自治労資料2024第31号 2024年8月29日~30日 千葉・千葉ポートアリーナ

# 第98回定期大会議案

# (事前配布)

第1号議案	当面の闘争方針(案)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	(2週間前)
第2号議案	2025年度一般会計・特別会計予算(案)	7月29日掲載済
第3号議案	規程の一部改正について(案)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	7月29日掲載済
第4号議案	第99回定期大会 (2025年基本年大会) 開催地の内定について (案)	(2週間前)
<資料1>	自治労表彰者名簿	(当日配布)
<資料2>	当面の機関会議日程 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	(当日配布)
<資料3>	ハラスメント一掃宣言 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	(当日配布)

全日本自治団体労働組合

## 第1号議案

## 当面の闘争方針(案)

## 目 次

1.	若干の経過と情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2.	秋季・自治体確定闘争の推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
3.	職場の権利と勤務条件を確立する取り組み ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	19
4.	2024現業・公企統一闘争(第2次闘争)の推進	24
5.	地方自治・財政の確立と質の高い公共サービス改革の推進	32
6.	安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	35
7.	環境・平和・人権を確立する取り組み	39
8.	政策実現にむけた政治活動の推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	42
9.	公共サービス労働者の総結集と組織強化	44
(	(1) 組織強化・拡大にむけた取り組み	44
(	(2) 各部門・横断組織の取り組み	50
10.	国際活動の推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	59
11.	労働者自主福祉活動の推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	60
巻末資	<b>資料</b>	
<資料	科①>2024確定闘争 統一要求基準(案)<自治体単組の要求モデル>	63
<資料	科②>人員確保要求チェックリスト ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	94
<資料	4③>職場モデルチェックリスト ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	96

## 1. 若干の経過と情勢

## 【政治をめぐる情勢】

1. 第213回通常国会では、国民生活に直結する物価高への対策や、インフラの本格復旧や生活再建などが急がれる能登半島地震への対応、さらには、多くの疑問・懸念が示された地方自治法改正案をはじめ、徹底審議が求められる重要課題が山積していたにもかかわらず、「政治とカネ」の問題に多くの時間が費やされました。

改正政治資金規正法は閉会間際の6月 20日に自公の賛成により成立しました。 岸田首相は「実効性のある具体的制度を 示すことができた」と強調していますが、 不正の温床とされる政策活動費は公訴時 効の5年を超える10年後の領収書公開と され公開方法の明記もなく、監査を担う 第三者機関設置も今後の検討となるなど 具体は先送りにされています。野党など からは、自民党案の提示も遅く十分な審 議が尽くされなかったことから、「生煮 え」「抜け穴だらけ」と批判が噴出して います。

派閥の政治資金パーティーの不記載、 虚偽記載に端を発した「政治とカネ」の 問題については、使途や仕組みなど組織 的裏金の全容解明がなされず、国民が求 める改革から程遠い内容にとどまったこ とから、各種世論調査でも岸田政権・自 民党の姿勢・対応に極めて批判的な評価 がなされ、内閣支持率も低迷を続けるな ど、国民の政治不信がさらに高まってい ます。

- 2. 支持率低迷の中、岸田首相は6月21日、 突如として8月から3ヵ月間の電気・ガス料金の負担軽減策の再開、ガソリン価格抑制のための補助金制度の年内継続、 今秋以降の年金・低所得世帯への追加給付措置など、新たな経済対策を打ち出しました。岸田首相は「物価水準が高止まるなかで、きめ細かな支援が必要だ」と強調していますが、6月から実施された定額減税と同様に、9月の自民党総裁選を見据えた支持獲得のためのバラマキだと指摘されており、実効性や効果も疑問視されています。
- 3. 通常国会閉会後も、自民党議員の新た な「政治とカネ」の問題が明らかとなり ました。また、防衛省では自衛隊員によ る潜水手当の不正受給などの不祥事が発 覚したほか、沖縄県等での在日米軍人に よる暴行事件をめぐっては、1997年に日 米間の合意で定められた通報手続きの形 骸化と外務省による情報伝達の不適切な 運用などが表面化しました。いずれも公 表が遅れたことに対し、政府による「隠 蔽」ではないかとの指摘もなされていま すが、そもそも、さまざまな政策転換等 について説明責任を果たさない、国会を 軽視し独断的な政権運営を繰り返す岸田 政権、自民党の姿勢そのものが大きな問 題であるといえます。

解散・総選挙の時期は不透明ですが、 緩みと驕りが蔓延する自民党一強の政治 状況から緊張感ある政治へと転換するた めにも、解散・総選挙と2025年7月に予 定される参議院選挙は極めて重要です。 連合も次期衆院選の基本方針において、

「与党を過半数割れに追い込み、今の政治をリセットする」と明記し、立憲民主党を、「もう一つの政治勢力の結集の核」と位置付けており、働く者の立場で政策を進める野党が議席を増やしていくことが不可欠です。とくに、挙党一致の下、国民から負託に値する政党と認識されるよう雇用や経済、社会保障など、国民生活に寄り添った実効性ある政策を前面に押し出すとともに、裏金事件の幕引きを目論む自民党を引き続き追及していくことが求められています。

## 【2024春闘・経済などをめぐる情勢】

4. 連合の2024春 開最終回答集計結果 (7月1日)では、定昇相当込みで15,281円・5.10% (前年同時期比:4,721円増・1.52ポイント増)と33年ぶりに5%を超える賃上げとなりました。また、日本商工会議所が初めて実施した中小企業の賃上げ状況に関する調査 (6月5日公表・2024年4月時点)においても、正社員の賃上げ率は加重平均で3.62%と、大企業との格差はあるものの中小企業にも賃上げの動きが広がっています。

こうした状況もあり、6月の実質賃金 (速報)は前年同月比で1.1%増と27ヵ 月ぶりにプラスに転じましたが、その大 きな要因は賞与の伸びであり、物価を踏 まえた、きまって支給する給与(所定内 給与・所定外給与)の実質賃金は引き続 きマイナスとなっています。また、総務 省が8月6日に公表した家計調査(6月) では、2人以上の世帯が消費に使った金額は前年同月比で1.4%減少しており、物価高騰が続く中で個人消費も伸び悩んでいるのが現状です。

5. 日銀は7月31日の金融政策決定会合に おいて、政策金利の引き上げ(追加利上 げ)を決定しました。これを受け、今後 日米の金利差が縮小するとの予測のもと で円高・株安が進んだところに、米国に おける雇用情勢の悪化など景気減速への 懸念が強まり、為替・株価の乱高下をも たらしました。

8月7日、日銀の内田副総裁は、金融市場の急激な変動を踏まえ、さらなる利上げを含めた日銀の政策対応について、「これまでよりも慎重に考えるべき要素が生じている」との認識を示していますが、今後、米国の経済情勢や金融政策の状況によっては、さらに為替・株式市場の混乱を招くことも懸念されます。

また、円安の是正によって輸入物価の 低下が期待される一方で、株価が大きく 下落すれば、企業の業績に悪影響を及ぼ しかねず、2025春闘における賃上げにも 水を差す可能性もあることから、引き続 き、動向を注視していく必要があります。

6. いずれにしても、政府がめざす「賃金と物価の好循環」実現には、物価上昇を上回る持続的な賃上げが不可欠であり、すべての労働組合が引き続き労使交渉に取り組み、その成果を広く波及させることが必要です。公務員も例外ではなく、組合員の期待に応えるためにも粘り強く労使交渉を展開し、賃金改善を勝ち取り、その流れを2025年春闘へとつなげるべく取り組みを強化していくことが求められ

ています。

## 【能登半島地震をめぐる状況】

7. 能登半島地震の発生から8ヵ月が経過しました。入居希望がある仮設住宅の全戸完成も11月以降になる見通しで、現在も1,000人以上が避難生活を続けており、道路や港湾などインフラの本格復旧も道半ば、公費解体も進んでおらず、住民の生活再建も遅れています。

こうした中、被災自治体の職員は懸命に対応にあたっていますが、災害関連死の増加も懸念される中での住民対応をはじめ、農業や漁業、観光業の再建など、膨大な業務に忙殺されているのが実情です。とくに被害の大きかった奥能登4市

町への中長期派遣職員は要望の7割にと どまるなど、全国の自治体で人的余力が ない中で、被災地支援の課題も浮き彫り になっています。

8. 被災地の復旧・復興には、長期にわたる対応が求められます。引き続き、石川県本部・被災自治体とも連携しながら、復旧・復興にむけた政策、予算など必要な対策が講じられるよう、総務省等の省庁対策、政党など国会対策を行っていく必要があります。あわせて、大規模自然災害が多発する現状を踏まえ、非常時対応も想定した人員の確保にむけ、自治労全体で取り組みを強化していかなければなりません。

## 2. 秋季・自治体確定闘争の推進

#### 【2024自治体確定闘争をめぐる情勢と課題】

- 1. 人事院は4月22日から6月14日の期間 で民間給与実態調査を行い、8月8日、 官民比較に基づき、給与勧告を行いまし た。月例給・一時金等に関する勧告・報 告の内容は、次の通りです。
  - ① 月例給の較差は11,183円(2.76%)、 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、順次改定率を逓減させ る形で俸給表全体を引き上げ。
  - ② 一時金は、0.10月引き上げ、期末手当(0.05月)と勤勉手当(0.05月)に配分。
  - ③ 寒冷地手当の支給額は、民調結果を踏まえて引き上げ改定。また、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。

- 2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度 の整備」の措置内容は、以下の通りです。 実施時期は2025年4月を基本として、地 域手当および扶養手当の見直しは段階的 に実施されます。
  - ① 係長級から本府省課長補佐級の俸給は、行(一)の3級から7級の初号近辺の号俸をカットすることにより、俸給の最低水準を引き上げ。また、本府省課室長級の俸給体系は、行(一)の8級から10級の俸給額の最低水準を引き上げ、隣接する級間での俸給額の重なりを解消するとともに、号俸を大くくり化。行(一)と同様の対応を基本に見直し。
  - ② 勤勉手当にかかる「特に優秀」区分

の成績率の上限を、平均支給月数の3 倍に引き上げ。特定任期付職員のボー ナスは、特定任期付職員業績手当を廃 止し、期末・勤勉手当に再編。

- ③ 地域手当は、級地区分を都道府県単位で広域化し、級地区分を現在の7区分から5区分に再編成。その際、中核的な市について、民間賃金の実態を踏まえ級地区分を補正。また、激変緩和のため、支給割合の引き下げ幅は最大でも4ポイントまで。
- ④ 扶養手当は、配偶者にかかる手当を 廃止し、子にかかる手当額を3,000円 引き上げ。
- ⑤ 通勤手当は、支給限度額を1ヵ月あたり150,000円に引き上げ。新幹線等の特別料金についても、支給限度額の範囲内で全額を支給。あわせて、新幹線特例による通勤手当の支給要件の緩和。また、採用に伴い新幹線通勤または単身赴任となった者について、距離等の他の支給要件を満たす場合には、それぞれ新幹線特例による通勤手当または単身赴任手当を支給。
- ⑥ 管理職員特別勤務手当については、 平日深夜にかかる手当の支給対象時間 帯を午後10時から午前5時までとして 2時間拡大。
- ⑦ 定年前再任用短時間勤務職員等に、 異動の円滑化に資する手当として、地 域手当の異動保障、住居手当、特地勤 務手当、寒冷地手当等を支給。
- 3. 公務員人事管理に関する報告では、ゼロ・ハラスメント実現にむけた意識啓発と相談窓口の充実、さらにカスタマーハラスメント対策として、職員保護の観点

から組織として講ずべき措置の整理等さらなる対応について研究を行うことのほか、時代の変化に対応した兼業制度の見直しについて具体的な検討を進めていくことが示されました。

また、人事行政諮問会議中間報告を踏まえて進める取り組みの中では、人材確保が危機的となっている要因としてあげられている民間給与実態調査の比較企業規模について検討を進めていくこと等が示されました。

- 4. 今後は、政府による勧告の取り扱い方 針の決定および給与法等の審議が焦点と なりますが、以下の考えを基本に政府と の交渉・協議を進めます。
  - ① 俸給表の引き上げと一時金を含めた 給与引き上げを確実に実施すること。
  - ② 人事院勧告の取り扱いに関する総務 副大臣通知については、公務労協地方 公務員部会と十分交渉すること。

# 【2024自治体確定闘争にあたっての基本的立場】

5. 公務員採用試験の応募者減少および民間における初任給引き上げの状況を踏まえ、初任給を中心とした若年層の賃金引き上げは喫緊の課題です。しかしながら、物価高騰が続く経済状況の中、また現場では限られた人員で懸命に職務にあたっている中において、組合員のモチベーション向上につながる処遇改善が重要です。

給与改定にあたっては、すべての職員 の賃金引き上げと一時金の支給月数引き 上げを求めます。

6. 「社会と公務の変化に応じた給与制度

の整備」については、人材確保に資する 面がある一方で、地域や組合員によって は賃金水準が引き下がる項目もあるため、 国の制度変更を機械的に自治体にあては めることなく、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を求 めます。

地域手当については、自治体によって 制度見直しによる級地区分の都道府県化 および支給区分の再編もしくは最新の民 間賃金反映により支給割合が下がる場合 もありますが、それらを理由とした引き 下げを行わないよう求めます。また、人 材確保難の状況を踏まえ、引き上げるこ とを求めます。

今回の制度見直しは国家公務員の人事 上の課題に対応したものであることを踏 まえ、自治体においては合意にむけて十 分な議論と交渉を求めます。

7. 単組は、勧告を踏まえた給与の引き上げ改定に加え、運用改善にむけた「1単組1要求」に取り組みます。とりわけ中堅層の改善のため、38歳4級到達をめざして在級期間の短縮を求めます。

また、引き続き重点課題として中途採用者の賃金改善に取り組みます。

会計年度任用職員の一時金について常 勤並びとなっていない自治体、遡及適用 がされていない単組については、今確定 闘争での実現を求めます。

8. 総務副大臣通知に「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応も盛り込まれることから、本部は、給与制度にかかる地方の自主性を拡大する方向で、とりわけ特別交付税の減額措置の撤廃を求めて総務省対策を強めます。

## 【人事委員会対策の重点課題】

- 9. 都道府県人事委員会の勧告が県内市町村に大きな影響を与える実態を重視し、県本部は県職単組との連携による人事委員会対策の取り組みを強化します。とりわけ、今年度は県の地域手当の見直しが県内市町村に与える影響を鑑み、早期に協議を行います。
- 10. 春闘期・人勧期の人事委員会交渉を踏まえ、重点課題を次の通り設定します。
  - ① 民間給与実態を精確に把握し、賃金 水準を引き上げること。
    - ア すべての職員の賃金を引き上げる
    - イ 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、 期末手当に重点を置くこと
    - ウ 人材確保の観点から、初任給格付けを国公8号上位とすること。
    - エ 地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと。住居・通勤手当については、地域の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえて自動車等による通勤手当(および寒冷地手当)を引き上げること。
  - ② 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応については、一律に国の制度変更に準じた扱いとすることなく、自治体の実態を踏まえて主体的に検討すること。
    - ア 8級以上の給料体系の見直しについては、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。
    - イ 勤勉手当の成績率上限の引き上げ

については、行わないこと。

- ウ 地域手当については、制度見直し、 民間賃金指数の低下を理由とした引 き下げをしないこと。人材確保難の 状況を踏まえ、引き上げること。
- エ 配偶者に対する扶養手当の見直し については、当該自治体における支 給実態を検証し、拙速な見直しは行 わないこと。仮に見直す場合であっ ても総額原資を引き下げない範囲内 で検討すること。
- オ 通勤手当の支給限度額について、 150,000円に引き上げること。
- カ 再任用職員に対し、住居手当、寒 冷地手当、特地勤務手当に準ずる手 当を支給すること。
- ③ 再任用職員の賃金水準と一時金を改善するとともに、扶養手当についても支給すること。
- ④ 会計年度任用職員の給料・手当については、常勤職員との均等・均衡をはかること。休暇等についても権衡をはかること。理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善すること。
- ⑤ 労働基準監督機関として主体的に役割を果たし、時間外労働の上限規制の適切な運用をはかるとともに11時間の勤務間インターバルを確保すること。また、勤務時間を厳格に把握し、それに基づく時間外手当の支給が行われているかを監督するとともに、適切な取り扱いを推進すること。さらに、休暇・休業制度の取得推進や拡充、ワークライフバランスの実現をはかること。
- ⑥ ハラスメントの防止にむけて、労働 施策総合推進法およびパワハラ防止指

- 針、人事院規則の制定・改正を踏まえ た実効性のある措置を推進すること。
- ① 多様で有為な人材を確保する観点から、採用試験のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。
- ⑧ 勧告・報告にあたっては、組合との 交渉・協議、合意に基づき進めること。

## 【2024確定闘争の重点課題】

- 11. 2024確定闘争の取り組みは、人事院・ 人事委員会勧告を踏まえた賃金課題に加 えて、自治労に結集するすべての単組で 統一的に改善を求める課題を設定し、取 り組みを進めます。
  - 12. 自治体労働者の生活を守る賃金・労働 条件の確保にむけて、2024確定闘争では、 5つの重点課題を次の通り設定します。

#### <5つの重点課題>

- ・給与の引き上げ改定を行うこと
- ・「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
  - ・38歳4級到達をめざして在級期間を 短縮すること
    - ・中途採用者の賃金改善を行うこと
  - ・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 は常勤職員と同様に遡及改定を行う こと

## 【給与の引き上げ改定】

- 13. 人事院勧告を踏まえ、給与の引き上げ 改定をすることを求めます。
  - ① 初任給をはじめ、すべての職員の賃 金を引き上げること
  - ② 一時金の支給月数を引き上げること。 引き上げ分の配分にあたっては、期末 手当に重点を置くこと
  - ③ 地域の実情を踏まえ諸手当を改善すること。とくに、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当を引き上げること。

## 【「社会と公務の変化に応じた給与制度の 整備」への対応】

- 14. 「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 講じるよう求めます。
  - ① 8級以上の給料体系の見直しについては、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。
  - ② 勤勉手当の成績率の上限引き上げは 行わないこと。
  - ③ 地域手当については、制度見直し、 民間賃金指数の低下を理由とした引き 下げをしないこと。人材確保難の状況 を踏まえ、引き上げること。
  - ④ 扶養手当については、支給実態を踏まえ、拙速な見直しを行わないこと。 少なくとも組合員の賃金水準を引き下げないこと。
  - ⑤ 通勤手当の支給限度額について、 150,000円に引き上げること。
  - ⑥ 再任用職員に対し、住居手当、寒冷

地手当、特地勤務手当に準ずる手当を 支給すること。

## 【運用改善にむけた1単組・1要求】

- 15. 今確定闘争では、運用改善の具体の目標として、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。
- 16. 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。
- 17. 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。
  - ① 到達目標(ポイント賃金)

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)

上記の到達目標は、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に基づく算出方法により設定しています。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015給

与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%に、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。

## ② ラス逆数による目標

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

ラス逆数の算出方法と目標設定

- 例) ラスパイレス指数98.9で、30歳の 平均給与月額が268,300円(3-8 相当)の自治体
- ① 100÷98.9=1.011 (「ラス逆数」)
- ② 現行の平均給料月額に1.011を乗じた金額を目標とする
- ③ 30歳の給料268,300円×1.011 =271,250円 (「目標賃金」)
- ④ 達成するためには、30歳で3-11 (271,300円) に到達する必要があ ることから、運用改善として3号上 位をめざす

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は示 していませんが、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、2017賃金実態調査をもとに設 定してきており、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、新たな指標について「賃金 闘争あり方研究会」での議論を進めま す。

18. 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。

## ① 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。

## ② 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。

## 【中途採用者の賃金改善】

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

中途採用者の給料について、ほかの職員との均衡の観点から、同学年の新卒採 用者の給与を基本として、初任給、昇格 の改善を求めることとします。 具体的な 改善内容は、以下の通りです。

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

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

- ② 号給の決定については、初号制限を 撤廃するとともに、民間職務経験を 100%換算とし、5年超の職務経験に ついても12月換算とすること。
- ③ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

#### 【重点課題以外の個別課題】

20. 単組実態を踏まえ、下記の課題の中から必要に応じて労使交渉に取り組みます。

## ① 50歳台後半層職員の昇給維持

50歳台後半層職員の昇給停止・抑制 については、モチベーションの維持・ 向上のため、実施しないよう求めます。 少なくとも標準で2号以上の昇給、ま た号給の延長などを求めます。

## ② 再任用者の賃金改善

#### ア 級格付けの改善

定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員(フルタイム、短時間)

の働き方や、職務・級の格付けなど については、知識、技術、経験等を 積極的に活用する観点から、60歳超 の職員と同様に、退職時の職務での 任用・級の格付けを継続することを 基本とします。その上で職務の軽減 を希望する職員に限り、当該職務に 対応した格付けとすることを確認し ます。

## イ 手当の改善

一時金の支給月数の引き上げと、 扶養手当の支給を求めます。

## ③ 男女の給与格差是正

2023年度から男女の給与格差の公表 が義務付けられています。当局に対し、 格差の理由と根拠となる数字を示すこ とを求めるとともに同規模自治体との 比較・検証を求めます。

### ④ 現業・公企労働者の給与

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

## ⑤ 自治体最低賃金

自治体で働く労働者に適用する最低 賃金として自治体最低賃金を確立し、 月額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)以上とすることを求めます。

## ⑥ 一時金

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

## ⑦ 時間外勤務手当

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

## ⑧ その他諸手当

- ア 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 を求めます。「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を求めます。
- イ 住居手当・地域手当・通勤手当な ど、地域の実情を踏まえた諸手当の 改善を求めます。とくに住居手当に ついては、自治体ごとに実情が異な ることから、地域の実情に応じた制 度設計とし、自宅(持家)にかかる 住居手当の継続・復元を求めます。 自動車等による通勤手当については、 燃料費の高騰を踏まえた引き上げを 求めます。
- ウ 特殊勤務手当については、国公の 手当の種類および額を最低として、 改善を求めます。国公に存在しない 業務や給料表の適用の差異により、 必要性が認められる業務に対しては 手当が支給できるよう必要な条例・ 規則等の改正を行うよう求めます。 とくに、災害応急等作業手当につい て未整備の単組は、総務省通知を踏 まえ、条例化、支給対象業務の拡大、

単価の改善等を求めて取り組みます。

エ 生活関連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しを求めま す。

## 【会計年度任用職員の処遇改善】

- 21. 今年度より会計年度任用職員への勤勉 手当支給が始まっていますが、いまだ常 勤未満の支給月数となっている自治体も あります。一時金について常勤と同月数 の支給を求めるとともに、その他の賃 金・労働条件についても常勤職員との均 等・均衡に基づき処遇改善を行います。 また、遡及改定がされていない自治体に ついては、常勤職員と同様に遡及改定を 行うよう求めます。
  - ① 会計年度任用職員の期末・勤勉手当 の支給月数については、常勤職員と同 月数とすること。
  - ② 会計年度任用職員の人事評価については簡便な制度とするとともに、勤勉 手当の成績率に差を付けない運用とすること。
  - ③ 給料・報酬について、類似する職務 に従事する常勤職員と同じ給料表を適 用すること。また、常勤職員と異なる 運用をしている(前歴換算がされてい ない、昇給幅が異なる、昇給上限があ る等)ため、均衡がはかられていない 場合については、運用を改善すること。

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

④ 給与改定にあたっては、常勤職員と同様に4月に遡って改定を行うこと。

- ⑤ 休暇制度について、国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすること。とくに、病気休暇が無給とされている自治体については、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は年10日有給化すること。
- 22. 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。

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こと」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扱いについてはあくまで例として示していまで例として示しています。公職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。

## 【両立支援とワークライフバランスの確保】

- 23. 民間育児・介護休業法が改正され、両立支援策の拡充がはかられます。国の施行を待つことなく、改正内容の着実な実行とさらなる拡充を求め、以下の通り取り組みます。
  - ① 最低限、以下の法改正内容について 措置するよう求めます。
    - 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こと。 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 式を追加すること。
    - 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)を廃止すること。
    - 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こと。
  - ② 法定以上の両立支援を求め、下記について求めます。
    - ア 子の看護休暇の対象期間、取得日 数に加え、取得理由や対象者につい て法定以上に拡大すること。
    - イ 部分休業の取得可能期間について、 拡大すること。
- 24. 職員の健康とワークライフバランスの 確保および職員の事情・希望に応じた柔 軟な働き方の実現にむけ、以下の通り取 り組みます。

- ① 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。
  - 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・検証などを求めます。
  - イ 11時間のインターバルを確保する ことを前提に、人員体制の確保を求 めます。
  - 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 取り扱うことを原則に求めます。
- ② フレックスタイム制については業務の性質と職場の体制から導入の可否を判断し、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。
- ③ 年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的使用促進に取り組みます。 とくに、労働基準法等を踏まえ、年休の5日未満取得者の解消をはかります。
- ④ 治療と仕事の両立支援、障害のある職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組みます。不妊治療休暇については、国で措置され

- たことを踏まえ、原則1年につき10日の特別休暇の付与、さらに不足する場合は病気休暇での対応を求めます。すでに制度化している自治体においては、さらなる拡充を求めます。また、リフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充にむけ取り組みます。
- ⑤ 高年齢者の多様な働き方を確保する 観点から高齢者部分休業制度の条例化 を求めます。すでに条例化されている 自治体においても、制度の活用拡大に むけた周知などを求めます。

## 【長時間労働の是正と36協定の締結】

- 25. 長時間労働の是正と36協定の締結にむけて、以下の通り取り組みます。
  - ① 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」、本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」を踏まえ、交渉・協議と合意により、すべての労働者の始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる労働時間管理体制を構築します。
  - ② 時間外勤務手当の財源を確保し、不 払い残業の撲滅に取り組みます。
  - ③ 条例・規則が定める上限時間を踏まえ、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。とくに、労働基準法「別表第一」に該当する事業場において、協定の締結なく時間外労働が行われている場合は、法令違反にあたります。県本部は各単組の締結状況を確認し、長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも速やかに36協定の締

結にむけ労使交渉などに取り組むよう、 単組を指導します。取り組みの推進に あたっては、本部作成の「36協定のて びき」(公務のための「0からはじめ る36協定」)を活用します。

- ④ 条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間は、長時間労働の是正が目的であることに鑑み、その運用状況を以下の点から点検し改善します。
  - ア 時間外労働の実態を明らかにさせ、 恒常的な時間外労働が命じられてい る職場においては、業務量に応じた 適切な人員配置等、縮減にむけた実 効性ある取り組みを求めます。規則 等により設定された上限時間との差 が生じている場合は、規則改正によ り上限時間を引き下げるとともに、 職場ごとに36協定等により締結した 上限時間の引き下げを求めます。
  - イ 「他律的業務の比重が高い職場」 として設定された業務・部署等を明 確にするとともに実態を点検し、そ の縮小・廃止に取り組みます。
  - ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じることができる「特例業務」については、その業務(大規模災害など)の特定と職員の範囲、上限時間に関し交渉・協議を行い、労働協約または書面協定として締結します。なお、「特例業務」として上限時間を超える時間外労働が行われた場合は、労使で当該勤務にかかる要因の整理、分析・検証を遅くとも半年以内に実施します。
- ⑤ 職場単位で、欠員や減員の現状、年 間の勤務時間・時間外労働、年休・代

- 休の取得の状況やテレワークの実態等を把握・分析し、業務量や任務分担の 見直しを求めます。また、「他律的業 務の比重の高い職場」の指定状況およ び特例業務の実態を踏まえ、必要な人 員の確保に取り組みます。
- ⑥ 県本部は、自治体の時間外労働の上限規制の整備状況、単組の36協定の締結状況を把握するとともに、単組への支援を行います。本部は、全国の取り組み状況を踏まえて、総務省などへの対策を行います。
- ① 週休日に勤務を命じられた場合に、 事前に週休日の振替手続きが行われ、 実際に指定の振替休日を取得できてい るか確認します。業務の都合で振替休 日が取得できなかった場合は、週休日 の勤務に対する手当支給を求めます。 また、事前の振替手続きが取られず週 休日に勤務が命じられた場合には、代 休の取得と時間外勤務手当の支給の徹 底を求めます。

## 【災害時における労働条件の整備について】

26. 頻発する自然災害に備え、被災時・応援時の労働条件について、事前に協議を行います。とりわけ、被災地への派遣は精神的・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た対応を求めます。

## 【人事評価制度等への対応】

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

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

- 28. 国の人事評価制度については、評語の 細分化の見直しが行われましたが、これ は国公の運用実態に基づいたものです。 単組においては、引き続き、当該自治体 の人事評価の評語および区分ごとの職員 の分布など運用実態について明らかにし、 国とは制度や実態ともに異なることを指 摘しながら、機械的に国通りの見直しと ならないよう、交渉・協議を行い、当局 の姿勢・考え方の確認を行います。
- 29. 本部は、「人事評価制度の運用に関する調査」から抽出した好事例についての追加調査をまとめ、12月に学習会を行います。

## 【公共民間労働者の賃金・労働条件改善】

- 30. 公共民間労働者の賃金・労働条件の改善にむけ、県本部・公共民間単組は、自治体単組と連携し、次の取り組みを行います。
  - ① すべての単組で要求書を作成、提出 し、労使交渉を実施します。要求書作 成にあたっては、組合員の声を集約し 現場の訴えに即したものとすることを

基本に、職場討議を必ず行い決定します。

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

- ② 同一労働同一賃金の実現をめざして、 自治体単組と連携して、必要な予算増 額を自治体に求めます。制度改革の主 旨とは異なる正規職員の労働条件改悪 による低位平準化や採用募集における 正規雇用から非正規雇用への置き換え、 非正規労働者の雇い止めなどを許さず、 労働者に負担が転嫁されることのない よう取り組みます。
- ③ 自治体に雇用されるすべての労働者と地域公共サービス民間労働者に適用する最低賃金として、自治体最低賃金の協約化(月額201,000円・日額10,050円・時間額1,297円以上<国公行(一)1級13号相当額>)を求めます。
- ④ 指定管理職場・委託職場単組は、賃金改善の原資を確保するため、指定管理料・委託料の積算において、自治体職員の賃金を基本とした人件費の積算を行うことや「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(公正取引委員会)等を活用し、指定管理料・委託料の引き上げを県本部・自治体単組と連携して自治体当局に求めます。
- ⑤ 公正労働基準に基づく自治体入札・ 契約制度と委託費の改善、公契約条例 の制定を求めます。
- ⑥ 総労働時間や時間外労働の縮減、年 次有給休暇の取得促進等にむけ必要な

人員確保に取り組みます。

- ⑦ 育児・介護休業法、次世代育成支援 対策推進法の改正に対応し、次の通り 育児休業・介護休業等を取得しやすい 職場環境の整備に取り組みます。
  - ア 柔軟な働き方を実現するための措置について、組合との協議をすること。また、労働者に対する制度の周知と取得の意向確認の徹底
  - イ 子の看護休暇の対象範囲を小学校 3年生修了までへの確実な延長とさ らなる拡大
  - ウ 子の出生後8週間以内に4週間ま での「産後パパ育休」の創設
  - エ 育児休業の分割取得
  - オ 申出期間の2週間前までの短縮
  - カ 育児休業取得等に関する状況把 握・数値目標設定について、組合の 意見を反映させること
  - キ 介護休業・介護休暇等の周知
  - ク 介護休暇等における有給化(介護 休業の公的給付差額補填を含む)
- ⑧ 高年齢者就業確保措置による70歳までの定年引き上げなどの導入を求めます。一方、創業支援等措置(雇用によらない措置)のみの導入には反対の姿勢で臨みます。また、60歳以上であっても働きやすい職場環境を求め取り組みます。

#### 【2024確定闘争の推進】

31. 2024自治体確定闘争の推進をはかるため、本部は、総務省公務員部長交渉などを実施します。人事委員会に不当な関与をしないこと、さらには、自治体に対して技術的助言とした不当な労使介入を行

わないよう強く求めます。

- 32. 給与の増額改定にかかる所要額の財源 措置を講ずるよう、本部は総務省に対応 を求めます。
- 33. 単組は、2025年度自治体予算編成にむけ、人員確保分を含めた総人件費の確保のための財源充実を求める要求書を提出します。

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

- 34. 2024確定闘争の具体的な時期と戦術の 基本については、次の通りとします。な お、2025年度第1回県本部労働条件担当 者会議および第1回拡大闘争委員会で、 情報共有と意思統一、闘争方針の補強を 行います。
  - ① 2024賃金確定闘争を産別統一闘争と して推進するため、対自治体賃金確定 闘争のヤマ場については、以下の通り 設定します。

交渉ゾーン:11月第3週 全国統一行動日:11月15日(金)

- ② 自治体確定闘争に関わる戦術は、2 時間ストライキを上限とします。なお、確定闘争に関わる賃金カット補償は、原則として2時間とします。
- ③ 上記①によることができない県本部 は、本部と協議の上、ヤマ場を設定し ます。
- ④ 県本部は、人事委員会勧告後、速や かに単組が交渉を実施するよう行動指 示を行います。
- ⑤ 単組は、国の給与法の動向に関わらず、主体的な交渉・妥結をめざし、上記①に示したヤマ場にむけて交渉を積

