

# 2024年度第2回県本部代表者会議

## 議 事 次 第

座長選出

石上委員長あいさつ

### <協議事項①>

- |     |  |      |
|-----|--|------|
| I   | 能登半島地震 被害への当面の対応について                             | 1    |
| II  | 2023自治体確定闘争総括（案）について                             | 4    |
| III | 2024春闘方針（案）について<補強修正箇所のみ提案>                      | 53   |
|     | [参考] 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針                     | 90   |
| IV  | 2023現業・公企統一闘争総括（案）および<br>2024現業・公企統一闘争の推進（案）について | 118  |
| V   | 第27回参議院選挙闘争の推進について                               | <別冊> |

### <協議事項②・報告事項>

- |      |  |     |
|------|--|-----|
| VI   | 新規加盟組合および新規加盟対策交付金などの<br>取り扱いの明確化について              | 148 |
| VII  | 「自治労専従役職員互助年金検討委員会報告」に基づく制度の<br>変更にとまなう関連規則の改正について | 152 |
| VIII | 規程等の一部改正について（案）                                    | 156 |
| IX   | 機関会議（定期大会・中央委員会）の<br>ハラスメント対応について                  | 165 |

全日本自治団体労働組合



## <協議事項①>

# I 能登半島地震 被害への当面の対応について

2024年1月1日、午後4時過ぎに石川県能登地方において震度7（マグニチュード7.6）を観測した「能登半島地震」が発生しました。石川県能登地方を中心に、富山県、新潟県など広域にわたる被害をもたらしています。

とくに被害が甚大であった石川県では、10日時点で死者が206人（うち災害関連死8人、重軽傷者567人）確認されており、現在もなお県内の各地で安否不明者の確認が進められています。輪島市や珠洲市、能登町、七尾市などをはじめ、家屋の倒壊が多数確認されており、現在、各自治体が被害状況の把握を急いでいますが全体状況の把握には至っておらず、約26,000人の住民が避難生活を強いられています。

このような中、現地の組合員は自ら被災しながらも、人命の救援や避難所運営、インフラ復旧など、昼夜問わず、懸命に災害支援業務にあたっています。

この度の「能登半島地震」の被害の状況に鑑み、自治労として当面以下の通り対応をはかることとします。

## 1. 対策本部の設置について

### (1) 名称

自治労中央本部能登半島地震対策本部

### (2) 体制

本部長	石上委員長
副本部長	木村副委員長、山崎副委員長
事務局長	伊藤書記長
事務局次長	榎本書記次長
対策委員	自治労本部全中央執行委員、自治労共済全常勤役員

(※) 事務局は、総合企画総務局を中心に複数の役職員で構成

<八巻総合企画総務局長、山下企画局長、角本総務部長、  
林副部長、三浦主任>

## 2. 被災者支援「災害特別カンパ」の実施

1月5日に發文（自治労発2024第6号）で要請していますが、下記の通り、「災害特別カンパ」に取り組みます。

### ①実施方法

カンパ対象 全ての自治労組合員

カンパ金額	任意（組合員 1 人 500 円 目標）
実施時期	2024 年 1 月 5 日（金）から
集約日	第 1 次：2 月 9 日（金） 第 2 次：2 月 22 日（木） 第 3 次：3 月 8 日（金）

## ②カンパの拠出先

- ・ 拠出先および配分は、後日、中央執行委員会で決定します。  
（熊本地震災害特別カンパの実績等を参考として、関係県および市町村への義援金、県本部、被災組合員（全壊・半壊）、単組への支援金を想定）
- ・ 連合が実施する「緊急カンパ」（1 月 5 日：三役会確認）には、産別（自治労）として取り組む「災害特別カンパ」から拠出することとします。

## 3. 被災県本部への聞き取り

被災県本部への連絡・連携を強化します。

1 月 9 日に富山県本部、1 月 12 日に石川県本部、1 月 14 日に新潟県本部を訪問し、①組合員の被災状況、②自治体の職場状況、③行政支援の状況、④物資支援の状況、⑤今後のボランティア支援、などを中心に聞き取りを行いました。被災された県本部・単組・組合員等からの要望も踏まえて、今後の具体的な支援について検討することとします。

<連絡窓口>石川県本部：氷室中執

富山県本部：森下中執

新潟県本部：山下中執

<現地ヒアリング対応>木村副委員長、石井総合組織局長および  
連絡窓口の担当役員等に対応

2024年1月10日

## 「能登半島地震」に対する自治労委員長メッセージ

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 石上 千博

1月1日、石川県能登地方において震度7（マグニチュード7.6）を観測した「能登半島地震」が発生、大津波警報も発令され、観測計トラブルにより記録は残っていないものの、浸水の状況等から、専門家の分析では、実際には地震発生から数分後には最大4メートル程度の高さの津波が到達した可能性があるとする。

津波や地割れ、土砂崩れ、液状化現象などによって、道路や鉄道、水道、電気などインフラの寸断、多数の家屋が倒壊、大規模火災も発生するなど、被害は、石川県能登地方を中心に、富山県、新潟県など広域に及んでいる。とくに被害が甚大であった石川県では、多くの人命が失われ、1月10日現在、200人を超える死者が確認されており、現在も安否確認が進められている。

地震被害により亡くなられた方々に改めて深く哀悼の意を表するとともに、負傷された方々、住まいを失った方々に心からお見舞いを申し上げる。

地震発生から10日が経過しようとしているが、強い余震が断続的に発生しており、今もなお、多くの住民が避難所での生活を余儀なくされ、厳しい寒さの中で、不安な日々を送っている。半島という地理的制約から搬入や救援ルートが限られ、国道249号をはじめとする能登半島の幹線道路の寸断により、本格的なインフラ復旧が進まず、孤立状態にある地区が多く存在するなど、物資支援や人的支援を遅らせるジレンマを抱えている。

このような厳しい状況の中、自ら被災しながらも、人命の救援や避難所運営、インフラ復旧のため、昼夜を問わず、懸命に災害支援業務にあたっている現地の組合員・職員の皆さんに対し、全国の仲間を代表して、心から感謝し、深く敬意を表するものである。

現在、全国の自治体から、さまざまな行政支援が行われるなど、支援の輪が広がりつつあるが、本格的な復旧には程遠く、被害の状況からしても、住民が日常生活を取り戻すまでには、息の長い支援が求められる。

自治労としては、能登半島地震対策本部を立ち上げ、1月5日より被災者支援の「災害特別カンパ」を開始した。今後は、被災した県本部との連携強化のもと、ヒアリング等も行いながら、総務省をはじめとする関係省庁、政党に対して、復旧・復興に向けた現場の声を届けるとともに、被災地の組合員・職員を支える施策について要請を行うなど、被災地の一日も早い復旧・復興をめざして取り組みを進めていく。

以上

## II 2023自治体確定闘争総括（案）について

### 1. 人事院勧告とその取り扱いに関する取り組み

#### (1) 2023人事院勧告・報告

- ① 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、月例給を3,869円（0.96%）、一時金を0.10月引き上げる勧告を行った。俸給表の改定については、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、そこから改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げることとされた。

初任給の改善や全世代での月例給の引き上げについては、この間強く要求してきた内容であり、一定評価はできる。ただし引き上げ率が0.96%にとどまったことについては、官民比較に基づいたものとして受け止めざるを得ないとはいえ、物価高騰下での組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、納得できるものではない。さらに、中高年層への引き上げ額の配分は十分なものとはいえず、不満が残る。

- ② 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た。

#### (2) 勧告の取り扱いに関する政府・国会の対応と改正給与法施行後の対応

- ① 勧告を受け、8月8日に開催された第1回給与関係閣僚会議で、人事院勧告の取り扱いについて協議されたが、結論は持ち越され、引き続き検討することとされた。10月20日に開催された第2回給与関係閣僚会議で、人事院勧告通り実施する方針が決定され、同日給与法改正法案が国会に提出された。給与法改正法案は、11月17日に可決・成立した。
- ② 人事院は、給与法改正を受け、11月24日付けで昇格時・降格時号俸対応表等について人事院規則の改正を行った。また、12月1日付けで2024年1月1日施行となる夏季休暇の使用可能期間および年次休暇の使用単位の見直しのための規則改正を行った。

### (3) 総務省の対応

- ① 総務省は人事院勧告・報告を受け、8月25日に全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議を開催した。

会議では、人事院が給与制度見直しの骨格案で示した地域手当の大括り化に触れ、「国の動向を踏まえつつ、地方公共団体の状況や要請等を勘案して取り扱いを検討していきたい」と述べた。

定員管理については、「地域の実情を踏まえつつ自主的に適正な定員管理の推進に取り組んでいただきたい」と述べた上で、定年引き上げに伴う新規採用の継続的な確保と中長期的な観点からの定員管理について再度求めた。

また、会計年度任用職員の勤勉手当について、2024年度からフルタイム・パートタイムともに対象となる職員に適切に支給すべきとした上で、勤勉手当の支給を抑制することや、新たに勤勉手当を支給する一方で給料・報酬や期末手当について抑制することは改正法の趣旨に沿わないとあらためて示した。さらに、常勤職員の給与改定が行われた場合の会計年度任用職員の給与の取り扱いについて、給与改定の実施時期（遡及適用）も含めて常勤職員に準じた改定とするよう求めた。

高齢層職員の給与については、「高齢層職員の給与の高止まりは、今年度以降の定年引上げと、これに伴う諸制度の施行に密接に関わってくるため、速やかに取組を進めていただく必要があります」と述べ、早急な見直しを求めた。

- ② 10月7日には、閣議決定を受けて総務副大臣通知を発出し、給与改定にあたっては人事委員会の給与に関する勧告及び報告を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること、高齢層職員の昇給抑制等について速やかな措置を講じること、人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に反映できていない団体にあっては、速やかに必要な措置を講じること、会計年度任用職員については適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料・報酬及び期末手当は適切に決定すべきものであること等を示した。
- ③ さらに11月10日、2023年度補正予算の閣議決定を受けて事務連絡を発出し、会計年度任用職員の給与改定について、常勤職員に準じて遡及改定するようにあらためて求めるとともに、その財源については地財計画上の追加財政需要額および補正予算に計上された地方交付税の増額交付の中で対応することを示した。
- ④ 本部は、地方公務員の労働条件は、労使交渉・協議とそれに基づく労使合意を前提に条例で定めることが原則であることを改めて強調し、主体的判断による決定を損なうような指導・助言を行わないよう、総務省交渉・協議を展開した。

## 2. 人事委員会勧告に関する取り組み

### (1) 人事委員会勧告の内容と特徴

都道府県・政令市等人事委員会勧告・報告は、9月1日に福岡市が勧告を出したのをは

はじめとして、順次行われ、10月19日に出そろった。

## ① 給料表の改定

給料表については、すべての県・政令市等人事委員会で引き上げ勧告が行われた。

人事院勧告を踏まえ、若年層に重点を置き、全職員の引き上げを行う都道府県・政令市等が多い中、愛媛県、大分県では、国に準じた改定をした上で、なお残る較差を解消するために必要な率を乗じた給料表に改定することとした。神奈川県については、国に準じた改定をした上で、なお残る較差を解消するため地域手当0.1%を引き上げることとした（現行12.09%→12.19%）。

## ② 一時金の改定

一時金についてもすべての県・政令市等人事委員会で引き上げ勧告された。

支給月数については、都道府県で4.65月が1県（東京都）、4.50月が39県、4.45月が3県（秋田県、山形県、福島県）、4.40月が1県（青森県）、4.35月が1県（高知県）、4.30月が1県（島根県）、4.20月が1県（鳥取県）、政令市等では東京都特別区で4.65月、その他の21市で4.50月となった。多くの県で0.10月の支給月数の引き上げとなる中、奈良県では0.15月の引き上げとなり、国水準に追いつくこととなった。また、秋田県、島根県、高知県については、全体の中で支給月数は低位におかれているものの、0.15月の支給月数の引き上げとなった。一方、鳥取県については、国水準に達していないにもかかわらず、0.1月の引き上げに止まっている。

また、引き上げ分の配分については、期末手当および勤勉手当に均等に配分する県・政令市が多い中、勤勉手当のみとしたのが5県（新潟、東京、高知、宮崎、沖縄）、勤勉手当に多く配分したのが1県（秋田）、期末手当に多く配分したのが2県（奈良、島根）であった。

### <一時金の支給月数>

#### ア 支給月数の分布

	4.20	4.25	4.30	4.35	4.40	4.45	4.50	4.55	4.60	4.65
都道府県 (47)	1	0	1	1	1	3	39	0	0	1
政令市等 (22)	0	0	0	0	0	0	21	0	0	1

4.65月：東京都、特別区

4.50月：記載以外の39県、21市

4.45月：秋田、山形、福島

4.40月：青森

4.35月：高知

4.30月：島根

4.20月：鳥取

## イ 引き上げ月数の分布

	0.1月	0.15月
都道府県 (47)	43	4
政令市等 (22)	22	0

0.1月 : 記載以外の43県、22市

0.15月 : 秋田、奈良、島根、高知

### 3. 自治体確定闘争にむけた取り組み

- ① 2023確定闘争の取り組みにむけ、9月13日の第1回労働条件担当者会議の議論を経たのち、9月26日に開催した第1回拡大闘争委員会において、「2023秋季・自治体確定闘争の推進」を決定した。労働条件担当者会議では、統一闘争の進め方について2県本部から報告を受けた後にグループ討議を設け、統一闘争の前進にむけた情報交換と意思統一を行った。
- ② 2023自治体確定闘争推進のため、公務労協地方公務員部会として10月19日、自治労として10月26日に総務省公務員部長交渉を行った。

また、公務労協地方公務員部会として、11月14日から24日、政府、政党、地方六団体に対し、人件費確保などの観点から地方財政確立を求める要請行動を行った。

### 4. 11・10 統一行動・戦術集中日の取り組み

2023自治体確定闘争の推進にむけ、本部は9月20日～10月19日にかけて、各県本部に対し、事前オルグを行い、①人事委員会、縣市町村課・市長会・町村会等との交渉状況について、②交渉未実施単組への対策、③統一闘争への結集状況と結集率向上の取り組み、④賃金水準の改善にむけた具体策、⑤会計年度任用職員の条例改正・遡及改定、⑥人員確保の取り組み、⑦その他特徴的な事項について、聞き取りを行った。本年はヤマ場にむけて2度の点検を行い、とくに会計年度任用職員の遡及改定の取り組みを働きかけるとともに、各県の交渉状況について速報として県本部にも共有した。

ヤマ場については、本部方針通りの11月10日で構えた県本部は23県、翌週に構えた県本部は12県だった。

戦術集中日前日の9日には、山形、神奈川、和歌山、兵庫、広島、鳥取、島根、長崎、沖縄の9県、翌週16日には東京、兵庫、福岡、大分の4県が待機体制を取って交渉を行った。会計年度任用職員の遡及改定について交渉が難航した単組が多かったが、ストライキに突入した単組はなかった。

## 5. 自治体確定闘争の結果と特徴

### (1) 交渉サイクルの確立に関する状況

2023自治体確定闘争交渉実施状況については、1月5日現在、47県本部（自治体関連単組：1,607単組）から報告があった（別表1）。要求書の提出は1,261単組78.5%（昨年1,261単組76.5%）、労使交渉実施は1,025単組63.8%（昨年1,083単組65.7%）、交渉を実施し合意（妥結）に至ったのは808単組50.3%（昨年834単組50.6%）となった。書面・協約化については354単組22.0%（昨年342単組20.7%）であった。

県本部ごとに見た場合、要求書の提出が100%だったのは山形、千葉、山梨、富山、静岡、島根、山口、香川、大分、宮崎の10県（昨年は7県）、労使交渉の実施が100%だったのは、山形、静岡、島根の3県（昨年は7県）であった。

### (2) 要求書作成にあたっての意見集約

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、1月5日現在、47県本部から報告があった。「職場集会の実施」が368単組22.9%（昨年336単組22.0%）、「職場委員による意見集約」が298単組18.5%（昨年289単組19.0%）、「アンケートによる集約」が244単組15.2%（昨年201単組13.2%）、「執行部で作成」が534単組33.2%（昨年451単組29.6%）であった。昨年と比べるとほぼ変わらないが、2年前と比べると「執行部で作成」が約10ポイント少なく、「職場集会の実施」が約10ポイント多いことからすれば、コロナ禍の影響は緩和していると思われる。引き続き、幅広く組合員の声を吸い上げる工夫をしながら課題を把握・共有し、要求へつなげていくことが必要である。

また会計年度任用職員の取り組みについては「アンケート配布」が92単組5.7%（昨年97単組6.4%）、「全員集会等を開催」が125単組7.8%（昨年98単組6.4%）、「チェックリストの活用」も154単組9.6%（昨年289単組19.0%）といずれも低位にとどまっている。勤勉手当支給を可能とする地方自治法改正を組織化のチャンスと捉えて方針提起したにもかかわらず、当時者を巻き込む運動が広がらなかったことは厳しく受け止めなければならない。

### (3) 2023要求の基本項目

2023自治体確定「自治労統一要求基準」交渉結果については、1月5日現在、47県本部（加盟単組：1,607単組）から報告があった（別表2）。

#### ① 「月例賃金の水準を引き上げること」

要求したのは、1,223単組76.1%（昨年は1,183単組77.6%）であった。

## ア 人事委員会設置の自治体

給料表の改定について、「給料表のプラス改定」と回答したのは95単組、「現行水準を維持（改定なし）」「給料表のマイナス改定」とした単組はなかった。

公民較差の解消方法としては、「国公給料表と同一（準用）の改定」が72単組、「国公給料表と同一（準用）の改定をした上で、給料表全体の改定」が15単組となっており、その内訳として「給料表に調整率を乗じる」12単組、「給料表に一定額を加算」が3単組となっている。その他、「国の改定とは別に、独自改定」が17単組、そのうち「給料表に調整率を乗じる」が7単組、「給料表に一定額を加算」が10単組となっている。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計
給料表のプラス改定	53	40	2			95
現行水準を維持(改定なし)	0	0	0			0
給料表のマイナス改定	0	0	0			0

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計
a. 国公給料表と同一（準用）の改定	35	34	3			72
b. 国公給料表と同一（準用）の改定をした上で、給料表全体の改定	10	5	0			15
（内訳）給料表に調整率を乗じる	8	4	0			12
（内訳）給料表に一定額を加算	2	1	0			3
c. 国の改定とは別に、独自改定	9	8	0			17
（内訳）給料表に調整率を乗じる	4	3	0			7
（内訳）給料表に一定額を加算	5	5	0			10
その他（手当等での増額）	6	2	0			8

## イ 人事委員会未設置の市町村

給料表の改定について、「給料表のプラス改定」と回答したのは1,095単組、「現行水準を維持（改定なし）」と回答したのは4単組だった。

公民較差の解消方法としては、「国どおりの改定とした」が798単組、「県どおりの改定とした」が280単組、「独自改定とした」が11単組だった。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計
給料表のプラス改定		33	536	461	65	1095
現行水準を維持(改定なし)		0	0	3	1	4
給料表のマイナス改定		0	0	0	0	0

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計
a. 国どおりの改定		16	390	346	46	798
b. 県どおりの改定		13	134	115	18	280
c. 独自改定		4	7	0	0	11

② 「一時金の支給月数を引き上げること」

一時金の支給月数の引き上げについては1,150単組（71.6%）が要求した。

支給月数は国を上回る月数が25単組、国と同様が1,020単組、国未満が130単組であった。配分については、期末手当と勤勉手当に按分となった単組が1,108単組、期末手当に配分したのは11単組、勤勉手当に配分したのは56単組であった。

		都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	要求 単組比
引き上げのうち、 国を上回る月数	勤勉手当に 配分	2	1	15	1	0	19	1.6%
	期末手当に 配分	0	1	0	0	0	1	0.1%
	期末手当と勤 勉手当に按分 して配分	0	0	2	3	0	5	0.4%
引き上げのうち、 国と同じ 月数	勤勉手当に 配分	3	3	25	3	1	35	3.0%
	期末手当に 配分	0	0	5	2	0	7	0.6%
	期末手当と勤 勉手当に按分 して配分	42	66	444	370	56	978	83.2%
引き上げのうち、 国未満の 月数	勤勉手当に 配分	1	0	1	0	0	2	0.2%
	期末手当に 配分	0	0	1	1	1	3	0.3%
	期末手当と勤 勉手当に按分 して配分	5	4	36	74	6	125	10.6%
現行の支給月数で 据え置き		0	0	0	2	1	3	0.3%
引き下げ		0	0	0	0	0	0	0.0%

③ 「中途採用者の処遇改善を行うこと」

要求したのは803単組（50.0%）であった。交渉結果については、改善を勝ち取ったのが37単組だった。具体的には、民間職務経験を100%換算とする、5年超の18月換算の撤廃、経験者採用として2級以上の格付けを可能とすることなどを勝ち取っている。

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 /要求比
要求した	35	43	370	317	38	803	50.0%
今回、改善を勝ち取った	5	6	13	13	0	37	4.6%
今回、合意に至らなかった	18	24	101	82	12	237	29.5%

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 /要求比
現在協議中	6	4	120	89	8	227	28.3%
協議していない	7	11	121	142	26	307	38.2%

④ 「地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと」

要求したのは899単組（55.9%）であった。交渉結果については、「今回、改善を勝ち取った」が67単組だった。具体的改善としては、通勤手当の増額、上限額の引き上げなどについて複数の単組から報告があった。

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 /要求比
要求した	45	56	420	335	43	899	55.9%
今回、改善を勝ち取った前	15	15	22	14	1	67	7.5%
今回、合意に至らなかった	17	26	142	102	12	299	33.3%
現在協議中	11	8	118	80	11	228	25.4%
協議していない	3	8	115	142	18	286	31.8%

⑤ 「在宅勤務手当の新設」

要求したのは523単組（32.5%）であった。交渉結果については、「今回、前進回答あり」が67単組だった。

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 /要求比
要求した	26	23	268	183	23	523	32.5%
今回、前進回答あり	10	5	36	15	1	67	12.8%
今回、合意に至らなかった	3	4	57	26	2	92	17.6%
現在協議中	10	4	79	34	6	133	25.4%
協議していない	9	19	115	151	23	317	60.6%

⑥ 「賃金の運用改善にむけ、1単組1要求を行った」

賃金の運用改善にむけた要求を行ったのは861単組（53.6%）だった。

要求内容ごとに見ると「初任給改善」を要求したのが651単組、そのうち改善を勝ち取ったのが42単組、協議中が351単組、「昇格運用の改善」を要求したのが670単組、そのうち改善を勝ち取ったのが27単組、協議中が384単組、「上位昇給の活用」を要求したのが474単組、そのうち改善を勝ち取ったのが3単組、協議中が292単組、「高齢層職員の昇給」を要求したのが518単組、そのうち改善を勝ち取ったのが41単組、協議中が272単組だった。その他の項目について要求した単組も235単組あった。

		都道府県	県政令都市	都特別区	町 村	事務組合 広域連合	合 計	全単組比 /要求比
要求した		42	49	401	325	44	861	53.6%
初任給 改善	要求した	30	37	290	261	33	651	75.6%
	改善を勝ち 取った	3	6	20	13	0	42	6.5%
	現在協議中	15	18	160	143	15	351	53.9%
昇格運 用の改 善	要求した	34	37	303	261	35	670	77.8%
	改善を勝ち 取った	0	2	15	9	1	27	4.0%
	現在協議中	21	25	179	144	15	384	57.3%
上位 昇給 の活 用	要求した	23	31	196	203	21	474	55.1%
	改善を勝ち 取った	1	1	0	1	0	3	0.6%
	現在協議中	14	20	135	118	5	292	61.6%
高齢 層職 員の 昇給	要求した	38	37	230	193	20	518	60.2%
	改善を勝ち 取った	4	7	19	11	0	41	7.9%
	現在協議中	17	13	139	97	6	272	52.5%
その他の要求		11	19	110	79	16	235	27.3%

⑦ 「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ため、対応をはかること」

要求したのは736単組（45.8%）、「職務・級の格付けを改善した」が28単組、「改善には至らなかった」が244単組、「現在協議中」が200単組であった。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町 村	事務組合 広域連合	合 計	全単組比
要求した	37	47	341	278	33	736	45.8%
職務・級の格付けを改善した	2	3	22	1	0	28	3.8%
改善には至らなかった	21	29	92	89	13	244	33.2%
現在協議中	11	13	118	54	4	200	27.2%
協議していない	3	7	107	137	17	271	36.8%

⑧ 「会計年度任用職員の給料・報酬についても、常勤職員と同様に4月に遡及して引き上げ改定を行うこと」

要求したのは1,058単組（65.8%）だった。

ア 月例給

月例給について、引き上げ改定となったのが858単組、うち常勤と同様の改定が834単組、常勤より小幅の改定が24単組、改定は行わないが72単組、現在協議中が115単組となった。

改定時期については4月遡及が547単組（引き上げ単組中63.8%）、2023年度途中（2023年12月、2024年1月など）からの引き上げが65単組、2024年度から改定が224単組、協議中が132単組となった。

		都道府県	県政令市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	要求単組 比／月例 給引き上 げ単組比
月例給 の改定	常勤と同様の 改定	48	62	387	303	34	834	78.8%
	常勤より小幅 の改定	0	0	15	6	3	24	2.3%
	改定は行わな い	2	3	36	28	3	72	6.8%
	現在協議中	0	2	46	55	12	115	10.9%
改定 時期	4月遡及	44	41	248	191	23	547	63.8%
	2023年度中	3	6	36	16	4	65	7.6%
	2024年度から	2	19	112	86	5	224	26.1%
	現在協議中	2	3	53	59	15	132	15.4%

## イ 期末手当

期末手当については、「常勤職員を上回る支給月数とした（勤勉手当相当分も含む）」単組は80単組、「常勤と同様の月数とした」が701単組、「常勤未満の支給月数」が86単組、「改定は行わない」が80単組、「現在協議中」が109単組であった。

改定時期については、2023年度からが568単組（引き上げ単組比65.5%）、2024年度からが246単組、「現在協議中」が109単組であった。

		都道府県	県政令市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	一時金引 き上げ単 組比
支給 月数	常勤職員を上 回る支給月数 とした（勤勉 手当相当分も 含む）	9	15	46	7	3	80	7.6%
	常勤と同様の 月数とした	39	44	313	272	33	701	66.3%
	常勤未満の支 給月数	3	10	46	25	2	86	8.1%
	改定は行わな い	0	1	37	39	3	80	7.6%
	現在協議中	0	2	47	47	13	109	10.3%
改定 時期	2023年度から	40	43	250	217	18	568	65.5%
	2024年度から	11	22	136	69	8	246	28.4%
	現在協議中	1	2	48	45	13	109	10.3%

## ⑨ 「会計年度任用職員に勤勉手当を支給する為の条例改正」

要求したのは1,011単組（62.9%）であった。条例改正時期については、12月議会が401単組、3月議会が336単組、協議中が283単組であった。また支給月数については常勤同様が528単組（要求単組比52.2%）、常勤未満が73単組（要求単組比7.2%）、協議中が271単組（要求単組比26.8%）であった。

		都道府県	県政令都市	都特別区	市区町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 /要求単組比
条例改正	12月議会において実施	41	45	178	122	15	401	39.7%
	3月議会において実施	7	16	178	124	11	336	33.2%
	協議中	1	7	122	131	22	283	28.0%
支給月数	常勤と同様の支給月数	47	56	252	151	22	528	52.2%
	常勤未満の支給月数	1	6	39	25	2	73	7.2%
	協議中	0	11	133	110	17	271	26.8%

#### ⑩ 「会計年度任用職員の処遇改善を行うこと」

要求したのは、884単組（55.0%）であった。交渉結果については、「給料（報酬）・手当の改善を勝ち取った」が186単組、「給料（報酬）について昇給（幅・上限等）等の運用改善を勝ち取った」が15単組、「継続協議中」が270単組となった。

#### ⑪ 「会計年度任用職員の休暇等について、常勤職員との権衡をはかること」

要求したのは、802単組（49.9%）、交渉結果については、「休暇等について改善を勝ち取った」は47単組だった。

#### ⑫ 「職場実態を踏まえ、必要な人員を確保すること」

要求したのは、848単組（52.8%）だった。「要求を踏まえ、人員増を勝ち取った（次年度以降の増員の確約も含む）」のは88単組（要求単組比10.4%）であった。

## 6. 自治体確定闘争を踏まえた今後の課題

### （1）2024人事院・人事委員会勧告にむけて

2023人事院勧告は月例給・一時金ともに引き上げ勧告がされたが、月例給の引き上げ幅、中高年層への配分については不満が残るものとなった。物価の高騰が続き実質賃金が低下する中、2024年の勧告においても引き続き民間春闘を踏まえた積極的な賃上げと全世代にわたる配分を求め、実現していかなければならない。加えて、2024年人事院勧告では「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」が示されることとなっており、自治労として公務労協を通じた意見反映に取り組んでいく。また、地方独自の課題については総務省対策を強めていく。

2023年人事委員会勧告は、すべての人事委員会で月例給・一時金ともに引き上げ勧告がされた。ただし、会計年度任用職員の遡及改定、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応については、記述の有無にばらつきが見られた。一方、人事委員会との日

頃の意見交換の成果として、特徴的な事例も見られた。三重県人事委員会の人事管理に関する報告で、自治研ワーキンググループの研究報告である若手職員の意識調査が引用され、人材の定着にむけた改善策が示された。

労働基本権制約の代償措置である勧告機能を最大限果たさせるため、人事委員会との協議・意見交換を通じて人員確保をはかるための処遇改善や長時間労働の縮減、人事委員会の労働基準監督機関としての機能強化などを求め、勧告に盛り込ませることが必要である。

## (2) 交渉サイクルの確立

交渉サイクルの確立については、昨年並みの結果となった。自治労の賃金闘争における重要な位置づけの確定闘争において、2割の単組が要求書を提出せず、4割の単組で交渉未実施という状況にあることは厳しく受け止めなければならない。

自治体確定闘争は組合員の賃金を決定する重要な取り組みであり、「賃金・労働条件に関する事項は、必ず労使交渉・協議、合意により決定する」という労働組合の基本的な取り組みがなされなければならない。要求・交渉をしなければ勧告以上の改善が勝ち取れないのみならず、いざ人勧凍結やマイナス提案が出されたときに単組自らたたかうことができなくなってしまう。県本部としてもそうした単組を見過ごすことなく、単組支援を最優先課題とし、伴走支援していくことが必要である。

県本部によるオルグ体制を強化するとともに、本部としても重点的な支援を行い、すべての単組で「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルの確立にむけて、継続した取り組みを進めていく。

### <交渉サイクルの確立に関する実施率の推移>

年	要求	交渉	妥結	書面化	人勧等の主な内容
2016	81%	71%	56%	30%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.2月→4.3月） 扶養手当の見直し
2017	74%	64%	48%	21%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.3月→4.4月）
2018	79%	66%	54%	24%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.05月増（4.4月→4.45月）
2019	87%	77%	59%	24%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.05月増（4.45月→4.50月）
2020	85%	78%	65%	22%	月例給：据え置き 一時金：引き下げ 一時金：0.05月減（4.50月→4.45月）
2021	79%	65%	45%	18%	月例給：据え置き 一時金：引き下げ 一時金：0.15月減（4.45月→4.30月）
2022	77%	66%	51%	21%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.30月→4.40月）
2023	79%	64%	50%	22%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.40月→4.50月）

### (3) 統一闘争への結集

2023確定闘争は、会計年度任用職員の遡及改定と勤勉手当支給にむけた条例改正が焦点となった。結果については後述するが、統一闘争という観点からは、県本部が妥結基準を示し、統一的に取り組んだ県本部では一定の成果を上げている。とりわけブロック単位など近隣自治体のエリア全体での引き上げをめざした交渉や、先行単組での成果を広げていく取り組みは効果的であったと考えられる。また、前進回答を引き出せなければ継続協議とした県本部もあった。

さらに、情報共有という観点から、本部として県本部にむけて全国の交渉状況を速報的に共有するという取り組みを行った。ヤマ場の1週間前からヤマ場の翌週にわたり、情報を取りまとめたエクセルシートを4回更新し、総ダウンロード数は562にのぼった。統一闘争の「見える化」のひとつの方法として、今後も工夫が求められる。

統一闘争のあり方については賃金闘争あり方研究会の中でも議論をはじめている。先進的な取り組みに学びながら、2024春闘・自治体確定闘争に活かしていかなければならない。

### (4) 給与および手当の改定状況

2023確定闘争では、ほぼすべての単組で勧告に準じた引き上げが実施された。

重点課題として設定した中途採用者の賃金改善については、37単組で改善を勝ち取った。具体的な成果として、民間職務経験を100%換算とする、5年超の18月換算の撤廃、経験者採用として2級以上の格付けを可能とすることなどが報告された。また「現在協議中」とした単組も3割超あり、妥結には至らなかったものの当局と問題意識を共有できた単組も一定あると見られる。改善事例を共有しながら、引き続き2024春闘での取り組みを深めていく必要がある。

賃金水準の改善のためには初任給格付けを含めた昇給・昇格ラインの改善が不可欠である。本部はこの間、賃金改善のための「1単組1要求」を提起してきているが、要求単組は5割強にとどまった。単組の賃金課題を明確にし、具体的な賃金運用改善要求を出せるよう、単組力量の強化とともに県本部による分析・指導が求められる。

### (5) 会計年度任用職員の課題

勤勉手当支給に関わる取り組みは、法改正にむけた公務労協、協力議員、そして全国で処遇改善を勝ち取ろうとする非正規の仲間をはじめとする組合員と単組・県本部・本部の運動の成果・到達点として確認できるものといえる。しかし、確定闘争において条例改正を要求した単組は約6割にとどまっており、すべての単組での取り組みにならなかったことは課題が残った。

交渉結果としては、常勤同様の支給月数とする単組が要求単組比5割を上回っているものの、70を超える自治体で常勤未満としていることは厳しく受け止める必要がある。2024地財計画に勤勉手当支給の所要額が盛り込まれたことから、あらためて常勤同様の支給を

求めて春闘期から取り組まなければならない。

会計年度任用職員の給料・報酬の引き上げについて要求した単組は、常勤職員の引き上げ要求に比べて約10ポイント低い割合であった。結果として、常勤と同様の月例給引き上げとした単組は要求単組比8割弱、一時金については常勤同様または上回る月数としたのが要求単組比約7割である。また、4月遡及を勝ち取った単組は引き上げ単組比約6割であった。

遡及改定については、岸真紀子参議院議員が国会質疑の中で引き出した5月2日付けの総務省通知に基づき取り組みを進めるよう提起したが、財源等を理由に後ろ向きの姿勢を見せる当局が多く、本部としても総務省対策の取り組みを強めた。11月10日に補正予算が閣議決定され、総務省が同日付けで給与改定に係る一般財源所要額について示したことから、これを材料に引き続き交渉・協議を行い、前進をはかった単組も一定数あった。しかし、財源が示されてもなお遡及改定を勝ち取れなかった単組も多くあることについては課題が残った。

遡及改定、条例改正とともに継続協議としている単組も多くあることから、2024春闘において引き続き粘り強い交渉・協議が求められる。

## (6) 賃金闘争の向上にむけて

単組が交渉できない、賃金改善に取り組めないのは、単組役員の知識と経験不足から来るものと考えられる。勧告以上の賃金改善を求め、各単組で自信を持って交渉するためには理論武装が必要であり、まず単組役員が賃金制度についての知識をつけなければならない。そのうえで現状の制度・運用の実態把握と近隣・同規模自治体との比較を含め、すべての不合理な格差は許さないという熱意を持って、その差を埋める具体的な運用改善要求を組み立てることができるようステップアップしていく必要がある。県本部においては、単組の状況を分析し助言することができる賃金担当者を育成するための学習、また、賃金闘争への結集のためには組合員に対しても基本的な制度理解と制度をめぐる課題についての学習と共有が必要である。

今後、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」が示されることも含め、本部としても県本部・単組で活用できる学習資材の提供などの取り組みを強化していく。

<別表1>

2023確定闘争交渉実施状況(全国計)

(2024年1月5日現在 47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） ⇒	66	92	681	626	142	1607	
要求書提出	51	77	585	467	81	1261	78.5%
交渉実施	52	78	506	335	54	1025	63.8%
妥結合意	50	68	384	272	34	808	50.3%
書面協定	15	26	179	120	14	354	22.0%

2023確定闘争交渉実施状況

(2024年1月5日現在 47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	県政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	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	%	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	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	66	92	681	626	142	1607	51	77	585	467	81	1261	78%	52	78	506	335	54	1025	64%	50	68	384	272	34	808
北海道	2	4	42	126	3	177	1	4	35	69	1	110	62%	1	4	35	54	1	95	54%	1	4	32	60	1	98	55%
青森	1	1	11	26	2	41	1	1	10	22	0	34	83%	1	1	4	4	0	10	24%	1	1	2	2	0	6	15%
岩手	2	0	7	6	0	15	2	0	7	5	0	14	93%	2	0	5	2	0	9	60%	2	0	4	0	0	6	40%
宮城	1	4	13	7	5	30	1	3	9	4	2	19	63%	1	3	9	4	2	19	63%	1	3	3	0	2	9	30%
秋田	2	1	8	2	0	13	1	1	8	2	0	12	92%	2	1	4	2	0	9	69%	2	1	4	2	0	9	69%
山形	1	1	13	23	3	41	1	1	13	23	3	41	100%	1	1	13	23	3	41	100%	1	1	13	22	3	40	98%
福島	1	1	11	40	10	63	1	1	10	28	0	40	63%	1	1	4	15	0	21	33%	1	1	4	10	1	17	27%
新潟	1	1	19	7	0	28	1	1	19	3	0	24	86%	1	1	18	0	0	20	71%	1	1	10	0	0	12	43%
群馬	2	1	10	14	4	31	2	1	10	14	1	28	90%	2	1	9	9	1	22	71%	2	0	0	2	0	4	13%
栃木	2	1	11	9	0	23	2	1	10	8	0	21	91%	2	1	10	6	0	19	83%	2	1	3	1	0	7	30%
茨城	1	0	26	7	6	40	1	0	21	4	3	29	73%	1	0	8	1	1	11	28%	1	0	7	1	0	9	23%
埼玉	1	2	17	12	0	32	1	1	16	11	0	29	91%	1	1	15	11	0	28	88%	0	1	15	10	0	26	81%
東京	2	2	34	1	1	40	1	2	29	0	0	32	80%	1	2	28	0	0	31	78%	2	1	14	0	0	17	43%
千葉	0	1	9	1	0	11	0	1	9	1	0	11	100%	0	1	8	1	0	10	91%	0	1	5	1	0	7	64%
神奈川	2	7	13	7	2	31	1	7	12	0	1	21	68%	1	7	12	4	1	25	81%	2	7	12	6	0	27	87%
山梨	1	1	12	9	6	29	1	1	12	9	6	29	100%	1	1	12	5	2	21	72%	1	1	4	2	0	8	28%
長野	2	1	18	47	9	77	2	0	18	43	4	67	87%	2	1	10	26	3	42	55%	2	0	10	9	2	23	30%
富山	1	2	11	5	4	23	1	2	11	5	4	23	100%	1	2	9	3	2	17	74%	1	2	8	2	2	15	65%
石川	3	3	12	4	5	27	1	2	6	1	5	15	56%	1	2	3	0	2	8	30%	1	2	0	0	0	3	11%
福井	2	1	8	1	1	13	2	1	7	0	0	10	77%	2	1	7	0	0	10	77%	2	1	7	0	0	10	77%
静岡	1	3	15	6	1	26	1	3	15	6	1	26	100%	1	3	15	6	1	26	100%	1	1	9	0	0	11	42%
愛知	0	2	14	1	1	18	0	2	11	1	1	15	83%	0	1	7	1	0	9	50%	0	1	3	0	1	5	28%
岐阜	2	3	13	2	1	21	1	1	10	1	0	13	62%	1	1	4	0	0	6	29%	0	1	3	0	0	4	19%
三重	1	2	14	13	4	34	1	2	13	12	2	30	88%	1	2	13	12	2	30	88%	1	2	13	12	1	29	85%
滋賀	2	2	22	4	3	33	1	1	12	3	2	19	58%	1	1	12	3	2	19	58%	1	1	10	3	2	17	52%
京都	1	4	10	4	1	20	0	1	4	0	0	5	25%	0	0	3	0	0	3	15%	0	0	1	0	0	1	5%
奈良	1	2	11	9	0	23	1	1	10	8	0	20	87%	1	2	6	4	0	13	57%	1	1	2	3	0	7	30%
和歌山	1	2	5	7	1	16	1	2	5	6	1	15	94%	1	2	5	3	1	12	75%	1	2	3	3	1	10	63%
大阪	2	5	35	9	6	57	2	5	32	4	6	49	86%	2	5	32	4	5	48	84%	2	5	30	4	3	44	77%
兵庫	1	3	49	16	8	77	1	3	48	16	8	76	99%	1	3	46	15	7	72	94%	1	3	41	14	5	64	83%
岡山	3	2	8	6	2	21	2	1	4	2	1	10	48%	2	1	4	0	0	7	33%	2	1	4	0	0	7	33%
広島	1	1	13	8	2	25	0	1	3	3	0	7	28%	0	1	3	3	0	7	28%	0	1	3	2	0	6	24%
鳥取	1	1	3	15	0	20	0	0	2	15	0	17	85%	0	0	2	15	0	17	85%	0	0	2	15	0	17	85%
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	4	24	100%
山口	1	1	13	6	0	21	1	1	13	6	0	21	100%	1	1	11	5	0	18	86%	1	1	2	3	0	7	33%
香川	1	1	7	9	2	20	1	1	7	9	2	20	100%	1	1	7	9	0	18	90%	1	1	7	9	0	18	90%
徳島	2	0	8	5	3	18	2	0	7	4	1	14	78%	1	0	5	1	0	7	39%	1	0	5	1	0	7	39%
愛媛	2	1	8	6	1	18	2	1	7	5	1	16	89%	2	1	6	2	1	12	67%	0	1	2	2	1	6	33%
高知	1	2	6	7	4	20	1	2	6	6	3	18	90%	1	2	5	6	1	15	75%	1	2	5	6	1	15	75%
福岡	3	8	29	27	8	75	1	7	28	27	6	69	92%	1	7	28	26	5	67	89%	1	6	27	26	4	64	85%
佐賀	1	1	9	9	9	29	1	1	9	9	3	23	79%	1	1	9	5	1	17	59%	1	1	6	2	0	10	34%
長崎	2	1	12	7	7	29	2	1	11	7	7	28	97%	2	1	7	7	6	23	79%	2	1	3	7	0	13	45%
大分	1	2	15	3	0	21	1	2	15	3	0	21	100%	1	2	14	3	0	20	95%	1	2	14	3	0	20	95%
宮崎	1	1	8	14	0	24	1	1	8	14	0	24	100%	1	1	8	10	0	20	83%	1	1	7	9	0	18	75%
熊本	1	1	13	27	9	51	1	1	9	20	2	33	65%	1	1	5	5	0	12	24%	1	1	2	1	0	5	10%
鹿児島	1	4	19	21	0	45	1	4	16	14	0	35	78%	1	4	17	8	0	30	67%	1	2	15	4	0	22	49%
沖縄	1	1	10	20	4	36	0	0	1	3	0	4	11%	1	1	2	1	0	5	14%	1	0	1	2	0	4	11%

