2.　秋季・自治体確定闘争の推進

【2023確定闘争の重点課題】

1.　2023確定闘争は、人事院・人事委員会勧告を踏まえた賃金課題に加えて、自治労に結集するすべての単組で統一的に改善を求める課題を設定し、取り組みを進めます。

2.　自治体労働者の生活を守る賃金・労働条件の確保にむけて、2023確定闘争では、４つの重点課題を次の通り設定します。

＜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】

3.　人事院勧告を踏まえ、給与の引き上げ改定をすることを求めます。

　①　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　一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと

　③　地域の実情を踏まえ諸手当を改善すること。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（および寒冷地手当）を引き上げること

【中途採用者の賃金改善】

4.　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こととします。具体的な改善内容は、以下の通りです。

　①　民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行うこととし、２級以上の初任給格付けを可能とすること。

　　　また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（５割）、最短昇格期間（１年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。

　②　号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100％換算とし、５年超の職務経験についても12月換算とすること。

　③　中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

【運用改善にむけた１単組・１要求】

5.　公務員賃金の水準の底上げをはかっていくには、初任給水準の引き上げや昇給・昇格基準の見直し、人事評価の上位昇給原資の確保と公平な活用など、運用改善に取り組むことが重要です。こうしたことから、すべての自治体単組が、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、下記の中から単組の必要に応じて、少なくとも「１単組・１要求」を行い、労使交渉に取り組みます。

　①　基本給

　　ア　人勧を基本としながら、到達目標を以下の通り設定し、給料表の引き上げと運用改善により、目標達成をめざします。

|  |
| --- |
|  |
| 到達目標（ポイント賃金）30歳　246,300円（県行政職２－28高卒水準）250,700円（県行政職２－32大卒水準）35歳　297,300円（県行政職３－38高卒水準）　　　304,400円（県行政職３－42大卒水準）40歳　351,400円（県行政職４－42高卒水準）　　　358,300円（県行政職４－46大卒水準）　　　※金額は2023年度県人事委員会勧告が出された後は、到達目標の号給に対する勧告額とする。　上記の到達目標は、福島県職員の年齢別のモデル賃金（2022勧告後の月額）を基準に設定しています。具体的には2023年度県人事委員会勧告をもとに、各単組におけるモデル賃金と比較を行い、ポイント賃金を下回る場合には到達目標として改善要求を行います。 |
|  |

　　イ　さらに、「ラスパイレス指数100を最低水準」とし、「ラス逆数」から算出した率を運用改善の具体的目標として設定します。

|  |
| --- |
|  |
| ラス逆数の算出方法と目標設定例）ラスパイレス指数98.9で、30歳の平均給与月額が243,800円（２－26相当）の自治体①　100÷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243,800円×1.011　＝246,481円（「目標賃金」）④　達成するためには、30歳で２－29（247,400円）に到達する必要があることから、運用改善として３号上位をめざす |
|  |

　②　自治体最低賃金

　　　自治体で働く労働者に適用する最低賃金として自治体最低賃金を確立し、月額167,700円（県行政職１級13号）以上、日給8,385円（月額/20日）以上、時給1,082円（月額/20日/７時間45分）以上とすることを求めます。

　③　目標到達にむけた運用改善

　　　①に掲げた目標にむけた具体的な運用改善について、労使交渉に取り組みます。

　　ア　初任給引き上げ

　　　　単組は、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、初任給の引き上げを求め、県行政職の初任給基準の４号上位（高卒１級13号、大卒１級33号）を基準額としてめざします。

なお、県行政職の初任給基準（高卒１級9号、大卒１級29号）に到達していない単組については、最低限、県の初任給基準をめざします。

　　イ　昇給の運用

　　　ａ　昇給への勤務成績の反映については、労使交渉・協議、合意を前提とし、一方的に反映を行わないことを基本としつつ、国との制度権衡の観点から、標準以上の評価を受けたものは、上位昇給の対象となることを確認します。その上で、標準（４号給）を超える昇給区分について、８号給（５％）、６号給（20％）相当とし、対象者の決め方について、人材育成や長期的なモチベーション、賃金水準の確保・改善の観点から、公平な運用によって賃金水準を確保するよう求めます。