み上げることとします。

「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」にかかる課題については、 拙速に妥結をはかることなく、合意に むけて十分議論と交渉を重ねます。

- 35. 本部は、各県本部の要求・妥結基準の設定状況や単組の現状把握など、産別統一闘争結集にむけたオルグ等を強化します。県本部は、この間の春闘および確定闘争の要求書提出・交渉実施状況を踏まえ、未実施単組に対するフォローアップを行います。
- 36. 本部は、各県本部における交渉の進捗 状況や課題等について聞き取りを行い、 ガルーン上で情報共有します。とくに、 全国統一行動日前日については、最新状 況を更新するなど速報性を高めます。県 本部・単組は、この情報を活用し、交渉 に臨みます。
- 37. 2024確定闘争前段のたたかいとして、 2024現業・公企統一闘争第2次闘争<全 国統一闘争基準日:10月18日>に取り組 みます。
- 38. 県本部は、次の取り組みを行います。
  - ① 2024確定闘争における取り組みの柱と重点的取り組み課題に基づき、県本部による到達目標・妥結基準の設定、確定ヤマ場に至る統一交渉日の設定、対県・市長会・町村会交渉の強化などにより、自治体賃金確定闘争を「県本部統一闘争」として推進します。
  - ② 人事委員会勧告対策として、地方公務員部会構成組織による人事委員会交渉</br>
    渉<別記1>、県職共闘を軸としたブロック別の人事委員会交渉、大都市共

闘を軸とした政令市・特別区人事委員 会交渉を配置して取り組みます。また、 対人事委員会交渉にあわせた全単組の 参加による統一行動(総決起集会、交 渉支援行動)を実施します。

- ③ 県人事委員会勧告後には、速やかに 対県交渉を実施し、市町村における確 定闘争の環境整備をはかります。
- ④ 単組賃金担当者等を対象に、賃金制度に関する学習会を開催するとともに、単組での学習会等の実施にむけた支援を行います。
- 39. 単組は、勧告内容とその問題点を学習し、「要求一交渉一妥結(書面化・協約化)」の交渉サイクルの確立に取り組みます。また、本部・県本部が設定する重点課題・妥結基準のほか、賃金到達にむけた単組課題や職場実態を踏まえた単組重点(優先)課題を必ず設定します<資料①>。

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

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

## 【賃金闘争あり方研究会の開催について】

40. 「賃金闘争あり方研究会」は賃金闘争 の検証と時代の変化にあわせた到達目標 のあり方を議論しています。具体の方針 化につなげていくため、2025年度中の報告をめざし議論を続けます。

## 対人事委員会要求事項

- 1. 民間給与実態を精確に把握し、賃金水準を引き上げること。
  - (1) すべての職員の賃金を引き上げること。
  - (2) 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末 手当に重点を置くこと。
  - (3) 人材確保の観点から、初任給格付けを国公8号上位とすること。
  - (4) 諸手当については、地域の実情を踏まえつつ、必要な改善を行うこと。住居・ 通勤手当については、地域の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料 費の高騰を踏まえて自動車等による通勤手当(および寒冷地手当)を引き上げ ること。
- 2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、一律に国の制度変更に準じた扱いとすることなく、自治体の実態を踏まえて主体的に検討すること。
  - (1) 8級以上の給料体系の見直しについては、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。
  - (2) 勤勉手当の成績率上限の引き上げについては、行わないこと。
  - (3) 地域手当については、制度見直し、民間賃金指数の低下を理由とした引き下げをしないこと。人材確保難の状況を踏まえ、引き上げること。
  - (4) 配偶者に対する扶養手当の見直しについては、当該自治体における支給実態を検証し、拙速な見直しは行わないこと。仮に見直す場合であっても総額原資を引き下げない範囲内で検討すること。
  - (5) 通勤手当の支給限度額について、150,000円に引き上げること。
  - (6) 再任用職員に対し、住居手当、寒冷地手当、特地勤務手当に準ずる手当を支給すること。
- 3. 再任用職員の賃金水準と一時金を改善するとともに、扶養手当についても支給すること。
- 4. 会計年度任用職員は労働基本権が制約された労働者であることに加えて、職員に 占める割合が相当程度にある実態を踏まえ、勤務条件の改善・確保のため主体的に 役割を果たし、必要な勧告・報告を行うこと。
- 5. 会計年度任用職員の給料・手当等については、常勤職員との均等・均衡をはかること。休暇等についても、常勤職員と権衡をはかること。

常勤職員との間に理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善にむけた措置をとること。

- 6. 多様で有為な人材を確保する観点から、採用試験のあり方について検討するとと もに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善するこ と。
- 7. 公務におけるワークライフバランスの実現、長時間労働是正にむけて、引き続き次の事項の実現に努めること。
  - (1) 厳格な勤務時間管理と時間外労働に関する上限時間の設定状況、「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等の明確化と実態についての検証とその縮小・廃止、「特例業務」(大規模災害への対応などを含む)についての検証・対応
  - (2) 労働基準監督機関としての役割・機能強化
  - (3) 年次有給休暇取得の促進
  - (4) 労働時間短縮のための積極的施策の推進
- 8. 勤務間インターバル制度を導入すること。インターバルについては11時間を基本とし、その際、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うことを原則とすること。フレックスタイムについては、勤務時間の設定について労働者の申告による制度として導入すること。
- 9. 両立支援制度の拡充として、子の看護休暇の対象期間、取得日数に加え、取得理由や対象者について法定以上に拡大すること。
- 10. 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置付け、必要な施策の確立をはかること。とくに、地方公務員の男性の育児休業取得を促進するための具体的な施策を講じること。
- 11. セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。
- 12. 公務職場における障害者雇用の促進をはかるため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。とくに、障害者の法定雇用率の達成や障害者雇用促進法に基づく障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供義務などに十分対応すること。
- 13. 勧告・報告にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。
  - 3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

### 【公務員制度改革にむけた取り組み】

1. 2024年6月、ILO第112回総会において、2018年以来6年ぶりとなる公務員

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するものとなりました。

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、連合・公務労協と連携して強く求めます。

- 2. また、日本政府は基準適用委員会の個別審査の締め括り発言で、「社会的パートナーを含む関係者と協力し、消防職員委員会の運用改善に取り組むこと」を明言しました。これにより、総務省・消防庁との定期的な意見交換の場が再開されました。自治労は、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。
- 3. 立憲民主党が、公務員制度改革PTにおける検討・議論を経て、国民民主党および社会民主党とともに、第211回通常国会に共同提出(議員立法)した「公務員制度改革関連5法案(国家公務員法および地方公務員法等の改正法案)」について、早期の審議入りと法案の成立をめざします。

#### 【消防職員の処遇改善にむけた取り組み】

4. 大規模災害発生時に派遣される緊急消防援助隊に対する手当等の処遇は、派遣元消防本部により支給条件に差があります。全消協は、地方公務員法が規定する

給与の均衡の原則に反する消防本部間の格差解消と同一労働同一賃金の実現にむけて、処遇改善に取り組むとしています。とくに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します。

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、秋に自治労県本部消防担当 者会議を開催し、消防職場の課題(手 当支給、人員確保等)の共有をはかり ます。また、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 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、すでに消防職員委員会が開催 済で、処遇改善に関する意見を提出で きなかった場合は、年度の後半にも委 員会の開催を求めます。

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、確定闘争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】

5. 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 県本部は、10月18日までに安全衛生月間の取り組み報告を集約し、本部に提出します。本部は、集約結果を踏まえ、課題を整理し、県本部・単組での好事例を共有します。
- 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 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。
- 6. 本部は、2025年2月6~7日に、労働 安全衛生集会を開催します。

## 【能登半島地震被災地における安全衛生の 確保にむけた取り組み】

- 7. 能登半島地震発災から7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ます。また、 行政支援のための自治体職員の被災地派 遣も踏まえ、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。
  - ② 単組は、被災者対応にあたる職員の 勤務時間や業務内容の実態を把握し、 交代で休暇を取得できるよう求めると ともに、次の勤務までの勤務間イン ターバルの確保にむけて取り組みます。 また、時間外労働が長時間になって いる場合は、当局に対し、医師による 面談の実施を求めます。
  - ③ 被災地での活動は石綿曝露の危険性があることから、単組は、当局に対して曝露防止対策を徹底するよう求めます。
  - ④ 県本部・単組は、本部作成の「惨事ストレスとメンタルケア 災害支援参加のあなたへ 必読書」「災害対応職員 1000時間後のあなたへ 現実への帰還のために 必読書」を活用し、組合員のメンタルへルス対策を行います。とくに、発災後、継続して被災地対応にあたってきた職員は心身の疲労が懸念されます。ストレスチェックの実施など、当局に対し、職員の健康状態の把握と対策に取り組むよう求めます。
  - ⑤ 単組は、能登半島地震に関わって、 ア) 自治体からの要請に基づく支援活

動については職務命令(公務出張)に よる取り扱いとすること、イ)自主的 な支援を希望する職員についてはボラ ンティア休暇等の対応を求めて取り組 みます。

⑥ 県本部は、被災自治体で災害対応に あたる職員、および行政支援に伴い被 災地の災害対応業務にあたる職員の適 切な勤務・労働条件、安全衛生の確保 にむけ、単組における交渉実施を促進 し、交渉状況を把握するとともに、必 要な助言・指導を行います。

## 【ハラスメント防止の取り組み】

- 8. 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。
- 9. セクハラやパワハラについては法律上 の措置義務があることから、単組は実効 性ある措置を当局に求めます。
- 10. 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。

## 【労災認定基準改定への対応】

11. 2021年9月の労災基準改正を踏まえ、 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。
- 12. 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。
- 13. 労災基準の改正にあわせて、地方公務 員の公務災害の認定基準は見直されていませんが、カスタマーハラスメントについて、労災や国公災基準と同様に対応する必要があります。地公災における既存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)について、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】

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

各自治体の分限条例に「任命権者は地方公務員法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとすることができる」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】

15. 職場での権利問題に対応した「知るは 力 100問100答」を改訂します。デジタ ル版として再編集し、2024年中にじちろ うモバイル上で限定公開します。

16. 地方公務員に関する判例や各地での闘争事案について経験交流をはかるため、 自治労顧問弁護団会議を11月26日に開催 します。

## 【公正労働実現のための取り組み】

- 17. 公務職場においては、以下について取り組みます。
  - ① 教員の長時間労働が問題となる中で、 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2025年の 通常国会に提出される見込みとなって います。改正案では長時間労働の解消 にはつながらないことから、「教職調 整額」の導入・引き上げではなく、時 間外労働をした場合には、全額支払わ せるよう取り組みます。

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きます。公 務職場でも、副業・兼業が認められて いるパートタイムの会計年度任用職員 について、割増賃金の支払義務が生じ る場合があることについて当局に確認 を求めていきます。

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。

- 18. 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。同時に、労働契約法第18条を活用した有期契約5年超の労働者の無期契約への転換に取り組みます。
- 19. 厚生労働省「労働基準法関係法制研究会」において、①今後の労働基準関係法制の法的論点の整理、②働き方改革関連法の施行状況を踏まえた、労働基準法等の検討などの議論が進められています。労働基準関係法制の規制解除・適用除外を労使に大幅に委ねる仕組みや、高度プロフェッショナル制度の対象拡大など、労働規制を緩和する動きについては反対し、連合に結集し取り組みます。

また、賃金のデジタル払いについては、 導入させない立場で取り組みます。

- 20. 法制審議会で担保法制の見直しに関する議論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、労働債権の優先順位の引き上げを求めます。
- 21. 2023年4月に特定受託事業者に係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。

22. 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る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】

- 23. 社会保障審議会における年金、医療・ 介護サービスに関する議論を注視すると ともに、職域の相互連帯により、保険者 機能を強化することを通じ、共済制度を 充実させる観点で、連合と連携して取り 組みます。
- 24. 短時間労働者の公務員共済の短期共済等への適用、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、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、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。

- 25. 7月3日に社会保障審議会年金部会で、 5年に一度の公的年金制度の財政検証結 果が公表されました。結果を踏まえ、年 金制度改革の議論が始まることから、共 済制度に関する当面の課題について意思 一致をはかるため、10月23日に地方公務 員共済対策会議を開催します。
- 26. 地方公務員共済組合連合会等の年金積 立金の運用について、地方公務員共済組 合連合会および各共済組合の運営審議会 や地方公務員共済資金運用委員会におい て、運用状況の監視・確認を行います。 政府は、経済の成長と国民の資産所得の 増加をはかるとして、「資産運用立国実 現プラン」を掲げていますが、引き続き、 安全性・確実性を優先する観点から慎重 な運用を求めていきます。
- 27. 地共連や各共済組合に対して、ESG を考慮した社会的責任投資(SRI)の さらなる拡大を運営審議会等で働きかけます。
- 4. 2024現業・公企統一闘争(第2次闘争)の推進

## 【闘争の基本的な考え方とスローガン】

1. 住民が安全で安心な生活に必要な公共 サービスを提供するため、人員確保を中 心にあらゆる課題解決にむけた取り組み 強化、あわせて地域実情に応じた質の高 い公共サービスの提供体制の維持・拡充 にむけ取り組みます。その上で住民や私 たちの笑顔を創り出せるよう、スローガ ンを「笑顔が集う地域をめざし、自治体 現場力による質の高い公共サービスの確 立」とします。

2. 2024現業・公企統一闘争第1次闘争の

中間総括を踏まえ、現業・公企職員が配置されている、配置されていないに関わらず、すべての単組での取り組みを強化します。

## 【取り組み日程】

- 3. 以下の取り組み日程で統一闘争(第2 次闘争)に取り組みます。
  - (1) 住民アピールゾーン9月2日~10月4日
  - (2) 要求書提出ゾーン 9月24日~10月4日
  - (3) 回答指定基準日 10月4日
  - (4) 交渉強化ゾーン 10月4日~10月17日
  - (5) 全国統一闘争基準日 10月18日
  - (6) 協約締結強化ゾーン11月

## 【闘争の重点課題と獲得指標】

- (1) 現業・公企職員(会計年度任用職員 を含む)が直営で配置されている単組
  - ① 住民から必要とされる現業・公企 職場の直営堅持

2024年度中の委託提案をしない ことを確認することはもとより、 将来にわたり住民ニーズに応じた 安全・安心な公共サービスを提供 するため、直営の必要性を労使で 確認します。

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

② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

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

③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛 生の確立

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

④ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立

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

⑤ 暫定再任用職員などを含めた技能 労務職員の賃金改善の取り組み強化

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

業・公企職員の賃金については労 使合意が大前提の下、職務の責任 に応じた賃金改善を確認します。 あわせて、定年前再任用短時間勤 務職員や暫定再任用制度について は、業務実態を踏まえ、業務量・ 責任に応じた賃金改善を行いま す。

⑥ 現場の声を反映した政策実現

少子・高齢化が加速し住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、住民ニーズを的確に捉えた公共サービスを提供するためには、住民・利用者に一番身近では、住民・利用者に一番身近で衝してる現業・公企職員の技術・技能・経験が必要不可欠である上で、経験が必要不可欠である上で「ふれあい収集」や「学童保育を踏ます。その集供」などの実例を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、現業・公企職員が培ってきた知識や経験が活かせる労使協議の場を設置します。

⑦ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

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

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

③ コンセッション方式導入や安易な 事業統合の阻止

公企職場は、中長期的な経営基 盤の強化方針・計画の検討状況の 説明を求め、コンセッション方式 を含むPPP/PFIの導入や事 業統合、事業譲渡などを一方的に 進めないよう労使で確認します。 また、制度導入等は、地方自治体 の判断によるとされていることか ら、住民へ事業の将来的な見通し や料金のあり方を丁寧に説明する こととあわせて労使協議後に判断 することを確認します。とくに、 水道事業は、住民の生命と健康に 直結する事業であるため、公共の 福祉の観点からもコンセッション 方式の導入に反対します。あわせ て、上下水道で進められている広 域化は、地域自治と職員の勤務・ 労働条件に関わる事項であること

から、計画段階から労使協議の場 を確保し、広域化を進める必要性 がある場合は、広域連携を優先的 に検討することとし、安易な事業 統合や経営の一体化を進めないよ う労使で確認します。

## ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の賃金・勤務 労働条件は、正規職員と比較して 抑制されていることから、均衡・ 権衡に基づいた処遇改善を勝ち取ります。とくに期末・勤勉手当のの 支給や遡及改定などの2023年度からの積み残し課題については、重 協助に交渉を積み重けでします。 とは、当事者である会計年度任用職員が直接、当局交渉に対 地出を通して、当事者である会計 年度任用職員が直接、当局交渉に対 もします。 とは、労働条件に対 はの取り組みを強化します。

⑩ 事前協議制の確立、およびすべて の労使合意事項に対する協約の締結

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

(2) 現業・公企職員(会計年度任用職員

を含む)が直営で配置されていない単 組

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

現在、委託が行われている業務のサービス水準や委託費について検証を求め、適正な業務が行われているかについて評価・管理できる体制を確立します。委託業者にいる事案も発生していることというので、労務費の適切な転嫁のためののでで、対応を求めるとともしたといるで、対応を求めるとともしたといる際は更が生じている際は再公営で、課題が生じている際は再公営に入れた議論をします。

② 委託労働者の公正労働の実現

質の高い公共サービスの確立に むけ、総合評価入札制度、あるい は最低制限価格制度等の導入によ りダンピング受注を排除するとと もに、公契約条例を制定するなど 委託先労働者の賃金・労働条件を 改善し、公正労働を実現します。

③ 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

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

④ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

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

## 【統一闘争の進め方】

4. 闘争指令については、統一基準日である10月18日に上限1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を行います。なお、やむなく10月18日以外に県本部の統一基準日を設定する県本部については、県本部からの要請に基づき闘争指令を発出します。

## 【第2次闘争で強化すべき取り組み】

- 5. 第1次闘争における課題を踏まえ、第 2次闘争では、以下の取り組みを強化し ます。
  - (1) 組合員の参加による統一闘争の推進

第1次闘争において、全組合員の

要望をくみ取りまとめた要求書の作成・提出ができていない単組は、人員確保要求チェックリスト・職場モデルチェックリスト**〈資料②・③〉**を参考に、要求書を作成・提出し、交渉実施に取り組みます。また、取り組みを行った単組においては、第1次闘争で継続交渉になった事項、第1次闘争以降の新たな課題について、改めて改善にむけ交渉を実施します。

(2) 統一闘争基準日への総結集

本部・県本部が設定した統一基準 日に結集できていない単組が非常に 多く存在するため、統一闘争の意義 を再確認し、本部が設定した基準日 へ結集します。そのため県本部・単 組のむらなる連携の下、県本部は単 組の取り組み状況を把握の上、交渉 時では待機態勢をとり、単組の交渉 支援や妥結基準について単組と協議 を行うことで、統一闘争を推進しま す。

(3) 産別統一闘争の推進

現業・公企統一闘争が自治労産別 闘争であることを再認識し、現業・ 公企職員を配置している、配置して いないに関わらず、すべての県本 部・単組において、方針の決定や取 り組み状況の点検・把握など取り組 みの推進にむけ、県本部・単組が一 体となって取り組みます。

この間、取り組みができていない 単組では、本部作成の手引きなどを 活用しつつ、県本部との連携を強め、 要求書を提出し交渉を行うなど、取 り組みの前進をはかります。

(4) 質の高い公共サービスの確立に必要な人員・予算の確保

現業・公企職場の最重要課題は人 員確保であることから、通常業務は もとより、頻発する自然災害時の対 応などを含め、安定的な業務継続に 必要な人員配置を求めます。あわせ て、定年引き上げ制度において2024 年度が定年退職となる年度であるこ とから、確実な退職補充にむけ取り 組むとともに、危機管理や安全対策 に対する予算の確保を求めます。

(5) 自治体現場力の回復にむけた取り 組み

民間委託が拡大されていることを 踏まえ、「労務費の適切な転嫁のた めの価格交渉に関する指針」を踏ま えた適切な対応を求めます。

あわせて、すでに民間委託が導入 されている業務においては、サービ スの水準や財政分析・検証を行い、 課題が生じている際は、再度、直営 に戻す取り組みを強化します。また、 委託の導入や継続にあたり、入札不 調により、急遽、直営に戻す際は、 サービスの質が低下しないよう、こ れまでの技術や知識を活かした体制 の構築を求めます。

(6) 定年引き上げに伴う職場環境改善 の取り組み

> 現業・公企職場では、加齢に伴う 心身の変化により、業務に支障をき たす恐れがあることから、職種に応 じた業務のあり方や働き方について 全組合員の声を集め、誰もが安全で

安心して働き続けられる職場環境にむけ、取り組みます。

あわせて、厚生労働省が示している「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」では、事業者として高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、労働災害防止対策に積極的に取り組むことが求められています。そのため、当局責任の下で、労働安全衛生活動や交渉などを通じて職場環境の改善の取り組みを強化します。

(7) 労働協約など協約締結の取り組み 強化

> 協約締結の重要性や労使合意事項 に対する労働協約の締結を労働組合 が求めた場合、当局に拒否ができな いことを認識させるとともに、労働 組合側においても協約締結の重要性 を確認することが重要です。それら を踏まえた上で、協約締結権の取り 組みを強化します。

> あわせて、2024現業・公企統一闘争の中間総括では、単組(評議会)の規約の点検・整備が十分ではないことから、協約締結権を活用するためにも、規約の点検・整備にむけた取り組みを推進します。

## 【統一闘争の具体的進め方】

- 6. 2024現業・公企統一闘争の推進にむけ、 単組・県本部・本部の具体的取り組みに ついては、以下の通りとします。
  - (1) 要求書提出・住民アピールゾーン
    - ① 単組の取り組み

ア 第1次闘争以降に生じた課題

については、新たに要求書を作成し、課題解決をはかります。 定年引き上げに伴う事項については、随時、組合員の声を反映させるため、必要に応じて追加項目として要求し、取り組みを進めます。

- イ 第1次闘争において要求書の 未提出単組は、職場点検・職場 オルグに基づく要求書を作成し、 当局に提出します。とくに現 業・公企職員が配置されていな い単組では、委託業務において 「労務費の適切な転嫁のための 価格交渉に関する指針」を踏ま えた取り組みを進めます。
- ウ 本部が作成した情宣素材を活 用し、現業・公企職場の必要性 や公共サービスの重要性につい て広く周知するため、すべての 単組で住民アピール行動を実施 します。
- エ 現業・公企評議会のみならず、 単組一体となった取り組みにむ け、闘争委員会を開催し、闘争 を推進します。
- ② 県本部の取り組み
  - ア 県本部における重点課題を洗い出すとともに、第1次闘争期の職場点検・職場オルグの未実施単組に対しては、オルグを実施し、職場点検に基づいた要求書作成支援に取り組むなど全単組・全組合員が結集できる取り組みを推進します。
  - イ 第1次闘争で要求書提出・交

渉を実施した単組はもとより、 未提出、交渉を実施していない 単組も含めて、すべての単組の 取り組みにむけ、各単組の取り 組み状況を点検・把握します。

ウ 県本部一体となった闘争にむけ、闘争委員会を開催し、取り組みを進めるとともに、決起集会などを通じて認識一致をはかります。

## ③ 本部の取り組み

ア すべての単組が取り組むべく、 県本部との連携を密にするとと もに、評議会オルグを通じて取 り組み状況の共有化をはかりま す。

- イ 県本部との連携の下、全単組 での住民アピール行動を提起し、 各県本部・単組がチラシづくり に活用できる情宣素材を作成し ます。
- ウ 確定闘争とあわせた本部中執 による各県本部オルグを行いま す。
- エ 幹事会や学習会において第1 次闘争の成果をはじめ、「再公 営化」の事例などを共有化しま す。

## (2) 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情報を共有するなど闘争に結集し

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、単組の交渉状況を把握 するとともに、必要に応じて単 組への交渉支援を行います。あ わせて、低位平準化を跳ね返す ため、各単組との情報共有に努 めます。
- イ 県本部が設定したヤマ場への 結集を基本に、単組の交渉状況 について共有化をはかり、安易 に妥結することなく、県本部が 統一したたたかいとなるよう取 り組みを強化します。
- ウ 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。

## ③ 本部の取り組み

ア 闘争本部会議を開催し、産別 統一闘争としての取り組みを強 化します。

イ 闘争ゾーンのヤマ場(10月18 日)を基本にすべての単組が交 渉を終了するまで待機体制を維 持します。その上で、県本部か らの情報提供、交渉に対する助 言等、県本部・単組と一体と なった取り組みを行います。な お、県本部において別途ヤマ場 を設定するところについては県 本部と協議の上対応します。

## (3) 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。具体的には、要求項目に対する成果の獲得にむけ、1時間ストライキを基本に、少なくとも29分時間内食い込み集会等に取り組みます。

- イ 交渉状況や妥結内容を組合員 に報告するため、時間外集会や ビラ配布行動等に取り組みます。
- ② 県本部の取り組み 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 闘争本部会議を開催し、ヤマ 場における交渉状況、戦術行使 の状況を報告するなど、本部全 体での情報共有に取り組みます。
  - 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。
- (4) 第2次闘争終了後の取り組み(11月)
  - ① 単組の取り組み
    - ア 労使合意事項については必ず 協約を締結します。
    - イ 継続課題になった事項などを 洗い出し、2025年度の現業・公 企統一闘争にむけて単組内で議

論を行います。

- ウ 定年引き上げに関わる職場環 境改善については、基準日以降 も多くの課題が生じる可能性が あることから、必要に応じて引 き続き、交渉を行います。
- ② 県本部の取り組み
  - ア 各県本部で設定した到達目標 の達成状況を確認するため、各 単組での取り組み状況を点検・ 把握します。その上で集約結果 を本部に報告します。
  - イ 現業・公企統一闘争の通年の 取り組み状況を把握し、2025年 度の現業・公企統一闘争の推進 にむけて総括を行います。
  - ウ 労使合意に至った事項につい て協約化にむけた取り組み状況 の点検を行うとともに、すべて の単組で協約締結がはかられる よう指導などに取り組みます。
- ③ 本部の取り組み 現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、強化すべき 課題を洗い出すなど2025年度の現 業・公企統一闘争の推進にむけて 総括を行います。
- 5. 地方自治・財政の確立と質の高い公共サービス改革の推進

## 【2025年度予算における地方財政の確保と 公共サービス改革に対する取り組み】

1. 2025年度の地方一般財源総額については、2024年度の地方財政計画の水準を下回らないよう確保する旨、骨太方針2024において示されています。また、地域に

おける賃金と物価の好循環の実現を支えるため、行財政基盤を強化することが盛り込まれていますが、物価高騰が続く中で政府自身が指摘する価格転嫁への対応や、地方における持続可能な行政サービスを支えるための人員確保など、安定的

な自治体運営に資する十分な財源が保障 されるかについては、引き続き、注視す る必要があります。このため、以下の考 え方に基づき取り組みを進めます。

- ① 増大する地方公共団体の財政需要を 的確に把握するとともに、より人件費 を重視し地方財源の充実をはかること。
- ② 地方単独事業分まで含めた、社会保障経費の拡充をはかること。
- ③ 地方交付税の法定率を引き上げ、より自律的な地方財政の確立に取り組むこと。
- ④ 減税政策を行う場合、地方財政に影響が出ないよう対応すること。
- ⑤ 「地方創生推進費」1兆円を恒久的 な財源とすること。
- ⑥ 会計年度任用職員の処遇改善や雇用 確保にむけた財源を確保すること。
- ⑦ 特別交付税の配分にあたり、諸手当等の支給水準が国の基準を超えている 自治体に対して、その取り扱いを理由 とした特別交付税の減額措置を行わないこと。
- ⑧ デジタル基盤改革支援補助金を拡充 するなど、DX化に必要な財源を保障 すること。
- ⑨ 公共交通専任担当者の確保を支援するとともに、普通地方交付税の個別算 定項目に位置付けるなど、交通施策の 充実をはかること。
- ⑩ 人口減少に直面する小規模自治体を 支援するため、地方交付税の財源保障 機能・財政調整機能の強化をはかるこ
- ① 自治体において労務費の適切な価格 転嫁が果たされるよう、必要な財政支

援を行うこと。

- 2. これらの要求実現にむけた具体的な取り組みについては、以下の通りとします。
  - ① 本 部
    - ア 2025年度政府予算編成における地 方財政計画・地方交付税総額の確保、 地方税財源の確保をめざし、第2次 政府予算要請行動として11月を目途 に政府・地方三団体・政党に対する 要請行動に取り組みます。
    - イ 地方交付税法第17条の4に基づく 地方交付税の算定に関する意見書の モデル案や関連する情報を適宜発信 します。
  - ② 単組・県本部
    - ア 単組・県本部は地方交付税法第17 条の4に基づく、地方交付税の算定 に関する総務省への意見書提出に取 り組みます。
    - イ 地方自治法第99条に基づく議会決 議採択について6月議会で取り組み に至らなかった単組・県本部は、引 き続き9月・12月議会における決議 採択にむけ、地方連合会や公務員連 絡会構成組織との連携を追求しなが ら、各県、市長会、町村会などへの 要請に取り組みます。
    - ウ 単組は、自治体予算編成にむけ、 会計年度任用職員の賃金改善分を含 めた総人件費の拡充、労務費の適切 な価格転嫁、社会保障にかかる人的 サービスを維持・確保するための予 算充実をめざし、2024賃金確定闘争 とあわせて要求書を提出し、労使交 渉・協議を行います。また、組織内 議員・連合推薦議員をはじめ、関係

自治体議員との連携をはかります。

- エ 県本部は財政分析講座やセミナーを開催し、財政分析を労使交渉・協議に活かす取り組みを進めます。
- オ 県本部・単組は、民間委託・指定 管理者制度の導入には反対の立場で、 自治体の動向について点検します。

## 【地方財政セミナーの取り組み】

3. 2025年1月31日に、自治体議員連合との共催により、地方財政セミナーを開催します。その際は、自治総研設立50周年イベントと連携して取り組みます。

## 【行政のデジタル化に対する取り組み】

- 4. 12月2日に現行健康保険証の新規発行を廃止し、マイナンバーカードと健康保険証の一体化がはかられますが、医療職場における活用は低調です。引き続き、一体化後の職場実態や課題について、本部の「自治体行政におけるデジタル・ガバメント化対策委員会」において調査し、デジタル庁をはじめ関係する省庁・政党対策を行います。
- 5. 基幹業務システムの統一・標準化については、大都市部を中心に移行が困難となっている事例が見られます。さらなる混乱を招かないよう、安易な仕様の追加・変更を行わないこと、また新たに生じた移行費用へのさらなる財源措置など、引き続き、国が責任をもって対応するよう、関係省庁に求めます。また、戸籍の振り仮名について、法務省より自治体への説明が開始されていることから、現場の状況について把握しながら、必要な対

応を行います。

## 【地方分権に関する取り組み】

6. 地方自治法の改正を受け、総務省より 関連する通知およびQ&Aが発出されま す。これらの通知等において、附帯決議 において明記された、補充的指示に際し ての自治体への速やかな周知と事前調整、 事後検証、随意契約に関する地方議会の 関与、公金収納におけるデジタル化にか かる自治体への財政支援などが十分に担 保されているのか、検証を行います。

## 【公契約条例制定の取り組み】

7. 骨太方針2024においては、官公需における価格転嫁の徹底が盛り込まれています。本部は2025年度政府予算における具体的な措置を検証するとともに、単組・県本部は地方連合会などと連携し、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を制定するなど、地域における賃上げの気運を後押しする取り組みを進めます。

## 【東日本大震災からの復興にむけた取り組み】

8. 東日本大震災からの復興にむけ、引き 続き被災県本部へのヒアリングや現地視 察を行いながら現状での課題を把握し、 省庁・国会対策等を進めます。

## 【カーボンニュートラルの実現】

9. 気候変動問題の解決と地域経済の発展 の両立にむけ、引き続き有識者や他産別 と連携した学習会などに取り組みながら、 しまね自治研特別分科会「地域から考え るカーボンニュートラル」を通じ、新た な環境政策の確立をめざします。

## 【第40年次自治研活動の推進】

- 10. 2024年10月4~5日に島根県で開催する第40回地方自治研究全国集会(しまね自治研)にむけて、下記の通り取り組みます。
  - ① 自治研中央推進委員会は、全体集会 および分科会の企画・運営について議 論を深め、より多くの組合員・市民の 参加をめざし、地元実行委員と連携し た取り組みを進めます。
  - ② 本部は、自治研の活用方法を学び合 える「しまね自治研・カウントダウン セミナー」をウェブにて開催するほか、 あらゆる機会を捉えて、集会にむけた 機運を高めていきます。
  - ③ 本部は、「月刊自治研」、自治研ホームページ、SNS等の充実をはかり情報発信に努めます。単組・県本部は、機関紙やSNSなどさまざまな媒体を活用し、自治研活動およびしまね自治研のPRを行います。
  - ④ 県本部は、本部が作成したしまね自