	書面協定						
	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	15	26	179	120	14	354	22%
北海道	1	0	20	28	0	49	28%
青森	0	1	3	1	0	5	12%
岩手	0	0	0	0	0	0	0%
宮城	0	3	2	0	1	6	20%
秋田	0	0	0	1	0	1	8%
山形	0	0	2	3	0	5	12%
福島	1	1	1	5	0	8	13%
新潟	1	1	7	0	0	9	32%
群馬	1	0	0	0	0	1	3%
栃木	1	0	1	0	0	2	9%
茨城	1	0	4	0	0	5	13%
埼玉	0	0	0	0	0	0	0%
東京	2	1	13	0	0	16	40%
千葉	0	0	4	1	0	5	45%
神奈川	2	3	5	1	0	11	35%
山梨	0	0	0	0	0	0	0%
長野	1	0	6	4	1	12	16%
富山	0	2	5	1	1	9	39%
石川	0	0	0	0	0	0	0%
福井	0	0	0	0	0	0	0%
静岡	0	0	6	0	0	6	23%
愛知	0	1	2	0	1	4	22%
岐阜	0	0	1	0	0	1	5%
三重	0	0	1	0	0	1	3%
滋賀	0	0	0	0	0	0	0%
京都	0	0	2	0	0	2	10%
奈良	1	0	3	1	0	5	22%
和歌山	0	0	2	3	0	5	31%
大阪	0	0	0	0	0	0	0%
兵庫	0	1	18	3	3	25	32%
岡山	1	0	1	0	0	2	10%
広島	0	1	3	1	0	5	20%
鳥取	0	0	2	15	0	17	85%
島根	0	1	7	11	4	23	96%
山口	1	1	1	2	0	5	24%
香川	0	1	7	4	0	12	60%
徳島	0	0	0	1	0	1	6%
愛媛	0	0	0	0	0	0	0%
高知	0	0	0	0	0	0	0%
福岡	0	6	23	22	3	54	72%
佐賀	0	0	2	0	0	2	7%
長崎	0	0	0	3	0	3	10%
大分	1	2	14	3	0	20	95%
宮崎	0	0	3	3	0	6	25%
熊本	0	0	1	0	0	1	2%
鹿児島	0	0	7	1	0	8	18%
沖縄	0	0	0	2	0	2	6%

	2022確定報告							2023春闘報告						
	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
全国計	1649	1261	76%	1083	66%	834	51%	1644	1108	67%	753	46%	553	34%
北海道	180	121	67%	103	57%	103	57%	180	118	66%	74	41%	80	44%
青森	41	23	56%	16	39%	1	2%	41	23	56%	7	17%	0	0%
岩手	15	9	60%	8	53%	6	40%	15	8	53%	4	27%	2	13%
宮城	32	23	72%	16	50%	10	31%	32	20	63%	12	38%	7	22%
秋田	26	18	69%	11	42%	11	42%	26	17	65%	3	12%	3	12%
山形	41	41	100%	40	98%	40	98%	41	40	98%	33	80%	32	78%
福島	63	26	41%	23	37%	4	6%	63	52	83%	34	54%	1	2%
新潟	33	28	85%	26	79%	20	61%	33	23	70%	13	39%	21	64%
群馬	31	27	87%	22	71%	15	48%	31	26	84%	17	55%	13	42%
栃木	23	19	83%	14	61%	4	17%	23	22	96%	21	91%	21	91%
茨城	38	21	55%	9	24%	5	13%	36	15	42%	1	3%	0	0%
埼玉	32	28	88%	29	91%	23	72%	32	26	81%	4	13%	3	9%
東京	42	40	95%	40	95%	31	74%	42	39	93%	38	90%	34	81%
千葉	15	14	93%	12	80%	7	47%	15	8	53%	4	27%	2	13%
神奈川	32	25	78%	30	94%	21	66%	32	22	69%	18	56%	1	3%
山梨	29	21	72%	21	72%	2	7%	29	12	41%	12	41%	5	17%
長野	77	64	83%	32	42%	22	29%	77	46	60%	37	48%	26	34%
富山	23	23	100%	23	100%	18	78%	23	21	91%	21	91%	20	87%
石川	27	21	78%	12	44%	2	7%	27	7	26%	2	7%	1	4%
福井	13	10	77%	10	77%	3	23%	13	8	62%	2	15%	0	0%
静岡	26	26	100%	26	100%	26	100%	26	26	100%	5	19%	0	0%
愛知	17	13	76%	13	76%	5	29%	17	15	83%	14	78%	1	6%
岐阜	21	14	67%	4	19%	5	24%	21	8	38%	0	0%	0	0%
三重	35	31	89%	31	89%	25	71%	35	27	77%	25	71%	14	40%
滋賀	22	21	95%	21	95%	13	59%	22	20	91%	8	36%	2	9%
京都	20	17	85%	20	100%	4	20%	20	4	20%	3	15%	1	5%
奈良	23	18	78%	17	74%	11	48%	23	14	61%	3	13%	0	0%
和歌山	22	18	82%	15	68%	11	50%	22	10	45%	5	23%	3	14%
大阪	58	32	55%	31	53%	27	47%	58	25	43%	23	40%	17	29%
兵庫	75	66	88%	62	83%	58	77%	75	57	76%	41	55%	34	45%
岡山	24	19	79%	16	67%	14	58%	24	6	25%	1	4%	0	0%
広島	25	23	92%	24	96%	19	76%	25	21	84%	19	76%	19	76%
鳥取	20	20	100%	20	100%	20	100%	20	19	95%	19	95%	19	95%
島根	24	24	100%	24	100%	24	100%	24	24	100%	24	100%	24	100%
山口	21	21	100%	21	100%	19	90%	21	17	81%	12	57%	0	0%
香川	21	20	95%	19	90%	19	90%	20	20	100%	20	100%	18	90%
徳島	34	23	68%	17	50%	12	35%	34	17	50%	7	21%	6	18%
愛媛	17	12	71%	11	65%	11	65%	17	10	59%	9	53%	0	0%
高知	20	17	85%	12	60%	9	45%	20	16	80%	9	45%	11	55%
福岡	75	64	85%	63	84%	60	80%	72	63	88%	63	88%	57	79%
佐賀	29	20	69%	9	31%	8	28%	29	26	90%	19	66%	19	66%
長崎	29	15	52%	13	45%	11	38%	29	11	38%	6	21%	1	3%
大分	22	21	95%	20	91%	20	91%	22	21	95%	20	91%	20	91%
宮崎	24	24	100%	24	100%	18	75%	24	23	96%	23	96%	4	17%
熊本	51	21	41%	10	20%	5	10%	51	22	43%	1	2%	1	2%
鹿児島	45	35	78%	27	60%	12	27%	45	28	62%	13	29%	10	22%
沖縄	36	24	67%	16	44%	20	56%	36	5	14%	4	11%	0	0%

## 2023自治体確定「自治労統一要求基準」交渉結果報告

(2024年1月5日現在 47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
県本部加盟の自治体単組数(自治体の数ではありません) ⇒		66	92	681	626	142	1607	
<b>I. 当局交渉の実施について</b> →別の調査票にて集約								
<b>II. 書面化の実施について</b> →別の調査票にて集約								
<b>III. 重点課題の取り組み状況</b>								
* 要求項目の段(黄色)は、要求書を提出した単組のうち、要求項目に入れた単組数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。								
* 要求項目の下端は、要求基準に対する妥結結果を記入してください(要求書を提出していない単組も含めた数)。								
<b>1. 2023要求の基本項目について</b>								
<人事委員会設置の自治体>								
要求	(1)月例給の水準を引き上げること	52	41	15	/	/	108	6.7%
<b>① 給料表改定</b>								
結果	a. 給料表のプラス改定	53	40	2	/	/	95	88.0%
	b. 現行水準を維持(改定なし)	0	0	0	/	/	0	0.0%
	c. 給料表のマイナス改定	0	0	0	/	/	0	0.0%
<b>② 公民較差解消</b>								
結果	a. 国公給料表と同一(準用)の改定 ※ 国公給料表の適用の有無にかかわらず、国と同様に初任給をはじめ若年層に重点を置き、そこから改定率を通減させる形で給料表全体を引上げ	35	34	3	/	/	72	75.8%
	b. 国公給料表と同一(準用)の改定をした上で、給料表全体を改定	10	5	0	/	/	15	15.8%
	(内訳)給料表に調整率を乗じる	8	4	0	/	/	12	80.0%
	(内訳)給料表に一定額を加算	2	1	0	/	/	3	20.0%
	c. 国の改定とは別に、独自改定	9	8	0	/	/	17	17.9%
	(内訳)給料表に調整率を乗じる	4	3	0	/	/	7	41.2%
	(内訳)給料表に一定額を加算	5	5	0	/	/	10	58.8%
	d. その他(手当等での増額等)	6	2	0	/	/	8	8.4%
具体的内容								
<人事委員会未設置の自治体>								
要求	(1)月例給の水準を引き上げること	/	36	551	458	70	1115	69%
<b>① 給料表改定</b>								
結果	a. 給料表のプラス改定	/	33	536	461	65	1095	98.2%
	b. 現行水準を維持(改定なし)	/	0	0	3	1	4	0.4%
	c. 給料表のマイナス改定	/	0	0	0	0	0	0.0%

		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>② 改定方法</b>									
方 法	a. 国どおりの改定とした		16	390	346	46	798	72.9%	
	b. 県どおりの改定とした		13	134	115	18	280	25.6%	
	c. 独自改定とした		4	7	0	0	11	1.0%	
要 求	(2)一時金の支給月数を引き上げること	46	67	531	445	61	1150	71.6%	
<b>①一時金改定</b>									
結 果	a. 引き上げ	53	75	529	454	64	1175	102.2%	
	(内訳)引き上げのうち、国(年間4.50月)を上回る月数	勤勉手当に配分	2	1	15	1	0	19	1.6%
		期末手当に配分	0	1	0	0	0	1	0.1%
		期末手当と勤勉手当に按分して配分	0	0	2	3	0	5	0.4%
	(内訳)引き上げのうち、国と同じ(年間4.50月)月数	勤勉手当に配分	3	3	25	3	1	35	3.0%
		期末手当に配分	0	0	5	2	0	7	0.6%
		期末手当と勤勉手当に按分して配分	42	66	444	370	56	978	83.2%
	(内訳)引き上げのうち、国(年間4.50月)未満の月数	勤勉手当に配分	1	0	1	0	0	2	0.2%
		期末手当に配分	0	0	1	1	1	3	0.3%
		期末手当と勤勉手当に按分して配分	5	4	36	74	6	125	10.6%
	b. 現行の支給月数で据置	0	0	0	2	1	3	0.3%	
	c. 引き下げ	0	0	0	0	0	0	0.0%	
	要 求	(3)中途採用者の処遇改善を行うこと	35	43	370	317	38	803	50.0%
結 果	a. 今回、改善を勝ち取った	5	6	13	13	0	37	4.6%	
	b. 今回、合意に至らなかった	18	24	101	82	12	237	29.5%	
	c. 現在協議中	6	4	120	89	8	227	28.3%	
	d. 協議していない	7	11	121	142	26	307	38.2%	
	具体的内容								
要 求	(4)地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと	45	56	420	335	43	899	55.9%	
結 果	a. 今回、改善を勝ち取った	15	15	22	14	1	67	7.5%	
	b. 今回、合意に至らなかった	17	26	142	102	12	299	33.3%	
	c. 現在協議中	11	8	118	80	11	228	25.4%	
	d. 協議していない	3	8	115	142	18	286	31.8%	
	具体的内容								

		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
要求	(5)新たに在宅勤務等手当を設けること	26	23	268	183	23	523	32.5%
結果	a. 今回、前進回答あり	10	5	36	15	1	67	12.8%
	b. 今回、合意に至らなかった	3	4	57	26	2	92	17.6%
	c. 現在協議中	10	4	79	34	6	133	25.4%
	d. 協議していない	9	19	115	151	23	317	60.6%
要求	(6)賃金の運用改善にむけ、1単組1要求を行ったか	42	49	401	325	44	861	53.6%
※今確定闘争期に1単組1要求として取り組んだ項目について、その取り組み内容を選択し、結果についても回答してください。								
a.初任給格付けの改善を要求した		30	37	290	261	33	651	75.6%
結果	初任給格付けの改善を勝ち取った	3	6	20	13	0	42	6.5%
	現在協議中	15	18	160	143	15	351	53.9%
b.昇格運用の改善を要求した		34	37	303	261	35	670	77.8%
結果	昇格運用の改善を勝ち取った	0	2	15	9	1	27	4.0%
	現在協議中	21	25	179	144	15	384	57.3%
c.上位昇給の活用を要求した		23	31	196	203	21	474	55.1%
結果	上位昇給の活用を勝ち取った	1	1	0	1	0	3	0.6%
	現在協議中	14	20	135	118	5	292	61.6%
d.高齢層職員の昇給を要求した		38	37	230	193	20	518	60.2%
結果	高齢層職員の昇給を勝ち取った	4	7	19	11	0	41	7.9%
	現在協議中	17	13	139	97	6	272	52.5%
e.その他の項目について要求した		11	19	110	79	16	235	27.3%
結果	「その他」具体的内容							
要求	(7)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ため、対応をはかること	37	47	341	278	33	736	45.8%
結果	a.職務・級の格付けを改善した	2	3	22	1	0	28	3.8%
	b.職務・級の改善には至らなかった	21	29	92	89	13	244	33.2%
	c.現在協議中	11	13	118	54	4	200	27.2%
	d.協議していない	3	7	107	137	17	271	36.8%

		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	
要求	(8)会計年度任用職員の給料・報酬についても、常勤職員と同様に4月に遡及して引き上げ改定を行うこと	47	69	492	387	63	1058	65.8%	
月例給	改定	a. 常勤と同様の改定	48	62	387	303	34	834	78.8%
		b. 常勤より小幅の改定	0	0	15	6	3	24	2.3%
		c. 改定は行わない	2	3	36	28	3	72	6.8%
		d. 現在協議中	0	2	46	55	12	115	10.9%
	改定時期	a. 常勤と同様に、4月に遡及して引き上げ改定	44	41	248	191	23	547	63.8%
		b. 2024年1月(2023年12月も含む)分から引き上げ改定	3	6	36	16	4	65	7.6%
		c. 2024年度から引き上げ改定	2	19	112	86	5	224	26.1%
		d. 現在協議中	2	3	53	59	15	132	15.4%
期末手当	支給月数	a. 常勤を上回る支給月数とした(勤勉手当相当分含む)	9	15	46	7	3	80	7.6%
		b. 常勤と同様の支給月数とした	39	44	313	272	33	701	66.3%
		c. 常勤未満の支給月数	3	10	46	25	2	86	8.1%
		d. 改定は行わない	0	1	37	39	3	80	7.6%
		e. 現在協議中	0	2	47	47	13	109	10.3%
	改定時期	a. 2023年度から	40	43	250	217	18	568	65.5%
		b. 2024年度から	11	22	136	69	8	246	28.4%
		c. 現在協議中	1	2	48	45	13	109	10.3%
要求	(9)会計年度任用職員に勤勉手当を支給する為の条例改正	47	66	482	366	50	1011	62.9%	
結果	条例改正時期	a. 12月議会において実施	41	45	178	122	15	401	39.7%
		b. 3月議会において実施	7	16	178	124	11	336	33.2%
		c. 協議中	1	7	122	131	22	283	28.0%
	勤勉手当支給月数	a. 常勤と同様の支給月数	47	56	252	151	22	528	52.2%
		b. 常勤未満の支給月数	1	6	39	25	2	73	7.2%
		c. 協議中	0	11	133	110	17	271	26.8%
要求	(10)会計年度任用職員の処遇改善を行うこと	37	65	422	322	38	884	55.0%	
結果	a. 給料(報酬)・手当の改善を勝ち取った	12	29	87	53	5	186	21.0%	
	b. 給料(報酬)について昇給(幅・上限等)等の運用改善を勝ち取った	0	2	7	4	2	15	1.7%	
	c. 協議を行ったが勝ち取れなかった	18	17	150	153	16	354	40.0%	
	d. 継続協議中	7	17	151	81	14	270	30.5%	
要求	(11)会計年度任用職員の休暇等について、常勤職員との権衡をはかること	42	56	381	286	37	802	49.9%	
結果	a. 休暇等について改善を勝ち取った	4	11	19	12	1	47	5.9%	
	b. 協議を行ったが勝ち取れなかった	23	17	148	153	14	355	44.3%	
	c. 継続協議中	11	21	183	87	15	317	39.5%	

		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
要 求	(12) 職場実態を踏まえ、必要な人員を確保すること	40	46	368	349	45	848	52.8%
結 果	要求を踏まえ、人員増を勝ち取った(一部の職場で勝ち取った次年度以降の増員の確約も含む)	6	5	41	34	2	88	10.4%
要 求	(13) 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							
方 法	a. 機関会議(職場集会等含む)を実施した	30	43	169	112	14	368	22.9%
	b. 職場委員が職場ごとに意見を集約した	16	19	135	112	16	298	18.5%
	c. 執行部がアンケートを配布した (人勸期要求アンケートの取り組み含む)	17	12	114	87	14	244	15.2%
	d. 執行部が検討し作成した	22	36	258	194	24	534	33.2%
	e. 集約していない	1	2	14	32	4	53	3.3%
要 求	(14) 会計年度任用職員の意見・要望をどのように集約したか							
方 法	a. 要求書作成にあたりアンケート等を行った	13	6	48	16	9	92	5.7%
	b. 全員集会等を開催するなどして、意見・要望を集約した	10	15	68	22	10	125	7.8%
	c. チェックリスト等を活用して点検をしたか (給与決定の基準、休暇等について常勤職員との間に不合理な格差がないか確認している)	9	11	67	52	15	154	9.6%

県本部加盟の単組数(自治体の数ではありません)	Ⅲ. 重点課題の取り組み状況－1. 2023要求の基本項目について																			
	(1) 月例給の水準を引き上げること																			
	<人事委員会設置の自治体>																			
	要求した										① 給料表改定									
										結果										
										a. 給料表のプラス改定					b. 現行水準を維持(改定なし)					
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	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	66	92	681	626	142	1607	52	41	15		53	40	2			0	0	0		
北海道	2	4	42	126	3	177	1	4	0		1	4	0			0	0	0		
青森	1	1	11	26	2	41	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
岩手	2	0	7	6	0	15	2	0	0		2	0	0			0	0	0		
宮城	1	4	13	7	5	30	1	3	0		1	3	0			0	0	0		
秋田	2	1	8	2	0	13	2	0	0		2	0	0			0	0	0		
山形	1	1	13	23	3	41	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
福島	1	1	11	40	10	63	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
新潟	1	1	19	7	0	28	1	1	0		1	1	0			0	0	0		
群馬	2	1	10	14	4	31	2	0	0		2	0	0			0	0	0		
栃木	2	1	11	9	0	23	2	0	0		2	0	0			0	0	0		
茨城	1	0	26	7	6	40	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
埼玉	1	2	17	12	0	32	1	1	0		1	1	0			0	0	0		
東京	2	2	34	1	1	40	2	2	13		2	1	0			0	0	0		
千葉	0	1	9	1	0	11	0	1	0		0	1	0			0	0	0		
神奈川	2	7	13	7	2	31	2	5	0		2	6	0			0	0	0		
山梨	1	1	12	9	6	29	0	0	0		1	0	0			0	0	0		
長野	2	1	18	47	9	77	2	0	0		2	0	0			0	0	0		
富山	1	2	11	5	4	23	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
石川	3	3	12	4	5	27	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
福井	2	1	8	1	1	13	2	0	0		2	0	0			0	0	0		
静岡	1	3	15	6	1	26	1	2	0		1	2	0			0	0	0		
愛知	0	2	14	1	1	18	0	2	0		0	1	0			0	0	0		
岐阜	2	3	13	2	1	21	0	0	0		0	0	0			0	0	0		
三重	1	2	14	13	4	34	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
滋賀	2	2	22	4	3	33	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
京都	1	4	10	4	1	20	0	1	1		0	1	1			0	0	0		
奈良	1	2	11	9	0	23	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
和歌山	1	2	5	7	1	16	1	1	0		1	1	0			0	0	0		
大阪	2	5	35	9	6	57	2	5	0		2	5	0			0	0	0		
兵庫	1	3	49	16	8	77	1	3	0		1	3	0			0	0	0		
岡山	3	2	8	6	2	21	2	1	0		2	1	0			0	0	0		
広島	1	1	13	8	2	25	0	1	0		0	1	0			0	0	0		
鳥取	1	1	3	15	0	20	0	0	0		0	0	0			0	0	0		
島根	1	1	7	11	4	24	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
山口	1	1	13	6	0	21	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
香川	1	1	7	9	2	20	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
徳島	2	0	8	5	3	18	2	0	0		1	0	0			0	0	0		
愛媛	2	1	8	6	1	18	2	0	0		2	0	0			0	0	0		
高知	1	2	6	7	4	20	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
福岡	3	8	29	27	8	75	1	7	0		1	7	0			0	0	0		
佐賀	1	1	9	9	9	29	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
長崎	2	1	12	7	7	29	2	0	1		2	0	1			0	0	0		
大分	1	2	15	3	0	21	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
宮崎	1	1	8	14	0	24	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
熊本	1	1	13	27	9	51	1	1	0		1	1	0			0	0	0		
鹿児島	1	4	19	21	0	45	1	0	0		1	0	0			0	0	0		
沖縄	1	1	10	20	4	36	0	0	0		1	0	0			0	0	0		

		② 公民較差解消																		
		結果																		
c. 給料表のマイナス改定	a. 国公給料表と同一(準用)の改定 ※ 国公給料表の適用の有無にかかわらず、国と同様に初任給をはじめ若年層に重点を置き、そこから改定率を遞減させる形で給料表全体を引上げ					b. 国公給料表と同一(準用)の改定をした上で、給料表全体を改定 (内訳) 給料表に調整率を乗じる (内訳) 給料表に一定額を加算														
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合					
	全国計	0	0	0			35	34	3			8	4	0			2	1	0	
北海道	0	0	0			1	4	0			0	0	0			0	0	0		
青森	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
岩手	0	0	0			0	0	0			0	0	0			0	0	0		
宮城	0	0	0			0	3	0			0	0	0			0	0	0		
秋田	0	0	0			0	0	0			0	0	0			0	0	0		
山形	0	0	0			0	0	0			0	0	0			0	0	0		
福島	0	0	0			1	0	0			1	0	0			0	0	0		
新潟	0	0	0			1	1	0			0	0	0			0	0	0		
群馬	0	0	0			2	0	0			0	0	0			0	0	0		
栃木	0	0	0			2	0	0			0	0	0			0	0	0		
茨城	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
埼玉	0	0	0			1	1	0			0	0	0			0	0	0		
東京	0	0	0			0	0	0			0	0	0			0	0	0		
千葉	0	0	0			0	1	0			0	0	0			0	0	0		
神奈川	0	0	0			2	4	0			0	1	0			0	1	0		
山梨	0	0	0			0	0	0			0	0	0			1	0	0		
長野	0	0	0			0	0	0			2	0	0			0	0	0		
富山	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
石川	0	0	0			0	0	0			1	0	0			0	0	0		
福井	0	0	0			2	0	0			0	0	0			0	0	0		
静岡	0	0	0			0	0	0			1	2	0			0	0	0		
愛知	0	0	0			0	1	0			0	0	0			0	0	0		
岐阜	0	0	0			0	0	0			0	0	0			0	0	0		
三重	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
滋賀	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
京都	0	0	0			0	0	1			0	1	0			0	0	0		
奈良	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
和歌山	0	0	0			1	1	0			0	0	0			0	0	0		
大阪	0	0	0			2	5	0			0	0	0			0	0	0		
兵庫	0	0	0			1	3	0			0	0	0			0	0	0		
岡山	0	0	0			1	1	0			0	0	0			0	0	0		
広島	0	0	0			0	1	0			0	0	0			0	0	0		
鳥取	0	0	0			0	0	0			0	0	0			0	0	0		
島根	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
山口	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
香川	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
徳島	0	0	0			2	0	0			0	0	0			0	0	0		
愛媛	0	0	0			0	0	0			2	0	0			0	0	0		
高知	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
福岡	0	0	0			1	7	0			0	0	0			0	0	0		
佐賀	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
長崎	0	0	0			1	0	2			0	0	0			0	0	0		
大分	0	0	0			0	0	0			1	0	0			0	0	0		
宮崎	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		
熊本	0	0	0			1	1	0			0	0	0			0	0	0		
鹿児島	0	0	0			0	0	0			0	0	0			1	0	0		
沖縄	0	0	0			1	0	0			0	0	0			0	0	0		

																	<人事委員会未設置の自治体>				
																	要求した				
c. 国の改定とは別に、独自改定										d. その他(手当等での増額等)											
(内訳) 給料表に調整率を乗じる					(内訳) 給料表に一定額を加算																
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	
全国計	4	3	0			5	5	0			6	2	0				36	551	458	70	
北海道	0	0	0			0	0	0			1	0	0				0	34	67	1	
青森	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	8	21	0	
岩手	0	0	0			2	0	0			0	0	0				0	7	4	0	
宮城	1	0	0			0	0	0			0	0	0				0	9	4	2	
秋田	2	0	0			0	0	0			0	0	0				1	8	2	0	
山形	1	0	0			0	0	0			0	0	0				1	13	23	3	
福島	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	9	29	0	
新潟	0	1	0			0	0	0			0	0	0				0	19	4	0	
群馬	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	10	14	1	
栃木	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	11	9	0	
茨城	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	20	3	3	
埼玉	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	16	11	0	
東京	0	0	0			2	1	0			0	0	0				0	15	0	0	
千葉	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	9	1	0	
神奈川	0	2	0			0	2	0			1	1	0				1	10	1	0	
山梨	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	12	9	6	
長野	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	15	38	5	
富山	0	0	0			0	0	0			0	0	0				2	11	5	4	
石川	0	0	0			0	0	0			0	0	0				2	3	2	4	
福井	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	7	0	0	
静岡	0	0	0			0	0	0			1	0	0				1	15	6	1	
愛知	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	12	1	1	
岐阜	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	10	1	0	
三重	0	0	0			0	0	0			0	0	0				2	13	12	0	
滋賀	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	12	3	2	
京都	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	3	0	0	
奈良	0	0	0			0	0	0			0	0	0				2	10	5	0	
和歌山	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	5	7	1	
大阪	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	32	4	6	
兵庫	0	0	0			0	1	0			0	0	0				0	40	16	6	
岡山	0	0	0			1	0	0			0	1	0				0	5	2	0	
広島	0	0	0			0	1	0			0	0	0				0	3	3	0	
鳥取	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	2	15	0	
島根	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	7	11	4	
山口	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	13	6	0	
香川	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	7	9	2	
徳島	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	7	5	1	
愛媛	0	0	0			0	0	0			2	0	0				1	7	6	1	
高知	0	0	0			0	0	0			0	0	0				2	6	6	1	
福岡	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	28	26	5	
佐賀	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	9	8	3	
長崎	0	0	0			0	0	0			1	0	0				1	12	7	6	
大分	0	0	0			0	0	0			0	0	0				2	14	3	0	
宮崎	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	8	14	0	
熊本	0	0	0			0	0	0			0	0	0				0	7	17	1	
鹿児島	0	0	0			0	0	0			0	0	0				4	16	14	0	
沖縄	0	0	0			0	0	0			0	0	0				1	2	4	0	

	① 給料表改定															② 改定方法				
	結 果															方 法				
	a. 給料表のプラス改定					b. 現行水準を維持(改定なし)					c. 給料表のマイナス改定					a. 国どおりの改定とした				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計		33	536	461	65		0	0	3	1		0	0	0	0		16	390	346	46
北海道		0	35	78	1		0	0	0	0		0	0	0	0		0	35	78	1
青森		1	9	20	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	1	4	0
岩手		0	7	5	0		0	0	1	0		0	0	0	0		0	1	4	0
宮城		0	9	4	2		0	0	0	0		0	0	0	0		0	9	4	2
秋田		1	8	2	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	1	0	0
山形		1	13	22	3		0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	6	0
福島		1	10	38	2		0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0
新潟		0	18	2	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	4	2	0
群馬		1	10	14	1		0	0	0	0		0	0	0	0		1	9	13	0
栃木		1	11	9	0		0	0	0	0		0	0	0	0		1	11	9	0
茨城		0	7	2	3		0	0	0	0		0	0	0	0		0	7	2	3
埼玉		0	14	11	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	14	11	0
東京		0	15	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0
千葉		0	8	1	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	4	0	0
神奈川		1	13	7	2		0	0	0	0		0	0	0	0		1	12	7	2
山梨		1	12	8	5		0	0	1	0		0	0	0	0		0	0	0	0
長野		1	18	46	8		0	0	0	0		0	0	0	0		0	13	42	8
富山		2	11	4	3		0	0	0	0		0	0	0	0		0	2	1	0
石川		2	4	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	3	0	0
福井		1	8	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0		1	8	0	0
静岡		0	15	1	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	13	1	0
愛知		0	9	1	1		0	0	0	0		0	0	0	0		0	10	1	1
岐阜		1	10	1	0		0	0	0	0		0	0	0	0		1	6	0	0
三重		2	13	12	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	11	12	0
滋賀		1	12	3	2		0	0	0	0		0	0	0	0		1	12	3	2
京都		0	3	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	1	0	0
奈良		1	6	4	0		0	0	0	0		0	0	0	0		1	6	4	0
和歌山		0	3	6	1		0	0	0	0		0	0	0	0		0	3	6	1
大阪		0	32	3	6		0	0	0	0		0	0	0	0		0	32	3	5
兵庫		0	39	13	5		0	0	1	0		0	0	0	0		0	37	13	5
岡山		0	5	2	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	5	2	0
広島		0	3	3	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	3	3	0
鳥取		0	2	15	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	2	15	0
島根		1	7	11	4		0	0	0	0		0	0	0	0		1	7	9	4
山口		1	13	6	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	12	1	0
香川		1	7	9	0		0	0	0	0		0	0	0	0		1	7	9	0
徳島		0	7	5	1		0	0	0	1		0	0	0	0		0	3	4	1
愛媛		1	7	6	0		0	0	0	0		0	0	0	0		1	7	2	0
高知		2	6	6	1		0	0	0	0		0	0	0	0		2	6	6	1
福岡		0	28	25	5		0	0	0	0		0	0	0	0		0	28	26	5
佐賀		1	9	7	3		0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0	0
長崎		1	12	7	5		0	0	0	0		0	0	0	0		1	12	7	5
大分		2	14	3	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	1	1	0
宮崎		1	8	12	0		0	0	0	0		0	0	0	0		1	8	12	0
熊本		0	5	8	1		0	0	0	0		0	0	0	0		0	4	7	0
鹿児島		2	19	15	0		0	0	0	0		0	0	0	0		2	19	14	0
沖縄		1	2	4	0		0	0	0	0		0	0	0	0		0	1	2	0

										(2)一時金の支給月数を引き上げること																			
										要求した																			
																				① 一時金改定									
										結果																			
b. 県どおりの改定とした										c. 独自改定とした										a. 引き上げ									
都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合										
全国計		13	134	115	18		4	7	0	0	46	67	531	445	61	53	75	529	454	64									
北海道		0	0	0	0		0	0	0	0	1	4	34	67	1	1	4	35	76	1									
青森		1	8	16	0		0	0	0	0	1	1	7	20	0	1	1	8	19	0									
岩手		0	5	1	0		0	1	0	0	2	0	7	5	0	2	0	7	6	0									
宮城		0	0	0	0		0	0	0	0	1	2	9	4	2	1	2	9	4	2									
秋田		1	7	2	0		0	0	0	0	2	1	8	2	0	2	1	8	2	0									
山形		1	13	16	3		0	0	0	0	0	1	13	23	3	0	1	13	22	3									
福島		1	10	38	2		0	0	0	0	1	1	8	28	0	1	1	10	37	2									
新潟		0	14	0	0		0	0	0	0	1	0	19	4	0	1	1	18	2	0									
群馬		0	1	1	1		0	0	0	0	2	1	10	14	1	2	1	10	14	1									
栃木		0	0	0	0		0	0	0	0	2	1	11	9	0	2	1	11	9	0									
茨城		0	0	0	0		0	0	0	0	1	0	15	2	1	1	0	7	2	3									
埼玉		0	1	0	0		0	0	0	0	1	1	16	11	0	1	2	12	11	0									
東京		0	15	0	0		0	0	0	0	2	1	15	0	0	2	1	15	0	0									
千葉		0	3	1	0		0	1	0	0	0	1	9	1	0	0	1	8	1	0									
神奈川		0	0	0	0		0	1	0	0	1	2	9	1	1	2	7	13	7	2									
山梨		1	12	8	5		0	0	0	0	1	1	12	9	6	1	1	12	8	4									
長野		1	5	4	0		0	0	0	0	1	0	13	30	5	2	1	18	46	8									
富山		2	9	3	3		0	0	0	0	1	2	11	5	3	1	2	11	4	3									
石川		2	1	0	0		0	0	0	0	1	2	4	2	4	1	2	3	0	0									
福井		0	0	0	0		0	0	0	0	2	1	7	0	0	2	1	8	0	0									
静岡		0	0	0	0		0	0	0	0	1	3	15	6	1	1	2	15	0	0									
愛知		0	0	0	0		0	0	0	0	0	2	11	1	0	0	1	9	1	1									
岐阜		0	0	0	0		0	0	0	0	0	1	8	1	0	1	1	10	1	0									
三重		0	0	0	0		2	2	0	0	1	2	13	12	2	1	2	13	12	2									
滋賀		0	0	0	0		0	0	0	0	1	1	12	3	2	1	1	12	3	2									
京都		0	1	0	0		0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	3	0	0									
奈良		0	0	0	0		0	0	0	0	0	1	6	4	0	1	1	6	4	0									
和歌山		0	0	0	0		0	0	0	0	0	1	5	7	1	1	1	3	5	0									
大阪		0	0	0	0		0	0	0	0	2	5	32	4	6	2	5	33	4	5									
兵庫		0	0	0	0		0	2	0	0	1	3	40	16	6	1	3	39	13	5									
岡山		0	0	0	0		0	0	0	0	2	0	5	2	0	2	1	4	1	0									
広島		0	0	0	0		0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	1	3	3	0									
鳥取		0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	2	15	0	0	0	2	15	0									
島根		0	0	2	0		0	0	0	0	0	1	7	11	4	0	1	7	11	4									
山口		1	1	5	0		0	0	0	0	1	1	13	6	0	1	1	13	6	0									
香川		0	0	0	0		0	0	0	0	1	1	7	9	0	1	1	7	9	0									
徳島		0	4	1	0		0	0	0	0	2	0	6	5	1	2	0	7	5	1									
愛媛		0	0	4	0		0	0	0	0	2	1	7	6	1	2	1	7	6	0									
高知		0	0	0	0		0	0	0	0	0	2	6	6	1	1	2	6	6	1									
福岡		0	0	0	0		0	0	0	0	1	7	25	25	5	1	7	27	25	5									
佐賀		1	9	7	3		0	0	0	0	1	1	9	8	2	1	1	9	7	3									
長崎		0	0	0	0		0	0	0	0	2	1	12	7	1	2	1	12	7	5									
大分		0	13	2	0		2	0	0	0	1	2	15	3	0	1	2	14	3	0									
宮崎		0	0	0	0		0	0	0	0	1	1	8	14	0	1	1	8	12	0									
熊本		0	1	1	1		0	0	0	0	1	1	7	17	1	1	1	4	6	1									
鹿児島		0	0	1	0		0	0	0	0	0	1	4	16	14	0	1	4	19	15	0								
沖縄		1	1	2	0		0	0	0	0	0	1	1	4	0	1	1	1	4	0									

	(内訳)引き上げのうち、国(年間4.50月)を上回る月数															(内訳)引き上げのうち、国と同じ(年間4.50月)月数				
	勤勉手当に配分					期末手当に配分					期末手当と勤勉手当に按分して配分					勤勉手当に配分				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	2	1	15	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	3	0	3	3	25	3	1
北海道	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
青森	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
岩手	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
秋田	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
山形	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
福島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
新潟	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	15	0	0	
群馬	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
栃木	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
茨城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
埼玉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
東京	2	1	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
千葉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
神奈川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
山梨	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長野	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
富山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
石川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
福井	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
静岡	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0
愛知	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
岐阜	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
三重	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
滋賀	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
京都	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
奈良	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
和歌山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
大阪	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
兵庫	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0
岡山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
広島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鳥取	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
島根	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
山口	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
香川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
徳島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
愛媛	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
高知	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福岡	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
佐賀	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長崎	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
大分	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮崎	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
熊本	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鹿児島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
沖縄	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	0

	(内訳)引き上げのうち、国(年間4.50月)未満の月数																				
	期末手当に配分					期末手当と勤勉手当に 按分して配分					勤勉手当に配分					期末手当に配分					
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域 連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域 連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域 連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域 連合	
全国計	0	0	5	2	0	42	66	444	370	56	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1
北海道	0	0	0	0	0	1	4	35	76	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
青森	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
岩手	0	0	0	0	0	2	0	7	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮城	0	0	0	0	0	1	2	9	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
秋田	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
山形	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
新潟	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
群馬	0	0	0	0	0	2	1	10	14	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
栃木	0	0	0	0	0	2	1	11	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
茨城	0	0	2	0	0	1	0	4	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
埼玉	0	0	0	0	0	1	2	12	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
東京	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
千葉	0	0	0	0	0	0	1	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
神奈川	0	0	0	0	0	2	7	13	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
山梨	0	0	0	0	0	1	1	12	8	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長野	0	0	0	0	0	2	1	18	46	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
富山	0	0	0	0	0	1	2	11	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
石川	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福井	0	0	0	0	0	2	1	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
静岡	0	0	0	0	0	1	2	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
愛知	0	0	1	0	0	0	0	7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
岐阜	0	0	0	0	0	1	1	10	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
三重	0	0	0	0	0	1	2	13	12	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
滋賀	0	0	0	0	0	1	1	12	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
京都	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
奈良	0	0	0	0	0	1	1	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
和歌山	0	0	0	1	0	1	1	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
大阪	0	0	0	0	0	2	5	32	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兵庫	0	0	1	0	0	1	3	36	11	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
岡山	0	0	0	0	0	2	1	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
広島	0	0	0	0	0	0	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鳥取	0	0	0	0	0	0	0	2	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
島根	0	0	0	0	0	0	1	7	9	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
山口	0	0	0	0	0	1	1	13	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
香川	0	0	0	0	0	1	1	7	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
徳島	0	0	0	0	0	2	0	7	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
愛媛	0	0	0	0	0	2	1	7	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
高知	0	0	0	0	0	0	2	6	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福岡	0	0	0	1	0	1	5	24	23	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
佐賀	0	0	0	0	0	1	1	9	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長崎	0	0	0	0	0	1	1	12	7	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
大分	0	0	0	0	0	1	2	14	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮崎	0	0	0	0	0	0	1	8	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
熊本	0	0	0	0	0	1	1	4	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
鹿児島	0	0	0	0	0	1	4	19	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
沖縄	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	(3) 中途採用者の処遇改善を行うこと																				
	期末手当と勤労手当に 按分して配分					b. 現行の支給月数で据置					c. 引き下げ					要求した					
						都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合						都道府県
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	
全国計	5	4	36	74	6	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	35	43	370	317	38
北海道	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	34	65	1
青森	1	1	7	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	7	0
岩手	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	3	0
宮城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	1
秋田	2	1	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0
山形	0	1	13	14	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	13	23	3
福島	1	1	10	37	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6	16	0
新潟	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	17	2	0
群馬	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	6	8	1
栃木	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	3	0
茨城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7	1	0
埼玉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	12	11	0
東京	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0
千葉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0
神奈川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	8	1	1
山梨	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	12	9	6
長野	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	10	11	1
富山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	10	5	2
石川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0
福井	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	7	0	0
静岡	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	15	6	1
愛知	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0
岐阜	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1	0
三重	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	7	5	1
滋賀	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	12	3	2
京都	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
奈良	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	4	0
和歌山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	2	1
大阪	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兵庫	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	29	14	4
岡山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0
広島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
鳥取	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	15	0
島根	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	11	4
山口	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	13	4	0
香川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	9	2
徳島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	0
愛媛	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	4	0
高知	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	4	1
福岡	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	20	19	3
佐賀	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	8	1
長崎	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	8	5	1
大分	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	15	3	0
宮崎	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	8	14	0
熊本	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	12	1
鹿児島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4	1	0
沖縄	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0

結果																				
a. 今回、改善を勝ち取った						b. 今回、合意に至らなかった					c. 現在協議中					d. 協議していない				
都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	
全国計	5	6	13	13	0	18	24	101	82	12	6	4	120	89	8	7	11	121	142	26
北海道	0	0	0	0	0	1	4	5	5	0	0	0	9	15	0	0	0	21	55	1
青森	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	3	0	0	1	6	10	0
岩手	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮城	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	1	0
秋田	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
山形	0	0	0	1	0	1	1	13	21	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
福島	0	0	0	0	0	1	1	0	4	0	0	0	7	9	0	0	0	1	15	1
新潟	0	0	0	0	0	1	0	5	0	0	0	0	6	0	0	0	0	2	0	0
群馬	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	5	7	1	0	0	0	0	0
栃木	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
茨城	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	2	3
埼玉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	12	11	0	0
東京	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0
千葉	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	1	0
神奈川	0	4	0	0	0	1	0	4	1	0	0	1	5	0	1	1	1	3	6	1
山梨	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長野	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	0	0	4	4	0	0	0	4	4	1
富山	1	0	0	0	0	0	2	6	3	2	0	0	3	2	0	0	0	1	0	0
石川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
福井	0	0	0	0	0	2	0	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
静岡	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	9	3	0
愛知	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
岐阜	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	0	0
三重	0	0	2	0	0	0	0	3	1	0	0	0	2	2	0	1	2	0	2	1
滋賀	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	10	3	1	0	0	0	0	0
京都	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
奈良	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	0	0	1	1	1	1	0
和歌山	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	4	1
大阪	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兵庫	0	0	2	1	0	0	0	8	4	1	0	0	6	1	1	0	1	16	8	3
岡山	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
広島	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0
鳥取	0	0	2	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0
島根	0	0	0	1	0	0	1	5	8	3	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0
山口	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	11	2	0	0	0	2	2	0
香川	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	9	0	0	0	0	0	0
徳島	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	3	1	0	2	0	2	2	2
愛媛	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	1	1
高知	1	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1
福岡	0	0	1	4	0	0	3	9	7	1	0	0	10	7	2	0	0	1	1	0
佐賀	0	0	0	0	0	0	1	6	4	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	3
長崎	1	0	0	1	0	0	1	2	4	1	0	0	6	0	0	0	0	2	0	5
大分	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮崎	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
熊本	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	1	0	2	2	0	0	0	1	3	1
鹿児島	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	13	8	0
沖縄	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	0