　　　ｂ　50歳台後半層職員の昇給停止・抑制については、モチベーションの維持・向上のため、実施しないよう求めます。とくに、定年引き上げを契機に提案される恐れもあることから、少なくとも標準で２号以上の昇給、また号給の延長などを求めます。

　　ウ　到達級の改善と昇格の確保

　　　　組合員の到達級の引き上げを求め、係長・同相当職の４級到達、課長補佐・同相当職の６級到達を指標に、賃金水準の改善を進めます。

　　　　同時に、定年引き上げの導入に伴い、役職定年者が降格することにより、管理職手前の級の在級者（係長・課長補佐クラスの職位）が増えることが想定されます。従来の昇任・昇格スピードを遅らせず、中堅層職員の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかることを求めます。

　④　再任用者の賃金

　　　定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員（フルタイム、短時間）の働き方や、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続することを基本とします。その上で職務の軽減を希望する職員に限り、当該職務に対応した格付けとすることを確認します。

　⑤　一時金

　　　一時金については、支給月数の引き上げを求めます。あわせて、期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当の割合に重点を置くこととし、勤勉手当への成績率の一方的な導入、および成績率の拡大を行わないことを求めます。

　⑥　時間外勤務手当

　　　月45時間超、60時間以下の時間外勤務手当の割増率の引き上げを行うよう求めます。また、時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

　⑦　その他諸手当

　　ア　住居手当・地域手当・通勤手当など、地域の実情を踏まえた諸手当の改善を求めます。とくに住居手当については、自治体ごとに実情が異なることから、地方の実情に応じた制度設計とし、自宅（持家）にかかる住居手当の継続・復元を求めての改善や、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当および寒冷地手当の引き上げを求めます。

　　イ　在宅勤務等手当の新設にあたっては、職員の在宅勤務の利用状況も踏まえ、光熱・水道費等の負担を補うものとして支給額・要件について検討するよう求めます。

　　ウ　特殊勤務手当については、国公の手当の種類および額を最低として、改善を求めます。国公に存在しない業務や給料表の適用の差異により、必要性が認められる業務に対しては手当が支給できるよう必要な条例・規則等の改正を行うよう求めます。

　　エ　生活関連手当の支給における世帯主要件等について、ジェンダー平等な取り扱いの規定となるよう見直しを求めます。

　　⑧　現業・公企労働者の給与

　　　　職種間の賃金格差の改善を求めるとともに、労働協約主義に基づき交渉・協議を強めます。また、公民比較を行う場合は、職務内容や勤続年数・年齢など給与決定要素の条件をそろえ、同種・同等比較を行うことを求めます。

【会計年度任用職員の処遇改善】

6.　地方自治法の改正を踏まえ、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、その他の賃金・労働条件についても常勤職員との均等・均衡に基づき処遇改善を行います。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よう求めます。

　①　会計年度任用職員に勤勉手当を支給できるよう条例改正を行うこと。

　②　会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数については、常勤職員と同月数とすること。

　③　会計年度任用職員の人事評価については簡便な制度とするとともに、勤勉手当の成績率に差をつけない運用とすること。

　④　給料・報酬について、類似する職務に従事する常勤職員と同じ給料表を適用すること。また、常勤職員と異なる運用をしている（前歴換算がされていない、昇給幅が異なる、昇給上限がある等）ため、均衡がはかられていない場合については、給料・報酬を改善すること。

　　　独自給料表としている単組については、勧告による引き上げ分を上回る給料表の改善を行うこと。

　⑤　一時金の支給月数の増額改定が勤勉手当に振り分けられた場合、会計年度任用職員には2023年度の増額分を期末手当で支給すること。

　⑥　給与改定にあたっては、常勤職員と同様に４月に遡って改定を行うこと。

　⑦　休暇制度について、国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすること。とくに、病気休暇が無給とされている自治体については、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は年10日有給化すること。

【2023自治体確定闘争をめぐる情勢と課題】

7.　人事院は４月24日から６月16日の期間で民間給与実態調査を行い、８月７日、官民比較に基づき、給与勧告を行いました。月例給・一時金等に関する勧告の内容は、次の通りです。

　①　月例給の較差は3,869円（0.96％）、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円引き上げるとともに、若年層に重点を置き、そこから改定率を逓減させる形で俸給表全体を引き上げ。

