齢層への影響が必至。また、初任給の格付け改定は、次年度以降の官民格差への影響が避けられない面も。

② 60歳前後の給与カーブの問題



自民党の不当な圧力により、定年引き上げに伴う国公法改正法附則第 16 条で、「60 歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、国家公務員の給与制度について、人事院において公布後速やかに行われる昇任・昇格の基準、昇給の基準、降給率などについての検討の状況を踏まえ、令和 13 年 3 月 31 日までに所要の措置を順次講ずる」と規定された（「政治が職場に直結している何よりの証拠」）。

定年延長者の 60 歳以降の職員の給与水準（7 割）は、厚労省の賃金センサスデータを元に設定されたが、その水準の合理性、納得性には問題がある。見直しに当たっては、少なくとも 60 歳前の職員と同様に、精確な官民のラスパイレンス比較に基づく必要がある（今回の民調結果によれば、全調査対象企業のうち、61 歳以上に定年を設定している企業が 18.4%）。

③ 手当関連の課題

ア 地域手当

地域手当は、地域の民間賃金水準を適切に反映させるため、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対して支給される手当とされ、人事院規則で「支給地域等を 10 年ごとに見直すことを列挙する」と規定されている。人事院は今年の公務員連絡会との交渉の中で、次回の見直しについて、「国民の理解を得るためにも、客観的なデータに基づいて統一的な基準により定めることが必要である」と言及した。

前回（2014 年）の見直しの際に人事院は、「給与制度の総合的見直し」の一環として、俸給表の水準を平均 2% 引き下げた一方で、東京都特別区の地域手当を 20% に引上げる等の勧告を行った。ただし、その際人事院は、「国家公務員給与における地域差については、全国各地に官署が所在しており、同一水準の行政サービスを提供することが求められるとともに、転勤等を含む円滑な人事管理が必要となるなどの国の組織における事情を踏まえることが必要である。さらに、同じ公務に携わる職員間の納得性の観点も踏まえ、地域手当による地域間給与の調整には一定の限界がある」と考へるとも報告している。

そのため、次回（2024 年）の見直し、更新されたデータ（厚労省の「賃金センサス」）に基づく支給地域等の見直しに止まるのか、あるいは俸給表の水準等に影響する見直しがあり得るのかも含めて、今後の課題となる。

イ 扶養手当

配偶者手当については、2016 年に 6,500 円へ減額する見直しが行われた。これは、当時の安倍政権が、女性の活躍を推進するとの名目で見直しを強制した結果、人事院に対して配偶者に関わる扶養手当の見直しを要請したことを踏まえたもの。

現在、配偶者手当については、「新しい資本主義実現会議」が 6 月 7 日にまとめた「グラウンドゼロイン及び実行計画」の中で、「多様な働き方に中立的でない扱いは、企業の諸手当の中にも見られる。配偶者の収入要件がある企業の配偶者手当は、女性の就労にも影響を与えている。労働条件であり強制はできないが、こうした点を認識した上で労使において改廃・縮小に向けた議論が進められることを期待する」との指摘などもある。

2022 年民調結果において、民間で「家族手当制度がある」と回答した事業所は 75.3%、うち、配偶者に家族手当を支給する事業所は 55.1% だった。配偶者に手当を支給している企業は半数を超えているが、2016 年の改正経過や政府内部の現在の動き等に留意し、また今後の民間の動向を注視しながら、不利益とならない制度となるよう求めていく必要がある。

人事院は、2023 年に骨格案、2024 年にその時点で必要な措置の成案を示し施策を講ずることを目標としているが、地公に波及すれば、2005 年給与構造改革以来の大規模な引き下げになる可能性

もあることから、適時情報を共有し警戒をしいかなくてはならない。

(7) 55 歳昇給停止は百害あって一利なし (22 秋闘ストライキ指揮)

21 年の各県人事委員会勧告が出揃った時点で、県段階で 55 歳昇給停止を導入していないのは広島、香川の 2 県となった。広島県は独自給料表を運用しており、国連鞭の給料表を用いている県では香川が唯一 55 歳からの昇給（2 号抑制）を存置させていた。

今回の県勧告は人事委員会が国に圧力をかけた形だ。しかし総務省が当該措置を導入すべき理由として、「ラスパイレンス指数が高位になる」ことを理由としてきた（下の囲み内参照）。県職員の高齢層（経験年数 20 年超）ラスパイレンス指数は極めて低い状況（98 台）であり、人事委員会勧告が精確な公民法に基づく行われなかった以上、昇給停止の導入は、ただでさえ低位に置かれたラスパイレンス指数をさらに引き下げる原因となる。

県全人事委員会委員長は 10 月 13 日の職員団体に向けた説明会で、勧告の理由として「他県が導入しているから」と述べた。その言を借りれば県内全市町村が導入していない状況である現在、昇給停止を導入する情勢にはまともでない。県においても、ラスパが著しく改善されるようなことがない限り、勧告通り導入することはあり得ないし、公民取差の解消とも真っ向から反する措置となる。また、県内のほとんどの市町村がラス 100（100 でも実質手続的には 93 程度）に達していない状況で廃止を導入すれば、代替措置を獲得しない限り、さらなる賃金水準低下を招く。

また、定年延長者にとっては 55 歳以降一円も月切給が上がらないことが確定的となり、モチベーションの観点からも問題だ。55 歳昇給停止は百害あって一利なし！県本部統一闘争に結集し、導入を絶対に阻止しよう！

参考資料：全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長・市町村担当課長会議記録より

採行 給与監査推進委員コメント

次に、高齢層職員の給与抑制措置について説明いたします。21 ページをご覧ください。高齢層職員の給与水準を抑制する目的、国では 55 歳を超えたる職員について、標準の勤務成績で昇給停止とする昇給制度の見直しを平成 26 年 1 月から、高位の号俸から昇格した場合における俸給月額増加幅を縮減する昇給制度の見直しを平成 25 年 1 月から実施しているところです。この地方公共団体における対応については、令和 3 年 4 月時点で国と同様の措置を講じていない団体は都道府県で 9 団体、指定都市等で 9 団体、市町村で 999 団体となっており、半数を超える団体で国と同様の措置が実施されていない状況です。昇給制度の見直しについて、令和 3 年 4 月現在で国と同等の見直しがなされていないのは都道府県で 1 団体、指定都市等で 8 団体、市区町村で 501 団体となっており、約 3 割の団体で国と同様の措置が実施されていない状況です。高齢層職員の昇給・昇格抑制の取組については、見直しが遅れば遅れるほどラスパイレンス指数を上昇させていくものでございます。

II 勧告を踏まええた県本部の取組み方針の基本

1. 組織課題の基本的な取組み方針
 - ① 要求書提出日（10/14）、統一行動日（11/11）の早期時間外集配置
 - ② 全組合員を対象とした職場学習会の全自治体単組での複数回実施
 - ③ 県本部が設定した統一交渉日での 2 派にわたる大衆交渉の実施
 - ④ 妥結事項の書面化（確認書締結）

2. 運動課題 (ストライキ指標と重点要求項目)

- (1) スト指標
 ①55歳超え職員「標準」成績での昇給停止の阻止
 ②一時金引き上げ分一部について、上位評価者への配分を理由にした削減を行わないこと

(2) 重点指標と現時点での単組の到達状況

重点指標	単組の到達状況
①基本給を通告通り引き上げること (会計年度任用職員も4月遡及し差額支給)	
②定年延長の制度協議 (再任用4級、後職定年6歳以上、採用平等化、適正配置)	
③勤務間インターバルの制度化	
④療養休・休日代休制度の適正化	
⑤15%特昇財源の活用 → 制度特昇の獲得・充実	
⑥不妊治療休暇の年12日への拡大又 (未到達単組)	
⑦県職員に準じた特急料金等 (概ね25 km以上で片道、50 km以上で往復) の改善	
⑧経過措置 (現給保障) を存続させること (観音寺・さぬき・東かがわ・三豊)	
⑨年休取得、超勤常態化を解消できる人員確保	
⑩労働安全衛生委員会の月1回の開催	
⑪年休5日未満取得者数の確認・解消にむけた具体的な措置	
⑫あらゆるハラスメント撲滅のための首長トップ宣言	
⑬中途採用者に係る前歴換算の改善 (最低でも国公完全準拠・公務→公務10/10、新通知取扱い)	
⑭育児時間適運用年齢の就労前までの拡充	

Ⅲ 賃金確定闘争をたたかう上での基礎知識

1. 定期昇給 (昇格) とベースアップの違い
 ○定期昇給…毎年の昇給月 (1月) に実施、通常4号ずつ昇給 (※55歳超えると2号)
 <例> 1級28号給⇒1級32号給

○昇格…昇任等に伴い、上位級へ昇格

<例> 大卒で入庁後3年間勤務後の4月に「1級40号給⇒2級8号給」

【定期昇給・昇格に伴う給人員件費】

組織には新課代割<例> 年収600万超クラスが退職、年収300万が入庁>があり、定数・職員構成 (ポスト数等) に変更なければ、定昇等による影響はなく、人員費総額は概ね一定額となる

○ベースアップ (ベア) …賃金ベースの引き上げ

<例> 1級29号給 188,700円⇒1級29号給 190,200円 (ベア3,000円)

※調査は4月1日現在で行われているため、勧告が完全実施されれば、4月に遡って引上げ分が支給されることとなる

【ベアに伴う総人員件費】

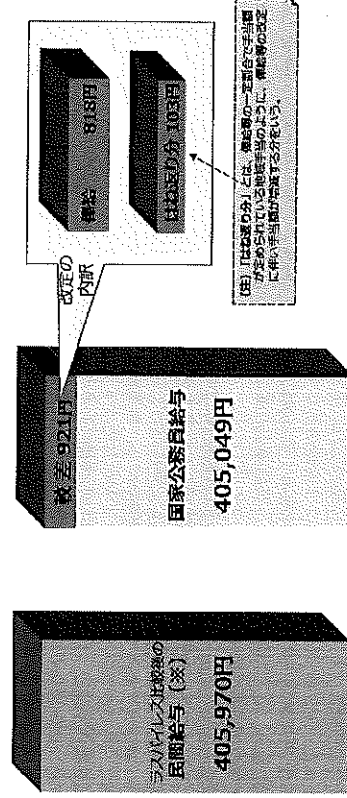
単純に言えば2022勧告により、月列給 (平均921円×国家公務員総数) と一時金 (0.10月×国家公務員総数) の人員費・増高分を新たに準備する必要が使用者側 (政府) に生じる

<8/8給与関係閣僚会議を報じた時事通信の記事>

財務省は8日、国家公務員の給与を人事院勧告通りに引き上げた場合、国が負担する人員費は約7.70億円増えたとの試算を公表した。総務省の試算では、地方公務員の給与を国に準じて引き上げた場合、国の補助金を除いた地方負担は約1.430億円増加。このため、国と地方を合わせた公務員の人員費は計約2200億円増えることになる。

2. 労働基本権制約の代償措置「人事院勧告」の限界

▼組合の取り組みがなければ、官 (公) 民差は完全に解消されない!!