## (4) 地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと

	結果																			
	要求した					a. 今回、改善を勝ち取った					b. 今回、合意に至らなかった					c. 現在協議中				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	45	56	420	335	43	15	15	22	14	1	17	26	142	102	12	11	8	118	80	11
北海道	1	4	33	64	1	0	4	2	1	0	1	0	6	6	0	0	0	3	7	0
青森	1	1	3	10	0	0	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	1	7	0
岩手	2	0	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0
宮城	1	2	4	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	4	0	1
秋田	1	1	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	1	1	3	0	0
山形	1	1	13	23	3	0	1	0	2	0	1	0	12	21	3	0	0	1	0	0
福島	1	1	8	20	0	1	0	0	4	0	0	1	0	3	0	0	0	7	10	0
新潟	1	1	18	2	0	0	0	0	0	0	1	0	5	0	0	0	0	7	0	0
群馬	0	0	4	12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	11	1
栃木	2	1	5	3	0	1	0	0	0	0	1	1	3	1	0	0	0	0	0	0
茨城	1	0	13	1	1	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	1	0	0
埼玉	1	1	12	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
東京	2	1	8	0	0	0	0	1	0	0	2	1	3	0	0	0	0	2	0	0
千葉	0	1	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	4	1	0	0	1	3	0	0
神奈川	2	0	8	0	1	1	1	1	0	0	0	2	4	0	0	0	0	4	1	1
山梨	1	1	12	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長野	2	0	14	21	2	2	0	0	0	0	0	0	8	9	1	0	0	2	7	0
富山	1	2	9	5	2	1	0	2	1	0	0	1	4	2	1	0	1	1	2	0
石川	1	2	3	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0
福井	2	1	7	0	0	0	0	0	0	0	2	1	7	0	0	0	0	0	0	0
静岡	1	3	15	6	1	1	0	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0	7	0	0
愛知	0	1	6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0
岐阜	0	1	6	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	1	0	1	0	0
三重	1	2	10	9	1	0	0	0	0	0	0	2	7	4	0	0	0	2	3	0
滋賀	1	1	12	3	2	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	11	3	2
京都	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
奈良	1	0	5	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	4	0	0
和歌山	1	1	4	4	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	2	0
大阪	0	4	9	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
兵庫	1	2	38	16	4	0	0	0	0	0	0	1	14	4	1	1	1	7	1	2
岡山	2	1	2	1	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	1	0
広島	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0
鳥取	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
島根	1	0	5	11	3	0	0	0	1	1	1	0	5	10	2	0	0	0	0	0
山口	1	1	13	4	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	11	3	0
香川	1	1	7	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	9	2
徳島	1	0	5	3	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	3	2	0
愛媛	2	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
高知	1	2	5	5	1	0	0	0	0	0	1	2	3	3	0	0	0	1	1	0
福岡	1	5	25	21	4	1	1	2	4	0	0	4	18	12	2	0	0	6	4	2
佐賀	0	1	8	8	2	0	0	0	0	0	0	1	6	4	1	0	0	2	3	0
長崎	1	1	9	7	1	0	0	0	0	0	0	1	2	7	1	1	0	7	0	0
大分	1	2	15	3	0	1	2	10	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮崎	1	1	8	14	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
熊本	1	1	7	12	1	0	0	0	0	0	1	1	1	4	0	0	0	2	2	0
鹿児島	1	4	4	2	0	0	4	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0
沖縄	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0

	(5)新たに在宅勤務等手当を設けること																			
	d. 協議していない										結果									
											要求した					a. 今回、前進回答あり				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	3	8	115	142	18	26	23	268	183	23	10	5	36	15	1	3	4	57	26	2
北海道	0	0	23	59	1	1	4	35	64	1	0	0	6	4	0	0	0	0	0	0
青森	0	0	5	7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
岩手	0	0	6	3	0	2	0	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮城	0	0	0	1	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
秋田	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
山形	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福島	0	0	2	12	1	1	0	5	11	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4	0
新潟	0	1	2	0	0	0	1	14	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
群馬	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
栃木	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
茨城	0	0	2	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
埼玉	1	1	12	11	0	1	1	12	11	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
東京	0	0	2	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0
千葉	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
神奈川	0	1	3	5	1	1	0	4	1	1	1	0	4	0	0	0	0	3	1	0
山梨	0	0	0	0	0	1	1	12	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長野	0	0	3	2	1	0	0	10	5	1	0	0	2	3	0	0	0	3	1	0
富山	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
石川	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福井	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
静岡	0	0	3	3	0	1	3	15	6	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
愛知	0	1	1	0	1	0	0	4	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
岐阜	0	0	2	0	0	0	0	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
三重	1	0	1	2	1	1	2	6	3	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1	0
滋賀	0	0	0	0	0	1	1	7	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
京都	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
奈良	0	1	1	0	0	1	1	5	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0
和歌山	0	0	0	3	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
大阪	0	0	0	0	0	2	0	3	0	1	2	0	2	0	1	0	0	1	0	0
兵庫	0	0	18	10	3	1	1	29	13	4	1	1	4	1	0	0	0	5	1	1
岡山	0	0	2	1	0	0	1	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0
広島	0	1	1	2	0	0	0	3	2	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
鳥取	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
島根	0	0	0	0	0	0	0	2	6	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
山口	0	0	1	2	0	0	1	6	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0
香川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
徳島	1	0	1	1	2	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
愛媛	0	0	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
高知	0	0	1	1	1	1	0	5	3	1	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0
福岡	0	0	0	1	0	1	2	13	8	1	1	1	1	2	0	0	1	7	3	0
佐賀	0	0	0	0	2	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0
長崎	0	0	2	0	0	0	0	6	2	1	0	0	3	0	0	0	0	1	2	1
大分	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮崎	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
熊本	0	0	1	2	1	0	0	7	10	1	0	0	1	1	0	0	0	1	3	0
鹿児島	0	0	12	8	0	1	1	13	10	0	0	0	0	2	0	1	0	7	3	0
沖縄	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

											(6)賃金の運用改善にむけ、1単組1要求を行ったか ※今確定闘争期に1単組1要求として取り組んだ項目について、その取り組み内容を選択し、結果についても回答してください。									
	c. 現在協議中					d. 協議していない					要求した					a. 初任給格付けの改善を要求した				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	10	4	79	34	6	9	19	115	151	23	42	49	401	325	44	30	37	290	261	33
北海道	0	0	10	6	0	1	4	19	64	1	1	4	34	67	1	1	4	34	67	1
青森	0	0	0	1	0	0	1	7	8	0	1	0	5	8	0	1	0	5	9	0
岩手	0	0	0	0	0	2	0	7	2	0	2	0	7	3	0	2	0	6	3	0
宮城	0	0	1	0	1	0	0	2	1	0	1	1	6	0	1	0	1	5	0	0
秋田	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6	2	0	1	0	2	1	0
山形	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	13	23	3	1	1	13	23	3
福島	0	0	5	4	0	0	1	2	17	1	1	1	9	16	0	1	0	6	14	0
新潟	0	0	4	0	0	0	1	5	0	0	1	1	18	2	0	1	1	11	1	0
群馬	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	10	13	1	1	0	7	8	0
栃木	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	5	3	0	0	0	3	2	0
茨城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	14	2	2	0	0	13	2	2
埼玉	1	0	0	0	0	0	1	8	11	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0
東京	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	2	1	13	0	0	2	1	1	0	0
千葉	0	0	1	0	0	0	1	3	1	0	0	1	7	0	0	0	0	4	0	0
神奈川	1	1	1	0	1	0	3	3	6	1	1	1	8	2	1	2	1	4	2	1
山梨	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	12	9	6	1	1	12	9	6
長野	0	0	2	2	0	1	0	5	4	1	2	0	10	18	2	1	0	8	9	0
富山	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	2	11	5	3	1	2	11	5	2
石川	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	2	3	0	1	1	1	3
福井	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	7	0	0	2	1	7	0	0
静岡	0	0	3	0	0	0	0	8	3	0	1	3	9	0	1	0	2	3	0	0
愛知	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	2	6	1	1	0	2	2	0	1
岐阜	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	1	7	1	0	0	1	5	1	0
三重	1	0	3	1	1	0	2	0	2	0	1	2	10	8	2	0	2	8	1	0
滋賀	0	0	7	3	0	0	0	5	0	2	1	1	12	3	1	0	0	4	1	0
京都	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0
奈良	0	1	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	8	4	0	0	0	3	2	0
和歌山	1	0	0	1	0	0	0	1	3	0	0	1	4	5	1	0	1	1	3	0
大阪	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兵庫	0	0	6	1	0	0	0	16	10	4	1	1	20	11	0	0	1	7	9	1
岡山	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	3	1	0	1	0	1	1	0
広島	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	1	0	0	0	3	2	0
鳥取	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	2	15	0	0	0	2	6	0
島根	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	1	7	11	3	0	0	5	9	3
山口	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	1	1	13	5	0	0	1	13	4	0
香川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	9	2	1	1	7	9	2
徳島	0	0	3	2	0	2	0	1	2	2	0	0	5	2	0	0	0	4	1	0
愛媛	2	0	0	0	0	0	1	3	1	1	2	0	2	6	0	2	0	2	6	0
高知	0	0	2	0	0	1	0	1	1	1	1	2	4	4	0	1	0	5	4	1
福岡	0	0	5	2	1	0	0	1	1	0	1	5	22	16	2	1	4	13	11	1
佐賀	0	0	2	2	0	0	0	1	0	3	1	1	9	8	2	1	1	8	8	0
長崎	0	0	3	0	0	0	1	1	1	5	1	0	10	3	6	1	0	7	3	6
大分	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	15	3	0	1	2	15	3	0
宮崎	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	8	12	0	1	1	5	5	0
熊本	0	0	0	1	0	1	1	2	3	1	1	1	7	13	0	1	1	6	12	0
鹿児島	0	1	8	2	0	0	0	0	2	0	1	3	4	5	0	1	3	4	3	0
沖縄	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	1	1	0

	結果										b. 昇格運用の改善を要求した									
	初任給格付けの改善を勝ち取った					現在協議中					昇格運用の改善を勝ち取った					結果				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
	3	6	20	13	0	15	18	160	143	15	34	37	303	261	35	0	2	15	9	1
全国計	3	6	20	13	0	15	18	160	143	15	34	37	303	261	35	0	2	15	9	1
北海道	0	0	0	0	0	1	4	29	41	1	1	4	34	68	1	0	0	2	1	0
青森	0	0	1	4	0	0	0	4	4	0	0	0	3	5	0	0	0	0	0	0
岩手	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	7	3	0	0	0	0	0	0
宮城	0	0	1	0	0	0	1	4	0	0	0	1	4	0	1	0	0	0	0	0
秋田	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	1	1	6	1	0	0	0	0	0	0
山形	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	13	23	3	0	0	0	0	0
福島	0	0	1	2	0	0	0	5	13	1	1	0	7	9	0	0	0	0	0	0
新潟	0	0	0	0	0	1	0	5	0	0	1	1	15	1	0	0	0	1	0	0
群馬	0	0	0	0	0	0	0	5	8	0	0	0	9	8	0	0	0	0	0	0
栃木	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4	2	0	0	0	0	0	0
茨城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	15	0	0	0	0	0	0	0
埼玉	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
東京	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	0	0	0	0	1	0	0
千葉	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
神奈川	0	2	1	0	0	2	0	3	1	1	1	0	5	2	0	0	0	1	0	0
山梨	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	12	9	6	0	0	0	1	0
長野	0	0	1	0	0	0	0	5	4	0	1	0	8	10	0	0	0	0	0	0
富山	1	0	1	0	0	0	0	4	3	0	1	2	11	5	3	0	1	0	0	0
石川	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	2	1	3	0	0	0	0	0
福井	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	7	0	0	0	0	0	0	0
静岡	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0
愛知	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	3	1	0	0	0	1	0	0
岐阜	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	5	1	0	0	0	0	0	0
三重	0	0	0	0	0	0	0	6	1	0	0	2	9	7	0	0	0	2	1	0
滋賀	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	1	1	5	1	1	0	0	0	0	0
京都	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
奈良	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
和歌山	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	2	4	0	0	0	0	0	0
大阪	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兵庫	0	1	1	0	0	0	0	2	7	0	0	0	12	7	1	0	0	2	0	0
岡山	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	0
広島	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0
鳥取	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	13	0	0	0	0	0	0
島根	0	0	0	0	0	0	0	5	9	3	0	0	3	10	3	0	0	0	2	0
山口	0	0	1	2	0	0	1	12	2	0	1	1	10	5	0	0	0	0	0	0
香川	0	0	0	0	0	1	1	7	9	0	1	1	7	9	2	0	0	1	1	0
徳島	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0
愛媛	0	0	0	0	0	2	0	0	4	0	2	0	2	6	0	0	0	0	0	0
高知	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	5	4	1	0	0	0	1	0
福岡	0	1	1	1	0	1	2	9	7	1	1	4	19	7	2	0	0	3	1	1
佐賀	0	0	1	0	0	1	1	7	7	0	1	1	8	7	2	0	0	0	0	0
長崎	0	0	0	0	0	0	0	4	3	6	1	0	4	3	6	0	0	0	0	0
大分	0	0	1	0	0	1	2	13	3	0	1	2	15	3	0	0	0	1	1	0
宮崎	0	0	1	0	0	1	0	4	4	0	1	1	3	5	0	0	0	0	0	0
熊本	0	0	0	0	0	0	1	3	4	0	1	1	6	11	0	0	0	0	0	0
鹿児島	0	0	0	1	0	0	0	2	3	0	1	3	3	4	0	0	0	0	0	0
沖縄	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0

	c. 上位昇給の活用を要求した																			
	現在協議中										結果									
	上位昇給の活用を勝ち取った										現在協議中									
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	21	25	179	144	15	23	31	196	203	21	1	1	0	1	0	14	20	135	118	5
北海道	1	4	27	40	1	1	4	34	67	1	0	0	0	0	0	1	4	29	40	1
青森	0	0	2	4	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
岩手	0	0	0	0	0	2	0	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮城	0	1	4	0	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0
秋田	1	1	6	1	0	0	1	3	1	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0
山形	0	0	1	3	0	1	1	13	23	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福島	0	0	7	10	0	0	0	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6	8	0
新潟	1	0	6	0	0	1	0	7	0	0	0	0	0	0	1	0	5	0	0	0
群馬	0	0	5	7	0	0	0	5	9	1	0	0	0	0	0	0	5	9	1	0
栃木	2	0	2	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0
茨城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
埼玉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
東京	2	1	1	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0
千葉	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
神奈川	0	0	3	2	0	1	0	4	1	1	0	0	0	0	1	0	3	1	1	0
山梨	0	0	0	0	0	1	1	12	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長野	0	0	7	4	0	0	0	8	8	0	0	0	0	0	0	0	6	3	0	0
富山	0	0	4	3	0	1	2	2	4	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0
石川	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
福井	2	1	7	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0
静岡	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
愛知	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
岐阜	1	1	1	0	0	1	1	4	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
三重	0	2	6	5	0	0	2	6	2	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	0
滋賀	1	1	5	1	1	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0
京都	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
奈良	0	0	2	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
和歌山	0	1	2	2	0	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0
大阪	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兵庫	0	0	7	6	1	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
岡山	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
広島	0	0	2	2	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
鳥取	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
島根	0	0	3	8	3	0	0	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	6	1	0
山口	1	1	10	4	0	1	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0
香川	1	1	6	8	0	1	1	7	9	2	1	0	0	0	0	1	7	9	0	0
徳島	0	0	1	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
愛媛	2	0	1	4	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	2	0	0	3	0	0
高知	1	0	1	1	0	1	0	4	4	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0
福岡	1	3	12	4	1	0	3	10	2	1	0	1	0	0	0	1	8	1	0	0
佐賀	1	1	6	6	0	0	1	8	7	1	0	0	0	0	0	1	8	6	0	0
長崎	0	0	3	3	6	0	0	3	2	1	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0
大分	1	2	13	2	0	1	2	15	3	0	0	0	0	0	1	2	14	3	0	0
宮崎	1	0	5	4	0	1	1	4	4	0	0	0	0	0	1	0	4	4	0	0
熊本	0	1	4	3	0	1	1	4	10	0	0	0	0	0	0	1	2	4	0	0
鹿児島	0	0	1	4	0	0	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
沖縄	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	d. 高齢層職員の昇給を要求した															e. その他の項目について要求した				
	結果																			
	高齢層職員の昇給を勝ち取った										現在協議中									
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	38	37	230	193	20	4	7	19	11	0	17	13	139	97	6	11	19	110	79	16
北海道	1	4	34	67	1	0	0	0	0	0	1	4	29	40	1	1	4	28	39	1
青森	0	0	5	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3	2	0	1	0	1	1	0
岩手	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮城	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	2	0	0
秋田	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0
山形	1	1	13	23	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福島	1	1	2	7	0	0	0	0	0	0	0	0	4	9	0	0	0	4	4	0
新潟	1	1	10	1	0	0	0	0	0	0	1	0	6	0	0	1	0	8	1	0
群馬	1	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0
栃木	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
茨城	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
埼玉	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
東京	2	1	10	0	0	2	1	8	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4	0	0
千葉	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	4	0	0
神奈川	2	1	6	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	4	1	0
山梨	1	1	12	9	6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長野	2	0	5	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	0	1	0	4	6	1
富山	1	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	2	2	1	1
石川	1	1	1	2	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	2	0	2
福井	2	1	7	0	0	0	0	0	0	0	2	1	8	0	0	0	0	0	0	0
静岡	1	3	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	1	3	1	1
愛知	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0
岐阜	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0
三重	1	2	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	1	0	6	2	2
滋賀	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0
京都	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
奈良	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	2	2	0
和歌山	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	4	1
大阪	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兵庫	1	0	5	2	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0	1	5	5	1
岡山	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
広島	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	0	0
鳥取	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
島根	0	1	1	6	3	0	0	0	0	0	0	1	1	6	3	0	0	1	0	0
山口	1	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	1	1	0	0	0
香川	1	1	7	9	2	1	1	7	9	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
徳島	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	2	0
愛媛	2	0	1	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	1	0	0
高知	1	0	3	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2	0	0	0
福岡	1	4	10	4	0	0	2	0	2	0	1	1	9	1	0	0	1	5	1	1
佐賀	1	0	8	7	2	0	0	0	0	0	1	0	7	6	1	0	1	0	2	0
長崎	1	0	7	3	1	0	0	0	0	0	0	0	5	3	1	0	0	5	0	5
大分	1	2	14	3	0	0	2	0	0	0	1	0	14	3	0	0	0	0	0	0
宮崎	1	1	5	5	0	0	0	0	0	0	1	0	4	5	0	0	0	3	2	0
熊本	1	1	6	10	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	0	0	1	2	2	0
鹿児島	1	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
沖縄	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0

(7)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ため、対応をはかること

	結果																			
	要求した					a. 職務・級の格付けを改善した					b. 職務・級の改善には至らなかった					c. 現在協議中				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	37	47	341	278	33	2	3	22	1	0	21	29	92	89	13	11	13	118	54	4
北海道	1	4	34	67	1	0	0	3	0	0	1	4	1	2	1	0	0	6	0	0
青森	1	0	4	4	0	0	0	1	0	0	1	0	2	1	0	0	0	1	2	0
岩手	2	0	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	6	3	0
宮城	1	2	3	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	3	0	0
秋田	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	0	0
山形	1	1	13	23	3	0	0	1	0	0	1	1	12	23	3	0	0	0	0	0
福島	1	0	7	18	0	0	0	1	0	0	1	0	0	5	0	0	0	5	7	0
新潟	1	1	16	3	0	0	0	3	0	0	1	1	3	0	0	0	0	3	0	0
群馬	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	1	0
栃木	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0
茨城	1	0	7	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
埼玉	0	1	12	11	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
東京	2	1	12	0	0	0	0	0	0	0	2	1	12	0	0	0	0	0	0	0
千葉	0	1	4	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
神奈川	2	1	8	1	1	0	1	1	0	0	1	1	3	0	0	1	1	3	1	1
山梨	1	1	12	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長野	0	0	6	4	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	3	3	0
富山	1	2	6	5	0	0	0	0	0	0	1	2	5	3	0	0	0	0	1	0
石川	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
福井	2	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	8	0	0
静岡	1	3	15	6	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0
愛知	0	1	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
岐阜	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
三重	1	2	10	8	1	0	0	0	0	0	1	0	3	2	1	0	0	4	5	0
滋賀	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
京都	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
奈良	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0
和歌山	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
大阪	0	4	8	1	2	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	4	6	0	1
兵庫	1	3	19	8	3	0	0	1	0	0	1	2	4	0	0	0	1	6	0	1
岡山	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
広島	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0
鳥取	0	0	2	15	0	0	0	1	0	0	0	0	1	14	0	0	0	0	0	0
島根	0	1	7	11	4	0	0	0	0	0	0	1	5	10	4	0	0	2	1	0
山口	0	1	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	1	0
香川	1	1	7	9	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	9	0
徳島	1	0	6	3	1	0	0	2	0	0	1	0	0	2	1	0	0	2	2	0
愛媛	2	1	5	3	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3	2	0
高知	1	2	5	2	0	0	0	0	0	0	1	0	3	1	0	0	2	1	0	0
福岡	1	2	17	10	1	0	0	3	1	0	0	2	9	5	0	1	0	5	3	0
佐賀	0	1	9	8	2	0	0	0	0	0	0	1	7	4	0	0	0	2	3	1
長崎	1	1	10	3	1	0	0	0	0	0	1	1	2	3	1	0	0	7	0	0
大分	1	2	15	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	13	3	0
宮崎	1	1	8	14	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0	4	2	0
熊本	1	1	7	13	1	0	0	0	0	0	1	1	0	4	0	0	0	2	3	0
鹿児島	1	1	5	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0
沖縄	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

	(8)会計年度任用職員の給料・報酬についても、常勤職員と同様に4月に遡及して引き上げ改定を行うこと																			
	d. 協議していない										月例給									
											改定									
	要求した					a. 常勤と同様の改定					b. 常勤より小幅の改定									
都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	
全国計	3	7	107	137	17	47	69	492	387	63	48	62	387	303	34	0	0	15	6	3
北海道	0	0	22	71	0	1	4	33	67	1	1	4	33	66	0	0	0	0	0	0
青森	0	1	3	4	0	1	1	6	8	0	1	0	2	3	0	0	0	0	1	0
岩手	0	0	0	0	0	2	0	6	4	0	2	0	4	2	0	0	0	0	0	0
宮城	0	0	0	1	0	1	2	7	3	2	1	2	6	3	2	0	0	0	0	0
秋田	0	0	0	0	0	2	1	7	1	0	2	1	5	0	0	0	0	0	0	0
山形	0	0	0	0	0	1	1	13	23	3	1	1	6	8	0	0	0	0	0	0
福島	0	0	2	13	1	1	1	7	23	0	1	1	7	32	2	0	0	0	0	0
新潟	0	0	6	0	0	1	1	13	2	0	1	1	9	0	0	0	0	0	0	0
群馬	0	0	0	0	0	1	1	8	10	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
栃木	0	0	0	0	0	2	1	11	9	0	2	1	11	7	0	0	0	0	0	0
茨城	0	0	3	2	2	1	0	9	0	1	1	0	6	1	1	0	0	0	0	0
埼玉	0	1	11	11	0	1	1	15	11	0	1	1	15	11	0	0	0	0	0	0
東京	0	0	2	0	0	2	1	16	0	0	2	1	3	0	0	0	0	1	0	0
千葉	0	0	1	1	0	0	0	9	1	0	0	1	6	1	0	0	0	0	0	0
神奈川	0	0	3	5	1	1	3	8	2	1	2	4	6	3	1	0	0	0	0	0
山梨	0	0	0	0	0	1	1	12	9	6	0	1	9	8	5	0	0	0	0	0
長野	1	0	2	1	1	1	0	12	16	2	1	1	5	10	2	0	0	1	3	0
富山	0	0	1	1	0	1	2	11	5	2	1	2	11	4	1	0	0	0	0	0
石川	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
福井	0	0	0	0	0	2	1	5	0	0	2	1	6	0	0	0	0	0	0	0
静岡	0	0	7	2	0	1	3	15	6	1	1	0	6	1	0	0	0	0	0	0
愛知	0	0	2	0	0	0	2	6	1	0	0	1	6	1	0	0	0	0	0	0
岐阜	1	0	3	0	0	0	1	4	1	0	0	1	4	1	0	0	0	1	0	0
三重	0	2	2	1	0	1	2	13	12	2	1	2	11	10	2	0	0	1	0	0
滋賀	0	0	0	0	0	1	1	8	0	1	1	1	7	0	0	0	0	0	0	0
京都	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
奈良	0	0	3	1	0	1	2	7	6	0	1	0	1	2	0	0	0	1	0	0
和歌山	0	0	1	3	0	1	2	3	3	1	1	2	3	4	0	0	0	0	0	1
大阪	0	0	0	0	0	2	5	32	4	6	2	5	29	4	2	0	0	0	0	1
兵庫	0	0	9	8	3	1	3	45	16	8	1	3	29	10	3	0	0	8	1	0
岡山	0	0	1	1	0	2	1	3	1	0	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0
広島	0	1	1	0	0	0	1	3	3	0	0	1	3	1	0	0	0	0	1	0
鳥取	0	0	0	0	0	0	0	2	15	0	0	0	2	15	0	0	0	0	0	0
島根	0	0	0	0	0	1	1	7	11	4	1	1	7	11	4	0	0	0	0	0
山口	0	0	1	0	0	1	1	13	6	0	1	1	12	4	0	0	0	0	0	0
香川	0	0	0	0	0	1	1	7	9	2	1	1	6	1	0	0	0	0	0	0
徳島	1	0	1	0	1	0	0	7	3	2	1	0	7	3	2	0	0	0	0	0
愛媛	0	0	1	1	0	2	1	7	6	1	2	1	7	6	1	0	0	0	0	0
高知	0	0	2	1	1	1	2	6	6	2	1	2	5	6	2	0	0	0	0	0
福岡	0	0	0	0	0	1	7	27	23	5	1	7	26	19	4	0	0	0	0	1
佐賀	0	0	0	0	0	1	1	8	7	1	1	1	6	4	0	0	0	0	0	0
長崎	0	0	2	0	5	1	1	10	6	6	1	0	10	7	0	0	0	1	0	0
大分	0	0	0	0	0	1	2	15	3	0	1	2	14	3	0	0	0	0	0	0
宮崎	0	0	0	0	0	1	1	8	14	0	1	1	7	8	0	0	0	0	0	0
熊本	0	0	2	1	1	1	1	7	13	1	1	1	5	6	0	0	0	0	0	0
鹿児島	0	1	12	8	0	1	4	16	13	0	1	4	17	14	0	0	0	0	0	0
沖縄	0	1	0	0	0	0	1	2	4	0	1	0	2	3	0	0	0	0	0	0

											改定時期									
	c. 改定は行わない					d. 現在協議中					a. 常勤と同様に、4月に遡及して引き上げ改定					b. 2024年1月(2023年12月も含む)分から引き上げ改定				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	2	3	36	28	3	0	2	46	55	12	44	41	248	191	23	3	6	36	16	4
北海道	0	0	2	9	0	0	0	0	0	0	1	0	25	45	0	0	0	1	5	0
青森	0	1	0	1	0	0	0	4	3	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
岩手	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	2	0	4	2	0	0	0	0	0	0
宮城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	4	2	1	0	0	1	0	0
秋田	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	1	3	0	0	0	0	1	0	0
山形	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6	6	0	0	0	0	0	0
福島	0	0	0	0	0	0	0	2	6	0	1	1	7	24	2	0	0	0	2	0
新潟	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	1	1	0	0	1	0	2	0	0
群馬	0	0	0	0	0	0	0	3	9	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0
栃木	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	10	5	0	0	1	0	0	0
茨城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	1	1	0	0	1	0	0
埼玉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	11	9	0	0	0	2	0	0
東京	0	0	11	0	0	0	0	1	0	0	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0
千葉	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0
神奈川	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	2	0	5	3	1	0	3	0	0	0
山梨	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	0	0	0	0	0	0	0
長野	0	0	3	7	1	0	0	4	3	2	2	0	3	8	2	0	1	2	0	0
富山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	11	4	1	0	0	0	0	0
石川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
福井	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	5	0	0	0	0	0	0	0
静岡	0	0	1	0	0	0	0	7	2	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0
愛知	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	0	0	0	0	0	0
岐阜	1	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0
三重	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3	6	1	0	0	0	1	0
滋賀	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0
京都	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
奈良	0	0	0	1	0	0	1	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
和歌山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	0	0	0	0	0	0
大阪	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	16	0	2	2	0	8	2	1
兵庫	0	0	2	2	0	0	0	6	1	2	1	3	28	10	3	0	0	2	0	0
岡山	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0
広島	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	1	0	0	0	1	1	0
鳥取	0	0	0	0	0	0	0	2	13	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
島根	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	11	4	0	0	0	0	0
山口	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	5	1	0	0	0	2	0	0
香川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6	1	0	0	0	0	0	0
徳島	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	5	2	2	0	0	0	0	0
愛媛	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	4	3	1	0	0	0	1	0
高知	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	3	1	0	0	1	0	1
福岡	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	1	2	7	8	1	0	0	9	0	2
佐賀	0	0	0	0	1	0	0	2	3	1	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0
長崎	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	1	1	10	4	0	0	1	0	2	0
大分	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
宮崎	0	0	0	0	0	0	0	1	6	0	1	1	3	6	0	0	0	0	0	0
熊本	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	2	2	0	0	0	0	1	0
鹿児島	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4	9	12	0	0	0	0	0	0
沖縄	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0

	期末手当																			
	支給月数																			
	c. 2024年度から引き上げ改定					d. 現在協議中					a. 常勤を上回る支給月数とした (勤勉手当相当分含む)					b. 常勤と同様の支給月数とした				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	2	19	112	86	5	2	3	53	59	15	9	15	46	7	3	39	44	313	272	33
北海道	0	4	5	15	0	0	0	2	3	0	0	0	6	2	0	1	4	26	54	1
青森	0	0	0	3	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
岩手	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	3	3	0
宮城	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	5	3	2	0
秋田	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	1	5	0	0	0
山形	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6	8	0	0
福島	0	0	1	4	0	0	0	2	4	0	0	0	0	0	1	1	6	25	2	0
新潟	0	0	6	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	0
群馬	0	0	0	0	0	0	0	1	9	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
栃木	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	11	7	0	0
茨城	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	6	1	1	0
埼玉	0	1	4	2	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	1	13	11	0	0
東京	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	2	1	11	0	0	0
千葉	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1	0	0
神奈川	0	2	3	1	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	1	5	8	2	1	0
山梨	0	0	0	0	0	1	0	3	1	1	0	0	0	0	1	1	12	8	5	0
長野	0	0	4	14	0	0	0	4	2	2	0	0	0	0	2	0	6	16	2	0
富山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	11	4	1	0
石川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
福井	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	8	0	0	0
静岡	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7	0	0	0	0
愛知	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	0	0	0
岐阜	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0
三重	0	2	8	4	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	4	5	1	0
滋賀	0	1	3	0	0	0	0	2	0	1	1	0	1	0	0	1	5	0	0	0
京都	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
奈良	0	0	3	3	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0
和歌山	0	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	1	0	2	2	0
大阪	0	0	3	2	0	0	0	1	0	0	0	5	6	0	2	0	19	2	2	0
兵庫	0	0	4	4	1	0	0	8	0	2	0	1	3	1	1	2	32	10	3	0
岡山	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	0	0	0
広島	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0
鳥取	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	13	0	0
島根	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	2	2	0	0	9	2	0
山口	1	1	3	2	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	1	1	10	3	0	0
香川	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	1	1	7	0	0	0	0	9	0	0
徳島	0	0	1	3	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	4	3	2	0
愛媛	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	2	0	4	0	0	1	0	4	1	0
高知	0	0	1	2	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	5	6	1	0
福岡	0	5	9	7	2	0	0	2	8	0	0	1	0	0	1	6	18	15	5	0
佐賀	0	1	5	0	0	0	0	2	4	1	1	0	0	0	0	1	7	4	1	0
長崎	0	0	1	1	0	0	0	1	0	6	0	0	0	0	1	1	10	7	0	0
大分	0	0	14	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	10	3	0	0
宮崎	0	0	4	2	0	0	0	1	7	0	0	0	0	0	1	1	7	9	0	0
熊本	0	0	3	3	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	6	0	0
鹿児島	0	0	8	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	10	13	0	0
沖縄	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0

	改定時期																			
	c. 常勤未満の支給月数					d. 改定は行わない					e. 現在協議中					a. 2023年度から				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	3	10	46	25	2	0	1	37	39	3	0	2	47	47	13	40	43	250	217	18
北海道	0	0	0	1	0	0	0	3	19	0	0	0	0	0	0	1	0	24	43	1
青森	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	4	3	0	1	0	0	0	0
岩手	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	5	1	0
宮城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4	2	0
秋田	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	1	4	0	0
山形	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6	8	0
福島	0	0	2	7	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	1	1	7	24	2
新潟	0	0	6	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0	0	0
群馬	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	9	0	0	0	0	0	0
栃木	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	9	3	0
茨城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	0
埼玉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	12	11	0
東京	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1	4	0	0
千葉	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0
神奈川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	6	2	1
山梨	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
長野	0	1	2	1	0	0	0	1	5	0	0	0	4	2	2	0	0	4	13	1
富山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	6	3	0
石川	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
福井	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	8	0	0
静岡	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	3	2	0	0	0	2	1	0
愛知	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	1	0
岐阜	0	1	1	0	0	0	0	8	2	0	0	0	1	0	0	0	1	3	0	0
三重	0	2	4	1	0	0	0	4	5	1	0	0	0	0	0	1	0	3	5	1
滋賀	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	1	4	0	0
京都	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0
奈良	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	3	0	1	0	0	0	0
和歌山	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0
大阪	0	0	2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	2	5	23	1	2
兵庫	0	0	4	2	1	0	0	0	1	1	0	0	4	2	2	1	2	26	9	2
岡山	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0
広島	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0
鳥取	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	12	0
島根	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	11	4
山口	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	4	2	0
香川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	9	0
徳島	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	1
愛媛	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	2	1	4	4	1
高知	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	4	5	0
福岡	0	0	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5	0	1	2	9	7	1
佐賀	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	1	0	4	3	1
長崎	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	1	1	10	6	0
大分	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮崎	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	1	1	3	7	0
熊本	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	2	0	0	1	1	4	0
鹿児島	0	4	5	2	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1	4	9	12	0
沖縄	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0

																				(9)会計年度任用職員に勤勉手当を支給する為の条例改正									
										結果																			
										条例改正時期																			
b. 2024年度から					c. 現在協議中					要求した					a. 12月議会において実施														
都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合										
全国計	11	22	136	69	8	1	2	48	45	13	47	66	482	366	50	41	45	178	122	15									
北海道	0	4	8	14	0	0	0	0	0	0	1	4	32	65	1	1	4	16	33	0									
青森	0	0	1	4	0	0	0	4	3	0	1	1	5	4	0	1	1	1	3	0									
岩手	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	6	3	0	2	0	2	0	0									
宮城	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	2	5	3	2	1	2	1	2	0									
秋田	0	0	1	0	0	0	0	2	1	0	2	1	7	1	0	2	0	3	0	0									
山形	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	13	23	3	0	0	0	0	0									
福島	0	0	1	6	0	0	0	2	4	0	1	1	8	19	0	1	1	2	9	0									
新潟	1	0	8	0	0	0	0	4	0	0	1	1	15	2	0	1	1	7	0	0									
群馬	1	0	0	0	0	0	0	2	9	0	2	1	8	11	0	0	0	0	0	0									
栃木	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	10	9	0	1	1	4	2	0									
茨城	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	9	0	1	1	0	4	0	1									
埼玉	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	14	11	0	1	0	11	9	0									
東京	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	1	16	0	0	2	1	0	0	0									
千葉	0	1	4	1	0	0	0	0	0	0	0	1	9	1	0	0	1	5	1	0									
神奈川	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7	1	0	1	3	7	1	1									
山梨	1	1	11	0	0	1	0	3	0	0	1	1	12	9	6	1	1	12	9	5									
長野	2	1	5	4	0	0	0	4	1	2	2	0	10	12	1	2	0	1	0	0									
富山	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0	1	2	11	5	1	1	0	10	4	0									
石川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	2	1	0	0	0	0									
福井	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	7	0	0	2	0	1	0	0									
静岡	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0	1	3	15	6	1	1	0	4	0	0									
愛知	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	1	0	0	1	3	0	0									
岐阜	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	7	0	0	1	0	2	0	0									
三重	0	2	6	2	0	0	0	0	0	0	1	2	13	12	2	1	0	1	4	2									
滋賀	0	0	2	0	0	0	0	2	0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0									
京都	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0									
奈良	0	0	4	2	0	0	1	2	2	0	1	2	7	6	0	1	1	1	0	0									
和歌山	0	0	1	3	1	0	0	0	0	0	1	2	3	5	1	1	2	0	2	0									
大阪	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0	2	5	32	4	6	0	4	5	0	0									
兵庫	0	1	13	4	1	0	0	4	0	2	1	3	46	14	8	1	3	28	3	3									
岡山	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	1	0	0	1	1	0	0									
広島	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	0	0	1	2	1	0									
鳥取	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	15	0	0	0	2	6	0									
島根	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	11	4	1	0	0	0	0									
山口	1	1	4	1	0	0	0	5	3	0	1	1	13	6	0	1	0	0	0	0									
香川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	9	2	0	1	5	8	0									
徳島	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	6	4	0	1	0	1	0	0									
愛媛	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	7	6	1	2	1	0	1	1									
高知	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	5	5	2	1	0	0	2	0									
福岡	0	5	14	6	3	0	0	4	9	1	1	7	27	23	4	1	7	14	4	2									
佐賀	0	1	3	0	0	0	0	1	4	1	1	0	7	6	0	1	0	5	1	0									
長崎	0	0	1	1	0	0	0	1	0	6	1	1	10	6	1	1	0	10	4	0									
大分	1	2	11	3	0	0	0	2	0	0	1	2	15	3	0	1	2	1	0	0									
宮崎	0	0	4	2	0	0	0	1	7	0	1	1	8	14	0	1	0	1	3	0									
熊本	1	0	2	3	0	0	0	1	1	0	1	1	6	9	1	1	0	1	1	0									
鹿児島	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	1	4	16	14	0	1	4	3	9	0									
沖縄	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	4	0	0	0	0	0	0									

	勤勉手当支給月数																				
	b. 3月議会において実施					c. 協議中					a. 常勤と同様の支給月数					b. 常勤未満の支給月数					
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	
全国計	7	16	178	124	11	1	7	122	131	22	47	56	252	151	22	1	6	39	25	2	
北海道	0	0	15	20	1	0	0	4	22	0	1	4	4	5	0	0	0	0	0	1	0
青森	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0
岩手	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
宮城	0	0	0	0	0	0	0	3	1	2	1	2	0	1	0	0	0	0	1	1	0
秋田	0	0	2	0	0	0	1	2	1	0	1	0	4	0	0	1	0	0	0	0	0
山形	1	1	7	7	0	0	0	6	12	3	1	1	2	4	0	0	0	0	0	0	0
福島	0	0	5	16	0	1	0	3	10	1	1	1	6	14	0	0	0	0	0	6	0
新潟	0	0	3	0	0	0	0	6	0	0	1	1	3	0	0	0	0	10	0	0	0
群馬	0	0	0	0	0	0	0	6	8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
栃木	0	0	4	2	0	0	0	2	0	0	2	1	6	4	0	0	0	0	0	0	0
茨城	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0
埼玉	0	1	3	1	0	0	0	0	1	0	1	1	14	11	0	0	0	0	0	0	0
東京	0	0	4	0	0	0	0	12	0	0	2	1	11	0	0	0	0	1	0	0	0
千葉	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	7	1	0	0	0	0	0	0	0
神奈川	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	1	5	7	1	0	0	0	0	0	0	0
山梨	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	12	8	5	0	0	0	0	0	0
長野	0	0	2	3	0	0	1	8	16	5	2	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0
富山	0	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	2	11	4	0	0	0	0	0	0	0
石川	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
福井	0	1	6	0	0	0	0	0	0	0	2	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0
静岡	0	0	4	1	0	0	2	3	2	0	1	0	5	1	0	0	0	1	0	0	0
愛知	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1	3	1	0	0	0	0	1	0	0
岐阜	0	1	4	1	0	0	0	5	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	3	1	0
三重	0	2	9	5	0	0	0	3	3	0	1	0	2	5	1	0	2	5	5	1	0
滋賀	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0
京都	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
奈良	0	0	3	2	0	0	0	2	2	0	1	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0
和歌山	0	0	1	2	1	0	0	1	1	0	1	2	1	3	0	0	0	0	0	1	0
大阪	2	0	15	2	1	0	0	5	1	1	0	4	18	1	2	0	0	0	0	1	0
兵庫	0	0	13	6	0	0	0	5	4	3	1	3	32	6	3	0	0	1	0	0	0
岡山	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
広島	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0	0	0	0	1	0
鳥取	0	0	0	6	0	0	0	0	2	0	0	0	2	11	0	0	0	0	0	0	0
島根	0	1	7	11	3	0	0	0	0	1	1	0	6	11	4	0	0	0	0	0	0
山口	0	1	5	0	0	0	0	4	6	0	1	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0
香川	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	4	9	0	0	0	0	0	0	0
徳島	0	0	4	3	0	0	0	2	2	1	1	0	4	1	0	0	0	0	0	1	0
愛媛	0	0	2	0	0	0	0	5	3	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
高知	0	2	5	2	2	0	0	1	2	0	1	0	1	3	1	0	0	0	0	0	0
福岡	0	0	9	12	1	0	0	4	7	1	1	7	12	10	2	0	0	8	4	1	0
佐賀	0	0	1	0	1	0	1	2	5	1	1	0	7	3	1	0	0	0	0	0	0
長崎	0	0	0	1	0	0	1	2	2	1	1	1	9	5	0	0	0	0	1	1	0
大分	0	0	9	2	0	0	0	3	1	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0
宮崎	0	1	5	5	0	0	0	2	6	0	1	1	6	7	0	0	0	0	0	0	0
熊本	0	1	1	5	1	0	0	3	2	0	1	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0
鹿児島	0	0	12	4	0	0	0	2	4	0	1	4	8	13	0	0	0	4	4	1	0
沖縄	1	1	2	2	0	0	0	0	1	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0