　②　一時金は、0.10月引き上げ、期末手当（0.05月）と勤勉手当（0.05月）に配分。

　③　テレワーク中心の働き方をする職員に在宅勤務等手当（月額3,000円）を新設。

8.　公務員人事管理に関する報告の中で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の骨格案について、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等、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等、③働き方の多様化への対応として、扶養手当の見直し等が示されました。

　　また、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が勧告されたほか、勤務間インターバルの努力義務規定、夏季休暇の使用可能期間および交替制勤務者の年次休暇の使用単位の見直し等について、現時点の考え方や法令・通知等の改正の方向性が示されました。

9.　今後は、政府による勧告の取り扱い方針の決定および給与法等の審議が焦点となりますが、以下の考えを基本に政府との交渉・協議を進めます。

　①　俸給表の引き上げと一時金を含めた給与引き上げを確実に実施すること。

　②　人事院勧告の取り扱いに関する総務副大臣通知については、公務労協地方公務員部会と十分交渉すること。

【人事委員会対策の重点課題】

10. 県人事委員会の勧告が県内市町村に大きな影響を与える実態を重視し、県本部は県公務員共闘会議に結集し、県人事委員会対策の取り組みを強化します。

11.人勧期の県人事委員会交渉を踏まえ、重点課題を次の通り設定します。

　①　民間給与実態を精確に把握し、賃金水準を引き上げること。

　　ア　初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。

　　イ　一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。また、支給月数について国家公務員との較差を解消すること。

　　ウ　人材確保の観点から、初任給格付けを県行政職の初任給基準の４号上位とすること。

　　エ　地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと。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。

　②　会計年度任用職員の給料・手当については、職務内容に応じ常勤職員との均等・均衡をはかること。また、休暇等についても権衡をはかること。理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善すること。あわせて、地方自治法の改正を踏まえた対応をはかること。

　③　労働基準監督機関として主体的に役割を果たし、公務における長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現にむけ、超過勤務の上限規制などの適切な運用をはかること。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。

　④　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。

　⑤　多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。

　⑥　人事院が骨格案を示した給与制度の見直しについては、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こと。とくに地域手当については、人材確保への影響も見られることから、労使での協議を踏まえて、人事院に対して意見反映を行うこと。

　⑦　勧告・報告にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。

【長時間労働の是正と36協定の締結】

12. 長時間労働の是正と36協定の締結にむけて、以下の通り取り組みます。

　①　厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」、本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」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。

　②　時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

　③　条例・規則が定める上限時間を踏まえ、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。とくに、労働基準法「別表第一」に該当する事業場において、協定の締結なく時間外労働が行われている場合は、法令違反にあたります。県本部は各単組の締結状況を確認し、長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも速やかに36協定の締結にむけ労使交渉などに取り組むよう、単組を~~指導~~支援します。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・廃止に取り組みます。

　　ウ　上限時間を超えて時間外労働を命じることができる「特例業務」については、その業務（大規模災害など）の特定と職員の範囲、上限時間に関し交渉・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、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、申出の有無に関わらず医師による面接指導を実施することを確認します。

　⑦　職場単位で、欠員や減員の現状、年間の勤務時間・時間外労働、年休・代休の取得の状況やテレワークの実態等を把握・分析し、業務量や任務分担の見直しを求めます。また、「他律的業務の比重の高い職場」の指定状況および特例業務の実態を踏まえ、必要な人員の確保に取り組みます。

　⑧　県本部は、自治体の時間外労働の上限規制の整備状況、単組の36協定の締結状況を把握するとともに、単組への支援を行います。本部は、全国の取り組み状況を踏まえて、総務省などへの対策を行います。

　⑨　週休日に勤務を命じられた場合に、事前に週休日の振替手続きが行われ、実際に指定の振替休日を取得できているか確認します。業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、週休日の勤務に対する手当支給を求めます。また、事前の振替手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と時間外勤務手当の支給の徹底を求めます。

13. 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ついて、国家公務員は努力義務となりましたが、自治労は勤務間インターバル制度の導入をめざします。県本部・単組は労使協議を行い、恒常的な時間外労働が存在する場合は、人員確保を求めます。インターバルについては11時間を基本とし、その際、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うことを原則として交渉します。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　国家公務員では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が2023年４月から施行され、人事院勧告・報告で、勤務時間の総量を維持した上で、職員の選択による勤務しない日（ゼロ割振り日、いわゆる週休３日）を追加するための法改正を求めています。

