

自治労資料2024第48号
2024年12月5日～6日
東京・T O C 有明

自治労2025春闘中央討論集会 資 料 集

全日本自治団体労働組合

目 次

基調講演

「賃金・物価・金利の正常化 現状と課題」

東京大学大学院経済学研究科経済理論専攻

株式会社ナウキャスト創業者・技術顧問

渡 辺 努 …… <別紙>

2025春闘方針（案）	2
2025自治労春闘各章別資料（要求モデル）	21
【参考】連合2025春季生活闘争方針	106

議 事 次 第

12月5日（木）

13：30 開 会

13：30～13：40 本部あいさつ

13：40～14：10 2025春闘方針提起

14：10～14：30 休憩

14：30～17：30 全体討論①

17：30 休 会

12月6日（金）

9：00 再 開

9：00～10：30 基調講演「賃金・物価・金利の正常化 現状と課題」

講 師：渡 辺 努さん

東京大学大学院経済学研究科経済理論専攻
株式会社ナウキャスト創業者・技術顧問

10：30～10：45 休 憩

10：45～11：45 全体討論②

11：45～11：55 まとめ

11：55～12：00 団結がんばろう・閉会

2025 春 闘 方 針 (案)

目 次

I ー① 経済および賃金をめぐる状況	
1. 国内の経済状況	4
2. 2024連合春闘の評価と課題	4
I ー② 2025連合春闘のポイント	5
I ー③ 公共サービス労働者を取り巻く情勢	6
I ー④ 自治労2025春闘にむけて	7
II ー① 人員確保の取り組み（全単組必須要求項目）	
1. 人員確保にむけた基本的考え方	8
2. 取り組みのポイント	8
3. 春闘期の人員確保にむけた基本的な要求事項	9
II ー② 人員を確保し働き続けられる職場環境の整備（1単組1要求）	
1. 賃金改善にむけた基本的な考え方	9
(1) 賃金の運用改善	10
(2) 再任用者の賃金改善	10
(3) 会計年度任用職員の賃金改善	10
2. 働きやすい職場の実現にむけた基本的な考え方	10
(1) 長時間労働の是正と各種両立支援制度・休暇の整備	10
(2) ハラスメント対策	11
(3) メンタルヘルス対策	11
III 民間単組における春闘期の取り組み	
1. 公共民間単組	12
2. 全国一般など地場中小民間単組	12
3. 公営競技単組	13
4. 民間交通単組	14
IV 重点課題の前進にむけた取り組みの進め方	
1. 職場実態の点検と把握、組合員の声を踏まえた要求書の作成	14
2. 最重点課題の「人員確保」をはじめ、職場課題の前進にむけた「交渉」 の実施	15
3. 闘争体制の確立	15
4. 公共サービスの重要性和と拡充にむけた世論喚起	17

5. 人事院勧告を見据えた連合春闘への積極的関与	17
6. 春闘に連動した新規採用職員の組織化と政治活動の推進	17
7. 春闘期以降の取り組み～人員確保闘争にむけた人員配置の再点検 および良質な公共サービスの拡充にむけた予算要求行動～	17
V 2025春闘教宣物	18
<全体日程>	19
<批准投票用紙>	20

I－① 経済および賃金をめぐる状況

1. 国内の経済状況

- (1) 2024春闘では5%を超える高い水準の賃上げを実現し、その影響から実質賃金は27ヵ月連続でマイナスに転じていたものの、2024年6月にはプラスに転じました。しかし、物価高の状況は依然変わっておらず、2024年9月の毎月勤労統計調査（確報）では、実質賃金が前年同月比0.1%減と2ヵ月連続でマイナスとなりました。また、10月の消費者物価指数は前年同月比2.3%増（生鮮食品除く）、2024年1～9月期のエンゲル係数（生活費に占める食費の割合）は28.0%と42年ぶりの高水準となるなど、私たち労働者・生活者を取り巻く環境は厳しい状況が続いています。
- (2) 一方、そうした状況下で、2024年9月に発表された財務省「法人企業統計調査」によれば、企業利益から税金や配当を差し引いた内部留保は、2023年度末時点で初めて600兆円を超え、12年連続で過去最高を更新しています。これは2024春闘の高い水準の賃上げを行ってもなお、企業側には賃上げ余力が残っているということであり、2025春闘においては、労働者への還元として労働分配率をより引き上げ、2024春闘を上回る賃上げを実現していかなければなりません。
- (3) 他方、円安を背景に続く物価高やその影響による仕入れ価格の高騰、労働人口減少の下、人材獲得が難しいことなどの影響により、中小・零細企業を中心に倒産件数が増加しています。労働組合としてはこの物価高の中、さらなる賃上げや最低賃金の引き上げを求めていくことは当然ですが、同時に、中小・零細企業の賃上げや最低賃金の引き上げに耐えうる環境を整備するための国の支援に加え、物価高の状況下での賃上げを下支えするための適切な価格転嫁をこれまで以上に進めていく必要があります。

2. 2024連合春闘の評価と課題

- (1) 連合は、2024春闘における賃上げ目標として、「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上」を示しました。その結果、多くの民間労働組合が精力的かつ積極的に労使交渉に取り組み、1991年以来33年ぶりの定昇込み5%台の賃上げが実現しました。
その結果を受けて、2024人事院勧告においては、月例給11,183円（2.76%）、一時金0.10月を引き上げる勧告が行われました。こうした春闘での民間企業の賃上げ結果が、その年の人事院勧告の内容に影響することを踏まえれば、引き続き、自治労も連合に結集し、民間労組と連携して春闘に取り組んでいくことが重要です。
- (2) また、2023年10月に政府から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表され、適切な価格転嫁の必要性についての社会的認識が一定程度浸透したことで、中小企業の賃上げを押し上げる要因となり、2023年以上の賃上げにもつながりま

した。しかし、その賃上げは、大企業と比べてもまだ伸び率が低く、全体平均を下回る結果となり、大企業と中小企業の格差は広がりました。

そのことから、中小企業への適切な価格転嫁は十分に進んだとはいえず、2025春闘では、物価高を踏まえ、2024春闘を上回る賃上げは当然のことながら、適切な価格転嫁をより推進していくことで、中小企業が賃上げできる環境を整え、大企業と中小企業の賃上げ格差を縮めていくことが求められます。

I－② 2025連合春闘のポイント

<「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

	目 的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分＋賃上げ分（→地域別最低賃金に波及）
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす。 男女間については、職場実態を把握し、改善に努める。
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ（→特定最低賃金に波及）

<賃金要求指標パッケージ>

底上げ	経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組む、社会全体への波及をめざす。 すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、<u>全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。</u> 中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	<到達目標水準（中位数）> 35歳：303,000円 30歳：279,000円 <最低到達水準（第1四分位）> 35歳：252,000円 30歳：238,000円	有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。
底支え	- 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 - 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、<u>時給1,250円以上</u>をめざす。	