	(10)会計年度任用職員の処遇改善を行うこと																			
	要求した										結果									
											a. 給料(報酬)・手当の改善を勝ち取った					b. 給料(報酬)について昇給(幅・上限等)等の運用改善を勝ち取った				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	0	11	133	110	17	37	65	422	322	38	12	29	87	53	5	0	2	7	4	2
北海道	0	0	0	4	0	1	4	34	64	1	0	4	1	1	0	0	0	0	0	0
青森	0	0	5	2	0	1	1	5	5	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
岩手	0	0	2	3	0	2	0	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮城	0	0	4	1	2	1	2	3	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1
秋田	0	1	3	1	0	1	1	7	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
山形	0	0	0	0	0	1	1	13	23	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福島	0	0	4	12	1	1	1	8	17	0	0	1	1	9	1	0	0	0	1	0
新潟	0	0	3	0	0	1	1	17	3	0	1	1	9	0	0	0	0	0	0	0
群馬	0	0	6	8	0	0	0	6	9	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
栃木	0	0	1	0	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
茨城	0	0	1	1	0	1	0	10	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
埼玉	0	0	0	0	0	0	1	13	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
東京	0	0	4	0	0	2	1	15	0	0	2	1	5	0	0	0	0	0	0	0
千葉	0	0	1	0	0	0	1	9	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0
神奈川	0	0	4	0	0	2	3	9	0	1	1	5	1	0	0	0	0	1	1	0
山梨	0	0	0	1	1	1	1	12	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
長野	0	1	6	15	3	2	0	12	15	1	2	0	5	1	0	0	0	0	0	0
富山	0	0	0	1	1	1	2	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
石川	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福井	0	0	0	0	0	2	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
静岡	0	2	5	2	0	1	3	15	6	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
愛知	0	0	2	0	0	0	2	5	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0
岐阜	0	1	6	0	0	0	1	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
三重	0	0	6	2	0	1	2	13	11	2	1	2	12	11	2	0	0	0	0	0
滋賀	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
京都	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
奈良	0	0	3	3	0	0	1	6	3	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0
和歌山	0	0	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0
大阪	0	0	1	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
兵庫	0	0	8	7	3	1	3	39	10	5	1	2	18	3	1	0	2	1	0	0
岡山	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
広島	0	0	0	1	0	0	1	3	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0
鳥取	0	0	0	3	0	0	0	2	15	0	0	0	2	13	0	0	0	0	0	0
島根	0	1	1	0	0	0	0	7	11	4	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
山口	0	0	4	6	0	1	1	13	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
香川	0	1	3	0	0	1	1	7	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
徳島	0	0	3	3	1	0	0	7	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
愛媛	0	0	7	3	0	2	1	4	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
高知	0	2	5	3	0	0	2	6	4	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
福岡	0	0	7	10	1	1	6	26	20	3	1	4	11	7	1	0	0	1	1	0
佐賀	0	1	1	3	1	0	1	8	7	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
長崎	0	0	2	1	1	1	1	11	4	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
大分	0	0	11	3	0	1	2	14	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮崎	0	0	0	1	0	1	1	8	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
熊本	0	1	3	5	1	1	1	7	13	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
鹿児島	0	0	6	2	0	1	4	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
沖縄	0	0	1	1	0	0	1	1	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0

											(11)会計年度任用職員の休暇等について、常勤職員との権衡をはかること									
	c. 協議を行ったが勝ち取れなかった					d. 継続協議中					要求した					結果				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	18	17	150	153	16	7	17	151	81	14	42	56	381	286	37	4	11	19	12	1
北海道	1	0	23	55	0	0	0	11	7	0	1	4	34	67	1	1	0	1	0	0
青森	1	0	0	0	0	0	1	5	4	0	1	1	4	3	0	1	0	0	0	0
岩手	2	0	6	3	0	0	0	0	0	0	2	0	6	3	0	0	0	1	0	0
宮城	0	0	0	0	0	1	0	3	0	1	1	1	3	0	2	0	0	0	0	0
秋田	0	0	3	0	0	0	1	3	0	0	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0
山形	1	1	13	22	3	0	0	0	0	0	1	1	13	23	3	0	0	0	0	0
福島	1	0	0	1	0	0	0	7	9	0	1	0	7	16	0	0	0	0	3	0
新潟	0	0	2	0	0	0	0	4	0	0	1	0	14	2	0	0	0	0	0	0
群馬	0	0	0	1	0	0	0	3	8	0	0	0	4	6	0	0	0	0	0	0
栃木	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0
茨城	1	0	1	0	0	0	0	5	1	0	1	0	10	0	1	0	0	0	0	0
埼玉	0	1	11	11	0	0	0	0	0	0	1	1	13	11	0	0	0	0	0	0
東京	0	0	9	0	0	0	0	1	0	0	2	1	14	0	0	2	1	2	0	0
千葉	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0
神奈川	1	0	3	0	0	0	0	5	0	1	2	0	7	1	1	0	0	0	1	0
山梨	1	1	12	9	6	0	0	0	0	0	1	1	12	9	6	0	0	0	0	0
長野	0	0	1	3	0	0	0	5	7	0	1	0	12	9	1	0	0	2	0	0
富山	1	2	4	3	0	0	0	3	1	0	1	2	7	4	0	0	0	0	0	0
石川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
福井	2	1	7	0	0	0	0	0	0	0	2	1	7	0	0	0	0	0	0	0
静岡	0	0	1	2	0	0	2	6	0	0	1	3	15	6	1	0	0	0	1	0
愛知	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	3	0	0	0	1	0	0	0
岐阜	0	1	2	0	0	0	0	2	0	0	1	1	6	1	0	0	0	0	0	0
三重	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	8	5	1	0	0	0	0	0
滋賀	0	1	2	0	0	1	0	1	0	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0
京都	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
奈良	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0
和歌山	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	1	3	1	0	0	0	0	0
大阪	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	4	6	0	0	0	0	3	0	0
兵庫	0	0	8	2	1	0	0	12	5	3	1	3	28	11	3	0	1	0	2	0
岡山	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
広島	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3	2	0	0	0	0	1	0
鳥取	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	15	0	0	0	1	1	0
島根	0	0	6	10	3	0	0	0	0	0	0	0	6	10	3	0	0	1	0	0
山口	0	0	0	0	0	1	1	11	4	0	1	1	11	5	0	0	0	0	0	0
香川	1	1	7	9	2	0	0	0	0	0	1	1	7	9	2	0	0	3	0	0
徳島	0	0	2	3	0	0	0	3	2	2	1	0	5	3	0	0	0	0	0	0
愛媛	2	0	0	0	0	0	0	2	3	1	2	1	6	3	0	0	0	1	0	0
高知	0	0	3	1	1	1	2	2	2	0	1	2	5	4	1	0	0	0	1	0
福岡	0	1	10	6	0	0	1	4	6	2	1	7	25	18	3	0	3	1	2	1
佐賀	0	1	4	3	0	0	0	3	4	1	0	1	8	6	0	0	0	0	0	0
長崎	1	1	4	3	0	0	0	6	1	1	1	1	10	5	6	0	0	1	0	0
大分	0	0	0	0	0	1	2	14	3	0	1	2	14	3	0	0	0	0	0	0
宮崎	0	0	1	1	0	1	0	4	2	0	1	1	6	2	0	0	0	2	0	0
熊本	1	0	0	1	0	0	0	4	5	1	1	1	7	13	1	0	0	0	0	0
鹿児島	1	4	2	2	0	0	0	3	1	0	1	4	7	5	0	0	4	0	0	0
沖縄	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0

	(12)職場実態を踏まえ、必要な人員を確保すること																								
	b. 協議を行ったが勝ち取れなかった										c. 継続協議中					要求した					結果				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合					
全国計	23	17	148	153	14	11	21	183	87	15	40	46	368	349	45	6	5	41	34	2					
北海道	0	0	20	55	0	0	4	14	11	1	1	4	34	67	1	0	0	1	2	1					
青森	0	0	0	0	0	0	1	5	3	0	1	0	4	10	0	0	0	1	0	0					
岩手	2	0	5	3	0	0	0	0	0	0	2	0	7	3	0	0	0	0	0	0					
宮城	0	1	0	0	0	1	0	3	0	2	1	2	4	0	2	0	0	0	0	1					
秋田	0	0	3	0	0	1	1	3	0	0	1	0	7	1	0	0	0	0	0	0					
山形	1	1	13	22	3	0	0	0	0	0	1	1	13	23	3	1	0	2	8	0					
福島	1	0	0	4	0	0	0	8	11	0	1	1	7	23	0	0	0	0	2	0					
新潟	1	0	3	0	0	0	0	7	0	0	1	1	16	4	0	0	0	2	0	0					
群馬	0	0	0	1	0	0	0	4	5	0	0	0	6	8	1	0	0	0	0	0					
栃木	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	2	1	4	7	0	0	0	0	0	0					
茨城	1	0	2	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
埼玉	0	1	10	11	0	1	0	1	0	0	0	1	13	11	0	0	0	0	0	0					
東京	0	0	1	0	0	0	0	11	0	0	2	1	12	0	0	0	0	1	0	0					
千葉	0	0	4	0	0	0	0	2	0	0	0	1	9	1	0	0	0	1	0	0					
神奈川	2	1	2	0	0	0	0	7	1	1	2	3	8	0	1	0	2	2	0	0					
山梨	1	1	12	9	6	0	0	0	0	0	1	1	12	9	6	0	0	0	0	0					
長野	0	0	3	2	0	0	0	7	4	0	2	0	11	27	3	0	0	1	3	0					
富山	1	1	4	3	0	0	0	3	1	0	1	2	11	4	1	1	2	6	1	0					
石川	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	4	0	0	0	0	0					
福井	2	1	6	0	0	0	0	1	0	0	2	1	7	0	0	0	0	0	0	0					
静岡	1	0	1	0	0	0	2	6	1	0	1	3	15	6	1	1	0	1	0	0					
愛知	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	7	0	0	0	0	1	0	0					
岐阜	0	0	3	0	0	1	1	1	0	0	0	1	6	1	0	0	0	0	0	0					
三重	0	0	3	3	0	0	0	5	2	0	1	2	12	12	1	0	0	2	3	0					
滋賀	0	1	2	0	0	1	0	1	0	0	1	1	12	3	0	0	0	0	0	0					
京都	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0					
奈良	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	1	1	5	5	0	0	0	1	0	0					
和歌山	0	2	0	0	1	0	0	0	3	0	1	2	3	6	1	0	0	1	2	0					
大阪	0	0	0	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
兵庫	1	1	9	2	0	0	1	16	6	2	0	0	21	9	2	0	0	2	0	0					
岡山	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	2	0	0	0	0	0	0					
広島	0	0	1	1	0	0	0	2	1	0	0	1	2	3	0	0	0	1	0	0					
鳥取	0	0	0	5	0	0	0	0	4	0	0	0	2	15	0	0	0	0	0	0					
島根	0	0	5	10	3	0	0	0	0	0	1	1	4	6	2	0	0	0	0	0					
山口	0	0	0	1	0	1	1	11	4	0	1	0	11	4	0	0	0	0	0	0					
香川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	9	2	1	0	0	0	0					
徳島	0	0	2	3	0	1	0	2	1	0	1	0	7	4	0	0	0	1	1	0					
愛媛	2	0	0	0	0	0	0	3	1	0	2	1	3	6	1	2	0	0	0	0					
高知	0	0	3	1	0	1	2	2	2	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0					
福岡	1	2	15	8	0	0	1	10	8	2	1	5	21	20	4	0	0	7	9	0					
佐賀	0	1	5	3	0	0	0	3	3	1	1	0	9	7	3	0	0	1	1	0					
長崎	1	1	3	3	1	0	0	6	2	5	1	1	10	6	6	0	0	1	1	0					
大分	0	0	0	0	0	1	2	14	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
宮崎	0	1	1	0	0	1	0	3	1	0	1	0	5	6	0	0	0	1	0	0					
熊本	1	1	0	1	0	0	0	4	5	1	1	1	7	17	0	0	1	1	1	0					
鹿児島	1	0	4	1	0	0	0	3	3	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0					
沖縄	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0					

(13) 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

方法

a. 機関会議(職場集会等含む)を実施した

b. 職場委員が職場ごとに意見を集約した

c. 執行部がアンケートを配布した  
(人権期要求アンケートの取り組み含む)

d. 執行部が検討し作成した

	a. 機関会議(職場集会等含む)を実施した					b. 職場委員が職場ごとに意見を集約した					c. 執行部がアンケートを配布した (人権期要求アンケートの取り組み含む)					d. 執行部が検討し作成した					
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	
全国計	30	43	169	112	14	16	19	135	112	16	17	12	114	87	14	22	36	258	194	24	
北海道	1	4	9	20	0	0	0	20	26	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	14	0
青森	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	7	9	0
岩手	1	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	0	0
宮城	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	0	1	0
秋田	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	3	1	0	0	0	4	0	0	0
山形	1	0	6	11	2	0	0	1	3	0	0	0	2	6	0	0	1	3	3	1	0
福島	1	0	3	3	0	0	0	2	6	0	0	0	4	8	0	1	1	4	15	1	0
新潟	0	1	7	0	0	0	0	5	0	0	0	0	12	1	0	1	0	7	1	0	0
群馬	0	1	1	3	0	2	0	1	1	0	2	1	3	6	0	1	1	6	7	0	0
栃木	2	1	10	9	0	0	0	4	4	0	0	0	3	2	0	2	1	11	9	0	0
茨城	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	4	1	1	0
埼玉	0	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	1	0	1	1	15	10	0	0
東京	2	1	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	2	1	4	0	0	0
千葉	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	1	4	1	0	0
神奈川	0	3	6	0	0	0	1	3	0	0	2	0	2	0	0	0	1	6	0	0	0
山梨	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	12	9	0	0	0	0	0	0	0
長野	0	0	6	10	0	2	0	4	10	1	0	0	6	18	1	0	0	10	9	0	0
富山	1	2	7	2	2	1	2	5	2	0	1	1	7	2	1	0	2	7	5	2	0
石川	1	1	1	1	1	0	2	1	1	2	1	2	1	0	3	1	1	2	0	3	0
福井	2	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	5	0	0	0
静岡	1	2	7	2	0	0	0	4	2	1	1	0	3	2	0	1	3	7	2	0	0
愛知	0	0	1	0	0	0	2	4	1	0	0	1	0	0	0	0	1	7	0	1	0
岐阜	0	1	4	1	0	0	0	2	1	0	0	0	2	0	0	1	0	7	0	0	0
三重	1	0	5	5	1	0	0	2	5	1	1	0	2	4	1	1	2	12	11	1	0
滋賀	0	0	0	1	1	1	0	4	2	0	0	0	8	1	0	0	1	1	0	2	0
京都	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
奈良	1	1	3	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	5	5	0	0
和歌山	1	1	3	3	0	1	0	2	3	1	0	1	1	2	0	1	0	2	1	0	0
大阪	0	4	7	1	1	0	0	2	1	0	0	0	1	1	0	0	4	6	2	0	0
兵庫	1	2	14	4	1	0	0	6	3	3	0	1	12	2	1	0	1	23	6	4	0
岡山	1	1	2	0	0	0	1	1	0	0	2	0	2	2	1	2	0	1	0	0	0
広島	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	3	0	0
鳥取	0	0	0	5	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	1	6	0	0
島根	1	1	3	3	2	1	1	7	11	4	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
山口	1	1	3	2	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0
香川	1	1	5	9	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
徳島	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	0	1	0	5	3	0	0
愛媛	2	0	1	2	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	2	1	4	3	1	0
高知	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	4	2	0
福岡	1	4	11	5	0	0	4	9	8	2	0	0	3	4	0	0	2	10	13	2	0
佐賀	0	0	2	1	2	1	0	2	1	0	1	0	1	1	0	0	1	9	8	1	0
長崎	0	1	6	0	0	0	1	6	2	0	1	1	0	1	5	0	1	6	5	1	0
大分	1	2	14	3	0	1	2	14	3	0	0	0	0	0	0	1	2	14	3	0	0
宮崎	1	1	4	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	6	0	0
熊本	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	2	3	0	0	1	4	10	0	0
鹿児島	1	1	1	0	0	0	0	2	3	0	0	1	0	1	0	1	3	10	11	0	0
沖縄	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	3	0	0

	(14)会計年度任用職員の意見・要望をどのように集約したか																			
	方法																			
	e. 集約していない					a. 要求書作成にあたりアンケート等を行った					b. 全員集会等を開催するなどして、意見・要望を集約した					c. チェックリスト等を活用して点検をしたか(給与決定の基準、休暇等について常勤職員との間に不合理な格差がないか確認している)				
	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合	都道府県	県都政令市	都市特別区	町村	事務組合広域連合
全国計	1	2	14	32	4	13	6	48	16	9	10	15	68	22	10	9	11	67	52	15
北海道	0	0	0	14	0	0	0	3	1	0	1	4	4	0	1	0	0	0	0	0
青森	0	0	0	4	0	1	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
岩手	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
宮城	0	0	1	2	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
秋田	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
山形	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福島	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1
新潟	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0
群馬	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
栃木	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
茨城	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0
埼玉	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
東京	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
千葉	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0
神奈川	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	1	3	0	0
山梨	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	12	9	6	6
長野	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0
富山	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	11	5	0	0
石川	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1
福井	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
静岡	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0
愛知	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
岐阜	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
三重	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	3	0	1
滋賀	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
京都	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
奈良	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	1	0
和歌山	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	2	0
大阪	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
兵庫	0	0	3	3	0	0	0	10	1	0	1	0	14	1	2	0	0	2	3	2
岡山	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
広島	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	1	0
鳥取	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
島根	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	4	6	4	1	0	2	5	0
山口	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0
香川	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	9	1	1
徳島	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
愛媛	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	2	0	0
高知	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0
福岡	0	0	0	0	0	0	2	3	4	0	1	2	9	3	0	0	1	6	6	1
佐賀	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
長崎	0	0	0	0	0	1	1	0	0	5	0	0	2	0	0	0	0	1	1	1
大分	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宮崎	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	1	3	0
熊本	0	0	0	1	1	0	0	3	1	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0
鹿児島	0	0	3	2	0	1	0	0	1	0	1	0	4	1	0	0	1	2	2	0
沖縄	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### Ⅲ 2024春闘方針（案）について

#### <補強修正箇所のみ提案>

#### I 経済・雇用の情勢と2024連合春闘のポイント

##### 1. 経済と雇用の情勢

1. コロナ禍からの社会活動の再開により、世界経済が回復基調にあった中、ロシアのウクライナ侵攻に加え、中東情勢の緊迫化の懸念から、エネルギー価格や原材料価格などが高騰しており、世界的なインフレが続いています。OECDが9月11月に発表した「世界経済見通し」―「2023年世界経済見通し中間報告書」―では、金融引き締めなどを背景に、2023年の世界全体の経済成長率の予測は0.1ポイント下方修正され、2.9%となりました。また、2024年の世界成長率はこれまでの2.7%との見通しが維持されましたが、イスラエルとイスラム組織ハマスの対立による地政学的な緊張の高まりから、エネルギー価格の上昇や貿易の混乱などが成長の鈍化やインフレ加速につながるリスクがあるとしています。インフレは鈍化しているものの、今後も持続して市場が混乱する可能性があるとした上で、「世界経済の成長は引き続き弱い」としています。
2. 国内においても、社会活動がコロナ禍以前に戻りつつある中、9月12日に発表された日銀短観では、景気判断を示す指数が、大企業製造業は23期連続の改善、非製造業は32年ぶりの高い水準となったもののほか、中堅・中小企業の製造業はプラスに転じたマイナス5ポイントの結果となりました。一方また、3ヵ月後の景気見通しは、大企業・中小企業の製造業・非製造業いずれも製造業はほ

ぼ横ばい、大企業非製造業は今回より6ポイントの悪化が見込まれています。

3. 総務省が9月10日に発表した家計調査（確報）では、2人以上の世帯の実質消費支出（対前年同月比）は、物価高の状況下で各家庭の節約志向が強まったことから、マイナス2.58%と78ヵ月連続の減少となり、個人消費の低迷につながっています。こうした背景には、物価高に賃金上昇が追いついていないことがあげられます。毎月勤労統計調査の9月10月分結果（確速報）では、名目賃金は前年同月比0.61.5%増の279,1727,700円と増加したものの、実質賃金は2.3%減でマイナス幅は9月の2.9%減から縮小したものと198ヵ月連続のマイナスとなりました。
4. また、9月10日に発表された有効求人倍率（季節値調整）は、7～8月と同様1.3029倍とほぼ横ばいで、物価高による利益圧迫の影響から建設業や製造業などの一部業種は求人が出せずに減っている状況にあるものの、飲食業などの求人数が伸びており、多くの産業で人手不足の状況が続いています。公務でも同様に、地域や職種によっては、採用募集をしても応募が少ないという状況にあります。総務省の2021年地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果では、地方公務員の競争試験受験者数は、465,028人と前年度比で3,502人減少しており、中途採用試験の影響等から下げ止まりの傾向が見

られるものの、減少傾向が続き、低水準にとどまっています。そのことから、魅力ある公務職場とするために、賃金・

労働条件や働き方の改善などに取り組むとともに、人員確保に取り組むことが重要です。

## 2. 2024連合春闘のポイント

1. 日銀が10月末に公表した物価見通しでは、2023～2024年度の物価上昇率を2.8%と上方修正し、引き続き物価上昇が続く見込みとされています。連合は2024春季生活闘争基本構想において、

「経済・賃金・物価が安定的に上昇する経済社会に転換を図る正念場として、物価上昇を上回る持続的な賃上げをめざすことを基本スタンスに掲げました。

## II 自治労2024春闘の意義と重点課題

### 1. 自治労春闘に取り組む意義

4. また、2023年8月の第97回定期大会で確認された第6次組強計画では、「単組活動の（再）活性化」を4年間の組織課題の中心とし、力点を「単組の強化・底上げと組織率の向上」に置くこととしています。そのことを踏まえ、春闘すべての取り組みに若手組合員や女性組合員の参画（あらゆる場面での30%以上の参画など）を追求するなど、2024春闘の実践を通じ、単組活動を活性化することを意識して取り組むことが重要です。とともにまた、春闘の取り組みにあわせて、新規採用者の組織化はもちろんのこと、組織化、3割程度の組織率にとどまる高齢

層職員（役職定年者、定年前短時間再任用職員、暫定再任用職員）、組織率1割に満たない会計年度任用職員の組織化にも積極的に取り組み、当事者の声をもとに要求・交渉に取り組むこともむことが重要です。あわせて、同定期大会で「男女がともに担う自治労計画」を継承し新たに策定された「自治労ジェンダー平等推進計画」を踏まえ、組合活動のあらゆる機会における女性の参画促進やLGBTQ+の差別解消などの取り組みも行っていかなければなりません。そうした春闘の取り組みを通じて、組織強化と活性化をはかっていくことが不可欠です。

### 2. 2024春闘の重点課題

4. この間、コロナ禍や大規模災害などへの対応から、公共サービスの重要性・必要性が広く再認識される一方で、体制の脆弱性も課題として浮き彫りになりました。さらに、この物価高騰下においては、行政運営等にかかる経費も増大している

ことから、国・自治体に対して、改めて必要な財源の確保を求めていかなければなりません。そうしたことから、引き続き、「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンなどに取り組み、行き過ぎた市場主義により切り詰められてきた公

共サービスの提供体制の再整備・充実をめざします。加えて、今後の大規模災害や緊急時対応も想定した上で、適正な人員確保・人員増を求め、労使交渉や予算要求に取り組む必要があります。

6. こうした点を踏まえ、2024春闘では、以下を重点課題とし、取り組みを進めます。

#### <自治労2024春闘の重点課題>

- ① 公務職場の賃金・労働条件改善  
・賃金の運用改善にむけた「1単組・1要求」を行うこと（P●34●.（2）参照）
- ② 職場実態に見合った人員確保にむ

け、職場点検と要求・交渉に取り組むこと（P●37.（3）、P●42. 2. 参照）

- ③ 働きやすい職場をめざし、カスタマーハラスメントの実態把握と防止対策をはかること（P●36.（2）参照）
- ④ 2024春闘期での決着をめざし、民間職場等の賃金・労働条件改善をはかること（P●38. 1. 参照）
- ⑤ 職場討議や学習会など組合員からの意見を集める機会を確保するとともに、その意見をもとに要求書を作成し、組織の強化・活性化をはかること（P●44. 1. 参照）

### Ⅲ 公務職場の賃金・労働条件改善

#### 2. 働きやすい職場の実現にむけたワークルールの徹底

##### （3）人員確保の取り組み

1. 人員確保は職員の労働条件に関わる重要な要求です。単組は、人員確保要求チェックリスト<資料1-5>などを活用して、春闘期に職場オルグを行います。また、人員配置の実態などの職場点検を実施し、安全衛生委員会で報告された、職場単位の欠員や減員の現状、年間の時間外労働、年休・代休の取得状況やテレ

ワークの実態等を把握・分析し、人員確保の交渉を全単組で実施します。そして、6月の2024人員確保闘争の取り組みにつなげます。

具体的な取り組みについては、「地域公共サービスの維持・改善にむけた人員確保などの取り組み」（P●41参照）で示します。

### Ⅳ 2024春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善

#### 1. 公共民間単組

1. 賃上げ要求は、2024連合春闘方針等を踏まえて、「平均賃上げ要求●●●●●17,500円以上（賃金カーブ維持分4,500

円＋生活維持・向上分●●●●●10,000円以上＋格差是正・歪み是正分●●●●●3,000円）」以上を要求の基準とします。

7. 原材料やエネルギーコスト等の高騰に係る総務省通知（2022年10月）および最低賃金の引き上げ、さらには、2023年11月に内閣官房・公正取引委員会が公表した

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、事業者に対し自治体との協議、財源の確保を求めます。

## 2. 全国一般など地場中小民間単組

1. 賃上げ要求は、全国一般2024春闘調査をもとに、連合春闘方針における中小組合の取り組み方針を踏まえ、「平均賃上げ要求●●,●●●●17,500円以上（賃金

カーブ維持分●,●●●●4,500円＋生活維持・向上分●●,●●●●10,000円以上＋格差是正・歪み是正分●,●●●●3,000円）」とします。

## 4. 民間交通単組

1. 交通職場は、交通事業従事者の処遇改善のため県本部に結集し、賃金、労働条件をはじめとした諸課題の要求に取り組みます。具体的な賃上げについては、2024連合および交運労協春闘方針を踏ま

え、5%以上（定期昇給分2%プラス賃上げ分3%以上）の引き上げを要求し、まず（※%の数値は12月に確定）を掲げるとともに、可能な限り産業間格差是正に努めることとします。

## V 地域公共サービスの維持・改善にむけた人員確保などの取り組み

### 1. 基本的な考え方

2. 一方、公務職場全般においては、職員を募集しても応募が少ない、あるいは応募がないという状況が続いており、とりわけ専門職において顕著です。急増・多様化する行政ニーズに対応する人員の確保が追い付いておらず、現場は厳しい人員不足の中での行政運営を迫られています。コロナ禍の影響により、医療部門の人員数は前年比で微増となりましたが、場当たり的な対応でなく、将来を見据え安定したサービスを提供できるだけの人員の確保が継続的に必要です。これはどの部門においてもいえることです。

が進みました。一方で、体制の脆弱性も課題として露呈したことから、質の高い公共サービスを安定的に提供するため、春闘期から、人員確保にむけた職場点検と、政策・予算の観点も含めた人員確保要求・交渉に取り組んでいかなければなりません。むととも、

5. 公共サービスとそれを支える労働者の重要性と必要性について、社会的な認知

6. さらには、物価が高騰し、原材料価格や人件費などが上昇する中で、行政運営等にかかる経費も増大しており、現行の地方一般財源総額では不十分であることから、国に対して、物価上昇分や行政ニーズを踏まえた財源の確保を強く求めていかなければなりません。また、この物価高騰下においては、公共民間職場へ

の影響も大きいことから、自治体に対して、2023年11月に内閣官房・公正取引委員会が公表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、適切な対応を求めていく必要があります。

そうしたことから、質の高い公共サービスの提供に必要な予算・財源の確保は

喫緊の課題として、春闘期から、人員確保の取り組みとあわせて、地方自治体の議会や地方団体等への要請行動、地域アピール行動などとも連動させ、総合的な取り組みとして進めていくことが重要です。

## VI 春闘の取り組みを通じた組織の強化・活性化と闘争体制の確立

### 2. ジェンダー平等の推進

2023年8月の第97回定期大会で「男女がともに担う自治労計画」を継承し、新たに策定された「自治労ジェンダー平等推進計画」を決定しました。同計画を踏まえ、組合活動のあらゆる機会における女性の参画促進や、LGBTQ+の差別解消などの取り組みも行っていく必要があります。ジェンダー平等の推進については、6月を推進月間として取り組むこととしていますが、春闘期から単組は以下に取り組むこととします。（県本部および本部の具体的な取り組みについては、第2号議案「当面の闘争方針（案）」を参照のこと）

ア 春闘の取り組みへの女性組合員の積極的な参画

イ 「ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト」＜資料3-4＞を活用した職場の点検・把握、課題の洗い

出し

ウ 男女間の賃金格差の点検・把握、課題の洗い出し（●ページ参照）

エ 多くが女性である会計年度任用職員の処遇改善（●ページ参照）

オ 両立支援の促進、ワークライフバランスの実現にむけた休暇、勤務時間制度の改善

カ 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や固定的性別役割分担意識に関する学習会の開催

キ LGBTQ+に関する学習会の開催

ク セクハラ、マタハラなど、あらゆるハラスメントの一掃（現状把握、研修など防止対策の強化、窓口設置と相談しやすい体制整備）

ケ 上記の点検に基づく課題に関する要求・交渉の実施

### 23. 闘争体制の確立と統一行動日等の設定

#### (2) 要求提出・交渉ゾーンと自治労全国統一行動日の設定

1. 2024春闘は、2月5日の連合2024春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会を起点に、全国における春闘の諸行動が

本格化し、民間大手のヤマ場は3月第●3週（回答ゾーン3月●11～●15日、最大のヤマ場は3月●12～●14日）に設定されます。持続的な賃上げにむけ、積極的に連合春闘に参画します。

2. 自治労も、全組合員が参加する「自治労3・15全国統一行動」を3月15日に配置するなど、以下の通り要求提出・交渉の取り組みを強化します。

＜自治労2024春闘の取り組み日程＞

② 統一交渉ゾーン

3月11～14+5日に設定し、全単組が結集して統一行動日にむけて交渉を強化します。

3. また、公務員連絡会は、2024春闘の対政府・人事院交渉にあわせ、以下の通り3次

にわたる全国統一行動日を設定しています。自治労も公務員連絡会の統一行動日に結集し、時間外職場集会の開催、ビラ、機関紙等の配布により要求内容や交渉状況の共有・周知などに取り組みます。

① 第1次：2月●21日（時間外職場集会等）

② 第2次：3月●12日（上記「2.」参照）

③ 第3次：3月●22日（時間外職場集会等）

## 34. 春闘教宣物

## <全体日程>

	連合・公務労協・公務員連絡会	本部	県本部・単組	職場要求に基づく単組オルグ
2月	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5日 2024春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会</li> </ul> <p>【公務労協・公務員連絡会】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 16日 公務労協公共サービスキャンペーン・春闘開始中央集会</li> <li>・ ●20日 要求書提出（国家公務員制度担当大臣・人事院総裁）</li> <li>・ ●21日 第1次全国統一行動</li> <li>・ ●1日 要求書提出（人事院総裁）</li> <li>・ 16日 公務労協公共サービスキャンペーン・春闘開始中央集会</li> </ul>	<p>【本部⇔県本部】</p> <p>県本部オルグ（2月中）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 29日 第2回拡大闘争委員会（スト批准投票の結果確認・闘争指令権確立宣言）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ スト批准投票の実施 →・16日 本部へ結果報告</li> <li>・ 職場点検の実施</li> <li>・ チェックリスト等の活用・実施</li> <li>・ 当局への要求書提出 →・7～15日 要求書提出ゾーン（遅くとも2月末までに全単組提出）</li> <li>・ 第1次全国統一行動（時間外職場集会等）</li> </ul>	
3月	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1日 2024春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会</li> <li>・ ●4日 2024春闘決起集会（交運労協・連合交通運輸部門連絡会主催）</li> <li>・ 6日 36（サブログ）の日</li> <li>・ 8日 国際女性デー中央集会</li> </ul> <p>【民間大手】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ●12～●14日 ヤマ場</li> <li>・ ●11～●15日 回答ゾーン</li> </ul> <p>【公務労協・公務員連絡会】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ●12日 書記長クラス交渉 第2次全国統一行動</li> <li>・ ●19日 回答指定日 委員長クラス交渉（人事院総裁）</li> <li>・ 21日 回答指定日 委員長クラス交渉（国家公務員制度担当大臣）</li> <li>・ ●22日 第3次全国統一行動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 6日 地域へのアピール行動の全国統一行動日</li> </ul> <p>全国一般評議会 回答指定ゾーン</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ●11～●15日 先行組合回答ゾーン</li> <li>・ ●18～●31日 3月月内決着集中回答ゾーン</li> </ul> <p>11～15日 自治労統一交渉ゾーン</p> <p>15日 自治労3・15全国統一行動日</p> <p>民間：ストライキ 公務：29分時間内食い込み集会</p>	<p>第3次全国統一行動（時間外職場集会等）</p>	
以降	<p>【連合】・4月5日 共闘推進集会</p>	<p>3～5月 ★新規採用者組合加入の取り組み</p> <p>6月 ★人員確保闘争・ジェンダー平等推進闘争月間</p>		

## 2024自治労春闘各章別資料

### 1 「Ⅲ 公務職場の賃金・労働条件改善」

1-1	2024春闘 自治体単組の要求モデル	●
1-2	会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト	●
1-3	職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデル	●
1-4	人員確保に関する要求モデル	61
1-5	人員確保要求チェックリスト	●
1-6	適正な労働時間管理のためのチェックリスト（解説）	●
	① 長時間労働是正のための単組チェックリスト	●
	② 使用者が講ずべき措置等に関するチェックリスト	●

### 2 「Ⅳ 2024春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善」

2-1	2024春闘 公共民間労組 要求モデル	71
2-2	安全かつ良質な公共サービスを実施するための 労働環境の整備に関する要求モデル	75
2-3	全国一般評議会の要求モデル	78
2-4	公営競技労働者の要求モデル	82
2-5	公共交通労働者の要求モデル	87

### 3 「Ⅵ 春闘の取り組みを通じた組織の強化・活性化と闘争体制の確立」

3-1	労使関係ルールに関する基本要求書（案）	●
3-2	労使関係ルールに関する協定書（案）	●
3-3	2024春闘 単組取り組みチェックリスト	●
3-4	ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト	89

< 1 - 4 >

※ 町、村、県の場合は「市」を町、村、県に置きかえていただくようお願いします。

## 人員確保に関する要求モデル

〇〇市長 〇〇〇〇様

〇〇市職員労働組合  
執行委員長〇〇〇〇

地方自治の確立にむけた貴職のご尽力に敬意を表します。

地方公務員の一般行政職員数は、増加に転じていますが、この間の人員削減により現場は限界に達しており、自治体職員は、住民の多様化する行政ニーズや業務量の増加に十分対応できない状況となっています。

通常業務に関しても十分な体制が確保されない中で、新型コロナウイルス感染症、大規模な災害など緊急時対応に人員を充てなければならず、多くの職場で人員不足による長時間労働が続くとともに、常勤の人員不足を補うために、会計年度任用職員が恒常的業務を行っている現状があります。さらに、過労やストレスにより心身の健康を害する職員も年々増え続け、業務全般に支障を来しています。若年層職員の離職率が増加傾向にあるなどの状況もあります。公務職場における働き方改革を進めるために、時間外労働の縮減とともに、必要な人員増をはかっていくことが重要です。

こうした観点から、私たちは、自治体業務・公共サービスの水準の維持・提供のため、下記の点について要求します。

### 記

#### 1. 労使関係について

- (1) 職場の存廃や業務の委託など、組織・機構を見直す場合は、労使協議を行うこと。
- (2) すでに取り交わしている労働協約・確認書について、尊重、遵守すること。また、変更する場合は、事前に協議し、団体交渉により決定すること。

#### 2. 人員確保について

- (1) 条例定数と実際の配置数の差について実態を明らかにすること。
- (2) 2025年4月の新規採用について、募集時期、条件等を明らかにすること。
- (3) 定年による退職者、中途退職者の減員については、新規採用職員で補充すること。

また、欠員については正規職員で補充すること。

- (4) 恒常的な業務に携わっている会計年度任用職員等の正規職員（任期の定めのない常勤職員のこと、以下同じ）化をはかること。
- (5) 各部課ごとの年間の時間外労働の時間数のデータを明らかにして、恒常的な残業が続いている職場については、正規職員の増員を行うこと。
- (6) 新規事業や事業拡大等を計画している職場では、企画段階からその内容を明らかにし、計画的な人員の増員を行い、適正に正規職員の配置と予算の確保をすること。
- (7) 地域の行政ニーズや職場実態を踏まえ、必要な人員を確保するため、「定数管理計画」を見直すこと。

### 3. 緊急時対応に必要な人員の確保について

- (1) 緊急時に大幅に増加すると予想される業務について検証し、該当する職場の配置を見直すこと。
- (2) 緊急時対応に必要な知識・技術の継承に留意した採用・配置を行うこと。

### 4. 定年引き上げへの対応について

- (1) 65歳への定年引き上げが完成する2032年度までについて、定年退職者、中途退職者、定年前再任用職員、暫定再任用職員の増減などの実態を把握し、安定した公共サービスを提供するための業務に必要な人員について、職員の中・長期的な年齢階層ごとの人員構成、職種ごとにシミュレーションを行いデータを示すこと。また、組織の新陳代謝を確保するため、条例定数の見直しや柔軟な運用により計画的な新規採用を確保すること。なお、採用計画は事前に明らかにし、協議すること。
- (2) 定年引き上げが完成するまでの間は、フルタイムの再任用制度により希望者全員65歳までの雇用を確保すること。とくに、年金支給開始年齢までは希望者全員の雇用を確実に確保すること。
- (3) 短時間の暫定再任用職員については定数外とすること。

### 5. 障害者雇用と働きやすい環境の整備について

- (1) 自治体の障害者の法定雇用率を遵守し、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているかについて、改めて点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。
- (2) 合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。
- (3) 障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用推進者」および「障害者職業生活相談員」を選任すること。

- 要求書モデルはあくまで参考です。各単組は、要求人数の一覧等を添付し、その内容に基づいた具体的な要求を設定し提出してください。

※ <調整中>持続可能な公共サービスの実現にむけた各職種別の人員確保に関しては、下記の項目も参考に取り組みを進めて下さい。

## 1. 公共サービスの拡充

- (1) 医療・福祉・交通などの地域公共サービスを維持・継続するために、国による各種交付金制度等を活用するなど、自治体としての財源確保を行うこと。またその際は、現場のニーズを十分に把握し、適切に物価、燃料費高騰への対策等を行うこと。
- (2) 医療・福祉従事者の処遇改善を引き続き行うこと。消毒などの感染症対策や健康管理など、業務負担が増えていることから、労働実態に見合う処遇や労働環境の改善をはかること。
- (3) 増大する地方における行政需要やDX化、頻発化・甚大化する自然災害などの緊急事態を考慮した人員配置を確保すること。

- コロナ禍において、公共サービスの重要性は広く認知されたが、「災害大国」日本において、緊急事態が起きた際、住民の命やくらしを守るという、地方自治体の基本的役割を果たすためには、公共サービスを担う人員の確保や設備のさらなる充実が必要であり、そのための財源確保を求める。

## 2. 子ども・子育て体制の整備とセーフティネットの確立

### <子ども・子育て関係>

- (1) 保育現場の負担増・課題を踏まえて必要な対策を講じるとともに、こども未来戦略方針における加速化プランを踏まえ、保育の質を確保するため、現在国が示している最低基準を上回る配置等を行い、必要な人員を確保すること。とくに3歳児の職員配置を20：1から15：1に改善すること（公立施設については交付税措置済）。また、民間施設の3歳児配置基準改善について、未実施の施設に対して配置基準を改善するよう指導すること。
- (2) 保育の質の充実のため、保育士等の事務負担が軽減されるよう、作成書類の簡素化やICTの導入をはかること。
- (3) 公立保育所・幼稚園・認定こども園の保育士等について、地方交付税で措置されている財源を用い処遇改善を行うこと。とりわけ会計年度任用職員の保育士等の処遇改善を確実に行うこと。

- (4) 退職した保育士の後任を正規職員で確保すること。
- (5) 障害児等、特別の支援が必要な子どもへの保育・教育を充実するための保育士等の人員を配置すること。
- (6) 保護者や地域の子育て支援を充実するための保育士等の人員を配置すること。
- (7) 新規正規職員の採用にあたっては、男女共同参画の観点を重視すること。
- (8) 放課後児童クラブ（学童保育）の待機児童を解消するため、施設の整備と放課後児童支援員の処遇改善を通じた人材確保を行うこと。また、安全で質の高い学童保育ができるよう、放課後児童支援員の人員・資格基準を参酌以下とする条例を定めないこと。
- (9) 子どもの貧困が社会問題となる中、給食の果たす役割は大きくなっている。子どもの食事の提供に対する予算の拡充と、技術・経験の継承を踏まえた給食調理員の確保を行うこと。
- (10) 老朽化した保育所等の公立福祉施設について、早期に建て替えるとともに、公立保育所の役割や責任の重要性を鑑み、安易な民営化を行わないこと。
- (11) 震災および災害時の避難や運営を想定した人員を配置し、防災マニュアルを作成すること。

● 3歳児の職員配置基準（20：1から15：1）の改善について

3歳児の職員配置については、2015年の子ども・子育て支援新制度発足時から、民間保育所と同様、公立保育所についても地方交付税単価に3歳児配置改善分が反映されている。

※2022年度消費税増収分の内訳 {社会保障の充実4.01兆円 [子ども・子育て支援新制度の着実な実施（地方分）3,541億円] \*上記の子ども・子育て支援新制度には、地方単独事業である公立施設分も含まれている}

● 保育士等の処遇改善について

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

<児童相談所、市町村児童相談窓口関係>

- (1) 児童福祉司、児童心理司の配置については、「新たな児童虐待防止対策体制総合プラン」に基づく増員に対応する人件費分が財源確保されていることから、それに見合う人員配置を行うこと。
- (2) 児童福祉司と児童心理司の配置を1対1とすることを基本とし、当面は最低でも3対2以上とすること。
- (3) 一時保護所の処遇改善と人員確保に取り組むこと。
- (4) 児童相談所に勤務する児童福祉司・児童心理司・保健師・一時保護所職員の特殊

勤務（業務）手当について、地方交付税・措置費により月額2万円相当の予算が確保されていることから、同等以上の処遇改善を行うこと。

- (5) 市町村相談窓口への専門職配置など人員体制強化を行うこと。また、法改正により自治体に設置が努力義務とされた「こども家庭センター」について、全市区町村に設置するとの国の方針に基づき、所要の措置を講じること。

● 児童福祉司、児童心理司の配置について

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

● 児童相談所に勤務する児童福祉司・児童心理司・保健師・一時保護所職員に対する処遇改善について

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

<介護関係>

- (1) 全産業平均をはるかに下回る介護労働者の賃金水準を踏まえ、処遇改善加算の活用をはじめとした介護労働者の処遇改善をはかるとともに、人材確保をはかること。また、パートタイム・有期雇用労働法の全面施行に伴う同一労働同一賃金に基づき、非正規職員の不合理な待遇差の改善を行うこと。
- (2) 地域包括支援センターの機能強化と財源を確保すること。また、基幹型地域包括支援センターを設置するにあたっては直営で行うこと。
- (3) 障害児・者が施設から地域で生活するために、必要な支援を行うこと。また、支援のために、児童・障害者福祉担当部署における専門職確保等の人員配置強化と財源を確保すること。

