

2024年9月12日
(联合会館／ウェブ併用)

2025年度 第1回県本部労働条件担当者会議 議案・資料

目次

<議案・報告>

1. 総務省の動向について
 - ・給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性…………… 1
 - ・地域手当に係る特別交付税減額措置の廃止について…………… 9
2. 2024秋季・自治体確定闘争の推進について(案)…………… 12
 - <自治体単組要求モデル>…………… 32

<資料>

1. 図表「民間賃金指数による級地区分の指定基準の変動」…………… 63
2. 総務省通知「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)」
の改正について…………… 64
3. 地方公務員における仕事と育児・介護の両立支援制度改正について
 - ・地方公務員の育児休業等に関する法律の改正…………… 72
4. 総合労働局2025年度年間スケジュール…………… 74
5. 総務省「全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議」
資料・議事録…………… 別冊データ配布

2025年度第1回県本部労働条件担当者会議
次 第

1. 開 会 13 : 30
2. 本部あいさつ 13 : 30~13 : 35
3. 協議・報告事項
 - (1) 総務省の動向について 13 : 35~13 : 55
 - (2) 2024秋季・自治体確定闘争の推進について（案） 13 : 55~14 : 25
4. 質疑 14 : 25~16 : 00
5. 閉 会 16 : 00

給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性

令和6年9月

社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会
給 与 分 科 会

1 はじめに

社会情勢等の変化に対応した地方公務員の給与のあり方を検討するため、「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会給与分科会」（以下「分科会」という。）を令和5年11月から開催し、これまで計7回の議論を重ねてきた。この間、令和6年4月には、とりわけ地域手当を中心として、地方公務員の給与に関し、今後さらに検討を深めていく主な論点について中間的な整理を行い、『中間論点整理』として公表したところである。

中間的な論点の整理後、地方公共団体からヒアリングを行いつつ、検討を重ね、また、この度の令和6年人事院勧告・報告（令和6年8月8日）において国家公務員の給与制度のアップデート（社会と公務の変化に応じた給与制度の整備）の内容が明らかになったことも踏まえ、ここで、今後の分科会の取りまとめに向けて、基本的方向性を整理することとした。

2 地方公務員を取り巻く環境

まず、地方公務員を取り巻く環境を改めて整理する。

我が国の生産年齢人口は、平成7（1995）年の8,716万人をピークに減少しており、令和32（2050）年には5,540万人（令和5（2023）年から約25%減）、令和52（2070）年には4,535万人（令和5（2023）年から約39%減）に減少すると見込まれている中、近年、公務・民間を問わず人材確保が困難となっている。そして、今後は、より一層、民間企業等との間での人材獲得競争が激化することが見込まれる。

こうした社会情勢の中で、地方公務員採用試験の受験者数・競争率は減少傾向にあり、一方、若年層職員の離職者数は増加傾向にある。

分科会においてヒアリングを行った地方公共団体からも、「受験者数は減少し、採用倍率は低下している。有為な人材の確保という観点からみると、既に、状況としては非常に苦しくなっている。」「民間企業の採用意欲は高止まりをしている。多くの企業が初任給を引き上げる予定であり、人材獲得競争は激しさを増し

ている。」「60歳未満の早期退職者のうち半数が、20歳台、30歳台の職員となっている。」といった認識が示されたところである。

このような状況の中で、各地方公共団体は人材確保のために様々な取組を進めており、例えば、採用面では、中途採用試験に取り組み、給与面では、人事委員会勧告等に基づき、初任給近辺に重点を置いたベースアップを実施してきたところである¹。労働市場が激変している中、今後も、行政運営上の課題として更なる取組が求められている。

同様の問題意識から、国は国家公務員の給与制度のアップデートに取り組んでおり²、今後の地方公務員の給与を考えるに当たっては、こうした地方公務員を取り巻く環境を十分踏まえる必要がある。

3 令和6年人事院勧告・報告の内容

次に、この度の令和6年人事院勧告・報告の内容について確認する。

(1) 給与改定（月例給・特別給）

本年4月分の国家公務員給与と民間給与との較差は、国家公務員給与が民間給与を1人当たり平均11,183円（2.76%）下回っていた。

民間給与との較差を解消するため、月例給の引上げ改定を行う必要があるとし、人材確保の観点等を踏まえ、若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に俸給表の引上げ改定が行われた³。これは、約30年ぶりとなる高水準のベースアップとされる。

また、特別給（ボーナス）については、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の平均支給月数（4.50月）が、民間の特別給の支給割合を0.10月分下回って

¹ このほか、分科会においてヒアリングを行った地方公共団体においては、新規採用職員の確保策として、包括連携協定を締結している大学の学生に対する市役所への理解を深めてもらうための説明会やインターンシップ等の実施、中途採用の拡大として、試験の年齢要件の緩和、通年募集の実施、民間企業等における経験年数換算率の見直し、専門職等を対象とした給与処遇の向上等の取組も見られた。

² 例えば、人事院の『公務員人事管理に関する報告』（令和5年8月）では、「国家的課題とも言える公務人材の確保は、今、危機的な状況に直面している。国家公務員採用試験の申込者数が減少傾向にある一方で、若年層職員の離職者数は増加傾向にある。（略）公務組織の人材確保の極めて厳しい状況（略）は、組織パフォーマンスの発揮に影響を与えており、早急に対応しなければ、公務組織の持続可能性に対する懸念が増大するおそれがある。」（p.1-2）と、国家公務員の給与制度のアップデートに取り組む背景が説明されている。

³ 平均改定率（行政職俸給表（一））は、1級11.1%、2級7.6%、3級3.1%、4級1.3%、5級から7級まで1.2%、8級から10級まで1.1%、全体3.0%となっている。

いたことから、期末手当及び勤勉手当の平均支給月数を0.05月分ずつ引き上げ、計4.60月分にするとされている。

(2) 給与制度のアップデート

人事院は、国家公務員の人材確保の現状は、依然として危機的な状況にあるとし、その要因として、勤務環境や給与面での魅力の低下、働き方やキャリア形成に対する若年層の意識の変化等を挙げている。そうした中、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「Well-beingの実現に向けた環境整備」という現下の公務員人事管理をめぐる重点課題に対応するため、給与制度のアップデートとして、時代の要請に即した給与制度への抜本的な転換を図るとし、給与面では、次のような対応が求められているとの認識が示されている。

- ・ 人材確保を処遇面から支えるため、採用時の水準やその後の水準の上昇を含めた給与の在り方を、潜在的志望者層となる多様で有為な人材にも訴求し得るものとし、採用市場における競争力を高める。
- ・ 組織パフォーマンスの向上のため、職務上の役割や能力・実績等をより反映した給与処遇を実現するとともに、全国各地で行政サービスを提供する体制を維持するための人事配置の円滑化に資するものとする。
- ・ ワークスタイルやライフスタイルの多様化に対応するため、職員の選択を後押しし、様々な形での活躍を支援する。

こうした認識の下、6つの観点（若年層の採用等におけるより競争力のある給与水準の設定、職務や職責をより重視した俸給体系等の整備、能力・実績をより適切に反映した昇給・ボーナスの決定、地域における民間給与水準の反映、採用や異動をめぐる様々なニーズへの適応、その他環境の変化への対応）で給与制度を整備することとされており、その具体的な措置内容は、別紙のとおりである。

4 地方公務員の給与における対応の方向性

地方公務員を取り巻く環境や令和6年人事院勧告・報告の内容を踏まえ、地方公務員の給与における対応の方向性を検討する。

まず、地方公務員の給与に関する基本的な考え方を改めて確認した上で、対応の具体的な方向性について整理することとする。

(1) 基本的な考え方

地方公務員の給与については、地方公務員法上、「情勢適応の原則」（第 14 条第 1 項）、「職務給の原則」（第 24 条第 1 項）、「均衡の原則」（第 24 条第 2 項）、「条例主義」（第 24 条第 5 項ほか）の各種原則に基づき決定される必要がある。

このうち、「均衡の原則」は、条文上、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」とされており、『中間論点整理』でも確認したように、この条文の解釈については、平成 18 年度以降、次のとおり考えられている。

