

# 2023自治体確定闘争の推進にむけて

自治労 総合労働局

人事院は8月7日、本年の月例給の官民較差に基づき、月例給 3,869 円 (0.96%)、一時金を 0.10 月引き上げる勧告を行いました。今後9月から 10 月にかけて、各都道府県・政令市などの人事委員会勧告が順次出されます。人事委員会对策を強化するとともに、自治労運動の基本である「自らの賃金・労働条件は、労使交渉によって決定する」という原則のもと、賃金・労働条件の改善にむけて交渉・協議に取り組みましょう。

## 人事院勧告のポイント

- ① 民間給与との較差 3,869 円 (0.96%) を解消するため、初任給を高卒 12,000 円、大卒 11,000 円引き上げるとともに、若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げ
- ② ボーナスを 0.10 月分引き上げ (4.40 月 → 4.50 月)、期末手当および勤勉手当に 0.05 月分ずつ均等に配分

## 1 4つの重点課題

2023 自治体確定闘争では、4つの重点課題を次の通り設定しています。

### 4つの 重点課題

- 給与の引き上げ改定を行うこと。
- 中途採用者の賃金改善を行うこと。
- 賃金の運用改善にむけ、「1単組・1要求」を行うこと。
- 会計年度任用職員への勤勉手当支給にむけた条例改正を行うとともに、常勤職員との均等・均衡に基づいた処遇改善を行うこと。  
また、給与改定にあたっては常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。

### 給与の引き上げ改定

まずは、人事院・人事委員会勧告を踏まえた給与の引き上げ改定です。月例給については初任給をはじめ、すべての年代の職員の賃金を引き上げることを求めます。一時金については支給月数の引き上げと、その配分にあたっては期末手当に重点を置くことを求めます。

また、地域の実情を踏まえ諸手当の改善を求めるとし、とくに燃料費の高騰を踏まえた自動車などによる通勤手当の引き上げに取り組めます。

### 中途採用者の賃金改善

続いて、春闘期から提起している中途採用者の賃金改善です。

近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。採用状況が厳しい中、人材確保の観点からも、賃金面における対応が急務となっています。

中途採用者の給料について、ほかの職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給料を基本として、初任給、昇格の改善を求めるとします。詳細については「自治労通信デジタル (テスト版) 2023 年 1 月号」をご覧ください。

## 運用改善にむけた1単組・1要求

勧告にとどまらない賃金水準の引き上げのため、「1単組・1要求」として、初任給基準の引き上げや昇給・昇格基準の見直しなど、単組ごとの課題を設定して要求することを提起しています。

すべての自治体単組が、職員の給与実態を十分に把握・分析し、単組が目標とする賃金の到達水準の確認を行うとともに、単組事情を踏まえた具体的な運用改善について、労使交渉に取り組みます。

## 会計年度任用職員の処遇改善

地方自治法の改正を踏まえ、会計年度任用職員の勤勉手当について、すべての自治体で2024年4月から常勤職員と同月数の支給が実現できるよう、条例改正の取り組みを進めます。あわせて、常勤職員との均等・均衡に基づいた処遇改善を行います。

また、総務省は会計年度任用職員の給与改定について、時期も含めて常勤職員と同様に取り扱うよう求めており、4月に遡っての引き上げを求めます。

## 2 長時間労働の是正と人員確保

人事院は、勤務時間に関連して、フレックスタイムのさらなる柔軟化（ゼロ割振り日の追加）のための勤務時間法の改正を勧告したほか、勤務間インターバル制度の導入を努力義務とすることなどを示しました。

ワーク・ライフ・バランスの実現に資するフレック

スタイムや、健康確保のための勤務間インターバル制度の導入を求める取り組みが必要ですが、これらを実現するには、人員体制の充足が大前提となります。

長時間労働の是正と合わせて人員確保を求めながら、実効性のある制度となるよう求めています。

## 3 統一闘争の推進

2023自治体確定闘争を産別統一闘争として推進するため、交渉ゾーンを11月第2週、交渉のヤマ場を11月9日、全国統一行動日を11月10日と設定して取り組みを進めます。

県本部は、到達目標・妥結基準の設定、確定ヤマ場に至る統一交渉日の設定、対県・市長会・町村会交渉の強化などにより、「県本部統一闘争」として推進し

ます。県内単組の交渉の進捗を確認・共有しながら、賃金・労働条件の底上げをはかります。

単組は、本部・県本部が設定する重点課題・妥結基準のほか、賃金到達にむけた単組課題や職場実態を踏まえた単組重点課題を必ず設定し、交渉を積み上げます。

### 参考

### 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

人事院は、公務員人事管理の報告の中で、給与制度見直しの骨格案を示しました。主な内容は、①人材確保への対応として、初任給近辺の俸給月額引き上げ、係長～上席補佐層の俸給の最低水準引き上げ、勤勉手当の成績率上限の引き上げなど、②組織パフォーマンスの向上策として、本省課室長級の俸給体系見直し、地域手当の大括り化など、③働き方の多様化への対応として、扶養手当の見直しなど、となります。

65歳定年の完成を見据えた賃金カーブのあり方については引き続き検討とされ、骨格案では具体的内容は示されませんでした。

今後、2024年の勧告で示される成案にむけて引き続き協議が進められますが、自治労としては、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給与制度を求めています。また地域手当については、隣接する自治体間の支給率に差があることから、職員採用が困難になっている現状にあります。人材確保の観点から、人事院に対し近接する地域間格差の縮小を求めるとともに、総務省に対しては地域の実情に応じた制度運用が可能となるよう求めています。