- 治研開催募集要項、リーフレット、ポスターを活用した単組オルグを行い、しまね自治研へのレポート・論文の提出、およびポスターセッションを含む集会参加を呼びかけます。
- 11. 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。
- 12. 本部は「月刊自治研」の販売促進にむけて、リニューアルした販促チラシを活用し、定期購読を呼びかけます。また、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。単組・県本部は、未購読の自治体単組に対して定期購読を呼びかけるとともに、自治体組織内議員などを対象に購読拡大をはかります。
- 13. 第39年次自治研作業委員会がまとめる地域交通に関する政策提言集について、その活用と共有化をはかります。
- 6. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立

# 【持続可能な社会保障制度の実現にむけた 取り組み】

- 1. 社会保障関係費は高齢化に伴い、今後 も確実に増加することから、11月を目途 に政府予算要請行動を実施し、十分な人 件費の確保を前提に、必要な財源が措置 されるよう、政党・省庁対策に取り組み ます。
- 2. 2024年度政府予算では、普通地方交付
- 税の算定項目において「こども子育て費」 が創設され、1,000億円の予算上積みが されました。多様化するこども子育て需 要の充足において十分な配分となってい るのかを検証しながら、引き続き、こど も子育て関連予算の拡充を求めます。
- 3. 医療、介護、福祉など関連する職場の 処遇や労働環境の改善にむけて、連合 「医療・福祉部門連絡会」に結集し、10

月に厚生労働省要請を行います。

## 【公的年金制度の改革にむけた取り組み】

4. 連合は「働き方などに中立的な社会保険制度」に対する考え方について、各産別における組織討議を提起しています。全被用者への被用者保険の完全適用と第3号被保険者制度の廃止を含む内容となっており、組合員の生活における影響も予測されることから、9月6日に各県本部の政策担当者会議を開催し、自治労としての意見集約をはかります。

## 【日本版DBSの導入・法制化における対応】

5. 「日本版DBS」法が2024年6月に成立しましたが、運用上、個人情報保護における懸念が残されています。今後、政府が策定するガイドラインにおいては、子どもの安全と労働者の人権が両立した制度として適正な運用がなされるよう、引き続き、連合と連携しながら、意見反映を含めた必要な対策を行います。

# 【地域保健・地方衛生研究所の体制強化に むけた取り組み】

- 6. 県本部・単組は、保健衛生機関の体制整備・機能強化と過重労働軽減のために、保健師および各専門職、事務職の人員確保に取り組みます。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きます。
- 7. 地域保健および精神保健の課題について議論を深めるため、12月13~14日にかけて、東京で「地域保健・精神保健セミナー」を開催します。

## 【地域医療再編への取り組み】

8. 本部は、11月15日に「第2回レベル アップ講座」をウェブで開催し、病院経 営に対する理解を深めるとともに、医療 機関の再編・統合問題の解決にむけた議 論を行います。

# 【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】

9. 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】

10. 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】

- 11. 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0069/2024年3月27日)を活用し、12月までに賃上げの実施に取り組みます。
- 12. 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。

- 13. 本部は、9月27日に「第1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、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・子育て職場の質の向上に関する 取り組み】

- 15. 本部は、県本部・単組と連携し、3・ 4・5歳児の職員配置基準の省令改正に 伴う、各自治体の条例改正および公立保 育所の配置改善の状況を調査します。
- 16. 本部は、職員配置の最低基準の改善を 実効性あるものとするため、前述の調査 状況を踏まえ、国に対し必要な取り組み を進めるとともに、2025年度以降とされ た1歳児の配置改善の早期実施、また、 諸外国に比べると改正後の基準によって もなお改善の余地がある最低基準の改善 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最低基準の改善状況を点検し、「最低基準」は国が保育の質を維持するため必要として定めた最低限の人員配置であること、財源が交付税措置されていることを踏まえ、経過措置の有無に関わらず、基準を満たしていない単組にあっては、民間に率先して基準を満たす配置を行うよう求めます。
- 18. 単組は、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、非常勤職

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。

## 【こども誰でも通園制度に関する取り組み】

19. 本部は、2026年度から「乳児等の支援 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、具体的な制度 設計について情報を収集するとともに、 県本部・単組と連携し、各自治体で行わ れている試行的事業の実施状況から課題 を洗い出し、国会対策や省庁との意見交 換等、必要な対策に取り組みます。

# 【放課後児童クラブ(学童保育)・児童館 に関する取り組み】

- 20. 本部は、放課後児童クラブ(学童保育)・児童館に関わる施策の充実と支援員の処遇改善を求めるため、「放課後児童クラブ(学童保育)・児童館実態調査」を実施し、分析を行います。
- 21. 単組は、自治体に対し、放課後児童健全育成事業の拡充により創設された常勤職員配置の補助基準額や放課後児童支援員等処遇改善事業を活用し、支援員の処遇を改善するよう求めます。

# 【介護・障害福祉サービス政策に関する取り組み】

- 22. 本部は、国に対し介護報酬、障害福祉 サービス等報酬の改定による賃上げ実施 の実態や基本報酬が減算された訪問介護 事業所の影響・実態を把握するよう求め、 状況に応じて次期改定を待たずして必要 な改善を行うよう働きかけます。
- 23. 本部は、県本部・単組と連携し、介護

報酬、障害福祉サービス等報酬の影響や問題点の把握のため、介護報酬改定影響調査および障害福祉サービス等報酬改定影響調査を実施します。

- 24. 本部は、介護職員等処遇改善加算、福祉・介護職員等処遇改善加算について、対象サービスをすべてのサービスに拡大する等さらなる充実を求めます。
- 25. 県本部・単組は、すべての対象事業所 について処遇改善加算の取得を求めると ともに、取得要件を整備し、より高位の 区分で新加算を取得するよう求めます。

# 【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】

- 26. 本部は、改正生活保護法および生活困 窮者自立支援法の施行にむけ、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。
- 27. 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。また、生活困窮者自立相談支援事業や重層的支援体制整備事業等の業務委託をはじめとした地域福祉の担い手である社会福祉協議会の役割強化のため、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(公正取引委員会)を踏まえた委託費・指定管理料の適切な設定を求めます。

### 【児童虐待の防止に関する取り組み】

28. 本部・県本部・単組は連携して、4月から施行された改正児童福祉法による児童相談所、市町村業務への影響・課題、とりわけ2026年6月に施行される一時保

護時の司法審査のため、2024年3月から 5月まで試行運用が行われた自治体で判 明した問題点を確認し、本部は必要に応 じて省庁・国会対策を行います。

## 【障害者雇用に関する取り組み】

29. 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、未達成の単組にあっては早期達成にむけた採用を求めます。

#### 【地域公共交通の存続・確立の取り組み】

- 30. 本部は、地域公共交通の存続・確立に むけ、この間の減収分の補填や交付金制 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。
- 31. 地域公共交通活性化再生法が改正され、 地域公共交通の再生にむけて自治体の責 任や役割が増すことから、地域の移動手 段確保のために必要な財政措置や交通専 門部署の設置等を求めます。
- 32. 自治体が中心となった交通政策の実現にむけ、健康・福祉・教育・環境等の課題と密接に結び付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。
- 33. 県本部・単組は、くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーンを展開し、地域・住民との連携を強化するとともに、地域公共交通の現状を周知し、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。
- 34. 単組は、県本部・本部と連携して交通・自治体当局に対し、交通計画策定を

求めるなど中長期にわたり事業の継続・ 存続にむけた取り組みを強化します。ま た、働き方改革による自動車運転者の労 働時間規制(改善基準告示)が4月から 施行されたことを踏まえ、遵守状況をは じめ、バス運転者の労働時間に関わる課題 を把握し、長時間労働の縮減や事業・路 線維持のため職員の人員確保等をはかる よう要求します。

- 35. 単組は、県本部・本部と連携して女性 の交通職場への採用拡大とともに、誰も が働きやすい職場施設等の環境整備の取 り組みを進めます。
- 36. 本部は、公共交通労働者への暴力行為 や迷惑行為、悪質クレーム(カスタマー ハラスメント)の撲滅にむけて、交運労 協と連携して関係省庁対策を強化します。 また、単組は、自治体当局、事業者と連 携し、広報・啓発活動等を強化します。
- 37. 一般ドライバーが自家用車を使用し、 有料で乗客を輸送する日本版ライドシェ アが、4月から12地域で始まりました。 現時点では、タクシーが不足する都市部 や観光地に限られ、タクシー会社の運行 管理の下で実施されていますが、かねて より指摘されてきた安全面の問題や、ダ ンピング、過当競争、都市部の渋滞の発 生などの課題が強く懸念されます。政府 は、タクシー事業者以外のIT事業者等

がアプリを使用し直接運営できるよう「ライドシェア新法」の制定を推し進めようとしています。この新法は、安全規制を緩和することにつながり、安全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、引き続き反対の立場で国会・関係省庁対策等を強化します。

- 38. 交通空白地域の移動手段の確保策については、地域の法定協議会等により地域の実情に合った交通手段が確立されるよう、引き続き交運労協等と連携して取り組みを進めます。
- 39. バスや鉄道関係職場への外国人労働者の門戸開放の方針が打ち出されていますが、育成・研修制度やバス・鉄道の運転免許取得制度等関係法令の整備、職場環境の整備・改善など、解決すべき課題が多くあります。本部は、交運労協や関係産別と連携をはかりながら、慎重に検討を進めるよう関係省庁に求めていきます。
- 40. 10月のITF(国際運輸労連)世界大会に代表を派遣し、規制緩和、安全、人員不足や職場環境等の交通運輸労働者が直面する国際的な課題解決にむけて積極的に議論に参加することとします。さらに、ITF世界大会で得られた成果を単組、職場に持ち帰り、都市交評運動の強化をはかります。

# 7. 環境・平和・人権を確立する取り組み

### 【憲法改悪を阻止する取り組み】

1. 6月に閉会した第213回通常国会における憲法審査会では、とくに衆議院において、自民党をはじめとする改憲派が憲

法改正の条文案の起草を強く主張しており、閉会後も憲法審の森会長が幹事懇談 会を職権で開催を強行しようとするなど、 緊張した状況が続いています。 憲法の基本理念である平和主義、国民 主権、基本的人権の尊重を普遍化し、憲 法の前文および第9条を堅持するため、 平和フォーラムに結集して、自治労の考 え方を理解する政党、議員などと連携す るとともに、憲法審査会の動向を注視し、 与党および日本維新の会などによる改憲 策動を許さない取り組みを進めます。

- 2. 2021年9月施行の改正国民投票法は、 法施行後、3年(2024年9月)をめどに CM・インターネット広告等の有料広告 の制限、国民投票運動等の資金にかかる 規制などについて、必要な法制上の措置 等を講ずることとされていますが、改憲 をめざす与党および一部野党は、これら の規制に消極的です。国民投票の公正性 を保障するための議論が十分に行われる よう、協力政党や協力国会議員と連携し た取り組みを強化します。
- 3. 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。
- 4. 11月24~26日に岡山県・岡山市で開催 される「憲法理念の実現をめざす第61回 大会(護憲大会)」に参加します。

#### 【平和をつくる取り組み】

- 5. パレスチナ自治区ガザでの戦闘やウクライナでの軍事侵攻など、あらゆる武力衝突に反対の立場で各諸行動に参加し、停戦を求めます。
- 6. 平和フォーラムや「戦争をさせない 1000人委員会」に結集し、毎月19日の国 会前行動などに取り組みます。また、憲

- 法違反の安全保障関連法制の即時廃止を 求める取り組みを継続します。
- 7. 台湾有事や北朝鮮の脅威を口実に軍拡 を進めている岸田政権に対し、各地域の 平和フォーラムに結集し、際限のない軍 拡競争につながる「武力による平和維持」 の危険性と外交努力による平和維持を訴 える行動に取り組みます。
- 8. 2023年11月のオスプレイ墜落事故により、改めてその危険性が明らかになったことから、オスプレイの運用と配備の撤回を求め、取り組みを強化します。
- 9. 沖縄県の辺野古新基地建設にあたって、 国土交通大臣は沖縄県に代わって軟弱地 盤による工事計画の変更承認の代執行を 強行し、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平和フォーラムと 連携して取り組みます。
- 10. 10月に神奈川県横須賀市で開催予定の 「原子力空母母港化反対全国集会」に参加し、米軍による原子力空母の横須賀配 備固定化阻止の取り組みを進めます。

## 【核兵器廃絶・被爆者課題の取り組み】

11. 自治労放射線影響研究所問題対策会議 による、厚生労働省要請を実施し、「放 射線影響研究所」の運営予算の安定化や 人員確保、研究機能の充実・強化を求め ます。

## 【脱原発社会実現の取り組み】

- 12. 中国電力は、島根原発 2 号機について 2024年12月の再稼働をめざし、準備が進 められています。また、東北電力・女川 原発 2 号機は、2024年11月頃の再稼働を めざしています。このほか、いまだ安全 性の疑念が拭えていないにもかかわらず、 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、 G X 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、全国の原発再稼働に 反対し廃炉を求めます。
- 13. 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。
- 14. 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する取り組みを進めます。
- 15. 中国電力は関西電力と共同で、山口県 上関町に使用済み核燃料の中間貯蔵施設 を建設する方針を示しました。しかし、 核燃料サイクル政策はすでに破綻してお り、中間貯蔵施設の建設ではなく、すべ ての原発の廃炉と再生可能エネルギーへ の転換こそが求められています。山口県 本部や平和フォーラムと連携し、中間貯

- 蔵施設の建設中止にむけて取り組みます。
- 16. 地元福島の了解のないまま、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。福島県本部と連携し、放出反対の取り組みを進めます。
- 17. 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国や自治体に求めます。
- 18. 9月16日に東京・代々木公園で開催される「9・16さようなら原発全国集会」、9月29日に茨城県で開催される「JCO臨界事故25周年集会」に参加し、各地の老朽原発の停止・廃炉にむけた取り組みや事故の再発防止と、放射性物質の管理体制や労働安全衛生の環境整備状況についての現状把握に努めます。

#### 【環境保全・資源循環型廃棄物行政の確立】

- 19. 中央環境審議会循環型社会部会で協議された循環型社会形成推進基本計画が閣議決定されたことを踏まえ、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。
- 20. 「プラスチックに係る資源循環の促進 等に関する法律」など、循環型社会にむ けた法律や政策が打ち出されていますが、

すべての自治体での運用にむけ、環境省に対し対策の強化と自治体が対策を講じる際の財政措置を求めます。

【環境自治体づくりの取り組み】

- 21. 本部・県本部・単組は、連合エコライフ「ピークカットアクション2024夏」の取り組みを推進し、環境にやさしい意識啓発のための生活を組合・職場から国民全体へ広げる運動の展開をはかります。
- 22. 11月29日に東京・日本教育会館で開催 される「第56回食とみどり、水を守る全 国活動者会議」に参加します。

## 【健全な水循環の確立】

23. 健全な水循環をめざして各地で設立されている流域協議会の活動や課題などの

情報収集に努め、水循環施策が効果的な ものとなるよう、連合と連携して課題解 決に取り組みます。

## 【人権を守り共生社会を実現する取り組み】

- 24. 狭山事件の再審実現にむけて、10月31 日に東京で開催される「部落解放・人権 政策確立中央集会」、11月1日に日比谷 野外大音楽堂で開催される「狭山事件の 再審を求める市民集会」に参加します。
- 25. 性的指向や性自認に関わらず、すべての人の基本的人権が確立されるよう、LGBTQ+当事者に対する差別を明確に禁止する法改正を求めるとともに、自治体におけるこれまでの先進的な取り組みが後退しないよう、法律が及ぼす影響を注視しつつ働きかけを行います。

## 8. 政策実現にむけた政治活動の推進

### 【次期衆議院総選挙への対応】

1. 自民党派閥の政治資金パーティー裏金事件を受け、通常国会で事件の真相解明や再発防止策に多くの時間が割かれましたが、いずれも課題が残り、政治への信頼回復にはほど遠い結果で、内閣支持率も低迷しています。また、政権交代を望む世論の声も出ている一方で、既成政党に対する不信感もあり、立憲民主党をはじめとする野党の政党支持率も伸び悩んでいるのが実情です。8月2日に連合議員政治懇談会が、立憲民主党代表、国民民主党代表それぞれに、「立憲民主党および国民民主党は、政権を担い得る勢力結集の核となり、働く者・生活者の立場に立つ政治勢力の最大化を図るため、互

いの一致点を見出し、政策の実現に向けて協働するよう求める」等の要望を申し入れた結果、両党は次の総選挙での連携強化にむけて政策協議を始めることで合意しました。9月に自民党総裁選や立憲民主党代表選が予定されており、その結果次第で解散・総選挙の時期も左右されることから、情勢を注視しておるとから、情勢を注視しておらに改憲議論が増す中、次の総選挙は、日本の平和と憲法を守る正念場であり、また、私たちがめざす公共サービスの充実をはじめとした社会的な連帯による「支え合う社会」を実現するためにも重要なたたかいでは、自治をとの連携を基本にしながら、自治

連合との連携を基本にしなから、目信 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。

## 【参議院比例代表選挙の取り組み】

- 4. 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、さらには評議会や退職者会対策など、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。
- 5. 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。
- 6. 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SN S等を定期的に掲載し、徹底した周知活 動を進めます。

### 【参議院選挙区選挙の取り組み】

7. 第27回参議院選挙区選挙については、 連合の統一対応を基礎に、県本部として 地方連合会に結集し、勤労者・市民を中 心に幅広い支持基盤の拡大をはかり、勝

- 利をめざして取り組みます。
- 8. 本部は、参議院選挙区の組織内候補予 定者「吉田ただとも」(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】

- 9. 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。
- 10. 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。
- 11. 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、新しい単組役員や女性・若年層組合員、県職・大都市職に対する働きかけを重視します。

#### 【自治体議員連合の取り組みと連携】

- 12. 本部は、自治体における協力議員の研修および交流のため、「2025年度第1回自治体議員連合全国学習会」を開催します。なお、開催時期については、政治情勢を見定めて判断します。
- 13. 「地方財政の充実・強化に関する意見書」について、6月に採択ができなかった自治体については、引き続き、自治体議員連合、県本部および単組と連携して、9月の採択にむけて取り組みを進めます。
- 14. 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】

- 15. 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。
- 16. 県本部・単組は、組織内のみならず、 政策協力議員を確保・拡大し、「1自治 体1協力議員」をめざします。
- 9. 公共サービス労働者の総結集と組織強化
- (1) 組織強化・拡大にむけた取り組み

## 【組織強化・拡大のための体制づくり】

1. 2024年度登録納入確定において、ほぼ すべての県本部で組織人員が減少し、全 体としても前年度に引き続き1.8%減と なりました。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。危 機的な組織状況を打開することの重要性 を本部・県本部間で改めて共有し、第6 次組織強化・拡大のための推進計画(以 下、「組強計画」)の実行に組織全体と して取り組みます。

### (1) 本部

- ① 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意義や配分見直しを含む産別財政のあり方について議論を行います。同時に、組強計画の実行に関する事例と課題の共有をはかります。
- 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の整理・確認を進めます。
- ③ 10月に県本部組織担当者会議を

新採対策会議とあわせて開催し、 組強計画の進捗確認や新採組織化 対策など組織率の向上と単組活動 の活性化にむけた意思統一をはか ります。

- 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。とくに2025年1月には、新採の取り組み状況等の把握のため、全県ヒアリングを実施します。
  - 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。
- ⑥ 県本部の組織担当者・組織拡大 専門員の育成を目的として、9月 10~11日(ウェブ)、9月17~18 日(対面・川崎市)に第33回オル ガナイザー養成講座を開催します。
- ⑦ 組織拡大専門員のスキルアップ と経験交流のため、11月26~27日 (対面・都内)に産別オルグ団会

議を開催します。

## (2) 県本部

- ① 活動方針や組強計画・行動計画 に基づき、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。
- 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・拡大チームを 引き続き設置し、活動の豊富化を めざします。
- ⑤ 組織強化・拡大行動計画1年目 の総括を実施し、2025年2月まで に本部に報告します。
- ⑥ 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 新規採用職員、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、10月に組織拡大行動委員会を 開催し、評議会・横断組織と連携して、 新規採用者の組合加入対策をはじめとす る組織強化・拡大にむけた協議を進めま

す。

3. 県本部は、組織拡大専門員等の育成の 一環として11月23日から12月1日にかけ て実施される連合「ワークルール検定」 を活用します。

## 【産別組織の総合改革の実施】

4. 総合改革PTを改変し、運動・体制と 組合費水準に関する具体的な改革実施案 の検討を行います。

## 【新規採用職員等の組合加入】

- 5. 新規採用職員100%加入と未加入者対 策の強化にむけ、以下の通り取り組みま す。
  - (1) 単組·県本部
    - ① 単組は、新規採用未加入者の状況を確認し、引き続き職場単位での声かけを通じ、100%加入をめざします。
    - ② 単組・県本部は、新入組合員が 組合活動を実感する取り組みとし て、職場課題をテーマに意見交換 や学習会、じちろう共済セミナー などを行い、アフターフォローに 取り組みます。
    - ③ 県本部は、2024年10月時点の新規採用者組織化状況を点検し、未加入者が多い単組に対し具体的な支援を強化します。とくに、「新採対策重点単組」等に指定した単組や近年加入率が低下傾向にある単組の加入状況を改めて確認・検証した上で、未加入者対策のための企画の策定・実行について、助言や資料提供などの必要な支援を

行います。

- ④ 県本部は、2025年度の新採加入にむけ、この間の課題等を明らかにした上で、11~1月までを目途に新採対策会議を開催します。とくに、単組説明会の内容・時期設定や個別オルグなどの具体的手法についての提起・助言など、対策の強化をはかります。さらに、単組が実行する新採対策について、企画段階から青年部・ユース部など若手組合員の参画を求め、従来手法の刷新も含めた検討を行います。
- ⑤ 労働組合加入と共済加入は、安 心して働くための仕事とくらしに 対する2つのセーフティネットで す。団体生命共済やマイカー共済 などの優位性を周知することで組 合加入の足掛かりとします。

### (2) 本 部

- ① 新採加入強化のための具体的対策を進めるため、10月に県本部担当者会議を開催し、2025年度の新採組織化のために取り組むべき事項について意思統一をはかります。
- ② 6月から7月にかけて実施した 県本部ヒアリング等において明ら かになった未加入者対策の課題や 組合加入の好事例を共有し、組織 率向上にむけて県本部と連携した 取り組みを進めます。
- ③ 2024年6月と10月の「新規採用 者組織化状況調査」の結果を踏ま え、加入率が低い県本部および低 下傾向にある県本部に対する状況

- を把握し、当該県本部と対策を協 議します。
- ④ 2024年度採用者のうち組合未加入者対策の有効な取り組みや社会人経験採用者の加入にかかる好事例を産別ネット・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. 単組は、引き続き、組合加入を進めます。役職定年者等の組合加入については、初年度となった2024年の取り組みを検証し、再度、方針と取り組みのスケジュールを確認します。未加入者に対しては、元の職場での関係性なども活用しながら、働きかけを継続します。
- 7. 県本部は、各単組の状況把握を進め、 退職者会との関係を含めて単組実情にあ わせた支援を行います。
- 8. 本部は、引き続き取り組み状況と県本 部・単組が直面した課題の把握を進め、 情報提供とともに対応マニュアル(仮称) 等を策定し、今後の取り組みにつなげま す。

# 【会計年度任用職員等の非正規労働者の組織化】

- 9. 本部・県本部・単組はすべての非正規 労働者の組織化にむけ、以下の通り取り 組みます。
  - ① 本部は、県本部・単組における非正 規労働者の組織化を促進するため、本 部役員や組織拡大オルグを派遣し、組 織化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・非常勤等職員組織化の必要性 を周知徹底します。

- ② 本部は、各県本部・単組の組織拡大 の取り組み事例をじちろうネットで共 有します。県本部・単組は事例を参考 に、臨職協など横断組織とも連携して 組織拡大に取り組みます。
- ③ 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)」や「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。
- ④ 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。
- 10. 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。
- 11. 臨時・非常勤単独組合が職員団体登録 をしていない場合は速やかに登録手続き を進めるとともに、自治体単組との連携 を強めます。
- 12. 組織強化・拡大のため、「新たな共済 推進方針」に基づき、加入推進を強化し、 幹事会や集会、会議の場において、県本 部・共済県支部の支援の下、共済の学 習・説明の機会を積極的に設けます。加 入に際しては、通常メニューの団体生命

共済の推進をすることを基本としつつ、 賃金水準等で取り組みが困難な場合は、 「団体生命共済小口型メニュー」を推進 します。

13. 単組は、マイカー共済の優位性を組合 員に周知し、加入拡大につなげます。ま た、団体生命共済の事務手数料収入に よって単組財政の安定化がはかられるこ とを確認し、さらなる加入拡大に取り組 みます。

## 【競合対策の強化】

14. 2025年1月に「競合単組対策意見交換 交流会」を開催し、競合単組対策の好事 例とともに組織実態や課題、対策などに ついて共有をはかります。

なお、開催運営・方法については、未加入者の組合加入に力点を置き、実効性ある交流会となるよう、引き続き検討・協議を進めます。

#### 【次世代育成と教育研修制度の強化】

- 15. 県本部は、単組の担い手育成を支援するため労働学校など各種教育研修を実施し、単組間のつながりの強化をはかります。本部は、講師派遣・紹介や資材提供などの支援を行います。
- 16. 5月にゼミナール形式で開講した2024 年度明治大学「自治労寄付講座・地方自 治体と労働組合」について、同大学後期 課程(12月、2025年1月)では講義形式 にて行います。公共サービスの重要性と 労働組合の意義・役割について認識を深 めてもらうとともに、県本部・単組の若 年層組合員が講座を担当することを通じ て自治労運動の次代の担い手育成をはか

ります。

17. 産別ネット・じちろうネットに開設している教育研修ポータルについては、単組・県本部で活用できる学習動画・研修企画素材等を引き続き提供するとともに、内容の豊富化につとめます。

## 【ジェンダー平等の推進】

- 18. 単組は、女性活躍推進法や次世代育成 支援対策推進法の事業主行動計画の目標 達成にむけ、長時間労働の是正や女性管 理職比率の向上などに引き続き取り組み ます
- 19. 単組は、2024ジェンダー平等推進闘争 の獲得目標である男性の育児休業等の取 得促進や、不妊治療休暇を取得しやすい 職場環境の醸成などの進捗を確認しなが ら、確定期においても積み残し課題の決 着にむけ継続して取り組みます。
- 20. 単組は、改訂された「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。
- 21. 県本部は、ジェンダー平等推進委員会を定期的に開催し、運動の推進をはかります。その上で、執行委員会への女性役員の参画や機関会議への女性代議員参画など目標達成にむけた取り組みを推進します。
- 22. 県本部は、ジェンダー平等、女性役員 育成に関する学習会や研修を実施します。 また、若年層を対象とする講座などに、 ジェンダー平等のテーマを取り入れます。
- 23. 本部は、県本部のジェンダー平等推進 委員会への参加などを通じて状況を把握

- し、必要に応じて計画推進の助言や学習会への講師派遣などの支援を行います。
- 24. 本部は、ジェンダー平等を推進するため、2025年度のキャッチコピーを組合員に募集し、2024年末までにポテッカーを作成します。
- 25. LGBTQ+当事者団体による助言を受け策定した「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。
- 26. 連合が10月25日に東京で開催する 「2024ジェンダー平等推進中央集会」に 積極的に参加します。

## 【福祉・公共サービス民間労働者の組織化】

- 27. 公共民間単組、社会福祉協議会労組や 社会福祉事業団労組、福祉関係単組は、 組合員数が全職員の過半数要件を満たし ているかを確認し、雇用形態に関わらず 未加入者の組織拡大に積極的に取り組み ます。
- 28. 単組、県本部は社会保険適用拡大(10月1日より従業員数51人以上の事業所) や、最低賃金の改定となるこの時期に、 改めて単組の組合加入の範囲を点検し、 常勤職員のみを対象にしている単組は、 パートタイムを含む非正規労働者の組合加入と労働条件改善に取り組みます。
- 29. 本部、県本部は単組の組合活動状況を 把握し、単組活動の支援を行います。と くに基本的な運動が停滞し、組織率が低 下している単組には活動の活性化、組織 拡大にむけた取り組みの支援を行います。 本部は評議会等横断組織と連携し、単

組間の連携促進など脱退・解散防止にむけた対策を強化します。対策の一つとして、1月19日の公共民間評春闘討論集会に続き、社協労組の交流会を社協ネットと連携し開催します。

## 【公立・公的病院の組織対策・組織化】

- 30. 単組は新規・中途採用者の加入対策会議を開催し、新採等の加入状況の点検と100%加入にむけた取り組みを継続するとともに、2025年4月採用者の加入対策をスタートします。また、非正規職員、高年齢層職員(再任用・再雇用職員、役職定年者など)の加入状況を点検し、個別に声かけを行うなど加入促進活動を積極的かつ継続的に行い、未加入者を放置しない取り組みを進めます。
- 31. 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 請や厚生労働省の「推進区域」や「モデ ル推進区域」の設定状況に注意を払い、 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。

### 【全国展開組織の組織化】

32. 本部は引き続き、全国規模で指定管理 者、業務委託を受注している企業の組織 化について、連合や各県本部、関係評議 会等と連携して取り組みます。

また、対象企業や業界団体の情報収集を行い直接訪問するとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(公正取引委員会)、「指定管理者制度等の運用の留意事項について」(総務省通知)、「労働協約の地域的拡張適用」を活用しながら、労働組合の結成、集団的労使関係確立の必要性を共有できるように経営層対策をはかります。

## 【広報・文化活動の拡充と情報化の推進】

- 33. 2025年1月から、機関紙「じちろう」と機関誌「自治労通信(デジタル版)」を統合し機関紙「じちろう」に一本化します。機関紙「じちろう」は以下の通り紙面を刷新し、視覚的アピール効果を高めると同時に、「活動報告型」から「運動課題提起型」の記事へと転換します。
  - ① 体裁 A4判2ツ折/8ページ/カラー
  - ② 発行サイクル 月1回
- 34. 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。「じちろう」モバイルの コンテンツを充実させます。
- 35. 単組・県本部の情報宣伝活動のスキル 向上の支援を目的に、機関紙・ビラづく りの情報宣伝セミナー(初級ウェブ講座) を、9月20~21日に開催します。

また、県本部等機関紙の添削指導、セミナー・機関紙コンクール等開催費用の 補助など、県本部支援事業を実施します。

36. 参議院選挙闘争を見据え、政治活動・選挙運動の宣伝物にかかるコンプライア

ンス知識と作成技術の習得を支援します。あわせて、宣伝素材の提供を行います。

- 37. 第40回地方自治研究全国集会(しまね 自治研)において、自治労まんが集団に よる「似顔絵缶バッジ」の作成活動を行 います。
- 38. 自治労各種コンクール(文芸・写真・まんが)の選考と発表を行います。
- 39. 9月11日に県本部情報担当者会議を

ウェブで開催します。今後の「全国共有 ストレージ」の方向性の提案ならびに機 器調達等に関する議論を行います。

## 【離籍専従役員の登録等の承認】

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

## ■県本部「基本枠」登録

所 属	名 前	年齢	役 職 名	県 本 部 機関決定日	登録日	本部承認日
山梨	白倉 和也	55	山梨県本部中央執行委員長	2024. 3.14	2024. 4. 1	2024. 8. 5

## ■県本部「連合枠」へ移行

所り	属	名	前	年齢	役 職 名	県 本 部 機関決定日	移行日	本部承認日
秋	田	小川	純	60	連合秋田会長	2024. 6. 4	2024. 6.30	2024. 7.22

## ■県本部「準登録」登録

所 属	名 前	年齢	役 職 名	県 本 部 機関決定日	登録日	本部承認日
北海道	鈴木 克郎	50	自治労北海道庁労働組合連合会 副執行委員長	2024. 5.21	2024. 5. 1	2024. 6.24

#### ■登録取り消し

所 属	名 前	年齢	理由	県 本 部 機関決定日	取消日	本部承認日	
福井	高村 隆一	55	退任のため	2024. 5.23	2024. 5.31	2024. 6.24	
三 重	溝口 隆行	60	退任のため	2024. 4.10	2024. 3.31	2024. 7.22	

## (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回参議院議員選挙にむけ、「岸まきこ」 の名前の浸透をはかるため、各種チラシ や動画などの教宣物等を活用するととも に、集会、幹事会や部会など、あらゆる 機会を捉えて、さらに「岸まきこ」の周 知を促進します。

