2024 年 9 月 17 日（火）
東京・自治労会館
【ウェブ】

2024 年度第２回都道府県職労代表者会議

全日本自治団体労働組合

自治労都道府県職共闘会議

日　程

12：00　接続開始

12：30　開会　　　　　　　　司会：太　田　　幹事
　県職共闘議長あいさつ　鳥　羽　　議長
　自治労本部あいさつ　　木　村　　副委員長
　来賓あいさつ　　　　　岸　　　　参議院議員
　　　　　　　　　　　　鬼　木　　参議院議員

13：00　本部提起　　　　　　　比田井　事務局長
Ⅰ　2024年度役員体制
Ⅱ　経過報告
　　質疑討論・承認

13：45　Ⅲ　議案　　　　　　　比田井　事務局長
　１．　当面の取り組み方針（案）
　２．　2025年度年間行動計画（案）
　３．　職能別協議会における予算編成及び予算執行に関する要綱（案）
Ⅳ　2025年度役員体制（案）
　　質疑討論・承認

14：30　休憩（15分）

14：45　意見交換会
　趣旨説明（5分）

14：50　グループワーク（55分）
　テーマ①確定闘争について　②選挙対策について
　グループ①　鳥羽議長、安田幹事、大村幹事
　グループ②　蒲地副議長、松木幹事、豊田幹事
　グループ③　吉村副議長、太田幹事、大森幹事

15：50　報告・まとめ

16：00　閉会・団結ガンバロウ…鳥羽議長

目　次

Ⅰ　2024年度役員体制　P. 4

Ⅱ　経過報告　P. 4 ～ 8

Ⅲ　議案

（1）．当面の取り組み方針（案）（2025年度方針）　P. 9 ～25

（2）．2025 年度年間行動計画（案）　P. 26

（3）．各職能別協議会等の予算編成および予算執行に関する要綱（案）　P. 27 ～29

Ⅳ　2025年度役員体制（案）　P. 30

Ⅰ　2024 年度役員体制

役　職	名　前	単組名	地連名
議　　長	蒲池　　仁	全道庁労連	北海道地連
副 議 長	鳥羽　幸也	三重県職労	東海地連
副 議 長	吉村　聖子	奈良県職労	近畿地連
事務局長	比田井　修	自治労本部	本部強化拡大局長
幹　　事	太田　辰雄	新潟県職労	東北地連
幹　　事	松木　友幸	山梨県職労	関東甲地連
幹　　事	西盛　俊彦	石川県職労	北信地連（～2024.5）
幹　　事	安田　和弘	石川県職労	北信地連（2024.5～）
幹　　事	吉村　聖子	奈良県職連合	近畿地連
幹　　事	溝田　泰治	山口県職労	中国地連（～2024.5）
幹　　事	大森　正幸	山口県職労	中国地連（2024.5～）
幹　　事	豊田　雅人	香川県職連合	四国地連
幹　　事	大村　謙司	宮崎県職労	九州地連

Ⅱ　経過報告

１．　総会・代表者会議等

2024 年度第１回都道府県職労代表者会議

12 月４日、東京・自治労会館にてウェブで開催した。生活研究所長の市川貴博さんから「組合員を惹きつける話法と組み立て方」について講演を受けた後、本部から「すべての労働者の総結集 ── 再任用及び役職定年者の組織化」と題して、組織拡大の重要性について提起を行った。続いて、県職労における取り組み事例報告として３県職労から報告があり、鳥羽議長から 2024 年度の新採加入にむけた決意を含めた全体のまとめで、会議を締めくくった。

２．　三役会議・幹事会

（１）　2024 年度第１回三役会議

10 月 24 日、ウェブで開催した。

＜協議事項＞

①　2024 年度第１回都道府県職労代表者会議について

②　青年層役員における意見交換会について

③　2023 年天下り人事省庁要請について

（２）　2024 年度第１回幹事会

10 月 26 日、東京・自治労会館で開催した。

＜協議事項＞

①　2024 年度第 1 回都道府県職労代表者会議について
②　自治労都道府県職共闘会議規約（一部改訂案）について
③　青年層役員における新採対策意見交換会について
④　2023 年天下り人事省庁要請について

（３）　2024 年度第２回三役会議

11 月 16 日、ウェブで開催した。

＜協議事項＞

①　2024 年度第 1 回都道府県職労代表者会議について
②　青年層役員における新採対策意見交換会について
③　新採対策重点支援県職労について
④　第 165 回中央委員会に関わる当面の闘争方針

（４）　2024 年度第２回幹事会

11 月 30 日、ウェブで開催した。

＜協議事項＞

①　2024 年度第 1 回都道府県職労代表者会議について
②　青年層役員における新採対策意見交換会について
③　新採対策重点支援県職労について
④　第 165 回中央委員会に関わる当面の闘争方針

（５）　2024 年度第３回三役会議

４月 15 日、東京・自治労会館で開催した。

＜協議事項＞

①　2025 年度予算（案）について
②　新採対策等について
③　県職労代表者会議について
④　省庁要請について
⑤　選挙オルグについて
⑥　調査結果について

（６）　2024 年度第３回幹事会

５月 30 日、ウェブで開催した。

＜協議事項＞
① 2024年度第２回都道府県職労代表者会議について
② 省庁要請について
③ 調査結果について
④ 地共済の委員選出について

（７） 2024年度第４回三役会議

７月３日、ウェブで開催した。

＜協議事項＞
① 2024年度第２回都道府県職労代表者会議について
② 省庁要請について
③ 2024年度第３回青年層役員における新採対策意見交換会について
④ 選挙対策について

（８） 2024年度第４回幹事会

７月31日、ウェブで開催した。

＜協議事項＞
①2024年度第２回都道府県代表者会議について
②国と地方との対等な人事交流に関する要請について
③人事院会勧告・確定闘争調査、会計年度任用職員等の組織化調査について
④地共済役員の選出について

３． 組織強化・拡大の取り組み

（１） 2024年度第１回青年層役員における新採対策意見交換会

２月10～11日、東京・自治労会館で開催し、21県本部から25人が参加した。

説明会やオルグで必要なコミュニケーションスキルを習得すること、組織拡大にあたる当該者意識を醸成すること、組織拡大にあたる人同士のネットワークを構築することなどを目的として、（株）アプレコミュニケーションズの鹿野和彦代表を講師に招いて講義やグループワークを行った。参加者同士親睦を深めるとともに、参加者からは「他県の状況を知れた。また他県での取り組みを自県でも取り入れたいものがあった」「新採との適切なコミュニケーションの取り方や文章作成の方法などさまざまなことを学べた」「今年の新規採用対策の見直し材料になった」などの声が多く寄せられた。