< 中小組合の取り組み（賃金実態が把握できていない場合） >

中小組合	賃金指標パッケージの目標値に格差是正分 1 % 以上を加えた 6 % 以上・ 18,000 円以上を目安とする。
------	---

I－③ 公共サービス労働者を取り巻く情勢

- (1) 自治体の現場では、2005年の集中改革プランにより定員削減して以降、減少した定員管理は見直されておらず、そのような中、これまで職場の労働者の努力や職員間の連携によって、かろうじて職場を維持し、公共サービスの提供を継続してきました。しかし、年々さまざまな行政ニーズが増え続ける現状では、対応する人員が不足しているため、離職や休職の増加が懸念され、逼迫した状況が続いています。とりわけ、資格職などにおいては、人員不足が深刻化しています。こうした状況下で、近年は豪雨災害などの大規模災害も頻発しており、他の自治体からの応援で急場をしのいでいるものの、応援する側の自治体にも人的余裕はなく、非常時に対応できる体制の構築が喫緊の課題となっています。
- (2) 一方、労働人口が減少する中において、総務省「地方公務員の退職状況調査」では、40歳未満の普通退職者数が年々増加傾向にあり、さらに自治体職員の採用試験応募者が減少する状況が続くなど、人員確保が容易ではない状況に陥っており、人員不足に拍車がかかっています。こうした背景には、自治体でも賃金・労働条件等の改善は行われてきたものの、民間企業における人材確保を目的とした賃金の引き上げや働き方改革がより進んでいることも一因と考えられ、公務職場での賃金改善や働きやすい職場づくりなどは急務です。しかしながら、この人員確保が喫緊である中において、春闘期・人員確保闘争期での取り組みは低調であり、改めて、各単組での人員確保における取り組みの意義や重要性を再確認し、取り組みを推進していかなければなりません。あわせて、地方公務員の離職増加の状況を踏まえれば、人員確保だけにとどまらず、当局とともに離職防止対策も進めていくことが必要です。
- (3) その上で、2024人事院勧告では、3年連続の月例給・一時金の引き上げとなりました。しかし、若年層と中高年層の改定率には大きな格差が生じており、引き続き、全世代での引き上げが課題となっています。
- (4) さらに、2025年4月に実施予定の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」においては、人材確保に主眼を置いた評価できる内容が示された一方、地域・職員によっては、地域手当や扶養手当の廃止・削減も示されていることから、地方における自主的な給与決定を前提に取り組みを強化していくことが求められます。
- (5) また、パワハラやセクハラなどのハラスメントに加え、昨今ではカスハラも大きな問題となっています。とくに、カスハラについては、報道等により社会的認知度が向

上しつつあるものの、自治体の職場では住民や議員からのハラスメントも依然として多く、安心して働き続けられる職場環境に改善していくためにも、労働組合の立場から予防・防止対策を早急に講ずるよう求めていく必要があります。

(6) 安定的かつ充実した公共サービスを提供していくためには、必要な人員確保と同時に、その裏付けとなる財源の確保が不可欠です。地方財源一般総額の確保と人員確保に必要な財源の確保にむけ、本部・県本部は国や地方団体への要請など取り組みを強化するとともに、単組においては、職場点検を踏まえた要求を積み上げて労使交渉に取り組むなど、それぞれの段階から取り組んでいく必要があります。

(7) あわせて、原材料費やエネルギー価格の高騰による行政運営にかかる経費の増大への対応や、公共サービスに携わる民間労働者の賃上げを支援するためにも、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づいた適切な価格転嫁が必要であり、そのための財源の確保も求めていかなければなりません。

I－④ 自治労2025春闘にむけて

1. すべての単組が「人員確保」について要求・交渉

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

2. 「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」について

1 単組 1 要求

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

3. ジェンダー平等の観点から点検、要求・交渉

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

4. 労務費の適切な価格転嫁を推進

公共サービスに携わる民間労働者の賃上げ原資の確保、物価高による行政運営にかかる経費の増大への対応として、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を推進します（指定管理料・委託料の上乗せ）。

Ⅱ－① 人員確保の取り組み（全単組必須要求項目）

1. 人員確保にむけた基本的考え方

- （１） 人員確保は、職員の労働条件に関わる重要な課題です。同時に、人員確保は、賃金改善と同等、あるいはそれ以上に組合員ニーズの高い課題であることから、労働組合としても組織力の維持・向上にむけても必要不可欠な闘争に位置付けて取り組んでいかなければなりません。
- （２） その上で、人員確保は当局責任であることを大前提として、まずは当局側の人員確保の基本認識を確認し、職場の人員の配置状況への認識が不十分であるならば、追及していく必要があります。
- （３） そうした当局側の認識や意向を踏まえながら、まず春闘期においては、すでに次年度の人員がほぼ決定していることから、直近の職場状況や次年度に想定される業務量から職場ごとの人員数を確立し、最大公約数での人員配置を求める必要があります。
- （４） その上で、春闘段階で人員不足が確実である場合は、通年募集などによる年度途中での採用を行うなど、早急な対応を求めます。
- （５） また、大卒試験などは年度の早い段階で募集を行うことから、人員確保闘争期（６月）ではなく、春闘期から必要な人員数を当局に確認する必要があります。
- （６） 応募者数の減少や早期離職など、人員確保に対する課題解決にむけた取り組みも重要であるため、当局に現状把握と改善策の履行を求めます。あわせて、労働組合としても、職場討議を通じて、若手・中堅層の職員の離職理由や職場課題を把握・検証し、必要な対策を講じることが重要です。
- （７） 今後も、労働人口の減少に歯止めが利かない状況が想定されるため、業務そのものの適正化もあわせて求めていく必要があります。

2. 取り組みのポイント

- （１） 職員採用数をはじめとする「人員確保」に関する事項について、管理運営事項であるとして、交渉を拒否する当局もありますが、職員の人員数は、「職員の労働条件に大きな影響を与えるもの」であることから、労使間における交渉・協議事項であることについて確認します。
- （２） 部課ごとの年間の時間外労働時間数や休暇取得状況を把握し、欠員の現状、職場ごとの業務の実態と不足人員数について、必ず職場討議を行います。
- （３） あわせて、恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者、病休者等）や新規事業、自然災害等突発的対応が必要な人員等を把握し、労働組合としての必要な人員数を確立します。
- （４） 人員不足が組織運営上、深刻な課題であることを認識させるためにも、必要人員に

ついて所属長と交渉を行い、所属長から人事当局への人員確保の必要性について上申を求めます。

- (5) 本部・県本部は、各自治体の職員採用について、自治体の判断を尊重するよう、県本部は県市町村課などに、本部は関係省庁に対して求めます。

3. 春闘期の人員確保にむけた基本的な要求事項

職場実態の把握・点検を踏まえて、春闘期に以下の事項について要求します。

※ 具体的な要求事項については、参考資料の要求モデルを参照してください。

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

Ⅱ－② 人員を確保し働き続けられる職場環境の整備 (1 単組 1 要求)