■ 国家公務員の平均給与月額推移

区分	国家公務員給与月額推移 (単位: 円)									
	2002年 (令和4年)	2003年 (令和5年)	2004年 (令和6年)	2005年 (令和7年)	2006年 (令和8年)	2007年 (令和9年)	2008年 (令和10年)	2009年 (令和11年)	2010年 (令和12年)	2011年 (令和13年)
総務省	323,711	325,627	327,564	329,453	331,342	333,231	335,120	337,009	338,898	340,787
地方	41,922	40,923	40,919	40,915	40,911	40,907	40,903	40,899	40,895	40,891
地域手当	2,622	2,670	2,674	2,722	2,722	2,722	2,722	2,722	2,722	2,722
広域移動手当	5,739	5,684	5,622	5,560	5,498	5,436	5,374	5,312	5,250	5,188
本府省業務調整手当	12,855	12,881	12,907	12,933	12,959	12,985	13,011	13,037	13,063	13,089
その他の特別調整額	8,852	9,273	9,694	10,115	10,536	10,957	11,378	11,799	12,220	12,641
雑費手当	7,129	6,817	6,505	6,193	5,881	5,569	5,257	4,945	4,633	4,321
住居手当	3,321	3,450	3,578	3,712	3,846	3,980	4,114	4,248	4,382	4,516
その他	405,649	407,150	408,651	410,152	411,654	413,156	414,658	416,160	417,662	419,164
合計 (平均給与月額)	42,712	43,502	44,292	45,082	45,872	46,662	47,452	48,242	49,032	49,822
平均年俸	512,544	522,024	531,504	540,984	550,464	559,944	569,424	578,904	588,384	597,864

(注) 1. 俸給には、格差の調整額、2015年以降に伴う臨時調整額 (2017~2018年分) 及び基礎基本手当 (2017~2018年分) を含む。
 2. 地域手当には、異動地域による地域手当を含む。2005年以降は調整手当等も含む。
 3. 一部の地域は、地域手当 (調整額) 及び調整手当等も含む。

○ 国家公務員給与のうちの地域手当が 41,922 円、広域移動手当が 2,622 円、本府省業務調整手当が 5,737 円、計 49,381 円 (12.2%) を占める。

○ 地域手当非支給地、及び支給地であっても 11% に満たない市町村では、はね返り分の住民調整が解消されず、わずかにあふり残ることとなる

○ 現行水準以上の地域手当支給や特別昇給、運用等の改善がなければ「総合的見直し」に伴う基本給の水準低下だけが連年、地域間格差はさらに拡大してしまう

※ 2014 年の取組で、既述の格差の解消のため、給料表の号給額に 100 分の 101.28 を乗じて得た額を加算する方法 (水準調整) が採られた。地域手当支給地のない県 (近県では愛媛県) では、今年もこの水準調整方式や諸手当引上げで格差解消が行われているところもある

3. 総務省の「助言」という名の「指導」、「適正化」と称する「低位平準化」

【総務省の助言根拠】
 総務省に設置された「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」が、2006 年 3 月に硬直的な国公雑給からの考え方の刷新を報告。水準については、地域実質を重視する観点から地域民営水準をより適切に反映させるため、給料表の各号給の額について、一定の調整を行った給料表とする等の措置を行うことが適切とされた。(○ 国公雑給をベースとした独自給料表を推薦) また、地公法第 24 条第 3 項 (均衡の原則) における考え方も整理され、同項に規定する「生計費、並びに国及び他の地公団体、並びに民営、その他指標などを考慮」を前提とした上で、制度については国・地公が同じ公務員として近似・類似・類似性があることから、国公給と制度を基本とすることが適切としている。<水準は地域、制度は国>
 その上で、職務給の原則の徹底は、今に始まったものではないが、現在の総務省の助言態度は、均衡原則の「国」のみを踏襲し、「地公は国公と異なり、給与決定における均衡原則には、法律上、

国公給与が対象に含まれているということ。従って、仮に民営が著しく高い地域であったとしても公務の近似的性及び財政負担の観点から、おのずと限界がある。硬直的な国公雑給の考え方を刷新して地域民営重視と地域における国公水準を自安と考えるべき。硬直的な国公雑給の考え方を刷新して地域民営重視といつても国公水準を顧みない地域民営水準との均衡確保や高止まりが懸念されている訳ではないが、として、過去の全国人事担当会議で「国と国様な方法により格差解消を図ることではないが、合理的な理由なしに、給料表や他の手当の積み増し対応は、厳に慎んでいただきたい」としている。○ 地方に勤務する国家公務員は地域手当が低かったり、本府省業務調整手当が支給されない(教差解消の意思は受け付けない)のだから、地方公務員も我慢しろ!! ラス 100 を超える給料表、運用は適正化しろ!! という意味

4. 人勤制度は労働基本権制約の代償措置

【私たちの根拠と反論】
 今年の人事院勧告も「国民調整が出た以上、まず俸給表改定を行うことが(人勤)制度均等だ、今年度の公務員給与の労働基本権制約の代償措置機能としての、当然の勧告措置である」という姿勢は「水準は地域」としながら、総合的見直しにより、全国 47 都道府県のうち下位 12 県平均を地域に押し付け、その基本給水準の地域間調整である地域手当を「制度」として、国が指定する地域以外(全国の 75% の団体が非支給地)での支給や、国にしかない本府省業務調整手当への配分に替えて給料表や他の手当を引上げることが「不適切」とすることは、基本権制約の代償機能を否定するもので、あってはならない。
 地域の公民調整の勧告は、何より尊重されるべきもの、教差については、確実に解消させるという姿勢は、中立・第三者機関としての当然の責務である。
 総務省は「水準は地域」としながら、総合的見直しにより、全国 47 都道府県のうち下位 12 県平均を地域に押し付け、その基本給水準の地域間調整である地域手当を「制度」として、国が指定する地域以外(全国の 75% の団体が非支給地)での支給や、国にしかない本府省業務調整手当への配分に替えて給料表や他の手当を引上げることが「不適切」とすることは、基本権制約の代償機能を否定するもので、あってはならない。

「国を上回るな」との助言はまさに、地方の自主性無視、分権時代に逆行するものだ。
 引き下げられてきた。
 総務省は折に触れて地方自治体のラスパイレース指数が 100 を上回ることを忌避しようとする。給与構造改革から給与制度の総合的見直しを経て、給料表の水準は下位 12 県の平均値まで大きく引き下げられてきた。

5. 人事院勧告の制度上の問題

- 労働組合(職員団体)の参加と関与を認めていない
- あくまで勧告という措置であり、完全かつ迅速な実施に欠ける
- 代償措置としての機能を果たしていない ⇒ ILO (国際労働機関) 報告
- ▼ そもそも「中立・第三者機関」足り得ているのか? (国公法第 3 条; 内閣の所轄の下に置く)
- ▼ 勧告は出て 2015 年は臨時国会を開かず越年、過去には不実施・値切りといった時代も
- ▼ 国会・議会で議決が必要

★ 労働組合運動の重要性、政治闘争の必要性を改めて確認しよう!!

IV 地方公務員の現行賃金水準と地域間格差の拡大

- 1. 「給料」と「給与」の違い
- ▼ 総務省は明確に使い分けしている!! 私たちも使い分けなければならぬ
- 給料... 基本給のこと (「給与と制度の総合的見直し」等による現給保額を含む)
- 給... 国家公務員の給与水準を 100 として、地方公務員の給与水準を比較する際に用いるラスパイレース指数は、一般行政職の平均俸給月額(基本給)と平均給月額(基本給)を学歴別・経験年数別に比較したもの

- 給 与…給料月額と月ごとに支払われることとされている全手当の額を合計したものと毎年行われる官民比較は、諸手当を含めた、この給与で比較される

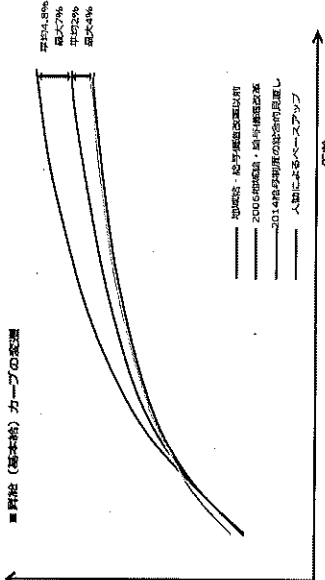
【官民比較給与項目】

- ・ 俸給月額 (基本給)、扶養手当、修給の特例調整額 (管理職手当)、本府若狭務課手当、地域手当、広域奨励手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特選勤務手当等、寒冷地手当 など
- 【比較外給与項目】
- ・ 通勤手当、特殊勤務手当、単身赴任手当の加算額

※上記のほか、所定外給与である有休日手当、超過勤務手当等、管理職員特別勤務手当も比較外給与

2. 公務員「給料」昇給カーブの変遷

- ▼人事院は2005年「地域給・給与構造改革」で、約50年ぶりとなる大幅な賃金制度の見直しを通告 (「地方の民間給与は都会に比べて低い」として、一番低かった北海道・東北の水準に)
- ◎全国平均での官民比較は毎年均衡させており、基本給△4.8%の給与原資は、地域間配分の見直しとして、地域手当、広域奨励手当、本府若狭務課調整手当を新設 (人件費総額変更なし)
- ▼2006年から比較対象企業規模が100人以上から50人以上に改善 (△1.12%相当)
- ▼さらに、2014年「給与と制度の総合的見直し」を勧告。基本給を全国下位12県平均水準とするとし、平均2%引下げ



3. 国家公務員の地域手当支給状況

■地域手当の変遷状況 2022.4.1現在

区分	1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	6級地	7級地	非支給地
地域手当支出総額	253,401	19,522	21,916	6,527	24,604	22,487	26,531	61,983
人員数	100.0%	26.8%	7.7%	8.6%	9.7%	8.9%	11.3%	24.4%
平均手当月額 (円)	40,402	71,922	59,013	54,934	47,301	38,986	29,766	19,254

(注) 平均手当月額には、寛政地区による地域手当を含まず。

【地域手当率】

- ・ 地域手当率 = (基本給の月額 + 管理職手当の月額 + 扶養手当の月額) × 支給割合
- ・ 請求手当率 = (基本給の月額 + 扶養手当の月額 + 地域手当の月額 + 広域奨励手当の月額 + 修給特例調整額 + 管理職調整額) × 支給割合 × 所定外給与

【地域手当の算定基礎】

地域手当支給地 (6ヶ月以上在勤) から非支給地まで算定割合の低い順に人事異動となった場合、「異動後1年間は、異動前の支給割合」(異動後2年目は、異動前支給割合の80%) の地域手当が支給される

【広域奨励手当】

人事院勤務前後の官庁間の距離が60km以上である場合に支給される手当 (60km以上300km未満: 5%、300km以上: 10%)、支給期間はその異動後3ヵ月間

【地域手当支給率】

地域手当支給率 = (基本給 + 地域手当 + 広域奨励手当) / (基本給 + 地域手当 + 広域奨励手当 + 管理職調整額 + 管理職調整額 + 所定外給与) × 100

▼国家公務員は74%が地域手当支給地に勤務、地方公共団体は約75%が非支給地地帯となっており、自治体規模に拘わらず、地域間格差が拡大

- ◎都市圏・地方に関わらず、人材確保に影響が拡大はじめられた (支給地である都市部に流入)
- ◎非支給地地帯でも、地域手当6%以下の地方自治体の人員費は大幅に減少
- ▼基本給 (給料) だけを比較するラスパイレズ指数は意味をなさなくなっている
- ◎総務省は各地方公共団体に対し、林調のように「国民・住民の理解と納得を得られるよう」と助言するが、手当を除いた給与比較の方が、むしろ国民の理解を得られないのではないか

★私たちの賃金闘争は、平均給与月額を比較し、要求しなければならぬ!