- ・ 給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とする⁴。
- ・ 給与水準（ラスパイレス指数等による統計的な給与水準）については、地域の民間給与をより重視して「均衡の原則」を適用する。

そもそも、この「均衡の原則」の考え方の背景には、①公務員の採用も国全体の労働市場の中で行われており、民間や他の公務員に匹敵する給与を支給しなければ労働力の確保が困難になることと②公務員の給与について国民、住民の納得を得なければならないことがあり、この 2 つの相反する要請を調和させるものが本原則とされている（橋本勇『新版 逐条地方公務員法<第 6 次改訂版>』p. 392-393）。近年、地方公務員を取り巻く環境、とりわけ人材確保に係る状況は、②国民、住民の納得を前提としつつも、①労働力確保のための給与処遇上の要請が大きくなっていると考えられる。

(2) 各論

以上の基本的な考え方の下、令和 6 年人事院勧告・報告の内容を踏まえ、対応の具体的な方向性について次のとおり整理する。

① 給料

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、新卒初任給・若年層の俸給月額的大幅な引上げや係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準の引上げ等の措置内容が示された。

⁴ その上で、『地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書』（平成 18 年 3 月）では、「国と地方公共団体の違いに基づく差異とともに、情勢適応の原則や職務給の原則にのっとった合理的な範囲内で、個々の地方公共団体の規模、組織等も考慮されるべきものであり、画一的に国家公務員の給与制度と合致することを求めるものではない」（p. 14）とされている。

民間企業や国家公務員における採用状況、給与面での取組状況を踏まえ、地方公務員においても、人材確保の観点から、採用市場における給与面での競争力を向上させるため、新卒初任給や若年層の給与水準を引き上げることや、若手・中堅職員の早期に昇格した場合のメリットを拡大すること及び民間人材等を採用する際の給与水準を引き上げることが適当であると考えられる。

また、国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、管理職員に適用される8～10級の俸給表について、隣接する級間での俸給月額を重ねることを解消し、役割の上昇に見合った給与上昇を確保する措置内容が示されたが、同様の取組を既に行っている地方公共団体も存在しているところである。

管理職員について、職務や職責に基づき、適正な給与上の処遇を行うことは、働く上でのモチベーションを高めることにつながるとともに、管理職以外の職員が管理職を志す上でのインセンティブを与えることにもなると考えられる。

このため、管理職員に係る給料表のあり方については、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、各地方公共団体において、隣接する級間での給料月額を重ねることを解消する等、職務や職責を重視した給料体系に見直すことは、人材確保や組織パフォーマンス向上の観点から適当であると考えられる。

ただし、地方公共団体の給料表の構造や職務内容に応じた級の設定等は団体毎に様々であることに留意が必要であり、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容をどのように反映するのか、各地方公共団体における独自の判断の余地が必要であると考えられる。

② 諸手当

諸手当の種類や内容等については、「均衡の原則」の解釈から、まず、公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とすることになると考えられる。

その上で、各手当の項目について、地方公務員の状況を個別に検討する。

ア 地域手当

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、最新の民間賃金の反映（現行：平成15年～平成24年、令和6年人事院勧告・報告：平成25年～令和4年）と併せて、地域をまたぐ異動を円滑に行う観点も踏まえ、級地区分・支給割合を7級地区分（3%～20%）から5級地区分（4%～20%）に

再編するとともに、支給地域の単位を広域化し、都道府県単位を基本としつつ、都道府県庁所在市及び人口 20 万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に設定⁵する措置内容が示された。また、その結果、支給割合が現行より引下げとなる市町村は、給与水準が低下することを考慮し、激変緩和のための措置として、支給割合の低下幅が 4 ポイントを超えない級地区分とすることや、こうした見直しを段階的に実施する措置内容も示された。

このうち、まず、級地区分・支給割合については、公務としての近似性・類似性を重視して、国家公務員の級地区分・支給割合を基本とすることが適当であると考えられる。

次に、支給地域についてであるが、国においては、地域をまたぐ異動を円滑に行う観点も踏まえるとしており、都道府県においては、市町村域を超えた人事異動も行われるものの、市町村では、基本的に市町村域内で人事異動が行われるものである。

一方、近年、人材獲得競争が激しくなる中、「近隣市町村との人材確保の公平性の観点から問題がある」、「近隣市町村との一体的な圏域を考慮すべきではないか」等の意見があり、また、分科会では「連携協約や一部事務組合等、地方公共団体相互間の連携・協力の取組が促進されている現状において、近隣市町村間で支給割合に差があることによってそうした取組を阻害する要因となる可能性がある」との懸念も示されている。

このように、市町村においても支給地域の広域化の必要性が高まっていることから、この点を重視する必要があるのではないかと考えられる。

支給地域を広域化する場合、『中間論点整理』にあるように、「都道府県内の圏域単位」も考えられるところであるが、地域手当の趣旨に沿う客観的・合理的な基準を設定することは困難であり、市町村を越える客観的な圏域である都道府県の区域を単位とすることが適当である。

その上で、地域の中核を担っている規模の大きな都市については、他の地域とは民間賃金水準に構造的な違いが見られることから、当該団体の民間賃金の状況も踏まえた個別の補正も必要と考えられる。

また、この結果、支給割合が現行より変動する市町村については、激変緩和のための措置や経過措置を講ずることも必要と考えられる。

以上を踏まえると、支給地域については、今回の人事院勧告・報告で示された国家公務員の支給地域と同様、地方公務員においても広域化し、都道府

⁵ 東京都特別区についても、「全国展開する企業の本社が多く所在しており、これに伴い民間賃金水準も他の地域と比べて高い水準となっていることを踏まえ、個別の級地区分を設定する。」（『職員の給与に関する報告』p. 48）とされている。

県単位とした上で、都道府県庁所在市及び人口 20 万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に支給割合を設定することを基本とするとの見直しを行うことが適当であるとする。

なお、都道府県単位での級地区分・支給割合（都道府県庁所在市及び人口 20 万人以上の市については当該地域における民間賃金の実態を踏まえて個別に設定）を基本としつつ、地域の実態を踏まえ、地方公共団体が独自に支給割合を設定することも考えられるが、この場合、各地方公共団体において、地域の民間給与の適切な反映を目的とする地域手当の趣旨にのっとりた支給割合とすること、及び特に基本となる支給割合を上回る支給割合とする場合には、住民に対する情報公開及び説明責任を徹底することが必要とする。

また、基本となる支給割合によれば、現行の支給割合に比して著しく上昇する場合は、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなるよう適切に対応する必要がある。

このほか、分科会では、現在、人事院規則において「十年ごとに見直すのを例とする」（人事院規則 9—49 第 16 条）とされている地域手当の支給地域等の見直し期間や支給割合の差について、それぞれ、「数年程度に見直し期間を短縮してほしい」や「全体の格差が縮小されるような方向での支給割合の見直しについても、考慮が必要ではないか」との意見があったところである。これらの点に関し、令和 6 年人事院勧告・報告では「民間賃金の状況を国家公務員給与に適切に反映させるためには 10 年という見直し期間は長過ぎるのではないかとこの意見があることや、広域化により民間賃金データの安定性が増すことを踏まえ、見直し期間に関する規定を廃止し、今後はより短期間で見直しを行っていく。なお、地域手当に対しては、最大 20% という支給割合の差が過大ではないかなどの指摘があり、支給割合の差の在り方について今後とも検討していく。」（『職員の給与に関する報告』p. 50）とされたところであり、国家公務員の地域手当についての今後の検討内容を注視していく必要がある。

イ 扶養手当

国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を増額する措置内容が示された。

令和 6 年人事院勧告・報告では、「民間企業や公務の配偶者に係る手当の状況を見ると、減少傾向が継続している。」（『職員の給与に関する報告』p. 51）とされている。

近年、共働き世帯は増加傾向にあり、また、社会の実情が大きく変化している中で、政府全体として、配偶者の働き方に中立的な制度とする取組が進

められていること、そして、少子化対策が進められていることを踏まえれば、地方公務員においても、配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を増額することが適当であると考える。

