

自治労福島県本部

第 116 回臨時大会議案集

と き 2025年2月6日(木)

と ころ 福島市「ホテル福島グリーンパレス」

<承認事項>

- 第1号 県本部第115回定期大会議事録の承認について
- 第2号 県本部組織財政委員会に対する諮問と答申について
- 第3号 県本部第129回救援委員会決定事項の承認について

<議案>

- 第1号 2024秋期確定闘争の中間総括について(案)
- 第2号 自治労福島県本部2025春闘方針(案)
- 第3号 当面の闘争方針(案)
- 第4号 県本部規定の一部改正について(案)
- 第5号 2025年度一般会計・特別会計補正予算(案)
- 第6号 第50回衆議院議員選挙の総括について(案)
- 第7号 第27回参議院議員選挙の推進について(案)
- 第8号 県本部特別執行委員の選出について(案)
- 第9号 上部団体等役員並びに各種委員会委員の選任について(案)
- 第10号 その他

自治労福島県本部

第 116 回臨時大会次第

- 1 開 会 自治労組唱歌（B）合唱
- 2 議長団選出
- 3 大会役員選出
 - ① 資格審査委員 5 名（各総支部 1 名）
 - ② 議事運営委員 5 名（各総支部 1 名）
 - ③ 議事録署名人 2 名
 - ④ 大会書記長及び大会書記
- 4 中央執行委員長あいさつ
- 5 来賓祝辞・祝電披露
- 6 資格審査委員会報告
- 7 大会成立宣言
- 8 議事運営委員会報告
- 9 報告・承認
 - <報 告>
 - 第 1 号 2025 年度一般経過報告
 - 第 2 号 2025 年度一般会計・特別会計中間決算報告
 - 第 3 号 2025 年度会計中間決算監査報告

 - <承認事項>
 - 第 1 号 県本部第 115 回定期大会議事録の承認について
 - 第 2 号 県本部組織財政委員会に対する諮問と答申について
 - 第 3 号 県本部第 129 回救援委員会決定事項の承認について
- 10 議 事
 - 第 1 号 2024 秋期確定闘争の中間総括について(案)
 - 第 2 号 自治労福島県本部 2025 春闘方針(案)
 - 第 3 号 当面の闘争方針(案)
 - 第 4 号 県本部規定の一部改正について(案)

- 第 5 号 2025 年度一般会計・特別会計補正予算(案)
- 第 6 号 第 50 回衆議院議員選挙の総括について(案)
- 第 7 号 第 27 回参議院議員選挙の推進について(案)
- 第 8 号 県本部特別執行委員の選出について(案)
- 第 9 号 上部団体等役員並びに各種委員会委員の選任について(案)
- 第 10 号 その他

11 役員選挙

12 単組提出議案・議決文の採択について

13 新・旧役員あいさつ

14 大会宣言(案)

15 議長団・大会役員解任

16 閉会、並びに団結ガンバロー三唱

目 次

<承認事項>

第1号	県本部第115回定期大会議事録の承認について	1
第2号	県本部組織財政委員会に対する諮問と答申について	10
第3号	県本部第129回救援委員会決定事項の承認について	13

<議 案>

第1号	2024秋期確定闘争の中間総括について(案)	14
第2号	自治労福島県本部2025春闘方針(案)	35
第3号	当面の闘争方針(案)	138
第4号	県本部規定の一部改正について(案)	179
第5号	2025年度一般会計・特別会計補正予算(案)	<別冊>
第6号	第50回衆議院議員選挙の総括について(案)	183
第7号	第27回参議院議員選挙の推進について(案)	189
第8号	県本部特別執行委員の選出について(案)	193
第9号	上部団体等役員並びに各種委員会委員の選任について(案)	194
第10号	その他	204

<承認事項第1号>

県本部第115回定期大会議事録の承認について

日 時 2024年10月11日(金)～12日(土)
場 所 いわき市「スパリゾートハワイアンズ」

1. 開会並びに自治労組合歌合唱

13時開会。司会者服部中執のリードで「村人よ」を全員で合唱した後、司会者は定期大会の開会を宣言した。

2. 議長団選出(代表挨拶)

司会者より、執行部で要請した方々に議長団をお願いしたい旨をはかり、会津若松市職労一鈴木正世史代議員、いわき市職連合一梅田佑季代議員、福島県職連合一いわき支部一小林恒雄代議員の3名を報告、全体の拍手で確認し登壇を願った。議長団を代表して小林議長が就任の挨拶を行った。

3. 定期大会役員を選出

○議長(鈴木)が、定期大会役員を選出について全体にはかったところ、「議長一任」の声があり、次の者を指名し全体の拍手で承認した。

(1) 資格審査委員会

県北総支部	本宮市職労	伊藤晋平	代議員
県南総支部	鏡石町職労	星雄之	代議員
会津総支部	柳津町職労	橋本健	代議員
浜総支部	広野町職労	根本明和	代議員
県職総支部	医大支部	松井沙耶香	代議員

(2) 議事運営委員会

県北総支部	大玉村職労	大内優里	代議員
県南総支部	小野町職労	村上世成	代議員
会津総支部	西会津町職労	目黒拓	代議員
浜総支部	富岡町職労	川野明英	代議員
県職総支部	郡山支部	那須康輝	代議員

(3) 議事録署名人

県北総支部	福島市職労	井上和弥	代議員
県職総支部	本部	大内敦夫	代議員

(4) 大会書記長および書記・会場委員

大会書記長 木村圭介(県北総支部事務局長)
書 記 柳沼知子・佐藤あゆ(県本部書記)

○議長はここで、「資格審査委員会、議事運営委員会」を召集した。

4. 中央執行委員長挨拶(澤村英行委員長)

県人事委員会は、月例給について民間給与との較差 10,334 円、2.8%を埋めるため、若年層に重点を置きつつ全ての号給の給料月額を引上げ、一時金については 0.15 月引き上げ、年間 4.6 月とする勧告を行った。また、寒冷地手当について、手当額の引き上げと新たな気象データに基づく支給地域の見直し、給与制度のアップデートとして、給料表、通勤手当、扶養手当の改正などを勧告・報告した。月例給の引上げが 1 万円を超えるのは 33 年ぶり、2%を超えるのは 32 年ぶりであり、全世代で昨年を上回る水準で引上げられたこと、また、一時金について 18 年ぶりに支給月数の国との較差が解消されたことは、取り組みの成果であり、組合員の期待に一定応える内容と言える。しかし、若年層と中高年齢層の改定率の大きな格差は、今後の給与のあり方に課題を残した。今後は、勧告の取扱いが焦点となる。早期完全実施を求めている。全単組で要求－交渉－妥結のサイクルが確立できるよう、支援していく。とりわけ今年は、交渉の重要性が増している。勧告を踏まえた給与改定を当局に求め、交渉し、実施させる必要がある。各単組が一つステップアップできる取り組みを追求していきたい。

10 月 15 日告示、27 日投開票で執り行われる総選挙は、自民党 1 強政治に終止符を打ち、国民の手に民主主義を取り戻すため、極めて重要なものだ。福島 1 区・金子恵美、2 区・玄葉光一郎、3 区・小熊慎司、4 区は新人の斎藤裕喜の各予定候補者、東北比例ブロックにおいては馬場雄基氏を支持、立憲民主党を推薦し、勝利に向け、単組・総支部・県本部一体となり取り組んでいく。今回の総選挙は新たな区割りとなっはじめての選挙であり、全組合員への推薦候補者の周知、棄権防止の呼びかけをお願いする。併せて、来年 7 月の参議院選挙における自治労組織内・岸まきこの再戦に向けた取り組み強化もお願いする。

◇ 地元歓迎あいさつ

地元浜総支部を代表して、「新妻 浩」総支部長が歓迎のあいさつを行った。

5. 来賓挨拶

来賓を代表して「鈴木重一」連合福島会長代行、「内田広之」地元いわき市長、「今野 泰」東北労働金庫福島県本部長、「八巻正一」こくみん共済 coop 福島推進本部長、「高梨 浩」自治体議員連合会長よりそれぞれ挨拶を受けた。

■ 祝電披露(大会書記長：木村圭介)

福島県知事からの祝電を読み上げた後、ご芳名のみを報告した。

6. 資格審査委員会報告(委員長：橋本 健)

県本部規約第 12 条 1 項による資格要件を全単組が満たしており、代議員定数が 231 名となること。また、13 時 05 分現在、代議員 151 名出席していることを報告。また、代議員証の再発行(3 件)について報告した。

7. 大会成立宣言

○議長は、資格審査委員長の報告を受けて、県本部規約第 17 条に基づき、大会が成立していることを宣言した。－ 全体の拍手で確認 －

8. 議事運営委員会報告(委員長：那須康輝)

議案・議事日程、及び修正案、配布物についての取扱いについて報告。

○議長は、議事運営委員会の報告通り進めることを確認した。

○議長は、大会書記長から事務連絡を受け、休憩に入ることを告げるとともに、再開時間を14時30分とした。

◆ 事務連絡

木村大会書記長より事務連絡を受け、休憩に入る。

◆ 14時30分、午後の部再開

9. 報告及び承認

○議長は、報告事項(1)～(4)を提案するよう執行部に求めた。

[報告事項]

(1) 2024年度一般経過報告

－ 報告者 鈴木 茂(書記長) －

(2) 2024年度議会活動報告

－ 報告者 高梨 浩
(自治体議員連合会長) －

(3) 2024年度一般会計・特別会計決算報告

－ 報告者 鈴木 茂(書記長) －

(4) 2024年度会計監査報告

－ 報告者 野内 一昭(監査委員) －

○議長は、質疑討論に入ることを告げ、報告事項(1)～(4)まで一括して発言を求めた。

□ 松下 代議員(飯館村職労)

飯館村長選において、推薦候補・杉岡誠氏が新人候補に大差をつけ再選を果たした。期間がない中の推薦決定となったが、改めて結果について報告させていただく。

□ 執行部答弁 鈴木 茂(書記長)

◇ 政治闘争

民主的な労使関係の構築のため、一番有効なのは推薦首長の確立だ。推薦首長確立単組の労使関係の成熟を期待する。

○報告事項(1)～(4)について、一括拍手で承認する旨を伝え、全体の拍手で報告事項を承認した。

○議長は、承認事項(1)の提案を執行部に求めた。

[承認事項]

(1) 県本部第114回臨時大会議事録の承認について

－ 報告者 福地 努(組織部長) －

○議長は、一括質疑を求めたがなく、全体の拍手で承認事項(1)を承認した。

■ 自治労表彰者への表彰状伝達

執行部より自治労表彰規定に基づく役員・書記の表彰について報告された(今年度は福島県本部より6人が該当)。該当者の福島市職労「大塚友宏」さん、喜多方市職労「長谷川薫」さん、いわき市職連合「松本智和」さんへ澤村委員長より表彰状と記念品を授与し、挨拶を受けた。

◇ 来賓挨拶

「馬場雄基」衆議院議員選挙立候補予定者(比例代表東北ブロック)より挨拶を受けた。

■ 県本部機関紙コンクール入選作品表彰

県本部第35回機関紙コンクールに入選した単組を代表して、「最優秀賞」を受賞した伊達市職労の代表に、澤村委員長より表彰状・記念品を授与した。表彰単組を代表して、伊達市職労「照内章滝」さんより挨拶を受けた。

■ 自治研専門部会表彰

県本部第19年次自治研において提出されたレポートの「優秀賞」を受賞した第三専門部会の代表に、澤村委員長より表彰状・副賞を授与した。表彰専門部会を代表して、喜多方市職労「飯塚美由希」さんより挨拶を受けた。

○議長交代(鈴木⇒梅田)

○議長は、議事運営委員会に「修正案」「単組提出議案」有無について発言を求め、「修正案」「単組提出議案」が無いことを確認した。

○議長は、執行部に議案第1号～第3号まで一括して提案するよう求めた。

10. 議 事

議案第1号 2025年度運動方針(案)

－ 提案者 鈴木 茂(書記長) －

議案第2号 当面の闘争方針(案)

－ 提案者 山田 益 寿(調査部長) －

議案第3号 2025年度一般会計・特別会計予算(案)

－ 提案者 鈴木 茂(書記長) －

○議長は質疑討論に入ることを告げ、議案第1号～第3号まで一括して発言を求めた。

□ 佐々木 代議員(会津若松市職労)

中途採用で入庁時、給料が下がった立場だが、執行委員になり「執行部は中途採用者の賃金改善に本気で取り組んでいるのか」と訴えたところ、書記長から、賃金改善のための協力を要請され、執行部を担っている。組合の取り組みにより以前よりは改善されたことなどを知ったが、同学年の新卒採用者との較差は生涯にわたり解消しないことも知った。

今春闘の団交で、人事院通知に基づく改善も言及があり、現在、労使間で協議を重ねている。県本部にも情報共有と指導をお願いしたい。

□ 折 笠 代議員(南相馬市職労)

初任給改善を勝ち取ったが、改善は若年層にとどまる。合併後採用の職員の給与が抑制され、ポイント賃金に到達していない。解決に努める。

本市の年間残業時間は震災前より4倍近く増加。組合では組合員からの聞き取りと、スローガン旗を掲げ、ノー残業デーの声掛けに取り組んだ。結果、特定の部署が恒常的に残業をしていることがわかった。今後も超勤縮減に取り組みたい。

単組の組織力低下を痛感する。引継ぎがなされず、活動が形骸化していることも否めない。組織力強化の取り組み事例を情報提供願いたい。

□ 島 田 代議員(須賀川市職労)

須賀川市長選では推薦候補の大寺正晃氏が、見事当選を果たした。

予算案について、郵送料が値上げとなるが、昨年同額でよいのか。経費の削減やペーパーレスの観点からも、単組の希望によってはデータでの提供としてはどうか。また、同日に複数の封筒が届くことがあるが、共済県支部も含め一つの封筒にできないか。

□ 井 上 代議員(福島市職労)

政治闘争は組織の団結を内外に示し、組織強化を求める手段としても必要だ。衆院選もあるが、来年夏は参院選を迎える。しっかり取り組むたい。

県の勧告は引上げ改定となったが、本市の財政事情を考慮すれば、独自カットの可能性もありうる。交渉強化を図る。

現業職場では、人員確保が最重要課題である。本年4名の採用試験が実施されたが、継続した採用試験の実施が必要だ。安心して定年まで働き続けられる職場環境改善を勝ち取るべく交渉を進めていく。

県本部には各単組の交渉・妥結状況等の情報提供と引き続きの支援をお願いしたい。

□ 大 内 代議員(福島県職連合)

県の勧告は、3年連続の月例給・一時金ともに大幅な引上げ。物価高騰下では不満も残る内容だが、県職連合も確定闘争を全力で取り組む。

ハラスメントの対応を県当局へ求めた。県の把握する相談件数は30件超で、認定されたのは0件と信じがたい回答。そもそも、パワハラ認定以前に、そうした声があがることが問題。改善を粘り強く求める。

県立社会福祉施設の在り方見直しで、若松乳児院が2025年度より指定管理者制度に移行する。当該職場の組合員は退職か、異動を迫られる。組合として、組合員の意向確認を行ってきた。県の責任で、希望どおりの異動となるよう取り組む。

○議長は第1日目の質疑を終了し、休会とすることを伝えるとともに、第2日目の再開時間を9時とした。また質疑に対する執行部からの答弁については、2日目の議事再開後に行うこととした。

◆ 事務連絡

木村大会書記長が、宿舎・交流会関係について事務連絡を行った。

◆ 17:00、大会第1日目終了。

《第2日目 午前9時00分再開》

議長交代(梅田⇒小林)。議長は、再開を宣言した。

◇ 来賓挨拶

「木村ひとみ」自治労本部副中央執行委員長、「八巻由美」自治労本部総合企画総務局長より挨拶を受けた。

■ 資格審査委員会報告(委員長：橋本 健)

午前9時現在、代議員231名中137名出席していることを報告。また、代議員証の再発行(0件)について報告した。

○議長は、執行部からの答弁を求めた。

□ 執行部答弁 鈴木 茂(書記長)

◇ 中途採用者の格付け改善

県本部も春闘討論集会で分科会を設け説明したが、先進事例としては国家公務員の事例が挙げられる。佐々木代議員自身が中途採用者の立場とのことだが、当事者の声ほど響く要求はない。中途最採用者の格付け改善のため、執行部に加わった決意に敬意を表する。

◇ 初任給の格付け改善

県内の多くの単組は県職同等の初任給格付けになっていない。南相馬の改善は弱年層にとどまるとのことだが、労使交渉の末、妥結した成果に敬意を表する。

◇ 超過勤務縮減の取り組み

南相馬市職労のスローガン旗を掲げた声掛けは画期的。目に見える活動であるのもよい。今後の成果を期待する。

◇ 組織強化の取り組み

福利厚生事業やレク事業は組合活動への参加のハードルを下げる。うまく活動に取り入れてほしい。県本部も学習会の講師を派遣するし、好事例の情報収集も行いたい。

◇ 現業・公企統一闘争

職場課題解決にむけ、引き続き、統一闘争への結集をお願いする。

◇ 2024 確定闘争

大幅な引上げ勧告だが、まずは県職連合で完全実施を勝ち取っていただき、県内単組の交渉を後押し願いたい。

◇ ハラスメント対策

ハラスメントに対する労働組合のあり方が注目されている。職員を守る立場での対応は無論、個別案件にも、当局と連携し、対応をお願いしたい。

議長は、引き続き発言を求めた。

□ 関根 代議員(公立岩瀬病院職労)

公立岩瀬病院は、厳しい経営状況。このままでは手元資金が2年で枯渇する。全適移行により経営自立を強いられ、設置者の自治体は負担を免れた。15年間、独自給与カットが続いている。全適は働く側にとって警戒すべき施策。他自治体への波及が危惧される。県本部には情報の収集・共有、指導をお願いしたい。

公立病院の運営は今後、自治体財政の重荷になっていく。当該の職労と病職労の対立を避けるため、県本部には、各単組が一体感を持って議論できるよう配慮願いたい。

当単組も他の単組や県本部などへの説明を始めているが、自治体の裁量を越えた課題である。自治労の政治闘争に、改めて、地域医療の課題を位置づけて頂きたい。

□ 五十嵐 代議員(喜多方市職労)

定年延長選択の割合、職務・職責の調査や分析をお願いする。

来年、団体生命共済の若年層の掛金引下げが完成する。運動方針強化のため、議論をお願いする。

組強計画の「県本部による単組活動の活性化」のため、内局体制の強化をお願いする。

連合福島では、17地区連合を6地域に集約する議論が始まった。主な理由は、担い手不足だが、都市部外の地区連合を支えてきた自治労や諸先輩方の努力を踏まえれば無責任だ。今後の組織の発展、拡大に寄与する明確なストーリーを示すことが大切。産別としての意見反映と、真摯な検討をお願いする。

□ 鈴木 代議員(いわき市職連合)

公表された「個別施設計画」では、直営施設の多くも「あり方見直し」「廃止」と記載され、該当職場の組合員から、不安の声が寄せられる。直営を堅持し、働く場を守るたたかいを展開する。組合に対し、人事評価の本格稼働に係る説明があった。評価結果の昇級・勤勉手当への反映が検討されている。改めて交渉を求め、労使で進める意識を徹底させたい。

当単組の最大の課題である組織強化について、今年も、目標には程遠い。入庁から半年経過の今月より、オルグを実施し、加入拡大を図る。

いわき市議選では協力候補「かみかべ充」に大きな支援をいただいた。今後も、協力議員と連携し、取り組む。

□ 小泉 代議員(国保連労組)

国保連合会は、「審査支払機関」として、国民皆保険制度を支えている。国保は被保険者の高齢化、所得が低い傾向、医療費が高い、構造的な問題を抱えている。被用者保険の適用拡大が進めば、財政基盤や保険者機能に致命傷となりかねない。

また、政府が昨年閣議決定した「改革工程」では、生活保護受給者の国保・後期高齢者医療保険への加入に向けた見直しも触れられている。全国市長会は「国保等の制度破綻を招くことから断固行わないこと」との重点提言を政府へ提出している。国民目線で国保連合会がなくてはならない存在であることを発信していく。

○議長は、執行部からの答弁を求めた。

□ 執行部答弁 鈴木 茂(書記長)

◇ 政治闘争

いわき市議選再選の上壁充さんには、引き続きの連携をお願いする。参院選にむけても、

県本部方針に対するご理解をお願いする。

◇ 公立病院の全部適用

公立岩瀬病院の厳しい実態は県本部も認識している。全適の問題含め、労使では限界もある話。政治闘争の中での位置づけや、衛生医療評議会との連携を図りたい。

◇ 定年延長

定年延長に係る調査の要望をいただいたが、今後対応を検討する。

◇ 内局体制の強化

内局専従の選出に向け県本部も努力はしているが、結果に結びつかない。各単組の協力がなくてはなしえないので、是非、協力をお願いしたい。

◇ 地区連合の再編

連合福島に対する思いは五十嵐代議員と同じだが、人や財政が厳しい連合福島の事情もわかる。ただ、財政やなり手不足を前面にした見直し提案には違和感を抱く。6地域に再編されても、地区の運動が継承されるよう、意見反映に努めたい。

◇ 公共施設の見直し

いわき市の個別施設計画は、多くの自治体でも策定されている。分限免職や任用換えを迫られないよう取り組む必要がある。県職連合からの報告はまさしくそのような事例。本人の意向が最大限認められるよう取り組みをお願いする。

◇ 人事評価制度

本格実施をするにしても、まずは勤勉手当からという考えもあるし、公務貢献の概念があるので、その考えを認めさせていくことが必要。当然、4原則2要件の追求、試行結果の検証も必要である。

◇ 新規採用職員の組織化

入庁から半年を迎えるタイミングでオルグを行ういわき市職連合の取り組みに敬意を表す。県職連合のケースでは、面談記録をこまめにつけている支部は、他の支部より加入率がよい。地道な取り組みが必要だ。

◇ 被用者保険適用拡大等

連合も、全被用者への被用者保険の完全適用の考えを示しており、自治労も大卒では連合の考えに賛成のようである。県本部からは改めて「国保連労組協議会を通じた意見聴取を行うこと」との意見を本部に提出した。各県からも慎重な議論を求める声が寄せられていたことも報告する。

□ 執行部答弁 齋藤 浩 昭(事務局長)

◇ 団体生命共済

2022年6月に抜本改正が行われ、従来の一律掛金から男女別年齢別掛金になり、50歳以下の方は段階的に掛金が引き下げられるようになった。来年の10月発効で最終的な掛金になる。これを契機に、各単組での推進をお願いしたい。

○議長は、各補助機関代表より発言を求めた。

各補助機関を代表して、現業評「二階堂事務局長」、青年部「杉内事務局長」、女性部「亀山副部長」、衛生医療評「湯川事務局長」、社会福祉評「鶴川事務局長」、公営企業評「佐々木議長」、国保連労組「小泉副執行委員長」から、活動報告と県本部に対する要望が述べられた。

○議長は、採決に入ることとし、議場閉鎖を指示した。そして、資格審査委員会に出席代議員数の確認を求め、出席代議員は140であることを確認した。

○議長は、挙手により採決することとし、議案第1～3号に賛成代議員の挙手を求めた。

議案第1号 賛成 138 で可決決定

議案第2号 賛成多数で可決決定

議案第3号 賛成多数で可決決定

○議長は、議場閉鎖の解除を指示した。

○議長は、執行部に議案第4号を提案するよう求めた。

議案第4号 次期県本部定期大会の開催について(案)

－ 提案者 緑川大輔(副委員長) －

○議長は、質疑を省略し拍手による採決する旨を伝え、満場の拍手で議案第4号を可決決定した。

11. 大会スローガン・大会宣言(案)採択

大会スローガンを議長が読み上げ提案。全体の拍手で採択した。

大会宣言(案)を芳賀沼中執が読み上げ提案。全体の拍手で採択した。

12. 大会役職員解任・議長団降壇挨拶

議長は、定期大会役職員を解任し、議長(小林)が代表して降壇の挨拶を述べた。

13. 閉会並びに団結ガンバロー三唱

羽賀中執(女性部副部長)は、議長団に全体の拍手で感謝するとともに、第115回定期大会の閉会を宣言した。最後に、澤村中央執行委員長の団結ガンバロー三唱で、11時20分閉会した。

2024年10月12日

自治労福島県本部第115回定期大会

議事録署名人 井上和弥(福島市職労) 印

〃 大内敦夫(福島県職連合) 印

県本部組織財政委員会に対する諮問と答申について

自治労福島発第142号
2025年1月22日

自治労福島県本部組織財政委員会
委員長 大内 敦 夫 様

自治労福島県本部
中央執行委員長 澤 村 英 行

組織財政委員会に対する諮問について

このことについて、次のとおり諮問いたしますので、答申くださいますようお願い申し上げます。

1. 県本部書記の定年延長について

- (1) 自治労福島県本部における書記の定年延長については、県に準じ、実施することとしたい。
ただし、書記には管理監督職の職制はないことから、役職定年制度は導入しない。
- (2) 詳細については、別紙のとおりとする。

以 上

(別紙)

1. 定年年齢の引き上げについて

(1) 定年年齢の段階的な引上げ

2023年度から2年に1歳ずつ定年が引上げられ2031年度に定年が65歳となる。県本部はスタートが遅れたことから、2024年度から実施。

(2) 管理監督職勤務上限年齢制

県本部書記には管理監督職の職制はないことから、制度は新設しない。

※地方自治体における定年延長制度では60歳に達した管理監督職の職員は、60歳に達した日後の最初の4月1日に管理監督職以外の職に降任等をされる。(管理監督職とは給料の特別調整額・管理職手当を支給される職。県本部には該当なしのため、管理監督職勤務上限年齢制は導入無し。)

(3) 定年前再任用短時間勤務制度の導入

定年前60歳以降の職員が一旦退職した上で短時間勤務に移行できる制度を導入。(任期は65歳〔定年が段階的に引上げられる期間においては61歳～64歳〕まで)

(4) 暫定再任用制度

定年が段階的に引上げられる期間において、65歳まで再任用できるよう、従前の再任用制度と同様の仕組みを措置。

2. 定年延長に関する給与について

(1) 60歳超の職員に係る給与

60歳超の職員の給与水準が、当分の間、60歳時点の7割水準となる。

ア 給料月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、7割水準となる。(給料月額7割措置)

イ 諸手当は、次の2つに整理される。

◆ 7割水準となる手当：地域手当、期末・勤勉手当 等

◆ 7割水準とならない手当：住居手当、扶養手当、通勤手当 等

(2) 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員の給与

従前の再任用職員の給与と基本的に同様。

3. 定年延長に関する退職手当

退職手当は、定年延長導入後において、実際に退職する時点の支給率により国から示されている方法によって退職時の賃金月額を基礎に算定した額と、特定減額前給料月額を基礎に算定した額とを比較し、高い方で支給する。

2025年1月22日

自治労福島県本部
中央執行委員長 澤 村 英 行 様

自治労福島県本部
組織財政委員会委員長 大 内 敦 夫

諮問に対する答申について

2025年1月22日付自治労福島発第142号で諮問のありました、このことについて下記のとおり答申いたします。

記

県本部書記の定年延長について

諮問どおり、自治労福島県本部における書記の定年延長については、県準拠で実施することとされたい。ただし、県本部書記には管理監督職はないことを踏まえた対応とされたい。

なお、県ではすでに定年延長が行われていることから、早急に実施することとされたい。

以 上

<承認事項第3号>

県本部第129回救援委員会決定事項の承認について

1. 県本部第129回救援委員会

□開催日 2025年1月18日(土)12:00～

□場 所 郡山市「ホテル華の湯」

[救援委員会の構成]

救援委員長 佐藤 寛 喜 (県本部副委員長)
 委 員 鈴木 茂 (県本部書記長)
 " 八 卷 真 一 (県北総支部長)
 " 常 松 康 司 (県南総支部長)
 " 小 池 政 和 (会津総支部長)
 " 新 妻 浩 (浜 総支部長)
 " 大 内 敦 夫 (県職連合本部)

[審議状況]

審議事項	
継続案件	0件
新規案件	1件
合 計	1件

決定状況	
決定(結審)	1件
決定(継続)	0件
合 計	1件

救援採決案件一覧

[第129回救援委員会]

案件	救援該当項目	救援措置	救援案件	単組名	人数	発生日	決定
新規	県本部救援規程第2条第2項	傷病見舞金 (通院) 35,000円	第42回全日本自治体職員等軟式野球大会福島県大会(県南総支部予選)での負傷	白河市職労	1人	2023年 5月13日	第129回救援委員会(結審)

自治労福島県本部 2024 秋期確定闘争の中間総括について(案)

I 自治労2024自治体確定闘争総括

1. 人事院勧告とその取り扱いに関する取り組み

(1) 2024人事院勧告・報告

- ① 人事院は8月8日、官民比較に基づき、月例給を11,183円(2.76%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行った。俸給表の改定については、大卒初任給を23,800円、高卒初任給を21,400円引き上げるとともに、若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げることとした。また、民調結果を踏まえて寒冷地手当の支給額を引き上げるとともに、支給地域は気象庁が公表した「メッシュ平年値2020」の内容を反映した見直しを行った。
- ② 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」については、2025年4月実施を基本としたうえで、①人材確保への対応として、新卒初任給及びその周辺の俸給月額引き上げ、係長～上席補佐層(行(一)3級から7級)の俸給の最低水準引き上げ、勤勉手当の成績率上限の引き上げ等、②組織パフォーマンスの向上策として、本省課室長級の俸給体系見直し、地域手当の大きくくり化等、③働き方の多様化への対応として、扶養手当の見直し等が示された。

(2) 勧告の取り扱いに関する政府・国会の対応

- ① 勧告を受け、8月8日に開催された第1回給与関係閣僚会議で、人事院勧告の取り扱いについて協議されたが、結論は持ち越され、引き続き検討することとされた。10月に衆議院解散・総選挙が強行されたことにより、給与法改正のスケジュールは例年より遅れることとなった。11月11日からの特別国会を経て、11月28日に臨時国会が開会し、11月29日に給与関係閣僚会議及び閣議において取り扱い方針の決定が行われた。給与法改正法案は、12月17日に可決・成立した。

(3) 総務省の対応

- ① 総務省は人事院勧告・報告を受け、8月23日に全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議を開催した。給与制度のアップデートへの対応として、「給与分科会における議論や人事院勧告を踏まえた国家公務員の見直し内容を十分踏まえつつ、地方公務員における対応方針について検討」と述べた。また、会計年度任用職員について、勤勉手当が常勤職員と異なる支給月数となっている自治体、給与の遡及改定を実施しない自治体が一定数あることに触れ、適切に対応するようあらためて求めた。さらに、人事院報告で危機感が示された人材確保の課題に関しては、総務省としても深刻な課題だと考えているとしたうえで、「働き方の改革を進め、今いる職員にも長く勤めていただけるような体制を」と述べ、制度を利用しやすい環境整備、職場環境の改善など、魅力ある職場作りの必要性を訴えた。
- ② 総務省は、9月3日「給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性」を公表した。この中で、地方公務員の採用試験受験者の減少と若年離職者の増加がみられる中、人材確保のためのさらなる取り組みが求められているとしたうえで、国家公務員の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」を踏まえた地方公務員の対応について次の通り示した。
 - ア 新卒初任給・若年層の俸給月額的大幅引き上げや係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準の引き上げについては適当。8～10級の職責重視の俸給体系への見直しについては、国と地方で給料表の構造や級の設定が異なることから、独自の判断の余地が必要。
 - イ 地域手当については、国通りを基本とする見直しが適当。なお、地域の実態を踏まえ、自治体が独自に支給割合を設定することも考えられるが、この場合、地域民間賃金の反映と住

民に対する情報公開、説明責任の徹底が必要。

ウ 扶養手当については国通りが適当。その他の諸手当については国の措置内容を踏まえ、適切に対応する必要。

そのほか、分科会で意見があった地域手当の見直し期間短縮や支給割合の格差の縮小、比較企業規模の引き上げについて、人事院勧告・報告での言及もあったことから、国家公務員の今後の検討内容を注視していく必要があるとした。

③ 9月10日、松本剛明総務大臣は、記者会見において地域手当に係る特別交付税減額措置の廃止を表明した。国基準を上回る地域手当を支給する自治体に対して、財政に余裕があるとみなし、超過分に相当する特別交付税を減額してきたが、都道府県単位化への見直しに合わせ、人材確保の観点から廃止することとしたもの。これを受け、本部は書記長談話を発出した。

④ 総務省は給与改定の取り扱い方針の決定を受け、11月29日に総務副大臣通知を発出した。給与改定の実施時期については、「国における給与法の改正の措置を待つて行うことを基本として、国における給与法の改正の動向を踏まえつつ、地域の実情を踏まえ適切に判断すること」とした。

また、地域手当について、国の支給割合を超えた支給割合を定める場合は、「議会及び住民への説明責任を十分果たすこと」とし、非支給地における独自支給や上乘せ支給が事実上可能であると示した。

⑤ 自治労は、人勤期から対総務省署名や度重なる交渉を通じて、地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求めてきた。総務大臣により特別交付税の減額措置の廃止が表明され、地域手当の独自支給や上乘せ支給が事実上可能となったことは、署名をはじめとした運動の成果である。

また、給与改定の時期について、これまで「国における給与法の改正の措置を待つて行うことを基本」とされていた副大臣通知の表現を改めさせたことは、自治体労使の主体的判断の尊重を訴えてきた総務省対策の成果であると言える。

2024自治体確定闘争においては、これらを踏まえ、地域の実情を踏まえた対応を求める取り組みを県本部・単組で展開した。

2. 人事委員会勧告に関する取り組み

(1) 人事委員会勧告の内容と特徴

都道府県・政令市等人事委員会勧告・報告は、9月4日に福岡市が勧告を出したのをはじめとして、順次行われ、10月22日に出そろった。

① 給料表の改定

給料表については、すべての県・政令市等人事委員会で引き上げ勧告が行われた。

人事院勧告を踏まえ、若年層に重点を置き、全職員の引き上げを行う都道府県・政令市等が多い中、石川県、愛媛県、大分県、鹿児島県では、国に準じた改定をした上で、なお残る較差を解消するために必要な率を乗じた給料表に改定することとした。神奈川県については、国に準じた改定をした上で、なお残る較差を解消するため地域手当を0.14%引き上げることとした（現行12.19%→12.35%）。

② 一時金の改定

一時金についてもすべての県・政令市等人事委員会で引き上げ勧告された。

支給月数については、都道府県で4.85月が1県（東京都）、4.60月が42県、4.55月が1県（青森県）、4.45月が1県（高知県）、4.40月が1県（島根県）、4.35月が1県（鳥取県）、政令市等では東京都特別区で4.85月、その他の21市で4.60月となった。多くの県で0.10月の引き上げとなる中、秋田県、山形県、福島県では0.15月の引き上げとなり、国水準に追いつくこととなった。

また、引き上げ分の配分については、期末手当および勤勉手当に均等に配分する県・政令市が多い中、勤勉手当のみとしたのが3県（岩手県、高知県、宮崎県）、勤勉手当に多く配分したのが4

県（青森県、山形県、福島県、鳥取県）、期末手当に多く配分したのが1県（秋田県）であった。

<一時金の支給月数>

ア 支給月数の分布

	4. 35	4. 40	4. 45	4. 50	4. 55	4. 60	～	4. 85
都道府県 (47)	1	1	1	0	1	42		1
政令市等 (22)	0	0	0	0	0	21		1

- 4. 85月：東京都、特別区
- 4. 60月：記載以外の42県、21市
- 4. 55月：青森
- 4. 45月：高知
- 4. 40月：島根
- 4. 35月：鳥取

イ 引き上げ月数の分布

	0. 10月	0. 15月	0. 2月
都道府県 (47)	41	5	1
政令市等 (22)	21	0	1

- 0. 10月：記載以外の41県、21市
- 0. 15月：青森、秋田、山形、福島、鳥取
- 0. 20月：東京都、特別区

- ③ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」の対応
「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応については、県と政令市等で大きく対応が分かれた。県人事委員会では、岐阜県が2024年末を目途に別途勧告としたほかは、考え方を示したが、政令市等人事委員会の多くが具体の考え方を示さず、今後の検討を求める内容にとどまった。

(ア) 扶養手当

扶養手当については、ほとんどの県が国に準じた見直しを求める中、静岡県、三重県、熊本県が子の引き上げを先行実施することとした。

(イ) 地域手当

地域手当については、国に準じた改定を勧告した県、改定を見送り現状維持とした県、今後の検討とした県と対応がわかれた。国に準じた改定とした県でも、給料表との配分で調整するとした県もあった。

(ウ) 再任用職員の一時金

新潟市においては、「再任用制度が導入された当時とは状況が異なること、また、同じ能力や経験を持つ高齢期職員間で、手当の支給割合が異なることは公平性を損なう要因となること」を理由として、常勤職員と同じ支給月数とするよう勧告がされた。

3. 自治体確定闘争にむけた取り組み

- ① 2024確定闘争の取り組みにむけ、9月12日の第1回労働条件担当者会議の議論を経たのち、9月30日に開催した第1回拡大闘争委員会において、「2024秋季・自治体確定闘争の推進」を決定した。労働条件担当者会議終了後には、地域手当対策会議を開催し、グループ討議により情報交換と意思統一を行った。

また、ガルーン上に2024確定情報共有スペースを立ち上げ、特徴的な人事委員会勧告や先行妥結

単組の情報共有を行った。

- ② 2024自治体確定闘争推進のため、自治労として10月24日、公務労協地方公務員部会として11月28日に総務省公務員部長交渉を行った。

また、公務労協地方公務員部会として、11月20日から12月13日にかけて、政府、政党、地方六団体に対し、人件費確保などの観点から地方財政確立を求める要請行動を行った。

4. 11・15統一行動・戦術集中日の取り組み

2024自治体確定闘争の推進にむけ、本部は9月24日～10月17日にかけて、各県本部に対し、事前オルグを行い、①人事委員会、縣市町村課・市長会・町村会等との交渉状況について、②交渉未実施単組への対策、③統一闘争への結集状況と結集率向上の取り組み、④賃金水準の改善にむけた具体策、⑤アップデート関連の県内課題と方針、⑥会計年度任用職員の遡及改定、⑦人員確保の取り組み、⑧その他課題、特徴的な事項について、聞き取りを行った。

戦術集中日については、本部方針通りの11月15日で構えた県本部は35県、本部設定より早い県が4県、遅い県が5県、設定なしが3県だった。

戦術集中日前日の14日には、山形、東京、山梨、富山、奈良、和歌山、兵庫、広島、島根、福岡の10県、翌週21日には大分県が待機体制を取って交渉を行った。地域手当について交渉が難航した単組が多かったが、多くは継続協議としたためストライキに突入した単組はなかった。

5. 自治体確定闘争の特徴的な成果

① 給与改定

給与改定については、国の動向に関わらず妥結し、改正給与条例を議会上程した単組、副大臣通知を待って条例上程の手続きに進んだ単組、給与法の改正を待たざるを得なかった単組と対応が分かれた。また、差額支給の時期についても、年内に支給できた単組、条例改正はできたものの差額支給については年明けに持ち越した単組等対応が分かれることとなった。

ただし、総務省が改定時期について「地域の実情」を認めたこと、さらに多くの県職で12月議会上程、年内差額支給の妥結がされたことを受け、当初の見込みより条例上程および年内差額支給が進むこととなった。

② 賃金の運用改善等

賃金の運用改善については、市職における8級制の導入・町村職における7級制の導入、初任給格付けの改善、中途採用者の前歴換算・昇格の改善、中高年齢層の運用改善、再任用者の級格付けの改善等、手当の改善については、再任用職員の一時金支給月数の常勤並み引き上げ、災害応急作業等手当、オンコール手当の新設、寒冷地手当の級地区分維持等の成果があった。

また、会計年度任用職員の4月遡及実施を新たに確認した単組、会計年度任用職員の公募によらない任用の上限回数を撤廃した単組もあった。

③ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」の対応

アップデートへの対応について、とくに地域手当が引き下げとなる県本部では今年度の給与改定と切り離して交渉することとした県本部が多かった。

地域手当について妥結した単組の中には、①国水準以上の引き上げ、②国水準では引き下げとなる自治体で現行水準維持、③ゼロ支給地における新たな支給（4%）の獲得、④段階的ではなく1年で国水準まで引き上げ、⑤引き下げ原資の活用等を勝ち取った単組もあった。

また扶養手当について、来年度については変更見送り、経過措置の国以上の段階的实施、子の手当の国以上の増額とした単組もあった。

④ 現時点での総括と今後の取り組み

今確定闘争においては、給与法の改正が遅れる中、32年ぶりの高水準のプラス勧告を早期に組合員に還元するため、例年以上に労使自主決着・年内差額支給にこだわって取り組んだ県本部・単組が多かった。本部としても、その動きを後押しするべく、副大臣通知の

「国における給与法の改正の措置を待って行うべき」という文言をあらためるよう、総務省への働きかけを強めてきた。

正確な数字は最終的な総括に譲るが、単組の粘り強い交渉と副大臣通知の後押しにより、年内差額支給については一定の成果を収めたと言える。いまだ未交渉の単組、12月議会での条例改正ができなかった単組は、2・3月議会にむけて確実な対応を求めなければならない。

医療現場の一部では、経営状況の悪化を理由に給与改定の凍結や一部未実施を提案され、交渉を続けている単組もある。2024年度補正予算で医療機関に対する財政支援が一定措置されることを踏まえ、賃上げにむけた引き続きの交渉が求められる。

会計年度任用職員の遡及改定については、昨年度未実施のうち相当程度の単組が新たに実施を決めた。未決着の単組においては、引き続き副大臣通知、補正予算の成立も踏まえた対応を求めていく必要がある。

地域手当の成果の背景には、先行単組を定めて周辺単組が追いかけるとした闘争の組み立てや、組合員の切実な生活実態を背景にした連年にわたる交渉の積み上げ、組合員全員署名を提起し組合員数を上回る筆数を集約、県本部が政治力を背景に首長交渉をリードし、引き上げの下地を作り単組との連携を強化、当局に人事院に対して公文書公開請求をさせ、交渉の土台を作った単組など、創意工夫あふれる取り組みがあった。人勧期からの本部・県本部・単組における地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める取り組みが、特交制裁の廃止につながり、単組段階で実を結んだと言える。

今後には、給与制度見直しの課題について、2024年度の給与改定とは切り離し継続協議としている単組は、先行単組の成果も踏まえ、引き続き粘り強く交渉を行っていく必要がある。県本部は、先行単組の情報収集と共有をタイムリーに行うなど単組の交渉支援に取り組まなければならない。

賃金の運用改善等については、職場課題に応じ、人勧以上の処遇改善を勝ち取るべく各県本部・単組でさまざまに取り組まれ、成果を上げた。2025春闘では、人員確保を最重点課題としながら、働き続けられる職場づくり、人材が集まる魅力ある職場づくりのためには「賃金の点検・運用改善」等が不可欠であると提起している。確定期で残念ながら勝ち取れなかった単組においては、人員確保のためにも、組合員の声を背景に処遇改善を訴える粘り強い取り組みが求められる。

Ⅱ 自治労福島県本部2024秋期確定闘争の中間総括

1 秋期確定闘争における県本部のたたかいについて

【闘争体制の確立】

1. 自治労福島県本部は、2024 賃金確定闘争、現業・公企統一闘争を一体のものとしてたたかいを構築し、単組・総支部・県本部総がかりで推進することを第 115 回定期大会で確認しました。そして、県本部中央執行委員、総支部長・事務局長を構成委員とする「第 1 回秋闘闘争委員会」、前段のたたかいとなる 2024 現業・公企統一闘争については、総支部現業評事務局長を委員に加えた「第 2 回現業・公企闘争委員会」でそれぞれ方針を決定し、取り組みを進めました。

現業・公企統一闘争における基本的な目標を「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」とし第一次闘争の中間総括を踏まえ、第二次闘争を推進しました。