■ラスパイレズ指数及び平均年齢・平均給与月額等 (一般行政職) <2021年4月1日現在>

団体名	ラスパイレズ指数	平均年齢	平均給与月額	平均給与月額A + B	平均給与月額 (B-A)	ラスパイレズ指数に算入されていない手当	
						非支給地	支給地
国	100.0	43.2	325,637	407,153	407,153	100.0	100.0
自治体	95.9	42.1	316,040	402,548	359,885	88.9	88.4
道庁	98.4	43.9	311,882	390,000	359,351	88.9	88.4
府庁	95.8	43.2	323,800	419,920	359,351	88.9	88.4
県庁	92.9	41.9	317,800	410,299	343,900	84.4	84.4
市庁	82.9	39.9	323,200	406,511	343,900	84.4	84.4
支庁	87.9	40.8	320,000	406,511	343,900	84.4	84.4
町村	77.9	38.9	320,000	406,511	343,900	84.4	84.4
組合	87.9	40.8	320,000	406,511	343,900	84.4	84.4
独立系	98.8	43.0	320,000	406,511	343,900	84.4	84.4
小豆島町	95.9	42.1	316,040	402,548	359,885	88.9	88.4
津島町	95.0	42.4	319,000	403,200	340,507	85.3	85.3
和田町	97.1	42.9	314,500	400,000	342,176	86.6	86.6
佐野町	95.0	42.4	319,000	403,200	340,507	85.3	85.3
豊田町	97.1	42.9	314,500	400,000	342,176	86.6	86.6
豊田町	97.1	42.9	314,500	400,000	342,176	86.6	86.6
豊田町	97.1	42.9	314,500	400,000	342,176	86.6	86.6
豊田町	97.1	42.9	314,500	400,000	342,176	86.6	86.6

ラスパイレズ指数は、地方公共団体の人事異動による給与の変動を反映している。ラスパイレズ指数は、平均給与月額を比較し、要求しなければならぬ! (ラスパイレズ指数の算定には、非支給地地帯と支給地地帯の平均給与月額の差を考慮している)

ラスパイレズ指数 = (基本給 + 地域手当 + 広域奨励手当) / (基本給 + 地域手当 + 広域奨励手当 + 管理職調整額 + 管理職調整額 + 所定外給与) × 100

V 2022 秋闘で追求する賃金改善の方法

1. はじめに～県本部の賃金闘争の考え方
 ラスパイレンス比較（基本給比較）は意味をなさない、ラス比較における“**指数100は最低水準**”を求めるとともに、平均給と給与との比較を重視し、自治体間格差の是正・解消と水準回復を追求します。
 具体的には、人物制度が、労働基本種別制の代償措置機能であることから、官（公）民比較に基づき、劣悪された格差は、毎年、完全に解消させるとともに、現給保障が段階的に解消されていくことに伴う、給与抑制額を、国が運用している特別昇給財源（年6号俸・旧15%）などを活用し、運用等の改善につなげる取り組みを強化します。
 なお、地域手当支給地である高松・坂出については、最低でも官民格差の完全解消とラス100以上の維持、県職連合は、地域手当の引上げ（4%以上）とラスを100以上に回復させるなど、各単組が議論した上で、それぞれ中長期的な目標を立て戦略的な賃金改善闘争に取り組みます。

2. 2022 賃金決定闘争でラス100をめざすための獲得課題（詳細）
 ▼1. の考え方に基づき、官（公）民格差を確実に解消させることを柱として、給料表改定・一時金の0.10月引上げは当然のこととして、次の番号順に当否を追究

- ①55 歳超え職員の「標準」成績での昇給停止の阻止
- ②一時金引き上げ分一部について、上位評価者への配分を理由にした削減を行わないこと
- ③地域手当を少なくとも県内一律支給とした県職員水準以上、支給すること
 ※以上とは、ラスを県に含ませて見た場合の格差
- ※高松、坂出は、国動労が地域水準と均衡している（ラス100超を理由とした改定は即止）
- ④水準調整方式（年間調整方式も可）で確実に格差を解消させる
 ※地域手当を含む格差解消、また現給保障額に調整率を乗じさせること
- ⑤初任給改善に伴う全ての職員の任職者調査、あるいは運用改善（在職年数短縮、特昇、少なくとも県に準じた号給増設）で、ラス100をめざす

▼上記以外の重要な課題として
 ○定年年齢引上げとリンクさせ退職手当削減分を回復するための取組み
 2018年に示された人事院による「定年を引上げるための意見の申出」によれば、60歳超職員の給与については、俸給月額については60歳前の70%の額とし、俸給月額水準と関係する諸手当等は7割を基本に設定すること。扶養手当等の手当額は同額とすることとされた。
 しかし、多くの自治体における再任用者賃金の実態は、多くが3級以下の格付けで、なおかつ短時間勤務の職員が多くを占める。賃金水準としては、現役時代の7割どころか、6～5割程度となるケースも珍しくない。
 定年延長が正式に決定されれば、しばらくの間、現行の再任用制度と並行して運用がされる。つまり、退職金が1年遡りだけで60歳時の5割水準と7割水準の職員が合理的に換算し併存することになる。

こうした矛盾は職場の人間関係の悪化や、再任用職員のモチベーション低下につながることが容易に想像できる。定年延長を前に再任用者の賃金アップは必須の課題となっている。
 60歳前の70%の額ということは、行（1）5-93号393千円なら275千円。再任用者なら4級2146百円が相当水準となる。この金額を最低ラインとして要求していかなければならない

3. ラス100をめざす方法（初任給改善に伴う在職者調整、運用改善・特昇、号給増設）

●現給保障を廃止した場合、何らかの対応がなければラスは0.2ポイント程度相対的に下がる
 ●在調・運用改善

▼ラス逆数を用いた実態把握と獲得目標の設定
 (例) ラスパイレンス指数98.9で、30歳の平均（モデル）給料月額が248,100円（3-13）の自治体

- ① $100 \div 98.9 = 1.011$ (ラス逆数)
- ② 現行の平均給料月額に1.011を乗じた金額を目標とする
- ③ 30歳の給料 $248,100 \times 1.011 = 250,829$ 円 (目標賃金)
- ④ 達成するためには、30歳で3-15 (250,900円) に到達する必要があることから、運用改善として2号上位をめざす

*各単組におけるモデル賃金表の作成、当周側にラス学歴別・経験年数別一覽表を要求し、年間格差の調査・分析も重要
 *2022年4月1日付けの最新ラスについては、4/1の行(一)対象職員の学歴別・経験年数別の平均給料額が分かれば、試算可能
 ■エクセルPS送付済み
 ※なお、特昇については、運用改善とセットにしなければ、新規採用者等に影響が出ることに留意（在職年数の短縮や昇給時対応給表の改善など）

●旧特昇財源15%と現在の特別昇給原資の考え方

※上位昇給上限割合（現8号昇給5%・6号昇給20%）について
 (例) 職員数100人の場合（特別昇給・上位昇給の比較）

【旧・特別昇給】（勤務評定）

職員数	100人	×	定員枠	15%	×	反映号数	15人	×	4号俸	=	60号俸	
※総号給増設改革前のため、現在の4号俸が1号俸分とされたいが、計算をわかりやすくするため、旧1号俸を4号俸として計算												
【現・査定（上位）昇給】（人事評価）												
(最上位)	職員数	100人	×	定員枠	5%	×	反映号数	5人	×	4号俸	=	20号俸
(良好)	職員数	100人	×	定員枠	20%	×	反映号数	20人	×	2号俸	=	40号俸
合計 60号俸												
※最上位を8号俸（+4号俸）昇給、上位者を6号俸（+2号俸）昇給として計算												

●号給増設（延長、継ぎ足し）

▼最高号給在職者率の算出による号給増設の獲得目標の設定
 「給与制度の総合的見直し」に合わせ、人事院は勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、行(一)表の5級及び6級について、8号俸の増設を行った
 総務省も「給与制度の総合的見直し」に関する質疑応答集の中で、「地方公共団体に於いて、給料表の構造（級数）や各級に在職する職員の年齢構成は国と異なることから、給料表の引下げに伴って、40歳や50歳台前半層の職員の昇給へ配慮する場合には、号給の増設が必要となる級が国と異なってくることはあり得るものと考えられます」としている
 また、香川県人事委員会も2018年の勧告で、職員の在職実態等を踏まえ、行一、四三等の給料表についての、5級に8号俸を増設することを決定した。
 これらのことから、最高号給在職者の実態を把握し、国の増設に際しての在職割合を把握とした号給増設を求めるとする
 なお、号給の増設は8号給でも最大3,200円でしかないことを念頭に、55歳昇給抑制を踏まえた、

定年まで在職者が昇給できるだけの号給増設を要求すること

- 経歴を有する職員への格付け改善 (2022.10 補強)
- 人事院は、民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について、現行制度上可能な取り扱いを明確にするために、9月12日付けで通知を発生
- 民間企業等から職員を採用するにあたって、採用される方の専門性や業績等を適切に評価し通知のポイントは以下の通り
- 民間企業等における経歴を十分に考慮して給与を決定することが必要
- 採用後の職員の処遇については、昇格に必要な在職期間の短縮を含め、職員の能力・実績に応じた柔軟に給与を決定することも可能
- 現行制度の下で可能となっている以下のような給与の取り扱いを改めて整理
 - ・ 民間企業等での在職期間を国家公務員として勤務した期間と同等に評価して給与決定することが可能であること
- ※ 「職員としての職務にその経歴が直接役立つと認められる職務」について、各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた期間であっても、100分の100の換算率で換算することが可能
- ・ 給与決定の際に前職の給与等を考慮することが可能であること
- ・ 上位の職務の職に昇格するために必要な在職期間は職員の勤務成績等を踏まえて短縮可能であること

参考：初任給の経験年数調整の経緯（「令和3年度版 国家公務員給与のてびき」P.433より）
初任給の経験年数調整の経緯（規則9-8 第15条）は、次表のとおりである。

適用年月日	改正事項
昭45.5.1前	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基準号俸の号数を、経験年数18月につき1号俸調整 ・ 初号制限（1等級上位の職務の等級の初号俸の額を超える号俸とすることはできない。）
昭45.5.1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基準号俸の号数を、経験年数5年まで15月につき1号俸、5年を超える経験年数は18月につき1号俸調整（5年までの経験年数には必要経験年数との調整がある。以下同じ。） ・ 初号制限（同旨）
平6.4.1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基準号俸の号数を、経験年数5年まで12月につき1号俸調整、5年を超える経験年数は18月につき1号俸調整 ・ 初号制限（同旨。ただし、初任給の号俸が初任給基準表に定めのある者は、同表の号俸の5号俸上位の号俸まで調整可能）
平18.4.1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基準号俸の号数を、経験年数5年まで12月につき4号俸の調整、5年を超える経験年数は18月につき4号俸調整 ・ 職務に直接役立つと認められる職務に従事した期間の経験年数は、12月につき4号俸調整 ・ 初号制限の廃止

※ 下線は原本部による

人事院規則9-8 別表第4 経験年数換算表（第15条の2 関係）

経歴	換算率
職員として同種の職務に従事した期間	100/100
職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間	100/100以下
その他の期間	80/100以下（部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、100/100以下）
民間における企業体、団体等の職員としての在職期間	100/100以下
学校又は学校に準ずる教育機関における在学期間（正規の修学年数内の期間に限る。）	80/100以下
教育、医療に関する職務等特殊の知識、技術又は経験が必要とする職務に従事した期間で、その職務についての経歴が職員としての職務に直接役立つと認められるもの	100/100以下
技能、芸術等の職務に従事した期間で、その職務についての経歴が職員としての職務に役立つと認められるもの	50/100以下（部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、80/100以下）
その他の期間	25/100以下（部内の他の職員との均衡を著しく失う場合及び教育職務給付の適用を受ける職員に適用する場合は、50/100以下）

備考
1 経歴欄の左欄の「その他の期間」の区分中「技能、芸術等の職務に従事した期間で、その職務についての経歴が職員としての職務に役立つと認められるもの」の区分の適用を受ける期間のうち、交通、芸術等の職務についての経歴が職員としての職務に直接役立つと認められる期間に対するこの区分の適用については、同区分に相当する換算率の率を80/100以下（部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、100/100以下）とする。
2 経歴欄の左欄の「その他の期間」の区分中「その他の期間」の区分の適用を受ける期間のうち、職員としての職務に相当すると認められる期間で、平均が定められるものに対するこの区分の適用については、同区分に相当する換算率の率を人事院が別に定める。

（経験年数を有する者の号俸）

第15条 新たに職員となった次の各号に掲げる者のうち当該各号に定める経験年数を有する者の号俸は、第12条第1項の規定による号俸（前条第1項の規定の適用を受ける者については、同項の規定による号俸。以下この項において「基準号俸」という。）の号数に、当該経験年数の月数を12月（その者の経験年数のうち5年を超える経験年数（第2号又は第4号に掲げる者で人事院の定める職務の級に決定されたものについては当該各号に定める経験年数とし、職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務であって人事院の定めるものに従事した期間のある職員の経験年数のうち部内の他の職員との均衡を考慮して各庁の長が相当と認める年数を除く。）の月数）にあっては、18月）で除した数（一未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）に別表第7の4イに定める行政職俸給表（一）等職員昇給号俸表のC欄の上段に掲げる号俸数を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする

号俸（人事院の定める者）にあっては、当該号俸の数に3を超えない範囲内で人事院の定める数を加えて得た数を号数とする号俸」とすることができる。

令和4年9月12日付け 給 2-148・給 3-149 人事院事務総局給与局長
「民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の柔軟な運用について（通知）」抜粋

I 民間企業等からの採用時の給与決定

1 民間企業における企業体、団体等の職員としての在職期間について
経験年数換算表（人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）（以下「規則」という。）別表第4）の「民間における企業体、団体等の職員としての在職期間」欄のうち、「職員としての職務にその経験が直接役立つかと認められる職務に従事した期間」欄を適用する場合は、100分の100以下の換算率で換算することとされている。