ウ その他の諸手当

その他の諸手当について、国家公務員の給与制度のアップデートにおいては、次の措置内容が示された。

- ・ 勤勉手当の成績率の上限引上げ等〔勤勉手当関係〕
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充〔特定任期付職員業績手当、勤勉手当関係〕
- ・ 通勤手当の引上げ・支給要件拡大等〔通勤手当等関係〕
- ・ 管理職員特別勤務手当の支給対象拡大〔管理職員特別勤務手当関係〕
- ・ 再任用された職員への手当支給の拡大〔住居手当等関係〕

これらの措置内容は、地方公務員においても、関係する職員の給与処遇が向上するとともに、仕事に対するモチベーションの向上や、働き方、ライフスタイルの変化への対応に資するものであり、ひいては、人材確保につながるものと考えられる。このため、地方公務員のこれらの諸手当においても、国家公務員の給与制度のアップデートの措置内容を踏まえ、適切に対応する必要があると考える。

5 その他

その他、分科会では、公民給与の比較対象となる企業規模について、「人材確保で競合関係にある企業や地方公共団体の組織規模等を考慮し、比較対象とする企業規模についても再考する必要があるのではないか」、「住民の納得を前提としつつ、人材確保が困難になっている現状を踏まえるべきではないか」等の意見が出されたところである。これらの点に関し、令和6年人事院勧告・報告では「さらに、諮問会議中間報告のほか、本院参与会、公務員問題懇話会等において、公務における人材確保が危機的となっている大きな要因として、官民給与の比較を行う際の企業規模が挙げられ、その引上げの必要性が強く指摘されている。今後、本院として、人事行政諮問会議等の議論を踏まえつつ、各方面の意見を聴きながら、人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて、官民給与の比較対象となる企業規模について検討を進めていく。」（『公務員人事管理に関する報告』p. 29）とされたところであり、国家公務員の今後の検討内容を注視していく必要がある。

2024年 9月 10日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博
(総合労働局)

「地域手当に係る特別交付税減額措置の廃止に関する談話」について

9月10日、松本剛明総務大臣は、記者会見において地域手当に係る特別交付税減額措置の廃止を表明しました。

これに対する書記長談話を発出いたします。

 [地域手当に係る特別交付税減額措置の廃止に関する談話.docx](#) (application/vnd.openxmlformats-officedocument.wordprocessingml.document)

以上

地域手当に係る特別交付税減額措置の廃止に関する談話

1. 9月10日、松本剛明総務大臣は、記者会見において地域手当に係る特別交付税減額措置の廃止を表明した。国基準を上回る地域手当を支給する自治体に対して、財政に余裕があるとみなし、超過分に相当する特別交付税を減額してきたが、都道府県単位化への見直しに合わせ、人材確保の観点から廃止することとした。

2. 本年の人事院勧告では、地域手当の級地区分を都道府県単位に広域化する見直しが示され、国基準によると現行の支給割合から引き下がるもしくは支給対象外となる自治体が全国で191自治体生じることとなった。また、県境の自治体では隣接する自治体と新たに大きな格差が生じるという課題や人口20万人未満の自治体では民間賃金指数が反映されないという自治体規模による格差も惹起させた。

こうした中、総務省が設置した社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会給与分科会は、「給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性」において、地方においても、国と同様の級地区分・支給割合を基本としつつ、「地域の実態を踏まえ、地方公共団体が独自に支給割合を設定することも考えられる」としており、今回の廃止表明はこの「基本的方向性」の具体化として、独自の支給割合を阻害する要因となっていた措置を廃止するものである。

3. 自治労は、この間、特別交付税の減額措置は自治体の給与決定に対する介入・制裁であるとして、その廃止を求め交渉や「地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める署名」にも取り組んできた。この度、廃止が表明されたことは、署名をはじめとした運動の成果であり、素直に評価したい。ただし、今回の廃止の対象は地域手当のみであり、寒冷地手当、期末・勤勉手当等については国基準を上回る場合の削減措置が残されているため、いずれも早期に廃止すべきである。

4. 今確定闘争では、減額措置の廃止も交渉材料のひとつとして、国基準で支給割合が引き下げとなる自治体は少なくとも現行支給割合の維持を求める必要がある。さらには、近隣自治体と支給割合の格差が生じる自治体をはじめ、すべての自治体で現下の賃上げや人材確保難の状況を踏まえ、引き上げを求める取り組みの強化が求められている。

今秋の解散総選挙の可能性が取り沙汰される中であって、年内の給与法成立には大きな影響が想定されるが、自治体の給与決定は労使自主決着が基本であり、月例給・一時金の引き上げをはじめとした確定闘争の課題と合わせて交渉を積み上げなければならない。

自治労は、すべての組合員の力を確定闘争に結集し、賃金・労働条件の改善にむけて全力で取り組む。

2024年9月10日
全日本自治団体労働組合
書記長 伊藤 功

会見発言記事

松本総務大臣閣議後記者会見の概要

令和6年9月10日

冒頭発言

私の方からの報告は、今日はございません。

質疑応答

地方公務員の地域手当

問： 地方公務員の地域手当についてお願いします。人事院勧告で、国家公務員の地域手当の支給地域を現行の市町村単位から、原則として都道府県単位に見直すという方針が出ています。地方公務員についても、人材確保の観点からどう対応するのかというのがポイントになっていると思いますが、現在の検討状況をお伺いしたいということと、それから、地域手当に関して現在設けられている特別交付税の減額措置のあり方について、省内の検討会でもいろいろ意見が出ていたと思います。これについてどう考えるかも、併せてお願いいたします。

答： 皆さんも御案内のとおり、地域手当というのは、各地域の物価、賃金等に対応して各地域に一定の対応をするという手当であります。この仕組みがいつできたのかというと、2000年代に作られた仕組みですが、これは、実はバブル崩壊以降、残念ながら日本景気が低迷する中で、民間の皆さんの給料が大変厳しくなっている間で、それほど極端によかったわけではありませんが、相対的に守られている公務員の給料が高いのではないかという声が高まってきた。また、今回、岸田政権でもその転換を図りましたが、当時、コストカット最優先みたいな感じの時期にある意味で作られた仕組みだと思っております。

御承知のとおり、今お話がありましたように、人事院勧告にありましたように、国家公務員の地域手当に伴って、地方公務員についても一定程度地域手当があり、更にそこから公定価格を通じて介護や保育士など、公的な費用にも関連することで、近年、関係する先、自治体や、今申し上げたような介護や保育の分野からも、地域手当については制度そのものについても見直しの声が出ておりました。私も議員として様々そのような声を受け止めてきたわけですが、総務省では、昨年から地方公務員の地域手当について検討してまいりました。

人材確保が大変厳しくなっている中で、市町村単位の支給地域については、近隣市町村との人材確保の公平性の観点から問題があるなどの指摘もいただいたところで、都道府県単位を基本とする方向で検討を進めてまいりたいと思っております。

また、先ほど申し上げたような制度が取り入れられた時代背景もあって、地方公務員の地域手当に関しては、現在、国における指定基準を超えて独自に支給割合を設定している地方公共団体については、特別交付税の減額措置を講じてきたところでありまして、一部の自治体の皆さんからはペナルティーではないかというような声もあったところであります。

今申しましたように、人材確保が大変難しくなっている地域があることも踏まえまして、総務省としては、地域手当に関する特別交付税の減額措置については、地域手当制度の見直しに合わせて廃止することにしたいと思っております。

2024秋季・自治体確定闘争の推進について（案）

I 2024自治体確定闘争をめぐる情勢と課題

1. 2024人事院勧告・報告と政府動向

(1) 2024人事院勧告・報告について

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。

ア 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、順次改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げ。

イ 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。

ウ 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。

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

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。

ア 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、号俸を大きくくり化。行(一)以外の俸給表においても、行(一)と同様の対応を基本に見直し。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 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、特勤手当、寒冷地手当等を支給。