1. 賃金改善にむけた基本的な考え方

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

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

また、官民ともに人材不足が顕著になり、対民間、対公務ともに人材確保が過熱する中で、自治体においては応募者が減少していることから、初任給や地域手当を中心に人材確保にむけた処遇改善が強く求められます。また、中堅層を含めた離職者の増加も課題と

なっており、中堅層が昇格の停滞や賃金の伸び悩みを感じることなく、今後の処遇に見通しをもって働き続けられるような運用改善も必要です。

(1) 賃金の運用改善

- ① 初任給基準の引き上げ、到達級の改善と昇格の確保、昇格期間の短縮、上位昇給の活用などを通じ、賃金水準の改善をはかります。また中堅層の賃金改善のため、38歳4級到達をめざして取り組みます。
- ② 中途採用者の賃金改善のため、前歴換算の改善、2級以上の初任給格付け、在級期間の短縮などを通じ、同学年の新卒採用者との給与格差を生じさせないように求めます。
- ③ 高齢層の賃金改善のため、昇給の確保と給料表の号給延長を求めます。
- ④ 組合員の賃金実態を把握し、近隣自治体・同規模自治体との昇給・昇格ラインを比較し、具体的な目標を設定します。

(2) 再任用者の賃金改善

- ① 定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員（フルタイム、短時間）の働き方や、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続することを基本とします。
- ② 一時金の支給月数の引き上げを求めます。

(3) 会計年度任用職員の賃金改善

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

2. 働きやすい職場の実現にむけた基本的な考え方

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

(1) 長時間労働の是正と各種両立支援制度・休暇の整備

- ① 適正な労働時間管理と長時間労働の是正、不払い残業の撲滅を求めます。
- ② 36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。

- ③ 部分休業について、現行制度に加え、1年につき条例で定める時間（10日相当を想定）以内で勤務しないことを選択可能とする地公育休法の改正が予定されています。法定通りの制度整備を求めるとともに、取得可能期間の拡大を求めます。あわせて、代替職員の配置など両立支援制度を利用しやすい環境整備を求めます。
- ④ 人事院が非常勤職員の病気休暇の有給化（週5日勤務の場合1年度10日）を示したことから、会計年度任用職員についても国と同等以上の措置を求めます。

（2） ハラスメント対策

- ① 県本部・単組は、自治労本部が作成した対策マニュアルを参考に、実態調査、対応方針・マニュアルの策定、相談窓口の整備と研修の実施などカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。
- ② セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、ケアハラスメント等の防止のため必要な措置が講じられているか点検し、対応を求めます。
- ③ ハラスメントが発生した場合、被害者、加害者双方の話を丁寧に聞き取り、プライバシーに配慮した上で、適切に対応するよう当局に求めます。また、処分を定める規則等の服務規程の策定や見直しを行い、周知を求めます。

（3） メンタルヘルス対策

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

Ⅲ 民間単組における春闘期の取り組み

1. 公共民間単組

- (1) 賃上げ要求は、2025連合春闘方針等を踏まえて、「平均賃上げ要求6%（定昇相加分2%＋賃金改善分4%）もしくは20,000円（賃金カーブ維持分4,500円＋格差是正分15,500円）」以上を要求の目安とします。
- (2) 公共サービス職場において、自治体最低賃金（月給201,000円以上、日給10,050円以上、時給1,297円以上）の協約化をはかります。
- (3) 交渉に際し、直近の財務資料を入手・分析し、団体交渉に活用することは、労働組合活動の基本です。事前協議の段階から、各種資料の提示を求めます。
- (4) すべての単組は、組合員の声をもとに要求書を作成し、交渉・妥結・書面協定の締結を実施します。最低でも一つの要求の前進、課題解決をめざすとともに、結果を組合員に周知します。なお、秋闘期に妥結する単組についても、必ず春闘で要求書を提出し、交渉を実施します。
- (5) 県本部は、単組の秋闘結果を点検・分析し、必要に応じて春闘要求にむけた支援を行います。また、交渉ができていない単組、活動が停滞している単組に対しては、オルグを実施し意見交換を行うなど、取り組みの活性化にむけて支援します。
- (6) 県本部は、指定管理者単組・委託職場単組と関係自治体単組による対策会議等を開催し、連携強化にむけた意見交換と意思統一を行います。また、関係自治体単組による対当局交渉への指定管理者単組・委託職場単組の参加を追求します。
- (7) さらに、単組と関係自治体単組、組織内議員とも連携し発注者である自治体に対し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応を求めます。また、受注者である事業者には、指定管理料もしくは委託料の引き上げを求め自治体との協議を行うよう求めます。
- (8) 公契約条例の制定や入札改革にむけて、引き続き県本部や関係自治体単組、地方連合会などと連携した取り組みを行います。
- (9) 解雇・雇い止めを阻止します。自治体関連職場においては、自治体責任による雇用継続・保障を確立します。また、有期契約労働者の雇い止めを許さず、無期労働契約への転換にむけて、取り組みを強化します。

2. 全国一般など地場中小民間単組

- (1) 賃上げ要求は、全国一般2025春闘調査をもとに、連合春闘方針における中小組合の取り組み方針を踏まえ、「平均賃上げ要求●●, ●●●円以上（賃金カーブ維持分4,500円＋生活維持・向上分●●, ●●●円以上＋格差是正・歪み是正分●, ●●●円）」とします。

- (2) 各職場で賃金・労働条件の点検を行い、就業規則・労働協約の改善にむけた取り組みを進めるとともに、交渉による改善点や労働協約等を組合員に周知します。さらに、2024年4月施行の労働条件明示ルール周知徹底をはかることを求めます。
- (3) 持続的な賃上げができる環境をつくるため、使用者側に適切な価格転嫁を求めます。
- (4) 円安、物価高騰による経営悪化などを理由とした賃下げや解雇・雇い止めがある職場は、粘り強く交渉に取り組みます。
- (5) 非正規雇用労働者の不合理な待遇差の是正、無期転換制度の促進と転換後の処遇改善を進めます。
- (6) 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が5割となっていることから、法令を遵守した対応を求めます。
- (7) 育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の2025年4月施行にむけて、法令を遵守した対応を求めます。
- (8) 高年齢者雇用安定法を踏まえ、65歳までの雇用確保（義務）、70歳までの就業確保（努力義務）が確実に実施されるよう労使で確認します。あわせて、働きやすい環境の整備とともに、高齢者の健康が守られるよう対策を求めます。
- (9) 評議会の方針に加え、職場独自要求を加える「プラス1」要求運動を強化します。
- (10) 3月末決着（妥結・協約化）をめざしつつ、闘争が継続する職場の解決促進をはかるため、4月中旬から5月にかけて、評議会四役とブロック幹事による各地方労組への支援対策のためのオルグを実施します。