確定闘争については、昨年に引き続き県人事委員会勧告が月例給および一時金ともに引き上げ勧告となったことから、勧告の完全実施と年内差額支給を求めることとしました。そのうえで、「① 給与の引き上げ改定を行うこと」、「② 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応にあたっては、賃金水準の維持・改善の観点から独自の措置を講じること」、「③ 38 歳 4 級到達をめざして在級期間を短縮すること」、「④ 中途採用者の賃金改善を行うこと」、「⑤ 会計年度任用職員の期末・勤勉手当について、常勤同様の支給月数とすること。また、給与改定にあたっては常勤と同様に遡及改定を行うこと」の 5 点を重点課題に取り組むこととしました。

【全組合員参加によるたたかひの構築】

2. 県本部・単組は、職場・組合員の要求を掘り起こし、各単組で職場実態や賃金実態・問題点を把握するため、単組・職場オルグをはじめ、学習会・統一行動など全組合員参加可能な行動を提起し、職場から 2024 秋期闘争をたたかう態勢を確立することとしました。

【総決起集会等の開催】

3. 県本部方針の周知及び各単組の意志統一に向けては、現業・公企統一闘争総決起集会等の取り組みを下記の日程で開催しました。

また、人事院勧告及び県人事委員会勧告の取り扱いに関する方針の再確認、情報・課題の共有化・全体化を図り、たたかう意志を醸成するため、以下の取り組みを行いました。

- ① 県本部第 2 回現業・公企闘争委員会 9 月 18 日（水）福島市「福島グリーンパレス」
- ② 県本部第 1 回秋闘闘争委員会 10 月 10 日（木）
いわき市「いわき市文化センター」
- ③ 県本部第 115 回定期大会 10 月 11 日（金）～12 日（土）
いわき市「スパリゾートハワイアンズ」
- ④ 県公務員共闘総決起集会 10 月 29 日（火）福島市「福島県庁本庁正面」

※ 10 月 29 日、令和元年の台風災害による中止、その後のコロナ禍以来、6 年ぶりに福島県庁本庁正面にて、野外での「2024 秋期確定闘争勝利！福島県公務員共闘総決起集会」を開催し、360 名の県内で働く公務労働者の仲間が集まり、副知事交渉を後押しする集会を行いました。集会では市内デモ行進を行い、今後各単組で確定期をたたかい抜くための意思統一を図りました。

【要求書の作成と提出について】

4. 県本部統一要求書をもとに、各単組の賃金・労働条件の実態に基づく独自要求を付加した要求書を全単組で提出することを追求するとともに、要求実現と誠意ある回答の引き出しをめざしま

した。

① 要求書提出日

- 1) 現業・公企統一要求書（提出ゾーン） 9月24日（火）～10月4日（金）
- 2) 秋期確定統一要求書（提出ゾーン） 10月28日（月）～11月1日（金）

② 回答指定日

- 1) 現業・公企統一要求書 10月4日（金）
- 2) 秋期確定統一要求書 11月8日（金）

【団体交渉の強化】

5. 要求書に基づく団体交渉は、労働組合に認められた正当な権利であり、すべての単組で団体交渉を実施し、要求の前進と当局回答引き出しをめざしました。

① 団体交渉強化期間 [現業・公企] 10月4日（金）～10月17日（木）

※現業・公企団体交渉強化ゾーン

- [確定闘争] 11月8日（金）～11月14日（木）（第1次）
- 11月15日（金）～11月22日（金）（第2次）

※秋期確定闘争交渉強化ゾーン

- ② 副知事交渉（県公務員共闘総決起集会） 10月29日（火）
- ③ 県職連合団体交渉 11月6日（水）、14日（木）

【全国統一行動・県本部統一行動の実施】

6. 2024 賃金確定闘争の最大のヤマ場は、県本部統一行動を配置しながら、集中的に取り組まれました。

- ① 現業・公企統一行動日 10月18日（金） 上限1時間ストライキ
- ② 県本部統一行動日 11月15日（金） 上限1時間ストライキ

【学習会・オルグ活動の強化等】

7. 現業評学習会については、現業職員の主体性を発揮しながら県本部闘争委員会、各総支部と連携をはかり開催しました。

① 総支部現業評学習会

県北総支部 10月4日（金）福島市「ラヴィバレー一番丁」

② オルグ強化期間

県本部闘争委員会はオルグを実施し、要求内容の確認と課題の把握を行いました。

[現業・公企 第2次] [確定 第1次] 合同 10月16日（水）～10月31日（木）

③ 単組代表者会議の開催

県本部は県職連合の交渉結果を、総支部・単組へ情報提供するとともに、内容説明と各単組の交渉終盤へ向けた闘いの進め方等を全体化することを目的に、県職連合最終交渉の翌日に単組代表者会議（Web開催）を開催しました。

単組代表者会議 11月15日（金） Web開催

④ 各総支部単組代表者会議等の開催

県本部は確定闘争の結果集約と現在も交渉継続中の単組への情報提供を目的に、各総支部で確定闘争第二次合同オルグ（総支部単組代表者会議等）を開催しました。

- 1) 県北総支部 12月10日（火）福島市「市民会館」
- 2) 県南総支部 12月17日（火）鏡石町「鏡石健康福祉センター」
- 12月19日（木）石川町「文化福祉複合施設モトガッコ」
- 3) 会津総支部 12月16日（月）柳津町「柳津町役場」
- 12月19日（木）南会津町「南会津町役場」

12月23日（月）喜多方市「喜多方プラザ」

4) 浜 総支部

12月21日（土）大熊町「大熊インキュベーションセンター」

【県人事委員会勧告の経過】

8. 福島県人事委員会は、10月2日、月例給の官民較差が10,334円（2.80%）、一時金については民間の支給割合が0.13月といずれも民間が上回っていたことから、月例給・一時金ともに、昨年に引き続き引上げ勧告を行いました。
9. 月例給、一時金ともに引上げ勧告となるのは3年連続で、月例給は初任給を中心に若年層に重点を置いた配分の勧告となりました。人材確保、会計年度職員をはじめとする非常勤職員の待遇改善の観点からは一定の評価ができる勧告でしたが、若年層と高齢層の引き上げ幅の乖離は、給与カーブのフラット化の進行を意味し、若年層にとっては将来的な賃金抑制を懸念させるものであり、生涯賃金のあり方としては中長期的な課題を残すものでした。
10. 一時金については、国を上回る0.15月の支給月数引上げとなり、実に18年ぶりに国の支給月数に並ぶことになりました。しかし、県内民間企業の支給状況を踏まえた勧告とはいえ、引上げ額の配分が期末手当より勤勉手当に厚く配分されたことは、私たちの要求に応えたものとはいえ、この点においては、遺憾な内容であるといわざるを得ないものでした。

《人事院勧告と県人事委員会勧告の比較》

項目	人事院勧告	県人勧	比較
官（公）民較差	11,183円（2.76%）	10,334円（2.80%）	0.04%
平均改定率	3.0%	記載なし	-
給料表改定	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての号給（若年層が在職する号俸を特に重点に置くとともに、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸にも重点を置く） ・初任給 高卒21,400円 大卒23,800円 引上げ ・最低改定額 3,300円 	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての号給（初任給を中心に若年層に重点配分） ・初任給 高卒23,600円 大卒23,200円 引上げ ・最低改定額 3,700円 	<ul style="list-style-type: none"> ・初任給の引上げ額は国を高卒で2,200円上回り、大卒で600円下回る。 ・最低改定額は、国を400円上回る。
一時金	+0.10月分	+0.15月分	0.05月分
一時金配分	<ul style="list-style-type: none"> 期末手当0.05月分 勤勉手当0.05月分 	<ul style="list-style-type: none"> 期末手当0.05月分 勤勉手当0.1月分 	<ul style="list-style-type: none"> ・期末手当は国と同じ引上げ月数だが、勤勉手当は0.05ヶ月引上げ月数が多くなっている。
一時金改定後月数	4.60月	4.60月	・同じ

11. 本年の県人事委員会勧告では、国の人事院勧告同様、給与制度のアップデートのための改正も勧告されました。これは2014年の「給与制度の総合的見直し」以来の給与制度の見直し勧告でした。国の人事院勧告で触れられた給与制度のアップデートの中でも大きな課題となったのは、地

域手当の見直しでした。この見直しは、給料表を引き下げ捻出した原資を、都市部の地域手当に配分した過去2回の見直しと異なり、地域手当支給地の一括化といった支給地の見直しを主としたもので、給料表の引き下げは行われませんでした。県人事委員会勧告でも、地域手当の改定が触れられましたが、これは支給地に県職員が赴任することを想定した勧告であり、非支給地である本県で地域手当は争点になりえないものでした。給料表の引下げがないことと地域手当の支給がないことから、本県における給与制度のアップデートの影響は比較的小さいものとどまりました。

12. しかしながら、給与制度のアップデートの中でも、争点とすべき改善や課題もありました。大きくは、給料表や昇給制度、諸手当の見直しについてです。給料表や昇給制度の見直しでは、特に、行政職給料表8級～10級で職責重視の給料体系とする変更については、国と地方で在級者数の実態に違いがあることから、現行の給料体系を維持することを求める必要がありました。
13. 諸手当の見直しについていくつか示されましたが、この中でも、通勤手当における限度額の引き上げや新幹線等の利用に係る支給要件の廃止、定年前再任用短時間勤務職員等の手当の見直しは、現行より改善される内容であり、評価ができました。一方で、扶養手当における配偶者に係る手当の廃止は対象者には大きな減額を強いる内容であるとともに、見直しの理由が、公民比較に基づくものではなく、政策誘導的な意図が透けて見えることから容認しがたいものがありました。
14. また、今次勧告では、5年に一度の寒冷地手当の見直しについても触れられており、支給額は引き上げとなったものの、新たな気象データに基づき、支給地も見直されました。寒冷手当について、県人事委員会勧告で具体的な明言はありませんでしたが、報告の中では国の人事院勧告の内容を考慮した改定を行うとの考えが示されており、これに倣えば国同様、3町村が新たな支給対象となり、5町村が廃止ということになりました。廃止となる単組においても、まずは維持を求めることにしました。

そのうえで、廃止もやむを得ない場合には、最低でも国同様の経過措置を担保させ、自治体ごとの公署指定についても、労使交渉でしっかりと確認し、新設や維持を求めることにしました。

15. 不満や課題も多い勧告でしたが、総体的には、近年にない大幅な引上げ勧告となっており、給料表の引上げ改定が全世代で行われることや、18年ぶりに一時金が国と同じ支給月数になるなど、私たちが県公務員共闘に結集し要求し続けたことも一定程度反映された内容でした。

物価高騰を受け早急な引上げを求める組合員の声も高まっていることから、県当局に対し給与改定勧告の早期完全実施を求めることとしました。

加えて、業務量に見合う人員の確保と長時間労働の解消、会計年度任用職員の賃金・処遇改善など、諸要求の前進に向け、2024年秋季確定闘争を全力で取り組むこととしました。

16. なお、大幅な引上げ勧告により、今後危惧されるのは、財源確保が困難であることを口実に、勧告の凍結や値切りなどの独自カットを当局が提案する可能性です。このような動きを阻止するためには、やはり「要求」－「交渉」－「妥結」－「妥結結果の書面化」の交渉サイクルの実践が必要です。極めて高い水準の引上げ勧告だからこそ、交渉サイクルの実践を意識した取り組みを実践していくことを確認しました。

【2024秋闘に係る要請】

17. 県本部は、県知事及び県市長会・県町村会に対し、①地方公共団体の賃金・労働条件決定の主体性の尊重、②人事評価制度の導入と運用、③人員確保、④週休日振り替えの適正化、⑤定年引き上げへの対応、⑥会計年度任用職員の給料・手当の改善、⑦公務における働き方改革の推進、⑧ハラスメントの防止に向けた具体的な対応等について、労使交渉に基づく自主的・主体的決定を尊重することとを基本に要請しました。

《要請書提出及び要請行動》

- 1) 県知事要請行動 11月20日(水)

- 2) 県市長会要請行動 11月26日(火)
- 3) 県町村会要請行動 11月26日(火)

【2024 自治体確定闘争をめぐる情勢】

- 18. 人事院は8月8日、月例給の官民較差2.76% (11,183円)、一時金については0.10月引き上げ、4.60月とする給与勧告・報告を行いました。
- 19. 政府は8月8日、第1回給与関係閣僚会議(持ち回り)を開催し、本年の国家公務員の給与の取扱いについては、人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、適正な結論を得るよう、国の財政状況、経済・社会情勢など、国政全般の観点から検討することを確認しました。
- 20. 給与法の取り扱いについては、この間10月～11月初旬に閣議決定がされ、同日総務省から地方における取り扱いについて副大臣通知が出されるのが通例となっています。
しかしながら、衆議院解散総選挙が行われ、国の給与法の取り扱いが不透明な中で閣議決定、副大臣通知の発出がされないままヤマ場を迎えることになりましたが、従前通り労使自主決着が基本であることから、月例給・一時金の引き上げ改定については、副大臣通知を待つことなくヤマ場での妥結と年内の差額支給をめざして取り組みました。
- 21. 福島県職連合は、11月6日、11月14日に、2024年度賃金確定に関する総務部長交渉を行いました。11月14日の最終交渉では、給与法改正案が国会に提出されていない異例の状況の中での交渉となりましたが、粘り強い交渉により月例給、一時金、寒冷地手当に係る給与条例については、県人事委員会勧告どおり完全実施し12月議会に上程すること、その他の給与制度のアップデートについては、給与法改正案が国会に提出された後の県議会に上程することを確認し、妥結しました。

◇交渉結果の概要

1 人事委員会勧告の取り扱い

- ・ 県人事委員会勧告どおりの実施。月例給・一時金(期末・勤勉手当)ともに引上げ改定(実施時期:2024年4月1日から)。
※常勤職員の遡及改定分は年内差額支給。会計年度任用職員分は・給与の増額改定の適用時期を2024年4月に遡及して差額を支給(フルタイムは年内支給。パートタイム職員は年度内支給)
- ・ 給与条例改正案を12月県議会に提出予定。

2 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)のうち、

- ・ 勤勉手当の成績率の上限引き上げ可能については実施しない
- ・ その他の条例改正案は給与法改正案が国会に提出された後の県議会に上程

- 22. 県本部は県職連合の妥結情報を総支部・単組に提供するとともに、11月15日(金)開催の単組代表者会議において内容説明と各単組での交渉終盤へ向けた闘いの進め方等を全体化し、秋期確定闘争要求前進と諸課題解決に向けて最大限取り組むよう要請しました。
- 23. 衆議院解散総選挙に伴う不透明な国会運営及び国の動向について本部としても、公務労協及び公務員連絡会と連携し関係各所に連日にわたり働きかけを行い、11月29日に総務副大臣通知が発出され、改正給与法に係る国会審議についても、第216回臨時会会期中の12月17日に令和6年度補正予算が成立しました。

2 2024 秋期確定闘争の具体的なたたかいについて（秋期確定闘争状況確認票より）

【最終集約票の集約状況】

1. 県本部は、各単組の秋期確定闘争の取り組みを集約するため、11月28日付（自治労福島発66号）で「2024秋期確定闘争状況確認票（確定闘争第2次オルグシート）の集約について」の要請を行いました。今回「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について付加したものを各単組から回答いただくことにより、2024秋期確定闘争の総括を行うこととしました。その上で、総支部毎の第2次オルグ（合同オルグ形式）の場を活かしながら調査票の回収率向上、不明な点の聴き取りなどにも努めてきました。第2次オルグで回答が得られない単組についても、確定闘争第1次オルグシート、本部調査などで確認できるところは補強しながら取りまとめを行った結果、1月27日現在の集約数は全単組74単組中66単組（昨年1月6日現在74単組中66単組）と提出率は昨年と同数の回答を得ることができました。

2024勧告に基づく給与改定について、衆議院解散総選挙の影響により国会への改正給与法案提出が遅れたこともあり、各単組では県職連合の交渉を注視しながら10月から12月にかけて団体交渉を実施し、「県準拠」を基本に、支給日は越年する単組はあるものの、すべての自治体単組において勧告通りの月例給を2024年4月まで遡及して給与を改定、一時金については、12月期から支給となるよう改定することで妥結しました。

【要求書づくりと要求書の提出】

2. 2024秋期確定闘争要求書の提出状況は、下記のとおりです。

《要求書提出状況》

	県北	県南	会津	浜・県職	計
単組数	16	22	18	18	74 (75)
統一要求書提出	9 (10)	13 (11)	9 (11)	10 (9)	41 (41)
独自要求書提出 ※統一要求書に 独自要求を付加含む	12 (12)	9 (8)	9 (11)	10 (11)	40 (42)
両方または いずれかを提出	13 (13)	15 (14)	10 (12)	13 (12)	51 (51)

※カッコ内は昨年の数

3. 2024秋期確定闘争で、いずれかの方法で要求書を提出した単組は74単組中51単組68.9%（前年：51単組）となっております。昨年と同数の提出状況であり、取り組みの継続が浸透していることがうかがえます。一方、要求書の提出について、春闘期に提出し交渉を実施している単組も5単組（中島村職、西会津町職、磐梯町職、柳津町職、葛尾村職）見られます。昨年に引き続き増額改定の勧告であったこともあり、当局から勧告通り実施する方向で対応することが伝えられたため、要求・交渉を実施しないと判断した単組や春闘期に要求書を提出することが通例の単組、などの理由でした。県準拠としても、詳細については改めて労使交渉で確認することが重要であるため、春闘期と確定期の年2回は交渉の機会を設け、各単組の賃金・労働条件の課題について労使で協議することが改善につながる第一歩となり、継続することが必要となります。確定期に要求・交渉に取り組まなかった単組、オルグ調査票を回答しなかった単組は、今次春闘から要求書を提出し、通年闘争をスタートさせたうえで、確定闘争の際にも要求書を提出し、一年の運動の成果を追求する取り組みの実践をお願いします。
4. 要求は組合活動の原点となります。組合員一人ひとりからの声を集め要求・交渉につなげ、「要求・交渉・妥結（書面化・協約化）」交渉サイクルを実践することが求められます。今回51単組

で当局に対し要求書を提出しました。取り組み内容として、独自要求書のみ単組、統一要求書に独自要求書を付加した単組、統一要求書と独自要求書の両方を提出した単組が 41 単組 80.4%であったことは、統一的な要求の他に、各単組独自の課題が多く存在することを意味しています。各単組の課題は、各単組でしか解決できませんし、要求なくして前進ありません。2023 年 10 月開催の県本部第 113 回定期大会で確認した「第 15 次県本部組織強化基本計画」では「組合員の声から、具体的要求・交渉につなげる」ことを単組が行うべきステップとして掲げているところであり、その実践が求められています。2025 春闘でも掲げる「あなたの『声』ではじめる春闘」のスローガンのもと、各単組は組合員の要求に依拠した要求・交渉を行う必要があります。

5. 先述のとおり、2024 確定闘争は、衆議院解散総選挙の影響により国会への改正給与法の法案が提出されないなかでの取り組みとなりました。要求書の提出は、従前の「基準日」ではなく「提出ゾーン」として期間を設定しましたが、提出ゾーン（～11 月 1 日）に提出した単組は 15 単組（提出 51 単組中、29.4%）と、昨年の半分（昨年は 30 単組）にとどまりました。最終的には、11 月末までに大多数の単組で提出しましたが、12 月に提出した単組も見受けられます。要求書を提出しなければ交渉はスタートしません。給与法の遅れが給与条例上程の日程に影響することはあるにせよ、交渉自体は早めに進めなければなりませんし、当局から誠意ある回答を引き出すにしても要求書は早めに提出する必要があります。要求書の提出ゾーンに合わせた闘争スケジュールを前提に、全単組が一体となり取り組みを強化し、足並みをそろえて要求書の提出、統一行動や団体交渉を取り組むことが求められます。
6. 長年にわたる課題ですが、要求書の提出を全単組で統一して取り組めなかったことについて、改めて大きな課題として認識しなければなりません。全単組が同じ目的に向かうために、まずは同時期に要求書を提出し、全体で闘争に取り組む必要があります。今後も闘争日程等の配置を検討・追求するとともに、提出できなかった・交渉できなかった要因や単組の実態を明確にしながら、県本部・総支部・単組で確認・共有し、県本部・総支部による単組支援をすることで、全単組が統一して要求書を提出し、たたかうための体制整備を構築していく必要があります。

【要求書に対する回答と団体交渉】

7. 統一要求書・独自要求書に対する回答状況は下記のとおりです。
要求書を提出した 51 単組中 44 単組から回答を得ております。昨年よりも増加したことは、取り組みに対し一定程度の成果があったものと受け止めています。しかしながら、6 単組は当局から回答を得られていません。

《要求書に対する回答状況》

	県北	県南	会津	浜・県職	計
回答あり	13(10)	12 (10)	9(6)	10(6)	44 (32)

※カッコ内は昨年の数

8. 2024 秋期確定闘争要求書に係る団体交渉の状況は、51 単組中 35 単組（昨年 39 単組）となっております。2025 年 1 月下旬に回答を受ける単組も 1 単組あり、その後に交渉する単組は 2 単組あります。昨年よりも交渉実施単組が減少したことは、今後の課題として重く受け止めなければなりません。
当局が回答をしない、団体交渉に応じない行為は、不当労働行為にあたることから、単組は、当局に対し、厳しく対応し回答を引き出す取り組みを強化していく必要があります。

【2024 給与改定の妥結結果状況および書面化の取り組み】

9. 2024 勧告に基づく給与改定は、昨年よりも大幅に月例給・一時金ともに引き上げ勧告となりましたが、交渉により「妥結」に至ったのは単組 51 単組中 21 単組（41.2%、昨年 28 単組）となりました。一方で、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備については、県の規則改正等が不透明

なところもあることから、「一部妥結したが、その他は継続協議」の単組は14単組（27.4%）にのぼっております。

確定期第2次合同オルグで、給与改定のみについて聞き取り調査を行ったところ、ほとんどの単組（自治体単組はすべて）で、県人事委員会勧告に準拠し、月例給・一時金ともに遡及改定となりました。

10. 妥結結果の書面化の取り組みについても、16単組にとどまっております。改めて妥結に至った単組は、妥結内容を書面で確認するよう、交渉サイクルを徹底する取り組みの強化が必要です。
11. 「全ての賃金・労働条件は、団体交渉と労使合意で決定する」という基本姿勢を全体化する必要があります。また、「労使合意のないものは議会に提案しない・させない、一方的に変更しない・させない」という労使ルールを、2025春闘への課題として取り組んでいかなければなりません。

【統一行動の取り組み】

12. 県本部は、本部・県本部方針に沿って時間外集会を始めとした可能な限りの取り組みを提起しました。現業・統一闘争の全国統一行動については10月18日に設定され、また、確定闘争のヤマ場に合わせた全国統一行動は11月15日に設定されました。福島県内の確定闘争のヤマ場は県職連合の最終交渉日以降となることから、県職連合最終交渉日の翌日にあたる11月15日を県本部統一行動日に指定し、取り組みました。結果として、10月28日の現業・公企統一闘争の全国統一行動で時間外集会を行ったのは2単組で485名が参加しました。その他の単組における取り組み状況は、機関紙・チラシ配布32単組、その他（執行委員会等）2単組という結果となりました。

近年は、時間外集会さえも実施単組が少ない状況にあり、機関紙・チラシ配布を中心とした取り組みが主となりつつありますが、全体的に統一行動日に取り組み自体を行う単組が少なくなっている印象を受けます。昨年に引き続き今年も、確定闘争のヤマ場に合わせ県本部統一行動日を設定したのは、県職連合の最終交渉の結果を翌日の職場集会等で報告し全組合員で共有することで、各単組の確定闘争の際に、県職連合の妥結結果を基準に要求前進を図っていこうという考えがあつてこそそのものです。県本部としても、統一行動の意義をしっかりと単組に伝えることで、取り組みの必要性を理解してもらえよう働きかけを意識しながら取り組んでいくこととします。

【学習・教宣・オルグ活動の取り組み】

13. 公務労働者の賃金・労働条件の改善を行うためには、組合員一人ひとりの知識と情報の共有が重要となります。人勧期・確定期において各単組から県本部に対する講師依頼は数件とわずかでしたが、学習会を開催した単組は、全単組74単組中10単組（13.5%）で学習会が行われています。当局と交渉を行うには、組合員一人ひとりの知識が必要となります。具体的な取り組み目標に向け運動を展開するためには、学習が必要不可欠です。県本部としても単組の意向を踏まえ講師派遣等の支援を行います。また、総支部・郡連・ブロック単位の学習会に対しても、支援を行います。
14. 単組機関紙の発行は、全単組での発行には至っていませんが、人勧期から確定期にかけて機関紙を発行した単組は全単組74単組中37単組（50%）ありました。期間中の発行回数は南相馬市職労、16回を筆頭に、須賀川市職労15回、国見町社協労組13回、桑折町職労の11回と、複数回にわたり発行しているケースが報告されています。特に、南相馬市職労は、機関紙の発行回数が多いばかりではなく、学習会も開催され、教育宣伝活動が活発に行われていることがうかがえます。機関紙は、組合員に最も身近で、たたかひの全体化と組合活動の活性化に重要な役割を担っています。組合員への情報提供の手段として機関紙の重要性を認識し、全単組における教宣体制の確立と教宣活動の充実を図ることが重要です。

また、2024年度の県本部機関紙コンクールに際しては、前年を6紙上回る31紙の応募がありました。県本部は2023年度より、機関紙コンクールへの積極的な参加を各単組へ要請しており、

この2年で参加単組は倍増しています。全単組が組合員に対し教宣活動により情報共有をはかり取り組みを強化してもらうためにも、機関紙コンクールへの応募を一層促すとともに、各単組機関紙のスキルアップに向け、本部とも連携しながら学習会等の機会を提供していくこととします。

15. 県本部による全単組オルグは、情勢と県本部方針の周知徹底、各単組の実態・課題把握に大変有効な取り組みです。今後も各総支部と連携して単組オルグを実施していきます。また、単組においても運動方針等の周知はもちろん、組合員と身近な距離で、きめ細やかな組合活動を展開するためにも職場オルグを実施し、組合員一人ひとりの抱える問題、課題を取り上げ、共有化をはかり、組織の強化と運動の活性化に結び付けることが必要となります。人勧期にオルグを実施した単組は全単組74単組中13単組(17.6%)で、期間中、福島市職労では3回、その他の単組は1回実施したとの報告が寄せられています。「組合員の声を聞く」、「組合員に伝える」ためにもオルグは大変重要な取り組みです。組合員に組合が活動している姿を見せるためにも、より丁寧なオルグを実施していく必要があります。

3 具体的な要求前進について（秋期確定闘争状況確認票より）

【賃金改定について】

1. 先に述べたとおり、調査票の提出のあった自治体単組のすべてで、県人事委員会勧告準拠で、月例給・一時金ともに引上げ改定を勝ち取っています。特に、18年ぶりに一時金が国と同じ支給月数になったことは、私たちが県公務員共闘に結集し要求し続けたことが一定程度反映された内容になったことは特質すべきです。
2. また、衆議院解散総選挙の影響により、総務副大臣通知は発出されず、給与法改正案が国会に提出されない異例の事態の中での県職連合の妥結結果が追い風になったものと受け止めております。報告のなかった自治体単組においても各総支部合同オルグで、「月例給・一時金の引上げの実施」を一定程度確認することができました。中には、越年した単組もありましたが、全ての自治体単組で差額支給の遡及改定を勝ち取りました。一方で、福島県内では県を上回る成果を勝ち取ることには困難な状況も明らかとなっています。
3. 県人事委員会勧告が出されて以降、県本部は今般の高水準の引上げ改定にあたり、財源不足を理由とした引上げ勧告の凍結や値切りを各単組で提案される可能性について指摘してきました。実際に一部の単組においては、当局とのやり取りで引上げを躊躇する考えが示されるといった事例の報告もありました。結果して、すべての自治体単組で勧告に基づく引上げ改定が実施されましたが、今後も今年度と同程度、もしくはより高水準の引上げが勧告された場合には、財政事情を理由に引上げを固辞される可能性についても認識しておく必要があります。
4. 月例給の引上げ自体は初任給を中心に若年層へ厚く配分する内容となりましたが、金額の多寡はあるものの、すべての職員を対象に月例給の引上げ改定が行われることとなった点は、県本部としても最大の成果であったと受け止めています。このことについては、県公務員共闘会議に結集し県人事委員会に対する取り組みが奏功し、全世代を対象とした引上げ勧告につながったものと評価しています。改めて、この間の県本部・県公務員共闘会議への結集に感謝を申し上げます。
5. 今期は、11月29日に総務副大臣通知が発出され、改正給与法に係る国会審議についても、第216回臨時会会期中の12月17日に令和6年度補正予算が成立し、この異例な状況下においても、福島県職連合の11月14日の最終交渉により、給与法改正案が国会に提出されていない中での交渉となりました。粘り強い交渉により月例給、一時金、寒冷地手当に係る給与条例については、県人事委員会勧告どおり完全実施し12月議会に上程すること、その他の給与制度のアップデートについては、給与法改正案が国会に提出された後の県議会に上程することを確認し、妥結しました。

給与改定の時期について、これまで「国における給与法の改正の措置を待つて行うことを基本」

とされていた副大臣通知の表現を「国における給与法の改正の措置を待つて行うことを基本として、国における給与法の改正の動向を踏まえつつ、地域の実情を踏まえ適切に判断すること」と改めさせたことは、自治体労使の主体的判断の尊重を訴えてきた本部による総務省対策の成果です。

【社会と公務の変化に応じた給与制度の整備について】

6. 今回、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備、いわゆる給与制度のアップデートが示されました。これは2014年の「給与制度の総合的見直し」以来の給与制度の見直し勧告となります。国の人事院勧告で触れられた給与制度のアップデートの中でも大きな課題となったのは、地域手当の見直しです。この見直しは、給料表を引き下げ捻出した原資を、都市部の地域手当に配分した過去2回の見直しと異なり、地域手当支給地の大括り化といった支給地の見直しを主としたもので、給料表の引き下げは行われませんでした。県人事委員会勧告でも、地域手当の改定が触れられていますが、これは支給地に県職員が赴任することを想定した勧告であり、今後の確定闘争では、非支給地である本県で地域手当は争点になりません。給料表の引下げがないことと地域手当の支給がないことから、本県における給与制度のアップデートの影響は比較的小さくとどまりましたが、地域手当に関しては、中央段階で大きな成果を勝ち取りました。これまで、国基準を上回る地域手当を支給する自治体に対し、超過分に相当する特別交付税は減額されてきましたが、「地域手当の都道府県単位への見直しに合わせ、人材確保の観点から、地域手当に係る特別交付税減額措置、いわゆる特交制裁を廃止する」を総務大臣から引き出すことができました。これが本部の粘り強い総務省対策の成果によるものです。
7. 一方で、給与制度のアップデートの中でも、確定闘争での争点とすべき改善や課題もありました。大きく、給料表や昇給制度、諸手当の見直しについてです。給料表や昇給制度の見直しでは、特に、行政職給料表8級～10級で職責重視の給料体系とする変更について、国と地方で在級者数の実態に違いがあることから、現行の給料体系を維持することを求める必要がありました。結果、「実施する」と回答したのがいわき市、「継続協議」となったのが福島市で、その他の市町村では8級以上がないことを理由に、「実施しない」ことになりました。
8. また、主査級～課長級（行政職給料表3級から7級）で各級の初号近辺の号給をカットして各級の初号の給料月額を引き上げる変更については、実施する単組が22単組、継続協議が17単組、実施しないが3単組という結果になりました。

県本部からは、「各級の初号近辺の号給をカットして各級の初号の給料月額を引き上げる変更については、月例給の追いつきが生じる可能性があることから、現状把握と各級の初号近辺での昇給・昇格が生じるのか検証を行い、その上で追いつきが生じる場合には、在職者調整を行うなどの対応協議が必要であること」を助言しました。結果、「当局からも、検証に基づき対応したことを交渉で確認した」という単組報告もありました。
9. 成績優秀者への勤勉手当の成績率の上限引き上げについては、県職連合での交渉結果が「実施しない」ことで合意したことを受け、回答した全単組で、「実施しない」または「継続協議」となりました。
10. 確定期での社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）の対応では、給与改定と切り離し、積み残している単組もあることから、2025春闘期も引き続き取り組みを求めます。

【給与制度の改善等について】

11. 給与制度の改善については、相馬市職労から初任給格付け改善（4号引上げ）により、県職員同等の初任給格付けを勝ち取ったことが報告されています。また、浪江町職労でも2025年4月より給与格付けを県職同等に移行することを検討中である、近隣町職でも初任給格付けの改善について動き出していることが報告されています。今回の成果により、県職連合を含め15単組が高卒

- 1 級 9 号、大卒 1 級 29 号の初任給格付けとなりますが、県内自治体単組 51 単組に占める割合は 28.8%にとどまっています。
12. いずれにしても、県内自治体の多くが県職員の初任給よりも 4 号下位に位置づけられています。しかし、近年の初任給の大幅改善となってもなお、自治体職員の採用試験の応募者が減少している実態を踏まえれば、入口賃金である初任給を抑制するのは人員確保の観点からも得策ではありません。加えて、県内自治体単組は県準拠を基本姿勢としていることから考えても、県職員より初任給格付けが低く抑えられていることも納得できるものではありません。わずかずつではありますが、県職員同等の初任給に改善が図られる事例が増えてきていることから、人員確保対策の観点からも、引き続き、全単組で県職員同等の初任給格付けとなるよう、地道に要求し続けなければなりません。
13. 30 歳、35 歳、40 歳の年齢別ポイント賃金については、具体的な改善報告が寄せられませんでした。中途採用者の前歴換算の改善については、南相馬市職労から最大 8 割から最大 10 割に見直しできたことが報告されました。人事評価制度の評価結果を賃金に反映させようとする動きは、ますます強まっていくものと思われそうですが、公務貢献による賃金反映を求めながら、全組合員が到達可能な生涯モデル賃金の把握は必要不可欠な取り組みとなります。県本部としても、改めてモデル賃金の考え方について説明する機会を設けていくこととします。

【人事評価制度について】

14. 人事評価制度の賃金・処遇への反映状況については、「定期昇給に反映させている」が自治体単組 51 単組中 12 単組 (23.5%)、「勤勉手当に反映させている」が 22 単組 (43.1%)、「処遇 (人事) に反映させている」が 6 単組 (11.8%) となっています。一方、「実施しているが賃金・処遇に反映させていない (試行中含む)」は 18 単組 (35.3%) を数え、「実施させていない」も 2 単組 (3.9%) あります。現在、賃金・処遇に反映させていない単組や実施させていない単組においても、人事評価結果の賃金・処遇への活用を求める指導は日増しに強まっており、7 単組 (13.7%) では「実施や賃金・処遇の反映について実施が決まっている」といった状況です。まずは、人事評価制度の導入・評価結果への活用については、交渉・協議を徹底させること、その上で、評価結果の活用にあたっては 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) の確保を追求し、交渉を行うこととします。
15. 人事評価制度における評価結果の賃金・処遇への反映にあたり、「苦情解決機関が設置されている」と回答した自治体単組 51 単組中 9 単組 (17.6%) あります。しかし、その相談窓口は総務や人事の管理職であるケースが多く、苦情を申し立てにくい実態が明らかになっています。一方で、会津若松市職労と喜多方市職労からは「苦情解決機関に組合役員・組合推薦者が参加している」との報告が寄せられています。4 原則 2 要件の 2 要件 (労働組合の参画、苦情解決制度の確立) 確保のためには必須の事項であることから、苦情解決機関が設置されている単組においても、改めて組合役員への参画を求めていくこととします。
16. 本部春闘中央討論集会後に、人事評価制度の運用に関する学習会が開催されました。すでに導入されている先行単組からヒアリングを行い、調査報告書にまとめ、特徴ある運用について、7 つに運用方法を分類化した資料になります。この資料を基に、県本部 2025 春闘討論集会分科会で 29 単組 60 名が参加して学習会を開催しました。調査報告書は評価結果の賃金・処遇への反映を本格実施している単組の事例について詳細に記載しているものであることから、全単組に提供し、今後の交渉に向け、活用を促します。

【定年延長制度の運用について】

17. 2024 年度は 61 歳までの定年延長が実施されています。役職定年者の職名について、職名は、主任主査、特任主幹、主幹、副主幹、主任調整官、主査、専門員、参与 (再任用)、主任事業推進員、課長補佐、係員、格付けは、5 級 : 7 単組、4 級 : 24 単組、3 級 : 6 単組、協議中 : 4 単

組、職種については、課長補佐相当職、係長相当職、課長補佐、係長、係員、業務内容については、現職の職務職階に合わせた業務となっています。

18. また、退職時非管理職について、職名は、副主幹、主任主査、主査、調整官、専門員、総括主任、格付けは、5級：1単組、4級：15単組、3級：12単組、2級：2単組、協議中：4単組、職種については、課長補佐相当職、係長、係長相当職、係員、役職定年者と同様に現職の職務職階に合わせた業務となっています。
19. 定年延長者の給料格付けについて、役職定年者で5級以上を勝ち取っているのは自治体単組52単組7単組(13.5%)です。そのうち、福島市職労のみが、60歳時時非管理職においても5級を勝ち取っております。これは全組合員の到達級です。各単組で定年延長者の給料格付けについて交渉を行う際には、組合員到達級をめざすことを最低ラインに取り組む必要があります。町村職でも川俣町、国見町職労、棚倉町職労、塙町職労、古殿町職労、南会津町職労、磐梯町職労、下郷町職労、会津坂下町職労、会津美里町職労、富岡町職労、檜葉町職労、大熊町職労が、組合員到達級である4級を退職時非管理職の給料格付けとして勝ち取っています。
20. 定年延長者の期末・勤勉手当の支給月数についても、バラつきが見られます。少なくとも支給月数は常勤職員と同等を求めていく必要があり、未達の単組では再任用職員と同じ支給月数を示されているケースもあると見られることから、まずはこの点について改善を追求していく必要があります。
21. 定年延長者に係る運用面での課題について各単組からは、「正規職員(60歳以下)との給与面での均衡・権衡、計画的な新規採用の方針が確認できず、採用の抑制等が生じないようにする必要がある」、「組合員への再組織化」、「役職定年者の職制・格付」、「役職定年職員の活用・配置」、「55歳以降の定期昇給の実施」、「延長後のポストの確立がされていない」、「高齢者の業務の内容への配慮」、「特任主幹の業務の精査、定年延長職員が単独補佐の配置となっている」、「中長期的な定数管理と計画的な新規採用職員の確保・高齢職員の労働安全衛生対策」、「退職人数のばらつき」、「再任用職員の待遇(正規職員、会計年度任用職員との待遇格差。特に現業職においてモチベーション低下が深刻な状況)」、「役職が下がることによるモチベーションの低下」、「役職定年者より若い課長や係長との関係性における職場内の命令系統の混乱などの発生が想定される」、「定年延長者の職制について、役職定年者の職制を明確に定めていない」、「定年延長職員がまだ0人の状況であり、実運用上の課題等がまだ見えていない」、などの課題が報告されています。

近年、賃金引き上げが若年層を中心に大きく配分される傾向にある一方で、再任用職員や定年延長職員を含む高齢層職員は賃上げが抑制されています。高齢層職員の処遇改善は、官民間わず人員不足が深刻化する状況下においては喫緊の課題であり、今後、よりよい制度となるように改善を求めます。

22. 高齢者部分休業制度について、「制度あり」と回答したのは自治体単組51単組中16単組(31.4%)でした。引き続き、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。また、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。

【会計年度任用職員の賃金・労働条件の改善について】

23. 会計年度任用職員の月例給・一時金の引上げ改定についても争点となりました。昨年の確定闘争では、会計年度任用職員の遡及改定は大きな争点となりましたが、結果して、その実施状況にはバラツキが生じ、全単組での実施は叶いませんでした。今年度も遡及改定を含め会計年度任用職員の月例給・一時金の引上げ改定を実施できるかが問題となりました。
24. 遡及改定に関しては、「給料表を算出基礎としている場合、遡及する期間中に勤務した実績があれば、勤務した期間は短くても、退職していても対象とする」県準拠の単組が30単組、「給料表を算出基礎としている場合、遡及する期間中に、週15時間30分以上勤務で、3か月以上の勤務実績があれば退職していても対象とする」国準拠の単組が2単組、「基準日時点で退職している職

員は対象外」が9単組という結果が報告されています。県準拠の内容は一番対象を大きくとらえており、この内容をめざすこととしましたが、結果として、「基準日時点で退職している職員は対象外」としたケースが9単組に生じたことは、残念な結果と言わざるを得ません。引き続き、県準拠の内容をめざして取り組むこととします。

25. 会計年度任用職員の一時金の改定時期については、「12月改定」が、県北8単組、県南10単組、会津13単組、浜12単組となりました。一方で、県南で「2025年度から支給」が1単組、「今後協議する」も1単組ありました。非常勤職員の底上げを図ろうとする機運が高まる中、すべての自治体単組でこの成果を共有できなかったことは、大変残念な結果であるといわざるを得ません。
26. また、会計年度任用職員の一時金の引上げ改定の実施にあたっては、自治体単組51単組中、県北が8単組、県南が10単組、会津が、8単組、浜が10単組で「常勤と同月数」となりましたが、今年度も会津で5単組、浜で2単組が「常勤未満の支給率」となりました。さらには、県南2単組で「改定なし」となりました。

残念ながら、県南1単組で「勤勉手当の条例改正が行われないこと」も判明し2025年の改定にむけて協議することになりました。総務省自治行政局公務員部長から「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（令和5年12月27日通知）が発出されており、その中に「令和6年度からは、対象となる会計年度任用職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること」とされていることから、速やかに改正することを求めます。

27. 会計年度任用職員の要求事項において、最大の課題と指摘した月例給の遡及改定について、約8割の自治体単組で遡及改定を勝ち取ったことは、一定の評価はできるものと考えます。一方で、2025年1月改定も2単組あったことは大きな課題であるといわざるを得ません。その要因について考えていくと、会計年度任用職員の組織化が進んでおらず、単組においても当事者意識を持って、この部分にまで力点を置いて、交渉をしてこなかったケースも多かったという事実は否めません。単組として会計年度任用職員の組織化を行っていくことはもちろん重要ですが、会計年度任用職員の組合員がいなかったとしても、非常勤職員の処遇改善を求めることは、労働組合が果たすべき社会的役割であることを意識しながら今後も取り組んでいく必要があります。

【諸手当の改善について】

28. 今次勧告では、10年に一度の寒冷地手当の見直しについても触れられました。主な内容は、①支給額の引上げ、②対象地域の見直し、の2点です。まず、支給額引き上げについては、回答のあった該当単組すべてで引き上げとなりました。支給地の見直しについては、新たな気象データに基づき、3町村が新たな支給対象となる一方、5町村が廃止となりました。該当単組は国同様の経過措置どおり、段階的に廃止となります。

今般1月に、寒冷地手当支給規則の改正に関する勧告が、人事院より勧告されました。今後は、この勧告を受け、県人事委員会でも規則の改正が行われます。寒冷地手当の支給地以外の地域の自治体においては、公署指定について取り組む必要があり、自治体ごとの公署指定について労使交渉でしっかりと確認し、新設や維持を春闘期も求めます。

29. 通勤手当のうち自動車等の交通用具については、「県準拠」が18単組、「改定なし」が4単組、「交渉中」が11単組、「独自基準」が5単組となりました。今回県は「改定なし」の判断ですが、11月から翌年10月のガソリン価格の平均等を基に算定していることから、急激な変化に対応が追いつかないのが実態です。
30. 新幹線等の支給限度額の引き上げについては、17単組で「県準拠」、「実施しない」と回答したのが14単組、「継続協議」も12単組という結果となっています。「実施しない」とする単組の多くは新幹線通勤が困難な自治体であるケースがほとんどですが、新幹線通勤者がいる単組においては、支給限度額の引き上げをしっかりと勝ち取っていく必要があります。
31. また、県人事委員会は通勤時間の短縮要件について「廃止」を勧告しました。しかし、勧告準拠の「廃止」は10単組にとどまり、「継続協議」が20単組、要件を「廃止しない」が9単組とな