- ③ 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。

(2) 勧告の取り扱いに関する政府・国会動向について

- ① 8月8日に第1回給与関係閣僚会議が持ち回りで開催され、松本総務大臣から「国家公務員給与において勧告・報告された給与制度のアップデートについては、その内容等を十分踏まえつつ、地方公務員における対応方針について検討したい」鈴木財務大臣から「人事院勧告を尊重するという基本姿勢には変わらないが、今般の勧告の内容は人件費の大幅な増加要因となるものであり、給与制度のアップデートも含め、その取り扱いについては、慎重に検討を行っていく必要がある」等の表明があり、勧告の取り扱いは引き続き検討とされました。

今後は、政府による勧告の取り扱い方針の決定、給与法改正法案の審議等が焦点となりますが、給与関係閣僚会議の次回日程等は現時点で不明です。

- ② こうした状況を踏まえ、以下の考えを基本に、政府との交渉・協議を進めます。

ア 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。

イ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の取り扱いも含め、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。

2. 総務省の動向について

- ① 総務省は、全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議（8月23日）において、給与制度のアップデートへの対応として、「給与分科会における議論や人事院勧告を踏まえた国家公務員の見直し内容を十分踏まえつつ、地方公務員における対応方針について検討してまいる」と述べました。

また、会計年度任用職員について、勤勉手当が常勤職員と異なる支給月数となっている自治体、給与の遡及改定を実施しない自治体が一定数あることに触れ、適切に対応するようあらためて求めました。

さらに、人事院報告で危機感が示された人材確保の課題に関しては、総務省としても深刻な課題だと考えているとしたうえで、「働き方の改革を進め、今いる職員にも長く勤めていただけるような体制を」と述べ、制度を利用しやすい環境整備、職場環境の改善など、魅力ある職場作りの必要性を訴えました。

- ② 総務省は、9月3日「給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性」を公表しました。この中で、地方公務員の採用試験受験者の減少と若年離職者の増加がみられる中、人材確保のためのさらなる取り組みが求められているとしたうえで、国家公務員の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」を踏まえた地方公務員の対応について次の通り示しました。

ア 新卒初任給・若年層の俸給月額的大幅引き上げや係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準の引き上げについては適当。8～10級の職責重視の俸給体系への見直しについては、国と地方で給料表の構造や級の設定が異なることから、独自の判断の余地が必要。

イ 地域手当については、国通りを基本とする見直しが適当。なお、地域の実態を踏まえ、自治体が独自に支給割合を設定することも考えられるが、この場合、地域民間賃金の反映と住民に対する情報公開、説明責任の徹底が必要。

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

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

- ③ 9月10日、松本剛明総務大臣は、記者会見において地域手当に係る特別交付税減額措置の廃止を表明しました。国基準を上回る地域手当を支給する自治体に対して、財政に余裕があるとみなし、超過分に相当する特別交付税を減額してきましたが、

都道府県単位化への見直しに合わせ、人材確保の観点から廃止することとしたものです。

II 自治体確定闘争の重点課題

1. 2024自治体確定闘争にあたっての基本的立場

- ① 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。

- 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、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がありますが、特別交付税の減額措置の廃止を踏まえ、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。

- ③ 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の支給月数となっていない自治体、遡及適用がされていない自治体については、今確定闘争での実現を求めます。

- ④ 本部は、総務省に対し、引き続き地方の自主性を尊重し、ラスパイレス指数などを根拠に不当な介入・指導を行うことの無いよう強く求めます。「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、総務副大臣通知に盛り込まれることから、給与制度にかかる地方の自主性を拡大する方向で、総務省対策を強めます。

また会計年度任用職員を含む遡及改定の財源の確保を求めるとともに、できるだ

け早い時期に通知等で明らかにするよう求めます。

2. 給与法の閣議決定が遅れる場合の対応について

- ① 給与法の取り扱いについては、この間10月～11月初旬に閣議決定がされ、同日総務省から地方における取り扱いについて副大臣通知が出されるのが通例となっています。自治労としては、給与法の動向に関わらず、主体的な交渉・妥結をめざして取り組んできました。

しかし、2021年自治体確定闘争においては、10月に解散総選挙があったことに加え、コロナ禍における異例の状況下において、国の給与法の取り扱いが不透明な中でヤマ場を迎えることになり、11月末時点で4割の単組が未決着となりました。

現在、解散総選挙の可能性が取り沙汰されており、場合によってはヤマ場までに閣議決定、副大臣通知の発出がされないことも想定されます。

この場合においても、従前通り労使自主決着が基本であることから、月例給・一時金の引き上げ改定については、副大臣通知を待つことなくヤマ場での妥結と年内の差額支給をめざして取り組みます。

- ② 一方、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に関しては課題が多岐にわたることから、拙速な妥結はせず、十分な交渉・協議を行う必要があります。（例年より遅いタイミングで）副大臣通知が出た段階での妥結を見据えつつ、交渉の積み上げを行います。

本部は必要に応じて、情報共有のための会議の場を設定します。また、越年となる場合は、3月議会への上程をめざしたヤマ場の設定について検討します。

3. 人事委員会対策の重点課題

- ① 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。
- ② 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。
- ア 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。
 - a すべての職員の賃金を引き上げること。
 - b 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
 - c 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。
 - d 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。

イ 「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応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。

a 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。

b 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。

c 地域手当については、特別交付税の減額措置の廃止を踏まえ、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。

d 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。

e 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。

f 再任用職員に対し、住居手当、寒冷地手当、特勤勤務手当に準ずる手当を支給すること。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 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。

ク 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。

4. 2024確定闘争の重点課題

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。

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

① 給与の引き上げ改定

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。

ア 初任給をはじめ、すべての職員の賃金を引き上げること。

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

ウ 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。

② 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応

「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応にあたっては、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。

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 勤勉手当の成績率の上限引き上げは行わないこと。

ウ 地域手当については、特別交付税の減額措置の廃止を踏まえ、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。

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。

エ 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。

オ 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 運用改善にむけた1単組・1要求

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。

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。

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。

ア 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。

イ 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 $100 \div 98.9 = 1.011$ (「ラス逆数」)
- ② 現行の平均給料月額に1.011を乗じた金額を目標とする
- ③ 30歳の給料268,300円 \times 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。

賃金水準の引き上げ、到達目標達成のため、以下の通り取り組みます。

ア 初任給引き上げ

最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点から、初任給基準の引き上げを求め、高卒1級13号をめざします。

なお、1級13号に到達していない単組については、最低限現行初任給基準の4号上位を勝ち取ることをめざします。

イ 昇給の運用

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

④ 中途採用者の賃金改善

近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。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とします。具体的な改善内容は、以下の通りです。

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

5. 重点課題以外の個別課題

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。

6. 会計年度任用職員の処遇改善

① 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。

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

- ② 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」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。

7. 両立支援とワークライフバランスの確保

- ① 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。

ア 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。

- a 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。
- b 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。
- c 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。

イ 法定以上の両立支援を求め、下記について求めます。

- a 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。

b 部分休業の取得可能期間について、拡大すること。

② 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。

ア 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。

a 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。

b 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。

c 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。

イ 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。

ウ 年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的な使用促進に取り組みます。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。

エ 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。

オ 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。

8. 長時間労働の是正と36協定の締結

① 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。

ア 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。

イ 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。

ウ 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協定のとびき」（公務のための「0からはじめる36協定」）を活用します。

- エ 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。
- a 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。
 - b 「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・廃止に取り組めます。
 - c 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。
- オ 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めます。
- カ 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。
- キ 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。

9. 災害時における労働条件の整備について

- ① 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れた対応を求めます。

10. 人事評価制度等への対応

- ① 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。

- ② 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。
- ③ 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。

11. 公共民間労働者の賃金・労働条件改善

- ① 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。

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 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。

- a 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
- b 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
- c 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
- d 育児休業の分割取得
- e 申出期間の2週間前までの短縮
- f 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
- g 介護休業・介護休暇等の周知
- h 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)