（２） 2024年度第２回青年層役員における新採対策意見交換会

５月18日、東京・自治労会館で開催し、25県本部30人が参加した。

最初に、グループごとに今年度の新規採用者加入活動について、自身がどのように関わったか、加入状況の確認、振り返りを報告した。次に、北川啓子オルグが「新採未加入者の具体的対策」と題して、未加入者への加入活動、４月までの取り組みと加入状況の確認・分析、既存の組合活動との連携、職場での加入活動について講義を行った。最後に、グループワークで今年度の未加入者と次年度の新規採用者への対策について話し合った。

（３）　2024 年度第３回青年層役員における新採対策意見交換会

８月４日、ウェブ形式で開催し、14 県本部 20 人が参加した。

最初に、比田井局長から「2025 年度新採対策」について、提起を行った。

続いて、グループごとに分かれて、今年の新採対策の振り返りと次年度に向けた具体的な対策について議論した。

４．　各職能組織の取り組み

（１）全国研究職連絡会

１月 25～26 日	2024 年度第２回幹事会および 2024 年度政府予算要求第２次要請行動
７月 10 日	臨時四役会議
７月 24～25 日	第２回幹事会および 2025 年度政府予算編成に関する第１次要請行動

（２）都道府県立病院連絡会

３月８日	第 77 回幹事会
６月 14 日	第 78 回幹事会および 2024 年度第１回都道府県立病院代表者会議

（３）全国労政・労委連絡会

６月 14～15 日	2024 年度第１回幹事会
８月２日	2024 年度第２回幹事会・厚生労働省交渉

（４）全国職業訓練協議会

５月 17 日	2024 年度第２回幹事会
８月１日	2024 年度第３回幹事会および厚生労働省交渉

（５）農業改良普及評議会

７月５日	2025 年度第１回政府予算要求行動および三役会議・幹事会

（６）税務職員連絡協議会

２月２日　　　　第 131 回自治労都道府県税務職員連絡協議会

Ⅲ　議案

当面の取り組み方針（案）（2024年度-2025年度方針）

１．自治労組織の現状と都道府県職労の課題 .... - 10 -
（１）自治労を取り巻く情勢と組織の現状 .... - 10 -
①　組織人員の減少と組織率の低下 .... - 10 -
②　運動への結集力の低下は危機的状況と認識 .... - 10 -
③　組合員・組織の意識の変化 .... - 11 -
④　職場における問題を把握できているか .... - 11 -
⑤　労働組合を「職場・地域・社会の課題解決のための選択肢」に .... - 12 -
⑥　コロナ禍以降の労働組合としての取り組み .... - 12 -
（２）都道府県職労の課題と基本姿勢 .... - 13 -
２．県職共闘　当面の取り組み方針（2024年度-2025年度） .... - 13 -
（１）組織拡大・組織強化の取り組み .... - 13 -
①　新規採用者の組織化 .... - 13 -
②　高年齢層職員（役職定年・再任用・再雇用）の組織化推進 .... - 14 -
③　会計年度任用職員等の組織化推進 .... - 14 -
④　職場を起点とした日常活動の強化 .... - 14 -
⑤　全県職の自治労加盟にむけた取り組み .... - 16 -
⑥　共済推進運動の取り組み .... - 16 -
⑦　公立・公的病院労働者の自治労結集 .... - 17 -
（２）賃金・労働条件等改善の取り組み .... - 17 -
①　交渉力の強化による到達闘争の前進 .... - 17 -
②　人事評価制度等への対応 .... - 18 -
③　定年引き上げにむけた取り組み .... - 18 -
④　退職手当見直しに関する取り組み .... - 19 -
⑤　「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に関する取り組み .. - 19 -
（３）勤務労働条件に関する取り組み .... - 21 -
①　長時間労働の是正にむけた取り組み .... - 21 -
②　人員確保にむけた取り組み .... - 22 -
③　労働安全衛生に関する課題 .... - 22 -
（４）その他の取り組み .... - 24 -
３．政策実現にむけた取り組み .... - 24 -
（１）政治活動推進の取り組み .... - 24 -
（２）職能組織の取り組み .... - 25 -
（３）国と地方の対等な人事交流にむけた取り組み .... - 25 -

１．自治労組織の現状と都道府県職労の課題

（１）自治労を取り巻く情勢と組織の現状

①　組織人員の減少と組織率の低下

行政サービスの多様化・複雑化、業務の過密化に加え、非常時の対応など公共サービス労働者を取り巻く情勢が厳しさを増す中、賃金・労働条件の維持・改善や政策制度の実現など運動を維持・発展させるためには、それを支える組合員の自治労への結集と組合組織の強化が不可欠です。

しかし、組合員の減少傾向には歯止めがかかっていません。2015 年には 81 万人だった組合員数は、2017 年には 78.9 万人、2019 年には 77.1 万人、2021 年には 74.7 万人と減少を続け、2023 年に実施した第 16 回自治労組織基本調査（以降「2023 年調査」）ではついに 71.2 万人まで減少しました。年あたりの減少数をみると、2017 年、2019 年は年９千人減（組合員総数の１.2%）であったが、2021 年には年１万２千人減（同 1.6%）、そして、今回は年１万７千人と減少速度も加速しています。

これに伴う組織率の低下が深刻です。自治労全体の正規職員の組織率は、2000 年の 77%から 2019 年は 66.7%、2021 年は 65.1%、2023 年は 61.8%と低下し続けています。とくに、正規職員の新規採用者の加入率は、2000 年までは 80%弱でしたが 2018－2019 年には 62.5%、2020－2021 年には 58.8%、2022-2023 年には 55.3%と加入状況は年々悪化している。この低下は、組織競合を抱える単組だけでなく、県職や大都市等でも顕著になっています。

自治労で組織化を進めている会計年度任用職員や再任用など高年齢層職員も対象に含めると、組織率はすでに 50%を切っている状況です。地方公務員全体数の減少傾向は止まり新規採用者数も増加しているにも関わらず自治労組織率が低下し続けているという事実を重く受け止める必要があります。

