

自治労資料2024第1号
2024年1月29日～30日
東京・ベルサール新宿住友ホール

第165回中央委員会議案集

(事前配布)

第1号議案	2024春闘方針(案)	1
第2号議案	当面の闘争方針(案)	111
第3号議案	規程等の一部改正について(案)	166
<資料1>	当面の機関会議日程	(当日配付)
<資料2>	ハラスメント一掃宣言	(当日配付)

全日本自治団体労働組合

2024 春闘方針（案）

目 次

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	3
2. 2024連合春闘のポイント	4
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	6
2. 2024春闘の重点課題	6
III 公務職場の賃金・労働条件改善	
1. 賃金改善	8
（1）基本的な考え方と取り組み	8
（2）賃金の運用改善にむけ少なくとも「1単組・1要求」を行うこと	9
① 改善にむけた具体的な到達目標の設定	9
② 上位昇給を活用した賃金改善	11
③ 到達級の改善と昇格の確保	11
④ 賃金分析	11
⑤ 高齢層職員の賃金改善	11
⑥ 会計年度任用職員の処遇改善	12
（3）中途採用者の処遇改善	13
（4）「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」	13
2. 働きやすい職場の実現にむけたワークルールの徹底	13
（1）基本的な考え方	13
（2）カスタマーハラスメント対策等の推進	14
（3）人員確保の取り組み	15
（4）長時間労働の是正と各種休暇の整備	15
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	16
2. 全国一般など地場中小民間単組	17
3. 公営競技単組	18
4. 民間交通単組	19

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	19
2. 人員確保にむけた職場点検、要求・交渉の実施	20
3. 自治体財政の点検と要請行動	21
4. 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの取り組み	22
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	
1. 組織の強化・活性化にむけた取り組み	22
2. ジェンダー平等の推進	24
3. 闘争体制の確立と統一行動日等の設定	24
(1) ストライキ批准投票	24
(2) 要求提出・交渉ゾーンと自治労全国統一行動日の設定	25
4. 春闘教宣物	26
<全体日程>	27
<別紙> 批准投票用紙	28

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11月に発表した「世界経済見通し」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。
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、12月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3期連続の改善、非製造業は32年ぶりの高い水準となったほか、中堅・中小企業の製造業もプラスに転じました。一方、3ヵ月後の景気見通しは、大企業・中小企業の製造業・非製造業いずれも悪化が見込まれています。
3. 総務省が10月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2.5%と8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。
4. 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10月分結果（速報）では、名目賃金は前年同月比1.5%増の279,172円と増加し、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の19ヵ月連続のマイナスとなりました。
5. また、10月に発表された有効求人倍率（季節値調整）は、1.30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。
6. 2023連合春闘では、2,909組合・53.2%が賃上げを獲得し、2013闘争以降、組合数・割合ともに最も高い結果となりました。平均賃金方式で回答を引き出した

5, 272組合（前年同時期比328組合増）の加重平均は10, 560円・3. 58%（同4, 556円増・1. 51ポイント増）となり、30年ぶりの賃上げ水準となりました。これを受け、連合は労使が中長期的視点で交渉した結果で未来につながる転換点と総括しています。一方、格差是正ができた中小組合は一定数にとどまり、適正な価格転嫁が十分に進んでいない中小企業でも持続的な賃上げができる環境をつくる必要と課題もあげています。

6. こうした中、岸田内閣は、賃上げ企業に対する税の優遇措置をはじめ、デフレ脱却のための一時的な措置として1人4万円の所得・住民税の「定額減税」とあわせ、住民税非課税世帯に対する計10万円の支援などの新たな経済対策を打ち出しました。しかし、定額減税は2024年通常国会での税制改正が必要であり、実施時期は早くとも2024年6月となるため即効性に乏しく、加えて、減税する一方、防衛費の財源確保のための増税や少子化対策のための支援金創設への負担増なども検討されており、まさに選挙目当ての一時的な減税と言わざるを得ません。また、定額減税による地方財政の減収分に

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

ついて、「個人住民税の減収額は全額国費で補填する」との国会答弁があったものの、所得税減税による地方交付税への影響は、いまだ不透明な状況にあることから、引き続き議論を注視していく必要があります。

7. 連合は、2024春闘における賃上げ目標として、「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上」を打ち出しました。それに対し、経団連は「今年以上の意気込みと決意をもって賃金引き上げの積極的な検討と実施を求めたい」と方針を打ち出す一方、日商会頭は「目標は理解するが、中小企業の業績は回復しておらず、難しいのが実感。中小企業の賃上げには価格の適正化が必要」と消極的な発言もあり、大企業と中小企業の間で2024春闘の賃上げへの温度差が生じています。

そのことから、賃上げの方向性は労使双方で共通認識であるものの、2024春闘は楽観視できる状況にありません。労働組合全体が持続的な賃上げにこだわることは当然ながら、少なくとも物価上昇を上回る賃上げを獲得するために積極的な取り組みが求められます。

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。

2. その上で、「傷んだ労働条件の回復を図るとともに、生活向上につながる賃上げを実現する必要がある」として、具体的な取り組みおよび賃金要求指標を下表の通りとしました。

<「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	<ul style="list-style-type: none"> ・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定最低賃金に波及)

<賃金要求指標パッケージ>

底上げ	<p>経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。賃上げ分3%以上、定昇相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上の賃上げを目安とする。</p>	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差
	<p>目標水準</p> <p>35歳：296,000円 30歳：266,000円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続17年相当で時給1,795円・月給296,000円以上」となる制度設計をめざす。
	<p>最低到達水準</p> <p>35歳：274,500円 30歳：252,000円 企業内最低賃金協定 1,200円以上</p>	<p>企業内最低賃金協定1,200円</p>
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,200円以上」をめざす。 	

<中小組合の取り組み(賃金実態が把握できていない場合)>

中小組合	<p>連合加盟組合平均賃金水準の5%に相当する金額として、15,000円以上を目安とする。</p> <p>→15,000円以上内訳：賃金カーブ維持分4,500円+格差是正分10,500円以上</p>
------	---

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

1. 春闘は、毎春に民間労組が経営側に対して、賃金・労働条件の向上や働き方の改善に資する項目について要求する闘争ですが、人勸制度の下にある公務職場においても、決して無関係なものではありません。公務員賃金は地公法第24条第2項の均衡の原則により、民間労働者の給与が重要な決定要素の一つとされていることを踏まえれば、自治労も連合に結集し、民間労組と一体となって春闘に取り組むことが重要です。その取り組みが、その年の人事院・人事委員会勧告や毎年秋の確定闘争につながるとともに、ひいては、公務員賃金に準拠した地場で働く者の賃金にも影響し、地域全体の生活環境の底上げにもつながります。
2. また春闘は、賃金のみならず、職場における働き方の改善や、人員確保、ジェンダー平等の推進、ハラスメント対策などの多岐にわたる課題の改善について、当局に要求・交渉する機会でもあり、取り組む意義は大きいといえます。
3. その上で、各単組においては、春闘を「1年のたたかいのスタート」と位置付け、2024春闘「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、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

保することや、職場点検による課題の洗い出しなどを通じて、組合員の意見・要望を踏まえた要求書を作成します。その職場実態に基づいた要求書をもとに、要求・交渉を行い、秋の自治体賃金確定闘争へとつなげていくことが重要です。

4. 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。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。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、3割程度の組織率にとどまる高齢層職員（役職定年者、定年前再任用短時間勤務職員、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重要です。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

1. 2023人事院勧告では、民間給与との較差が0.96%となったことから、初任給および若年層を中心に俸給月額引き上げ、

一時金0.10月分引き上げとなり、また多くの人事委員会勧告も同様の勧告となりました。高年齢層を含むすべての職員で

引き上げになったことは一定評価できますが、物価高騰の中、組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、今回の引き上げ幅で納得できるものではありません。また、いまだ多くの自治体がラスパイレス指数100を下回る実態にもあります。

2. そのことから、すべての単組で職員給与の実態を把握・分析し、単組実情を踏まえた具体的な運用改善について、労使交渉に取り組むことが重要です。
3. また、地方自治法改正により会計年度任用職員への勤勉手当支給が可能となりました。まだ条例化ができていない自治体は、2024年3月末までに取り組み、常勤職員との給料・手当・休暇等の均衡・権衡をはかる必要があります。
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。
5. 人員不足による過重労働やストレスの増加に加え、コロナ禍で顕著になったコミュニケーションの希薄化を背景にハラ

メントが増加しています。とくに、近年は住民からの悪質な暴言や暴行、過度な要求・主張によるカスタマーハラスメントの増加も大きな課題となっており、ハラスメントへの対策も含め、安心して働くことのできる職場環境への改善にも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 9.（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（P15.（3）、P20.2.参照）
- 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（P14.（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（P16.1.参照）
- 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（P22.1.参照）

Ⅲ 公務職場の賃金・労働条件改善

1. 賃金改善

(1) 基本的な考え方と取り組み

1. 民間春闘の成果が人事院勧告・自治体確定期へと大きくつながっていくことから、自治体単組は、地域の底上げ、中小・地場賃金の底支えの民間春闘に積極的に参画するとともに、公務職場においても春闘を賃金闘争の「1年のたたかいのスタート」と位置付け、春闘期から、実態と課題の把握、要求の取りまとめと要求書の提出、労使交渉に取り組みます。
2. 公務員賃金の水準の底上げをはかっていくためには、初任給水準の引き上げや昇給・昇格基準の見直し、上位昇給原資の確保と公平な活用など、運用改善に取り組むことが重要です。そのことを踏まえ、すべての自治体単組が、春闘期に職員の給与実態を十分に把握、分析し、単組として目標とする賃金の到達水準の確認を行うとともに、2024春闘においても、その実現にむけた具体的な運用改善について、少なくとも「1単組・1要求」を行い、労使交渉に取り組みます。
3. 近年、公務においても社会人採用が増加傾向にありますが、中途採用者の初任給格付けは低く抑えられ、昇格も遅い実態があることから、引き続きすべての単組で、中途採用者の初任給決定（前歴換算）・昇格要件に関する規則・運用の点検・改善を行います。
4. 2023年度の最低賃金（2023年10月発効）は、すべての県で890円を超え、全国加重平均1,004円と、2022年度に引き続き

大幅な上げ幅となりました。骨太方針2023では「最低賃金の継続的引上げに向けた環境整備、適切な労働市場改革等を進める」とされています。連合方針も、生活を賄う観点と人材確保の観点を重視し、時給1,200円以上をめざすとしています。

自治労は「自治体最低賃金」として、行(一)1級13号以上をめざす目標設定を掲げています。2024春闘においても、自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金としてこの水準を求めて取り組みます。

5. 2023人事院勧告では民間企業における初任給の動向等を踏まえ、初任給について高卒者で12,000円、大卒者で11,000円の引き上げが行われました。現在の国公高卒初任給を時給換算すると、1,024円（月額166,600円（国公行(一)1級5号）、月162.75時間で算出）と、最低賃金の全国加重平均1,004円は上回りましたが、連合が掲げる水準には及ばない状況です。

自治体においても、人材確保の観点から、初任給の見直しが引き続きの課題となっており、自治労は、この間、初任給について、高卒行(一)1級13号をめざすことを提起してきました。しかし、この目標でさえ、連合が掲げる水準には及んでいません。そのため、公務員連絡会に結集し、今春闘においても、引き続き、

初任給水準の抜本的改善を求めます。

(2) 賃金の運用改善にむけ少なくとも「1単組・1要求」を行うこと

- ① 改善にむけた具体的な到達目標の設定
「底上げ」「底支え」「格差是正」を念頭に置いた連合方針を踏まえ、公務員賃金水準の改善にむけ、以下ア～キの項目について目標を設定し、取り組みます。
具体的な要求内容は、「自治体単組の要求モデル」＜資料1-1＞に基づき、県本部・単組で決定することとします。

ア ポイント賃金にむけた到達闘争

ポイント賃金については、到達闘争の基本に位置付けた上で、2006給与構造改革前の賃金水準の回復をめざします。各単組は到達状況を踏まえ、具体的な指標を設定します。

- a 自治労としての到達目標（ポイント賃金）を以下の通り設定し、給料表の引き上げと運用改善により、目標到達をめざします。すでに到達している単組については、さらなる運用の改善をめざします。

到達目標（ポイント賃金）

30歳 248,775円
(国公行(一)3-7水準、249,500円)
35歳 293,807円
(国公行(一)3-39水準、295,100円)
40歳 343,042円
(国公行(一)4-42水準、344,800円)

上記の到達目標は、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に

基づく算出方法により設定しています。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%に、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。

- b また、地域間格差是正の観点から、全国平均賃金への到達指標として、以下の通り設定します。

地域手当を含む全国平均賃金水準指標

30歳 245,979円（国公行(一)3-5水準、246,400円）
35歳 290,506円（国公行(一)3-37水準、291,900円）
40歳 339,187円（国公行(一)4-39水準、339,200円）

上記の到達指標にむけた年齢ポイントは、2017年自治労賃金実態調査の中央値に地域手当の平均支給率を乗じて得た額を提示しています。

＜地域手当の平均支給率＞

令和4年（2022年）地方公務員給与実態調査（総務省）第5表全地方公共団体一般行政職地域手当（18,552円）
/（給料月額+扶養手当+管理職手当（333,245円）） \div 5.6%

なお、モデルラインは、地域手当の支給のない単組の運用例として示しています。

- c さらに、「ラスパイレス指数100を最低水準」とし、「ラス逆数」か

ら算出した率を運用改善の具体的目標として設定します。

ラス逆数の算出方法と目標設定

例) ラスパイレス指数98.9で、30歳の平均給与月額が246,400円（3－5相当）の自治体

- ① $100 \div 98.9 = 1.011$ （「ラス逆数」）
- ② 現行の平均給料月額に1.011を乗じた金額を目標とする
- ③ 30歳の給料246,400円 \times 1.011 = 249,110円（「目標賃金」）
- ④ 達成するためには、30歳で3－7（249,500円）に到達する必要があることから、運用改善として2号上位をめざす

イ 自治体最低賃金

最低賃金の改定状況および連合方針、2023年度自治体賃金等制度調査結果を踏まえ、自治体で働く労働者に適用する最低賃金として自治体最低賃金を確立し、月給176,100円（国公行(一)1級13号）以上、日給8,805円（月額/20日）以上、時給1,136円（月額/20日/7時間45分）以上とすることを求めます。

ウ 初任給引き上げ

- a 本部は、引き続き公務労協・公務員連絡会に結集し、人事院等に対し、初任給水準の抜本的改善等を求めます。
- b 単組は、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、引き続き、初

任給の引き上げを求め、高卒行(一)1級13号、大卒行(一)1級33号をめざします。なお、賃金等制度調査でも、これまで目標として掲げてきた1級13号に到達している単組は4.5%にすぎません。そのことを踏まえ、少なくとも現行初任給基準の4号上位を勝ち取ることをめざします。

エ 再任用者の賃金

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

オ 一時金

- a 期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当の割合に重点を置くこととし、勤勉手当への成績率の一方的な導入、および成績率の拡大を行わないことを求めます。
- b 国公においては、2022年10月から、人事評価評語の細分化が施行され、評語区分が5段階から6段階となり、任用・給与反映の基準が変わりました。評価基準など人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、上位評価者が大きな塊という結果の国公とは異なることから、機械的に国通りの見直しを行わないよう、交渉・協議等で当局の姿勢・考え方を確認します。

カ 時間外勤務手当

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

キ その他諸手当

- a 住居手当・地域手当・通勤手当など、地域の実情を踏まえた諸手当の改善を求めます。とくに、住居手当、通勤手当については、国と地方では実情が異なることから、地方の実情に応じた制度設計とし、自宅（持家）にかかる住居手当の継続・復元を含めての改善や、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当の引き上げを求めます。
- b 特殊勤務手当については、国公の手当の種類および額を最低として、改善を求めます。国公に存在しない業務や給料表の適用の差異により、必要性が認められる業務に対しては手当が支給できるよう必要な条例・規則等の改正を求めます。
- c 生活関連手当の支給における世帯主要件や男女間で取り扱いが異なる規定がある場合は見直しを求めます。

② 上位昇給を活用した賃金改善

昇給への勤務成績の反映については、労使交渉・協議、合意を前提に、一方的に反映を行わないことを基本としつつ、国との制度権衡の観点から、標準以上の評価を受けた者は、上位昇給の対象となることを確認します。その上で、標準（4号給）を超える昇給区分について、8号給（5%）、6号給（20%）相当とし、

対象者の決め方にあたっては、人材育成や長期的なモチベーション、賃金水準の確保・改善の観点から、公平な運用によって賃金水準を確保するよう求めます。

③ 到達級の改善と昇格の確保

組合員の到達級の引き上げを求め、係長・同相当職の4級到達、課長補佐・同相当職の6級到達を指標に、賃金水準の改善を進めます。同時に、定年引き上げの導入に伴い、役職定年者が降格することにより、管理職手前の級の在級者（係長・課長補佐クラスの職位）が増えることが想定されます。従来の上昇・昇格スピードを遅らせず、中堅層職員の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかることを求めます。

④ 賃金分析

具体的な賃金要求・運用改善につなげるためには、単組ごとに昇給・昇格ライン（賃金カーブ）の実態を明らかにすることが必要です。単組は組合員個々の賃金実態を把握し、近隣自治体・同規模自治体との昇給・昇格ラインと比較し、具体的な到達目標を設定するため、モデルラインを作成します。

また、2023年度から自治体は男女の賃金格差の公表が義務付けられていることから、男女別の賃金を点検し、格差是正にむけた取り組みを進めます。

⑤ 高齢層職員の賃金改善

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

号以上の昇給、また号給の延長などを求めます。

⑥ 会計年度任用職員の処遇改善

改正地方自治法が2023年4月に可決・成立し、会計年度任用職員の処遇改善が一步前進しました。しかし、その他の賃金・労働条件についても常勤職員との均等・均衡に基づき、さらなる処遇改善が必要です。2023春闘および2023年度賃金等制度調査結果においても、常勤職員との均衡に基づき、制度が整備されている自治体は低位にとどまっていることから、最低でも、総務省の事務処理マニュアルに示す内容には到達する必要があります。

ア 今春闘においても、自治体における同一労働同一賃金の実現にむけ、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」〈資料1-2〉を活用して労働条件を点検し、課題の洗い出しを行った上で、交渉・協議を行います。とりわけ、期末・勤勉手当が常勤職員と同月数となっていない単組は、早急に是正を求めます。

a 給料（報酬）および諸手当については、自治体の自治体最低賃金、月給176,100円（国公行（一）1級13号）以上、日給8,805円（月額/20日）以上、時給1,136円（月額/20日/7時間45分）以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求めます。

また、時給制、日給制の職員については、安定処遇のため月給制とすることを求めます。

b 給料（報酬）の決定にあたっては、職務給の原則、均衡の原則等に基づ

き、初任給の基準、学歴免許・経歴年数による調整について、常勤職員と同じ基準によって行うよう見直しを求めるとともに、給料（報酬）格付けの上限の撤廃を求めます。

イ 会計年度任用職員の遡及改定について、確定期に決着がついていない単組は、引き続き年度内の遡及改定にむけて交渉・協議を行います。

なお、遡及改定が勝ち取れなかった単組においても、次年度以降は確実に遡及改定させるよう、春闘期から交渉・協議に取り組みます。

ウ 休暇制度については、国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき、有給とすることを求めます。とりわけ、病気休暇が無給とされている自治体については、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は年10日の有給化を到達目標として取り組みます。

a 6月以上勤続（見込み）・週勤務20時間以上の職員については、健康診断およびストレスチェックを実施させます。

b 短時間会計年度任用職員（とくに週35時間以上勤務）について、業務実態に即した勤務体系としてフルタイム会計年度任用職員への移行を求めます。

エ 任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当、また昇格・昇給について常勤職員との均等待遇を求めます。

オ 会計年度任用職員の任用は、総務省の「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」で、公募によらず再度の任用を行うことは原則2回までとされていますが、これは任用回数の上限を定めているものではありません。機械的な公募を行わずに雇い止めを防ぐ取り組みを強化し、会計年度任用職員の雇用の安定を求めます。

また、本格的業務に従事する会計年度任用職員について、常勤化を求めます。

（3） 中途採用者の処遇改善

近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。人材確保の観点からも、すべての単組で総点検に取り組む必要があります。中途採用者の給料について、ほかの職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、昇格・昇給の改善を求めるとします。

① 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就

ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行うこととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。

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

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

③ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

（4） 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」

人事院は、2023年8月、2023人勸の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」の骨格案を示しました。

地域手当の広域化等が検討されていることから、給与制度の見直しにより、給与水準の引き下げ、地域間格差の拡大につながることはないよう、賃金PT等の場で議論するとともに、本部は、人事院・総務省に対して意見反映を行います。

2. 働きやすい職場の実現にむけたワークルールの徹底

（1） 基本的な考え方

1. 2021年8月の「自治労職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」結果から、回答者の約4分の3の職員がカスタマーハラスメントの被害を受けた、見聞きしたことがあるという実態が明らか

かになりました。迷惑行為を受けた職員のうち約3分の2が強いストレスを受けていることから、職員の健康と人権を守るため、ハラスメント対策の一環として取り組む必要があります。しかし、2023春闘で「カスタマーハラスメントの防止

にむけた対策を講じるよう要求した」単組は、約4割にとどまっています。

そのため、2024春闘ではカスタマーハラスメント対策等の推進を重点課題の一つとし、全単組で取り組みを推進します。当局に対し取り組むべき課題であることを認識させ、パワハラ指針などのハラスメント指針と人事院規則を参考に、具体的な対策を求めます。

2. 2023春闘でも人員確保を重要課題と位置付け、全単組で要求書の提出をめざしましたが、実際に要求書を提出した自治体単組は約半数という結果でした。多様化・複雑化する行政ニーズや大規模災害・感染症対応などで、自治体職場は依然として人員不足の状態です。また、2023年4月から定年年齢の段階的引き上げが実施されていますが、65歳への定年引き上げが完成する2032年度までの約10年間は、新規採用の抑制が想定されるため、職員の年齢構成のバランスを維持し組織の新陳代謝を確保できるよう、中長期的な採用を求めていく必要があります。

2024春闘においても、全単組で要求書を提出し、前進回答を得ることをめざします。

3. 公務職場では、依然として、長時間労働が慢性化しており、長期病休者や公務災害の増加などが問題となっています。時間外労働の上限規制をはじめとする働き方改革を前進させるよう、長時間労働の実態について点検・検証を行い、職場での意見を踏まえた労使交渉・協議に取り組み、春闘期から全単組で実態に合った人員確保の取り組みを進めていかなければなりません。

また、職員の健康とワークライフバランスの確保のため、各種休暇制度の整備と拡充、取得促進をはかる必要があります。

(2) カスタマーハラスメント対策等の推進

1. 県本部・単組は、自治労本部が作成した対策マニュアルを参考に、当局にパワハラ指針や人事院規則を踏まえたカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。
 - ① 単組は、自治労調査を踏まえて、カスタマーハラスメントの実態を把握するため、「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」<資料1-3>を参考に、職場別に調査を行います。
 - ② 実態を踏まえ、職場別対策の要求を具体化します。
 - ③ 具体化した内容を当局に要求し、交渉・協議を行います。
 - ④ 法律で義務付けられているセクハラ、マタハラ、ケアハラ、パワハラに対して雇用管理上講ずべき措置に関する規定（ハラスメント防止指針等）の策定を求めます。あわせて、カスタマーハラスメントに対する方針を明確にさせます。
 - ⑤ 防止対策の実効性を高めるため、相談窓口の整備や研修の実施などを求めます。
 - ⑥ 長時間の居座り等を防止するため、庁舎管理規則等の整備を求めます。
 - ⑦ 自治体議員から職員へのハラスメントを防止するために、組織内議員等を通じて、議会での条例づくりを求めます。

2. 本部は、以下の取り組みを進めます。
- ① 連合と連携し、カスタマーハラスメント防止の措置義務の法制化にむけて、国会議員対策や省庁対策を進めます。
 - ② 他産別や地方連合会と連携して、地域におけるハラスメント禁止を進める条例制定を求めています。

(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」（P19参照）で示します。

(4) 長時間労働の是正と各種休暇の整備

1. 単組は、長時間労働の是正にむけて、以下について取り組みます。県本部は単組の取り組みを支援し、本部は総務省対策を行います。
- ① すべての労働者の始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握します。また、週休日の振替の実施状況も確認します。

- ② 時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。
 - ③ 36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。
 - ④ 条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間についても運用状況を点検し、改善をはかります。
 - ⑤ 安全衛生委員会において、労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定と毎月の個人別・職場別時間外労働の実態の報告を求めます。
2. 職員の健康とワークライフバランスの確保のため、以下の取り組みを進めます。
- ① 年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的な使用促進に取り組みます。
 - ② 国家公務員の努力義務を踏まえ、勤務間インターバル制度の導入をめざします。
 - ③ テレワークやフレックスタイム制を導入する場合は、労働者の意思に基づいて選択できる制度とすることを基本とし、総労働時間短縮とワークライフバランスの観点から、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態の実現を求めます。
 - ④ 治療と仕事の両立支援、障害のある職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組みます。また、不妊治療休暇やリフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充・利用拡大にむけて取り組みます。
 - ⑤ 高年齢者の多様な働き方を確保する観点から、高齢者部分休業制度の条例化、制度の活用拡大に取り組みます。

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. すべての単組・職場で賃金・労働条件改善をめざし、要求・交渉を行います。とくに、民間職場等においては、2024連合春闘方針（賃上げ分3%以上、定昇相当分、賃金カーブ維持相当分を含め5%以上の賃上げ）を踏まえ、持続的な賃上げにむけ、2023年を上回る賃上げを目標に粘り強い交渉を展開します。あわせて、雇用の維持・確保に取り組めます。
2. 要求書の作成にあたっては、各評議会の要求モデル〈資料2-1~5〉を活用するとともに、組合員の「声」を集めて「独自要求」を行うなどにより、労働組合の存在意義を高め、単組強化や組織拡大につなげます。
3. 労使対等な立場で賃金・労働条件を協議・決定することは、労働基準法、労働組合法の原則です。賃金・労働条件の変更にあたって、事前協議と交渉を徹底するとともに、すべての単組で同意協定の締結をめざします。
4. 長時間労働の是正や法令遵守の観点から、36協定の締結・点検・見直し、年次有給休暇の100%取得など、時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の定着にむけた取り組みを強化します。
5. 労働安全衛生やカスタマーハラスメントなど雇用者責任を迫すべき課題への対応や、高年齢者を含めた誰もが働き続けられる職場・勤務環境の整備にむけて、取り組みを強化していくことが必要です。また、改正育児・介護休業法を踏まえ、出生時育児休業、男性の育児休業取得促進にむけた雇用環境の整備が求められており、改めて、春闘期から労働条件・勤務環境や働き方の改善に取り組めます。
6. 改正パートタイム・有期雇用労働法を踏まえ、不合理な待遇差がある場合は改善にむけ取り組みます。同一賃金同一労働は重要な取り組みであり、すべての労働者の立場に立った処遇の改善にむけて、春闘での要求・交渉を強化します。

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。
2. 公共サービス職場において、自治体最低賃金（月給176,100円以上、日給8,805円以上、時給1,136円以上）の協約化をはかります。ただし、時給については、連合方針を踏まえ1,200円以上をめざします。
3. 交渉に際し、直近の財務資料を入手・分析し、団体交渉に活用することは、労働組合活動の基本です。事前協議の段階から、各種資料の提示を求めます。
4. すべての単組は、組合員からの意見をもとに「独自要求」を盛り込んだ要求書を作成し、交渉・妥結をめざします。最低でも一課題の要求実現をめざすとともに、

結果を組合員に周知します。なお、秋闘期に妥結する単組についても、必ず春闘で要求書を提出し、交渉を実施します。

5. 県本部は、秋闘期の要求・交渉の実施状況を点検・分析し、交渉のできていない単組、活動が停滞している単組に対しては、個別に意見交換を行うなど、取り組みの活性化にむけ支援します。
6. 県本部は、指定管理者単組・委託職場単組と自治体単組による対策会議等を開催し、連携強化にむけた意見交換と意思統一を行います。また、自治体単組による対当局交渉への指定管理者単組の参加を追求します。
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

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。
2. 賃金・労働条件の点検を各職場で行い、就業規則・労働協約の改善にむけた取り組みを進めます。また、交渉による改善点や労働協約等を組合員に周知します。
さらに、2024年4月施行の労働条件明示ルールの改正についての周知徹底をはかります。
3. 労基法の改正により、2023年4月より中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が大企業と同じ5割となりました。法改正の内容を労使で確認し、

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。

8. 公契約条例の制定や入札改革にむけて、「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」に基づき、自治体単組と連携した要求活動を行います。
9. 解雇・雇い止めを阻止します。自治体関連職場においては、自治体責任による雇用継続・保障を確立します。また、有期契約労働者の雇い止めを許さず、無期労働契約への転換にむけて、取り組みを強化します。

法に沿った対応が行われるよう求めます。

また、運輸・物流業界における人材不足が深刻化する中での「2024年問題（物流クライシス）」にむけて、低賃金・長時間労働の課題解決をはかります。

4. 改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、65歳までの雇用確保（義務）、70歳までの就業確保（努力義務）が確実に実施されるよう労使で確認します。定年延長や定年廃止、継続雇用制度の導入など、組合員の意向に沿った対応と環境整備を進めるとともに、高齢者の健康が守られるよう求めます。
5. 評議会の方針に加え、職場独自要求を加える「プラス1」要求運動を強化します。
6. 円安、物価高騰による経営悪化などを理由とした賃下げや解雇・雇い止めがある職場は、粘り強く交渉に取り組み、改

善をはかります。

7. 非正規雇用労働者の不合理な待遇差の是正、無期転換制度の促進と転換後の処遇改善を進めるとともに、非正規雇用労働者の組織化につなげていきます。
8. 全国一般のブロック、地方労組、業種別の各段階で春闘討論集会や学習会を実施し、2024春闘の意思統一をはかります。
9. 中小労働者やパートなど非正規雇用労働者の組織化にむけて取り組み、2月に全国一斉労働相談を実施します。

10. 3月末決着（妥結・協約化）をめざしつつ、闘争が継続する職場の解決促進をはかるため、4月中旬から5月にかけて、評議会四役とブロック幹事による各地方労組への支援対策のためのオルグを実施します。

3. 公営競技単組

1. 予算・決算を入手・分析し説明を求め、単組内で要求根拠を検証・共有します。基本賃金は、2024連合春闘方針を踏まえた要求基準とします。なお、2023人事院勧告の引き上げ分を基本賃金および一時金（勤勉手当含む）の最低限の要求の基準とします。
2. 無観客のモーニング・ミッドナイト開催日数の一方的な増加と年収減少を防止するため、代替業務の確保を求めます。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の実施を求めます。一時金については、モーニング・ミッドナイト開催日分を通算期間とするよう求めます。
3. 公営競技場窓口の平均売上げは、売上全体の1割未満となり、その結果、窓口業務が減少し、雇用が不安定な状況です。各単組は、自治体単組と連携して、窓口業務をはじめ公営競技のサービスを支える多様な業務を確立し、安心して職務に専念できる人員確保・環境整備をはかります。
 - ① 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。調査結果を活用し、単組は使用者に対して、公営競技のサービスを支える多様な業務のあり方を提案、要求します。
- ② 36協定締結時に、2024年度の各職場の人員を確定し、組合員が従事する職場の確保に取り組みます。
- ③ 定年年齢は、職場実態に応じた設定とするよう求めます。
4. 非正規職員と常勤職員（自治体任用）・正社員（民間雇用）との均等・均衡ある労働諸条件を確立するため、下記を重点に格差是正をめざします。
 - ① 2022年1月に発出された総務省公務員部長通知等を踏まえ、県本部や自治体単組と連携して、国の非常勤職員と権衡した休暇制度、とくに有給の休暇制度の整備を求めます。
 - ② 健康保険・厚生年金保険の適用拡大による手取り収入の減少を防止するため、一時金への配分増や売上改善分を反映した措置を講じるよう求めます。
5. 無観客やレース中止の場合の取り扱いとして、代替業務確保、休暇の整備を基本としつつ、困難な場合においては、10

割賃金補償とすることを求めます。

6. 民間雇用職場は、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し、労使間で正規、非正規労働者の間の不合理な格差実態を共有し、是正に取り組めます。また、全国の実態を集約し、重点格差是正事項を

決定し、統一した要求書の提出、交渉の設定などに取り組めます。

7. 交渉時の書面回答を徹底し、労使合意を協約として締結、組合員に周知します。
8. 県本部担当者・単組代表者会議を3ブロックごとに分けて開催し、春闘課題を意思統一します。