ク 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。

12. 2024確定闘争の推進

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。

- ④ 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。
- ア 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）
- イ 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。
- ウ 上記（ア）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。
- エ 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。
- オ 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（ア）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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 県本部は、次の取り組みを行います。
- ア 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。
- イ 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＜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。
- ウ 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。

エ 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。

- ⑨ 単組は、勧告内容とその問題点を学習し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルの確立に取り組みます。また、本部・県本部が設定する重点課題・妥結基準のほか、賃金到達にむけた単組課題や職場実態を踏まえた単組重点（優先）課題を必ず設定します<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。

13. 賃金闘争あり方研究会の開催について

- ① 「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。具体的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。

<別記 1 >

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したがっ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、特別交付税の減額措置の廃止を踏まえ、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、特勤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。

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いたします。
- ※ 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^(※)は（2024年10月発効）、最高1,163円、最低951円、全国加重平均は1,055円となっています。

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

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

- 国家公務員の初任給（2024年度）は下記の通りです。一般職の高卒初任給は行(一)1級5号＝188,000円であり、時給換算（月162.75時間で算出）すると1,155円と、最低賃金の全国加重平均1,055円は上回りましたが、連合が掲げる水準には及ばない状況です。

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向的な導入（再任用含む）・拡大を行わないこと。勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。

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

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

● 評価基準など人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、上位評価者が大きな塊という結果の国公とは異なることから、国にならば、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」を发出し、民間経験の取り扱いについての解釈を示しました。具体的には、経験年数換算表の「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」について、「各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた期間であっても、100分の100の換算率で換算することができる」としています。これは、省庁からの照会に対する回答をあらためて明文化したものであり、民間経験を持つ者の給与水準を直採用者と均衡させるという考え方をより幅広に取り扱うとしている点で、大きなポイントとなります。（自治労情報2022第0159号(2022年9月15日)を参照のこと）

● 経験者採用試験による中途採用者の級・号給の格付け

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

● 採用後の昇格

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

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

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

（初任給、昇格、昇給の運用基準等）

- （3） 初任給基準については、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、国公8号上位とすること。
- （4） 給料表を国公行(一)8級水準以上の構造とすること。
- （5） 少なくとも組合員の範囲において国公行(一)6級水準に到達するよう運用をはかること。
- （6） すべての在職者が定年まで昇給が可能になるよう、号給を延長すること。
- （7） 50歳台後半層職員の昇給抑制と昇格制度の見直しを実施しないこと。
- （8） 昇格・昇給の運用については、十分な労使交渉・協議、合意の上で決定すること。
- （9） 4号給を超える昇給区分については、8号給5%、6号給20%相当とし、標準以

上の評価を受けたものを上位昇給の対象として、公平な運用によって賃金水準を確保すること。

- (10) 4号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ること。
- (11) 一般職員ならびに再任用職員の勤務実績の給与への反映に関わる基準については、十分な交渉・協議、合意を前提にすること。
- (12) 採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。

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

・2022年度自治体賃金等制度調査結果 <高卒初任給の給料月額>

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

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

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

<組合員として到達できる最高級 (2022年4月時点) >

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

自治労「2022年度自治体賃金等制度調査」より

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

$$\frac{(\text{給料月額} + \text{扶養} \cdot \text{通勤} \cdot \text{住宅手当を除く毎月決まって支給するすべての手当}) \times 12\text{月}}{(\text{所定労働時間} : 38.75\text{時間} \times 52\text{週}) - (1\text{日の所定労働時間} : 7.75\text{時間} \times \text{年間休日日数}^*)}$$

* 祝日+年末年始

<人事院規則方式（国家公務員）>

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

- (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的手当額を交渉している単組もあります。燃料費高騰や職員の通勤状況の実態、国と地方の通勤手

段の違い等も踏まえ、通勤手当の引き上げについて交渉を行います。

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

5. 「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、特別交付税の減額措置の廃止を踏まえ、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、特勤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、号俸を大きくくり化し、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。

- ★ 9月10日、松本総務大臣は、地域手当に係る特別交付税削減措置の廃止を表明しました。このことも交渉材料のひとつとして、国基準で支給割合が引き下げとなる自治体は少なくとも現行支給割合の維持を求めます。さらに、近隣自治体との支給割合の格差が生じる自治体をはじめ、すべての自治体で現下の賃上げや人材確保難の状況を踏まえ、引上げを求めます。

- ★ 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
 - エ 特殊勤務手当（該当職種）、農林業普及指導手当
 - オ 災害派遣手当
 - カ 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当
 - キ 管理職手当、管理職特別勤務手当
 - ク 在宅勤務等手当
- 上記以外にも、寒冷地手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当の支給を求めます。
- 短時間の会計年度任用職員は、フルタイムとは給付体系が異なります。
そのため、報酬の設定にあたっては、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、報酬の基本額（※給料に相当する金額、法律用語ではありません）に手当に相当する金額を加えて支給することとなります。

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

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

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ない、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないこと。また、分限処分の厳格化を機械的に行わないこと。
- (6) 会計年度任用職員の人事評価については、業務内容・勤務実態を考慮し、簡便な制度とすること。
- (7) 級別・役職段階ごとの職員数の公表については、職制上の段階ごとにとどめること。
- (8) 現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化および級別役職段階ごとの公表が義務づけられていないことから、条例化・公表は行わないこと。

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

評価の実施にあたっては、会計年度任用職員としての業務内容・勤務実態を考慮した評価方法とすることを求めていく必要があります。国家公務員の非常勤職員については、常勤職員よりも簡便な方法による人事評価に基づき、勤勉手当が支給されていることも参考に、現場の負担とならないような評価方法について交渉・協議を行ってください。

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り、自治体も条例・規則の改正を行い、対応が必要です。

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

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

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

大規模な災害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事が無いよう組織化に取り組むことが重要です。

- 長時間労働是正の大前提となるのが労働時間の正確な把握です。労働時間を正確に把握することは、時間外労働の縮減につながります。職員の保健・安全保持の観点からも、ICTの活用などにより、職員の勤務時間や休暇等を客観的かつ正確に把握する適切な管理体制の構築が必須です。

- 兼業・副業を行う場合、他の使用者の事業場における労働時間と通算して管理をする必要があることから、時間的に後から労働契約を締結した使用者において労働時間を通算して法定労働時間を超える部分については36協定の締結が必要です（ただし、時間的に前に労働契約している使用者であっても、他の事業場における労働時間との通算の結果、法定労働時間を超え労働をさせる場合にあつては、36協定締結と割増賃金の支給が必要）。

また、時間外労働の上限として、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（労基法第36条第6項第2号および第3号）は、2以上の事業場の労働時間を通算することとされています。一方個々の事業場の時間外労働について36協定により上限を定めるとされている月45時間、年間360時間（同条第4項）、特別条項を設ける場合の年間720時間（同条第5項）についても時間外労働縮減の観点から、兼業・副業における労働時間の実態を

把握し、兼業・副業とあわせた労働時間とするよう、労使での取り組みを進めるとともに、自治体で定める条例における上限についても同様の範囲に収まるような運用とすることが重要です。

(3) その他

- ① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。（**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ものとして取り扱うことを原則に求めます。

★ 2023人勸を受けて勤務時間法が改正され、国では勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能となります（2025年4月施行）。これは、従来、育児介護等職員に認められていた措置を一般の職員にも拡大するものですが、勤務日数が1日少なくなる一方、1日当たりの勤務時間は延びることから、ワークライフバランスに支障が出る場合も懸念されます。自治体での導入にあたっては、業務の性質と職場の体制から可否を判断し、組合員ニーズに沿いかつ現場に負担のかからない形での制度導入を求めます。なお、導入にあたっては必ず本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、当局が一方的に繁忙期の勤務時間を長く割り振るなど、時間外勤務手当削減を目的として当局の都合で決められることがないように求めます。導入後もアンケート調査を実施するなど、逸脱した運用がされないよう取り組みます。

・地方公共団体におけるフレックスタイム制の導入状況（2023.4.1時点）

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

- 災害時等の緊急時に際しては、自治体職員は不眠不休の状態におかれることも少なくありません。安心・安全の確保、業務効率の確保の観点からも、職員の健康確保が重要であり、職員の連続勤務について上限を設けることは有効です。