②　運動への結集力の低下は危機的状況と認識

組織率の問題は、運動への結集力の低下の問題に直結します。

この間、正常な労使関係を確立するとともに、春闘を１年のたたかいの起点とし、人勧期・確定期を通してすべての単組が「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルを確立することをめざしてきました。しかし、各種統一闘争における取り組みに、県本部や単組ごとで大きな濃淡がみられる状況は改善していません。現業・公企統一闘争、男女平等推進闘争などの全国集約でも、取り組みが限定的であることが明らかになっています。

2024 春闘では、要求書提出・交渉実施・妥結合意・書面協定のすべての項目で、2023 年を下回る結果となりました。県職においては回答があった 65 単組

（前年 60 単組）のうち、要求書提出単組が 46 単組、70.8％（前年 44 単組、73.3％)、交渉実施単組が 39 単組、60.0％（前年 32 単組、53.3％)と、約３割の単組で春闘に取り組んでいない現状となっています。この間、春闘期では「人事院勧告以前に具体的な要求を決めても現実感が薄い」などの理由から、要求書の提出をはじめ取り組みを行わない単組も散見されています。自治労として統一闘争を全単組で進める意義が十分に浸透していないこと、さらには、自治労に結集する必要性についての認識が希薄化しているということを、直視する必要があります。

③　組合員・組織の意識の変化

上記のような問題の根底には、単組役員の負担感の増加が要因の１つとしてあげられます。ほとんどの県職単組においては、支部・分会体制がとられています。近年では支部・分会における新規採用者や未加入者への加入促進や職場の意見収集などの取り組みが停滞していることも少なくありません。

支部・分会を含む単組役員の多くは、日常の業務を担いながら勤務時間外で組合活動を行っています。とくに近年、人員不足と業務量の増加、組合休暇を含めた休暇の取りにくさから、組合活動に充てられる時間は減少しています。実際に、組合活動は単組役員の「責任感」と「熱意」によって支えられているといっても過言ではありません。また、役員任期の短期化・年齢の若年化が進むことで、経験を十分に重ねられないまま役員を担わなければならない組合員も増えています。

労使交渉による具体的な労働条件改善などの成功体験がない中で、新規採用者や未加入者に対して組合加入を働きかけることは、心理的にも相当な負担があるものと考えられます。

④　職場における問題を把握できているか

組合活動を活発化させるためには、組合員の意見・要望を聞く場の設定や、組合員の声に基づいた要求・交渉の実施、その経過や結果の「見える化」を進め、組合員に「組合が必要」との意識を醸成していく必要があります。しかし実際には、職場において解決すべきさまざまな課題を、単組役員が把握しきれていないことも指摘されています。

2024 春闘では「組合員の意見、要望をどのように集約して要求書を作成したか」について調査しました（県職 61 単組が回答)。

ア）職場委員が職場ごとに意見を集約した
　: 10 単組 16.4％（前 9 単組 15.0％）

イ）青年部や女性部等が中心となって意見を集約した

：８単組 13.1％（前６単組 10.1％）

ウ）アンケートを配布し意見を集約した

：14 単組 23.0％（前 22 単組 36.6％）

エ）支部内の職場委員が意見を集約した

：６単組 9.8％（前７単組 11.6％）

オ）評議会等と連携をはかり意見を集約した（新設）

：９単組 14.8％（前８単組 13.3％）

カ）会計年度任用職員からの意見をあわせて集約した（新設）

：６単組 9.8％（前７単組 11.6％）

キ）執行部で検討し作成した

：28 単組 45.9％（前 31 単組 51.6％）

ク）県本部、中央本部のモデル要求書を使用した

：６単組 9.8％（全６単組 10％）

集約結果を見ると、ア）～カ）の通り組合員からの意見集約をしている一方、依然としてキ）が大きな割合を占めています。組合員の意見・要望を反映した要求書づくりにむけ、さらなる取り組みの強化が不可欠です。

⑤　労働組合を「職場・地域・社会の課題解決のための選択肢」に

組合活動が低調になることで、「組合の存在意義が見えにくくなる→組織率の低下につながる→さらに組合の担い手不足を招く」という深刻な悪循環に陥りつつある単組も少なくありません。このままの状況で推移すれば、基本的な組合機能の喪失と組織力量の低下に拍車がかかり、組織の存続そのものが危機を迎えるといっても過言ではありません。

労働組合は、職場課題の解決や賃金・労働条件の改善にむけた取り組みを、また、地域においては地域公共サービスを提供する者としての社会的責任を担っていることから社会問題に対する提言など、よりよい職場や社会をめざした活動を行っています。このような運動を底上げするとともに、組合活動を繰り返し組合員に周知して組合の存在意義を伝えることが重要です。

⑥　コロナ禍以降の労働組合としての取り組み

コロナ禍により、職場における勤務体制や休暇、労働安全衛生等、自治労組合員の働く環境は大きく変化しました。労働組合として組合員のさまざまな意見を受け止め、迅速に対応し改善していく姿勢を示していかなければなりません。そのためには、先述の通り、組合員の声を集め、要求書に反映し、交渉によって改善していく、という基本的な活動に立ち返ることが必要です。その過程においては、執行部だけの議論や取り組みとせず、多くの組合員を巻き込み

ながらその取り組みの意義を実感してもらうことで、組織の強化につなげていかなければなりません。

今後も大規模な感染症等が発生する可能性を踏まえ、会計年度任用職員等を含むすべての職員の働く環境の整備や処遇改善にむけた取り組みを行うことによって、労働組合の姿を発信していくことが必要です。

（２）都道府県職労の課題と基本姿勢

2023 年調査によると、都道府県職労全体の組織率は正規職員のみで 54.5％（前回調査比△3.6）と低下しています。一方で、町・村職は 87.1％（△1.1）、市職は 70.2％（△2.2）と、団体区分による差が大きく広がっています。

県職は組織を強化し、各県における自治労のけん引役としての機能を果たす必要があります。

賃金・労働条件については、都道府県の動向が県内の自治体単組や公共民間労組に大きな影響を与えます。それを認識した上で、自治労組織を強化・発展させるためにも、県職共闘としての組織・運動を力強く推進することが求められています。