## 【現業労働者の取り組み】

- 2. 本部は、すべての新規採用の組合加入 にむけ、現業職員の新規採用調査結果を 12月の全国幹事会で共有するとともに、 単組実情に応じた新規採用未加入者への 声かけを通じ、加入にむけ取り組みます。
- 3. 現業職場における課題解決にむけては、 単組からの取り組みが重要であることか ら、本部は単組取り組み事例や交渉サイ クルの必要性などの提起を目的に9月に ウェブ学習会を開催します。
- 4. 本部は、現業職場に山積する課題解決 にむけ、「現業セミナー」を11月23日に 東京で開催します。
- 5. 救済申し立てなどを行う際や交渉サイクルにおける労働協約の締結にむけ、労働組合法に規定する労働組合規約の要件に不備がないよう、各単組の定期大会・総会が開催される時期にあわせ、現業評議会規約の点検・整備に取り組みます。
- 6. 本部は、地連現業評幹事会等を通じオルグを実施し、各県本部現業評議会における会計年度任用職員等の組織化の状況を確認し、単組実態を踏まえた組織化の推進に取り組みます。
- 7. 本部は、現業評議会で実施した評議会 役員比率や施設の概要などの調査結果を もとに作成した「現業職場におけるジェ ンダー平等の推進にむけて」をもとに、 各部会・各県本部で課題を共有しジェン ダー平等の推進にむけ、取り組みを強化 します。
- 8. 本部は、コロナ禍やこの間の災害対応 における課題を踏まえ、現業評議会が作 成した「災害時に現業職員が力を発揮す るための5つの提言」を改定するため、

部会を通じて災害・感染症発症時などの 事態に対する初動体制の確立にむけた議 論を行います。

また、業務継続計画が災害等の発生時 の現場実態に応じた内容となるよう意見 反映などに取り組みます。

- 9. 現業職場におけるさまざまな課題や少子・高齢化社会に対応した先進的な取り組み事例などについて議論を行い、職の確立にむけた取り組みの前進を目的に、2025年4月に開催する「第5回現業政策集会」にむけ、12月に運営委員会を開き、準備を進めます。
- 10. 年末・年始の繁忙期に発生が懸念される労働災害の撲滅とさらなる労働安全衛生活動の活性化を目的に、本部は、12月6日を全国統一行動日として「2024現業職場から労働災害を一掃する職場集会」を提起します。県本部・単組は、すべての現業職場において労働安全衛生の確立にむけ取り組みます。
- 11. 本部は、さまざまな現業職場の課題解決にむけて、関係省庁に対して、2025年度政府予算にかかる要請を11月に実施します。

## 【公営企業労働者の取り組み】

- 12. 新たな官民連携方式(ウォーターPPP)の導入を阻止するとともに、全国に 波及させないよう取り組みます。本部は 県本部および県本部公企評と連携を行い、 上下水道事業体への対策に取り組みます。
- 13. 本部は、11月に国土交通省に対し、 2025年度予算に関わる内容として、新た な官民連携方式(ウォーターPPP)、 広域化、災害時対策、再生可能エネル

ギー移行への政策課題等を中心に、要請 行動に取り組みます。

- 14. 本部は、12月に「さきがけ公企塾」を 東日本(山梨県)で開催し、役員(世話 役)育成と同時に多くの組合員が権利を 知り役員としての知識を共有することを めざします。
- 15. 本部は、公有公営の意義や8月1日「水の日」の周知を目的とした「第40回自治労水週間」の県本部での取り組みについて検証を行い、ウォーターPPPの導入阻止など2025年1月の全国幹事会で共有化します。

### 【衛生医療労働者の取り組み】

- 16. 県本部・単組は、未加入者・新規採用 職員をはじめ、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。
- 17. 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】

- 18. 県本部・単組は、社会福祉職場における未加入者・新規採用職員をはじめ、会計年度任用職員を含めた非正規職員、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. 本部・県本部・単組は連携して、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化を はじめ、社会福祉職場の組織強化・拡大

に取り組みます。

- 20. じちろう共済(団体生命共済)への加入促進にむけ、評議会内における介護・地域福祉集会、全国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。
- 21. 本部は、「2025年度全国介護・地域福祉集会」を10月26~27日に、東京・連合会館にて対面で開催し、介護に関する現場課題や取り組みについて共有し、意思統一をはかります。

## 【障害労働者の取り組み】

22. 本部は、「第43回自治労障害労働者全 国連絡会総会」を12月6~7日に東京で 開催し、障害者雇用に対する自治労とし ての取り組み課題について意思統一をは かります。

#### 【県職共闘の取り組み】

- 23. 人事委員会勧告や交渉状況など確定闘争の情報を単組間で共有し、全世代の賃上げにつながるよう粘り強く取り組みます。
- 24. 単組代表者会議(新採対策)を12月に 実施し、以下について提起し取り組みを 進めます。
  - ① 会計年度任用職員などの臨時・非常 勤等職員や高年齢層職員(再任用・役 職定年)の組織化について、スケ ジュール感を持った取り組みを強化し ます。
  - ② 単組は、新規採用者や組合未加入者 の組織化について、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。
- ③ 単組は、2025年度の新採加入目標の 達成にむけ、早期に対策会議を開催し、 2024年度の総括を踏まえ、具体的な説 明方法や体制、スケジュール等を議 論・検討し準備を進めます。
- ④ 新採対策では「新たな共済推進方針」 に基づき、共済推進活動を強化し、組 合と共済の同時加入を追求します。
- 25. 組織強化・拡大にむけ、対県交渉等を はじめとした単組のあらゆる運動を組合 員に周知する取り組みを強化します。
- 26. 県職共闘の各職能別組織において、政 策実現と予算要求のため、関係省庁への 2025年度政府予算要請行動に取り組みま す。

### 【大都市共闘の取り組み】

- 27. 11月に幹事会を開催し、各都市人事委員会勧告の特徴や当局交渉状況を共有します。
- 28. 大都市に関わる地方財政、政策課題を 中心とした総務省交渉を12月に実施しま す。各部会は、関連省庁への2025年度政 府予算要請行動に取り組みます。
- 29. 新採・未加入者対策、高年齢層職員、 会計年度任用職員等の組織化について議 論を深めるため、12月に新採対策会議を 開催します。

#### 【町村労働者の取り組み】

30. 単組は「2024組合員ノート」を活用し、 賃金と権利の学習活動に取り組み、自治 体確定闘争に結集します。また、取り組 みを通した組織強化をはかります。 31. 自治体確定闘争を見据え、「町村職賃金闘争・組織強化拡大交流集会」を10月25日に開催し、確定闘争の意義の再確認をはじめ、人員確保闘争の取り組み状況の共有、新規採用者の組織化対策など組織強化・拡大にむけた取り組みの前進をはかります。

## 【政府関係労働者の取り組み】

- 32. 新規採用者および非正規労働者の加入 拡大にむけて、引き続き集中して取り組 むとともに、12月に県代表者会議を開催 し、取り組み状況の点検・共有とさらな る拡大にむけた意思統一をはかります。
- 33. 「新たな共済推進方針」に基づき、共済推進活動の活性化、とりわけ新入組合員と2満期以内組合員の団体生命共済加入になけ、取り組みを強化します。
- 34. 2024年10月からの短時間労働者の社会 保険適用拡大など、年金制度・医療保険 制度にかかる各種施策の円滑な実施にむ けて、必要な予算・人員体制の確保に取 り組みます。
- 35. 公的年金の財政検証を踏まえた制度改正など、年金・医療保険制度に関する議論動向を注視し、10月に開催する各部会対策委員会で課題共有をはかるとともに、実務を担う現場の視点で連合や協力国会議員等への意見反映を行います。また、12月の健康保険証廃止とマイナンバーカードの一体化にかかる実務面での課題や問題点を検証し、必要な意見反映に取り組みます。
- 36. 雇用保険適用拡大やリ・スキリング支援に伴う失業給付・教育訓練給付金・雇用調整助成金等の雇用保険関係制度の見

- 直し、ハローワーク業務のオンライン化 等の実施にあたって、サービス低下を招 かないよう、体制拡充と必要な予算確保 など、現場意見の反映を求め単組と連携 して取り組みます。
- 37. 厚生労働省職業安定局に対して、2025 年度予算編成にあたり、雇用労働政策と 職業安定行政の充実強化を求める要請書 (第二次)を提出し、12月に実施する交 渉において必要な予算・人員の確保を求 めます。

## 【公共民間労働者の取り組み】

- 38. 本部は、10月に幹事会を開催し、公共 民間評2024秋闘方針を決定します。また、 評議会四役が地連評議会に対する秋闘オ ルグを実施します。
- 39. 本部は、1月18~19日に東京で2025公 共サービス民間労組評議会春闘集会を開 催します。
- 40. 改正育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の施行を踏まえ、育児や介護休業・休暇等について、取得しやすい環境の整備を求めます。
- 41. 2024年10月から、健康保険・厚生年金保険の特定適用事業所の要件が、常時雇用する被保険者の人数が「101人以上」から「51人以上」となることを踏まえ、チェック・オフを含め点検し着実な加入を求めます。また、これに伴い、一方的に労働時間を短縮させるなど要件を満たさせないようにする労働条件の改悪には断固反対し撤回を求めます。
- 42. 同一労働同一賃金の主旨を逸脱した低 位平準化による賃金の引き下げや、正規 雇用から非正規雇用への置き換え、非正

- 規労働者の雇い止めが発生していること から、当局に対して法令順守およびガイ ドライン等を踏まえた対応を求めます。
- 43. 働き方改革関連法の施行を踏まえ、36 協定の内容の点検・見直し、不払い残業の一掃、恒常的な時間外勤務の縮減、人員確保等による総労働時間の短縮に取り組みます。また、年次有給休暇の取得状況を労使で把握し、完全取得をめざし取り組みます。
- 44. 県本部評議会は、「単組活動チェック リスト(公民評版)」を活用して単組の 現状を把握します。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、公民評単組に共通す る課題を分析するとともに、活性化や支 援にむけた取り組みを行います。
- 45. 「公共民間評議会加入促進ビラ」を活用して、通年的に新規採用職員、未加入者、非正規労働者の組合加入に取り組みます。県本部は、単組の加入促進活動を支援します。
- 46. 賃金・労働条件の改善をはじめとする 全国一般評議会との共通する課題につい て、地域における連携した取り組みを進 めます。
- 47. 公共サービスの質と労働条件の確保に むけて公契約条例の制定を自治体単組、 連合地協などと連携し推進します。
- 48. 指定管理者職場・委託職場においては、以下の取り組みを進めます。
  - ① 賃金改善の原資を確保するため、指 定管理料・委託料の積算において、自 治体職員の賃金を基本とした人件費の 積算を行うことや「労務費の適切な転

- 嫁のための価格交渉に関する指針」 (公正取引委員会)等を活用し、指定 管理料・委託料の引き上げを県本部・ 自治体単組と連携して自治体当局に求 めます。
- ② 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、県本部に 対策会議の設置や意見交換会の開催を 呼びかけています。引き続き連携した 取り組みを追求します。
- ③ 指定や委託が取れなければ職員が退職せざるを得ないなど、労働者の雇用が不安定となっていることから、単組は、「労働契約承継法」や「事業譲渡等指針」の主旨を踏まえ、労働者の雇用安定にむけて仕様書や協定に盛り込むよう、自治体単組や県本部と連携し取り組みます。

### 【国保連合会労働者の取り組み】

- 49. 国保労組協議会は、「自治労の4つの 視点」の考え方を基軸に、以下の課題に ついて、10月から12月にかけて、厚生労 働省、国保中央会およびデジタル庁に対 し、組織内国会議員、政策協力国会議員 と連携しながら意見交換、要請行動に取 り組みます。
  - ① 社会保険診療報酬支払基金の改組に むけて、改組後の組織と国保連合会・ 国保中央会のあり方についても検討さ れることが想定されるため、雇用、賃 金・労働条件を確保する観点から取り 組みます。
  - ② 国保総合システムの最適化にむけて、 保険者支援業務が過度に合理化され、 保険者での業務負荷が高まり、住民

- サービスが低下することのないように 取り組みます。
- ③ レセプト審査システムの共同利用に むけて、クラウド化が先行する社会保 険診療報酬支払基金のシステムに引き 摺られ、国保固有の機能や業務要件が 蔑ろにされることのないように取り組 みます。
- 50. 国保労組協議会は、「審査支払機能に 関する改革工程表」への対応に要する財 源を確保するため、12月に2025年度対政 府予算要請行動を実施します。

#### 【公営競技労働者の取り組み】

- 51. 単組は、県本部と連携し秋闘期から年末にかけて、以下の取り組みを進めます。
  - ① 研究交流集会、ブロック別会議で議 論した公営競技場の新たな役割につい て単組内でも議論を深め、競技場を活 性化することで雇用の確保を進めます。
  - ② 雇用の安定のために期間の定めのない労働契約への転換をめざし取り組みます。
  - ③ この時期に賃金・諸手当等の交渉を 実施している単組は、自治体単組や県 本部と連携した取り組みを進めます。
  - ④ 決算や施設の改修工事、利用者や住民サービス向上などの状況について、施行者に対し情報提供、説明を求めます。また、予算案作成過程において、サービスの充実や退職補充など人員配置について、県本部と連携し、労使協議・交渉を行います。
  - ⑤ 正規、非正規労働者の間の均等待遇 の実現のために厚生労働省などが作成 する手引きなどを活用し、取り組みを

進めます。

52. 本部は、各単組の交渉状況を把握しつ つ、県本部・単組が必要とする情報提供 を行います。また、受託会社の更新や変 更がある場合、意見交換の場を追求しま す。

また、9月に県本部担当者・単組代表者会議を開催し、課題の共有をします。

## 【全国一般労働者の取り組み】

53. 全国一般秋季年末闘争は、10~11月を 集中月間とし、2024年末一時金3ヵ月以 上、または70万円以上を基本とし、労働 時間短縮、年末年始休暇増、事前協議・ 同意約款の締結などの要求を掲げて取り 組みます。

また、円安や物流コストの上昇、原材料費の高騰する中で適切な価格転嫁の実現と労働力不足の解消にむけた人材確保に関わる要求を行います。

- 54. 全国一般評議会は、2025春闘の要求づくりにむけて、12月に春闘中央討論集会、 1月に地方労組代表者会議を開催し、 2025春闘の要求と体制の確立をはかります。
- 55. 地方労組は、支部・分会が抱える課題 の把握に努め、組合員の生活や職場実態 に基づく要求づくりを推奨することとし、 当該の県本部、公共民間労組評議会との 連携をはかり、労働条件の改善をめざし ます。
- 56. 石川、福井、岐阜の3県における組織 課題については、必要に応じて本部も入 り、県本部と全国一般地方労組との間で 設置されている県連絡協議会で引き続き 協議をはかります。

## 【公共交通労働者の取り組み】

- 57. 本部は、都市公共交通評議会の組織強化をめざし、単組の実情を把握するため、引き続き単組ヒアリングを進めるとともに、競合単組対策にも取り組みます。
- 58. 単組は、入局時の組合説明会だけではなく、支部・職場に配属後も積極的に声かけを強め、新規採用者等の組合加入にむけた取り組みを進めます。

## 【女性労働者の取り組み】

- 59. 本部は、10月に女性部長会議を開催し、確定闘争および春闘にむけ、県本部・単組で生活・職場実態点検や賃金実態調査等に取り組み、要求討論を深めます。
- 60. 本部は、10月25日開催の連合「2024 ジェンダー平等推進中央集会」に積極的 に参加します。また、自治労参加者集会 を開催し、女性の労働権確立のための学 習や取り組み交流を行い、ジェンダー平 等社会の実現、女性の積極的な労働組合 参画にむけた議論につなげます。
- 61. 本部は、女性活動家の育成と女性部組織の強化にむけて、10月に「女性労働学校(前期)」を開催します。
- 62. 本部は、健康で働き続けられる職場づくりのため、1~3月を「女性の働く権利確立運動強化月間」に設定し、「生休・年休アンケート」に基づく長時間労働の撲滅や人員増、職場改善要求の取り組みを進めます。また、11月に行う組織実態調査結果等も活用し、学習や権利行使、独自要求闘争などに取り組み、総点検・総学習・総実践の活動を進めます。

さらに、アンケート等を活用し、会計 年度任用職員の労働条件改善や組織化に むけて、職場で会計年度任用職員の仲間 との交流や学習などに取り組みます。

- 63. 本部は、各県本部の取り組み成果と課題を全体化するための学習交流資料として、12月に「じちろう女性部特集号」を発行します。各県本部・単組は、特集号を活用し、運動の前進につなげます。
- 64. 本部は、11月30日に「2025春闘勝利! 青年女性中央春闘討論集会」を東京で開催し、職場・単組・県本部・地連での学習や取り組み状況を共有するとともに、2025春闘期の要求確立にむけて討論を深めます。また、12月から2025年1月にかけて開催される「地連別青年女性春闘討論集会」において、中央春闘討論集会での討論を共有するとともに、生活・職場実態点検に基づき学習・討論・交流をはかり、2025春闘にむけた要求づくりを進め、独自要求行動など単組での実践につなげます。
- 65. 本部は、12月7~9日に「青年女性オキナワ平和の旅」を開催し、沖縄戦の史実・実相を学び、普天間基地の早期返還を求め、辺野古新基地建設に反対する運動に連帯して平和運動を強めます。また、各県本部・単組で地域と連帯した19日行動や8の日行動などに取り組みます。
- 66. 「地連別青年女性夏期交流集会」にむけ、各県本部で実行委員会を立ち上げます。働き方や人員配置など、職場実態を把握し、要求行動や運動交流など交流集会運動を進めます。

#### 【青年労働者の取り組み】

67. 本部は、県本部・単組運動の前進のため、10月に拡大青年部長会議を開催し、

県本部・単組における独自要求闘争の具体的な事例共有や役員むけの基礎的な学習ツールの共有を行うとともに、確定闘争期における具体的な取り組み内容について討論・意思統一を行います。

また、新規採用職員の加入対策について青年部が主体的に関わっていくように提起し、新規採用職員の加入対策に積極的に取り組みます。

- 68. 本部は、青年活動家の育成と青年部組織の強化のため、10月に「青年労働学校 (前期)」を開催します。
- 69. 本部は、11月30日に「2025春闘勝利! 青年女性中央春闘討論集会」を東京で開催し、職場・単組・県本部・地連での学習や取り組み状況を共有するとともに、2025春闘期の要求確立にむけて討論を深めます。また、12月から2025年1月にかけて開催される「地連別青年女性春闘討論集会」において、中央春闘討論集会での討論を共有するとともに、生活・職場実態点検に基づき学習・討論・交流をはかり、2025春闘にむけた要求づくりを進め、独自要求行動など単組での実践につなげます。
- 70. 本部は、12月7~9日に「青年女性オキナワ平和の旅」を開催し、沖縄戦の史実・実相を学ぶとともに、普天間基地の早期返還を求め、辺野古新基地建設に反対する運動に連帯して平和運動を強化します。
- 71. 本部は、2025年1月に「第1回青年部 長会議」を開催し、2024確定闘争の総括 と地連別青年女性春闘討論集会の集約か ら、青年部方針を補強します。また、新 規採用職員の加入にむけた対策状況を確

認し、2025年4月からの加入対策を引き続き進めます。

72. 2025年夏の地連別青年女性夏期交流集会の成功にむけ、各地連・県本部で実行委員会を立ち上げます。生活・職場実態にこだわり、職場課題や単組の取り組みを地連内の仲間と共有し、単組・県本部の運動の実践につなげます。また、参加体制の確立や各県本部・単組における集会事前・事後の取り組みを追求し、交流集会運動の前進と自治労組織全体の組織強化をはかります。

## 【自治体非正規労働者の取り組み】

73. 臨時・非常勤等職員の処遇改善と組織拡大にむけ、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独 労組(自治体単組内における支 部・分会・評議会、以下同)の結 集状況を把握します。また、協議 会未設置の県本部に対しては、県 内の該当単組(支部)と連携し、 臨時・非常勤等職員協議会等を結 成するよう促します。
- ③ 本部は学習による当事者運動の 強化と当事者間の交流をはかるため、各県協議会、単独労組の役員 初任者を対象にスキルアップ集会 を開催します。

11月16~17日:中国・九州地連 (福岡市)

11月23~24日:北信・東海・近畿・四国地連(大阪市) 12月14~15日:北海道・東北・関

東甲地連(さいたま市)

- (2) 県本部・単組(単独労組および自 治体単組)
  - ① 単独労組は、県本部(支部・分会・評議会の場合は自治体単組) と連携し、勤勉手当支給を契機に 「会計年度任用職員の手引き」を 活用した学習会・交流会などを開 催します。

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

あわせて、地連や県本部が開催 する学習会や交流会に積極的に参 加します。

- ② 単独労組は、県本部・共済県支部の支援の下、じちろう共済の学習・説明の機会を積極的に設け、 共済制度への理解を深めるとともに、加入を推進します。
- ③ 単独労組は「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、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。

## 【学校事務労働者の取り組み】

- 74. 給食費の公会計化および無償化や就学 援助制度の拡充等をはじめとした財源を 確保するよう、政府予算要請に取り組み ます。
- 75. 職場課題の共有と交流を目的に、第24 回全国学校事務集会を1月25日に開催し ます。

# 【全国消防職員協議会(全消協)との連携 強化】

- 76. 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、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

#### 国際活動の推進 10.

### 【PSI・ITF関係の取り組み】

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】

- 77. 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 単組は、退職者会と連携して退職者 会加入にむけた取り組みを進めます。 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。
- 78. 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。

PSIアジア太平洋地域執行委員会およ 1. 9月5~6日にフィジーで開催される び女性委員会に、アジア太平洋地域の共 同議長、女性委員会議長として参加します。

- 2. 12月に開催されるPSI世界執行委員会に出席し、加盟費の見直し等の議論に参画します。
- 3. 11月29日に東京で開催されるPSI-JCジェンダー平等セミナーに参加し、 ジェンダー平等の課題について理解を深 めるとともに、ジェンダー平等社会の実 現をめざします。
- 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)に、PSI-JCの 一員として参加する準備を始めます。
- 5. 10月13~19日に、モロッコ・マラケシュで開催されるITF第45回世界大会へ代議員およびアドバイザーを派遣し、議論に積極的に参画します。

#### 【国際連帯・支援活動の推進】

6. エファジャパンの「新エファパートナー」制度や、20周年記念イベント、夏募金・クラウドファンディングの取り組みについて、ポスターやチラシを活用し

組合員への周知をはかります。

- 7. ミャンマーの軍事政権に対して民主化を求めて不服従運動に参加する労働者の生活支援、医療現場で奮闘する仲間たちへの支援、国境沿いに避難している人々への人道支援を続けます。
- 8. スーダンの南コルドファン州において、 紛争被災民の教育機会の確保・児童保護 などの支援を継続します。
- 9. 2025年度「国際連帯救援カンパ」は、以下の目的に活用するため、取り組みます。

①戦争や紛争被災者・難民への支援、②労働組合弾圧に対する闘争支援、③海外の自然災害への緊急支援、④連合「愛のカンパ」への拠出、⑤地連・県本部の国際協力事業への支援、⑥海外の労働組合組織化支援、⑦平和・人権・環境などの課題に取り組むNGOなどへの連帯・支援、⑧エファジャパンの活動支援、⑨飢餓、疫病などへの緊急支援、⑩人身売買(トラフィッキング)防止と被害者支援

## 11. 労働者自主福祉活動の推進

### 【共済推進運動に関する会議・集会】

- 1. 9月30日に第1回共済推進県本部代表 者会議を開催し、共済推進に関する諸課 題について協議します。
- 2. 11月21~22日に「第10回じちろう全国 共済集会」を幕張メッセにて対面形式で 開催します。労働者自主福祉運動の意義 を学び、単組でより実践的に活用できる 取り組み事例を共有化し、共済推進運動

の広がりと強化をはかります。

### 【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、 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. 「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、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、引き 続き共済の学習・説明の機会や共済ブー スを設けるよう働きかけを強化します。
- 6. 自治労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を提供するため、2024年10月~2025年1月末までを期間として12県本部を対象とした「じちろう共済に関するアンケート」(第3グループ)を実施します。
- 7. 単組における共済推進運動をよりわかりやすく、具体的な活動に結び付けるため、「新たな共済推進マニュアル」を改訂し周知を行います。

#### 【県本部共済推進委員会の取り組み】

- 8. 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「新たな共済推進方針」に基づく団体生命共済2026年度保有件数目標や取り組みの進捗について各県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。
- 9. 県本部は、共済県支部と連携し、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、課題把 握と加入拡大にむけた対策について協議 を進めます。

とくに、執行部が改選となる単組に対 しては、じちろう共済に取り組む意義を 伝えるとともに、団体生命共済への加入 とマイカー共済の見積もり実施を促します。

- 10. 県本部は、2024年4月新規採用者に対する取り組み状況を集約し、未加入者の早期加入にむけて取り組みます。また、2025年4月採用の新規採用者対策にむけて「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。
- 11. 本部共済推進委員会が作成した「自治 労組合員等の共済利用に関する周知資料」 を活用し、じちろう共済制度の利用、マ イカー共済の団体割引の適用は、「単組 の構成員(組合員)」が要件であること について各単組への周知を徹底します。
- 12. 県本部や県本部の横断組織で開催する 学習会等において、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、横断組織を含めた役員の団体生命共 済の全員加入とマイカー共済の見積もり 実施に取り組みます。
- 13. 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、互助会や共済組合などが扱うグループ保険の実態や課題について単組と共有します。

とくに、「組合員利益の最大化」を追求する立場で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。

#### 【単組の取り組み】

14. 単組は、「新たな共済推進マニュアル」を活用し、改めて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マイカー共済の見積もり実施に取り組みます。

- 15. 単組は、4月新規採用者への取り組みにおいて共済加入に至らなかった新規採用者や共済未加入の若年層を対象とした学習会・セミナーを開催するなど、全員加入にむけた取り組みを強化します。
- 16. 単組は、2025年3月末の早期退職を含む退職予定者には、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】

17. 「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・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。

- 18. 「じちろう退職者団体生命共済」については、県本部・単組が共済県支部と共同で開催するセカンドライフセミナーや早期退職を含む退職予定者への個別制度説明を通して、全員移行にむけた取り組みを進めます。
- 19. 「長期共済・税制適格年金」については、団体生命共済の継続募集やスポット募集の機会を中心に積極的に推進します。
- 20. 「じちろうマイカー共済」については、

2025年4月より公務中・公用車使用時も 補償対象となる弁護士費用等補償特約を 積極的に周知し、未加入者に対する新規 加入の取り組みを強化します。

また、各共済県支部が実施する"見積 もりキャンペーン"などを通して、加入 拡大につながる取り組みを進めます。

さらに、団体割引率の維持・拡大をめ ざし、事故防止の啓発活動を強化し、損 害率の低下に努めます。

- 21. 「自賠責共済」の加入拡大にむけて、 周知活動を強化します。
- 22. 「住まいる共済」については、2024年 4月から実施されている新制度の変更点 や優位性を周知し、新制度への確実な移 行に取り組みます。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につ いて、県本部共済推進委員会で確認し、 各単組での見積取得を積極的に進め、無 保障者・保障不足者をなくす取り組みを 強化します。

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。

23. 「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】

24. 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。

# 2024確定闘争 統一要求基準 (案) <自治体単組の要求モデル>

※ 統一要求基準<自治体単組の要求モデル>の使用方法について

全単組で必ず要求する項目および I の基本項目は、原則要求書に入れてください。

Ⅱの個別項目は、単組・県本部の実情にあわせ、達成できていない項目の内、今確定闘争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。

- ※ 新規の要求項目については(新設)とお示ししています。また新規の解説には、文頭に★マークをつけています。
- ※ 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。

## I 2024要求の基本項目

- (1) すべての職員の賃金を引き上げること。
- (2) 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。
- (3) 諸手当については、地域の実情を踏まえつつ、必要な改善を行うこと。とくに燃料費の高騰を踏まえて自動車等による通勤手当(および寒冷地手当)を引き上げること。
- (4) 「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。(新設)
- (5) 多様で有為な人材を確保する観点から、採用(試験)のあり方について検討すること。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料を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。
- (6) 民間と公務の初任給水準の格差が拡大していることから、初任給格付けを引き上げること。昇格、昇給等の賃金決定基準の改善、上位昇給の活用などによって、職員の賃金水準を維持すること。とくに、中堅層の改善のため、38歳で4級に到達するよう、在級期間を短縮すること。(一部新設)

- (7) 人事評価制度および結果の賃金等への反映については、自治体の実情を踏まえることとし、労使合意を大前提に、賃金に差をつけることを目的としないこと。上位昇給の活用については、人材育成や長期的なモチベーション、賃金水準の確保・改善から、公正・公平な運用とすること。
- (8) 会計年度任用職員の給料・手当について、常勤職員の給与改定に対応した改善を行うこと。改定にあたっては、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。
- (9) 会計年度任用職員の給料・手当について、常勤職員との均衡・権衡をはかること。 休暇等についても、常勤職員と権衡をはかること。常勤職員との間に理由なく差が 設けられている場合は、速やかに改善にむけた措置をとること。
- (10) 公務における働き方改革を着実に推進するため、労働時間を適正に把握するとと もに、36協定締結義務職場での確実な締結、締結義務のないすべての職場における 36協定に準じた協定の締結、年次有給休暇の取得促進をはじめ適切な対応をはかり、 長時間労働を是正すること。
- (11) 人件費にかかる必要な財源を確保すること。
- (12) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労働基本権制約の代償措置としての人事院 勧告および人事委員会勧告等も踏まえながら、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。また説明責任を果たすこ と。賃金・労働条件の変更については、計画段階からの事前協議を徹底すること。

# Ⅱ 2024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。

## (自治体最低賃金)

- (3) 自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の 最低賃金を月給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2024春闘において、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として時給1,200円以上を提起しています。月給に換算すると198,000円になります(月給換算は賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出)。
  - 2024年度の最低賃金 <sup>(※)</sup> は (2024年10月発効)、最高1,163円、最低●円、全国加重平均は●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)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●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。

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って、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 をどうするのか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	Α	В	С	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。(新設)
  - ★ 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、2022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	<ul><li>一部事務</li><li>組合・広</li><li>域連合</li></ul>
国公 5 級相当以上 (393,000円以上)	46.1%	51.2%	50.0%	54.2%	39.1%	35.4%
国公 6 級相当以上 (410, 200円以上)	9.7%	37.2%	40.4%	11.3%	2.9%	7.6%

自治労「2022年度自治体賃金等制度調査」より

- 総務省からの指導・助言のもとで、国家公務員にならい、55歳超の高齢職員について、昇給区分が標準(C区分)以下の職員は昇給しないこととしている自治体もあります。定年年齢が65歳まで引き上げられるなか、10年近くも昇給しないこととなり、高齢職員のモチベーション維持の観点からも、55歳超職員についても昇給できる仕組みを確保することが必要です。総務省調べでは、昇給抑制が国と同様に措置されていない自治体は8都道府県、7政令市、908市区町村です。国とは異なる運用としている自治体は相当数あることから、55歳を超える職員の昇給措置の確保に取り組みます。
- また、多くの自治体では、国と同様に高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を 縮減する昇格抑制が行われています。総務省調べでは、昇格時の給料の上昇幅の抑制措置な しの自治体は1都道府県、8政令市、453市区町村です。
- 初任給基準、到達基準等については、2022年度賃金等制度調査、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、災害応急等作業手当について、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。(一部新設)

- (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の手当額 を交渉している単組もあります。燃料費高騰や職員の通勤状況の実態、国と地方の通勤手 段の違い等も踏まえ、通勤手当の引き上げについて交渉を行います。

★ 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. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応 (新設)

- (1) 「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。
- (2) 8級以上の給料体系の見直しについては、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。
- (3) 勤勉手当の成績率の上限引き上げは行わないこと。
- (4) 地域手当については、制度見直し、民間賃金指数の低下を理由とした引き下げをしないこと。人材確保難の状況を踏まえ、引き上げること。
- (5) 扶養手当については、支給実態を踏まえ、拙速な見直しを行わないこと。少なく とも組合員の賃金水準を引き下げないこと。
- (6) 通勤手当の支給限度額について、150,000円に引き上げること。
- (7) 再任用職員に対し、住居手当、寒冷地手当、特地勤務手当に準ずる手当を支給すること。
  - ★ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、人材確保に資する面がある 一方で、地域や組合員によっては賃金水準が引き下がる項目もあるため、国の制度変更を 機械的に自治体にあてはめることなく主体的に検討し、賃金水準の維持・改善の観点か ら、独自の措置を講じるよう求めます。
  - ★ 国では8級から10級(本府省課室長級)の俸給体系について、各級最低水準を引き上げ、級間の重なりを基本的に解消することとしています。そのうえで、号俸を大くくり化し、昇給は成績優秀の場合のみ行われます。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ます。
  - ★ 国では、勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限を3倍に引き上げることとしています。一部の成績優秀者のみ優遇する措置については反対します。
  - ★ 地域手当については、近隣自治体間に格差があることから、人材確保上の困難が生じています。近隣自治体との均衡を踏まえ、人材確保の観点から地域手当の引き上げを求めます。
  - ★ 国では、配偶者に係る扶養手当は廃止した上で、子に係る手当が増額されます。国と地方では支給実態が異なることから、当該自治体の支給実態を踏まえ、拙速な見直しを行わないことを求めます。少なくとも賃金水準の引き下げにつながることのないよう求めます。

### 6. 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。
  - 本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
  - 工 特殊勤務手当(該当職種)、農林業普及指導手当
  - 才 災害派遣手当
  - 力 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。