例えば、避難所運営等の業務に関しては、引継ぎも含めて、24時間を連続勤務の上限とすることなどが考えられます。災害時にどのように職員体制を維持していくのかについて労使交渉・協議を行っておく必要がありますが、その際には、職員の勤務時間管理・把握とあわせて連続勤務時間の制限を導入することについても求めましょう。

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

- やむを得ず長時間夜勤等を行う場合、勤務時間中の事故等を防ぐため十分な休息が必要です。1時間の休憩時間とあわせて1時間の休息時間をとることで、連続2時間の仮眠時間を確保できるよう求めます。

- 労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」を言います。オンコール体制を取る場合、その待機時間が指揮命令下にあり労働時間として認められるかどうかは、実態に応じて判断することになります。場所的・時間的な拘束が強い場合は、労働時間として判断される可能性もあることから、なるべく職員の負担を減らすようなオンコール体制のあり方について労使協議を行います。

労働時間であれば当然、時間外勤務手当（休日勤務手当）を払わなければなりません。そうでない場合に待機手当（オンコール手当）を払わなければならないという労基法上の規定はありません。ただし、待機時間は完全に労働義務から解放された時間とは言えず、生活上の制限を受ける職員の負担が大きいため、一定の手当を支給することに合理性があることから手当の支給を求めて交渉を行います。

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は、代替職員を置くこととされているものの、育児休業ほど代替職員の配置がなされていない現状にあるため、代替職員の配置を確実にし、取得しやすい環境整備が必要です。

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

- 高齢職員の多様な働き方を確保する観点から、高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに制度化されている自治体においても、高齢職員のライフスタイル等に応じた申請事由の拡大・緩和、制度の活用拡大にむけた職員への周知などを求めます。
- 男性の育児休業取得、育児参画や女性職員の活躍推進をさらに促進するため、2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置され、育児休業の取得回数制限の緩和や育児参加のための休暇の対象期間の拡大、不妊治療のための休暇が新設、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件が緩和されることが示されました。国で2022年1月から措置された不妊治療休暇は、有給で原則1年につき5日（頻繁に通院が必要な場合はさらに5日）、時間単位の取得が可能で、地公においても国にあわせて制度化されました。2021春闘では、自治労は少なくとも10日を求めて取り組み、28.3%の単組で制度化を実現していますが、不妊治療ができる病院の数や交通事情など治療にかかる状況にも地域差があることも踏まえ、地域事情に考慮した治療を受けやすい制度となるよう、さらに制度を拡充し、必要な日数を求めていく必要があります。
あわせて、周囲の理解や休暇を取りやすい雰囲気づくり、治療していることを周囲に知られたくない人への配慮のほか、余裕のある人員配置も求めます。

《会計年度任用職員の休暇等》

- (8) 常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充をはかること。
また、常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同じ取り扱いとすること。
とりわけ、病気休暇については、最低でも年10日を有給の休暇として措置すること。
- (9) 休暇制度が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

- 会計年度任用職員は常勤職員と同様に一般職の職員であることも踏まえ、休暇制度の整備に関しては、同一自治体における常勤職員と同じ休暇制度を適用させることを基本とします。
- 労働基準法に規定される休暇等および国の非常勤職員に設けられている休暇については、最低限制度化することが必要です。このことから、各自治体における点検をした上で、設けられていない場合には、当該休暇を求めます。
 - ア 労働基準法に規定する休暇等**
 - ・年次有給休暇（第39条）
 - ・産前産後休業（第65条）
 - ・育児時間（第67条）
 - ・生理休暇（第68条）
 - イ 育児・介護休業法**
勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用
 - ・地方公務員に関する介護休業（介護休暇、第61条）
 - ・短期の介護休暇（同条）
 - ・子の看護休暇（同条）
 - ・所定外労働の免除の義務化、時間外労働の制限および深夜労働の制限
 - ウ 地方公務員育児休業法**

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

- ・育児休業
- ・部分休業

エ 国の非常勤職員に設けられている休暇（人事院規則15－15）

i 有給の休暇

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

産前・産後休暇（2022年1月1日から有給化）

配偶者出産休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

育児参加のための休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

不妊治療休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

ii 無給の休暇

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

- 上記休暇のうち、国の非常勤職員に関して、無給とされている休暇についても、（国の非常勤職員との権衡の観点からではなく）同一自治体における常勤職員との均衡の観点から、有給での休暇とすることを求めます。

- 夏季休暇、結婚休暇さらにはリフレッシュ休暇等に関しても常勤職員との均衡を求めます。なお、国の非常勤職員については、2019年度より結婚休暇、2020年度より夏季休暇が常勤職員と同内容で整備されています。

- 2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置されました。国の非常勤職員と同様の要件緩和、休暇の新設・拡充を求めます。

- 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、休職に入ることなどもできるのかなど）
- ・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社内ネットワークへのアクセス方法、情報漏洩等緊急時の対応体制の整備といったソフト面の双方から講じる必要があります。

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とします。新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とし、これまでと同様の取り扱いとします。

- ★ 人事院が期間業務職員制度の運用のあり方を見直し、通知を改正したことを受け、総務省は「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」（以下、事務処理マニュアル）を改正しました。（自治労情報2024第0129号参照）

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

これまで国の取り扱いを参考として、公募によらない採用の上限回数を2回（毎年および4回まで、も同様）までとしてきた自治体については、マニュアルの変更（国の例示の削除）を契機に上限回数の撤廃を求めます。その際、実際に上限回数を設定していない自

治体があること、不安定雇用の解消と行政サービスを支える人材の安定的確保の必要性を訴え、雇用安定をはかるための交渉を進めます。

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

- 自治労が実施した上記調査では、短時間の会計年度任用職員のうち約4人に1人が週所定35時間以上勤務という実態が明らかになっています。総務省は事務処理マニュアル・通知などにおいて再三「財政上の制約を理由として合理的な理由なく短い勤務時間を設定することは改正法の趣旨に沿わないものである。」と示しています。業務実態や時間外勤務の状況等も考慮し、少なくとも週所定35時間以上勤務の会計年度任用職員についてはフルタイムに切り替えることを求めていく必要があります。

《会計年度任用職員の社会保険等の適用》

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

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

ア 共済、社会保険および労働保険の適用

i 地方公務員共済制度、公務災害補償制度

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

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

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

ii 厚生年金保険および健康保険

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

なお、厚生年金保険の被保険者資格については、「有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかである

ような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要」（2014年1月17日付厚生労働省通知「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取り扱いについて」）があるとされています。

iii 災害補償

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

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

iv 雇用保険

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

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 31日以上継続して雇用される見込みであること
- ・ 雇用保険の適用事業所に雇用されていること

なお、職員の退職手当に関する条例の適用を受けるに至った場合には、適用を受けるに至ったときから被保険者としなないこととなります。

イ 労働安全衛生法に基づく健康診断

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

ウ 研修および厚生福利

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

(障害者の雇用と働きやすい環境の整備)

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

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

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（促進法）では、募集・採用段階および採用後において、障害のある人に対する合理的配慮を講ずることが義務づけられています。

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

（失職特例条例の制定）

- (12) 地方公務員法第28条に基づく失職の特例を条例に定めること。

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

職員の分限及び懲戒に関する手続並びに効果に関する条例

以下の一文を追加する

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

（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) L G B T Q + など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

● カスタマーハラスメント対策について

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

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。クエア：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に配慮する」ことが求められています。人事院も2020年4月に、人事院規則10-16（パワハラ防止）を制定し、同規則の運用通知で、悪質クレームへの対応を求めており、総務省としても、この人事院規則・通知に沿った対応を各自治体に求めています。

このため、〇市においても、カスタマーハラスメント（悪質クレーム）から職員を守り、快適な職場環境を実現するため、下記の事項の実現を求めます。

記

1. カスタマーハラスメント（悪質クレーム）は職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、必要な対策を講ずること。
2. カスタマーハラスメント防止のための対応方針を策定する際には、労働組合と協議すること。
3. 対応方針等を作成する際には、次の事項について具体化すること。
 - (1) 方針の作成と周知
 - ① 市長がカス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。