っております。「廃止しない」とする理由として、主に「対象者がいない」との回答があげられています。通勤時間の短縮要件は新幹線通勤のみではなく高速道路での通勤にも該当しますが、「対象者がいない」のは短縮要件に該当しないから高速道路を利用しないだけで、短縮要件が「廃止」となれば高速道路を利用したい人はいる可能性が考えられます。対象者が“いる”、“いない”に関わらず、県は勧告準拠の「廃止」で妥結していることから、短縮要件がある場合にはその「廃止」にむけ、引き続き春闘期で取り組む必要があります。

32. 単身赴任手当について、これまで最初の赴任地は移動に該当しませんでした。今回採用時から支給対象となる勧告となりました。「県人事員会勧告準拠」となったのが14単組、「継続協議」が12単組となり、一方で「実施しない」が10単組の結果であり、「そもそも単身赴任となり得る職場がないため実施しない」との回答がありました。
33. 扶養手当について、今回、配偶者手当の段階的廃止、子に係る手当の段階的引き上げが勧告されました。配偶者に係る手当については、各単組の扶養手当支給の現状を把握し、拙速な改正を行わないよう求めておりましたが、「県人事委員会勧告準拠」となったのが36単組、「継続協議」が9単組となっております。配偶者に係る手当が支給されていた職員・組合員にとっては大きな減収となることから、実施する場合においても、激変緩和措置として十分な経過措置を講じるよう求める必要があります。
34. 再任用に対する諸手当については、「県人事員会勧告準拠」が20単組、「継続協議」が13単組となりました。「実施しない単組」も11単組となり、「地域手当、特勤手当、寒冷地手当等の支給がそもそも該当しないため、実施しない」という回答がほとんどでした。少なくとも、寒冷地手当が支給されている単組では、県準拠で実施させなければなりません。
35. 管理職の特勤手当の改善についても確認したところ、「県人事委員会勧告準拠」が21単組、「継続協議中」が12単組と、自治体単組51単組中33単組(64.7%)となりました。一方、10単組で「実施なし」となり、特に県南地区で6単組と最も多く出ています。近隣町村が改正すればと互いに牽制している状況がうかがえます。
36. 令和6年能登半島地震以降、被災地の現地で業務を行うのに際し、国、県では災害応急作業等手当が支給されることとなっております。国、県の実施状況を受け、自治体関連単組における実施状況を調べた結果、確定期までに実施されている単組は福島市職、桑折町職、大玉村職、中島村職、西郷村職、浪江町職、相馬水道労組の7単組となりました。予定の単組は、川俣町職、いわき職連合、南相馬市職、飯舘村職、広野町職の5単組となり、17単組が継続協議中です。「改正なし」も15単組から報告があり、「独自の手当がある」、「周辺自治体の状況をみながら対応」、「派遣要請がないため」などの理由ですが、手当がないのであれば、県準拠となるよう取り組みを求めます。

【週休日の適正な振替及び労働条件の改善について】

37. 「週休日の振替が適切に行われている」と回答したのは全単組74単組中41単組(55.4% 昨年46単組)にとどまり、14単組(18.9% 昨年12単組)から「週休日の振替が適切に行われていない」との回答が寄せられ、昨年より悪い結果となりました。週休日の振替が適切に行われていない具体的事例としては、「表向きは適切におこなわれているが、実態は消化しきれていない」、「振替が取れない場合の休日勤務手当が出ていない」、「個人管理で期限なく使用できるようになっている」、「前4後8週内での振替が徹底されていない」、「振替休日が同一週に取得されなかった場合の差額の支給がされていない」、「定められた期間外での取得、別な週への振り替えた場合の時間外手当の未支給」といった事例が報告されています。
38. 週休日の振替は法律に照らせば当然遵守されるべきものであり、そもそも要求すること自体がおかしいことです。それだけ自治体職場の中では、違法な運用がまかり通っているといえます。改めて、この点については法律を遵守すべき自治体が違法な行為を行っていることを指摘し、労働基準法に基づく適切な運用を行うよう、労働組合として厳しい姿勢で追及していく必要があります。

ます。

【休暇制度の改善について】

39. 休暇・休業制度改善状況について、川俣町職では「年休繰越に係る育児休業期間を『勤務日』としてカウントする」、棚倉町職では「夏季休暇取得期間の拡大」、喜多方市職では「病気休暇の通算制度を6ヵ月から20日間へ変更」、いわき市職連合では、「感染症・災害等による学校等の休業における子の世話をする場合の休暇の創設」を勝ち取ったとの報告が寄せられました。
40. 勤務間インターバルの導入についても確認しましたが、県南で1単組導入した報告がありました。国では職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間の確保に係る努力義務が規定されました。今後も粘り強く求めていく必要があります。
41. 不妊治療休暇の改善状況についても確認しましたが、改善事例の報告はありませんでした。確定状況確認票に各単組の条文を掲載しましたのでご確認ください。その中でも、鏡石町職と新地町職が県職よりも取得期間が拡大されています。一方でいまだ未整備の単組も5単組報告されています。不妊治療を受けやすい職場環境を目指すためにも、最低でも県準拠となるよう取り組みをお願いします。
42. 県は「子育て・家族看護休暇」として子育て休暇の取得対象・要件の拡大（2親等以内の親族の看護も7日以内で可）しており、今回、調査の結果を2024確定状況確認票に条文を掲載しました。また、いわき市職連合で対象範囲、子の年齢の対象要件の変更を勝ち取ったことが報告されました。

【分限条例の改正の取り組みについて】

43. 2025年6月1日から施行される拘禁刑は、懲役刑と禁錮刑を廃止して一本化するため、条例改正が必要となります。分限条例の失職特例条項について確認しましたが、「公務遂行中の交通事故」や「公務中の事故」と限定されている単組がほとんどです。4単組で「検討する」、「3月議会で提案予定」の結果となりました。「その罪が過失によるものであり、かつ、刑の執行を猶予された者」と限定がないのが、福島市職、本宮市職、会津若松市職労、南相馬市職労の4市職労、磐梯町職労、下郷町職労の2町職労、玉川村職労、飯舘村職労2村職労の計8単組にとどまっております。一方で、2単が失職特例条項なしであることは問題です。職員の身分を守るために、今後も取り組み強化する必要があります。

【職場の権利確立について】

44. 川俣町職から、首長より「人勧遵守は最低限必要」である旨の言質をとったこと、埴町職から、「改善できることは改善する」との前進回答をとったこと、いわき市職連合から、女性職員の活躍の推進や、性別を問わず働きやすき職場環境を整備するために「職員の旧姓使用の取り扱いについて」準備が整い次第速やかに実施すること、さらには、職員のワークライフバランスに応じた多様な働き方への対応取り組みのため、「時差出勤制度の創設」を実施すること、が確定闘争における成果として報告されました。
45. また、カスタマー・ハラスメント対策として、会津坂下町職労、広野町職労から「職員のネームプレートについてフルネームの名札から名字のみに変更になった」との報告がありました。カスタマー・ハラスメント対策については、ハラスメントに係る指針や対策マニュアルなどにも示されており、中でもネームプレートの氏名表記を苗字のみにすることは有効な手立ての一つであることから、全国的にも広がっています。県本部としても情報提供等を中心に、支援を行っていくこととします。

4 今後の取り組みについて

1. 県本部は、現業・公企統一闘争及び秋期確定闘争における諸要求前進に向け、執行委員会や単組代表者会議等で本部・県本部方針を確認するとともに、単組オルグを実施しながら、統一行動への結集を求めました。単組からは、コロナ禍による活動の低迷以降、依然として単組活動が停滞しているケースなども報告されています。一方、県本部が開催する機関会議や対面で開催する行事等への参加者は増加傾向があり、コロナ禍前の状況まで回復したといっても過言ではありません。
2. 今確定期は、月例給・一時金は昨年を超える大幅な引き上げ改定となりましたが、物価高騰への対応や、民間企業と比較するとまだまだ低い水準にあると言わざるを得ません。また、賃金・労働条件の改善と同様に、人員確保は喫緊の課題となっています。運動を前進させなければなりません。調査結果を集約してみると、日頃からの活動がしっかりと行われている単組では、要求・交渉を通じ、賃金・労働条件の改善を勝ち取っていることが明らかとなっています。調査結果全体を通しては、月例給・一時金の引上げ以外、各単組から大きな成果の報告は少なめであった印象です。

自治労の組織力・団結力を内外に示し、諸要求前進を勝ち取るためにも、全単組での要求書提出や統一行動の取り組みを春闘期から追求していかなければなりません。また、要求書の提出のみで終わることなく、交渉を行い、妥結した際にはその内容を書面化していくことを着実に実践していく必要があります。
3. 県本部は更なる、職場環境の改善、ジェンダー平等、労働安全衛生、ハラスメント防止、給与水準の底上げ・底支えのため、2025春闘も職場から組合員の声を集め、全単組での「**人員確保**」要求と賃金改善などの「**1単組1要求**」を取り組むこととし、具体的な方針や取り組みについては、2025春闘方針で示すこととします。

自治労福島県本部2025春闘方針(案)

I-① 経済および賃金をめぐる状況

1. 国内の経済状況

- (1) 2024 連合春闘では5%を超える高い水準の賃上げを実現し、実質賃金は27ヵ月連続でマイナスから2024年6月にはプラスに転じました。その後、物価高の状況は依然変わっていませんが、2024年10月の毎月勤労統計調査(速報)では、実質賃金が前年同月と同水準で横ばいとなり持ち直し始めています。しかし、依然として12月20日公表の11月の消費者物価指数は前年同月比2.7%増(生鮮食品除く)、2024年1~9月期のエンゲル係数(生活費に占める食費の割合)は28.0%と42年ぶりの高水準となっており、私たち労働者・生活者を取り巻く状況が改善するには至っていません。
- (2) 一方、そうした状況下で、2024年9月に発表された財務省「法人企業統計調査」によれば、企業利益から税金や配当を差し引いた内部留保は、2023年度末時点で初めて600兆円を超え、12年連続で過去最高を更新しています。これは2024春闘の高い水準の賃上げを行ってもなお、企業側には賃上げ余力が残っているということであり、2025春闘においては、労働者への還元として労働分配率をより引き上げ、2024春闘を上回る賃上げを実現していかなければなりません。
- (3) 他方、円安を背景に続く物価高やその影響による仕入れ価格の高騰、労働人口減少の下、人材獲得が難しいことなどの影響により、中小・零細企業を中心に倒産件数が増加しています。労働組合としてはこの物価高の中、さらなる賃上げや最低賃金の引き上げを求めていくことは当然ですが、同時に、中小・零細企業の賃上げや最低賃金の引き上げに耐えうる環境を整備するための国の支援に加え、物価高の状況下での賃上げを下支えするための適切な価格転嫁をこれまで以上に進めていく必要があります。

2. 2024 連合春闘の評価と課題

- (1) 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」を示しました。その結果、多くの民間労働組合が精力的かつ積極的に労使交渉に取り組み、1991年以来33年ぶりの定昇込み5%台の賃上げが実現しました。その結果を受けて、2024人事院勧告においては、月例給11,183円(2.76%)、一時金0.10月を引き上げる勧告が行われました。こうした春闘での民間企業の賃上げ結果が、その年の人事院勧告の内容に影響することを踏まえれば、引き続き、自治労も連合に結集し、民間労組と連携して春闘に取り組んでいくことが重要です。
- (2) また、2023年10月に政府から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表され、適切な価格転嫁の必要性についての社会的認識が一定程度浸透したことで、中小企業の賃上げを押し上げる要因となり、2023年以上の賃上げにもつながりました。しかし、その賃上げは、大企業と比べてもまだ伸び率が低く、全体平均を下回る結果となり、大企業と中小企業の格差は拡がりました。
そのことから、中小企業への適切な価格転嫁は十分に進んだとはいえ、2025春闘では、物価高を踏まえ、2024春闘を上回る賃上げは当然のことながら、適切な価格転嫁をより推進していくことで、中小企業が賃上げできる環境を整え、大企業と中小企業の賃上げ格差を縮めていくことが求められます。

I-② 2025 連合春闘のポイント

<「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	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>経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。</p> <p>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、全体の賃上げの目安は、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%以上とし、その実現をめざす。</p> <p>中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。</p>	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	<p><到達目標水準（中位数）></p> <p>35歳：303,000円</p> <p>30歳：279,000円</p> <p><最低到達水準（第1四分位）></p> <p>35歳：252,000円</p> <p>30歳：238,000円</p>	<p>有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。</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1,250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	賃金指標パッケージの目標値に格差是正分1%以上を加えた6%以上・18,000円以上を目安とする。
------	--

I-③ 公共サービス労働者を取り巻く情勢

- (1) 自治体の現場では、2005年の集中改革プランにより定員削減して以降、減少した定員管理は見直されておらず、そのような中、これまで職場の労働者の努力や職員間の連携によ

って、かろうじて職場を維持し、公共サービスの提供を継続してきました。しかし、年々さまざまな行政ニーズが増え続ける現状では、対応する人員が不足しているため、離職や休職の増加が懸念され、逼迫した状況が続いています。とりわけ、資格職などにおいては、人員不足が深刻化しています。こうした状況下で、近年は豪雨災害などの大規模災害も頻発しており、他の自治体からの応援で急場をしのいでいるものの、応援する側の自治体にも人的余裕はなく、非常時に対応できる体制の構築が喫緊の課題となっています。

- (2) 一方、労働人口が減少する中において、総務省「地方公務員の退職状況調査」では、40歳未満の普通退職者数が年々増加傾向にあり、さらに自治体職員の採用試験応募者が減少する状況が続くなど、人員確保が容易ではない状況に陥っており、人員不足に拍車がかかっています。こうした背景には、自治体でも賃金・労働条件等の改善は行われてきたものの、民間企業における人材確保を目的とした賃金の引き上げや働き方改革がより進んでいることも一因と考えられ、公務職場での賃金改善や働きやすい職場づくりなどは急務です。しかしながら、この人員確保が喫緊である中において、春闘期・人員確保闘争期での取り組みは低調であり、改めて、各単組での人員確保における取り組みの意義や重要性を再確認し、取り組みを推進していかなければなりません。あわせて、地方公務員の離職増加の状況を踏まえれば、人員確保だけにとどまらず、当局とともに離職防止対策も進めていくことが必要です。
- (3) その上で、2024 人事院勧告では、3年連続の月例給・一時金の引き上げとなりました。しかし、若年層と中高年層の改定率には大きな格差が生じており、引き続き、全世代での引き上げが課題となっています。
- (4) さらに、2025 年 4 月に実施予定の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」においては、人材確保に主眼を置いた評価できる内容が示された一方、地域・職員によっては、地域手当や扶養手当の廃止・削減も示されていることから、地方における自主的な給与決定を前提に取り組みを強化していくことが求められます。
- (5) また、パワハラやセクハラなどのハラスメントに加え、昨今ではカスハラも大きな問題となっています。とくに、カスハラについては、報道等により社会的認知度が向上しつつあるものの、自治体の職場では住民や議員からのハラスメントも依然として多く、安心して働き続けられる職場環境に改善していくためにも、労働組合の立場から予防・防止対策を早急に講ずるよう求めていく必要があります。
- (6) 安定的かつ充実した公共サービスを提供していくためには、必要な人員確保と同時に、その裏付けとなる財源の確保が不可欠です。地方財源一般総額の確保と人員確保に必要な財源の確保にむけ、本部・県本部は国や地方団体への要請など取り組みを強化するとともに、単組においては、職場点検を踏まえた要求を積み上げて労使交渉に取り組みするなど、それぞれの段階から取り組んでいく必要があります。
- (7) あわせて、原材料費やエネルギー価格の高騰による行政運営にかかる経費の増大への対応や、公共サービスに携わる民間労働者の賃上げを支援するためにも、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づいた適切な価格転嫁が必要であり、そのための財源の確保も求めていかなければなりません。

I-④ 自治労 2025 春闘にむけて

1. すべての単組が「人員確保」について要求・交渉

自治労 2025 春闘の最重点課題は、すべての単組の共通課題である「人員確保」とし、職場の人員配置の実態を踏まえ、すべての単組が春闘期から要求します。その後、4月以降の職場の人員配置の状況を再点検し、6月期の人員確保闘争につなげていきます。

2. 「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」について

1 単組 1 要求

働き続けられる職場づくり、人材が集まる魅力ある職場づくりのためには、「賃金の点検・運用改善」、「長時間労働の是正・適切な労働時間管理」、「働きやすい職場への改善（ハラスメント対策）」が不可欠です。「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」についても、重点課題として各単組が実態を踏まえて、1 単組 1 要求の上、交渉に取り組みます。

3. ジェンダー平等の観点から点検、要求・交渉

同時に、ジェンダー平等の観点を踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消も重要な課題であり、そうした観点からの職場点検を通じて要求・交渉に取り組みます。

4. 労務費の適切な価格転嫁を推進

公共サービスに携わる民間労働者の賃上げ原資の確保、物価高による行政運営にかかる経費の増大への対応として、「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推進します（指定管理料・委託料の上乗せ）。

Ⅱ－① 人員確保の取り組み（全単組必須要求項目）

1. 人員確保にむけた基本的考え方

- (1) 人員確保は、職員の労働条件に関わる重要な課題です。同時に、人員確保は、賃金改善と同等、あるいはそれ以上に組合員ニーズの高い課題であることから、労働組合としても組織力の維持・向上にむけても必要不可欠な闘争に位置付けて取り組んでいかなければなりません。
- (2) その上で、人員確保は当局責任であることを大前提として、まずは当局側の人員確保の基本認識を確認し、職場の人員の配置状況への認識が不十分であるならば、追及していく必要があります。
- (3) そうした当局側の認識や意向を踏まえながら、まず春闘期においては、すでに次年度の人員がほぼ決定していることから、直近の職場状況や次年度に想定される業務量から職場ごとの人員数を確立し、最大公約数での人員配置を求める必要があります。特に、増員要求に関しては、当局に対し、人員不足や新たな業務といった要因について説明することから、各職場に対する状況聴取も春闘期に行うこととします。
- (4) その上で、春闘段階で人員不足が確実である場合は、通年募集などによる年度途中で採用を行うなど、早急な対応を求めます。
- (5) また、大卒試験などは年度の早い段階で募集を行うことから、人員確保闘争期（6月）ではなく、春闘期から必要な人員数を当局に確認する必要があります。
- (6) 2月の春闘期から人員確保闘争に取り組むことにより、組合員ニーズの高い人員確保の課題に取り組みます。その上で、定期人事異動の内示後、欠員等の状況を踏まえ、必要に応じ4月以降も人員確保については交渉を継続します。
- (7) 応募者数の減少や早期離職など、人員確保に対する課題解決にむけた取り組みも重要であるため、当局に現状把握と改善策の履行を求めます。あわせて、労働組合としても、職場討議を通じて、若手・中堅層の職員の離職理由や職場課題を把握・検証し、必要な対策を講じることが重要です。
- (8) 今後も、労働人口の減少に歯止めが利かない状況が想定されるため、業務そのものの適正化もあわせて求めていく必要があります。
- (9) 総務省は令和4年6月24日付総行給第48号通知で、「定年引上げ期間中においても、一

定の新規採用職員を継続的に確保することが必要である」との考えを示しており、中長期的な定員管理の検討を各自治体に求めています。これは2023年度から2032年度までの間は原則として定年退職者が2年に一度しか生じない状況においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することの必要性を総務省が示したものです。単組は、この通知に基づき、定年引上げ期間中における計画的な採用について要求します。また、単組は当局と、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、必要に応じ、条例定数の引上げを求めます。

2. 取り組みのポイント

- (1) 職員採用数をはじめとする「人員確保」に関する事項について、管理運営事項であるとして、交渉を拒否する当局もありますが、職員の人員数は、「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、労使間における交渉・協議事項であることについて確認します。
- (2) 部課ごとの年間の時間外労働時間数や休暇取得状況を把握し、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、必ず職場討議を行います。
- (3) あわせて、恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者、病休者等）や新規事業、自然災害等突発的の対応が必要な人員等を把握し、労働組合としての必要な人員数を確立します。
- (4) 人員不足が組織運営上、深刻な課題であることを認識させるためにも、必要人員に8つ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。
- (5) 本部・県本部は、各自治体の職員採用について、自治体の判断を尊重するよう、県本部は県市町村課などに、本部は関係省庁に対して求めます。

3. 春闘期の人員確保にむけた基本的な要求事項

職場実態の把握・点検を踏まえて、春闘期に以下の事項について要求します。

※ 具体的な要求事項については、参考資料の要求モデルを参照してください。

- ① 人員確保に対する基本認識の確認をすること。
- ② 人員配置、採用計画（具体的な採用職種・採用人数）等を明らかにすること。
- ③ 専門職をはじめ人員確保のための実効ある対策を具体化すること。
- ④ 緊急時および災害時に必要な人員を確保すること。
- ⑤ 恒常的の休職者を正規職員で補充すること。
- ⑥ 業務量に見合った条例定数および定数管理計画に見直すこと。
- ⑦ 離職防止対策を講じること。
- ⑧ 着実な定年引き上げへの対応をはかること。
- ⑨ 不断の業務の見直しをすること。

Ⅱ－② 人員を確保し働き続けられる職場環境の整備（1単組1要求）

1. 賃金改善にむけた基本的な考え方

この間、地域間格差の是正にむけては、到達目標（ポイント賃金）に遠く及ばない単組においては、「ラスパイレス指数100を最低水準」としてラス逆数から算出した率を運用改善の具体的目標とするよう方針化してきましたが、現状は9割弱の自治体がラス100未満であるとともにラス95未満も2割程度存在しており、目標との乖離は看過できない状況にあります。

当局側はもちろんのこと、一部組合側でも自治体規模による格差を受け入れているという問題があり、人員確保に困難をきたしている現状からすればマインドチェンジが必要だといえます。人員確保の観点からも賃金水準を引き上げていくために、すべての単組でラス 100 以上をめざすことを改めて打ち出します。

また、官民ともに人材不足が顕著になり、対民間、対公務ともに人材確保が過熱する中で、自治体においては応募者が減少していることから、初任給や地域手当を中心に人材確保にむけた処遇改善が強く求められます。また、中堅層を含めた離職者の増加も課題となっており、中堅層が昇格の停滞や賃金の伸び悩みを感じることなく、今後の処遇に見通しをもって働き続けられるような運用改善も必要です。

(1) 賃金の運用改善

- ① 運用改善の具体的な目標として、すべての自治体単組で38歳4級到達を掲げて取り組みます。達成済みの単組は、45歳5級到達を目標に取り組みます。この昇格目標を達成するため、職員の給与実態を十分に把握、分析し、単組事情を踏まえた具体的な運用改善にむけて労使交渉に取り組みます。

昇格目標の達成のため、在級期間の短縮を求めます。また、等級別基準職務表の見直しを通じて、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。あわせて、中途採用者の賃金改善に取り組みます。

- 1) 賃金水準の改善にむけ、到達目標となるポイント賃金については以下の通り設定します。

到達目標（ポイント賃金）	
30 歳	267,700 円（県行政職 2－28 高卒水準） 271,300 円（県行政職 2－32 大卒水準）
35 歳	309,500 円（県行政職 3－38 高卒水準） 314,600 円（県行政職 3－42 大卒水準）
40 歳	357,500 円（県行政職 4－42 高卒水準） 364,200 円（県行政職 4－46 大卒水準）

上記の到達目標は、具体的には2024年度県人事委員会勧告額に修正しておりますので、各単組におけるモデル賃金も県人事委員会勧告額に修正した上で比較を行い、ポイント賃金を下回る場合には到達目標として改善要求を行います。

- 2) 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な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 280,800 円（2－44 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 280,800 円 \times 1.011 = 283,888 円（「目標賃金」）

④ 達成するためには、30歳で2-49（284,500円）に到達する必要があることから、運用改善として5号上位をめざす

賃金水準の引き上げ、到達目標達成のため、以下の通り取り組みます。

ア 初任給引き上げ

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、初任給基準の引き上げを求め、高卒1級13号をめざします。

なお、1級13号に到達していない単組については、最低限県の初任給基準（高卒1級9号）を勝ち取ることをめざします。

イ 昇給の運用

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

- ② 中途採用者の賃金改善のため、前歴換算の改善、2級以上の初任給格付け、在級期間の短縮などを通じ、同学年の新卒採用者との給与格差を生じさせないように求めます。
- ③ 高齢層の賃金改善のため、昇給の確保と給料表の号給延長を求めます。
- ④ 組合員の賃金実態を把握し、近隣自治体・同規模自治体との昇給・昇格ラインを比較し、具体的な目標を設定します。

(2) 再任用者の賃金改善

- ① 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。
- ② 一時金の支給月数を常勤職員と同月数となるよう引き上げを求めます。

(3) 会計年度任用職員の賃金改善

- ① 期末・勤勉手当について常勤職員と同月数の支給となっていない単組は支給を求めます。
- ② 給料の格付け（昇給）に上限が設けられている場合は撤廃を求めます。また、2級以上への格付けを可能とするよう求めます。

2. 働きやすい職場の実現にむけた基本的な考え方

自治体現場では、人員不足による長時間労働、メンタル不調による休職者の増加、パワーハラスメント、カスタマーハラスメントへの対応など課題が山積しています。心身の健康を害し、人材確保難・人材流出の要因にもなっているこれらの課題を改善するため、職場環境整備の必要性を認識させるとともに、改善を求めます。

(1) 長時間労働の是正と各種両立支援制度・休暇の整備

- ① 適正な労働時間管理と長時間労働の是正、不払い残業の撲滅を求めます。
- ② 36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。
- ③ 年5日以上有給休暇の確実な取得と、週休日の振替運用の適正化を求めます。
- ④ 部分休業について、現行制度に加え、1年につき条例で定める時間（10日相当を想定）

以内で勤務しないことを選択可能とする地公育休が改正されました。法定通りの制度整備を求めるとともに、取得可能期間の拡大を求めます。あわせて、代替職員の配置など両立支援制度を利用しやすい環境整備を求めます。

- ⑤ 人事院が非常勤職員の病気休暇の有給化（週5日勤務の場合1年度10日）を示したことから、会計年度任用職員についても国と同等以上の措置を求めます。

（2）ハラスメント対策

- 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、実態調査、対応方針・マニュアルの策定、相談窓口の整備と研修の実施などカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。
- ② セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、ケアハラスメント等の防止のため必要な措置が講じられているか点検し、対応を求めます。
- ③ ハラスメントが発生した場合、被害者、加害者双方の話を丁寧に聞き取り、プライバシーに配慮した上で、適切に対応するよう当局に求めます。また、処分を定める規則等の服務規程の策定や見直しを行い、周知を求めます。

（3）メンタルヘルス対策

- ① ストレスチェックが義務化されている単組は、検査結果から医師による面接指導を受ける必要があると認められた高ストレス職員に対し面接指導が行われているかを確認します。また、必要に応じて当局に対し適切な対応を求めます。ストレスチェックが義務化されていない単組については、検査の実施とともに、職員のプライバシーに配慮した対策を求めます。
- ② ストレスチェックが義務化されている単組は、検査結果を集団ごとに集計・分析することを求めます。また、集団分析を踏まえて、安全衛生委員会で結果を検証し、職場環境の改善にむけ、当局に必要な対策を求めます。

Ⅲ 民間単組における春闘期の取り組み

1. 公共民間単組

- （1）賃上げ要求は、2025 連合春闘方針等を踏まえて、「平均賃上げ要求6%（定昇相当分2%＋賃金改善分4%）もしくは20,000円（賃金カーブ維持分4,500円＋格差是正分15,500円）」以上を要求の目安とします。
- （2）公共サービス職場において、自治体最低賃金（月給201,000円以上、日給10,050円以上、時給1,297円以上）の協約化をはかります。
- （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、組合員の声をもとに要求書を作成し、交渉・妥結・書面協定の締結を実施します。最低でも一つの要求の前進、課題解決をめざすとともに、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、単組の秋闘結果を点検・分析し、必要に応じて春闘要求にむけた支援を行います。また、交渉ができていない単組、活動が停滞している単組に対しては、オルグを実施し意見交換を行うなど、取り組みの活性化にむけて支援します。
- （6）県本部は、指定管理者単組・委託職場単組と関係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、関係自治体単組による対当局交渉への指定管理者単組・委託職場単組の参加を追求します。

- (7) さらに、単組と関係自治体単組、組織内議員とも連携し発注者である自治体に対し「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」や「令和6年度中小企業に関する国等の契約の基本方針」を踏まえた対応を求めます。また、受注者である事業者には、指定管理料もしくは委託料の引き上げを求め自治体との協議を行うよう求めます。
- (8) 公契約条例の制定や入札改革にむけて、引き続き県本部や関係自治体単組、地方連合会などと連携した取り組みを行います。
- (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。

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 2025 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 20,500 円以上（賃金カーブ維持分 4,500 円＋生活維持・向上分 12,500 円以上＋格差是正・歪み是正分 3,500 円）」とします。
- (2) 各職場で賃金・労働条件の点検を行い、就業規則・労働協約の改善にむけた取り組みを進めるとともに、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周知徹底をはかることを求めます。
- (3) 持続的な賃上げができる環境をつくるため、使用者側に適切な価格転嫁を求めます。
- (4) 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ます。
- (5) 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ます。
- (6) 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 5 割となっていることから、法令を遵守した対応を求めます。
- (7) 育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の 2025 年 4 月施行にむけて、法令を遵守した対応を求めます。
- (8) 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。あわせて、働きやすい環境の整備とともに、高齢者の健康が守られるよう対策を求めます。
- (9) 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。
- (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。

IV 重点課題の前進にむけた取り組みの進め方

「要求－交渉－妥結－書面化（協約化）」の交渉サイクルの徹底

1. 職場実態の点検と把握、組合員の声を踏まえた要求書の作成

労働組合が要求する事項は、給与改定、制度改正などに伴う賃金・労働条件の改善、人員確保に限りません。例えば、文房具の確保や電球の取り換えなど、どんなに小さな課題であっても職場改善につながることは当局に要求していくことが重要です。

そのため、「あなたの声ではじまる春闘」をキーワードに、日頃からの職場点検を通じた実態の把握、組合員が普段から課題と感ずることの聞き取り、最低でも 1 回は職場討議などを行い、それらの課題や声を要求書としてまとめ、1 年の取り組みのスタートである春闘から要求して

課題の前進をはかります。

＜単組の取り組み＞

- ① 職場点検による実態把握や職場討議、アンケート等を通じて組合員の声を集めます。
- ② ジェンダー平等の観点から、ワークライフバランスの確保、ハラスメント対策、男女間賃金格差などの実態を点検・把握し、課題の改善にむけて要求します。
- ③ 人員確保、会計年度任用職員の処遇改善、ジェンダー平等などのチェックリスト等を活用した職場点検を実施し、要求に活かします。(参考資料：チェックリスト)
- ④ 「人員確保」は全単組共通の最重点課題として、春闘期に必ず要求します。
- ⑤ 人員確保につなげていくためにも、「賃金の改善」、「働きやすい職場環境の整備」に関して1単組1要求を実施します。
- ⑥ 県本部が設定する到達指標や重点課題、職場実態、組合員の声を踏まえながら、単組として主体的に課題設定の上、要求書を作成します(後掲の要求書モデルはあくまで参考)。(参考資料：要求モデル)

2. 最重点課題の「人員確保」をはじめ、職場課題の前進にむけた「交渉」の実施

＜単組の取り組み＞

- ① 1年の取り組みのスタートである春闘から、人員確保、賃金・労働条件の改善にむけ、「交渉」に取り組みます。その際、当局の基本姿勢を確認するために、労使関係ルールの確立も要求し、確認します。
- ② 春闘で妥結した事項(継続協議事項を含む)については、当局と確認書(労働協約)を締結します。また、次の交渉につなげるために、交渉記録や議事要録を作成し、可能であれば労使で確認します。
- ③ 春闘の交渉経過や妥結内容については、組合員に共有するために、必ず職場集会や機関紙、SNS等で周知します。

＜県本部・本部の取り組み＞

- ① 県本部として妥結基準、到達目標を設定し、統一的な要求・交渉の実施により、地域的な課題の改善、底上げをめざします。
- ② 県本部は、単組の取り組み状況を点検・把握し、必要に応じてフォローや対策を講じるなど単組の支援を行います。とくに、春闘の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。
- ③ 本部は、県本部オルグを実施し、この間の春闘期の県本部の取り組み状況、課題を確認し、必要に応じて支援・助言を行います。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、具体的な対応策などを支援・助言します。

3. 闘争体制の確立

- ① 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。
- ② 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14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に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。

- ③ 本部は、ストライキ批准投票結果を集約し、2月28日に開催する第2回拡大闘争委員会において、2025年ストライキ批准の成立と闘争指令権を確立します。

<自治労 2025 春闘スケジュール>

① 要求書提出ゾーン（2月7～14日）

全単組で要求書の提出に取り組みます。遅くとも2月末までに全単組が要求書を提出します。

② ストライキ批准投票・集約

県本部集約日：2月14日（本部報告日）

拡大闘争委員会：2月28日（ストライキ批准および闘争指令権の確立）

③ 統一交渉ゾーン（3月10～14日）

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。

④ 自治労3・14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）を戦術の基本に配置し、取り組みます。

<2025 春闘「3・14 全国統一行動指標」>

- ① 地域公共サービスの維持・改善にむけ、職場実態等を踏まえた積極的な人員確保を進めること。
- ② 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。
- ③ 職員が健康を確保し、安心・安全に働き続けられる職場環境づくりを推進すること。
- ④ 春闘期での賃金・労働条件の改善にむけ、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」までの一連のプロセスを貫徹すること。

⑤ 公務員連絡会全国統一行動日程

公務員連絡会は、2025 春闘の対政府・人事院交渉にあわせ、以下の3次にわたる全国統一行動日を設定します。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。

行動日程：第1次：2月20日、第2次：3月13日、第3次：3月25日

4. 公共サービスの重要性と拡充にむけた世論喚起

春闘から遅くとも6月の人員確保闘争期までの間に、県本部（単組）は公共サービスの重要性と拡充を訴えるための街宣などアピール行動を実施します。

この間、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. 人事院勧告を見据えた連合春闘への積極的関与

- ① 人事院勧告にも影響を与える民間組合の春闘の取り組みは重要であることから、自治労全体として、連合春闘（民間春闘）に積極的に関与し、連携して取り組みます。
- ② 春闘期に決着する自治労の民間単組（公共民間・全国一般・公営競技、交通単組）の取り組みを支援します。自治体単組は、公共民間単組や地方連合会・地域協議会と連携して、「労務費の適切な価格転嫁」に取り組めます。

6. 春闘に連動した新規採用職員・会計年度任用職員・高年齢層職員の組織化と政治活動の推進

- ① 年度末での職場人員の点検を踏まえた人員確保および4月入職の新規採用職員の組織化を行います。
- ② 会計年度任用職員および高年齢層職員（暫定再任用・役職定年者）の処遇改善と組織化を一体的に取り組めます。
- ③ 職場集会等の開催にあわせて、政治活動の必要性・重要性を共有するとともに、2025 参院選における「岸まきこ」の勝利にむけて、政治活動の推進をはかります。

7. 春闘期以降の取り組み～人員確保闘争にむけた人員配置の再点検および良質な公共サービスの拡充にむけた予算要求行動～

- ① 人員確保および公共サービスの拡充にむけて、自治体等への予算要求を実施します。
 - i) 人員確保闘争
4月以降の職場状況を再点検し、春闘期の交渉・合意状況を踏まえて、6月の人員確保闘争に取り組めます。
 - ii) 自治体財政の点検と要請行動
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。
 - (a) 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、政府予算概算要求策定時期を見据え、6月議会での地方自治法第99条に基づく決議・意見書採択にむけ議会対策を強化します。
 - (b) 地域の公共サービスの拡充と人員確保にむけ、財源の確保を含めて、首長・自治体議員、関係省庁や地方団体への要請行動を行います。
- ② とくに、自治体単組は、委託先である公共民間単組と連携して、「委託費等の公共調達における労務費の適切な価格転嫁」を進めるための予算を要求します。その際、組織内・協力議員、地方連合会との連携をはかります。あわせて、公契約条例を制定するよう求めます。

V 2025 春闘教宣物

1. 連合作成教宣物

- ① ポスター
- ② 連合 2025 春季生活闘争アクションリーフ

2. 自治労作成教宣物

- 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 春闘グッズ
 - ・ワッペン
- ④ 公共サービスの重要性と拡充にむけた世論喚起ツール
 - ・各県本部・単組への公共サービスの重要性と拡充にむけた街宣用チラシの配布（公共サービスの現状と人員体制確保の説明等：対住民用）

VI 大震災・原発事故の被害からの復興と創生の取り組み

1. 取り組みの考え方

- ①. 東日本大震災から13年が経過しようとしています。原発事故被災地においては未だに2万6千人を超える被災者が避難生活を続けており、長期避難による帰還意識の低下もある中で、復興計画の早急な進捗など帰還にむけた環境整備が求められています。
- ②. 2022年8月30日、双葉町の一部で避難指示が解除され、避難指示が出されていたすべての自治体が帰還を果たしました。しかし、これら被災自治体では復興業務の進捗に併せて、新たな課題・業務が発生しており、人員不足が労働環境の悪化に拍車をかけ、早期退職者やメンタル疾患による病欠休暇取得者の増加も見られます。また、コロナ禍は落ち着いたものの、頻発する大規模自然災害からの復旧業務や迷走するマイナンバーカードへの対応など、増加する行政需要に見合った職員数になっていないことから、多くの職員が長時間業務に従事している状況にあります。相次ぐ自然災害や感染症などの緊急事態にも対応できる人員の確保を求めていかなければなりません。
- ③. 一方で、これら組合員の課題解決を担うべき単組役員も繁忙を増す業務を強いられ、コロナ禍以降対面による活動が限られたことなどもあり、運動が低迷している単組も見られます。

改めて、オルグによる組織強化、定期的な機関会議開催など単組機能の回復にむけた取り組みについて県本部、総支部が一体となった支援が必要です。
- ④. また、被災自治体では、未だ避難先からの遠距離通勤や二重生活による単身赴任を余儀なくされている職員が多く存在しています。このような実態をふまえ、時差出勤の実現や通勤手当上限の撤廃、さらには組合員の実態を考慮した職場配置など、賃金・労働条件の改善も必要です。
- ⑤. 県本部は東日本大震災・原発事故後の2011年7月から県内自治体単組の早期退職者、病欠休暇取得者、特にメンタル疾患を理由とした職員・組合員の調査に継続して取り組んでいます。

2024春闘オルグの際に聴取したメンタル疾患による休職者は367人と、依然として高止まりの状態が続き、深刻な状況にあります。

引き続き、本部を通じた対政府や関係機関への働きかけ、県本部による対県交渉や市長会、町村会等への要請に取り組んでいくことが必要です。
- ⑥. 2024春闘においても、本部・県本部・総支部・単組・組合員の連携をこれまで以上に緊密にし、福島復興・創生に励む職員のため、職場の環境整備、職員の賃金・労働条件確立にむけた取り組みをこれまで以上に強化します。
- ⑦. さらに、原発事故の時間経過とともに原発再稼働に加え、新規増設の動きが見られます。また、福島第一原子力発電所2号機では、2024年11月に燃料デブリの試験的な取り出し作業が完了し、わずか0.7グラムの燃料デブリが格納容器から取り出されました。大量のデブリを取り出す手法は確立しておらず、廃炉への道のりは険しい状況です。引き続き、脱原

発運動を推進し「県民の理解の上に廃炉を進める」ことを求め、県平和フォーラムと連携し、脱原発の取り組みを進めます。

2. 具体的な取り組み

1. 県本部の取り組み

- ① 県本部は、総支部との連携のもと、単組・組合員の現状把握や課題、悩み等の掘り起し、組合員・家族が安心して生活し働くことが出来るとともに、単組活動が継続できるように支援をしていきます。

特に、春闘期においては効果的な春闘オルグの体制の確立を図り、帰還単組及び浜総支部との連携をより密にし、昨年につき全単組の底上げをめざし、統一要求づくりや当局交渉におけるポイントの解説を作成し、統一的回答を引き出します。

- ② 県本部は、本部・福島医大と連携し、双葉郡の町村単組・組合員のメンタルケアの確立にむけて、専門家による自治体職員のメンタルヘルス調査研究結果を活用した関係自治体首長への働きかけなどに取り組みます。
- ③ 人員不足や過重労働、メンタルヘルスなどの課題が山積していることから、本部とともに引き続き政府・省庁対策を強化します。同時に、理不尽な公務員バッシングに抗するためにも、職場・組合員の実態を様々な機関や団体にも示しながら、世論の形成と理解を進めます。
- ④ 本部は、一般社団法人 社会的包摂サポートセンターの賛助会員となり、無料電話相談「よりそいホットライン」を支援しています。引き続き、本部とともに「よりそいホットライン」の取り組みを支援し、被災3県本部・単組と連携し、各種講座やセミナーなどメンタルヘルス対策に取り組みます。

「よりそいホットライン」【岩手・宮城・福島から】



0 1 2 0 - 2 7 9 - 2 2 6

受 付 24時間 無料

【参考 <https://www.since2011.net/yorisoi/>】

※自治労ほっとダイヤルは2019年5月末をもって終了しました。

- ⑤ 県本部は、福島医大「ふくしま心のケアセンター」と連携して、組合員、職員へのメンタルケアの機会の設定を支援します。
- ⑥ 県本部は、引き続き早期退職者やメンタル疾患による病気休暇取得者の調査に取り組みます。

<全体日程>

	連合・公務労協・公務員連絡会	本部	県本部・単組	
2月	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6日 2025春季生活闘争・闘争開始宣言 中央総決起集会 連合アクション「2.6街頭アピール行動」 ・27日 2025春季生活闘争連合全国一斉アクション2.27中央集会 <p>【公務労協・公務員連絡会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・17日 要求書提出(国家公務員制度担当大臣) ・19日 要求書提出(人事院総裁) ・20日 第1次全国統一行動 	<p>【本部⇄県本部】 県本部オルグ(2月中)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・28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 →・14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 →・7~14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) 	<p>公共サービスの重要性と拡充にむけた街宣等の世論喚起行動</p> <p>職場要求に基づく単組オルグ</p>
3月	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3日 2025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 国際女性デー中央集会 <p>【民間大手】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・11~13日 ヤマ場 ・10~14日 回答ゾーン <p>【公務労協・公務員連絡会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・13日 書記長クラス交渉 第2次全国統一行動 ・18日 回答指定日 委員長クラス交渉(人事院総裁) ・24日 回答指定日 委員長クラス交渉(国会公務員制度担当大臣) ・25日 第3次全国統一行動 	<p>全国一般評議会 回答指定ゾーン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10~14日 先行組合回答ゾーン ・15~31日 3月月内決着集中回答ゾーン 	<ul style="list-style-type: none"> ・10~14日 自治労統一交渉ゾーン ・14日 自治労3・14全国統一行動日 民間：ストライキ 公務：29分時間内食い込み集会 <p>第3次全国統一行動 (時間外職場集会等)</p>	
以降	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4月4日 中小組合支援共闘集会 連合アクション 「4.4街頭アピール行動」 	<p>3~5月 ★新規採用者組合加入の取り組み</p> <p>6月 ★人員確保闘争・ジェンダー平等推進闘争</p>		



あなたの声で はじまる

2025春闘

春闘

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、年間を通じてすべての単組で人員確保、賃金・労働条件改善のため、闘争に取り組みます。要求実現に向けて、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年のたたかひのスタートの春闘期に、ストライキ（1闘争ごとに2時間を上限）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。