<生活保護、生活困窮者支援関係>

- (1) 福祉事務所の生活保護現業員および査察指導員については、「標準」を上回る職員を配置すること。
- (2) 職員の配置にあたっては、社会福祉主事を配置するとともに、無資格者については必ず資格取得に努めるようにすること。
- (3) 生活保護業務以外についても、業務実態に見あった体制を確保すること。
- (4) 多様な相談業務に対応するため、相談員の充実をはかること。
- (5) 生活困窮者自立支援事業における任意事業を実施すること。とくに、子どもの学習・生活支援事業については、貧困の連鎖や児童虐待を予防するために有効であるため、他の事業に優先して実施すること。

● 生活困窮者自立支援事業について

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

必須事業……自立相談支援事業、住居確保給付金

(国庫負担 3/4)

任意事業……就労準備支援事業、一時生活支援事業

(国庫補助 2/3)

子どもの学習・生活支援事業、家計相談支援事業、その他必要な事業

(国庫補助 1/2)

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

● 子どもの学習・生活支援事業の必要性

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

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

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

## <社会福祉施設関係>

(1) 医療行為の提供にあたっては、必要とする専門職・人員および連携体制を確保すること。

(2) 震災、災害、急病（夜間を含む）による避難等を想定した人員を配置すること。

(3) 社会福祉法の規定により、社会福祉法人が毎会計年度、算出しなければならない社会福祉充実財産（いわゆる内部留保）の活用については、厚生労働省が示す第1順位によって、以下の改善を行うこと。

ア 職員の賃金を改善すること。

(具体的な要求額については、連合の春闘要求額や再投下対象財産の額をベースに、記載可能であれば記載のこと)

イ 現場実態に応じた人員や専門職の配置を確保すること。

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

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

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

- (4) キャリアアップの仕組みや休暇等を整備し、働き続けられる職場づくりを行うこと。
- (5) 社会福祉充実財産の活用方法や職場環境の整備にあたっては、労働組合と協議すること。

### 3. 地域医療の確保と充実

- (1) 地域の医療機関を確保し、医療過疎をつくらないこと。
- (2) 地域医療構想調整会議においては、大規模災害や感染症の拡大時に対応できるよう、平時から地域における医療機関等の連携や役割分担を意識した議論を行うこと。
- (3) 公立・公的病院の病床削減や再編・統合などにあたっては、拙速な見直しを行わないこと。
- (4) 地域医療・在宅医療充実のための医師、看護師をはじめとする医療従事者を以下のように確保すること。
  - ① 職場の勤務環境を改善するとともに、時間外労働を削減し業務量に応じた人員配置を行うこと。また、離職理由を調査し、対策を講じること。
  - ② 看護職員の夜勤配置は、常に3人以上を原則とすること。また、看護配置基準は最低限の運用人数であることを確認し、業務量に対する必要な人員を確保すること。
  - ③ 医事業務については専門業務と位置づけ、人材育成と病院運営強化が可能となる人員配置にすること。
  - ④ 産休・育休・病休・介護休等の欠員状況を常に明らかにし、職種ごとに代替職員の確保を行うなど、欠員を生じさせないこと。育児休業者や夜勤免除者については、予備定数化を行うなどの定数管理を適切に行うこと。
  - ⑤ 恒常的業務に携わっている臨時・非常勤等職員の正規職員化をはかり、欠員（臨時職員対応している分も含む）も、速やかに正規職員で解消すること。
  - ⑥ 大規模災害などに対する緊急時対応の確立と人員・機材の確保を行うこと。また、人員の少ない夜間やスタッフを招集できない場合を想定したシミュレーション、マニュアルを作成・改定すること。

- (5) 委託業者の変更および委託業務内容の変更が生じる場合は、事前協議を行うこと。
- (6) 看護師の「診療の補助における特定行為」については、現場に混乱が生じないよう、項目の選定や研修のあり方など十分な環境整備を行うこと。
- (7) 医療法改正に伴う医療技術職のタスク・シフト/シェアについて、研修に係る費用は医療機関負担とし、所定労働時間外に行われる研修は勤務扱いとすること。また、タスク・シフト/シェアを実施していくにあたっては、特定の職種に負担が集中することがないように、業務量や負担に応じて必要な人員を確保すること。
- (8) 公立病院に対する繰入れについて最低でも基準分は全額繰り出すこと。新型コロナウイルス感染症などにより収益が悪化した際は、必要となった経費や赤字分は人件費に振替えず、それに見合う額の繰入れを確保すること。
- (9) 保健所職員の人員について、最低でも地方交付税算定における衛生費（保健所費、感染対策費、衛生研究費）の積算根拠をもとに算定された職員数を確保するとともに、2023年度の地方財政計画で示された増員分を確保すること。また、保健所運営においては、感染症対応だけでなく、地域における健診・検診や健康教育、その支援的な業務を含めて本来的に人員が足りていないため、保健所機能強化にむけ人員確保を行うこと。

- 2022年度日本看護協会の調査によると、公立病院の正規職員離職率は8.0%（前年比-0.1%）であった。
- 2022年3月、総務省は「持続可能な地域医療提供体制を確保するための公立病院経営強化ガイドライン」を策定し、自治体に通知した。自治体には2023年度末までにプラン策定を求めている。プランの期間は2027年度までを標準としている。地域の実情を無視した統合・再編により、地域医療の崩壊につながるものがないよう、動向を注視する必要がある。
- 看護師の特定行為パッケージング研修が導入された。不慣れな医療行為の強制が、医療事故の発生要因とならないよう、安心・安全な医療を提供するための十分な環境整備が必要である。
- 衛生医療評議会の調べでは、医療技術職のタスク・シフト/シェアの研修に関わって実費負担や自己研鑽として扱われている事例があった。医療技術職種の負担とならないよう、職場段階での課題について整理することが求められている。
- 公立病院への実際の繰出しが、基準繰出し額に満たない医療機関が見受けられる。また、コロナ禍の影響による経営状況の悪化では、当局に対して政策医療の必要経費が交付税措置されていることを前提に、病院の安定的運営に必要な予算を確保するよう求められる。
- 2023年度地方財政計画において、次の感染症危機に備えた感染症法等の改正を踏まえ、保健所等の恒常的な人員体制強化を図るため、感染症対応業務に従事する保健師を約450名増員（2,700名から3,150名）するとともに、保健所及び地方衛生研究所の職員をそれぞれ約150名増員することとした。保健所の人員については、従前から交付税算定の積算基準を満たしていない自治体がある。基準を満たした配置はもとより、保健所の安定した運営のため、積算根拠によらない人員拡充も必要である。

#### 4. 地域公共交通の確立

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

- 住民・利用者のためだけでなく、公共交通は、くらしをささえる公共サービスであり、地域のあり方に重要な影響を与えるということを周知していく。
- 地域公共交通の維持には、地域で作成する「交通計画」が重要であり、地域の実情や将来像を含めた計画となるよう、自治体主導で取り組むため、専門部局や専任者の配置が不可欠である。
- バスの運転者不足から減便・路線の廃止が各地で生じている。公営私営を問わず、バス運転者の高齢化と担い手不足が深刻化しており、地域公共交通サービスを維持・存続することが難しくなっている。サービスの維持・存続のためには、バス運転者の人員確保にむけた賃金・労働条件の底上げが不可欠である。事業の維持・存続にむけて、交通当局や自治体に対し、交付金制度等の活用を引き続き強く求めていく。

#### 5. 安定した廃棄物行政の確立

- (1) 廃棄物処理施設は安全で快適な住民生活を送るうえで、欠かすことのできない社会基盤であることから、施設の老朽化対策をはじめ、安定的な事業運営にむけた予算確保を行うこと。
- (2) 循環型社会にむけ、自治体におけるプラスチック資源をはじめ、あらゆる資源ごみの分別収集を促進するための予算確保と拡充を行うこと。
- (3) 最終処分地の確保は、性質上、新規建設が困難であることから、無害化による再生を行うとともに、適切な補修等を行うための予算を確保すること。

- 1990年以降、ダイオキシン類対策に伴い、集中的に一般廃棄物処理施設が更新されたため、現在の施設の多くが老朽化し、更新時期を迎えている。自治体によっては施設の長寿命化を行うものの、抜本的な対策とはなっていないことから、「循環型社会形成推進交付金」等を活用し、施設の安定的な運営を求めていく。
- 最終処分場については、分別の推進等によって最終処分量は減少しているものの、「迷惑施設」等の認識が強い状況にある。その一方で、廃棄物処理の重要な施設であるとともに、災害廃棄物対策の観点から、災害時に発生する災害ごみを適正かつ円滑に処理するためにも重要な役割を担っている。最終処分場の適切な管理と残余容量を踏まえた取り組みが求められる。

## 6. 安心・安全・安定のライフライン供給体制の確立

- (1) 民間企業に公共施設の運営を委ねるPFIやコンセッション方式は、企業倒産や料金高騰、サービス悪化を招く恐れがあるため、「安心・安全・安定」の公共サービスを守るため、導入しないこと。
- (2) 広域連携や官民連携に関しては、住民との議論とともに、検討段階から十分な労使協議を行うこと。
- (3) 人口減少に伴う収入の減少や施設の老朽化、頻発する自然災害への対応を見据え、人員確保、技術継承や人材育成の手法を確立すること。また、料金の適正化を行うこと。
- (4) ライフラインである水道事業の経営戦略の策定にあたっては、住民と十分な議論を行うこと。
- (5) 水道事業の基盤強化については、まず個々の事業体での基盤強化を前提とし、都道府県による「水道基盤強化計画」の策定にあたっては、水道事業で働く労働者や住民の意見を反映すること。また、事業実施に必要な人員を確保すること。
- (6) 公営ガス事業については、都市ガスが地域の環境政策や防災等のまちづくり事業に大きく貢献していることを踏まえ、安易な改革論による民営化・民間譲渡を行わないこと。
- (7) 公営電気事業や工業用水道事業は、地域産業の安定・発展への寄与の面からも、直営による事業運営を行うこと。また、安定したサービス提供をするために、経営環境の改善や人員確保に努めること。

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

- (8) 地震・水害などの自然災害や感染症などへの危機管理対応について、災害対応マニュアルや業務継続計画（BCP）などについて随時精査を行うとともに、必要に応じて見直しを行うこと。
- (9) 浸水災害について、流域治水の視点で設備や施設の管理手法を再検討するとともに、住民と十分な議論を行い、課題の共有化に努めること。

## 2024春闘 公共民間労組 要求モデル 《2024春闘 雇用主に対する要求》

### 【賃金・諸手当】

1. 公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金（月額176,100円<国公行（一）1級13号相当額、高卒初任給>、日額8,805円、時間給1,136円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,200円以上に引き上げること。
2. 賃金改善について、「賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分（生活維持・向上分）10,000円＋格差是正分3,000円」の17,500円以上の引き上げを実施すること。
3. 月例給、一時金について、自治体の水準を最低とし、維持・改善すること。
4. 賃金表を確立し、定期昇給を完全実施すること。
5. 50歳台後半職員の昇給抑制、昇格見直しは実施しないこと。また、60歳以上職員に対し不合理な賃金引き下げは行わないこと。
6. 退職手当（金）の改善をはかること。中小企業退職金共済等を活用すること。また、定年延長による退職手当（金）の減額は行わないこと。
7. パート・有期雇用労働者の賃金等の原資を確保すること。また、処遇の改善にあたっては、正規労働者の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

### （「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の活用）

8. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（2023年11月29日）」を踏まえ、賃上げや人件費増を前提とした価格交渉（指定管理料、委託費を含む）を発注者（自治体含む）と行うこと。また、価格交渉では、最低賃金の上昇率、春季生活闘争の妥結額やその上昇率などの公表資料を合理的な根拠として取り扱うこと。

### （医療・社会福祉職場職員の処遇改善）

9. 医療・社会福祉職場職員の処遇改善に対応し確実に実施すること。看護補助者は月額平均6,000円相当、介護職員は介護職員等ベースアップ等支援加算に2%（月額平均6,000円程度）を上乗せされることから、確実な申請と賃金反映をすること。

### （パート・有期雇用労働者について）

10. パート・有期雇用労働者の賃金については、正規労働者との労働時間に比例したものとし、最低時給は1,200円以上とすること。
11. パート・有期雇用労働者の賃金改善のため、正規労働者との均等・均衡措置の観点から、時給を110円（17,500円/160時間）以上引き上げること。

12. 昇給ルールを導入・明確化すること。

### 【人員・休暇・労働時間】

13. 安定的かつ良質なサービスを提供するため、現場実態に即した人員を確保するとともに、緊急事態や労働者の権利行使等に対応した休暇交替要員を確保すること。
14. 不払い残業を一掃し、恒常的な時間外勤務を縮減するため縮減計画を示すこと。
15. 時間外労働の上限規制にあわせて、36協定の上限時間を1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間、休日労働月1日以下とすること。困難な場合は改正労働基準法に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とすること。
16. 法定休日（日曜または日曜相当日）についても月60時間を超える超過勤務時間の算定の対象とすること。
17. 完全週休2日制、週38時間45分以下、年間1,800時間労働を達成すること。
18. 年次有給休暇を初年度20日とし、夏季休暇、年末年始休暇、病気休暇、家族看護休暇、産前産後休暇、育児休業（休暇）、介護休暇、ボランティア休暇制度を確立すること。また、年休の取得を促進し（年間取得5日未満者の解消）、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行うこと。
19. 新型コロナウイルス感染症等に関連する有給の特別休暇が設置されている場合は継続し、パート・有期雇用労働者も対象とすること。また、設置されていない場合は病気休暇、家族看護休暇等を創設、または拡充すること。
20. 育児・介護休業法改正を踏まえ、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、本人周知・意向確認措置と育児休業制度（産後パパ育休の創設と分割取得）の整備を速やかに行うこと。また、パート・有期雇用労働者に対する育児休業・介護休業制度の適用要件を緩和すること。
21. 有給の不妊治療休暇（年5日、特別の事情がある場合は10日）を制度化すること。
22. 新型コロナウイルス及びインフルエンザなどのワクチン等予防接種について、その費用は事業主負担とすること。

### 【雇用安定】

23. 雇用確保に努め、解雇、雇い止めを行わないこと。
24. 高年齢者雇用安定法を踏まえて、65歳までの雇用を確保すること。加えて、70歳までの継続雇用を確保すること。

### 【指定管理・委託職場の改善】

25. 自治体事業への入札にあたっては、公正労働基準に基づく積算を行い、ダンピング入札を行わないこと。自治体との契約書に記載された「労働条項」（労働基準法をはじめ労働諸法遵守、自治体最低賃金、雇用引き継ぎなど）を遵守すること。

26. 指定管理者の応募にあたって、2010年12月28日総務省通知も踏まえ、①公的責任を果たせる人材の配置、②人件費の減額を招かない、③非正規職員への置き換えをしない、④労働諸法の履行、⑤長期的な視点での企画・立案ができることなどを前提に、事業計画などについて労使協議を行うこと。また、雇用保障協定を締結すること。
27. 指定管理者の応募にあたって、非公募あるいは指定期間を10年以上とするように、法人として自治体に働きかけること。
28. 原材料費やエネルギーコストの高騰、最低賃金の改善による人件費増等が見込まれることから、契約の更新にあたっては、指定管理料・委託費の増額を自治体に求めること。
29. 指定管理者の選定基準に、労働法の遵守、社会保険加入、継続雇用の保障、常勤者比率などの公正労働基準を設けるとともに、障害者雇用、男女平等参画の状況、環境への取り組みなど社会的価値についても設けるよう、自治体へ働きかけること。

### 【パート・有期雇用労働者・派遣労働者について】

30. 2024年4月から労働条件明示ルールが変更されることから、以下の内容について更新者を含め明示すること。
  - ① 就業場所・業務の変更範囲
  - ② 更新上限の有無と内容
  - ③ 無期転換申込機会
  - ④ 無期転換後の労働条件
31. パートタイム・有期雇用労働法および会計年度任用職員制度を踏まえて、同一労働同一賃金ガイドラインなどにに基づき、パート・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な待遇差について早急に改善すること。
32. パート・有期雇用労働者の更新拒否による雇い止めをしないこと、また有期から無期契約への転換や正規職員への登用をはかるなど、雇用保障に関わる協定を締結すること。
33. 短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大について、改正法に則った適切な対応を行うこと。
34. 派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が義務化されていることから、均等・均衡待遇を実現できる水準で派遣料金を設定すること。また、派遣労働者の雇用安定措置や期間の延長などに関わり労使協議を行うこと。

### 【権利・労安・男女平等】

35. 憲法、労働組合法で保障されている団結権、団体交渉権（労働協約締結権）、団体行動権などの労働基本権を侵害する不当労働行為を行わないこと。労働条件の決定・変更にあたっての「事前協議・同意協定」を締結すること。
36. 組合事務所・掲示板を認めること。組合活動のための有給休暇制度を確立すること。
37. 安全衛生委員会を設置し、定期的に委員会を開催すること。また、健康診断やストレ

スチェック実施など、労働者の健康・安全に十分に配慮した取り組みを行うこと。

38. 労災上積み補償（死亡時3,000万円以上）を確立すること。
39. あらゆるハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、研修や啓発活動、相談窓口の設置、苦情処理のための具体的実施計画を定めること。特にパワーハラスメントやカスタマーハラスメント対策が急務であり防止対策の強化を行うこと。
40. 地域公共サービスの向上に資する職員研修および人権研修を有給で実施すること。
41. 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定、進捗状況の点検、必要に応じた見直しを行うこと。また、事業主行動計画に「男女の賃金の差異」の把握を盛り込み、男女間の賃金格差の解消をすること。
42. 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定、進捗状況を点検し、見直しを行うこと。
43. L G B T理解増進法施行に伴い、L G B T Q +など性的マイノリティ者が必要とする配慮、差別の禁止、就業環境の整備を行うこと。

#### **【労働協約の締結】**

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

## < 2 - 2 >

### 安全かつ良質な公共サービスを実施するための 労働環境の整備に関する要求モデル — 自治体単組・公共民間労組共通 —

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

1. 雇用安定をはかるため、指定管理者の選定、公社・事業団などの統廃合、競争入札などによる委託企業の変更の場合でも、これまで従事してきた労働者の「雇用保障」や「優先雇用」の協定を関係団体、労組間で締結すること。さらに、公共サービスの維持・発展をはかるために、雇用の引き継ぎとともに、賃金、労働条件、勤続年数、労働協約、労働慣行の継続をはかること。
2. 安さを追求する競争入札から、公共サービスの質の向上や自治体政策実現に資する入札にむけ、公正労働、リビングウェイジ（生活できる最低賃金）、雇用継続、障害者雇用、男女平等参画などを総合評価する公契約条例を制定すること。
3. 事業者の入札参加や指定管理者への公募にあたっては、人権などの社会的価値（環境、障害者雇用の推進や男女平等参画など）や公正労働基準（ディーセントワーク、常用雇用の原則、雇用の継続、標準的生活賃金）、労働法の遵守、社会保険等の加入、継続雇用を要件とすること。また、同要件を、委託先事業者や指定管理者の協定書に規定すること。なお、労働基準法等違反企業や不当労働行為企業を契約から排除すること。
4. 指定管理者の指定にあたっては、施設の特性に応じて、長期間の指定も可能とし、10年を標準とすること。また、これまでの指定管理者の事業実績に十分留意し、特定の団体を特命指定できるものとする。
5. 指定管理者の選定基準において、継続的に指定されている法人には、経験や実績を考慮した加算や自動更新規定を設けること。
6. 入札や指定管理者の人件費積算にあたっては、公正労働基準を確立するため、ILO 94号条約（公契約における労働条項）や同一労働同一賃金の趣旨、さらに2023年11月29日に内閣府が発表した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を活かし、これまで従事していた職員や同一地域の同様な職種の平均賃金を下回らないこと、最低賃金の上昇率、春季生活闘争の妥結額やその上昇率などから積算をし、標準人件費に基づく職種別賃金単価表を整備すること。また、その積算根拠を公表し、予算化すること。さらに、人件費上昇分や原材料費・エネルギーコストの高騰を踏まえ、契約期間中であっても指定管理料・委託料を増額すること。

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

7. 仕様書や委託先企業との契約書において、労働諸法（指針を含む）を遵守する旨の公

正労働条項を設けること。災害など事業者の責によらない事態が発生した場合は、指定管理料・委託料を減額しないこと。また、2022年10月11日に総務省が発出した「原材料価格、エネルギーコスト等の上昇に係る指定管理者制度の運用の留意点について」を踏まえ、適切な対応を行うこと。

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

#### (労働条件関連)

9. 公社・事業団、社協、民間委託企業など主として自治体の補助金、委託費などに依存する事業所の労働者に適用される自治体最低賃金（月額176,100円<国公行(一)1級13号相当額>、日額8,805円、時間給1,136円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,200円以上に引き上げること。最低制限価格制度を活用して委託費において自治体最低賃金を最低保障するとともに、仕様書、委託契約に明記し、履行を確保すること。
10. 総合評価方式を活かし、ダンピングを防ぐとともに、技術、経験、公正労働基準、リビングウェイジ、雇用引き継ぎ、障害者雇用、男女平等参画などが委託契約に反映されるようにすること。業務の継続性をはかるために、随意契約についても活用すること。
11. 委託担当、委託先への出向・派遣職員に対して、労働諸法などの研修を実施し、遵守するよう指導すること。また、労働施策総合推進法改正に則り、ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、啓発活動や相談窓口、苦情処理のための具体的実施計画を定めること。
12. 委託企業従業員に対して、地域公共サービスを向上し、業務遂行のための職員研修、安全衛生研修、および人権研修を有給で実施すること。また、職場の安全衛生活動の充実と体制の強化をはかること。
13. 自治体設置の公社、事業団などにおける不払い残業をなくす予算措置を講じること。
14. 介護保険による指定事業所において、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法などの違反がないように、労働基準監督署、労政事務所などと共同で、周知徹底、改善指導を行うこと。また、介護労働者が安心して働き続けられるよう保険者として環境整備をはかること。
15. 委託企業においても、福利厚生制度を設けることができるよう委託料を算定すること。

#### <公共サービス基本法>

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

（公共サービスの実施に関する配慮）

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

(公共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備)

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

## 全国一般評議会の要求モデル

### 1. 賃金要求

(1) 17,500円以上（平均賃上げ・定昇相当分込み）引き上げること。

< 年齢ポイント要求（到達水準） >

30歳労働者 270,000円以上

35歳労働者 300,000円以上

40歳労働者 330,000円以上

< 賃金引き上げ要求基準の考え方 >

- 賃金カーブ維持分（4,500円）＋生活維持・向上分（10,000円以上（4%）以上）＋格差および配分の歪み是正分（3,000円以上）
- 参考 2024春闘調査による全国一般の賃金水準 平均賃金250,748円

(2) パートタイム（短時間）労働者の時給引き上げ100円以上を実現すること。

(3) 雇用形態にかかわらず、最低賃金を月額176,100円（国公行（一）1級13号）以上、日額8,805円以上、時給1,136円以上とすること。ただし、時給については、最低1,200円以上に引き上げること。

### 2. 労働時間短縮

(1) 年間総実労働時間1,800時間を実現すること。

- ① 年間所定労働時間2,000時間を上回っている場合は、2,000時間以内とすること。
- ② 時間外労働について、36協定の点検と内容の周知徹底をはかり、「時間外労働は月45時間、年間360時間以内」を原則とすること。

(2) 完全週休二日制を実現したうえで、年間休日125日以上とすること。

(3) 休日・休暇について以下を実現すること。

- ① 国民の祝日・メーデーはすべて有給休暇とすること。
- ② リフレッシュ休暇（永年勤続休暇）を付与すること。
- ③ パーソナル休暇（誕生日など）を付与すること。

(4) 年次有給休暇について以下を実現すること。

- ① 入社初年度は10日、勤続1年後は15日とすること。
- ② 勤続1年につき2日増、最高25日とすること。
- ③ 年5日以上の取得を確実にし、取得率の向上をはかること。

- 労基法では、年次有給休暇は、勤続6ヵ月で10日、勤続1年6ヵ月で11日付与と規定され

ていますが、それを上回る休日増の要求と取得率の向上に取り組めます。

- 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対して年5日（年5日以上取得済の労働者は対象外）の年休を取得させることが使用者に義務づけられています。その場合、労働者の希望に沿った取得時季になるように労使で確認し、周知・徹底をはかっていきます。

(5) 時間外労働の規制のため、36協定を以下の通り締結すること。

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

(6) 超過勤務手当の割増率の引き上げを実施すること。

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

### 3. 非正規雇用労働者の雇用安定、待遇改善

(1) 通算3年を超える有期契約労働者については無期労働契約に転換する制度を設けること。

(2) 無期に転換する労働者の労働条件について、原則、正社員と同等とすること。

(3) 同一労働同一賃金の原則に基づき、パートタイム（短時間）労働者と通常の労働者（正社員）との均等・均衡待遇にむけて、協議すること。

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

補償、服務規律など一切の待遇)の相違とその内容について点検・改善をはかるよう取り組みます。

#### 4. 仕事と生活の両立支援

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

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

#### 5. 定年制度・退職金制度

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

- 高年齢者雇用安定法に基づき、65歳までの定年延長を基本とし、最低でも希望者全員の65歳までの継続雇用制度について労働協約の締結を求めています。
- また、60歳以降の賃金は、退職前と業務・労働時間が同一の場合、同一労働同一賃金の原則を踏まえ、退職時賃金と同じくし、最低でも75%への到達(高年齢雇用継続給付金などの制度活用を含む)を求めています。
- 2021年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの雇用確保が使用者の努力義務となりました。

(2) 退職金制度について以下の通り改善すること。

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

## 6. 労働災害法定外補償

労働災害法定外補償については、以下の通り支給すること。

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

## 7. ストレスチェックの実施

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

## 8. ハラスメントのない職場づくり

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

## 9. 事前協議・同意約款の締結

合理化についての事前協議・同意約款を協定化すること。

## 公営競技労働者の要求モデル

### 1. 継続雇用労働者としての雇用確保と処遇の明確化

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

- ① 36協定締結時にあわせて、2024年度の各職場の人員を確定し、公営競技場のレース開催の有無に応じた業務の円滑な実施に必要なかつ適正な人員配置や新規採用に取り組むこと。
- ② 定年年齢は、職場実態に応じた設定とすること。

- 従事員業務実態調査を通じ、職場の業務実態や3～5年後の組合員数・人件費を把握し、全国情報を共有します。この結果を踏まえ、単組は使用者に対し、公営競技のサービスを支える組合員が担う多様な業務のあり方を提案することで、職場の確保をめざします。
- 2024年度の適正な人員配置にむけて、36協定の締結時に労働基準監督署が定める様式に規定されている各職場の人員数を確定するとともに、新規採用を求めて取り組みます。
- 自治体の会計年度任用職員には定年が適用されていない一方で、公営競技場では「定限年齢」と称する実質的な定年年齢を、使用者が強引に決定する事例が散見されます。新規採用が困難な状況の中ですが、民間雇用単組も含め、組合員の意見集約を踏まえつつ、定年年齢を職場実態に応じた延長や設定とすることで、雇用機会の確保を求めます。

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

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

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

介護休暇、慶弔休暇、介護休業、介護時間、骨髄等ドナー、官公署出頭

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

## 2. 賃金・労働条件の維持・改善

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

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

- (2) 2024年度予算案および2023年度決算見込みについて、資料の提示と説明機会を設けること。

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

- (3) 公営競技労働者については、基本賃金改善をはかるため、「賃上げ3%以上、定昇相当分、賃金カーブ維持相当分を含め5%以上」の引き上げを実施すること。  
最低でも、国の人事院勧告の引き上げ水準に沿った賃金改善をはかること。

- 連合方針の要求水準に即した設定として、基本賃金改善分を要求するため、使用者に提出する要求書については率で要求するほか、定期昇給相当分として基本賃金の2%＝「      円」、引き上げ分として基本賃金の3%「      円」の空白部分の金額を単組の賃金実態に応じて、設定し記載する必要があります。
- 2023年の人事院勧告の行政職俸給表(一)の平均改定率は、全体 1.1%、各級の改定率は[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級0.4%、5級以上0.3%]となっています。各級の改定率の適用にあたっては、これまでの交渉経過や施行自治体の会計年度任用職員に適用されている給料表の級、号給の状況などをもとに、自治体単組や県本部と連携して決定していく必要があります。

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

次の措置を講じること。

- ① 同開催時の雇用機会とともに、同開催日分の代替業務を確保すること。
- ② 同開催に勤務する者がいる場合、深夜勤務における労働基準法の遵守とともに、業務内容の調整と負担軽減をはかること。
- ③ 一時金については、同開催日分を在職期間に通算すること。

● ミッドナイト開催している公営競技場は、31競輪場、2オートレース場、3競艇場となっており、開催場は拡大する傾向にあります。モーニング開催を含め無観客による開催は、公営競技場においては経費削減につながる一方、組合員にとっては雇用機会の減少とともに、年収水準の引き下げに直結します。この間、単組の課題を集約する中で、要求設定を行ったものです。

(5) 交通費および超過勤務手当については、全額を支給すること。

### 3. 一時金の引き上げ

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

● 各公営競技は、2022年度売上前年増加比で競輪13.1%・オートレース4.1%【経済産業省所管】、競艇0.9%【国土交通省所管】、地方競馬7.8%【農林水産省所管】という状況です。売り上げが低迷してきたときに、賃金水準を引き下げてきた経過からすると、一時金の引き上げによる処遇改善要求は当然です。2023人事院勧告は、一時金を0.10月引き上げ、年4.50月（民間支給割合4.49月）としています。最低限、国と同水準の引き上げ措置は講じられるべきです。

● 公営競技においては、ミッドナイト開催（競輪31場、オートレース2場、競艇3場）分の基礎日数への反映が、一時金支給水準の課題となります。

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

### 4. 賃金・労働条件の決定・変更時における協約の締結

- (1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労働法（労働基準法、労働組合法、パートタイム・有期雇用労働法等）、地方公務員法（※）、地方公営企業法および地方公営企業等の労働関係に関する法律（※）を遵守するとともに、誠実に労使交渉を行い、労使合意の上、速やかに労働協約を締結すること。※は自治体雇用職場のみ

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

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

## 5. 職場改善要求等

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

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

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

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

## 6. 職場の独自課題

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

### (独自要求項目：参考例)

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

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

## 公共交通労働者の要求モデル

### <民間交通単組>

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

### <公営交通単組>

- (1) 賃金については、自治体職員と同水準となるよう改善をはかること。
- (2) この間の経営状況により実施した賃金カットなど、引き下げた賃金水準の回復をはかること。
- (3) 委託職場の処遇の改善をはかること。とくに、委託職場の賃金水準の改善にむけて委託費の適正化をはかること。
- (4) 委託職場を直営とした場合は、職員の継続雇用を原則とすること。
- (5) 非正規雇用については、雇用形態の見直しを基本に、賃金水準の改善と正規職員への早期の雇用転換をはかること。

- (6) 良質で安定した交通サービスの提供体制確立にむけて、継続した新規採用と離職防止策をはかること。また、男女別施設の設置を促進するなど、環境の整備により女性の就業機会を創出すること。
- (7) ワークライフバランスの実現にむけて、仕事と育児・介護の両立が可能な諸制度の確立をはかること。
- (8) 新型コロナウイルス感染症により定着した新しい生活様式などによる運輸（運賃）収入減を、職員の賃金引き下げや人員減などに転嫁しないこと。
- (9) 交通労働者への暴力行為や迷惑行為、悪質クレーム（カスタマーハラスメント）の撲滅にむけた広報・啓発活動等を強化すること。

## ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト

誰もが働きやすい職場をめざすため、単組として職場の状況や環境などを以下の項目で点検し、誰もが働きやすい職場のための要求づくりや交渉につなげましょう。

	項目	チェック欄
<b>職場における両立支援の促進</b> 男女がともに、仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援にむけた環境整備が必要です。		
①	有給休暇の年 5 日以上取得状況について、組合として把握していますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
②	恒常的な時間外労働の有無について、労使で把握していますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
③	希望者が育児休業・介護休業（休暇）を取得できているか組合として把握していますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
④	男性の育児休業取得促進の取り組みが進められていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑤	不妊治療に使える休暇（有給）がありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑥	妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いがありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
<b>職場の中の格差是正</b> いまなお固定的な性別役割分担意識にとらわれ、目に見えにくい男女間の格差がみられる職場があります。男女だけではなく任用形態間の格差も是正し、誰もがともにいきいきと働いていくために、改めて職場を点検してみましょう。		
⑦	女性活躍推進法に基づく、事業主行動計画が策定されていることが周知されていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑧	女性の管理職登用が 30%以上となっていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑨	採用、配置、昇任、昇格、退職のそれぞれの場面で、男女平等となっていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑩	非正規職員の生理休暇・子の看護休暇は有給ですか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑪	職場で通称（旧姓など）を使用できますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
<b>ハラスメントの一掃</b> 女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などが改正され、ハラスメントを防止する規定が法制化されました。組合独自の相談体制を整えるなど、当局とともに取り組みを進めることが重要です。あわせて、多様性を認めあうため LGBTQ+への理解を深めます。		
⑫	組合に、セクハラ、マタハラなどのハラスメントを見たり、聞いたりしたという報告があがっていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑬	組合として、職場でセクハラ、マタハラなどのハラスメント事案を受ける相談体制はありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑭	組合として、育児休業・介護休業の取得に際してハラスメント事案を受ける相談体制はありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑮	当局によるハラスメントに対する相談窓口の設置や解決策がとられていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑯	当局によるハラスメントに関する研修が実施されていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑰	当局による LGBTQ+など性的指向および性自認に関する学習会が実施されていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>

[参考]

## 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

令和5年11月29日

内閣官房

公正取引委員会

## 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

はじめに .....	1
第1 総論 .....	1
1 労務費の価格への転嫁に関する現状 .....	1
2 労務費の転嫁を進めるための基本的な考え方 .....	2
3 本指針の性格 .....	3
第2 事業者が採るべき行動／事業者に求められる行動 .....	4
1 発注者として採るべき行動／求められる行動 .....	4
★発注者としての行動① .....	4
(①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で社内外に示すこと、③その後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。)	
★発注者としての行動② .....	6
(受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては転嫁について協議が必要であることに留意が必要である。)	
★発注者としての行動③ .....	7
(労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料(最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など)に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠があるものとして尊重すること。)	
★発注者としての行動④ .....	10
(労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識して、そのことを受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させること。)	
★発注者としての行動⑤ .....	11
(受注者から労務費の上昇を理由に取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつくこと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。)	

★発注者としての行動⑥.....	12
(受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、必要に応じ労務費 上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること。)	
<b>2 受注者として採るべき行動／求められる行動.....</b>	<b>14</b>
★受注者としての行動①.....	14
(労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中 小企業の支援機関(全国の商工会議所・商工会等)の相談窓口などに相談するなどし て積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。)	
★受注者としての行動②.....	15
(発注者との価格交渉において使用する労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、 最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いるこ と。)	
★受注者としての行動③.....	16
(労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回 などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング、業界の定期的な価格交 渉の時期など受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング、発注者の業務の繁忙期 など受注者の交渉力が比較的優位なタイミングなどの機会を活用して行うこと。)	
★受注者としての行動④.....	17
(発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者 に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、 自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。)	
<b>3 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動.....</b>	<b>19</b>
★発注者・受注者共通の行動①.....	19
(定期的にコミュニケーションをとること。)	
★発注者・受注者共通の行動②.....	20
(価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。)	
<b>第3 今後の対応.....</b>	<b>20</b>
データ編.....	22
別添(価格交渉の申込み様式(例)).....	25

## はじめに

原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、デフレ脱却、経済の好循環の実現のために必要である。その際、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である。

一方、令和5年の春季労使交渉の賃上げ率は約30年ぶりの高い伸びとなったものの、令和4年4月以降、現時点に至るまで、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない。この急激な物価上昇を乗り越え、持続的な構造的賃上げを実現するためには、特に我が国の雇用の7割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要である。

その取引環境の整備の一環として、これまで、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（令和3年12月27日内閣官房・消費者庁・厚生労働省・経済産業省・国土交通省・公正取引委員会）に基づき、政府一体となって価格転嫁対策に全力で取り組んできたところである。さらに、政府は、公正取引委員会が行った業界ごとの実態調査を踏まえて、労務費の転嫁の在り方について指針を年内にまとめることとし（新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）、今般、内閣官房及び公正取引委員会の連名で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（以下「本指針」という。）」を策定した。

## 第1 総論

### 1 労務費の価格への転嫁に関する現状

公正取引委員会は、コスト構造において労務費の占める割合が高い業種を重点的な調査対象とし、「令和5年度独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に係るコスト上昇分の価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査（以下「特別調査」という。）」を実施した。

この特別調査の結果、コスト別の転嫁率<sup>1</sup>を中央値<sup>2</sup>で見ると、原材料価格（80.0%）やエネルギーコスト（50.0%）と比べ、労務費（30.0%）は低く、労務費の転嫁は進んでいない、という結果であった。平均値で見ても、原材料価格（67.9%）やエネルギーコスト（52.1%）と比べ、労務費（45.1%）は低く、同様の結果であった。

また、この特別調査の結果では、①ビルメンテナンス業及び警備業<sup>3</sup>、②情報サービス業、③技術サービス業、④映像・音声・文字情報制作業、⑤不動産取引業、⑥道路貨物運送業の6業種が特にコストに占める労務費の割合（以下「労務费率」という。）の高い業種であった。そして、この6業種の労務費の転嫁に関する現状としては、そもそ

<sup>1</sup> 転嫁の要請に対して引き上げられた金額の割合のこと。

<sup>2</sup> 全体のデータを小さい順に並べたときに、真ん中（中央）にくるデータのことをいう。

<sup>3</sup> ビルメンテナンス業も警備業も日本標準産業分類（平成25年10月改定 総務省）上の中分類では「その他の事業サービス業」に含まれる。

も価格転嫁の要請をしていない受注者が多い（②・③・④・⑤）、要請をしても労務費の上昇を理由としていない受注者が多い（④・⑤）、労務費の上昇を理由として要請してもその転嫁率が低い受注者が多い（④・⑥）、という結果であった。他方で、価格転嫁の要請をしていない受注者が多いものの、要請した場合には労務費の転嫁率が高い受注者が多かった業種もあった（②・③）（「データ編」参照）。

特別調査の回答者からの声としては、労務費の転嫁の交渉実態として、価格転嫁を認めてもらえたとする声がある一方で、

- ・ 労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるという意識が発注者に根強くある
  - ・ 交渉の過程で発注者から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められる
  - ・ 発注者との今後の取引関係に悪影響（転注や失注など）が及ぶおそれがある
- 等の理由で労務費の価格転嫁の要請をすることは難しいとの声があった。

## 2 労務費の転嫁を進めるための基本的な考え方

特別調査の結果を踏まえると、事業者は、多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを明確に認識した上で、次に掲げる行動を採ることが重要である。

- (1) 発注者として、経営トップが関与すること、発注者から協議の場を設けること、説明や根拠資料を求める場合には公表資料に基づくものとする、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識して、そのことを受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させること、受注者から労務費の上昇を理由とした価格転嫁を求められたら協議のテーブルにつくこと、労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと、必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること（第2の1関係）。
- (2) 受注者として、国・地方公共団体、中小企業の支援機関などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと、根拠資料としては公表資料を用いること、本指針に記載の事例を参考に適切なタイミングで自ら発注者に価格転嫁を求めること（第2の2関係）。
- (3) 発注者・受注者共通の取組として、定期的に発注者と受注者がコミュニケーションをとる機会を設けること、価格交渉の記録を作成して発注者と受注者の双方が保管すること（第2の3関係）。

### 3 本指針の性格

本指針は、特別調査の結果を踏まえ、労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストのうち、労務費の転嫁に係る価格交渉について、発注者及び受注者それぞれが採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめたものである。また、それぞれの行動指針に該当する労務費の適切な転嫁に向けた取組事例や、受注者が用いている根拠資料や取組内容を取り上げている。

さらに、公正取引委員会では、「よくある質問コーナー（独占禁止法）」のQ&A<sup>4</sup>及び「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」<sup>5</sup>において、労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストの上昇分を取引価格に反映せず、従来どおりに取引価格を据え置くことは、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号。以下「独占禁止法」という。）上の優越的地位の濫用<sup>6</sup>又は下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号。以下「下請代金法」という。）上の買いたたき<sup>7</sup>として問題となるおそれがあることを明確化しているところ、本指針では、特に労務費について、同様に問題となるおそれがあるものを「留意すべき点」として整理している。

発注者が本指針に記載の12の採るべき行動／求められる行動に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処していく。

他方で、後記第2の1及び3に記載の全ての行動を適切に採っている場合には、取引条件の設定に当たり取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題は生じないと考えられることから、独占禁止法及び下請代金法違反行為の未然防止の観点からも、同行動に沿った積極的な対応が求められる。

---

<sup>4</sup> [https://www.jftc.go.jp/dk/dk\\_qa.html](https://www.jftc.go.jp/dk/dk_qa.html)

<sup>5</sup> 平成15年公正取引委員会事務総長通達第18号。<https://www.jftc.go.jp/shitauke/legislation/unyou.html>。

<sup>6</sup> 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。以下同じ。

<sup>7</sup> 買いたたきとして下請代金法上問題となるのは、下請代金法にいう親事業者と下請事業者との取引に該当する場合であって、下請代金法第2条第1項から第4項までに規定する①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託又は④役務提供委託に該当することが前提となる。以下同じ。

## 第2 事業者が採るべき行動／事業者に求められる行動

### 1 発注者として採るべき行動／求められる行動

#### ★発注者としての行動①

①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で社内外に示すこと、③その後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

長年にわたるデフレ経済を脱却し、成長と分配の好循環に向けて、特に労務費の転嫁が重要であることは、一般論としては認識されているとしても、発注者の経営トップ（代表取締役社長に加え、代表権を持つ取締役等実質的に会社組織の最上位に位置する者も含む。以下同じ。）が、自社の取組方針として認容していなければ、労務費の転嫁の実現は困難である。また、経営トップが取組方針として認容していたとしても、交渉現場の担当者が、その方針を認識し、認容していなければ、労務費の転嫁の実現は困難である（特別調査において「交渉現場の担当者からすれば労務費上昇分の価格転嫁を認めない行動を取ることが、発注者の短期的な利益（コスト増の回避）につながり、業績として評価されることになるので転嫁に応じてもらえない」との声が寄せられた。）。

また、当該取組方針が、社内に留まっている限り、取引先である受注者は知ることができない。特に労務費については、発注者においても受注者においても、その上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が深く根付いているとの指摘もあるところ、そのような状況にあっては、発注者の労務費の転嫁を受け入れる方針が受注者に知らされていないければ、受注者からの協議の要請は非常に困難なものである。

そこで、発注者の経営トップが、たとえ短期的にはコスト増となろうとも、労務費の上昇分の取引価格への転嫁を受け入れていく具体的な取組方針及びその方針を達成するための施策について意思決定し、社内の交渉担当者や、取引先である受注者に対し、書面等の形に残る方法で同方針又はその要旨などを示す、といった経営トップのコミットメントが求められる。

例えば、「パートナーシップ構築宣言<sup>8)</sup>」の中に経営トップの判断として、労務費の転嫁について、本指針に基づく自社の取組方針を盛り込むことが考えられる。