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めます。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）の引き上げ要求を掲げるとともに、可能な限り産業間格差是正に努めることとします。
2. 交通職場の低賃金・長時間労働の実態が、担い手不足など地域公共交通サービスの存続に直接影響している現状から、交通事業全体の賃金・労働条件の改善を追求します。また、単組は、地域における中小企業や関連事業者への影響を考慮し、地方交運労協などと連携しながら交通労働者全体の処遇改善、底上げに取り組めます。

3. 公共交通労働者については、全産業平均に比べ長時間労働・低賃金であり、さらに高齢化が進んでいます。また、2024年4月施行の改善基準告示により運転者の労働環境は改善されるものの、今後バス運転者の人員不足がさらに進み、バス路線の縮小・撤退はもとより事業の廃止にまで波及していくことが懸念されることから、バス運転者の処遇改善や女性を含めた人員の正規職員としての採用に取り組めます。あわせて、女性職員のための職場環境の改善を強く求めます。
4. 委託職場や非正規職員の賃金・労働条件については、直営・正規職員との均衡・均等を基本に人件費の確保にむけた経営計画の見直しなどを求めることで、格差の解消をめざします。

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

1. 総務省の『地方公共団体定員管理調査』によると、一般行政部門の職員数は1994年を境に減少傾向が続いていますが、

2016年以降、福祉部門や防災部門等を中心として増員傾向にあります。ピーク時の水準には到底及びませんが、単組にお

ける人員確保の取り組みの成果は着実に
出ているといえます。

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言えることです。
3. ICT化や自治体DXの推進により、一部の業務においては、今後デジタル化が加速することが想定されますが、住民サービスの基本は対人であり、担い手の確保は引き続き最重要課題です。
4. 自治体の人員確保にあたって定員管理は避けられない課題ですが、総務省は、業務量に応じた適正な人員配置を可能とするため、定年引き上げ期間において将来の行政運営に支障が見込まれる場合には、期間中の退職者数を上回る採用を可能とする考えを示しました。これを踏まえ、定年退職者、中途退職者、暫定再任用職員の増減などの実態を把握した上で、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、中長期的な

定員管理を行っていく必要があります。

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。
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。

2. 人員確保にむけた職場点検、要求・交渉の実施

1. 県本部・単組は、人員確保について以下の通り取り組みます。
 - ① 安全衛生委員会に対して、部課ごと

の年間の時間外労働の時間数のデータ提供を求めます。その上で、各職場の不払い（サービス）残業の有無を含め

て2023年度の時間外労働の実態を把握し、欠員の現状、職場ごとの業務の実態と不足人員数について職場討議を行います。また、質の高い公共サービスを提供するための、政策・制度の見直しや予算確保についても議論します。

- ② 職員の年齢構成を点検・把握し、災害などの非常時対応も可能とする人員も含め、職場討議を踏まえ、中長期的に必要な人員を割り出します。その上で、必要人員について所属長と交渉を行い、所属長から人事当局への人員確保の必要性について上申を求めます。
- ③ 自治体当局と、条例定数と実際の配置数の差の把握や、自治体の「定数管理計画」が地域の実情や職場実態を踏

まえた計画になっているか等を協議し、条例定数の見直しとともに、中長期的な採用計画の作成を含め、必要な人員と人材を確保するための処遇改善について、人員確保要求モデル<資料1-4>を活用して要求・交渉を行い、6月の人員確保闘争で具体的な成果を勝ち取ります。

- ④ あわせて、本来常勤職員が行うべき業務に会計年度任用職員が配置されていないかを確認し、配置されている場合は常勤職員への移行を求めます。
- ⑤ 各自治体の職員採用について、県本部は県市町村課などに、本部は関係省庁に対して、自治体の判断を尊重するよう求めます。

3. 自治体財政の点検と要請行動

1. 単組・県本部・本部は地域公共サービスの拡充と、それを支える職員の人員確保・処遇改善、地方財政の確立をめざし、予算編成のサイクルを意識して、以下の取り組みを進めます。

- ① 単組・県本部の取り組み
 - ア 公共サービスの充実の観点から、政府予算案、地方財政計画の内容を踏まえ、自治体予算を点検します。あわせて、政府予算概算要求策定期を見据え、地方財政計画・地方交付税の確保をめざし、6月議会での地方自治法第99条に基づく決議・意見書採択にむけ、組織内議員、連合推薦議員に働きかけ、議会（全自治体議員）への対策を強化します。
 - イ 単組は、地域の政策課題の実現にむけて、地方連合会などと連携し、

首長・自治体議員への要請行動を行います。県本部は各単組による交渉や首長・自治体議員への要請行動などを支援するとともに、市長会、町村会に対し要請を行います。

ウ 単組における地方財政制度の理解を深めるため、本部が作成している学習動画（教育研修ポータルに掲載）を活用するなど、学習会を設定します。

- ② 本部の取り組み
 - ア 本部は、地方財政の強化・充実にむけて、関係省庁や地方三団体等に対し、地方自治体の財政需要に見合う地方一般財源総額の確保と、地域で公共サービスを支える人員を確保できる財源を求め、要請行動を行います。
 - イ 本部は、2月2日に地方財政セミ

ナーを開催し、人員確保にあたって重要である自治体財政の点検と地方

財政制度について、組合員の理解を深めます。

4. 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの取り組み

1. 公共サービスの意義やその重要性とともに、安心・安全で質の高い公共サービスを提供するための人員体制・環境整備の必要性を社会一般に幅広く浸透させていくために、本部・県本部・単組それぞれの立場から「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに取り組みます。
2. 本部は、組合員から「公共サービスにもっと投資を！」をテーマとしたキャッチコピーを募集し、秀逸な作品を表彰するとともに、最優秀作品に選ばれたキャッチコピーを採用した街宣用チラシを作成・配布します。（2月中の配布予定）
3. 県本部は、2023春闘に引き続き、本部作成の動画およびチラシ等を活用し、地方連合会・地協および協力議員などと連携して、3月6日（連合サブロクの日）に地域アピール全国統一行動に取り組みます。
4. 本部は、地域におけるアピール行動の予定を集約し、自治労の公式ホームページやFacebookなどのSNSを活用して事前告知を行うなど、世論へのアピールを実施します。また、組合員の日常業務を紹介するショート動画を募集し、自治労SNSで配信します。

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

1. 組織の強化・活性化にむけた取り組み

「Ⅱ 自治労2024春闘の意義と重点課題」を踏まえ、「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、以下の取り組みを進めます。

① 単組の取り組み

ア 健全な労使関係は、職員が安心して働いていくための重要な要素であり、それを構築していくことは労働組合の役割です。

そのため、単組は、「労使関係ルールに関する基本要素書」＜資料3-1＞を提出し、「協定書（確認書）」＜資料3-2＞を締結します。

イ すべての単組が要求書の提出と交渉

の実施を徹底し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルの確立をめざします。

ウ 現業・公企、公共民間、全国一般の各単組は、協約締結権を行使し、要求・交渉の結果を書面にて締結します。非現業単組も、協約締結権回復の前段の取り組みとして、妥結結果の書面化を進めます。

エ 「あなたの声ではじまる春闘」を意識し、単組内すべての組合員（会計年度任用職員および非正規労働者を含む）から、職場内で困っていること・不

満・不安などに関する声を集めます。
また、各種チェックリストを活用して職場点検を実施するなど、単組固有の課題の把握・洗い出しを行い、現場実態に即した要求書を作成します。

オ 組合員の声を集めるのが難しい単組では、県本部の支援等も得ながら、2024春闘の各要求モデルなどを参考に、職場環境の改善につながる独自の要求を盛り込み、要求・交渉を行います。

カ 全組合員参加の集会等を開催し、職場課題・要求内容や交渉経過についての全体化をはかります。

キ 交渉の結果や、前進・改善した内容、継続する課題について整理し、集会で周知するとともに、組合ニュース・SNS等も活用し、情報を発信します。

ク 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）を追求し、組合への結集と今後の単組活動の活性化へとつなげます。

ケ 春闘段階から新規採用者の加入計画を策定するなど、春闘と一体となって新採組織化に取り組みます。

また、2023年4月より自治体における定年引き上げが開始されたことから、役職定年者や暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員の組織化にも取り組みます。

② 県本部の取り組み

ア 「2024春闘 単組取り組みチェックリスト」〈資料3-3〉などを参考にオルグを実施し、全単組の取り組み状況を把握します。

イ すべての単組が要求・交渉を実施し、

交渉サイクルが確立されるよう、単組の取り組みを支援します。とくに、取り組みが十分ではない単組には要求書の作成や交渉への参加など、必要な指導・助言を行います。

ウ 本部が設定する統一交渉ゾーンを基本に、統一行動日を設定し、「全単組が参加する春闘」をめざします。

エ 特徴的な取り組みについては、機関紙（ニュース）・SNS等で情報を発信します。

オ 公共民間、全国一般の共通課題について、認識の共有化・解決にむけ、県本部・ブロックなど地域組織単位での春闘討論集会の開催や共同行動配置等を行い、県本部役員および県本部評議会役員による春闘オルグを強化します。

カ 全単組の妥結結果・取り組み結果を集約します。また、単組役員と連携して課題の把握と取り組みの総括を行い、今後の単組活動に活かします。

③ 本部の取り組み

ア 2023賃金確定闘争総括も踏まえ、県本部オルグを実施します。オルグにおいては、この間の春闘期の県本部の取り組みを確認しつつ、課題を整理・把握し、「一歩前」に進めるための支援・助言を行います。

イ とくに、単組指導に苦慮している県本部や、統一闘争への結集が不十分な県本部に対しては、これまで以上に連携を強化し、具体的対応策を協議します。

さらに必要に応じ、役員や組織拡大オルグの派遣、学習会への講師の紹介、処遇改善に関する資料や新採の組合加入のためのツールの提供、単組オルグ

への支援などを実施します。

ウ 同時に、春闘期から重点的に実施すべき新規採用者の組合加入や高年齢層職員の再加入（組合への復帰）などの取り組みについて、先行事例の発掘と

共有を促進します。

エ 春闘における要求・交渉・妥結結果や各種取り組み結果を集約し、今後の取り組みに活かします。

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の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（P11参照）

エ 多くが女性である会計年度任用職員の処遇改善（P12参照）

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

3. 闘争体制の確立と統一行動日等の設定

（1）ストライキ批准投票

1年間の闘争体制の確立のため、ストライキ批准投票を実施し、産別闘争体制を確立します。ストライキ批准投票は、年間を通じて「一波につき2時間を上限とするストライキを含む闘争指令権」を中央闘争委員会に委譲することについて、組合員の承認を求めるものです。すべての組合員が投票し、高い批准率とすることにより、組合

の団結の力と意思を示すことが必要です。

そのため、以下の取り組みを進めます。

① 県本部・単組の取り組み

県本部は、ストライキ批准投票の高率での批准にむけて、単代会議や単組オルグで意思統一をはかり、県本部内で集約日と投票期間を設定し、2月16日までに本部へ報告します。

単組は、ストライキ批准投票の取り組

みを進めるため職場学習会等を行い、県本部が設定する投票期間内に高率での批准にむけた取り組みを進めます。

② 本部の取り組み

ストライキ批准投票結果を集約し、2月29日に開催する第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を確立します。

(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>

① 要求書提出ゾーン

2月7～15日に設定し、全単組で要求書の提出に取り組みます（遅くとも2月末までには全単組で提出）。

② 統一交渉ゾーン

3月11～14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 自治労3・15全国統一行動

ストライキ（民間）、29分時間内食い込み集会（公務）を戦術の基本に、公務員連絡会第2次全国統一行動とも

連動させながら、最低でも時間外職場集会やビラ配布行動等を配置し、2024春闘「3・15全国統一行動指標」（後掲）を踏まえ、取り組みを進めます。

④ 地域アピール街宣行動

3月6日のサブロクの日を軸として、「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの地域アピール街宣行動に取り組みます。

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

② 第2次：3月12日

③ 第3次：3月22日

4. 3月下旬の国家公務員制度担当大臣・総務大臣および人事院総裁回答まで闘争体制を維持し、地域春闘との連携をはかるとともに、公共民間・全国一般単組等の課題解決にむけて、自治労一体となって最後まで春闘をたたかいます。

2024春闘「3・15全国統一行動指標」

<自治体単組>

- ① 生活の維持・向上のため、運用見直しも含めた積極的な賃金改善をはかること。
- ② 賃金・労働条件の変更にあたっては、十分な労使交渉・協議と合意を前提とすること。
- ③ 会計年度任用職員等の処遇を改善し、雇用の安定をはかること。

④ 中途採用者の賃金改善のため、初任給格付け等の総点検を行うこと。

⑤ ハラスメントのない働きやすい職場をめざし、実態把握と防止対策をはかること。

⑥ 地域公共サービスの維持・改善にむけ、積極的に人員確保を進めること。

<民間労組>

① 組合の要求に基づき、積極的な賃金改善をはかり、早期に実施すること。

② 賃金・労働条件の変更にあたっては、労働組合との合意を前提とすること。

③ 「同一労働同一賃金」の観点から、不合理な待遇格差を是正し、非正規労働者の処遇を改善し、雇用の安定をはかること。

④ 過重労働と人手不足の解消をはかり、時間外労働を縮減すること。

⑤ 円安、物価高騰による経営悪化などを理由とした賃下げや解雇・雇い止めを行わないこと。

⑥ ハラスメントのない働きやすい職場をめざし、実態把握と防止対策をはかること。

4. 春闘教宣物

(1) 連合ポスター（予定）

(2) 自治労独自媒体物

① 批准投票用紙（全組合員対象）

② 機関紙「じちろう」春闘特集号（全組合員対象）

③ 動画（2024春闘にリニューアルした動画を活用）

④ 春闘グッズ

・ワッペン：希望する県本部に本部がデザインしたものを斡旋

⑤ 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーン

・街宣用チラシに掲載するキャッチコピーを組合員から募集

・各県本部・単組の公共サービスキャンペーン街宣時の配布チラシを作成（公共サービスの現状と人員体制確保の説明等：対住民用）

・自治労SNS掲載用の組合員日常業務動画（30秒程度）募集

⑥ ジェンダー平等推進・啓発用ポテッカー

<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"> ・ 5日 2024春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会 <p>【公務労協・公務員連絡会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 20日 要求書提出（国家公務員制度担当大臣・人事院総裁） ・ 21日 第1次全国統一行動 	<p>【本部⇔県本部】</p> <p>県本部オルグ（2月中）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ スト批准投票の実施 → ・ 16日 本部へ結果報告 ・ 職場点検の実施 ・ チェックリスト等の活用・実施 ・ 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） ・ 第1次全国統一行動（時間外職場集会等） 	
3月	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1日 2024春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会 ・ 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） ・ 6日 36（サブロク）の日 ・ 8日 国際女性デー中央集会 <p>【民間大手】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 12～14日 ヤマ場 ・ 11～15日 回答ゾーン <p>【公務労協・公務員連絡会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 12日 書記長クラス交渉 第2次全国統一行動 ・ 19日 回答指定日 委員長クラス交渉（人事院総裁） ・ 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） ・ 22日 第3次全国統一行動 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6日 地域へのアピール行動の全国統一行動日 <p>全国一般評議会 回答指定ゾーン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 11～15日 先行組合回答ゾーン ・ 18～31日 3月月内決着集中回答ゾーン <p>・ 11～14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月間</p>		

2024春闘

あなたの
声で

はじまる



1年の闘争は、あなたの「批准投票」からはじまります！

自治労は、すべての単組で人員確保、賃金・労働条件改善のための通年闘争に取り組みます。要求実現にむけて、各単組は要求・交渉や集会等に取り組みますが、最終的にはストライキを構えて当局に対し強い姿勢で臨まなければならないこともあります。

各単組での闘争は、自治労本部（自治労中央闘争委員会）の「闘争指令」をもとに行われます。1年のたたかいのスタートの春闘期に、ストライキ（1回につき2時間上限）の可否の判断を含む闘争指令権を自治労本部に委ねることについて、組合員の承認を求めるものが「批准投票」です。組合員のみなさんの結集と要求実現への意思を示すものであり、ストライキを行うための投票ではありません。

組合員の声を集め、全国の仲間で一歩前へ踏み出すための大きな力にしましょう。



きりとり線

自治労ストライキ

批准投票用紙

1年間のストライキ指令権を
中央闘争委員会に委譲します

批准投票 ○×で表示

- 賛成の人は○、反対の人は×を記入します。
- ×のないものは無効です。
- この投票結果は中央本部でもめて発表します。

全日本自治団体労働組合

中央闘争委員長

石上 千博



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	31
1-2	会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト	61
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	64
1-4	人員確保に関する要求モデル	67
1-5	人員確保要求チェックリスト	77
1-6	適正な労働時間管理のためのチェックリスト（解説）	79
①	長時間労働是正のための単組チェックリスト	82
②	使用者が講ずべき措置等に関するチェックリスト	84

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	87
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	91
2-3	全国一般評議会の要求モデル	94
2-4	公営競技労働者の要求モデル	98
2-5	公共交通労働者の要求モデル	103

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）	105
3-2	労使関係ルールに関する協定書（案）	107
3-3	2024春闘 単組取り組みチェックリスト	108
3-4	ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト	110

2024春闘 自治体単組の要求モデル

1. 賃金要求	31
2. 一時金	33
3. 賃金決定基準の改善	34
4. 諸手当の改善	39
5. 採用（試験）のあり方	42
6. 人事評価制度等	42
7. 定年引き上げの運用	43
8. 週休日の振替の適正化	44
9. 労働時間の短縮等	45
10. 休暇・休業制度の拡充	49
11. テレワークにおける労働条件の確保	51
12. L G B T Q +をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件の整備	52
13. 自治体職場の同一労働同一賃金、安定雇用の実現、 働き続けられる環境の整備	53
14. ハラスメントのない職場づくり、快適な職場づくり	56
15. 公共サービスの質の確保	59

2024春闘 自治体単組の要求モデル

※ 自治体単組の要求モデルの使用方法について

- ① 単組・県本部の実情にあわせ、達成できていない項目の内、2024春闘で要求を行いたい項目をピックアップし、要求書に入れていただくようお願いします。
- ② 従前は、臨時・非常勤等職員の処遇改善について別途要求モデルを提示していましたが、自治体単組の要求モデルに一本化しています。2020年度より会計年度任用職員制度が施行され、会計年度任用職員の給料・手当等に関しては常勤職員との均等・均衡に基づき制度整備することが求められることを考慮したものです。要求に際しては、必ず会計年度任用職員の賃金・労働条件について、チェックリストを活用して実態を点検・確認し、要求を行ってください。

1. 賃金要求

(賃金水準)

(1) 高卒標準労働者の賃金水準（給料月額）を、下記以上とすること。

30歳	248,775円	(国公行(一)3-7水準	249,500円)
35歳	293,807円	(国公行(一)3-39水準	295,100円)
40歳	343,042円	(国公行(一)4-42水準	344,800円)

- 自治労は2017年から、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に基づく算出方法により、賃金到達目標（ポイント賃金）を上記の通り設定し、引き続き2006給与構造改革前の賃金水準到達をめざすことにしました。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%を、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。
- あわせて、上記とは別に、地域間格差是正の観点から、全国平均賃金への到達指標として「地域手当を含む全国平均賃金水準指標」を示しています（※方針本文を参照）。

30歳	245,979円	(国公行(一)3-5水準	246,400円)
35歳	290,506円	(国公行(一)3-37水準	291,900円)
40歳	339,187円	(国公行(一)4-39水準	339,200円)
- その他、「ラスパイレス指数100を最低水準」として単組の到達状況を踏まえて実現可能な賃金要求基準を設定します。
- 県本部は、上記到達目標と単組の到達状況を踏まえて、それぞれ実現可能な賃金要求基準を設定します。

(2) 国の給与構造改革前の賃金水準に回復することを基本とし、賃金改善を行うこと。

- 単組は、県本部が設定する要求基準に基づき、単組における賃金要求を設定します。
- 具体の賃金改善については、後掲の「3. 賃金決定基準の改善」を参照のこと。

(自治体最低賃金)

(3) 自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給176,100円（国公行(一)1級13号）以上、日給8,805円（月額／20日）以上、時給1,136円（月額／20日／7時間45分）以上とすること。

- 連合は2024春闘において、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として時給1,200円以上を提起しています。月給に換算すると198,000円になります（月給換算は賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出）。
- 2023年度の最低賃金^(※)（2023年10月発効）は、最高額1,113円、最低額893円、全国加重平均は1,004円となっています。

(※) 最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金であり、臨時に支払われる賃金、賞与など1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外割増賃金、通勤手当、皆勤手当、家族手当などを除外したものが最低賃金の対象となる。

地方公務員に関しては、現業職員、企業職員には最低賃金法が適用されるが、それ以外の職員には適用されない。これは「給与が条例で定められているので本法については適用を除外している」（発基第一一四号）なのであって、そもそも法律は自治体が条例で定める賃金が最低賃金を下回ることを想定していないということに留意が必要である。

- 国家公務員の初任給（2023年度）は下記の通りです。一般職の高卒初任給は行(一)1級5号＝166,600円であり、時給換算（月162.75時間で算出）すると1,024円と、最低賃金の全国加重平均1,004円は上回りましたが、連合が掲げる水準には及ばない状況です。

総合職(大卒)：行(一)2級 1号 200,700円

一般職(大卒)：行(一)1級 25号 196,200円

一般職(高卒)：行(一)1級 5号 166,600円

* 選考採用・一般職(高卒)の初任給は、行(一)1級 1号 162,100円

<参考> 国公の高卒職員の初任給を時給換算すると

地域手当0%・非支給地

⇒ 166,600円÷162.75時間＝1,024円

地域手当地公の平均支給率5.6% (※)

⇒ 166,600円×105.6%÷162.75時間＝1,081円

※ 地域手当の平均支給率は2022年度地方公務員給与実態調査より算出

東京都23区・地域手当20%

166,600円×120%÷162.75時間＝1,228円

1ヵ月の労働時間は21日＝162.75時間で時給を算出しています。

なお、都道府県の最低賃金は各県全域に適用されます。東京都にも地域手当が支給されない地域はありますが、時給1,113円をクリアしておかなければなりません。最低限の措置として最賃法上の水準をクリアすることは当然のことですが、人材確保上の観点からも自治体で働く労働者に適用する最低賃金をどうするのか、初任給の水準をどうするのか重要になっています。

2. 一時金

- (1) 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げの配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。
- (2) 勤勉手当への成績率の一方向的な導入（暫定再任用含む）・拡大を行わないこと。勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。

- 内閣人事局によると（2020年9月公表）、国家公務員の能力評価および業績評価の分布は次の通りです。

	S	A	B	C	D
能力評価 (2018.10～2019.9)	9.1%	53.2%	37.2%	0.4%	0.0%
業績評価 (2019.10～2020.3)	11.2%	52.1%	36.3%	0.4%	0.1%
業績評価 (2019.4～2019.9)	10.0%	51.8%	37.8%	0.4%	0.0%

- 評価基準など人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、上位評価者が大きな塊という結果の国公とは異なることから、国を参考に、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないよう、交渉・協議を行います。

《会計年度任用職員の一時金》

- (3) 会計年度任用職員の一時金は、常勤職員の期末・勤勉手当と同月数を支給すること。
- (4) 勤勉手当の成績率については標準月数を用いることとし、職員間で差をつけない運用とすること。

- 任期が6ヵ月以上（年間通算）の、すべての会計年度任用職員に期末手当の支給を求めます。
- 暫定再任用職員の期末手当1.35月にあわせて支給するようなケースは不適切な運用であり、常勤職員の取扱いとの権衡等を踏まえて定めることが適当であるため、常勤職員と同じ支給月数に見直すよう交渉・協議で追及する必要があります。

***会計年度任用職員制度の総務省の事務処理マニュアル（問14－8）参照**

3. 賃金決定基準の改善

(中途採用者の賃金)

(1) 中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、他の職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。

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

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

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

③ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

● 近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。人材確保の観点からも、国における基準の明確化を機に、改善に取り組む必要があります。

● 前歴を有する中途採用者の級・号給の格付け（経験者採用試験を除く）

中途採用者の職務の級については、「初任給基準表」の級を基礎とし、採用前の経歴を民間等の経験年数に相当する期間在職したものとみなし、「在級期間表」による最短期間で昇格させたものとして決定することを求めます。号給については、「経験年数換算表」に基づき得られた経験年数により加算するとともに、各自治体における標準の昇格年数で昇格したとして昇格時対応号給表を適用し、初任給の調整を行うこととします。

また国公においては、職務にその経験が直接役立つと認められるとされる職務経験については、60月（5年）を超える経験年数についても12月で除すこととされていることから、同様に取り扱うこととし、自治体においても改めて点検が必要です。

なお、中途採用者の初任給格付けについては、2006給与構造改革に伴い、初号制限（初任給格付けする号俸が上位の級の初号の額を超えられない）が撤廃され、これに準じて自治体でも廃止されています。初号制限が残っている場合には、直ちに撤廃するとともに在職者調整を行うよう求めます。

● 「直接役に立つと認められる職務」の解釈について

人事院は、2022年9月に各府省に対し給与局長通知「民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について」を発出し、民間経験の取り扱いについての解釈を示しました。具体的には、経験年数換算表の「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」について、「各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた期間であっても、100分の100の換算率で換算することができる」としています。これは、省庁からの照会に対する回答をあらためて明文化したものであり、民間経験を持つ者の給与水準を直採用者と均衡させるという考え方をより幅広に取り扱うとしている点で、

大きなポイントとなります。（自治労情報2022第0159号(2022年9月15日)を参照のこと）

● **経験者採用試験による中途採用者の級・号給の格付け**

国公では、経験者採用試験により職員となった中途採用者の職務の級については、採用者の経験年数にかかわらず、部内均衡にも配慮して、その者が従事することになる職務にふさわしい級に決定することとされています（人事院規則9-8第11条第3項）。号俸の決定については同様に、当該採用者の有する経験年数に相応する経験年数を有する者が、当該採用者と同一の職務の級に属する場合に受けることとなる号俸を踏まえ、当該採用者の有する能力等を考慮して決定することとされています（同第12条第1項第2号）。

● **採用後の昇格**

国公では、民間企業等を含めた経験が十分にあり、部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合、昇格させようとする日以前の経験年数が、最短昇格期間以上であれば、在級1年で昇格が可能となっています。また、勤務成績が特に良好であるときは、5割まで短縮した在級期間での昇格も可能です。

経験者採用試験による中途採用者の場合については、採用後、最初に昇格させる場合、通常の昇格要件で部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合、直近の能力評価および2回の業績評価が一定の要件（B以上など）を満たせば、在級期間1年で昇格することも可能となっています。

国公にこうした制度があることも参考に、制度を活用することも有効です。また、国と地方では、採用年齢が異なることから、とくに採用年齢を高く設定している自治体においては、経験者採用試験以外の場合であっても国の経験者採用試験に基づく給料決定に準じて取り扱うなど新卒採用者との格差を生じさせない形での取り組みが必要です。

(初任給、昇格、昇給の運用基準等)

- (2) 初任給基準については、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、国公8号上位とすること。
- (3) 給料表を国公行(一)8級水準以上の構造とすること。
- (4) 等級別基準職務表においては、係長・同相当職を国公行(一)4級水準、課長補佐・同相当職を同6級水準格付けとすること。
- (5) 少なくとも組合員の範囲において国公行(一)6級水準に到達するよう運用をはかること。
- (6) すべての在職者が定年まで昇給が可能になるよう、号給を延長すること。
- (7) 50歳台後半層職員の昇給抑制と昇格制度の見直しを実施しないこと。
- (8) 昇格・昇給の運用については、十分な労使交渉・協議、合意の上で決定すること。
- (9) 4号給を超える昇給区分については、8号給5%、6号給20%相当とし、標準以上の評価を受けたものを上位昇給の対象として、公平な運用によって賃金水準を確保すること。
- (10) 4号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ること。
- (11) 一般職員ならびに暫定再任用職員の勤務実績の給与への反映に関わる基準については、十分な交渉・協議、合意を前提にすること。

- (12) 採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。

- 本年の勧告では、高卒12,000円、大卒11,000円と初任給の大幅な引き上げを行ったことから、初任給の官民較差は高卒で3,869円、大卒で4,179円、国が民間を上回ることとなりました。ただし、これは全国平均で見た数字であり、地域手当の非支給地域については、勧告後においても依然として大卒で7,000円程度、高卒で3,000円程度、公務が民間を下回る状況が続いています。

各自治体においても人材を確保するためには、民間の初任給動向を踏まえた初任給水準の確保が重要になっており、とくに非支給地においては、初任給格付けの改善を強く求める必要があります。

- 自治労の賃金等制度調査では国公の初任給基準の8号上位である行(一)1級13号に到達している自治体単組は4.5%にとどまります。1級13号に到達していない単組については、最低限現行初任給基準の4号上位を勝ち取ることをめざします。

<高卒初任給の給料月額>

国公行(一)	自治体計	都道府県	政令・県都市	一般市	町村
1級5号 未満	4.4%	4.7%	28.8%	4.4%	2.0%
1級5号 以上	68.2%	30.2%	42.3%	60.5%	82.1%
1級9号 以上	19.2%	62.8%	26.9%	24.8%	10.0%
1級13号 以上	4.5%	—%	1.9%	7.9%	2.4%

自治労「2022年度自治体賃金等制度調査」より

- 組合員として到達できる最高級については、中央値でみると5級となっていますが、団体区分別の到達割合をみると下記の表のようになっています。

定年引き上げに伴う役職定年制の導入により、管理職手前の級の在級者が増えることが想定されます。従来の昇任・昇格スピードを遅らせず、中堅層の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかるとともに、組合員の到達級の引き上げを求めます。

<組合員として到達できる最高級（2022年4月時点）>

	自治体計	都道府県	政令・県都市	一般市	町村	一部事務組合・広域連合
国公5級相当以上 (393,000円以上)	46.1%	51.2%	50.0%	54.2%	39.1%	35.4%
国公6級相当以上 (410,200円以上)	9.7%	37.2%	40.4%	11.3%	2.9%	7.6%

自治労「2022年度自治体賃金等制度調査」より

- 総務省からの指導・助言のもとで、国家公務員にならい、55歳超の高齢職員について、昇給区分が標準（C区分）以下の職員は昇給しないこととしている自治体もあります。定年年齢が65歳まで引き上げられるなか、10年近くも昇給しないこととなり、高齢職員のモチベーション維持の観点からも、55歳超職員についても昇給できる仕組みを確保することが必要です。総務省調べでは、昇給抑制が国と同様に措置されていない自治体は8都道府県、7政令市、908市区町村です。国とは異なる運用としている自治体は相当数あることから、55歳を超える職員の昇給措置の確保に取り組みます。

- また、多くの自治体では、国と同様に高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減する昇格抑制が行われています。総務省調べでは、昇格時の給料の上昇幅の抑制措置な

しの自治体は1都道府県、8政令市、453市区町村です。

- 初任給基準、到達基準等については、2022年度賃金等制度調査、2021年度賃金実態調査等をもとに単組の実態を確認し、交渉にあたります。

(暫定再任用者の賃金)

- (13) 定年引き上げとなる職員との均衡をはかるため再任用者の給料表・一時金を引き上げること。
- (14) 暫定再任用者の賃金は、国公行(一)4級再任用賃金(275,600円)以上とすること。
- (15) 職務の軽減を希望する職員以外は、暫定再任用者が担っている業務実態等にあわせ、定年延長職員と同様に、退職時の職務・級での任用格付けを行うこと。

- 暫定再任用職員の職務や級の位置づけについても多くの自治体で定年前に比べ低位に置かれ、給料も級ごとに単一号給(俸)とされてきました。2023年度から定年の引き上げの開始に伴い、定年前再任用短時間職員、暫定再任用職員(フルタイム、短時間)が導入されますが、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等の従前の取り扱いを抜本的に見直すこととし、給与も60歳超の常勤職員との均衡をはかる必要があります。定年前再任用短時間職員および暫定再任用職員についても、60歳超の職員と同様に退職時と同様の職務・級に格付けすることを基本とし、最低到達基準として、全単組において国公行(一)4級再任用賃金以上を要求し、諸手当の支給とあわせて水準の確保を求めます。なお、職務の軽減を希望する職員については、当該職務に対応した格付けとすることとします。

(任期付職員および臨時的任用職員の賃金)

- (16) 任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当の支給、昇給・昇格等については、任期の定めのない常勤職員に適用する基準に基づき行うこと。