### 7. 採用(試験)のあり方

- (1) 多様で有為な人材を確保する観点から、採用(試験)のあり方について検討すること。
  - 総務省は通知「地方公務員の職員採用方法の多様化について」(自治労情報2021第0166 号(2021年12月27日))を発出し、中途採用の推進、職員採用試験の多様化について助言し、採用試験の様々な取り組み事例についても紹介しています。これらの事例も参考に、地域の実情に応じた採用(試験)の実施と人材確保、中途採用者の賃金改善について当局に求めます。

### 8. 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こと。

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となります。

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。

### 9. 労働時間の短縮等

- (1) 年間総労働時間1,800時間の実現
  - ① 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。
  - ② 労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。
  - ③ 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、人事院が年休を5日以上確実に使用することができるよう配慮する旨の改正通知(2018年12月7日/職職-252)を発出したことにならい、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(労働組合が無い場合は過半数代表者)と締結することを求めています。2020年4月より会計年度任用職員制度が開始したことも踏まえ、改めて職場の組織実態を確認し、事業場の労働者の過半数を下回ることが無いよう組織化に取り組むことが重要です。
- 長時間労働是正の大前提となるのが労働時間の正確な把握です。労働時間を正確に把握することは、時間外労働の縮減につながります。職員の保健・安全保持の観点からも、ICTの活用などにより、職員の勤務時間や休暇等を客観的かつ正確に把握する適切な管理体制の構築が必須です。
- 兼業・副業を行う場合、他の使用者の事業場における労働時間と通算して管理をする必要があることから、時間的に後から労働契約を締結した使用者において労働時間を通算して法定労働時間を超える部分については36協定の締結が必要です(ただし、時間的に前に労働契約している使用者であっても、他の事業場における労働時間との通算の結果、法定労働時間を超え労働をさせる場合にあっては、36協定締結と割増賃金の支給が必要)。

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

- (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。(**一部** 新設)
  - 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。(一部新設)
- 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。 (新設)
  - 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人勧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が、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。

### 10. 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。(新設)
- (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・介護休業法が改正され、両立支援策の拡充がはかられます。おも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た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。

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)

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。
- 病気休暇の有給化を求めるにあたり、会計年度任用職員に病気療養が必要となった場合の対応について、以下の点を確認します。
- ・会計年度任用職員は、地公法第27条および第28条が適用となるため、当局は、会計年度任 用職員に対し、「休職」という分限処分を行うことができます。よって、病気療養により 長期間働けないことが明らかな場合、病気休職に入ることができることを当局に確認しま す。(私傷病による休職の場合は、1年まで8割の賃金が支給される)
- ・病気休職についての確認後、「休職が認められるのであれば、その手前の休暇については どう取り扱うのか」について協議します。(病気休暇を無給としている場合、休職に入る と8割の賃金が出ることとの平仄をどう考えるか、あらかじめ長期の療養が見込まれる場 合は休暇の段階を経ることなく、休職に入ることもできるのかなど)
- ・病気休暇について、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は最低年10日の有給化を到達目標として取り組みます。年10日は、診断書提出の必要のない5日間の休暇を年2回取ることを目安とした設定としています。

<参考>総務省マニュアルにおける病気休職の記述

総務省マニュアルに会計年度任用職員の病気休職自体の解説はないが、以下の2点で言及がされている。

- ・「職員の分限に関する手続及び効果に関する条例(案)」が示され、会計年度任用職員の 休職について「三年を超えない範囲内」を「任命権者が定める任期の範囲内」と読み替え る規定を新設している
- ・Q&Aの中でも、「会計年度任用職員が病気休職した場合などの欠員補充については、新たに会計年度任用職員として任用することが適当と考える。」と言及。

### 11. テレワークにおける労働条件の確保

- (1) 在宅勤務等を行う場合、以下の点に留意をすること。
  - ① 使用者はPCの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理すること。
  - ② 時間外・休日・深夜労働は原則的に行わないこと。
  - ③ 所定労働時間を超える労働については割増賃金を支給すること。
  - ④ 在宅勤務等で必要とされる備品については使用者の負担として確保すること。
  - ⑤ 勤務状況が見えにくいことをもって成果主義型の人事評価、不当な人事評価 を行わないこと。
  - ⑥ 情報セキュリティ対策について規程等の整備を行うこと。
  - 在宅勤務においては、仕事と私生活が場所的に混在することから、プライバシーの侵害となることのないよう適切な配慮を必要とするとともに、長時間労働を招きやすいことなども指摘されていることから、適切な勤務時間管理を行う必要があります。

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

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

ただし、

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

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

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

- 在宅勤務等における備品についてはPC、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庁内ネットワークへのアクセス方法、情報漏洩等緊急時の対応体制の整備といったソフト面の双方から講じることが必要です。

### 12. LGBTQ+をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件の整備

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

● この間、労働組合からの要求や自治体の判断によって、一部の自治体で休暇制度において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度や「事実婚と同等」とする制度が整備されています。さらに、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。

### 13. 自治体職場の同一労働同一賃金、安定雇用の実現、働き続けられる環境の整備 《会計年度任用職員の任用》

- (1) 本来常勤職員が行うべき業務については、常勤職員を配置することとし、その際、 現に業務を担う会計年度任用職員の常勤職員への移行を行うこと。
- (2) 現在自治体で働く会計年度任用職員の雇用を継続すること。 (公募によらない方法による再度の任用に上限を定めている場合) 再度の任用における上限を撤廃すること。
- (3) 会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。少なくとも週35時間以上勤務の職員については、フルタイムの会計年度任用職員に切り替えること。
- (4) 会計年度任用職員の新規の任用にあたっては、選考採用(面接・書類選考等)とすること。
  - 自治労が実施した2020年度「会計年度任用職員の賃金・労働条件調査」(基準日2020/6/1)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こと」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ないこととなります。

### イ 労働安全衛生法に基づく健康診断

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

### ウ 研修および厚生福利

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

### (障害者の雇用と働きやすい環境の整備)

- (9) 自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているかについて、改めて点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。
- (10) 障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による 任用に偏ることのないようにすること。
- (11) 合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。また、障害者雇用促進法に基づく「障害者活躍推進計画」の作成にあたって、労働組合および当事者である障害労働者を参画させることに加えて、「障害者雇用推進者」および「障害者職業生活相談員」を選任すること。

● 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日から国及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されています。

- 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で選任されていますが、市区町村では約2~3割の団体で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、自治労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○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ことができる。

### (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。

### 14. ハラスメントのない職場づくり、快適な職場づくり

- (1) ハラスメントは職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、雇用管理上講ずべき必要な措置を講じること。
  - ① 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。

### (一部新設)

- 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) LGBTQ+など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。
  - カスタマーハラスメント対策について

2022年時点で使用者に防止措置等が義務付けられているハラスメントは、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、パワハラの4種類です。いわゆるカスタマーハラスメント(以下、カスハラ)については、法律上の措置義務の対象にはなっていませんが、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。

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。

### ● LGBTQ+とは

LGBTQ+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、LGBTQに含まれないすべての性自認、性的指向を包括する意味で使用します。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、LGBTQ+に対する配慮や環境整備を進める必要があります。

2024 年●月

●●市

市長 ●●様

●●市役所労働組合

執行委員長 ●● ●●

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

日頃の市政運営に敬意を表します。

さて、自治労本部では 2021 年 8 月に「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」結果を公表し、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 市長がカスハラをなくす旨の方針を明確化して、周知・啓発すること。
  - ② 行為者に対して厳正に対処する旨の方針と対処の内容を定め、周知・啓発すること。
  - ③ 自治体出資団体や指定管理、委託先職場でもカスタマーハラスメントが発生する可能性が高いことから、自治体関連職場を含めて具体的措置を取ること。
  - (2) 相談体制の整備
  - ① 不当要求行為やカスタマーハラスメントに関する相談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

- (5) 安全衛生委員会を月1回以上開催し、快適な職場環境の実現と健康診断の徹底を はかること。
- (6) ストレスチェックは、すべての事業場において実施し、高ストレス者への対応を はかること。あわせて職場ごとに集計・分析を行い、職場におけるストレス要因の 評価と改善をはかること。

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

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

### 15. 公共サービスの質の確保

- (1) 人件費にかかる必要な財源を確保すること。とくに会計年度任用職員の遡及改定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あう人員体制を確保 するため、年度途中の採用および採用時期の前倒しなども含めた必要な対応をはか ること。また、そのための予算を的確に反映すること。
- (3) 地方一般財源総額を確実に確保することなど、地方交付税法第17条の4を活用した総務大臣への意見の申出を行うこと。また、地方三団体などを通じ、政府に要求すること。
- (4) 頻発する災害や感染症対策さらには、高度化・多様化する地域ニーズに的確に対応するため人材の確保と育成を重視し対応をはかるとともに、ノウハウの蓄積・継承など、対人サービスを中心とする地方自治体が果たす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。

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

### 人員確保要求チェックリスト

00047			
	平4月1日時点見込(または2023年4月1日時点)		人
実質	質配置人数(正規職員数-長期休職者)		
	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		人
	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)		
20243	₹4月1日時点 (または2023年4月1日時点)		1
会	十年度任用職員等(臨時・非常勤等職員等)の見込		人
20234	平度(または2022年度)の実質配置人数全員の年間		時間
時間タ	<b>小勤務等および2024年度業務量増加見込の合計</b>	(1人あたり平均	時間)
	時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)		時間
		(1人あたり月平均	時間)
内	2024年度から増加する業務時間見込		時間
訳	(例: )	(1人あたり月平均	時間)
	緊急対応業務時間等見込		時間
	(例: )	(1人あたり月平均	時間)
20234	- 		日
実質	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)
	<u> </u>		日
	年間年次有給休暇目標取得日数	(1人あたり平均	日)

具体的要求人数(正規職員として)	Α
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	<b>.</b>

●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一取得日数》×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、2024年4月1日(または2023年4月1日)の配置 人員と、2023年度の長期休職者数や時間外勤務時間(見込)と2024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

	年4月1日時点見込(または2023年4月1日時点) 質配置人数(正規職員数ー長期休職者)	5人
<b>X</b>	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	1人
	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)	
2024	年4月1日時点 (または2023年4月1日時点)	
会	計年度任用職員等(臨時・非常勤等職員等)の見込	1人
20232	年度(または2022年度)の実質配置人数全員の年間	2100時間
時間	外勤務等および2024年度業務量増加見込の合計	(1人あたり平均 420 時間)
	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)
内	2024年度から増加する業務時間見込	300時間
訳	(例: A係からB係へ担当替え )	(1人あたり月平均 5 時間)
	緊急対応業務時間見込	300時間
	(例:豪雨等災害業務)	(1人あたり月平均 5 時間)
2023	年度(または2022年度)	50日
実質	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 10 日)
	<u> </u>	100日
	│年間年次有給休暇目標取得日数 │	(1人あたり平均 20 日)

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

### ●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計+

《年間年次有給休暇目標取得日数一取得日数》×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》×7.75時間)÷1860時間=1.337≒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	優先順位 (A·B·C)	要求書に 記載するか (○or×)	備考
	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。				
人員確保	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。				
	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)。				
賃 金	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。				
	危険な箇所が放置されている場所はないか。				
職場環境	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。				
	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)の関係が行われているかばらか				
労 働 安 全	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				
衛 生	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。 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 関 係	労使合意に至った事項はすべて協約締結しているか。				
ルール	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。				
	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)。				
その他	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				

### 第2号議案

### 2025年度一般会計・特別会計予算(案)

### 目 次

2025	年度	度一般会計・特別会計予算(案)について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	98
1.	20	25年度一般会計予算(案) · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	104
( ]	L )	2025年度一般会計予算(案)総括表	104
(2	2)	2025年度一般会計予算(案)	105
( 3	3)	組合費・闘争資金収入見込み明細表	113
( 4	1)	交付金明細表	118
(5	5)	第98回定期大会関連必要経費(案) · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	121
2.	救	援会計予算(案)	122
3.	財	政安定化資金会計予算(案)	124
4.	自	治労基金会計予算(案)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	125
5.	力	ンパ会計予算(案)	126
6.	自	治労役職員互助年金特別会計予算(案) · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	128
7.	公	営競技評議会特別会計予算(案)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	129
8.	都	市公共交通評議会労組事業特別会計予算(案)	130
9.	自	治労会館特別会計予算(案)····································	131

### 2025年度一般会計・特別会計予算(案)について

### 1. 2025年度予算の特徴と課題

### (1) 2025年度予算の基本的考え方

2025年度予算編成は、次の2点を基本的考え方としました。

- ① 一般会計の単年度収支を均衡=組合費収入の範囲内での運動を再構築
- ② コロナ禍で得たウェブ会議等を活かした新たな運動スタイルの実践

2024年6月1日を基準とする登録納 入確定作業の結果、自治労登録組合員 数は677,902人で、前年度の690,519人 から12,617人、1.8%の減少となりま した。

右表は別紙「2025年度一般会計予算 (案)」からの抜粋です。総収入66億 1,822万円のうち、前年度繰越金を除 く2025年度の純粋な収入額は58億911 万円の見込みです。総支出から財政安 定化資金会計繰出金と予備費を除いた 純粋な支出予定額は58億7,298万円で、 6,386万円の不足となり、この不足分 を繰越金で補填せざるを得ない状況で す。

2024年度予算は2023年度繰越金から 2億1,399万円を収入不足分に充て予 算編成を行いましたが、決算ではそれ を超える繰越金を得ることとなりまし た。2024年度も2023年度に続き当期収 入の範囲内での執行に収まった、おお むね収支均衡を達成することができた といえます。しかし、いまだ組合費収入の範囲内での執行には至っておらず、2025年度も上記の通り収入不足分を前年度繰越金で充当することとなります。繰越金頼みの予算編成は、十分な繰越金が得られなくなった途端に、他会計からの繰入金に頼らざるを得ない状況に陥ることを意味しており、一刻も早く収入の範囲内での支出構造に近づけることが必要です。

### 2025年度の純粋な収支(見込み)

	2025年度予算(案) (円)
総収入(a)	6, 618, 221, 648
, , , ,	
うち繰越金(b)	809, 106, 958
① 純粋な収入 ((a)-(b))	5, 809, 114, 690
総支出(c)	6, 618, 221, 648
うち財政安定化資 金会計繰出金(d)	299, 173, 603
うち予備費(e)	446, 064, 693
② 純粋な支出 ((c)-(d)-(e))	5, 872, 983, 352
①-② 純粋な収支	△ 63, 868, 662

### (2) 2025年度以降の予算の見通しと予備 費の確保について

2025年度は(1)に記載の通り、結果 として8億910万円の繰越金を得るこ ととなりました。コロナ禍であった 2021年度予算以降、毎年10億円前後の 前年度繰越金を得たことで、財政安定 化資金会計を取り崩すことなく予算編 成を行うことができました。しかしコ ロナ後の運動の回復と組合費の減収、 また現実的な予算編成を継続すること で年々繰越金は減少していくことが見 込まれます。よって収支均衡の観点か ら、2025年度以降も予備費からの支出 はできる限り抑制して次年度に繰り越 し、そのまま次年度の予備費として確 保することを基本とします。

財政安定化資金会計は、2025年度期 末で約26億円を見込みます。財政安定

### 2. 組合費等について

2024年度登録納入確定の結果、自治労登録組合員数は677,902人で、前年度から12,617人、1.8%の減少となりました。全県本部で登録数が減少した2022年度、2023年度と比較すると、2024年度は5県本部で登録人員が増加したこともあり減少幅はやや縮小しましたが、増加数を大きく上回る減少数となり、減少傾向に歯止めがかからない厳しい結果となりました。主な減少要因は、退職者や脱退者が増加している一方で、新規採用者の組織化が進んでいないこと、加えて会計年度任用職員の組織化と再任用者の組織化も低調にとどまっていることなどがあげられます。

化資金会計は財政安定化資金規程において臨時的・緊急的支出に使途が限定されており、本来一般会計の単年度収支の補填に充てる会計ではありませんが、仮に一般会計の収入不足を財政安定化資金会計からの繰り入れによって補填し続ければ、10年あまりで枯渇することになり本部財政は危機的状況に陥ります。よって第6次組織強化・拡大のための推進計画(以下:第6次組強計画)に則り一般会計の収支均衡を徹底し、財政安定化資金会計の残高を確保することを基本とします。

引き続き第6次組強計画のさらなる推進による財政基盤の強化に取り組むとともに、同計画の財政運営方針に則り、収入の範囲内での運動の展望と収支均衡の徹底をめざします。よって、2025年度の組合費水準は「月額570円、闘争資金年額3,000円」とします。

一方で、現状の運動・体制の維持を前提とすれば大きく支出構造を見直すことは難しく、組合費収入の範囲内に収まらないのが現実です。現在、本部、組織強化委員会において運動・体制のあり方と組合費水準に関する議論を進めています。自治労運動、産別財政のあり方を問う課題であり、産別全体での議論を加速します。

### 3. 各会計予算編成の概要について

### (1) 一般会計

### <収入の部>

① 2024年度登録納入確定の結果、組

合費収入は53億5,277万円で、前年 度から1億848万円、2.0%減少しま した。

- ② 全労済手数料(款/項/目)は、2024年度実績に基づき計上しました。
- ③ 固定資産取崩収入(款/項)積立 金取崩収入(目)は、今年度予定し ている役職員退職金および離籍退任 時補償金、顧問弁護士退任功労金の 支出相当分を計上しています。
- ④ 繰入金(款/項)は、共済推進県本部交付金、PC入替、LAN・電話回線工事等にかかる費用および能登半島地震対応にかかる費用の原資として、財政安定化資金会計より1億3,094万円繰り入れます。
- ⑤ 共闘協力金収入(款/項)は、支 出の部の共闘協力金支出(款/項) に同額を計上しています。
- ⑥ 前年度繰越金(目)は8億910万円です。前年度10億2,614万円より2億1,703万円減少しました。
- ⑦ 収入総額は66億1,822万円の見込みです。前年度より4億5,629万円減少しています。うち、③積立金取崩収入は積立金から、④繰入金は財政安定化資金会計からの繰り入れであり、組合費収入は1億848万円減少しました。

### <支出の部>

① 人件費は10億1,341万円で、前年度予算から1億4,224万円、12.3%の減少です(②以降もすべて前年度予算比)。役職員の退職予定数が減少したため、役員給(項)・書記給(項)退職金(目)のいずれも減額を見込みます。あわせて福利厚生費(項)役員宿舎費(目)も減額見込

みです。

② 事務費は3億8,413万円で、4,509万円、13.3%の増加です。

備品費(項/目)の電話回線工事代、システム費(項)システム運用(目)のLAN回線工事代、PC入替費用の合計3,043万円は財政安定化資金会計を原資とし、繰入金(款/項)財政安定化資金会計繰入金(目)に収入計上します。また顧問弁護士・医師報酬(頃)顧問弁護士報酬(目)の顧問弁護士退任功労金は、同額を固定資産取崩収入(款/項)積立金取崩収入(目)に収入計上します。

- ③ 会議費は1億4,263万円で、436万円、3.2%の増加です。大会費(款/項)は中間年のため減額ですが、自治研集会開催年のため隔年会議・集会費(項)自治研集会費(目)が3,968万円増額となりました。
- ④ 専門局費は7億5,395万円で、625万円、0.8%の増加です。
  - ア 総合企画総務局費は2億551万 円で421万円の減少です。
  - イ 総合労働局費は5,091万円で847 万円の減少です。
  - ウ 総合組織局費は2億8,595万円 で2,508万円の減少です。
  - エ 総合政治政策局費は2億764万円で4,198万円の増加です。
  - オ 財政局費は392万円で204万円の増加です。
- ⑤ 上部団体動員費は2,641万円で、 358万円、12.0%の減少です。次の動員について計上しています。

- 総合企画総務局動員費(目):連 合春闘集会、公務労協公共サービ スキャンペーン集会
- 総合労働局動員費(目):公務員連絡会春闘・人勧中央行動
- 総合政治政策局動員費(目): さようなら原発集会、5.3憲法集会
- ⑥ 危機管理対策費は115万円で、534 万円、82.2%の減少です。感染症・ 自然災害対策費に加え、能登半島地 震対応にかかる経費として50万円計 上します。
- ⑦ 旅費は7,550万円で、150万円、 1.9%の減少です。

2025年度は旅費(款)の中に、 (ア)本部役職員旅費(項/目)各総合局旅費(事業)と、(イ)その他旅費(項/目)タクシー券(事業)、公用車(事業)を設けそれぞれ予算計上します。旅費の各項目を事業予算として明確化し、「日数の抑制、経路の効率化、人員の適正化」の原則の徹底とウェブの活用等により、効果的な執行をめざします。

- ⑧ 交付金は18億2,681万円で、886万円、0.5%の増加です。
  - ア 県本部強化交付金等(目)は登録納入確定の結果、3億8,028万円で1,279万円の減少です。
  - イ 立法闘争交付金(目)は1億 6,074万円で2,890万円の増加です。
  - ウ 共済推進県本部交付金(目)は 4年間の時限的増額の3年目につ き、1億円を増額し2億3,951万 円としています。
- ⑨ 上部団体等会費は9億4,410万円

- で、6,349万円、6.3%の減少です。 連合会費は連合への登録人員をこれ までの厚生労働省労働組合基礎調査 数から自治労の登録納入確定におけ る登録数に変更したことで区分ごと の登録数が減少し減額となりました。 一方PSI会費は円安のため、IT F会費は期中の会費引き上げを想定 し、増額となっています。
- ⑩ 繰出金は4億2,721万円で、1億2,039万円、22.0%の減少です。
  - ア 財政安定化資金会計繰出金(目) は、2024年度の繰越金より2億 9,917万円繰り出します。
  - イ 互助年金会計繰出金(目)は、 新保険料と掛金の差額分等で 1,804万円繰り出します。
  - ウ 会館特別会計繰出金(目)は、 中長期の資金需要の原資として1 億円、会館運営の通常経費として 1,000万円、合計1億1,000万円を 繰り出します。
- ① 寄附金は7,343万円で、250万円、3.3%の減少です。
  - ア 自治総研寄附金(目)はこれまで自治労共済生協が負担していた 寄附金が減額されたため、2023年 度より自治労本部で負担しています。
  - イ その他寄附金は連合政策活動資金です。連合登録数に連動しているため減額計上となりました。
- ② 予備費は組合費収入の12分の1を 確保し、4億4,606万円です。

### (2) 救援会計

- ① 前年度繰越金は3億7,411万円で す。一般会計からの繰入金は、繰越 金の蓄積状況から、今年度も計上し ません。
- ② 支出については会計の性質上、前 年と同額を計上しています。

### (3) 財政安定化資金会計

- ① 繰入金は、一般会計から2024年度 の繰越金の一部として2億9,917万 円、自治労基金会計から2024年度の 運用益958万円を繰り入れます。
- ② 利息収入は譲渡性預金利息の見込 み分を計上しました。利息の引き上 げに伴い増額計上しています。
- ③ 前年度繰越金は25億5,283万円で、 収入合計は28億6,242万円です。
- ④ 支出の部、共済推進県本部交付金 の原資として1億円、PC入替、L AN・電話回線工事費用として 3,043万円、能登半島地震対応にか かる経費として50万円を一般会計へ 繰り出します。また、第166回中央 委員会の決定に基づき、自治労会館 大規模修繕の追加資金として9,000 万円を自治労会館特別会計へ繰り出 します。
- ⑤ 以上から、2025年度期末の財政安 定化資金会計の残高は約26億円の見 込みです。

### (4) 自治労基金会計

① 雑収入/その他収入は労金出資配 当金、利用配当金等です。2024年度 (7) 公営競技評議会特別会計 に出資金を増口しているため出資配

当金は増額計上、また金利の引き上 げにより利息収入も増額見込みです。 前年度繰越金は、92億535万円です。 なお、流動資産に固定資産(投資有 価証券、出資金)を加えた2024年5 月期末日の正味財産は100億958万円 です(2024年度一般会計および特別 会計決算報告書参照)。

(注) 投資有価証券は10年利付国債 3億円×2、出資金は労金出資 金など。

### (5) カンパ会計

- ① 国際連帯カンパ収入は、2024年度 と同額の3,500万円とします。前年 度繰越金は7,520万円で、収入合計 1億1,231万円です。緊急救援活動 のカンパ呼びかけ・支出については、 情勢に応じて中央執行委員会確認に 基づき行うこととします。
  - ② 支出は連合「愛のカンパ」への拠 出、エファジャパンや協力NGOへ の交付金、ミャンマー民主化支援闘 争ほか各種の国際協力活動支援金、 能登半島地震にかかる支援を予定し ます。また、自治研集会、スポーツ 大会開催予定のため、事業費を計上 しています。

### (6) 自治労役職員互助年金特別会計

2025年度自治労専従役職員互助年金 評議員会(7月18日)の確認に基づき 一般会計から1,804万円繰り入れます。

前年度繰越金は4,780万円、予算規

模は4,901万円です。

### (8) 都市公共交通評議会労組事業特別会計

前年度繰越金は3,895万円、予算規模は4,755万円です。

### (9) 自治労会館特別会計

- ① 繰入金(款)は、一般会計から中 長期修繕のための資金として1億円、 会館運営の通常経費として1,000万 円、合計1億1,000万円を繰り入れ ます。また第166回中央委員会の決 定に基づき、自治労会館大規模修繕 の追加資金として9,000万円を財政 安定化資金会計から繰り入れます。
- ② 固定資産取崩収入(款)積立金取 崩収入(項)は、2025年度に実施す る大規模修繕の工事費と修繕期間中 の代替施設確保等にかかる経費を大 規模修繕積立金預金から取り崩し収 入計上します。また同額を支出の部、 事業費(款)大規模修繕工事費(項) に計上しています。

### 2025年度一般会計予算 (案) 2025年度一般会計予 2025年度一般会計予算

# (案) 総括表

(単位:円)

	記											
	構成比(%)	80.9	0.0	0.0	0.0			2.0	1.1	0.3	12.2	100.0
	増減率(%)	$\triangle$ 2.0		$\triangle$ 18.0	$\triangle$ 6.7	7	$\triangle$ 2.8	30.9	$\triangle$ 14.3	$\triangle$ 4.9	$\triangle$ 21.2	△ 6.4
	増減額	$\triangle$ 108, 489, 280	0	$\triangle$ 110,000	$\triangle$ 100,000	$\triangle$ 148, 502, 550	$\triangle$ 10,000	30, 940, 000	$\triangle$ 11, 900, 000	$\triangle$ 1, 091, 160	$\triangle$ 217, 034, 046	△ 456, 297, 036
	2024年度予算額(補正後)	5, 461, 265, 600	0	610,000				100,		22, 221, 080	1,026,141,004	7, 074, 518, 684
	2025年度予算額(案)	5, 352, 776, 320	0	500,000	1, 400, 000	230, 718, 450	350,000	130, 940, 000	71, 300, 000	21, 129, 920	809, 106, 958	6, 618, 221, 648
、収入の部>	科目目	合	ン、なな		光 済 手 数	定資産取崩収	t	Κ	型	闘 協 力 金 収	献	合 計
٧		業	R	鞣	$\langle H \rangle$	凹	貨	藜	徸	#	藜	

説明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明明																							
構成比(%)	15.3	5.8	2.2	11.4	0.4	0.0							0.0	6.5				0.1	0.0	0.0	0.0	6.7	100.0
增減率(%) 構成比(%)	$\triangle$ 12.3	13.				$\triangleleft$					$\triangle$ 6.3	0.0	1		$\triangle$ 52.8							1. 4	△ 6.4
増減額	$\triangle$ 142, 240, 850				$\triangleleft$	$\triangleleft$	$\triangle$ 1, 500, 000		$\triangleleft$	$\triangleleft$	$\triangleleft$	0	0	$\triangleleft$	$\triangleleft$			△ 800,000	0	0	0	5,959,227	△ 456, 297, 036
2024年度予算額(補正後)	1, 155, 653, 600						77, 000, 000	_			П		0		255, 802, 235				0	0	0	440, 105, 466	7, 074, 518, 684
2025年度予算額(案)	1, 013, 412, 750	384, 130, 344	142, 637, 242	753, 956, 639	26, 414, 820	1, 158, 000	75, 500, 000	1,826,819,410	21, 129, 920	350, 000, 000	944, 100, 496	5, 267, 000	0	427, 213, 603	120, 680, 731	0	73, 436, 000	6, 300, 000	0	0	0	446, 064, 693	6, 618, 221, 648
科目		事 務 費	業	門周	部団体動員	衛理対策		ţ	金支	籍専従役員補償		女	期貸付金支	丑	立 徐 汝	定資産計上支	圣	税	年度 女出		財政安定化資金事業		수미

<支出の部>

## (2) 2025年度一般会計予算(案)

(単位:円)

<収入の部>

39. 2 役員退職金+書記退職金+離籍退任時補償金+顧 問弁護士退任功労金 P C 入替、L A N・電話 、能登半島地震対応 700 雷 △ 14.3 共済本部6,880万円、全消協250万円 納入人員540, 30.9 共済推進県本部交付金、 回線工事等にかかる費用、 登録人員677,902人 點 2.0 2.0  $\triangle$  6. 7 39. 2  $\triangle$  2.8  $\triangle$  2.8 30.9 30.9 18.0 80.0 263.6 39.2 14.3 △ 18.0 △ 2.8  $\triangle$  6.7  $\triangle$  14.3 ∇.9 <u>د</u>: 4 ※減%  $\triangleleft$  $\triangleleft \triangleleft$  $\triangleleft$ ◁  $\triangleleft$ 4  $\triangleleft$ 哩 75, 413, 280 33, 076, 000  $\triangle$  10,000  $\triangle$  10,000 △ 100,000 D 10,000 Δ 110,000 △ 100,000 148, 502, 550 △ 11, 900, 000  $\triangle$  11, 900, 000 △ 108, 489, 280  $\triangle$  108, 489, 280  $\triangle$  110, 00 $\overline{0}$  $\triangle$  400,000 290,000  $\triangle$  100,000 148, 502, 550 30, 940, 000 30,940,000  $\triangle$  11, 900, 000 148, 502, 550 30,940,000 齠 減 霏  $\triangleleft$  $\triangleleft$ 4  $\triangleleft$ 610,000 110,000 360,000 360,000 5, 461, 265, 600 1,665,020,000 5, 461, 265, 600 3, 796, 245, 600 610,000500,000 1, 500, 000 1,500,0001,500,000 379, 221, 000 379,221,000379, 221, 000 360,000 100, 000, 000 100,000,000100,000,000 83, 200, 000 83, 200, 000 83, 200, 000 2024年度予算額 (補正後) **230, 718, 450** 230, 718, 450 100,000400,000 350,000 5, 352, 776, 320 1, 631, 944, 000 1, 400, 000 230, 718, 450 130, 940, 000 71, 300, 000 5, 352, 776, 320 3, 720, 832, 320 500,000 500,000 1,400,000 1, 400,000 350,000 350,000 130, 940, 000 130, 940, 000 71, 300, 000 71, 300, 000 2025年度予算額 (案) 他会計繰入金 財政安定化資金会計繰入金 役職員貸付金返済収入 県本部等貸付金返済収入 長期貸付金返済収入 Ш Ш 固定資産取崩収入 積立金取崩収入 上部団体交付金 全労済手数料 固定資産取崩収入 カンペ収入 組合費 闘争資金 利息収入 為替差益 貸付金返済収入 負担金 雑収入 全労済手数料 カンペ収入 固定資産取崩収、 貸付金返済収入 組合費 全労済手数料 負担金 雑収7 깸 カンパ収入 鄰 組合費 繰入金 負担金 雑収入 鬏

#									
汇	Ľ								
増減率	(%)	Q 4.9	$\triangle$ 4.9	$\triangle$ 5.8	0.0	△ 21.2	$\triangle$ 21.2	$\triangle$ 21.2	₽ 9 ∇
25 11 24	ş	△ 1, 091, 160	$\triangle$ 1, 091, 160	$\triangle$ 1, 091, 160	0	△ 217, 034, 046	$\triangle$ 217, 034, 046	$\triangle$ 217, 034, 046	△ 456, 297, 036
2024年度予算額	(補正後)	22, 221, 080	22, 221, 080	18, 721, 080	3, 500, 000	1, 026, 141, 004	1,026,141,004	1,026,141,004	7, 074, 518, 684
2025年度予算額	(迷)	21, 129, 920	0,	17, 629, 920	3, 500, 000	809, 106, 958	809, 106, 958	809, 106, 958	6. 618. 221. 648
ш				社保労連共闘協力金	ウォーターエージェンシー大阪労組共闘協力金			<b>攻</b> 金	+
本	款 項	共闘協力金収入	共闘協力金収入	社保労連	ウォーターエ	繰越金	繰越金	前年度繰越金	<b>4</b> 0
L	IS	#				徽			