県職共闘は、組織や活動の強化にむけた具体的な対応として、幹事会機能の強化、各単組の課題や取り組み状況に関する迅速な情報収集と共有化に努め、これらの調査や報告によって把握した職場状況や課題を明確化し、地連ごとの連携強化のもと全国的なたたかいを展開していく必要があります。

昨今は、一単組だけでは解決できない課題も多くあります。県職共闘としてのつながりを強化するとともに、自治労本部・県本部との情報共有等をさらに強化し、各県における自治労運動の中核を担う決意をもって、「第６次組織強化・拡大のための推進計画」を基軸に、具体的な行動・取り組みを行うことが必要です。

２．県職共闘　当面の取り組み方針（2024 年度-2025 年度）

（１）組織拡大・組織強化の取り組み

①　新規採用者の組織化

新規採用者の組合加入は、組合活動継続の生命線であり、組織の維持と活性化に欠かすことができません。しかし、都道府県職労における新採加入率は、2021 年は 53.8％、2022 年は 51.5％、2023 年は 47.1％と毎年減少し、自治労全体の平均を下回っています。県職共闘では新採対策重点県職の指定や青年層を主体とした意見交換会を通じた新採向け教宣物の情報共有等による対策をはかってきました。今後も、「新規採用者の組織化」を最重点課題に位置付け、組織拡大・強化につなげる活動をより一層推進していく必要があります。

新規採用者の組織化のためには、青年層を巻き込んだ日常の組合活動の

活性化を進めるとともに、スケジュール感を持った取り組みを単組全体で確認する必要があります。新採や未加入者にむけて、横断組織や職能組織も含め、組合が一丸となって取り組む姿を見せ、組合をアピールするとともに組織の活性化をめざします。そのために、新規採用者の組織化にむけて、12 月（予定）に開催する都道府県職代表者会議で、新規採用者加入対策に関する意思統一をはかります。あわせて、翌年２月・５月・７月（予定）に青年層役員における意見交換会を実施し、単組間の連携を強化するとともに、自治労への結集と組織強化につなげます。

②　高年齢層職員（役職定年・再任用・再雇用）の組織化推進

2023 年４月１日から定年年齢の段階的引き上げがスタートしました。2023 年県職における高年齢層職員の組織率は 45.2%（2021 年調査：34.4%）、と 5.6%増加していることから、一定の成果がみられています。

再任用制度や役職定年制の導入を見据えて、再任用時の組合脱退につなげない取り組みや、役職定年者の組合加入を促す取り組みが求められます。

そのため、同じ職場で働くすべての労働者を組織化するという方針のもと高年齢層職員の組織化を進めます。特に、役職定年者は組合加入資格を有する者として再加入に取り組みます。

③　会計年度任用職員等の組織化推進

「会計年度任用職員は地域公共サービスの重要な担い手であり同じ職場の仲間である」という認識のもと、すべての単組が、賃金・労働条件の改善にむけて常勤職員の課題とあわせる形で交渉に取り組むことが必要です。しかし、2023 年度調査において都道府県職における会計年度任用職員の組織化を 42 単組で実施してはいるものの、組織率は 4.3%となっています。会計年度任用職員等の組織化のためには、当事者の声を集約しながら取り組みを強化するとともに、単組ごとに積み残した課題や処遇の改善を確実に要求・交渉していくことが不可欠です。

引き続き各都道府県職労の会計年度任用職員制度の情報を集約し、組織化のきっかけや好事例を発信しながら、地公法改正により 2024 年度から可能となる勤勉手当支給に関する条例化の取り組みと併せて組織化を進めます。

④　職場を起点とした日常活動の強化

組合の基本は、組合員が直面する課題や職場の身近な課題を受け止め、

その解決にむけて活動をすることです。しかし近年では、執行委員や職場委員が短期間で交代する単組、執行委員の経験やノウハウが引き継がれていない単組、役員が主体的に活動せず書記に任せきりにしている単組も見られており、組合員の意見や要望を把握する活動が停滞しつつあります。

各都道府県職労は、改めて組合活動の基本に立ち返り、組合員が活動を実感できる取り組みを通じて、よりよい働き方・職場をめざして単組活動を活性化します。具体的には以下の課題に取り組みます。

ア　組合員の参加と声を集める活動に集中

若年層・女性組合員など多様な組合員の参加を基本として、組合員の声を集める活動に集中します。具体的には、日常の活動（組合員との対話・相談、職場集会、学習会、要求書づくりと労使交渉、レク活動など）の活性化をはかるとともに、人員確保など離職防止の観点も含め、組合員、職場が直面する課題の解決に取り組みます。また、職能組織など独自の課題をもつ職場の声を積極的に集めます。

イ　支部や分会・職場等の状況を把握する受信力の強化

単組は、複数の支部（地域）があり、さらに分会や職場委員会等の多くの組織に分かれ、それぞれが活動している実態があります。

単組の運動を活性化するためには、専従役員が配置されている本部（および支部）機能の活性化はもとより、分会・職場委員会等の状況を把握すること、そして、その課題を解決するために職場課題や単組役員が置かれた状況、組織運営上の課題などを受け止める機能（受信力）を強化するための取り組みを進めます。

そのために、本部と支部や分会・職場等との情報共有をはじめとする相互連携をＺＯＯＭ等を使用することでさらに促進し、単組が一丸となった運動が構築できるような協力体制づくりを行います。

ウ　組合活動の活性化にむけた具体的な取り組み

2023 年に県職共闘で実施した組合脱退者に関する調査によると、過去３年間に組合脱退した者の脱退理由について、「組合費の支払いが困難なため」と答えた者が 20 代から 40 代で 50％を超えており、「自治労運動に不信の念を持ったため」と答えた者が 30 代から 50 代で約 12％、「役員になりたくないため」と答えた者が 20 代、40 代、50 代で約３％となっています。組合費の支払いが組合脱退につながるということは、日常の組合運動を実感できることが少なくなっていることが要因の一つと考えられます。

そのため、組合活動の活性化にむけ、組合員の意見・要望に基づいた要求と交渉を行い、賃金・労働条件の改善はもとより、人員確保な

ど組合員の身近な職場課題の解決にむけて取り組みます。

あわせて、組合員に組合活動を伝えるため、職場オルグ、職場集会の開催、機関紙発行などの活動を強化します。少なくとも全単組で月１回の機関紙の発行をめざすとともに、ＳＮＳやホームページ（会員制にするなど工夫し）などを活用し、定期的で有益なわかりやすい情報発信をめざします。