- 総務省は「任期付職員の任用等について」(総行公第44号、総行給第18号、2018年3月27日)において、「初任給の決定、昇格、昇給等について、常勤職員に適用される基準に準じて適切に運用すること」を要請しています。あわせて再度の任用についても「任期終了後、改めて適切な募集を行い、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられない」と容認する考えを示しています。
- 臨時職員(地方公務員法第22条の3)については、従前とは任用と給与の取り扱いが異なるため留意が必要です。総務省は会計年度任用職員制度の事務処理マニュアルの中で、改正法施行後の臨時職員については、「改正法においては……『常時勤務を要する職に欠員を生じた場合』に該当することを新たな要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています」(常勤職員が行うべき業務以外の業務に従事する職、パートタイムの職への任用は不可)。給与についても「常勤職員に適用される給料表及び初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定する……常勤職員と同等の職務の内容や責任を有する場合に、下位の級に格付

けを行ったり、各級の最高号給未満の水準を上限として設定したりするといった取扱いは改める必要があることに留意」するよう求めています。

また、特別職非常勤職員（地方公務員法第3条第3項第3号）については、専門的な知識経験または見識を有する者が就く職に限定されており、従前のような取り扱いが認められていませんので、この点にも留意が必要です。

《会計年度任用職員の賃金（給料（または報酬の基本額））》

- (17) 会計年度任用職員の給料については職務内容に応じ均衡・権衡をはかるとともに、賃金の引き上げを行うこと。
- (18) 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、以下の通りとすること。
 - ① 類似する職務の常勤職員に適用される給料表を適用すること。
 - ② 常勤職員と同様に、初任給基準を基礎として、学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）を行うこと。また、給料（報酬）の格付けにあたって上限が設けられている場合撤廃すること。
 - ③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。とくに選考採用者の行政職俸給表（一）における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、職務経験も加えて決定すること。
- (19) ※2023年度内の遡及改定にむけて交渉中の単組
2023年度の給与改定について、年度内に常勤職員と同様の遡及改定を行うこと。
※2023年度内の遡及改定なしで決着済みの単組
2024年度以降の給与改定について、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。
- (20) 短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額（フルタイム職員の場合の給料額に相当）に手当相当額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。
- (21) 給料決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

● 常勤職員との比較に基づく給与決定を求めます。

給与に関する基本的考えは、国の非常勤職員の取り扱いに準じ、給付体系に関わりなく、支給される給与（給料・手当・報酬等）は常勤職員との職務内容を踏まえて均衡させることとし、基本賃金は、常勤職員と同一ルールでの運用（同一給料表の適用、職務経験等（前歴換算））を踏まえた基本賃金決定を求めます。

ア 会計年度任用職員の給料（または報酬の基本額）の決定にあたっては、同一または類似の職の常勤職員と同一の給料表を適用します。類似の職が存在しない場合は、行政職俸給表（「行政職俸給表（一）」相当以下同じ）を適用します。

イ 給料額の決定にあたっては、常勤職員の初任給決定に準じて基準となる級・号給を定め、学歴・免許、職務経験等に基づき決定します（別の給料表適用の場合はその給料表の決定基準を考慮すること）。自治体最低賃金、国公行（一）1級13号（月給176,100

円、日給8,805円、時給1,136円)以上とするよう要求項目に掲げています。

常勤職員と同様に、職務経験等に基づき、必要な号給の調整を行います。なお、会計年度任用職員として採用される以前の職務経験等についても、常勤職員と同様に、前歴換算では、該当となる期間における月数を12月(60月まで)または18月(60月超)で除した数に4を乗じた数を、基準となる号給に加えることとされていますが、**会計年度任用職員として勤務した期間は「直接役に立つと認められる職務に従事していた期間」**であることから、60月(5年)を超える期間についてもフル換算として12月で除すことができることとされています。この点に留意の上、号給の調整を行います。

ウ なお、職務の級の決定にあたっては、任用が継続している場合は、在級期間および等級別基準職務表に掲げる各級の職務に応じ決定することとします。

常勤職員と同様の業務を行う職員も見受けられることから、3級以降の格付けについても具体的に検討します(等級別基準職務表の改正が必要な場合もあり)。

- 会計年度任用職員の遡及改定ができない理由について、システム改修、雇用通知、予算措置などがあげられています。今年度改定が叶わなかった場合においても、次年度にむけて「できない理由を遮断する」交渉を行います。

ア システム改修については、改定を見越し、早めの改修を求めます。

イ 雇用通知に関しては、常勤職員の給与改定を踏まえ、年度途中で給料・報酬等の改定があり得ることについて任用時に示させるようにします(自治労情報2023第82号(2023年5月8日付け)【別紙2】マニュアル追加Q&A参照)。

ウ 予算措置については、プラス改定を見越し、会計年度任用職員の遡及改定分も含めた次年度予算を組むよう求めます。

- 短時間の会計年度任用職員の賃金は、フルタイムの会計年度任用職員(給料および諸手当)と異なり、報酬と期末手当(2024年4月から勤勉手当が追加)の支給とされていますが、賃金決定の考え方に違いがあるわけではありません。均衡の観点から、常勤職員およびフルタイムの会計年度任用職員と同一のルールで決定されなければなりません。

具体的な報酬額は、フルタイム職員として勤務した場合の給料月額と地域手当などの手当を合計した額を基礎として、時間比例での支給とします。

- 勤勉手当の成績率について、制度上は常勤職員と同様に規定しつつも、運用上は差をつけさせない制度とするよう求めます。具体的には、評価区分を設けるにあたり、下位の評価については懲戒処分を受けたものに限るなど厳格な基準とすることとし、万が一、下位評価となった場合には、本人にその評価理由を開示し、納得性、公平性が担保されるよう求めます。その上で、下位評価者以外は「標準」の評価とするよう、交渉・協議を進めてください。

(給与削減などの回復)

(22) (独自削減単組は) 独自の給与削減を廃止すること。

- 独自カットについては、厳しい財政事情を理由に実施されています。毎年財政状況の報告を求め、期限を定めるなどの確認を行います。

4. 諸手当の改善

(1) 時間外勤務手当

- ① 時間外勤務手当の割増率を引き上げること。
- ② 月45時間超60時間以下の時間外勤務時間にかかる割増率を30/100以上とすること。
- ③ 代替休暇の導入にあたっては、本人の自由選択制を確保すること。
- ④ 時間外勤務手当と休日勤務手当の時間単価額は、労働基準法方式により算定すること。
- ⑤ 時間外勤務の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。

● 労基法（2010年4月施行）では、月60時間を超える時間外労働に対しては50%以上の割増率とすることが義務化されています。また、45時間を超える時間外労働に対しては、25%の法定割増率を上回るよう努力義務が課せられています。

● また同法により、労使協定によって、法定割増賃金率引き上げ分の支払いに代えて、有給休暇を付与することが可能になりました（代替休暇制度の創設）。自治体においては、時間外勤務手当の支払いを原則とし、仮に代替休暇制度を設ける場合でも、本人の自由選択制を確保します。

● 時間外勤務手当の算定は、労基法による算定方式と人事院規則による算定方式は異なります。労基法の算定方式は、地方公務員にも適用されることから、自治体において人事院規則による算定が行われている場合は、直ちに労基法方式に変更する必要があります。

<労基法方式>

$$\frac{\text{給料月額} + \text{扶養} \cdot \text{通勤} \cdot \text{住宅手当を除く毎月決まって支給するすべての手当}}{\text{所定労働時間} : 38.75\text{時間} \times 52\text{週}} \times 12\text{月}$$

$$- (1\text{日の所定労働時間} : 7.75\text{時間} \times \text{年間休日日数}^*)$$

* 祝日 + 年末年始

<人事院規則方式（国家公務員）>

$$\frac{\text{俸給月額} + \text{地域手当}}{1\text{週間あたりの勤務時間} : 38.75\text{時間} \times 52\text{週}} \times 12\text{月}$$

1週間あたりの勤務時間：38.75時間×52週

- (2) 地域手当については、組合員の賃金水準を維持・改善するよう措置すること。
- (3) 特殊勤務手当については、国家公務員の手当の種類および額を最低として改善すること。また、国家公務員に存在しない業務や、給料表の適用の差異により必要性が認められる業務に対する手当を支給するよう、条例・規則の改正を行うこと。
- (4) 扶養手当については、自治体ごとに経過や実情が異なることから、拙速な見直しは行わないこと。また、血族要件を廃止すること。
- (5) 住居手当については、地方の実情に応じた制度設計とすること。また、自宅（持家）にかかる住居手当の継続・復元を含めて改善すること。
- (6) 通勤手当については、国と地方では交通事情等が異なることから、地方の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえ、自動車等による通勤手当の引き上げを行うこと。
- (7) 在宅勤務等手当の新設にあたっては、職員の在宅勤務の利用状況も踏まえ、光

熱・水道費等の負担を補うものとして最低限、実費弁償とすること。

- (8) 生活関連諸手当の支給における世帯主要件等、ジェンダー平等な取り扱いの規定となるよう見直すこと。

- 特殊勤務手当は「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を俸給で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する」とされており（給与法第13条）、国公では27種類の手当が存在します。自治体には国に存在しない業務が多く存在しますが、「具体的にどのような勤務が該当するかは個々の勤務形態ごとに客観的に判断するほかない」（逐条地方公務員法）とされています。

自治体の判断によることとされていることから、給与法の規定に該当するような職務に対しては、特殊勤務手当が支給されて然るべきであり、手当支給を可能とするよう、条例・規則の見直しに取り組む必要があります。

- 11月1日に公表された石油製品価格調査（経済産業省）によると、レギュラーガソリン1リットル当たりの店頭小売価格は全国平均で173円40銭であり、9月4日時点の価格186円50銭と比較すると幾分か値下がりしました。しかし、依然として2021年初頭の140円弱から約1.2倍となっている状況であり、今後も高値が続くことが見込まれます。

自動車等による通勤手当については、「ガソリン価格の状況に応じて見直す」との基本的考え方を申し合わせとして確認した上で、1年間の値上がり幅を踏まえて具体の手当額を交渉している単組もあります。燃料費高騰や職員の通勤状況の実態、国と地方の通勤手段の違い等も踏まえ、通勤手当の引き上げについて交渉を行います。

- 在宅勤務等手当について、国では3ヵ月以上継続して月10日を超える在宅勤務等を行うことを要件とし、月額3,000円を支給することとされました。あわせて、手当の新設に伴う通勤手当の減額措置も示されています。地方においては、在宅勤務等の利用状況を踏まえ、光熱・水道費の費用負担を補うものとして制度設計をするよう求めます。

《会計年度任用職員の諸手当》

- (9) 手当については、常勤職員に支給される手当を支給すること。
- (10) 短時間の会計年度任用職員の報酬については、手当も含めた時間比例とすること。
- (11) 手当支給が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

- 常勤職員との均等を基本に、少なくとも以下の手当は必ず支給するよう求めます。

ア 通勤手当（短時間勤務の職員は費用弁償）

常勤職員と同一の基準（上限など）。ただし、自動車等の使用により通勤する者で勤務日数が月平均10日を下回る場合は1/2

イ 地域手当

ウ 特地勤務手当、へき地手当

エ 特殊勤務手当（該当職種）、農林業普及指導手当

オ 災害派遣手当

カ 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当

キ 管理職手当、管理職特別勤務手当

ク 在宅勤務等手当

- 上記以外にも、寒冷地手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当の支給を求めます。
- 短時間の会計年度任用職員は、フルタイムとは給付体系が異なります。

そのため、報酬の設定にあたっては、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、報酬の基本額（※給料に相当する金額、法律用語ではありません）に手当に相当する金額を加えて支給することとなります。

(12) 要件を満たす会計年度任用職員に対して退職手当を支給すること。また、勤務日数の要件緩和にかかる条例改正を行うこと。

- 支給要件（常勤職員の勤務時間（7時間45分）以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続き6月を超えるに至った場合）を満たすフルタイムの会計年度任用職員に対しては確実に支給するよう求めます。
- 国の非常勤職員の退職手当について、勤務日数の要件緩和がされ、1月の要勤務日数が20日に満たない日数の場合、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数を「職員みなし日数」として適用されることとなりました。これを受けて、総務省が改正条例例を発出しているため、通知に沿った条例改正を行います。（自治労情報2022第0139号（2022年8月9日）を参照のこと）
- 短時間勤務の会計年度任用職員については、退職手当の相当分を報酬または退職報償金として支給することをめざします。

5. 採用（試験）のあり方

(1) 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討すること。

- 総務省は通知「地方公務員の職員採用方法の多様化について」（自治労情報2021第166号（2021年12月27日））を発出し、中途採用の推進、職員採用試験の多様化について助言し、採用試験の様々な取り組み事例についても紹介しています。これらの事例も参考に、地域の実情に応じた採用（試験）の実施と人材確保、中途採用者の賃金改善について当局に求めます。

6. 人事評価制度等

(1) 人事評価制度の運用・導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。導入後においては「評価・調整・確認」など、労働組合が関与し、定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。

(2) 4原則2要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労働組合の参画、苦情解決制度の確立）を確保すること。

- (3) 職員間に差をつけることが目的ではないことを明確にすること。
- (4) 評価結果の拙速な給与・処遇への反映を行わず、十分な労使交渉と合意によるものとする。
- 上位昇給の活用にあたっては、単年度の人事評価結果のみによることなく、人材育成や中長期にわたる職務貢献を踏まえて、昇給区分を決定するとともに、公平な運用による賃金水準の改善の観点から検討すること。
- (5) 級別・役職段階ごとの職員数の公表については、職制上の段階ごとにとどめること。
- (6) 現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化および級別役職段階ごとの公表が義務づけられていないことから、条例化・公表は行わないこと。
- (7) 自治体と国とでは、人事評価制度の設計ならびに運用実態が異なることから、国家公務員の運用の見直しにならない、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないこと。また、分限処分の厳格化を機械的に行わないこと。
- (8) 会計年度任用職員の人事評価については、業務内容・勤務実態を考慮し、簡便な制度とすること。

- 人事評価制度等が未導入の自治体では、一方的な運用・導入を許さず、4原則2要件を具体的指針として十分な協議と合意を基本とするとともに、すでに導入されている自治体では、制度の運用状況を検証し、必要な見直しについての労使交渉・協議を求めます。
 - 政府の国会答弁等で「管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については交渉の対象になる」との考え方が確立していることから、改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。
 - 国においては、2022年10月から人事評価評語の細分化が施行されました。評語区分が5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）となり、任用・給与反映の基準も変わることであります。
- 人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、下位評価者が極端に少ない国公とは異なることから、単組においては、国どおりの分限処分の厳格化や勤勉手当の成績率の引き下げが、機械的に導入されることのないよう交渉・協議等で確認します。
- 勤勉手当の支給にあたっては、人事評価の結果を成績率に反映することとされていますが、会計年度任用職員については成績率に差をつけない運用とするよう求めます。また、評価の実施にあたっては、会計年度任用職員としての業務内容・勤務実態を考慮した評価方法とすることを求めていく必要があります。国家公務員の非常勤職員については、常勤職員よりも簡便な方法による人事評価に基づき、勤勉手当が支給されていることも参考に、現場の負担とならないような評価方法について交渉・協議を行ってください。

7. 定年引き上げの運用

- (1) 定年引き上げの運用にかかる積み残し課題や制度開始後明らかになった課題について、労使交渉・協議の上、適切な運用をはかること。とくに、役職定年を除き、

特定日の任用格付けが、特定日前の職・級より低位に位置付けられている場合には、見直すこと。

(※特定日：60歳に達した日以後の最初の4月1日)

- 定年の段階的引き上げは、2023年4月1日から施行され、2年に1歳ずつ定年年齢が段階的に引き上げられ、2031年度には定年年齢が65歳となります（65歳で定年退職する職員が生じるのは2032年度以降）。制度導入については、施行までに定年引き上げ条例の改正が行われましたが、数年間は定年引き上げ対象者が発生しないこと、または近隣の自治体の状況を見て細かい運用ルールを決めるとした自治体においては、2024春闘期においても、定年引き上げにかかる運用が適切になされているか点検し、確認された課題について求めていく必要があります。

とくに、役職定年以外では降任することはないにもかかわらず、60歳時点で降任させている実態が見られる場合には、直ちに見直しを求める必要があります。総務省は、管理監督職以外の職員を降任・降給させることについて、「違法又は不適切であると解される」と示しています。（定年引上げの実施に向けた質疑応答問8-1参照）

- また、定年引き上げ職員を含めた高齢層職員の賃金・労働条件については、該当箇所の要求項目を参照の上、当局に確認・要求していきましょう。

ア 高齢層職員の昇給・昇格抑制⇒P35「3. 賃金決定基準の改善」（7）

イ 暫定再任用職員の勤務実績の給与への反映⇒P35「3. 賃金決定基準の改善」（11）

ウ 暫定再任用職員の賃金⇒P37「3. 賃金決定基準の改善」（13）～（15）

- 定年引き上げにあたっては、高齢期の人事管理だけでなく、若手・中堅職員の人事管理も含めた組織全体の活力の維持が重要になります。段階的な定年引き上げが完成する2032年度までの間は、高齢層職員が多くなり年齢構成の偏りも懸念されることから、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った上で、条例定数の見直しや柔軟な運用による計画的な新規採用の確保が必要です。労使で採用計画について交渉・協議に取り組んでいきましょう。

8. 週休日の振替の適正化

- (1) 週休日に勤務を命じる場合に、事前に週休日の振替手続きを行うこと。
- (2) 事前に週休日の振替を行っても、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、週休日の勤務に対する手当を支給すること。
- (3) 事前の振替手続きを取らずに週休日に勤務を命じた場合には、代休の取得と時間外勤務手当を支給すること。
- (4) 祝日法で定める国民の休日や条例等で定める年末年始の休日に勤務を命じる場合には、休日代休制度による代休日を取得させること、もしくは休日勤務手当を支給すること。

- 日本の公務員数は、OECD諸国の中では最低率です。地方公務員の一般行政職員数は

増加に転じているものの、この間の人員削減や住民ニーズの高まりにより業務量が増加しているにもかかわらず、多くの公務職場では、最低の人員で業務にあたっており、恒常的な時間外・休日勤務が問題となっています。しかし、時間外勤務手当の財源不足を理由に、不払い残業がみられるほか、人員不足で週休日の振替もできないといった状況もみられます。そのため、週休日の振替の適正化および人員確保にむけた要求・交渉に取り組み、公務職場における違法状態を是正します。

- 地方公務員については、労基法第35条1項で定める「休日」に該当するものを勤務時間条例で「週休日」として定めています。週休日とは、任命権者が「勤務を割り振らない日」を意味し、通常、条例で日曜日と土曜日が週休日として定められています。「週休日の振替」とは、あらかじめ「勤務を要しない日」と定められた日を「勤務を要する日」とし、代わりに他の勤務を要する日を週休日に措置することをいいます。この場合、振り替え手続きは事前に行われなければならない、かつ「勤務を要しない日」を特定して行わなければならないなりません。解説の詳細については、自治労通信デジタル版2022年11月号学習シリーズ「第1回賃金・労働条件の改善をめざして」をご参照下さい。
- また、地域の祭り等への対応をはじめ、ボランティアと称して不払いの時間外・休日勤務が発生している実態もあります。こうした対応をボランティアとすると、事故が発生した場合の災害補償の課題もあることから、指揮命令下における労働時間として取り扱う必要があります。

9. 労働時間の短縮等

(1) 年間総労働時間1,800時間の実現

- ① 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。
- ② 労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。
- ③ 時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。
- ④ 時間外勤務手当財源を確保すること。
- ⑤ 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。
- ⑥ 年5日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。

(2) 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進

- ① 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則(1月45時間・1年360時間)を上限として、適正に運用すること。
 - ア 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。
 - イ 「他律的業務の比重が高い部署」を定める場合は、部署の範囲を明確にした上で、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。部署等の指定を行った場合は、時間外労働の実態について点検を行い、必要な見直しを行うこと。
 - ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務(大規模災害対応、新型コロナウイルス感染症対応など)の特定と職員の範

困、上限時間及び連続勤務時間について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、遅くとも半年以内に労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。

エ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。とくに1月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施すること。

- ② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。
- ③ 36協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。
- ④ 兼業・副業を行う場合の労働時間について、時間外労働を行う場合の36協定の締結、上限時間の算定における労働時間の通算を適切に運用すること。

● 年休付与義務に関する労働基準法の改正が適用となる職員（地方公営企業の職員、技能労務職員、特別職非常勤職員）の年5日未満取得者を解消します。適用とならない職員についても、2018年の労基法改正を受け、人事院が年休を5日以上確実に使用することができるよう配慮する旨の改正通知（2018年12月7日／職職-252）を発出したことになり、自治体も条例・規則の改正を行い、対応が必要です。

● 国においては「他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員」について、原則を超えることができるとしていますが、自治体においては、こうした特例を定めないことを基本とし取り組みます。

総務省は2019年2月12日付の事務連絡で、他律的業務に関して「その範囲は必要最小限とし、部署の業務の状況を考慮して適切に判断する必要」があるとしています。自治体業務の大半を他律的業務の比重が高い部署として指定するような拡大解釈は法令等の改正趣旨からも許されず、その範囲は必要最小限の場合に限る必要があります。

なお、やむを得ず限度時間を超えて時間外労働させることができる場合（特例業務）を定めるにあたっては、通常予見できない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に労働させる必要がある場合に限ることとし、年720時間、複数月平均80時間以内、1月100時間未満の範囲内での上限設定とします。

大規模な災害や新型コロナウイルス感染症への対応など公務の運営上真にやむを得ない場合は、上限を超えることができるとしますが、対象業務については極めて限定的な運用とします。また、上限を超えた場合には、真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うことを義務づけ、労使での検証を行うこととし、あわせて安全衛生委員会に報告させることとします。

● 労基発150号「労働基準法関係解釈例規」によれば、非現業職場においては、労働基準法第33条第3項に基づき、36協定の締結は不必要である、とされています。しかし、労使で主体的に働き方のルールを定めることを否定していることから、36協定や類似の協約を締結し、時間管理を行うことが必要です。

その上で、罰則付き時間外労働の上限規制が導入されたことを踏まえ、36協定の点検・見直しに取り組みます。36協定締結義務のない職場・単組においても、36協定に準じた書

面協定の締結を求めるとし、締結義務職場と同様に点検・見直しに取り組みます。

- 労基法では、使用者に対して36協定の締結にあたって事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（労働組合が無い場合は過半数代表者）と締結することを求めています。2020年4月より会計年度任用職員制度が開始したことも踏まえ、改めて職場の組織実態を確認し、事業場の労働者の過半数を下回ることが無いよう組織化に取り組むことが重要です。
- 長時間労働是正の大前提となるのが労働時間の正確な把握です。労働時間を正確に把握することは、時間外労働の縮減につながります。職員の保健・安全保持の観点からも、ICTの活用などにより、職員の勤務時間や休暇等を客観的かつ正確に把握する適切な管理体制の構築が必須です。
- 兼業・副業を行う場合、他の使用者の事業場における労働時間と通算して管理をする必要があることから、時間的に後から労働契約を締結した使用者において労働時間を通算して法定労働時間を超える部分については36協定の締結が必要です（ただし、時間的に前に労働契約している使用者であっても、他の事業場における労働時間との通算の結果、法定労働時間を超え労働をさせる場合にあっては、36協定締結と割増賃金の支給が必要）。

また、時間外労働の上限として、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（労基法第36条第6項第2号および第3号）は、2以上の事業場の労働時間を通算することとされています。一方個々の事業場の時間外労働について36協定により上限を定めるとされている月45時間、年間360時間（同条第4項）、特別条項を設ける場合の年間720時間（同条第5項）についても時間外労働縮減の観点から、兼業・副業における労働時間の実態を把握し、兼業・副業とあわせた労働時間とするよう、労使での取り組みを進めるとともに、自治体で定める条例における上限についても同様の範囲に収まるような運用とすることが重要です。

（3） その他

- ① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。インターバルについては11時間を基本とし、インターバルによる出勤時間が次の始業時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと。あわせて、災害時等の緊急時における連続勤務時間については、24時間を上限として制限を設けること。
- ② 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。
- ③ 交代制等勤務職員の休息時間（おおむね4時間ごとに15分）を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間（22時～5時）を含む8時間以上の勤務では、少なくとも1時間の休息時間を設けること。
- ④ 病院などで、夜間・休日のオンコール体制を行う場合、待機手当を支給すること。
- ⑤ フレックスタイムについては、勤務時間の設定について労働者の申告による制度として導入すること。また、育児・介護を行う職員に対するフレックスタイムについてはより柔軟な勤務形態が可能となるよう制度設計すること。
- ⑥ テレワークを導入する場合については、労働者の意思に基づいて自ら選択できる制度とすることとし、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態とすること。

- 勤務間インターバル制度を設ける企業は6.0%とまだ少数ですが、制度のない企業のうち、「導入を予定又は検討している」企業は11.8%となっています。実際に制度のある企業のインターバル平均時間数は10時間20分です（厚生労働省2023年「就労条件総合調査」）。国家公務員は2023人勸で勤務間インターバル制度の導入が努力義務化されました。これを踏まえ、自治労も勤務間インターバル制度の導入をめざして、県本部・単組は労使協議を行い、恒常的な時間外労働が存在する場合は人員確保を求めていきましょう。
- 災害時等の緊急時に際しては、自治体職員は不眠不休の状態におかれることも少なくありません。安心・安全の確保、業務効率の確保の観点からも、職員の健康確保が重要であり、職員の連続勤務について上限を設けることは有効です。

例えば、避難所運営等の業務に関しては、引継ぎも含めて、24時間を連続勤務の上限とすることなどが考えられます。災害時にどのように職員体制を維持していくのかについて労使交渉・協議を行っておく必要がありますが、その際には、職員の勤務時間管理・把握とあわせて連続勤務時間の制限を導入することについても求めましょう。
- やむを得ず長時間夜勤等を行う場合、勤務時間中の事故等を防ぐため十分な休息が必要です。1時間の休憩時間とあわせて1時間の休息時間をとることで、連続2時間の仮眠時間を確保できるよう求めます。
- 労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」を言います。オンコール体制を取る場合、その待機時間が指揮命令下にあり労働時間として認められるかどうかは、実態に応じて判断することになります。場所的・時間的な拘束が強い場合は、労働時間として判断される可能性もあることから、なるべく職員の負担を減らすようなオンコール体制のあり方について労使協議を行います。

労働時間であれば当然、時間外勤務手当（休日勤務手当）を払わなければなりません。そうでない場合に待機手当（オンコール手当）を払わなければならないという労基法上の規定はありません。ただし、待機時間は完全に労働義務から解放された時間とは言えず、生活上の制限を受ける職員の負担が大きいため、一定の手当を支給することに合理性があることから手当の支給を求めて交渉を行います。
- 国家公務員では、2023年4月からフレックスタイム制をより柔軟な枠組みに変更する人事院規則が改正されました。申告割振制度であることには変わりはありませんが、労働者のワークライフバランスを実現するためには、使用者による一方的な勤務時間の割振り変更については別途、労使協議の対象となることを確認し、あくまで労働者の申告による勤務割振りとする制度運営が必要です。なお、2023人勸で、勤務時間法を改正し、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする勸告が出されました。これは、従来、育児介護等職員に認められている措置を一般の職員にも拡大するものですが、勤務日数が1日少なくなる一方、1日当たりの勤務時間は延びることから、ワークライフバランスに支障が出る場合も懸念されます。導入にあたっては、労働者の意見を踏まえ慎重な検討が必要です。
- テレワークの導入にあたっては、総労働時間短縮とワークライフバランスの観点、とくに育児・介護等の家庭的責任を担う人などが、柔軟な働き方をすることにより、両立が可能となるよう、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態の実現を求めていく必要があります。導入にあたっては、一方的に使用者に決められることのないよう、労働者の意思に基づき自ら選択できる制度となるよう求めます。

10. 休暇・休業制度の拡充

- (1) 以下の両立支援制度の改善・整備を行うこと。
 - ① 介護休暇の期間については6ヵ月以上とすること。
 - ② 育児休業・介護休暇を取得しやすい勤務環境を整備するとともに、育児・介護を行う職員へのテレワークやフレックス制度を整備すること。
 - ③ 育児や介護に関わる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置するなど取得しやすい環境を整備すること。
 - ④ 子の看護休暇について、対象年齢の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。また、子にかかわらず、看護休暇の対象者の拡大をはかること。
- (2) 高齢者部分休業制度を早急に条例化すること。また、運用にあたっては、職員が取得しやすい環境整備をはかること。
- (3) 自己啓発等休業制度（修学・国際貢献活動等）と修学部分休業制度の拡充をはかること。
- (4) リフレッシュ休暇を新設・充実すること。
- (5) 有給教育休暇等を新設・充実すること。
- (6) 治療と仕事の両立支援にむけ、休暇制度や勤務制度を導入すること。とりわけ、不妊治療については、治療に必要な日数を付与することなど、さらに制度の拡充をはかること。また、休暇を取得しやすい雰囲気醸成やプライバシーへも配慮すること。

● 部分休業は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日2時間以内の範囲で勤務時間のはじめまたは終わりにおいて取得できる制度です。一方、育児短時間勤務とは、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、いくつかある勤務の形態（週19時間35分勤務、週24時間35分勤務などいくつかのパターンから選択）を選択し、希望する日および時間帯に勤務することができる制度です。これらの制度を利用するにあたっては代替職員を置くこととされているものの、育児休業ほど代替職員の配置がなされていない現状にあるため、代替職員の配置を確実にし、取得しやすい環境整備が必要です。

また、これらの休暇・休業制度を性別に関わりなく誰もが取得できるよう、男女がともに取得しやすい職場環境づくりを推進する必要があります。

● 高齢職員の多様な働き方を確保する観点から、高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに制度化されている自治体においても、高齢職員のライフスタイル等に応じた申請事由の拡大・緩和、制度の活用拡大にむけた職員への周知などを求めます。

● 男性の育児休業取得、育児参画の促進や女性職員の活躍推進をさらに促進するため、2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置され、育児休業の取得回数制限の緩和や育児参加のための休暇の対象期間の拡大、不妊治療のための休暇が新設、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件が緩和されることが示されました。国で2022年1月から措置された不妊治療休暇は、有給で原則1年につき5日（頻繁に通院が必要な場合はさらに5日）、時間単位の取得が可能で、地公においても国にあわせて制度化されました。自治労は少なくとも10日を求めて取り組みを進めていますが、不妊治療

ができる病院の数や交通事情など治療にかかる状況にも地域差があることを踏まえ、地域事情に考慮した治療を受けやすい制度となるよう、さらに制度を拡充し、必要な日数を求めていく必要があります。

あわせて、周囲の理解や休暇を取りやすい雰囲気づくり、治療していることを周囲に知られたくない人への配慮のほか、余裕のある人員配置も求めます。

《会計年度任用職員の休暇等》

(7) 常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充をはかること。

また、常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同じ取り扱いとすること。

とりわけ、病気休暇については、最低でも年10日を有給の休暇として措置すること。

(8) 休暇制度が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

● 会計年度任用職員は常勤職員と同様に一般職の職員であることも踏まえ、休暇制度の整備に関しては、同一自治体における常勤職員と同じ休暇制度を適用させることを基本とします。

● 労働基準法に規定される休暇等および国の非常勤職員に設けられている休暇については、最低限制度化することが必要です。このことから、各自治体における点検をした上で、設けられていない場合には、当該休暇を求めます。

ア 労働基準法に規定する休暇等

- ・年次有給休暇（第39条）
- ・産前産後休業（第65条）
- ・育児時間（第67条）
- ・生理休暇（第68条）

イ 育児・介護休業法

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

- ・地方公務員に関する介護休業（介護休暇、第61条）
- ・短期の介護休暇（同条）
- ・子の看護休暇（同条）
- ・所定外労働の免除の義務化、時間外労働の制限および深夜労働の制限