3. 公営競技単組

- (1) 予算・決算を入手・分析し説明を求め、単組で要求を確立します。その際、基本賃金は、2025連合春闘方針を踏まえた要求基準とします。なお、2024人事院勧告の引き上げ分を基本賃金および一時金（勤勉手当含む）の最低限の要求の基準とします。
- (2) 無観客のモーニング・ミッドナイト開催日数の増加による年収減少を防止するため、代替業務の確保を求めます。また、深夜勤務における割増賃金の支給など労働基準法を遵守するとともに、業務内容の調整と負担軽減策の実施を求めます。一時金については、モーニング・ミッドナイト開催日分を通算期間とするよう求めます。
- (3) 各単組は、自治体単組と連携して、窓口業務をはじめ公営競技のサービスを支える多様な業務を確立し、安心して職務に専念できる環境整備をはかります。（具体は要求モデルを参照）
- (4) 非正規職員と常勤職員（自治体任用）・正社員（民間雇用）との均等・均衡ある労働諸条件（有給の休暇、社会保険の適用等）を確立し、格差是正をめざします。（具体は要求モデルを参照）
- (5) 民間雇用職場は、厚生労働省の「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を参考に、各県働き方改革推進センターを活用し、労使間で正規、非正規労

働者の間の不合理な格差実態を共有し、是正に取り組みます。また、全国の実態を集約し、重点格差是正事項を決定し、統一した要求書の提出、交渉の設定などに取り組みます。

- (6) 交渉時の書面回答を徹底し、労使合意を協約として締結、組合員に周知します。

4. 民間交通単組

- (1) 交通職場は、交通事業従事者の処遇改善のため県本部に結集し、賃金、労働条件をはじめとした諸課題の要求に取り組みます。賃上げ目標については、2025連合および交運労協春闘方針を踏まえ、●%以上（定期昇給分●%プラス賃上げ分●%以上）の引き上げを要求します。また、単組は地域における中小企業や関連事業者への影響を考慮し、地方交運労協などと連携しながら交通労働者全体の処遇改善、底上げに取り組みます。
- (2) 交通職場の低賃金・長時間労働の実態が、担い手不足など地域公共交通サービスの存続に直接影響している現状から、交通事業全体の賃金・労働条件の改善を追求します。とりわけ、バス事業者については、改善基準告示で労働環境が改善したものの、人員不足が顕在化し、状況は深刻さを増しているため、処遇改善とともに、人員確保を強く求めます。
- (3) 女性職員の積極的な採用拡大を求めるとともに、安心して働き続けられるための職場環境の整備を強く求めます。
- (4) 委託職場や非正規職員の賃金・労働条件については、直営・正規職員との均衡・均等を基本に人件費の確保にむけた経営計画の見直しなどを求めます。

IV 重点課題の前進にむけた取り組みの進め方

1. 職場実態の点検と把握、組合員の声を踏まえた要求書の作成

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

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

<単組の取り組み>

- ① 職場点検による実態把握や職場討議、アンケート等を通じて組合員の声を集めます。
- ② ジェンダー平等の観点から、ワークライフバランスの確保、ハラスメント対策、男

女間賃金格差などの実態を点検・把握し、課題の改善にむけて要求します。

- ③ 人員確保、会計年度任用職員の処遇改善、ジェンダー平等などのチェックリスト等を活用した職場点検を実施し、要求に活かします。（参考資料：チェックリスト）
- ④ 「人員確保」は全単組共通の最重点課題として、春闘期に必ず要求します。
- ⑤ 人員確保につなげていくためにも、「賃金の改善」、「働きやすい職場環境の整備」に関して1単組1要求を実施します。
- ⑥ 県本部が設定する到達指標や重点課題、職場実態、組合員の声を踏まえながら、単組として主体的に課題設定の上、要求書を作成します（後掲の要求書モデルはあくまで参考）。（参考資料：要求モデル）

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

＜単組の取り組み＞

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

＜県本部・本部の取り組み＞

- ① 県本部として妥結基準、到達目標を設定し、統一的な要求・交渉の実施により、地域的な課題の改善、底上げをめざします。
- ② 県本部は、単組の取り組み状況を点検・把握し、必要に応じてフォローや対策を講じるなど単組の支援を行います。とくに、春闘の取り組みが十分ではない単組には、要求書の作成や交渉への参加など、必要な指導・助言を行います。
- ③ 本部は、県本部オルグを実施し、この間の春闘期の県本部の取り組み状況、課題を確認し、必要に応じて支援・助言を行います。とくに、単組指導に苦慮している県本部や、統一闘争への結集が不十分な県本部に対しては、具体的な対応策などを支援・助言します。

3. 闘争体制の確立

- ① 1年間の闘争体制の確立のため、ストライキ批准投票を実施し、産別闘争体制を確立します。ストライキ批准投票は、年間を通じて「一波につき2時間を上限とするス

トライキを含む闘争指令権」を中央闘争委員会に委譲することについて、組合員の承認を求めるものです。すべての組合員が投票し、高い批准率とすることにより、組合の団結の力と意思を示すことが必要です。

- ② 県本部は、ストライキ批准投票の高率での批准にむけて、単代会議や単組オルグで意思統一をはかり、県本部内で集約日と投票期間を設定し、2月14日までに本部へ報告します。単組は、ストライキ批准投票の取り組みを進めるために職場学習会等を行い、県本部が設定する投票期間内に高率での批准にむけた取り組みを進めます。
- ③ 本部は、ストライキ批准投票結果を集約し、2月28日に開催する第2回拡大闘争委員会において、2025年ストライキ批准の成立と闘争指令権を確立します。

＜自治労2025春闘スケジュール＞

① 要求書提出ゾーン（2月7～14日）

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

② ストライキ批准投票・集約

県本部集約日：2月14日（本部報告日）

拡大闘争委員会：2月28日（ストライキ批准および闘争指令権の確立）

③ 統一交渉ゾーン（3月10～14日）

全単組が結集して統一行動日にむけて交渉を強化します。

④ 自治労3・14全国統一行動

ストライキ（民間）、29分時間内食い込み集会（公務）を戦術の基本に配置し、取り組みます。

＜2025春闘「3・14全国統一行動指標」＞

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

⑤ 公務員連絡会全国統一行動日程

公務員連絡会は、2025春闘の対政府・人事院交渉にあわせ、以下の3次にわたる全国統一行動日を設定します。自治労も公務員連絡会の統一行動日に結集し、時間

外集会の開催、ビラ・機関紙等の配布により、要求内容や交渉状況の共有・周知などに取り組みます。

行動日程：第1次：2月●日、第2次：3月●日、第3次：3月●日

4. 公共サービスの重要性和拡充にむけた世論喚起

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

5. 人事院勧告を見据えた連合春闘への積極的関与

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

6. 春闘に連動した新規採用職員の組織化と政治活動の推進

- ① 年度末での職場人員の点検を踏まえた人員確保および4月入職の新規採用職員の組織化を行います。
- ② 職場集会等の開催にあわせて、政治活動の必要性・重要性を共有するとともに、2025参院選における「岸まきこ」の勝利にむけて、政治活動の推進をはかります。