エ　単組活動の担い手の確保と育成

単組は、支部・分会・職場等の課題解決を進める中で人材の発掘と育成をはかるとともに、職場の理解と協力を醸成する取り組みを進めます。そのために、本部と支部等との活動と情報の連携を進め、単組の将来像を見据えた担い手の育成に努めます。

また、県職単組が持続可能な組織となるよう、「自治労ジェンダー平等推進計画」をもとに、四役（五役）に１人以上の女性役員を配置することと合わせ、執行部体制及び機関会議への女性参画を３割以上となるように学習会等を開催します。

オ　組合員の興味関心に即した学習会・レク活動と魅力ある活動の追求

青年層や女性組合員の興味や関心を把握し、職場課題、仕事の進め方、ライフプランなど身近なテーマについて開催時期や時間帯、内容を工夫した学習会を開催します。あわせて、魅力ある組合づくりの一環として、多様な組合員が参加しやすいレク活動の開催や福利厚生の充実などに取り組みます。

⑤　全県職の自治労加盟にむけた取り組み

各県職の自治労への結集を強めるとともに、県職加入のない県に対し、以下のとおり取り組みます。

ア　自治労未加盟県職である愛知県職に対し、自治労本部・愛知県本部と連携し、自治労加盟にむけた取り組みを進めます。

イ　千葉県職の再建に向けた取り組みにむけ、千葉県本部と協議をすすめます。

ウ　岐阜県職に対し、自治労本部・岐阜県本部と連携し、動向を引き続き注視します。

⑥　共済推進運動の取り組み

2021 年５月開催の本部中央委員会で確認された「新たな共済推進方針」では、めざすべき未来（目的）として、『組合員・家族の安心と安定の暮らし、自治労の組織強化・拡大の実現』、そのための大目標として『じち

ろう共済に、生涯を通じて、全員加入』を掲げています。

共済推進運動を、すべての県職労が取り組む基本的な運動として改めて位置付け、助け合い・支え合いの活動として取り組みます。共済推進運動を通じて、労働組合に対する信頼感・満足感・仲間意識を高め、組合加入や脱退防止につなげます。

ア　共済推進運動の主体は執行部です。共済担当役員や書記任せにせず全執行部で取り組む体制づくりが大切です。そのためには、執行部（支部や分会の役員含む）が取り組みの意義や制度の優位性などのメリットを知ることが必要であるため、改めて全単組・支部での執行部学習会を実施します。

イ　機関紙、ビラなどの教宣媒体を活用し、共済をわかりやすく「伝える」ことを意識して取り組みます。

ウ　組合員説明会や個別保障相談会は、各支部、青年部、女性部、各評議会・専門部、職能別なども含め、多くの組合員が参加するよう創意工夫します。

エ　説明会や相談会実施後のフォローアップの声掛けを含め、日常生活における悩みについて気軽に相談できる世話役活動を進めます。

⑦　公立・公的病院労働者の自治労結集

ア　病院職場における組織化は、その組織規模に鑑み、重点的な取り組みが求められます。そのことを踏まえ、公立病院経営強化プランの機能分化・連携強化や経営形態の見直し内容を注視する必要があります。再編議論が表面化してきた場合は、対象病院の状況に応じて組織の拡大強化、組織競合の克服、未加入、未組織病院の組織化に取り組みます。

イ　正規職員はもとより、非正規労働者、医師など、幅広い医療労働者の組織化をめざします。

（２）賃金・労働条件等改善の取り組み

①　交渉力の強化による到達闘争の前進

ア　統一要求・交渉等により賃金・労働条件を向上させる、という統一闘争の意義を全体で共有化し取組を進めます。

人事院・人事委員会勧告への対策については、人事院に対しては自治労に結集し取組を進め、人事委員会には地連ブロック別及び各人事委員会への要請行動を通じた春闘期からの取組を行うことで、確定闘争期に向けた運動を構築します。

イ　職場の標準的な昇給昇格基準について確認し、本部・県本部が示す到達目標や近隣自治体との賃金水準比較などから課題を明確にします。その上で、初任給や昇給昇格運用の改善など具体的な要求へと繋げます。さらに、組合員個々の賃金実態を把握し、人事評価の実態検証と合わせて不合理な格差是正や職場実態を踏まえた手当改善など、組合員の声を集めた要求づくりと粘り強い交渉から組合への求心力と団結力を高め、統一闘争への結集を進めます。また、労使関係の基本ルールに基づいた正常な労使関係を確立するとともに、春闘期を１年のたたかいの起点として、人勧期・確定期を通し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルを確立します。

ウ　交渉力の強化にむけ、以下に取り組みます。

ａ　本部作成の賃金資料等を活用しながら学習会を重ね、当局に対峙できる役員や賃金担当者の育成をはかります。

ｂ　労使交渉の対象は、地公企労法第７条で規定する事項（交渉の範囲）とし、管理運営事項であっても、労働条件の変更を伴う場合は、必ず労使交渉・合意を前提とすることを求めます。

ｃ　妥結結果に基づき書面による協定化を進めます。

ｄ　協約締結権を有する単組および評議会は、交渉結果の協約締結と当局責任での条例・規則改正による協約履行を確認します。

②　人事評価制度等への対応

人事評価制度の運用に当たっては、これまで政府の国会答弁等で確立している「管理運営事項の処理の結果、勤務条件に影響がある事項は交渉の対象になる」ことについて改めて労使で確認します。また、人事評価制度の処遇反映にあたって、大前提となるのは４原則２要件の確保です。労働組合が人事評価制度全般にわたり関与を強め、職員の納得が得られる制度内容とすることが求められます。

その上で、現在行っている評価の実態について、評価者によって偏りがないか、人材育成やモチベーションの向上に資する制度となっているか、などの視点で点検・検証し、積極的に関与しながら公正・公平な運用の確立と上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の改善を追求します。