この場合において、「職員としての職務にその経験が直接役立つかと認められる職務」については、各府省固有の所掌分野において必要とされる専門的知識や経験を活用する職務である必要はなく、各府省に共通する職務に役立つ汎用的な能力（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた期間であっても、100分の100の換算率で換算することができる。【別添「参考資料1」問1参照】

参考資料1 民間企業等からの採用時の給与決定及び
職員の柔軟な運用に係る照会事例等について（抜粋）

I. 民間企業等からの採用時の給与決定

問1 経験年数換算表において、民間における企業体、団体等の職員としての在職期間について「職員としての職務にその経験が直接役立つかと認められる職務に従事した期間」は100分の100以下の換算率で換算できる旨定めている。前職において従事していた職務の内容が採用時に就く予定の職務の内容とは異なっている場合、100分の100の換算率で換算することができるか。

答 可能である。また、「職員としての職務にその経験が直接役立つかと認められる職務」については、各府省固有の所掌分野において必要とされる専門的知識や経験を活用するものである必要はなく、各府省に共通する職務に役立つ汎用的な能力（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた場合も含まれる。

問2 民間企業でアルバイトをしていた期間について、経験年数換算表の「民間における企業体、団体等の職員としての在職期間」欄を適用できるか。

答 アルバイトをしていた期間の職務内容及び就業態様が常勤職員と同等と認められる場合には、「民間における企業体、団体等の職員としての在職期間」欄を適用することも可能であり、職員としての職務にその経験が直接役立つかと認められる職務に従事していた場合には、100分の100の換算率で換算することができる。

問3 自営業・フリーランス等の期間についても、100分の100の換算率で換算することができるか。

答 自営業・フリーランス等の職務に従事していた期間についても、ITスキルを必要とする職務等、特殊の知識、技術又は経験を必要とする職務を行っていたと認められる場合には、「そ

の他の期間」欄の「教育、医療に関する職務等特殊の知識、技術又は経験を必要とする職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に直接役立つかと認められるもの」の区分を適用して、100分の100の換算率で換算することができる。

VI その他重点課題と取り組みの現状

1. 週休日の振替を通正化しよう

(1) 週休日の振替運用の通正化

ア 週休日に勤務が命じられた場合に、事前に週休日の振替手続きが行われているか職場地点換わりを行い、実際に指定された振替休日を取得できているかを確認し、振替ができていない場合には運用の通正化を求める
イ 事前に週休日の振替をしても、業務の都合で振替体取得できなかった場合は、休日勤務に対する手当支給を求める。また、事前の振替手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と休日勤務手当の支給の徹底を定める。なお、振替ができない職場実態の場合には、必要な人員確保もあわせて求める。

(2) 公務職場の週休日の振替

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

また、週休日の振替によりとくに勤務を命ずることができない日は、当初の割り振りによる週休日であることが必要であり、再度の振替を行うことはできない。週休日の振替により、新たに勤務を要することとなった日についても、再度の振替は認められない。

(3) 週休日の振替を行う期間

労基法の「休日の振替」の範囲は、週1回の休日または4週4日の休日が確保されていることが要件とされ、できるだけ出勤することとなった休日に近い日に「振替休日」を指定するのが望ましいとされており、具体的な振替日についての規定はない。一方、地方公務員が週休日の振替をする場合には、国家公務員の勤務時間法の規定との権衡の観点から、以下の要件が求められている。

- ① 勤務を命ずる必要のある週休日を起算点とする前4週間・後8週間以内の日
- ② 振り替えた後において、週休日が毎4週間につき4日以上になるようにし、かつ勤務日等（勤務が割り振られた日）が引き継ぎ24日を超えないこと。
- ③ 4時間の割り振り変更を行う場合には、勤務日の始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめようこと。

(4) 時間外勤務手当等の支給

振替と手当の関係について、以下の取り扱いが考えられる。
新たな週休日を変更前週休日より同一週に振り替える場合には、週休日に勤務が命じられても時間外勤務手当の支給はない。

【同一週内における振替（週内に祝日がある場合）】
振替後の勤務時間も、週 38 時間 45 分を超えていないため、週休日の勤務に対する時間外勤務手当を支給する必要はない。

土曜日の勤務の振替により、金曜日が週休日となる

38h45m 出勤

※ なお、労基法上は週 40 時間を超えた時間に対して割増賃金を支給される。一方、地方公務員の場合は、あらかじめ割り振られた勤務時間（≒所定労働時間週 38.75 時間）を超えた時間に対して、割増賃金が支給される。

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

【同一週を超える振替】
振替後の勤務時間は、週 38 時間 45 分を超えているため、時間外勤務手当（25%）の支給が必要となる

日曜日の勤務の振替により、前週の金曜日を週休日とする

31h 出勤

46h30m

給与日額の25%を時間外勤務手当として支給
 $25/100 \times 7.75h$

【同一週内における振替（週内に祝日がある場合）】
新たな週休日を変更前の週休日と同一週に振り替える場合に、その週に祝日があるときは、第 1 週の週労働時間は 31 時間、第 2 週は 38 時間 45 分になり、時間外勤務手当の支払いは発生しない。

土曜日の勤務の振替により、金曜日が週休日となる

31h 出勤

38h45m

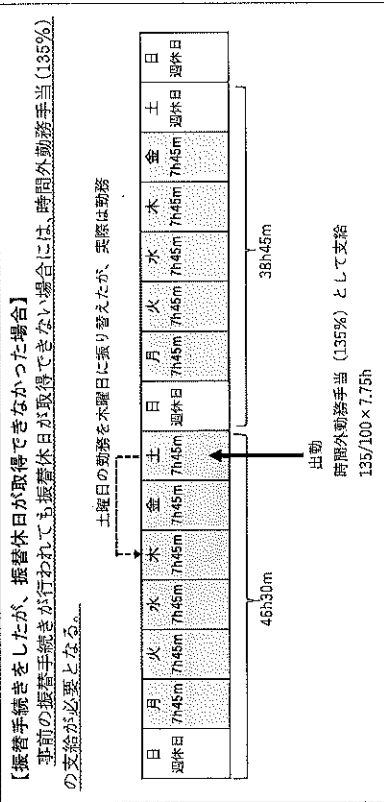
【同一週を超える振替（週内に祝日がある場合）】
労基法上は、同一週を超えて週休日の振替を行った場合も、第 1 週の週労働時間は 38 時間 45 分、第 2 週は 31 時間となり、時間外勤務手当の支払いは発生しないこととなる。しかし、自治労としては、同一週を超える振替の場合は、祝日等の有無にかかわらず、25%の割り増しした時間外勤務手当の支給を求める。

土曜日の勤務の振替により、翌週火曜日が週休日となる

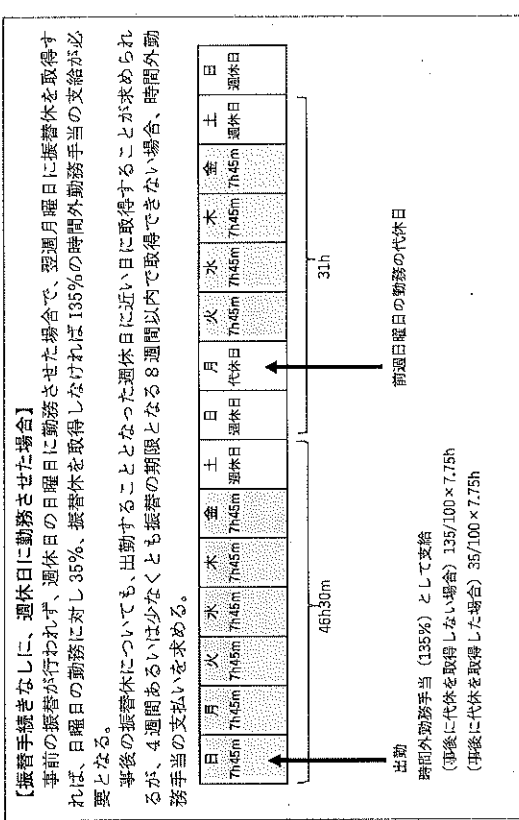
31h 出勤

38h45m

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



事前に振替手続きをとることなく週休日に勤務させた場合には、任命権者は週休日の勤務に対する時間外勤務手当 (135%) を支給しなければならぬ。また、事後に振替休を取得させても、週休日の勤務は週休日に勤務したものと扱われ、割増賃金の手当 (85%) の支払いが必要だ。



また、週休日に勤務を命じる時間が一定の時間数に達しない場合には、振替休は発生しないが、週休日の勤務に対する時間外勤務手当 (135%) が支給されなければならない。

2. 休日 (祝日・年末年始) の代休制度

(1) 休日とは

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

(2) 休日代休制度 (祝日法に基づき祝日や年末年始)

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

休日代休制度は、休日自体を他の日に代休日を指定して、その日の勤務を免除する制度。要勤務日である他の日に代休日を指定して、その日の勤務を免除する制度。

代休日は、任命権者が

ア) 休日の全勤務時間についてとくに勤務することを命じた場合、

イ) 勤務することを命じた休日を起算日とする 8 週間後の日までの期間内にあり、かつ当該休日

に割り振られた勤務時間と同一の時間帯の勤務時間が割り振られた勤務日等 (休日を除く) につ

いて、

ウ) 職員の意向を尊重して、当該休日までに指定するものとされている。

この制度による場合は、休日給は支給されない。

週休日の確保と異なる点は、

a) 代休付与の対象期間が、勤務を命じた休日の後 8 週間とされていること、

b) 職員の希望が考慮され、あらかじめ代休日の指定を希望しない場合、代休は与えられず休日給

が支給される

ことなどが挙げられる。

休日代休と手当の関係について、以下の取り扱いが考えられる。

【代休の指定】
 休日である木曜日に出勤し、金曜日に休日代休を取得した場合、木曜日の出勤に対する手当の支給はない。

【週休日と休日重なった場合】
 ◆ 週休日のみ振り替え
 月曜日を週休日の振替日とすると、土曜日は祝日（休日）となるので、休日勤務手当 135%の支給が必要となる。

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

<参考>

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

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

出勤
 土曜日は、振替により、勤務時間が割り振られた祝日となるので、休日勤務手当として135/100×7.75h

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

【週休日を振替、祝日（休日）の代休を併せて指定する場合】
 祝日の土曜日に出勤し、週休日の振替により木曜日を休みとする場合、土曜日の出勤に対する時間外勤務手当の支給はありません。翌週の火曜日は休日代休日で休みとなる。

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

3. 年休5日取得は当局の必達目標
 年次有給休暇付与義務に関する労働基準法の改正および法改正を受けて改正された人事院通知(2019年12月7日/職職-252)を最低基準として、5日間以上(時間単位取得を積み上げたものは含まないことに注意が必要!)の年次有給休暇の取得について適切に対応することや、年休の取得拡大に向けた措置を講じさせることも必要
4. すべての自治体で不妊治療休暇を12日に
 女性部が粘り強く要求してきた短期・有給での不妊治療休暇は、県本部統一闘争として高松、丸亀、さぬき、三豊、土庄、直島、多度津、まんのうが獲得した12日間の短期不妊治療休暇制度の獲得をめざす。またさぬき市職連合が先行獲得した1年間の長期不妊治療休業制度の導入もめざしていく。

参考：県内自治体における短期不妊治療休暇（有給）の導入状況（2022.4月現在）

単組名	対象	取得期間	診断書等提出	給料	取得単位
果敢	男女	年10日	不要	有給	1日、半日又は1時間
高松	男女	年12日	明細	有給	1日又は1時間
丸亀	男女	年12日	明細	有給	1日又は1時間
坂出	男女	年10日	明細	有給	1日又は1時間
豊通寺	男女	年10日	明細	有給	1日又は1時間
観音寺	男女	年10日	明細	有給	1日又は1時間
さぬき	男女	年12日	不要	有給	1日又は1時間
真かがわ	男女	年10日	明細	有給	1日又は1時間
三豊	男女	年12日	明細	有給	1日又は1時間
土庄	男女	年12日	明細	有給	1日又は1時間
小豆島	男女	年10日	明細	有給	1日又は1時間
三木	男女	年12日	明細	有給	1日又は1時間
直島	男女	年10日	明細	有給	1日又は1時間
宇多津	男女	年6日	不要	有給	1日
総川	男女	年10日	明細	有給	1日又は1時間
琴平	男女	年6日	明細	有給	1日又は1時間
多度津	男女	年12日	明細	有給	1日又は1時間
まんのう	男女	年12日	明細	有給	1日又は1時間