自治労



自治労春闘キャラクター
「ベアアップ」

全日本自治団体労働組合

中央闘争委員長

石上千博



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まとめて発表します。

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

批准投票用紙

自治労ストライキ

Ⅶ 福島県本部の取り組み

1. 総支部・県本部の取り組み

1. 総支部・県本部は、1年間の闘争体制の確立をめざし、全単組がストライキ批准投票の高率での批准にむけて、単代会議等で意思統一をはかります。
2. 全国統一行動指標の達成をめざし、自治体単組を中心に「労使関係ルールに関する基本
要求書」の提出と「協定書(確認書)」の締結の取り組みを組織的に推進するとともに、「要
求モデル」を活用した各種要求の提出をサポートします。
3. 連合福島の中小共闘などへ結集し、主に各地域・地区連合などとともに、地域の民間中小
の賃金闘争と雇用確保闘争の支援を行います。
4. 連合福島が主催する、2月7日開催の「2025春季生活闘争 ふくしま地域活性化シンポ
ジウム」、3月1日開催の「2025春季生活闘争勝利総決起集会」及び「連合アクション36の
日街頭行動」等の取り組みに積極的に参加します。また、社会保障分野における政策実現に
むけた取り組みについて、自治労から積極的に取り組みを進めます。
5. 県公務員共闘に結集し、2月●日を基準に給与勧告にむけた基本姿勢に関わる要求書を、
県人事委員会に提出し、交渉を行います。
6. 県市長会・県町村会に対し、人員確保と働き方改革、人事評価制度、行政支援の継続、メ
ンタルヘルス対策事業、地方財政確立などの課題について、要請行動を行います。
7. 人事評価制度については、各単組における労使交渉・協議の進捗状況を把握するととも
に、県内単組への対応を総支部・県本部が一体となって取り組みます。
8. 人員確保闘争について、県内の統一したスケジュールや行動の設定、また集中した取り
組みを行うべき職種および課題を設定します。また、市長会・町村会対策を強化します。
9. 定年延長制度がスタートし、2024年度は定年延長者の職場配置がおこなわれましたが、
その制度運用について問題が起きていないか意見を集約し、制度と運用について点検し、
高年齢層職員の多様な働き方の実現をめざします。
未だ定年延長該当者がいないことから、労使交渉が進んでいないケースも見られます。制
度運用について合意していない単組については、早急に交渉を進めることとします。
10. 再任用職員の賃金については、最低到達基準として県行政職4級再任用賃金水準となる
よう取り組みを強化します。
11. 県本部は、各単組における「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のア
ップデート)」に係る確定闘争の積み残しについて、年度内に妥結できるよう支援します。
特に、「寒冷地手当に係る公所指定」、及び「通勤手当に係る支給限度額の引き上げ」等
について、県の規則改正が必要となることから、県職連合と連携し各単組へ情報を共有し
ます。
12. また、「災害応急作業等手当」及び「子育て家族看護休暇」については、すでに県の条例
改正を受けていることから、最低でも県準拠となるよう取り組みを強化します。
13. 県本部は、会計年度任用職員の遡及改定に係る各単組の取り組み状況を把握し、総支部を
通じて情報を共有します。
14. 会計年度任用職員、公共民間、社会保障の課題を含め、本部が示す要求モデルをもとに、
全単組が要求書を提出し、交渉するよう徹底します。
15. 公共民間・全国一般共通の課題について、認識の共有化・解決にむけ、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ます。
16. 県本部役員および県本部評議会役員による公共民間単組の春闘オルグを強化します。
17. 県本部は、地域公共サービス労働者の賃金改善と、質の高い公共サービス確立のための
政策・制度の実現と地域労働者全体の生活環境の底上げを目指し「公共サービスにもっと

投資を！」キャンペーン街頭アピール行動に取り組みます。

○日 時：3月6日（木）

○場 所：福島市「駅前にぎわい広場」

18. 春闘の取り組み強化をはかるため、学習会の開催、単組オルグ、交渉への参加など具体的な点検と支援を行います。

19. 単組における春闘の妥結結果・取り組み結果を集約し、今後の取り組みに活かします。

20. 県本部・総支部春闘討論集会の開催

① 県本部 1月17日（金）～18日（土）郡山市「ホテル華の湯」

② 県北総支部 1月31日（金） 福島市「ホテル聚楽」

③ 県南総支部 2月10日（月）～11日（火）石川町「八幡屋」

④ 会津総支部 2月1日（土） 会津若松市「丸峰観光ホテル」

⑤ 浜 総支部 2月1日（土） いわき市

「グランパークホテルパネックスいわき」

21. 各補助機関等の春闘討論集会（学習会）の開催

① 公営企業評 1月18日（土）※定期総会 郡山市「ホテル華の湯」

② 青年部 1月25日（土）※臨時総会 郡山市「ホテル華の湯」

③ 女性部 1月25日（土）※臨時総会 郡山市「ホテル華の湯」

④ 現業評 1月25日（土）※臨時総会 福島市「県青少年会館」

⑤ 公共民間評 1月26日（日）※定期総会 福島市「福島県本部」

⑥ 社会福祉評 2月1日（土）※臨時総会 福島市「福島グリーンパレス」

⑦ 衛生医療評 2月1日（土）※定期総会 福島市「福島グリーンパレス」

22. 県本部は、単組が春闘学習会を開催する場合、積極的に講師を派遣します。

23. 要求書の作成と提出について

「県本部春闘統一要求書」をもとに、各単組の賃金労働条件の実態に基づく独自要求を付加し、全単組で要求書を提出し、要求実現をめざし取り組みます。なお、要求書は必ず機関会議や職場集会などで承認を得た後、提出することとします。また、交渉を進める上で、単組役員の理解を深めるための解説書を昨年に引き続き作成します。

① 要求書提出日 2月7日（金）～2月28日（金）

② 回答指定日 3月10日（月）～3月13日（木）

24. 団体交渉の強化

要求書に基づく団体交渉は、労働組合に認められた正当な権利であり、すべての単組で団体交渉を実施し、要求することとします。

① 団体交渉強化期間

3月10日（月）～3月13日（木）

② 対県交渉の実施

ア 県市町村行政課交渉 ●月●日（●）

イ 県市長会交渉 ●月●日（●）

ウ 県町村会交渉 ●月●日（●）

25. 県本部統一行動の実施

労働組合として、要求前進・課題解決にむけて統一行動を配置して、たたかうことは当然の権利です。福島県本部の統一行動の提起は、昨年の春闘や確定闘争の総括・検証も踏まえ、前年・前回以上に団結を強め、組織力量を回復させ高める統一行動を配置してたたかいを進めます。

① 県本部統一行動日 3月14日（金） *自治労全国統一行動にあわせて

② 闘争戦術 29分食い込み及び時間内外の職場集会

26. オルグ活動の強化

オルグについては、県本部闘争委員会、各総支部と連携を図り積極的に実施します。

《オルグ強化期間》

[第一次] 2月10日(月)～2月28日(金)

[第二次] 3月●日(●)～3月●日(●)

[第三次] 必要に応じて実施

27. 賃金労働条件実態調査の実施

単組・組合員の職場・生活実態、賃金・労働条件を把握し、問題点を明らかにしながら、改善・向上のたたかいを全単組・全組合員で取り組むことが重要です。そのための十分な賃金労働条件実態調査をはじめとした調査を行い、学習を深め、要求の必要性・主張を明確にします。

28. 地域春闘への積極的な参加と結集

連合福島・地域・地区連合春季生活闘争推進本部の取り組みに積極的に参加し、中小地場民間への支援と交流を図り、2025春闘の組織化と活性化を図ります。

① 連合福島「2025春季生活闘争推進本部」の設置 2024年12月5日(木)

② 地域・地区連合「2025春季生活闘争推進本部」の設置 1月末日までに

③ 2025春季生活闘争「ふくしま地域活性化シンポジウム」

□日 時 2月7日(金) 13時30分～

□場 所 福島市「ラコパふくしま」

⑤ 「労働相談ダイヤル」 2月12日(水)～2月14日(金)

⑥ 県・労働局・経営者団体への春季要請行動 2月17日(水)～2月21日(金)

⑦ 地方自治体3月議会への請願・陳情行動 2月中旬

⑧ 春季闘争組織オルグ 2月下旬～3月下旬迄

⑨ 2025春季生活闘争勝利総決起集会の開催 3月1日(土)

※開催時間は各地区推進本部に一任

⑩ 連合アクション36の日街頭行動 3月●日(●)

⑪ 官公労組の取り組み

民主的な公務員制度の確立に向け、関係する組織と連携・協力しながら取り組みを進め、労働基本権の回復と自律的労使関係制度の確立をはじめとする公務員制度改革をめざしていく。

29. 春闘ワッペンの着用

全単組・全組合員がたたかう決意を示すために、春闘ワッペンの着用を行います。

着用期間 2月6日(木)～闘争終了まで

2 単組の取り組み

1. 1年間の闘争体制の確立をめざし、全組合員が参加するストライキ批准投票の高率での批准にむけ、学習会や職場集会を行います。

ストライキ批准投票ゾーン 1月31日(金)～2月7日(金)

2. 全国統一行動指標の達成のため、「労使関係ルールに関する基本要請書」の提出と、当局との「協定書(確認書)」の締結をめざすとともに、「要求モデル」を活用した、各種要求の提出、回答の獲得をめざします。「自治労3・14全国統一行動」の戦術は、ストライキ(民間)、29分時間内食い込み集会(公務)を基本に、最低でも時間外職場集会やピラ配布行動等を配置しながら、当局に回答を迫ります。

統一交渉ゾーン 3月10日(月)～3月13日(木)

全国統一行動日 3月14日(金)

3. すべての単組は、公務員連絡会・自治労・県本部の設定する統一行動日に職場集会を行

うなど、全組合員へのオルグ・情報伝達となる行動を実施します。行動日は以下のとおりです。

第1次統一行動日 2月●日(●) <自治労統一行動>

第2次統一行動日 3月14日(金) <県本部統一行動、自治労統一行動>

第3次統一行動日 3月●日(●) <自治労統一行動>

4. 自治体単組、公共民間単組、全国一般単組は、相互に支援・連携をはかり、共闘を進めます。
5. 連合福島、地域・地区連合に結集した地場中小の春闘支援を通して、地域全体での春闘活性化に取り組みます。
6. 連合福島、地域・地区連合が主催する「2025春季生活闘争勝利総決起集会」等の取り組みに積極的に参加します。
7. 公共民間単組と全国一般単組は、要求書提出を2月末、回答を3月末とする統一闘争の確立をめざします。
8. 県本部討論集会や連合の解決促進集会等において、公共民間単組と全国一般単組の交流と相互支援を進めます。
9. 県本部とともに、連合福島、県公務員共闘主催集会をはじめとする各種集会に積極的に参画します。

全体日程

月	旬	県本部・補助機関	総支部・単組
1	中	<ul style="list-style-type: none"> ・17日～18日 県本部春闘討論集会 ・18日 公営企業評定期総会 	
	下	<ul style="list-style-type: none"> ・25日 青年部・女性部臨時総会 ・25日 現業評臨時総会 ・26日 公共民間評定期総会 	<ul style="list-style-type: none"> ・31日 県北総支部春闘討論集会 ・31日～2月7日 ストライキ批准投票ゾーン
2	上	<ul style="list-style-type: none"> ・1日 衛生医療評定期総会 ・1日 社会福祉評臨時総会 ・6日 県本部第116回臨時大会 ・6日～●月●日 春闘ワッペン着用期間 ・7日 連合福島2025春季生活闘争「ふくしま地域活性化シンポジウム」 ・10日～28日 2025春闘第1次オルグ 	<ul style="list-style-type: none"> ・1日 会津総支部春闘討論集会 ・1日 浜総支部春闘討論集会 ・7日～28日 要求書提出期間 ・10日～11日 県南総支部春闘討論集会
	中	<ul style="list-style-type: none"> ・13日 ストライキ批准開票 	<ul style="list-style-type: none"> ・●日 自治労第1次全国統一行動
	下	<ul style="list-style-type: none"> ・●日 県市町村行政課交渉 	
3	上	<ul style="list-style-type: none"> ・1日 連合福島2025春季生活闘争勝利総決起集会 ・6日 「公共サービスにもっと投資を！」街頭アピール行動 ・●日 県市長会・県町村会交渉 	<ul style="list-style-type: none"> ・1日 県職連合臨時大会
	中	<ul style="list-style-type: none"> ・●日～●日 2025春闘第2次オルグ ・14日 県本部統一行動日 	<ul style="list-style-type: none"> ・10日～13日 要求書回答指定期間 団体交渉強化期間 ・14日 自治労3.14全国統一行動
	下		<ul style="list-style-type: none"> ・●日 自治労第3次全国統一行動

2025自治労春闘各章別資料

1. 各要求モデル

2025春闘 自治体単組の要求モデル	56
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	95
公共民間労組 要求モデル	98

2. 各チェックリスト

人員確保要求チェックリスト	102
職場モデルチェックリスト	104
適正な労働時間管理のためのチェックリスト（解説）	105
① 長時間労働是正のための単組チェックリスト	108
② 使用者が講ずべき措置等に関するチェックリスト	110
会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト	113
ジェンダー平等チェックリスト	116

【参考資料】

SOGI（性的指向・性自認）に関する対応指針	117
「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 対応について（通知）	134
労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（概要）	136

2025春闘 自治体単組の要求モデル（目次）

【使用方法】

※ この要求モデルはあくまで参考であり、本部として網羅的にお示しするものです。そのまま使用するのではなく、職場討議などにより組合員の声や職場課題を集約のうえ、必ず各単組の実情に応じた項目を設定し、要求・交渉を行ってください。

- ① 2025春闘より、労使関係ルールに関する基本要求書および人員確保に関する要求モデルを「自治体単組の要求モデル」に統合し、「Ⅰ 全単組で必ず要求する項目」として設定しました。
- ② 「Ⅰ 全単組で必ず要求する項目」は、必ず要求書に入れてください。また、「2.業務に見合った人員の確保」の要求書モデルはあくまで参考であり、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。
- ③ 「Ⅱ 2025要求の個別項目」の大項目（下記、1.～14.）ごとに少なくとも一つは、必ず要求事項に設定してください。その他は、単組・県本部の実情にあわせ、達成できていない項目の内、2025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。

※ 国公行（一）の俸給額は、給与法改正後の2024年4月1日時点の額としています。

＜交渉によって労使で合意した内容（継続協議となった事項を含む）に基づき、確認書（労働協約）を締結してください＞

I 全単組で必ず要求する項目

- | | |
|-------------------------------|----|
| 1. 労使関係ルールの確立と労使協議等の徹底 | 59 |
| ・賃金・労働条件決定にあたっての労使交渉・協議の実施、合意 | |
| ・賃金・労働条件に与える事項の公表に関する事前協議の徹底 | |
| ・適正な人員配置と職場の環境改善に関する労使交渉・協議 | |
| 2. 業務に見合った人員の確保 | 60 |
| ・人員確保全体 | |
| ・緊急時対応 | |
| ・定年引き上げへの対応 | |

II 2025要求の個別項目

- | | |
|---|----|
| 1. 賃金要求 | 64 |
| ・賃金水準（ラスパイレス指数100未満の自治体の要求事項を含む） | |
| ・自治体最低賃金 | |
| 2. 一時金 | 66 |
| ・支給月数の引き上げ | |
| ・勤勉手当への成績率の一方的な導入・拡大阻止 | |
| 3. 賃金決定基準の改善 | 67 |
| ・在級期間の短縮と到達級の改善 | |
| ・中途採用者の賃金 | |
| ・初任給、昇格、昇給の運用基準等 | |
| ・再任用者の賃金 | |
| ・任期付職員および臨時的任用職員の賃金 | |
| 4. 諸手当の改善 | 71 |
| ・時間外勤務手当の割増率引き上げ、全額支給の徹底 | |
| ・地域手当、特殊勤務手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、寒冷地手当、生活関連諸手当 | |
| 5. 会計年度任用職員の賃金 | 73 |
| ・会計年度任用職員の給与改定 | |
| ・会計年度任用職員の賃金決定 | |
| ・会計年度任用職員の諸手当 | |
| 6. 人事評価制度等 | 76 |
| ・運用・導入の際の十分な労使交渉・合意、チェック体制確立 | |
| ・4原則2要件の確保 | |
| 7. 労働時間の短縮等 | 77 |
| ・勤務時間管理体制の構築、時間外勤務縮減にむけた実効ある施策 | |

	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の計画的取得促進施策の実施 ・時間外労働の上限規制および36協定締結の推進 ・勤務間インターバル制度の導入 	
8.	休暇・休業制度の拡充	81
	<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援各種制度の改善・整備 ・高齢者部分休業制度の条例化 ・治療と仕事の両立支援にむけた休暇制度や勤務制度の導入 ・会計年度任用職員の休暇等の整備 	
9.	テレワークにおける労働条件の確保	83
	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の適切な管理 ・所定労働時間を超える労働に対する割増賃金支給 	
10.	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	84
	<ul style="list-style-type: none"> ・各種休暇制度、手当支給に関する制度整備 	
11.	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	85
	<ul style="list-style-type: none"> ・会計年度任用職員の任用 ・会計年度任用職員の社会保険等の適用 ・障害者の雇用と働きやすい環境の整備 ・失職特例条例の制定 ・損害賠償責任への対応 	
12.	ハラスメントのない職場づくり	89
	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理上講ずべき必要な措置の実施 ・ハラスメント防止対応方針策定にあたっての労働組合との協議 ・カスタマーハラスメント対策に関する各種措置の実施 ・LGBTQ+など性的マイノリティ者への配慮や環境整備 	
13.	安全で快適な職場づくり	91
	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生委員会の開催、健康診断の徹底 ・ストレスチェックの活用による適切な対応 ・総合的なメンタルヘルス対策の実施 	
14.	公共サービスの質の確保	92
	<ul style="list-style-type: none"> ・人件費にかかる必要財源の確保 ・物価高騰も踏まえた行政運営にかかる財源の確保（委託費等含む） ・災害時の業務体制等に関する労働組合との交渉・合意、ルール化 	
＜参考資料＞		
	2024ラスパイレス指数計算表	94

2025春闘 自治体単組の要求モデル

I 全単組で必ず要求する項目

1. 労使関係ルールの確立と労使協議等の徹底

- (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。また、すでに取り交わしている労働協約・確認書については尊重、遵守するとともに、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。

- 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、職場の人員確保に係る採用・欠

員補充等による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。

2. 業務に見合った人員の確保

(人員確保全体)

- (1) 増大する行政需要やD X化、頻発・甚大化する自然災害など緊急事態も考慮した適切な人員配置を確保すること。
 - 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 2026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（任期の定めのない常勤職員のこと、以下同じ）で補充すること。
 - ④ 恒常的かつ本格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化をはかること。
 - ⑤ 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 育児・介護・病気等の各種休職者の状況を把握し、恒常的な休職者を欠員として正規職員で補充すること。また恒常的な休職者は定数外として扱うこと。
 - ⑧ 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、条例定数および「定数管理計画」を見直すこと。
 - ⑨ 専門職を中心に採用試験応募者数が減少していることから、効果的な周知活動や処遇改善など具体的な対策を講じること。
 - ⑩ 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討するとともに、中途採用者の賃金改善をはかること。

- ⑪ 2025年度当初において既に欠員が生じている場合は、年度途中の採用など対策を講じること。
- (2) 良質で安定した公共サービスの提供体制の確立にむけて、中途退職者の退職理由を精査し、必要な離職防止対策を講じること。
- (3) 今後も人員の確保がより難しくなることも想定し、業務の見直しを行うこと。

- まず春闘期においては、2025年4月からの各職場の人員配置（新規採用、再任用、会計年度任用職員等を含む。）を明らかにさせ、職場実態と照らした適正な人員配置を求める必要があります。また、6月期の人員確保闘争につなげるためにも、2026年4月の採用予定や中長期的な人員確保の計画を早期に提示するよう求めます。
- 集中改革プラン以降、正規職員の減少してきた代わりとして会計年度任用職員等の非正規職員が増加の一途となっており、本来正規職員が担うべき業務を会計年度任用職員等が担っていることが課題となっています。そのような状況の場合は、本来の形である正規職員の職として再設定し、必要人員を確保することを求めます。
また、現に担っている会計年度任用職員等についても、これまでの知識や経験を活かすとともに、安定的な雇用を確保するため、優先的に採用を行うことを求めます。
- 新規事業や事業拡大等の業務量増大は、必要となる人員の確保がセットでなければなりません。組合員の労働条件に大きく関わることから、企画段階から協議を行い、必要人員と予算の確保を求めます。
- 産休・育休・介護休や病休者がいる職場は一人当たりの業務量が増大するとともに、希望しても休職しにくい状況となることが懸念されます。恒常的な休業者数を予め欠員として捉え、業務に必要な正規職員を確保することで、働きやすい職場環境を構築します。
- 人員確保に向けて組合要求を行うものの、条例定数や定数管理計画が障壁となり、人員増を実現できない単組も少なくありません。しかし、当局が行いたい事業や業務量に対しては、条例定数や定数管理計画の変更が必然となるため、実態に即した変更を求めます。
- 専門職を中心に、募集をしても応募が無い状況が深刻な課題となっていますが、これまでと同様な取り組みでは一向に改善されません。全国的にも周知活動の見直しや処遇改善に前がかりな自治体も増えており、総務省においてもとりわけ処遇面（調整手当の支給等）の見直しについて、自治体独自の取り組みを容認しています。（自治労情報2024第0188号（2024年10月24日）を参照のこと）
このような情勢も踏まえ、人員を確保するための実効性のある具体的対策を講じること

<参考>人員確保に向けた事例

- ・ 地元出身の進学者（実業高校、大学等）へのアプローチ
- ・ インターンシップの開催
- ・ 広報、ホームページ以外の周知（SNSや就職サイトの活用）
- ・ 採用要件の緩和（年齢要件の緩和、経験者採用・UIターン採用・再採用選考 等）
- ・ 試験内容の見直し（SPI試験の導入、専門試験の廃止、WEB面接の導入 等）
- ・ 追加募集、名簿登載方式（補欠合格採用等）の実施
- ・ 次年度合格者の前倒し採用
- ・ 専門職の処遇改善
 - ▶ 初任給調整手当支給（獣医師、薬剤師、土木技師、IT人材 等）
 - ▶ 給料の調整額の支給（看護師、保育士 等）

- 採用試験のあり方についても、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0166号（2021年12月27日））を發出し、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。
- 2025年4月から既に人員不足が発生している職場に対しては、安易に会計年度任用職員で置き換えることはせずに、年度途中の採用や臨時的任用職員の配置等、早急な欠員補充を求めます。
- 若年層のみならず中高年齢層における中途退職者が発生しており、人員配置のみならず人材育成や良質で安定した行政サービスの提供の観点からも大きな課題となっています。また、退職の意思表示が次年度の新規採用募集に間に合わないことも発生しているため、対策を講じていくことが急務となっています。「定年まで安心して働き続けられる職場」の構築に向けても重要な課題であるため、当局に対して、具体的な離職理由を把握させるとともに、職場環境の改善や処遇改善等の離職防止対策を求めます。
- 日本総合研究所は、2045年に現行水準の行政サービスを維持するとしても、78%しか充足できないとのレポートを発表し、自治体規模が小さいほどより減少が進むとしています。DXの推進や民間委託等により維持が可能としています。民間人材の不足が表面化している現状においては解決策とは到底いえず、行政需要が増加の一途であることを考慮すると、今後さらに人員の確保が難しくなっていくことが想定されます。そのため、常に業務の見直し（スクラップ&ビルド）を当局責任において行っていく姿勢を迫り、人員確保の取り組みと併せ、業務量に見合った適正な人員の配置につなげていきます。

（緊急時対応）

- （4） 自然災害など、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。
- （5） 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。

- 頻発する大規模地震や自然災害、新型コロナウイルス感染症等の対応において、被災自治体・支援自治体ともに人員不足が浮き彫りとなり、とりわけ被災自治体においては、復旧・復興が長期化するなかで、職員の心身への影響や離職によるさらなる人員不足が発生しています。どの自治体においても同様に被災する恐れがあることが容易に想定されることから、平時から想定を行い緊急時に対応が可能となる人員の確保と配置を求めます。
- これまでの災害において、必要な知識と技術を備えた職員がいなければ、緊急時の対応が極めて困難となることが浮き彫りとなりました。緊急時にも対応が可能となる職種の確保とノウハウの蓄積等による人材育成の必要があることがあらためて認知されたため、その点にも留意した採用と配置を求めます。

（定年引き上げへの対応）

- （6） 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。

- (7) 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。
- (8) 短時間の暫定再任用職員については定数外とすること。

- 定年引き上げが完成する間の採用計画について、総務省は職員の経験年数や年齢構成の偏りにより専門的な知見の世代間の継承や計画的な人員配置・人材育成等が困難となる恐れがあることから、中長期的な観点からの採用計画の策定を行い、必要となる職員数と新規採用職員数の確保を求めました。（令和4年6月24日付け総行給第48号）

この通知については、退職者数に関わらず柔軟な職員の採用を容認していることから、喫緊の課題である人員確保の観点からも、まだ策定に至っていない自治体においては、早急に労使協議によって策定を行います。また、既に策定している自治体においても、職場実態との整合性を逐次検証し、適正な計画と人員の確保となるよう求めます。

Ⅱ 2025要求の個別項目

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。

35歳 293,807円 (国公行(一)3-31水準 294,400円)

40歳 343,042円 (国公行(一)4-39水準 344,100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。
- 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。
- ポイント賃金、地域手当を含む全国平均賃金水準指標については、この間の賃金改定により実在者賃金と目標との逆転もみられるため、今年度は30歳のポイント賃金と地域手当を含む全国平均賃金水準指標を示していません。新たな指標については、賃金闘争あり方研究会での議論を進めます。
- 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。

※ラス100未満の自治体は下記も要求のこと

(3) ラスパイレス指数については、100を最低水準として改善すること。

- ラスパイレス指数は、地方公務員の学歴・経験年数別の人員構成を、国家公務員と同一と仮定し、国家公務員を100とした場合の地方公務員の給与水準を示したものです。具体的な算出方法は、学歴別、経験年数別の地方公務員の一般行政職の平均給料と、これと条件を同じくする国家公務員（行政職俸給表（一）適用者）の平均給料のそれぞれに、国家公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較します。
- ラスパイレス指数を使った指導が始まったのは1970年代で、1974年には全自治体平均が110.6、105を超える自治体が4割超という状況でした。その後、総務省の強力な指導によりラスパイレス指数は低下を続け、国公の給与減額措置の影響を除けば2003年以降自治体平均が100を上回った年はありません。2023年度においては、最も高い自治体でも104.4、

全自治体の平均は99.0となっています。一方、100未満の自治体数をみると、1974年には約4割だったところ、2023年には約9割となっています。

- 総務省は、毎年副大臣通知の中で国家公務員の給与水準を上回っている自治体は速やかに是正するよう求めています。昨年は適正な人事管理のもと、結果として上回る場合には問題としないと姿勢を変えています。また、「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会・第9回給与分科会」の中で、給与能率推進室長が、「昨年の副大臣通知から、ラスをとにかく下げるというトーンから、ラスをきっかけに適切な制度を考えてほしいとトーンを変えている」と発言しています。
- 自治労としては、現下の地方公務員の人材確保難の状況を見れば「低ければよい」という問題認識では不適切だと考えており、賃金水準引き上げのため、すべての単組でラスパイレース指数100以上をめざします。
- ラスパイレース指数を分析するため、単組は地方公務員給与実態調査の「経験年数別、学歴別職員数及び給料月額に関する調」（一般行政職・14表）の回答を当局から入手します。これを自治労本部作成の「ラスパイレース指数計算表」に入力し、区分ごとの数値を算出します。国家公務員よりも数値が低い区分は、昇格が遅れている等の影響が考えられるため、理由を分析し、賃金水準改善のための具体的な要求ポイントを見極めます。

（自治体最低賃金）

- （4）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201,000円（国公行（一）1級13号）以上、日給10,050円（月額／20日）以上、時給1,297円（月額／20日／7時間45分）以上とすること。

- 連合は2025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1,250円以上を提起しています。月給に換算すると231,000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）。
- 2024年度の最低賃金^(※)は（2024年10月発効）、最高1,163円、最低951円、全国加重平均は1,055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（2024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＝188,000円であり、時給換算（月162.75時間で算出）すると1,155円と、最低賃金の全国加重平均1,055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。
- 自治体最低賃金については、高卒初任給で自治労が目標とする「国公行（一）1級13号：201,000円」を基本に、日額を10,050円/20日、時給を1,297円/7時間45分で算出しています。国公の高卒初任給基準：行（一）1級5号の8号上位を目標として掲げます。
- 地方公務員（現業、公企職員を除く）は最低賃金法が適用されませんが、そもそも法律

は職員の賃金を定める条例が最低賃金を下回ることを想定していないということであつて、当然、賃金水準については最低賃金を上回るものとして整備しておかなければなりません。

総合職(大卒)：行(一) 2級 1号 230,000円

一般職(大卒)：行(一) 1級 25号 220,000円

一般職(高卒)：行(一) 1級 5号 188,000円

*選考採用・一般職(高卒)の初任給は、行(一) 1級 1号 183,500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

⇒ 188,000円÷162.75時間=1,155円

地域手当地公の平均支給率5.45% (※)

⇒ 188,000円×105.45%÷162.75時間=1,218円

※ 地域手当の平均支給率は2023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%

188,000円×120%÷162.75時間=1,386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。

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が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的な導入（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、国にならい、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。

3. 賃金決定基準の改善

(在級期間の短縮と到達級の改善)

- (1) 標準的労働者が38歳で4級（到達済単組は45歳で5級）に到達できるよう、在級期間を短縮すること。また、等級別基準職務表において、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。

- 自治体では、応募者の減少に加え、中堅層を含めた離職者の増加が課題となっています。中堅層が、昇格の停滞や賃金の伸び悩みを感じることなく、今後の処遇に見通しをもって働き続けられるような運用改善が必要です。

そのため、今確定闘争では、ポイント賃金に加え、運用改善の具体的目標として、昇格目標「38歳4級到達」を掲げました。これは、2024年度自治体賃金等制度調査で各単組に回答いただいた「高卒・大卒標準労働者の標準的昇格年齢」の上位25%が達成している数値であり、これを目標として底上げに取り組むものです。

- 38歳4級到達をめざすための、各級の昇格年齢については、下記に目安を示しますので、参考としてください。こちらについても、おおむね「高卒・大卒標準労働者の標準的昇格年齢」上位25%の回答となっています。

【昇格目標の目安】2級…25歳、3級…29歳、4級…38歳、5級…45歳

(中途採用者の賃金)

- (2) 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）

（3） 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。

- (4) 給料表を国公行(一)8級水準以上の構造とすること。
- (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。

- 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。

・2022年度自治体賃金等制度調査結果 <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%

- 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を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、2023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。
- 2023年から、女性活躍推進法に基づき職員の給与の男女の差異が公表されています。単組は公表内容の点検を行い、差異の要因について当局に追及します。県本部は、県内単組の状況の突き合わせを行います。

（再任用者の賃金）

- (13) 再任用者の給料表・一時金を引き上げること。また、扶養手当を支給すること。
- (14) 再任用者の賃金は、国公行(一)4級再任用賃金(279,700円)以上とすること。
- (15) 職務の軽減を希望する職員以外は、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。

- 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)が導入されましたが、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り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。

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>

(給料月額+扶養・通勤・住宅手当を除く毎月決まって支給するすべての手当)×12月

(所定労働時間：38.75時間×52週)－(1日の所定労働時間：7.75時間×年間休日日数*)

* 祝日+年末年始

< 人事院規則方式（国家公務員） >

（俸給月額＋地域手当）×12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。とくに、災害応急作業等手当について、総務省通知を踏まえ、支給対象業務の拡大、単価の改善等を行うこと。（※条例・規則が未整備の単組は「条例化を行うこと」）
また、大規模災害発生時に派遣される緊急消防援助隊の災害派遣手当の増額（最低目標：日額2,160円）など処遇改善を行うこと。
- (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、地域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、地域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) 寒冷地手当については、勧告および燃料費の高騰を踏まえ引き上げること。「メッシュ平年値2020」に基づく引き下げについては、現行水準を維持すること。
- (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。

● 能登半島地震を受け、総務省は通知「災害応急作業等手当の運用について」（自治労情報2024第0011号（2024年1月22日））を発出し、現場業務を広く支給対象とし得る旨を示しました。すでに災害応急作業等手当が条例・規則等で規定されている自治体は、対象業務の拡大、手当額の引き上げについて求めます。条例が未整備の自治体は、条例・規則の制定を求めます。

● 消防庁は、岸真紀子組織内参議院議員による国会での質疑を受け、通知「緊急消防援助

隊として出動した消防職員に対する手当の支給について」（自治労情報2024第0148号（2024年8月2日））を発出しました。この通知に基づき、手当額については国基準（人事院規則第19条第3項第3号に基づく2,160円）以上を求め、上記の災害応急作業等手当の対応と合わせて取り組みます。

- 7月24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175円40銭と、2021年初頭の140円弱から約1.25倍となっています。

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的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。

- 2024勧告において、民調結果を踏まえて寒冷地手当の月額が11.3%引き上げられました。一方で、気象庁の新たな気象データ「メッシュ平年値2020」による支給地域の改定が行われ、支給地域に該当しないこととなる地域もあることから、生活実態を踏まえ、現行水準の維持を求めます。

5. 会計年度任用職員の賃金

（会計年度任用職員の給与改定）

- （1） 会計年度任用職員の給料・報酬について、常勤職員の改定に準じて改定を行うこと。独自給料表としている単組については、勧告による引き上げ分を上回る給料表の改善を行うこと。
- （2） 会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数は、常勤職員と同月数とすること。
- （3） 給与改定については、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。

- 2024年の人事院勧告は給料表・一時金ともに増額改定となりました。会計年度任用職員についても、常勤職員に準じた改定を求めます。とくに期末・勤勉手当の支給月数が、常勤職員と同月数となっていない単組は、同月数の支給を求めて取り組みます。
- 総務省は、通知「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（自治労情報2023第0082号（2023年5月8日））を発出し、会計年度任用職員の給与改定について、遡及改定も含めて常勤職員に準じた対応とするよう求めています。昨年度中に遡及改定を勝ち取った単組も多くありますが、いまだ遡及改定がはかられていない単組については、引き続き取り組みます。

（会計年度任用職員の賃金決定）

- （4） 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・権衡をはかること。
- （5） 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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）は職務内容を踏まえて常勤職員と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、行政職給料表（「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201,000円、日給10,050円、時給1,297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）。

● 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・勤勉手当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。

(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、引き続いて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が「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。

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) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。

- 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. 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 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。
- ④ 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(大規模災害対応など)の特定と職員の範囲、上限時間およ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て発出された、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人事院の改正通知（2018年12月7日／職職-252）を踏まえ、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こととしますが、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ではないことから、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こととし、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（労働組合がない場合は過半数代表者）と締結することを求めています。改めて会計年度任用職員も含めた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つては、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。
 - ア 11時間のインターバルが確保できない(21時半以降に及ぶ)長時間の時間外勤務が行われないよう、時間外勤務の縮減にむけて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を行うこと。
 - イ 11時間のインターバルを確保することを前提に人員体制を確保すること。
 - ウ インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと。
- ② フレックスタイムについては、本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、時間外勤務手当削減を目的に当局都合で勤務時間を決める制度としないこと。
- ③ 頻発する自然災害に備え、被災時・応援時の労働条件をあらかじめ整備すること。
 - ア 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。
 - イ 被災地への応援派遣にあたる長時間の移動にあたっては、労働時間として取り扱うこと。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。

- 国では2024年4月から、11時間の勤務間インターバルの確保が努力義務とされています。自治体においても、健康確保の観点から、当局に対し11時間の勤務間インターバルの確保を求めます。ただし、勤務間インターバルとフレックスタイム制の議論は切り分けて検討することが必要だと考えます。例えば、勤務間インターバルを確保するために、フレックスタイムにより、本来時間外勤務となる時間を勤務時間として扱った上で次の日の始業時間を遅らせるというような運用は、フレックスタイム制の前提となる「本人の希望に基づく申告」と矛盾するものです。

よって、インターバルの確保にむけては、下記の手順で取り組みます。

- ① 11時間のインターバルが確保できない（21時半以降に及ぶ）長時間の時間外勤務が行われないよう、時間外勤務の縮減にむけて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証などを求めます。
- ② 11時間のインターバルを確保することを前提に、人員体制の確保を求めます。
- ③ インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うことを原則に求めます。

- 2023人勸を受けて勤務時間法が改正され、国では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が可能となります（2025年4月施行）。これは、従来、育児介護等職員に認められていた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。自治体での導入にあたっては、業務の性質と職場の体制から可否を判断し、組合員ニーズに沿いかつ現場に負担のかからない形での制度導入を求めます。なお、導入にあたっては必ず本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、当局が一方的に繁忙期の勤務時間を長く割り振るなど、時間外勤務手当削減を目的として当局の都合で決められることがないように求めます。導入後もアンケート調査を実施するなど、逸脱した運用がされないよう取り組みます。

・地方公共団体におけるフレックスタイム制の導入状況（2023.4.1時点）

全体	都道府県	政令都市	市区町村
96 (5.4%)	17 (36.2%)	3 (15.0%)	76 (4.4%)

- 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。

また、被災地への応援派遣は、精神的・身体的に大きな負担が生じることから、長時間にわたる移動を労働時間として取り扱うなど、平時の運用と切り離し対応を求めます。

- 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。

8. 休暇・休業制度の拡充

- (1) 民間育児・介護休業法の改正内容について、最低限措置すること。
- (2) 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、対象年齢や取得日数の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。加えて、取得理由や対象者の拡大をはかること。
 - ⑤ 部分休業の取得可能日数および期間について、拡大すること。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) リフレッシュ休暇を新設・充実すること。
- (6) 有給教育休暇等を新設・充実すること。
- (7) 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の醸成やプライバシーへも配慮すること。

- 育児・介護休業法の改正で、両立支援策の拡充がはかられてきています。主な改正内容は以下の通りであり、最低限これを措置することを求めます。
 - ア 子の看護休暇の対象について、小学校3年生修了までに延長する。また、取得理由について感染症に伴う学級閉鎖、入園(入学)式、卒園式を追加する。
 - イ 子の看護休暇および短期介護休暇の会計年度任用職員の取得要件（6月以上の雇用期間）を廃止する。
 - ウ 育児のための所定外労働の制限の請求について、小学校就学前の子を養育する労働者を対象とする。
- 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っても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。なお、2024年人勧の「育児休業等に関する法律についての意見の申出」で、部分休業について、現行制度に加えて1年につき条例で定める時間（10日相当を想定）以内で勤務しない

ことを選択可能とする育児休業法の改正が予定されています。これを受けて地公育休法の改正も見込まれます。改正された場合、法定通りの制度整備を求めるとともに、取得可能日数や取得対象年齢の拡大などを求めます。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。2021春闘では、自治労は少なくとも10日を求めて取り組み、28.3%の単組で制度化を実現していますが、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も踏まえ、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）

（8） 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。

（9） 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関し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。
- 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ました。国の非常勤職員と同様の要件緩和、休暇の新設・拡充を求めます。

9. テレワークにおける労働条件の確保

（1）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。
- ⑦ 部署内における業務配分を適正に行うこと。

- 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、Wi-fi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。
- 業務には、在宅で可能なものと電話対応や対人対応などの在宅では不可能なものがあります。在宅勤務を導入・実施する場合、出勤者に在宅不可能な業務の過剰な負荷がかかっているかどうか組合が点検し、当局に適切な業務配分を求める必要があります。すべての人が働きやすいよう、職場環境の実現を求めます。

10. 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、各種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。

11. 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2020/6/1）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。

● 人事院が期間業務職員制度の運用のあり方を見直し、通知を改正したことを受け、総務省は「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）」（以下、事務処理マニュアル）を改正しました。（自治労情報2024第0129号参照）

人事院通知の改正内容は、公募によらない採用について「連続2回を限度とするよう努めるものとする」との記述を削除したものであり、事務処理マニュアルにおいてもこの記載が削除されました。総務省は、「事務処理マニュアルに記載してきた国の期間業務職員の取り扱いについてはあくまで例として示してきたものであり、そもそも国に準じる必要はない。そのため今回の改正によってこれまでの解釈を変更することはなく、引き続き自治体の判断により、平等取り扱いの原則と成績主義を踏まえ、地域の実情に応じて適切に対応されたい」との考え方を示しています。

これまで国の取り扱いを参考として、公募によらない採用の上限回数を2回（毎年および4回まで、も同様）までとしてきた自治体については、マニュアルの変更（国の例示の削除）を契機に上限回数の撤廃を求めます。その際、実際に上限回数を設定していない自治体があること、不安定雇用の解消と行政サービスを支える人材の安定的確保の必要性を訴え、雇用安定をはかるための交渉を進めます。

また、総務省は通知「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（自治労情報2023第0223号（2023年12月28日））において、「前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能であること」を示しています。勤勉手当支給に伴い、人事評価の実施が徹底されることから、これを機に、公募・試験を行わなくても、人事評価結果によって能力の実証が可能であることを確認し、人事評価を継続雇用の材料として活用で

きるような運用について、各単組で協議を行います。

- 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・通知などにおいて再三「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。」と示しています。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福利厚生を適用させること。

- 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り扱いについて」）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ません。

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。

- 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令が改正され、2024年4月1日から国および地方公共団体に係る障害者雇用率が2.6%から3.0%（教育委員会は2.5%から2.9%）に改められました。なお、経過措置として、2026年6月30日までの間、国および地方公共団体に係る障害者雇用率は2.8%（教育委員会は2.7%）とされています。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（促進法）では、募集・採用段階および採用後において、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、都道府県および指定都市ではほぼ全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ができる。

(損害賠償責任への対応)

(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。

12. ハラスメントのない職場づくり

- (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 首長や議員などを含むあらゆるハラスメントの防止にむけ、「条例」や「ガイドライン」、「要綱」を策定し、規則・服務規律等を改正し、周知すること。
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) 今後のカスハラ対策の措置義務を見据えた上で、当面はパワハラ防止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の実態を把握すること。
 - ② カスタマーハラスメントへの対応方針を策定すること。
 - ③ 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。
 - ④ 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、パワハラ等の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、現在、厚生労働省で検討会を設置し、対策の措置義務化が議論されています。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。

また、2024年10月、東京都ではカスタマー・ハラスメント防止条例が制定され、2025年4月1日から施行されます。この条例では、カスハラの一律禁止を掲げているほか、カスハラ防止に関する基本理念、各主体（都・顧客等・就業者・事業者）の責務、カスハラ防止指針の作成・公表などを定めています。罰則規定は設けられていませんが、カスハラは違法である旨が条例上明記されたことにより、カスハラ被害の減少・緩和が期待されます。

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。）の頭文字をとったもので、+は、L G B T Q 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します。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、L G B T Q + に対する配慮や環境整備を進める必要があります。

● S O G I とは

S O G I（ソジ）とは、Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字のことで、性的指向（好きになる性）／性自認（性別に関する認識）のことを言います。S O G I は「どんな性別を好きになるのか」「自分自身をどういう性だと認識しているのか」という言葉なので、体と心の性が一致しており異性が好きという人も含め、すべての人が持っているもので、「性的指向と性自認」を包括して表す概念です。なお、性表現（Gender Expression）の頭文字Eを加えて、S O G I E <ソジー>とすることもあります。
※自治労本部が作成した「S O G I（性的指向・性自認）に関する対応指針」を参考に、誰もが働きやすく、多様性を認め合う職場環境をつくる取り組みを進めてください。

2025年●月●日

●●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、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ている実態が明らかになりました。カスハラを受けた職員の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「パワハラ防止指針」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、〇市においても、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、必要な対策を講ずること。
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. 対応方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 市長がカスタマーハラスメント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およ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

13. 安全で快適な職場づくり

- (1) 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。

(2) 実効あるメンタルヘルス対策を進めること。

- ① メンタルヘルス不調者の早期発見や未然防止をめざし、すべての事業場においてストレスチェックを実施すること。
- ② 高ストレス者に対しては、医師の面談の実施をはじめ、適切な対応をはかること。
- ③ 職場ごとにストレスチェックの集計・分析を行い、ストレス要因の評価と改善をはかること。
- ④ 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。しかし、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ることから、すべての事業場でストレスチェックを行うよう求めます。
- また、ストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、安全衛生委員会等で結果を検証し、職場環境の改善にむけ、当局に必要な対策を求めます。

14. 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) 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合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) 物価高騰の下、行政運営等にかかる経費も増大していることから、必要な財源を確保すること。また、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、委託費の積算根拠を明確化するとともに、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、指定管理料・委託料を増額すること。
- (4) 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。
- (5) 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役割の重要性を踏まえ、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。

- (6) 偽装請負を行わないこと。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 公契約条例を制定すること。

● 質の高い公共サービスと社会的公正労働の実現にむけては、そのサービスを担う労働者の処遇改善をはかることが不可欠です。そのため、自治体が発注する公共工事・業務委託等に携わる労働者の賃金・報酬下限額を定めた公契約条例や、公共サービス基本法に基づく公共サービス基本条例を制定していくことが重要です。とりわけ、春闘において、物価高を踏まえた賃上げが求められる中、中小・零細企業で働く労働者の賃上げを後押しするための適切な価格転嫁の推進が重要となっていることから、こうした流れを踏まえ、公契約条例および公共サービス基本条例を制定していく意義は大きいと言えます。

2024年ラスパイレス指数計算表

※本資料を用いてラスパイレス指数を算出する際には、総務省において「地方公務員給与実態調査の概要」として公表（今年度は2024年12月下旬を予定）するまでは、組織内限りの取扱いとし、対外的な資料には使用しないようお願いします。

※平均俸給額・平均給料額（百円）百円未満四捨五入

1. 大学卒

	経験年数区分	国公大学卒		自治体 平均給料額(C)	(A)*(B) (D)	(A)*(C) (E)	(E)/(D) %
		人員(A)	平均俸給額(B)				
Q1	1年未満	3,332	2,024		0	0	#DIV/0!
Q2	1年以上2年未満	3,315	2,079		0	0	#DIV/0!
Q3	2年以上3年未満	3,479	2,148		0	0	#DIV/0!
Q4	3年以上5年未満	7,262	2,254		0	0	#DIV/0!
Q5	5年以上7年未満	6,339	2,407		0	0	#DIV/0!
Q6	7年以上10年未満	8,373	2,607		0	0	#DIV/0!
Q7	10年以上15年未満	9,595	2,959		0	0	#DIV/0!
Q8	15年以上20年未満	10,645	3,424		0	0	#DIV/0!
Q9	20年以上25年未満	13,025	3,743		0	0	#DIV/0!
Q10	25年以上30年未満	12,414	3,972		0	0	#DIV/0!
Q11	30年以上35年未満	9,151	4,061		0	0	#DIV/0!
Q12	35年以上	2,440	4,074		0	0	#DIV/0!
	計	89,370	3,184		0	0	#DIV/0!