ウ 地方公務員育児休業法

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

- ・育児休業
- ・部分休業

エ 国の非常勤職員に設けられている休暇（人事院規則15-15）

i 有給の休暇

年次休暇、公民権の行使、官公署への出頭、災害、災害等による出勤困難・退勤途上危険回避、親族の死亡、結婚休暇、夏季休暇

産前・産後休暇（2022年1月1日から有給化）

配偶者出産休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

育児参加のための休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

不妊治療休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

ii 無給の休暇

保育時間、子の看護休暇、短期の介護休暇、介護休暇、
生理日の就業困難、負傷または疾病、骨髄移植

- 上記休暇のうち、国の非常勤職員に関して、無給とされている休暇についても、（国の非常勤職員との権衡の観点からではなく）同一自治体における常勤職員との均衡の観点から、有給での休暇とすることを求めます。
 - 夏季休暇、結婚休暇さらにはリフレッシュ休暇等についても常勤職員との均衡を求めます。なお、国の非常勤職員については、2019年度より結婚休暇、2020年度より夏季休暇が常勤職員と同内容で整備されています。
 - 国の非常勤職員の制度を踏まえ、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度の要件緩和、休暇の新設・拡充を求めます。
 - 病気休暇の有給化を求めるにあたり、会計年度任用職員に病気療養が必要となった場合の対応について、以下の点を確認します。
 - ・会計年度任用職員は、地公法27条及び28条が適用となるため、当局は、会計年度任用職員に対し、「休職」という分限処分を行うことができます。よって、病気療養により長期間働けないことが明らかな場合、病気休職に入ることができることを当局に確認します。
（私傷病による休職の場合は、1年まで8割の賃金が支給される）
 - ・病気休職についての確認後、「休職が認められるのであれば、その手前の休暇についてはどう取り扱うのか」について協議します。（病気休暇を無給としている場合、休職に入ると8割の賃金が出ることとの平仄をどう考えるか、あらかじめ長期の療養が見込まれる場合は休暇の段階を経ることなく、休職に入ることでもできるのかなど）
 - ・病気休暇について、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は最低年10日の有給化を到達目標として取り組みます。年10日は、診断書提出の必要のない5日間の休暇を年2回取ることを目安とした設定としています。
- <参考>総務省マニュアルにおける病気休職の記述
- 総務省マニュアルに会計年度任用職員の病気休職自体の解説はないが、以下の2点で言及がされている。
- ・「職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（案）」が示され、会計年度任用職員の休職について「三年を超えない範囲内」を「任命権者が定める任期の範囲内」と読み替える規定を新設している
 - ・Q&Aの中でも、「会計年度任用職員が病気休職した場合などの欠員補充については、新たに会計年度任用職員として任用することが適当と考える。」と言及。

11. テレワークにおける労働条件の確保

(1) 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行った上で、職員の希望を尊重（前提と）して導入をすること。とくに在宅勤務等を行う場合、以下の点に留意をすること。

- ① 使用者はPCの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理すること。
- ② 時間外・休日・深夜労働は原則的に行わないこと。

- ③ 所定労働時間を超える労働については割増賃金を支給すること。
- ④ 在宅勤務等で必要とされる備品については使用者の負担として確保すること。
- ⑤ 勤務状況が見えにくいことをもって成果主義型の人事評価、不当な人事評価を行わないこと。
- ⑥ 情報セキュリティ対策について規程等の整備を行うこと。

● 在宅勤務においては、仕事と私生活が場所的に混在することから、プライバシーの侵害となることのないよう適切な配慮を必要とするとともに、長時間労働を招きやすいことなども指摘されていることから、適切な勤務時間管理を行う必要があります。

在宅勤務においても、事業場内で勤務する場合と同様に、労働基準法、労働安全衛生法などの労働基準関係法令は適用されます。

そのため、使用者は原則として、労働時間を適切に管理する責務を有しており、労働時間を適正に把握する方法としては、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（厚生労働省）」に基づき、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によることが必要と考えられます。

ただし、

- ① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。具体的には情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態であること。
- ② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと。

以上の要件を満たす場合は、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難とされ、「事業場外みなし労働時間制」を適用することも可能とされています。

この場合においても、所定労働時間以外の勤務にあたっては、事前命令を徹底することとし、所定労働時間以外の勤務に対しては、時間外勤務手当の支給をするなど、労使交渉により予め具体的に定めておく必要があります。

- 在宅勤務等における備品についてはPC、wifi等が最低限必要と考えられます。
- セキュリティ対策については、ウイルス対策ソフトやログイン時のワンタイムパスワードの導入、OSのアップデートといったハード面と、利用端末の管理方法や社内ネットワークへのアクセス方法、情報漏洩等緊急時の対応体制の整備といったソフト面の双方から講じることが必要です。

12. LGBTQ+をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件の整備

- (1) 各種休暇制度、手当支給において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度または「事実婚と同等」とする制度とすること。

● この間、労働組合からの要求や自治体の判断によって、一部の自治体で休暇制度において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度や「事実婚と同等」とする制度が整備されています。さらに、扶養手当など賃金に関わることについても実施する自治体が現れており、少しずつですが平等の権利確保に近づきつつあります。詳細については、自治研作業委員会「LGBTQ+/SOGI自治体政策」報告書をご参照ください。

13. 自治体職場の同一労働同一賃金、安定雇用の実現、働き続けられる環境の整備

《会計年度任用職員の任用》

- (1) 本来常勤職員が行うべき業務については、常勤職員を配置することとし、その際、現に業務を担う会計年度任用職員の常勤職員への移行を行うこと。
- (2) 現在自治体で働く会計年度任用職員の雇用を継続すること。
(公募によらない方法による再度の任用に上限を定めている場合)
再度の任用における上限を撤廃すること。
- (3) 会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。少なくとも週35時間以上勤務の職員については、フルタイムの会計年度任用職員に切り替えること。
- (4) 会計年度任用職員の新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とすること。

- 自治労が実施した2020年度「会計年度任用職員の賃金・労働条件調査」（基準日2020年6月1日）では、自治体の職員全体に占める会計年度任用職員の割合は、平均で38.3%、とくに一般市（県都市、政令市除く）で42.9%、町村で44.6%と高い実態にあります。本来常勤職員が行うべき業務について、現在、会計年度任用職員が担っている場合は、常勤職員としての職の配置・増員と、現に業務を担っている職員を常勤職員に移行することを求めます。
- 会計年度任用職員については、フルタイムと短時間では給付体系が大きく異なることから、フルタイム職員での任用を求めることとします。新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とし、これまでと同様の取り扱いとします。
- 改めて、再度の任用の上限や選考の際の公募について要求し、雇い止めとされることのないよう取り組みます。
ア 再度の任用に関しては総務省のマニュアルにおいて「任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきもの」としていることから、現在、再度の任用に上限を設けている場合は、その撤廃を求めます。
イ 当局から再度の任用時における公募の提案を受けた場合や公募の動きがあった場合は、マニュアルの記載は国家公務員の期間業務職員についてであること、あくまで例として記載されているだけであって総務省の指導や要請ではないことを理解させ、再度の任用時における公募を行わないことを要求します。
公募を行う場合であっても、採用方法は選考で行うこととし、選考の方法も現職の会計年度任用職員については、任期ごとに客観的な能力の実証が既に行われていることから勤務実績に基づく能力の実証のみとすることを要求します。
- 自治労が実施した上記調査では、短時間の会計年度任用職員のうち約4人に1人が週所定35時間以上勤務という実態が明らかになっています。総務省は事務処理マニュアルなどにおいて「財政上の制約を理由として合理的な理由なく短い勤務時間を設定することは改正法の趣旨に沿わないものである。」としていることから、業務実態や時間外勤務の状況等も考慮し、少なくとも週所定35時間以上勤務の会計年度任用職員についてはフルタイムに切り替えることを求めていく必要があります。

《会計年度任用職員の社会保険等の適用》

- (5) すべての会計年度任用職員に健康診断を受けさせること。
- (6) 日常的な安全衛生活動の対象とするとともに、労働安全衛生委員会に参画させること。
- (7) 業務上必要となる研修を実施すること。
- (8) 常勤職員との均衡の観点から厚生福利を適用させること。

- 会計年度任用職員のその他の勤務条件として、下記について求める必要があります。

ア 共済、社会保険および労働保険の適用

i 地方公務員共済制度、公務災害補償制度

地方公務員等共済組合法および地方公務員災害補償法に基づく地方公務員災害補償基金が行う災害補償については、常勤職員の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った日以後引き続き勤務する者は適用されます。要件に該当する会計年度任用職員について、確実な加入を求めます。

なお、以下の要件をすべて満たす会計年度任用職員については、2022年10月から地共済組合員として短期給付・福祉事業が適用されています。

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 賃金の月額が8.8万円以上であること
- ・ 雇用期間が1年以上見込まれること
- ・ 学生でないこと

ii 厚生年金保険および健康保険

また、上記 i に該当する会計年度任用職員のうち共済長期（第3号厚生年金被保険者）以外の職員は、すべての自治体において、厚生年金保険の対象となります。

なお、厚生年金保険の被保険者資格については、「有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要」（2014年1月17日付厚生労働省通知「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて」）があるとされています。

iii 災害補償

フルタイムの会計年度任用職員で12月までの任用の者および短時間勤務の会計年度任用職員は、労働者災害補償保険制度等により補償対象となる者（労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する者等）を除き、公務災害補償法に基づき、地方公務員災害補償基金または自治体の条例により補償されることとなります。

なお、自治体が定める条例は労働災害補償および地方公務員災害補償基金による補償との均衡が法律上求められています。

iv 雇用保険

雇用保険については、以下の3つの要件を満たした場合、事業主は労働者の雇用保険加入手続きを行わなければなりません。

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 31日以上継続して雇用される見込みであること

- ・ 雇用保険の適用事業所に雇用されていること
なお、職員の退職手当に関する条例の適用を受けるに至った場合には、適用を受けるに至ったときから被保険者としなないこととなります。

イ 労働安全衛生法に基づく健康診断

国の非常勤職員については、その勤務時間数が常勤職員の1週間の勤務時間数の2分の1以上であり、6月以上継続勤務している場合は、健康診断およびストレスチェックの実施が義務づけられ、6月以上の任期が定められている者が6月以上継続勤務していない場合であっても、健康診断の実施が努力義務とされています。

ウ 研修および厚生福利

会計年度任用職員については地方公務員法上の研修や厚生福利に関する規定が適用されることから、会計年度任用職員の従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて、同様の対応が必要となります。

(障害者の雇用と働きやすい環境の整備)

- (9) 自治体の障害者雇用率の算定が、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。
- (10) 障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。
- (11) 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。また、障害者雇用促進法に基づく「障害者活躍推進計画」の作成にあたって、労働組合および当事者である障害労働者を参画させることに加えて、「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。

- 国や地方自治体は障害者雇用を率先垂範するため、民間企業に対する法定雇用率よりも高い法定雇用率が課せられていますが、「障害者の雇用の促進等に関する法律（促進法）」の改正により、地方自治体、都道府県等の教育委員会の法定雇用率は2024年4月1日からは、それぞれ2.8%、2.7%（民間は2.5%）、2026年7月1日からは、3.0%、2.9%（民間は2.7%）となります。

また、促進法では、募集・採用段階及び採用後において、障害のある人に対する合理的配慮を講ずることが義務づけられています。

- 促進法では、地方自治体の任命権者は、障害者の法定雇用率を満たさない場合には「障害者採用計画」を作成することが義務づけられています。また、法定雇用率の算定に際しては、厚生労働省の「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って行う必要があります。
- 総務省の調査によると、自治体内で障害者雇用の取組体制を整備する責任者である「障害者雇用推進者」、職場内で障害者の職業生活全般の相談に乗る「障害者職業生活相談員」については、都道府県及び指定都市ではほぼすべての団体に選任されていますが、市区町村では約2～3割の団体に選任されていません。全自治体での選任が必要です。

(失職特例条例の制定)

(12) 地方公務員法第28条に基づく失職の特例を条例に定めること。

- 自治体によっては、故意または重大な過失ではない、公務中または通勤中、交通事故など特例が適用される要件を限定している例がありますが、自治体では下記の通りできる限り要件を限定しない（幅広に読める）条項を盛り込むことをめざしています。職員の失職を防ぐ観点から、改めて、条例の制定状況を点検し、必要に応じて制定・改正に取り組む必要があります。また、禁固刑と懲役刑を一本化して拘禁刑を創設する刑法改正を踏まえた見直しを行うとともに、特例を「公務中の事故」等に限定している自治体についても、下記の条文への修正を求めます。

職員の分限及び懲戒に関する手続並びに効果に関する条例

以下の一文を追加する

第〇条 任命権者は、（地方公務員）法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとする事ができる。

(改正地方自治法への対応)

(13) 地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職員の賠償の上限として総務省が政令で定める額を条例化すること。

- 2017年に成立した改正地方自治法（2020年4月施行）で、地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときは、賠償責任額の上限を定め、それ以上の額を免責することを条例で定めることができることになりました。

総務省の政令によると、職員については、損害賠償責任の原因となった行為を行った日を含む会計年度の年間給与額（扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当または寒冷地手当を除く）が基準とされています。

14. ハラスメントのない職場づくり、快適な職場づくり

- (1) ハラスメントは職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、雇用管理上講ずべき必要な措置を講じること。
 - ① あらゆるハラスメントの防止にむけ、「ガイドライン」や「要綱」を策定し、規則・服務規律等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に「研修・教育」を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。
 - ② ハラスメントに関する相談窓口を設置すること。
- (2) ハラスメント防止のための対応方針を策定する際には、労働組合と協議すること。

- (3) パワハラ指針や人事院規則を踏まえ、カスタマーハラスメント対策として、以下の措置を講じること。
- ① カスタマーハラスメントへの対応方針を策定すること。
 - ② 防止対策の実効性を高めるため、相談窓口の整備や研修を実施すること。
 - ③ 長時間の居座り等を防止するため、庁舎管理規則等を整備すること。
- (4) L G B T Q + 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。

● カスタマーハラスメント対策について

2022年時点で使用者に防止措置等が義務付けられているハラスメントは、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、パワハラの4種類です。いわゆるカスタマーハラスメント（以下、カスハラ）については、法律上の措置義務の対象にはなっていませんが、人事院通知（2020年4月1日／職職-141）において、使用者の責務としてカスハラに適切に対応するよう求められていることから、国家公務員との権衡を失しないようパワハラと同様の対応を求めていくべきです。

カスタマーハラスメント対策について、自治労本部が作成した「カスタマーハラスメントのない良好な職場をめざして」予防・対応マニュアルを参考に取り組みを進めてください。カスタマーハラスメントに絞って要求する場合には、「カスタマーハラスメント（悪質クレーム等）防止に関する対策指針の策定に関する要求書（モデル）」（下記囲み）を参考に、各自治体に対策を求めます。

● ハラスメント対策について

女性活躍推進法等の一部を改正する法律が2019年5月に成立し、ハラスメント対策の強化として法改正（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）が行われ、2020年6月（中小企業は2023年4月～）に施行されました。

パワーハラスメントの具体的な定義や、事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容については、「パワハラ防止指針」に定められており、指針を踏まえ、事業主は、防止方針の明確化と周知、苦情などに対する相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再発防止などの措置を雇用管理上講じなければならないこととされています。しかし、総務省の調査（2021年6月1日時点）によれば県、政令市を除く市区町村のおよそ3割で未措置であることが明らかとなっており、総務省も法律上の義務であることから、速やかな措置を求めています。また、国家公務員のパワハラ防止等については新たに人事院規則10-16として定められ、2020年6月1日より施行されています。地方公務員については労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針が適用されますが、国家公務員との権衡を失しないよう人事院規則等も踏まえながらパワーハラスメント防止のための規程等を整備することが必要です。

さらに、ハラスメントの防止対策の強化に関しては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法において、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務とすること、相談窓口の設置、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取り扱いの禁止等が明記されています。

● L G B T Q + とは

L G B T Q + とは、L（レズビアン）、G（ゲイ）、B（バイセクシュアル）、T（トランスジェンダー（性同一性障害を含む心と出生時の性別が一致しない人））、Q（クエスチョニング：自分の性自認や性的指向を決めない方が生きやすい、決めかねている、わからない人。クイア：風変わりな・奇妙なという英語圏の表現で侮蔑的にゲイを表現する

言葉だったが、現在では、セクシュアルマイノリティが中心となって、あえて開き直って自身をさす言葉として使われている、この2つの頭文字。) 、+は、LGBTQに含まれないすべての性自認、性的指向を包括する意味で使用する。誰もが働きやすい職場環境の実現にむけて、ハラスメントを一掃し、性差別禁止の取り組みとともに、LGBTに対する配慮や環境整備を進める必要があります。

2024年●月

●●市
市長 ●●様

●●市役所労働組合
執行委員長 ●● ●●

カスタマーハラスメント（悪質クレーム等）防止に関する対策指針の策定に関する要求書

日頃の市政運営に敬意を表します。

さて、自治労本部では2021年8月に「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」結果を公表し、回答者の約4分の3の職員がカスタマーハラスメントの被害を受けた、見聞きしたことがあるという実態が明らかになりました。迷惑行為を受けた職員のうち約3分の2が強いストレスを受けていることから、職員の健康を守るためにも対策が求められています。

地方公務員にも適用される厚生労働省の「パワハラ指針」で、「顧客等からの著しい迷惑行為により就業環境が害されることがないように配慮する」ことが求められています。人事院も2020年4月に、人事院規則10-16（パワハラ防止）を制定し、同規則の運用通知で、悪質クレームへの対応を求めており、総務省としても、この人事院規則・通知に沿った対応を各自治体に求めています。

このため、○市においても、カスタマーハラスメント（悪質クレーム）から職員を守り、快適な職場環境を実現するため、下記の事項の実現を求めます。

記

1. カスタマーハラスメント（悪質クレーム）は職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、必要な対策を講じること。
2. カスタマーハラスメント防止のための対応方針を策定する際には、労働組合と協議すること。
3. 対策指針等を作成する際には、次の事項について具体化すること。
 - (1) 方針の作成と周知
 - ① 市長がカスハラをなくす旨の方針を明確化して、周知・啓発すること。
 - ② 行為者に対して厳正に対処する旨の方針と対処の内容を定め、周知・啓発すること。
 - ③ 自治体出資団体や指定管理、委託先職場でもカスタマーハラスメントが発生する可能性が高いことから、自治体関連職場を含めて具体的措置を取ること。
 - (2) 相談体制の整備
 - ① 不当要求行為やカスタマーハラスメントに関する相談及び対応を担当する対策委員会もしくは担当部署を設置すること。
 - ② 相談への対応のための窓口を設置して職員に周知すること。
 - (3) 支援体制の確立
 - ① 各職場での実態調査を実施し、職場ごとに過去の問題事例を把握して、予防措置を具体化すること。

- ② 管理職や職員を対象にした研修や防止のためのトレーニングを実施すること。
- ③ カスタマーハラスメント発生時を含めた所属長やライン職によるサポート体制を確立すること。
- ④ 対応職員を孤立化させないため、職員への支援体制を構築すること。とりわけ、若手職員、女性職員、会計年度任用職員などへの支援を重視すること。

(4) 職員へのケア

- ① カスタマーハラスメントにあった職員のストレス対応やカウンセリングの実施など、事後のケアについて具体化すること。
- ② 職員がカスタマーハラスメントについて相談したこと、支援を求めたこと等を理由として不利益な取り扱いをしないこと。

(5) 外部機関との連携

- ① 警察への通報など、法的措置を含めた対応手順に関する対処方針を策定すること。

以上

(5) 安全衛生委員会を月1回以上開催し、快適な職場環境の実現と健康診断の徹底をはかること。

(6) ストレスチェックは、すべての事業場において実施し、高ストレス者への対応をはかること。あわせて職場ごとに集計・分析を行い、職場におけるストレス要因の評価と改善をはかること。

また、メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止にとどまらず、各種相談窓口の充実や職場復帰支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、総合的なメンタルヘルス対策を講じること。

- ストレスチェックの実施にあたっては、常時使用する労働者が50人未満の事業場については当分の間努力義務とされていますが、総務省通知において事業場の規模にかかわらず、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、すべての職員にストレスチェックを実施することとしており、地方財政措置も行われています。

15. 公共サービスの質の確保

(1) 人件費にかかる必要な財源を確保すること。とくに地域公共サービスの重要な提供主体である会計年度任用職員の処遇改善のための財源を確保すること。

(2) 新型コロナウイルス感染症への対応、子育て・介護・医療などの社会保障分野、ライフラインや地域交通対策、大規模災害等からの復旧・復興など、増大する地方自治体の役割に見あう人員体制を確保するため、年度途中の採用および採用時期の前倒しなども含めた必要な対応をはかること。また、そのための予算を的確に反映すること。

(3) 地方一般財源総額を確実に確保することなど、地方交付税法第17条の4を活用した総務大臣への意見の申出を行うこと。また、地方三団体などを通じ、政府に要求

すること。

- (4) 頻発する災害や感染症対策さらには、高度化・多様化する地域ニーズに的確に対応するため人材の確保と育成を重視し対応をはかるとともに、ノウハウの蓄積・継承など、対人サービスを中心とする地方自治体が果たす重要性を踏まえ、民間委託のさらなる拡大を行わないこと。

委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。

- (5) 偽装請負を行わないこと。

● 「偽装請負」とは

書類上、形式的には請負（委託）契約ですが、実態としては労働者派遣であるものをいいます。

請負の場合は、発注者（自治体等）と受託者の労働者との間に指揮命令関係が生じてはいけません。

委託後の現場の労働者が受託者からではなく、発注者（自治体職員等）から直接、業務の指示や命令をされるといったことが想定される場合、「偽装請負」とみなされる可能性が高いといえます。

- (6) 任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。
- (7) 災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上ルール化すること。
- (8) 公共サービス水準の向上と公正労働基準の確立をはかるため、委託費の積算根拠の明確化、委託料の引き上げなどの予算を確保すること。
- (9) 公契約条例を制定すること。

会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト

2020年4月より会計年度任用職員制度が始まりましたが、改正地方公務員法の趣旨に沿った制度・運用となっているか、改めて詳細に点検する必要があります。下記の項目について個別にチェックを行いましょ。

「いいえ」が付いた項目に関しては、常勤職員との均衡・権衡の観点から問題のある制度内容と判断されます。そのため該当項目については、なぜ常勤職員と異なる取り扱いとしているのか当局に確認を求めましょ。当局が合理的な説明ができない制度については、同一労働同一賃金、職務給・平等取り扱いの原則等を踏まえて見直しを求めましょ。

給料 (短時間の会計年度任用職員の場合は報酬の基本額)				
給料表	給料表は類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用しているか？ 同じ給料表を使用しない場合は、常勤職員に適用される給料表との間で、均衡・権衡がはかられているか？	はい	いいえ	
初任給の基準	初任給の基準は常勤職員と同じ基準を使用しているか？ (少なくとも常勤職員の選考採用の場合の基準と同様の基準としているか？)	はい	いいえ	
前歴換算(昇給)	場合初合さめられてる任	前歴換算は行われているか？	はい	いいえ
	再度任用される場合	前歴換算(学歴、免許、職務経歴等)は常勤職員と同じ考え方にに基づき行われるか？	はい	いいえ
		昇給(経歴年数調整)は行われるか？	はい	いいえ
		昇給は常勤職員と同じ基準(号給)で行われているか？ (会計年度任用職員(臨時・非常勤等職員)等として勤務した期間は、10割算定され常勤職員と同様に勤務時間にかかわらず4号昇給することとしているか？) (★ポイント：総務省も事務処理マニュアルにおいて、会計年度任用職員の再度任用時の給与決定にあたっては、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当としている。)	はい	いいえ
		昇給の最高号給は常勤職員と同一になっているか？(上限は設けられていないか？) (★ポイント：総務省の事務処理マニュアルに記載されている上限は定型的・補助的な事務補助職員についてのものであり、常勤職員と同様な働き方をしている会計年度任用職員について上限を設けることは職務給の原則、平等取り扱いの原則にも反する。)	はい	いいえ
昇格(職務の級)	職務の級について、等級別基準職務表や在級期間表に基づき決定する仕組みになっているか？ (とくに、常勤職員の選考採用者の行(一)における1級在級年数は9年とされていることも踏まえ昇格が確保されているか？)	はい	いいえ	
短時間の会計年度任用職員の給料	短時間の会計年度任用職員の報酬は、基礎額(基本給)に手当相当額を加えて、勤務の量(時間数)に応じて支給するようになっているか？ (★ポイント：短時間の会計年度任用職員の賃金の給付体系は、フルタイムの給料および諸手当)と異なり、報酬と期末手当とされているが、賃金決定の考え方に違いがあるわけではない。具体的な報酬額は、フルタイムの給料月額と手当の合計額を基礎として、時間比例での支給となる。)	はい	いいえ	

一時金			
期末手当	常勤職員と同じ支給月数が支給されるか？	はい	いいえ
	再度の任用の場合、任期が継続しているものとして、支給することとされているか？	はい	いいえ
勤勉手当	常勤職員と同じ支給月数が支給されるか？	はい	いいえ
	再度の任用の場合、任期が継続しているものとして、支給することとされているか？	はい	いいえ

諸手当 (短時間の会計年度任用職員の場合は手当に相当する報酬)			
常勤職員に支給されている手当が支給されるか？ (具体的には以下の手当が支給されているか？) (★ポイント：以下ア～オの手当は総務省の事務処理マニュアルにおいて、支給する必要がある、職務の内容や手当の趣旨等を踏まえ適切に取り扱う必要があるとされているものである。なお、カ、キの手当についても職務の観点から考えれば、必要に応じて支給することが望ましい。)		はい	いいえ
	ア 通勤手当	はい	いいえ
	イ 地域手当	はい	いいえ
	ウ 特勤勤務手当、へき地手当	はい	いいえ
	エ 特殊勤務手当(該当職種)、農林業普及指導手当	はい	いいえ
	オ 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当	はい	いいえ
	カ 災害派遣手当	はい	いいえ
	キ 管理職手当、管理職特別勤務手当	はい	いいえ
(★ポイント：以下A～Dの手当は総務省の事務処理マニュアルでは支給しないことが適当とされているが、同一労働同一賃金の考え方に立てば、常勤職員と同様に支給することが望ましい。)			
	A 寒冷地手当	はい	いいえ
	B 扶養手当	はい	いいえ
	C 住居手当	はい	いいえ
	D 単身赴任手当	はい	いいえ

退職手当			
要件を満たすフルタイムの会計年度任用職員に支給されるか？ (*要件とは、常勤職員の勤務時間＝7.75時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続き6月を超えるに至った場合。)		はい	いいえ

休暇・休業制度			
常勤職員に設けられている休暇・休業制度が整備されているか？ (★ポイント：具体的には常勤職員との権衡から以下が制度化されているか？当該自治体の常勤職員が有給の休暇となっている場合は、国の非常勤職員が無給の休暇であっても、合理的な理由がない限りは、常勤職員との均衡の観点から有給の休暇とすべき。また、休暇の日数についても常勤職員と同じ考え方にに基づき付与される必要がある。そうならない場合は「いいえ」に該当。)		はい	いいえ
	ア 年次有給休暇	はい	いいえ
	イ 産前・産後休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？(国では2022.1から有給で措置)	はい	いいえ
	ウ 病気休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？	はい	いいえ
	エ 忌引休暇	はい	いいえ
	オ 短期介護休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？	はい	いいえ
	カ 子の看護休暇	はい	いいえ
	⇒ 有給か？	はい	いいえ
	キ 育児・介護休業(休暇)	はい	いいえ
	⇒ 在職要件は廃止されたか？(国では2022.4から措置)	はい	いいえ

ク 不妊治療休暇（国では2022.1から有給で措置）	はい	いいえ
ケ 配偶者出産休暇（国では2022.1から有給で措置）	はい	いいえ
コ 育児参加のための休暇（国では2022.1から有給で措置）	はい	いいえ
ク 生理休暇	はい	いいえ
ケ 夏季休暇	はい	いいえ
コ 結婚休暇	はい	いいえ
サ その他休暇	はい	いいえ

社会保険等			
共済、社会保険、労働保険、雇用保険	要件を満たす会計年度任用職員について、共済、社会保険および労働保険の加入が確実にされているか？ （★ポイント：具体的には、フルタイム・パートタイム・勤続期間に応じて、地方公務員共済制度/公務災害補償制度、厚生年金保険および健康保険/災害補償/雇用保険への加入・適用させることが必須。）	はい	いいえ
上記のうち労働災害	地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、労働災害の補償制度が条例等により整備されているか？ （★ポイント：フルタイムの会計年度任用職員で任用12月に満たない者とパートタイムの会計年度任用職員は、公務災害補償等に関する自治体の条例により補償されることとなる（*労働者災害補償保険制度等により補償対象となる者＝労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する者等は除く）。自治体が定める条例は労働災害補償との均衡が求められることは当然である。）	はい	いいえ
健康診断	すべての会計年度任用職員に健康診断を受けさせることになっているか？	はい	いいえ
安全衛生	ストレスチェックの対象としているか？	はい	いいえ
	パワハラ、セクハラ等の相談窓口の利用が可能となっているか？	はい	いいえ
研修	業務上必要となる研修を実施しているか？	はい	いいえ
互助会	互助会に加入できるようになっているか？ （★ポイント：会計年度任用職員は一般職であり地方公務員法上の厚生福利に関する規定が適用されるため、常勤職員と同様の対応が求められる。）	はい	いいえ
ロッカー	常勤職員と同じくロッカーが使用できるようになっているか？	はい	いいえ
更衣室	常勤職員と同じく更衣室の利用ができるようになっているか？	はい	いいえ

任用			
勤務時間	フルタイムでの任用が基本となっているか？ （★ポイント：フルタイム勤務が望ましいにも関わらず、業務実態を考慮せず、パートタイム勤務になっていないか。）	はい	いいえ
採用	会計年度任用職員の新規の任用にあたって、選考採用（面接・書類選考等）となっているか？	はい	いいえ
任期更新	再度の任用回数に上限が撤廃されているか？ （★ポイント：総務省のマニュアルにおいて「任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきもの」としていることから、現在、再度の任用に上限を設けている場合は、その撤廃が必要。）	はい	いいえ

- ②時々受けている
- ③自分はないが、職場で受けた人がいる
- ④受けたことはなく、職場にもいない

*** 職場における住民からの迷惑行為や悪質なクレーム**

本調査における迷惑行為、悪質なクレームとは、公務職場の職員に対する地域の住民からの暴力や脅迫、暴言、不当な要求、悪質なクレームなどの行為を指します。具体的な内容は主に次の問いの各項目をさします。

なお、業務に対する意見・要望、正当なクレームは、迷惑行為、悪質なクレームには該当しません。

問7 あなたは過去3年の間に、住民から下記の①～⑬のような行為を受けたことがある場合には、当てはまるものに○をつけてください。

	※当てはまるものに○を付けてください
①暴力行為	
②弁償や金品の要求	
③大声・罵声・脅迫や土下座の強要	
④暴言や説教	
⑤長時間のクレームや居座り	
⑥複数回に及ぶクレーム	
⑦担当者の交替や上司との面談の要求	
⑧勤務先への投書や苦情	
⑨ストーカー行為	
⑩SNSやネット上での誹謗中傷	
⑪職員や職場の写真の公開	
⑫セクハラ行為	
⑬その他 ()	

あなたが体験した迷惑行為、悪質クレームの中で、最も対応が困難だったケースについて、その内容と経緯、結果をご記入ください。

例：①迷惑行為、悪質クレームの内容、②対応内容（対応回数、時間、期間等）、③対応による結果

問8 あなたの職場では、ここ3年の間に住民からの迷惑行為や悪質なクレームは増えましたか。

- ①大幅に増えた
- ②やや増えた
- ③あまり変わらない
- ④やや減少した
- ⑤大幅に減少した
- ⑥もともと迷惑行為や悪質なクレームはない

< 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。

※ 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、住民の命や暮らしを守るという、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日号発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、必要に応じて見直すこと。
- (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。

【記入例】 人員確保要求チェックリスト

2024年4月1日時点（または2023年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)	5人	
正規職員数	6人	
うち長期休職者	1人	
2024年4月1日時点（または2023年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	1人	
2023年度（または2022年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2024年度業務量増加見込の合計	2100時間 (1人あたり平均 420 時間)	
内 訳	時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	1500時間 (1人あたり月平均 25 時間)
	2024年度から増加する業務時間見込 (例： A係からB係へ担当替え)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
	緊急対応業務時間見込 (例： 豪雨等災害業務)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
2023年度（または2022年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	50日 (1人あたり平均 10 日)	
年間年次有給休暇目標取得日数	100日 (1人あたり平均 20 日)	

具体的要求人数(正規職員として)	2人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	1人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	1人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計＋

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

上記を計算式にあてはめると

$$(2100時間 + 《100日-50日》 \times 7.75時間) \div 1860時間 = 1.337 \div 1$$

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

適正な労働時間管理のためのチェックリスト（解説）

この職場チェックリストは、厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（参考資料参照）」および「テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン（参考資料参照）」を踏まえ作成したものです。チェックリストを活用し、改めて職場の労働実態を把握するとともに、適正な労働時間の管理と実効性ある時間外労働の縮減をめざしましょう。

I. 適用範囲

（「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」）
（「テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン」）

1. 対象事業場

対象となる事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定（労働基準法第4章「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」）が適用されるすべての事業場です。なお、在宅勤務等テレワークといった事業場外勤務の場合も労働基準関係法令は原則適用となります。

2. 対象労働者

対象となる労働者は、労働基準法第41条に定める者（※）、およびみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る）を除くすべての労働者です。

みなし労働時間制

- ①事業場外で労働する者であつて、労働時間の算定が困難なもの（労働基準法第38条の2）
- ②専門業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の3）
- ③企画業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の4）