また、その後の自社の取組状況についても、定期的に経営トップに報告することにより自社の労務費の転嫁に係る受注者との交渉状況を把握し、必要に応じ更なる対応方針を示すことが求められる。

さらに、上記の経営トップのコミットメントに加え、調達部門からは独立して労務費の転嫁を含む価格転嫁の状況を把握する専門部署や受注者からの相談窓口を設置したり、親会

<sup>8)</sup> 事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するもの。

社だけでなくグループ会社においても親会社に倣った対応をしたりすることも、円滑な労務費の転嫁を進める上で有効かつ適切である。

#### 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

(1) 経営トップによる社外への方針の伝達、経営トップへの定期的な状況報告の例

- ・ 調達部門と受注者間の価格協議の実施状況をチェックするため、調達部門から独立した専門部署を新設（状況は四半期ごとに役員会に報告）し、当該部署を担当する代表取締役名で全ての受注者に対して価格転嫁に係る協議を更に徹底して行うことなどを示す文書を発出した。

【輸送用機械器具製造業】

(2) 経営トップによる社内への方針の周知の例

- ・ 契約更新時を利用することにより、受注者からの要請の有無にかかわらず1年に1回以上の価格交渉をすること、誠意をもって対応すること等を内容とする代表取締役からの指示を社内周知した。

【道路貨物運送業】

- ・ 代表取締役名の文書にて、受注者との価格交渉を積極的に取り組むこと、交渉をスピードアップすること等を社内周知した。

【はん用機械器具製造業】

(3) 専門部署、専門窓口等の設置の例

- ・ 受注者の中には、普段接している調達担当者には値上げを言い出しにくいと思うところもあるとの考えから、調達担当部署とは別の部署に価格転嫁の相談専用窓口を設置した。また、価格転嫁の問題に限らず、発注者の問題行為を外部の弁護士へ通報できる窓口を設置した。

【はん用機械器具製造業】

- ・ 既に設置している受注者向けの通報窓口の存在が受注者に十分に浸透していなかったため、通報窓口への通報対象に「価格交渉の観点から問題がある行為」を含むことを明記した上で、受注者に通報窓口のことを文書にて再周知した。

【はん用機械器具製造業】

(4) グループ会社においても親会社に倣った対応をしている例

- ・ 受注者から随時の価格交渉に応じること、値上げ要請に対し迅速に十分な協議を行うこと等の親会社の方針を全グループ会社に展開し、各グループ会社から、それぞれの受注者に対し、随時の価格交渉に応じingことを記載した文書を発出した。

【電気機械器具製造業】

#### ★発注者としての行動②

受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。

特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては転嫁については協議が必要であることに留意が必要である。

多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを踏まえると、積極的に発注者からそのような協議の場を設けることが、円滑な価格転嫁を進める観点から有効かつ適切である。特に労務費については、発注者においても受注者においても、その上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が深く根付いていると考えられるところ、そのような状況にあっては、受注者からの協議の要請は非常に困難なものである。

そこで、受注者から労務費の転嫁の求めがなかったとしても、発注者から労務費の転嫁の必要性について、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回（例えば、毎年3月と9月の価格交渉促進月間）など定期的に協議する場を設けることが求められる。

#### 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 毎年実施している定例の単価改定に当たり、全受注者から見積りを徴取した上で、受注者における労務費の上昇分を反映した翌期の単価を設定している。

【情報サービス業】

- ・ 受注者に対し、労務費を含めたコストアップによる価格転嫁の必要性についての協議を呼びかける文書を定期的に送付している。

【金属製品製造業、はん用機械器具製造業、輸送用機械器具製造業】

#### 留意すべき点

特別調査において、約30年前の取引開始以降、一度も価格改定がなされていない、実質的にはスポット取引とはいえない取引であるにもかかわらずスポット取引と認識している発注者から価格交渉の打診を受けたことがなく、取引開始以降、価格が据え置かれているなどの声が寄せられた。

労務費のコスト上昇分の価格転嫁につき、受注者からの要請の有無にかかわらず、明示的に協議することなく取引価格を長年据え置くことや実質的にはスポット取引とはいえない取引であるにもかかわらずスポット取引であることを理由に労務費の転嫁について明示的に協議することなく取引価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

★発注者としての行動③

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠があるものとして尊重すること。

受注者からの労務費の転嫁の求めに対し、発注者の交渉担当者が社内決裁を通す必要等の理由で受注者の交渉担当者に対して労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を求めること自体に問題はないが、特別調査では、発注者が過度に詳細な理由の説明や根拠資料を求めたり、受注者が明らかにしたくない内部情報に係るもの説明や根拠資料の提出を求めたりした結果、受注者が転嫁の要請を断念したなどの事例がみられた。

また、サプライチェーン上のある発注者が直接の取引先である受注者にこれらの求めを行えば、当該受注者は、この求めに対応するために、その取引先である受注者に対して同様の求めを行うこととなり、当該サプライチェーン上の取引において、連鎖的に同様の行為が行われることが懸念される。

そのため、発注者が労務費上昇の理由の説明や根拠資料を求める場合、関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる、以下のような公表資料に基づくものとするのが求められる。また、受注者から当該公表資料に基づいて提示された額は合理性を有するものとして尊重し、仮に発注者がこれを満額受け入れない場合には、その根拠や合理的な理由を説明することが求められる。

さらに、これらの公表資料で示された以上の上昇率を要請する受注者に対して、追加の説明や資料を求める場合であっても、受注者の過度な負担とならないよう配慮することが求められる。

（関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる公表資料の例）

- 都道府県別の最低賃金<sup>9</sup>やその上昇率
- 春季労使交渉の妥結額やその上昇率<sup>10</sup>
- ・ 国土交通省が公表している公共工事設計労務単価<sup>11</sup>における関連職種の単価やその上昇率
- ・ 一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃（令和2年国土交通省告示第575号）

<sup>9</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/chingin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/chingin/index.html)

<sup>10</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouseisaku/shuntou/roushi-c1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/shuntou/roushi-c1.html)

<sup>11</sup> 令和5年3月から適用する同単価は、[https://www.mlit.go.jp/report/press/tochi\\_fudousan\\_kensetsugyo14\\_hh\\_000001\\_00130.html](https://www.mlit.go.jp/report/press/tochi_fudousan_kensetsugyo14_hh_000001_00130.html)。

これらのほか、経済の実態が反映されていると考えられるものとして、以下の資料も参考となる。

- ・ 厚生労働省が公表している毎月勤労統計調査に掲載されている賃金指数、給与額やその上昇率<sup>12)</sup>
- ・ 総務省が公表している消費者物価指数<sup>13)</sup>
- ・ ハローワーク（公共職業安定所）の求人票や求人情報誌に掲載されている同業他社の賃金

#### 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

(1) 公表資料から受注者が求める額の妥当性を判断している事例

- ・ 最低賃金なり厚生労働省の統計といった公表資料から大まかな賃金の傾向が確認できれば、わざわざ受注者の労務費が実際に上がっているかといった個社の労務費の状況までは聞かずに受注者が求める額を受け入れることとしている。

【金属製品製造業（同旨、はん用機械器具製造業。）】

- ・ 受注者が求める額が公表されている日本企業の平均的な賃上げの水準と同程度であれば、それ以上に詳細な資料を求めることはせず、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【情報サービス業】

- ・ 世の中で物価が上昇している以上、事業者は賃金を引き上げるべきであるから、受注者が労務費の転嫁を求めてくるのは妥当なものだと考えている。そのため、受注者が求める額につき公表されている消費者物価指数や厚生労働省の統計と同水準であると確認でき、現場責任者がペイできる水準と判断したら、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【はん用機械器具製造業】

- ・ 「受注者が求める引上げ率 $\leq$ 最低賃金の上昇率」であれば、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【食料品製造業、窯業・土石製品製造業、はん用機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、不動産賃貸業・管理業】

- ・ 業界紙に掲載されているトラックの運賃の指数、「標準的な運賃」、派遣社員の賃金の相場（自社が派遣会社に支払っている金額を含む。）、最低賃金、物流大手のベアの状態などを踏まえ、受注者の要請額の妥当性を判断している。

【金属製品製造業】

<sup>12)</sup> <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html>。なお、毎月勤労統計調査の結果には、産業別の月間現金給与額の平均値が掲載されている。

<sup>13)</sup> <https://www.stat.go.jp/data/cpi/1.html>

(2) 詳細な理由の説明や根拠資料を求めずに受注者が求める額の妥当性を判断している事例

- ・ 「受注者の労務費の上昇総額×発注者への取引依存度（受注者の売上に占める当該発注者との取引シェア）」に相当する額の引上げを受け入れることとしている。

【化学工業、輸送用機械器具製造業】

- ・ 「受注者の労務費の上昇率×当該受注者の対売上高労務费率」に相当する額の引上げを受け入れることとしている。

【金属製品製造業、輸送用機械器具製造業】

- ・ 受注者から従業員の賃金を上げるために翌期の契約金額の引上げを求められたところ、当該受注者が求めた引上げ率が他の受注者から求められる引上げ率と同等であったことから、受注者が求める額を受け入れた。

【情報サービス業（同旨、金属製品製造業。）】

- ・ 受注者の立場として、労務費分としては最低賃金の上昇率を参考に発注者に対して取引価格の引上げを求めているところ、発注者の立場としては、「自社が受注者の立場として発注者に転嫁を求めようと考えている水準」と同水準の求めであれば、受注者が求める額を受け入れることとしている。

【道路貨物運送業】

#### 留意すべき点

特別調査において、過去のエネルギーコストの転嫁に係る価格交渉において発注者から詳細な根拠資料の提出を求められたため、労務費の転嫁を求めた場合も同様の詳細な根拠資料を求められると考えて労務費の転嫁を求めることを断念した、受注者のコスト構造を明らかにする資料の提出を求められたが明らかにしたくないため労務費の転嫁の要請を断念したなどの声が寄せられた。

価格交渉を行うための条件として、労務費上昇の理由の説明や根拠資料につき、公表資料に基づくものが提出されているにもかかわらず、これに加えて詳細なものや受注者のコスト構造に関わる内部情報まで求めることは、そのような情報を用意することが困難な受注者や取引先に開示したくないと考えている受注者に対しては、実質的に受注者からの価格転嫁に係る協議の要請を拒んでいるものと評価され得るところ、これらが示されないことにより明示的に協議することなく取引価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買ったたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

#### ★発注者としての行動④

労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場に在ることを常に意識して、そのことを受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させること。

価格転嫁はサプライチェーン全体で取り組まなければ実効性が確保されないところ、直接の取引先やその先の取引先を含めた、取引事業者全体での付加価値を向上させるため、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させる必要がある。

そこで、発注者は、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場に在ることを常に意識して、受注者からの要請額の妥当性を判断することが求められる。例えば、価格転嫁の交渉の場において、直接の取引先である受注者の労務費だけでなく、サプライチェーンのその先の取引先の労務費も、受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させることが求められる。

#### 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ サプライチェーン全体の付加価値向上を図るため、毎月実施している直接の取引先である受注者（一次取引先）との会合において、二次取引先以降の値上げも含めて転嫁を求めてくるように声かけをしている。ある一次取引先が4社の二次取引先を有しており、そのうち3社と取引価格を引上げることを合意し、その分の転嫁を求めてきたことから、残りの1社に対して取引価格の引上げの必要性を確認するように求めた。

【輸送用機械器具製造業】

#### 留意すべき点

特別調査において、外注先から当該外注先における労務費の上昇を理由に価格転嫁を求められたことを受け、発注者に対して労務費の転嫁を求めている受注者がみられた。

受注者が直接の取引先から労務費の転嫁を求められ、当該取引先との取引価格を引き上げるために発注者に対して協議を求めたにもかかわらず、明示的に協議することなく取引価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

★発注者としての行動⑤

受注者から労務費の上昇を理由に取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつくこと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。

価格転嫁を行う上では発注者と受注者とが協議を行うことが重要である。

しかし、労務費の上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が、発注者には特に根強くあると考えられるところ、取引上の立場が弱い受注者からは、労務費の転嫁の協議を求めると契約の打ち切りなど、不利益を受けるのではないかと心配から協議を持ちかけられないとの声が特別調査において寄せられた。

そもそも、労務費も原材料価格やエネルギーコストと同じく適切に価格に反映させるべきコストであり、発注者においては、受注者から、原材料価格やエネルギーコストとは明示的に分けて労務費の上昇を理由とした取引価格の引上げを求められた場合についても協議のテーブルにつくことが求められる。

なお、持続的な賃上げの実現の観点からは、受注者が過去に引き上げた賃金分の転嫁だけでなく、今後賃金を引き上げるために必要な分の転嫁についても同様に、協議のテーブルにつくことが求められる。

労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 受注者から従業員の賃金を引き上げるために翌期の契約金額の引上げを求められたところ、翌期の作業内容に変更はなかったものの、双方合意の金額にて取引価格を引き上げた。

【情報サービス業】

- ・ 受注者のコストのほとんどは労務費のため、受注者から取引価格を引き上げる理由としてどのような説明がなされても労務費の上昇が背景にあり、受注者が業務を滞りなく進めるためには同業他社に負けない賃上げを実施してもらう必要があると考えており、労務費の上昇だけでも協議に応じている。

【はん用機械器具製造業】

- ・ コストの種類に関係なく受注者と協議しており、労務費の上昇だけでも協議している。

【食料品製造業】

- ・ 受注者から「人材確保のために賃上げをしたい」という理由で労務費の転嫁を求められ交渉を実施した。交渉の妥結時に当該受注者における労務費の上昇が継続する場合は再度協議することを約束した。

【金属製品製造業】

- ・ 受注者から労務費の転嫁を求められた際、当該受注者がこれから賃上げするために取引価格を引き上げることを求めてきたのか、実際に賃上げしたことを踏まえて取引価格の引上げを求めてきたのかは問わずに価格転嫁の協議を行っている。

【輸送用機械器具製造業】

### 留意すべき点

特別調査において、燃料費の上昇分の価格転嫁は認められたが、それ以外の労務費などについては交渉のテーブルについてくれなかった、労務費の上昇は外部要因ではないと判断されて取引価格の引上げの理由として認めてもらえなかった、価格交渉をしようとしても面談できる人に価格交渉の権限がない、「俺に言われても」などと言われて協議のテーブルについてもらえなかったなどの声が寄せられた。

受注者から協議の要請を受けた際に、労務費の上昇分の価格転嫁に関するものであるという理由で協議のテーブルにつかないことにより、明示的に協議することなく取引価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買ったたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

### ★発注者としての行動⑥

受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること。

特別調査において、原材料価格やエネルギーコストと違い、労務費を理由とした取引価格の引上げについては、発注者が納得して受け入れられる具体的な理由や要請額の算定方法が分からないという受注者の声が寄せられた。

他方、発注者は、一般的に受注者と比べてより多くの取引先（受注者）を有すると考えられるところ、受注者から協議において様々な提案を受け、労務費を理由とした取引価格の引上げの具体的な理由や要請額の算定方法に関し、多くの情報を有しているものと考えられる。

そのため、発注者は、受注者からの申入れの巧拙にかかわらず、受注者と協議し、必要に応じて算定方法の例をアドバイスするなど受注者に寄り添った対応が求められる。

### 労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

(1) 受注者から相談を受けた場合に算定方法を提案している例

- ・ 受注者がどのような算定式で労務費の転嫁を求めてきても個別に妥当性を判断しているが、労務費の転嫁のやり方が分からないと受注者から相談を受けた場合は、算定式の例として、消費者物価指数、最低賃金の推移などから当該受注者の労務費の上昇総額を推計し、自社（発注者）への取引依存度（受注者の売上に占める当該発注者との取引シェア）分の転嫁を求めることを案内している。

【輸送用機械器具製造業】

- ・ 受注者からの取引価格の引上げの求めに対し、当該受注者と協議し、労務費分の取引単価の引上げ額については、「当該受注者の労務費の上昇率×当該受注者の売上高に占める労務費の割合」という係数を取引単価に掛ける算定式を提案した。

【金属製品製造業】

- ・ 労務費の転嫁のやり方が分からないと受注者から相談を受けた際、他の受注者による算定式として最低賃金の上昇率や物価上昇率を基に要請額を算定した例を紹介している。

【輸送用機械器具製造業】

(2) 発注者から価格交渉を促進している例

- ・ 「どの程度をどのように要請したらよいか分からない」とする受注者に対し、当該受注者との価格交渉が進展することを期待し、価格交渉において、一定の引上げ率の案を提案した。その数値の提案は価格交渉の上限値を示す趣旨ではなく、その提案をすることにより、当該受注者から自社の状況を踏まえて「それでは足りない」などの回答を引き出し、当該受注者に必要な引上げ率を回答するよう促すなど、その数値の提案をきっかけとして適切な価格転嫁の交渉が進展することを期待して提示した。

【道路貨物運送業】

- ・ 燃料費の市況が高騰し、2024年問題の対応で労務費が上昇しているはずであるにもかかわらず、長年取引している零細規模の受注者が一向に取引価格の引上げを求めてこなかったため状況を問い合わせたところ、「どのようにして値上げをしたらいいのか分からない」とのことであったので、見積書の作成方法を指導した。

【生産用機械器具製造業】

**留意すべき点**

特別調査において、発注者が自ら用意した労務費の転嫁の交渉用のフォーマットによる価格転嫁の申出しを受け付けておらず、当該フォーマットで計算した結果、自社（受注者）が本来求めたかった額より低い額となったなどの声が寄せられた。

労務費の転嫁のやり方が分からない受注者に対して算定式の例を示すのは労務費の適切な転嫁に向けた取組事例といえるが、発注者が特定の算定式やフォーマットを示し、それ以外の算定式やフォーマットに基づく労務費の転嫁を受け入れないことにより、明示的に協議することなく一方的に通常価格より著しく低い単価を定めることは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買ったたきとして問題となるおそれがあることに、発注者は留意が必要である。

## 2 受注者として採るべき行動／求められる行動

### ★受注者としての行動①

労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。

特別調査では、原材料価格やエネルギーコストと異なり、労務費は固定費であって、その上昇分は自社の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるとの考え方が発注者のみならず受注者にもあり、発注者と交渉をしていくという問題意識を持ちづらいとの声が寄せられた。しかし、物価に負けない賃上げを行うためには、受注者としても積極的に価格転嫁の交渉をしていくことが求められる。

他方、労務費の上昇を理由とする価格転嫁の交渉については、受注者としてもどのように臨めばよいか戸惑うことも多いことが想定される。

国・地方公共団体や中小企業の支援機関などでは、価格転嫁に関する相談窓口を設置しているところがあるところ、これらの相談窓口を活用して積極的に情報を収集して交渉に臨むことが受注者には求められる。相談窓口の例は、以下のとおり。

相談内容	相談窓口の例	
	本府省等	地方事務所等
価格交渉・価格転嫁の相談（好事例の紹介、転嫁の考え方、参考情報の提供など）	国（地方経済産業局）、地方公共団体（産業振興センター等）	
	価格転嫁サポート窓口（全国47都道府県に設置しているよろず支援拠点に設置）	
	下請かけこみ寺	
	商工会議所・商工会	
本指針の記載内容に関する質問	公正取引委員会事務総局経済取引局取引部 企業取引課	
独占禁止法上の優越的地位の濫用の考え方についての相談 <sup>14</sup>	公正取引委員会事務総局経済取引局取引部 企業取引課	取引課又は内閣府沖縄総合事務局総務部公正取引課
下請代金法上の買いたたきの考え方についての相談 <sup>15</sup>	公正取引委員会事務総局経済取引局取引部 企業取引課	下請課又は内閣府沖縄総合事務局総務部公正取引課
	中小企業庁事業環境部 取引課	経済産業省の地方経済産業局又は内閣府沖縄総合事務局経済産業部

また、発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、別添の様式を活用することも考えられる。

<sup>14</sup> 各窓口の電話番号は、<https://www.jftc.go.jp/soudan/soudan/yuetsutekichii.html> 参照。

<sup>15</sup> 各窓口の電話番号は、<https://tekitorisupport.go.jp/inquiry/>参照。

★受注者としての行動②

発注者との価格交渉において使用する労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること。

受注者の自主的な判断で自社の労務費の状況を発注者に示すことを否定するものではないが、特別調査において、労務費を含めた自社のコスト構造を発注者に開示することにより、逆に発注者からコストを査定され原価低減を求められる可能性があることを懸念する声が寄せられた。そもそも、特別調査において、労務費上昇分の価格転嫁の交渉に際し、根拠資料を用いずに行い価格転嫁が認められた事例や、根拠資料として自社の労務費に関する情報を発注者に開示せずに行い価格転嫁が認められた事例は、多数みられた。

こうした現状を踏まえ、仮に発注者との関係で何らかの根拠資料を示す必要がある場合には、関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる以下のような公表資料（再掲）を用いるべきである。（発注者としての行動③参照）

（関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる公表資料の例）

- 都道府県別の最低賃金やその上昇率
- 春季労使交渉の妥結額やその上昇率
- ・ 国土交通省が公表している公共工事設計労務単価における関連職種の単価やその上昇率
- ・ 一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃（令和2年国土交通省告示第575号）

なお、特別調査で得られた、そのほかの労務費の上昇を示す根拠資料の例は以下のとおり（再掲）。

- ・ 厚生労働省が公表している毎月勤労統計調査に掲載されている賃金指数、給与額やその上昇率
- ・ 総務省が公表している消費者物価指数
- ・ ハローワーク（公共職業安定所）の求人票や求人情報誌に掲載されている同業他社の賃金

（参考）事業者団体が作成した資料を根拠資料として活用することについて

事業者団体がその活動の一環として、当該事業者団体の属する産業に関する諸情報を収集・提供することがあるところ、一般的に、事業者団体が、原材料の値上げ等による業界の窮状を訴える文書を作成し、取引先に対してそれを配布したり、当該団体のウェブサイト等に掲載したりすることは、直ちに独占禁止法上問題となるものではない<sup>16</sup>。

<sup>16</sup> 参考となる相談事例として、「独占禁止法に関する相談事例集（令和4年度）」事例5（<https://www.jftc.go.jp/dk/soudanjirei/r5/r4nendomokuji/r4nendo05.html>）

また、事業者団体が、需要者、事業者等に対して過去の価格に関する情報を提供するため、事業者から価格に係る過去の事実に関する概括的な情報を任意に収集して、客観的に統計処理し、価格の高低の分布や動向を正しく示し、かつ、個々の事業者の価格を明示することなく、概括的に、需要者を含めて提供することは、事業者間に現在又は将来の価格についての共通の目安を与えるようなことのないものに限りに、独占禁止法上問題とならない<sup>17</sup>。

特別調査において、事業者団体が作成した業界の窮状を訴える文書を労務費の転嫁の価格交渉で用いている事例がみられた。また、円滑な価格転嫁を促進する観点から、主な原材料等の価格推移を示すデータベースを作成している事業者団体がみられた。

#### ★受注者としての行動③

労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング、業界の定期的な価格交渉の時期など受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング、発注者の業務の繁忙期など受注者の交渉力が比較的優位なタイミングなどの機会を活用して行うこと。

発注者には定期的に協議の場を設けることが求められる（発注者としての行動②）が、受注者からも労務費の転嫁の交渉を、定期的な協議の場を活用して積極的に行っていくべきである。発注者との契約上、取引価格を定期的に見直すこととなっていない場合であっても価格交渉を申し出やすいタイミングを捉えて、受注者から積極的に発注者に労務費の転嫁の交渉を行っていくべきである。

特別調査で得られた交渉のタイミングの例は以下のとおり。

- ・ 発注者の会計年度に合わせて（発注者が翌年度の予算を策定する前）
- ・ 定期の価格改定や契約更新に合わせて
- ・ 最低賃金の引上げ幅の方向性が判明した後
- ・ 国土交通省が公表している公共工事設計労務単価の改訂後
- ・ 年に1回の発注者との生産性向上の会議を利用
- ・ 季節商品の棚替え時の商品のプレゼンの機会を利用
- ・ 発注者の業務の繁忙期

<sup>17</sup> 参考となる相談事例として、「独占禁止法に関する相談事例集（令和4年度）」事例7（<https://www.jftc.go.jp/dk/soudanjirei/r5/r4nendomokuji/r4nendo07.html>）

★受注者としての行動④

発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

発注者から提示される価格は受注者にとって希望の価格となるとは限らない。多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを踏まえると、発注者から先に価格を提示されてしまえば、その価格以上の額を要請すること、また、交渉によりその要請額を実現することは非常に困難になると考えられる。

そのため、受注者は、発注者からの提示を待つことなく、関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる公表資料などを用いて自社が希望する価格を自ら発注者に提示するべきである。

特別調査で得られた発注者への要請額の設定方法の例は以下のとおり。

①	公表資料における指標 <sup>18</sup> の変動とリンクさせて要請額を設定
	多くの発注者と毎年4月に契約更新しているところ、自社が所在する都道府県の最低賃金の上昇率と同率の単価の引上げを自ら求めている。【ビルメンテナンス業】
	公共工事設計労務単価における関連職種単価の引上げ率の範囲内で単価の引上げを自ら求めた。【警備業】
	発注者と取引のある製品を「30年価格改定がされていないもの」、「20年価格改定がされていないもの」等と分類し、それぞれの区分ごとの最低賃金の上昇率を参考に単価の引上げを自ら求めた。【非鉄金属製造業】
②	実際に増加したコスト又は発生が予想されるコストを積み上げて要請額を設定
	月次決算で損益状況を管理しているところ、受注案件ごとに労務費、原材料価格、エネルギーコストの上昇分を積算して要請額を設定し、自ら求めている。【はん用機械器具製造業】
	毎年夏頃、翌年1年間に発生する取引先ごとのコスト上昇を予想し、各コストの原価に占める割合を加味して単価の改定率を算出し、自ら求めている。【道路貨物運送業】
③	先に必要となる要請額を設定（その上でその根拠となる情報を集める）
	発注者との取引で赤字を解消し、一定額の利益を出せると推測する単価を計算し、当該発注者への要請額を設定し、自ら求めた。その上で、その根拠の一つとして、自社が所在する都道府県の最低賃金の上昇率を当該発注者に示した。【飲食料品卸売業】
	赤字部門の赤字を解消するために必要な単価を計算し、当該発注者への要請額を設定し、自ら求めた。その上で、その根拠の一つとして、同一労働同一賃金に対応す

<sup>18</sup> 公表資料における指標の例は、発注者としての行動③及び受注者としての行動②に記載のとおり。

	<p>るために労務費が上昇したこと、自社が所在する都道府県の最低賃金が増していること等を当該発注者に示した。【窯業・土石製品製造業】</p> <p>他県における同種業務の受託料の相場を踏まえて発注者への要請額を設定し、自ら求めた。当該発注者には、社員教育に力を入れるために必要な値上げであることを説明の中心とした。【警備業】</p> <p>物価上昇を受けて昇給率を例年以上とするために必要であり、担当するエンジニアの技量や仕事量<sup>19</sup>から発注者に説明可能な要請額を設定し、自ら求めた。【情報サービス業】</p>
④	<p>自社の発注先やその先の取引先における労務費を考慮して要請額を設定</p> <p>外注先から求められた単価の引上げ額と同額を、発注者に対して単価の引上げとして自ら求めた。【運輸に附帯するサービス業】</p> <p>自社の労務費の上昇だけでなく、外注先の単価に関する要望を聞いた上で必要な要請額を設定し、自ら求めた。【情報サービス業（同旨、道路貨物運送業。）】</p>

なお、発注者への要請額の設定に当たり、受注者における今後の賃上げの原資確保のために労務費転嫁を自ら求めていた事例や、インフレ手当を支給したことを評価した発注者が受注者からの要請額以上に単価を上げるなどした事例もみられた。持続的賃上げの実現の観点からは望ましい事例といえる。

（参考）中小企業等協同組合法等に基づく団体協約等を活用した労務費の転嫁に係る価格交渉について

価格交渉の内容について、事業者間の情報交換により合意が形成され、一定の取引分野における競争を実質的に制限することとなる場合には不当な取引制限として独占禁止法違反となるので留意が必要である。

他方で、中小企業等協同組合法等に基づく団体協約等<sup>20</sup>を利用すれば、独占禁止法の適用が除外されるため、大企業に対して団体で労務費の転嫁に係る価格交渉を行うことも可能である。独占禁止法が一定の組合の行為に対する適用除外規定を置いている趣旨は、単独では大企業に対抗できない中小事業者によって設立された相互扶助を目的とする組合の事業活動の独立性をある程度確保したまま、一つの事業者として購買事業、販売事業、利用事業、信用事業等の事業活動を行うことを許容するところにある。小規模事業者等にとっては、集団として、大企業である取引事業者に対して取引条件について対等な交渉力を持つことや、大企業である競争者に対等に競争していくことが必要となるという理由で、法律により適用除外が認められているものである。

<sup>19</sup> 特別調査において、特定の費用が増していることを根拠とすると、逆に他の費用項目でコスト削減を求められる可能性があると考え、担当するエンジニアの技術の向上といった定性的な内容を労務費上昇の根拠として価格交渉をしている受注者がみられた。

<sup>20</sup> [https://www.chuokai.or.jp/images/2023/07/230720\\_dantaikyoyaku.pdf](https://www.chuokai.or.jp/images/2023/07/230720_dantaikyoyaku.pdf)

### 3 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

#### ★発注者・受注者共通の行動①

定期的コミュニケーションをとること。

多くの場合、発注者の方が取引上の立場が強く、受注者からはコストの中でも労務費は特に価格転嫁を言い出しにくい状況にあることを踏まえると、日頃から、些細な話でも気軽に相談できる関係を築けていなければ、受注者の置かれている環境の変化、例えば優秀な人材の流出の危機などに適時適切な対応が行えず、対応が後手に回るといった弊害が生じることも考えられる。

そこで、発注者としては、毎年3月と9月の価格交渉促進月間を利用したり、これまでにやってきた受注者との定期的な会合を利用して受注者のコストアップの状況を把握するなど、受注者との間で定期的コミュニケーションをとるスキームを用意し、受注者が置かれている状況を日頃から把握するように努めることが求められる。

受注者としても、日頃から積極的に発注者とコミュニケーションをとり、価格転嫁のことを含めて何でも相談もしやすい関係を構築することが求められる。

#### 発注者の行動としての労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 受注者との対話の場として、車座での意見交換会、調達方針説明会、事業動向説明会、製品展示会等を実施。

【輸送用機械器具製造業（同旨、食料品製造業。）】

- ・ 全ての受注者を対象とし、3月と9月の年2回、価格転嫁等に関する要望を確認する場を設けている。

【道路貨物運送業】

- ・ 受注者との定期的な会合において、事業計画や調達計画を受注者と共有することに加え、受注者の困りごとを聞いたり、価格協議に積極的に対応する姿勢を紹介したりしているほか、個別の相談も受けている。

【窯業・土石製品製造業（同旨、総合工事業、はん用機械器具製造業、道路貨物運送業。）】

- ・ 受注者から営業に来るのを待たずに、自ら受注者を定期的に訪問し、受注者の状況を聞きに行くようにしている。

【はん用機械器具製造業、情報サービス業】

- ・ 協力会社の従業員と、自社の従業員を同じように接しており、日々の業務において積極的にコミュニケーションを図っている。

【道路貨物運送業】

#### 受注者の行動としての労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 発注者の担当者とは常日頃からコミュニケーションをとり良好な関係を築いていたことから、発注者から取引価格の引上げの必要性について打診を受けたこともあった。

【道路貨物運送業】

- ・ 日々の業務を通じて発注者とは既に関係を築けていたことから、価格改定の依頼文書以外に自社の労務費が上昇していることを示す根拠資料は用意しなかったものの、全ての発注者から取引価格の引上げに理解を得られた。

【道路貨物運送業】

- ・ 発注者とは普段からコミュニケーションをとり、人間関係や信頼関係を構築するようにしている。結果的に今回の交渉では全ての発注者から満額回答をもらったが、コミュニケーションの積み重ねから信頼を得ることができた結果だと思う。交渉の妥結時に「来年また来てね」などと今後も労務費が上がることを見据えて声をかけてくれたところもあった。

【警備業】

#### ★発注者・受注者共通の行動②

価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

価格交渉を行う都度、協議内容を記録し、発注者・受注者双方が確認して残すことは、双方の認識のズレを解消し、トラブルの未然防止に役立つ。また、特別調査において、記録を作成する具体的なメリットとして、発注者・受注者ともに人事異動が発生することから、記録を作成することにより、次回以降の交渉をスムーズに開始できるとの声が寄せられた。

記録を作成することは、労務費等の転嫁を円滑に進めるための手段であって、これを目的化してしまえば本末転倒であることから、記録を作成した上で発注者と受注者の双方で担当者の上司とも共有するなど、記録の効果的な活用方法を併せて検討することが求められる。

#### 発注者の行動としての労務費の適切な転嫁に向けた取組事例

- ・ 受注者との交渉の都度議事録を作成し、受注者と共有している。受注者には、協議内容を担当者限りにするのではなく、その上司に報告するようにお願いしている。

【はん用機械器具製造業（同旨、飲食料品卸売業、不動産賃貸業・管理業。）】

### 第3 今後の対応

- 1 内閣官房は、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て、今後、労務費の上昇を理由とした価格転嫁が進んでいない業種<sup>21)</sup>や労務費の上昇を理由とした価格転嫁の申出を諦めている傾向にある業種<sup>22)</sup>を中心に、本指針の周知活動を実施する。

<sup>21)</sup> 「データ編」の「4 労務費の転嫁率（転嫁の要請に対して引き上げられた金額の割合のこと）」のワースト10に含まれている業種、「5 労務費率が高い業種の受注者が価格転嫁できていない発注者の上位3業種」に含まれている業種等。

<sup>22)</sup> 労務費率が高い6業種のうち、「データ編」の「2 発注者に対するコストの上昇を理由とした取引価格の引上げ」において「要請していない」割合が高い4業種等。

2 公正取引委員会は、発注者が本指針に記載の12の採るべき行動／求められる行動に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処していく。また、受注者が匿名で労務費という理由で価格転嫁の協議のテーブルにつかない事業者等に関する情報を提供できるフォームを設置し、第三者に情報提供者が特定されない形で、公正取引委員会が行う各種調査において活用していく。

## データ編<sup>23</sup>

### 1 労務費率（コストに占める労務費の割合のこと。注1。）

n = 34531

業種名(注2)(注3)	労務費率	業種名(注2)	労務費率
ビルメンテナンス業及び警備業(注4)	62.7%	不動産賃貸業・管理業(注6)	36.0%
情報サービス業	57.9%	電気機械器具製造業	35.3%
技術サービス業	56.8%	生産用機械器具製造業	34.9%
映像・音声・文字情報制作業	46.3%	協同組合	34.7%
不動産取引業(注5)	41.9%	総合工事業	34.6%
道路貨物運送業	39.7%	金属製品製造業	34.6%
広告業	38.5%	はん用機械器具製造業	34.4%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	38.0%	印刷・同関連業	34.3%
情報通信機械器具製造業	36.9%	放送業	34.0%
自動車整備業	36.9%	家具・装備品製造業	32.9%
業務用機械器具製造業	36.4%	輸送用機械器具製造業	32.5%

(注1) 労務費率が平均(32.4%)以上の業種を記載している。

(注2) 業種名は、原則として日本標準産業分類(平成25年10月改定 総務省)上の中分類による。

(注3) 本指針においては、黄色の網掛けをしている6業種を労務費率が高い業種としている。

(注4) ビルメンテナンス業も警備業も、日本標準産業分類(平成25年10月改定 総務省)上の中分類では「その他の事業サービス業」に含まれる。

(注5) 不動産取引業のうち、小分類の不動産代理業・仲介業を除外している。

(注6) 不動産賃貸業・管理業のうち、小分類の貸家業・貸間業及び駐車場業を除外している。

### 2 発注者に対するコストの上昇を理由とした取引価格の引上げ

n = 23100

業種名	要請した	要請していない	業種名	要請した	要請していない
ビルメンテナンス業及び警備業	70.9%	29.1%	不動産賃貸業・管理業	28.6%	71.4%
情報サービス業	43.7%	56.3%	電気機械器具製造業	85.0%	15.0%
技術サービス業	39.2%	60.8%	生産用機械器具製造業	82.9%	17.1%
映像・音声・文字情報制作業	38.8%	61.2%	協同組合	48.7%	51.3%
不動産取引業	24.8%	75.2%	総合工事業	56.5%	43.5%
道路貨物運送業	76.5%	23.5%	金属製品製造業	88.4%	11.6%
広告業	48.1%	51.9%	はん用機械器具製造業	86.2%	13.8%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	80.8%	19.2%	印刷・同関連業	89.9%	10.1%
情報通信機械器具製造業	70.3%	29.7%	放送業	16.8%	83.2%
自動車整備業	58.9%	41.1%	家具・装備品製造業	85.4%	14.6%
業務用機械器具製造業	79.4%	20.6%	輸送用機械器具製造業	81.6%	18.4%

<sup>23</sup> データ編に掲載のデータは、特別調査の回答を集計したものの。

3 上記2で要請した受注者が発注者に示した理由

n = 13355

業種名	労務費以外のコストの上昇	労務費を含めたコストの上昇	業種名	労務費以外のコストの上昇	労務費を含めたコストの上昇
ビルメンテナンス業及び警備業	10.3%	89.7%	不動産賃貸業・管理業	50.0%	50.0%
情報サービス業	21.5%	78.5%	電気機械器具製造業	55.1%	44.9%
技術サービス業	29.3%	70.7%	生産用機械器具製造業	60.5%	39.5%
映像・音声・文字情報制作業	52.8%	47.2%	協同組合	62.6%	37.4%
不動産取引業	54.7%	45.3%	総合工事業	37.6%	62.4%
道路貨物運送業	27.9%	72.1%	金属製品製造業	58.9%	41.1%
広告業	63.5%	36.5%	はん用機械器具製造業	56.1%	43.9%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	53.4%	46.6%	印刷・同関連業	74.1%	25.9%
情報通信機械器具製造業	57.3%	42.7%	放送業	46.9%	53.1%
自動車整備業	60.6%	39.4%	家具・装備品製造業	64.4%	35.6%
業務用機械器具製造業	61.7%	38.3%	輸送用機械器具製造業	56.6%	43.4%

4 労務費の転嫁率(転嫁の要請に対して引き上げられた金額の割合のこと)

n = 4707

ワースト10(注1)		ベスト10(注2)	
業種名	割合	業種名	割合
自動車整備業	41.5%	放送業	60.0%
輸送用機械器具製造業	40.9%	情報通信機械器具製造業	52.9%
映像・音声・文字情報制作業	36.5%	技術サービス業	47.3%
金属製品製造業	36.3%	業務用機械器具製造業	38.8%
印刷・同関連業	36.1%	情報サービス業	36.8%
道路貨物運送業	35.5%	不動産賃貸業・管理業	35.0%
家具・装備品製造業	31.0%	協同組合	33.6%
はん用機械器具製造業	29.7%	総合工事業	31.7%
業務用機械器具製造業	29.4%	生産用機械器具製造業	31.5%
生産用機械器具製造業	28.0%	広告業	31.2%

(注1) 労務費の転嫁率が10%未満の受注者が多い上位10業種のこと、「割合」欄には労務費の転嫁率が10%未満の受注者の割合を記載している。

(注2) 労務費の転嫁率が90%以上の受注者が多い上位10業種のこと、「割合」欄には労務費の転嫁率が90%以上の受注者の割合を記載している。

(注3) ワースト10にもベスト10にも含まれている業種は、労務費の転嫁率が10%未満と労務費の転嫁率が90%以上の受注者が多く、その間の転嫁率の受注者が少ないことを意味する。

5 労務費率が高い業種の受注者が価格転嫁できていない発注者の上位3業種 n = 4771

労務費率が高い業種名	価格転嫁できていない発注者の上位3業種の業種名		
ビルメンテナンス業及び警備業	その他のサービス業(ビルメンテナンス業、警備業等)	総合工事業	不動産賃貸業・管理業
情報サービス業	情報サービス業	インターネット付随サービス業	地方公務
技術サービス業	総合工事業	技術サービス業	地方公務
映像・音声・文字情報制作業	映像・音声・文字情報制作業	広告業	情報サービス業
不動産取引業	不動産賃貸業・管理業	不動産取引業	総合工事業
道路貨物運送業	道路貨物運送業	運輸に付帯するサービス業	倉庫業

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和5年11月29日内閣官房・公正取引委員会）別添

価格交渉の申込み様式（例）

御見積書

○年○月○日

（発注者） 御中

（受注者）

下記のとおり、御見積もり申し上げます。

見積日 年 月 日  
有効期限 年 月 日

商品名（例：業務名、品番、件名）

合計金額 円

原材料価格、エネルギーコスト、労務費など、各コスト要素に分けて、それぞれ単価、小計等を作成

内訳

1 原材料価格（素材費、部品購入費等）

(例)

	単価	数量	金額	(備考) 旧単価 (円) / 単価上昇率 (%)
材料・品番				
...				
小計	円			

2 エネルギーコスト（電気代、ガス代、ガソリン代等）

(例)

	単価	総使用量	貴社向け売上比率	金額	(備考) 単価上昇率 (%)
電気代					
...					
小計	円				

3 労務費（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）

(例1)

改定前の 労務費総額	労務費の上昇額 ※改定前の支払い実績（定期昇給、ベースアップ、法定福利費等）に最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率を乗じて算出	貴社向け売上比率	金額
円	円	%	円

(例2)

現在の労務費単価	人数	労務費の上昇率 ※最低賃金・春季労使交渉妥結額等の上昇率	金額
円/人・日	人・日	%	円

小計 円

4 その他

(例) 設備償却費、保管料、輸送費等

小計 円

## IV 2023現業・公企統一闘争総括（案）および 2024現業・公企統一闘争の推進（案）について

### 2023現業・公企統一闘争総括（案）について

#### 1. 闘争の基本的目標

「住民の未来に貢献できる、自治体責任による質の高い公共サービスの確立」

#### 2. 闘争の日程

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

#### 3. 闘争における重点課題

##### 【現業・公企職員が配置されている単組】

- ① 現業・公企職場の直営堅持
- ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用
- ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立
- ④ 高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立
- ⑤ 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化
- ⑥ 現場の声を反映した政策実現
- ⑦ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化
- ⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止
- ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善
- ⑩ 業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底

- ⑪ 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

#### 【現業・公企職員が配置されていない単組】

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

### 4. 闘争の戦術配置

闘争指令については、統一基準日である6月16日（第1次闘争）、10月20日（第2次闘争）に1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を発出しました。あわせて、本部日程以外で統一基準日を設定する県本部については、県本部からの要請に基づき闘争指令の発出を行いました。