2. 短大卒

	経験年数区分	国公短大卒		自治体 平均給料額(C)	(A)*(B) (D)	(A)*(C) (E)	(E)/(D) %
		人員(A)	平均俸給額(B)				
Q1	1年未満	242	1,806		0	0	#DIV/0!
Q2	1年以上2年未満	230	1,861		0	0	#DIV/0!
Q3	2年以上3年未満	233	1,893		0	0	#DIV/0!
Q4	3年以上5年未満	405	2,006		0	0	#DIV/0!
Q5	5年以上7年未満	334	2,142		0	0	#DIV/0!
Q6	7年以上10年未満	439	2,303		0	0	#DIV/0!
Q7	10年以上15年未満	497	2,631		0	0	#DIV/0!
Q8	15年以上20年未満	775	3,030		0	0	#DIV/0!
Q9	20年以上25年未満	887	3,393		0	0	#DIV/0!
Q10	25年以上30年未満	1,483	3,697		0	0	#DIV/0!
Q11	30年以上35年未満	1,440	3,845		0	0	#DIV/0!
Q12	35年以上	983	3,970		0	0	#DIV/0!
	計	7,948	3,200		0	0	#DIV/0!

3. 高校卒

	経験年数区分	国公高校卒		自治体 平均給料額(C)	(A)*(B) (D)	(A)*(C) (E)	(E)/(D) %
		人員(A)	平均俸給額(B)				
Q1	1年未満	1,066	1,707		0	0	#DIV/0!
Q2	1年以上2年未満	857	1,755		0	0	#DIV/0!
Q3	2年以上3年未満	891	1,803		0	0	#DIV/0!
Q4	3年以上5年未満	1,745	1,911		0	0	#DIV/0!
Q5	5年以上7年未満	1,295	2,061		0	0	#DIV/0!
Q6	7年以上10年未満	1,521	2,222		0	0	#DIV/0!
Q7	10年以上15年未満	1,409	2,492		0	0	#DIV/0!
Q8	15年以上20年未満	2,027	2,846		0	0	#DIV/0!
Q9	20年以上25年未満	3,133	3,236		0	0	#DIV/0!
Q10	25年以上30年未満	5,259	3,610		0	0	#DIV/0!
Q11	30年以上35年未満	11,101	3,808		0	0	#DIV/0!
Q12	35年以上	11,644	3,950		0	0	#DIV/0!
	計	41,948	3,361		0	0	#DIV/0!

4. 中学卒

	経験年数区分	国公中学卒		自治体 平均給料額(C)	(A)*(B) (D)	(A)*(C) (E)	(E)/(D) %
		人員(A)	平均俸給額(B)				
Q1	1年未満				0	0	#DIV/0!
Q2	1年以上2年未満				0	0	#DIV/0!
Q3	2年以上3年未満				0	0	#DIV/0!
Q4	3年以上5年未満				0	0	#DIV/0!
Q5	5年以上7年未満				0	0	#DIV/0!
Q6	7年以上10年未満	2	1,935		0	0	#DIV/0!
Q7	10年以上15年未満				0	0	#DIV/0!
Q8	15年以上20年未満	9	2,626		0	0	#DIV/0!
Q9	20年以上25年未満	3	3,032		0	0	#DIV/0!
Q10	25年以上30年未満	5	3,392		0	0	#DIV/0!
Q11	30年以上35年未満	3	3,605		0	0	#DIV/0!
Q12	35年以上	10	3,641		0	0	#DIV/0!
	計	32	3,150		0	0	#DIV/0!

5. 全体

	経験年数区分	国公計		自治体計 平均給料額(C)	(G)	(I)	(I)/(G) %
		人員(A)	平均俸給額(B)				
Q1	1年未満	4,640	1,940		0	0	#DIV/0!
Q2	1年以上2年未満	4,402	2,004		0	0	#DIV/0!
Q3	2年以上3年未満	4,603	2,068		0	0	#DIV/0!
Q4	3年以上5年未満	9,412	2,180		0	0	#DIV/0!
Q5	5年以上7年未満	7,968	2,340		0	0	#DIV/0!
Q6	7年以上10年未満	10,335	2,537		0	0	#DIV/0!
Q7	10年以上15年未満	11,501	2,888		0	0	#DIV/0!
Q8	15年以上20年未満	13,456	3,313		0	0	#DIV/0!
Q9	20年以上25年未満	17,048	3,631		0	0	#DIV/0!
Q10	25年以上30年未満	19,161	3,851		0	0	#DIV/0!
Q11	30年以上35年未満	21,695	3,917		0	0	#DIV/0!
Q12	35年以上	15,077	3,971		0	0	#DIV/0!
	計	139,298	3,238		0	0	#DIV/0!

(注) 1 人員及び平均俸給額は2024年4月1日現在のものであるが、経験年数階層の分類は同年1月15日現在の経験年数（端数四捨）としている。
 2 「大学卒」には、給与決定上の学歴が「修士課程修了等」の者を含む。
 3 定年が段階的に引き上げられることに伴い、「一般職の職員の給与に関する法律」附則第8項により俸給月額が決定される職員を除いた数値である。

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

厚生労働省が 2020 年 1 月に示したパワハラ指針では、使用者はカスタマーハラスメントに対して「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。

公務職場でも、地域の住民から職員が執拗なクレームや不当要求行為を受けたケースが多数の職場で発生していることが報告されています。私たちの職場でも、カスタマーハラスメントが発生していないか確認するため、この調査票を用いて職場ごとに点検を行いましょう。

(調査票はモデルです。各単組で適宜項目の可否を点検し、修正の上、ご活用ください。)

問 1 性別

- ①男性 ②女性 ③どちらでもない ④回答しない

問 2 年齢

- ①19 歳以下 ②20～24 歳 ③25～29 歳 ④30～34 歳 ⑤35～39 歳 ⑥40～44 歳
⑦45～49 歳 ⑧50～54 歳 ⑨55～59 歳 ⑩60 歳以上

問 3 職場

- ①戸籍・住民票・印鑑証明 ②税金・収納 ③国民年金、国民健康保険
④個人番号カード（マイナンバー）関連 ⑤生活保護
⑥福祉（障害福祉・高齢者福祉など） ⑦防災 ⑧男女参画、人権
⑨広聴、広報 ⑩教育、子育て（本庁） ⑪清掃関係 ⑫学校、保育所・認定こども園
⑬病院 ⑭図書館・体育館など住民利用施設 ⑮道路、上下水道など施設管理
⑯その他（ ）

問 4 職種

- ①事務・技術職 ②現業職（清掃、給食など）
③福祉関係職（保育士、幼稚園教諭、ケースワーカーなど）
④医療関係職（看護師、保健師など）
⑤その他（ ）

問 5 あなたが従事する仕事は、職場のメンバーから離れて、単独で行う仕事ですか。

(例：一人で回るケースワーカー、現場監督など)。

- ①ほとんど一人仕事である ②一人仕事ではない
③一人仕事の時と、そうではない時がある
④その他（ ）

問 6 あなたは、過去 3 年の間に、住民から迷惑行為や悪質なクレームを受けたことがありますか。

- ①日常的に受けている

- 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

問9 迷惑行為や悪質クレームを行う住民は、常日頃行う人ですか。

- ①ほとんど同じ人である
- ②半数以上が同じ人である
- ③中には何回も繰り返す人がある
- ④何回も繰り返す人はいない

問10 住民から迷惑行為や悪質クレームを受けた時、あなたは主にどのように対応していますか。

- ①自分ひとりで対応している
- ②同僚と一緒に対応している
- ③上司に対応してもらっている
- ④その他 ()

問11 あなたは迷惑行為、悪質クレームを受けた時、どの程度ストレスを感じましたか。

- ①強いストレスを感じた
- ②軽いストレスを感じた
- ③ほとんど感じなかった
- ④まったく感じなかった

問12 あなたは迷惑行為、悪質クレームを受けた後、どのような状態になりましたか（複数回答可）。

- ①眠れなくなった
- ②出勤が憂鬱になった
- ③仕事に集中できなくなった
- ④職場からの評価が低下した
- ⑤異動を申請した
- ⑥仕事を休むようになった
- ⑦休職しようと思った
- ⑧休職した
- ⑨退職しようと思った
- ⑩うつ病や統合失調症などになった
- ⑪その他 ()

問13 あなたの職場では過去3年の間に、住民からの迷惑行為、悪質クレームのために休職や退職した人はいましたか。

- ①退職や休職した人はいない
- ②退職した人はいないが、休職した人がいた
- ③退職した人がいた
- ④わからない

問14 あなたが受けた迷惑行為、悪質クレームの内容や悩みについて、あなたは誰に相談しましたか（複数回答可）。

- ①同僚や先輩
- ②上司や管理職
- ③勤務先の相談窓口
- ④労働組合
- ⑤勤務先の外部の中立的専門機関
- ⑥精神科・心療内科・メンタルクリニックなど医療機関
- ⑦家族
- ⑧友人・知人
- ⑨その他 ()
- ⑩相談できる窓口や人はいなかった
- ⑪誰にも相談しなかった

2025春闘 公共民間労組 要求モデル

【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201,000円＜国公行（一）1級13号相当額、高卒初任給＞、日額10,050円、時間給1,297円）を確立すること。
2. 賃金改善について、6%（定昇相当分2%＋賃金改善分4%）もしくは20,000円（賃金カーブ維持相当分4,500円＋格差是正分15,500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ついては、ベースアップ評価料や介護報酬改定に対応し確実に実施すること。

（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1,297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125円（20,000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

- 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. 改正育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法を踏まえ、育児休業や介護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「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、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たことから、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。

人員確保要求チェックリスト

2025年4月1日時点見込（または2024年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)		人
正規職員数		人
うち長期休職者（産休、育休、病休等3ヵ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）		人
2025年4月1日時点（または2024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		人
2024年度（または2023年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2025年度業務量増加見込の合計	(1人あたり平均	時間 時間)
時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	(1人あたり月平均	時間 時間)
内訳 2025年度から増加する業務時間見込 (例:)	(1人あたり月平均	時間 時間)
緊急対応業務時間等見込 (例:)	(1人あたり月平均	時間 時間)
2024年度（または2023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	(1人あたり平均	日 日)
年間年次有給休暇目標取得日数	(1人あたり平均	日 日)

具体的要求人数(正規職員として)		人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数		人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照		人
恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者・病休者等）を見込んだ必要人数		人
自然災害発生後、中長期的対応に必要な人数		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

人員要求のポイント

- ①チェックリストを活用して係（担当）ごとに、2025年4月1日（または2024年4月1日）の配置人員と、2024年度の長期休職者数や時間外勤務時間（見込）と2025年度の業務量増加見込を点検し、事務事業に見合った人数を要求します。また、常勤職員と同等の職務内容、責任の程度といった勤務実態の会計年度任用職員等については正規化を求めます。
- ②各係（担当）からの要求を課や部で集約し、定数や減員の現状を踏まえ、課や部での要求人員を決定します。
- ③各課や部の要求に基づいて単組で要求書を作成し、次年度の採用にむけて当局と交渉します。
※退職者および再任用予定者の人数を考慮して要求書を作成しましょう。

【記入例】 人員確保要求チェックリスト

2025年4月1日時点見込（または2024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（産休、育休、病休等3ヵ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	1人
2025年4月1日時点（または2024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
2024年度（または2023年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2025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)
	2025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)
2024年度（または2023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
恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者・病休者等）を見込んだ必要人数	2人
自然災害発生後、中長期的対応に必要な人数	3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

職場モデルチェックリスト

	職場チェック項目	判 定 (○ or ×)	優先順位 (A・B・C)	要求書に 記載するか (○ or ×)	備考
人 員 確 保	職員の退職などに伴う欠員に対し、正規職員での補充が できているか。				
	現在の業務を行う上で、仕事の持ち帰りをしていないの はもちろんのこと、時間外を前提とした業務量になって いないか。				
	質の高い公共サービスの提供を行う上で、現在の人員で 行うことができるか。				
	法律で定められた年次有給休暇について取得ができてい るか。				
	休暇取得時に当局責任による代替職員等の手配ができて いるか。				
	さらなる住民サービスの向上を実施しようとしたとき、 実施できる体制・人員が確保されているか。				
	災害時・緊急時に対応できる人員が確保されているか。				
賃 金	現業職員の賃金は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となっている か（非現業職員との格差はないか）。				
	希望者全員を再任用として雇用することはもとより、現業・ 非現業での賃金・労働条件に格差はないか。				
	正規職員と非正規職員に賃金・労働条件の格差はない か。				
	労使合意のないまま人事評価制度の賃金反映が行われて いないか。				
職 場 環 境	危険な箇所が放置されている場所はないか。				
	快適な職場環境になっているか（空調設備など）。				
	休憩室・更衣室は確保されているか。				
労 働 安 全 衛 生	法令で定められている月一回の安全衛生委員会（事業所 単位）の開催が行われているかどうか。				
	ストレスチェックが行われていることはもとより、十分なメン タルヘルス対策が行われているか。				
	労働災害発生時に原因の究明、対策など適切な措置が行 われているか。				
労 使 関 係 ル ー ル	地公労法第7条にある事項はすべて団体交渉事項になっ ているか。				
	労使合意に至った事項はすべて協約締結しているか。				
	36 協定は結べているか。				
	職員の賃金・労働条件の変更を伴う事項は、計画変更可 能の段階での事前協議が行われているか。				
そ の 他	職場・職員が業務を遂行する上で困っていることはない か（必要機材など）。				
	現場を熟知する現業職員の意見を政策に反映できる体制 が確立されているか。				
	住民の意見を無視し、コスト論のみによる民間委託等の 推進を行っていないか。				
合 計					

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）

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ものではなく、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"/>

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)	場用初 合さめ れて る任	前歴換算は行われているか？	はい	いいえ
		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基 づき行われるか？	はい	いいえ
	再 度 任 用 さ れ る 場 合	昇給(経験年数調整)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	
給与改定	給与改定にあたっては、常勤職員同様4月に遡及して行われるか。	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、力、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 特地勤務手当、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。そうっていない場合は「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・勤続期間に依りて、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
再度任用における公募	会計年度任用職員の再度の任用にあたって、公募によらない任用回数（年数）の上限が撤廃されているか？ （★ポイント：総務省は、2024年6月にマニュアルを改正し、公募によらない任用について「連続2回を限度とするよう努めるもの」との記述を削除しています。）	はい	いいえ
任期更新	連続した任用回数の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

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であるためには、お互いの性別に対して「こうあるべき」という社会的に作られた固定的性別役割分担意識や無意識の思い込みを排したジェンダー平等の実現が求められます。単組は以下の項目で点検を行い、すべての人が安心して働ける職場環境の整備にむけた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	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□ いいえ□
②	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□ いいえ□
③	不妊治療に使える休暇（有給）がありますか	はい□ いいえ□
④	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□ いいえ□
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、男女間の格差がみられる職場があります。すべての人がいきいきと働くために、改めて職場を点検してみましょう。		
⑤	女性活躍推進法に基づく、事業主行動計画が周知、実行されていますか	はい□ いいえ□
⑥	女性の管理職登用が30%以上となっていますか	はい□ いいえ□
⑦	採用、配置、昇任、昇格、退職のそれぞれの場面で、ジェンダー平等となっていますか	はい□ いいえ□
⑧	職場で通称（旧姓など）を使用できますか	はい□ いいえ□
⑨	当局によるLGBTQ+など性的指向および性自認に関する研修が実施されていますか	はい□ いいえ□
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。当局による相談体制の整備だけでなく組合による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。		
⑩	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□ いいえ□
⑪	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□ いいえ□

ハラスメントの一掃には当局のみならず、組合独自の取り組みが求められることから、以下の項目についても点検をお願いします。

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、聞いたという報告があがっていますか	はい□ いいえ□
⑬	組合として、職場でセクハラ、マタハラ、ケア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□ いいえ□

2024年8月

SOGI（性的指向・性自認）に 関する対応指針

全日本自治団体労働組合

1. はじめに	3
I. 前提となる知識	5
1. 性の構成要素	5
2. LGBTQ+とSOGI	7
3. 自治労がSOGIに係る課題に取り組む意味	8
II. 組合活動における対応について	9
1. 組合による調査や集会、会議で参加者の性別を問うことについて	9
2. 管理・監督者を含む労働者への啓発について	11
3. 相談体制の整備、組合役員などの支援者への教育研修について	11
4. 福利厚生（休暇や手当等）について	12
5. トイレや更衣室などの施設使用における配慮について	14
6. 災害時の対応について	16

1. はじめに

2021年に自治労が実施した「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート」結果によると、LGBTQ+に該当する組合員は全体の6.6%を占めていることがわかりました。さらに法律上の性と自分が認識している性が異なっている人や、差別・ハラスメントに関してLGBTQ+当事者（以下、当事者）は、当事者以外よりもセクシュアルハラスメント等の被害を受けている割合が多いこともわかりました。職場において様々なハラスメント、とりわけジェンダーハラスメントやSOGIハラスメントが原因で仕事や人間関係がうまくいかず心身に不調が生じ、結果として休職や退職に至ることもあり、公共サービスの職場でも大きな課題となっています。

2023年はLGBTQ+において2つの大きな司法判断がなされた年となりました。1つ目は7月に経済産業省に勤めるトランスジェンダーの職員が、執務室があるフロアから2階以上離れた職場の女性用トイレの使用しか認められず、使用を制限されているのは不当だとして国を訴えた裁判で、最高裁判所はトイレの使用制限を認めた国の対応は違法とする判決を言い渡しました。当事者の職場環境に関する訴訟で最高裁が判断を示したのは初めてとなります。2つ目は、10月に性同一性障害の人が戸籍上の性別を変更するには生殖能力をなくす手術を受ける必要があるとする法律の要件について、最高裁は「意思に反して体を傷つけられない自由を制約しており、手術を受けるか、戸籍上の性別変更を断念するかという過酷な二者択一を迫っている」として憲法に違反して無効だと判断しました。

少しずつではありますが司法の場におけるLGBTQ+への理解が進みつつある一方で、政治の場において、2023年6月に成立した「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT理解増進法）は、さまざまな問題点が指摘されたにも関わらず、議論不十分なまま与党と一部野党による修正を経て成立しました。同法には「すべての国民の安心への留意」が盛り込まれるなど、かえって理解を阻害し差別が広がりかねない内容となっています。

自治労は、これまでの「男女がともに担う自治労運動」の理念を継承し、さらなる取り組みを進めるべく本部、県本部、単組、評議会等の各ステージにおける女性参画のための数値目標や、当事者の人権を守りハラスメントなどの課題解決への取り組みを定めた「自治労ジェンダー平等推進計画」を2023年8月の第97回定期大会で確認しました。組合活動のさまざまな場面において、ジェンダー平等を意識した取り組みを進めることとしています。

すべての人の人権が尊重され、差別されることなく安心して働くことができ

る職場の実現は、労働組合にとって重要な活動です。そこで、この度、組合活動で留意すべき点を挙げたSOGI（性的指向・性自認）に関する対応指針を策定しました。誰もが働きやすく、多様性を認め合う職場環境をつくる取り組みを進めるため、当対応指針をご活用ください。

I. 前提となる知識

1. 性の構成要素

SOGI（性的指向・性自認）に関する課題への対応にあたっては、SOGIの概念について、正確に把握することが重要になります。その上で、いわゆる「SOGI」と「LGBTQ+」との関係などについても認識を深めていくことが重要です。

(1) 法律上の性別

医師等から発行された出生証明書により出生時に割り当てられた性別をもとに、戸籍や住民票に記載された性別

(2) 性自認 (Gender Identity)

自己の認識する性。自らがどの性別に属しているか、あるいは属していないかという認識のこと。



(3) 性的指向 (Sexual Orientation) ……好きになる性

恋愛感情や性的な魅力をどのような性別の相手に対して感じるか、あるいは感じないかという概念。性的嗜好とは全く異なるものであることに注意が必要。



(4) 性表現 (Gender Expression) ……表現する性

服装や髪型、しぐさ、言葉づかい等自分の性をどう表現するかは人によってそれぞれである。



ここで一息

同性愛は生物学的な異常ではありません。生物学上、同性愛行動をとる動物は人間以外にも人間に近い類人猿（ボノボやゴリラ等）を含め多く（約1500種）観察されています。生殖に結びつく性行動や関係性のみが動物として正しいという考え方は、生物学的には誤りと言えます。

また、同性愛は病気でもありません。世界的に権威を持つアメリカ精神医学会が発行している『精神障害の診断と統計マニュアル』（Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders、DSM）では、1973年に同性愛（homosexuality）の項目が削除されています。次いで1990年には、世界保健機関（WHO）も『疾病及び関連保健問題の国際統計分類』（International Classification of Diseases and Related Health Problems、ICD）から同性愛（homosexuality）の項目を削除しました。その際あわせて、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記されています。日本では、1994年に厚生省がICDを公式な基準として採用することを決め、1995年に日本精神神経医学会がICDを尊重するという見解を出しました。したがって、日本国内でも同性愛が病気であるという認識は医学上否定されています。

「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアル
ガイドライン」（LGBT法連合会 作成）より

2. LGBTQ+とSOGI

(1) LGBTQ+ 〈エルジービーティーキュープラス〉

L（レズビアン：性自認が女性で性的指向が女性の人）、G（ゲイ：性自認が男性で性的指向が男性の人）、B（バイセクシュアル：性自認に関わりなく性的指向が男女の両性の人）という性的指向における性的少数派と、T（トランスジェンダー：（出生時に割り当てられた）法律上の性別と性自認が一致しないと感じる人）をアルファベットの頭文字を取った言葉で、「性的少数者の総称」として用いられています。この区分のほかに自治労では、「Q+」を加えています。Qは「クエスチョニング」（性自認、性的指向のいずれか又は両方について探している、迷い、揺れ動いている人）と「クイア」（規範的とされる性のあり方以外を包括的に表す言葉）、+は「LGBTQに含まれないXジェンダー」（性自認が男か女かのどちらかにも当てはまらない人）や「アセクシャル」（誰に対しても性的魅力を感じない人）、「パンセクシャル」（相手の性別に関わらず性的魅力を感じる人）などいずれにもあてはまらないセクシャリティの人という意味で使用しています。

(2) SOGI 〈ソジ〉

SOGIとは、Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字のことで、性的指向（好きになる性）／性自認（性別に関する認識）のことをいいます。SOGIは「どんな性別を好きになるのか」「自分自身をどういう性だと認識しているのか」という言葉なので、体と心の性が一致しており異性が好きという人も含め、すべての人が持っているもので、「性的指向と性自認」を包括して表す概念です。なお、性表現（Gender Expression）の頭文字Eを加えて、SOGIE〈ソジー〉とすることもあります。

(3) SOGIハラ（ハラスメント）

SOGIハラは、性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うことをいいます。

(4) アウティング

アウティングとは、人のSOGI（性自認、性的指向）を、本人の許可なくほかの人に伝えたり、SNSなどに書き込み暴露することをいいます。「カミングアウト」は当事者が自分で選んだ相手に性的指向や性自認を打ち明けるも

のであることに対し、「アウティング」は本人の了解を得ずに第三者に話してしまうこと、という点に決定的な違いがあります。

性的指向や性自認は非常に機微な個人情報であり、これを本人の了承を得ないまま他者が漏らすことはプライバシー侵害にあたります。

3. 自治労がSOGIに係る課題に取り組む意味

先述の「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート」では、LGBTQ+に該当する組合員は全体の6.6%との結果です（ただし、正直に回答することに不安を感じる当事者がいる可能性もあり、実際にはこれ以上存在しているかもしれません）。私たちの職場に約7%の当事者がいるにもかかわらず、「本人が言えない・言わない」「見えていない」ことを認識しておく必要があります。

その上で、自治労がLGBTQ+の課題に取り組む意味、必要性は何でしょうか。

地域は子どもや高齢者、障害者、外国人など多様な人たちで構成され、地域のあらゆる課題は人権にも関係することから、自治体においては多様な人たちの人権を軸に据えた政策の策定・実施が前提となります。住民に最も近い自治体が率先垂範して人権課題に向き合い、差別を受けた当事者に寄り添うことは、日常の暮らしにおける各所で人権尊重の機運を醸成し、ともに支え合う社会へとつながっていきます。そのためにも公共サービス労働者自らが鋭敏な人権感覚・意識を持ち、人権に対する理解を深めることが不可欠です。

さらに、労働組合は、労働条件など組合員の権利を維持、拡大し、保障することや組合員の困りごとを解決することが、第一義的な使命です。また、私たちの運動の前提にある「支え合い・助け合い」は、人を尊重し受容することが不可欠であり、その大切さを最も理解しているがゆえに、説得力ある発信ができる組織です。人として生きる権利が保障され、個々の人間の多様な生き方や考え方を当然のこととして受け入れ、差別を許さない社会づくりにむけて公共サービス職場で働く者として自治労が牽引的役割を發揮することが求められています。

Ⅱ. 組合活動における対応について

1. 組合による調査や集会、会議で参加者の性別を問うことについて

【組合独自による取り組み】

これまで組合が実施する調査や主催する集会、会議で参加者の性別を問う場面がありましたが、必要でない性別欄については、原則として削除するようにします。2023年に確認された自治労ジェンダー平等推進計画において、機関会議への女性参画30%以上、執行部の女性参画30%以上、県本部、単組五役に1人以上女性を配置する等、性別に関する達成すべき目標が定められています。これらの性による格差を解消する目的のための性別把握（統計分析等で性別ごとの比率を見る）のために性別欄を設けている場合においては、「働いている性別（職場での性別）」（※）に基づく性別記載を原則とします。

また、アンケート等において性別欄を設けることが必要な場合は、自認の性でも回答できるようにする、「男性」「女性」のほかに「回答しない」等の選択肢を設けるなどの工夫をします。結果公表等については、個人が特定されてアウティングとならないよう注意します。

◆性別欄を設けることが必要な場合、その目的や必要性を説明するとともに、回答が義務でない場合は「（回答任意）」と明記します。

※ 性別……①法律上の性別、②雇用管理上の性別、③働いている性別（職場での性別）、④生活している性別、⑤自認の性

<注 釈>

①法律上の性別：戸籍や住民票上の性別

②雇用管理上の性別：職場の人事・労務担当者が管理・把握している性別

③働いている性別（職場での性別）：組合や職場で認知している性別

当面機関会議で性別を登録する際などに用いる。

④生活している性別：日常生活の多くの場面で使用する性別

⑤自認の性（性自認）：自分が認識する性別

（「自治労ジェンダー平等推進計画」より）



ここで一息

「トランスジェンダー（やクエスチョニング）の組合員がいることを前提にすれば、その権利保護のために、役員や大会代議員などの男女比を明らかにすることや、受付で性別を尋ねることはやめるべきではないか」という意見があります。

ただ、議会や職場、労働組合において半数を占める特定の性別（つまり女性）のみが、10%～20%しかものごとの決定に加わることができていない現状が問題であり、その解消のために男女比を明らかにすることは時に必要です。性別情報を取得する際に、その趣旨や目的に照らして、その手法を工夫することは十分可能なはずで、例えば受付で「性別」を周囲にわからないように確認すること、男女以外の「回答しない」といった選択肢を設けることなど、女性差別解消とトランスジェンダーなどの権利保護の両立に向けた取り組みが重要となります。

2. 管理・監督者を含む労働者への啓発について

【組合、使用者の相互による取り組み】

2020年6月から、パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行され、2022年4月からはすべての企業（自治体や、専従職員がいる組合を含む）に、SOGIハラやアウティングの防止策を講じることが義務づけられました。まずは性自認や性的指向についての基本的な知識を共有するための研修やセミナーを開催するよう当局に求めます。その中で、SOGIハラやアウティング、カミングアウトについての理解を深め、ハラスメント等を防止するための取り組みを始めることが大切です。

職員研修の方法としては、

- ①外部専門講師を招聘しての研修
- ②eラーニングやDVDを活用しての研修
- ③研修を受けた職員が学習会を実施

などがあります。職員研修は1度実施して終わりにするのではなく、毎年継続して実施することで内容の理解も深まることから、ハラスメント防止には、繰り返し研修を行うことが有効だといえます。対象も、管理職対象、相談員対象などと対象を絞り個別に専門分野に応じた研修や、全職員を対象として実施するのもよいでしょう。研修内容についても、法制度や社会状況の変化を踏まえ、古くないか、チェックしましょう。

単組独自としても性的指向や性自認についての研修実施やハラスメントの防止、差別禁止などの方針の策定・周知や福利厚生における取り組みなどを行っていくことが求められます。

3. 相談体制の整備、組合役員などの支援者への教育研修について

【組合独自による取り組み】

当事者の多くは、性自認や性的指向を誰に伝えることもできず、困りごとや悩みごとがあってもひとりで抱えていることが多く、打ち明けることができたとしてもわずかな人数にとどまる実態があります。困りごとや悩みごとの共有、あるいは「心理的に安全に過ごせる場所」を用意することは、当事者やその支援者にとってとても大切なことです。

パワハラ防止法上、事業主はパワハラ（SOGIハラを含む）防止のための雇用管理上の措置（相談体制の整備等）を講ずる義務があるので、自治体として職員向けの相談窓口を設けて適切に相談に対応することが必要ですが、労働組合としても相談窓口を用意すれば、より相談しやすい環境を提供できます。

相談の対応者や相談場所はLGBTQ+やSOGIハラに特化しなくてもいいのですが、二次被害につながらない丁寧な対応が必要であることや、世代によって求められる対応が異なるなど、課題は複線的、複合的であることが多く、相談には経験や知識に加えて、当事者の置かれている状況への共感力も必要です。

相談には、ただ話を聞いてほしいということもあれば、職場で性自認や性的指向に関する差別や嫌がらせを受けた、アウティングが発生した、配置転換などで配慮を求めたい、休暇や福利厚生制度などが利用できないなど対応を望むケースもあり、組合が最初の窓口として対応することが求められる場合もあります。

組合として相談に対応する過程でも二次被害やアウティングが生ずるおそれがあるため、守秘義務やアウティングへの配慮の重要性について組合役員も研修等で理解を深めることが必要です。対応や課題解決に際して組合内で情報共有が必要な場合には、本人から事前に了解を得るとともに、最小限の範囲にとどめる、特に氏名等の個人情報には直接の相談担当者などに極力限定する、などの対応が必要です。

さらに職場内に当事者のことを理解し、支援することを表明する人たち（アライ「ally」と呼ばれる）がいることで、当事者が安心して働ける職場となります。自発的にアライを表明する組合員を増やし、職場のネットワークをつくっていくことも支援につながる取り組みといえます。

4. 福利厚生（休暇や手当等）について

【組合として要求、使用者による取り組み】

当事者は性自認や性的指向について、全くオープンにしているか、もしくはわずかな人にしか打ち明けておらず、労働組合がその声を把握できていないために、自治体当局と交渉することができていないというのが大半の実情です。しかし、同じ職場で働く仲間が、人生をともにするパートナーを得たときに、同性であるか、異性であるかによって共同生活を営むものとして生じるニーズに変わりはありません。同性であるというだけで特別休暇を取得できないことは公平ではありませんし、パートナーやその親族が亡くなったときに、悲しみに暮れる、寄り添いたい、という気持ちは誰もが同じです。

LGBTQ+の組合員もそうではない組合員も、職場や労働組合の一員とし

て、同じ権利を手にする仲間であり、平等な労働条件を実現しようとすることは、組合員の多様な生き方や感じ方、指向を認め合うことでもあります。当事者が制度上受けている不利益、例えば結婚休暇などの休暇制度、扶養手当などの賃金制度から同性パートナー関係が排除されている実態について、労働組合として権利保障の立場から取り組みます。

（１）各種休暇・休業制度について

この間、労働組合からの要求や自治体の判断によって、一部の自治体でパートナーシップ制度に基づく関係を前提とした休暇制度や、同性カップルを「事実婚と同等」とする制度が整備されています。2017年に千葉市が全国で初めて結婚休暇＝パートナー休暇、介護休暇を法律婚や事実婚同様に同性カップルである職員が取得可能とする制度変更を行いました。その後、福井県越前市、渋谷区、大阪市、福岡市や世田谷区、大阪府、鳥取県、札幌市、東京都国立市などへも広がっています。一方で、パートナーシップ制度を導入していても、職員向けの各種制度ではパートナーシップ制度に基づく関係を対象としていない自治体も存在しています。

「パートナーシップ制度」が導入されている自治体は、パートナーシップ制度を利用した住民について企業などに法律婚・事実婚との平等な取り扱いを求める以上、自治体自らも平等取り扱いをすることが望ましいと考えます。

自治体としてパートナーシップ制度が無い場合においても、当事者が制度上受けている不利益を取り除き、同じ権利を享受し平等な労働条件を得るべく、労働組合の立場から労使交渉によって先行して実施することも可能です。

（２）扶養手当、退職手当について

職員が同性パートナーを扶養している場合に、法的に扶養手当を支給できるのか（可能なのか）、ということが争点になります。また、退職手当は、職員が定年や退職を迎えれば、通常は職員本人に支給される手当です。しかし、不幸にして現職で死亡した場合に、自治体（や退職手当組合）はその手当を誰に渡すのかが問題になります。

東京23区の給与制度の調整などを行う「特別区人事・厚生事務組合」は2023年6月、同性パートナーがいる職員にも扶養手当などを支給するよう求める通知を各区に出しました。扶養手当や在職死亡時の退職手当などはこれまで、法律婚や事実婚を支給対象にしてきましたが、通知は「パートナーシップ関係の相手方」も含めるよう求め、渋谷区や新宿区などでは区議会で関係条例が改正されました。

また、一部自治体の条例では「婚姻の届出をしていないが、事実上その職員と

婚姻関係と同様の事情にあるもの」などと規定されており、すべての人の権利が保障され、安心して働くことができる職場環境の実現にむけた取り組みが重要となります。

なお、地域手当、時間外勤務手当、特殊勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職手当、通勤手当、期末勤勉手当は、職員本人にかかる手当のため関係がありません。

5. トイレや更衣室などの施設使用における配慮について

【組合として要求、使用者による取り組み】

トイレや更衣室などの各種施設は男女別となっているケースが多く、特にトランス女性の利用について問題とされる場合があります。

2023年7月に出された最高裁判決（※）も念頭に、労働組合としても当事者本人の意向を十分に踏まえながら正確に課題を把握し、適切な取り組みを行うことが求められます。

※経済産業省に勤めるトランスジェンダーの職員が、執務室があるフロアから2階以上離れた職場の女性用トイレの使用を制限されているのは不当だとして国を訴えた裁判で、トイレの使用制限を認めた国の対応は違法とした判決

（1）共用個室の設置

トイレや更衣室などについて、性別にかかわらず利用できてプライバシーが確保できる共用個室を設けることは、障害の有無や同伴を要する被介護者や介護者も含め、他の課題に対応するという意味でも適切な対応といえます。ただし、共用個室の使用を強要することは、相手に不快感を与える上に差別的な対応でもあることから、そうすることのないよう留意します。また、共用施設を使う人が「特別な人」と見られ、利用しづらくならないようにするための研修等も重要です。トイレや更衣室以外でも基本的な考え方は同じです。

なお、トイレについては、男女共用のバリアフリー（多機能）トイレを充てる場合もあれば、それとは別に（コンビニなどにあるような）個室完結型のオールジェンダートイレを設ける場合もあります。また職場のトイレに関しては、労働安全衛生規則第628条、事務所衛生基準規則第17条により、一定数の男女別個室を確保することが原則として必要です。

更衣については、男女共用の多機能トイレやオールジェンダートイレに、折り畳み式の着替え台を設置する例もあります。

(2) 既存の施設利用に関するルールの調整

既にある男女別施設について、施設の性質によっては、性自認にもとづいて利用できるよう、説明することも考えられます。その際は、使用者ないし労働組合が、性自認にもとづく利用ができるよう、組織として周囲に丁寧な説明を行うことが重要です。仮に当事者に説明をさせてしまうと、それはカミングアウトの強要につながり、人権の観点から問題があるだけでなく、訴訟などのトラブルにつながります。また、使用者や労働組合が説明を行う際にも、本人同意の上で開示できる情報を丁寧に確認し、説明対象者によって内容を分け、複数回行うとよいでしょう。

(3) カーテンなどで仕切りをもうける

男女別施設内においても配慮が必要です。同性同士であっても他人に自らの下着姿などを見られたくない人もいます。そのため、更衣室などにおいてはカーテン等を設置し、その希望に配慮できるよう工夫することが必要です。

(4) 男性トイレにもサニタリーボックスを設置する

トランスジェンダーの中には、男性に性別移行して働いていても、性別適合手術をしていない場合には生理がある人もいます。またトランスジェンダーに限らず、膀胱がんなどのために尿とりパッド等を使用している男性もいます。こうした職員や来庁者のために、男性トイレにサニタリーボックスを置く例が増えています。

以上のような考え方に基づき、カミングアウトしていない当事者や、新規採用や人事異動により新たに職場へ当事者が配属される可能性、来庁した住民の利用可能性なども念頭に置きながら、当事者からの申し出などがなくとも普遍的な課題として位置付けて予め施設を整備しておくことなど労使で想定して取り組みを進めることが大切です。各種施設を新設・改修する際には、施設の設計やピクトグラム（絵表示）などについて、複数のトランスジェンダー当事者や関係団体から意見を聴取することで、当事者が気になるポイントについての課題が把握しやすくなります。

また、スポーツ大会等、多くの人が一斉に更衣室を利用する行事等では、利用者や施設の状況によって個別に検討することも肝要です。

6. 災害時の対応について

【組合、使用者の相互による取り組み】

阪神淡路大震災や東日本大震災、能登半島地震そして近年頻発する大規模水害など、日本は災害大国といわれる状況にあります。自治体や災害に対応するセクターには、災害発生時に障害者や子ども、高齢者など社会的弱者に配慮した対応が求められます。当事者についても避難所生活をはじめとして、さまざまな場面で配慮が必要であり、地域防災計画の見直しや避難所運営マニュアル等を作成する際には、当事者の存在を想定しSOGIに係る必要な対応や配慮を整理した策定が望まれます。

(1) 避難所運営について

組合員が避難所運営に関わるケースもあります。性的指向や性自認が周囲に知られてしまうことを心配して、避難所に行くことをためらう当事者が多いと考えられます。誰もが安心して使いやすい避難所づくりのため、多様な存在に配慮した避難所運営とすることが肝要です。

<例>

- ①風呂、トイレ、更衣室、洗濯（干場）など、「男女」で分けられている場合には、個人利用できる簡易シャワー、だれでもトイレ、仕切りのある更衣室、といったプライバシーに配慮された空間を作る。風呂や更衣室については、一人で使えたり異性介助者とも使える要配慮者向けの利用時間帯を設ける例もあります。
- ②支援物資について、衣服が男女別になっている場合は、サイズ別にし、化粧品や生理用ナプキンは女性のみとせず、必要とする人が受け取れるようにする（トランス男性をはじめ、家族が必要としているケースにも対応）。
- ③避難所の区切られたスペースの利用を世帯単位として設定せずに、同性パートナーも想定して、避難者の希望する単位を選択肢に入れておく。
- ④避難者名簿を作成するときには、世帯による一覧表ではなく個票による管理とし誰もが見えるところに置かない、性別欄を任意記入とするなど、意図しないアウトティングにつながらないようにする。

(2) 避難所以外の災害時の支援について

前述のように、被災した当事者が避難所の利用を躊躇するケースが想定されるため、避難所外からでも支援を受けることができるよう避難所運営上のルールやマニュアルに記載しておくことが必要です。

また、罹災証明の発行の申請などを受けるため役所を訪れる住民の中には、

プライバシーの保護に不安を感じて、公的サービスにアクセスできない当事者がいることも想定されます。そのために相談のための個室を用意するなど、プライバシーに配慮した環境を整備することが肝要です。

さらに復興局面では、避難所から仮設住宅や災害公営住宅に入居できるタイミングが訪れますが、同性パートナーでの入居を可能とする基準作りが求められます。

(3) 非日常のための日常からの備え

災害時における対応で重要なことは、平時から関係者の研修、啓発を実施しておくことです。災害が発生してから、いわば非常時に初めて当事者への配慮を求めても、人的、時間的、物質的、精神的な余裕がない中で十分な対応は困難となります。とりわけ、避難所運営に関わる自治会（町内会）など自主防災組織の関係者（共助セクター）との防災訓練に合わせて、多様な存在への配慮が求められるということを繰り返し啓発、研修していくこと、さらにマニュアルなどを見直して、合意形成を図りながらバージョンアップを図ることが重要です。

公共サービスに携わる職員には、当事者が災害時において助けを求めることのできる存在として、個人情報を守ること、アウトティングしない・させないことを災害時のさまざまな場面で実践することが求められます。災害時には、防災担当者以外にも最前線で業務に従事することから、Ⅱの2. や3. に記載の職員研修を災害時も含めた内容とすることも有効ですし、上記の内容を組合として使用者に求めていくことが重要です。