※テレワーク等の事業場外で労働する者については、一定の要件を満たす場合、上記①の「事業場外みなし労働時間制」を適用することも可能とされ、当該業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなされます。その場合においても労働者の健康確保を図る必要等から、使用者（所属長等）は適正な労働時間管理を行う責務があります。所定労働時間以外の勤務にあつては、事前命令を徹底することとし、所定労働時間以外の勤務に対しては、時間外勤務手当の支給をするなど、労使交渉により予め具体的に定めておく必要があります。

3. 地方公務員への適用

地方公務員においても、労働基準法は原則適用（一部適用除外規定有）されています。

労働基準法第4章についても、第32条をはじめ第36条なども適用とされており、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に沿った対応が求められています。

※労働基準法別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者、事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者等

なお、労働基準法別表第一に掲げる事業各号に当てはまる事業所の例としては、土木事務所は三号、幼稚園、農業試験場は一二号、保育園は一三号などに通常該当します。

II. 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間にあたります。

例えば、使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間、いわゆる手待ち時間、さらには参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は、労働時間に該当することになります。

III. 取り組みにあたっての課題

長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの確立を実効的に進めていくためには、勤務時間の実態把握と労使の真摯な協議に基づく、適正な人員配置や業務の見直しが不可欠です。

特に地方公務員においては、労働基準法別表第一に掲げる事業を除き、同法第33条3項により、公務のために臨時の必要がある場合、36協定の締結なしで時間外労働を命ずることができることと解されています。

このため、慢性的な人員不足に加え時間外労働を管理・抑制する機能が適切に働かないことから、恒常的に過労死ラインを超える長時間労働を行っている職場が多くの自治体でみうけられ、長時間労働が一因と考えられる、過労死や疾病、長期の病気休暇（休業）なども高い水準で推移しています。

また、財政的な事情からか、未払い・不払い残業も依然として報告されています。

教員や管理職等時間外勤務手当が原則支給されない者なども含めて、労働時間自体が適切に把握されていないことから、公務災害の認定にあたっては、業務との因果関係の立証に窮するケースも目立っています。改正労働安全衛生法（2019年4月施行）では、事業者は、管理職等も含め、労働時間の状況を厚生労働省令で定める方法

(タイムカード、PC等の記録等の客観的な方法その他の適切な方法)により把握しなければならないと規定しています。コロナ禍で公務職場においても在宅勤務をはじめとするテレワーク等柔軟な働き方が進んでいます。在宅勤務等の場合も労働基準関係法令が適用され、使用者は適切に労働時間管理を行わなければならないことを前提に、あらためて「勤務時間とは何か」から見つめなおすとともに、勤務時間の適切な管理と把握に向けて、自治体当局・使用者に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知・徹底することが必要です。

単組は、勤務時間管理の適正化と時間外労働の実態を改めて把握し、安全衛生委員会等における議論の活性化と改善策の検討と実施、また、36 協定締結義務職場は実態を踏まえ最小限の延長時間とする協定の締結(見直し)、締結義務のない職場においても36 協定に準じた書面協定の締結と遵守を進めるとともに、あわせて人員確保闘争にとりくみ実効性ある時間外労働の縮減を進める必要があります。

IV. 長時間労働是正のための単組チェックリスト

1-6-①をご参照ください。

V. 労働時間の適正な把握のために使用者(所属長等)が講ずべき措置に関するチェックリスト

1-6-②をご参照ください。

【参考資料】

厚労省HP:リーフレット『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』

<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-06.pdf>

厚労省HP:テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shi_goto/guideline.html

「公務のための0からはじめる36 協定」(自治労本部作成)

< 1 - 6 - ① >

長時間労働是正のための単組チェックリスト

		根拠法令	チェック
時間外上限時間の条例・規則化	時間外労働の上限時間について条例・規則化していますか。	総務省通知	<input type="checkbox"/>
	上限時間を月45時間、年間360時間以内で規定しましたか。	人事院規則15-14第16条の2の2の1号	<input type="checkbox"/>
	「他律的業務」の上限を設定する場合、月100時間未満、複数月平均80時間以内、1年720時間以内で設定しましたか。	人事院規則15-14第16条の2の2の2号	<input type="checkbox"/>
	具体的に「他律的業務の比重の高い部署」にあたる部署について交渉・協議した上で部署を特定し、職員に周知させましたか。該当部署の過去1年間の時間外労働の実態についてデータの提供を求め、協議しましたか。	人事院勤務時間運用通知第10の第11項	<input type="checkbox"/>
	「特例業務」に該当する具体的業務について交渉・協議し確認しましたか。過去1年間の特例業務と業務に当たった職員の時間外労働のデータの提供を受け、上限時間を超える時間外労働が行われていた場合に分析・検証をしていますか。	人事院規則15-14第16条の2の2	<input type="checkbox"/>
36協定の締結	36協定締結義務職場を当局と確認し、締結すべきすべての職場で締結していますか。	労基法第36条第1項	<input type="checkbox"/>
	36協定で限度時間（月45時間、年360時間）以内で締結していますか。	労基法第36条第4項	<input type="checkbox"/>
	特別条項を結ぶ場合、対象業務について明確にさせていますか。	労基則第17条第1項第4号	<input type="checkbox"/>
	（当該事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、）労働者代表は、過半数を代表するものとなっていますか。また、その選出は適切に行われていますか。	労基則第6条の2の2号	<input type="checkbox"/>
労働時間管理	労働時間の把握は客観的（タイムカード、パソコンの使用時間記録等）に行われていますか。	安衛法第66条8の3	<input type="checkbox"/>
時間外勤務手当	時間外・休日及び深夜労働の実態に応じて適切に割増賃金が払われていますか。	労基法第37条	<input type="checkbox"/>
テレワークにおける長時間労働対策等	テレワーク等の制度導入にあたり、事前に労使交渉、協議を行っていますか？	労基法第2条地公法第55条	<input type="checkbox"/>
	テレワークを行う際、時間外・休日・深夜労働が原則禁止とされていますか？	厚労省ガイドライン	<input type="checkbox"/>
	自宅等でテレワークを行う際、法令等で定める衛生基準と同等の作業環境になるよう整備されていますか？	事務所衛生基準規則厚労省ガイドライン	<input type="checkbox"/>

安全衛生	1月80時間超の時間外労働をした労働者に対し、医師の面接指導が行われていますか。過去1年間の面接指導の実績について協議していますか。	安衛法66条の8	<input type="checkbox"/>
	安全衛生委員会で時間外労働・有給取得の実態を報告させ、対策について議論していますか。	安衛則 第22条	<input type="checkbox"/>
年休取得	職場の労働者全員が年休を5日以上取得できていますか。	労基法 第39条第7項	<input type="checkbox"/>
人員確保	時間外労働の実態に基づき、人員確保要求をしていますか。	人事院勤務時間 運用通知 第10の第18項	<input type="checkbox"/>

〈原則・労働時間とは〉

労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます(2000年3月9日最高裁第一小法廷判決 三菱重工長崎造船所事件)。

1. 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたります。
2. 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるのではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。
3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。
 - ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間
 - ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)
 - ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

項目	内容	
労働時間の考え方	使用者等は、上記の労働時間の考え方について十分な説明を行っている。	<input type="checkbox"/>
36協定等の締結	各事業所は、36協定締結義務職場(労働基準法別表第1に掲げる事業(教員を除く))または、それ以外の官公署の事業に該当する事業所のいずれに該当するかの区分が明確にされており、36協定の締結義務職場においては、勤務実態を踏まえた協定が締結され労働基準監督機関(労働基準法別表第1 11、12号事業は人事委員会等)に届け出が行われている。	<input type="checkbox"/>
	上記締結義務職場以外の職場を対象に、36協定に準じる書面協定等を締結している。	<input type="checkbox"/>
	協定締結にあたっては、限度時間(月45時間、年360時間)や、前例により安易に時間数を設定することなく、実態を踏まえた時間数としている。	<input type="checkbox"/>
始業・終業時刻の確認・記録	使用者等は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録している。	<input type="checkbox"/>
使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として右記のいずれかの方法による)	使用者等は、自ら現認することにより確認し、適正に記録している。	<input type="checkbox"/>
	使用者等は、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録している。	<input type="checkbox"/>

項目		内容	
始業・終業時刻の確認・記録	自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合(原則的な方法をとることができない場合の例外的な方法)	労務管理を行う部署等は、所属長等に対して、自己申告制の適正な運用を含め、ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行っている。	<input type="checkbox"/>
		使用者等は、自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行っている。	<input type="checkbox"/>
		労務管理を行う部署または所属長等は、労働者の自己申告の労働時間が実際の労働時間と合致しているか、必要に応じて調査を実施し、実態に即した労働時間を補正している。 とくに、事業場内にいた時間の分かるデータ(入退場記録やパソコンの使用時間の記録など)がある場合は、労働者からの自己申告の労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に乖離がある場合には、実態調査を実施し、実態に即した労働時間に補正している。	<input type="checkbox"/>
		使用者等は、自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について報告させる場合、その理由が適正か確認している。 その際、その超えた時間が原則労働時間に当たる場合(〈原則・労働時間とは参照〉)、労働時間として適切に扱っている。	<input type="checkbox"/>
		労働時間の自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものであるため、使用者等は、予算などの理由により、自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、それ以上の申告を認めない等、労働時間の適正な申告を阻害する措置は講じていない。	<input type="checkbox"/>
		時間外労働削減のための各種通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害していないか確認し、阻害要因となっている場合は、使用者等が改善のための措置を講じている。	<input type="checkbox"/>
		36協定締結義務職場においては、協定に定めた時間数を遵守することは当然であるが、協定以上の時間外労働が発生した場合、記録上遵守しているようにすることが、慣習的に行われていないか確認している。	<input type="checkbox"/>
テレワーク(在宅勤務等)における、始業・終業時刻の確認・記録	始業・終業時刻の確認・記録	使用者等は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録している。	<input type="checkbox"/>
		使用者等は、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録するなど、事業場内での勤務時間管理の方法と同様に取り扱っている。	<input type="checkbox"/>
	労働時間の算定が困難であるとして、事業場外みなし労働時間制を適用する場合	テレワーク等(在宅勤務等)により、みなし労働時間制を適用する場合においても、所定労働時間以外の勤務にあたっては、事前命令を徹底することとし、時間外勤務手当を支給している。	<input type="checkbox"/>

項目		内容	
賃金台帳(給与簿、時間外勤務命令簿等)の適正な調製		使用者等は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数を適正に記入している。	<input type="checkbox"/>
労働時間の記録に関する書類の保存		労務管理を行う部署または、所属長等は、労働者名簿、賃金台帳、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存している。	<input type="checkbox"/>
労働時間を管理する者の職務		労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図っている。	<input type="checkbox"/>
労働時間管理上の問題点等の検討・実施状況		安全衛生委員会で、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討・実施をしている。	<input type="checkbox"/>
健康障害防止対策の状況	労働安全衛生委員会	職員(従業員)の時間外労働の状況(実績)について、毎月(定期的に)安全衛生委員会に報告が行われており、長時間労働是正にむけた対応策が検討、実施されている。	<input type="checkbox"/>
		全ての職員(従業員)に対して、少なくとも年1回ストレスチェックが実施されており、安全衛生委員会等において、集団分析結果等の報告が行われ、改善策が検討・実施されている。	<input type="checkbox"/>
	医師の面接指導	労務管理を行う部署または、所属長等は、月80時間を超える時間外労働を行った等の者について、毎月補足を行い、医師の面接指導の実施等健康障害の防止策をなっている。	<input type="checkbox"/>
		労働安全衛生委員会等において上記時間未満等の場合においても健康障害防止の観点から、医師の面接指導を行う基準の検討を行った。	<input type="checkbox"/>

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。あわせて、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。

< 3 - 1 >

※ 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。

労使関係ルールに関する基本要書（案）

●●市長 ● ● ● ● 様

●●市職員労働組合
執行委員長 ● ● ● ●

※前文は参考

地方自治の確立にむけた貴職のご尽力に心より敬意を表します。

この間、われわれの賃金・労働条件に直結する課題が山積している中、良質な公共サービスを守るという観点に立ち、真摯な交渉・協議を行ってまいりました。今後も、職員の賃金・労働条件について、労使の相互信頼のもと、互いに真摯に交渉・協議をしていくことがより一層求められると認識しています。

つきましては、職員の賃金・労働条件に関して、下記の点を基本的な集团的労使関係ルールとして確認されるよう要求します。

記

1. 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすること。

- 賃金等を決定する際には、①必ず労使交渉・協議を行うこと、②合意点をたがいに真摯に探ること、③交渉を途中で打ち切り条例案を議会に一方的に提案するようなことを行わないこと、等を求めます。
- 使用者には、労働者の代表者と誠実に交渉にあたる義務があります。このことは、民間職場においては、労組法で定められ、不誠実な交渉対応は「不当労働行為」という違法行為に該当します。公務職場においては、地公法第55条第1項において「地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする」として同様の考え方がされています。

2. 職場の存廃や業務の委託、人事評価制度および等級別基準職務表の運用・導入、級別・職制上段階ごとの職員数の公表等、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、適切に、事前に労使協議を行うこと。

- 組織改編や人事評価制度、また級別・職制上段階ごとの職員数の公表そのものについては、管理運営事項であるとして交渉を拒否する当局も少なくありません。それに対し、「職員の労働条件に大きな影響を与えるものであることから、（管理運営事項であっても）協議を行うべき」であることを求めます。
- なお、政府の国会答弁等で、「管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については交渉の対象になる」との考え方が確立していることから、賃金・労働条件に該当する部分については、「1.」にある通り、交渉を行うよう求めます。

3. 各職場の配置人員と業務状況を随時点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。

- 引き続き、人員確保の取り組みを春闘の重点課題のひとつとします。この取り組みを推進するためには、労使による人員配置状況や業務量などの把握が不可欠であり、また、採用計画内容も含めた人員要求を行う必要があることから、労使交渉・協議を求めるものです。労使交渉だけでなく、「協議」も要求事項としたのは、上記「2.」と同様、「人員配置は管理運営事項」などとして労使交渉を拒否する当局があり得ることから、全く話し合いを行えない事態を避けることを意図しています。
- なお、人員確保闘争については、各自治体の採用募集時期の違い等を考慮して、通年的な重点闘争として位置づけています。春闘期においては、本部で作成したチェックリストなどを参考に職場点検を行います。

以 上

< 3 - 2 >

※ 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。

労使関係ルールに関する協定書（案）

●●市長 ●●●●と、●●市職員労働組合執行委員長 ●●●●は、下記の事項について合意したことを確認し、書面協定を締結する。

記

1. 賃金・労働条件の決定にあたっては、誠実な労使交渉、協議を基本とする。
2. 職員の賃金・労働条件に大きな影響を与える事項の処理にあたっては、事前に労使協議を実施する。
3. 適正な人員配置と職場の環境改善については、労使交渉・協議を行う。

以 上

●●市長 ●●●● 印

●●市職員労働組合執行委員長 ●●●● 印

< 3 - 3 >

2024春闘 単組取り組みチェックリスト

単組名：

記入者：

使用方法について

以下の項目を参考に、組合における2024春闘の取り組み内容をご確認ください。
※なお、このチェックリストは、県本部によるオルグの際にも活用させていただきます。

組合員の意見、要望をどのように集約して要求書を作成したか

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 職場委員が職場ごとに意見を集約		
② 青年部や女性部等が中心となって意見を集約		
③ アンケートを配布し意見を集約		
④ 支部内の職場委員が意見を集約		
⑤ 評議会等と連携をはかり意見を集約		
⑥ 会計年度任用職員からの意見をあわせて集約		
⑦ 執行部で検討し作成		
⑧ 県本部、中央本部のモデル要求書を使用		
⑨ その他 ()		

若手組合員はどのようなかたちで春闘に参加したか

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 青年部・ユース部で独自要求書を作成し、独自交渉		
② 青年部・ユース部が若手組合員の意見を集約し、基本組織の要求に反映		
③ 職場委員が開催する職場集会への参加を必須として、意見を出した		
④ 基本組織の交渉参加など具体的役割を担った		
⑤ 特に意見は取り入れていない		
⑥ その他 ()		

職場委員会、分会は十分に機能しているか

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 職場委員は職場単位に配置され、意見を集約		
② 職場委員会、分会機能を高めるための学習会に取り組んだ		
③ 配置しているが、機関紙配布など情報伝達機能のみ		
④ 職場委員会は存在しない		
⑤ その他 ()		

職場からあがった意見、要望のうち、最も重視している要求項目は何か

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 賃金改善		
② 労働時間短縮		
③ 人員確保		
④ 職場環境改善や労働安全衛生活動		
⑤ その他 ()		

「独自要求」として要求書に何を盛り込んだか

--

交渉への参加・報告の仕方は、どのようにしたか

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 執行部のみが交渉に参加し、その経過について別会場の組合員に逐一報告		
② 執行部と職場委員が交渉に参加し、組合員には後日報告		
③ 執行部(職場委員)が交渉に参加し、組合員はウェブ等で傍聴参加		
④ 参加・報告しない		
⑤ その他 ()		

要求内容、交渉、妥結状況を組合員と共有できているか

項目	✓欄	取り組みにおける課題(気になった点)、今後の対応・対策
① 職場集会で情報共有		
② 職場委員から直接伝達		
③ 機関紙、SNSで情報共有		
④ 未周知		
⑤ その他 ()		

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
職場における両立支援の促進 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"/>
職場の中の格差是正 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"/>
ハラスメントの一掃 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"/>

第2号議案

当面の闘争方針(案)

1. 若干の経過と情勢	112
2. 能登半島地震に対する取り組み	114
3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み	114
4. 2024現業・公企統一闘争の推進	119
5. 地方自治・財政の確立と質の高い公共サービス改革の推進	125
6. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立	128
7. 環境・平和・人権を確立する取り組み	132
8. 政策実現にむけた政治活動の推進	134
9. 公共サービス労働者の総結集と組織強化	136
(1) 組織強化・拡大にむけた取り組み	136
(2) 各部門・横断組織の取り組み	145
10. 国際活動の推進	156
11. 労働者自主福祉活動の推進	157

巻末資料

- ・2024現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標
- ・2024現業・公企統一闘争 基本要素モデル(案)
- ・職種別要求モデル(案)

1. 若干の経過と情勢

【国際的な情勢】

1. 2023年10月7日、パレスチナ自治区のガザを実効支配するイスラム組織「ハマス」がイスラエルに大規模テロを行ったことに対し、イスラエルが人質解放と自衛権を強調し攻撃を開始してから3ヶ月が経過しましたが、戦禍は拡大し続けています。攻撃は病院や学校のみならず難民キャンプにまで及び、子どもを含む犠牲者は2万人を超え、なお増え続け、食料や燃料、医薬品などの不足によって人道危機が深刻化しています。

こうしたイスラエルの攻撃は過剰な報復であり、国際人道法違反であるとの批判が強まる中、国連安保理では、12月22日にガザ地区での人道支援を拡大するための敵対行為の停止につながる条件の整備を求める決議が採択されました。しかし、即時停戦が盛り込まれた当初案は米国の拒否権行使により否決され、1度目の決議と同様に米国やロシアが採択を棄権するなど、各国の足並みが揃っていないのが現状です。決議は法的拘束力を伴うため、今後はその実効性が問われますが、イスラエルはガザ地区全域での攻勢を強めており、先行き不透明と言わざるを得ません。

2. ハマスのテロ行為は断じて許されませんが、1967年の第三次中東戦争以来、イスラエルがヨルダン川西岸とガザを占領し続けてきたこと、二国家共存をめざす1993年「オスロ合意」の後もパレスチナ人に独立国家建設を許さず、とくにガザ

地区に対しては2007年以来、人々の暮らしを困窮させる封鎖政策をとってきたことが背景にあります。こうした状況が放置され続ける限り、将来にわたって混乱や対立の火種が残ることになります。パレスチナ問題の解決がいかに困難だとしても、日本をはじめ国際社会はその現実と改めて向き合っていく必要があります。

3. ロシアとウクライナの戦闘は膠着状態が続き、欧米で支援疲れが広がる中、停戦は見通せず、長期化の様相を呈しています。欧米がロシアの軍事侵攻を国際人道法違反と非難する一方で、占領・抑圧政策を続けるイスラエルを黙認し、無差別攻撃を続ける中でも支援する欧米の姿勢がダブルスタンダードであると、グローバル・サウスの国々は批判しています。こうした欧米の姿勢は、ロシアに軍事侵攻を正当化する口実を与えかねないものであり、世界各国の分断が広がればウクライナをめぐる国際協力を一層困難にするとの指摘もなされています。

いずれにしても、戦闘により被害を受けるのは民間人です。人道危機が深刻化する中、一刻も早い戦闘終結・停戦にむけて国際社会が協調・連携して対応していくことが求められています。

【政治をめぐる情勢】

4. 岸田政権は、所得・住民税あわせて1人計4万円の定額減税と所得・住民税非課税世帯に対する計10万円の給付などを柱とする経済対策を打ち出し、首相は、

物価高による国民負担を緩和しデフレからの完全脱却をめざすと強調しています。しかし、そもそも、マイナンバーカードや旧統一教会、自民党議員の収賄容疑での逮捕の問題などの追及を逃れるため、野党の早期召集の要求に応じず臨時国会開会を遅らせたのは与党であり、経済対策の閣議決定も11月2日と遅く、岸田政権の本気度が問われると指摘せざるを得ません。

5. 定額減税等は、賃金上昇が物価高に追いついていない現状を踏まえた一時的な措置と位置付けられていますが、税制改正を伴う減税の実施が行われるのは早くても2024年6月であり、即効性に乏しいなどその政策効果は疑問視されています。さらに、2024年度地方財政対策では、地方財政の減収分について、個人住民税分は全額国費で補填されるものの、所得税減税による地方交付税の減少分については税収の自然増などにより総額が確保されていることを理由に措置は講じられていません。いずれにしても、十分な議論や詳細な制度設計もないまま、地方自治体の財政運営や事務に影響を及ぼしかねない施策を打ち出したことは、極めて問題です。
6. また、即効性では減税より給付の方が優れていること、税収上振れ分を「国民に還元する」と首相が説明しながらも経済対策の財源が国債発行によるものであることの指摘があります。さらには、野党が「偽装減税」と批判するように、定額減税の後には、膨大な防衛費を賄う増税を予定し、異次元の少子化対策の財源捻出のため医療保険料に上乗せして徴収

する負担増も閣議決定されています。このように岸田政権の政策や対応がちぐはぐなことから、減税は選挙目当てのバラマキと指摘せざるを得ず、世論調査でも経済対策について否定的な見方が大半を占めています。

7. さらに、2023年9月の内閣改造以降、前財務副大臣による税滞納など、所管に関わるような問題で政務三役が相次いで辞任し、12月末には自民党を離党した柿沢前法務副大臣が公職選挙法違反の買収などの疑いで逮捕されており、不適材不適所の人事の任命責任が問われています。

また、11月には、自民党5派閥の政治団体が、政治資金パーティー収入を過少記載（不記載・虚偽記入）したとして、各団体の会計責任者らが政治資金規正法違反で刑事告発されるなど、「政治とカネ」の問題が浮上しました。組織的な裏金づくりの疑惑が浮上している安倍派と二階派の幹部や会計責任者に対する任意の事情聴取、家宅捜索が行われ、1月には現職議員が逮捕される事態にまで至っています。

いまだその全容は明らかになっていませんが、派閥が金権腐敗の温床と批判された「リクルート事件」以来の疑惑とも指摘されており、今回の事態はまさに長きにわたる自民党・一強政治による緩み、驕りが生み出したともいえるものです。自民党は、党役員や外部有識者などで構成する「政治刷新本部」を立ち上げ、派閥のあり方に関するルールづくりや政治資金規正法改正も視野に議論を行うとしていますが、疑惑の解明や説明責任を果たさずして政治改革も信頼回復もあり得

ないことはいうまでもありません。

8. 他方で、岸田政権は、「政治とカネ」の問題で混乱を極める政治状況や日々高まる国民の政治不信も意に介さず、独断的・強権的な政策決定を繰り返しています。

政府は、2023年12月、現行保険証を12月2日に廃止することを閣議決定しました。岸田首相は、マイナンバーカードをめぐる総点検やマイナ保険証を保有しない国民への資格確認書の発行などの措置を踏まえて移行環境が整ったと強調していますが、国民の不安や不満が払拭されたとは到底いえず、生活に大きく関わる施策を拙速に推し進めることは極めて問題です。

また、政府は、米軍の沖縄・辺野古新基地建設をめぐり、地盤改良工事の設計変更を県に代わって承認する「代執行」を行い、1月10日に埋め立て工事の着手を強行しました。国と地方自治体は「対

等・協力」関係であるにもかかわらず、自治体の自主性や自立性を尊重せず、対話を閉ざし、工事を強行する政府の姿勢は断じて許されるものではありません。

9. このような状況下で内閣支持率も低下し続けており、解散・総選挙は遠のいたとの見方もありますが、立憲民主党をはじめとする野党の支持率も上向いてはいません。立憲民主党は、疑惑の追及は当然ながら、国民の政治不信の払拭にむけた政治改革の絵姿を示すとともに、国民から負託に値する政党と認められるよう、場当たりの対応を繰り返す政権与党への対抗軸を明確にし、政策を打ち出していくことが必要です。さらに、緊張感ある政治状況をつくり出し、真に国民、働く者に寄り添う政治へと転換していくためにも、野党第一党である立憲民主党を中心とした「中道・リベラル」勢力を拡大していくことが求められます。

2. 能登半島地震に対する取り組み

(調整中のため、中央委員会で別紙配布予定)

3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

【「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」にかかる取り組み】

1. 人事院は、2024勧告にむけて「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の検討を進めています。制度改正の各項目が組合員に与える影響を見極め、公務員連絡会を通じて意見反映を行います。また総務省に対しては、春闘期の公務員部長交渉において、国の制度を押しつける

ことなく地方の自主性・独自性を尊重するよう求めます。

とりわけ地域手当については、国の級地区分および支給割合を機械的に当てはめるのではなく、地域の実情に応じた制度運用が可能となるよう総務省に対して意見反映を行うとともに、国基準を上回る手当支給による特別交付税の減額措置の撤廃を求めます。

2. 本部は、これらの課題について議論を進めるとともに、人事院・総務省から新たな考え方が示されれば適宜対応します。

県本部・人事委員会設置自治体単組は、給与制度の見直し、とりわけ地域手当の課題について、人事委員会、県市町村課と協議を行います。

【医療・社会福祉の現場で働く職員の給与の引き上げにむけた取り組み】

3. 2023年度政府補正予算において、2024年2～5月までの措置として、看護補助者、介護職員を対象に月平均6,000円相当の賃上げをはかるための補助金が盛り込まれました。処遇改善にむけた運用改善や既存の手当の活用、新たな手当支給などを求めて交渉・協議を行います。条例改正が必要な場合は、2月中旬までに決着し、3月議会での上程をめざします。また、引き続き春闘の取り組みの中で、補助金の対象に限定することのない職員全体の運用改善を求めます。

【人事評価制度等への対応】

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

その上で、制度導入から実際の運用・検証まで労働組合としてしっかり関与し、人材育成や長期的なモチベーションの向上に資する制度とすることを基本に、上

位昇給区分の原資を活用した賃金水準の確保などをめざすとともに、賃金水準の確保・改善の観点からも、早急に公正・公平な運用の確立に取り組みます。

5. 国の人事評価制度については、評語の細分化の見直しが行われましたが、これは国公の運用実態に基づいたものです。単組においては、引き続き、当該自治体の人事評価の評語および区分ごとの職員の分布など運用実態について明らかにし、国とは制度や実態ともに異なることを指摘しながら、機械的に国通りの見直しとならないよう、交渉・協議を行い、当局の姿勢・考え方の確認を行います。

6. 本部は、「人事評価制度の運用に関する調査」から抽出した好事例についての追加調査を行います。

【特別交付税の減額措置を阻止する取り組み】

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

本部は、引き続きこうした制裁ともいえるような措置を行わないよう総務省に求めます。

【公務員制度改革にむけた取り組み】

8. 公務員の労働基本権の回復および消防職員や刑事施設職員への団結権付与などについて、第107回ILO総会（2018年5月末開催）で、日本政府に対する11度目の勧告等が出されて以降、ILO条約勧告適用専門家委員会は日本政府に報告の再提出を求めるなど、勧告実施にむけ

た指摘を行ってきましたが、政府は現状維持の姿勢を変えていません。

政府に対し、公務員全体の労働基本権の回復にむけてILO勧告等を受け入れ、自律的労使関係制度の具体的措置について真摯に検討を行うよう、連合・公務労協に結集して、強く求めます。

そのためにも、2024年6月に開催予定の第112回ILO総会で、日本の公務員の労働基本権の回復および消防職員や刑事施設職員への団結権付与が議題に取り上げられるよう、連合・公務労協と連携して対策を強めます。

また、消防職員の団結権獲得にむけて、引き続き、総務省・消防庁との定期的な意見交換の場において、全消協と連携し、協議を進めます。

9. 立憲民主党が、公務員制度改革PTにおける検討・議論を経て、国民民主党および社会民主党とともに、第211回通常国会に共同提出（議員立法）した「公務員制度改革関連5法案（国家公務員法および地方公務員法等の改正法案）」について、早期の審議入りと法案の成立をめざします。

10. 本部は、3月に「自治労消防政策議員懇談会」を開催し、国会議員との連携を強め、政党・国会対策を強化します。

【労働安全衛生の確立と快適職場づくり】

11. 労働安全衛生の確立にむけて、本部は以下の取り組みを行います。

① 本部は、単組・県本部の労働安全衛生担当者を養成するため、2月7～8日に労働安全衛生講座を開催します。講座に引き続き、8日午後には県本部

労働安全衛生担当者会議を開催します。

② 地方公務員災害補償基金支部労働側参与会議を4月に開催し、公務災害認定の現状や課題等について、情報の共有化をはかります。

12. 労働安全衛生の確立と快適職場づくりにむけて、県本部、単組は以下の取り組みを行います。

① 「安全衛生講座」等を開催し、7月の安全衛生月間の取り組みの推進を周知します。また、本部作成の動画を活用するなど、労働安全衛生に関する学習の機会の確保を追求します。

② 労働安全衛生法で月1回以上の開催が義務付けられている安全衛生委員会を、すべての事業場で開催します。

③ 安全衛生委員会において、時間外労働の実態を報告させるとともに、とくにいわゆる過労死基準といわれる月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場については具体的な対応策を示すよう求めます。また、特例業務が行われた場合の、要因の整理、分析・検証を実施させます。

④ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置の強化を求めます。とくに1月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申出の有無に関わらず医師による面接指導を実施させます。

⑤ 「自治労メンタルヘルス対策指針」等を踏まえ、メンタルヘルスの相談体制や職場復帰体制の改善策の実施など、取り組みを進めます。

⑥ 労災保険法が適用されない会計年度任用職員、非常勤職員など条例による

公務災害補償（地公災法第69条）については、基金および労災保険法による補償との均衡を踏まえた制度を条例で定めることが義務付けられています。そのため、単組においてもこの条例が適切に整備・運用されているか点検し、必要な対応を求めます。

【労災認定基準改定への対応】

13. 脳・心臓疾患による過労死の労災認定基準については、2021年9月に勤務時間以外の負荷要因を含めて総合評価する方式に改正され、2022年度の労災認定は増加しています。公務災害認定の基準においても同様の改正が行われたことを踏まえ、2022年度の認定の状況を確認し、改正基準の適切な運用を求めています。

また、精神疾患等による長期病休職員の職場復帰にむけた「試し出勤」時における公務災害の適用基準と運用の具体化を求めています。

14. 2023年9月に、精神疾患を労災認定する際の心理的負荷の基準に、カスタマーハラスメントが追加されました。公務災害の認定基準の業務負荷の類型には「住民等との公務上の関係」（住民からのひどい嫌がらせ、いじめ）がありますが、今回の労災基準の追加を踏まえて、基金に対して必要な措置を求めています。

【失職特例条例の制定を求める取り組み】

15. 単組・県本部は、地方公務員法第28条に基づく失職の特例を認める条例の制定を求めます。

各自治体の分限条例に「任命権者は地方公務員法第16条第1号に該当するに

至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとするができる」との条文の追加を求めます。また、特例を「公務中の事故」等に限定している自治体についても、上記の条文への修正を求め、実効性の確保をはかります。

【権利闘争の推進】

16. 職場での権利問題に対応した「知るは力 100問100答」を改訂します。デジタル版として再編集し、2024年秋頃に「じちろうモバイル」で公開します。

【公正労働実現のための取り組み】

17. 公務職場においては、以下について取り組みます。

- ① 改正教職員給与特別措置法（給特法）によって、自治体の判断で「1年単位の変形労働時間制」を導入することが可能となりましたが、安易な条例化はさせないことを基本に取り組みを進めます。