<支出の部>

		退職金除く2025年度 1,003,494,300円 (2024年度 1,033,213,600円) へ29,719,300円																					電話回線工事代 (財政安定化資金会計原資分) · 書記局備品
ы		1	<u>.</u>	9.	0 .	Т.	. 7	. 5	.3	0.	9.	. 4	. 1	6.	4.	7.8	0.	0.0	. 3	. 1	. 1	. 5	
增減率	(%)	△ 12.3		0.	5.	П	△ 86.	$\triangle$ 24.	$\triangle$ 4.	$\triangle$ 14.0	$\triangle$ 92.	$\triangle$ 7.	$\triangle$ 1.1	11.9	$\triangle$ 10. 4	$\triangleleft$	$\triangle$ 30.0	0	13.	3.	3.	232.	232. 5
神神	Ą	△ 142, 240, 850		2, 591, 850	13, 726, 000	1, 387, 400	$\triangle$ 12, 521, 550	$\triangle$ 129, 481, 000	$\triangle$ 12, 926, 000	$\triangle$ 16, 555, 000	$\triangle$ 100, 000, 000	$\triangle$ 15, 351, 700	$\triangle$ 1, 350, 500	2, 100, 000	$\triangle$ 1, 228, 000	$\triangle$ 401, 200	$\triangle$ 14, 472, 000	0	45, 091, 498	260, 400	260, 400	6, 357, 700	6, 357, 700
2024年度予算額	(補正後)	1, 155, 653, 600		420, 378, 000	276, 136, 000	129, 802, 000	14, 440,000	527, 530, 000	301, 630, 000	117, 900, 000	108,000,000	207, 745, 600	123, 896, 000	17, 600, 000	11, 804, 000	5, 173, 600	48, 272, 000	1,000,000	339, 038, 846	8, 340, 600	8, 340, 600	2, 735, 000	2, 735, 000
2025年度予算額	(迷)	1, 013, 412, 750		422, 969, 850	289, 862, 000	131, 189, 400	1, 918, 450	398, 049, 000	288, 704, 000	101, 345, 000	8, 000, 000	192, 393, 900		19, 700, 000	10, 576, 000	4, 772, 400	33, 800, 000	1,000,000	384, 130, 344	8, 601, 000	8, 601, 000	9, 092, 700	9, 092, 700
科				[ ]		<b>點手</b>	退職金	1%	<b>粉</b>	       	退職金	福利厚生費	社会保険料	役員共済負担金	健康管理費	厚生費	役員宿舎費	役職員貸付金支出		消耗品費	消耗品費	1費	備品費
	款 項	人件費		役員給				書記給				福利							事務費	消耗		備品費	
		$\preceq$																	怈				

(補正後)		目	2025年度予算額	2024年度予算額	路貨幣	增減率	## ##
280,000   2.5   240   1.562,400   2.6   240,000   2.5   25   240   1.562,400   1.502,400   2.6   0.000   3.2   244,000   2.5   0.000   3.2   244,000   2.5   0.000   3.2   244,000   2.5   0.000   3.2   244,000   2.5   0.000   3.2   0.000   3.2   244,000   2.5   0.000   3.2   0.000   3.2   0.000   3.2   0.000   3.2   0.000   3.0   0.000   0	款		(案)	(補正後)	叉	(%)	
		資料費		4, 115, 958			
資料保管管理費		図書費	1, 262, 400	1, 502, 400			
面信費         が開作         6.83,608         755,508         75,100         5,944,000         5,044,000         5,14           電影性         (1.224,000         5,904,000         5,904,000         5,104,000         5,14           電機性         (1.224,000         5,304,000         8,100,000         5,10         0         5,4           運搬費         (1.204,000         5,300,000         8,100,000         15,4         8         9           運搬費         (1.204,000         52,500,000         8,100,000         15,4         8         9           素務支配料         (1.22,000         1,226,000         1,226,000         2,100,000         2,49,8         8           業務支配料         (1.22,000         (1.22,000         (1.22,000         (2.210,000         2,49,8         1           大村派遣         (2.22,000         (1.22,000         (1.22,000         (2.210,000         (2.18)         (2.18)           大村水電         (2.22,000         (2.210,000         (2.210,000         (2.210,000         (2.18)         (2.18)           大村水電         (2.22,000         (2.220,000         (2.210,000         (2.210,000         (2.210,000         (2.210,000         (2.210,000         (2.210,000         (2.2210,000         (2.2210,000         (		資料保管管理費	1, 918, 050		60,000	3.2	資料保管料、資料データ化費用
(電話)		新聞代	830, 608	755, 508	75, 100		
(報話科		通信費	6, 224, 000		320,000		
<ul> <li>(本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本)</li></ul>		基語	4, 064, 000	4, 704, 000	Ι.	Ι.	
(4) (2) (2) (2) (2) (3) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4		郵便料	2, 160, 000	1, 200, 000	960, 000	80.0	
連載費		運搬費	60, 600, 000	52, 500, 000	8, 100, 000		
自動車費         916,000         1,826,000         △ 910,000         △ 49.8           手動作         916,000         1,826,000         △ 910,000         △ 49.8           手動作         30,122,000         1,826,000         △ 910,000         △ 6.9.8           業務委託料         16,500,000         16,500,000         1,100,000         ○ 91,000         ○ 91,000         ○ 91,000         ○ 91,000         ○ 91,000         ○ 91,000         ○ 91,000         ○ 91,000         ○ 91,000         ○ 92,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100         ○ 93,100 <th< th=""><th></th><td>運搬費</td><td>60, 600, 000</td><td>52, 500, 000</td><td>8, 100, 000</td><td>15.4</td><td></td></th<>		運搬費	60, 600, 000	52, 500, 000	8, 100, 000	15.4	
6順事業         916,000         1,826,000         △ 910,000         △ 49.8           奏幅・手数料         16,500,000         32,332,000         △ 2,210,000         ○ 6.8           業務委託料         16,500,000         4,322,000         ○ 1,100,000         ○ 0.0 目前労労・一人の           人材派遣         200,000         10,700,000         △ 3,300,000         ○ 3,300,000         ○ 3,000,000         ○ 0.0 目前労・一人の           本の他主数料         109,968,334         80,000         810,000         △ 1,278,84         27.6 本部           構構科         4,821,86         2,733,800         △ 6,600         ○ 0.0           情報情料         4,521,866         2,733,800         △ 6,600         ○ 0.0           本次本本報         2,225,000         △ 6,600         ○ 0.0         ○ 1,768,506         64.2         同時機等リース・ス・本報           本本本の機構料         4,521,866         2,733,800         △ 1,768,506         6.0         ○ 0.0         ○ 1,769,000         ○ 1,768,506         ○ 2,566,600         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 1,766,000         ○ 2,766,000         ○ 0.0         ○ 1,766,000         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0         ○ 0.0<		自動車費	916,000	1, 826, 000	$\triangle$ 910, 000		
奏幅・手数料         30,122,000         32,332,000         △ 2,210,000         ○ 6,8           業務委託料         16,500,000         16,500,000         1,000         ○ 0,0目符労中一人人科派遣           人科派遣         7,400,000         10,700,000         △ 3,300,000         △ 3.00           大砂准章数料         800,000         800,000         ○ 10,000         △ 3.00           大砂准章数料         800,000         810,000         △ 10,000         △ 3.00           大砂堆積         133,193,734         109,410,750         23,789,584         21.7           再間升減         4,221,866         2,753,360         1,768,506         64.2           日料掛料         4,521,866         2,753,360         1,768,506         64.2           システム保守         122,477,986         1,758,178         7,896,808         64.2           システム保守         122,477,986         1,768,108         △ 10,000         △ 10,00           システム保守         119,222,318         9,428,378         19,793,940         19,774           大大連用         119,222,318         9,428,378         19,793,940         19,774           大大連用         119,222,318         9,428,378         19,793,940         ○ 3,7           大大連用         14,870,000         4,540,000         △ 170,000		自動車費	916,000	1, 826, 000			
業務委託料         16,500,000         16,500,000         16,500,000         1,100,000         25,5 編削料、相           会計士・社労士         7,400,000         10,700,000         23,300,000         25,5 編削料、相           本付标流量         7,400,000         10,700         21,100,000         25,5 mm           本の地球機士・医師報酬         133,193,734         109,410,750         23,782,984         21.7           再開井機士・医師報酬         109,968,334         86,178,750         23,782,984         21.7           情料相科         4,521,866         2,753,360         1,768,506         64.2           情科相科         4,521,866         2,753,360         1,768,506         64.2           システム機         122,477,986         114,581,178         7,896,808         6.9           システム機         122,477,986         114,581,178         7,896,808         6.9           システム機         3,255,668         4,202,800         人947,132         人2           大会費         4,370,000         4,540,000         人170,000         人3.7           大会費         4,370,000         4,540,000         人170,000         人3.2           大会費         38,33,370         64,062,500         人170,000         人3.2           大会費         38,383,370         64,062,500 <td< th=""><th></th><td>委嘱・手数料</td><td>30, 122, 000</td><td>32, 332, 000</td><td></td><td>0.8 ∨</td><td></td></td<>		委嘱・手数料	30, 122, 000	32, 332, 000		0.8 ∨	
会計士・社労士         5,422,000         4,322,000         1,100,000         25.5 顧問料、相間を担談           人材派遣 をつ他性報酬         7,400,000         10,700,000         △3,300,000         △3.00,000         ○3.08           雇間弁護士報酬         133,193,734         109,410,750         23,782,984         27.7         本部常期顧問事業主報酬           再間弁護士報酬         109,968,334         86,178,750         23,782,984         27.6         本部常期顧問事業主報酬           存施士一般調查研究費         23,225,400         23,232,000         △6,600         0.0         0.0         0           (本科損料         4,521,866         2,753,360         1,768,506         64,2         0         0           システム費         122,477,986         1,783,107         7,896,808         64,2         0         0           システム機等         122,477,986         14,500,000         △947,132         △22.5         0		業務委託料	16, 500, 000	16, 500, 000	0	0.0	自治労サービス業務委託料
人材派遣 (2006年数料)         7,400,000 (2006)         10,700,000 (2006)         A 3,300,000 (2006)         A 3,300,000 (2006)         A 3,300,000 (2006)         A 3,300,000 (2006)         A 3,200,000 (2006)         A 3,200,000		会計士・社労士	5, 422, 000	4, 322, 000	1, 100, 000	25.5	顧問料、相談料
その他手数料   800,000   810,000   △ 10,000   △ 1.2		人材派遣	7, 400, 000	10, 700, 000		_	
離開弁護士・医師報酬 133,193,734 109,410,750 23,782,984 21.7 本部常勤顧問弁護士報酬 109,968,334 86,178,750 23,789,584 27.6 本部常勤顧問弁護士報酬 109,968,334 86,178,750 23,789,584 27.6 本部常勤顧信持機士報酬 4,521,866 2,753,360 1,768,506 64.2 同副機等リンステム費 4,521,866 2,753,360 1,768,506 64.2 同副機等リンステム費 122,477,986 114,581,178 7,896,808 6.9 かステム保守 3,255,668 4,202,800 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △10,950,000 △170,000 △11,10 → 142,637,242 138,272,140 4,365,102 △11,10 → 142,637,242 138,272,140 △170,000 △11,10 → 142,637,242 138,272,140 △170,000 △170,000 △11,10 → 142,637,242 → 142,000 △170,000 △170,000 △170,000 △11,10 → 143,636,100 △170,000 △170,000 △170,000 △170,000 △170,000 △11,10 → 143,636,100 △170,000 △170,000 △170,000 △170,000 △170,000 △170,000 △170,000 △170,000 △170,000 △11,10 → 144,636,102 △11,10 → 144,636,102 △11,10 → 144,636,102 → 144,60,000 → 144,636,100 → 144,636		その他手数料	800,000	810,000	$\triangle$ 10,000	$\triangle$ 1. 2	
職間弁護士報酬         109, 968, 334         86, 178, 750         23, 789, 584         27. 6 本部常勤顧 問弁護士報酬           告報技術 (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本)		顧問弁護士・医師報酬	133, 193, 734		23, 782, 984	21.7	
指数上一般調査研究費         23, 225, 400         23, 232, 000         ○ 6, 600         0.0           借料損料         4, 521, 866         2, 753, 360         1, 768, 506         64. 2         目刷機等リンスラム費           シスラム費         122, 477, 986         114, 581, 178         7, 896, 808         6.9         10, 950, 000         ○ 170, 000         ○ 3.7         目標         目標         日本		顧問弁護士報酬	109, 968, 334	86, 178, 750	23, 789, 584	27.6	本部常勤顧問弁護士月額・日額行動費、非常勤顧 問弁護士報酬、顧問弁護士退任功労金
#科損料 1,768,506 64.2 回標等力 4,521,866 2,753,360 1,768,506 64.2 回標等力 4,521,866 2,753,360 1,768,506 64.2 回標等力 4,521,866 10,950,000		弁護士一般調査研究費	$\Delta$	23, 232, 000	$\triangle$ 6, 600	0.0	
(		借料損料	4, 521, 866	2, 753, 360	1, 768, 506		
システム費       122, 477, 986       114, 581, 178       7,896, 808       6.9         システム保守       3,255,668       4,202,800       △ 947,132       △ 22.5         システム保守       119,222,318       99,428,378       19,793,940       19,793,940         監査室費       4,370,000       4,540,000       △ 170,000       △ 3.7         大会費       4,370,000       4,540,000       △ 170,000       △ 3.7         中央委員会費       38,383,370       64,062,500       △ 27,679,130       △ 43.2         中央委員会費       34,450,000       34,820,000       △ 170,000       △ 43.2         中央委員会費       34,450,000       34,820,000       △ 27,679,130       △ 43.2         中央委員会費       34,450,000       34,820,000       △ 170,000       △ 43.2         中央委員会費       34,450,000       34,820,000       △ 210,000       △ 11         中教会議費       ○ 21,000       △ 210,000       △ 35.0       ○ 11,000         中教会議費       ○ 21,000       △ 210,000       △ 35.0       ○ 35.0		借料損料	4, 521, 866	2, 753, 360	1, 768, 506		]
システム開発費         3,255,668         4,202,800         ○10,950,000         ○10,950,000         ○10,050,000         ○10,050,000         ○10,050,000         ○10,050,000         ○10,050,000         ○100,05         ○22.5		システム費	122, 477, 986	114, 581, 178	7, 896, 808		
システム保守       3, 255, 668       4, 202, 800       0 947, 132       0 22.5         システム運用       119, 222, 318       99, 428, 378       19, 793, 940       19.9         監査室費       4, 370, 000       4, 540, 000       0 170, 000       0 3.7         大会費       4, 370, 000       4, 540, 000       0 170, 000       0 3.7         中央委員会費       36, 383, 370       64, 062, 500       0 27, 679, 130       0 43.2         中央委員会費       34, 450, 000       34, 820, 000       0 370, 000       0 1.1         中執会議費       38, 450, 000       600, 000       0 310, 000       0 35.0         中執会議費       390, 000       600, 000       0 210, 000       0 35.0		システム開発費	0	10, 950, 000			
監査室費       4,370,000       4,540,000       人 170,000       人 3.7         監査室費       大会費       4,370,000       4,540,000       人 170,000       人 3.7         中央委員会費       中央委員会費       36,383,370       64,062,500       人 27,679,130       人 43.2         中央委員会費       34,450,000       34,820,000       人 370,000       人 1.1         中教会議費       中報会議費       390,000       600,000       人 210,000       人 35.0         中教会議費       中教会議費       390,000       600,000       210,000       A 35.0		システム保守	3, 255, 668	4, 202, 800	$\triangle$ 947, 132		
監査室費     4,370,000     4,540,000     4,540,000     人 170,000     人 3.7       大会費     大会費     大会費     4,370,000     4,370,000     4,370,000     4,370,000     人 3.7       中央委員会費     日本委員会費     34,450,000     34,450,000     34,820,000     人 370,000     人 43.2       中教会議費     34,450,000     34,820,000     人 370,000     人 370,000     人 370,000     人 370,000     人 1.1       中教会議費     中教会議費     人 390,000     600,000     人 210,000     人 35.0		システム運用	119, 222, 318	99, 428, 378	19, 793, 940	19.9	ガアーン、
監査室費       4,370,000       4,540,000       △ 170,000       △ 3.7         監査室費       4,370,000       4,540,000       △ 170,000       △ 3.7         大会費       142,637,242       138,272,140       4,365,102       3.2         大会費       36,383,370       64,062,500       △ 27,679,130       △ 43.2         中央委員会費       34,450,000       34,820,000       △ 370,000       △ 1.1         中央委員会費       34,450,000       34,820,000       △ 370,000       △ 1.1         中教会議費       390,000       600,000       △ 210,000       △ 350,000       △ 350,000       ○ 310,000       ○ 35.0							PC入替、LAN回線工事代(財政安定化資金会 計原資分)
監査室費     4,370,000     4,540,000     C 170,000     C 27,679,130     C 27,679,13		監査室費		4, 540, 000			
大会費     142, 637, 242     138, 272, 140     4, 365, 102       大会費     36, 383, 370     64, 062, 500     △ 27, 679, 130     △       中央委員会費     34, 450, 000     34, 820, 000     △ 370, 000     △       中報会議費     390, 000     600, 000     △ 210, 000     △       中報会議費     390, 000     ○ 210, 000     ○       中報会議費     ○ 210, 000     ○     ○     ○       中報会議費     ○ 210, 000     ○     ○     ○       中報会議費     ○ 210, 000     ○     ○     ○     ○       中報会議費     ○ 210, 000     ○     ○     ○     ○     ○       日本教会議費     ○ 210, 000     ○     ○     ○     ○     ○     ○     ○		監査室費			$\triangle$ 170, 000	$\triangle$ 3.7	
大会費     36,383,370     64,062,500     △ 27,679,130     △ 27,679,130       其会費     36,383,370     64,062,500     △ 27,679,130     △ 27,679,130       中央委員会費     34,450,000     34,820,000     △ 370,000     △ 370,000       競費     390,000     600,000     △ 210,000     △ 210,000       中執会議費     390,000     600,000     △ 210,000     △ 210,000	外議	· 清唐	142, 637, 242	138, 272, 140	4, 365, 102		
36, 383, 370       64, 062, 500 $\triangle$ 27, 679, 130 $\triangle$ 員会費       34, 450, 000       34, 820, 000 $\triangle$ 370, 000 $\triangle$ 370, 000         意義費       390, 000       600, 000 $\triangle$ 210, 000 $\triangle$ 370, 000		大会費	36, 383, 370	64, 062, 500		43.	
員会費 $34,450,000$ $34,820,000$ $\triangle$ $370,000$ $\triangle$ 真会費 $34,450,000$ $34,820,000$ $\triangle$ $370,000$ $\triangle$ 第90,000 $600,000$ $\triangle$ $210,000$ $\triangle$ 議費 $\triangle$ 210,000 $\triangle$ 210,000 $\triangle$		大会費	36, 383, 370	64, 062, 500		43.	
委員会費       34,450,000       34,820,000 $\triangle$ 370,000 $\triangle$ 210,000 $\triangle$ 210,000         会議費       390,000       600,000 $\triangle$ 210,000		中央委員会費	34, 450, 000	34, 820, 000			
会議費       390,000       600,000 $\triangle$ 210,000 $\triangle$ 会議費       390,000       600,000 $\triangle$ 210,000 $\triangle$		委員	34, 450, 000	34, 820, 000			
$390,000$ $600,000$ $\triangle$ 210,000		中執会議費	390,000	600,000			
		中執会議費	390,000	600,000	$\triangle$ 210,000	$\triangle$ 35.0	

		2005年	909/4年年圣管缩		再新	
禁		(後)	(補正後)	増減額	<b>₹</b> %	説
	諸会議費	29, 930, 872	33, 919, 540	$\triangle$ 3, 988, 668	$\triangle$ 11.8	
	県代会議費	15, 573, 110	15, 702, 640	$\triangle$ 129, 530	△ 0.8	
	役員推薦委員会費	2, 300, 280	2, 572, 400	$\triangle$ 272, 120		
	選举委員会費	288, 230	486, 400	$\triangle$ 198, 170	$\triangle$ 40.7	
	監査委員会費	1, 489, 400	1,079,200	410, 200	38.0	
	救援委員会費	143, 400	183, 300	$\triangle$ 39,900		
	労働条件担当者会議費	6, 336, 452	10,045,600	$\triangle$ 3, 709, 148	$\triangle$ 36.9	
	春闘討論集会費	3, 800, 000	3,850,000	$\triangle$ 50,000	$\triangle$ 1.3	
	隔年会議·集会費	41, 483, 000	4,870,100	36, 612, 900	751.8	
	連合大会費	0		$\triangle$ 3, 070, 100	$\triangle$ 100.0	
	自治研集会費	41, 483, 000		39, 683, 000	2, 204. 6	しまね自治研開催年
専門局費	55.	753, 956, 639	747, 705, 530	6, 251, 109	0.8	
	総合企画総務局費	205, 513, 035	209, 729, 164	$\triangle$ 4, 216, 129	$\triangle$ 2.0	
	企画費	11, 331, 530	11, 214, 000	117, 530	1.0	運動方針小委員会2026-27方針討議
	調査活動費	4, 483, 088	4, 350, 284	132, 804	3.1	
	企画調整費	7, 086, 000	7, 525, 840	$\triangle$ 439, 840	△ 5.8	
	総務費	11, 766, 580	9, 767, 000	1,999,580	20.5	採用活動経費
	全国書記会議費	5, 978, 604	6, 187, 840	$\triangle$ 209, 236	$\triangle$ 3.4	
	報道活動費	135, 929, 333	117, 679, 740	18, 249, 593	15.5	
	国際活動費	28, 937, 900	52, 604, 460	$\triangle$ 23, 666, 560	$\triangle$ 45.0	
	60周年記念企画事業費	0	400,000	$\triangle$ 400, 000	$\triangle$ 100.0	
	総合労働局費	50, 918, 186	59, 393, 880	$\triangle$ 8, 475, 694	$\triangle$ 14.3	
	総合労働局諸費	5, 388, 000	5, 388, 000	0	0.0	
	労働条件対策費	26, 020, 186	27, 338, 100	$\triangle$ 1, 317, 914	△ 4.8	
	労安・法制対策費	15, 334, 000	21, 947, 780	$\triangle$ 6, 613, 780	$\triangle$ 30.1	
	法律相談所運営費	3, 666, 000	4,	$\triangle$ 444, 000	$\triangle$ 10.8	
	争訟分室費	510,000	610,000	$\triangle$ 100,000	$\triangle$ 16.4	
	総合組織局費	285, 952, 507	3	$\triangle$ 25, 084, 593	$\triangle$ 8. 1	
	総合組織局諸費	21, 515, 454	24, 901, 300	$\triangle$ 3, 385, 846	$\triangle$ 13.6	
	組織強化委員会費	3, 446, 784		$\triangle$ 833, 616	$\triangle$ 19.5	
	組織調査費	9,000	7,020,000	$\triangle$ 7, 011, 000	$\triangle$ 99.9	
	ジェンダー平等推進費	4, 625, 900	3, 273, 200	1,352,700	41.3	PSI-JC男女平等セミナー対面参加旅費
	具職対策費	11, 304, 396	11, 981, 300	$\triangle$ 676, 904	$\triangle$ 5.6	
	大都市対策費	5, 425, 094	6, 763, 980	$\triangle$ 1, 338, 886	$\triangle$ 19.8	
	自治体関連対策費	1, 714, 624	1,840,800	$\triangle$ 126, 176	$\triangle$ 6.9	
	現業評議会費	32, 518, 514	939,	, 421,	4.	
		21, 505, 295	22, 235, 210	$\triangle$ 729, 915	$\triangle$ 3.3	

	THE STATE OF	科	2025年度予算額	2024年度予算額	ţ	増減率	
款	通		(案)	(補正後)	增 拠 領	(%)	现
		町村評議会費	30, 256, 304	33, 074, 520	$\triangle$ 2, 818, 216	$\triangleleft$	
		政府関係労働組合評議会費	16,022,494	15, 458, 470	564,024	3.6	
		公営競技評議会費	4, 791, 240	6,006,260	$\triangle$ 1, 215, 020	$\triangle$ 20. 2	
		青年部費	25, 900, 005	26, 796, 860	$\triangle$ 896, 855	$\triangle$ 3.3	
		女性部費	27, 391, 297	27, 581, 800	$\triangle$ 190, 503	△ 0.7	
		産別教育センター費	8, 524, 122	10, 110, 000	$\triangle$ 1, 585, 878	$\triangle$ 15.7	
		退職者対策費	20,000,000	20,000,000	0	0.0	
		産別建設センター費	9, 472, 988	8, 889, 400	583, 588		6.6 オルガナイザー養成講座開催年
		国保労組協議会費	7, 103, 420	7,013,540	89, 880	1.3	
		全国一般評議会費	16,624,928	20, 618, 500	$\triangle$ 3, 993, 572	$\triangle$ 19.4	
		公共民間評議会費	11, 368, 082	10, 848, 600	519, 482	4.8	
		臨時・非常勤等職員協議会費	6, 432, 566	8, 403, 200	$\triangle$ 1, 970, 634	$\triangle$ 23.5	
	総合政	総合政治政策局費	207, 645, 227	165, 663, 486	41, 981, 741	25.3	
		総合政治政策局諸費	1, 650, 000	1, 900, 000	$\triangle$ 250, 000	$\triangle$ 13. 2	
		政治活動費	98, 480, 806	51, 589, 200	46, 891, 606	90.9	
		政策活動費	8, 994, 022	10, 486, 000	$\triangle$ 1, 491, 978	$\triangle$ 14.2	
		社会保障政策活動費	4, 271, 226	3, 427, 200	844,026	24.6	安心と信頼の医療と介護集会、連合社会保障構想
		† <b>*</b> * * * * * * * * * * * * * * * * * *					
		衛生医療評議会費	26, 356, 700	28, 127, 000		$\triangleleft$	
		社会福祉評議会費	29, 471, 493	30, 618, 146	$\triangle$ 1, 146, 653		
		自治研中央推進委員会費	10, 402, 000	11, 372, 600	$\triangle$ 970, 600	$\triangle$ 8.5	
		都市公共交通評議会費	28, 018, 980	28, 143, 340	$\triangle$ 124, 360	$\triangle$ 0.4	
	財政局費	5. 黄	3, 927, 684	1, 881, 900	2, 045, 784	108.7	
		財政局費	3, 927, 684	1, 881, 900	2, 045, 784	108.7	財政担当者役職員会議
上部団	上部団体動員費	<b>員費</b>	26, 414, 820	30, 000, 000	△ 3, 585, 180	∆ 12.0	
	上部匠	上部団体動員費	26, 414, 820	3	$\triangle$ 3, 585, 180	$\triangleleft$	
		総合企画総務局動員費	1, 714, 820	5, 200, 000	$\triangle$ 3, 485, 180	◁	67.0 連合春闘集会、公務労協公共サービスキャンペーン
		総合労働局動員費	20, 700, 000	20,000,000	700, 000	3.5	公務
		総合政治政策局動員費	4,000,000	4,800,000	$\triangle$ 800, 000	$\triangle$ 16. 7	さようなら原発、5.3憲法集会
危機管	理対策	<b></b>	1, 158, 000	6, 500, 000	△ 5, 342, 000	△ 82.2	
	危機管	危機管理対策費	1, 158, 000	6, 500, 000	$\triangle$ 5, 342, 000	$\triangleleft$	
		危機管理対策費	1, 158, 000	6, 500, 000	$\triangle$ 5, 342, 000	$\triangle$ 82. 2	感染症・自然災害対策、能登半島地震対応経費 (財政安定化資金会計原資分)
旅費	nr,		75, 500, 000	77, 000, 000	△ 1, 500, 000	∆ 1.9	
	本部役	本部役職員旅費	62, 000, 000	0	62,000,000		
		本部役職員旅費	62, 000, 000	0	62,000,000		
	その他旅費	u於費	13, 500, 000	0	13, 500, 000		

款 存 金 (文)			- 当よっメ/ト <u>-</u> 707	日	品 淡 举	
校 会 金 金 一 ※	項   日   日	(案)	(補正後)	/IX	(%)	
☆   ☆	その他旅費	13, 500, 000	0	13, 500, 000	_	
K .		1, 826, 819, 410	1, 817, 955, 470	8, 863, 940	0.5	
	交付金	1, 107, 869, 410	1, 102, 455, 470	5, 413, 940	0.5	
	県本部強化交付金等	380, 282, 730	393, 078, 010	$\triangle$ 12, 795, 280	$\triangle$ 3.3	
	組織強化・拡大交付金	194,000,000	194, 000, 000	0	0.0	
	組織拡大表彰交付金	0	1, 200, 000	$\triangle$ 1, 200, 000	$\triangle$ 100.0	
	地連交付金	30, 385, 000	30, 385, 000	0	0.0	
	広域対策交付金	20,000,000	20,000,000	0	0.0	
	地域政策実現対策交付金	49, 940, 000	49, 370, 000	570,000	1.2	
	立法闘争交付金	160, 747, 980	131, 838, 160	28, 909, 820	21.9	
	役員再雇用交付金	18,000,000	18,000,000	0	0.0	
	書記政策推進交付金	15,000,000	15,000,000	0	0.0	
	共済推進県本部交付金	239, 513, 700	237, 584, 300	1, 929, 400	0.8	
	ネットワーク構築支援交付金(時限)	0	12,000,000	$\triangle$ 12, 000, 000	$\triangle$ 100.0	
車	<b>專</b> 徒役員補償交付金	718, 950, 000	715, 500, 000	3, 450, 000	0.5	
	離籍専従役員賃金補助交付金	576, 150, 000	572, 700, 000	3, 450, 000	9.0	
	休職専従役員等補償交付金	142, 800, 000	142, 800, 000	0	0.0	0.0 2024/6該当者238人
共闘協力金支出	1金支出	21, 129, 920	22, 221, 080	△ 1,091,160	△ 4.9	
#	共闘協力金支出	21, 129, 920	22, 221, 080	$\triangle$ 1, 091, 160	$\triangle$ 4.9	
	社保労連共闘協力金	17, 629, 920	18,	$\triangle$ 1, 091, 160	$\triangle$ 5.8	
	ウォーターエージェンシー大阪労組共闘協力金	3, 500, 000	3, 500, 000	0	0.0	
離籍専従	離籍專従役員補償金	350, 000, 000	400, 255, 000	△ 50, 255, 000	△ 12.6	
廃	<b>難籍專</b> 従役員補償金	350, 000, 000	400, 255, 000	$\triangle$ 50, 255, 000	$\triangle$ 12. 6	
	就任時補償金	150,000,000	143, 474, 000	6, 526, 000	4.5	
	退任時補償金	200,000,000	256, 781, 000	$\triangle$ 56, 781, 000	$\triangle$ 22. 1	
上部団体等会費	等会費	944, 100, 496	1, 007, 594, 653	△ 63, 494, 157	△ 6.3	
겍	上部団体会費	791, 192, 016	849, 596, 213	$\triangle$ 58, 404, 197	$\triangle$ 6.9	
	連合会費	677, 065, 200	741, 224, 400	$\triangle$ 64, 159, 200	2.8 △	
	PSI 会費	109, 098, 875	104, 022, 500	5,076,375	4.9	
	ITF会費	5, 027, 941	4, 349, 313	678, 628	15.6	15.6 期中に会費単価値上がりを想定し増額  1.90→1.95ポンド
#	共闘団体会費	152, 908, 480	157, 998, 440	$\triangle$ 5, 089, 960	$\triangle$ 3.2	
	公務労協会費	86, 485, 280	91, 575, 240	$\triangle$ 5, 089, 960	$\triangle$ 5.6	会費(納入数は連合登録数)+春闘分担金
	交運労協会費	3, 722, 400	3, 722, 400	0	0.0	
	平和フォーラム会費	62, 700, 800		0	0.0	
涉外費		5, 267, 000		0	0.0	
郑	涉外費	5, 267, 000	5, 267, 000	0	0.0	