　　　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、職場に与える影響が大きいことから、導入にあたっては職場実態を踏まえ慎重に検討するとともに、導入する場合には総労働時間短縮とワーク・ライフ・バランスの観点、とくに育児・介護等の家庭的責任を担う人などが、柔軟な働き方をすることにより、両立が可能となるよう、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態の実現を求めます。加えて、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、国で措置されたことを踏まえ、原則１年につき10日の特別休暇の付与、さらに不足する場合は病気休暇での対応を求めます。すでに制度化している自治体においては、さらなる拡充を求めます。また、リフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充にむけ取り組みます。

　⑤　高年齢者の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに条例化されている自治体においても、制度の活用拡大にむけた周知などを求めます。

【定年引き上げにむけた取り組み】

14. 2023年４月から定年年齢が引き上げられました。具体的な運用課題について決着していない単組については、引き続き交渉・協議を行います。

15. 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。

16. 県本部は、単組の取り組みの進捗を確認し、制度整備状況の共有と必要な支援を行います。

17. 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。

【人事評価制度への対応】

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

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

19. 国では2022年10月から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ることとなります。

　　昇給区分の決定基準が変更となることで、標準的な評価の者が上位昇給の対象となりにくい仕組みとなり、結果として、これまで以上に職員間に格差が生じることが想定されます。

20. 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り、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について明らかにします。その上で、国とは制度や実態が異なることを指摘しながら、機械的に国通りの見直しとならないよう、交渉・協議を行い、当局の姿勢・考え方の確認を行います。

【公共民間労働者の賃金・労働条件改善】

21. 公共民間労働者の賃金・労働条件の改善にむけ、県本部・公共民間単組は、自治体単組と連携し、次の取り組みを行います。

　①　すべての単組で要求書を作成、提出し、労使交渉を実施します。要求書策定にあたっては、組合員の声を集約し現場の訴えに即したものとすることを基本に、職場討議を必ず行い決定します。

　　　また、自治体準拠の単組においては、自治体の賃金や労働条件の改善が実施された場合、自治体と同様の実施を求め取り組みを進めます。

　②　同一労働同一賃金の実現をめざして、自治体単組と連携して、必要な予算増額を自治体に求めます。制度改革の主旨とは異なる正規職員の労働条件改悪による低位平準化や採用募集における正規雇用から非正規雇用への置き換え、非正規労働者の雇い止めなどを許さず、労働者に負担が転嫁されることのないよう取り組みます。

　③　自治体に雇用されるすべての労働者と地域公共サービス民間労働者に適用する最低賃金として、自治体最低賃金の協約化（月額167,700円・日額8,385円・時間額1,082円以上＜県行政職１級13号相当額＞）を求めます。

　④　指定管理職場・委託職場単組は、賃金改善の原資を確保するため、指定管理料・委託料の積算において、自治体職員の賃金を基本とした人件費の積算を行うよう、県本部・自治体単組と連携して自治体当局に求めます。

　⑤　公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度と委託費の改善、公契約条例の制定を求めます。

　⑥　総労働時間の縮減に取り組むとともに、適正な労働時間にむけて労働時間管理の徹底を使用者に求めます。また、36協定の点検を必ず行い、時間外労働時間数の短縮や休日労働日数の削減に取り組みます。

　⑦　総労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進等にむけ必要な人員確保に取り組みます。

　⑧　定年延長について、公共民間単組では実施されていないケースもあることから、実施されていない場合には地方自治体同様の定年年齢の引き上げを求めます。実施済みの単組においては、高年齢者就業確保措置による70歳までの定年引き上げなどの導入を求めます。一方、創業支援等措置（雇用によらない措置）のみの導入には反対の姿勢で臨みます。また、60歳以上であっても働きやすい職場環境を求め取り組みます。

【2023確定闘争の推進】

22. 2023自治体確定闘争の推進をはかるため、本部は、総務省公務員部長交渉などを実施します。人事委員会に不当な関与をしないこと、さらには、自治体に対して技術的助言とした不当な労使介入を行わないよう強く求めます。