条例化された場合には、1年単位の変形労働時間制を導入する前提となる、教員の時間外勤務の上限を定めた文部科学省の指針が遵守されているかを厳しくチェックしていきます。

- ② 副業・兼業を行う労働者の労働時間管理や健康管理を求めています。公務職場でも、副業・兼業が認められているパートタイムの会計年度任用職員について、割増賃金の支払義務が生じる場合があることについて当局に確認を求めています。

また、複数就業者に対する労災保険

の給付算定において複数事業場の賃金が合算されること、複数事業場における業務上の負荷を総合的に評価することとされました。地方公務員災害補償法等が適用される地方公務員については労災保険給付との通算が認められないことから、労災保険との均衡を失しないよう省庁対策等を進め、法改正等を含めた必要な措置を求めています。

③ 分限処分の適用拡大の動きについて、顧問弁護士と連携して対策を強化します。とくに、経営・組織形態の見直し、民間移譲等を背景とした、過員・廃職などによる分限免職処分については、当局に対し、回避努力義務を果たすことを求めます。

18. 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。同時に、労働契約法第18条を活用した有期契約5年超の労働者の無期契約への転換に取り組みます。

19. 高度プロフェッショナル制度、解雇の金銭解決制度や企画業務型裁量労働制の対象拡大など、労働規制を緩和する動きについては引き続き反対し、連合に結集し取り組みます。また、賃金のデジタル払いについては、導入させない立場で取り組みます。

20. 法制審議会で担保法制の見直しに関する議論を行っていますが、担保の範囲の拡大によって、労働債権の引き当て財産が減少する懸念があることから、ILO第173号条約（労働債権の保護）の趣旨を踏まえて、労働債権の優先順位の引き上げを求めています。

21. 個人請負やフリーランスなど「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護を強化する観点から、関連する法律における労働者概念の見直しを求めます。

22. 政府の有識者会議は、人権侵害が指摘されてきた「技能実習制度」を廃止し、新たに「育成就労制度」を創設するとした最終報告書をまとめました。新制度では、目的をこれまでの国際貢献から外国人材の確保と育成に変えるほか、受け入れを介護や建設、農業などに限定し、1年以上働いた上で、一定の技能と日本語の能力があれば同じ分野に限り別の企業などに移る転籍を認めることにしています。人権保護と適切な労働条件の確保を基本として、連合に結集して必要な対策を進めています。

【地方公務員共済制度をめぐる取り組み】

23. 社会保障審議会における、年金、医療・介護サービスに関する議論を注視するとともに、職域の相互連帯により、保険者機能を強化することを通じ、共済制度を充実させる観点で、連合と連携して取り組みます。

24. 短時間労働者の公務員共済の短期共済等への適用、マイナンバーカードに関するトラブル対応、データヘルス計画など、地方公務員共済をめぐる課題に対応するため、共済対策委員会を開催し、対応を進めます。また、地方公務員共済組合の組合側委員の選出規定の見直しを求めます。あわせて、地方議員の共済への加入に関する議論を注視します。

25. 2025年の公的年金制度の見直しにむけて、社会保険の適用拡大、基礎年金の給

付水準の改善と財政基盤の強化などの議論が進められています。2024年に予定されている財政検証・財政再計算にあたっては、これらの制度見直しの議論も注視しながら、現実的な経済前提の下、客観的な検証・再計算が行われるよう、連合とともに関係機関に対し働きかけを行います。

26. 地方公務員共済組合連合会等の年金積立金の運用について、地方公務員共済組

合連合会および各共済組合の運営審議会や地方公務員共済資金運用委員会において、運用状況の監視・確認を行います。引き続き、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運用を求めています。

27. 地共連や各共済組合に対して、ESGを考慮した社会的責任投資（SRI）のさらなる拡大を運営審議会等で働きかけます。

4. 2024現業・公企統一闘争の推進

【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. 第1次闘争における本部・県本部・単組の取り組みについては、以下の通りとします。

とくに、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、改めて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。

また、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・職場オルグに組み込み、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。とく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を支援します。

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つながる指導・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、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。

5. 地方自治・財政の確立と質の高い公共サービス改革の推進

【第213回通常国会の取り組み】

1. 第213回通常国会で審議が見込まれる地方自治と自治体財政に関する重要関連法案について、自治労協力国会議員等と連携し、国会対策に取り組みます。とりわけ、地方財政計画および地方交付税にかかる関係法令改正と税制改正に関する動向に注視し、地方行財政の充実にむけた対策に取り組みます。
2. 岸田政権が掲げる定額減税政策は「税収が増えたから返す」との発想に端を発しており、徴収した税に対し具体的な政策をもって還元するという政治の基本から逸脱しています。こうした減税政策は過去にも繰り返されてきましたが、その経済的な効果には懐疑的にならざるを得ません。しかも対象となる住民税は地方自治体の基幹税であり、所得税は地方固有の財源である地方交付税の原資でもあります。これら地方の財源を利用した減税政策は、「歳入の自治」に逆行することから反対の姿勢で臨みます。
3. なおも減税政策が与党により強硬的に実施される場合は、少なくとも自治体における事務的・財源的負担が最小限にとどまるよう、早期の情報提供も含め政党、省庁対策を行います。
4. 2023年度をもって個人住民税に1,000円上乘せされていた東日本大震災による復興特別税が廃止されるとともに、2024年度から同額の森林環境税の徴収が始まります。この機会を捉え、森林環境譲与税の配分基準について、私有林人工林面

積や林業就業者数により重きを置くよう、政府や各政党に求めます。

【2024年度地方財政の確立と公共サービス改革に対する取り組み】

5. 政府は12月22日、2024年度政府予算案を閣議決定し、地方一般財源総額については約62.7兆円（前年比、約0.6兆円増）と前年を上回る水準が確保されています。その収支見通しにおける地方公務員数についても232.2万人と前年度より1.4万人の増員が見込まれていることから、こうした政府予算も背景としながら、公共サービスの充実や人員確保にむけた取り組みを進めます。
6. とりわけ、地方財政の確立にむけて、以下の通り取り組みます。
 - ① 本 部
 - ア 2024年度地方財政計画を検証し、その課題について国会質疑などを通じて追及します。また、2024年度の地方一般財源総額については、政府の「骨太方針2021」において、2021年度の水準を確保することがすでに明記されていますが、近年の地方における財政需要の高まりを受け、今後はより積極的な財源の確保に取り組む必要があります。2024年骨太方針への記載のあり方など含め、省庁・国会対策を進めます。
 - イ 地方自治法第99条に基づく地方議会での意見書採択と、地方交付税法第17条の4に基づく交付税算定に関

する意見の申出にむけ、3月を目途に「地方財政の充実・強化に関する意見書モデル」を示します。

ウ 地方財政を基礎から学ぶ場としての「地方財政セミナー」を2月2日に、各県本部・単組、自治研センターおよび自治体議員を対象とし、東京において開催します。

② 県本部・単組

ア 県本部・単組は2024年度の一般財源総額が一定確保されていることを踏まえ、財政難を理由とした人件費の抑制や民間委託や指定管理者制度導入などの提案がある場合は、その根拠や妥当性の提示を自治体当局に求めます。

イ 県本部は、地方自治法第99条に基づく意見書採択および地方交付税法第17条の4に基づく交付税算定に関する意見申出を推進するため、地方連合会や公務員連絡会構成組織との連携を追求しながら、県、市長会、町村会、各議長会などへの要請に取り組みます。また単組は、意見書モデルをもとに6月議会での意見書採択の取り組みを追求するとともに、財政分析や交付税算定に関する当局との意見交換等を実施します。

ウ 県本部は、本部や自治総研とも連携しながら財政分析講座を開催し、財政分析を労使交渉・協議に活かす取り組みを進めます。

【自治体DXに対する取り組み】

7. 2025年度末までに自治体における20の基幹系業務システムを標準準拠システム

に移行することが求められているものの、個々のシステム上の問題また人員不足等の理由から、すでに移行が難しいと想定される自治体が顕在化しています。移行期を厳しくするあまり、ベンダー不足が生じるといった悪循環も見られることから、政府には移行期間についてより柔軟に対応するよう求めます。

8. また、ガバメントクラウド利用に伴う移行後の運用コストが当初の想定を大幅に上回るといった実態も浮き彫りになっていることから、移行経費のみでなく、運営費におけるかかり増し費用についても財源を確保するなど、一層の自治体支援策を講じるよう求めます。

9. 政府は2024年12月2日までにマイナンバーカードと健康保険証を一体化していますが、医療職場における関連機器の普及は低調です。現行の保険証を廃止することで、どのような不具合や住民への影響が想定されるか、引き続き関連職場の状況を把握しながら、政府には拙速な対応とならないよう求めます。

【地方分権に関する取り組み】

10. 第33次地方制度調査会はDXへの対応、自治体間および公共私との連携、大規模な災害や感染症のまん延等の事態における「国の補充的な指示」などについての答申を行いました。とくに「国の補充的な指示」が恣意的に運用された場合、地方自治を大きく後退させる可能性も危惧されることから、これに関連する法制化の動向を注視しつつ、あくまで限定的な運用とすることや事後検証のルール化などが担保されるよう、国会・省庁対策等を

行います。また、米軍普天間基地の辺野古への移設計画をめぐって国が「代執行」に踏み切ったことも踏まえ、地方分権に逆行する動きに関しては警戒心をもって対応していきます。

【公契約条例制定・入札改革の取り組み】

11. 公共サービスの質と公正労働基準の確立にむけて、県本部・単組は地方連合会などと連携して、賃金の下限や使用者の支払い義務などを定めた公契約条例の制定を自治体に要求します。本部は直近の取り組み事例について情報収集し、その共有化に努めます。
12. 委託・指定管理職場で働く労働者の適切な賃金・労働条件を確保するため、県本部・自治体単組は、委託・指定企業の民間単組と連携して、適切な人件費積算や公正労働条件条項を含めた入札改革等を自治体に求めます。

【東日本大震災等からの復興にむけた取り組み】

13. 東日本大震災の被災地が復興に集中できる環境の整備にむけ、被災時からいまだ残されている課題、また被災から10年以上を経過し、新たに生じている課題などについて、関係県本部・単組と共有し、省庁・国会対策等を進めます。

【第40年次自治研活動の推進】

14. 10月4～5日に島根県で開催する第40回地方自治研究全国集会にむけて、下記の通り取り組みます。

- ① 自治研中央推進委員会は、全体集會および分科会の企画について議論を進め、具体的なプログラムを策定します。
 - ② 本部は、自治研の活用方法を学び合える「しまね自治研・カウントダウンセミナー」をオンラインにて開催し、集會にむけた機運を高めていきます。
 - ③ 本部は、「月刊自治研」、自治研ホームページ、SNS等の充実をはかり情報発信に努めます。単組・県本部は、機関紙やSNSなどさまざまな媒体を活用し、自治研活動およびしまね自治研のPRを行います。
 - ④ 県本部は単組オルグを行い、しまね自治研へのレポート・論文の提出、および集會参加を呼びかけます。あわせて、新たな自治研活動家や担い手の発掘に取り組み、その活動を支援します。
15. 本部は、地連単位での自治研活動を強化・推進していくため、集會開催にかかる費用の一部補助を行うとともに、講師派遣を行うなど活性化にむけた支援を行います。
 16. 本部は一般誌への広告掲載などを行い、「月刊自治研」の販売促進に取り組みます。また、新たな読者層の獲得にむけて、電子書籍の導入について検討を進めます。単組・県本部は、未購読の自治体単組に対して定期購読を呼びかけるとともに、自治体組織内議員などを対象に購読拡大をはかります。
 17. 第39年次自治研作業委員会がまとめる地域交通に関する政策提言集について、その活用と共有化をはかります。

6. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立

【持続可能な社会保障制度の実現にむけた取り組み】

1. 持続可能な社会保障制度のためには、関係する労働者の処遇改善が不可欠なことから、引き続き、連合「医療・福祉部門連絡会」に結集し、厚生労働省への申し入れやヒアリング等を行いながら、現場の声を反映し、人員の確保や処遇改善、医療・介護サービスの質の向上にむけた取り組みを進めます。その一環として、5月18日に予定される、連合「医療・介護フェス2024」に積極的に参加します。
2. こども・子育て支援施策に関して、2024年度政府予算案では、2028年度までの3.6兆円分の施策充実と財源確保の枠組みを盛り込んでいます。しかし、その財源について社会保険制度を通じて拠出する「支援金制度」を創設するとしており、給付の可能性もなく負担のみ生じる層が想定されること自体、保険制度として馴染むのか大いに疑問です。地方におけるこども・子育て政策に関しては、地方単独事業に対して1,000億円増額し、地方独自の取り組みを促すことは評価できますが、国における財源確保のあり方については、公平・公正な負担となるよう政党、関係省庁等に対し求めます。

【公的年金制度の改革にむけた取り組み】

3. 公的年金制度の改革にむけて、連合は働き方に中立的な社会保険制度等のあり方を基本とし、第3号被保険者の見直しを提起しています。その考え自体は否定

されるものではありませんが、現実には700万人相当の第3号被保険者への配慮も不可欠となります。今後、連合より各産別に対して組織的な討議が求められる予定であることから、自治労としての考え方について、まとめていきます。

【日本版DBSの導入・法制化における対応】

4. 政府は2023年9月に「こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組み（日本版DBS）に関する有識者会議報告書」を取りまとめましたが、その具体的な確認方法、また職業選択の自由や個人情報保護といった観点における懸念も残されています。このため、引き続き連合と連携しながら、法案化にむけた動向を注視するとともに、必要な省庁対策等を行います。

【地域医療提供体制強化の取り組み】

5. 新型コロナウイルス感染症の5類見直し後も引き続きコロナ対応が求められる一方で、医療機関に対する財政措置は縮小されています。本部は分類引き下げに伴う現場の課題を把握し、関係省庁・国会対策を強化します。

【地域保健・地方衛生研究所の改革・拡充にむけた取り組み】

6. 県本部・単組は、保健衛生機関の体制整備・機能強化と過重労働軽減のために、保健師および各専門職、事務職の人員確

保に取り組みます。

【チーム医療体制構築にむけた取り組み】

7. 2024年4月から医師の時間外労働時間規制（A水準：原則年960時間以内、月100時間以内など）が実施されます。医師の労働時間短縮のための、タスク・シフト/シェアを推進する際には、関連研修を勤務時間として扱い、研修費用は全額施設の負担とするよう求めます。また、業務移管される側の過度な業務負担とならないよう配慮し、必要な人員確保を求めます。
8. 政府は、看護補助者の処遇の月平均6,000円相当の改善を2024年2月から5月は補助金、6月以降は診療報酬を財源として行うとしています。本部は、すべての医療機関の看護補助者が対象となり恒久的な処遇改善となるよう関係省庁や国会に働きかけを行います。単組は、看護補助者の処遇改善にむけ取り組みを進めます。
9. 本部は衛生医療職場における課題を把握するためアンケート調査を行い、集計・分析結果をもとに現場の労働条件改善や国会対策、省庁要請、世論喚起にむけたアピールに取り組みます。

【地域医療再編への取り組み】

10. 本部は「2024年度地域医療セミナー」を2月23～24日に東京にて開催し、持続可能な地域医療提供体制の確立にむけて学習と議論の場を設けます。また、再編・統合をめぐる各地の動きを共有化するとともに、今後の対応にむけ意思統一をはかります。

【診療報酬改定の取り組み】

11. 本部は、2024年3月に第3回レベルアップ講座をオンラインで開催し、2024年度診療報酬改定の内容について周知します。

【子ども・子育て支援に関する取り組み】

12. 本部は、こども未来戦略に盛り込まれたこども・子育て支援加速化プランの「保育の質の確保」における保育士の職員配置改善、「放課後児童クラブの受皿整備」における常勤職員配置の改善について確実な予算措置を求め国会対策を行うとともに、保育士の配置改善の対象とならなかった年齢児について、引き続き最低基準そのものの改善を求め、必要な対策に取り組みます。
13. また、同プランの「こども誰でも通園制度」の創設にむけた試行的事業の実施については、現時点において人員不足により業務が逼迫している保育所等の状況を踏まえ、必要な人員確保のための十分な予算措置を行うよう国会対策や省庁との意見交換等必要な対策に取り組みます。
14. 国は、経過措置付ながら、4・5歳児、3歳児の保育士配置の最低基準を2024年度から、それぞれ25：1、15：1に改正するとしています。県本部・単組は保育の質の維持・向上のため、自治体に対し、国基準を下回る運用を行うことのないよう求めます。
15. 県本部・単組は、子ども・子育て職場の勤務状況を把握し、職員配置、労働環境の改善、人員確保を自治体に求めます。
16. 本部は、放課後児童クラブ（学童保育）・児童館に関わる施策の充実と支援

員の処遇や保育環境の改善を求めため、「放課後児童クラブ（学童保育）・児童館実態調査」を実施し、分析を行います。

【介護・障害福祉サービス政策に関する取り組み】

17. 本部・県本部・単組は連携して、介護保険制度改正および介護報酬、障害福祉サービス等報酬の改定に伴う事業所等の改定作業における現場課題を把握し、必要に応じて国会対策や省庁対策に取り組みます。
18. 本部は、現行の3加算（処遇改善加算、特定処遇改善加算、ベースアップ等支援加算）を一本化する報酬改定後における新加算について、新加算への移行による確実な処遇改善と事業所がスムーズに新加算を取得できる仕組みを求めます。
19. 総合経済対策における介護職員等の処遇改善として、2024年2～5月までの間、月平均6,000円相当の賃上げをはかるための補助金が盛り込まれたことから、県本部・単組は事業所に対し、都道府県への交付申請を求めるとともに、職種間の配分をはじめ、事業所内職員の確実な賃上げにむけて労使交渉に取り組みます。
20. 本部は社事労協を中心に、全国集会や幹事会で明らかとなった障害福祉サービス等の制度課題について、厚生労働省と意見交換を行います。

【生活保護および貧困等に関する取り組み】

21. 本部は県本部・単組と連携し、2023年10月から実施された生活保護基準の見直しによる影響について精査し、必要に応じて国会対策、省庁対策に取り組みます。

22. 本部は、生活保護受給者の自立支援にむけたケースワーク機能の充実をはかるため、福祉事務所の人員体制の強化に必要な財源の確保を求めます。また、県本部・単組は、各福祉事務所ケースワーカー等の増員を求めます。

【児童虐待の防止に関する取り組み】

23. 本部は、2024年4月の改正児童福祉法の施行にむけて、改正に盛り込まれた市町村の新たな体制強化策に伴う業務増に見合った財源確保を求めます。また、県本部・単組は、児童虐待および虐待死を防止するため、「新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン」に基づき予算が確保されている児童福祉司（スーパーバイザーを含む）、児童心理司の増員と専門職の配置・育成を求めます。

【障害者雇用に関する取り組み】

24. 県本部・単組は、改正障害者雇用促進法により障害者活躍推進計画に盛り込むとされた雇用の質の向上をはかるための定着目標や職務の選定・創出等の内容が各自治体の推進計画に盛り込まれているかを点検し、盛り込まれていない場合は見直しを求め、障害労働者が働き続けることができる実効性のある人的支援や職場環境を求めます。
25. 単組は、民間企業に対し率先して障害者雇用に取り組むとされた法の趣旨からも、2024年4月に引き上げられる地方自治体における法定雇用率2.8%（教育委員会2.7%）の達成にむけ、計画的な採用を求めます。

【地域福祉の推進、地域共生社会の実現にむけた取り組み】

26. 社協単組は、コロナ禍における生活福祉資金の特例貸付の償還事務の開始から1年が経過したことを踏まえ、業務負担増による人員不足等、現場の実態を把握し、必要な取り組みを進めます。

【公営・地域公共交通の存続・確立の取り組み】

27. 地域公共交通は、新型コロナの影響による減収から回復しきれず厳しい経営状況にあります。そのため、本部は、地域公共交通の維持・確保にむけ、その減収分の補填を含め、交付金制度の充実など必要な財政支援、補助を関係省庁に要請するとともに、政党対策などを通じて対策を強化します。あわせて、減収分を賃金・労働条件の改悪など職員に転嫁させないよう注視します。

28. 地域公共交通活性化再生法が改正され、地域公共交通の再生にむけて自治体の責任や役割が増すことから、地域の移動手段確保のために必要な財政措置や交通専門部署の設置等を求めます。

29. 自治体を中心となった交通政策の実現にむけ、健康・福祉・教育・環境等の課題と密接に結びつくクロスセクター効果を実現するため、関係単組・関係評議会と連携して取り組みを進めます。

30. 県本部・単組は、くらしをささえる地域公共交通キャンペーンを展開し、地域・住民との連携を強化するとともに、地域公共交通の現状の周知や、インフラとしての重要性の理解を求める取り組みを行います。

31. 単組は、県本部・本部と連携して交通・自治体当局に対し、交通計画策定を求めるなど中長期にわたり事業を継続・存続するための取り組みを強化します。また、働き方改革による自動車運転者の労働時間規制（改善基準告示）が2024年4月から施行されることを踏まえ、事業・路線の維持のため職員の人員確保をはかるよう要求します。

32. 本部は、公共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）の撲滅にむけて、交運労協と連携して関係省庁対策を強化します。また、単組は、自治体当局、事業者と連携し、撲滅にむけた広報・啓発活動を強化します。

33. 政府は、2023年12月、デジタル行財政改革会議の中間報告において、2024年4月からライドシェアの一部解禁を決定し、タクシーが不足する都市部や観光地に限り、タクシー会社の運行管理の下で実施するとしていますが、かねてより指摘されてきた安全面の課題や、地域公共交通にも大きく影響する渋滞の発生などの課題はいまだ解決していません。政府は、引き続き、全面解禁にむけた検討を行うとしていますが、安心・安全な運行を担ってきた職業運転手の専門性をも否定する施策であることから、想定される今通常国会での審議において、反対の立場で国会・省庁対策を強化します。

あわせて、交通空白地域の移動手段対策については、地域の法定協議会等により地域の実情に合った交通手段の確立をめざします。

7. 環境・平和・人権を確立する取り組み

【憲法改悪を阻止する取り組み】

1. 2023年秋の臨時国会で開催された憲法審査会では、懸念されていた論点整理の提示などはされなかったものの、2024年春の通常国会での議論には引き続き警戒が必要です。
憲法の基本理念である平和主義、国民主権、基本的人権の尊重を普遍化し、憲法の前文および第9条を堅持するため、平和フォーラムに結集して、自治労の考え方を理解する政党、議員などと連携するとともに、憲法審査会の動向を注視し、与党および日本維新の会などによる改憲策動を許さない取り組みを進めます。
2. 2021年9月施行の改正国民投票法は、法施行後、3年をめぐりCM・インターネット広告等の有料広告の制限、国民投票運動等の資金にかかる規制などについて、必要な法制上の措置等を講ずることとされていますが、改憲をめざす与党および一部野党は、これらの規制に消極的です。国民投票の公正性を保障するための議論が十分に行われるよう、協力政党や協力国会議員と連携した取り組みを強化します。
3. 憲法理念の認識の共有化をはかるために、2月に東京で開催される「建国記念の日と憲法を考える集会」（仮称）に参加します。また、5月3日に東京で開催される「5・3憲法集会」（仮称）に参加します。
4. 平和フォーラムの提起する改憲阻止にむけた集会に参加するとともに、各地域

においても、改憲の危険性を世論に訴えるアピール行動や学習会などに取り組みます。

【平和をつくる取り組み】

5. パレスチナ自治区ガザでの戦闘をはじめ、あらゆる武力衝突に反対の立場で各諸行動に参加し、即時停戦を求めます。
6. 平和フォーラムや「戦争をさせない1000人委員会」に結集し、毎月19日の国会前行動などに取り組みます。また、憲法違反の安全保障関連法制の即時廃止を求める取り組みを継続します。
7. 台湾有事や北朝鮮の脅威を口実に軍拡を進めようとする岸田政権に対し、各地域の平和フォーラムに結集し、際限のない軍拡競争につながる「武力による平和維持」の危険性と外交努力による平和維持を訴える行動に取り組みます。
8. 2023年11月のオスプレイ墜落事故により、改めてその危険性が明らかになったことから、オスプレイの運用と配備の撤廃を求め、取り組みを強化します。
9. 沖縄県の辺野古新基地建設にあたって、国土交通大臣は沖縄県に代わって軟弱地盤による工事計画の変更承認の代執行を強行し、1月10日に沖縄防衛局は大浦湾岸海域における工事に着手しました。沖縄県の判断を無視する新基地建設は、憲法が保障する地方自治を無視するものであり、許されません。沖縄県の民意が反映されるよう、引き続き、国会議員対策のほか、中央・地方の集会や抗議行動な

どに平和フォーラムと連携して取り組みます。

10. 5月17～19日に沖縄で開催される、「2024・5・15平和行進（第47回）」および県民大会に参加し、引き続き沖縄と連帯した取り組みを進めます。

【核兵器廃絶・被爆者課題の取り組み】

11. 2月3～4日に広島市で開催される、全国被爆二世団体連絡協議会総会に参加します。また、2月4日に自治労原爆被爆者連絡協議会第1回幹事会を広島市内で開催します。
12. ビキニ事件を語り継ぐため、3月に静岡市で開催される「被爆70周年3・1ビキニ・デー集会」（仮称）に参加します。

【脱原発社会実現の取り組み】

13. 3月20日に東京・代々木公園で開催される「さようなら原発」集会に参加します。
14. 中国電力は、島根原発2号機について2024年8月の再稼働を表明し、準備が進められています。また、東北電力・女川原発2号機は、2024年度以降の再稼働をめざしています。このほか、いまだ安全性の疑念が拭えていないにもかかわらず、原子力規制委員会から運転禁止命令が解除された東京電力・柏崎刈羽原発や、避難・防災計画の不備が指摘される日本原電・東海第二原発など、GX推進と称しさまざまな問題を抱える原発の早期の再稼働が推し進められようとしていることから、全国の原発再稼働に反対し廃炉を求めます。
15. 全国の老朽原発の再稼働と原則40年と

される運転期限の延長に反対する取り組みを進めます。

16. 北海道寿都町、神恵内村では、高レベル放射性廃棄物（核のごみ）の最終処分場選定手続きが進められていますが、北海道本部や原水禁と連携し、高レベル放射性廃棄物の最終処分場誘致反対にむけ、取り組みます。
17. 中国電力は関西電力と共同で、山口県上関町に使用済み核燃料の中間貯蔵施設を建設する方針を示しました。しかし、核燃料サイクル政策はすでに破綻しており、中間貯蔵施設の建設ではなく、すべての原発の廃炉と再生可能エネルギーへの転換こそが求められています。山口県本部や平和フォーラムと連携し、中間貯蔵施設の建設中止にむけて取り組みます。
18. 政府と東電は、福島第一原発事故によるトリチウムなどを含む汚染水の海洋放出を開始しました。地元の了解のないままの海洋放出は許されず、地元福島と連携し反対の取り組みを進めます。
19. 自主避難者への一方的な支援打ち切りについては、撤回の取り組みを原水禁などと連携して取り組みます。また、モニタリングポスト設置継続をはじめ、被災者支援の充実と、福島県民および避難者への人権侵害や風評被害を防止するための啓発策を国や自治体に求めます。
20. 3月16日に福島市で開催される福島県民大会に参加し、福島第一原発事故の継承と復興にむけた諸課題を共有します。

【環境保全・資源循環型廃棄物行政の確立】

21. 本部・県本部・単組は、連合エコライフ「ピークカットアクション2023冬」を

推進し、消費電力節減の取り組みを組合・職場、家庭、そして国民全体へと幅の広い展開をはかります。

22. 中央環境審議会循環型社会部会において、2050年のカーボンニュートラルの達成にむけ、各種リサイクル制度を見直し、循環型社会の構築を加速度的に進めていくことが検討されています。制度の見直しにあたっては、連合を通じてリサイクル制度の自治体課題への対応を求めます。
23. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」など、循環型社会にむけた法律や政策が打ち出されていますが、すべての自治体での運用にむけ、環境省に対し対策の強化と自治体が対策を講じる際の財政措置を求めます。

【健全な水循環の確立】

24. 健全な水循環をめざして各地で設立されている流域協議会の活動や課題などの情報収集に努め、水循環施策が効果的なものとなるよう、連合と連携して課題解決に取り組めます。

8. 政策実現にむけた政治活動の推進

【次期衆議院総選挙への対応】

1. 2023年10月末で、衆議院議員の残る任期が2年の折り返しを迎え、岸田首相は解散・総選挙のタイミングを探っていますが、政府の経済対策への不満や政務三役の相次ぐ辞任、「政治とカネ」の問題などが起因して、内閣支持率は最低の水準を推移しています。一方、立憲民主党の政党支持率は伸び悩み、世論の受け皿

【人権を守り共生社会を実現する取り組み】

25. 狭山事件の再審実現にむけて、4月に開催される「狭山事件についての現地調査・学習会」、および5月に東京で開催される「狭山事件の再審を求める市民集会」（仮称）に参加し、部落差別を含むすべての人権侵害を救済するための包括的な人権擁護制度の確立を求めます。
26. 性的指向や性自認に関わらず、すべての人の基本的人権が確立されるよう、LGBTQ+当事者に対する差別を明確に禁止する法改正を求めるとともに、自治体におけるこれまでの先進的な取り組みが後退しないよう、法律が及ぼす影響を注視しつつ働きかけを行います。
27. 相模原市では当初、市長が罰則付きのヘイトスピーチ規制を含む人権条例の制定をめざすとしていましたが、2023年11月に市が示した条例案は、市人権施策審議会の答申から大幅に後退しています。引き続き神奈川県本部や関係団体の取り組みを支援します。また、国のヘイトスピーチ解消法にも罰則規定が盛り込まれるよう取り組めます。

となりきれない状況が続いていますが、解散・総選挙にむけて、常に情勢を注視しておく必要があります。国政において改憲議論が増す中、次の総選挙は、憲法と日本の平和を守る正念場であり、また、私たちがめざす公共サービスの充実をはじめとした社会的な連帯による「支え合う社会」を実現するためにも重要なたたかいです。「中道・リベラル」勢力の総

結集に基づく政権交代の実現にむけ、より一層取り組みを強化します。

2. 総選挙にむけては立憲民主党を中心に連携が可能な議員の拡大をはかっていくべく、連合との連携を基本にしつつ、自治労自らの主体的な取り組みを進めます。

【政策実現にむけた政治活動の強化】

3. 当面の政策実現にむけて、自治労組織内・政策協力議員をはじめ、自治労の政策を理解する国会議員との連携を強化し、法案対策などを進めます。
4. 国会開会中の節目で自治労協力国会議員団会議を開催し、法案対策や自治労の政策課題について意見交換と意思統一を行います。
5. 国会議員と地方分権や地方財政に関する政策について認識の共有化をはかるため、全日本分権自治フォーラムおよびその政策研究会に参画するとともに、幅広い議員の参加拡大に協力します。
6. 自治労の呼びかけで設立した消防政策議員懇談会、地方自治における公共交通のあり方を考える議員懇談会、公営競技政策議員懇談会の取り組みを促進します。

【参議院比例代表選挙の取り組み】

7. 2025年7月の第27回参議院議員選挙にむけ、本部は組合員への「岸まきこ」参議院議員の周知・浸透をはかるため、ウェブを活用しながら、本人による県本部・単組への訪問や組合員との意見交換、さらには評議会や退職者会対策などを進めます。また、県本部が実施する政治活動やコンプライアンスについての学習会の支援を行います。

8. 県本部は、全単組での「岸まきこ」の推薦決定を推進するとともに、「岸まきこ」後援会への組合員加入をはじめとした取り組みを進めます。また、地域の実情に応じた運動手法を本部と協議し、具体的な支持者拡大対策などを行います。
9. 県本部・単組は、機関紙・広報物等に「岸まきこ」の活動に関する記事等を定期的に掲載し、徹底した周知活動を進めます。

【政治活動に対する認識の共有化と担い手の育成・確保】

10. 本部は、次期国政選挙にむけ県本部政治担当者会議を開き、政治活動の必要性や法令について共有・学習し、県本部・単組での取り組みの強化をはかります。
11. 次期国政選挙にむけて各県本部における国政報告会などを実施し、自治労協力国会議員等と組合員との対話を進めます。
12. 自治労協力国会議員による国会内・外の活動を情報発信するとともに、県本部・単組で活用できる教宣素材を提供し、組合員の政治に対する関心の高まりをめざします。
13. 県本部・単組は、政治学習会の開催や、機関紙の活用を通して、政治活動の意義の共有化と、政治活動に関する正確な知識の周知をはかります。とくに、新しい単組役員や、県職・大都市職に対する働きかけを重視します。