以上

総行行第 2 3 号
令和6年1月12日

各都道府県担当部局長 殿
(財政担当課、契約担当課、市区町村担当課扱い)
各指定都市担当部局長 殿
(財政担当課、契約担当課扱い)

総務省自治行政局行政課長
(公 印 省 略)

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応について (通知)

令和5年の春季労使交渉の賃上げ率は約30年ぶりの高い伸びとなったものの、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況にあり、物価上昇を乗り越える構造的な賃上げを実現するためには、特に我が国の雇用の7割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要であることを踏まえ、内閣官房及び公正取引委員会においては、その取引環境の整備の一環として、令和5年11月29日に、労務費の転嫁に係る価格交渉に関し、地方公共団体を含む「発注者及び受注者それぞれが採るべき行動/求められる行動」について「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(別添参照)として取りまとめたところです。

総務省においては、これまでも、「地方公共団体の調達における中小企業者の受注機会の確保等について」(令和5年4月25日付け総行行第172号総務省自治行政局長通知)等により、地方公共団体の契約について、人件費等の最新の実勢価格等を踏まえた適切な予定価格の作成や、労務費等の実勢価格に係る契約後の状況に応じた必要な契約変更の実施等を要請してきましたが、本指針(「データ編」「5 労務費率が高い業種の受注者が価格転嫁できていない発注者の上位3業種」(24頁参照))においては、特に情報サービス業や技術サービス業に係る地方公共団体の発注について、労務費を価格転嫁できていないことが明らかになっています。

これを踏まえ、貴職においては、情報サービスや技術サービス等に係る発注を担当する部局や商工担当部局と必要な連携を図りながら、本指針を踏まえて対応することにより、労務費の適切な価格転嫁を図るようお願いします。

また、都道府県の市区町村担当部局等においては、商工担当部局等と連携しつつ、都道府県と市区町村(貴都道府県内の市区町村。以下同じ。)との合同会議等の場を活用し、公正取引委員会が作成した本指針の概要に係る説明動画(YouTube チャンネル (<https://www.youtube.com/c/JFTCchannel>))を用いて本指針の説明を行うこと(説明会の開催)などにより、市区町村に対して本通知の趣旨及び本指針を周知されるようお願いします。

以上については、令和6年能登半島地震による災害により被害を受けた都道府県においては、被災地の状況にも配慮しつつ、貴都道府県内の市町村(指定都市を除く。)に対して周知願います。

なお、本通知を踏まえた本指針に関する各地方公共団体における取組状況(都道府県における説明会の開催状況等)については、今後、フォローアップ調査を行うことを予定していること、及び本通知は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4第1項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(概要)

令和5年11月

1. 指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 発注者及び受注者が採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載。
 - 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
 - 他方で、発注者としての行動を全て適切に行っている場合、取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

2. 発注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①:本社(経営トップ)の関与】

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

【行動②:発注者側からの定期的な協議の実施】

- 受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては転嫁について協議が必要であることに留意が必要である。
- 協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用¹又は下請代金法上の買いたたき²として問題となるおそれがある。

【行動③:説明・資料を求める場合は公表資料とすること】

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

【行動④:サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと】

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

【行動⑤:要請があれば協議のテーブルにつくこと】

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

【行動⑥:必要に応じ考え方を提案すること】

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

¹ 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。

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

3. 受注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①:相談窓口の活用】

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

【行動②:根拠とする資料】

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

【行動③:値上げ要請のタイミング】

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

【行動④:発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示】

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

4. 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

【行動①:定期的なコミュニケーション】

- 定期的にコミュニケーションをとること。

【行動②:交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管】

- 価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

5. 今後の対応

- ✓ ①内閣官房において、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て本指針の周知活動を実施し、②公正取引委員会において、労務費の転嫁の協議に応じない事業者に関する情報を提供できるフォームを設置する。

当面の闘争方針(案)

1. 若干の経過と情勢

【国際的な情勢】

1. 2025年1月、「自国第一主義」を掲げアメリカ大統領選に勝利したトランプ大統領が就任し、第二次政権が発足しました。大統領選と同時に行われた上院・下院選挙によって、いずれも共和党が多数を占めており、第一次政権以上に強権的・独裁的な政権運営となることが危惧されています。

トランプ大統領は、国内では所得税減税の恒久化や法人税引き下げ、連邦政府予算の大幅削減などを行うとする一方で、国内産業基盤の復活や貿易赤字の縮小のため中国をはじめとする他国に対する追加関税の実施、厳格な国境管理のほか、パリ協定やWHOという国際的な枠組みからの離脱、NATOに対する防衛費増額圧力を強めるなど、自国の利益を最優先し、外交交渉を有利に進めることに主眼を置いた政策を推し進める姿勢を示しています。とくに強硬な関税政策が実施されれば貿易戦争へと発展しかねず、サプライチェーンの混乱など世界経済全体への影響が懸念されています。

2. 他方で、欧州を中心に政治的混迷が続いています。イギリスでは14年ぶりに政権交代が起き、フランスでは総選挙で与党が大敗を喫し新たに発足した内閣も短期間で総辞職に追い込まれたほか、カナダでは首相が辞任、連立政権が崩壊し2月に解散総選挙が行われるドイツも与党の苦戦が予測されています。また、突然の「非常戒厳」発令に対して、内乱首謀容疑で現職大統領が初めて逮捕、起訴されるなど混迷を極める韓国も、2024年4月の総選挙で与党が大敗し国会の多数を占める野党からさまざまな攻勢をかけられ政権運営が行き詰まったことが、そもそもの要因とみられています。

いずれも、物価高が生活を圧迫する中でのインフレ対策への不満・不信の高まりが大きな要因となっていますが、各国ではアメリカと同様に自国優先・排外主義的な政策を掲げる政党の拡大や政策が強まることが危惧されています。OECD（経済協力開発機構）も2024年12月に発表した経済見通しにおいて、「貿易摩擦や保護主義の高まり、地政学的紛争の激化などがある」として経済の下振れリスクを指摘しており、今後の世界経済の先行きも極めて不透明な状況にあります。

3. ロシアによるウクライナへの軍事侵攻から3年が経過しようとしています。いまだに収束の兆しが見られず、戦闘は激化しています。また、1年以上続くパレスチナ武装勢力ハマスとイスラエルによる戦闘をはじめ、中東情勢は不安定化しています。一刻も早い戦闘終結・停戦が求められていますが、世界の分断が危惧される中、先行きは不透明と言わざるを得ません。いずれにしても、子どもを含む多くの民間人の命が失われ続けており、人道上の観点からも経済的な対立とは切り離し、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. 2024年10月27日に投開票が行われた第50回衆議院選挙では、石破首相が自民党総裁選において早期解散に消極的で、国会論戦で有権者に新政権の判断材料を与えるとの姿勢を示していたにもかかわらず、言を翻し衆議院解散・総選挙を強行したこと、「政治とカネ」の問題をめぐる自民党の対応が迷走したことなどに対し国民の忌避感が増大したこと等により、与党過半数割れという結果となりました。

一方で、立憲民主党は改選前の98議席から大きく伸ばし、148議席を獲得しましたが、比例票

は前回と比べて微増にとどまったことから、必ずしも国民から負託に値する政党と十分認められたとはいえないのが実情です。

5. 与党の過半数割れを受けて、30年ぶりに衆議院・予算委員長が立憲民主党に分配されるなど、複数の委員会の委員長ポストを野党が獲得することとなりました。十分な論戦を行わず、「数の力」で強行採決するといった委員会運営に一定歯止めをかけられることが期待されるなど、解散総選挙の結果によって国会は大きく様変わりしたといえます。

また、長年衆参ともに与党が議席の過半数を有する中、与党自民党は党内の事前審査で事実上政策決定をはかり、基本的に野党の主張を顧みることなく、一定の審議時間を消化した後、与党の賛成多数で法案を可決・成立させることが常態化しており、国会の形骸化が指摘され続けてきました。しかし、石破首相も年頭所感において、「他党にも丁寧に意見を聞き、可能な限り幅広い合意形成がはかれるよう取り組む」と明言した通り、少数与党となったことにより、今後は野党の協力なくして法案成立が成り立たない国会情勢にあります。

一方で、これまでは自民党「一強多弱」の政治状況の下、選挙の度に必要性や効果が疑問視される施策が実施され、防衛・安全保障やエネルギー政策の転換等を閣議のみで決定するなど、国会軽視の政権運営が繰り返されてきました。

個別政策について与野党間で協議を行うこと自体は否定されるものではありませんが、仮に協議の枠組みで合意した法案の成立ありきとするのであれば、これまでの自民党による事前審査・与党協議と何ら変わりません。経済対策や税制など、とりわけ国民生活に大きく直結する課題については、開かれた場での論戦を通じ必要に応じて修正協議を行うなど国会での熟議が必要であり、言論の府である国会での議論を活性化していくことが求められています。

6. 衆議院選挙後、事実上初めての本格的な論戦の場となった第216回臨時国会では、政治資金規正法などの政治改革や2024年度補正予算の議論が焦点となりました。

政治改革をめぐっては与野党で幾度にもわたり協議がなされ、結果として立憲民主党など野党7党が提出した政策活動費の全面的な廃止法案や、国民民主党と公明党による政治資金をチェックする第三者機関の国会への設置法案、政治資金収支報告書のオンラインでの公表などを盛り込んだ政治資金規正法改正案の政治改革関連の3法案が、12月24日に成立しました。

とくに、裏金の温床と指摘される政策活動費の扱いに関して、「政治とカネ」の問題が表面化して以降、裏金事件の全容も明らかにせず、消極的な姿勢・対応に終始してきた自民党は、政策活動費を廃止する代わりに外交秘密などに関する支出を非公開にできる「公開方法工夫支出」の新設を主張していましたが、野党の反発を受け撤回に追い込まれました。企業・団体献金の是非については3月末まで結論が先送りされるなど、引き続きの検討課題も残されているものの、少数与党という新たな政治状況の下で、与野党での協議・修正がなされたことは一定評価できるものです。

また、2024年度補正予算の審議では、立憲民主党が求める緊要性の乏しい予算約1.4兆円の減額については否決されたものの、能登半島の支援拡充については、立憲民主党の主張を受け入れ当初予算の予備費から1,000億円を上積みしました。政府予算案の修正は28年ぶり、補正予算としては憲政史上初めてであり、自民党一強での独断的・強権的な国会運営から熟議による政策決定という本来の国会の姿に変わる端緒をつかんだといえます。

7. 第217回通常国会では、2025年度政府予算案や税制改正関連法案、年金改革関連法案のほか、政治資金に関連する課題、選択的夫婦別姓の導入議論などが大きな焦点となると想定されています。

前半国会では、社会保障費や防衛関係費、長期金利の上昇を背景とする国債費の増加などにより、一般会計総額が過去最大の約115.5兆円となった政府予算案や、「年収103万円の壁」の見直しをはじめとする2025年度政府税制大綱を踏まえた税制改正議論が最大の山場となります。衆議院で過半数を有しない少数与党・石破政権は、臨時国会と同様に、税制に関する国民民主党との引き続きの協議や、教育無償化に関する日本維新の会との実務者協議を行うことにより、野党

の協力を得て 2025 年度政府予算案などの成立をめざすとの見方がなされています。他方で、「103 万円の壁」をめぐる税制の見直しに関しては、地方財政への影響が懸念されており、公共サービスの棄損、国民生活に混乱を生じさせることのないよう、税や社会保障のあり方など全体を見通した議論とすることが不可欠です。

8. いずれにしても、開かれた場での論戦・熟議を通じ、必要に応じて修正協議を行うという本来の国会の政策決定プロセスとしていくことが極めて重要です。加えて、7月に行われる参議院選挙は、政権交代を実現するための極めて重要なポイントとなることから、立憲民主党には、国会での論戦や政策の打ち出しなどを通じて挙党一致で支持を拡大していくことが求められています。また、生活者・働く者の立場に立った政治とするためにも、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」勢力の拡大をはかっていくことが重要です。

自治労としては、地域公共サービスの拡充や地方自治の確立、現場の声を国政に届けるためにも、組織内候補予定者「岸まきこ（比例代表）」を国政の場に送り出すことが極めて重要であり、本部・県本部・単組が一丸となって取り組みを進めていく必要があります。

9. 今年は、県内 15 市町村で首長選挙、5 市町村で議員選挙が今後予定されています。地方分権・自治確立、地域公共サービスの充実・強化を実現していくためには、地方議会や首長の役割が極めて重要です。自治労の政策を理解し、連携できる首長・議員の確保・拡大が必要です。

2. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

【2024確定闘争の積み残し課題にかかる取り組み】

1. 給与法改正案が12月17日に可決・成立しました。自治体の給与改定については、国の動向に関わらず妥結し、改正給与条例を議会上程した単組、副大臣通知を待って条例上程の手続きに進んだ単組、給与法の改正を待たざるを得なかった単組と対応が分かれました。また、差額支給の時期についても、年内に支給できた単組、条例改正はできたものの差額支給については年明けに持ち越した単組等対応が分かれることとなりました。

12月議会での給与条例の改正ができなかった単組は、2・3月議会での確実な対応を求めます。

また、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の地域手当、扶養手当等について継続協議としている単組については、引き続き粘り強く交渉を行います。

県本部は、先行単組の情報収集と共有をタイムリーに行うなど単組の交渉支援に取り組みます。

2. 医療現場では、経営悪化を理由に人勧実施見送りや一部未実施の単組があります。

2024年度補正予算で医療機関に対する財政支援が一定措置されることを踏まえ、単組は医療現場の賃上げにむけ、引き続き取り組みを行います。

【会計年度任用職員の病気休暇の有給化】

3. 12月2日、人事院が非常勤職員の病気休暇を有給化する規則改正を行ったことを受け、総務省が通知を発出しました。国家公務員の非常勤職員においては、病気休暇の付与日数が勤務日数に応じて決められていますが、自治労としては、この間の要求モデルに基づき、2025年4月から最低でも年10日、会計年度任用職員の病気休暇を有給化するよう求めて取り組みます。

【民間育児法・地公育休法の改正にかかる取り組み】

4. 民間育児介護休業法の改正により、子の看護休暇について、取得事由と対象年齢の拡大がはかられました。自治体においても2025年4月からの施行にむけ、日数の上乘せや対象年齢の拡大をめざしつつ、最低限法定通りの措置を求めます。
5. 部分休業について、現行制度に加え、1年につき条例で定める時間（10日相当）以内の形態が選択可能となる改正地方公務員育児休業法が成立しました。法定通りの制度整備を求めるとともに、対象年齢の拡大を求めます。

【人事評価制度等の取り組み】

6. 総務省は、人事評価結果の活用（昇給、勤勉手当、昇任・昇格、分限）について一層圧力を強めています。

未導入の単組は、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経験して確認し、制度の検討に際しては、労使検討委員会を設置するなど、労使交渉・協議によることとします。昇給、勤勉手当に反映する際は、職員間に大きな差がつかない制度とするよう求めます。

すでに導入されている単組においても、評価結果と反映状況の人員分布について、性別、学歴、職種、現業・非現業、本庁・出先など偏りの有無の開示を求めるとともに、制度の点検・検証を行います。県内他自治体の事例や本部のヒアリング調査報告書も参考に、より組合員が納得する制度となるよう追求します。

7. 県本部は、県内の導入状況、制度内容、取り組み課題について把握し、各単組に情報提供

を行います。

また、県市町村行政課交渉を実施し、労使の交渉・協議に基づく各市町村の自主性を尊重すること、評価制度のモデルなどを押し付けないこと、制度設計・運用の干渉にあたる関与をしないことなどを求めます。

【公務員制度改革にむけた取り組み】

8. 2024年6月、ILO第112回総会において、2018年以来6年ぶりに日本の公務員の労働基本権問題が基準適用委員会の個別審査にかけられました。委員会における議長集約（結論）は、日本政府に対し、消防職員の地位と労働条件の改善、刑事施設職員における団結権のあり方、自律的労使関係制度の検討などに関し、条約に沿って、労働側と使用者側の団体との協議を行い、2024年9月1日までに報告書を提出することを要請しました。これに対する日本政府の報告は、従前の主張を繰り返す内容にとどまっており、労働者代表である連合は、日本政府の誠意ある対応を求め、期限付きの行動計画の策定にむけた必要な措置を講じるよう要請しています。

引き続き、政府に対し、公務員全体の労働基本権の回復にむけて、ILOからの指摘を受け止め、自律的労使関係制度の具体的措置について真摯に検討・協議を行うよう、本部は連合・公務労協と連携して強く求めます。

9. また、2024年7月に再開された総務省・消防庁との定期的な意見交換の場では、本部は引き続き消防職員の団結権付与の追求を基本としながらも、消防職員委員会の見直しにむけ、全消協と連携して協議を進めます。
10. 2月18日に「自治労消防政策議員懇談会」を開催し、本部は国会議員との連携を強め、政党・国会対策を強化します。
11. 2023年6月16日に立憲民主党が国民民主党、社会民主党とともに、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）」は、2024年10月9日の衆議院の解散により審議未了廃案となりました。引き続き、本部は連合・公務労協と連携し、取り組みを進めます。

【消防職員の処遇改善にむけた取り組み】

12. 全消協は、大規模災害時における「災害派遣手当」の増額（最低目標：日額2,160円）、時間外勤務手当の支払いなどの処遇改善を求めて、消防職員委員会に意見を提出する取り組みを進めています。

引き続き、自治労は全消協と連携し、処遇改善にむけて、以下の取り組みを進めます。

- ① 本部は、3月に自治労県本部消防担当者会議を開催し、処遇改善の取り組み状況の点検および消防職場の課題の共有をはかります。県本部は、担当者会議で示された課題を単組と共有します。
- ② 県本部・単組は、単協における消防職員委員会への意見提出や議会への働きかけの取り組みを支援します。とくに、消防職員委員会の審議結果を消防長が尊重することを求めるとともに、手当支給にむけて首長部局および議会への働きかけを行います。
- また、年度の後半に委員会を開催できなかった場合には、翌年度4月以降の委員会の開催の機会に取り組みます。
- ③ 県本部は、単組とともに、これらの単協の取り組みを支援します。また、消防職員委員会で意見提出した項目について、春闘期における自治体要求項目にも盛り込むこととし、単組は単協とともに当局に要求を行います。

【労働安全衛生の確立と快適職場づくり】

13. 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、県本部・単組等の安全衛生担当者の養成をはかるため、2月6～7日に2025年度安全衛生集会を開催します。また、県本部労働安全衛生担当者会議を4～5月の間に開催し、安全衛生月間の取り組みなど各単組の労安活動の推進について意思一致をはかります。
 - 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。
14. 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会を開催します。
 - ② 安全衛生委員会において、時間外労働の実態を個人別・職場別に報告させるとともに、とくに過労死基準といわれる月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場については、その要因を明らかにさせるとともに、具体的な対応策を示すよう求めます。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。
 - ③ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など、健康確保措置の強化を求めます。とくに1月80時間超の時間外労働を行った職員については、申出の有無に関わらず、医師による面接指導を実施することを確認します。
 - ④ 春闘方針でも掲げているストレスチェックを活用したメンタルヘルス対策を進めます。また、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の取り組みを進めます。
 - ⑤ 労災保険法が適用されない会計年度任用職員、非常勤職員などへの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。

【能登半島被災地における安全衛生の確保にむけた取り組み】

15. 能登半島地震発災から1年、奥能登豪雨から4ヵ月が経過し、被災自治体の職員の過重労働やメンタルヘルス、感染症および石綿曝露など、さまざまな課題が山積していることから、以下の取り組みを行います。
- ① 本部は、安全衛生対策について、総務省や地方公務員災害補償基金などの関係機関への働きかけを強化します。

【ハラスメント防止の取り組み】

16. 本部は、先進的なカスタマーハラスメント対策を行っている県本部・単組の取り組みを紹介し、カスハラ対策の推進をはかります。
17. 本部は、連合や他産別と連携し、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・省庁対策等を進めます。
18. 県本部・単組は、春闘方針に基づき、ハラスメント対策を進めます。
19. 首長や議員から職員へのハラスメントを防止するため、議会での条例制定を求めます。また、ハラスメントの通報を受けた場合、プライバシー保護を確保した上で、行為者に対する措置を適正に行うよう求めます。

【労災認定基準改正への対応】

20. 2021年9月の労災認定基準改正を踏まえ、公務災害においても脳・心臓疾患による過労死の認定基準が、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ました。これを踏まえ、改正基準の適切な運用を求めていきます。

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ます。

21. 地方公務員の精神疾患等認定基準は、精神疾患悪化の公務起因性が認められる要件の見直しや、精神疾患事案や自殺事案にかかる医学的知見の収集の合理化などがはかられました。これらを踏まえ、適切に運用されるよう求めます。
22. 地方公務員の顧客ハラスメントについて、既存の地方公務員の公務災害の認定基準の業務負荷類型「住民等との公務上での関係」（住民からのひどい嫌がらせ、いじめ）に含まれるとし、労災基準の改正にあわせた見直しが行われていません。地公災において労災や国公災基準と同様に対応する必要があることから、基金が適切な運用を行っているか確認します。

【失職特例条例の制定を求める取り組み】

23. 県本部・単組は、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事ができる」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】

24. 本部は、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、2025年度中にじちろうモバイル上で限定公開します。

【公正労働実現のための取り組み】

25. 公務職場においては、以下について取り組みます。
 - ① 残業代の代わりに基本給の4%を上乗せする「教職調整額」を10%以上にすること等を盛り込んだ教職員給与特別措置法（給特法）の改正案が通常国会に提出される見込みとなっています。調整額の引き上げでは、恒常的な長時間労働の解消にはつながらないことから、時間外労働の全額支払いを求めるとともに、長時間労働の解消にむけて取り組みます。

また、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っていますが、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。
 - 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ています。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に取り組み、必要な措置を求めます。
26. 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。
27. 12月24日、厚生労働省「労働基準法関係法制研究会」において、労働基準法などの見直しに関する報告書が取りまとめられました。報告書では、「労働時間法制」や「労使コミュニケーション」、労働基準法上の「労働者」といった論点ごとに見直しの方向性が整理されました。その内容は「労働からの解放に関する規制」の充実を中心に労働者保護の姿勢が見られるものの、働き過ぎを助長しかねない規制緩和の方策も示されています。今後行われる労

働政策審議会の議論において、労働者保護の強化にむけた法改正を求め、本部は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。

28. 法制審議会で担保法制の見直しに関する議論が行われていますが、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ります。ILO第173号条約（労働債権の保護）の趣旨を踏まえて、本部は連合に結集して労働債権の優先順位の引き上げを求めます。
29. 2023年4月に特定受託事業者にかかる取引の適正化等に関する法律が成立し、個人請負やフリーランスなどの「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護が強化されました。しかし、この法律には「労働者性の判断基準」の見直しが盛り込まれていないことから、判断基準の見直し・拡充を求めます。
30. 地方公務員に対して懲戒処分とともに、分限処分が併科される例が報告されています。また、地方公務員は公益通報者保護法が適用されますが、通報が信用失墜や秘密保持義務に違反するとして、懲戒処分の基準にあたりとされるケースがあることから、処分基準や運用を点検し、見直しを求めます。

【地方公務員共済制度をめぐる取り組み】

31. 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。
32. 短時間労働者の公務員共済の短期共済等への適用、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。とくに、2024年12月2日以降、従来の保険証は新たに発行されなくなり、「マイナ保険証」を基本とする仕組みに移行しています。マイナンバーカードに関する各種対応は、共済組合の過重な業務負担となることから、業務面への影響を注視し、本部は、省庁対策など必要な対応をはかります。
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。
33. 5年ごとの年金財政検証にあわせて、年金積立金の運用目標を1.7%から1.9%に引き上げるとする方針が厚生労働省から示されました。GPIF同様に地方公務員共済についても同様の目標数値を前提とした、ポートフォリオの見直しが必要となります。運用については、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運用を求める立場で、本部は、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、議論に対応します。また、引き続き運用状況の監視・確認を行います。
34. 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。
35. 福島県市町村職員共済組合の運営については、組合員の福利厚生の上昇のため、厚生対策委員会を中心に、意見反映をしていくとともに、会議・集会等の利用促進にも努めます。

【東日本大震災・度重なる自然災害被災地のメンタル対策の取り組み】

36. 県本部は本部と共に、単組・総支部と連携し、被災単組・組合員ニーズの把握に取り組みます。
37. 県本部は本部と連携し、福島県双葉郡の町村をはじめ災害被災地単組・組合員のメンタルケアの確立にむけて、専門家による自治体職員のメンタルヘルス調査研究結果を活用した関係自治体首長への働きかけなどに取り組みます。
38. 人員不足や過重労働、メンタルヘルスなどの課題が山積していることから、本部とともに引き続き政府・省庁対策を強化します。

39. 本部は、一般社団法人社会的包摂サポートセンターの賛助会員となり、無料電話相談「よりそいホットライン」を支援しています。引き続き、本部とともに「よりそいホットライン」の取り組みを支援します。

「よりそいホットライン」

【岩手・宮城・福島から】

 0120-279-226

受付 24時間 無料

【参考URL】 <https://www.since2011.net/yorisoi/>

40. 県本部は、被災単組におけるストレスチェックや訪問カウンセリングなどのメンタルヘルス対策について、復興特別交付税等を活用したメンタルヘルス対策事業の新設について本部を通じて総務省に求めて行きます。
41. 県本部は、福島県立医科大学と連携して、被災自治体を中心に「行政職員のメンタルヘルスの実態に関する研究」に取り組みます。また、研究結果を活用し、本部と連携し総務省・厚労省に対し地方公務員のメンタルヘルス対策の必要性について意見反映していきます。
42. 県本部は、被災地自治体単組への調査やオルグでの組合員の意見をもとに、本部、及び関係機関への要請・要求への取り組みを進めます。
43. 県本部は、引き続き早期退職者やメンタル疾患による病気休暇取得者の調査に取り組みます。

3. 2025現業・公企統一闘争の推進

【闘争の基本的な考え方と目標】

1. 住民の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を強化し、質の高い公共サービスの提供体制の拡充にむけて取り組みます。その上で、公共が果たすべき役割と提供形態を見直し、持続可能な地域にむけ、基本的な目標を「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18日～5月20日	—
要求書提出ゾーン	5月20日～6月5日	9月22日～10月2日
住民アピールゾーン	2月～5月	9月1日～10月3日
回答指定基準日	6月6日	10月3日
交渉強化ゾーン	6月6日～6月19日	10月3日～10月16日
全国統一闘争基準日	6月20日	10月17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 安定的な公共サービスの提供にむけた「再公営化」の取り組み
- ④ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立
- ⑤ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立
- ⑥ 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
- ⑦ 現場の声を反映した政策実現
- ⑧ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化
- ⑨ コンセッション方式およびウォーターPPPの導入や安易な事業統合の阻止
- ⑩ 会計年度任用職員の処遇改善
- ⑪ 事前協議制の確立およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

【現業・公企職員が配置されていない単組】

- ① 「再公営化」にむけた業務委託後のサービス水準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. 県本部の2025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	副委員長
副闘争本部長	書記長
	現業・公企評議会議長
事務局長	現業評事務局長
事務局次長	公企評事務局長
闘争委員	中央執行委員
	現業・公企評幹事

【闘争の戦術配置】

5. 本部は、2月28日開催の第2回拡大闘争委員会において、2025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、すべての単組が取り組む闘争にむけ以下の通りとします。

単組は、現業・公企統一闘争が「質の高い公共サービスの確立」との位置付けの下、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、安定的な公共サービスの提供に必要な人員確保にむけ取り組みを強化します。あわせて、公共の役割を鑑みて公共サービスの提供形態を見直し、委託導入されている業務は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを踏まえ、適切に対応されているか確認するため、サービスの質などを検証・分析し、課題が生じている場合は再公営化にむけた取り組みを進めます。

県本部は、闘争委員会を設置した上で単組オルグや日常の連携を密にし、単組の取り組み

状況を把握するとともに、単組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「取り組み手引き」や「動画」を活用し、現業・公企統一闘争の推進にむけた議論を行います。
- エ 本部が作成した職場チェックリストモデルを基本に、職場点検・職場オルグに取り組み、現業・公企職場における会計年度任用職員を含めた人員配置や組合員の要求などを的確に把握します。
- オ 委託業務については、委託導入後のサービス水準や委託費などの検証・分析の下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再公営化にむけ取り組みを進めます。
- 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 春闘の取り組みにあわせて公共サービスの重要性と拡充を訴えるアピール行動に取り組みます。
- 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支援を行います。公営企業評議会では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、県本部で開催します。
- 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。
- ケ 春闘期において、県市町村行政課に対し、総務省からの指摘を理由とした採用抑制や賃

金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 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「2025現業・公企統一闘争の手引き」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。また現業評議会として取り組みポイントを記載した概要版を作成します。
- 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 公営企業評議会において4月の「第9回公企評合同政策集会」で2025現業・公企統一闘争の推進にむけた意思統一を行います。
- カ 公営企業評議会において、とくにウォーターPPPの課題については、さらなる人員削減となることや災害時の対応、技術力の低下を招くことから、全国の事業体への導入にむけての状況を把握し、反対の立場の下、今後の現場課題としての情報提供や共有にむけ3月に学習会を開催します。

(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闘争委員・総支部・県本部で徹底したオルグを展開します。

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、2025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交渉状況や妥結判断を共有し、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、単組が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下、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と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19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19日）を基本にすべての単組が交渉を終了するまで待機態勢を維持します。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 単組における戦術行使などが生じた場合には、闘争本部会議を開催し、本部全体で情報共有するなど、県本部・単組と一体となって取り組みを進めます。

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

【第1次闘争終了後の点検・検証と第2次闘争にむけた取り組み】

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

（1） 単組の取り組み

① 交渉で妥結した内容や項目については、協約を締結します。

② 協約の内容また協約書を県本部に報告し、情報共有をはかります。

③ 継続協議となった項目などは、県本部と連携の下、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報告し情報を共有します。

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ため、8月1～7日に開催する「第41回自治労水週間」にむけて水の公共性を住民に訴える場として水週間の「1県本部1行動」の取り組みを行います。

4. 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 217 回通常国会への取り組み】

1. 第 217 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などと連携し、国会対策に取り組みます。また、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. とりわけ、地方財源を著しく棄損する可能性のある施策については、「歳入の自治」を守る立場から基本的に反対の立場で対応します。

【2025 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】

3. 政府は 2024 年 12 月 27 日、2025 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 63.8 兆円（前年比、約 1.1 兆円増）と前年を上回る水準が確保されています。常勤職員・会計年度任用職員の給与改定分として約 0.8 兆円、その他給与改善費も 0.2 兆円が計上されていることから、公共サービスの充実や処遇改善、人員確保にむけた取り組みを進めます。
4. 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 2025 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、2025 年度の地方一般財源総額については、政府の「骨太方針 2024」により、引き続き、前年度水準の確保が継続されるものと見込まれますが、近年の地方における財政需要の高まりを受け、より積極的な財源の確保に取り組む必要があります。このため「骨太方針 2025」への反映にむけ、省庁・国会対策を強化します。
- 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。

② 県本部・単組

- ア 県本部・単組は 2025 年度の一般財源総額が確保されていること、また労務費の価格転嫁が求められている実態を踏まえ、財政難を理由とした人件費の抑制や民間委託・指定管理者制度導入提案等については、その根拠や妥当性などを厳しく追及します。
- 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、連合福島や地域・地区連合、組織内議員・政策協力議員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も取り組みます。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などを実施します。
- 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するなどし、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】

5. 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、人員不足や移行困難システムの顕在化により、移行期間の見直しが現場から強く求められています。本部は、移行期限を超える場合も継続的に財政支援を行うなど、引き続き、政府にはより柔軟な対応を求めます。
6. 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想定を大幅に上回る自治体に対して、国費による財政的な対応も含め、より支援策を充実するよう求めます。

7. 本部は、医療現場におけるDXがより円滑に進むよう、従来の健康保険証の新規発行を停止した12月2日以降における運用上の問題点などを十分に精査し、個人情報保護の強化も含め、医療現場や自治体への支援をより積極的に行うよう対策します。
8. 本部は戸籍振り仮名法制化への対応において、法務省が一方的に事業内容を決定することのないよう求めます。また、戸籍振り仮名法制化にかかる補助対象の拡大やコールセンターの充実をはかるなど、自治体への支援をより強化するよう求めます。

【地方創生に対する取り組み】

9. 国は新しい地方経済・生活環境創生本部を設置し、関連する交付金を従来から倍増し2,000億円とすることを見込んでいます。地方創生交付金については、自治体の主体的な発想が求められるなど評価すべき点がありますが、ふるさと納税の推進や東京一極集中への対応策、地域におけるジェンダー・バイアスの克服など多くの課題があることから、本部は連合とも連携し、より地方の声を反映させるよう取り組みます。

【公契約条例制定・入札改革の取り組み】

10. 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・単組は連合福島などと連携して、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。
11. 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。

【大規模災害からの復興にむけた取り組み】

12. 本部は、能登半島地震や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、被災時から残されている課題、また、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。

東日本大震災・原発事故から14年が経過しようとしています。県本部は被災単組及び浜総支部との連携を密にし、課題の把握と解決にむけた対応として、県や市長会、町村会へ要請を行います。

【本部第41年次・県本部第20年次自治研活動の推進】

13. 自治研中央推進委員会は、しまね自治研の総括をもとに、今後の自治研活動のあり方について議論を深めます。とりわけ、単組・県本部における自治研活動の活性化にむけ、今日的な自治研の役割について議論を重ね、第41年次の取り組みにつなげます。並行して、県本部の第20年次自治研活動についても進めます。そのうえで、自治研推進委員会政策専門部会の活動を支援するとともに、部会の活動を通じ、新たな自治研活動家や担い手の発掘をにめざします。
14. 自治研中央推進委員会は、自治研活動の活性化に資する自治研賞基金の活用方法について議論を深めます。
15. 本部は、自治研活動の担い手育成と若年層組合員の自治研活動への新規参画をめざし、4月に「第5回UNDER35自治研全国集会」を開催します。
16. 本部は単組・県本部の自治研活動の推進につながる第41年次自治研作業委員会の研究テーマについて検討を進めます。
17. 本部は「月刊自治研」の販売促進にむけて、SNSなどを活用し読者の関心に沿った誌面づくりに取り組みます。単組・県本部は、未購読の自治体単組に対して本部作成の販促チラシを活用し、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。また、新たに取り扱いを開始した電子書籍を活用し、新たな読者層の獲得を進めます。

5. 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、本部は連合「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17日に開催される連合「医療・介護フェス2025」に積極的に参加します。
2. 連合は「働き方に中立的な社会保険制度等のあり方」を踏まえた「社会保障構想」の改定を提起しています。本部は2025年3月までを目途に構成組織における組織討議を行い、6月までに連合としての機関決定をめざしていることから、早急に自治労本部としての考え方をまとめながら、2月中旬に県本部政策担当者会議を開催し、組織討議に積極的に参加します。
3. 第217回通常国会には年金制度改正関連法案が提出される予定です。とくに、賃金要件や企業規模要件の撤廃による被用者保険の適用拡大については、国保や日本年金機構にも多大な影響を与えることから、本部は制度運営側としての立場で、連合や協力国会議員を通じた対策に取り組みます。

【地域保健・地方衛生研究所の体制強化にむけた取り組み】

4. 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。本部は、保健所や保健センター、地方衛生研究所における人員確保の現状を検証し、有効な対策を関係省庁や国に求めています。

【地域医療提供体制確立の取り組み】

5. 本部は「2025年度地域医療セミナー」を2月22～23日に東京で開催し、新たな地域医療構想を踏まえた持続可能な地域医療提供体制の確立と賃金・労働条件の改善にむけて学習と議論の場を設けます。
6. 本部は公立・公的医療機関の経営悪化について現状を検証し、物価・人件費高騰や不採算・政策医療に対する財政支援など有効な対策を関係省庁や国に求めています。

【能登半島地震で被災した公立病院の再建にむけた取り組み】

7. 本部は、能登半島地震で被災した公立病院が、被災前に担っていた病院機能の回復・存続にむけた財政支援を政党および関係省庁に求めます。

【チーム医療体制構築にむけた取り組み】

8. 2024年4月から医師の時間外労働時間規制が実施されました。単組は、本部作成の「タスク・シフト/シェアに関するモデル要求書」（自治労情報2024第0144号/2024年7月25日）を活用し、医療機関内の労働時間管理の徹底や業務負担軽減、人員確保に取り組みます。

【医療・保健労働者の労働条件・環境改善にむけた取り組み】

9. 2024年度診療報酬改定により、医療機関で働く職員の賃上げが措置されました。ベースアップ評価料が未算定または賃上げが未実施の単組は、本部の取り組み方針をもとにモデル要求書（自治労情報2024第0069号/2024年3月27日）を活用し、3月までに賃上げの実施に取り組みます。
10. 医療現場では、経営悪化を理由に人勧実施見送りや一部未実施の単組があります。2024年度補

正予算で医療機関に対する財政支援が一定措置されることを踏まえ、単組は医療現場の賃上げにむけ引き続き取り組みを行います。

11. 単組は、本部作成の「医療職場における定年引き上げに関するモデル要求書」（自治労情報 2022 第 0082 号／2022 年 4 月 26 日）を活用し、医療現場における定年引き上げの課題について交渉します。
12. 本部は、3 月に「第 3 回レベルアップ講座」をウェブで開催し、人材育成や離職防止、労働条件改善にむけ議論を深め、今後の取り組みにつなげます。
13. 本部は、4 月 25 日に「第 4 回レベルアップ講座」をウェブで開催し、医療現場の労働条件改善にむけ議論を深め、今後の取り組みにつなげます。
14. 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、その集計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。

【子ども・子育て支援に関する取り組み】

15. 本部は、「3・4・5 歳児職員配置等に関する実態調査」の結果を踏まえ、課題に応じて、こども家庭庁に要請を行うとともに、組織内および協力国会議員を通じた国会対策を行います。
16. 本部は 1 歳児の職員配置について、最低基準の変更による改善のための財源が確実に 2025 年度予算において措置されるよう国会対策を行います。また、諸外国に比較し、改正後の基準によってもなお改善の余地がある各年齢児の最低基準の改善を求めます。
17. 県本部・単組は、各自治体の条例改正を含めた公立保育所の職員配置最低基準の改善状況を点検し、基準を満たしていない単組にあっては、経過措置の有無に関わらず、保育の質の向上のため民間に率先して基準を満たすよう求めます。
18. 本部は、2026 年度から法定給付として全国実施となる「こども誰でも通園制度」について、県本部および試行的事業を実施している自治体単組と連携し課題を洗い出し、必要な対策に取り組みます。また、法定給付を前に、2025 年から本制度を実施する自治体が増加することが考えられることから、単組は、確実な実施にあたっての事前協議を当局に求めます。
19. 単組は、地方交付税にて措置されている処遇改善相当分の財源を活用し、とりわけ賃金水準の引き上げが急務である会計年度任用職員保育士の賃金をはじめとした処遇改善を求め、保育職場全体としての処遇改善と人員確保・離職防止を進めます。
20. 本部は、「放課後児童クラブ（学童保育）・児童館実態調査」の結果を踏まえた施策の充実と支援員の処遇改善を求めるため、こども家庭庁への要請など必要な対策を進めます。

【介護・障害福祉サービス政策に関する取り組み】

21. 本部は、「介護報酬改定影響調査」、「障害福祉サービス等報酬改定影響調査」の結果から改定が物価の高騰に追い付いていない実態を明らかにし、必要な支援策を求め、厚生労働省に要請・意見交換を行うとともに、組織内および協力国会議員を通じた国会対策を行います。
22. 単組は、当局に対し、2024 年度補正予算における介護人材確保・職場環境改善等事業、障害福祉人材確保・職場環境改善等事業を活用した当該職員の処遇改善を求めます。

【生活保護および貧困、地域福祉の推進等に関する取り組み】

23. 本部は、2022 年 10 月改定時、臨時的・特例的な措置として現行基準以上を維持した生活扶助基準の 2025 年 4 月からの見直しについて、「社会経済情勢を勘案して設定する」とした国の方針を踏まえ、物価高騰下の引き下げに反対し、厚生労働省要請、組織内国会議員を通じた国会対策など必要な対策を進めます。
24. 本部は、改正生活保護法および生活困窮者自立支援法の 2025 年 4 月からの施行にむけ、新たな業務増に伴う人員確保に必要な財源の確保を求めます。
25. 県本部・単組は、法改正による業務増に見合う各福祉事務所のケースワーカー、生活困窮者自

立支援制度の各事業の相談員等の増員を求めます。

【児童虐待の防止に関する取り組み】

26. 本部は 2025 年 6 月から施行される児童相談所の一時保護時の司法審査にむけ、新たな業務増に伴う体制強化のための財源について、2025 年度予算による措置を求め、国会対策を行います。
27. 県本部・単組は、児童相談所の一時保護時の司法審査の導入に伴う業務増に見合う児童福祉司（スーパーバイザーを含む）の増員を求めます。

【障害者雇用に関する取り組み】

28. 単組は、2024 年 4 月から引き上げられた各自治体の法定雇用率（2.8%（教育委員会 2.7%））を点検し、未達成の自治体は早期達成にむけた採用を求めます。また、次期障害者活躍推進計画が計画期間に基づき策定されているか、その内容に「定着率の目標設定」および「定着にむけた支援」が反映されたものになっているかを点検し、未策定・未反映の自治体は所要の改善を求めます。

【公営・地域公共交通の存続・確立の取り組み】

29. 地域公共交通は、一部事業者を除きこの間の営業収益の減収から十分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。
30. 改正地域公共交通活性化再生法に基づき、地域公共交通の再生にむけて自治体の責任や役割が増していることから、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自治体に求めます。
31. 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・環境など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。
32. 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、担い手不足や減収などによる地域公共交通の厳しい現状の周知や、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。
33. 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）の施行後、人員不足により減便や運休など市民生活に影響を及ぼしています。単組は、事業・路線の維持のため職員の人員確保とそのため的大幅な処遇改善に加え、職場環境の整備などを要求します。
34. 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、事業者などと連携し、撲滅にむけた広報・啓発活動を強化します。
35. 政府は、日本版ライドシェアの条件緩和を進めるとともに全面解禁にむけた検討を続けています。安全面の課題や、交通渋滞の発生などバスや路面電車などの地域公共交通への影響は大きく、これ以上の条件緩和を認めることはできません。安心・安全な運行を担ってきた職業運転者の専門性をも否定する施策であることから、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、地域の法定協議会などにより地域の実情に合った交通手段の確立をめざすため、協議会等の構成員に労働組合からの参画を求めています。

6. 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. 2024年10月の第50回衆議院総選挙の結果、与党をはじめとする改憲派の議席数は、改憲発議に必要な3分の2議席を衆議院で下回りましたが、憲法第9条第2項の改正など、改憲議論を引き続き求める政党もあり、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、県平和フォーラムに結集して、与党および一部野党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議論は進んでいません。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、県平和フォーラム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11日に東京で開催される「建国記念の日を考える集会」（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. 県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。
5. 6月に開催される「憲法をいかす福島県民集会」に参加するとともに、県民の会への入会の取り組みを推進します。

【平和をつくる取り組み】

6. 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。
7. ロシアのウクライナ侵攻による原発への攻撃・占領に反対するため、2月24日に東京で開催される「ロシアはウクライナの原発に手を出すな！」集会（仮称）に参加します。
8. 県平和フォーラムや「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参加します。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。
9. 台湾有事や北朝鮮の脅威を口実に軍拡を進めている石破政権に対し、県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。
10. オスプレイについては、墜落事故をはじめ事故が相次いでいることから、その運用と配備の撤廃を求め、県平和フォーラムに結集し取り組みを強化します。
11. 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、大浦湾岸海域における工事が進められています。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県平和フォーラムと連携して取り組みます。
12. 5月16～17日に沖縄で開催される、「2025・5・15平和行進（第48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】