### 5. 闘争の経過

#### （1） 第1次闘争

- ① 本部は2022年12月16日、2023現業・公企統一闘争本部を立ち上げ、この闘争を自治体現場力回復闘争として位置づけ、質の高い公共サービスの確立に必要な人員確保と賃金・労働条件の改善をめざす取り組みをスタートさせました。
- ② 本部は2月に開催した第2回拡大闘争委員会において、統一基準日に1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を発出することを確認しました。
- ③ 2023現業・公企統一闘争では、各自治体が次年度の採用計画や予算編成の段階から人員確保、さらに協約締結の取り組みを強化し、全単組・全組合員が結集する統一闘争をめざすこととしました。
- ④ 春闘オルグにあわせて本部中執による現業・公企統一闘争のオルグを行いました。オルグでは現業・公企評議会の役員が同席し、第1次闘争の結集にむけ、各県本部における取り組み状況や闘争体制の点検・指導、さらに第1次闘争で取り組めていない単組への具体的対応などの聞き取りを行い、第1次闘争の推進をはかってきました。
- ⑤ 闘争を進めるにあたり、特に第1次闘争での取り組み強化を目的とした「2023現業・公企統一闘争推進ポスター」を第1次闘争期に配布するとともに、取り組む意義や闘争の進め方などを解説した動画を周知し、各県本部・単組における闘争の促進をはかってきました。
- ⑥ 県本部・単組が取り組みやすい体制を構築するため、現業職員・公営企業職員が配置されている、配置されていない、それぞれの実情に応じた「2023現業・公企統一闘争の

手引き」を作成し、取り組みの前進をはかりました。

- ⑦ 現業評議会では、各単組における闘争の推進を目的に、総務省交渉を4月14日に実施しました。総務省交渉では各自治体における新規採用に対する自治体判断の尊重、賃金センサスをはじめとした現業差別賃金の撤廃と自治体の労使合意事項の尊重、自治体現業職場における民間委託推進を慎むことや定年引き上げに伴い自治体や職種に応じた制度運用の尊重について要請しました。あわせて、総務省要請行動を踏まえた組織内・政策協力議員に要請行動を実施しました。
- ⑧ 現業評議会では、第1次闘争の結集にむけ、単組の取り組み事例の共有化と取り組みの認識一致をはかるため、5月に決起集会を開催するとともに、具体的な取り組みの進め方についてウェブ学習会を実施し、取り組みの強化をはかってきました。
- ⑨ 公営企業評議会は、4月に行われた統一地方選挙の時期と重なり、第1次闘争の取り組みが遅れつつありました。そのため、幹事会などで取り組みに向けての確認や各県本部の状況の聞き取りなどを通じて、闘争の推進をはかってきました。
- ⑩ 本部・県本部・単組のさらなる連携や県本部における取り組み強化をはかるため、昨年を引き続き、各県本部が設定した統一基準日までに、各単組における要求書提出・交渉実施状況、および単組交渉の重点課題を調査しました。

## (2) 第2次闘争

- ① 現業評議会では、全国幹事会を開催し、2023現業・公企統一闘争の中間総括、ならびに第2次闘争の推進にむけた議論を行ってきました。

公営企業評議会では、組織集会の分科会で第1次闘争の取り組みの情報共有、第2次闘争への結集にむけての確認、全国幹事会や各部会合同幹事会で2023現業・公企統一闘争の中間総括と第2次闘争の推進にむけて公企評三役・常任幹事が県本部公企評へのオルグを行い状況の聞き取りと助言を行ってきました。
- ② 確定闘争オルグにあわせて本部中執による現業・公企統一闘争のオルグを行いました。オルグでは、各県本部における取り組み状況や闘争体制の点検・指導、さらには第1次闘争で取り組めなかった単組への具体的対応などの聞き取りを行い、県本部一体となる第2次闘争の推進をはかりました。
- ③ 現業・公企評議会において、各県本部現業・公企評議会の取り組み状況や評議会が主体性を持った取り組みとなるよう、各県本部現業・公企評に対するオルグを実施し、闘争の推進に取り組んできました。
- ④ 第1次闘争の集約結果では、協約締結が十分な取り組みに至っていないことはもとより、規約の点検・整備が不十分な単組が多く見受けられたことから、現業評議会では9月にウェブ学習会を実施し、規約の点検・整備の重要性や第1次闘争の成果の共有をはかりました。
- ⑤ 現業・公企職場に対する住民の理解や支持が重要であることから、多くの住民に現

業・公企職員が提供している地域実情に応じた公共サービスの取り組み事例などを周知していくことを目的に、全県本部・全単組での住民アピール行動を提起しました。現業評議会では、各県本部・単組がチラシづくりに活用できる情宣物を本部で作成するとともに、業務内容を理解してもらうために、各職場のYouTube動画を作成し、周知しました。

- ⑥ 本部が設定した統一基準日はもとより、本部日程以外で統一基準日を設定した県本部についても、同様に待機態勢を取りました。その際、全国の交渉状況がリアルタイムで全国に伝わるよう「現業ニュース」を発信し、取り組みの促進をはかりました。

### (3) 闘争本部会議

2022現業・公企統一闘争本部では下記の内容について協議し、取り組みを提起してきました。

第1回（2022年12月16日）

- ① 2023現業・公企統一闘争の推進（案）
- ② 2023現業・公企統一闘争の重点課題に対する獲得指標（案）
- ③ 2023現業・公企統一闘争の基本要求モデル（案）

第2回（持ち回り）

- ① 2023現業・公企統一闘争オルグの実施について

第3回（持ち回り）

- ① 2023現業・公企統一闘争（第1次闘争）の推進について

第4回（2023年6月15日）

- ① 2023現業・公企統一闘争（第1次闘争）の取り組み状況
- ② ヤマ場の待機態勢について
- ② 「自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」について

第5回（2023年8月2日）

- ① 2022現業・公企統一闘争中間総括（案）について
- ② 2022現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進

第6回（持ち回り）

- ① 2022現業・公企統一闘争（第2次闘争）県本部オルグについて

第7回（2023年10月19日）

- ① 2023現業・公企統一闘争（第2次闘争）の取り組み状況
- ② ヤマ場の待機態勢について

第8回（2023年12月13日）

- ① 2023現業・公企統一闘争総括（案）について

## 6. 各県本部・単組における取り組み状況（1月9日時点）

### （1） 要求書の作成・提出状況および交渉実施状況

		2022 現業・公企統一闘争			2023 現業・公企統一闘争			備考
		県本部	単組	実施率	県本部	単組	実施率	
要求書提出	要求書提出単組	47	757	42.9%	47	794	45.0%	第1次・第2次、 または両方で提出
	第1次闘争	44	489	27.7%	46	509	28.8%	
	第2次闘争	47	744	42.2%	47	741	42.0%	※ 741単組うち404単組は、提出済の要求書に第2次闘争で追加、または第2次闘争で初めて要求書を提出した単組
	第1・第2次闘争双方	45	373	21.1%	46	456	25.8%	
	職場点検・職場討議に基づく要求書作成（第2次闘争）	47	510	67.4%	47	500	63.0%	※ 要求書を提出した単組を分母とした実施率
交渉実施	交渉実施単組総数	47	646	36.6%	47	681	38.6%	第1次・第2次、 または両方で交渉
	第1次闘争	44	341	19.3%	46	420	23.8%	
	第2次闘争	47	547	31.0%	47	610	34.6%	
	第1・第2次闘争双方	44	315	17.8%	46	349	19.8%	

※ 対象単組は自治体単組＋臨時・非常勤単組＋一部事務組合の1,765単組

### （2） 各単組における統一基準日の取り組み状況

具体的行動	2022年 第1次闘争	2023年 第1次闘争	2022年 第2次闘争	2023年 第2次闘争
1時間ストライキ	—	—	—	—
29分食い込み集会	6単組	7単組	16単組	20単組
時間外集会	69単組	52単組	155単組	155単組
ビラ配布など	101単組	45単組	159単組	124単組
その他	18単組	14単組	43単組	51単組

### (3) 労使合意事項に対する協約の締結状況

2022年第1次闘争	2023年第1次闘争	2022年第2次闘争	2023年第2次闘争
109単組	157単組	245単組	265単組

### (4) 住民に対するアピール行動の実施状況

2022現業・公企統一闘争	2023現業・公企統一闘争
20県本部72単組	13県本部48単組

## 7. 重点課題の獲得指標に対する成果

### 【現業・公企職員が直営で配置されている単組】

#### (1) 現業・公企職場の直営堅持

【第1次闘争】226単組で交渉が行われ、125単組で成果があった。

【第2次闘争】467単組で交渉が行われ、243単組で成果があった。

#### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- これまで同様に直営を維持することを確認。
- 現業職の必要性を確認。
- 毎年、直営堅持について確認。
- 保育園調理については直営を維持することを確認。
- 来年度の直営方針を確認。 など

#### (2) 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

【第1次闘争】250単組で交渉が行われ、113単組で成果があった。

【第2次闘争】474単組で交渉が行われ、176単組で成果があった。

#### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- 継続した新規採用を行うことを確認。
- 採用予定なしから2026年度採用を検討するとの発言を引き出した。
- 業務員、船員については正規職員による新規採用を確認。
- 欠員の補充は正規職員との理由で、採用5人を確認。
- 農林水産部の試験研究機関の作業員は、退職補充について継続的に新規採用することを確認。

- 公営企業職員として1人の採用をしていくことを確認。
- 確認書で、職員の技術継承を見据えた計画的な人員確保を行うことを確認。
- 学校・保育所・動物園での専門職としての新規採用を確認。 など

### (3) 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

【第1次闘争】199単組で交渉が行われ、74単組で成果があった。

【第2次闘争】418単組で交渉が行われ、183単組で成果があった。

#### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- 毎月の労働安全衛生委員会の継続実施を確認。
- 夏季の空調服導入を確認。
- 自治体の労働安全衛生委員会の委員を現業職員から選出。
- 全国統一職場集会の当局主催での実施。
- ハラスメントの防止に対する規定の制定
- 林業研究センターの全職員(会計年度含む)のハチ毒抗体検査を公費で実施。また抗体保有者にはエピペンを公費で支給を確認。 など

### (4) 高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立

【第1次闘争】185単組で交渉が行われ、74単組で成果があった。

【第2次闘争】421単組で交渉が行われ、138単組で成果があった。

#### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- 当局責任のもとでエイジフレンドリーガイドラインにもとづき、体力チェックを行い、見合った職を確立すること確認。
- 高年齢労働者のみのグループを配置し、配慮した業務内容の確立。
- 本人が望まない職種に配置しないことを確認。
- 高齢者部分休業制度の導入。
- 労働安全衛生の中で体力測定を導入。
- 介護休暇の同居要件を撤廃。 など

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

【第1次闘争】169単組で交渉が行われ、42単組で成果があった。

【第2次闘争】379単組で交渉が行われ、84単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 定年前再任用短時間職員及び暫定再任用職員の賃金格付けの改善を2024年4月実施することを確認。
- 学校用務員において新たにポスト職の増設を行うことを確認。
- 昇格運用の改善を確認。
- 賃金表の調整率の引き上げを確認。 など

## (6) 現場の声を反映した政策実現

【第1次闘争】177単組で交渉が行われ、56単組で成果があった。

【第2次闘争】346単組で交渉が行われ、81単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 貸与被服について空調付きが追加。一人1枚から2枚まで貸与可能を確認。
- 保育園調理現場の暑さ対策や職員不足職場の基準配置表を提出し、それらを参考に当局と配置人数を検討中。
- 夜間休日における緊急の電話対応等にかかる特殊勤務手当支給の継続協議中。
- 団体交渉後に現場と管理職との話し合いの場を設定。
- ふれあい収集を実践することを確認。
- 組織内議員との懇談を実施し、職場実態等の意見交換を実施。 など

## (7) 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

【第1次闘争】181単組で交渉が行われ、81単組で成果があった。

【第2次闘争】366単組で交渉が行われ、103単組で成果があった。

【第2次闘争の特徴的な成果】

- 保育所調理職場で実施している細菌検査で陽性となった場合には職免として取り扱うことを確認。
- 災害時に迅速な対応ができるよう、防災訓練に現業職員が参加することを確認。
- BCP計画策定時に組合の意見を反映できるように努めることを確認。
- 危機管理体制の確立については、専門職の確保を含め必要に応じて協議を行うことを確認。
- 災害時の避難所対応（初動）として学校管理員が対応することを継続確認。

- 「現業職員の日常業務で培った技能・技術については、災害対応に有効である」との回答を確認。
- 必要な検査費用は公費負担することを確認。 など

## (8) コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

【第1次闘争】139単組で交渉が行われ、31単組で成果があった。

【第2次闘争】292単組で交渉が行われ、69単組で成果があった。

### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- 事前に労使協議することを確認。
- コンセッション方式の導入は行わないことの確認。
- 導入前には必ず労使合意をすることを確認。 など

## (9) 会計年度任用職員の処遇改善

【第1次闘争】199単組で交渉が行われ、62単組で成果があった。

【第2次闘争】390単組で交渉が行われ、156単組で成果があった。

### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- 一時金の引き上げ、子の看護休暇（無給）を家族看護休暇（有給）へ拡充、短期介護休暇（無給）の有給化を確認。
- 確認書で、会計年度任用職員制度の課題を精査し、その処遇改善及び正職員との同等の業務を担う会計年度任用職員について正職員への転換を図ることを確認。
- 産前産後休暇の有給化や不妊治療休暇等処遇改善を確認。
- 年次有給休暇の翌年度への繰り越しを確認 など

## (10) 業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底

【第1次闘争】164単組で交渉が行われ、64単組で成果があった。

【第2次闘争】325単組で交渉が行われ、119単組で成果があった。

### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- 大型車の免許の取得を確認。
- 取得にかかる教習時間について職免であることを確認。
- 特別教育受講の公費負担、高所作業等で使用する装具等についての予算確保。

- 今年度から順次資格の取得を実施することを確認。 など

## (11) 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

【第1次闘争】197単組で交渉が行われ、89単組で成果があった。

【第2次闘争】396単組で交渉が行われ、187単組で成果があった。

### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- 今後も確認書を締結することを確認。
- 従来から交渉妥結事項は書面協定を締結。
- 労働協約については、締結(書面化)済み。
- 労働条件の変更は団体交渉合意による実行と労使間で確認済み。 など

### 【現業・公企職員が直営で配置されていない単組】

## (1) 業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立

【第1次闘争】105単組で交渉が行われ、17単組で成果があった。

【第2次闘争】175単組で交渉が行われ、39単組で成果があった。

### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- 施設調理業務の全面委託化に対し、職場に入り栄養士及び施設職員との意見交換等を実施。
- 分析し、市民・利用者に不利益が生じた時の責任の所在を含め、管理運営手法を検証する必要性を指摘。 など

## (2) 委託労働者の公正労働の実現

【第1次闘争】107単組で交渉が行われ、14単組で成果があった。

【第2次闘争】156単組で交渉が行われ、23単組で成果があった。

### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- 未払残業や長時間残業について確認。
- 恒常的な業務については質の高い公共サービスを実施するため必要な人員を確保すると記載。 など

### (3) 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

【第1次闘争】97単組で交渉が行われ、17単組で成果があった。

【第2次闘争】147単組で交渉が行われ、18単組で成果があった。

#### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- 委託契約の再確認を行うと共に当局には不正な契約にならないよう確認。
- 労働条件や委託業務の水準については、責任の範囲内において指導や管理に努めることを確認。 など

### (4) 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

【第1次闘争】132単組で交渉が行われ、36単組で成果があった。

【第2次闘争】222単組で交渉が行われ、73単組で成果があった。

#### 【第2次闘争の特徴的な成果】

- 労働条件等、災害の規模や状況により必要に応じて検討することを協議することを確認。
- 緊急時・災害時ワークルールに基づいて適正に対応していくことを確認。
- 理事者側のBCM対策委員会の確立。 など

## 8. 闘争の成果

### (1) 人員確保について

現業・公企職場の人員確保の取り組み強化を目的に2018年度から通年闘争として現業・公企統一闘争の取り組みを進めてきました。第1次闘争において各自治体が人員計画や予算編成を行う前段で交渉を行うことにより、現業職員の新規採用者数については、2018年度から増加傾向となっています。2023年度では前年度から158人増加し、973人となり、2022現業・公企統一闘争の取り組みが反映された成果です。

2022現業・公企統一闘争では単組が粘り強く交渉を積み重ねてきた結果、継続した新規採用をはじめ、20年ぶりの新規採用を行うことを確認したとの報告がありました。第1次闘争期から取り組むことで、人員確保が勝ち取れることを全体で共有し、さらなる取り組みの拡大強化が求められています。

## 【自治労現業職場における新規採用者の推移（自治労調査）】

年度	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
新規採用	479人	567人	619人	732人	775人	815人	961人

### （２） 職場点検・職場オルグに基づく要求書提出と独自要求

全組合員参加型の統一闘争を確立するため、現業・公企統一闘争では、現業・公企職員が配置されている単組、配置されていない単組それぞれの重点課題を設定しました。モデル要求案を活用しながら春闘期における徹底した職場点検・職場オルグに基づく要求書の作成について提起してきました。今闘争において要求書を提出した多くの単組では、職場点検・職場オルグが行われています。その結果、職場課題を職場点検・職場オルグに基づく独自要求を盛り込み、交渉を積み重ねてきた単組においては、休暇が取得しやすい運用改善や主任の選考基準の改正、特殊勤務手当として除雪車乗務手当の新設を確認など、統一要求書では反映できない、さまざまな成果が報告されています。

改めて全組合員が参加する統一闘争を確立する意味においても組合員一人ひとりの思いを要求書に反映させる取り組みを引き続き強化し、さらなる人員確保と職場環境改善にむけた取り組みを展開していかなければなりません。

## 9. 闘争における課題

### （１） はじめに

現業・公企職場をはじめ、地域公共サービスの提供現場では、人員不足など多くの課題を抱えつつ、業務を担っています。とくに現業職場では、地域実情に応じた公共サービスを提供していく観点が抜け落ちた一方的な合理化攻撃が推し進められ、多くの自治体現場では民間委託が導入されています。また、新規採用を勝ち取るものの、採用の条件として賃金抑制が行われるなど、新たな課題も生じています。こうした攻撃に対抗し、現場課題を克服するためにも、以下のさまざまな課題に向き合い、通年闘争としての現業・公企統一闘争に取り組む必要があります。

### （２） すべての単組が結集する統一闘争

通年闘争として現業・公企統一闘争を推進して6年が経過しました。最重要課題である現業・公企職場の人員確保では、現業職員の新規採用者が増加傾向となるとともに、採用には至らないものの、あきらめずに取り組むことで組織強化につながった単組もあり、新しい闘争体制に移行したことにより一定の成果が出てきています。しかし、すべての単組・県本部が結集する産別統一闘争に至っていません。

### 【現業・公企評が設置されている単組】

現業・公企評が設置されている単組では、評議会独自で交渉サイクルが確立され取り組んでいる単組がある一方で、評議会は存在するものの、評議会の取り組みが停滞している単組もあり、取り組みの濃淡が見受けられます。現業・公企職員が少数の単組では、十分な取り組みに至っていない事例が多いですが、課題解決にむけては、自ら行動に取り組まなければ、解決しないことを再確認し、組合員の声を反映した要求書を提出し、交渉を行っていかねばなりません。あわせて、現業・公企職場で働く会計年度任用職員は、正規職員と同様の関係法令が適用されることを踏まえ、正規職員だけでなく、会計年度任用職員と一緒に取り組むことが重要です。

単組評議会では、本部が作成した要求モデルや解説を記した手引き、統一闘争の意義や取り組み方を説明した動画など実情に応じた情宣物を活用し、取り組みの第一歩である要求書の提出にむけた取り組みを強化していかねばなりません。あわせて、評議会では保障されている労働協約締結権を活用するためにも、単組では現業・公企現場の課題を盛り込んだ要求書を作成し、交渉するなど、単組・評議会が一体となった取り組みが求められます。

### 【現業・公企職員が配置されている単組（評議会未結成単組）】

現業・公企職員は労働組合法が適用され、労働二権が保障されていますが、評議会（労働組合）を結成しなければそれらの権利を活用することはできません。つまり、現業・公企職員が配置されているだけでは権利は活用できず、評議会を結成することにより、労働協約の締結が可能となります。あわせて、当局による一方的な合理化攻撃には労働委員会への救済申し立てを行うことで、対抗していくことができます。そのため現業・公企組合員のみならず組織全体にとっても大きな優位性となり組織強化につながることから、未結成単組における評議会結成にむけ、県本部・単組は積極的に取り組みを進めていくことが必要です。

また評議会結成は、現場課題を反映した要求項目につながるるとともに、現場役員の選出においては単組の組織強化、また人材育成が図られる観点から、取り組みを強化することが重要です。

### 【現業・公企職員が配置されていない単組】

現業・公企職員が配置されていない単組では、現業・公企職員が担う清掃や給食、水道供給など業務が民間委託として提供されています。自治体は、提供体制の形態に関わらず、自治体責任のもとで安定的に質の高い公共サービスを提供していかねばなりません。最近では委託業者の破産申請などにより公共サービスの提供が停止し、多くの住民や利用者に大きな影響を及ぼしたことから、自治体は委託導入後であっても提供体制の実態把握とサービスの水準などを確認し、質の高い公共サービスの提供にむけ、関与していかねばなりません。あわせて、学校給食における委託業者の倒産による給食停止などの実態を踏まえ、必要に応じて再公営化による安定的な公共サービスを提供

していかなければなりません。

現業・公企職場の課題のみならず、地域医療や福祉現場など自治体現場をはじめ、公共サービスに携わるすべての労働者の処遇改善にむけ、現業・公企統一闘争を通じて取り組みを推進していくことが求められます。本部が作成した手引きや動画を活用し、学習会や機関会議を通じて「質の高い公共サービスの提供にむけた闘争」であるとともに、すべての単組が取り組む闘争であることの認識の一致をはかる必要があります。

#### 【県本部】

現業・公企統一闘争の取り組みについては、中執オグや集約結果から単組の要求書提出・交渉日やどのような課題で交渉が難航しているのか、などを県本部が十分に把握しておらず、「単組まかせ」となっている実態があります。改めて県本部は、統一闘争の再構築にむけ、各単組における現状と課題、それらを解決するための要求書の項目、交渉日程や交渉状況を把握していかなければなりません。その上で県本部は設定した基準日はもとより、単組が交渉する際には待機態勢を維持し、安易に妥結することのないよう、交渉状況を把握の上、単組に適切なアドバイスをするなど、きめ細やかな単組支援が必要です。あわせて、交渉したものの、十分な成果を勝ち取れていない単組も多く存在することから、今闘争で成果を勝ち取れずとも、次年度闘争へとつなげるための回答を引き出すための支援など、単組実情に応じた取り組みが求められます。

こうした取り組みの積み重ねが県本部・単組の連携強化となり、強いては組織強化へと繋がるとともに、すべての単組が結集する闘争の起点であることを再認識し、取り組む必要があります。

### (3) 要求書提出

要求書の未提出単組における取り組まなかった要因の多くは、現業職員が配置されていない、評議会の活動が無いことを理由に挙げています。現業職員が配置されていない単組では、民間委託等により現業職員が担う公共サービスが提供されていることから、安定的な質の高い公共サービスの確立にむけ、闘争に取り組むことが重要です。また、評議会活動の停滞を理由に取り組んでいない単組では、単組と連携し職場課題を単組要求書に盛り込むなど、すべての組合員の声を集めた取り組みを実践していかなければなりません。

現業・公企統一闘争が当該職員だけが取り組む闘争との考えから脱却し、公共サービスに携わる労働者の処遇改善をめざし、質の高い公共サービスの確立にむけた闘争であることを再確認することが必要です。労働組合の基本活動は組合員の賃金・労働条件の改善であることから、すべての組合員の要望を把握した上で要求書を提出し、交渉をしていく取り組みを強化しなければなりません。

### (4) 交渉実施

取り組みができていない単組では「要求－交渉－妥結－協約締結」のサイクルが確立され

つつある一方、全体的には各単組の取り組みに濃淡があり、十分な取り組みに至っていません。当局に要求書を提出するものの、書面回答が示された後、交渉をせずに妥結に至っている単組も見受けられます。回答が組合側の要求に対し基準が到達していれば問題ありませんが、そのような事案は極めて稀です。当局が示した回答は決定事項ではなく、回答が示されてから交渉し、私たちの妥結基準まで交渉を積み重ねていくことが重要であることを再認識していかなければなりません。

改めて現場課題を解決するためには、自ら声をあげていかなければなりません。単組や評議会によって、組合員数や現業・公企職員の有無など実情は異なりますが、多くの単組や評議会では成果を勝ち取っていることから、今後は取り組み事例の共有を積極的に進めるとともに、評議会に保障されている労働協約締結権を最大限に活用した闘争体制の構築にむけ、取り組みの強化が必要です。

## **(5) 第1次闘争・第2次闘争への結集**

### **【第1次闘争】**

通年闘争として6年目を迎えて以降、第1次闘争では現業職員の新規採用者の増加など成果の共有化をはかり、全県本部・全単組の結集にむけた取り組みを推進してきました。しかし、実態としては取り組みに濃淡があり、すべての県本部・単組での取り組みに至っていません。

改めて第1次闘争の重点課題は地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員確保であることを認識し、取り組む時期と意義を明確にし、進めていくことが求められます。日常の業務をはじめ、災害時や感染症拡大によって明らかになった公共サービスの提供体制の脆弱さを解決するためにも、春闘期で実施した職場点検や人員確保チェックリストを踏まえ、第1次闘争期の取り組みを強化していく必要があります。

### **【第2次闘争】**

従来から10月に取り組みを進めてきた第2次闘争において、各県本部・各単組では一定、取り組みが浸透していますが、一方で確定闘争として取り組んでいる単組も多く存在します。現業・公企統一闘争の第2次闘争は、現業・公企評に保障されている労働協約締結権を活用し、「質の高い公共サービスの確立」にむけた取り組みです。確定闘争として現業・公企統一闘争に取り組んだ場合、賃金課題が中心となり、各現場での課題について十分な交渉の積み重ねができなくなる恐れがあることから、現業・公企統一闘争、確定闘争としてそれぞれで取り組むことが重要です。

## **(6) 基準日への結集意義**

基準日への結集実態としては、本部が設定した基準日はもとより、県本部が設定した基準日にすら、結集できていません。そのため、取り組みの十分な情報共有ができず、統一闘争の意義が発揮できない状況に陥る可能性があります。

賃金・労働条件の底上げには、県内単組の交渉状況を共有することが重要であり、統一闘争が労使交渉を優位に進めるための有効な手段であることを再認識する必要があります。その上で、各県本部が設置した闘争本部を通じて、各単組に統一闘争の意義について認識の一致をはかるとともに、闘争の推進にむけたオルグを実施するなど、全単組・全組合員が結集する統一闘争を構築していかなくてはなりません。

### (7) 単組における評議会との連携

産別統一闘争を推進する上で、評議会と単組との連携が必要不可欠です。しかし、単組によっては現業・公企職場に対する理解不足や課題の共有化がはかられず、さらには役員の経験不足などを理由に十分な取り組みに至っていません。さらに評議会が未結成の単組ではより一層、現業・公企職場の実態や課題について把握ができないため、単組での取り組みに至っていません。改めて単組では、評議会の結成をはじめ、現業・公企評役員の単組役員への参画など組合活動へ意見を反映させることが必要です。あわせて現業・公企職場に限らず、すべての組合員の声を反映させる取り組みが求められています。

また県本部では、果たすべき基本的な役割を確認し、単組との日常的な相談対応、単組オルグなどを通じて、単組の賃金水準や労働条件を把握するとともに、情報共有をはかり、産別統一闘争の推進にむけた取り組みを強化していかなければなりません。そのため、本部・県本部は現業・公企労働者が持つ権利や課題などを取り入れた学習会の開催をはじめ、現業評議会と公企評議会の連携はもとより、青年部・女性部などを含めた各評議会との連携、本部・県本部・単組が一体となった統一闘争の推進が求められます。

### (8) 協約締結権を活用した統一闘争

産別統一闘争として取り組むにあたり、労働協約締結権等の権利を持つ現業・公企労働者が運動の先頭に立ち、権利を最大限活用した交渉を行うことにより、統一闘争の底上げをめざす必要があります。評議会に保障されている権利は単組にも影響を及ぼすことから、妥結事項を書面化することで労働協約となり、当局に対し労使合意事項を確実に履行させることができることを認識する必要があります。

しかし単組によっては、交渉で妥結したものの、労働組合側の認識不足もあり、組合側から協約締結を求めておらず、さらに賃金・労働条件や事前協議の協約などの基本協約すら締結できていない単組が見受けられます。改めて協約締結の重要性を理解した上で、基本協約の締結状況の点検・整備をはじめ、労使合意に至った事項をすべて協約化（書面化）する取り組みを強化しなければなりません。

### (9) 住民アピール行動

現業・公企労働者は、安全で安心した住民生活を送るために必要な公共サービスを提供し、社会基盤を支えています。その一方で、普段は支障なく住民生活を送る上で注目され

ることはありませんが、災害時や感染症の感染拡大など非常時では、多くの住民に業務の重要性が認識されます。そのため、街頭宣伝活動などにより、日常業務も含めて現業・公企職場の理解や支持にむけ、地域住民に対してアピール活動に取り組むことが重要です。コロナ禍以前の生活様式に戻りつつある中で、県本部評議会や単組では地域イベントへの参加や現業フェアなど、地域実情に応じた行動に取り組んでいる事例もあります。

住民から必要とされる職場にむけ、すべての地連・県本部・単組での住民アピール行動の実施とあわせて、必要に応じて組織内・協力議員の連携について追求していかなければなりません。

## (10) 次代の担い手の育成

退職不補充や新規採用凍結などの要因により組合員数が減少し、評議会や単独労組の活動家が減少しています。そのため単組によっては、長年、同じ役員が担っており、役員退任が組合活動の停滞へとつながる事案や輪番制により短期間での役員交代で運動が継承できない状況が見受けられます。

一方で現業職員の新規採用は増加傾向にあり、新しい仲間を自治労運動の担い手として育成していくことが求められています。このため、本部・県本部において次代を担う活動家の育成にむけた学習会などを積極的に開催することが重要です。

また単組によっては、新規採用者が数十年ぶりとの状況もありえることから、一部の役員などで対応することなく、組織全体で取り組むことが求められます。担い手育成については、中長期的かつ継続的な取り組みが必要であることから、現業・公企統一闘争をはじめ、さまざまな闘争や日常の取り組みを通じて取り組まなければなりません。

<別表 1>

2022・2023現業・公企統一闘争第2次闘争取り組み結果報告比較（2024年1月9日現在）

県本部名	現業・公企評議会有無		要求書提出単組数		交渉単組数		協約締結単組数	
	現業	公企	2022	2023	2022	2023	2022	2023
北海道	24	6	113	65	62	26	34	20
青森	12	7	13	19	5	15	2	6
岩手	12	4	13	10	4	8	1	1
宮城	11	3	11	11	8	10	2	6
秋田	11	7	12	8	12	6	2	2
山形	23	0	32	27	24	25	5	8
福島	6	3	19	11	14	10	1	4
新潟	13	8	24	15	18	15	8	8
群馬	9	6	14	14	8	14	4	2
栃木	14	1	6	21	3	10	1	0
茨城	15	4	16	16	15	16	3	2
埼玉	7	2	10	8	3	5	2	2
東京	28	2	19	26	12	19	6	9
千葉	6	0	9	6	4	6	2	4
神奈川	18	2	23	19	19	18	7	4
山梨	2	2	10	9	2	9	2	0
長野	11	4	8	13	7	13	6	8
富山	18	5	16	18	10	18	18	4
石川	8	1	8	8	4	8	0	1
福井	2	3	6	10	6	10	1	0
静岡	3	7	7	10	7	10	3	4
愛知	1	1	16	11	10	6	1	1
岐阜	11	6	10	10	4	7	0	1
三重	16	5	12	30	14	29	2	1
滋賀	4	1	3	4	1	4	1	0
京都	5	2	7	9	6	9	2	5
奈良	12	5	12	12	8	9	1	4
和歌山	4	3	3	3	3	3	3	3
大阪	8	5	11	23	9	18	5	8
兵庫	19	8	34	27	26	27	10	10
岡山	5	3	9	9	8	9	5	4
広島	14	5	11	14	22	13	7	9
鳥取	12	2	15	16	15	16	14	16
島根	18	18	21	23	23	16	23	16
山口	8	10	13	17	11	16	3	10
香川	12	0	5	9	5	9	4	3
徳島	10	5	13	14	8	7	0	1
愛媛	4	1	2	5	2	5	0	0
高知	9	2	10	9	7	6	0	3
福岡	41	18	49	46	48	43	23	34
佐賀	10	2	9	9	6	5	1	1
長崎	17	15	12	21	9	17	1	6
大分	13	6	17	20	17	19	17	19
宮崎	19	7	12	6	7	6	4	3
熊本	17	3	19	17	10	15	1	3
鹿児島	24	21	21	26	17	19	6	6
沖縄	7	1	9	7	4	6	1	3
合計	573	232	744	741	547	610	245	265

## 2024現業・公企統一闘争の推進（案）について

### 【闘争の基本的な考え方とスローガン】

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

にむけ取り組みます。その上で住民や私たちの笑顔を創り出せるよう、スローガンを「笑顔が集う地域をめざし、自治体現場力による質の高い公共サービスの確立」とします。

### 【闘争の具体的日程】

2. 取り組みの推進にむけて以下の日程で取り組みます。

	第1次闘争	第2次闘争
職場点検・職場オルグ	2月～4月	—
職場討議・要求書作成	4月19日～5月21日	—
要求書提出ゾーン	5月21日～6月6日	9月24日～10月4日
住民アピールゾーン	2月～5月	9月2日～10月4日
回答指定基準日	6月7日	10月4日
交渉強化ゾーン	6月7日～6月20日	10月4日～10月17日
全国統一闘争基準日	6月21日	10月18日
協約締結強化月間	7月	11月

### 【闘争の重点課題】

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

#### 【現業・公企職員が配置されている単組】

- ① 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持
- ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用
- ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

- ④ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立
- ⑤ 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化
- ⑥ 現場の声を反映した政策実現
- ⑦ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化
- ⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止
- ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善
- ⑩ 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

### 【現業・公企職員が配置されていない単組】

- ① 安定的な提供にむけた業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立
- ② 委託労働者の公正労働の実現
- ③ 委託事業者や受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化
- ④ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

### 【闘争本部体制】

4. 2024現業・公企統一闘争本部体制は、以下の通りとします。

闘争本部長	担当副委員長
副闘争本部長	書記長
	現業評・公企評議長
事務局長	総合組織局長
事務局次長	現業評・公企評事務局長
闘争委員	関係する中央執行委員

### 【闘争の戦術配置】

5. 2月29日に開催予定の第2回拡大闘争委員会において、2024年ストライキ批准の成立と闘争指令権が確立した段階で具体的な戦術を確認します。

### 【第1次闘争における統一闘争の具体的な進め方】

6. 本部・県本部・単組の取り組みについては、すべての単組が取り組む闘争にむけ、以下の通りとします。

単組は現業・公企統一闘争が「質の高い公共サービスの確立」との位置付けのもと、すべての単組が取り組む闘争であることを再認識し、取り組みます。その上で、業務委託については「労務費の適

切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、適切な対応を求めていくとともに、導入後のサービスの水準などを検証・分析し、課題が生じている場合は再公営化を視野に入れた議論を行います。

県本部は、闘争委員会を設置した上で単組オルグや日常の連携を密にし、単組の取り組み状況を把握するとともに、単組交渉時は待機態勢をとるなど、単組の取り組み支援を強化します。

### (1) 要求書作成にむけた職場点検・職場オルグ（2月～4月）

#### ① 単組の取り組み

ア 現業・公企評議会の未設置単組については、県本部と連携し、評議会結成にむけ取り組みます。

イ 現業・公企評議会の設置単組については、評議会に保障されている労働二権の重要性を再認識し、単組と一体となって取り組みを進めます。

ウ 現業・非現業が一体となった取り組みの推進にむけ、単組に闘争委員会を設置します。その上で、本部が作成した2024現業・公企統一闘争の取り組み手引き（以下、2024取り組み手引き）や動画を活用し、現業・公企統一闘争の推進にむけた議論を行います。

エ 本部が作成した職場チェックリストモデルを基本に、職場点検・職場オルグに取り組み、現業・公企職場における会計年度任用職員を含めた人員配置や組合員の要求などを的確に把握します。

オ 委託業務については、委託導入後のサービス水準や委託費などの検証・分

析のもと課題を洗い出すとともに、安定的なサービスの提供にむけ、課題が生じている際は必要に応じて再公営化にむけた議論を行います。

カ 職場点検・職場オルグで明らかになった課題や人事異動後などの4月の人員配置を把握し、要求をまとめます。その上で職場集会等を開催するなど、単組全体で今後1年間の要求について確認します。

キ 本部が作成したチラシなどを活用し、住民アピール行動を積極的に取り組みます。

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

## ② 県本部の取り組み

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

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

ウ すべての単組での取り組み強化にむけた意思統一をはかるため、総決起集会などを開催します。

エ 春闘期の「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに積極的に取り

組みます。

オ 現業・公企評議会未設置単組に対しては評議会の結成支援を行います。特に地方公営企業法が適用される公営企業職員(水道・工業用水・公営電気・ガス・下水道職員は全部適用)が職員団体へ加入している場合については形式分離を行うよう結成支援を行います。

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

キ 要求書が未提出、独自要求書の提出ができていない単組にはオルグだけでなく、日常から連携を密にし、単組実情に応じた取り組み支援を行います。

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

## ③ 本部の取り組み

ア すべての単組が結集する統一闘争にむけて、取り組み趣旨や要求項目をわかりやすく解説した2024取り組み手引きを現業・公企職員が配置されている、配置されていない、の2種類を作成します。

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

ウ 現業評議会において、要求書作成や

交渉の進め方、また前年度の闘争における取り組み成果を共有するため、3月に学習会を開催します。

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

オ 公営企業評議会は地連・県本部と連携し、公営企業労働者としての法適用や権利の理解、労働条件の改善や権利の拡大、事前協議や労使交渉による協約締結など、「公営企業労働者の権利Q&A（全面改訂版）」を活用した学習会を開催します。また、7月に開催予定の「2024公営企業集会」にむけて、2024現業・公企統一闘争の取り組みを強化します。

## (2) 職場討議・要求書提出の実施（4月～5月）

### ① 単組の取り組み

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

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

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

### ② 県本部の取り組み

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

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

### ③ 本部の取り組み

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

イ 現業評議会として、要求書提出や取り組み状況を把握するとともに、取り組みを促すため、評議会オルグを行います。

ウ 現業評議会では5月に現業・公企統一闘争決起集会を開催し、2024現業・公企統一闘争の推進にむけた意思統一を行います。

## (3) 交渉強化ゾーン

### ① 単組の取り組み

ア 本部が作成した2024取り組み手引きや動画を参考に、すべての要求項目に対し、粘り強い交渉を展開します。

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

ウ 妥結判断については、職場集会などを通じてすべての組合員に確認するな

ど単組一体となった取り組みとします。

## ② 県本部の取り組み

ア 県本部全体で取り組む体制を確立し、低位平準化を跳ね返すため単組の交渉状況を把握し、情報共有に努めるとともに、必要に応じて単組への交渉支援を行います。

イ 県本部が設定したヤマ場への結集を基本に、交渉状況の共有化をはかり、安易に妥結することなく、県本部が統一したたたかいとなるよう取り組みを強化します。

ウ すべての単組の交渉実施にむけ、単組交渉時では待機態勢のもと、単組実情にあわせ交渉支援を行うとともに妥結基準の判断をします。

エ 事前調査を通じて本部に取り組み状況を報告し、情報共有に努めます。

## ③ 本部の取り組み

ア 第1次闘争のヤマ場（6月20日）に闘争本部会議を開催し、単組における要求書提出・交渉実施（予定も含む）状況を共有するなど、産別統一闘争としての取り組みを強化します。

イ 第1次闘争のヤマ場（6月20日）を基本にすべての単組が交渉を終了するまで待機体制を維持します。その上で、県本部からの情報提供、交渉に対する助言等、県本部・単組と一体となって取り組みます。なお、県本部において別途ヤマ場を設定する場合は県本部と協議の上対応します。

## （4）全国統一闘争基準日

### ① 単組の取り組み

ア 全組合員参加による統一行動を配置

します。

イ 交渉内容や妥結内容、さらには今後の継続課題などについて、職場集会等を通じてすべての組合員に報告し情報を共有します。

## ② 県本部の取り組み

ア 単組における戦術行使、報告集会を支援します。

## ③ 本部の取り組み

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

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

## 【第1次闘争終了後の点検・検証と第2次闘争にむけた取り組み】

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

### （1）単組の取り組み

① 交渉で妥結した内容や項目については、協約を締結します。

② 協約の内容また協約書を県本部に報告し、情報共有をはかります。

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

④ 第1次闘争の取り組み状況や成果についてウェブを活用し報告します。

⑤ 労働組合法に基づく単組（評議会）規約の点検を行い、不備がある場合

は評議会定期大会（総会）において  
規約の改正を行います。

(2) 県本部の取り組み

- ① 各県本部で設定した要求書提出・交渉実施に対する到達目標について、各単組での取り組み状況を点検・把握します。
- ② 単組の協約書や妥結内容について、事後調査を行うなど、第1次闘争における取り組み状況を把握し、強化すべき視点を明確にするなど第2次闘争にむけて中間総括を行います。
- ③ 単組からの取り組み状況や成果に関する報告については内容を確認し、集約結果を本部に報告します。
- ④ 労使合意に至った事項について、協約書の提出を促すなど取り組み状況の点検を行うとともに、すべての単組で協約が締結されるよう取り組みを強化します。

(3) 本部の取り組み

- ① 第1次闘争における取り組み状況を把握し、強化すべき課題や政府が策定する骨太方針への対応など第2次闘争の推進にむけて中間総括を行います。その上で、第1次闘争の中間総括に基づく追加方針を8月の定期大会で提起するなど第2次闘争の推進にむけ取り組みを強化します。
- ② 第1次闘争の取り組み状況を踏まえ、その内容と対応方針を自治労全体で確認するため「自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」を東京で開催します。
- ③ 「命の水」の大切さをアピールすることを目的に、8月1～7日に開催する「第40回自治労水週間」の取り組みとして、水の公共性を住民に訴える「1県本部1行動」を行います。

## 2024現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標

現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組

### ① 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持

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

あわせて、すでに委託を行っている業務については、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を求めた上で、個人情報保護の保護や委託した事務・事業に対する適切な評価・管理などの現状と課題を明らかにするとともに、安定的な提供にむけ、課題が生じている際は必要に応じて再公営化など今後の運営形態について労使で協議します。

### ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

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

### ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

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

### ④ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立

誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした現場実態に応じた職務・職場を確立します。とくに高齢期の職員の業務内容などは、労働安全衛生法などを踏まえ、事業者責任を迫るとともに、労使一体で構築します。あわせて多様で柔軟な働き方が可能となる制度確立にむけ、高齢期の職員の働き方について労使で確認します。

### ⑤ 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

多様化する住民ニーズや地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員を確保するためには、初任給格付けの改善をはじめ、中途採用者の処遇改善を実施することが必要不可欠な状況となっています。このため各県本部・各単組では、技能労務職員の賃金抑制が続いて

いる要因を明らかにし、現業・公企職員の賃金については労使合意が大前提のもと、職務の責任に応じた賃金改善を確認します。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用制度については、業務実態を踏まえ、業務量・責任に応じた賃金改善を行います。

## ⑥ 現場の声を反映した政策実現

少子・高齢化が加速し住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、住民ニーズを的確に捉えた公共サービスを提供するためには、住民・利用者が一番身近で接している現業・公企職員の技術・技能・経験が必要不可欠であることを労使で確認します。その上で「ふれあい収集」や「学童保育への給食提供」などの実例を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、現業・公企職員が培ってきた知識や経験を活かせる労使協議の場を設置します。