	科	2025年度予算額	2024年度予算額	ţ	増減率	
款項	Ш	(案)	(補正後)	谓 減 額	(%)	記
	渉外費	5, 267, 000	5, 267, 000	0	0.0	
長期貸付金支出	<b></b>	0	0	0	1	
長期	長期貸付金支出	0	0	0	1	
	長期貸付金支出	0	0	0	1	
輸出金		427, 213, 603	547, 608, 084	△ 120, 394, 481	△ 22.0	
繰出金	出金	427, 213, 603	547, 608, 084	$\triangle$ 120, 394, 481	$\triangle$ 22.0	
	数接会計繰出金 	0	0		l	
	財政安定化資金会計繰出金		357, 038, 084	$\triangle$ 57, 864, 481	$\triangleleft$	
	互助年金会計繰出金	18,040,000	20, 570, 000	$\triangle$ 2, 530, 000	$\triangleleft$	
	会館特別会計繰出金	$\sim$	170,000,000	$\triangle$ 60, 000, 000	$\triangleleft$	35.3 中長期積立金1億円含む (2023年度より開始)
積立金支出	H	120, 680, 731	255, 802, 235	△ 135, 121, 504	△ 52.8	
積立	積立金支出	120, 680, 731	255, 802, 235	$\triangle$ 135, 121, 504	$\triangle$ 52.8	各引当金と積立金の差額に今期執行予定額を計上
	役職員退職金積立支出	0	100, 397, 180	$\triangle$ 100, 397, 180	$\triangle$ 100.0	
	離籍退任時補償金積立支出	115, 680, 731	150, 405, 055	$\triangle$ 34, 724, 324	$\triangle$ 23.1	
	- 關問开護士退仕切労金積立文出 - 7 6 44 44 44 111	0	0	0 (		77日 27日 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17 17
	その他積立支出	5,000,000	5,000,000	0		0.0 備品等積立/2024年度より開始
固定資産計上支出	十上支出	0	500, 000	△ 500,000	△ 100.0	
固定	固定資産計上支出	0	500,000	$\triangle$ 500,000	$\triangle$ 100.0	
	固定資産計上支出	0	500,000	$\triangle$ 500, 000	$\triangle$ 100.0	
寄附金		73, 436, 000	75, 939, 580	△ 2, 503, 580	Δ 3.3	
寄附金	计金	73, 436, 000	75, 939, 580	$\triangle$ 2, 503, 580	$\triangle$ 3.3	
	自治総研寄附金	50,000,000	50,000,000	0		
	その他寄附金	23, 436, 000	25, 939, 580	$\triangle$ 2, 503, 580	$\triangle$ 9.7	連合登録数に応じて変動
租税公課		6, 300, 000	7, 100, 000	△ 800, 000	∆ 11.3	
租税	租税公課	6, 300, 000	7, 100, 000	$\triangle$ 800, 000	$\triangle$ 11.3	
	租税公課	6, 300, 000	7, 100, 000	$\triangle$ 800,000	$\triangle$ 11.3	
過年度支出金	<b>出金</b>	0	0	0	1	
過年	過年度支出金	0	0	0		
	過年度支出金	0	0	0	1	
雑損		0	0	0	ı	
雑	損	0	0	0		
	雑 損	0	0	0	1	
	為替差損	0	0	0	1	
財政安定化資金事業	L資金事業	0	0	0	1	
財政	財政安定化資金事業	0	0	0		
	財政安定化資金事業	0	0	0		
予備費		446, 064, 693	440, 105, 466	5, 959, 227	1.4	予備費目安=組合費収入×1/12=446,064,693円

<b>掛</b>		1.4	1.4	6.4
墙減	%)			۷
1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	JIK.	5, 959, 227	5, 959, 227	△ 456, 297, 036
2024年度予算額	(補正後)	440, 105, 466	440, 105, 466	7, 074, 518, 684
2025年度予算額		446, 064, 693	446, 064, 693	6, 618, 221, 648
Ш	В			+=
科	項	備費	予備費	<b>√</b> □
	款 耳	予作		
	#IIE			

### (3) 組合費・闘争資金収入見込み明細表

組	É	,	費	2024/6~9	2024/10~2025/5	合 計
				1, 255, 240, 320	2, 465, 592, 000	3, 720, 832, 320
闘	争	資	金	6月	11月	
				550, 544, 000	1, 081, 400, 000	1, 631, 944, 000
						5, 352, 776, 320

### <組合費収入見込み明細表>

① 組合費:2024年6月~9月(4ヵ月分)

			1	<b>公</b> 日之	合費	交付金	(注1)
地連	県本部	登録人員	納入人員	月単価	2024/6~9	月単価(1/15)	2024/6~9(4/15)
北海道	北海道	41, 772	33, 417	19, 047, 690	76, 190, 760	1,500,764	
北西坦	青森	8, 142	6, 513	3, 712, 410	14, 849, 640	286, 967	1, 147, 868
東	岩手	5, 364	4, 291	2, 445, 870	9, 783, 480		
	宮城	12, 747	10, 197	5, 812, 290	23, 249, 160		
	秋田	9, 665	7, 732		17, 628, 960		
	山形	15, 083	12, 066		27, 510, 480		
مالہ	福島	16, 834	13, 467	7, 676, 190	30, 704, 760		
北	新潟	23, 512	18, 809		42, 884, 520		
	群馬	17, 516	14, 012	7, 986, 840	31, 947, 360		
関	栃木	14, 244	11, 395		25, 980, 600		
	茨城	11, 211	9, 573		21, 826, 440		
	埼玉	7, 473	5, 852		13, 342, 560		
東	東京	54, 629	43, 677	24, 895, 890	99, 583, 560		
	千葉	12, 040	9, 606		21, 901, 680		
甲	神奈川	30, 318	24, 190		55, 153, 200		
十	山梨	8, 166	6, 532		14, 892, 960		
	長野	20, 598	16, 478		37, 569, 840		
北	富山	11, 574	9, 259		21, 110, 520		
<i>l</i> =	石川	11, 076	8, 860		20, 200, 800		
信	福井	7, 988	6, 368	3, 629, 760	14, 519, 040		
	静岡	16, 253	12, 920		29, 457, 600		
東	愛知	14, 986	11, 912		27, 159, 360		
\ <u></u>	岐阜	12, 146	9, 716	5, 538, 120	22, 152, 480		
海	三重	15, 497	12, 397	7, 066, 290	28, 265, 160	115, 784	
	滋賀	7, 401	5, 895	3, 360, 150	13, 440, 600		
近	京都	5, 758	4, 598		10, 483, 440		
	奈 良	6, 808	5, 435	3, 097, 950	12, 391, 800		
	和歌山	9, 158	7, 326		16, 703, 280		
畿	大 阪	31, 260	24, 943		56, 870, 040		
шα	兵 庫	29, 450	23, 510		53, 602, 800	1, 697, 498	6, 789, 992
中	岡山	7,826	6, 260	3, 568, 200	14, 272, 800	298, 316	1, 193, 264
, i	広 島	17, 311	13, 815	7, 874, 550	31, 498, 200	829, 676	3, 318, 704
	鳥 取	8,074	6, 459	3, 681, 630	14, 726, 520	348, 336	1, 393, 344
	島根	11,055	8,844	5, 041, 080	20, 164, 320	153, 176	612, 704
国	山口	11, 328	9, 047	5, 156, 790	20, 627, 160		
四	香 川	10, 569	8, 455	4, 819, 350	19, 277, 400	516, 764	2, 067, 056
M M	徳島	9, 820	7,844		17, 884, 320		
玉	愛媛	3, 021	2, 366		5, 394, 480		
	高知	6, 280	4, 949	2, 820, 930	11, 283, 720	197, 292	789, 168
+-	福岡	24, 032	19, 129	10, 903, 530	43, 614, 120	838, 532	
九	佐 賀	8, 434	6, 738		15, 362, 640		
	長崎	10, 324	8, 227	4, 689, 390	18, 757, 560		
	大 分	12, 751	10, 200		23, 256, 000		1, 146, 688
	宮崎	9,777	7, 821	4, 457, 970	17, 831, 880		1, 030, 180
	熊本	13, 708	10, 966	6, 250, 620	25, 002, 480		1, 310, 688
州	鹿児島	16, 628	13, 302	7, 582, 140	30, 328, 560		1, 853, 856
71 1	沖縄	10, 571	8, 456	4, 819, 920	19, 279, 680	209, 264	837, 056
	R労連	7, 429	5, 943	3, 387, 510	13, 550, 040	811, 800	3, 247, 200
	3 労組(注2)	1,877	575	327, 750	1, 311, 000	0	0
	属支部	253	202	115, 140	460, 560	0	100 000 5::
合	計	690, 519	550, 544	313, 810, 080	1, 255, 240, 320	25, 670, 886	102, 683, 544

<sup>(</sup>注1) 交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

<sup>(</sup>注2) 全国一般/3 労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

### ② 組合費:2024年10月~2025年5月(8ヵ月分)

				組织	合費	交付金	(注1)
地連	県本部	登録人員	納入人員		口具 2024/10~2025/5	月単価(1/15)	2024/10~2025/5(8/15)
北海道	北海道	40, 214	32, 171	18, 337, 470	146, 699, 760		
1014/2	青森	7, 928	6, 342	3, 614, 940	28, 919, 520		
東	岩手	5, 278	4, 222	2, 406, 540	19, 252, 320		
	宮城	12, 402	9, 921	5, 654, 970	45, 239, 760		
	秋田	9, 632	7, 705	4, 391, 850	35, 134, 800		
	山形	15, 007	12, 005	6, 842, 850	54, 742, 800		
北	福島	16, 799	13, 439	7, 660, 230	61, 281, 840		
16	新潟	22, 914	18, 331	10, 448, 670	83, 589, 360		
	群馬	17, 230	13, 784	7, 856, 880	62, 855, 040		
関	栃木	13, 917	11, 133	6, 345, 810	50, 766, 480		
	茨城	11, 801	9, 419				
#	埼 玉	7, 039	5, 512	3, 141, 840	25, 134, 720		
東	東京	53, 644	42, 884	24, 443, 880			
	千 葉	11, 692	9, 329	5, 317, 530	42, 540, 240		
甲	神奈川	29, 524	23, 564	13, 431, 480	107, 451, 840		
'	山 梨	8, 125	6, 500	3, 705, 000	29, 640, 000		
п.	長 野	20, 624	16, 499	9, 404, 430	75, 235, 440		
北	富山	11, 403	9, 122	5, 199, 540	41, 596, 320		
信	石 川	11,010	8, 808	5, 020, 560	40, 164, 480		
16	福井	7,634	6, 088	3, 470, 160	27, 761, 280		
-1-	静岡	16, 009	12, 760		58, 185, 600		
東	愛 知	14, 753	11, 730		53, 488, 800		
海	岐阜	12, 053	9, 642	5, 495, 940	43, 967, 520		
1114	三 重	15, 449	12, 359	7, 044, 630	56, 357, 040		
	滋賀	7, 377	5, 882	3, 352, 740	26, 821, 920	325, 048	2, 600, 384
近	京都	5, 580	4, 451	2, 537, 070	20, 296, 560	65, 108	
	奈 良	6, 508	5, 194	2, 960, 580	23, 684, 640	109, 552	876, 416
	和歌山	9, 196	7, 356	4, 192, 920	33, 543, 360	149, 240	1, 193, 920
畿	大 阪	30, 121	24, 037	13, 701, 090	109, 608, 720	2, 184, 808	17, 478, 464
,,,,	兵 庫	27, 992	22, 348	12, 738, 360	101, 906, 880	1, 699, 400	13, 595, 200
中	岡山	8, 862	7, 089	4, 040, 730	32, 325, 840	1, 017, 784	8, 142, 272
	広 島	17, 232	13, 766	7, 846, 620			
	鳥 取	8, 094	6, 475	3, 690, 750	29, 526, 000	332, 592	
	島根	11,030	8,824	5, 029, 680			
玉	山口	11, 421	9, 120	5, 198, 400	41, 587, 200	242, 720	1, 941, 760
四	香川	10, 555	8, 444		38, 504, 640		
쁘	徳島	9, 726	7, 768		35, 422, 080		
玉	愛媛	2, 913	2, 292	1, 306, 440	10, 451, 520		
	高知	6, 221	4, 911	2, 799, 270	22, 394, 160		
4.	福岡	22, 854	18, 195	10, 371, 150	82, 969, 200		
九	佐 賀	8, 394	6, 705	3, 821, 850	30, 574, 800		
	長崎	10, 041	8, 004	4, 562, 280	36, 498, 240		
	大 分	12, 607	10, 085		45, 987, 600		
	宮崎	9, 649	7, 719		35, 198, 640		
	熊本	13, 644	10, 915	6, 221, 550	49, 772, 400		
州	鹿児島	16, 488	13, 190		60, 146, 400		
1.7.5	沖縄	10, 431	8, 344	4, 756, 080	38, 048, 640		Î
	呆労連	6, 996	5, 596	3, 189, 720	25, 517, 760	771, 784	6, 174, 272
	3 労組(注2)	1,656	535	304, 950	2, 439, 600	0	0
	属支部	233	186	106, 020	848, 160	0	0
合	計	677, 902	540, 700	308, 199, 000	2, 465, 592, 000	24, 792, 830	198, 342, 640

<sup>(</sup>注1) 交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

<sup>(</sup>注2) 全国一般/3 労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

### <闘争資金収入見込み明細表>

### ① 2024年6月 闘争資金

(@1,000円) (単位:円)

			(@1,000円)	(単位:円)
地連	県本部	納入人員	闘争資金 (6月)	交付金(注1) (1/15)
北海道	北海道	33, 417	33, 417, 000	1, 500, 764
	青 森	6, 513	6, 513, 000	286, 967
東	岩 手	4, 291	4, 291, 000	207, 624
	宮城	10, 197	10, 197, 000	393, 272
	秋 田	7, 732	7, 732, 000	321, 440
	山 形	12,066	12, 066, 000	220, 908
北	福島	13, 467	13, 467, 000	328, 492
10	新 潟	18, 809	18, 809, 000	882, 648
	群馬	14, 012	14, 012, 000	987, 280
関	栃 木	11, 395	11, 395, 000	400,652
	茨 城	9, 573	9, 573, 000	103, 812
#	埼 玉	5, 852	5, 852, 000	470, 680
東	東京	43, 677	43, 677, 000	3, 630, 796
	千 葉	9, 606	9, 606, 000	519, 224
甲	神奈川	24, 190	24, 190, 000	1, 004, 500
.1.	山梨	6, 532	6, 532, 000	125, 788
п.	長 野	16, 478	16, 478, 000	618, 444
北	富山	9, 259	9, 259, 000	228, 124
l⇒	石川	8, 860	8, 860, 000	246, 656
信	福井	6, 368	6, 368, 000	247, 148
	静岡	12, 920	12, 920, 000	107, 748
東	愛知	11, 912	11, 912, 000	590, 892
油	岐阜	9, 716	9, 716, 000	371, 952
海	三重	12, 397	12, 397, 000	115, 784
	滋賀	5, 895	5, 895, 000	353, 912
近	京都	4, 598	4, 598, 000	74, 128
	奈 良	5, 435	5, 435, 000	135, 464
	和歌山	7, 326	7, 326, 000	149, 568
畿	大 阪	24, 943	24, 943, 000	2, 217, 772
取	兵 庫	23, 510	23, 510, 000	1, 697, 498
中	岡山	6, 260	6, 260, 000	298, 316
'	広 島	13, 815	13, 815, 000	829, 676
	鳥取	6, 459	6, 459, 000	348, 336
	島根	8, 844	8, 844, 000	153, 176
玉	山口	9, 047	9, 047, 000	254, 036
ш	香川	8, 455	8, 455, 000	516, 764
匹	徳島	7, 844	7, 844, 000	310, 616
囯	愛媛	2, 366	2, 366, 000	248, 952
玉	高 知	4, 949	4, 949, 000	197, 292
,	福岡	19, 129	19, 129, 000	838, 532
九	佐 賀	6, 738	6, 738, 000	94, 792
	長崎	8, 227	8, 227, 000	684, 044
	大 分	10, 200	10, 200, 000	286, 672
	宮崎	7, 821	7, 821, 000	257, 545
	熊本	10, 966	10, 966, 000	327, 672
州	鹿児島	13, 302	13, 302, 000	463, 464
711	沖縄	8, 456	8, 456, 000	209, 264
社份	R労連	5, 943	5, 943, 000	811, 800
	3 労組(注2)	575	575, 000	0
	属支部	202	202, 000	0
合	計	550, 544	550, 544, 000	25, 670, 886
		1組合費減免交付		

<sup>(</sup>注1) 交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運 動強化交付金の合計額

<sup>(</sup>注2) 全国一般/3 労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

### ② 2024年11月 闘争資金

(@2,000円) (単位:円)

			(@2,000円)		(七匹・11)
地連	県本部	納入人員	闘争資金 (11月)	交付金(注1) (1/15)	交付金 (2/15)
北海道	北海道	32, 171	64, 342, 000	1, 449, 268	2, 898, 536
-1.	青 森	6, 342	12, 684, 000	296, 643	593, 286
東	岩 手	4, 222	8, 444, 000	199, 916	399, 832
	宮城	9, 921	19, 842, 000	335, 380	670, 760
	秋 田	7, 705	15, 410, 000	303, 728	607, 456
	山 形	12,005	24, 010, 000	211, 232	422, 464
北	福島	13, 439	26, 878, 000	318, 652	637, 304
714	新 潟	18, 331	36, 662, 000	829, 676	1,659,352
	群馬	13, 784	27, 568, 000	948, 576	1, 897, 152
関	栃木	11, 133	22, 266, 000	329, 968	659, 936
	茨 城	9, 419	18, 838, 000	83, 476	166, 952
<del></del>	埼 玉	5, 512	11, 024, 000	433, 944	867, 888
東	東京	42, 884	85, 768, 000	3, 197, 508	6, 395, 016
	千 葉	9, 329	18, 658, 000	511, 516	1,023,032
甲	神奈川	23, 564	47, 128, 000	967, 764	1, 935, 528
.т.	山梨	6, 500	13, 000, 000	133, 004	266, 008
11.	長 野	16, 499	32, 998, 000	614, 836	1, 229, 672
北	富山	9, 122	18, 244, 000	224, 844	449, 688
I⇒	石川	8, 808	17, 616, 000	230, 912	461, 824
信	福井	6, 088	12, 176, 000	249, 772	499, 544
	静岡	12, 760	25, 520, 000	97, 908	195, 816
東	愛知	11, 730	23, 460, 000	562, 520	1, 125, 040
泸	岐阜	9, 642	19, 284, 000	450, 180	900, 360
海	三重	12, 359	24, 718, 000	67, 896	135, 792
15	滋賀	5, 882	11, 764, 000	325, 048	650, 096
近	京 都	4, 451	8, 902, 000	65, 108	130, 216
	奈 良	5, 194	10, 388, 000	109, 552	219, 104
	和歌山	7, 356	14, 712, 000	149, 240	298, 480
畿	大 阪	24, 037	48, 074, 000	2, 184, 808	4, 369, 616
田又	兵 庫	22, 348	44, 696, 000	1, 699, 400	3, 398, 800
中	岡山	7, 089	14, 178, 000	1, 017, 784	2, 035, 568
	広 島	13, 766	27, 532, 000	717, 664	1, 435, 328
	鳥 取	6, 475	12, 950, 000	332, 592	665, 184
	島根	8, 824	17, 648, 000	158, 260	316, 520
玉	μп	9, 120	18, 240, 000	242, 720	485, 440
匹	香 川	8, 444		509, 548	
	徳島	7, 768		250, 264	500, 528
玉	愛 媛	2, 292	4, 584, 000	194, 012	388, 024
123	高 知	4, 911	9, 822, 000	186, 796	373, 592
-1-	福岡	18, 195	36, 390, 000	522, 832	1, 045, 664
九	佐 賀	6, 705	13, 410, 000	79, 540	159, 080
	長 崎	8, 004	16, 008, 000	655, 180	1, 310, 360
	大 分	10, 085	20, 170, 000	293, 232	586, 464
	宮崎	7, 719	15, 438, 000	253, 183	506, 366
	熊本	10, 915	21, 830, 000	315, 208	630, 416
州	鹿児島	13, 190	26, 380, 000	477, 568	955, 136
	沖縄	8, 344	16, 688, 000	232, 388	464, 776
	呆労連	5, 596	11, 192, 000	771, 784	1, 543, 568
	3 労組(注2)	535	1, 070, 000	0	0
	属支部	186	372, 000	0	0
合	計	540, 700	1, 081, 400, 000	24, 792, 830	49, 585, 660

<sup>(</sup>注1)交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額(注2)全国一般/3 労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

### (4) 交付金明細表

### ① 交付金集計表: 2024年6月~2025年5月

				(単位:円)
地連	県本部	2024/6~9	2024/10~2025/5	2025年度 計
北海道	北海道	7, 503, 820	14, 492, 680	21, 996, 500
東	青 森	1, 434, 835	2, 966, 430	4, 401, 265
米	岩 手	1, 038, 120	1, 999, 160	3, 037, 280
	宮城	1, 966, 360	3, 353, 800	5, 320, 160
	秋 田	1, 607, 200	3, 037, 280	4, 644, 480
	山形	1, 104, 540	2, 112, 320	3, 216, 860
北	福島	1, 642, 460	3, 186, 520	4, 828, 980
	新 潟	4, 413, 240	8, 296, 760	12, 710, 000
関	群馬	4, 936, 400	9, 485, 760	14, 422, 160
渕	栃木	2, 003, 260	3, 299, 680	5, 302, 940
	茨 城	519, 060	834, 760	1, 353, 820
東	埼 玉	2, 353, 400	4, 339, 440	6, 692, 840
//	東京	18, 153, 980	31, 975, 080	50, 129, 060
	千 葉	2, 596, 120	5, 115, 160	7, 711, 280
甲	神奈川	5, 022, 500	9, 677, 640	14, 700, 140
	山梨	628, 940	1, 330, 040	1, 958, 980
北	長 野	3, 092, 220	6, 148, 360	9, 240, 580
, .	富山	1, 140, 620	2, 248, 440	3, 389, 060
信	石川	1, 233, 280	2, 309, 120	3, 542, 400
	福井	1, 235, 740	2, 497, 720	3, 733, 460
東	静岡	538, 740	979, 080	1, 517, 820
	愛知	2, 954, 460	5, 625, 200	8, 579, 660
海	岐阜	1, 859, 760	4, 501, 800	6, 361, 560
	三重	578, 920	678, 960	1, 257, 880
近	滋賀	1, 769, 560	3, 250, 480	5, 020, 040
	京都奈良	370, 640	651, 080	1, 021, 720
	和歌山	677, 320 747, 840	1, 095, 520 1, 492, 400	1, 772, 840 2, 240, 240
	大阪	11, 088, 860	21, 848, 080	32, 936, 940
畿	兵 庫	8, 487, 490	16, 994, 000	25, 481, 490
中	岡山	1, 491, 580	10, 177, 840	11, 669, 420
11.	広島	4, 148, 380	7, 176, 640	11, 325, 020
	鳥取	1, 741, 680	3, 325, 920	5, 067, 600
	島根	765, 880	1, 582, 600	2, 348, 480
玉	山口	1, 270, 180	2, 427, 200	3, 697, 380
	香川	2, 583, 820	5, 095, 480	7, 679, 300
匹	徳島	1, 553, 080	2, 502, 640	4, 055, 720
ᆔ	愛媛	1, 244, 760	1, 940, 120	3, 184, 880
玉	高知	986, 460	1, 867, 960	2, 854, 420
	福岡	4, 192, 660	5, 228, 320	9, 420, 980
九	佐 賀	473, 960	795, 400	1, 269, 360
	長 崎	3, 420, 220	6, 551, 800	9, 972, 020
	大 分	1, 433, 360	2, 932, 320	4, 365, 680
	宮 崎	1, 287, 725	2, 531, 830	3, 819, 555
	熊本	1, 638, 360	3, 152, 080	4, 790, 440
州	鹿児島	2, 317, 320	4, 775, 680	7, 093, 000
	沖縄	1, 046, 320	2, 323, 880	3, 370, 200
	R労連	4, 059, 000	7, 717, 840	11, 776, 840
	股/3労組	0	0	0
	属支部	0	0	0
合	計	128, 354, 430	247, 928, 300	376, 282, 730
(注1)		ナ組合豊浦色な付金	新用加明分第次付名	2 州城労働海動

(注1) 交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動 強化交付金の合計額

### ② 交付金明細表:2024年6月~9月

※ 6月から9月までの組合費相殺分(4ヵ月分)+6月闘争資金相殺分(1ヵ月分)=5/15(5ヵ月分)

		1					(単位:円)
IIIA N <del>ala</del>	IB 스		2024/6	~2024/9	1	交付金/月	2024/6~9
地連	県本部	組合費減免交付金	新規加盟対策交付金	地域労働運動強化交付金	交付金年間計	年間計の1/15	年間計の5/15
北海道	北海道	22, 511, 460	0	0	22, 511, 460	1, 500, 764	7, 503, 820
	青森			203, 688			
東	岩手			14, 760			
				_			
				0	-,,		
	秋田	4, 821, 600		0	-,,		
	山形			0	-, ,		
北	福島	4, 587, 900		339, 480			
	新 潟	13, 010, 940	0	228, 780	13, 239, 720	882, 648	4, 413, 240
	群馬	14, 809, 200	0	0	14, 809, 200	987, 280	4, 936, 400
関	栃 木	6, 009, 780	0	0	6, 009, 780	400,652	2, 003, 260
	茨 城	1, 557, 180	0	0	1, 557, 180	103, 812	519,060
	埼玉			0			
東	東京			0			
	千葉			0			
甲	神奈川	9, 734, 220		5, 333, 280			
Ψ'	山梨	1, 886, 820		0, 333, 280			
	長野	8, 725, 620		551, 040			
北							
	富山	2, 870, 820		551, 040			
信	石川	3, 699, 840		0	-,,		
	福井	3, 707, 220		0			
東	静岡	1, 616, 220		0	-,,		
*	愛知	8, 858, 460		4, 920			
海	岐阜	5, 579, 280	0	0	5, 579, 280	371, 952	1, 859, 760
174	三重	1, 313, 640	0	423, 120	1, 736, 760	115, 784	578, 920
\_	滋賀	5, 062, 680	246, 000	0	5, 308, 680	353, 912	1, 769, 560
近	京 都	1, 111, 920	0	0	1, 111, 920	74, 128	370, 640
	奈 良	1, 943, 400	0	88, 560	2, 031, 960	135, 464	677, 320
	和歌山	2, 243, 520	0	0	2, 243, 520	149, 568	747, 840
畿	大 阪	33, 266, 580		0			
田文,	兵 庫	24, 964, 080		498, 396			
中	岡山	4, 056, 540		418, 200			
十	広島	12, 445, 140	_	0			
	鳥取						
	島根			1, 254, 000			
玉		1, 805, 640		2, 004, 900			
四				1, 279, 200			
	徳島	3, 325, 920					
玉	愛媛	2, 651, 880		1, 082, 400			
	高知	2, 959, 380		0	_, ,		
4.	福岡	11, 345, 520		1, 202, 940			
九	佐 賀			4, 920			
	長崎	10, 260, 660	0	0	10, 260, 660	684, 044	3, 420, 220
	大 分	3, 965, 520	0	334, 560	4, 300, 080	286, 672	1, 433, 360
	宮崎	3, 488, 280	0	374, 904	3, 863, 184	257, 545	1, 287, 725
	熊本	4, 806, 840	0	108, 240	4, 915, 080	327, 672	1, 638, 360
州	鹿児島	6, 268, 080		477, 240			
, · · ·	沖 縄	3, 138, 960		0			
社保	労連	12, 177, 000		0		811, 800	4, 059, 000
	g/3 労組		0	0		0	0
	支部	0	0	0		0	0
合	計	V	V	V	V	25 670 996	128, 354, 430
Ή	百厂	366, 045, 540	1, 043, 040	11,914,128	385, 063, 308	25, 670, 886	128, 354, 430

### ③ 交付金明細表: 2024年10月~2025年5月

※ 10月から5月までの組合費相殺分(8ヵ月分)+11月闘争資金相殺分(2ヵ月分)=10/15(10ヵ月分)

								(単位:円)
				2024/10	$\sim$ 2025/5		交付金/月	2024/10~2025/5
地連	県本		組合費減免交付金	新規加盟対策交付金	地域労働運動強化交付金		年間計の1/15	年間計の10/15
北海道	北淮	_	20, 538, 540		0	21, 739, 020	1, 449, 268	14, 492, 680
<del></del>	青	森	4, 245, 960		203, 688	4, 449, 648		
東	岩	手	2, 998, 740		0	2, 998, 740		
	宮	城	5, 030, 700		0	5, 030, 700		
	秋	田	4, 555, 920		0	4, 555, 920		
	Щ	形	3, 168, 480	0	0	3, 168, 480		
北	福	島	4, 307, 460	0	472, 320			
	新	潟	12, 204, 060	0	241, 080			
	群	馬	14, 228, 640	0	0	14, 228, 640		
関	栃	木	4, 949, 520		0	4, 949, 520		
	茨	城	1, 252, 140		0	1, 252, 140		
東	埼	玉	6, 509, 160		0	6, 509, 160		
<i>&gt;</i> /\`	東	京	47, 716, 620		0	47, 962, 620		
	千	葉	7, 672, 740		0	7, 672, 740		
甲	神寿		9, 360, 300	0	5, 156, 160	14, 516, 460		
	Щ	梨	1, 995, 060	0	0	1, 995, 060	133, 004	1, 330, 040
-11-	長	野	8, 799, 420	0	423, 120	9, 222, 540	614, 836	6, 148, 360
北	富	Щ	2, 826, 540	0	546, 120	3, 372, 660	224, 844	2, 248, 440
信	石	Ш	3, 463, 680	0	0	3, 463, 680	230, 912	2, 309, 120
IH	福	井	3, 746, 580	0	0	3, 746, 580	249, 772	2, 497, 720
#	静	岡	1, 468, 620	0	0	1, 468, 620	97, 908	979, 080
東	愛	知	8, 437, 800	0	0	8, 437, 800	562, 520	5, 625, 200
海	岐	阜	6, 054, 060	698, 640	0	6, 752, 700	450, 180	4, 501, 800
114	=	重	846, 240	0	172, 200	1, 018, 440	67, 896	678, 960
71-	滋	賀	4, 875, 720	0	0	4, 875, 720	325, 048	3, 250, 480
近	京	都	976, 620	0	0	976, 620	65, 108	651, 080
	奈	良	1, 564, 560	0	78, 720	1, 643, 280	109, 552	1, 095, 520
	和哥	火山	2, 238, 600	0	0	2, 238, 600	149, 240	1, 492, 400
畿	大	阪	31, 925, 880			32, 772, 120	2, 184, 808	21, 848, 080
	兵	庫	24, 698, 400		448, 212			
中	岡	Щ	3, 876, 960	10, 902, 720	487, 080	15, 266, 760	1, 017, 784	10, 177, 840
	広	島	10, 764, 960	0	0	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,		7, 176, 640
	鳥	取	4, 344, 360	0	644, 520			
	島	根	2, 373, 900	0	0	2, 373, 900	158, 260	
国	Щ	П	1, 702, 320	0	1, 938, 480			
四	香	Ш	6, 364, 020	0	1, 279, 200	7, 643, 220		
<sup></sup>	徳	島	2, 954, 460					
国	愛	媛	2, 196, 780		713, 400			
. –	高	知	2, 801, 940		0	2, 801, 940		
r.	福	岡	7, 842, 480		0	7, 842, 480		
九	佐	賀	1, 193, 100		0	1, 193, 100		
	長	崎	9, 827, 700		0	9, 827, 700		
	大	分	3, 776, 100		268, 140			
	宮	崎	3, 458, 760		338, 988			
	熊	本	4, 622, 340		105, 780			
州	鹿児		6, 056, 520		378, 840			
	沖	縄	3, 426, 780	59, 040	0	3, 485, 820		
	学进		11, 576, 760	0	0	11, 576, 760	771, 784	7, 717, 840
全国一般			0	0	0	0	0	0
	麦部		0	0	0	0	0	0
合	計	<u> </u>	341, 817, 000	15, 448, 800	14, 626, 668	371, 892, 468	24, 792, 830	247, 928, 300

# (5) 第98回定期大会関連必要経費(案)

① 旅 費

® 会

曹

(単位:円)

温

淵

増減額

第97回大会

第98回大会(千葉)

Ш

깸

△ 6,300,000 設営費含む

26, 000, 000 **26, 000, 000** 

19, 700, 000 **19, 700, 000** 

曹

鄵

盂

÷

△ 6, 300, 000

項     目     第98回大会     第97回大会*     増 減 額     説 明     明       『代報員等旅費     4,163,370     17,812,500     A 13,649,130     特別中央執行委員、監査委員、顧問、来 實等を含む。		17, 812, 500 \triangle 13, 649, 130	17, 812, 500	4, 163, 370	盂
目     第98回大会     第97回大会*     増減額     説	中央執行委員 委員、顧問、 を含む	$\triangle$ 13, 649, 130	17, 812, 500	4, 163, 370	<b> </b>
		黨	第97回大会*	第98回大会 (千葉)	Ш

② 大 会 費	
<b>₹</b>	
К	費
К	ÁI.
	Ąβ
<b>(2)</b>	К
	<b>(3</b> )

4 予 備 費

温

淵

齠

墙減

第97回大会

第98回大会 (千葉)

Ш

祵

△ 2,500,000 各種資料印刷費

8, 500, 000

6,000,000

歪

品 選

2,000,000

750,000

650,000 1,000,000 500,000

料 實

渋

記 續

搬

剰

△ 100,000 大会速記料△ 1,000,000 資料運搬

500,000 現地調査費等

田		
完		
室	200,000	200,000
減	△ 200	∆ 200
≖	7	7
会	500,000	500, 000
第97回大会	20(	200
	0	0
第98回大会 (千葉)	300,000	300, 000
Ш	曹	計
ш	備	ıliıπ
营		<del>-</del>
	*	

5 総 合 計

450,000 永年勤続、退任役員

△ 3,560,000 現地動員費

4,000,000

440, 000 2, 400, 000 1, 230, 000

曹

鸿

運記そ

費他

6

ᄪ

领

△ 1,320,000 弁当、備品、市内 移動諸経費等

2, 550, 000

1,950,000

△ 7, 530, 000

19, 750, 000

12, 220, 000

盂

÷

説明	
路	9, 130
鬞	7, 67
聖	Δ 2
第97回大会	64, 062, 500
第98回大会(千葉)	36, 383, 370
Ш	井
	ŲΠ
西	総