③　定年引き上げにむけた取り組み

ア　定年引き上げに伴って新規採用の抑制や昇任・昇格が遅れないよう対策を求めます。また役職定年に当たっては、特例任用制度を運用させないよう取り組みます。

イ　現行の再任用制度（2023 年度から暫定再任用）について、地公法改正を踏まえ抜本的に見直し、希望する退職者全員のフルタイムを基本とする任用を追求します。その上で、60 歳超の職員間の均衡をはかるため、再任用職員の働き方と合わせて生活関連手当の支給を含めた賃金水準の見直し（60 歳前の 7 割水準）を求めます。

④　退職手当見直しに関する取り組み

ア　国家公務員の退職手当については、概ね５年ごとに行う「民間の企業年金及び退職金の実態調査」を踏まえて見直すこととされています。2022 年に公表された調査結果を踏まえ、今回は見直しがありませんでしたが、今後も調査の実施にあたっては、民間の状況を精確に把握する内容となるよう人事院に求めます。

イ　地方公務員の退職手当の財源は年度ごとに地財計画に計上されていますが、年齢構成などが異なることから、各自治体の退職手当額との間で増減が生じます。単組は、安定的な財源を確保する観点から計画的な積立金を求めます。

⑤　人事院勧告および「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」に関する取り組み

８月８日、人事院は官民比較に基づき、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、順次改定率を逓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、一定評価はできるものの長引く物価高騰下と民間賃金の高水準での春闘状況を踏まえれば、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ず、不満が残るものです。

「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、特地勤務手当、寒冷地手当等を支給。

「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が必要です。

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支給割合が下がる場合もあります。支給、非支給地や支給割合の違いによって人材確保に大きな影響を与える可能性があり、実態に合わせた対応を求める必要があります。

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、現場実態に即した対応と労組との合意に

むけて十分な議論と交渉を求めます。

また、９月 10 日、松本剛明総務大臣が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。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ると考えます。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、早期の廃止にむけ取り組みを強化します。

（３）勤務労働条件に関する取り組み

① 長時間労働の是正にむけた取り組み

ア 長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの確立を求めて、不要・不急の事業の廃止など事務・事業内容の点検・見直しを進めます。仕事のあり方の抜本的見直しについて組合としても議論し、当局と協議を行います。

イ 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」に基づき、労働時間についての考え方を労使で確認するとともに、時間外労働は管理監督者によって出される時間外勤務命令に基づき行うという原則を徹底します。また、すべての労働者の始業・終業時間、休日労働の正確な実態を把握し、労働時間管理を徹底させます。

ウ 条例・規則が定める上限時間を踏まえ、すべての職場で 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」職場に該当する事業場では、協定の締結なく時間外労働の命令を行うことは使用者側の法令違反となることから、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 協定の締結を求めます。

エ 時間外労働の上限を定めた条例・規則の運用状況を以下の通り点検し、長時間労働を是正します。

ａ 時間外労働の実態を明らかにさせ、恒常的に時間外労働が発生している職場、上限時間を超える職場においては、業務量に応じた適切な人員配置や業務分担の見直し等、縮減にむけた実効性ある取り組みを求めます。

ｂ 「他律的業務の比重が高い部署」の指定は労働条件の変更にあたり、交渉事項であることから、必ず指定前に事前協議を行うよう求めます。

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」が行われた場合は、労使でその要因の整理、分析・検証を、遅くとも半年以内に行います。

オ　不払い残業は、労働時間の適正な把握を阻止し長時間労働を助長するだけでなく、適正な労働に対する評価や人員増を否定するものです。首長（当局）に対して不払い残業に対する認識を質すとともに、時間外勤務手当財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

カ　労働基準法別表第１第１号～10 号・第 13 号～15 号に掲げる事業に従事する職員以外の職員については、人事委員会または首長が労働基準監督機関となるため、その役割を果たすよう追求します。

②　人員確保にむけた取り組み

ア　上記①の長時間労働の課題が生じるのは、職場における人員が不足していることが要因の一つと考えられます。組合として、職場集会等を実施し、人員確保に関する闘争体制を確立します。

ａ　採用困難職種の人員確保や中途退職など離職防止の対策として、初任給調整や昇給昇格基準の見直しなどの対策を求めます。

ｂ　職場の人員配置点検と合わせ、新規採用者の確保、希望者全員の再任用や、常勤職員と同等の恒常的な業務を担っている会計年度任用職員の職については正規職員として配置するよう求めます。

イ　春闘期の方針提起を起点に職場点検を行い、各自治体の採用募集時期等を考慮し、現業・公企統一闘争とも連動させ、要求・交渉時期の設定を行います。本部の「人員確保チェックリスト」を活用し、春闘期から職場オルグを行い、人員配置や職場実態の点検活動の実施、安全衛生委員会での時間外労働状況データを活用し、要求を積み上げて交渉を実施します。また、条例定数と必要職員数との乖離を検証し、正規職員の増員を求めます。

③　労働安全衛生に関する課題

ア　年次有給休暇の完全取得をめざし、一層の計画的使用促進に取り組みます。とくに、改正労働基準法等を踏まえ、年休の５日間未満取得者の解消をはかります。

イ　テレワーク（在宅勤務）の導入は、事前に交渉・協議を行った上で職員が希望する勤務を前提とし、あわせて労働時間管理、環境整備等についてルールの策定に取り組みます。

ウ　フレックスタイム制度、勤務間インターバル制度など、職員の疲労

蓄積の防止について、労使協議を行います。あわせて、災害時における連続勤務時間について制限を設けることを追求します。

エ　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、制度の活用拡大に向けた周知などを求めます。

オ　治療と仕事の両立支援、障害を持つ職員の視点から、休暇制度、勤務時間制度の導入と改善に取り組みます。また、リフレッシュ休暇や不妊・不育休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充にむけて取り組みます。

カ　育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法に基づき、休暇制度等について充実を図ります。

キ　育児・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よう求めます。また、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進にむけて、当局の考え方と取り組みを確認します。

ク　労働安全衛生法で月１回以上の開催が義務づけられている安全衛生委員会の定期開催を、全事業場で行います。安全衛生委員会での具体的な課題は、下記の通りとします。

ａ　時間外労働の実態を毎月報告させるとともに、36 協定等の範囲に収まっているか、急増する職場はないか等を確認します。長時間労働の部署、職員については、必要に応じてその要因分析と改善策を求めるとともに、医師の面接など、心身のフォローが受けられるようにします。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を確認します。