## ⑦ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

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

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

## ⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

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

## ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の賃金・勤務労働条件は、正規職員と比較して抑制されていることから、均衡・権衡に基づいた処遇改善を勝ち取ります。とくに期末・勤勉手当の支給や遡及改定などの前年度からの積み残し課題については、春闘期から継続的に交渉を積み重ねるなど取り組みを強化します。あわせて、会計年度任用職員の課題抽出を通して、当事者である会

計年度任用職員が直接、当局交渉に参加し自らの賃金・労働条件に対し思いを訴えかけられるよう組織化の取り組みを強化します。

#### ⑩ 事前協議の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

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

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

#### ① 安定的な提供にむけた業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立

現在、委託が行われている業務のサービス水準や委託費について検証を求め、適正な業務が行われているかについて評価・管理できる体制を確立します。委託業者によるサービスの提供が停止している事案も発生していることから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、適切な対応を求めるとともに、委託導入後の課題を洗い出した上で、安定的なサービス提供にむけ、課題が生じている際は再公営化も視野に入れた議論をします。

#### ② 委託労働者の公正労働の実現

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

#### ③ 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

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

#### ④ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

災害時対応では、安定的な公共サービスの提供にむけ、事前に十分な協議を行い、発災時対応が迅速に行われることを確認します。あわせて、感染症対策では感染拡大時に業務に支障をきたすことのないよう、危機管理体制の強化にむけ、必要な改善を求めます。

## 2024現業・公企統一闘争 基本要件モデル（案）

### 現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組

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

用されることから、賃金・勤務労働条件の決定は労使合意が前提であり、十分な交渉を行うこと。その上で、改正地方公務員法ならびに改正地方自治法の主旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の認識のもと、会計年度任用職員の賃金水準の改善をはじめ、あらゆる処遇を改善するとともに正規職員化をはかること。

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

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

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

## 職種別要求モデル（案）

### 【清掃職場】

1. 「廃棄物処理業は専ら自由競争に委ねられる性格の事業とは位置付けられていない」との最高裁判決を踏まえ、自治体における清掃職場の運営を直営とするなど責任ある対応をはかること。
2. 清掃職場は、災害や事故が発生すると重篤な事案につながることから、労働安全衛生法を遵守した職場体制を確立することはもとより、環境省が定めている「清掃事業における安全衛生管理要綱」に基づき、労働安全衛生体制の強化をはかること。
3. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」の施行を受け、自治体での分別収集・再商品化の促進が求められることから、住民に丁寧な説明を行うとともに、実施にむけた十分な予算を確保すること。
4. 自治体責任による地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、「ふれあい収集」などごみ出し困難者の支援をはかること。

### 【給食職場】

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

### 【学校用務職場】

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

## VI 新規加盟組合および新規加盟対策交付金などの 取り扱いの明確化について

新たに結成された組合が自治労に加盟（以下、新規加盟組合）する場合、県本部を通して本部に加盟申込書を提出し、中央執行委員会および機関会議（大会または中央委員会）で承認されるという流れとなります。

新規加盟組合として承認されると、「加盟登録規程」に基づき組合旗、承認証、組合バッジなどを送付するとともに、「交付金規程・第6条（新規加盟対策交付金）」に基づき組合費を減免しており、具体的な期間は、「第76回定期大会（鹿児島）第5号議案－I産別財政構造の改革について」に基づき1年間となっています。その他、規程などにはないものの直近の定期大会に招待しています。

この間、独立行政法人化や指定管理者制度など自治体から運営形態が変更されたことに伴い、以下のような組合結成のケースが生じています。

- (1) これまで自治体単組に加入していた当該組合員が、経営形態の変更などにより自治体単組から分離して単組を結成し自治労加盟するケース
- (2) 自治体単組(自治労)を一旦脱退して、新労組を結成し新たに自治労加盟するケース

このようなケースを、新規加盟組合として取り扱うのか、組織分離として取り扱うのか、明確な基準がなくその時々で判断を行ってきていますが、今後は下記の通り新規加盟組合およびその取り扱いについて明確にし、対応することとします。

### 記

#### (1) 新規加盟組合の取り扱いについて

①新規加盟組合とは以下の通り取り扱うこととする。

- ア 未組織職場において、新たに労働組合を立ち上げ、自治労加盟したもの。
- イ 労働組合は存在しているが、上部団体に加盟しておらず新たに自治労加盟したもの。
- ウ 自治労以外の上部団体に加盟している労働組合はあるが、その職場で新たに労働組合を立ち上げ、自治労加盟したもの。
- エ 自治労を脱退した労働組合が2年以上経過して再度自治労加盟したもの。  
ただし、その職場において新たに労働組合を立ち上げ自治労加盟した場合は、2年未満であっても新規加盟単組とする。

②組織分離（運営形態の変更や雇用形態の違いにより基本単組から分離して労働組合を立ち上げるもの）による新たな労働組合の加盟は、新規加盟組合として

の取り扱いはしない。

※ そもそも自治労組合員であり、労働組合を結成したとしても自治労組合員の権利と義務は生じるものである。また、財政的な課題に対しては、分離元の単組（基本単組）から適正な財産分与が行われることが前提であることから「新規加盟対策交付金」の対象ではないと考える。

## （２）「新規加盟対策交付金」の適用について（組合費の減免）

- ①上記「（１）①」の規定により新規加盟組合と認めたとき
- ②自治労組合員でない者により、単組内に新たな評議会・支部・分会等が結成され、本部が認めたとき

## （３）定期大会への招待について

- ①上記「（１）①」の規定により新規加盟組合と認めたとき
- ②上記「（１）②」の規定により新たな労働組合が結成され、本部が認めたとき
- ③自治労組合員でない者や既に自治労組合員であった一部の者により、単組内に新たな評議会・支部・分会等が結成され、本部が認めたとき

## （４）その他

上記（１）から（３）の内容により難しいときは、中央執行委員会で議論し決定する。

## ＜参考＞関係規約・規程等

### ■規約 第8章 加盟と脱退 (加盟)

第49条 この組合に加盟しようとする組合は、加盟申込書に所定事項を記入し、第40条に定める組合費を添え県本部を通じて申し込むものとする。

- 2 加盟は、大会または中央委員会の承認を得るものとする。
- 3 加盟登録に関することは別に定める。

### ■加盟登録規程

第1条 この規定は規約第49条に基づき、加盟組合の登録について定める。

第2条 この規定は本部、県本部、単組との間の連携を密にし、組織強化の基礎を築くことを目的とする。

第3条 この組合に加盟しようとする組合は、加盟申込書(様式第1)に所要事項を記入し、組合費をそえ、県本部に申し込むものとする。

第4条 県本部は、前条の申し込みをうけたときは下記の各号につき調査を行い、県本部の機関の承認を経て、組合費および必要書類をそえて本部に送付するものとする。

- (1) 申込書の内容
- (2) 決議機関の決定状況
- (3) 組合台帳(様式第2、第3)の内容
- (4) その他必要な事項

第5条 本部は、前条の送付をうけたときはすみやかに中央執行委員会で承認し、次期決議機関(大会または中央委員会)に報告、承認するものとする。ただし、送付をうけた書類の内容に不備があるか、もしくは加盟の可否について検討を要するものは、直ちにそのむね県本部に通告し、次期決議機関にて議決を求めるものとする。

第6条 中央執行委員会で承認をしたときは、直ちに組合台帳(様式第4)に登録し、県本部、単組にそのむね通告するものとする。ただし、決議機関において加盟が承認されないときはその登録は無効とする。

第7条 前条の通告に際して本部は、下記の各号の物品、書類を県本部を経て単組に送付するものとする。

- (1) 組合同規約・規程、運動方針
- (2) 組合旗
- (3) 組合登録証(様式第5)
- (4) 組合歌レコード
- (5) 組合員徽章(組合員全員)
- (6) その他組合運営のため参考となるべき文章資料など

### ■交付金規程

(新規加盟対策交付金)

第6条 新規加盟組織に対して組合費の減免措置を行うための調整を目的に新規加盟対策交付金を必要な県本部に対して交付する。

### ■第76回定期大会(2005年・鹿児島)第5号議案-I「産別財政構造の改革について」

#### 5. 歳入構造の改革

⑦新規加盟組織に対して組合費の減免措置を行うための調整と加入拡大運動を県本部がより積極的に取り組むことを目的に「新規加盟対策交付金」制度を新設します。交付額は、前年

度に新たに加盟した単組等の組合員数の1年間の組合費（月額組合費、闘争資金）とし、前年度（会計年度＝前年6月から当年5月まで。5月中央委員会承認まで。）の加盟組合員数（新規加盟登録の実績と県本部申請に基づく支部・分会加盟の組合員数＝登録確定時に確認）をもとに交付します。

加 盟 申 込 書（県本部経由）	
組 合 名	(フリガナ) .....(略称).....
代 表 者 名	(フリガナ) .....
所 在 地	〒 .....(電話)..... .....(F.A.X).....
組 織 人 員	人（組合員対象人員 人）
組 織 区 分	1.都道府県職 2.県都・政令市職 3.市職 4.町・村職 5.一部事務組合 6.公社・事業団 7.社協 8.国保 9.臨職・非常勤 10.民間組合 11.市町村共済 12.その他（書記労・直属支部等） *該当の組織区分に○をしてください。
組 合 結 成 年 月 日	年 月 日
加 盟 決 定 年 月 日	(大 会 ・ 臨時大会 ・ 中央委員会) 年 月 日
県本部加盟承認年月日	年 月 日
年 月 日	
組 合 名 代表者名	
全日本自治団体労働組合 中央執行委員長 殿	
<b>（記入注意事項）</b>	
1. 組 合 名……組合で定めた正式な名称を記入して下さい。 組合名は、機械上の制限により、漢字かな交じり全角文字で34文字までとします。カタカナは半角文字も使用できますが、カタカナの濁音拗音等は2文字分(全角で1文字分)となります。また、略称も合わせて記入して下さい。略称は漢字かなまじり全角文字で10文字までとします。カタカナは半角文字も使用できます（濁音拗音は前述同様です）。	
2. 代 表 者 名……委員長または組合長名を記入して下さい。	
3. 所 在 地……組合事務所の所在地を、建物名・階数・室番号まで詳細に記入して下さい。 電話・FAX番号も、市外局番から必ず記入して下さい。	
4. 組 織 人 員……当該組合に加入している組合員数を記入して下さい。	
5. 組 織 区 分……凡例に従って、該当する組織区分に○をつけて下さい。 区分の判断に迷う場合は、県本部を通じて本部・総合組織局へお問い合わせの上、記入して下さい。	
6. 申請に際して……県本部執行委員長名による申請文書を、必ず添付して下さい。	

<様式第2～5>（略・本部用）

## VII 「自治労専従役職員互助年金検討委員会報告」に基づく制度の変更にともなう関連規則の改正について

### 1. 経過

全日本自治団体労働組合専従役職員互助年金共済会規則第 19 条（以下、「規則」）において、経済情勢など諸条件の変化、互助年金の財政状況に応じて、5 年ごとに検討することが定められています。

2024 年 6 月が制度の次期改定期にあたるため、2023 年 3 月から「自治労互助年金共済会評議員会」のもとに検討委員会を設置して議論を開始しました。

今後 5 年を見据えた課題として、①地方公務員の定年年齢引き上げと自治労本部役員の立候補年齢の引き上げを踏まえ、定年延長を前提とした互助年金制度とするかの検討、②互助年金制度の資産運用先の一つである日本生命の運用利率の引き下げ（2023 年 4 月から 1.25%から 0.5%への引き下げ）にともなう制度への影響等をテーマに議論を開始しました。

### 2. 検討委員会の結論と財政再計算結果

検討にあたって、互助年金資産の運用幹事会社である明治安田生命保険に財政シミュレーションを依頼し、定年年齢の引き上げと運用利率の引き下げの二つの要素を加味したとしても、互助年金資産の財政状況は引き続き安定するとの報告を受けました。

この結果を受けて、検討委員会は、定年延長を前提とした互助年金とすること、現行の掛金（個人負担・使用者負担）を維持すること、現行加入不可とする再雇用者の加入を可とする方向性をまとめ、2023 年度評議員会（2023 年 7 月 19 日）に報告しました。

ただし、この方向性を検討した時点においては、5 年に一度の幹事会社による財政再計算の結果は提示されていなかったため、再計算結果を待って、最終的な方向性を確認することとしました。

幹事会社が示した財政再計算結果は、検討委員会がまとめた方向性と乖離するものでなかったため、これを受けた関連規則・細則の改正について 2024 年度評議員会（2023 年 11 月 30 日）で確認しました。

### 3. 報告に基づく制度変更および関連規則等の改正案について

評議員会の報告に基づき、定年延長を前提とした互助年金制度への見直しを行います。

具体の関連規則等の改正は以下の通りです。

#### (1) 定年年齢の引き上げに対応する年額表等の改正

規則「別表 1 退職年金年額表」、「別表 3 一時金」を現行の「42 年」から「47 年」に変更します。

#### (2) 加入資格の明確化と再雇用者の加入にかかわる規則・細則改正

定年延長を可とする制度改正を受け、以下のとおり、加入資格に関する関連規則・細則の改正を行います。

第 4 条の加入資格において、自治労各級機関の役職員の資格を有する者

は加入者として扱うことを明記します。

また、細則において「定年による退職」を資格喪失・脱退と扱い、「再雇用者は加入できない」としているため、定年年齢の引上げを選択する県本部・単組と選択しない組織で格差が生じることや、さらに現行制度においても、役員は任期の関係から60歳を跨いでの加入を認めており、取り扱いの格差が存在しています。

これらの制度上の問題を解消するため、細則において、定年退職を資格喪失・脱退とする規定を廃止します。そのうえで、定年退職後も引き続いて雇用される再雇用者の継続加入を可能するとともに、年金受給権が発生する60歳以上の新規加入は不可とする規定の改正を行うこととします。

(3) スケジュール

規則改正は、大会または中央委員会の議決によるとされていることから、2024年1月開催の中央委員会での承認を求めます。

また、細則は評議員会の議決事項であり、その内容は、2024年度の評議員会ですでに承認されていますが、共済会規則と関連する内容のため、2024年1月開催の中央委員会での互助年金共済会規則の承認と同時に施行することとします。

#### 4. 改正案

以下のとおり改正します。

(1) 規則

現行	改正案
<p>第1条～第3条 (略) 第4条 (1) 加入条件</p> <p>(ア) 自治労大会で承認された離籍役員および非在籍役員 (イ) 自治労の各級機関の職員 (ウ) 自治労会館および各県の自治労会館などの専従役員および職員 (エ) 地方自治総合研究所および各県の地方自治研究センターなどの職員 (オ) 自治労法律相談所の職員 (カ) 前各号に準ずるもので中央執行委員会が認めたもの</p> <p>第5条～第21条 (略)</p>	<p>第1条～第3条 (略) 第4条 (1) 加入条件 <u>自治労各級機関の役職員の資格を有する者が加入できることとし、以下のとおり定める。</u></p> <p>(ア) 自治労大会で承認された離籍役員および非在籍役員 (イ) 自治労の各級機関の職員 (ウ) 自治労会館および各県の自治労会館などの専従役員および職員 (エ) 地方自治総合研究所および各県の地方自治研究センターなどの職員 (オ) 自治労法律相談所の職員 (カ) 前各号に準ずるもので中央執行委員会が認めたもの</p> <p>第5条～第21条 (略)</p>

附則  
第22条～第32条  
(略)

別表1 退職年金年額表

加入年数	年金年額
15年～42	(略)

別表2 年金据置乗率  
(略)

別表3 一時金

加入年数	年金年額
0年～42	(略)

別表4 遺族一時金乗率表  
(略)

附則  
第22条～第32条  
(略)

第33条

この改正規則は2024年1月30日から  
施行する。

別表1 退職年金年額表

加入年数	年金年額
15年～42	(略)
<u>43</u>	<u>420,800</u>
<u>44</u>	<u>436,200</u>
<u>45</u>	<u>451,600</u>
<u>46</u>	<u>467,000</u>
<u>47</u>	<u>482,400</u>

別表2 年金据置乗率  
(略)

別表3 一時金

加入年数	年金年額
0年～42	(略)
<u>43</u>	<u>3,015,600</u>
<u>44</u>	<u>3,125,500</u>
<u>45</u>	<u>3,235,400</u>
<u>46</u>	<u>3,345,300</u>
<u>47</u>	<u>3,455,200</u>

別表4 遺族一時金乗率表  
(略)

(2) 細則

現行	改正案
<p>第1条～第3条 (略)</p> <p>第4条 規則第4条に定める加入条件と脱退の取扱いを次の通りとする。</p> <p>(1) 規則第4条第1項キ号の「<u>準ずるもの</u>」とは、中央執行委員会が自治労関連組織と認める団体に所属するもので、評議員会が承認したものとする。</p> <p>(2) 加入者が自治労の各級機関の決定により、連合、地方連合会、連合関連団体、共闘団体、友誼団体等に派遣されている期間も「自治労互助年金共済会」の加入を継続することができる。</p> <p>(3) 加入者が、「自治労互助年金共済会」に加入可能な自治労関連組織相互間を移籍する場合、加入者番号を継続するとともに、加入期間を通算する。</p> <p>(4) 規則第4条第2項の「<u>資格を喪失した場合</u>」には、<u>定年による退職が含まれる。従って、再雇用者は「自治労互助年金共済会」に加入することができない。</u></p>	<p>第1条～第3条 (略)</p> <p>第4条 規則第4条に定める加入条件と脱退の取扱いを次の通りとする。</p> <p>(1) <u>規則第4条の加入条件は、60歳をまたいで任期中にある役員、定年退職後に再雇用者が引き続き加入する場合を除き、60歳以上の者は新規に加入することはできない。</u></p> <p><u>(2)～(4)</u> (略)</p> <p>(5) <u>規則第4条第2項の「資格を喪失した場合」には、定年による退職が含まれる。従って、再雇用者は「自治労互助年金共済会」に加入することができない。</u></p> <p>第5条～第15条 (略)</p> <p>附則 1～5 (略)</p> <p>6 <u>第4条の改正は、2024年1月30日より施行する。</u></p>

以上

## VIII 規程等の一部改正について（案）

第165回中央委員会に提案する規程等の改正案は、以下の通りです。

### 1. 中央本部運営規程 改正案

#### (1) 改正の主旨

中央本部運営規程第8条では、「書記局に別表1の総合局・局および事務局をおき、その業務分担は別表2による」と定めています。2023年9月より、「消防職員の権利および全国消防職員協議会との連携」に関する業務を総合組織局から総合労働局に移管したことから、下記の通り、中央本部運営規程を改正します。

#### (2) 改正条文案の記載

#### 第2章 総合局制および業務分担

##### 第8条 （略）

##### 別表1（書記局）（略）

##### 別表2 書記局・業務分担表

現 行	改 正 案
<b>第1 総合企画総務局 （略）</b>  <b>第2 総合労働局</b> (1) 賃金の水準、体系、制度、最低賃金制度に関する事 (2) 労働時間、休日、休暇に関する事 (3) 定年制および退職手当に関する事 (4) 労働条件の調査に関する事 (5) 公務員制度、労働基本権確立に関する事 (6) 不当労働行為、雇用、処分等に関する事 (7) 労働関係の法律に関する事 (8) 国際労働基準の確立に関する事 (9) 労働災害・職業病補償および労働安全衛生対策に関する事 (10) 共済組合制度の確立および運営に関する事 (11) 各共済組合の共済組合対策および健康保険組合の業務対策に関する連携共闘に関する事 (12) 福利厚生、自治体互助会および労働組	<b>第1 総合企画総務局 （略）</b>  <b>第2 総合労働局</b> (1) 賃金の水準、体系、制度、最低賃金制度に関する事 (2) 労働時間、休日、休暇に関する事 (3) 定年制および退職手当に関する事 (4) 労働条件の調査に関する事 (5) 公務員制度、労働基本権確立に関する事 (6) 不当労働行為、雇用、処分等に関する事 (7) 労働関係の法律に関する事 (8) 国際労働基準の確立に関する事 (9) 労働災害・職業病補償および労働安全衛生対策に関する事 (10) 共済組合制度の確立および運営に関する事 (11) 各共済組合の共済組合対策および健康保険組合の業務対策に関する連携共闘に関する事 (12) 福利厚生、自治体互助会および労働組

<p>合の自主福祉活動との連携に関する こと。</p> <p>(13) その他賃金、労働条件全般に関する こと。</p> <p>(14) 救援事務および中央救援委員会に関 すること。</p> <p><b>第2の2 法律相談所事務局 (略)</b></p> <p><b>第3 総合組織局</b></p> <p>(1) 組織強化に関すること。</p> <p>(2) 組織拡大、地域公共サービス産別建設 に関すること。</p> <p>(3) 組織強化委員会、長期計画に関する こと。</p> <p>(4) 闘争体制の確立、地方闘争の指導、闘 争指令に関すること。</p> <p>(5) 組合台帳、登録確定ならびに組織現況 調査に関すること。</p> <p>(6) 組織競合、組織問題、特別調査組合、 代理執行に関すること。</p> <p>(7) 男女平等参画に関すること。</p> <p>(8) 事務組合、広域連合労組に関する こと。</p> <p>(9) <u>消防職員の権利および全国消防職員協 議会との連携に関すること。</u></p> <p>(10) スポーツ大会に関すること。</p> <p>(11) 共済推進委員会に関すること。</p> <p>(12) 国保労組協議会に関すること。</p> <p>(13) 臨時・非常勤等職員協議会に関する こと。</p> <p>(14) その他組織強化・拡大に関すること。</p> <p><b>第3の2 ～ 第3の11 (略)</b></p> <p><b>第4 総合政治政策局 (以下、略)</b></p>	<p>合の自主福祉活動との連携に関する こと。</p> <p>(13) その他賃金、労働条件全般に関する こと。</p> <p>(14) 救援事務および中央救援委員会に関 すること。</p> <p>(15) <u>消防職員の権利および全国消防職員協 議会との連携に関すること。</u></p> <p><b>第2の2 法律相談所事務局 (略)</b></p> <p><b>第3 総合組織局</b></p> <p>(1) 組織強化に関すること。</p> <p>(2) 組織拡大、地域公共サービス産別建設 に関すること。</p> <p>(3) 組織強化委員会、長期計画に関する こと。</p> <p>(4) 闘争体制の確立、地方闘争の指導、闘 争指令に関すること。</p> <p>(5) 組合台帳、登録確定ならびに組織現況 調査に関すること。</p> <p>(6) 組織競合、組織問題、特別調査組合、 代理執行に関すること。</p> <p>(7) 男女平等参画に関すること。</p> <p>(8) 事務組合、広域連合労組に関する こと。</p> <p><del>(9) 消防職員の権利および全国消防職員協 議会との連携に関すること。</del></p> <p>(9) スポーツ大会に関すること。</p> <p>(10) 共済推進委員会に関すること。</p> <p>(11) 国保労組協議会に関すること。</p> <p>(12) 臨時・非常勤等職員協議会に関する こと。</p> <p>(13) その他組織強化・拡大に関すること。</p> <p><b>第3の2 ～ 第3の11 (略)</b></p> <p><b>第4 総合政治政策局 (以下、略)</b></p>
	<p>(附 則)</p> <p><u>第38条 第165回中央委員会における改正は、 2023年9月1日から適用する。</u></p>

## 2. 役職員賃金規程 改正案

### (1) 改正の主旨

自治労本部役職員の賃金は毎月15日に支給すると定めていますが、円滑な賃金算定作業を目的として「毎月20日」に変更するため、下記の通り役職員賃金規程を改正します。

### (2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
第1条～第14条 (略)  (賃金などの支給日) 第15条 賃金は毎月15日(その日が休日 はその前日)に支給し、期末手当は中央執行 委員会が定める日に支給する。  第16条～第20条 (略)	第1条～第14条 (略)  (賃金などの支給日) 第15条 賃金は毎月20日(その日が休日 はその前日)に支給し、期末手当は中央執行 委員会が定める日に支給する。  第16条～第20条 (略)
	(附 則) 24 第165回中央委員会における第15条の改正 は、 <u>2024年1月30日から適用する。</u>

### 3. 交付金規程 改正案

#### (1) 改正の主旨

2023年度第2回県本部代表者会議（2023年1月）で確認された「自治労本部役員の立候補の年齢要件引き上げに伴う役員選挙規程の一部改正および関連諸制度の見直しについて」および、「再雇用交付金運営要綱」の改正（2023年8月7日・第23回中央執行委員会）を踏まえ、下記の通り、交付金規程を改正します。

#### (2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
第1条～第11条（略）  （再雇用交付金） 第12条 自治労本部関連団体役員を定年等で退任した者を再雇用している県本部に対して再雇用交付金を交付する。この交付金の運用については、別途、「再雇用交付金運営要綱」に定める。  第13条～第15条（略）	第1条～第11条（略）  （再雇用交付金） 第12条 自治労本部関連団体役員を <u>連続3期以上務め、60歳を超えて定年等で退任した</u> 者を再雇用している県本部に対して再雇用交付金を交付する。この交付金の運用については、別途、「再雇用交付金運営要綱」に定める。  第13条～第15条（略）
（附 則）	（附 則） <u>7 第165回中央委員会における第12条の改正は、2023年9月1日から適用する。</u>

## 4. 評議会運営規程 改正案

### (1) 改正の主旨

評議会における役員および幹事選出区分の実態に基づき、下記の通り評議会運営規程を改正します。

### (2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
<p>第1条～第4条 (略)</p> <p>第5条 評議会に次の役員をおく。            (1) 議長 1名            (2) 副議長 2名            (3) 事務局長 1名            (4) 幹事 若干名</p> <p>2 <u>ただし、現業評議会および全国一般評議会については、副議長4名とする。</u></p> <p>第6条～第10条 (略)</p> <p>第11条 町村評議会、全国書記会議を除く、役員選挙規程第12条に基づく評議会の承認は、それぞれの評議会の幹事会が行う。<u>ただし、現業評議会においては、部会代表幹事は、この推薦について表決に加わらないものとする。</u></p> <p>第12条～第13条 (略)</p>	<p>第1条～第4条 (略)</p> <p>第5条 評議会に次の役員をおく。            (1) 議長 1名            (2) 副議長 2名            (3) 事務局長 1名            (4) 幹事 若干名</p> <p>2 ただし、現業評議会および全国一般評議会については、副議長4名とする。</p> <p>第6条～第10条 (略)</p> <p>第11条 町村評議会、全国書記会議を除く、役員選挙規程第12条に基づく評議会の承認は、それぞれの評議会の幹事会が行う。<del>ただし、現業評議会においては、部会代表幹事は、この推薦について表決に加わらないものとする。</del></p> <p>第12条～第13条 (略)</p>
<p>(附 則)</p> <p>第14条 この改正規程は1977年9月1日から施行する。            2 第65回定期大会における規程第8条の改正は、1997年8月の定期大会より施行する。            3 第1条および別表第1に関する改正は、2022年8月26日より適用する。            4 第76回定期大会における改正は、2005年9月1日から適用する。ただし、全国一般評議会に関わる規程は2006年1月1日から適用する。</p> <p>第15条 第79回定期大会における第1条、第11条の改正は、2007年9月1日から適用する。</p> <p>第16条 第85回定期大会における改正は、2023</p>	<p>(附 則)</p> <p>第14条～第16条 (略)</p>

年6月1日から施行する。  
 2 都市公共交通評議会の幹事については、2017年8月の定期大会までの間は、別表第1の幹事選出区分により選出するほか、役員選挙規程第12条に定める評議会等の承認を経て、定期大会で選出された中央執行委員もその任に就くことができるものとする。ただし、中央執行委員は、役員選挙規程第12条に規定する承認には当たれない。

第17条 第165回中央委員会における改正は、  
 2024年1月30日から施行する。

**別表第1 幹事選出区分**

- 1 町村評議会
  - 各地連 1名（町村職代表）
  - 計 9名
- 2 公営企業評議会
  - 各県本部 1名
  - 計 47名
- 3 現業評議会
  - 各県本部 1名
  - 部会代表 3名
  - 計 50名
- 4 衛生医療評議会
  - 各県本部 1名
  - 計 47名
- 5 社会福祉評議会
  - 各県本部 1名
  - 計 47名
- 6 政府関係労働組合評議会
  - 関東甲地連、近畿地連 3名
  - その他地連 1名
  - 部会代表 2名
  - 計 15名
- 7 公営競技評議会
  - 計 15名
- 8 全国一般評議会
  - 計 16名
- 9 公共サービス民間労働組合評議会
  - 東北・関東甲・近畿・九州地連 各2名
  - その他地連 1名
  - 計 13名
- 10 都市公共交通評議会
  - 各県本部 1名
  - 計 47名
- 11 全国書記会議
  - 各県本部 1名
  - 計 47名

**別表第1 幹事選出区分**

- 1 町村評議会
  - 各地連 1名（町村職代表）
  - 計 9名
- 2 公営企業評議会
  - 各県本部 1名
  - 計 47名
- 3 現業評議会
  - 各県本部 1名
  - 部会代表 ~~3名~~
  - 計 47名
- 4 衛生医療評議会
  - 各県本部 1名
  - 計 47名
- 5 社会福祉評議会
  - 各県本部 1名
  - 計 47名
- 6 政府関係労働組合評議会
  - 関東甲地連、近畿地連 3名
  - その他地連 1名
  - 部会代表 2名
  - 計 15名
- 7 公営競技評議会
  - 計 15名
- 8 全国一般評議会
  - 計 10名
- 9 公共サービス民間労働組合評議会
  - ~~東北・関東甲・近畿・九州地連 各2名~~
  - ~~その他各地連 1名~~
  - 職域代表 3名
  - 計 12名
- 10 都市公共交通評議会
  - 各県本部 1名
  - 計 47名
- 11 全国書記会議
  - 各県本部 1名
  - 計 47名

(以下、略)	(以下、略)
--------	--------

## 5. 全日本自治団体労働組合専従役員互助年金共済会規則 改正案

### (1) 改正の主旨

自治労互助年金共済会評議員会報告に基づき、定年延長を前提とした互助年金制度へと見直すことを目的として、下記の通り、全日本自治団体労働組合専従役員互助年金共済会規則を改正します。

- ① 加入条件を明確にするため、「自治労各級機関の役員員の資格を有する者」を加入者として取り扱うことを明記します。
- ② 「別表1退職年金年額表」および「別表3一時金」の加入年数の上限を、「47年」まで延長します。

### (2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
<p>第1条～第3条 (略)</p> <p>第4条 この自治労互助年金共済会の加入条件と脱退は次の通りとする。</p> <p>(1) 加入条件</p> <p>(ア) 自治労大会で承認された離籍役員および非在籍役員</p> <p>(イ) 自治労の各級機関の職員</p> <p>(ウ) 自治労会館および各県の自治労会館などの専従役員および職員</p> <p>(エ) 地方自治総合研究所および各県の地方自治研究センターなどの職員</p> <p>(オ) 自治労法律相談所の職員</p> <p>(カ) 前各号に準ずるもので中央執行委員会が認めたもの</p> <p>(2) 脱退とは、前項の資格を喪失した場合とする。また、引き続き6月以上掛金を納入しなかった場合は脱退とみなすことができる。</p> <p>第5条～第21条 (略)</p>	<p>第1条～第3条 (略)</p> <p>第4条 この自治労互助年金共済会の加入条件と脱退は次の通りとする。</p> <p>(1) 加入条件</p> <p><u>自治労各級機関の役員員の資格を有する者が加入できることとし、以下のとおり定める。</u></p> <p>(ア) 自治労大会で承認された離籍役員および非在籍役員</p> <p>(イ) 自治労の各級機関の職員</p> <p>(ウ) 自治労会館および各県の自治労会館などの専従役員および職員</p> <p>(エ) 地方自治総合研究所および各県の地方自治研究センターなどの職員</p> <p>(オ) 自治労法律相談所の職員</p> <p>(カ) 前各号に準ずるもので中央執行委員会が認めたもの</p> <p>(2) (略)</p> <p>第5条～第21条 (略)</p>

<p>(附 則) 第22条～第32条 (略)</p>	<p>(附 則) 第22条～第32条 (略)</p> <p><u>第33条</u> この改正規則は2024年1月30日から施行する。</p>																																				
<p>別表1 退職年金年額表</p> <table border="1" data-bbox="150 517 620 598"> <thead> <tr> <th>加入年数</th> <th>年金年額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15年～42</td> <td>(略)</td> </tr> </tbody> </table> <p>別表2 年金据置乗率 (略)</p> <p>別表3 一時金</p> <table border="1" data-bbox="150 938 612 1019"> <thead> <tr> <th>加入年数</th> <th>年金年額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0年～42</td> <td>(略)</td> </tr> </tbody> </table> <p>別表4 遺族一時金乗率表 (略)</p>	加入年数	年金年額	15年～42	(略)	加入年数	年金年額	0年～42	(略)	<p>別表1 退職年金年額表</p> <table border="1" data-bbox="799 517 1270 792"> <thead> <tr> <th>加入年数</th> <th>年金年額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15年～42</td> <td>(略)</td> </tr> <tr> <td><u>43</u></td> <td><u>420,800</u></td> </tr> <tr> <td><u>44</u></td> <td><u>436,200</u></td> </tr> <tr> <td><u>45</u></td> <td><u>451,600</u></td> </tr> <tr> <td><u>46</u></td> <td><u>467,000</u></td> </tr> <tr> <td><u>47</u></td> <td><u>482,400</u></td> </tr> </tbody> </table> <p>別表2 年金据置乗率 (略)</p> <p>別表3 一時金</p> <table border="1" data-bbox="799 945 1259 1220"> <thead> <tr> <th>加入年数</th> <th>年金年額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0年～42</td> <td>(略)</td> </tr> <tr> <td><u>43</u></td> <td><u>3,015,600</u></td> </tr> <tr> <td><u>44</u></td> <td><u>3,125,500</u></td> </tr> <tr> <td><u>45</u></td> <td><u>3,235,400</u></td> </tr> <tr> <td><u>46</u></td> <td><u>3,345,300</u></td> </tr> <tr> <td><u>47</u></td> <td><u>3,455,200</u></td> </tr> </tbody> </table> <p>別表4 遺族一時金乗率表 (略)</p>	加入年数	年金年額	15年～42	(略)	<u>43</u>	<u>420,800</u>	<u>44</u>	<u>436,200</u>	<u>45</u>	<u>451,600</u>	<u>46</u>	<u>467,000</u>	<u>47</u>	<u>482,400</u>	加入年数	年金年額	0年～42	(略)	<u>43</u>	<u>3,015,600</u>	<u>44</u>	<u>3,125,500</u>	<u>45</u>	<u>3,235,400</u>	<u>46</u>	<u>3,345,300</u>	<u>47</u>	<u>3,455,200</u>
加入年数	年金年額																																				
15年～42	(略)																																				
加入年数	年金年額																																				
0年～42	(略)																																				
加入年数	年金年額																																				
15年～42	(略)																																				
<u>43</u>	<u>420,800</u>																																				
<u>44</u>	<u>436,200</u>																																				
<u>45</u>	<u>451,600</u>																																				
<u>46</u>	<u>467,000</u>																																				
<u>47</u>	<u>482,400</u>																																				
加入年数	年金年額																																				
0年～42	(略)																																				
<u>43</u>	<u>3,015,600</u>																																				
<u>44</u>	<u>3,125,500</u>																																				
<u>45</u>	<u>3,235,400</u>																																				
<u>46</u>	<u>3,345,300</u>																																				
<u>47</u>	<u>3,455,200</u>																																				

以 上

## IX 機関会議（定期大会・中央委員会）の ハラスメント対応について

自治労は、1999年5月開催の中央委員会において、「セクシュアルハラスメント一掃宣言」を確認し、以降、機関会議（定期大会・中央委員会）のたびに宣言を確認し、本部事務局に相談窓口を設置してきました。

しかし、これまでの運用では、機関会議において、ハラスメント行為が実際に発生した際の本部窓口の相談対応や相談を受けた後の流れ、情報の取り扱いなどについて明確な対応方法が存在しない状況で推移してきました。

これを受け、この間の運用を見直し、機関会議において、自治労本部窓口がハラスメント行為の申出を受けた際の具体的な対応について、以下のとおり明確化します。

### 記

#### 1. 開始時期

2024年1月開催の第165回中央委員会以降の機関会議から開始します。

#### 2. 取り組み内容

##### (1) ハラスメント一掃宣言の確認

機関会議（定期大会・中央委員会）の都度、自治労本部中央執行委員名で「ハラスメント一掃宣言」（別添）の確認を行います。

##### (2) 代議員・中央委員出席登録

機関会議登録の代議員・中央委員は、ハラスメント防止にむけた取り組み主旨に賛同いただき、機関会議にご参加いただきますようお願いいたします。

機関会議の出席確認にあたって、代議員・中央委員の皆様にご投票システムでの登録を要請しますが、「システムで出席にご登録いただく＝以下の①および②の項目にご承諾をいただいた」ものとみなします。

- ① 「ハラスメント一掃宣言に賛同し、ハラスメント行為を行わない」
- ② 「機関会議及び機関会議に付随する関連会議の開催期間中にハラスメント行為（疑い）が発生した場合、案件について、自治労

本部窓口から関係者に通知する際に必要な問い合わせに協力する」

### 3. 本部窓口の対応

#### (1) 本部窓口への申し出

現行の電話による受付を改め、QRコード及びURLから、報告フォーム（別添）で受け付けます。本部窓口は、機関会議の期間中と終了後1週間は開設します。

（報告フォームURL）

<https://jichiro.form.kintoneapp.com/public/harassmentreport>

#### (2) 本部窓口の対応フローと留意点

- ① 自治労本部窓口が受理した内容は、参加者の希望に応じ、原則として、本部窓口から県本部に通知し、県本部から単組に通知いただきます。通知の際、自治労本部窓口からは、ハラスメントを放置することがないように注意喚起を行います。
- ② 県本部・単組間で発生した案件の場合、自治労本部は直接の雇用関係がないため、ハラスメントが実際に発生したかの事実調査、その行為がハラスメントに該当するかの判定は行いません。
- ③ 原則として、匿名による受付は行いません。ただし、自治労本部窓口のみに通知を希望する場合、匿名の受付も可能とします。この場合、本部窓口の受理内容について県本部等への通知は行いません。
- ④ プライバシー保護と情報の適正な管理のため、本部窓口の責任体制を明確化します。

また、自治労全体で、ハラスメント防止を啓発するため、本部窓口で受けた案件の件数は、直近の機関会議の経過報告において報告します。

以上

別添

定期大会代議員（中央委員会中央委員）の皆様

自治労全体として、職場や組合におけるハラスメントを一掃するため、次の項目について承諾を求めます。

- ① 「ハラスメント一掃宣言」に賛同し、ハラスメントを行わない
- ② 機関会議及び機関会議に付随する関連会議の開催期間中にハラスメント行為（疑い）が発生した場合、案件について、自治労本部窓口から関係者に通知する際に必要な問い合わせに協力する

自治労はあらゆるハラスメントを一掃します！

1. 私たち自治労は、個人の人権を尊重するため、職場や組合におけるハラスメントを一掃します。
2. 自治労第●回定期大会（第●回中央委員会）をハラスメントのない快適な環境で開催しましょう。
3. 各県本部・単組においても、会議や集会でこのような声明やアピールを出して、ハラスメントに対する認識を深めるとともに、その防止について積極的な取り組みを行いましょ。

2024年1月●日

全日本自治団体労働組合  
中央執行委員長 石上 千博

- 今定期大会（中央委員会）中に、ハラスメント行為（疑い）により被害を受けた場合、本部窓口（QRコードもしくはURL）のフォームにお申し出ください。

なお、相談された方のプライバシーは厳守いたします。

- 本部窓口フォーム（QRコードおよびURL）



<https://jichiro.form.kintoneapp.com/public/harassmentreport>

- 本部窓口で受理した案件の責任者と事務局は以下の通りです。

責任者	自治労本部書記次長	榎本	朋子
事務局	総合企画総務局長	八巻	由美
	総務部長	角本	健吾

県本部・単組の書記の方からの相談は、全国書記協議会と連携して対応します。

# ハラスメント報告フォーム

機関会議（定期大会・中央委員会）および機関会議に付随する関連会議（事前会議）でのハラスメント行為（疑いも含む、以下同様）について、以下の通り報告します。

※ 本記載内容は、自治労本部窓口が、行為者の所属県本部・単組にハラスメント行為の通知を行うこと、自治労本部が機関会議（定期大会・中央委員会）の運営改善策の協議を行うことを目的に利用します。

※ 自治労本部窓口から、行為者等の関係者に通知する際に本記載内容について問い合わせを行う場合があります。

※ お申し出いただいた内容が県本部・単組間で発生した案件の場合、自治労本部は直接の雇用関係がないため、ハラスメントが実際に発生したかの事実調査とその行為がハラスメントに該当するか否かの判定を行いません。

## 1. 報告者のお名前・メールアドレス

お名前

メール

匿名希望

※匿名希望の場合、自治労本部窓口のみに限定しての申し出となり、県本部や単組等への通知は行いません。

## 2. 行為の内容について

**(1)日時**

**(2)場所**

**(3)ハラスメントの行為者（判明している場合）**

**(4)行為の内容**

---

**3.通知先**

「2行為の内容について」の通知を希望する場合、以下の通知先、情報の範囲について通知を承諾します。

**通知先**

- 自治労本部窓口のみ通知
- 行為者の所属県本部委員長
- 行為者の所属県本部書記長
- 行為者の所属単組委員長
- 行為者の所属単組書記長
- 行為者
- その他

※「自治労本部窓口のみ通知」の場合は1つだけ選択してください。それ以外の選択肢は複数選択が可能です。

**(2)通知する情報の範囲について**

- 「2受けた行為の内容」全部
  - 「2受けた行為の内容」該当箇所のみ
- 

**4.通知以外での本情報の利用承諾について**

自治労本部はハラスメント防止に向けて啓発に取り組みます。本部窓口に出された内容を今後の啓発活動の参考とさせていただきたいと考えております。

この主旨に賛同し、本情報について以下の利用目的について承諾します。

- 自治労全体としてのハラスメント防止の啓発、研修内容の改善
  - 自治労が作成するハラスメント防止の啓発パンフレット、チラシの改善
  - 機関会議（定期大会・中央委員会）や自治労主催の各種会議の運営の改善
- 

**5.その他自治労本部への要望**

その他ハラスメント防止について、自治労本部に対する要望の記載をおねがいします。

✓ 回答





# 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!

じちろうネット  
の紹介動画は  
コチラ↓



## 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。

お申し込みは県本部まで!



立憲民主党

The Constitutional Democratic Party of Japan

参議院議員(自治労組織内議員)



# 岸まきこ

声を力に、  
一歩前へ

自治労の政策要求を  
実現しよう!

自治労は、  
第27回参議院選挙の  
全国比例区に  
「岸まきこ」現参議院議員の  
擁立を決定しました。

### 岸まきこ(岸真紀子)プロフィール

1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ。94年  
旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治  
労中央執行委員。19年第25回参院選(全国比例区)  
で初当選。現職に至る。

岸まきこ 公式サイト  
kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