○ 不妊治療のスケジュールについて

- 不妊治療に要する通院日数は目安は、概ね以下の通りです。ただし、以下の日数はあくまで目安であり、医師の診断、個人の状況、体調等により増減する可能性があります。
- 体外受精、顕微鏡手術を行う場合、特に女性には頻繁な通院が必要となりますが、排卵時期に合わせた通院が求められるため、前もって治療の予定を決めることは困難です。また、治療は身体的・精神的な負担を伴い、ホルモン療法等の影響で体調不良等が発生することがあります。
- また、診察時間以外に2〜3時間の待ち時間があることが一般的です。
- 月経周期にあわせて一般不妊治療を何回行うかは、年齢や個人の状況によって変わりますが、3〜6回が一般的です。

治療	月経周期ごとの通院日数の目安	
	女性	男性
一般不妊治療	診察時間 1回30分程度の通院：4日〜7日 人工授精を行う場合、上記に加え 診察時間が1回2時間程度の通院：1日〜	0〜半日 ※手術を伴う場合には1日必要
生殖補助医療	診察時間 1回1〜2時間程度の通院：4日〜10日 + 診察時間 1回あたり半日〜1日程度の通院：2日	0〜1日 ※手術を伴う場合には1日必要

※県本部の要求報酬12日は上記表中の10日+2日です。

○ プライバシーへの配慮について

- 不妊や不妊治療に関する情報は、その従業員のプライバシーに属することです。従業員自身から相談や報告があった場合でも、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことがないよう、プライバシーの保護に配慮するべきです。
- また、職場での従業員の意に反する性的な言動（性的な事実関係を含め、性的な言動やからかい等）は、セクシュアルハラスメントになる可能性がありますので注意が必要です。

5. 育児時間（特別休暇）を就学前までに拡充しよう

2022 秋闘（自治体賃金確定闘争） 主な闘争日程（案）

Table with columns for month (月), central body (中央本部), and union/branch (県本部・評議会・単組). It lists various activities like meetings, negotiations, and protests from August to December.

県本統統一闘争によって、すべての自治体単組で歳3歳まで拡充している特別休暇の育児時間（園公は満1歳到達時まで）については、3歳到達をもつて保育所等への送迎のしやすさが劇的に改善することなどがあり得ず、逆に自我が芽生え、より困難になる等の実態が女性部での討論から明らかになり、対象年齢の拡充を求める声が強まっている。自治体当局としても、国策として進められている子育てと仕事の両立支援の面からも、積極的にかこうした声に向き合う必要があるはずだ。今秋闘期からの県本統統一闘争で、就学前（年度末）までの取得可能期間拡充を獲得していこう。

6. 職場実態からしつかりと人員要求を

地方公務員の人員は、1994年をピークに22年連続、約54万人削減（削減後274万7千人余）したものの一般行政部門は2015年から増加に転じ、定員削減は限界というものが全国的な情勢となっている。総務省も具体的な削減目標を掲げた取り組みを求めている。



人員要求アンケート 1分でできます

改めて、各職場における実態討論からの人員要求の取り組みが重要であり、例えば超過勤務実態（不払い残業含め）から「1,800時間（1人当たりの年間総労働時間）を超え職務＝1人増必要」などの具体的な数値を基礎とした人員要求闘争の推進を取り組む必要がある。また、現実の採用については、受験の課題となっており、総務省も「必要性のある分野まで減らせ」と言っていないし、経験・技術の伝承などからも全ての単組で採用実現をめざす。

7. 不払い残業を生み出す原因となる業後一斉休憩を廃止させよ

一斉休憩が短縮・廃止ではなく手当支給抑制の手段に用いられるのでは本来転倒。不払い残業の温床となる業務終了後の一斉休憩について、今年こそ全単組で廃止を勝ち取ろう。

Table showing the status of one-way rest (一斉休憩) across various municipalities and prefectures, with columns for location and status.

Ⅵ 自治労組合員だからこそ!! 自治労共済加入で支出を抑えよう

全国75万人が加入する自治労だからこそ実現する「じちろう共済」の優位性。生涯でマイホーム購入に続く、第2位の支出項目である各種保険の見直しで、可処分所得を増やそう。まずは、自動車保険（上乘せ）の契約満了を機に、「マイカー共済」見直しを確認を!!

Advertisement for 'My Car Mutual Insurance' (マイカー共済) featuring cartoon characters and text highlighting its benefits and legal compliance.



〇〇市(町)職労 ニュース

<発行>
〇〇市(郡) 〇〇町〇〇〇
〇〇市(町) 職員労働組合
TEL (087〇)〇〇-〇〇〇〇

2022人勸と県勧告の比較

	人事院勧告 (8.8)	香川県人事委員会勧告 (10.13)
官(公)民較差	921円 (0.23%)	814円 (0.23%)
較差解消の方法	俸給表引上げ (平均改定率0.3%) ※高卒初任給4,000円引上げ ※大卒初任給3,000円引上げ ※30代前半までの層で所要の引上げ [1級1.7%、2級1.1%、3級0.2%、4級・5級0.0%、6級以上は改定なし]	給料表引上げ (平均改定率0.21%) 人事院勧告における俸給表に準じて引上げ改定 改定額は737円ー未解消較差額77円 地域手当未支給では101円
一時金	4.40月 (+0.10月) ※勤勉手当に配分 0.02月を上位の成績区分原資に充当	4.40月 (+0.10月) ※勤勉手当に配分
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 博士課程修了者等の初任給基準を引上げ。 ○ 在宅勤務手当導入の結論は来年に先送り ○ フレックスタイム制の柔軟化 ○ 総合職採用試験の前倒し ○ 若年層給与水準や60歳前・60歳超の給与カーブ見直しを含めた「給与制度のアップデート」についてR5骨格、R6制度案示す 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 55歳を超える職員の昇給を良好では昇給なし、特に良好で1号、極めて良好で2号とする ○ 定年引上げ期間中も一定の新規採用職員を継続的に確保 ○ 任命権者において年休5日取得の確実な達成するよう指導・助言

2022秋闘：自治体賃金確定期闘争スタート

55歳昇給停止必ず阻止しよう

8月8日の人事院勧告に続き、香川県人事委員会は10月13日、本年4月の公民較差(814円/0.23%)に基づき、月例給について初任給を中心とする若年層のみに対し引上げるとともに、一時金を0.1月引き上げ、年間4.4月とする勧告を行った。懸案だった55歳昇給停止措置については、組合側の再三の要求にもかかわらず導入を勧告した。科学的な公民較差是正をすべき役割を放棄し、総務省の不当な圧力に屈した形だ。

10年間ずっと昇給ゼロになる?

モチベーション低下必至で導入は百害あって一利なし

3年ぶりに月例給、一時金ともに人事院勧告に準じた引き上げとなったが、国に準じたがために給料表改訂だけでは77円の公民較差が残る。地域手当費支給団体では101円が未解消となるため、代替措置が必要だ。総務省が導入を強く求めていた55歳昇給停止についてはついに国の圧力に屈した形だ。しかし総務

省が当該措置を導入すべき理由として、「ラスが高位になる」ことを理由としてきた。県職員の高年齢層(経験年数20年超)ラスパイレース指数は極めて低い状況(98台)であり、人事委員会勧告が精確な公民比較に基づき行われなかつた以上、昇給停止の導入は、ただでさえ低位に置かれたラス指数をさらに引き下げる原因となる。

また、県内のほとんどの市町がラス100(実質手的には93程度)に達していない状況で廃止を導入すれば、代替措置を獲得しない限り、さらなる賃金水準低下を招く。また、定年延長者にとつては55歳以降一月も月例給が上がるということが確定的となり、モチベーションの観点からも問題だ。55歳昇給停止は百害あって一利なし!県本部統一闘争に結集し、導入を絶対に阻止しよう!

2022 秋闘（自治体賃金確定闘争） 主な闘争日程

10月	05 現業統一要求書回答指定日 05～13 現業交渉ゾーン 12 第1回県本部中央執行委員会 13 県人事委員会勧告日 14 県本部統一要求書提出（集会配置） 現業統一闘争行動日 17・20 秋闘講師団学習会 17～31 各単組全員学習会 22 県本部教宣セミナー 24 拡大闘争委員会（第2回中執） ・自治振興課長交渉 町村評議会単組代表者会議⑦ ○ 各評議会役員会 ※ 28 統一要求書回答指定日	11月	01 都市評統一交渉第1波 02 町村評統一交渉第1波 04 都市評議会単組代表者会議③ 08 都市評統一交渉第2波 09 連合香川定期大会 10 町村評統一交渉第2波 11 県本部統一行動日（時間内・外集会配置） 19 町村評議会単組代表者会議・総会 29 第3回県本部中央執行委員会
	12月		○ 各評議会総括会議 10～11 四国地連青年女性春闘討論集会（高知市） 17 第165回中央委員会（秋闘中間総括）

22秋闘 自治労統一闘争指標

週休日の振替の運用適正化をはかろう

★週休日の振替とは

地方公務員においては、労基法第35条1項で定める「休日」に該当するものを「週休日（勤務を割り振らない日）」として定めており、通常、勤務時間条例で日曜日と土曜日が週休日にあたる。「振替」とは、あらかじめ「勤務を要しない日」と定められた日を「勤務を要する日」とし、代わりに他の勤務を要する日を週休日とすることをいう。

なお、事前の振替手続きをとらずに週休日に勤務させた場合には、任命権者は週休日の勤務に対する時間外勤務手当（135%）の支給が必要となるほか、事後に代休を取得させても、週休日の勤務は週休日に勤務したものと扱われ、割増賃金の手当（35%）の支払いが必要となる。

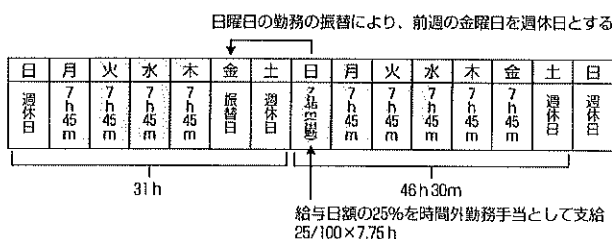
★振替と時間外勤務手当

【同一週内における振替】

振替後の勤務時間も、週38時間45分を超えていないため、週休日の勤務に対する時間外勤務手当を支給する必要はない。

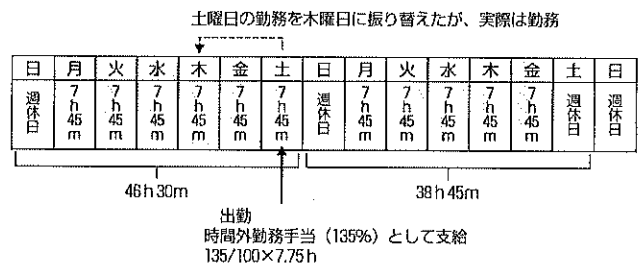
【同一週を超える振替】

週をまたいで振替を行い、1週38時間45分を超過した場合には、時間外勤務手当25%の支給が必要となる。



【振替手続きをしたが、振替休日が取得できなかった場合】

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



【振替手続きなしに、週休日に勤務させた場合】

事前の振替を行わず、週休日の日曜日に勤務させた場合で、翌月曜日に代休を取得すれば、日曜日の勤務に対し35%、代休を取得しなければ135%の時間外勤務手当の支給が必要となる。

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

人員要求アンケートにご協力を！ 1分でできます

自治体名、不足人員、課・室などの単位を入力するだけの簡単な調査です。全員で参加をお願いします。



（単組名：_____ 報告者：_____）

1. 交渉の概要について

	当局側	組合側
出席者 (役職)	人事課 局長、次長（課長） 課長補佐 2人、係長 2人、主査 1人 病院 2人 企業団 2人	市労連 26人 高水労 3人 非常勤労組 6人 競輪従事員組合 1人
人数	10人	36人
時間	14時00～17時40分まで（合計 時間 分）	

2. ストライキ指標

①55歳超え職員の「標準」成績で昇給停止の阻止
阻止

②一時金引き上げ分の一部上位評価者への配分による標準評価者分削減の阻止
提案なし

3. 2022 秋闘重点課題

①定年延長に係る条件確定及び12月議会上程（チェックリスト項目の確認・書面化）
済

②基本給の勧告通りの引き上げ（会計年度任用職員も4月遡及し差額支給）
会計年度任用職員：月例級遡及なし2023年4月1日より適用、一時金引上げなし
提案は受け入れられないため、2波で組合が納得いく回答するよう申し入れた。
常勤職員は勧告通りの引上げ