ｂ　労働安全衛生に関する年間計画を立案します。定期的な職場点検や、労働安全衛生に関わる講習会や学習会の計画を立てます。

ケ　パワー・ハラスメントについては、厚労省の指針に基づく雇用管理上の措置義務とされている項目（就業規則等の整備、窓口の設置）について点検を行い、対応を求めます。また、カスタマー・ハラスメントについては「自治労カスタマー・ハラスメント予防・対応マニュアル」などを参考に、当局に対し対策の具体化を求めます。

コ　メンタル不調に対して、「自治労メンタルヘルス対策指針（2009 年）」を活用して、職場対策および長期休暇後の復帰プログラムづくりに取り組みます。また、すべての職場でのストレスチェックの実施と結果の集団分析を行い、それを踏まえた職場改善等が行われるよう

取り組みを進めます。

サ　大規模災害発生時等には、対応に携わる職員の心身に大きな負担が生じます。災害時の対応マニュアルに職員のメンタルヘルス対策を盛り込むなど、適切な対応が図られるよう求めます。

（４）その他の取り組み

ア　自治体ＤＸの柱である自治体情報システムの標準化など、行政のデジタル化への対応については、自治労方針をもとに県職共闘でも取り組んでいきます。

イ　その他の労働条件改善に関する課題

　高原性鳥インフルエンザ・特定家畜伝染病は、発生したときの緊急性や精神的負担が大きいことから、体制を整備しておくとともに、時間外だけでなく移動や待機時間も含めた拘束時間の取り扱い、対応者のメンタルなど、負担軽減にむけた対策について当局に確認することを基本とします。

３．政策実現にむけた取り組み

（１）政治活動推進の取り組み

ア　４月 28 日に投開票が行われた衆議院の補欠選挙では、３選挙区すべてで立憲民主党の候補者が当選する結果となりました。「共生と連帯に基づく持続可能な社会」の実現、地方公共サービスの発展と強化、自治・分権の推進など政策の実現には、自治労として政治的影響力を強めることが重要であり、組織内・政策協力議員の拡大とそのための政治活動の取り組みが欠かせません。組合員の声を力強く国政の場に届けるため、第 27 回参議院選挙では、自治労組織内議員の「岸まきこ」（比例代表）と「吉田ただとも」（大分選挙区）の圧倒的な得票数での勝利をめざします。

イ　自治労が実施した 2022 年参議院選挙についてのアンケートにおける参議院選挙での投票の有無について、「投票に行かなかった」と回答した県職の割合は 14.1％と市町村単組平均よりも多い結果となっています。政治活動の推進は候補者への理解促進が目的ではなく、地域公共サービスを直接担う自治労組合員として最も重要なことです。政治活動の意義についての学習を深めると同時に「投票をする」という基本的な活動についても積極的な意識の醸成を進めます。

ウ　各単組は、日常の組合活動の強化・活性化のもと、政治学習会の日

常的な開催や、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、若年組合員・組合役員の理解を深めることを重視し、組合員の政治参加を促進します。また、各種自治体選挙の必勝にむけた活動を通じて、組織強化と政策実現をめざします。

（２）職能組織の取り組み

県職共闘には現在①全国職業訓練協議会、②農業改良普及評議会、③全国労政・労委連絡会、④全国研究職連絡会、⑤都道府県税務職員連絡協議会、⑥都道府県立病院連絡会、が組織され、自主的に活動しています。職能組織の全国的な交流と団結は組織の活性化につながるとともに、年２回の政府への予算要請行動では、関係省庁との協議・交渉により国の政策などについて現場の実態からの要求を行っています。今後も職能組織と県職共闘幹事会との連携をはかりながら、組織拡大と要求課題の前進をめざします。さらに、自治労内にある現業評議会県職現業部会、社保労連、衛生医療評議会、社会福祉評議会とも連携し、自治労運動の前進に努めます。

（３）国と地方の対等な人事交流にむけた取り組み

県職共闘は 96 年に、「天下り人事」の基本的な考え方として管理職ポストをめぐる人事の基準を確認し、基準に該当する人事に反対して「国と地方の対等な人事交流を求める申し入れ」を行ってきました。その結果、近年は減少傾向にありますが、自治体によっては 70 年以上の長期間、特定の同一管理職ポストを中央省庁に占有されている実態も顕在しています。一方で、各省庁からは「都道府県からの要請に基づいて行っている」との回答がされるなど、認識に差が生じています。人事交流については、「人材育成」という位置付けのもと実施されていますが、県職共闘は、課題や傾向を把握するために、全都道府県職労へ人事交流に関する実態調査を行うとともに、交渉のあり方や要請内容を幹事会で検討し、幹事による中央交渉を行います。

① 県職共闘は、10 月 1 日現在の全国の人事交流に関する実態調査を実施します。
② 県職共闘幹事による中央交渉を実施します。
③ 各都道府県職労は人事交流の職場における問題点を集約し、当該首長への要求を提出して交渉を強化するとともに、「人事交流要項」等の協定づくりに取り組みます。
④ ４月に各都道府県職労は該当者の着任時に交渉を持ち、労使関係の確認などを行います。

2025 年度年間行動計画（案）

年月	内容	備考
2024 年　9 月	○2024 年度第 5 回幹事会（対面） ○第 2 回都道府県職労代表者会議（ＷＥＢ） ○国と地方の人事交流に関する省庁要請行動	
2024 年 10 月	○2025 年度第 1 回幹事会（ＷＥＢ）	確定闘争集約・共有化
2024 年 11 月		
2024 年 12 月	○2025 年度第 2 回幹事会（ＷＥＢ） ○2025 年度第 1 回都道府県職労代表者会議 （新規採用者組織化対策）（ＷＥＢ）	
2024 年 12 月	○職能組織の省庁予算要請行動	
2025 年　1 月	（2025 年度第 2 次要請）	
2025 年　2 月	○2025 年度第 3 回幹事会（ＷＥＢ） ○第 1 回青年層役員における新採対策意見交換会（対面）	新採組織化調査（重点県職）
2025 年　3 月		
2025 年　4 月		
2025 年　5 月	○2025 年度第 4 回幹事会（ＷＥＢ） ○第 2 回青年層役員における新採対策意見交換会（対面）	国と地方の人事集約
2025 年　6 月		
2025 年　7 月	○2025 年度第 5 回幹事会（ＷＥＢ） ○職能組織の省庁予算要請行動 （2026 年度第 1 次要請）	
2025 年　8 月	○第 3 回青年層役員における新採対策意見交換会（WEB）	
2025 年　9 月	○2025 年度第 6 回幹事会（対面） ○第 15 回総会（対面） ○国と地方の人事交流に関する省庁要請行動	