民間賃金指数による級地区分の指定基準の変動
 (賃金構造基本統計調査)

東京都特別区	1級地(20%)	1級地(20%)	東京都特別区
〈賃金指数〉			〈賃金指数〉
109.5以上	2級地(16%)	2級地(16%)	109.5以上
106.5以上	3級地(15%)	3級地(12%)	104.0以上
104.0以上	4級地(12%)		
101.0以上	5級地(10%)	4級地(8%)	98.5以上
97.5以上	6級地(6%)		
93.0以上	7級地(3%)	5級地(4%)	93.0以上
		非支給地(0%)	

人事院の資料をもとに公務員連絡会で作成

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博
(総合労働局)

総務省通知「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）」の改正について

総務省は6月28日、人事院が期間業務職員制度の運用の在り方を見直し、通知を改正したことを受け、「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）」を改正しました。

これについて総務省の考え方を確認したところ、下記の考え方が示されました。

- ・総務省は、これまで事務処理マニュアルの中で、国の期間業務職員の取扱いについて例示として示してきたが、あくまでも例示であるため国に準じる必要はなく、地域の実情に応じて適切に対応するよう助言してきた。
- ・実際、調査結果を見ても、再度任用における公募の実施状況については自治体ごとにばらつきがある状況である。（別紙：参考②総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果」抜粋）
- ・したがって、今回の人事院通知の改正により、総務省としてこれまでの解釈を変更することではなく、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するように、という立場である。

この考え方を受け、上限回数を設けている単組においては、次年度の公募に向けた実務が進む前に、下記の点をポイントに交渉・協議を行うようお願いいたします。別紙Q&Aもご参照ください。

- ・これまで国の取扱いを参考として、公募によらない採用の上限回数を2回（毎年及び4回まで、も同様）までとしてきた自治体については、国では上限回数2回までを努力義務とするという規定を削除したこと、そもそも総務省は国に準じる必要はなく地域の実情に応じて対応するよう助言してきたこと、実際に上限回数を設定していない自治体があることをもとに、上限回数の撤廃を求めます。
- ・その際、人事院が上限回数の記載を削除した背景には、非常勤職員についても人材確保の厳しさが増していること、また行政サービスを支える有為な人材を安定的に確保することができる環境整備が重要であることといった点があることも踏まえ、交渉・協議を行います。

[240628「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）」の改正について.pdf \(application/pdf\)](#)

[参考①_人事院「期間業務職員の適切な採用について」の一部改正について（通知）.pdf \(application/pdf\)](#)

[参考②_総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果」抜粋.pdf \(application/pdf\)](#)

[会計年度事務処理マニュアルの改正にかかるQ&A（総合労働局作成）.docx \(application/vnd.openxmlformats-officedocument.wordprocessingml.document\)](#)

総行公第 49 号
令和 6 年 6 月 28 日

各都道府県総務部長
(人事担当課・市町村担当課・区政課扱い)
各政令指定都市総務局長
(人事担当課扱い) } 殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
(公印省略)

「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）」
の改正について

今般、「期間業務職員の適切な採用について」（平成 22 年 8 月 10 日人企—972）の一部が別紙 1 のとおり改正されたことを踏まえ、平成 30 年 10 月 18 日付総行公第 135 号・総行給第 49 号・総行女第 17 号・総行福第 211 号・総行安第 48 号公務員部長通知により発出した「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）」Ⅲ（Q&A）について、別紙 2 のとおり改正します。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 に基づく技術的助言です。

【連絡先】

総務省公務員部公務員課 公務員第一係
川瀬、前田、八田
電話：03-5253-5542（直通）

国の期間業務職員の再度の任用に関する改正内容

○ 人事院規則 8—12（職員の任免）（抄）

（非常勤職員の採用の方法）

第四十六条 非常勤職員（法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。以下同じ。）の採用は、第二章第二節の規定にかかわらず、面接、経歴評定その他の適宜の方法による能力の実証を経て行うことができる。ただし、期間業務職員を採用する場合におけるこの項の規定の適用については、「経歴評定」とあるのは、「及び経歴評定」とする。

2 任命権者は、非常勤職員の採用に当たっては、インターネットの利用、公共職業安定所への求人の申込み等による告知を行い、できる限り広く募集を行うものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

一 （略）

二 期間業務職員を採用する場合において、前項に定める能力の実証を面接及び期間業務職員としての従前の勤務実績に基づき行うことができる場合であって公募による必要がないときとして人事院が定めるとき。

○ 人事院規則 8—12（職員の任免）の運用について（平成 21 年 3 月 18 日人企—532）（抄）

第 46 条関係

1・2 （略）

3 この条の第 2 項第 2 号の「人事院が定めるとき」は、前年度において設置されていた官職で、補充しようとする官職と職務の内容が類似するもの（補充しようとする官職の任命権者が任命権を有していたものに限る。）に就いていた者を採用する場合において、面接及び当該職務の内容が類似する官職におけるその者の勤務実績に基づき、この条の第 1 項に規定する能力の実証を行うことができると明らかに認められる場合であって、面接及び当該勤務実績に基づき当該能力の実証を行うときとする。

○ 期間業務職員の適切な採用について（平成 22 年 8 月 10 日人企—972）（抄）

1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、人事院規則 8—12（職員の任免）（以下「規則」という。）第 46 条第 2 項第 2 号及び「人事院規則 8—12（職員の任免）の運用について（平成 21 年 3 月 18 日人企—532）」（以下「運用通知」という。）第 46 条関係第 3 項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、に規定する場合には公募によらないことができるとされているが、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準（成績主義の原則）を踏まえた適正な運用を行うこと。~~任命権者は、これらの規定による公募によらない採用は、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする。~~

2～4 （略）

【改正】

問 6 - 2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

- 再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。
- なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。
- また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、~~国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。~~

【改正】

問 6 - 6 令和 6 年 6 月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。各地方公共団体においては、~~問 6 - 2 に記載された、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則 2 回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならぬか。~~

- 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体の取扱いについては、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応されたい。

人 企 一 8 4 0

令和6年6月28日

人事院事務総局人材局長

「期間業務職員の適切な採用について」の一部改正について（通知）

「期間業務職員の適切な採用について（平成22年8月10日人企一972）」の一部を下記のとおり改正したので、令和6年6月28日以降は、これによってください。

記

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改 正 後	改 正 前
1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、 <u>人事院規則8—12（職員の任免）（以下「規則」という。）第46条第2項第2号及び「人事院規則8—12（職員の任免）の運用について（平成21年3月18日人企一5</u>	1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、 <u>人事院規則8—12（以下「規則」という。）第46条第2項第2号及び人事院規則8—12（職員の任免）の運用について（平成21年3月18日人企一532。以下</u>

<p>32)」(以下「運用通知」という。)第46条関係第3項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、国家公務員法(昭和22年法律第120号)に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準(成績主義の原則)を踏まえた適正な運用を行うこと。</p> <p>2～4 (略)</p>	<p>「運用通知」という。)第46条関係第3項に規定する場合には公募によらないことができるが、国家公務員法(昭和22年法律第120号)に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準(成績主義の原則)を踏まえ、任命権者は、これらの規定による公募によらない採用は、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする。</p> <p>2～4 (略)</p>
---	--

以 上

令和5年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果（施行状況等）

3. 再度任用における公募の実施状況

【制度趣旨の助言内容】

- 再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応することが必要

- いずれかの部門・職種において、公募の実施に関する基準がある団体（任期ごとに毎回公募を行っている、または、公募を行わない回数等の基準を設けた上で公募を実施している部門・職種がある団体）は、2,366団体。

<公募の実施状況（基準の設定状況）>

団体区分	回答 団体数	いずれかの部門・職種において、 公募の実施に関する基準がある団体		いずれの部門・職種においても、 公募の実施に関する基準がない団体	
		数	割合	数	割合
都道府県	47	47	100.0%	0	0.0%
指定都市	20	19	95.0%	1	5.0%
市区	795	702	88.3%	93	11.7%
町村	926	759	82.0%	167	18.0%
一部事務組合等	1,119	839	75.0%	280	25.0%
合計	2,907	2,366	81.4%	541	18.6%