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

- ① 人員確保および公共サービスの拡充にむけて、自治体等への予算要求を実施します。
 - i) 人員確保闘争
4月以降の職場状況を再点検し、春闘期の交渉・合意状況を踏まえて、6月の人員確保闘争に取り組みます。
 - ii) 自治体財政の点検と要請行動
単組・県本部・本部は地域公共サービスの拡充と、それを支える職員の人員確保・処遇改善、地方財政の確立をめざし、予算編成のサイクルを意識して、以下の取り組みを進めます。
 - (a) 政府予算案、地方財政計画の内容を踏まえ、自治体予算を点検し、政府予算概算要求策定時期を見据え、6月議会での地方自治法第99条に基づく決議・意見書採択にむけ議会対策を強化します。
 - (b) 地域の公共サービスの拡充と人員確保にむけ、財源の確保を含めて、首長・

自治体議員、関係省庁や地方団体への要請行動を行います。

- ② とくに、自治体単組は、委託先である公共民間単組と連携して、「委託費等の公共調達における労務費の適切な価格転嫁」を進めるための予算を要求します。その際、組織内・協力議員、地方連合会との連携をはかります。あわせて、公契約条例を制定するよう求めます。

V 2025春闘教宣物

1. 連合作成教宣物

- ① ポスター
- ② 連合2025春季生活闘争アクションリーフ

2. 自治労作成教宣物

- ① 批准投票用紙（全組合員対象）
- ② 機関紙「じちろう」春闘特集号（全組合員対象）
- ③ 春闘グッズ
 - ・ワッペン：希望する県本部に本部がデザインしたものを斡旋
- ④ 公共サービスの重要性と拡充にむけた世論喚起ツール
 - ・各県本部・単組への公共サービスの重要性と拡充にむけた街宣用チラシの配布（公共サービスの現状と人員体制確保の説明等：対住民用）

<全体日程>

	連合・公務労協・公務員連絡会	本部	県本部・単組	公共サービス の重要性と 職場要求に 基づく単組 オルグ の世論喚起 行動
2月	【連合】 ・6日 2025春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会 ・27日 2025春季生活闘争連合全国一斉アクション2.27中央集会 【公務労協・公務員連絡会】 ・●日 公務労協公共サービスキャンペーン・春闘開始中央集会 ・●日 要求書提出（国家公務員制度担当大臣・人事院総裁） ・●日 第1次全国統一行動	【本部⇄県本部】 県本部オルグ（2月中） ・28日 第2回拡大闘争委員会（スト批准投票の結果確認・闘争指令権確立宣言）	・スト批准投票の実施 →・14日 本部へ結果報告 ・職場点検の実施 ・チェックリスト等の活用・実施 ・当局への要求書提出 →・7～14日 要求書提出ゾーン（遅くとも2月末までに全単組提出） ・第1次全国統一行動（時間外職場集会等）	
3月	【連合】 ・1日 2025春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会 ・●日 2025春闘決起集会（交運労協・連合交通運輸部門連絡会主催） ・6日 36（サブロク）の日 国際女性デー中央集会 【民間大手】 ・●～●日 ヤマ場 ・●～●日 回答ゾーン 【公務労協・公務員連絡会】 ・●日 書記長クラス交渉 第2次全国統一行動 ・●日 回答指定日 委員長クラス交渉（人事院総裁） ・●日 回答指定日 委員長クラス交渉（国家公務員制度担当大臣） ・●日 第3次全国統一行動	全国一般評議会 回答指定ゾーン ・●～●日 先行組合回答ゾーン ・●～●日 3月月内決着集中回答ゾーン ・10～14日 自治労統一交渉ゾーン ・14日 自治労3・14全国統一行動日 民間：ストライキ 公務：29分時間内食い込み集会	・第3次全国統一行動（時間外職場集会等）	
以降	【連合】 ・4月4日 共闘推進集会	3～5月 ★新規採用者組合加入の取り組み 6月 ★人員確保闘争・ジェンダー平等推進月間		



あなたの声で はじまる

2025春闘

春闘

1年の闘争は、
あなたの
「批准投票」から
はじまります

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

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

組合員の声を集め、全国の仲間で一歩前へ踏み出すための大きな力にしましょう。

自治労

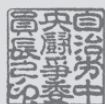


自治労春闘キャラクター
「ベアアップ」

きりとり線

中央闘争委員長

石上千博



全日本自治団体労働組合

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

批准投票 ○×で表示

Blank box for marking approval (○) or disapproval (×).

1年間のストライキ指令権を
中央闘争委員会に委譲します

批准投票用紙

自治労ストライキ

2025自治労春闘各章別資料

1. 各要求モデル

2025春闘 自治体単組の要求モデル	22
職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデル	61
公共民間労組 要求モデル	64
全国一般評議会の要求モデル	68
公営競技労働者の要求モデル	72
公共交通労働者の要求モデル	76

2. 各チェックリスト

人員確保要求チェックリスト	78
職場モデルチェックリスト	80
適正な労働時間管理のためのチェックリスト（解説）	81
① 長時間労働是正のための単組チェックリスト	84
② 使用者が講ずべき措置等に関するチェックリスト	86
会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト	89
ジェンダー平等チェックリスト	92

【参考資料】

SOGI（性的指向・性自認）に関する対応指針	93
「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた 対応について（通知）	102
労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（概要）	104

2025春闘 自治体単組の要求モデル（目次）

【使用方法】

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

- ① 2025春闘より、労使関係ルールに関する基本要求書および人員確保に関する要求モデルを「自治体単組の要求モデル」に統合し、「Ⅰ 全単組で必ず要求する項目」として設定しました。
- ② 「Ⅰ 全単組で必ず要求する項目」は、必ず要求書に入れてください。また、「2. 業務に見合った人員の確保」の要求書モデルはあくまで参考であり、各単組は、要求人数の一覧等を添付し、その内容に基づいた具体的な要求を設定し提出してください。
- ③ 「Ⅱ 2025要求の個別項目」の大項目（下記、1.～14.）ごとに少なくとも一つは、必ず要求事項に設定してください。その他は、単組・県本部の実情にあわせ、達成できていない項目の内、2025春闘で要求を行いたい項目をピックアップし、要求書に入れていただくようお願いします。