23. 給与の増額改定にかかる所要額の財源措置を講ずるよう、本部は総務省に対応を求めます。

24. 単組は、2024年度自治体予算編成にむけ、人員確保や会計年度任用職員の勤勉手当支給分を含めた総人件費の確保のための財源充実を求める要求書を提出します。

　　本部は、必要な人員と地方公務員総人件費を確保するための地方財政確立を求め、総務省、国会対策を強化します。

25. 2023確定闘争の具体的な時期と戦術の基本については、次の通りとします。

　①　2023賃金確定闘争を産別統一闘争として推進するため、対自治体賃金確定闘争のヤマ場については、以下の通り設定します。

　　　交渉ゾーン：11月第２週

　　　全国統一行動日：11月10日（金）

　②　自治体確定闘争に関わる戦術は、２時間ストライキを上限とします。なお、確定闘争に関わる賃金カット補償は、原則として２時間とします。

　③　上記①によることができない県本部は、本部と協議の上、ヤマ場を設定します。

　④　県本部は、人事委員会勧告後、速やかに単組が交渉を実施するよう行動指示を行います。

　⑤　単組は、国の給与法の動向に関わらず、主体的な交渉・妥結をめざし、上記①に示したヤマ場にむけて交渉を積み上げることとします。

26. 本部は、各県本部の要求・妥結基準の設定状況や単組の現状把握など、産別統一闘争結集にむけたオルグ等を強化します。県本部は、この間の春闘および確定闘争の要求書提出・交渉実施状況を踏まえ、未実施単組に対するフォローアップを行います。

27. 本部は、各県本部における交渉の進捗状況や課題等について共有化をはかるための情報共有化フォームを産別ネット上に整備します。とくに、全国統一行動日前日については、最新状況を更新するなど速報性を高めます。県本部・単組は、この情報を活用し、交渉に臨みます。

28. 2023確定闘争前段のたたかいとして、2023現業・公企統一闘争第２次闘争＜全国統一闘争基準日：10月20日＞に取り組みます。

29. 県本部は、次の取り組みを行います。

　①　2023確定闘争における重点課題に基づき、県本部による到達目標・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、自治体賃金確定闘争を「県本部統一闘争」として推進します。

　②　県人事委員会勧告対策として、県公務員共闘会議による県人事委員会交渉、東北公務員共闘協議会による東北・北海道地区人事委員会交渉を配置して取り組みます。また、県公務員共闘会議による副知事交渉にあわせた総決起集会を下記のとおり実施します。

【2023秋季確定闘争勝利！　福島県公務員共闘総決起集会】

　　○日　時　　2023年10月●日（●）●時～

　　○場　所　　福島市「●●●」

　③　県人事委員会勧告後には、速やかに対県交渉を実施し、市町村における確定闘争の環境整備をはかります。

　④　単組賃金担当者等を対象に、賃金制度に関する学習会を開催するとともに、単組での学習会等の実施にむけた支援を行います。

30. 単組は、勧告内容とその問題点を学習し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルの確立に取り組みます。また、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（優先）課題を必ず設定します。

　　県本部が設定する到達基準の未到達妥結は、他単組の交渉に大きな悪影響を与えることから、統一行動日以前での妥結は、県本部との協議を前提とします。

　　さらに、組合員を対象に、賃金制度と自治労賃金闘争の理解を深めることを目的とした賃金制度等に関する学習会を開催します。

【特別交付税の減額措置を阻止する取り組み】

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

　　本部は、制裁ともいえるような特別交付税の減額措置を行わないよう、引き続き総務省に求めます。

【社会と公務の変化に応じた給与制度の整備にむけた対応】

32. 2024年の勧告で成案が示される予定の給与制度の見直しの骨格案が示されました。民間初任給などの状況を踏まえ、初任給近辺の級・号俸を中心に俸給月額を引き上げ、係長から上席補佐層を対象とする級の俸給の最低水準も引き上げることとされています。一方で、中高年層が占める管理職の給与上昇については、一定の水準を確保しつつ、昇任・昇格を基本に、より職責を重視した俸給体系に見直されます。また、勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限が引き上げられることとされています。

　　自治労は、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ます。

33. 本年示された骨格案の中では、地域手当について、現行市町村単位の設定の不均衡を解消するため、級地区分設定を広域化するなど大括りに調整方法を見直すことが示されました。現状のままでは人材確保にも大きな影響を及ぼすことから、自治労は、人事院に対し、近接する地域間格差の縮小を求めます。総務省に対しては、国の制度を画一的に自治体に強制するような指導・助言を行わないよう要請します。