（参考）一般行政部門の一般事務職員における実施状況

（単位：団体数）

区分	毎回公募 又は1年-2年	1回又は 2年-3年	2回又は 3年-4年	3回又は 4年-5年	4回又は 5年-6年	5回以上又は 6年以上	公募を行う基 準なし	合計
都道府県	1	3	35	3	5	0	0	47
指定都市	0	2	6	2	9	0	1	20
市区	195	64	250	43	129	12	98	791
町村	424	60	163	37	46	10	174	914
一部事務組合等	269	43	143	40	58	9	180	742
合計	889	172	597	125	247	31	453	2,514

※ 「公募を行う基準なし」には、公募を行わない団体や、基準を設けず必要に応じ公募を実施する団体を含む。

※ 例えば「2回又は3年-4年」の場合、再度の任用に際して公募を行わないのは、再度任用が「2回目まで」、または、任用期間の上限が「3年以上4年未満」とする基準を設定している団体を指す。

「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）」
の改正にかかるQ & A（自治労本部総合労働局作成）

Q 今回の総務省マニュアルの変更は、再度の任用についてどのような影響があるのでしょうか。

A これまでの制度の仕組みを、直接的に変更するものではありません。しかし、自治体によっては、国の例示をそのまま制度や交渉での説明理由に使っているケースもあります。

例示の削除、マニュアルの変更を契機にして、上限の撤廃を目標に、当局に考え方や制度の見直しを求め、「雇用の安定」を図るための交渉を進めてください。

Q 再度の任用について交渉する際に留意するポイントを教えてください。

A マニュアルでは、「平等取り扱いの原則」「成績主義」を踏まえて、地域の実情等に応じた自治体の判断をすることができるものとされています。

従って、これまでも「国の例示に準拠する」必要はなく、例示が削除されたとしても、直接的には影響はありません。

しかし、前問にあるように、自治体にとって「例示」は例示以上の影響を受けている可能性があることから、削除されたことその他「選考においては公募を行うことが法律上必須ではない」と記載されている（ただし、できる限り広く募集が望ましいとも書かれていることには留意が必要）ことなど、組合にとって有利な点を主張して、当局に考え方と制度の変更を迫ることが重要と言えます。

地方公務員における仕事と育児・介護の両立支援制度改正について

- 地方公務員の勤務条件は条例で定めることとされているが（地方公務員法第24条第5項、勤務条件条例主義）、**法律で勤務条件に関する最低基準を定めている**。
- 地方公務員に係る仕事と育児・介護の両立支援制度については、育児・介護休業法第61条に規定が設けられており、**民間の育児・介護休業法の改正と併せて、地方公務員に係る規定についても同様に改正された（令和6年5月31日公布、令和7年4月1日施行）**。

※ 国家公務員については、民間事業主の改正を踏まえて人事院規則の改正等が行われる見込み。

<主な改正事項（地方公務員）>

1. 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援制度の拡充

- 育児中の労働者の残業免除の請求権について、子の対象年齢を引き上げ （3歳になるまで → 小学校就学前まで）

2. 子の看護休暇制度の見直し

- 取得事由を見直し（現行の負傷・疾病にかかった子の世話、予防接種、健康診断に加え、学級閉鎖や入園式等への行事参加を追加）
- 対象年齢を引き上げ （小学校就学前まで → 小学校3年生修了まで）
- 継続雇用期間が6か月未満の非常勤職員を制度対象に追加

3. 介護休暇対象者の拡充

- 介護休暇について、継続雇用期間が6か月未満の非常勤職員を制度対象に追加

- 民間事業主について新設される以下の措置義務については、**国家公務員の動向も踏まえ、今後、条例（案）を改正予定**。
 - ・ 仕事と育児の両立支援のための労働者への面談等、個別の意向の聴取と配慮（令和7年10月1日施行予定）
 - ・ 介護離職を防止するための労働者への個別の制度周知と意向確認、早期の情報提供・雇用環境整備（令和7年4月1日施行）
- 同時に改正された次世代育成支援対策推進法において、同法に基づく**行動計画策定時に、数値目標（男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外労働時間）の設定が義務づけられた（令和7年4月1日施行）**。具体的な内容は、今後、内閣府令において規定される予定。

地方公務員の育児休業等に関する法律の改正

- 令和6年5月31日に育児・介護休業法の改正法が公布され、民間労働者について育児・介護に関する制度改正が行われた。
- 国家公務員についても民間と同様の内容を措置するため、8月上旬の人事院の「意見の申出」において「国家公務員の育児休業等に関する法律」の改正が盛り込まれた。改正法は、秋の臨時国会に提出見込み。
- 地方公務員についても国家公務員に準じ、同様の措置を講ずるべく、「地方公務員の育児休業等に関する法律」の改正を行う。

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児を両立し、誰もが活躍できるようにするため、地方公務員について、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充する。

改正内容

部分休業（子を養育するため勤務時間の一部について勤務しないこと）について、次の見直しを行う。

（1）部分休業の取得パターンを多様化

現行：1日につき2時間以内で勤務しない

改正後：1日につき2時間以内で勤務しないこと 又は
1年につき条例で定める時間（10日相当を想定）以内で勤務しないこと のいずれかを
選択可能とする

（2）非常勤職員の部分休業の取得可能期間を拡大

現行：子が3歳まで取得可能

改正後：子が小学校就学の始期に達するまで取得可能（常勤職員と同様）

施行期日

育児・介護休業法の該当規定に係る施行日と同日（令和7年10月1日を想定） ※ 国家公務員に係る改正法の施行期日と同日

<資料>

総合労働局 2025 年度年間スケジュール 案

	闘争スケジュール	会議・集会等	調査・報告・教宣等
2024 年 9 月	人事委員会交渉 人事委員会勧告	9/12 労働条件担当者会議 9/30 第 1 回県本部代表者会議・第 1 回拡大闘争委員会	
10 月	10/17 現業公企統一闘争ヤマ場 公務員部長交渉	10/23 地方公務員共済対策会議 10/29 臨時労働条件担当者会議（予定） 10 月中下旬 第 2 回県本部消防担当者会議（予定）	確定闘争事前点検・オルグ 安全衛生月間の取り組み報告集約（～10/18）
11 月	11/14 自治体確定闘争ヤマ場 11/15 自治体確定闘争全国統一行動日	11/26 自治労顧問弁護団会議	確定闘争交渉結果調査
12 月		12/5～6 自治労春闘討論集会 人事評価学習会（春闘討論集会後・予定）	
2025 年 1 月		1 月中旬 労働条件担当者会議 1/14 第 2 回県本部代表者会議 1/28～29 第 167 回 中央委員会	確定闘争総括 （県本部からの本部報告は 12 月上旬～）
2 月	春闘人事委員会要請、スト批准 要求書提出	2/6～7 労働安全衛生集会 2/28 第 2 回拡大闘争委員会	春闘事前点検・オルグ 安全衛生月間スローガン募集
3 月	公務員部長交渉 春闘ヤマ場	3 月中旬 公務員連絡会・春闘中央決起集会	春闘取り組み調査
4 月		4 月中旬 労働条件担当者会議 4/24 第 4 回県本部代表者会議	賃金実態調査（～6 月下旬）
5 月		5/29～30 第 168 回 中央委員会	春闘総括 （県本部からの本部報告は 4 月上旬～）
6 月	人事院要求書提出 人員確保闘争、男女平等推進集中月間		人員確保闘争取り組み集約（～6/30）
7 月	人事院交渉 自治労安全衛生月間	7 月下旬 公務員連絡会・人勧期中央行動 7/29～30 拡大県本部代表者会議	
8 月	人事院勧告	8/24 人事委員会勧告対策会議 8/25～27 第 99 回 定期大会	

（注）上記の他、必要に応じて会議や調査等を実施します。