各職能別協議会等の予算編成及び予算執行に関する要綱（案）

１．要綱を設置する経緯

各職能別協議会の予算及び交付金（以下、予算等という）については、県職共闘及び職能別協議会の事業内容を踏まえつつ、自治労総合組織局内の予算範囲の中で予算化され、中央執行委員会を経て大会で決定されます。その予算額や事業内容については、各職能協議会（以下：協議会）に周知し共有してきました。
また、その予算執行は、協議会から事後請求により支出を行ってきました。
その予算執行の結果、職能別活動支援費について 2024 年度予算を超過することとなりました。超過分については、やむを得ず協議会に対する交付金を減額し調整をすることとなりました。予算超過の要因としては、協議会の省庁要請等への参加人数について、予算編成時の積算人数を超えて参加があり、その人数分での旅費請求と執行によるものでした。

この点については協議会と事務局との認識に相違があったと考えます。
他方、自治労組合員数は年 1 万 7 千人以上減少し、本部収入も年 10 億円以上減少しています。そのため 2025 年度予算はこれまで以上に厳しいシーリングを財政方針として掲げられています。各評議会等の横断組織を含め、自治労総体としてこれまで以上に適正な予算編成とその執行が求められています。
このようなことから予算編成及び予算執行において、一定のルール化が必要であると考え要綱の策定をいたしました。

なお、要綱の策定にあたっては、自治労本部財政執行基準及び自治労本部財政状況を踏まえています。

２．要綱

第１条（趣旨）

各職能協議会における予算編成及び予算執行等に関し、必要な事項を定めることとする。

第２条（定義）

要綱とは、概ね次に掲げる事項を定めたものをいう。

（１）職能協議会活動支援費の予算編成、積算基準、予算執行等に関すること。
（２）職能協議会交付金の目的、申請等に関すること。
（３）都道府県立病院対策費の予算編成、積算基準、予算執行等に関すること。
（４）上記のほか、職能協議会の予算等に関すること。
（５）事務局とは、自治労本部内の県職共闘担当で事務局長（本部担当中央執行

委員）と担当書記を指す。

第３条（職能協議会活動支援費について）

（１）職能協議会活動支援費は、自治労本部を通じて予算要請行動（他省庁要請を含む）をする参加者の旅費等にかかる費用とする。

（２）第1次要請行動の参加者人数は、各職能協議会９人とする。また、第2次要請行動は各職能協議会三役を基本とし5人とする。なお、第1次要請及び第2次要請行動における参加人数については、事務局と相談の上、会計年度内14人を上限とし調整することができる。

（３）事務局は、職能協議会活動支援費の支出時に残額を職能協議会会計担当者の周知すること。

第４条（職能協議会交付金について）

（１）交付金は、職能協議会の各種活動に充てることができる。

（２）申請については、以下のア）かつイ）の書類を添付のうえ、毎年3月末日までに事務局に提出すること。提出がない場合、交付金支給は行わない。

ア）事業計画書

イ）前年度の決算報告書または使途明細書

（３）職能協議会は、年間活動報告書を毎年8月末日までに事務局へ提出すること。

（４）職能協議会は、交付金会計について、毎年監査を実施するなど適正な管理と執行について務めること。

第５条（都道府県立病院対策費について）

（１）都道府県立病院対策費は、全国都道府県立病院連絡会の各種活動に充てることができる。

（２）毎年3月末日までに以下の書類を事務局に提出すること。

ア）事業計画書

（３）対面による幹事会の幹事旅費については、年1回9人を上限とし積算する。また、WEB開催の場合、年２回各9人を上限とし積算する。ただし、2025年度は経過措置として10人を上限とする。

（４）全国都道府県立病院連絡会は、年間活動報告書を毎年8月末日までに事務局へ提出すること。

（５）事務局は、都道府県立病院対策費の支出時に残額を全国都道府県立病院連絡会会計担当者へ周知すること。

第６条（予算編成等について）
（１）予算編成については、自治労財政方針や当要綱等を踏まえ、県職共闘三役と事務局で予算（案）を作成する。
（２）予算（案）等について、各職能協議会とヒヤリングを実施し、意見聴取を行う。

付則
この要綱は、2024 年 10 月 1 日から施行する。

【参考】自治労本部財政執行基準（2024 年度版）
８．補助組織（部会・協議会）の交付金について
（１）負担金のあり方
評議会等の補助組織（部会・協議会）に対する交付金・助成金（以下、交付金という）については、担当総合局が毎年度、当該組織の活動実績及び交付金の使途・執行状況などについて当該組織と協議を行い、交付金の目的性、金額の妥当性について検証を行う。
（２）交付金の予算化と執行
①　交付金はすべて事業計画書に反映し、同計画書に支出の目的、金額の根拠を明記し、予算化する。
②　支出調書には、ア．担当局作成の予算事業計画書、イ．（所定の）交付金申請書、ウ．前年度の決算報告書（又は使途明細書）を添付する。
（３）総会・決算報告書の保管
担当総合局は、毎年度、当該組織の総会資料・決算報告書を入手し、保管しておく。
なお、総会を実施しない組織については、その活動状況がわかる資料を、決算報告書を作成していない組織については、交付金の使途明細書を保管しておく。

Ⅳ. 2025 年度役員体制（案）

※敬称略

役　職　名	名　前	単　組　名	地　連　名
議　　長	鳥羽　幸也	三重県職労	東　海　地　連
副　議　長	蒲池　仁	全道庁労連	北　海　道　地　連
副　議　長	吉村　聖子	奈良県職連合	近　畿　地　連
事　務　局　長	比田井　修	強化拡大局長	自　治　労　本　部
幹　　事	太田　辰雄	新潟県職労	東　北　地　連
幹　　事	松木　友幸	山梨県職労	関　東　甲　地　連
幹　　事	安田　和弘	石川県職労	北　信　地　連
幹　　事	大森　正幸	山口県職労	中　国　地　連
幹　　事	豊田　雅人	香川県職連合	四　国　地　連
幹　　事	大村　謙司	宮崎県職労	九　州　地　連