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

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

I 全単組で必ず要求する項目

1. 労使関係ルールの確立と労使協議等の徹底	25
・賃金・労働条件決定にあたっての労使交渉・協議の実施、合意	
・賃金・労働条件に与える事項の公表に関する事前協議の徹底	
・適正な人員配置と職場の環境改善に関する労使交渉・協議	
2. 業務に見合った人員の確保	26
・人員確保全体	
・緊急時対応	
・定年引き上げへの対応	

II 2025要求の個別項目

1. 賃金要求	30
・賃金水準（ラスパイレス指数100未満の自治体の要求事項を含む）	
・自治体最低賃金	
2. 一時金	32
・支給月数の引き上げ	
・勤勉手当への成績率の一方的な導入・拡大阻止	
3. 賃金決定基準の改善	33
・在級期間の短縮と到達級の改善	
・中途採用者の賃金	
・初任給、昇格、昇給の運用基準等	
・再任用者の賃金	
・任期付職員および臨時的任用職員の賃金	
4. 諸手当の改善	37
・時間外勤務手当の割増率引き上げ、全額支給の徹底	
・地域手当、特殊勤務手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、寒冷地手当、生活関連諸手当	
5. 会計年度任用職員の賃金	39
・会計年度任用職員の給与改定	
・会計年度任用職員の賃金決定	
・会計年度任用職員の諸手当	
6. 人事評価制度等	42
・運用・導入の際の十分な労使交渉・合意、チェック体制確立	
・4原則2要件の確保	
7. 労働時間の短縮等	43
・勤務時間管理体制の構築、時間外勤務縮減にむけた実効ある施策	

・ 年次有給休暇の計画的取得促進施策の実施	
・ 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進	
・ 勤務間インターバル制度の導入	
8. 休暇・休業制度の拡充	47
・ 両立支援各種制度の改善・整備	
・ 高齢者部分休業制度の条例化	
・ 治療と仕事の両立支援にむけた休暇制度や勤務制度の導入	
・ 会計年度任用職員の休暇等の整備	
9. テレワークにおける労働条件の確保	49
・ 労働時間の適切な管理	
・ 所定労働時間を超える労働に対する割増賃金支給	
10. L G B T Q +をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件の整備	50
・ 各種休暇制度、手当支給に関する制度整備	
11. 自治体職場の同一労働同一賃金、安定雇用の実現、働き続けられる環境の整備	51
・ 会計年度任用職員の任用	
・ 会計年度任用職員の社会保険等の適用	
・ 障害者の雇用と働きやすい環境の整備	
・ 失職特例条例の制定	
・ 損害賠償責任への対応	
12. ハラスメントのない職場づくり	55
・ 雇用管理上講ずべき必要な措置の実施	
・ ハラスメント防止対応方針策定にあたっての労働組合との協議	
・ カスタマーハラスメント対策に関する各種措置の実施	
・ L G B T Q + など性的マイノリティ者への配慮や環境整備	
13. 安全で快適な職場づくり	57
・ 安全衛生委員会の開催、健康診断の徹底	
・ ストレスチェックの活用による適切な対応	
・ 総合的なメンタルヘルス対策の実施	
14. 公共サービスの質の確保	58
・ 人件費にかかる必要財源の確保	
・ 物価高騰も踏まえた行政運営にかかる財源の確保（委託費等含む）	
・ 災害時の業務体制等に関する労働組合との交渉・合意、ルール化	
< 参考資料 >	
2024ラスパイレス指数計算表	60

2025春闘 自治体単組の要求モデル

I 全単組で必ず要求する項目

1. 労使関係ルールの確立と労使協議等の徹底

- (1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすること。また、すでに取り交わしている労働協約・確認書については尊重、遵守するとともに、変更する場合は、事前に協議し、団体交渉により決定すること。

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

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

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

- (3) 各職場の配置人員と業務状況を随時点検・把握し、職場の人員確保に係る採用・欠

員補充等による適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。

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

2. 業務に見合った人員の確保

(人員確保全体)

- (1) 増大する行政需要やD X化、頻発・甚大化する自然災害など緊急事態も考慮した適切な人員配置を確保すること。
 - ① 条例定数と実際の配置数の差について実態を明らかにすること。
 - ② 2026年4月の新規採用について、募集時期、条件等を明らかにすること。
 - ③ 定年による退職者、中途退職者の減員については、新規採用職員で補充すること。また、欠員については正規職員（任期の定めのない常勤職員のこと、以下同じ）で補充すること。
 - ④ 恒常的かつ本格的な業務に携わっている会計年度任用職員等の正規職員化をはかること。
 - ⑤ 部課ごとの年間の時間外労働の時間数のデータを明らかにして、恒常的な残業が続いている職場については、正規職員の増員を行うこと。
 - ⑥ 新規事業や事業拡大等を計画している職場では、企画段階からその内容を明らかにし、計画的な人員の増員を行い、適正に正規職員の配置と予算の確保をすること。
 - ⑦ 育児・介護・病気等の各種休職者の状況を把握し、恒常的な休職者を欠員として正規職員で補充すること。また恒常的な休職者は定数外として扱うこと。
 - ⑧ 地域の行政ニーズや職場実態を踏まえ、必要な人員を確保するため、条例定数および「定数管理計画」を見直すこと。
 - ⑨ 専門職を中心に採用試験応募者数が減少していることから、効果的な周知活動や処遇改善など具体的な対策を講じること。
 - ⑩ 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討するとともに、中途採用者の賃金改善をはかること。

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

- まず春闘期においては、2025年4月からの各職場の人員配置（新規採用、再任用、会計年度任用職員等を含む。）を明らかにさせ、職場実態と照らした適正な人員配置を求める必要があります。また、6月期の人員確保闘争につなげるためにも、2026年4月の採用予定や中長期的な人員確保の計画を早期に提示するよう求めます。
- 集中改革プラン以降、正規職員の減少してきた代わりとして会計年度任用職員等の非正規職員が増加の一途となっており、本来正規職員が担うべき業務を会計年度任用職員等が担っていることが課題となっています。そのような状況の場合は、本来の形である正規職員の職として再設定し、必要人員を確保することを求めます。

また、現に担っている会計年度任用職員等についても、これまでの知識や経験を活かすとともに、安定的な雇用を確保するため、優先的に採用を行うことを求めます。

- 新規事業や事業拡大等の業務量増大は、必要となる人員の確保がセットでなければなりません。組合員の労働条件に大きく関わることから、企画段階から協議を行い、必要な人員と予算の確保を求めます。
- 産休・育休・介護休や病休者がいる職場は一人当たりの業務量が増大するとともに、希望しても休職しにくい状況となることが懸念されます。恒常的な休業者数を予め欠員として捉え、業務に必要な正規職員を確保することで、働きやすい職場環境を構築します。
- 人員確保に向けて組合要求を行うものの、条例定数や定数管理計画が障壁となり、人員増を実現できない単組も少なくありません。しかし、当局が行いたい事業や業務量に対しては、条例定数や定数管理計画の変更が必然となるため、実態に即した変更を求めます。
- 専門職を中心に、募集をしても応募が無い状況が深刻な課題となっていますが、これまでと同様な取り組みでは一向に改善されません。全国的にも周知活動の見直しや処遇改善に前がかりな自治体も増えており、総務省においてもとりわけ処遇面（調整手当の支給等）の見直しについて、自治体独自の取り組みを容認しています。（自治労情報2024第0188号（2024年10月24日）を参照のこと）