【自治体議員連合の取り組みと連携】

14. 2月2日に東京で自治労と自治体議員連合の共催で開催する「2024年度地方財政セミナー」への自治体議員の参加を進

めます。

15. 自治体における協力議員の研修および交流のため、5月に東京で「2024年度第2回自治体議員連合全国学習会」を開催します。
16. 県本部・単組は、自治体議員連合をはじめ、連携できる議員との日常的な対話を行い、政策協議を進めます。

【各種自治体選挙の取り組み】

17. 本部は各県本部と連携し、各種自治体選挙勝利にむけた活動を通じ、自治体の組織強化と政策実現をめざします。
18. 県本部・単組は、組織内のみならず、政策協力議員を確保・拡大し、「1自治体1協力議員」をめざします。

9. 公共サービス労働者の総結集と組織強化

(1) 組織強化・拡大にむけた取り組み

【組織強化・拡大のための体制づくり】

1. 2023年6月30日を調査日とした第16回自治労組織基本調査（速報値）において、組織人員は711,421人と、2021年調査比▲35,600人（2019年→2021年：▲24,471人）になりました。登録納入確定結果と同様、減少傾向に歯止めがかからないばかりか、年平均▲2%超となる危機的な組織実態にあります。
2. 本部・県本部は危機感を共有するとともに、単組運動の活性化を最優先の課題とした第6次組織強化・拡大のための推進計画（以下、「組強計画」）の実行に組織全体として取り組みます。

(1) 本部

- ① 組織強化委員会を開催し、長計・財政各部会において、運動と県本部・本部の役割分担のあり方や交付金制度全般の見直しについて議論を行います。同時に、各県本部における組織強化計画および新たな「県本部組織強化・拡大行動計画」を集約し、その内容を確

認しながら、県本部による単組との連携強化策や、ステップの設定・単組活動底上げシートの活用などについての具体的好事例の共有を進めます。

- ② 本部役職員による新たな県本部担当制に基づき、目的・課題等を明確にした密接な意見交換・オルグを定期的に行い、県本部との連携強化を進めます。
- ③ 組織問題に発展しかねないケース等については、日頃からの密な連絡を意識しながら県本部との相談体制を強固なものとし、早期の初動対応と現地での問題解決をめざします。
- ④ 県本部の組織強化・拡大活動に対して、本部役職員、組織拡大オルグを積極的に派遣するなど支援を行います。
- ⑤ 組織基本調査における競合単組の組織実態を踏まえ、具体的な対応方針を検討します。

- ⑥ 本部は、県本部が把握している状況や脱退防止にむけた取り組み事例などを踏まえ、「組合脱退者対応の手引き」を改訂します。また、県本部・単組と連携して、脱退防止・未加入者対策の事例収集と情報提供を行います。

(2) 県本部

- ① 組強計画に基づき、初年度の活動方針を明確化するとともに、具体的な実践に取り組みます。とくに、定期的・計画的な単組オルグの実施や単組に対する情報提供・活動支援のほか、単組との情報交換の機会を設けることによって具体の要望や意見の把握等を行います。
- ② 組強計画における各ステップや「単組活動 底上げシート」、「組合脱退者対応の手引き」等を参考にして、単組活動の活性化と脱退防止・未加入者対策を強化します。
- ③ 県本部組織強化・拡大チームを引き続き設置し、活動の豊富化をめざします。

(3) 単組

- ① 県本部との協議のもと、単組活動底上げシートなどを活用して初年度の課題を設定し、活性化策に取り組みます。
- ② 新規採用職員をはじめ、会計年度任用職員や高年齢層職員、未加入者など、同じ職場で働くすべての仲間の組合加入を進めます。

3. 本部は、2月に組織拡大行動委員会を

開催し、評議会・横断組織と連携して、新規採用者の組合加入対策を中心課題とし、同時に、会計年度任用職員をはじめとした非正規労働者の組織化にむけた協議を進めます。

4. 県本部の組織拡大専門員を以下の通り登録します。

県本部	名 前	登録期間
青森 (交代)	中嶋 悠太	2023年11月～ 2025年10月
愛知 (交代)	山本 浩司	2023年9月～ 2025年8月
山口 (新規)	後藤 孝一	2023年6月～ 2025年5月
熊本 (交代)	島崎 真	2023年11月～ 2025年10月

この登録により、組織拡大専門員は、46県本部1社保労連51人（加配3人、再雇用6人含む）となります。

- 5. 本部は、新しく登録した新任組織拡大専門員の研修を実施します。
- 6. 県本部は、6月に実施される連合「ワークルール検定」を活用します。

【産別組織の総合改革の実施】

- 7. 「本部総合改革プロジェクト」を引き続き設置し、持続的な自治労産別の確立をめざします。とくに、人員体制・財政基盤を含む本部機能強化と本部・県本部の連携のあり方等については、組強委員会とも連携し、具体化と必要な見直しにむけた議論を促進します。
- 8. 財政課題を共有し担当者の意見交換を行うため、2024年度県本部財政担当役職員会議を5月に開催します。

【新規採用職員等の組合加入】

9. 2023年度新規採用者加入率が全国で6割を切りました。改めて、各単組執行委員だけでなく組合全体の問題として受け止め、新規採用者100%加入と若年層未加入者対策の強化にむけ、以下の通り取り組みます。

(1) 単組

- ① 若手組合員・女性組合員の参画を追求しつつ、2023年度の取り組みを振り返り、2024年度にむけた対策会議を開催し、年間計画の策定や勧誘ツールの活用、組合説明会の開催方法など、具体的な取り組みを確認します。
- ② 対策会議で決定した内容を職場委員等で共有し、職場全体で新規採用職員を組合に迎える雰囲気づくりを行い、組合加入説明会に臨みます。
- ③ 新規採用者100%加入を基本とし、4月の入庁時の組合説明会だけでなく、職場に配属された後も、先輩組合員など、身近な組合員からの声かけを強め、単組全体で新規採用者の組合加入に取り組みます。
- ④ 労働組合加入とじちろう共済加入は、安心して生活を送るための、仕事とくらしに対する二つのセーフティネットです。組合加入の特典である団体生命共済やマイカー共済、将来への備えにもなる長期共済、税制適格年金などの優位性を周知し、新規採用者のみならず、若年層未加入者への組合加入の取

り組みを行います。

(2) 県本部

- ① 「新採対策重点単組」への支援のほかに、各単組の取り組み状況、スケジュールを把握した上で、新採加入企画の策定助言、具体的な協力など、単組実情にあわせた支援を行います。また、支援にあたっては2023年度の取り組みを単組・県本部相互に確認した上で、実効性のあるものとします。
- ② 2023年度新採・若年層未加入者対策における各単組の好事例や有効な勧誘ツールなどを収集・作成・改訂し、単組へ発信します。

(3) 本部

- ① 2023年に実施した「新規採用者組織化状況調査」の結果を踏まえ、「新採対策重点単組」の取り組み状況を確認し、当該県本部と対策を協議して加入拡大に取り組むとともに、2024年度にむけた対応の強化をはかります。
- ② 県本部組織強化・拡大チームと連携し、県本部から単組へのアプローチ等における課題を抽出・把握し、対応策等を全国へ発信します。
- ③ 県本部へのオルグ等を通じて得られた有効な取り組み等についての好事例を収集し、産別ネット・じちろうネット内のポータルで共有するなど情報提供を行います。

【高年齢層職員等の組合加入】

10. 再任用職員を含め、高年齢層職員の組

合への再結集は、①誰もが働きやすい職場をつくるためには、当事者の運動参加が不可欠であること、②定年引き上げ制度完成時には、高年齢層職員が職場内の一定割合を占めることが想定されていること、③組合への再加入を進めない場合には、組織率の低下と、活動力・交渉力の減少につながるなどから、組織的重要課題と位置付けた取り組みを進めます。

11. 単組は、「将来の自らの課題」と捉え、当事者への説明会の開催と組合加入手続きを進めます。組織化方針を決定していない場合には、執行委員会等で早急に方針と取り組みのスケジュールを確認し、手続きを開始します。
12. 県本部は、確立した高年齢層職員の組織化方針を単組と再度確認しながら、再任用職員の組織化状況や退職者会との関係など、単組実情にあわせた支援を行います。
13. 本部は、取り組み状況の集約を行い、各県本部オルグを通じて組織化方針の徹底と具体化をはかります。さらに、県本部・単組が直面する課題の把握を進め、組合加入の推進にむけた情報提供と支援を行います。

【会計年度任用職員等の非正規労働者の組織化】

14. 本部・県本部・単組はすべての非正規労働者の組織化にむけ、以下の通り取り組みます。
 - ① 本部は、県本部・単組における非正規労働者の組織化を促進するため、本部役員や組織拡大オルグを派遣し、組

織化の重要性について改めて周知をはかります。その際には「会計年度任用職員の手引き」等を活用します。

その上で、県本部は単組に会計年度任用職員および臨時・非常勤等職員の組織化の必要性を周知徹底します。

- ② 本部は、各県本部・単組の組織拡大の取り組み事例をじちろうネットで共有します。県本部・単組は事例を参考に、臨職協など横断組織とも連携して組織拡大に取り組みます。
- ③ 本部は、単組役員を対象に非正規労働者の組織化の具体的な手法を学ぶ「2024年仲間づくり実践セミナー」を2月17日（対面）と3月2日（ウェブ）に開催します。
- ④ 県本部・単組は、本部が作成した組織化事例集や「会計年度任用職員仲間づくりハンドブック（2024年2月版）」などを活用し、組織拡大に取り組みます。
- ⑤ 県本部・単組は、2024年3月までを期間として取り組んでいる「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動最終ステージ」の取り組みを推進します。
- ⑥ 県本部・単組は、年度末にむけて雇い止め阻止の取り組みを強化します。具体的には、当局に対して、再度の任用の上限や選考の際の公募について地方公務員法をはじめとする法律に規定がないこと、マニュアルの記載はあくまで例であり任用回数の上限を定めているものではないことを確認します。あわせて、機械的な公募を行わせないなど、雇用の継続を求めます。取り組

みを通じて未加入者・未組織者へのオルグを行い組織拡大につなげます。

- ⑦ 新たな任用や再度の任用の際には、労基法第15条で定められている勤務条件等の明示を確実にを行います。
 - ⑧ 労組法適用単組の非正規雇用労働者については、有期雇用労働者の無期転換や同一労働同一賃金の導入など労働契約法や働き方改革関連法を活用して、組織化に取り組みます。
15. 自治体単組は、正規職員と同様の業務と働き方をしている、臨時・非常勤等職員の職の正規化を求めます。
 16. 自治体単組は、臨時・非常勤等職員の組合加入にあたっては、自治体単組への加入を基本として、単組の規約を点検し臨時・非常勤等職員の加入にむけた環境整備を行います。臨時・非常勤単独組合は、職員団体登録をしていない場合は速やかに登録手続きを進めるとともに、自治体単組との連携を強めます。
 17. 組織強化・拡大のため、新たな共済推進方針に基づき、加入推進を強化し、幹事会や集会、会議の場において、県本部・共済県支部の支援の下、共済の学習・説明の機会を積極的に設けます。加入に際しては、通常メニューの団体生命共済の推進をすることを基本としつつ、賃金水準等で取り組みが困難な場合は、「団体生命共済小口型メニュー」を推進します。
 18. 単組は、マイカー共済の優位性を組合員に周知し、加入拡大につなげます。また、団体生命共済に取り組むことにより、事務手数料収入によって単組財政の安定化がはかれることを確認します。

【福祉・公共サービス民間労働者の組織化】

19. 単組は、全職員の過半数要件を満たしているかを確認し、満たしていない場合は早急に組織拡大に取り組みます。同時に、すべての単組は、雇用形態に関わらず新規採用者と未加入者の組織拡大に積極的に取り組みます。
20. パートタイム・有期雇用労働法に則った労働条件の改善にむけた要求・交渉と非正規労働者の組合加入に一体的に取り組みます。
21. 単組は、関係自治体単組と連携し春闘要求・交渉・労働協約締結のサイクルの確立と、未加入者への組織化を一体的に進めます。
22. 県本部は単組の春闘にむけた取り組み状況を把握し、県本部春闘学習会等の開催や、必要に応じ単組オルグなどを行い、すべての単組で春闘要求・交渉ができるように支援を行います。また、本部と県本部は連携して、春闘交渉の成果や組織拡大の取り組みの情報収集・発信を行い、単組活動支援と単組間の連携を促進し、自治労へ結集する意義等の再認識をはかります。
23. 労働契約法第18条に基づき、有期雇用労働者の無期転換にむけた取り組みを強化するとともに、組織拡大につなげます。
 - ① 2024年から無期転換の対象となる有期雇用労働者に対する雇い止めの動きがないかチェックし、雇い止めの提案があった場合には撤回にむけてたたかいます。
 - ② 5年未満で更新上限を設けるなど、無期転換させない就業規則の変更を阻止します。また、無期雇用になった労

働者の就業規則を点検し、正規職員との均衡待遇にむけて取り組みを進めます。

24. 単組は制度や法改正に伴う対応と組織拡大を一体のものとして取り組みます。また県本部は、単組の取り組みを支援します。

- ① 2023年4月1日より中小企業に対しても月60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率が50%以上となりました。単組は割増賃金が正しく支払われているか確認し、サービス残業の是正に取り組みます。
- ② 2024年4月から労働条件明示ルールが変更されます。労働契約の締結や更新時に追加される項目の明示を求めます。この取り組みを採用者や更新者の組合加入につなげます。
- ③ 2024年10月からは健康保険・厚生年金保険の特定適用事業所の要件が、「従業員51人以上」となることを見据え、短時間労働者（週の労働時間が20時間以上等の要件あり）への健康保険・厚生年金保険の適用を確実に拡大させます。また4月の更新時に一方的に労働時間を短縮させるなど要件を満たさせないようにする労働条件の改悪には断固反対し撤回を求めます。
- ④ 改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、65歳までの確実な雇用確保（義務）に加え、高齢者就業確保措置による70歳までの就業確保（努力義務）を求めます。
- ⑤ 単組・県本部は、2023年最低賃金の改定を確認し、とくに非正規労働者の賃金が地域最賃を下回っていないかを

点検し、同一労働同一賃金を基本に改善にむけて労使協議を行います。

【公立・公的病院の組織対策・組織化】

25. 単組は、2024年4月の新規採用者等の加入対策会議を開催し、新採100%加入にむけて取り組みます。また、コロナ禍における新採未加入者を点検し、非正規職員、再任用・再雇用職員を含め、個別に声かけを行うなど加入促進活動を積極的かつ継続的に行い、未加入者を放置しない取り組みを進めます。

26. 単組・県本部は、「公立病院経営強化プラン」策定の動き、「重点支援区域」の申請、地域医療構想の議論などに注意を払い、再編統合や経営形態変更の動向について把握します。

計画が表面化した場合は、再編統合や経営形態の変更、競合問題の発生などに備え、県本部は対策会議等を設置します。また、本部は地域医療再編対策本部で情報を共有し、必要に応じ役職員・オルグによる支援を行います。

【全国展開組織の組織化】

27. 本部は引き続き、水道、図書館、保育・学童保育、給食、医療などの管理・運営を全国規模で受託している企業の組織化に取り組みます。リストアップした対象企業について連合や各県本部、関係評議会と連携して、従業員からの情報収集と経営者対策を進めます。

【次世代育成と教育研修制度の強化】

28. 公共サービスの重要性和労働組合の意義・役割について認識を深めてもらうこ

とを目的に、2024年度「自治労寄付講座・地方自治体と労働組合」を5月に開講します。本年は、少人数のゼミナール形式で明治大学と沖縄大学において複数講座を行い、担い手育成の観点から、県本部・単組の若手役員が積極的に講師を担うとともに、講義内容の充実をめざします。

29. 産別ネット・じちろうネットに開設している教育研修ポータルについては、引き続き単組・県本部で活用できる学習動画・研修企画素材の提供等、内容の豊富化につとめます。
30. 書記のスキルアップを目的に、2月9～10日に東京で全国書記会議の全国交流集会を開催します。これにあわせて、自治労書記政策に基づく書記研修制度の一環として「書記教育研修セミナー」を実施し、自治労運動の担い手たる書記の育成をめざします。
31. 全国の新規採用書記を対象に研修を実施し、参加者同士の交流の場を全国書記会議と連携して設定します。
32. 地連書記評・書記会議単位で開催する「ワークルール検定」講座の助成を行うなど、単組・県本部書記に対する書記研修の充実と書記政策の浸透をはかります。

【ジェンダー平等の推進】

33. すべての県本部は「自治労ジェンダー平等推進計画」（以下、計画）の実現にむけ、取り組みを進めます。
34. 本部・県本部・単組はジェンダー平等推進委員会を立ち上げ、計画における達成すべき目標である①組合運動に30%以上の女性参画、②女性役員の選出30%以

上（三役に1人以上）にむけて具体的な取り組みを実施します。

35. 県本部・単組は、計画に基づき無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）に気付くことや固定的性別役割分担意識の払拭のため、これらをテーマとする学習会を行い、差別のない社会、職場をめざし意識の醸成をはかります。
36. 県本部・単組は、本部が作成するジェンダー平等推進・啓発用ポテッカーを活用し、職場における課題の浸透と運動の拡充につなげます。
37. 「ジェンダー平等推進県本部代表者会議」を3月6日に開催し、計画の推進にむけて意思統一をはかります。また、LGBTQ+に関し、当事者へのハラスメント防止を含めた差別や偏見の解消にむけた施策を推進するための議論を深めます。
38. 連合が3月8日に開催する「3・8国際女性デー」中央集会等に積極的に参加します。県本部・単組も、各地で開催される取り組みに参加します。
39. ILO190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」の批准にむけ、連合に結集し取り組みを進めます。
40. 本部は、この間の制度改正の内容を反映し職場で使いやすいものとなるよう、「Let's challenge両立支援ガイドブック」の更新にむけた作業に着手します。
41. 職場の点検活動を行い、ワークライフバランスやジェンダー平等に関する課題を要求するなど、通年闘争であるジェンダー平等の取り組みを春闘期から開始します。さらに、連合や政府が男女平等推進月間として設定する6月期には、運動

のさらなる推進にむけ集中的に取り組み、課題の前進をはかります。県本部は、ジェンダー平等に関わる学習会を開催し、本部は講師を派遣します。

2～3月（春闘期）「ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト」を用いた職場の点検活動

4月 春闘期の成果・課題の確認

6月（男女平等推進月間）

【広報・文化活動の拡充と情報化の推進】

42. 「2024年度第2回全国情報宣伝セミナー（初級ウェブ講座）」を2月16～17日にウェブで開催します。主に単組の情報宣担当者を対象とし、「Word新聞」と「パワーポイントのビラ」作成の基礎的技術の習得を目的とした2講座とします。
43. 各県本部の取り組みの共有や情報宣伝

活動の充実を目的に、5月14日に2024年教宣部長・担当者会議をウェブで開催します。

44. 自治労の文化活動の拡充を目的に、第30回自治労文芸賞、第31回写真コンクール、2024まんが大笑の募集を開始します。募集期間は2024年2月から8月末とします。

45. 「じちろうモバイル」をじちろうのホームページを入り口とした、組合員向け限定ウェブページとして刷新し、利用促進およびコンテンツの充実をはかります。

【離籍専従役員の登録等の承認】

46. 自治労専従役員補償規程および同施行細則に基づき、下記の者の登録等の承認を求めます。

■「本部枠」へ登録

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	移行日	本部承認日
福岡	氷室佐由里	47	自治労本部中央執行委員	2023. 8. 24	2024. 2. 1	2023. 12. 22

■「本部枠」へ移行

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	移行日	本部承認日
北海道	長能 明広	47	自治労本部臨時中央執行委員	2023. 9. 26	2023. 10. 1	2023. 10. 25
栃木	郷 孝幸	50	自治労本部中央執行委員	2023. 7. 19	2023. 9. 1	2023. 11. 27
東京	石井 利明	46	自治労本部中央執行委員	2023. 9. 26	2023. 9. 1	2023. 11. 27
広島	山崎 幸治	55	自治労本部副中央執行委員長	2023. 10. 10	2023. 9. 1	2023. 10. 25

■県本部「基本枠」登録

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	登録日	本部承認日
千葉	伊藤 成司	59	千葉県本部執行委員長	2023. 10. 21	2023. 11. 1	2023. 11. 27
大阪	金子 俊雄	58	大阪府本部副執行委員長	2023. 10. 7	2023. 10. 1	2023. 11. 27

■県本部「基本枠」へ移行

所 属	名 前	年 齢	役 職 名	県 本 部 機 関 決 定 日	移 行 日	本 部 承 認 日
北 海 道	瀬上 英克	49	自治労全北海道庁労働組合 連合会 書記長	2023. 9. 26	2023. 10. 1	2023. 10. 25
群 馬	青木 雄次	56	群馬県本部中央執行委員長	2023. 9. 16	2023. 9. 16	2023. 10. 25
三 重	宮脇 拓也	47	三重県本部副中央執行委員長	2023. 11. 1	2023. 11. 1	2023. 11. 27
奈 良	吉村 聖子	59	奈良県本部副執行委員長	2023. 10. 2	2023. 10. 2	2023. 11. 27
広 島	地村 高明	57	広島県本部副中央執行委員長	2023. 10. 10	2023. 10. 10	2023. 10. 25
山 口	森本 正宏	56	山口県本部執行委員長	2023. 10. 7	2023. 10. 1	2023. 10. 25
宮 崎	重黒木康恵	58	宮崎県本部副委員長	2023. 9. 23	2023. 11. 1	2023. 12. 22

■県本部「準登録」へ移行

所 属	名 前	年 齢	役 職 名	県 本 部 機 関 決 定 日	移 行 日	本 部 承 認 日
奈 良	藤本 恵多	54	奈良県本部平群町職員労働組合 特別執行委員	2023. 10. 2	2023. 10. 2	2023. 11. 27

■「連合枠」へ移行

所 属	名 前	年 齢	役 職 名	県 本 部 機 関 決 定 日	登 録 日	本 部 承 認 日
千 葉	田嶋 邦夫	57	連合千葉 副事務局長	2023. 10. 21	2023. 11. 1	2023. 11. 27
三 重	藤田 和彦	52	連合三重 事務局長	2023. 11. 1	2023. 11. 1	2023. 11. 27
佐 賀	永石 亀	55	連合佐賀 副事務局長	2023. 9. 30	2023. 10. 21	2023. 11. 27
宮 崎	吉岡 英明	60	連合宮崎 会長	2023. 9. 23	2023. 11. 1	2023. 12. 22
鹿 児 島	上 蘭 哲也	56	連合鹿児島 副事務局長	2023. 9. 23	2023. 11. 1	2023. 11. 27

■県本部「共済枠」登録

所 属	名 前	年 齢	役 職 名	県 本 部 機 関 決 定 日	登 録 日	本 部 承 認 日
北 海 道	諸橋 克幸	51	自治労共済推進本部 北海道支部事務局長	2023. 9. 26	2023. 10. 1	2023. 10. 25

■県本部「基本枠」から「共済枠」へ移行

所 属	名 前	年 齢	役 職 名	県 本 部 機 関 決 定 日	移 行 日	本 部 承 認 日
大 阪	田中 伸生	59	自治労共済推進本部 大阪府支部事務局長	2023. 10. 23	2023. 10. 1	2023. 11. 27

■登録取消し

所 属	名 前	年 齢	理 由	県 本 部 機 関 決 定 日	取 消 日	本 部 承 認 日
北海道	三浦 和枝	57	退任のため	2023. 10. 24	2023. 10. 31	2023. 11. 27
北海道	川本 淳	61	退任のため	2023. 9. 26	2023. 8. 31	2023. 10. 25
北海道	千葉 利裕	61	退任のため	2023. 9. 26	2023. 9. 30	2023. 10. 25
北海道	木村美智留	60	退任のため	2023. 9. 26	2023. 9. 30	2023. 10. 25
群 馬	白井 桂子	61	退任のため	2023. 10. 28	2023. 10. 31	2023. 11. 27
群 馬	佐藤 英夫	60	退任のため	2023. 9. 16	2023. 9. 30	2023. 11. 27
三 重	藤岡 充昭	61	退任のため	2023. 11. 1	2023. 10. 31	2023. 11. 27
山 梨	田中 好久	58	退任のため	2023. 10. 25	2023. 10. 25	2023. 12. 22
三 重	藤森 久次	60	退任のため	2023. 8. 21	2023. 8. 31	2023. 10. 25
大 阪	黒田 悦治	61	退任のため	2023. 11. 10	2023. 10. 31	2023. 11. 27
島 根	青木真理子	61	退任のため	2023. 9. 26	2023. 8. 31	2023. 10. 25
山 口	榎本 康仁	60	退任のため	2023. 10. 7	2023. 10. 7	2023. 10. 25

(2) 各部門・横断組織の取り組み

【現業労働者の取り組み】

1. 現業職場では退職者不補充が押し進められ、平均年齢の上昇や労働組合の役員の手不足など現業評議会における次代の担い手育成が大きな課題となっています。この課題の解決にむけ、「担い手育成連続講座」を行い、第1回を3月9～10日に東京で開催します。
2. 県本部・単組は現業職場における組織拡大にむけ、加入説明会や学習会などへの参加呼びかけを通じて、新規採用者や未加入者の組合加入に積極的に取り組みます。あわせて組合員のくらしと生活の安心をサポートするため、じちろう共済への加入促進をはかります。
3. すべての県本部・単組現業評議会において会計年度任用職員の組織化推進方針を確立します。その上で本部現業評議会が作成した事例集を活用し、三役・常任幹事による幹事会等を通じて課題や進捗状況を共有化するなど、現業職場における組織化の推進に取り組みます。
4. 現業職場における人員確保や会計年度任用職員の処遇改善や組織化について議論を行い、組織強化の取り組みの前進を目的とした「第9回現業組織集会」を7月に開催するにあたり、運営委員会を開き、準備を進めます。
5. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行され、自治体における分別収集・再商品化の促進が求められていますが、多くの自治体では制度導入が進んでいないことから、清掃部会を通じて各自治体現場における課題を整理し、課題解決にむけ環境省と意見交換を行うとともに、国会対策を強化します。
6. 各部会の幹事会を2月に開催し、関係省庁に対して行う、2025年度政府予算に

かかる要請行動にむけて、課題整理を行います。

7. ジェンダー平等の取り組みを進めるにあたり、現業職場では業務内容によって、さまざまな状況が見受けられることから、評議会として現場実態や課題を把握するための調査を行い今後の取り組みにつなげます。
8. さまざまな現業職場における課題や業務内容に関する取り組み事例について共有し、職の確立にむけた取り組みをはかるため、3月に各職種でのウェブ学習会を開催します。
9. 第27回参議院議員選挙にむけ、現業評議会組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、学習会はもとより幹事会や部会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【公営企業労働者の取り組み】

10. 公営企業職場で働く新規採用職員組織化100%、高年齢層職員および会計年度任用職員等の組合加入にむけた取り組みを進めます。
11. じちろう共済への加入促進にむけ、評議会内における幹事会において共済制度を周知し、加入拡大と組織化を一体のものとして、共済推進運動の底上げをはかります。
12. 脱炭素にむけた取り組みとして、公営企業が持っている太陽光や水力発電などのクリーンエネルギーを有効活用するよう2月上旬に経済産業省と意見交換会を行い、ガス・県公企職場の政策議論と課題解決に取り組みます。
13. 8月の自治労水週間にむけ、ポス

ター制作・「めぐるちゃん」の活用など、全県本部での取り組みが推進されるよう準備を始めます。

14. 第27回参議院議員選挙にむけ、「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、幹事会や学習会など、あらゆる機会を捉えて、公営企業評議会組合員に組織内国会議員の必要性と国会における活動の周知を徹底します。

【衛生医療労働者の取り組み】

15. 新型コロナの5類見直し後も現場では、引き続き対応や、感染防止対策が行われていることを踏まえ、県本部・単組は防疫等作業手当の特例支給の見直しにあたっては、人員確保の観点からも丁寧な協議・交渉を求め、組合員の合意を基本とした取り組みを進めます。
16. 新型コロナ等の感染拡大防止のために職場から出勤停止を指示された場合は、職務専念義務免除または特別休暇となるよう取り組みを行います。病気休暇とせざるを得ない場合には、取得要件を明確にするとともに、非正規労働者も有給の休暇とするよう求めます。
17. 第27回参議院議員選挙にむけ、衛生医療評議会組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、セミナーはもとより幹事会や部会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【社会福祉労働者の取り組み】

18. 県本部・単組は、社会福祉職場における新規採用職員、再任用職員・役職定年者の組織化にむけた取り組みの準備を進めます。また、社会福祉職場を支える会

計年度任用職員の処遇改善・組織化に積極的に取り組むとともに、会計年度任用職員をはじめとした非正規労働者について、同一労働同一賃金に基づき、不合理な待遇差の改善にむけた取り組みを進めます。

19. じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における全国幹事会、「くらしとこどもの福祉を考える全国集会」において共済制度を周知し、加入拡大と組織化を一体のものとして、共済推進運動の底上げをはかります。
20. 本部は、生活保護・生活困窮者自立支援制度や児童虐待の課題要求と対策について意思統一をはかるため、2月23～24日に「2024年度自治労くらしとこどもの福祉を考える全国集会」を東京・連合会館において開催します。
21. 第27回参議院議員選挙にむけ、社会福祉評議会組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、全国集会・幹事会などあらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【県職共闘の取り組み】

22. 単組は、新規採用者や組合未加入の若年層の組織化にあたって、執行委員に加え、支部・職場の役員と連携し、青年部、女性部、評議会、職能別組織など、総力をあげて粘り強く取り組みます。また、地連内で新採対策に関する情報を共有・交換するなどして単組間の連携を深め、新採対策の取り組み強化につなげます。
23. 単組は、新採加入目標の達成にむけ、取り組み内容やスケジュールを検討・確認し着実に実行します。とくに本庁での

加入率が低下していることを踏まえ、本庁対策を強化します。また、「新たな共済推進方針」に基づき、組合員への共済推進運動の強化や会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設定し、組合と共済の同時加入を追求します。

24. 本部は、単組間の情報共有のため、「青年層役員における新採対策意見交換会」を2月10～11日に東京・自治労会館で開催し、新採対策の準備状況の確認と取り組みにむけた意思統一を行います。
25. 単組は、高年齢層職員の組織化を推進します。再任用や役職定年対象者に対し、加入促進を積極的に行います。
26. 会計年度任用職員をはじめとした臨時・非常勤等職員の組織化にむけて取り組みます。また、勤勉手当支給に関する条例化がされていない単組は年度内の条例化をめざして本部と連携して取り組みます。
27. 2023年10月に実施した各都道府県の人事委員会勧告・確定闘争等の調査結果について、交渉等に活用できるよう単組へ共有します。また、各種取り組みで組織強化・拡大をはかり、県本部および単組間の連携を強化します。
28. 国と地方の対等な人事交流やその他県職業業務の改善等にむけて、2月に中央省庁へ要請行動を行います。
29. 第27回参議院議員選挙にむけ、県職共闘組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、集会や幹事会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【大都市共闘の取り組み】

30. 新規採用者・未加入者さらには高年齢

層職員の組合加入を重点課題の一つと位置付け、取り組み事例をはじめとした情報・課題を共有します。取り組みの強化と共済への同時加入を進めるため、各単組でのセミナーの開催を追求します。

31. 会計年度任用職員への勤勉手当支給を求める取り組みと連動し、組織化を進めます。
32. 第27回参議院議員選挙にむけ、大都市共闘組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、集会や幹事会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【町村労働者の取り組み】

33. 人員確保を課題に、5月24日に「第44回全国町村職総決起集会」を開催します。あわせて5月23日に総務省および全国町村会への要請行動を実施します。
34. 単組は、新規採用者の100%加入と若年未加入者への加入の働きかけを強化・継続するとともに、共済への同時加入を進めます。そのため、「組合員ノート」を活用し賃金・労働条件の学習を行います。
35. 単組は、高年齢層職員の組合加入にむけ、説明会などを開催し加入を推進します。また、会計年度任用職員の組織化についても、組合規約の点検をはじめ、アンケートの実施や組合説明会の開催など、具体的な取り組みを進めます。
36. 単組は、組織強化・拡大のため、「新たな共済推進方針」に基づき、組合員へ共済の優位性を伝え、会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設けるなど、共済加入を継続的に進めます。
37. 単組は、県本部・本部との連携を深め

ながら、近隣の未加盟町村に対し、新規加盟にむけた取り組みを開始します。

38. 単組は、政治に関する意識を高めるため、政治学習会をはじめとした取り組みを行います。とくに、第27回参議院議員選挙にむけ、町村評議会組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、集会や幹事会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【政府関係労働者の取り組み】