③振替休・休日代休制度の適正化
適正に運用している

4. 重点指標

①15%特昇財源の活用 ー制度特昇の獲得・充実
全員特昇での運用

②ワークライフバランス改善のための休暇制度等の充実

1) 不妊治療休暇の年12日への拡大又は新設（未到達単組）
済

2) 育児時間適用年齢の就学前までの拡充
次回交渉で

③人員確保・超過勤務縮減 一条例定数拡充・途切れのない新規職員採用計画
初任給改善による人財確保について協議を始める
適正な労働時間管理のシステム導入についてスケジュールを提示する

④勤務間インターバル制度の導入
制度導入について引き続き2波で交渉

⑤年休5日未満取得者数の確認・解消にむけた具体的な措置
2波で確認

⑥中途採用者に係る前歴換算の改善（最低でも国公完全準拠・公務→公務 10/10、民間でも 10/10）⇒ 人事院通知も参考に
10/10とはなっていない、人事院通知を確認し2波で再度議論

⑦労働安全衛生体制・制度の整備

1) 労働安全衛生委員会の月1回以上の開催
済

2) あらゆるハラスメント撲滅のための首長トップ宣言
済

3) 外部講演会等への業務上・義務免等対応
済

⑧分限条例の特例条項記述改善 一職員の失職防止
2波で

⑨県職員に準じた特急料金等（概ね 25 km以上で片道、50 km以上で往復）の改善
2波で

⑩会計年度任用職員に係る処遇改善等 一初任給格付け引き上げ、昇給上限延伸、常勤職員と同等の休暇

4. 独自要求その他の交渉状況

県本部 統一交渉 実施状況【都市評・町村評】

《都市評 第一波 11/1(火)》

単組	交渉時間	場所	当局	交渉団	県本部	連絡者
高松	13:30打合せ 14:00～市職連合交渉 16:00～17:40 市労連交渉	114会議室	局長、次長(課長)課長補佐 2人、係長2人、主査1人、病 院2人、企業団2人	36人	吉次	
丸亀	18:00～打合せ 18:35～20:10	4F市長応接 室	公室長、課長、補佐	11人	舟越	
坂出	17:45～20:00	3階中会議 室2	課長、補佐2、係長1	5人	田中由	
普通寺	17:35～19:35	3階大会議 室	課長、補佐、係長	9人	小野	
観音寺	18:00～18:40	501会議室	3人	15人	—	
さぬき	17:45～20:00	301・302会 議室	秘書広報課長、秘書 広報課担当	19人	—	
東かがわ	18:00～20:10	3階大会議 室	総務課長、GL担当	9人	久保	
三豊	18:00～打合せ 18:15～19:14交渉	危機管理棟 2階201・202	課長、担当2人	10人	大西	
さざんか荘	別途協議	-	-	-	—	
県本部責任者:三好						

《都市評 第二波 11/8(火)》

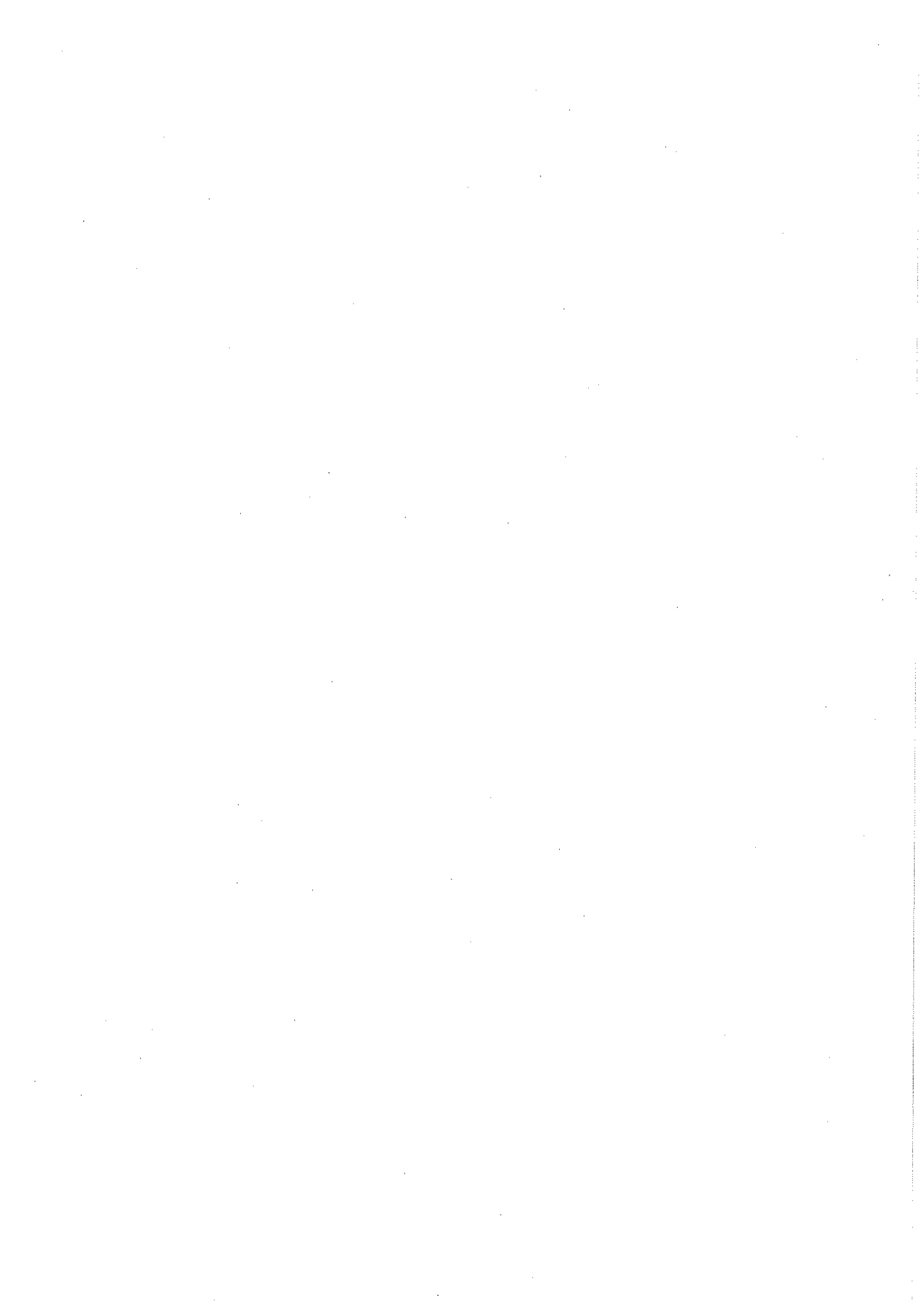
単組	交渉時間	場所	当局	交渉団	県本部	連絡者
高松	(11/9)16:00～20:10	114会議室	局長、次長(課長)課長補佐 2人、係長2人、主査1人、病 院2人、企業団2人	29人	吉次	
丸亀	18:00～打合せ(組合 事務所)18:30～19:07	4F市長応接 室	公室長、課長、補佐	11人	—	
坂出	17:45～20:00	3階中会議室2	課長、補佐2、係長1	5人	田中由	
普通寺	17:35～18:00	3階大会議室	課長、補佐、係長	21人	小野	
観音寺	18:00～19:05	501会議室	3人	15人	—	
さぬき	17:50～19:00	301・302会 議室	秘書広報課長、秘書 広報課担当	18人	—	
東かがわ	18:00～20:10	3階大会議室	総務課長、GL担当	5人	久保	
三豊	18:20～19:25	危機管理棟2 階201・202	課長、担当2人	10人	大西	
さざんか荘	別途協議	-	-	-	—	
県本部責任者:三好						

《町村評 第一波 11/2(水)》

単組	交渉時間	場所	当局	交渉団	県本部	連絡者
直島	二波日程のみ				—	
土庄	二波日程のみ				—	
小豆島	二波日程のみ				—	
三木	二波日程のみ				—	
宇多津	二波日程のみ				—	
綾川	17:30事務折衝	応接室	総務課長、補佐	四役	—	
多度津	二波日程のみ				—	
琴平	18:00～19:30	応接室	総務課長、主任	7人	—	
まんのう	17:30～18:30	応接室	副町長、総務課長、補佐等	8人	—	
県本部責任者:三好						

《町村評 第二波 11/10(木)》

単組	交渉時間	場所	当局	交渉団	県本部	連絡者
直島	13:00～14:00	応接室	副町長、総務課長	5人	—	
土庄	18:00～19:15	3F防災対策室	3人	18人	—	
小豆島	17:30～18:30	3F大会議室	3人	11人	—	
三木	11/25 18:00～20:00	会議室棟	副町長以下5	10人	—	
宇多津	11/22 17:30～20:00	役場3F	総務課長、補佐、係長	3人	—	
綾川	18:30～19:20	農政C	町長以下7人	13人	—	
多度津	11/11 17:30～17:50	町長公室	副町長、公室長、補佐	四役	—	
琴平	一波のみで終結				—	
まんのう	一波のみで終結				—	
県本部責任者:三好						





〇〇市(町)職労 ニュース

<発行>

〇〇市(郡) 〇〇町〇〇〇

〇〇市(町) 職員労働組合

TEL (087〇)〇〇-〇〇〇〇

2022秋闘・自治体単組統一交渉実施

都市評踏んばり、当局も導入の問題点を認識

55歳昇給停止導入を阻止

都市評、町村評は県本部統一交渉日程を終え、都市評では全単組でスト指標だった55歳昇給停止の導入を阻止した。国公で導入された勤勉手当の一部原資を用いて上位評価者へ配分する運用も全単組で導入させなかった。ただ、一部単組を除き、会計年度任用職員の基本給差額支給については、4月遡及の取扱いを確立することができず、今後課題を残した。

統一交渉が威力発揮

県人事委員会が総務省の圧力に屈し導入を勧告した55歳昇給停止については、執行委員会や秋闘学習会で全単組が意思統一し、①ラス引き下げの大きな要因となること、②職員モチベーションの低下に直結すること、③全国の半数以上の自治体で導入していないことなどを論拠に、自治振興課長交渉での言質も活用しながら交渉を進めた。結果、都市評のすべての単組で導入阻止を確認できた。町村評は大半が結論を先送りにした。

勤勉手当差別拡大も阻止

国公で勧告された勤勉手当の引上げ原資の一部を上位評価者への配分に用いることは、国との運用や現状の違いを根拠にす

べての単組で導入を阻止することができた。

会計年度4月遡及 高い壁超えられず

初任給近辺に手厚く配分された基本給の引上げ改定については、常勤職員の4月遡及は全単組で実施を確認できた。懸案だった会計年度任用職員の4月遡及は丸亀、東かがわ、三木が踏ん張り確約させ

た。非常勤労組とともに市労連交渉となった高松は、期末手当の引上げ0・1月の点は妥結した。会計年度任用職員の公民較差是正については、今後も引き続き常勤職員と同様の遡及を求めていく。

総務副大臣通知でも「常勤職員の扱いによる」ことを基本されているにも関わらず遡及を行わない根底には任用形態による差別意識が根強くあるといわざるを得ない。昇給上限や勤勉手当不支給などの不合理な格差の上に、格差を上塗りする当局の態度は容認できない。

不妊治療休暇 振休適正化など 諸課題で一定の前進勝ち取る

このほか、観音寺では不妊治療休暇を12日に拡大、三豊では月1回の労安委員会開催を確約させた。

全国統一指標として取り組んだ振替休の適正化については、すべての単組で適正運用の必要性が確認されたが、振替日の事前指定など、運用実態の確認は今後も必要だ。また、今秋闘期から全単組で要求していくこととなった育児時間対象年齢の就学前までの引上げについては、今後組合員からの声を拾い上げる中で論拠を補強し、粘り強く要求を続けていく必要がある。

今秋闘交渉で得た成果と課題を総括し、来たる23春闘期の要求づくりに活かしていこう。

そして組合交渉だけでは解決できない課題の前進に向け、来春の統一自治体選挙闘争ですべての組織内・推薦候補の勝利にむけて、自治労県本部に結集し取り組みをすすめていこう！

前歴換算改善に向け人事院が通知発出

アルバイトや自営業でも100/100換算が可能

人事院は9月12日、民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について、現行制度上可能な取り扱いを明確にするために運用通知を発出した。

通知のポイントは以下の通り

○民間企業等から職員を採用するにあたって、採用される方の専門性や業績等を適切に評価し民間企業等における経験を十分に考慮して給与を決定することが必要

○採用後の職員の処遇については、昇格に必要な在職期間の短縮を含め、職員的能力・実績に応じて柔軟に給与を決定することも可能

○現行制度の下で可能

となつている以下のよう
な給与の取り扱いを改めて整理

- ・民間企業等での在職期間を国家公務員として勤務した期間と同等に評価して給与決定することが可能であること

※「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」について、各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル

(説明能力、調整能力、企画能力等)を活用して職務

に従事していた期間であっても、100分の100

の換算率で換算することが可能

- ・給与決定の際に前職の給与等を考慮することが可能であること

- ・上位の職務の級に昇格するために必要な在職期間が職員の勤務成績等を踏まえて短縮可能であること

これまで公務員の前歴換算制度は「官尊民卑」の制度設計が基本だったが、

労使で改善に向け制度運用
詳細の協議を開始しよう

官民人事交流やデジタル人材確保を目的に、国では極めて柔軟な運用が行われてきている。

通知ではアルバイトや自営業に従事していた期間についても、「職務に役立つ汎用的な能力(説明能力、調整能力、企画能力等)を活用して職務に従事していた期間」として100分の100で換算できる

ことが念押しされている。自治体では既にUターン枠等で運用されているが、今後はすべての中途採用者(在職者への対応も含む)に対しどのようにこの通知を活用していくかについて労使協議が必須だ。組合に結集し、運用の改善につなげ、職場の賃金格差を解消していこう!