. 0
to
すり
対
1
$\triangleright$
汌
46
~
1
数
6
載
IIIII I J
~~
<del></del>
表
*

次年度大会準備費 バス輸送本部負担

### 2. 救援会計予算 (案)

(単位:円)

<収入の部>

	本		2025年度予算額	2024年度予算額	神神	増減率		#
款	項	B	(案)	(補正後)	从	(%)	пЛ	F/4
繰入金			0	0	0	1		
※	繰入金		0	0	0	1		
	冬	繰入金	0	0	0	1		
	ΨҚ.	財政安定化繰入金	0	0	0	1		
救援弁済金	斉金		0	0	0	1		
**	救援弁済金	済金	0	0	0	1		
	4.	保釈弁済金	0	0	0	1		
	++-	担保弁済金	0	0	0	1		
	7	生活弁済金	0	0	0			
	<del>\\</del>	住宅弁済金	0	0	0	1		
	шил	闘争支援弁済金	0	0	0			
雑収入			163, 000	31, 000	132, 000	425.8		
华	雑収入		163,000		132,000	425.8		
	TK.	利息収入	163,000	31,000	132,000	425.8		
	**	雑収入	0	0	0	1		
繰越金			374, 113, 194	376, 909, 463	△ 2, 796, 269	Δ 0.7		
涨	繰越金		374, 113, 194	376, 909, 463	$\triangle$ 2, 796, 269	$\triangle$ 0.7		
	-Jung	前年度繰越金	374, 113, 194		$\triangle$ 2, 796, 269	$\triangle$ 0.7		
	ŲΠ	부	374, 276, 194	376, 940, 463	△ 2, 664, 269	△ 0.7		

	献		2025年度予算額	2024年度予算額	20年 11年	増減率	<b>∏</b> =	8
款	通	B	(案)	(補正後)	似	(%)	БЛ	£.
救援給	<b>炎援給付金</b>		266, 000, 000	266, 000, 000	0	0.0		
	死亡救援金		35,000,000	35,000,000	0	0.0		
	葬祭負担金	金	5,000,000	5,000,000	0	0.0		
	吊慰見舞金	<b>A</b>	10,000,000	10,000,000	0	0.0		
	遺族救援金	金	20,000,000	20,000,000	0	0.0		
	傷病救援金		20,000,000	20,000,000	0	0.0		
	傷病見舞金	金	2,000,000	2,000,000	0	0.0		
	療養負担金	<b>(</b> *)	4,000,000	4,000,000	10	0.0		

	ľ		11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11	111111111111111111111111111111111111111		j	
	- 1	주 -	2025年度予算網	2024年度予昇網	南河	<b>温</b> 減 楽	雷
禁	頄	ш	(楽)	(補正後)	3	(%)	
		障害見舞金	4,000,000	4,000,000	0	0.0	
		障害救援金	10,000,000	10,000,000	0		
	処分数	処分救援金	18,000,000	18,000,000	0	0.0	
		处分見舞金	9,000,000	9,000,000	0	0.0	
		刑事処分見舞金	9,000,000	9,000,000	0		
	賃金救援金	(接金	100,000,000	100,000,000	0	0.0	
		賃金救援金	40,000,000	40,000,000	0		
		昇給抑制救援金	40,000,000	40,000,000	0	0.0	
		勤勉救援金	20,000,000	20,000,000	0	0.0	
	賃金力	賃金カット補償金	30,000,000	30,000,000	0	0.0	
		賃金カット補償金	30,000,000	30,000,000	0	0.0	
	争訟救援金	<b>V</b> 接金	52,000,000	52,000,000	0	0.0	
		弁護負担金	19,000,000	19,000,000	0		
		争訟負担金	3,000,000	3,000,000	0	0.0	
		争訟支援金	30,000,000	30,000,000	0		
	退職救援金	<b>V</b> 接金	10,000,000	10,000,000	0	0.0	
		退職見舞金	2,000,000	2,000,000	0	0.0	
		退職救援金	8,000,000	8,000,000	0		
	補装具	補装具救援金	1,000,000	1,000,000	0	0.0	
		補装具見舞金	1,000,000	1,000,000	0	0.0	
救援貸付金	付金		44, 000, 000	44, 000, 000	0	0 '0	
	救援貸付金	针金	44,000,000	44,000,000	0	0.0	
		保釈貸付金	2,000,000	2,000,000	0		
		担保貸付金	1,000,000	1,000,000	0		
		生活貸付金	1,000,000	1,000,000	0		
		住宅貸付金	10,000,000	10,000,000	0	0.0	
		闘争支援貸付金	30,000,000	30, 000, 000	0		
租税公課	點		50, 000	50, 000	0	0.0	
	租税公課	業	50,000	50,000	0	0.0	
		租税公課	50,000	50,000	0	0.0	貸付契約に関わる収入印紙代金
予備費	•		64, 226, 194	66, 890, 463	△ 2, 664, 269	△ 4.0	
	予備費		64, 226, 194		$\triangle$ 2, 664, 269	$\triangle$ 4.0	
		予備費		66, 890, 463	$\triangle$ 2, 664, 269	$\triangle$ 4.0	
	47	合	374, 276, 194	376, 940, 463	△ 2, 664, 269	Z 0 🗸	

# 3. 財政安定化資金会計予算 (案)

<収入の部>

(単位:円)

説明明		16. 2 2024年度繰越金の一部	3.5 2024年度決算基金運用益						
	7	2 2024	5 2024	1	3	3		7	6
増 減 率 (%)	$\triangle$ 15.	$\triangle$ 16.	3.		329.3	329.3	1	11.	7.
増減額	$\triangle$ 57, 540, 292	$\triangle$ 57, 864, 481	324, 189	0	629,000	629,000	0	266, 493, 794	209, 582, 502
2024年度予算額 (補正後)	366, 302, 945	357, 038, 084	9, 264, 861	0	191,000	191,000	0	2, 286, 344, 980	2, 652, 838, 925
2025年度予算額(案)	308, 762, 653	299, 173, 603	9, 589, 050	0	820,000	820,000	0	2, 552, 838, 774	2, 862, 421, 427
科目目	入金	般会計	治労基金会計	の他会計	収入	息 収入	収入	度繰越金	合計
HC	繰	1	自	N	雑	利	紫	前年	ÁΠ

			_	_	_		_		_	
第 明		30.9 共済推進県本部交付金、PC入替、LAN・電話回線工事等 にかかる費用、能登半島地震対応		大規模修繕積立金原資 (第166回中央委員会確認)						
増減率 (%)	120.9		1	1	1	1	1		3.5	6 7
増減額	120, 940, 000	30, 940, 000	0	90, 000, 000	0	0	0	0	88, 642, 502	209 582 502
2024年度予算額 (補正後)	100, 000, 000	100, 000, 000	0	0	0	0	0	0	2, 552, 838, 925	2 652 838 925
2025年度予算額(案)	220, 940, 000	130, 940, 000	0	90, 000, 000	0	0	0	0	2, 641, 481, 427	LC7 1C7 C98 C
科	田	般条計	治労基金会計	の他会計	計長期貸付金支出	立 金 支 出	損 · 手 数 料	税公課	備費	· 二 二
	繰	1	⊞	N	金分	積	雑	租	¥	

## 4. 自治労基金会計予算(案)

<収入の部>

(単位:円)

説明						42.8 定期預金・譲渡性預金の利息、国債利子	12.9   労金出資配当金、労金利用配当金等			
増 減 率 (%)	_	_	_	_	24.4		12.9	1	0.0	0.0
増減額	0	0	0	0	2, 286, 000	1, 544, 000	742,000	0	324, 189	2, 610, 189
2024年度予算額 (補正後)	0	0	0	0	9, 367, 000	3, 606, 000	5, 761, 000	0	9, 205, 026, 816	9, 214, 393, 816
2025年度予算額(案)	0	0	0	0	11, 653, 000	5, 150, 000	6, 503, 000	0	9, 205, 351, 005	9, 217, 004, 005
科目	繰 入 金	一 般 会 計	財政安定化資金会計	その他会計	雑   収   入	利 息 収 入	その他収入	固定資産取崩収入	前年度繰越金	수 計

		2024年度決算の基金運用益相当額					
3.5	_				—	0.0	0 '0
324, 189	0	324, 189	0	0	0	2, 286, 000	2, 610, 189
9, 264, 861	0	9, 264, 861	0	0	0	9, 205, 128, 955	9, 214, 393, 816
9, 589, 050	0	9, 589, 050	0	0	0	9, 207, 414, 955	9, 217, 004, 005
繰出金	一般 会 計	財政安定化資金会計	その他会計	固定資産計上支出	雑 損・手数料	年度繰越金	合計
	金 9,589,050 9,264,861 324,189	出 金     9,589,050     9,264,861     324,189       会計     0     0     0	出金9,589,0509,264,861324,189般 会計000政安定化資金会計9,589,0509,264,861324,189	出 金     9,589,050     9,264,861     324,189       般 会 計     0     0     0     0       政安定化資金会計     9,589,050     9,264,861     324,189       の 他 会 計     0     0     0     0	出     金     9,589,050     9,264,861     324,189       般     会計     0     0     0     0       政安定化資金会計     9,589,050     9,264,861     324,189       の     他     会計     0     0     0       資産計上支出     0     0     0     0     0	出金     金     9,589,050     9,264,861     324,189       政安定化資金会計     9,589,050     9,264,861     324,189       の他会計     0     0     0       資産計上支出     0     0     0       買・手数料     0     0     0       1     0     0     0       1     0     0     0       1     0     0     0       1     0     0     0	出     金     9,589,050     9,264,861     324,189       政友定化資金会計     9,589,050     9,264,861     324,189       の     他     会計     0     0     0       資産計上支出     0     0     0     0       資産課金額     2     2     2     2       財産額     金     9,207,414,955     9,205,128,955     2,286,000

### 5. カンパ会計予算 (案)

<収入の部>

(単位:円)

П		0004斤中夕年4		ţ	
п	2025年度予管類(室)	2024年度宁昇殽	世 派 類	<b>温</b> 淡 染	
		(補正後)	8	(%)	
④	0	0	0	1	
入金	0	0	0	1	
以 入	36, 500, 000	198, 613, 648	$\triangle$ 162, 113, 648	$\triangle$ 81.6	
連帯カンパ	35,000,000	35,000,000	0	0.0	
ς ,	\$ 1,500,000	163, 613, 648	$\triangle$ 162, 113, 648	$\triangle$ 99.1	△ 99.1 能登半島地震災害支援特別カンペ2025年度集約見込額
カンパ	0 8	0	0		
K	0	0	0		
収入	0	0	0	1	
X	0	0	0	1	
崩収入	610,000	150,000	460,000	306.7	306.7 スポーツ大会長尾賞、自治研賞の原資
越金	75, 208, 860	68, 471, 518	6, 737, 342	9.8	
丰	112, 318, 860	267, 235, 166	△ 154, 916, 306	△ 58.0	

<支出の部>

										_	
The state of the s		アムネスティインターナショナル、DAWN支援金		ミャンマー、ウクライナ、スーダン支援	エファジャパン県本部プロジェクト支援ほか		国際連帯カンパ宣伝物作成費等	能登半島地震対応にかかる諸経費、支援金等見込額			
(%)	$\triangle$ 6.3	0.0	0.0	25.0	0.0	$\triangle$ 23.1	0.0			$\triangle$ 93.3	_
4百 / 似 合	$\triangle$ 2, 000, 000	0	0	1,000,000	0	$\triangle$ 3, 000, 000	0	$\triangle$ 152, 613, 648	0	$\triangle$ 152, 613, 648	0
(補正後)	31, 670, 000	3,000,000	10, 000, 000	4,000,000	400,000	13,000,000	1, 270, 000	163, 613, 648	0	163, 613, 648	0
2023牛皮了异戗(来)	29, 670, 000	3,000,000	10,000,000	5,000,000	400, 000	10,000,000	1,270,000	11,000,000	0	11,000,000	0
款 項	国際連帯カンパ支出	交 付 金	連合愛のカンパ	国際救援活動費	国際協力支援金	エファジャパン助成金	広 報 費	災害カンパ支出	女   付   金	災害救援活動費	各種共闘カンパ支出
		項       (補正後)       増減<	<b>項</b> (補正後) 増 (M 部 (%0) (M D M ) (M D	項 2023 十2 $V$ 7 4 2 2 3 4 2 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4	項     (補正後)     増配後)     増配 (%)       連帯カンパ支出     29,670,000     31,670,000     △2,000,000     △       付金     3,000,000     3,000,000     ○     ○     ○       合愛のカンパ     10,000,000     10,000,000     ○     ○     ○       際被援活動費     5,000,000     4,000,000     1,000,000     ○	項     2023 + 1/2 / 昇報 (末)     (補正後)     増 税 税 税 税 税 税 (%)       連帯カンパ支出     29,670,000     31,670,000     △ 2,000,000     △ 2,000,000       合愛のカンパ     10,000,000     10,000,000     0       際被援活動費     5,000,000     4,000,000     1,000,000     2       際協力支援金     400,000     4,000,000     0     0	項     2023 + 1/2 「昇報へ来)     (補正後)     増 版 報     (%)       連帯カンパ支出     29,670,000     31,670,000     △ 2,000,000     △ 2,000,000       合愛のカンパ     10,000,000     10,000,000     0       際被援活動費     5,000,000     4,000,000     1,000,000       際協力支援金     400,000     13,000,000     △ 3,000,000     △ 3,000,000	項     2023 + 1/2 「昇酸 (素)     (補正後)     増 版 報     (%)       連帯カンパ支出     29,670,000     31,670,000     △ 2,000,000     △ 2,000,000       合愛のカンパ     10,000,000     10,000,000     4,000,000     1,000,000       際被援活動費     5,000,000     4,000,000     1,000,000     2       際協力支援金     10,000,000     13,000,000     △ 3,000,000     △ 5       アアジャパン助成金     10,270,000     1,270,000     ○ 3,000,000     ○ 2       報     費     1,270,000     1,270,000     ○ 3,000,000     ○ 3	項     2023 + 1/2 / 昇報 (素)     (補正後)     増 税 報     (%)       連帯カンパ支出     29,670,000     31,670,000     △ 2,000,000     △ 2,000,000       合変のカンパ     10,000,000     10,000,000     4,000,000     1,000,000       際被援活動費     5,000,000     4,000,000     1,000,000     2       アラジャパン助成金     10,000,000     13,000,000     △ 3,000,000     △ 3       第     1,270,000     1,270,000     ○ 3,000,000     ○ 3,000,000       カンパ支出     11,000,000     163,613,648     ○ 152,613,648     ○ 5	項     (補正後)     増配後)     間	項     2023 + 1/3 Fig (末)     (補正後)     増 版 報       単帯カンパ支出     29,670,000     31,670,000     △ 2,000,000       合愛のカンパ     10,000,000     10,000,000     1,000,000       際故援活動費     5,000,000     4,000,000     1,000,000       際協力支援金     400,000     13,000,000     △ 3,000,000       マアジャパン助成金     10,000,000     1,270,000     1,270,000       オンパ支出     11,000,000     163,613,648     △ 152,613,648       書校援活動費     11,000,000     163,613,648     △ 152,613,648

	5	<b>汧</b> 賞					
; 	A)L	306.7 スポーツ大会長尾賞、自治研賞					
増減率	(%)	306.7			_	$\triangle$ 1.1	△ 58.0
神神	Ž,	460,000	0	0	0	$\triangle$ 762, 658	△ 154, 916, 306
2024年度予算額	(補正後)	150,000	0	0	0	71, 801, 518	267, 235, 166
9095年年34世報/安)	K	610,000	0	0	0	71, 038, 860	112, 318, 860
Ш	通	事業支出	金支出	返済金支出	費	備費	丰
村	款	各種	積立	他分評	雑	¥	¢п

# 6. 自治労役職員互助年金特別会計予算(案)

<収入の部>

(単位:円)

	本	Ш		2025年度予算額(案)	2024年度予算額 (補正後)	増減額	増 減 率 (%)	66 選
亷	倒	小	$\prec$	78, 000, 000	78, 000, 000	0	0.0	0.0 加入者掛金/4,150円×1,567人×12ヵ月=78,036,600≒  78,000,000
纍		K	倒	18, 040, 000	20, 570, 000	$\triangle$ 2, 530, 000		△ 12.3   再計算後の新保険料5,098円/1人(保険料4,321円+過去勤務  債務保険料777円)と掛金4,150円/1人との差額を一般会計か  ら補てんするもの
怨	付	金収	$\prec$	122, 186, 950	127, 599, 600	$\triangle$ 5, 412, 650	$\triangle$ 4.2	△ 4.2 2024年度実績で計上
伊	会	借入	④	0	0	0		
辿	年 度	繰越	④	4, 854, 956	2, 202, 082	2, 652, 874	120.5	
雑		拟	$\prec$	0	0	0		
	¢п	盂		223, 081, 906	228, 371, 682	△ 5, 289, 776	Δ 2.3	

	m ×				
説明	△ 0.1  幹事生保会社への排金納入/保険料4,321円×1,566人×12ヵ月 = 81,200,232円/過去勤務債務償却保険料777円×1,566人×  12ヵ月=14,601,384円/若干の加入数増見込み	△ 4.2 給付金収入と同額を計上	0.0 送金手数料等		
増減率 (%)	○ 0.1		0.0	5.5	△ 2.3
増減額	$\triangle$ 137, 208	$\triangle$ 5, 412, 650	0	260,082	△ 5, 289, 776
2024年度予算額 (補正後)	96, 000, 000	127, 599, 600	3,000	4, 769, 082	228, 371, 682
2025年度予算額(案)	95, 862, 792	122, 186, 950	3,000	5,029,164	223, 081, 906
Ш	¥ Ή	付金	黄	備費	丰
榁	乗	給	雑	<del>.</del> <del>.</del>	⟨□

# 7. 公営競技評議会特別会計予算(案)

<収入の部>

(単位:円)

	£4										
70 110	āЛ		0.0 全労済からの事務手数料								
増減率	(%)	0.0	0.0	I	1	0.0	0.0	_	△ 14.4	$\triangle$ 14. 4	D 14.1
神神神	派	0	0	0	0	0	0	0	△ 8, 062, 922	$\triangle$ 8, 062, 922	△ 8.062.922
2024年度予算額	(補正後)	1, 200, 000	1, 200, 000	0	0	5, 500	2, 500	0	55, 871, 795	55, 871, 795	57. 077. 295
2025年度予算額	(案)	1, 200, 000	1, 200, 000	0	0	2, 500	2, 500	0	47, 808, 873	47, 808, 873	49, 014, 373
Ш	項	٧	年金事務手数料	ړ	協力金収入	٧	利 息 収 入	雑 収 入	徘	前年度繰越金	+
科	款	業収入		力金収入		八分			越		¢Π
		垂		裙		雑			徽		

				184.8   県本部担当者・単組代表者会議				△ 2.5 組織強化・組織拡大対策の諸経費、オルグ旅費		年金共済単組事務手数料等						鎌少			
增減率	(%)	135.0	40.1	184.8 県本部	△ 50.0	△ 100.0	Δ 2.5	△ 2.5 組織強	△ 32.8	△ 32.8 年金共	△ 50.0	$\triangle$ 50.0	0.4	0.4	0.0	0.0 消耗品代等	△ 28.4	$\triangle$ 28.4	A 14 1
1	Ž	6, 749, 372	481, 504	6, 467, 868	$\triangle$ 100,000	$\triangle$ 100,000	∆ 12, 260	$\triangle$ 12, 260	∇ 656, 000	$\triangle$ 656, 000	D 500, 000 ∇	$\triangle$ 500,000	1, 712	1,712	0	0	△ 13, 645, 746	$\triangle$ 13, 645, 746	062 925
2024年度予算額	(補正後)	5, 000, 000	1, 200, 000	3, 500, 000	200,000	100,000	200, 000	500,000	2, 000, 000	2,000,000	1, 000, 000	1,000,000	400, 000	400,000	200, 000	200,000	47, 977, 295	47, 977, 295	57, 077, 295
2025年度予算額	(张)	11, 749, 372	1,681,504	9, 967, 868	100,000	0	487, 740	487, 740	1, 344, 000	1, 344, 000	200, 000	200, 000	401, 712	401, 712	200, 000	200,000	34, 331, 549	34, 331, 549	49, 014, 373
	道		幹 李 孝 費	諸  宗  議  費	治・ 学 圏	定期総会費		組織対策費		単組交付金	彰費	先進取組事例推進顕彰費		渉 外 費		雑		子 備 費	<del> </del>
本	款	<b>小</b>					組織対策費		単組交付金		先進取組事例推進顕彰費		涉 外 費		雑		予 備 費		◁□

都市公共交通評議会労組事業特別会計予算(案)  $\infty$ 

(単位:円)

<収入の部>

	1										
留											
๊				△ 4.4 全労済推進協定費			28.6 普通預金利息				
墙 減 粉 (%)	I		A 4.4	△ 4.4		△ 28.6	$\triangle$ 28.6		△ 21.1	$\triangle$ 21. 1	△ 18.5
増減額	0	0	000 '004 ∇	$\triangle$ 400,000	0	₩ 200	$\triangle$ 200	0	△ 10, 413, 820	$\triangle$ 10, 413, 820	△ 10, 814, 020
2024年度予算額 (補正後)	0	0	9, 000, 000	9,000,000	0	200	200	0	49, 366, 184	49, 366, 184	58, 366, 884
2025年度予算額 (案)	0	0	8, 600, 000	8, 600, 000	0	200	200	0	38, 952, 364	38, 952, 364	47, 552, 864
画	٨ŀ١	他会計繰入金		推進協定費	その他事業収入		利 息 収 入	雑 収 入	Alsi	前年度繰越金	+=
幸 禁	入金		業収入			外			越		ŲП
	嫰		ሑ			雑			፨		

<支出の部>

												Г				
H 70				0.0   消耗品、事務用品、備品、通信費、運搬費等	0.0 全労済協力団体事務手数料		50.0 会議の旅費、会場費等		0.0 推進諸活動		<b>青</b> 税					
				消	全		训		推進		消費税					
増減率	(%)	0.0		0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	5.0	5.0	0.0	0.0	△ 37.3	$\triangle$ 37.3	△ 18.5
1 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	莫	0	0	0	0	1, 000, 000	1,000,000	0	0	37, 000	37,000	0	0	△ 11, 851, 020	$\triangle$ 11, 851, 020	△ 10, 814, 020
2024年度予算額	(補正後)	700, 000	0	100,000	600, 000	2, 000, 000	2,000,000	22, 200, 000	22, 200, 000	736, 000	736,000	1, 000, 000	1,000,000	31, 730, 884	31, 730, 884	58, 366, 884
2025年度予算額	()	700, 000	0	100,000	600, 000	3, 000, 000	3,000,000	22, 200, 000	22, 200, 000	773, 000	773, 000	1, 000, 000	1,000,000	19, 879, 864	19, 879, 864	47, 552, 864
Ш	碰			事 務 費			会 議 費		推進活動費		租 税 公 課		維		予 備 費	丰
科	款	運営費				会 議 費		推進活動費		租 税 公 課		雑		予 備 費		¢α

9. 自治労会館特別会計予算(案)

<収入の部>

(単位:円)

大規模修繕積立金原資 (第166回中央委員会確認) 工事期間中経費原資 雷 35.3 中長期積立金と経常経費 2,190.4 大規模修繕工事費、 點 0.0 35.8 17.6 700.0700.0 2, 190, 4 揪 513. 1 513. 135. 増 (%) (%)  $\triangleleft$  $\triangleleft$ 36, 708 125, 063 682, 573 406, 459 7,000297, 900, 000 000 364, 203, 254 △ 60,000,000 90,000,000 297, 900, 000 30, 000, 000 35, 295, 577 35, 295, 577 1,000,677 韜  $\triangleleft$ 減 霏 3, 141, 600 2, 917, 596 000 1,000 13,600,000 170,000,000 349,045 13, 600, 000 6, 879, 146 6,879,146 268, 449, 789 170, 000, 000 77, 969, 643 49, 242, 481 22, 318, 921 2024年度予算額 (補正後) 42, 174, 723 **632, 653, 043** 3, 141, 600 2, 954, 304 223, 982 90, 000, 000 **78, 970, 320** 8, 000 8,000 311, 500, 000 110,000,000 311, 500, 000 42, 174, 723 200, 000, 000 49, 925, 054 22, 725, 380 2025年度予算額 (案) テナント貸室料 費料費 固定資産取崩収入積 立金取崩収入 一般会計繰入 黨 計解 以 鄰 の金の事 益車光 젖 麼 Ш 盂 頔 色邻 # 共駐水敷そ 温 科業 金 佃 固定資産取崩収入 닺 ҉⊓ 鬏  $\prec$ 赋 잒 洲 郻 冊 紫 鄰

<支出の部>

H 75									大規模修繕工事費、工事期間中経費								消費稅、固定資産稅									
增減率	(%)	208. 4	0.1	$\triangle$ 12. 2	0.0	0.0	0.0	$\triangle$ 80.0	2, 190. 4	Δ 4.2	$\triangle$ 18. 2	0.6	0.0	0.0		3.1	3.1	90.0	-	0.0	_	_	_	△ 38.0	$\triangle$ 38.0	135.7
200 200 200 200 200 200 200 200 200 200	美	276, 343, 200	75,200	$\triangle$ 1, 632, 000	0	0	0	$\triangle$ 20, 000, 000	297, 900, 000	△ 270, 000	$\triangle$ 300,000	30,000	0	0	0	700, 000	700,000	90, 000, 000	90, 000, 000	0	0	0	0	△ 2, 569, 946	$\triangle$ 2, 569, 946	364, 203, 254
2024年度予算額	(補正後)	132, 623, 400	60, 857, 360	13, 332, 300	18,600,000	360,000	873, 740	25,000,000	13,600,000	6, 405, 000	1,650,000	4, 755, 000	150, 000	150,000	0	22, 500, 000	22, 500, 000	100, 000, 000	0	100,000,000	0	0	0	6, 771, 389	6, 771, 389	268, 449, 789
2025年度予算額	(米)	408, 966, 600	60, 932, 560	11, 700, 300	18, 600, 000	360,000	873, 740	5,000,000	311, 500, 000	6, 135, 000	1, 350, 000	4, 785, 000	150, 000	150,000	0	23, 200, 000	23, 200, 000	190, 000, 000	90, 000, 000	100,000,000	0	0	0	4, 201, 443	4, 201, 443	632, 653, 043
Ш	」	費	畑	器保守	水道光熱費	無	損害保險料	営 繕 工 事 費	大規模修繕工事費	費	消耗品費	調査研究費	費	雑	<b>事</b>	點	租税公課	丑	大規模修繕積立金	中長期積立金	預り敷金積立金支出	田	敷金返金支出	貴	予 備 費	+=
字	举	業								器 終			雑			租 税 公		積立金支				敷金返金支		予備		Ų□

### 規程の一部改正について(案)

第98回定期大会に提案する規程の改正案は、以下の通りです。

### 1. 役職員賃金規程改正

### (1) 改正の趣旨

- ① 第2条の級別職務に、自治労本部書記の定年延長に伴う書記および組織拡大オルグの新たな職名である「エルダースタッフ」「エルダースタッフオルグ」を明記するとともに、60歳に達した日以降、最初の9月1日(以下、「特定日」という)から、「エルダースタッフ」「エルダースタッフオルグ」に位置付けます(施行日:2024年9月1日)。
- ② 特定日以降の書記、組織拡大オルグの基本賃金については、60歳に達した日以降、最初の8月に支給される級・号給の7割の支給とします(施行日:2024年9月1日)。
- ③ 特別手当に、組織拡大オルグに支給している「共済拡大手当」が漏れていたため記載します。

### (2) 改正条文案の記載

九 1]	以 止 杂
第1条 (略)	第1条 (略)
(基本賃金)	(基本賃金)
第2条 役員および書記の基本賃金は、東京都	第2条 役員および書記の基本賃金は、東京都
特別区職員行政職給料表(一)に準じて定め	特別区職員行政職給料表(一)に準じて定め
る。ただし、中央執行委員長は東京都職員指	る。ただし、中央執行委員長は東京都職員指
定職給料表2号を適用する。	定職給料表2号を適用する。
2 中央執行委員長を除く役員および職員の級	2 中央執行委員長を除く役員および職員の級
別職務を次の通りとする。	別職務を次の通りとする。
7級 副中央執行委員長、書記長、書記次長	7級 副中央執行委員長、書記長、書記次長
およびこれらに相当する者	およびこれらに相当する者
6級 中央執行委員	6級 中央執行委員
5級 主幹	5級 主幹、 <u>エルダースタッフ</u>
4級 部長	4級 部長、 <u>主任オルグ、エルダースタッフ、</u>
	エルダースタッフオルグ
3級 副部長、主任	3級 副部長、主任、 <u>オルグ、エルダースタッ</u>
	フ、エルダースタッフオルグ
2級 主任、局員	2級 主任、局員、オルグ
1級 局員	1級 局員

現 行	改 正 案
	3 主幹、部長、副部長、主任(3級)の職に ある書記については満60歳に達した日以降の 最初の9月1日(以下、「特定日」とい う。)からエルダースタッフとし、満60歳に 達した日以降、最初の8月時点の到達級に位 置づける。 4 主任オルグの職にある組織拡大オルグについて、特定日からエルダースタッフオルグとし、4級に位置づける。 5 特定日以降の書記、組織拡大オルグの基本 賃金は60歳に達した日以降、最初の8月に支給される級・号給の7割とする。
第3条~第8条 (略)	第3条~第8条 (略)
(特別手当) 第9条 特別手当は、次の各号の通りとし、手 当額は中央執行委員会が定める。 (1)~(3) (略)	(特別手当) 第9条 特別手当は、次の各号の通りとし、手 当額は中央執行委員会が定める。 (1)~(3) (略) (4) 共済拡大手当
第10条~第20条 (略)	第10条~第20条 (略)
<b>附 則</b> 1 ~24 (略)	附 則1~24 (略)25 第98回定期大会における第2条および第9条の改正は、2024年9月1日から適用する。

### 2. 役職員退職金規程改正

### (1) 改正の趣旨

- ① 特定日から満65歳に達した日以後の最初の8月31日までに退職する者は、自己都合 退職と扱わずに定年退職として取り扱い、調整額を支給することとします。退職金支 給率については、東京都退職手当条例「ピーク時特例」と同様の扱いとします(施行 日:2024年9月1日)。
- ② 早期退職者に対する加算対象年齢について規定します(施行日:2024年9月1日)。

### (2) 改正条文案の記載

現行	改 正 案
第1条~第3条 (略)	第1条~第3条 (略)
(退職金の額)	(退職金の額)
第4条 役員および書記の退職金は、退職の日	第4条 役員および書記の退職金は、退職の日
における賃金月額に勤続期間に対する支給率	における賃金月額に勤続期間に対する支給率

現行

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。

ただし、調整額は、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。

### (退職金の支給率)

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、附 則別表の通りとする。

### (定年前早期退職者に対する特例)

第12条 勤続年数が25年以上であり、かつ<u>定年年齢</u>から10年を減じた年齢以上の書記が退職する場合は、算定基礎となる賃金月額に、<u>定年年齢</u>と退職する日の年齢との差に相当する年数1年につき2%ずつ加算できる。

### 附 則

 $1 \sim 14$  (略)

### 改 正 案

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。

ただし、調整額は、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。なお、満60歳に達した日以降の最初の9月1日(以下、「特定日」という。)から就業規則第35条に規定される日までに退職する者は、自己都合によるものではなく定年退職として取り扱い、調整額を支給するものとする。

### (退職金の支給率)

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、附 則別表の通りとする。

なお、特定日以降に退職する者について は、次に掲げる額の合算額を支給することと する。

- ・ 満60歳に達した日以降、最初の8月時点 の賃金月額に、満60歳に達した日以降の8 月までの勤続期間に対する支給率を乗じた 額
- ・ 特定日以降、7割水準とした賃金月額に 特定日以降の勤続期間に対する支給率から 満60歳に達した日以降の8月までの勤続期 間に対する支給率を減じた額を乗じた額

### 第6条~第11条 (略)

### (定年前早期退職者に対する特例)

第12条 勤続年数が25年以上であり、かつ<u>特定</u> 日から10年を減じた年齢以上の書記が退職する場合は、算定基礎となる賃金月額に、<u>特定</u> 日と退職する日の年齢との差に相当する年数 1年につき2%ずつ加算できる。

### 附則

 $1 \sim 14$  (略)

15 第98回定期大会における第4条、第5条、 第12条の改正は、2024年9月1日から適用す る。

### 第4号議案

### 第99回定期大会(2025年基本年大会)開催地の内定について(案)

第99回定期大会は、基本年大会として、開催地を以下の通り内定し、準備作業に入ることとします。

- 1. 開催地・会場 ライトキューブ宇都宮(栃木県宇都宮市)
- 開催日程
   2025年8月25日(月)~27日(水)