39. 4～6月を組織拡大強化月間と位置付け、新規採用者の加入拡大に集中して取り組みます。また、未加入者対策および非正規労働者の組織化と運動参画にむけ、各単組との連携を強化します。これらの取り組みの意思統一をはかるため、2月18日に県代表者会議を開催します。
40. 「新たな共済推進方針」に基づき、共済推進活動の強化に取り組みます。当面、新規採用者の労働組合と団体生命共済の同時加入を最大限追求します。また、2月28日および5月18～19日に「共済推進対策会議」を開催します。
41. 「年収の壁・支援強化パッケージ」やオンライン資格確認など、年金・医療保険制度にかかる各種施策の確実な実施にむけて、単組と連携し、必要な予算・人員体制の確保に取り組みます。
42. 2024年に行われる公的年金の財政検証やマイナンバーカードと健康保険証の一体化など、年金・医療保険制度に関する議論動向を注視し、実務を担う現場の視点で連合や協力国会議員等への意見反映を行います。また、1月に開催した「政策研究集会」や「年金・医療保険政策集」

を活用した学習・討論を踏まえ、現場労働組合としての政策提言力のさらなる充実・強化をはかります。

43. コロナ禍における失業給付・雇用調整助成金の申請の急増等により明らかになった体制の脆弱性に加え、リ・スキリング支援に伴う失業給付・教育訓練給付金・雇用調整助成金等の雇用保険関係制度の見直しやハローワーク業務のオンライン化への対応に対しサービス低下を招かないよう、単組と連携して体制拡充と必要な予算確保等、現場意見の反映を求め取り組みます。
44. 雇用・労働政策の学習・討論と組織強化を目的に、5月に「ハローワーク委員会連絡協議会 政策研究討論集会」を開催します。
45. 日本年金機構や全国健康保険協会における定年引き上げの早期実現にむけ、各単組と連携し取り組みます。
46. 第27回参議院議員選挙にむけ、政府関係労働組合評議会組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、集会や幹事会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【公共民間労働者の取り組み】

47. 2024自治労春闘方針、公共民間評の春闘方針に則り、全単組で「要求・交渉・妥結（書面化・協約化）」の運動サイクルの確立と実践に取り組みます。本部は必要に応じて、県本部や県本部評議会のオルグ等を行います。
48. 単組の取り組み状況について公共民間評議会2023秋闘・2024春闘実態調査を実施し状況を把握します。また、調査結果

を県本部と共有し、必要な単組支援について、引き続き連携した取り組みを追求します。

49. 単組は、新型コロナの5類移行に伴う一方的な労働条件の改悪（新型コロナ関係休暇の廃止など）を許さず、労使合意を求めます。本部、県本部はその状況を把握し、必要な支援を行います。
50. 36協定などの労使協定は、労基法に定める最低条件をさらに引き下げるものです。更新時には必ず協定内容の確認・点検を行い、労働実態と照らし合わせながら必要な見直しに取り組みます。
51. 単組は、「単組活動チェックリスト（公民評版）」を活用して単組の現状を把握し、必要な改善を行います。県本部は必要に応じて単組ヒアリングを行い、単組の活性化にむけた支援を行います。本部は、引き続き、全国の状況を把握し、公共民間単組に共通する課題を分析するとともに、単組支援にむけた取り組みを県本部とともに行います。
52. 単組は、春闘期に必要な人材確保を求めて人員増に取り組みます。また、有期契約労働者の不合理な雇い止めを阻止し、無期契約への転換にむけて取り組みます。
53. 単組は、「公共民間評議会加入促進ビラ」を活用して、新規採用者、未加入者、非正規労働者の組合加入に取り組みます。とくに新規採用者には必ず声をかけ、加入率100%達成にむけ積極的に取り組みます。県本部は、単組の新採加入促進活動を支援します。
54. 県本部は、自治体単組と指定管理者職場・委託職場の課題を共有するため、対策会議の設置や意見交換会の開催に取り

組みます。また、指定管理職場や委託職場の単組は自治体単組と連携し、必要な予算を自治体に求めます。

55. 本部評議会は、指定管理者制度に関する6月の省庁要請にむけ、組織内国会議員等と連携し準備を進めます。

56. 第27回参議院議員選挙にむけ、公共サービス民間労働組合評議会組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、集会や幹事会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【国保連合会労働者の取り組み】

57. 新規採用者（非正規労働者を含む）および高年齢層職員の100%組合加入をめざして取り組みます。新規採用者に対しては、2月に加入促進計画を策定した上で、入職と同時にオルグを行います。再任用（再雇用）が予定される職員に対しては継続加入できるよう、また、役職定年が予定される職員に対しては再組織化できるよう、規約等を確認・整備した上で、年度内にオルグを行います。

58. 厚生労働省および国保中央会に対し、次の通り交渉を実施します。

（1）重点要求事項

① 「審査支払機能に関する改革工程表」への対応に要する財源確保にあたって、国保連労働者の処遇および人員体制への転嫁を許さず、国の責任において必要な対策を講ずるよう要求します。

② 社会保険診療報酬支払基金（以下「支払基金」という。）の改組について、国保連労働者の雇用、賃金・労働条件を確保する観点か

ら要求します。

③ 国保総合システムの保険者共同処理系と国保事務処理標準システムとの機能分担、ガバメントクラウドへの移行について、保険者支援業務が過度に合理化され、職場基盤の弱体化につながることをないように要求します。

④ 支払基金とのシステム共同利用機能の共同開発について、国保固有の機能や業務要件が蔑ろにされることをないように要求します。

（2）取り組みのスケジュール

① 中央段階では、厚生労働省および国保中央会へ2月中旬に要求書を提出します。回答指定日については、3月上旬とします。

② 単組段階では、取り組みを全体化するため、節々で国保連職場統一集会を開催します。また、使用者へ回答書の写しを提出し見解を求めます。

59. 協議会は4月に、派遣元の労使合意を前提に、国保中央会と2024年度国保中央会派遣組合員に関する覚書等を取り交わします。

60. 2月1～2日に開催する「単組代表者会議」および「第36回全国国保連職場活動家学習会」で意思統一をはかり、国保連労働者が自らの課題解決と職場要求の実現、国保労組協議会活動の強化に組み込みます。

61. 第27回参議院議員選挙にむけ、国保労組協議会組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、集会や幹事会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

さらに、それらの活動を通じ、審査支払機関改革をはじめとする政策課題への対応強化をめざします。

【公営競技労働者の取り組み】

62. 4月までに開催するブロック別の第2回県本部担当者・単組代表者会議において、春闘をはじめ年間闘争サイクルや人員確保、組合運営などについて、単組実態を持ち寄り、課題の共有と運動の前進をめざします。
63. 2024年度の各職場での人員配置を確認し、組合員の職場の確保と賃金・労働条件の水準を維持・改善するため、3月末を目途に以下の通り取り組みます。
 - ① 無観客およびレース中止時の代替開催確保等について、本部モデル案を参考に、労働協約（年間基本ルール）の締結に取り組みます。
 - ② 本部モデル案を参考に、36協定の締結と締結時における人員配置や超過勤務時間などの扱いに関する書面化に取り組みます。
 - ③ 県本部および施行自治体単組と連携し、2024年度予算の確保に取り組みます。
64. 第27回参議院議員選挙にむけ、公営競技評議会組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、幹事会や部会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【全国一般労働者の取り組み】

65. 第42回地方労組代表者会議（1月19日）で決定した春闘方針を徹底するため、ブロック、地方労組、業種別の春闘討論集会や学習会を1～2月に開催します。

66. 2月を組織拡大月間と位置付け、中小企業労働者やパートなど非正規労働者の組織化にむけて取り組みます。
67. ブロック・県段階で春闘討論集会を共同開催するなど、公共サービス民間労組評議会との連携を強化し、賃金・労働条件の改善など共通の運動課題について取り組みます。
68. 青年・女性運動の強化のため、3月中旬に全国一般評議会「第20回青年女性交流会」を開催します。
69. 組織強化・拡大にむけ、幹事会にあわせ「委員長・書記長会議」を5月14～15日に開催します。
70. 第27回参議院議員選挙にむけ、全国一般評議会組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、集会や幹事会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【公共交通労働者の取り組み】

71. 都市公共交通評議会の組織強化をめざし、単組の実情を把握するため、引き続き単組ヒアリングを進めるとともに、競合単組対策にも取り組みます。
72. 本部は、業種別部会活動を強化し、当面する公共交通政策課題や単組の先進的な取り組み事例の共有化をはかり、バス・地下鉄・路面電車固有の政策の前進に努めます。単組は業種別部会活動に積極的に参加し、政策課題の前進や事業の活性化に取り組みます。
73. 単組の組織状況、課題の把握とその対策等の議論を深めるとともに、組織強化・拡大の先進事例の共有化にむけて、5月14～15日に福岡で「組織集会」を開催します。

74. 単組は、入局時の組合説明会だけでなく、支部・職場に配属後も積極的に声掛けを強め、新規採用者等の組合加入にむけた取り組みを進めます。

75. 第27回参議院議員選挙にむけ、「岸まきこ」の名前の浸透や支持の拡大をはかるため、評議会内における幹事会や部会等あらゆる機会を捉え取り組みを徹底します。

【女性労働者の取り組み】

76. 1～3月を「女性の働く権利確立運動強化月間」とし、女性の労働権確立のための独自要求闘争にむけ、総点検・総学習・総実践の運動を進めます。重点要求を以下の通りとし、「生休・年休アンケート」や「女性部組織実態等調査」の結果などを活用し、県本部・単組は健康で働き続けられる職場づくりを進めます。

- ① 男女間・職種間・自治体間などによる賃金格差の是正および雇用形態による休暇等の労働条件の格差是正
- ② 育児休業者の昇給抑制措置の復元と育児・介護に関わる制度の拡充
- ③ 不妊治療休暇（有給）の新設・拡大
- ④ 生理休暇の拡充と婦人科健診や更年期障害のための休暇の制度化
- ⑤ 所定内労働時間の厳守と労働基準法違反の一掃
- ⑥ 産前産後休暇を8週13週に拡充
- ⑦ 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の確実な実行
- ⑧ あらゆるハラスメント撲滅にむけた環境づくり

77. 人事評価制度の課題について学習し、見直しや点検に積極的に関わり、職場課

題や実態などの意見反映に取り組みます。

78. 定年引き上げについては、職場実態やアンケートの声などをもとに健康で働き続けられる職場づくりにむけた取り組みを進めます。

79. 女性の人権と労働権確立を求める「3・8国際女性デー」の取り組みの一環として、3月8日に連合が取り組む中央集会の前段に自治労女性集会を開催します。県本部・単組は、中央・地方の行動や集会に積極的に取り組みます。

80. 「女性の働く権利確立運動強化月間」の総括の場として、4月20～21日に「自治労はたらく女性の集会」を開催し、ジェンダー平等推進や人員確保の取り組みに反映させていきます。

81. 会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の労働条件の改善や組織化にむけ、引き続き職場で会計年度任用職員の仲間との交流を通じて積極的に取り組みます。

82. 新規採用者や未加入者の組合加入にむけ、説明会・学習会などに県本部・単組、青年部とともに積極的に取り組みます。また、4月の新規採用者組合加入の説明会等でじちろう共済（団体生命共済）への同時加入に取り組みます。

83. 春闘期の要求書づくりや交渉への参加など、労働組合活動の経験を積み上げ、労働組合における女性の参画を進め、女性部の組織強化・拡大を進めます。各県本部女性部で議論し、女性部専従の配置を追求します。

84. 6月14～16日に山梨県山中湖村で開催予定の「第24回自治労青年女性中央大交流集会」の成功にむけ、青年部とともに

「座長・教宣・音楽家養成講座」を3月1～3日に開催します。また、県本部で実行委員会を立ち上げ、働き方や人員配置など、職場実態を把握し、要求行動や運動交流など交流集会運動を進めます。

85. 国の第5次男女共同参画基本計画の確実な実行と女性差別撤廃条約の理念に基づいた社会の実現を求め、ジェンダー平等推進計画を進める連合などとともに取り組みを進めます。また、「自治労ジェンダー平等推進計画」について、県本部・単組とともに取り組みを進めます。あわせて、自治体の男女平等条例・計画の確実な実行を求める取り組みを進めます。

86. 憲法改悪の動きを許さず、各県本部・単組で地域と連帯した取り組みを進めます。平和フォーラムに結集し、反戦・平和・脱原発の取り組みを進め、平和フォーラムなどの主催による「5・3憲法集会」の前段の5月2～3日に青年部とともに「青年女性憲法フォーラム」を開催し、学習や街頭行動を通じ、平和憲法を守る取り組みを進めます。

87. 県本部・単組では、誰もが安心して生活できる社会をつくるため、女性ネットと連携し、第27回参議院議員選挙において選挙闘争の必要性とともに、組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、集会や幹事会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。また、組織内議員等との意見交換や学習会などを通じて日常的に政治との関わりをもつ機会をつくります。

【青年労働者の取り組み】

88. 青年部女性部で作成した「賃金リーフ」等を活用し、基本的な賃金制度や地域手当の大きくくり化、いわゆる「給与制度のアップデート」等情勢に関する学習を進めます。生活・職場実態点検と実態討論に取り組み、自分たちの声を積み上げる「独自要求闘争」に取り組みます。

89. 第27回参議院議員選挙にむけ、組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、集会や幹事会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。また、県本部・単組での青年選挙対策委員会の設置を進めるとともに、組織内議員との交流や国会見学等を通じて、政治の重要性を実感できる取り組みを進めます。本部は、県本部オルグを実施するほか、県本部・単組が参加できる学習の機会をつくとともに学習資料・動画等を作成し、県本部・単組の具体的な学習や声かけ等行動の取り組みを推進します。

90. 県本部・単組は、2024春闘の取り組み強化の観点から、産別・雇用形態を越えた学習・交流をはかり、職場・地域での連帯した行動や地場賃金の向上につなげるため、全国青年団結集会や各地域における青年団結集会などに積極的に参加します。

91. 本部は、新規採用者の100%加入をめざし、常任委員会などで県本部・単組の取り組み状況や課題について共有化をはかりながら、取り組みの強化にむけて議論を進めます。また、県本部・単組における事例や具体的方針などの資料を共有します。

県本部・単組は、本部が共有する資料

等を活用し、青年部が主体となったオルグや説明会、教宣活動などに積極的に取り組み、新採対策の強化をはかります。

92. 本部・県本部・単組は組織強化・拡大のため、共済学習資料を活用しながら、幹事会や会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設けます。また、新規採用者や未加入者の共済加入にむけた取り組みにも活用していきます。

93. 県本部・単組における会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件や職場環境等に関する課題把握などに主体的に参画し、同じ職場で働く仲間の処遇改善や組織化にむけた活動を強化します。

94. 本部は、東日本大震災、東京電力・福島第一原発事故からいまだ復興の過程にある原発事故関係地域の現状や原子力発電の問題点について学ぶため、2月16～18日に「自治労青年部福島スタディーツアー」を開催します。

95. 反差別のたたかいを強化し、石川一雄さんの完全無罪を勝ち取るため、4月に開催される「狭山事件についての現地調査・学習会」など、関連組織の中央行動等に参加します。

96. 反戦平和・憲法改悪の阻止にむけ、平和フォーラムなどの主催による「5・3憲法集会」に結集します。また、前段の5月2～3日に、女性部とともに「青年女性憲法フォーラム」を開催し、学習や街頭行動を通じ、平和憲法を守る取り組みを進めます。

97. 6月14～16日に山梨県山中湖村で開催予定の「第24回自治労青年女性中央大交流集会」の成功にむけ、本部は女性部と

ともに「座長・教宣・音楽家養成講座」を3月1～3日に開催します。また、県本部は、実行委員会を立ち上げ、春闘期の取り組みや政治闘争を通じて参加体制を確立し、反合理化闘争の強化と組織強化につなげます。

98. 青年部運動の活性化にむけ、県本部に青年専従体制の確立をはかるよう働きかけを行います。

【自治体非正規労働者の取り組み】

99. 臨時・非常勤等職員の処遇改善にむけ、以下の通り取り組みます。

(1) 本部

① 本部は、地連・県本部における会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の組織拡大、学習会・交流会などの実施ならびに協議会等の設置を促進するため、各地連・県本部からの要請に応じ、全国幹事を講師やオルグとして派遣します。

② 本部は、各県協議会等への単独労組（自治体単組内における支部・分会、以下同）の結集状況を把握します。また、協議会未設置の県本部に対しては、県内の該当単組（支部）と連携し、臨時・非常勤等職員協議会等を結成するよう促します。

③ 本部は学習による当事者運動の強化と当事者間の交流をはかるため、2月23日にスキルアップ集会を東京で開催します。

(2) 県本部・単組（単独労組および自治体単組ならびに自治体単組内にお

ける支部・分会・評議会)

- ① 県本部・単組は、年度末にあたり雇用の継続、雇い止め阻止の取り組みを強化します。
- ② 単独労組は、会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の組織拡大・処遇改善をはかるため、県本部（支部・分会の場合は自治体単組）と連携し学習会・交流会などを開催します。あわせて、地連や県本部が開催する学習会や交流会に積極的に参加します。
- ③ 単独労組は、県本部・共済県支部の支援の下、じちろう共済の学習・説明の機会を積極的に設け、共済制度への理解を深めるとともに、加入を推進します。
- ④ 単独労組は、本部作成の「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき点検を行います。到達していない賃金・労働条件等がある場合は、自治体単組と連携し、要求・交渉を確実に実施します。交渉に際しては、当事者が直接職場実態や現状を訴える等、積極的に参画します。
- ⑤ 単独労組は、県本部の機関会議や行動に積極的に参画し、非正規労働者の現状や課題の共有化をはかるとともに、雇用安定と処遇改善、組織化にむけ自治体単組等と連携を強化します。
- ⑥ 単独労組は、1～3月は未加入者、4～5月は新規採用者・未加入者を対象に、未組織の仲間の加入を促すための「仲間づくりキャ

ンペーン」に積極的に取り組みます。自治体単組とも連携して、組合加入説明会、声かけ運動等を展開します。

加入拡大にむけては、一人が一人を組織化することをめざし、職場にいるすべての非正規労働者に声をかける「一人一声運動」に取り組みます。

100. 会計年度任用職員および臨時・非常勤等職員の処遇改善と雇用安定をめざし、第27回参議院議員選挙にむけ、「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、幹事会や部会など、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【学校事務労働者の取り組み】

101. 学校事務協議会の紹介パンフレットや文部科学省への予算要請行動の成果を活用し、県職共闘や大都市共闘と連携しながら学校事務職員の運動結集を働きかけます。また、新規採用および未組織・未加盟の学校事務職員の組織化対策を引き続き進めます。
102. 第27回参議院議員選挙にむけ、学校事務協議会組合員への「岸まきこ」の名前の浸透をはかるため、あらゆる機会を捉えて周知を徹底します。

【全国消防職員協議会（全消協）との連携強化】

103. 本部・県本部・単組は、消防職員の組織化と運動の強化にむけて、全消協と連携し、以下の取り組みを進めます。
 - ① 本部は、全消協の「組織強化・アクションプラン2020」を踏まえ、県本部

と連携し、新規単協の立ち上げなど組織拡大にむけた取り組みに対する必要な支援を行います。また、共済の利用拡大と組織化を一体のものとして進めます。

- ② 県本部・単組は、新規採用者の単協加入とじちろう共済（団体生命共済）への同時加入を支援します。あわせて、未組織消防本部の単協立ち上げや未加入者の組織化を進めます。また、協力議員と連携し、組織化にむけて首長・消防長・議会対策を行います。
- ③ 消防職員の団結権獲得には政治の力が不可欠であることから、第27回参議院議員選挙における「岸まきこ」の取り組みの前進にむけて連携を強化します。

【全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大・強化支援の取り組み】

104. 本部・県本部・単組は、全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大にむけ、以下の支援を行います。

- ① 県本部は、退職者会未設置自治体単組に対し、計画的に新規結成をめざす

10. 国際活動の推進

【P S I 関係の取り組み】

1. 4月に台湾で開催されるP S I 東アジア小地域諮問委員会（E A S R A C）に参加し、世界大会で決定された行動プログラムを踏まえた小地域における優先課題等について議論します。
2. 5月にオンラインで開催されるP S I 運営委員会（S C）に参加し、世界大会

現退共同オルグを実施します。また、自治体単組単位で退職者会の結成が困難な場合には、都道府県規模でつくる個人加入退職者会の結成を支援し、加入促進に取り組みます。

- ② 退職者会が存在する単組は、退職者会と連携して、新規退職者の退職者会加入にむけ取り組みます。また、再任用者については単組の組織方針を基礎に退職者会と協議して取り組みます。
- ③ 単組は、じちろう共済制度の退職後利用と安心総合共済加入を組織強化の基盤に位置付けて取り組みます。また、退職予定者のじちろう退職者団体生命共済への高率移行にむけた周知行動を強化します。
- ④ 本部は、自治退と連携し、県本部・単組での退職者組織の結成と加入促進のため、必要な支援を行います。

105. 本部・県本部・単組は、反戦平和についても、自治退と連携して取り組みます。あわせて、第27回参議院議員選挙における「岸まきこ」の取り組みの前進にむけて連携を強化します。

で決定された行動プログラムの実施等について議論をします。

3. P S I - J Cが行う「3・8国際女性デー」の政府および政党等への要請行動に参加し、仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶、関係するI L O条約の批准などを求めていきます。
4. P S I - J Cが行う「3・22世界水の

日」行動に参加し、質の高い水道事業の提供と安心で安全な水環境の確立を求めて、関係省庁への申し入れと関係団体への啓発活動を行います。

【労働組合権確立とディーセントワーク実現の取り組み】

5. 6月にスイス・ジュネーブで開催される第112回ILO総会にむけ、消防職員を含む公務員の労働基本権を確保するため、連合や公務労協に結集し、取り組みを強化します。

【国際連帯・支援活動の推進】

6. 地連や県本部が取り組む国際貢献活動に、より多くの組合員が参画できるよう支援します。
7. ミャンマーの軍事政権に対して民主化を求めて不服従運動に参加する労働者の生活支援、医療現場で奮闘する仲間たちへの支援、国境沿いに避難している人々への人道支援を行います。

8. 2024年度「国際連帯救援カンパ」は第2次集約を4月15日に設定し、以下の目的に活用するため、取り組みを継続します。①戦争や紛争被災者・難民への支援、②労働組合弾圧に対する闘争支援、③海外の自然災害への緊急支援、④連合「愛のカンパ」への拠出、⑤地連・県本部の国際協力事業への支援、⑥海外の労働組合組織化支援、⑦平和・人権・環境などの課題に取り組むNGOなどへの連帯・支援、⑧エファジャパンの活動支援、⑨飢餓、疫病などへの緊急支援、⑩人身売買（トラフィッキング）防止と被害者支援。

【海外労組等との交流】

9. シンガポール公務員労働組合（AUP E）との定期交流のため、3月11～16日にAUP E代表団の来日を受け入れ、意見交換や現場視察などを通して、交流を深めます。

11. 労働者自主福祉活動の推進

【共済推進運動に関する会議・集会】

1. 2月に、地連別・ブロック別共済推進県本部・県支部合同会議を開催し、県本部共済推進委員会の取り組み状況の共有化や、共済推進に関する当面の諸課題（新採対策、退職予定者対策、再任用・役職定年者対策、団体生命共済の競合対策）を協議します。

2月1日 九州（大分）

2月6日 北海道・東海（愛知）

2月7日 関東甲・北信（長野）

2月20日 中国・四国（岡山）

2月27日 東北・近畿（東京）

2. 2月29日および4月25日に共済推進県本部代表者会議を開催し、共済推進に関する諸課題を協議するとともに、具体的推進施策などについて共有します。

【本部共済推進委員会の取り組み】

3. 本部は、自治労共済推進本部と共同で、各県本部オルグやヒアリング等を実施し、2024年4月の新規採用者の組合と団体生

命共済の全員同時加入やじちろう共済を生涯保障のメインとすることを基本方針とした共済加入拡大にむけた課題把握と対策について協議を進めます。

4. 自治労共済とこくみん共済 coop の統合10周年を契機として、2023年10月～2024年5月に実施する「広げよう！ たすけあいありがとう」キャンペーンを通じ、じちろう共済の加入拡大と社会貢献活動に取り組みます。
5. 本部は、各県本部のみならず、各評議会や青年部・女性部、共闘会議などの横断組織における幹事会やさまざまな会議・学習会において、共済の学習・説明の機会や共済ブースを設けるよう働きかけます。とくに、公企評、社福評、政労評への働きかけを強化します。
6. 2024年1月まで実施の「じちろう共済に関するアンケート」（第2グループ）の結果を分析し、組合員の保障ニーズの把握とより良いじちろう共済制度の提供、共済推進運動の強化につなげていきます。
7. 本部は、自治労共済推進本部と共同で、「新たな共済推進マニュアル」をよりわかりやすく効果的なものに改訂します。

【県本部共済推進委員会の取り組み】

8. 県本部は、県本部共済推進委員会を定例的に開催し、共済県支部と連携して加入推進に取り組みます。
9. 県本部は、県支部と共同し、各単組の着実な取り組みと底上げのために、単組オルグや執行部学習会を実施し、共済加入拡大にむけた課題把握と対策について協議を進めます。

とくに、執行部が改選となる単組につ

いて、継続した取り組みとなるよう新執行部を対象とした共済学習会を開催します。

10. 県本部は、「広げよう！ たすけあいありがとう」キャンペーンを通じて、組合員の組合活動への参加を促し、コロナ禍で制限されていた組合活動を活性化させ、組織の強化と共済の加入拡大に取り組むことを単組と共有します。

また、県本部や県本部の横断組織で開催する学習会等においても、自主福祉活動や共済学習の時間を設けるなど、積極的に取り組みます。

11. 県本部は、「じちろう共済を生涯保障のメインとする」ことを、新たな共済推進方針に基づく取り組みの中で単組と共有します。

また、民間保険等による共済推進の阻害要因について、現場実態と課題、事例を単組と共有し、組合員利益の最大化をめざすとする基本的立場からの対応を強化します。

12. 県本部は、団体生命共済の先進的な取り組みを行う加入拡大モデル単組と連携し目標達成にむけて取り組みます。
13. 2024年4月の新規採用者の組合と団体生命共済の全員加入にむけて、早期に単組へ方針提起し、取り組みの準備を進めます。
14. 県本部は、定年引き上げに伴う役職定年者や再任用職員の組織化方針に基づき、すべてのじちろう共済制度を利用できることを訴求し、組織化とあわせた共済制度の継続利用に取り組みます。

【単組の取り組み】

15. 単組は、「新たな共済推進マニュアル」などを活用し、執行部等役員の団体生命共済全員加入にむけた学習会を開催するとともに、「広げよう！ たすけあいありがとう」キャンペーンの組合員への周知と組織強化・拡大にむけた学習会を積極的に開催します。
16. 単組は、県本部と共済県支部とともに、2024年4月の新規採用者に対して、組合と団体生命共済の全員同時加入にむけた取り組みを進めます。
また、2024年4月の新規採用者および若年層組合員のうち、団体生命共済未加入者に対して、長期共済・税制適格年金を含めた掛金・保障内容の優位性を示しながら粘り強い働きかけを通して、全員加入をめざします。
17. 単組は、2024年3月末の早期退職者や再任用満了者に対して、じちろう退職者団体生命共済への移行をはじめ各共済制度を継続利用するよう、丁寧な説明に取り組み、生涯を通じた結集をめざします。
18. 単組は、新規採用者の組合と団体生命共済の全員同時加入にむけた取り組みや早期退職者・再任用満了者に対するじちろう退職者団体生命共済への移行の取り組みにあたり、県本部・県支部と連携し、事前に執行部学習会を開催し、取り組みを進めます。
19. 「団体生命共済」については、共済県支部と共同で統合10周年を契機に実施される「これからもずっとそばに 助け合いを広げよう！」キャンペーンと連携した学習会等を設定し、県本部・単組で積極的に取り組みます。
20. 「じちろう退職者団体生命共済」については、県本部・単組が共済県支部と共同で開催するセカンドライフセミナーや早期退職を含む退職予定者への個別制度説明を通して、全員移行にむけた取り組みを進めます。
21. 「じちろうマイカー共済」については、見積もり依頼者の70%以上が切り替え（新規）加入していることを踏まえ、各共済県支部が実施する“見積もりキャンペーン”などを通して、加入拡大につながる取り組みを進めます。
22. 「自賠償共済」の加入拡大にむけて、周知活動を強化します。
23. 「長期共済・税制適格年金」については、団体生命共済の継続募集やスポット募集の機会を中心に積極的に推進します。
24. 「住まいる共済」については、2024年4月の制度改定にむけ、保障内容や掛金の優位性について周知をはかるとともに、近年頻発している雪害や台風・地震などの自然災害に備えるため、火災共済とあわせ、自然災害共済の付帯推進、ベーシックタイプ（旧大型タイプ）への切り替え推進に取り組みます。
25. 「公務員賠償責任保険」については、訴訟リスク等に備えるため、制度の特長点の周知をはかります。

【各共済制度の取り組み】

19. 「団体生命共済」については、共済県支部と共同で統合10周年を契機に実施される「これからもずっとそばに 助け合いを広げよう！」キャンペーンと連携し

【ろうきん運動の推進】

26. ろうきん運動を組合員の安心と安定の生活のための世話役活動として位置付け、積極的に取り組みます。

【巻末資料】（県代会議資料として掲載） 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が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、上下水道の広域化について、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。

第3号議案

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
第1 総合企画総務局 (略)	第1 総合企画総務局 (略)
第2 総合労働局 (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	第2 総合労働局 (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

<p>関すること。</p> <p>(12) 福利厚生、自治体互助会および労働組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>関すること。</p> <p>(12) 福利厚生、自治体互助会および労働組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><u>(15) 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>第2の2 法律相談所事務局 (略)</p>	<p>第2の2 法律相談所事務局 (略)</p>
<p>第3 総合組織局</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><u>(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。</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>第3 総合組織局</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) 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。</p> <p>(9) スポーツ大会に関すること。</p> <p><u>(10)</u> 共済推進委員会に関すること。</p> <p><u>(11)</u> 国保労組協議会に関すること。</p> <p><u>(12)</u> 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>第3の2 ～ 第3の11 (略)</p>	<p>第3の2 ～ 第3の11 (略)</p>
<p>第4 総合政治政策局 (以下、略)</p>	<p>第4 総合政治政策局 (以下、略)</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(その日が休日のときはその前日)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(その日が休日のときはその前日)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連続3期以上務め、60歳を超えて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13条～第15条（略）
（附 則）	（附 則） 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。

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 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。<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 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。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。</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</p>	<p>(附 則)</p> <p>第14条～第16条 (略)</p>

<p>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。</p>	<p><u>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。</u></p>
<p>別表第1 幹事選出区分</p> <p>1 町村評議会 各地連 1名 (町村職代表) 計 9名</p> <p>2 公営企業評議会 各県本部 1名 計 47名</p> <p>3 現業評議会 各県本部 1名 部会代表 3名 計 50名</p> <p>4 衛生医療評議会 各県本部 1名 計 47名</p> <p>5 社会福祉評議会 各県本部 1名 計 47名</p> <p>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</p> <p>7 公営競技評議会 計 15名</p> <p>8 全国一般評議会 計 16名</p> <p>9 公共サービス民間労働組合評議会 <u>東北・関東甲・近畿・九州地連 各2名</u> <u>その他地連 1名</u> 計 13名</p> <p>10 都市公共交通評議会 各県本部 1名 計 47名</p> <p>11 全国書記会議 各県本部 1名 計 47名</p> <p>(以下、略)</p>	<p>別表第1 幹事選出区分</p> <p>1 町村評議会 各地連 1名 (町村職代表) 計 9名</p> <p>2 公営企業評議会 各県本部 1名 計 47名</p> <p>3 現業評議会 各県本部 1名 部会代表 3名 計 47名</p> <p>4 衛生医療評議会 各県本部 1名 計 47名</p> <p>5 社会福祉評議会 各県本部 1名 計 47名</p> <p>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</p> <p>7 公営競技評議会 計 15名</p> <p>8 全国一般評議会 計 10名</p> <p>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 <u>職域代表 3名</u> 計 12名</p> <p>10 都市公共交通評議会 各県本部 1名 計 47名</p> <p>11 全国書記会議 各県本部 1名 計 47名</p> <p>(以下、略)</p>

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職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</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)</p> <p>第22条～第32条 (略)</p>	<p>(附 則)</p> <p>第22条～第32条 (略)</p> <p><u>第33条 この改正規則は2024年1月30日から施行する。</u></p>

別表 1 退職年金年額表		別表 1 退職年金年額表	
加入年数	年金年額	加入年数	年金年額
15年～42	(略)	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 2 年金据置乗率 (略)	
別表 3 一時金		別表 3 一時金	
加入年数	年金年額	加入年数	年金年額
0年～42	(略)	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)		別表 4 遺族一時金乗率表 (略)	

以上

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

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