初任給の経験年数調整の経緯

適用年月日	改正事項
昭45. 5. 1前	・基準号棒の号数を、経験年数18月につき1号棒調整 ・初号制限(1等級上位の職務の等級の初号棒の額を超える号棒とすることはできない。)
昭45. 5. 1	・基準号棒の号数を、経験年数5年まで15月につき1号棒、5年を超える経験年数は18月につき1号棒調整(5年までの経験年数には必要経験年数との調整がある。以下同じ。) ・初号制限(同旨)
平6. 4. 1	・基準号棒の号数を、経験年数5年まで12月につき1号棒調整、5年を超える経験年数は18月につき1号棒調整 ・初号制限(同旨。ただし、初任給の号棒が初任給基準表に定めのある者は、同表の号棒の5号棒上位の号棒まで調整可能)
平18. 4. 1	・基準号棒の号数を、経験年数5年まで12月につき4号棒の調整、5年を超える経験年数は18月につき4号棒調整 ・職務に直接役立つと認められる職務に従事した期間の経験年数は、12月につき4号棒調整 ・初号制限の廃止

人員要求アンケート
1分でできます!

自治体名、不足人員、課・室などの単位を入力するだけの簡単な調査です。全員で参加をお願いします。



2022 確定闘争 要求書提出日 (10.14) 早朝時間外集会

単組	時間帯	配置者	進行役	あいさつ	説明者	カンパニー	参加数	特記
0.19)	別途							
	8:00～ 朝ビラ配布	山西						役員9人
	職場配布	小野						
	8:10～ 朝ビラ配布	田中						6人+田中、150枚
	職場配布	—						
	ビラ配布	—						
	本庁 8:10～8:28	三好	藤本	津村、三好	石原	津村	60	
	寒川庁舎 8:10～	大西	鏡原		鏡原	池下	15	
	8:00～ 朝ビラ配布	久保						
	8:15～ 集会	今井						関、高嶋、書記2、今井、350枚配
	7:45～ 朝ビラ配布	—						
い	職場配布	—						
	職場配布							
	職場配布							
	8:00-8:10		三好	中野	三好	中野	10	
	職場配布							
	職場配布							
	職場配布							
	職場配布							
	職場配布							
	職場配布							
	職場配布							

051009

2022確定闘争 統一行動日(11.11) 早朝時間外集会

単組	時間帯	配置者	進行役	あいさつ	説明者	ガンパロー	参加数	特記
	職場オルグ							
	11/14(月)朝ピラ							
	11/17・18 職場集会							
	8:15～集会	大熊	矢野	大熊、米田、渡辺	矢野	島	20	5人+田中、120枚
	8:10～チラシ配布	田中由						保育所部会4+尾崎+小野 170枚配
	8:00～チラシ配布	小野						
	8:10～集会	三好・大西	池田	紹介:三好康、篠原重	三好	池田執行委員	110	執行委員がチラシ配布
	同日大会で	(大熊)					149	大会で報告
	8:15～集会	久保	久保	岸野	久保	岸野	15	8:00～チラシ配布
	7:45～朝ピラ配布	今井						関、塩田、書記2、今井、370枚布
か	職場配布							
	職場配布							
	職場配布							
	8:00-8:10		三好	中野	三好	中野	10	
	職場配布							
	職場配布							
	職場配布							
	職場配布							
	職場配布							
	職場配布							
う	職場配布							

支部	分団名	参加者	開催日	講師	分団名	参加者	開催日	講師	分団名	参加者	開催日	講師	分団名	参加者	開催日	講師
本支部	産業政策課	1	0		総務課	3			香川県税務所	38	10/29		東温土地改良	29	10/28	
	地域活力推進課	3	0		養老教育課	2			国芸総合セ	2	10/24		園芸総合セ	2	10/25	
	子育て課	3	0		高齢教育課	4			東部家庭保健	7	10/20		東部家庭保健	7	11/2	
	自治振興課	4	4		特別支援教育課	1			西農試験場	15	10/20		西農試験場	15		
	水資源河川課	4	4		生涯学習・文化振興課	3	11/10		リハセンター	9	10/31		リハセンター	9	10/31	
	宇ノタール船遊覧	8	3		保健体育課	7			西農福祉相談所	9	10/26		西農福祉相談所	9	10/26	
	統計調査課	14	7		新築立体育習室推進室	2			川部みどり園	46	10/24		川部みどり園	46	10/25	
	男女多面・市民活動課	14	7		人権・同和教育課	1			東部林業事務所	6	10/25		東部林業事務所	6	10/25	
	文化振興課	1	1		健康福利課	2			高松土木事務所	60	10/24		高松土木事務所	60	10/24	
	県内関係者研修課	7	0		教育センター	1	11/1		小計	128	11/2		小計	128	11/2	
総務課	41	15	36.8%	農政課	13	5		計	221	157		計	190	149		
財産課	9	6		農業経営課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
財産課	6	2		農業生産流通課	20	16		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
守衛課	6	5		畜産課	10	5		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
電線課	3	3		土地改良課	15	13		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
庁舎管理課	12	2		農政課	14	13		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
福祉課	6	3		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
総務課	9	4		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
職員課	14	10		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
人権・同和課	4	3		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
秘書課	1	0		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
瓜蒌瓜現課	5	5		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
園原課	3	3		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
危機管理課	13	5		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
くらし安全安心課	5	3		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
消費生活センター	2	2		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
計	98	54	55.1%	水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
環境政策課	9	4		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
環境管理課	8	5		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
みどりの環境課	19	13		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
みどりの保全課	15	9		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
産業動物管理課	9	5		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
計	60	36	60.0%	水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
健康福祉課	23	12		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
長寿社会福祉課	17	12		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
健康福祉課	12	8		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
健康福祉課	13	2		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
健康福祉課	9	7		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
健康福祉課	9	7		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
生活衛生課	11	10		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
子ども家庭課	4	10		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
子ども家庭課	10	10		水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
計	108	68	63.0%	水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
計	108	68	63.0%	水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		
計	108	68	63.0%	水産課	17	12		西農自然の家	46	10/25		西農自然の家	46	10/25		



町村評22賃金確定闘争取り組み計画と実績 (2022.11.19単代会議で突合せ)

単組	執行委員会 日程	職場学習会 日程	時間外集會 ①10/14	時間外集會 ②11/11	重点獲得課題	交渉日
	10/17月	10/20木 10人	実施	実施	<ul style="list-style-type: none"> 55歳→なし。他市町動向見る 職場環境の改善 定年延長の円滑導入 夏季休暇の充実→7-9を6-9月に拡大 船舶免許更新費用公費→当該担当時は支出 人員確保→定数7増案を9月議会で否決。今後求める 	11/10
	10/31月 18:00	10/31月 18:00 3人	チラシ職場配布	チラシ職場配布	<ul style="list-style-type: none"> 宿日直委託 人員確保 現業運用確立 	11/25
	事前四役会実施 10/20木 18:	10/20木 18: 9人	チラシ職場配布	チラシ職場配布	<ul style="list-style-type: none"> 55歳→先送り 人員確保 定年延長の円滑導入 テレワーク試行の協議 青年部:宿日直無線の運用→委託に向け島外業者検討 運転免許更新の義務免→継続協議 特にこども園の人員確保→R4は純増 不払い残業解消 	11/10
	10/20木 18:	10/20木 18: 1人	チラシ職場配布	チラシ職場配布	<ul style="list-style-type: none"> 55歳→先送り 高齢層が増加することによる若手の負担増軽減 不妊治療→12日に拡大 人員確保 外線電話に音声案内入りの自動録音機能を導入 	11/10
	10/26水 17:45	10/26水 17:45 50人	チラシ職場配布	チラシ職場配布	<ul style="list-style-type: none"> 55歳→先送り 定年延長の円滑導入 人員の130人体制に向けたロードマップ→正規補充は確実に行う 警報発令時の超勤支給拡充 勤務間インターバル導入 	11/22
	10/13木 18: 10/28 大会書面	10/13木 18: 27人	10/13夕方 意思統一会議	チラシ職場配布	<ul style="list-style-type: none"> 55歳→先送り トップ宣言 課長補佐の超勤支給 17:15～一斉休憩規則の撤廃 労働安全衛生委員会の機能(法律順守)→実施する 不妊治療休暇12日 人員確保 業後45分休憩→文言削除 	11/2 四役折衝 11/10 本交渉
	10/14 要求書討議 10/27木	10/27木 17:30 20人	チラシ職場配布	チラシ職場配布	<ul style="list-style-type: none"> 55歳→先送り 近隣市町動向 途中退職者補充のルール化 再任用者の格付け引き上げ 選挙従事者の待遇見直し 所属長への超勤ルール周知徹底 不妊治療12日→前向き検討 昼休み交替当番→運用統一に向け整理 	11/2
	10/17 昼	11/2木 12: 15人	チラシ職場配布	チラシ職場配布	<ul style="list-style-type: none"> 人員確保 17時15分からの時間外勤務分単位での集計 駐車場料金正規職員2,000円、非常勤職員1,000円 定年延長円滑導入 夏休5日への拡大 超勤ルールの統一 	11/25
	10/20木 大会	10/20木 大会後 15人	チラシ職場配布	チラシ職場配布	<ul style="list-style-type: none"> 55歳→考えていない 育児時間→3歳年度末に拡大 ラスパイレレス指数改善 労安委→2月に開催したい 休養室の整備、休憩室の回復 改正健康増進法に基づく受動喫煙防止対策の徹底 	11/2