13. ビキニ事件を語り継ぐため、2月28日に静岡市で開催される「3・1ビキニ・デー全国集

会」に参加します。

【脱原発社会実現の取り組み】

14. 3月8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。
15. 政府が示した第7次エネルギー基本計画の（案）では、原子力発電について、これまで「可能な限り依存度を低減する」としていた記載を、既存の原子炉を「最大限活用する」とした上で、GX基本方針で「同一の敷地内」としていた廃炉後の原子炉の建て替えを「同一事業者の原発の敷地内」と条件を緩和するような記載にするなど、より原発回帰を鮮明にした計画となっています。引き続き、県平和フォーラムと連携し原発に依存しない社会の実現を求め、国会対策などを進めます。
16. 女川原発2号機や島根原発2号機など、東日本大震災以降停止していた原発の再稼働が相次いでいます。さらに、いまだ安全性の疑念が拭えていないにもかかわらず、運転にむけた準備が進む東京電力・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推進と称してさまざまな問題を抱える原発の早期の再稼働が進められようとしていることから、県平和フォーラムに結集し全国の原発再稼働に反対し廃炉を求めます。
17. 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。
18. 政府は、原発政策推進のため、高レベル放射性廃棄物（核のごみ）の最終処分場選定にむけた自治体への働きかけを強めています。北海道寿都町や神恵内村、佐賀県玄海町では、最終処分場受け入れの動きがありますが、人口減少と財政難に苦しむ自治体に交付金で受け入れを押し付けるシステムや立地の適合性など課題が多いことから、地元県本部や原水禁と連携し、最終処分場誘致に反対むけ県平和フォーラムと連携し取り組みを進めます。
19. 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。県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。
20. 地元福島の詳細のないまま、トリチウムなどを含む「ALPS処理水」を海洋放出することは許されません。県平和フォーラム連携し、放出反対の取り組みを進めます。
21. 東京電力福島第一原発事故における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県平和フォーラムと連携し国や自治体に求めます。
22. 3月15日に福島市のパルセ飯坂で開催される「2025原発のない福島を！県民大集会」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】

23. 閣議決定された循環型社会形成推進基本計画では今後、天然資源の消費を抑制し、環境への負荷の低減にむけ、循環型社会の構築を加速度的に進めていくことが求められます。引き続き、連合福島を通じてリサイクル制度などの運用にむけた自治体課題への対応を求めます。
24. 「プラスチックにかかる資源循環の促進等に関する法律」などの循環型社会にむけた法律や政策がすべての自治体で適切に運用できるよう、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。

【環境自治体づくりの取り組み】

25. 県本部・単組は、連合エコライフ「ピークカットアクション2024冬」の取り組みを推進し、環境にやさしい生活のための意識啓発を組合・職場から国民全体へ広げる運動の展開をはか

ります。

【健全な水循環の確立】

26. 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、連合福島と連携して課題解決に取り組みます。

【人権を守り共生社会を実現する取り組み】

27. 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23日に東京で開催される「狭山事件の再審を求める市民集会」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。
28. 冤罪被害をなくすためには、再審法の改正が必要です。県本部・単組は、福島県弁護士会からの要請を受け、再審法改正にむけた団体署名に取り組みます。

7. 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. 石破政権は30年ぶりの少数与党として国会を迎え、自民、公明両党だけでは予算案や法案が1本も通らない状況にあります。この先、法案が通らず政権運営が行き詰まる可能性もあり、常に情勢を注視しておく必要があります。本部は、連合との連携を基本にしながら、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】

2. 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。
3. 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。
4. 本部は、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。

【自治労協力国会議員との連携強化】

5. 本部は、自治労協力国会議員と日常的に自治労の重要な政策課題に関する相互理解を深めるとともに、国会開会中にとどまることなく、自治労協力国会議員と連携し、提出が予定される法案対策などについて意見交換と意思統一を行います。
6. 本部は、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。

【参議院比例代表選挙の取り組み】

7. 本部は、2025年7月の第27回参議院選挙にむけ、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、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・協議会、横断組織や「岸まきこ」とがんばる女性ネットワーク、青年、退職者会対策など、ウェブを活用しながら取り組みを進めます。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. 参議院選挙を見据え、コンプライアンス知識の習得、SNSを含めた効果的な情報宣伝活動の技術を習得するため、本部は「県本部政治・情宣担当者会議」を2月7～8日、東京で開催します。
9. 県本部・単組は、「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さらに進めます。また、地域の実情に応じた取り組み方法を本部と協議し、具体的な支持者拡大対策などを行います。
10. 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やYouTube「きしまきちゃんねる」のチャンネル登録に関する教宣を定期的に掲載し、徹底した周知・浸透活動を進めます。
11. 県本部は青年部・女性部とで組織された「岸まきこ青年・女性ネットワーク」による取り組みや、自治退県本部と連携した取り組みを進めます。

【参議院選挙区選挙の取り組み】

12. 連合福島の運動の主要な役割を担う産別として、連合福島の選挙闘争方針・統一対応を基本として、連合福島に結集して取り組むこととします。連合福島における予定候補者の推薦経過を踏

まえ、今次臨時大会で当該予定候補者の推薦について第7号議案で提案しますが、県選挙区予定候補者の推薦決定後は、比例区「岸まきこ」予定候補者とセットによる取り組みを進めます。

13. 本部は、参議院選挙区の組織内候補予定者「富永あけみ」（佐賀県選挙区・予定）、「吉田ただともし」（大分県選挙区）の取り組みを県本部・単組と連携して進めます。

【政治活動に対する認識の共有化と担い手の育成・確保】

14. 本部は、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。
15. 県本部・単組は、次期国政選挙にむけて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。
16. 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、新しい単組役員や若年層組合員、県職・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】

17. 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】

18. 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、自治労の組織強化と政策実現をめざします。
19. 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。
20. 今年は、今後15市町村で首長選挙が予定されています。また、5町村で地方議会議員選挙が予定されています。首長選挙について、県本部は、直接労使関係にある単組の意見を踏まえ、連合福島・地域地区連合、単組との連携のもと、組織強化と政策実現、民主的職場と労使関係の確立のため、推薦予定候補者の必勝をめざします。また、議会の場で働く仲間の声を反映することができるよう、地方議会議員選挙においても推薦予定候補者の必勝に向け、取り組みを進めます。

8. 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. 登録納入確定(各年6月1日基準)において、2024年度の登録組合員数は677,902人でした。前年度に初めて70万人を割り込み690,519人となりましたが、さらに12,617人・1.8%の減少となっています。同様に組織基本調査においても、年平均▲2%超となる危機的状況が継続し、新規採用者の組合加入率の低下にも歯止めがかかっていません。

この組織実態を打開することの重要性を本部・県本部間で再度、強く共有し、第15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 引き続き組織強化委員会(以下、「組強委員会」)を開催し、県本部・本部の運動・機能と体制の見直しなどとあわせ、それと連動した交付金制度全般の配分見直しを含む産別財政のあり方についての議論を進めます。同時に、組強計画の進捗状況を確認し、実行に関する事例と課題の共有をはかりながら、組強計画後期の取り組みを整理します。
- ② 組強委員会と並行し、運動・体制と組合費水準に関する本部としての考え方を整理・確認し、実施にむけた工程表の作成を進めます。
- ③ 3月に県本部書記長会議を開催し、今後の組織強化・拡大にむけた具体策や運動・体制と組合費水準の見直しに関する考え方などについての意見交換を実施します。
- ④ 県本部との連携強化のため、日常的な協議や課題を明確にしたオルグ・ヒアリングを行います。また、12月～1月に実施した全県ヒアリングを踏まえ、新採・高年齢層・非正規などの組織化対策について、課題と具体的対応策の明確化をはかります。あわせて、「組合脱退者対応の手引き」を改訂します。
- ⑤ 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します。とくに組織問題に発展する可能性がある事態の早期把握に努め、確実な初動対応と県本部主体での問題解決をめざし、支援を行います。

(2) 県本部

- ① 組織強化・拡大行動計画1年目の総括を踏まえ、活動方針や組強計画・行動計画の改定・再確認と具体的な実践に取り組みます。
- ② 組強計画における各ステップの実行や「単組活動 底上げシート」等を参考に、単組活動の活性化をはかります。とくに定期的・計画的な単組オルグを実施し、状況に応じた活動支援に取り組みます。
- ③ 単組における共済加入の有無や利用状況を点検、把握した上で共済推進運動を強化し、脱退対策等に取り組みます。
- ④ 県本部組織強化・拡大委員会を設置し、活動の豊富化をめざします。
- ⑤ 本部の担当役員や組強委員会などを通じ、共有すべき課題や好事例を積極的に報告します。

(3) 単組

- ① 県本部との協議の下、単組活動底上げシートなどを活用して課題・具体的実行策の明確化をはかり、活動の活性化策に取り組みます。
 - ② 新規採用者、会計年度任用職員、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。
2. 本部は、新規採用者や非正規職員の組織化などの組織強化・拡大について、関係評議会・

横断組織と情報共有・連携し、具体的な取り組みの推進をはかるため、組織拡大行動委員会を5月に開催します。

3. 本部は、組織実態・課題の把握のため、6月30日を基準日とした第17回組織基本調査の準備を進めます。県本部は、全単組からの回収を基本に、担当者や単組役員との連絡体制を確認します。

【産別組織の総合改革の実施】

4. 本部に設置した「運動・体制と組合費水準に関する検討会」において、具体的な改革実施案を策定します。

【新規採用者等の組合加入】

5. 2024年度の新規採用者加入率は2023年に引き続き全国で6割を切っています。改めて、単組・県本部・本部の自治労組織全体の問題として強い危機感を持って受け止め、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、2024年度の取り組みを振り返り、2025年度にむけた対策会議を開催します。
- 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者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 4月入庁時の組合説明会だけでなく、職場に配属された後も、先輩組合員や身近な組合員からの声かけを続けるなど、単組全体で新規採用者の組合加入に取り組みます。
- ④ ①～③の実施にあたっては以下の点に留意して取り組みを進めます。
 - ア 対策会議の企画・実施にあたっては青年部・女性部と連携して取り組みます。
 - イ 対策会議では、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の確認のほか、組合説明会当日の加入書の回収方法や当日に回収できなかった新規採用者への対応も含めて検討します。
 - ウ 組合説明会は新規採用者に組合の活動内容を伝え、加入を訴える最大の機会です。ここでの成否は加入率に大きく影響することから、成功につなげるため必ずリハーサルを行ってから臨みます。
 - エ 組合説明会では組合加入の意義と必要性をはっきりと伝えます。
 - オ 組合説明会以降も新規採用者全員を対象とした職場単位でのランチ会やレクリエーション等のイベントを開催し、新採組合員へのフォローや未加入者への声かけの機会を増やします。
- ⑤ 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、若年層未加入者の組合と共済への同時加入に取り組みます。

(2) 県本部

- ① 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2024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 2024年度新採・若年層未加入者対策における各単組の組合説明会資料や好事例、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 2024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、県本部と対策を協議して加入拡大に取り組むとともに、2025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。また、本部の組織拡大オルグも、県本部と連携して新規採用者加入に取り組みます。
- 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や、組合説明会の模擬動画などを産別ネット・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。

【高年齢層職員の組合加入】

- 6. 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、高年齢層職員を含めた当事者の運動参画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、引き続き取り組みを進めます。
- 7. 2025年3月末は公務員の定年の段階的引き上げが実施されて以降、初めて定年退職者が発生します。単組は、定年退職する組合員の再任用の意向や役職定年の対象者を早期に把握し、当事者へ説明会の案内（通知）をし、組合加入等の手続きを進めます。
- 8. 高年齢層職員のじちろう共済（団体生命共済、マイカー共済等）の継続利用は組合加入を前提としています。そのため40歳、50歳といった年代別でライフプランセミナーを開催するなどして、じちろう共済の優位性を県支部と連携しながら伝え、組合加入を促します。
- 9. 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。
- 10. 県本部は、高年齢層職員の組合加入状況の集約とともに、単組が直面する課題の把握を進め組織化方針の徹底と具体化をはかります。

【会計年度任用職員等の非正規労働者の組織化】

- 11. 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 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、単組オルグ等を実施し組織化にむけて取り組みます。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 県本部・単組の組織拡大の取り組み事例や交渉で勝ち取れた事項などを共有し、単組は事例を参考に、横断組織とも連携して組織拡大に取り組みます。
 - ③ 本部が開催する、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「2025年仲間づくり実践セミナー」を2月11日（さいたま市）と2月15日（大阪市）、また2月に組織化の意義を学ぶセミナーに参加します。
 - 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）」「会計年度任用職員の手引き」などを活用し、組織拡大に取り組みます。
 - ⑤ 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、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確実な明示を求めます。これらの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。
 - ⑥ 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。
- 12. 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。また、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用しながら組織化を進めます。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、県本部と連携しながら取り組みを進めます。

13. 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。
14. 共済加入に際しては、通常メニューの団体生命共済を推進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、マイカー共済の優位性も伝え、加入拡大につなげます。また、団体生命共済等の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、さらなる加入拡大に取り組みます。

【福祉・公共サービス民間労働者の組織化】

15. 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。
16. 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。
17. 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。
18. 県本部は単組の春闘にむけた取り組み状況を把握するため、全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。
19. 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 2025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取り組みます。
 - ② 5年未満で更新上限を設けるなど、就業規則の悪質な変更で無期転換をさせないことを阻止します。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。
20. 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 2024年4月から労働条件明示ルールが変更されました。労働契約の締結や更新時に追加された項目が明示されているか確認します。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。
 - ② 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」となったことから、4月の更新時に一方的に労働時間を20時間未満に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。
 - ③ 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、高年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。
 - ④ 単組・県本部は、2024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】

21. 単組・県本部は、「公立病院経営強化プラン」の内容、「重点支援区域」の申請、「推進

区域」や「モデル推進区域」の設定状況、地域医療調整会議の内容に注意を払い、再編統合や経営形態変更の動向について把握するとともに、本部作成の「公立病院の再編統合、経営形態の変更に対するポイント」を活用し体制を強化します。

また、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。本部は引き続き地域医療再編対策本部で情報を共有し、必要に応じ役職員による支援を行います。

【次世代育成と教育研修制度の強化】

22. 書記のスキルアップを目的に、2月7～8日に東京で全国書記会議書記力UPセミナーに参加します。これにあわせて、本部は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。
23. 本部は、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。
24. 本部は、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】

25. 「ジェンダー平等推進県本部代表者会議」が3月11日にウェブで開催されます。「自治労ジェンダー平等推進計画」（以下、計画）のさらなる推進にむけて意思統一をはかるため、積極的に参加します。
26. 県本部・単組は、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）にむけて取り組みを進めます。
27. 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開催するなど、男女が生き生きと活躍できる社会、職場を実現するための意識の醸成をはかります。
28. 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。
29. 単組は、「Let's join 地方公務員のための両立支援ガイドブック」などを活用し、ジェンダー平等に関わる身近な課題を掘り起こし、改善をはかります。
30. 単組は、本部が2024年8月に策定した「自治労SOGI（性的指向・性自認）に関する対応指針」を活用し、自治労全体で誰もが働きやすく多様性を認め合う職場環境をつくる取り組みを進めます。
31. 連合が3月6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。
32. 本部は、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。
33. 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（ジェンダー平等推進集中月間）

【広報・文化活動の拡充と情報化の推進】

34. 本部は、2025年1月から、機関紙「じちろう」をA4判2ツ折/8ページ/カラーの新装版とし、発行サイクルを月1回（毎月15日）とします。
35. 本部は、機関紙「じちろう」の発行回数減少を補完するため、ホームページとSNSによる情報発信の量・頻度を高め、速報性を強化します。組合員専用ページ「じちろうモバイル」のコンテンツも充実させます。
36. 2025年7月の参議院選挙闘争を見据え、コンプライアンス知識を踏まえた効果的な情報宣伝活動の技術を習得するため、「県本部政治・情宣担当者会議」を2月7～8日、東京で開催されるため、積極的に参加します。

【自治労財政の確立】

37. 2025年度県本部財政担当役員会議が4月に開催されます。実務担当者を中心に、県本部の財政課題や日常的な会計実務にかかる課題について意見交換を行い、相互の交流をはかるため、積極的に参加します。

(2) 各部門・横断組織の取り組み

【参議院選挙比例代表選挙の取り組み】

1. 各評議会・協議会、横断組織等は、第27回参議院選挙にむけ、「岸まきこ」の名前の浸透・定着をはかるため、各種チラシや動画などの教宣物等を積極的に活用します。また、集会、幹事会や部会など、あらゆる機会を捉えて、役員（幹事・部会員）にとどまらず組合員やその家族、友人等に対しても「岸まきこ」の周知活動を促進します。

【現業労働者の取り組み】

2. 現業評議会運動の活性化と次代の評議会運動を担う人材育成を目的として、3月1～2日に神戸市で開催される、第1回「担い手育成連続講座」に参加します。
3. 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を呼びかけ、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。
4. 県本部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・常任幹事による地連幹事会等への参加を通じて課題や進捗状況を共有化するなど、現業評議会における組織化の推進に取り組みます。
5. 少子・高齢化社会をはじめ、社会状況の変化により多様化する住民ニーズへの対応や自治体現場力による質の高い公共サービスの確立にむけ、「第5回現業政策集会」が4月19～20日にかけて東京で開催されます。積極的に参加し議論を深めます。
6. 本部は、頻発する自然災害時における災害ごみの課題をはじめ、循環型社会形成推進基本計画に示されている自治体の役割を支障なく推進していくため、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。
7. 本部は、各部会の幹事会を2月に開催し、2026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。
8. 職場課題の解決をめざした単組取り組み事例を共有し、要求書の提出や交渉の実施をはじめとした統一闘争の重要性の理解を深めるため、3月に開催されるウェブ学習会に参加します。

【公企労働者の取り組み】

9. 公営企業職場で働く新規採用者組織化100%、高年齢層職員および会計年度任用職員の組合

加入にむけた取り組みを進めます。

10. 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。
11. 本部は、脱炭素にむけた取り組みとして、公営企業が持つ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。
12. 公企評としての政策議論を通じて、技術継承を含めた人材や予算の確保による職場の活性化、組合の団結力の強化をめざすため、4月20～21日にかけて奈良市で開催される公営企業評議会合同政策集会に参加します。
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、県本部での取り組みが推進されるよう準備を始めます。

【衛生医療労働者の取り組み】

14. 県本部・単組は、未加入者・新規採用者をはじめ、会計年度任用職員・非正規職員と高年齢層職員の組織化に積極的に取り組みます。
15. じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における幹事会・集会において共済制度を周知し新規採用者等の組織化と加入拡大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。

【社会福祉労働者の取り組み】

16. 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22～23日に「2025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されます。県本部社会福祉評議会は積極的に参加します。
17. 本部は、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、新規採用者等の組織化と加入拡大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。
18. 県本部・単組は、社会福祉職場における新規採用者・未加入者をはじめ、会計年度任用職員など非正規職員、高年齢層職員の組織強化・拡大に積極的に取り組みます。
19. 県本部・単組は本部と連携して、地域福祉や福祉サービスの担い手である社会福祉協議会や社会福祉事業団の組織強化・拡大に取り組みます。

【県職共闘の取り組み】

20. 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。
21. 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。
22. 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」が2月（第1回）、5月（第2回）に東京で開催されます。積極的に参加し、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。
23. 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。

24. 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。
25. 2024年10月に実施した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と共有します。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。

【町村労働者の取り組み】

26. 本部町村評が作成した「組合員ノート」を活用し、賃金改善にむけた学習を重ね、2025春闘で「1単組1要求」に取り組みます。
27. 5月23日に開催される「第45回全国町村職総決起集会」に参加し、人員確保闘争への結集にむけた意思統一をはかります。あわせて、5月22日に総務省および全国町村会への要請行動が実施されます。積極的に参加しながら討論を深めます。
28. 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。また、県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。それらを踏まえ、本部は新採加入・未加盟対策にかかる学習会を3月を目途に開催します。
29. 単組は、会計年度任用職員・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。
30. 単組は、共済推進運動の重要性やじちろう共済の優位性への理解を深めるため執行部学習会を開催するとともに、組合員が参加する会議・集会でじちろう共済の学習・説明の機会を設定し、共済の加入拡大に取り組みます。

【公共民間労働者の取り組み】

31. 2025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。県本部は必要に応じて、単組のオルグ等を行い、情報共有をはかります。
32. 本部は、単組の取り組み状況について公共民間評議会2024秋闘・2025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。
33. 36協定などの労使協定の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。
34. 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進めます。
35. 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。
36. 単組は、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。
37. 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。
38. 本部評議会は、指定管理者制度および委託入札制度に関する6月の省庁要請にむけ、組織内国会議員などと連携し準備を進めます。

【国保連合会労働者の取り組み】

39. 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加入化できるよう、規約等を確認・整備した上で、年度内にオルグを行います。
40. 本部は、厚生労働省および国保中央会に対し、2月中旬に要求書提出、3月上旬に回答交渉を実施します。単組は、交渉の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。
41. 本部国保労組協議会は4月に派遣元の労使合意を前提に、国保中央会と2025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。
42. 本部は、2月7～8日に開催する「単組代表者会議」および「第37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取り組みます。

【全国一般労働者の取り組み】

43. 第44回地方労組代表者会議（1月20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に参加します。
44. 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。
45. 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。
46. 組織の強化、拡大にむけて、3月に「全国一般評議会第18回オルグ養成研修会」が開催されます。積極的に参加し議論を深めます。
47. 本部は、次代の地方労組役員育成、青年・女性運動の強化を目的にした「第21回青年女性交流会」の3月開催にむけ、幹事会中心に協議を進めます。

【女性労働者の取り組み】

48. 本部は、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。県本部・単組は、「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、健康で働き続けられる職場づくりを進めます。
49. 県本部・単組は、人事評価制度の課題について学習し、育児・介護休業取得などが不利益となっていないか点検します。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。
50. 2022年の女性活躍推進法改正で公表が義務付けられた「男女賃金の差異」について、女性の配置、昇任、登用の実態点検・調査から具体的な改善要求をつくり、賃金格差是正に取り組みます。
51. 県本部・単組は、定年引き上げについて、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て取り組みます。
52. 本部は、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6日に連合が開催する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。
53. 本部は、4月19～20日に「自治労はたらく女性の集会」を女性の働く権利確立運動強化月間の総括の場として開催し、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。

54. 県本部・単組は、職場で会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の仲間との交流を通じ、労働条件の改善や組織化にむけて積極的に取り組みます。
55. 県本部・単組は、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。
56. 県本部・単組は、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、女性部の組織強化を進めるとともに、県本部女性部で議論し、女性部専従の配置を追求します。
57. 本部は、「地連別青年女性夏期交流集会」の成功にむけ、青年部とともに「座長・教宣・音楽活動家養成講座」を2月28日～3月2日に開催します。県本部は、実行委員会を立ち上げ、要求行動や運動交流など交流集会運動を進めます。
58. 本部は、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。県本部・単組は、地域の仲間と連帯し取り組みを進めます。
59. 県本部・単組は、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】

60. 本部は、春闘期の取り組み前進にむけ、以下の通り取り組みます。
 - ① 青年部・女性部で作成した「賃金リーフ」等を活用し、賃金制度や賃金決定の仕組みに関する学習を進めます。
 - ② 生活・職場実態点検と実態討論を行い、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。
 - ③ 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。
61. 本部は、新規採用者の100%加入にむけて、県本部・単組の取り組み事例や資料を共有します。

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。
62. 県本部・単組は組織強化・拡大のため、常任委員や会議・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、新規採用者や共済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。
63. 県本部・単組は同じ職場で働く仲間の処遇改善や組織化にむけ、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を把握し、改善に取り組みます。
64. 本部青年部で作成した政治ビラを活用するとともに、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。本部は学習資料・動画等を作成し、県本部・単組の学習会の開催を支援します。
65. 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、部落解放中央共闘会議等の中央行動等に参加します。
66. 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」に参加し、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。

67. 「地連別青年女性夏期交流集会」の成功にむけ、本部は女性部とともに「座長・教宣・音楽活動家養成講座」を2月28日～3月2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。

【自治体非正規労働者の取り組み】

68. 自治体非正規労働者の処遇改善等にむけ、以下の通り取り組みます。

(1) 本部

- ① 本部は、地連・県本部が主催する学習会・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組（単独単組および自治体単組内の支部・分会・評議会、以下同）の結集を進めます。協議会未設置の県本部に対しては、県内単組（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、2024秋季・確定期における単組の交渉状況調査の結果を集約し、当事者運動の推進と交渉力向上に取り組みます。

(2) 県本部・自治体単組・単組

- ① 県本部・自治体単組・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 県本部・自治体単組・単組は、近隣単組間での意見交換会を開催し、活動内容等について共有し、相互の交流によって勤務労働条件等の改善に取り組みます。
- ③ 単組は、「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、当該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。
- ④ 単組は、地連や県本部の機関会議、学習会、交流会等に積極的に参画し、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、組織拡大にむけ自治体単組等と連携を強化します。
- ⑤ 単組は、当該自治体単組と連携し、「会計年度任用職員の手引き」などを活用した学習会・交流会などを開催し、未加入者への組合加入を推進します。
その際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。
- ⑥ 単組は、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。
- ⑦ 単組は、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、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。当該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。

【学校事務労働者の取り組み】

69. 県職連合と学校事務職員の運動結集を働きかけ、新規採用および未組織・未加盟の学校事務職員の組織化を進めます。

【全国消防職員協議会（全消協）との連携】

70. 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、当面、災害時における派遣手当支給および時間外勤務手当の支払いをはじめとした処遇改善や人員確保を求める取り組みを前面に打ち出しながら、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・拡大アクションプラン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、じちろう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。

【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】

71. 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。
72. 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。

9. 国際活動の推進

【PSI関係の取り組み】

1. 本部は、4月に開催されるPSI東アジア小地域諮問委員会（EASRAC）、女性委員会（EAWOC）に参加し、地域行動計画の策定にむけ議論します。
2. 本部は、PSI-JC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ILO条約の批准などを求めています。
3. 本部は、PSI-JC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。
4. 本部は、2025年9月にネパール・カトマンズで開催されるPSIアジア太平洋地域総会（APRECON）の参加にむけ、PSI-JCに結集し、議論を進めます。

【国際連帯・支援活動の推進】

5. 本部は、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。また、連合や他産別、NGOと連携して取り組みを進めます。
6. 本部は、2025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、取り組みを継続します。

10. 労働者自主福祉活動の推進

【共済推進運動に関する本部会議への対応】

1. 本部が、2月20日に東京で開催する地連別・ブロック別共済推進県本部・県支部合同会議（北海道・東北・中国ブロック）に出席し、各県本部共済推進委員会の取り組み状況の情報収集・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）の協議に参画します。
2. 本部が、2月28日および4月24日に開催する共済推進県本部代表者会議に出席し、共済推進に関する諸課題の協議に参画するとともに、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、2025年4月の新規採用者の「組合と団体生命共済の同時加入」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. 本部は、「新たな共済推進方針」に基づく団体生命共済2026年度保有件数目標の達成にむけ、各県本部の段階別の取り組み状況を確認し、目標達成にむけ具体的な対策を講じます。
5. 本部は、2025年4月新規採用者の取り組みの一環として、2月20日、2月27日、3月6日の3回に分けて「単組執行部向けオンラインセミナー」を開催し、共済に取り組む意義や制度優位性について理解してもらい、「組合と団体生命共済の同時加入」にむけた対策を進めます。
6. 本部は、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・集会において、共済の学習・説明の機会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。
7. 本部は、2025年1月まで実施された「じちろう共済に関するアンケート」（第3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。（福島県本部は2026年度実施予定）

【組織加入県復活に向けた取り組み】

8. 昨年組織加入県は復活したものの、今年度の継続募集の暫定結果は、加入率80%を割り込んだことから、継続募集後の追加取り組みを実施しましたが加入率80%には到達しませんでした。（加入状況は一般経過報告書参照）。今年度の継続募集の加入率が2025年10月からの加入率となることから、2025年10月からは組織加入みなし県1年目となります。
9. 県本部は、組織加入県を復活するためには新規採用者対策も重要となることから、共済県支部と新規採用者の組織化と団体生命共済の同時加入に向け、単組オルグを実施します。オルグでは、単組の団体生命共済の加入状況と単組の取り組み状況を確認し、説明会・学習会・個別相談会等の開催を要請します。

【県本部共済推進委員会の取り組み】

10. 県本部は、共済推進運動を通じた単組活動の活性化にむけて、改訂した「じちろう共済推進マニュアル」の活用・実践について、県本部共済推進委員会で確認するとともに、県本部単組代表者会議などで単組に周知をはかります。

11. 県本部は、団体生命共済の抜本改正を機に自治労本部が決定した団体生命共済2026年度保有件数目標達成（福島県本部13,490件）にむけた取り組みの進捗について県本部共済推進委員会で確認し、目標到達にむけた取り組みの推進について各単組と共有をはかります。
12. 県本部は、共済県支部と共同し、加入拡大モデル単組をはじめ、各単組の着実な共済推進運動の底上げにむけて、単組オルグや執行部学習会を実施し、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は、「じちろう共済推進マニュアル」を元に、共済推進運動に取り組む意義やじちろう共済制度の優位性を周知し、団体生命共済への加入とじちろうマイカー共済の見積もりを促します。
13. 県本部は、2025年4月の新規採用者の「組合と団体生命共済の同時加入」にむけて、5月発効と加入申込書の早期回収を追求します。

共済県支部と共同で単組オルグを実施し、新採説明会の開催方法やプレ印字加入申込書の活用と申込書の回収方法などについて協議します。
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。とくに、2025年3月末の定年退職者に対しては、再任用の意向の把握や組合加入を前提とした共済の継続利用の周知など、単組と取り組みの意思統一をはかります。
15. 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確認するとともに、互助会などが扱うグループ保険の募集開始前に、じちろう共済制度の周知を徹底し、じちろう共済をメイン保障とするよう取り組みを強化します。
16. 県本部は、各評議会・青年部・女性部の補助機関で開催する学習会等において、自主福祉活動の意義やじちろう共済を学ぶ時間を設けるなど、積極的に取り組みます。取り組みを通じて、各評議会等を含めた役員の団体生命共済への全員加入とじちろうマイカー共済の見積もり実施に取り組みます。

【単組の取り組み】

17. 単組は、「じちろう共済推進マニュアル」を活用し、じちろう共済に取り組む意義を確認し、共済推進活動を進めます。とくに、役員改選により新たに選出された役員を対象とした学習会を積極的に開催し、役員の団体生命共済全員加入とじちろうマイカー共済の見積もり実施に取り組みます。
18. 単組は、2025年4月の新採説明会の開催にあたり、プレ印字加入申込書の活用や申込書の早期回収について意思統一をはかり、5月発効をめざし「組合と団体生命共済の同時加入」にむけた取り組みを進めます。
19. 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。
20. 単組は、2025年3月末の定年・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。

【各共済制度の取り組み】

21. 「団体生命共済」については、組合員とその家族の生活を守るという共済加入の意義や掛金・保障内容の優位性を共有化するため、県本部・総支部・単組において積極的に学習会を開催します。また、保障のメイン化をはかるため、個別保障相談やライフプランセミナーなどに取り組みます。
22. 「じちろう退職者団体生命共済」については、共済県支部で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。
23. 「長期共済・税制適格年金」については、自治労共済推進本部が実施している「長期共済・税制適格年金付帯キャンペーン（2025年1月～3月）」を通じて、安定的で無理なく積み立てができる制度の特徴や優位性を周知し、加入拡大に取り組みます。
24. 「じちろうマイカー共済」については、2025年4月の制度改定による補償範囲等の拡大や新設される特約などの周知をはかり、新規加入の取り組みを強化します。また、「単組執行部見積り強化月間」などを通して、加入拡大につながる取り組みを進めます。
さらに、失職防止の取り組みについて、共済本部が作成した学習会資料「交通事故の刑事責任と公務員の身分」を活用し理解を深めます。
25. 「自賠償共済」の加入拡大にむけて、周知活動を強化します。
26. 「親子共済」については、2025年4月の予定利率改定による満期共済金等の増額や元本割れする年齢層の縮小などにより積極推進を再開することから、教育資金づくりと組合員本人の死亡保障を兼ね備えた制度であることを改めて周知し積極的に取り組みを進めます。
27. 「住まいる共済」については、近年頻発している線状降水帯や台風・地震などの自然災害に備えるため、火災共済とあわせ、自然災害共済の新規付帯・大型化の推進に積極的に取り組みます。
また、職域生協統括本部が実施する住まいる共済未加入組合員を中心に見積書を届ける取り組み（期間2025年5月まで）について、各単組で見積もり取得を積極的に進め、無保障者をなくす取り組みを強化します。
28. 「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。

【ろうきん運動の推進】

29. 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。

議案第4号

県本部規程の一部改正について(案)

1. 書記局および財政局運営規程

(1) 改正の主旨

県に準じ、書記の定年年齢を段階的に引き上げることを踏まえ、下記のとおり、県本部規程の一部を改正します。なお、県本部はスタートが遅れたことから、2024年度からの実施となります(施行日：2025年2月6日)。

(2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
<p>[第1～16条 略]</p> <p>(定年退職および再雇用制度) 第17条 退職の定年は満60歳とし、定年に達した日以後の最初の3月31日をもって退職とする。</p> <p>2 職員の定年退職後の再雇用制度は、県職員に準じる。</p> <p>3 福島県本部関連団体役員を定年等により退任した者の県本部における再雇用制度は、別に定める。</p> <p>[以下 略]</p>	<p>[第1～16条 略]</p> <p>(定年退職および再雇用制度) 第17条 退職の定年は満65歳とし、定年に達した日以後の最初の3月31日をもって退職とする。</p> <p>2 職員の定年退職後の再雇用制度は、県職員に準じる。</p> <p>3 福島県本部関連団体役員を定年等により退任した者の県本部における再雇用制度は、別に定める。</p> <p>[以下 略]</p>
<p>附 則</p> <p>[1.～6. 略]</p>	<p>附 則</p> <p>[1.～6. 略]</p> <p><u>7. この規程は、2025年2月6日より施行する。ただし、第17条第1項中「満65歳」については、(1)2025年3月31日まで「満61歳」、(2)2027年3月31日まで「満62歳」、(3)2029年3月31日まで「満63歳」、(4)2031年3月31日まで「満64歳」と読み替える。</u></p>

2. 役職員賃金支給規程

(1) 改正の主旨

書記の定年延長を実施するにあたり、県に準じ60歳超の給与水準を、当分の間、60歳時点の7割水準とします(施行日：2025年2月6日)。

(2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
<p>[第1条 略]</p>	<p>[第1条 略]</p>
<p>第2条 役員の賃金は中央執行委員会が定め</p>	<p>第2条 役員の賃金は中央執行委員会が定め</p>

現 行	改 正 案
<p>る。ただし、その基準は各役員の県職員の賃金を例とする。</p> <p>2 前項において、出身団体の賃金が県職員の賃金を上回っている場合は、出身団体の賃金を例とする。</p> <p>3 書記の賃金は中央執行委員長が定める。ただし、その基準は県職員の賃金を例とする。</p> <p style="text-align: center;">〔以下 略〕</p>	<p>る。ただし、その基準は各役員の県職員の賃金を例とする。</p> <p>2 前項において、出身団体の賃金が県職員の賃金を上回っている場合は、出身団体の賃金を例とする。</p> <p>3 書記の賃金は中央執行委員長が定める。ただし、その基準は県職員の賃金を例とする。</p> <p><u>4 書記については満60歳に達した日以降の最初の4月1日（「特定日」という。）の級は、満60歳に達した日以降の最初の3月時点の到達級に位置づける。</u></p> <p><u>5 特定日以降の書記の基本賃金は、60歳に達した日以降、最初の3月に支給される級・号給の7割とする。</u></p> <p style="text-align: center;">〔以下 略〕</p>
<p>附 則</p> <p style="text-align: center;">〔（1）～（22） 略〕</p>	<p>附 則</p> <p style="text-align: center;">〔（1）～（22） 略〕</p> <p><u>（23） この規程は、2025年2月6日より施行する。</u></p>

3. 役職員退職金規程

（1）改正の主旨

書記の定年延長を実施するにあたり、実際に退職する時点の支給率により国から示されている方法によって退職時の賃金月額を基礎に算定した額と、特定減額前給料月額を基礎に算定したが額とを比較し、高い方で支給します。また、退職金支給率及び退職金の調整額を県に準じ改定します。加えて、60歳以降の退職は当分の間、定年退職として扱うこととします（施行日：2025年2月6日）。

（2）改正条文案の記載

現 行	改 正 案
<p style="text-align: center;">〔第1～3条 略〕</p> <p>（退職金の額）</p> <p>第4条 役員及び書記の退職金は、退職の日における賃金月額に勤続期間に対する支給率を乗じて得た基本額に、第7条に定める調整額を加えて得た額とする。</p> <p>ただし、調整額は、第5条第2号に定める勤続10年未満の自己都合による退職、第9条に定める支給制限を適用される退職には支給しない。</p>	<p style="text-align: center;">〔第1～3条 略〕</p> <p>（退職金の額）</p> <p>第4条 役員及び書記の退職金は、<u>60歳到達年度までは退職の日における賃金月額、61歳到達年度以降は特定減額前給料月額</u>に勤続期間に対する支給率を乗じて得た基本額に、第7条に定める調整額を加えて得た額とする。</p> <p>ただし、調整額は、第5条第2号に定める勤続10年未満の自己都合による退職、第9条に定める支給制限を適用される退職には支給しない。</p> <p><u>なお、61歳到達年度以降は、退職の日における賃金月額に勤続期間に対する支給率を乗</u></p>

現 行	改 正 案
<p>(退職金支給率)</p> <p>第5条 勤続期間に対する支給率(月数)は、この規程に特別の定めのある場合を除き、次の各号(別表1)による。ただし、その額は賃金月額49.59月分を限度とする。</p> <p>(1) 役員が退任する場合および、書記が定年、定年に準ずる退職、早期退職割増の対象となる退職、雇用期間満了による退職、傷病、通勤災害、死亡、労働災害による退職でかつ25年以上勤続して退職する場合は、1年以上10年以下150/100、11年以上25年以下165/100、26年以上34年以下180/100、35年以上は1年につき105/100とする。</p> <p>(2) 前号の理由による11年未満および25年未満の勤続で退職した場合、または自己都合による退職の場合は、それぞれに福島県職員の退職手当に関する条例を準用し支給率を算出する。</p> <p style="text-align: center;">〔第6条 略〕</p> <p>(退職金の調整額)</p> <p>第7条 役員および書記の退職金の調整額は、その者の調整額期間の初日の属する月から、その者の調整額期間の末日の属する月までの各月ごとに、その者が属していた級に応じ当該各号に定める額(以下「調整月額」という。)のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。</p> <p>(1) 6級 33,350円 (2) 5級 25,000円 (3) 4級 20,850円 (4) 3級 16,700円</p> <p style="text-align: center;">〔以下 略〕</p>	<p><u>じて得た基本額に、第7条に定める調整額を加えて得た額についても算出し、特定減額前給料月額を基礎額とする場合と比較した上で、高い方の額を退職金とする。</u></p> <p>(退職金支給率)</p> <p>第5条 勤続期間に対する支給率(月数)は、この規程に特別の定めのある場合を除き、次の各号(別表1)による。ただし、その額は賃金月額の<u>47.709</u>月分を限度とする。</p> <p>(1) 役員が退任する場合および、書記が定年、定年に準ずる退職、早期退職割増の対象となる退職、雇用期間満了による退職、傷病、通勤災害、死亡、労働災害による退職でかつ25年以上勤続して退職する場合は、1年以上10年以下150/100、11年以上25年以下165/100、26年以上34年以下180/100、35年以上は1年につき105/100とする。</p> <p>(2) 前号の理由による11年未満および25年未満の勤続で退職した場合、または自己都合による退職の場合は、それぞれに福島県職員の退職手当に関する条例を準用し支給率を算出する。</p> <p><u>(3) 当分の間、60歳以降の退職は、定年退職として扱うこととする。</u></p> <p style="text-align: center;">〔第6条 略〕</p> <p>(退職金の調整額)</p> <p>第7条 役員および書記の退職金の調整額は、その者の調整額期間の初日の属する月から、その者の調整額期間の末日の属する月までの各月ごとに、その者が属していた級に応じ当該各号に定める額(以下「調整月額」という。)のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。</p> <p>(1) 6級 <u>43,350</u>円 (2) 5級 <u>32,500</u>円 (3) 4級 <u>27,100</u>円 (4) 3級 <u>21,700</u>円</p> <p style="text-align: center;">〔以下 略〕</p>
<p>附 則</p> <p style="text-align: center;">〔1～5 略〕</p>	<p>附 則</p> <p style="text-align: center;">〔1～5 略〕</p>

現 行	改 正 案
	<u>6 この規程は、2025年2月6日より施行する。</u>

別表 1

〈退職手当支給率一覧表〉

勤続年数	退 職 事 由				
	自己都合	定年・勸奨	整理・公死	公務外傷病	公務外死亡
	支給率	支給率	支給率	支給率	支給率
1	0.50220	0.83700	1.2555	0.8370	0.8370
2	1.00440	1.67400	2.5110	1.6740	1.6740
3	1.50660	2.51100	3.7665	2.5110	2.5110
4	2.00880	3.34800	5.0220	3.3480	3.3480
5	2.51100	4.18500	6.27750	4.18500	4.18500
6	3.01320	5.02200	7.53300	5.02200	5.02200
7	3.51540	5.85900	8.78850	5.85900	5.85900
8	4.01760	6.69600	10.04400	6.69600	6.69600
9	4.51980	7.53300	11.29950	7.53300	7.53300
10	5.02200	8.37000	12.55500	8.37000	8.37000
11	7.43256	11.61338	13.93605	9.29070	11.61338
12	8.16912	12.76425	15.31710	10.21140	12.76425
13	8.90568	13.91513	16.69815	11.13210	13.91513
14	9.64224	15.06600	18.07920	12.05280	15.06600
15	10.37880	16.21688	19.46025	12.97350	16.21688
16	12.88143	17.89088	20.84130	14.31270	17.89088
17	14.08671	19.56488	22.22235	15.65190	19.56488
18	15.29199	21.23888	23.60340	16.99110	21.23888
19	16.49727	22.91288	24.98445	18.33030	22.91288
20	19.66950	24.58688	26.36550	19.66950	24.58688
21	21.34350	26.26088	27.74655	21.34350	26.26088
22	23.01750	27.93488	29.12760	23.01750	27.93488
23	24.69150	29.60888	30.50865	24.69150	29.60888
24	26.36550	31.28288	31.88970	26.36550	31.28288
25	28.03950	33.27075	33.27075	28.03950	33.27075
26	29.37870	34.77735	34.77735	29.37870	34.77735
27	30.71790	36.28395	36.28395	30.71790	36.28395
28	32.05710	37.79055	37.79055	32.05710	37.79055
29	33.39630	39.29715	39.29715	33.39630	39.29715
30	34.73550	40.80375	40.80375	34.73550	40.80375
31	35.73990	42.31035	42.31035	35.73990	42.31035
32	36.74430	43.81695	43.81695	36.74430	43.81695
33	37.74870	45.32355	45.32355	37.74870	45.32355
34	38.75310	46.83015	46.83015	38.75310	46.83015
35	39.75750	47.70900	47.70900	39.75750	47.70900
36	40.76190	47.70900	47.70900	40.76190	47.70900
37	41.76630	47.70900	47.70900	41.76630	47.70900
38	42.77070	47.70900	47.70900	42.77070	47.70900
39	43.77510	47.70900	47.70900	43.77510	47.70900
40	44.77950	47.70900	47.70900	44.77950	47.70900
41	45.78390	47.70900	47.70900	45.78390	47.70900
42	46.78830	47.70900	47.70900	46.78830	47.70900
43	47.70900	47.70900	47.70900	47.70900	47.70900
44	47.70900	47.70900	47.70900	47.70900	47.70900
45	47.70900	47.70900	47.70900	47.70900	47.70900