このような情勢も踏まえ、人員を確保するための実効性のある具体的対策を講じること求めます。

<参考>人員確保に向けた事例

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

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

（緊急時対応）

- （４） 自然災害など、緊急時に大幅に増加すると予想される業務について検証し、該当する職場の配置を見直すこと。
- （５） 緊急時対応に必要な知識・技術の継承に留意した採用・配置を行うこと。

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

（定年引き上げへの対応）

- （６） 65歳への定年引き上げが完成する2032年度までについて、定年退職者、中途退職者、定年前再任用職員、暫定再任用職員の増減などの実態を把握し、安定した公共サービスを提供するための業務に必要な人員について、職員の中・長期的な年齢階層

ごとの人員構成、職種ごとにシミュレーションを行い、データを示すこと。また、組織の新陳代謝を確保するため、条例定数の見直しや柔軟な運用により計画的な新規採用を確保すること。なお、採用計画は事前に明らかにし、協議すること。

(7) 定年引き上げが完成するまでの間は、フルタイムの再任用制度により希望者全員65歳までの雇用を確保すること。とくに、年金支給開始年齢までは希望者全員の雇用を確実に確保すること。

(8) 短時間の暫定再任用職員については定数外とすること。

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

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

Ⅱ 2025要求の個別項目

1. 賃金要求

(賃金水準)

(1) 高卒標準労働者の賃金水準（給料月額）を、下記以上とすること。

35歳 293,807円 (国公行(一)3-31水準 294,400円)

40歳 343,042円 (国公行(一)4-39水準 344,100円)

- 自治労は2017年から、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に基づく算出方法により、賃金到達目標（ポイント賃金）を上記の通り設定し、引き続き2006給与構造改革前の賃金水準到達をめざすことにしました。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%を、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。
- その他、「ラスパイレス指数100を最低水準」として単組の到達状況を踏まえて実現可能な賃金要求基準を設定します。
- ポイント賃金、地域手当を含む全国平均賃金水準指標については、この間の賃金改定により実在者賃金と目標との逆転もみられるため、今年度は30歳のポイント賃金と地域手当を含む全国平均賃金水準指標を示していません。新たな指標については、賃金闘争あり方研究会での議論を進めます。
- 県本部は、上記到達目標と単組の到達状況を踏まえて、それぞれ実現可能な賃金要求基準を設定します。

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

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

※ラス100未満の自治体は下記も要求のこと

(3) ラスパイレス指数については、100を最低水準として改善すること。

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

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

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

（自治体最低賃金）

- （４）自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給201,000円（国公行（一）1級13号）以上、日給10,050円（月額／20日）以上、時給1,297円（月額／20日／7時間45分）以上とすること。

- 連合は2025春闘において、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として時給1,250円以上を提起しています。月給に換算すると231,000円になります（月給換算は賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出）。

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

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

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

- 国家公務員の初任給（2024年度）は下記の通りです。一般職の高卒初任給は行（一）1級5号＝188,000円であり、時給換算（月162.75時間で算出）すると1,155円と、最低賃金の全国加重平均1,055円は上回りましたが、連合が掲げる水準には及ばない状況です。
- 自治体最低賃金については、高卒初任給で自治労が目標とする「国公行（一）1級13号：201,000円」を基本に、日額を10,050円/20日、時給を1,297円/7時間45分で算出しています。国公の高卒初任給基準：行（一）1級5号の8号上位を目標として掲げます。
- 地方公務員（現業、公企職員を除く）は最低賃金法が適用されませんが、そもそも法律

は職員の賃金を定める条例が最低賃金を下回ることを想定していないということであって、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 ヶ月の労働時間は21日 = 162.75時間で時給を算出しています。

最低限の措置として最賃法上の水準をクリアすることは当然のことですが、人材確保上の観点からも自治体で働く労働者に適用する最低賃金をどうするのか、初任給の水準をどうするのが重要になっています。

2. 一時金

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

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

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

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

3. 賃金決定基準の改善

(在級期間の短縮と到達級の改善)

- (1) 標準的労働者が38歳で4級（到達済単組は45歳で5級）に到達できるよう、在級期間を短縮すること。また、等級別基準職務表において、係長・同相当職を国公行(一)4級水準、課長補佐・同相当職を同6級水準格付けとすること。

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

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

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

【昇格目標の目安】2級…25歳、3級…29歳、4級…38歳、5級…45歳

(中途採用者の賃金)

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

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

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

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

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

- 前歴を有する中途採用者の級・号給の格付け（経験者採用試験を除く）

中途採用者の職務の級については、「初任給基準表」の級を基礎とし、採用前の経歴を民間等の経験年数に相当する期間在職したものとみなし、「在級期間表」による最短期間

で昇格させたものとして決定することを求めます。号給については、「経験年数換算表」に基づき得られた経験年数により加算するとともに、各自治体における標準の昇格年数で昇格したとして昇格時対応号給表を適用し、初任給の調整を行うこととします。

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

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

● 「直接役立つと認められる職務」の解釈について

人事院は、2022年9月に各府省に対し給与局長通知「民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について」を発出し、民間経験の取り扱いについての解釈を示しました。具体的には、経験年数換算表の「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」について、「各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた期間であっても、100分の100の換算率で換算することができる」としています。これは、省庁からの照会に対する回答をあらためて明文化したものであり、民間経験を持つ者の給与水準を直採用者と均衡させるという考え方をより幅広に取り扱うとしている点で、大きなポイントとなります。（自治労情報2022第0159号(2022年9月15日)を参照のこと）

● 経験者採用試験による中途採用者の級・号給の格付け

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

● 採用後の昇格

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

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

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

（初任給、昇格、昇給の運用基準等）

（3） 初任給基準については、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、

人材確保等の観点からも、国公8号上位とすること。

- (4) 給料表を国公行(一)8級水準以上の構造とすること。
- (5) 少なくとも組合員の範囲において国公行(一)6級水準に到達するよう運用をはかること。
- (6) すべての在職者が定年まで昇給が可能になるよう、号給を延長すること。
- (7) 50歳台後半層職員の昇給抑制と昇格制度の見直しを実施しないこと。
- (8) 昇格・昇給の運用については、十分な労使交渉・協議、合意の上で決定すること。
- (9) 4号給を超える昇給区分については、8号給5%、6号給20%相当とし、標準以上の評価を受けたものを上位昇給の対象として、公平な運用によって賃金水準を確保すること。
- (10) 4号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ること。
- (11) 一般職員ならびに再任用職員の勤務実績の給与への反映に関わる基準については、十分な交渉・協議、合意を前提にすること。
- (12) 採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。