関連評・2022秋闘状況一覧

2023/09/06 現在

単 組 名	要求書 提出日	回 答		日 程 等	主 な 交 渉 事 項 等 【(妥) = 妥 結 事 項】
		指定日	回答日		

【主に県準拠の公共民間単組】

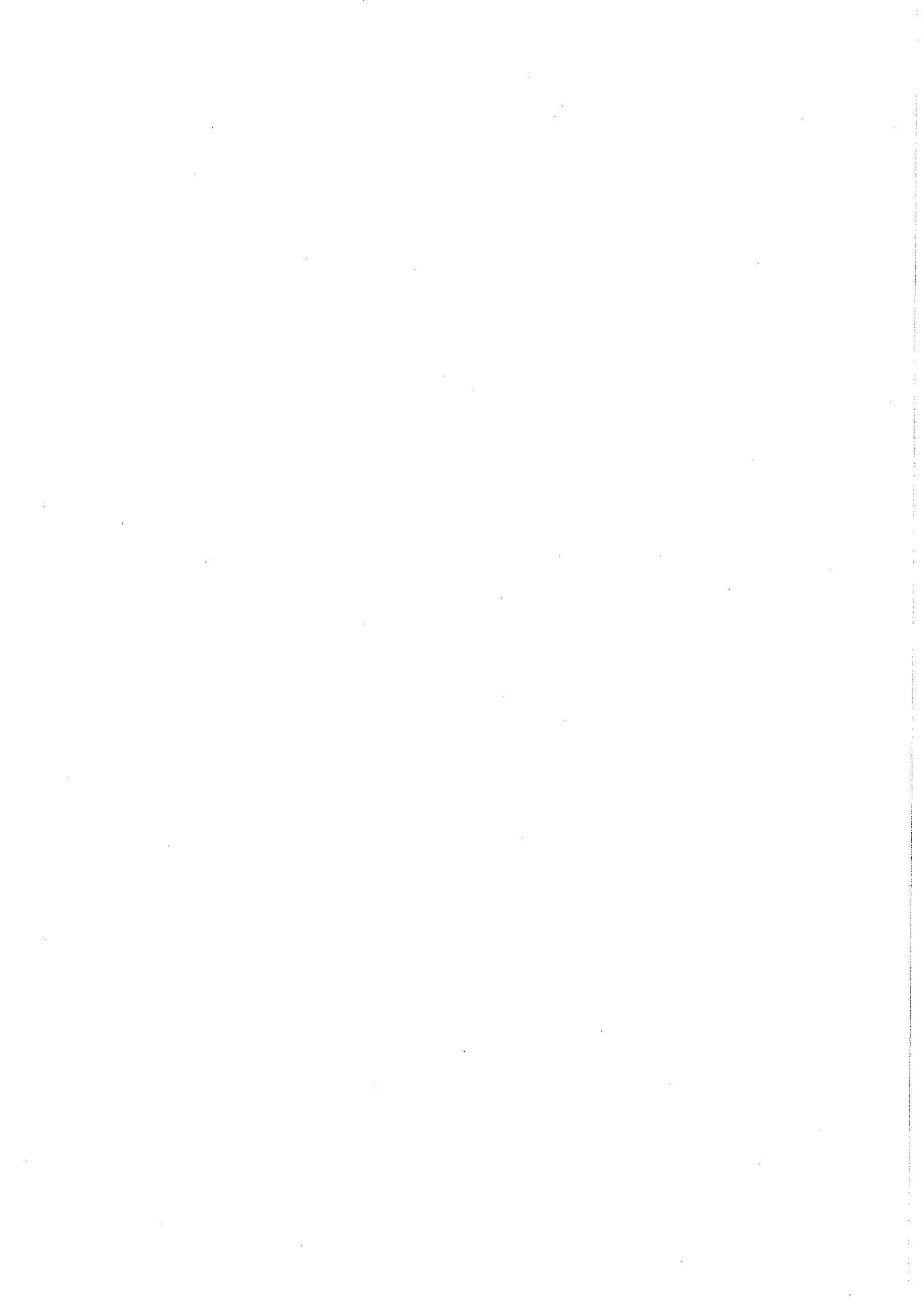
	11/ 1	11/30		10/31 定期大会、 <u>12/21 臨時大会</u>	
	遅			3/18 定期大会【書面決議】	基本労働協約の更新・改定締結等
	10/14	10/28	10/18	2/ 7・3/ 7 予備折衝、11/22~25 予備折衝 4/14 団体交渉、6/27 三役交渉、12/14 定期大会【書面決議】	一時金に人事評価制度を反映させない
	10/14	10/28	10/26		通勤手当・住居手当の引き下げ提案、 賃金表の移行提案等
	遅				定期昇給実施、年間一時金の確保 変更手続き未実施の就業規則の復元等
	10/14	10/28	10/28	3/16 定期大会【書面決議】	有害物取扱手当、出張旅費の見直し提案
	12/ 8	12/22		毎週水曜日に執行委員会開催、 11/ 4 定期大会	初任給改善、在職者調整、旅行雑費等 時間外割増の支給基準

【市労連・市準拠・町準拠その他独自制度の公共民間単組・民間単組】

	未提出	—	—		
	遅			3/19 定期大会	介護・事務・非正規職員の処遇改善等
	10/14	10/28	遅	11/ 1 執行委員会 <u>12/26 定期大会【書面決議】</u>	ボランティア休暇・安衛委員会の新設等 生理休暇→健康管理休暇への名称変更
	遅			9/30 定期大会	一時金引き上げ等
	10/11	10/28	10/26	3/26 定期大会【書面決議】、12/12 団体交渉	
	未提出	—	—		※2019. 8. 1 に公共民間へ異動

【自治体の臨時・非常勤単組】

	未提出	—	—	2/ 4 事務折衝、5/27 定期大会 11/29 団体交渉（合同）	賃金上限引き上げ、給食中止時の扱い等
	10/14	10/28	10/28	3/11 団体交渉、6/ 3 定期大会【書面決議】 11/17 団体交渉	保育所外へ異動した組合員の処遇等
	10/14	10/28	10/28	6/ 3 定期大会、10/13 五役会、 <u>1/30 事前協議</u> 10/25・11/22 団体交渉【学校図書】、 <u>12/26 団体交渉</u> 延期	賃金引き上げ、その他の賃金改善 再度の任用時の上限年数撤廃等
	10/17	10/31	10/28	6/10 定期大会【書面決議】、11/29 団体交渉（合同） 11/29 団体交渉、 <u>2/ 8 団体交渉</u>	病気休暇の拡充、介護休暇等の有給化
	6/28 10/14	⇒ 10/28	7/12 10/28	5/12 定期大会、10/27・12/ 7 団体交渉 12/14 団体交渉（3 労組合同）	特別休暇の拡充、賃金表 2 級運用等
	9/21 10/14	⇒ 10/28	10/ 3 10/28	6/30 定期大会【書面決議】、11/ 2 団体交渉 12/14 団体交渉（3 労組合同）、 <u>12/23 学習会</u>	賃金その他の職種間格差是正等
	8/22 10/14	9/ 5 10/28	9/ 1 10/28	10/ 4・10/18 団体交渉、12/14 団体交渉（3 労組合同） 12/19 団体交渉、 <u>1/11 団体交渉</u> 、 <u>1/17 学習会</u>	賃金上限の引き上げ、休暇制度の拡充等



2022秋闘 単組総括 準備資料

単組名： 報告者：

県本部方針	単組方針・計画	取組み実績
1. 単組内の意思統一 執行委員会の開催	実施	役員会：10/7 執行委員会：10/26
2. 職場集会・学習会の開催	実施（昼休み、業務終了後） 本庁、寒川庁舎、寒川第2庁舎、 水道企業団東讃ブロック、幼稚園、 保育所に勤務する組合員 <u>（市民病院は今後実施予定）</u>	期間 10月24日～11月7日 箇所数 6 講師数 3人 参加人数130人参加率43.6%(市職のみ) 良かった点 幼稚園、保育所部会で賃金学習 会が実施できたこと。
3. 時間外集会の開催 ①要求書提出時 (10/14)	実施 本庁、寒川庁舎 早朝時間外集 会	日時 10月14日（本庁・寒川庁舎） 参加者数 本庁60+寒川庁舎20=80人 参加者確保・拡大のための工夫 提出日の周知につ いては、前日に各建物にいる役員から声掛け、周知文の 回覧を実施。
②県本部統一行動日 (11/11)	実施 11月11日 定期大会（源内 音楽ホール）18:30～	日時 11月11日（定期大会） 参加者数 327人（委任状178） 参加者確保・拡大のための工夫 統一行動日につ いては、全組合員に文書による集会の周知（10/14 發文） を行った。
4. 大衆交渉の参加者確保の ための工夫	実施	交渉参加者数：基本組織交渉延べ37人 呼びかけの方法：ニュース、各部会を通じての交 渉参加の呼びかけ。 55歳昇給停止阻止に関しては、全組合員による短 冊行動を実施、交渉の場に貼りだし、組合員の思 いを伝える。
5. 交渉の事前・事後の 意思統一	実施	事前：10月26日 拡大執行委員会や、1波、2波 の交渉前に役員で意思統一
6. 確認内容の書面化	書面化予定	書面化済・締結できなかった ※書面締結済みの場合は、書面を送付して下さい
7. 単組の重点要求と成果	①55歳昇給停止阻止 ②育児時間の取得対象年齢を3 歳から就学前までの拡充 ③正規職員の人員増 ④人勸による基本給、一時金の 引き上げを4月に訴求し実施 （会計年度任用職員含） ⑤ネット環境がセキュリティ等 の関係により、非常につながり	①昇給停止はしない。60歳以降については、定年 延長とあわせて協議。 ②今すぐ拡充は難しい。継続協議。 ③基本的には退職の補充。定年延長にかかる退職 者の補充は、平準化した採用を考えている。 ④4月遡及は困難。一時金については、現行の2.4 月から0.1月プラスし、12月末で支給の予定。→ 1月支給に変更。 ⑤担当課に確認したところ、部品交換を行うこと でネット環境の改善を行いたい。部品調達中（発

	にくく、業務に支障が出ており、情報機器関連の整備等を要求	注済)である。令和5年4月には、改善される見込み。
8. 追求すべき今後の運動課題	臨時・非常勤部、病院労組の強化	組合活動の状況が十分周知できていない感がある。組合の重要性を伝える機会の確保が必要。
9. 単組独自教宣物の発行	実施	県本部発行分を一部加 単組独自発行 発行した号数：3 (11/9、11/11、11/18 発行)
10. 組織運動の成果	保育所、幼稚園の賃金学習会の実施	賃金学習会を保育所部会、幼稚園部会に対し実施することができたことは、非常に良かった。今後、賃金学習会が継続時に実施できるよう、講師の養成を行っていく必要がある。
11. 組織運動の課題	青年部の交渉への参加	青年部が交渉に参加できていないのが課題。職場に対する不満はもっているものの、交渉で訴えきれていない。今後の組織のためにも青年部の強化が課題。

■ 12月14日(水)までに、県本部・三好までできるだけメールで返信をお願いします。

三好書記長へ

県本部で実施している賃金学習会を、単組の学習会で使用するために、45分程の動画にしてもらうのは、可能でしょうか。本来は、役員が講師団学習会で学習した内容を組合員に伝えるべきだとは思いますが、なかなかハードルが高く、学習会の講師を尻込みする役員が多いのが実情です。組織強化のことを思えば、そんな甘っちょろいこと言っていたらいけないとは思いますが、気軽に学習会をする雰囲気にならないのが、現実です。

現在は、でやっていますが、次の世代の役員の心的負担の軽減も考えると、そういうやり方も含めて考えていかなくてはいけないのかなとも、思います。

また、一考いただければと思います。

於；役場3F会議室

参加：

県本部：三好、蔵本

1. 職場学習会等

○秋闘期（15人）のように講師団学習会に交渉参加者は参加するようになりたいが、現在職員にコロナ感染が爆発的に拡大（昨週は2課でほぼ全滅）しており、なかなか声がかげづらい。3回それぞれに分散して参加するように工夫を呼びかけてみる。

2. 22秋闘での主なやり取り

○交渉参加が8人と少人数になったのはコロナ禍を意識してのこと。当局からの制限要請はない。自主的に少なく（例年の半分程度）した。

○定年延長にリンクした再任用者の賃金改善は、正直今の再任用者の働きぶりからは、組合員はまだ多過ぎるくらいに受け止めているのでは？ →業務分担も含めて当局とやり取りが必要。

○要求していたモンスタークレーマー対策の窓口監視カメラは1Fの窓口用6台設置済み。今後も順次2～3Fにも拡大予定。現在のものは音声記録できないため、音声記録が可能になるものを配備していくとのこと。

3. 待機業務の関係

○農林課の有害鳥獣、鳥インフル対応で課員6人がローテ。私用携帯で外出制限までではないため待機手当も求めている。

○消防担当は24時間365日対応となっており、手当支給が必要なのでは？

4. 春闘期で獲得をめざす課題

○この看護休暇、病休のクーリング期間は点検の上勝ち取っていきたい。

○直近のコロナ感染の状況を踏まえ、なかなか集会復活までは行きつかない → 他の単組で取組みがあるニュースの「声かけ配布」を検討してはと提案 → 密にならない取り組みであるし、検討してみる。

5. その他

○副町長は自ら交渉に参加（以前は総務課長まで）している。

○町長も人柄がよく酒席を好み町職との関係性は良好。

○マイナカードはほとんどの職員が取得済み（ポイント目当て）