第50回衆議院選挙の総括(案)について

1. 第50回衆議院選挙の取り組み経過と結果

(1) 第50回衆議院選挙をめぐる情勢

- ① 派閥の政治資金パーティーを巡る裏金事件とその後の対応は、国民の政治不信を増幅させることになりました。「国民の信頼回復のため、火の玉となって、自民党の先頭に立ち取り組んでいく」としていた岸田首相は、「政治とカネ」の問題に関わり主導力を発揮できず、内閣支持率は低迷し続けました。
- ② 岸田首相は8月14日、9月の自民党総裁選挙に立候補せず、新総裁の選出後、退陣することを表明しました。「政治とカネ」をめぐる一連の問題を受けて、自民党への逆風が止まらず、自らが責任を取って身を引くことで、党の再生に向けた新総裁選挙での活発な議論を通じて局面の打開につなげようとした。しかし、党内では「岸田首相では選挙はたたかえない」という声に抗いきれなかったのが実態とみられています。
- ③ 9月27日投開票で実施された総裁選で、自民党は石破茂元幹事長を新総裁に選出しました。9名もの候補者が立候補した総裁選はメディアに連日報道され、国民の関心を集めました。総裁選中、石破総裁は国会論戦を通じて有権者に判断材料を示してから衆院を解散する考えを示してきましたが、総裁に選出されると一転、9月30日に首相就任前にもかかわらず「衆院選を10月27日投開票で実施する」との意向を示しました。そして、10月1日臨時国会の首相指名選挙で首相に選出された後、10月9日衆院解散、10月15日公示、10月27日投開票の選挙日程を表明しました。そもそも、首相就任前の衆議院解散宣言は国会を軽視するものであり、ひいては憲法違反も疑われる問題のある言動でした。
- ③ 臨時国会の開会にあたり、立憲民主党は、衆議院の解散・総選挙よりも9月に大雨被害を受けた石川県能登地方の復旧支援を優先すべきだとして、ほかの野党との連携のもと、政府・与党に補正予算案の編成と審議を求めました。しかし、石破首相は党利党略を優先し、自らが公言した国会論戦を避け、高い内閣支持率のうちに解散に踏み切る態度に、野党は批判を強めました。また、総裁就任直後から論戦より早期解散に舵を切った変節に対しても、首相としての資質への疑問は高まり、少数派閥の弱さを浮き彫りにしました。
- ④ 一方、立憲民主党の代表選は9月23日に行われ、野田元首相が新たな代表に選出されました。野田代表は、まずは徹底した政治改革でウミを出し、「分厚い中間層」の復活、地に足のついた確かな外交・安全保障政策を展開しつつ、政官関係の歪みを正し、責任ある変革を主導すると明言しました。
- ⑤ このような状況下で10月1日に開会された臨時国会は、「解散ありき」で進められ、10月9日に閉会し、衆議院は解散されました。何より争点とすべき自民党の裏金事件をめぐる実態説明も曖昧にされ、自民党への批判は強まりました。そして、同日、石破首相は、裏金議員6人を自民党非公認とすることを決め、計12人を非公認とすることを決めました。一方で、大半の裏金議員を公認し、今次衆院選は自民党の「政治とカネ」への態度と対応も大きな争点になりました。

(2) 連合福島の取り組み

- ① 連合福島は、2023年7月6日開催の2023年度第13回執行委員会で「第50回衆議院議員選挙の基本方針」を決定しました。民進党分裂以降、構成組織の支援政党が相違する中であって、小選挙区は「人物重視・候補者本位」を基本に臨むことを確認しています。候補者の選定は、五者協議会で候補者選定作業を進め、結果、第1区から第3区までは、2024年1月5日開催の第6回執行委員会で、下記のとおり立候補予定者の推薦を決定しました。また、

東北ブロック比例については、比例単独で立候補予定の馬場雄基氏の支持を決定しましたが、その推薦等は、各構成組織の判断に委ねることとしました。

- ② 第4区の候補者選定作業は、各党本部での調整や各党県連の考え方・意向も見据えながら、候補者の一本化に向け選考を五者協議会内で進めるとしました。その後、9月17日開催の五者協議会で、立憲民主党県連が福島第4区に擁立する予定候補者・齋藤裕喜氏の支援を全会一致で確認したことを受け、連合福島は9月25日、第21回執行委員会（持ち回り）で同氏の推薦を決定しました。

「連合福島の推薦候補者」

選挙区	推薦・支持区分	候補者名	公認・所属政党・現新・期数・年齢
福島第1区	推薦	金子 恵美	立憲民主党・現③ 59歳
福島第2区	推薦	玄葉 光一郎	立憲民主党・現⑩ 60歳
福島第3区	推薦	小熊 慎司	立憲民主党・現④ 56歳
福島第4区	推薦	齋藤 裕喜	立憲民主党・新人 45歳
東北ブロック比例	支持※	馬場 雄基	立憲民主党・現① 31歳

※：比例投票選挙における推薦等については、各構成組織の判断に委ねることとする。

- ③ 連合福島は、会長を本部長とする連合福島選挙対策本部を設置するとともに、地区連合単位で選挙対策本部を組織しました。具体的な取り組みの多くは、地域・地区連合に委ねられ、地区連合選対は、第一声や個人演説会等への呼びかけなどの取り組みが中心となりました。しかし、解散から選挙戦までの期間も短く、具体的取り組みが限定されたこと、全体の意思統一が不十分だったことから、「地区毎の取り組みに濃淡・強弱があったこと」、「一部役員の取り組みにとどまったこと」など、反省すべき内容だったことも否めません。
- ④ また、広報・周知の取り組みとして、小選挙区候補者毎の組織内討議資料と棄権防止促進啓発指導名刺判を作成し、全組合員への配布を行いました。しかし、組織内討議資料は作成も遅く、自治労県本部の単組オルグの聴き取りでも公示日間際、もしくは公示日以降に届いた単組がほとんどであり、公示日前に配布できた単組はごくわずかでした。選挙戦でのコンプライアンス遵守の姿勢はこれまで以上に徹底することが求められており、県本部は公示日後の配布の取りやめを周知しました。

(3) 県本部の取り組み

- ① 県本部は、8月21日開催の第13回中央執行委員会及び9月26日開催の第16回「持ち回り」執行委員会で、第50回衆議院選挙闘争に係る方針を決定するとともに、「本部対応方針」並びに「連合福島対応方針」を踏まえ、下記のとおり小選挙区第1区から第4区までの推薦候補者を決定しました。また東北ブロック比例について、連合福島は単独立候補予定の馬場雄基氏の支持を決定しましたが、衆院選における比例代表選挙は、拘束名簿式で行われることから、立憲民主党支持を基本とする本部方針を踏まえるとともに、馬場雄基氏の必勝に向け、県本部としても立憲民主党を推薦することを確認しました。

「自治労福島県本部推薦・支持候補者」

選挙区	推薦・支持区分	候補者名	公認・所属政党・現新・期数・年齢
福島第1区	推薦	金子 恵美	立憲民主党・現③ 59歳

福島第2区	推 薦	玄葉 光一郎	立憲民主党・現⑩	60 歳
福島第3区	推 薦	小熊 慎司	立憲民主党・現④	56 歳
福島第4区	推 薦	齋藤 裕喜	立憲民主党・新人	45 歳
東北ブロック比例	支 持	馬場 雄基	立憲民主党・現①	31 歳

【東北比例ブロック選挙】

「立憲民主党」

- ② 自治労本部は、自治労の政策課題に向け努力することを目的に、「自治労協力国会議員団」を設置しています。自治労本部からの要請を受け、第1区候補の金子恵美氏が自治労協力国会議員に位置付けられていることから、今次衆議院選挙においても第1区候補・金子恵美氏を「自治労協力候補者」と位置づけ、必勝に向けて取り組むこととしました。
- ③ 県本部は、衆議院選挙闘争本部を次のとおり設置し、本部及び連合福島の方針のもと、具体的な取り組みについて決定していくこととしました。

自治労福島県本部衆議院選挙闘争本部

本部長	中央執行委員長
副本部長	全副中央執行委員長
事務局長	書記長
事務局次長	全県選出中央執行委員
闘争委員	全県選出中央執行委員以外の中央執行委員

- ④ 県本部が行った具体的な取り組みとしては、①各単組における推薦決定手続き、②県本部による単組オルグ、③機関紙・組織内討議資料の作成・配布、④個人演説会や集会等への参加が挙げられます。また、退職者会とも連携を図りました。

(4) 選挙結果

- ① 裏金問題への批判が強まる中、自民党は裏金議員の大半を公認しました。そして、選挙戦の終盤には一部非公認とした候補者の政党支部にも活動費2,000万円が支給の報道も加わり、自民、公明両党でも過半数を維持できるかが焦点となりました。結果、自民党は公示前より70議席減、公明党は9議席減と大幅に議席を減少させることになり、与党系無所属議員を含めたとしても、大きく過半数を割り込みました。一方、立憲民主党は公示前より45議席増の143議席を獲得し野党第一党の座を守りましたが、比較第一党には遠く及びませんでした。
- ② 県内では前回衆院選までの共産党を含めた野党共闘は解消され、第1区を除く選挙区では共産党も候補者を擁立する中、基本的には自民対立民を軸とする構図となりました。自民党候補にはいわゆる裏金議員や世襲候補も含まれており、立民候補は「政権交代こそ、最大の政治改革」を掲げ、自公政権からの政権交代、政治不信の払拭と有権者個々人の政治参画を訴えました。

- ③ 唯一、自民、立民の前職による一騎打ちとなった第1区は、金子恵美候補が勝利しました。選挙戦は前回同様の一騎打ちの構図でしたが、相手候補の自民前職は自らも関与した裏金問題のイメージで失速する一方、金子候補は新たに編入された安達郡・二本松市も含め、すべての管内市町村で相手候補を上回る得票となりました。
- ④ 衆院選が間近に迫るタイミングで自民前職が引退を表明し、後継としてその長男が立候補した第2区は、大票田の郡山市でのたたかいが焦点となりました。玄葉光一郎候補は、区割り変更の影響で約3分の2が新たな有権者となる次期衆院選にむけ、新たに編入された郡山市での支援体制の構築を地道に進めてきました。そして、政権交代の必要性を訴えるとともに、突然の引退表明に伴う後継者擁立への不満などを背景に、郡山市でも相手候補を上回る得票数を獲得し、当選を飾りました。
- ⑤ 自民党派閥の裏金事件を巡り、非公認となった前職が不出馬となり、同じく裏金問題から嚴重注意処分を受け比例代表の立候補を断念した前職が一転、無所属で選挙区から出馬することとなった第3区は、公示日直前に構図が大きく変わる異例の選挙戦となりました。従来の自民党支持者の不満に加え、現職の出馬断念からのくろ替え出馬表明による混乱は反発を招くこととなり、小熊慎司候補は地盤の会津地方で圧勝し、当選を果たしました。
- ⑥ 第4区における候補者選考は難航しましたが、五者協議会は、立憲民主党が擁立することとなった斎藤裕喜候補の支援を9月17日に確認しました。自民党候補も新人で、公示日直前での立候補表明となりました。しかし、市議・県議の経験や世襲候補であることから、斎藤候補よりも圧倒的に知名度が高く、公示前から大きくポイントを上げられていることが伝えられてきました。しかし、自民党候補者陣営の一体感に課題が指摘される中、斎藤候補は政権批判票の受け皿として着実に支持を集め、選挙戦終盤のマスコミによる情勢調査では、互角の戦いと報じられるまでになりました。結果は、善戦及ばず小選挙区で敗れましたが、比例復活を果たし、初当選を飾りました。
- ⑦ 比例区（東北ブロック比例）に単独立候補をしていた支持候補の馬場雄基候補も当選を果たすことができました。本県においては、自治労福島県本部が推薦・支持する候補者の全員当選が叶いました。

「福島県選挙区結果」

選挙区	推薦候補者名	所属政党・現新・期数・年齢	得票数・当落
第1区	かねこ えみ 金子 恵美	立憲民主党・前④ 59歳	124,441票 当
第2区	げんば こういちろう 玄葉 光一郎	立憲民主党・前⑪ 60歳	123,256票 当
第3区	おぐま しんじ 小熊 慎司	立憲民主党・前⑤ 56歳	96,814票 当
第4区	さいとう ゆうき 斎藤 裕喜	立憲民主党・新① 45歳	78,708票 比

※「比」は比例区で復活当選

「比例区（東北ブロック比例）単独候補・結果」

支持候補者名	所属政党・現新・期数・年齢	当落
ばば ゆうき 馬場 雄基	立憲民主党・前② 32歳	当選

2. 選挙結果を踏まえた総括

- (1) 小選挙区定数「10増10減」に伴う区割り変更のもと、今回の衆院選より、県内の選挙区は5選挙区から4選挙区に再編されることになりました。結果は、立憲民主党が第1区から第3区までの3つの選挙区で勝利し、第4区は選挙区では敗れたものの比例復活を果たしました。また、比例単独で立候補した支持候補・馬場雄基候補も当選を飾ったことから、県本部が推薦、支持した候補者は全員当選を果たしました。
- (2) 結果だけを見れば十分に満足できる内容ですが、各選挙区の状況を見れば、裏金問題の影響や公示日直前の立候補表明、世襲の新人候補擁立など、自民党の敵失が立憲民主党の伸長に寄与したことは明白です。今後の総括は、これら敵失を差し引いて、厳しい視点で行われなければなりません。
- (3) そのようなことを踏まえ、ここで自治労県本部としての取り組みについて、総括を行うこととします。まず機関決定の手続きについて、連合福島は2024年1月に第1区から第3区までの候補者の推薦を決定し、県本部は、8月の執行委員会で推薦を決定しました。早期の推薦決定も考えられますが8月の機関決定となったことは、五者協議会における第4区候補者の選考状況を待った経過もあつてのことですが、五者協議会からの進捗状況の報告もなかったことから、やむなく、現職のみを推薦決定しました。解散総選挙の時期と組合員への周知期間、取り組みの効率性を踏まえれば、難しい判断だったことも事実です。
- (4) 県本部の推薦決定後、推薦手続きを速やかに行うよう各単組へ要請しました。単組オルグも行いながら要請を続けた結果、75単組中53単組(提出率70.7%)で推薦手続きを行いました。前回衆院選が78単組中45単組(提出率57.7%)だった点からも、推薦決定から公示日までの限られた期間の中で、比較的スムーズに単組における推薦手続きが進められたものと受け止めています。一方、前回衆院選で推薦手続きを行わなかった単組が、今次衆院選でも推薦手続きを行わなかったケースが見られました。推薦決定から公示日までの時間が短かった点是否めませんが、政治闘争に取り組めない、政治闘争に取り組まない単組が固定化しないよう、県本部としても粘り強く取り組む必要があります。
- (5) 討議資料や機関紙の作成・配布の遅れは、連合福島の作業が進まないことが要因の一つとしてあります。県本部は衆院選と来年夏の参院選「岸まきこ」参議院議員のセットの討議資料を作成し、ほとんどの単組が組合員への配布まで完遂しました。一方で、第4区については候補者の推薦決定が9月末となったことから、改めてリーフレットを作成し、浜総支部が直接単組に届けましたが、一部大規模単組など、組合員への配布に時間を要する単組では、公示日までの対応は困難との判断から配布が見送られるケースもありました。
- (6) 第一声や集会への呼びかけについて、県北総支部以外は地区連合からの呼びかけとなりました。結果、第1区以外の選挙区では単組からの参加はごく限定的な範囲にとどまりました。この点については、県本部からも重層的に周知を行うことも検討する必要があります。
- (7) 衆院選全般を通じた課題は、五者協議会の機能が十分に果たされたとは言えず、昨年の県議選も含め、当初の設立目的が逸脱し始めている点が挙げられます。候補者選考が「政党が選考を進め、五者協議会が追認する」かのような動きにとらえられたのは、五者協議会の座長である連合福島がイニシアティブを発揮できなかったうえに、五者協議会における議論の状況を産別と共有できなかったことが大きな要因です。
- (8) 五者協議会は、反自民非共産の政治勢力の結集体としてだけでなく、政党や各構成組織の結節点として全国地方連合会でも先進的な組織です。何より、立憲・国民の野党共闘が取りざたされている現在、その役割や責任はこれまで以上に増えています。しかしながら、現在の五者協議会の取り組みをみると、昨年の県議選の現職の落選の反省は活かされず、政党主導のもとに政党間調整機能は不全に陥り、選挙戦への組合員の一体感の希薄化、相乗効果の低下を危惧します。県本部は連合福島を構成する構成組織の一員として、引き続き、五者協議会のあり方について、連合福島に対し、意見を申し入れていくこととします。

- (9) 具体的な取り組みについても、連合福島としての主体性は感じられず、ほとんどは各地域・地区連合に委ねられました。小選挙区のことを踏まえれば、一定程度理解できる箇所はありますが、唯一、連合福島が取り組んだ組織内討議資料の作成と配布に関しても、公示日直前の対応となり、結果して「公示日までに討議資料が届かない」もしくは「討議資料が届いても公示日までに職場配布が完了しない」といった単組が大半であったことが、オルグの聴取でも明らかになっています。
- (10) 県本部は、今回、顕在化した連合福島の取り組みに係る課題についても、連合福島の機関会議の中でも発言しながら、今後の政治闘争に向け改善を求めます。
- (11) 来年夏には第 19 回参議院選挙が執行されることとなります。今般の衆院選に係る総括を踏まえ、「岸まきこ」必勝に向け、取り組みを強化していくことを誓い、第 50 回衆院選に係る総括とします。

第27回参議院議員選挙闘争の推進について(案)

1. 第27回参議院議員選挙をめぐる情勢

- (1) 第216臨時国会は、12月24日に閉会しました。今国会は先の衆議院選挙後、少数政党となった自公政権のもとで国会論戦が進められ、補正予算が成立しました。この補正予算をめぐるのは衆議院の審議で、立憲民主党が求めた能登半島地震の復旧・復興として1,000億円の修正を認めさせ、1996年橋本内閣以来28年ぶりの予算修正となり、補正予算で初めてとなりました。
- (2) また、焦点となった政治改革をめぐるのは、立憲民主党など野党7党が提出した政策活動費を廃止する法律を含む3つの関連法が、12月24日に成立しました。このほか、旧文通費、現在の「調査研究広報滞在費」をめぐる、1年ごとに使いみちの公開や残額の返還を行うことを義務づけるなどとした改正歳費法も成立しました。さらに、国家公務員の給与を引き上げる改正法など、政府が提出したあわせて9つの法律もすべて成立しました。
- (3) 少数与党に転落した自公政権は、これまでのように「数の力」で法案を通すことはできなくなり、国会審議では与野党が歩み寄る場面も見られました。野党が委員長ポストを握る委員会が増え、中でも衆議院予算委員会と政治改革特別委員会で委員長ポストを押さえた立憲民主党は、国会審議に移ると存在感を発揮しました。官邸主導、一強体制から、国会主導、権力分散体制となった政治への期待は高まっています。
- (4) 一方で、連合が支援する立憲民主党と国民民主党の連携の行方は不透明な状況です。特別国会での首相指名選挙に向け決選投票での協力を求めた立憲民主党に対し、国民民主党はこれに応じず、多くの無効票が生じました。国民民主党は、自らが掲げる「103万円の壁」の引上げをめざし、自民・公明与党と政策協議を進めています。「手取りを増やす」といった分かりやすいキャッチフレーズを背景に支持を伸ばし、政府・与党とも距離を縮めています。
- (5) 連合は来年夏の参議院選挙に臨む基本方針の素案をまとめ、自民・公明両党を改選議席の過半数割れに追い込むため、立憲民主党と国民民主党に候補者の一本化などの調整を要請するとしています。連合と両党は、新たな協議会を設置し、本年春までに経済や外交・安全保障、それに憲法などの分野で共通政策をとりまとめる方向で調整を進めています。
- (6) 第50回衆議院選挙の結果を踏まえれば、来年夏の第27回参議院選挙は政権交代に向け重要な選挙戦です。現状の参議院(定数248)の議席数を踏まえると、次期参議院選挙における与党の改選議席数は65であり、4議席を奪えば改選過半数割れになります。さらに、現時点での参議院における与党の総議席数は140のため、17議席を奪えば与党関数割れに追い込むことができます。よって、立憲民主党・国民民主党の両党は、改めて国民の負託に応え得る政党か否かを問われるとの認識に立ち、早急に調整を行う必要があります。

2. 福島県選挙区での推薦予定候補者

- (1) 福島県本部は、2023年10月開催の第113回定期大会で参議院議員選挙比例選挙区では自治労組織内「岸まきこ」(立憲民主党・現1期・北海道本部)を推薦決定しました。そして、福島県選挙区は、連合福島の候補者推薦決定と具体的な提起を受けてから協議をすることとしました。連合福島は、昨年9月17日の五者協議会で、立憲民主党福島県連より支援要請があった「石原洋三郎」予定候補者の支援を決定したことを踏まえ、12月5日の第3回執行委員会で「石原洋三郎」予定候補者の推薦を決定しました。

以上を踏まえ、福島県本部は参議院議員選挙福島県選挙区において、「石原洋三郎(いしはら・

ようざぶろう)」(立憲民主党・新人) 予定候補の推薦を求めます。

《福島県選挙区推薦予定候補者》

「石原洋三郎(いしはら・ようざぶろう)」 (立憲民主党・新人)

【出身地】 福島県福島市
【学歴】 1996年3月 慶應義塾大学経済学部経済学科 卒業
【現職】 2015年7月から 福島市議会議員(現在5期目)
【過去の経歴】 1997年3月から2005年3月まで (株)明電舎
2005年11月から2008年9月まで 福島市議会議員(2期)
2009年8月から2012年11月まで 衆議院議員(1期)

(2) 特に、先の総選挙で福島県内は立憲民主党が比例も合わせ5議席を獲得する躍進を果たしたことから、その勢いをもって参院選では貴重な一人区を獲得できるよう、取り組む必要があります。

3. 具体的な取り組み

(1) 闘争体制の確立と単組推薦手続き

- ① 福島県本部は、「参議院議員選挙闘争本部」を候補者推薦と合わせ、第113回定期大会において設置し、取り組みを進めることとしました。

【自治労福島県本部参議院選挙闘争本部】

本部長	中央執行委員長
副本部長	副中央執行委員長
事務局長	書記長
事務局次長	全県選出中央執行委員
闘争委員	全県選出中央執行委員以外の中央執行委員

- ② 福島県本部管内単組の「岸まきこ」予定候補の推薦状況は、12月27日現在、77単組中64単組(83.2%)が推薦決定をしています。改めて、県選挙区「石原洋三郎」予定候補についても単組における推薦手続きを早急に進めるよう各単組に要請します。各単組は「石原洋三郎」の推薦を決定次第、「推薦状」等を県本部へ送付します。

(2) 「岸まきこ」「石原洋三郎」予定候補のオルグ計画

- ① 「岸まきこ」予定候補は現職国会議員であり、国会日程が優先される比例予定候補となるため、十分な県本部・単組訪問の日程確保は難しい状況にあります。引き続き国会中は、土日・祝日を中心に可能な限り、県本部の機関会議(大会、中央委員会、単組代表者会議等)や諸集会などで国政報告や決意表明等を行うこととします。
- ② 「石原洋三郎」予定候補については、機関会議や諸集会等への参加のみではなく、可能な限り単組訪問等の日程調整・確保を行います。

(3) 予定候補者の周知・浸透にむけた取り組み

①周知にむけた取り組み

今次臨時大会で、県選挙区における「石原洋三郎」予定候補の推薦決定後、効率性と相乗効果の観点から、比例区・県選挙区セットでサポーター登録カードの取り組みを行います。その集約目標数や期間は以下のとおりとします。

- i 目標枚数 組合員 本人含めて6人
- ii 集約時期 第1次 3月27日(水)
第2次 4月17日(水)

②組合員への声かけ

i 目標

組合員に対して最低「3回声をかける」ことを通じて、予定候補者の「周知」、「浸透」、「定着」をめざします。“声かけ”は、今回の取り組みに限らず日常的な組合活動の一環とし、組合員相互のコミュニケーションをはかります。

ii 内容

- ア 「周知」については、集会やオルグ、機関紙を活用して単組の推薦決定を知らせる、単組・県本部の独自の教宣活動など、複数の手法を重層的に展開します。
- イ 「浸透」については、単組執行部から組合員への直接の声かけを徹底します。
- ウ 「定着」については、組合員との面談、職場内声かけ行動などにより、投票行動および棄権防止の呼びかけを徹底します。

(4) 広報関係

①単組・県本部での広報活動

- i 単組・県本部は、「岸まきこ」「石原洋三郎」予定候補の周知活動を進めるための広報物を作成します。
- ii 単組は、写真データ、イラスト素材、広告清刷等の素材について県本部に提供を依頼します。単組は、機関紙等を作成する際にこれらの素材を活用します。
- iii 県本部は引き続き県本部機関紙で周知・浸透を図ります。

②ウェブを活用した広報

現在、以下のウェブ媒体において情報発信を行われていることから、県本部・単組は組合員への周知を行います。特に、「きしまきちゃんねる」ブレアカードの配布を通じ、YouTubeチャンネルの閲覧やLINE公式アカウントの登録を推進します。

<現在運用されているウェブ媒体>

- ・岸まきこ公式サイト
- ・Facebook（友だち申請が必要です）
- ・X（旧Twitter）
- ・YouTubeチャンネル
- ・LINE公式アカウント
- ・LINEスタンプのリニューアル

(5) 単組オルグの実施

全組合員が危機感を持って闘いを進め、課題共有と連帯の意識を強めるための単組オルグを実施し、取り組みの浸透を図ります。

(6) 退職者会との連携

現退一致の方針のもと、退職者会との連携を強めた取り組みを進め、各階層での浸透を図ります。

(7) 岸まきこ青年・女性ネットワーク

県本部青年部・女性部によって結成された「岸まきこ青年・女性ネットワーク」は、2024年11月23日に岸まきこ予定候補の講演会を開催し、その後、分散会を通じ、岸まきこ予定候補と意見交換を行いました。岸まきこ青年・女性ネットワークを通じ、県選挙区も含め青年層、女性層への対策を取ります。

(8) 学習会の開催

県本部は本部とも連携し、コンプライアンス遵守や政治参画意識の醸成等をテーマとした学習会を行います。

議案第8号

県本部特別執行委員の選出について(案)

県本部規約第25条に基づき、下記の者を特別執行委員として選出することについて承認を求めます。

氏名	役職	出身単組名
澤田 精一	日本労働組合連合会福島県連合会会長	南相馬市職労
今野 泰	東北労働金庫福島県本部長	福島市職労
八巻 由美	自治労本部中央執行委員	福島市職労
志賀 一幸	こくみん共済coop福島推進本部副本部長 福島県地方自治研究所理事長 福島県本部共済推進委員会推進委員長	福島県職連合
坂内 孝浩	福島県地方自治研究所研究員	会津若松市職労
引地 力男	福島県平和フォーラム事務局長	福島県職連合
半沢 雄助	福島県議会議員	福島県職連合
渡部 英明	福島県議会議員	南会津町職労
深谷 政憲	須賀川市議会議員	須賀川市職労
高梨 浩	会津若松市議会議員	会津若松市職労
佐藤 孝	国見町議会議員	国見町職労
渡部 訓正	南会津町議会議員	福島県職連合

なお、任期は当該する団体の役職の任期とします。

議案第9号

上部団体等役員並びに各種委員会委員の選出について(案)

上部団体等役員並びに各種委員会委員について、下記のとおり選出することについて承認を求めます。任期は2025年4月1日からとなります。

なお、選出区分において変更が生じた場合は、その時点で変更就任することとし、次期機関会議で承認を求めることとします。

また、2025年3月31日に任期満了となる委員会の中で、4月以降の委員が決定していない場合は、3月末までに選出区分ごとに責任を持って選出くださるようお願いいたします。

I 上部団体等役員 (2025年2月1日現在)

(1) 自治労本部関係

自治労本部中央執行委員	八巻由美	(福島市職労)
自治研中央推進委員	山田益寿	(いわき市職連合)
現業評議会全国幹事	二瓶正則	(福島県職連合)
現業評議会学校用務部会全国幹事	大河内学	(福島市職労)
社会福祉評議会全国幹事	服部孝徳	(会津坂下町職労)
衛生医療評議会全国幹事	皆川敬治	(福島県職連合)
衛生医療評議会常任幹事	和知聡	(福島県職連合)
公営企業評議会全国幹事	佐藤圭太	(相馬水道職労)
国保労組協議会幹事	深谷佑	(国保連労組)
社事労協議会幹事	小松理大	(福島県社事労)
全国一般評議会全国幹事	高萩喜一	(福島地方労組)
全国一般評議会東北ブロック幹事	高萩喜一	(福島地方労組)
消防協議会会計監査	高橋博美	(伊達消防協)

(2) 自治労東北地連関係

副議長	長澤村英行	(福島県職連合)
常任委員	佐藤寛喜	(福島県職連合)
常任委員	鈴木茂	(福島市職労)
現業評議会幹事	伊藤孝	(福島市職労)
現業評議会幹事	二階堂秀樹	(福島市職労)
青年婦人連絡協議会副議長	羽賀理恵	(福島県職連合)
青年婦人連絡協議会幹事	加藤拓也	(会津若松市職労)
青年婦人連絡協議会幹事	大河原香奈	(鏡石町職労)
社会福祉評議会幹事	服部孝徳	(会津坂下町職労)
社会福祉評議会幹事	鵜川良平	(須賀川市職労)
社会福祉評議会保育ネットワーク代表	松崎利香	(いわき市職連合)
衛生医療評議会幹事	山下幸一	(いわき市職連合)
衛生医療評議会幹事	和知聡	(福島県職連合)

公 営 企 業 評 議 会 議 長	森 大 輔 (相 馬 水 道 職 労)
公 営 企 業 評 議 会 幹 事	佐 藤 佳 太 (相 馬 水 道 職 労)
公 営 企 業 評 議 会 幹 事	佐々木 勝 仁 (双 葉 水 道 職 労)
県 職 共 闘 会 議 議 長	佐 藤 寛 喜 (福 島 県 職 連 合)
県 職 共 闘 会 議 事 務 局 長	川 村 美 彦 (福 島 県 職 連 合)
県 職 共 闘 会 議 幹 事	大 内 敦 夫 (福 島 県 職 連 合)
町 村 評 議 会 議 長	芳 賀 沼 崇 正 (下 郷 町 職 労)
町 村 評 議 会 幹 事	末 永 暁 久 (大 熊 町 職 労)
公 共 民 間 評 議 会 幹 事	伊 藤 和 男 (福 島 スポ 振 職 労)
公 共 民 間 評 議 会 幹 事	福 地 努 (会 津 若 松 市 職 労)
書 記 協 議 会 県 代 表	陣 野 恵 介 (い わ き 市 職 連 合)
書 記 協 議 会 幹 事	宍 戸 寛 隆 (直 属 支 部 職 労)
国 保 連 労 組 協 議 会 副 議 長	深 谷 佑 (国 保 連 労 組)
土 地 連 労 組 協 議 会 幹 事	平 林 雄 太 (土 地 連 労 組)
退 職 者 協 議 会 幹 事	羽 田 則 男 (福 島 市 職 労)

(3)連合福島関係

会	長	澤 田 精 一 (南 相 馬 市 職 労)
副 会	長	澤 村 英 行 (福 島 県 職 連 合)
総 務 組 織 財 政 委 員 会 委 員		鈴 木 茂 (福 島 市 職 労)
組 織 セ ン タ ー 委 員 会 副 委 員 長		澤 村 英 行 (福 島 県 職 連 合)
組 織 セ ン タ ー 委 員 会 幹 事		福 地 努 (会 津 若 松 市 職 労)
連 合 福 島 青 年 女 性 委 員 会		齋 藤 智 樹 (伊 達 市 職 労)
〃		蕪 澤 佳 奈 (伊 達 市 職 労)

(政策専門部会)

第1 専門部会 委 員	鈴 木 茂 (福 島 市 職 労)
第2 専門部会 部 会 長	澤 村 英 行 (福 島 県 職 連 合)
委 員	木 村 圭 介 (福 島 市 職 労)
第3 専門部会 委 員	山 田 益 寿 (い わ き 市 職 連 合)
第4 専門部会 委 員	福 地 努 (会 津 若 松 市 職 労)
医 療 ・ 介 護 連 絡 会 委 員	和 知 聡 (福 島 県 職 連 合)

(4)福島県平和フォーラム関係

副 代 表	澤 村 英 行 (福 島 県 職 連 合)
事 務 局 長	引 地 力 男 (福 島 県 職 連 合)
事 務 局 次 長	福 地 努 (会 津 若 松 市 職 労)
事 務 局 次 長	亀 山 淳 子 (い わ き 市 職 連 合)

(5)福島県公務員共闘会議関係

議 長	澤 村 英 行 (福 島 県 職 連 合)
事 務 局 長	大 内 敦 夫 (福 島 県 職 連 合)

幹	事	鈴木	茂	(福島市職労)
幹	事	佐藤	寛喜	(福島県職連合)
幹	事	山田	益寿	(いわき市職連合)
幹	事	小林	昌史	(福島県職連合)
幹	事	羽賀	理恵	(福島県職連合)
監	事	福地	努	(会津若松市職労)

(6) 公務公共サービス労働組合福島県連絡協議会関係

議	長	澤村	英行	(福島県職連合)
事	務	局長	大内	敦夫
幹	局	事	鈴木	茂
幹		事	山田	益寿
幹		事	佐藤	寛喜
幹		事	小林	昌史
幹		事	羽賀	理恵
監		事	福地	努

(7) 他団体関係

こくみん共済coop(全労済)自治労共済推進本部福島県支部事務局長	齋藤	浩昭	(福島市職労)
東北労働金庫福島県本部本部長	今野	泰	(福島市職労)
東北労働金庫福島県本部産別推進委員	鈴木	茂	(福島市職労)
(一社)福島県労働者福祉基金協会理事	今野	泰	(福島市職労)
(一社)福島県労働者福祉基金協会理事	鈴木	茂	(福島市職労)
こくみん共済coop(全労済)福島推進本部副本部長	志賀	一幸	(福島県職連合)
こくみん共済coop(全労済)福島推進本部代表委員	鈴木	茂	(福島市職労)
福島県労働者共済生活協同組合副理事長	志賀	一幸	(福島県職連合)
福島県労働者共済生活協同組合理事	鈴木	茂	(福島市職労)
こくみん共済coop福島推進本部産別推進委員	福地	努	(会津若松市職労)
福島県民共済会評議員	澤村	英行	(福島県職連合)
福島県市町村職員共済組合職員側代表理事	鈴木	茂	(福島市職労)
福島県市町村職員共済組合職員側理事	齋藤	英毅	(いわき市職連合)
福島県市町村職員共済組合職員側理事	室井	伊織	(下郷町職労)
福島県市町村職員共済組合職員側監事	草野	文恵	(須賀川市職労)
平和友好祭福島県実行委員会実行委員長	星	聡起	(天栄村職労)
(一財)自治労会館評議員	澤村	英行	(福島県職連合)

(8) 行政機関

福島労働局安全衛生専門委員	鈴木	茂	(福島市職労)
健康長寿ふくしま会議「地域・職域連携推進部会」委員	和知	聡	(福島県職連合)

県本部各種委員会

(1) 選挙委員会（任期1年／5名）

(2025年4月1日～2026年3月31日)

選出区分	氏名	出身単組	備考
県 職		福島県職連合	
県 北			
県 南			
会 津			
浜			

(2) 救援委員会（任期1年／7名）

(2025年4月1日～2026年3月31日)

選出区分	氏名	出身単組	備考
委員長		福島県職連合	副委員長(県職)
事務局長			
委員			県北総支部長
委員			県南総支部長
委員			会津総支部長
委員			浜 総支部長
委員		福島県職連合	県職連合書記長

(3) 自治研・政策闘争委員会（任期2年／12名）

(2024年4月1日～2026年3月31日)

役職	選出区分	氏名	出身単組	備考
委員長	県本部	澤村英行	福島県職連合	委員長
副委員長	県本部	緑川大輔	矢祭町職労	副委員長(町村)
事務局長	県本部	鈴木茂	福島市職労	書記長
事務局次長	県本部	福地努	会津若松市職労	組織部長
委員	県本部	山田益寿	いわき市職連合	調査部長
委員	県職	佐藤寛喜	福島県職連合	総支部長
委員	県北	八巻真一	伊達市職労	〃
委員	県南	常松康司	鏡石町職労	〃
委員	会津	小池政和	会津若松市職労	〃
委員	浜	新妻浩	いわき市職連合	〃
委員	議員連合	深谷政憲	須賀川市議会	
委員	議員連合	半沢雄助	福島県議会	

(4) 厚生対策委員会 (任期2年 / 18名)

(2024年12月1日～2026年11月30日)

選出区分		氏名	出身単組	備考
県本部	県本部	澤村英行	福島県職連合	委員長
	県本部	鈴木茂	福島市職労	書記長
	県本部	福地努	会津若松市職労	組織部長
市町村職員 共済組合 (職員側議員)	県北	鈴木茂	福島市職労	
	県北	遠藤徳昭	桑折町職労	
	県南	熊耳真由美	郡山市	
	県南	草野文恵	須賀川市職労	
	県南	渡辺茂幸	石川町職労	
	会津	小池政和	会津若松市職労	
	会津	室井伊織	下郷町職労	
	浜	齋藤英毅	いわき市職労	
	浜	折笠有基	南相馬市職労	
	浜	根本明和	広野町職労	
地方職員 共済組合 (運営審議委員)	県職	大内敦夫	福島県	
	県職	佐藤寛喜	福島県	
	県職	和知聡	福島県	
	県職	小林昌史	福島県	
	県職	大内武広	福島県	
	県職	鈴木貴士	福島県	

(5) 労働安全衛生対策委員会 (任期2年 / 15名)

(2025年4月1日～2027年3月31日)

役職	選出区分	氏名	出身単組	備考
委員長	県本部			副委員長(県職)
事務局長	県本部			調査部長
事務局次長	県本部			現業評
委員	県本部			書記次長
委員	県職			
委員	県職			
委員	県北			
委員	県北			
委員	県南			
委員	県南			
委員	会津			
委員	会津			
委員	浜			
委員	浜			
委員	公企評			

(6) 組織財政委員会 (任期3年/13名)

(2024年4月1日～2027年3月31日)

役職	選出区分	氏名	出身単組	備考
委員長	県 職	大内 敦夫	福島県職連合	
副委員長	県 北	丹野 隆央	福島市職労	
委員	県 職	小林 昌史	福島県職連合	
委員	県 北	照内 章滝	伊達市職労	
委員	県 南	根本 昌典	古殿町職労	
委員	県 南	鈴木 薫	矢祭町職労	
委員	会 津	佐藤 雅仁	会津若松市職労	
委員	会 津	福地 喜代貴	猪苗代町職労	
委員	浜	鈴木 規睦	いわき市職連合	
委員	浜	愛場 学	大熊町職労	
事務局	県 本 部	鈴木 茂	福島市職労	書記長
事務局	県 本 部	福地 努	会津若松市職労	組織部長
事務局	県 本 部	山田 益寿	いわき市職連合	調査部長

(7) 組織拡大行動委員会 (任期2年/34名)

(2025年4月1日～2027年3月31日)

役職	選出区分		氏名	出身単組	備考
委員長	県本部	副委員長			副委員長(市職)
副委員長	県本部	副委員長			副委員長(町村)
副委員長	県本部	書記長			
事務局長	県本部	組織部長			
事務局次長	県本部	書記次長			
事務局次長	県本部	組織拡大専門員			
委員	県職	県職			
委員	県職	県職			
委員	県北	総支部事務局長			
委員	県北	市職代表			
委員	県北	町村職代表			
委員	県北	組織競合			
委員	県北	一部事務組合 公共民間			
委員	県南	総支部事務局長			
委員	県南	市職代表			
委員	県南	町村職代表			
委員	県南	一部事務組合 公共民間			
委員	会津	総支部事務局長			
委員	会津	市職代表			
委員	会津	町村職代表			
委員	会津	一部事務組合 公共民間			
委員	浜	総支部事務局長			
委員	浜	市職代表			
委員	浜	町村職代表			
委員	浜	一部事務組合 公共民間			
委員	補助 機関	青年部			
委員		女性部			
委員		現業評			
委員		社福評			
委員		衛生評			
委員		公企評			
委員		消防協			
委員		退職者会			

(8) 介護労働ネット (任期2年/10名)

(2025年4月1日～2027年3月31日)

役職	選出区分	氏名	出身単組	備考
委員長	県本部			副委員長(市職)
副委員長	県本部			書記次長
事務局長	県本部			組織部長
事務局次長	組織拡大専門員			
委員	県北総支部事務局長			
委員	県南総支部事務局長			
委員	会津総支部事務局長			
委員	浜総支部事務局長			
委員	県本部社福評			
委員	市社協職			

(9) 町村評議委員会 (任期2年 / 19名)

(2024年4月1日～2026年3月31日)

役職	選出区分	氏名	出身単組	備考
委員長	県本部	緑川大輔	矢祭町職労	副委員長(町村)
事務局長	県本部	福地 努	会津若松市職労	組織部長
事務局次長	県本部	山田益寿	いわき市職連合	調査部長
委員	県本部			書記次長
委員	県職	川村美彦	福島県職連合	
委員	県北	事務局長 木村圭介	福島市職労	
委員	県北	伊達地区 神野俊輔	川俣町職労	
委員	県北	安達地区 官野 学	大玉村職労	
委員	県南	事務局長 武田貴志	須賀川市職労	
委員	県南	岩瀬郡地区 西牧 哲	小野町職労	
委員	県南	石川郡地区 芳賀正和	平田村職労	
委員	会津	事務局長 芳賀沼 崇正	下郷町職労	
委員	会津	南会津地区 荒井大樹	南会津町職労	
委員	会津	両沼地区 大堀泰弘	猪苗代町職労	
委員	浜	事務局長 末永 暁久	大熊町職労	
委員	浜	相馬地区 宮本秀和	新地町職労	
委員	浜	双葉地区 岩崎秀平	富岡町職労	
委員	現業	菊池良輔	東白衛生職労	

(10) ジェンダー平等推進委員会 (任期1年 / 15名)

(2025年4月1日～2026年3月31日)

役職	選出区分	氏名	出身単組	備考
委員長				副委員長(県職)
副委員長				書記長
事務局長				女性部中執
事務局次長				組織部長
事務局次長				青年部長
委員				

(11) 消防職員対策委員会（任期2年／22名）

(2025年4月1日～2027年3月31日)

役職	選出区分	氏名	出身単組	備考
委員長	県本部			副委員長(市職)
副委員長	県本部			書記長
事務局長	県本部			組織部長
事務局次長	県本部			書記次長
委員	県北			総支部事務局長
委員	県南			総支部事務局長
委員	会津			総支部事務局長
委員	浜			総支部事務局長
委員	単独常備自治体			
委員	単独常備自治体			
委員	伊達広域			
委員	安達広域			
委員	伊達消協			
委員	郡山広域			
委員	須賀川広域			
委員	白河広域			
委員	会津広域			
委員	喜多方広域			
委員	南会津広域			
委員	相馬広域			
委員	双葉広域			

(12) 役員選考委員会（任期1年／7名）

(2025年4月1日～2026年3月31日)

役職	選出区分	氏名	出身単組	備考
委員長	県北			県北総支部長
副委員長	会津			会津総支部長
委員	県南			県南総支部長
委員	浜			浜 総支部長
委員	県職			県職総支部長
事務局	県本部			委員長
事務局	県本部			書記長

その他