34. 給与制度見直しの骨格案では、扶養手当について、配偶者等にかかる手当を見直し、生ずる原資を用いて子にかかる手当の増額が検討されています。配分の見直しにあたっては、働き方やライフスタイルの多様化に対応し、公務職場の実態、ニーズを踏まえた見直しとなるよう求めます。

35. また、寒冷地手当の支給の見直しにあたっては、寒冷、積雪等の地域に勤務する職員の冬期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趣旨に基づき、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、燃料価格の上昇、職員の生活実態を総合的に勘案し、手当の維持・改善を求めます。

【賃金闘争のあり方の見直し】

36. 本部は、時代の変化にあわせた賃金水準や賃金政策の確立にむけ、賃金ＰＴを設置し、議論を始めます。

本部作成

|  |
| --- |
|  |
| 対人事委員会要求事項1.　民間賃金実態に基づき公民較差を精確に把握し、人事委員会勧告制度のもとで地方公務員のあるべき賃金を勧告すること。公民比較については、当面、現行の比較企業規模を堅持すること。また、一時金の公民比較は、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。2.　2023年の給与改定にあたっては、初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。3.　一時金については、精確な公民比較に基づき、支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。4.　人材確保の観点から、初任給格付けを国公８号上位とすること。5.　諸手当については、地域の実情を踏まえつつ、必要な改善を行うこと。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。また、在宅勤務等手当の新設にあたっては、職員の在宅勤務の利用状況も踏まえ、光熱・水道費等の負担を補うものとして支給額・要件について検討すること。6.　会計年度任用職員は労働基本権が制約された労働者であることに加えて、職員に占める割合が相当程度にある実態を踏まえ、勤務条件の改善・確保のため主体的に役割を果たし、必要な勧告・報告を行うこと。あわせて、地方自治法の改正を踏まえた対応をはかること。7.　会計年度任用職員の給料・手当等については、職務内容に応じ常勤職員との均等・均衡をはかること。休暇等についても、常勤職員と権衡をはかること。　　常勤職員との間に理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善にむけた措置をとること。8.　多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。9.　人事院が骨格案を示した給与制度の見直しについては、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こと。とくに地域手当については、人材確保への影響も見られることから、労使での協議を踏まえて、人事院に対して意見反映を行うこと。10. 定年の段階的引き上げが開始されたことから、高齢職員の能力・経験の活用や、計画的な新規採用などさまざまな課題について必要な対応をはかること。また、再任用職員の職務・級の格付けなど現在の運用を抜本的に改善すること。11. 高齢職員の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度を整備すること。制度の条例化と運用にあたっては、十分な交渉・協議に基づくこととし、職員が取得しやすい環境整備をはかること。12. 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現には、長時間労働の是正施策等を通じて年間総労働時間を早期に1,800時間程度に短縮するなど、働き方改革の着実な推進が不可欠であることから、引き続き次の事項の実現に努めること。　(１)　厳格な勤務時間管理と時間外労働に関する上限時間の設定状況、「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等の明確化と実態についての検証とその縮小・廃止、「特例業務」（大規模災害への対応などを含む）についての検証・対応　(２)　労働基準監督機関としての役割・機能強化　(３)　年次有給休暇取得の促進　(４)　労働時間短縮のための積極的施策の推進13. 勤務間インターバル制度を導入すること。インターバルについては11時間を基本とし、その際、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うことを原則とすること。フレックスタイムについては、勤務時間の設定について労働者の申告による制度として導入すること。14. 各種休暇制度を新設・拡充させるとともに、総合的な休業制度を確立すること。とくに、リフレッシュ休暇など各種休暇の新設・拡充や夏季休暇日数の拡大をはかること。また、治療と仕事の両立支援や障害を持つ職員の観点から、休暇制度や勤務制度の導入をはかること。あわせて、不妊治療のための休暇の充実など支援制度を整備すること。15. 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置づけ、必要な施策の確立をはかること。とくに、地方公務員の男性の育児休業取得を促進するための具体的な施策を講じること。16. セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆる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。17. 公務職場における障害者雇用の促進をはかるため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。とくに、障害者の法定雇用率の達成や障害者雇用促進法に基づく障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供義務などに十分対応すること。18. 勧告・報告にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。 |
|  |