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

・2022年度自治体賃金等制度調査結果 <高卒初任給の給料月額>

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

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

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

<組合員として到達できる最高級(2022年4月時点)>

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

- 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額の増加額を縮減する昇格抑制が行われています。総務省調べでは、昇格時の給料の上昇幅の抑制措置なしの自治体は1都道府県、8政令市、453市区町村です。
- 初任給基準、到達基準等については、2022年度賃金等制度調査、2023年度賃金実態調査等をもとに単組の実態を確認し、交渉にあたります。
- 2023年から、女性活躍推進法に基づき職員の給与の男女の差異が公表されています。単組は公表内容の点検を行い、差異の要因について当局に追及します。県本部は、県内単組の状況の突き合わせを行います。

（再任用者の賃金）

- (13) 再任用者の給料表・一時金を引き上げること。また、扶養手当を支給すること。
- (14) 再任用者の賃金は、国公行(一)4級再任用賃金（279,700円）以上とすること。
- (15) 職務の軽減を希望する職員以外は、再任用者が担っている業務実態等にあわせ、定年延長職員と同様に、退職時の職務・級での任用格付けを行うこと。

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

（任期付職員および臨時的任用職員の賃金）

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

- 総務省は「任期付職員の任用等について」（総行公第44号、総行給第18号、2018年3月27日）において、「初任給の決定、昇格、昇給等について、常勤職員に適用される基準に

準じて適切に運用すること」を要請しています。あわせて再度の任用についても「任期終了後、改めて適切な募集を行い、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられない」と容認する考えを示しています。

- 臨時職員（地方公務員法第22条の3）については、従前とは任用と給与の取り扱いが異なるため留意が必要です。総務省は会計年度任用職員制度の事務処理マニュアルの中で、改正法施行後の臨時職員については、「改正法においては……『常時勤務を要する職に欠員を生じた場合』に該当することを新たな要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています」（常勤職員が行うべき業務以外の業務に従事する職、パートタイムの職への任用は不可）。給与についても「常勤職員に適用される給料表及び初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定する……常勤職員と同等の職務の内容や責任を有する場合に、下位の級に格付けを行ったり、各級の最高号給未満の水準を上限として設定したりするといった取り扱いは改める必要があることに留意」するよう求めています。

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

4. 諸手当の改善

（1） 時間外勤務手当

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

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

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

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

＜労基法方式＞

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

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

* 祝日＋年末年始

＜人事院規則方式（国家公務員）＞

$(\text{俸給月額} + \text{地域手当}) \times 12\text{月}$

1週間あたりの勤務時間：38.75時間×52週

- (2) 地域手当については、組合員の賃金水準を維持・改善するよう措置すること。
- (3) 特殊勤務手当については、国家公務員の手当の種類および額を最低として改善すること。また、国家公務員に存在しない業務や、給料表の適用の差異により必要性が認められる業務に対する手当を支給するよう、条例・規則の改正を行うこと。とくに、災害応急作業等手当について、総務省通知を踏まえ、支給対象業務の拡大、単価の改善等を行うこと。（※条例・規則が未整備の単組は「条例化を行うこと」）
また、大規模災害発生時に派遣される緊急消防援助隊の災害派遣手当の増額（最低目標：日額2,160円）など処遇改善を行うこと。
- (4) 扶養手当については、自治体ごとに経過や実情が異なることから、拙速な見直しは行わないこと。また、血族要件を廃止すること。
- (5) 住居手当については、地域の実情に応じた制度設計とすること。また、自宅（持家）にかかる住居手当の継続・復元を含めて改善すること。
- (6) 通勤手当については、国と地方では交通事情等が異なることから、地域の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえ、自動車等による通勤手当の引き上げを行うこと。
- (7) 寒冷地手当については、勧告および燃料費の高騰を踏まえ引き上げること。
「メッシュ平年値2020」に基づく引き下げについては、現行水準を維持すること。
- (8) 生活関連諸手当の支給における世帯主要件等、ジェンダー平等な取り扱いの規定となるよう見直すこと。

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

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

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

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

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

- 7月24日に公表された石油製品価格調査（経済産業省）によると、レギュラーガソリン1リットル当たりの店頭小売価格は全国平均で175円40銭と、2021年初頭の140円弱から約1.25倍となっています。

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

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

5. 会計年度任用職員の賃金

（会計年度任用職員の給与改定）

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

- 2024年の人事院勧告は給料表・一時金ともに増額改定となりました。会計年度任用職員についても、常勤職員に準じた改定を求めます。とくに期末・勤勉手当の支給月数が、常勤職員と同月数となっていない単組は、同月数の支給を求めて取り組みます。

- 総務省は、通知「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（自治労情報2023第0082号（2023年5月8日））を発出し、会計年度任用職員の給与改定について、遡及改定も含めて常勤職員に準じた対応とするよう求めています。昨年度中に遡及改定を勝ち取った単組も多くありますが、いまだ遡及改定がはかられていない単組については、引き続き取り組みます。

（会計年度任用職員の賃金決定）

- （4） 会計年度任用職員の給料については職務内容に応じ均衡・権衡をはかること。
- （5） 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、以下の通りとすること。
 - ① 類似する職務の常勤職員に適用される給料表を適用すること。
 - ② 常勤職員と同様に、初任給基準を基礎として、学歴・免許および職務経験等に基づく調整（前歴換算）を行うこと。また、給料（報酬）の格付けにあたって上限が

設けられている場合撤廃すること。

- ③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。
とくに選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていること
とも踏まえ、職務経験も加えて決定すること。

- (6) 短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員
との均衡の観点から、基礎額（フルタイム職員の場合の給料額に相当）に手当相当
額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。
- (7) 勤勉手当の成績率については標準月数を用いることとし、職員間で差をつけない
運用とすること。
- (8) 給料決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由
なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

● 常勤職員との比較に基づく給与決定を求めます。

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

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

イ 給料額の決定にあたっては、常勤職員の初任給決定に準じて基準となる級・号給を定
め、学歴・免許、職務経験等に基づき決定します（別の給料表適用の場合はその給料表
の決定基準を考慮すること）。自治体最低賃金、国公行（一）1級13号（月給201,000
円、日給10,050円、時給1,297円）以上とするよう要求項目に掲げています。

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

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

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

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

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

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

（会計年度任用職員の諸手当）

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

- 常勤職員との均等を基本に、少なくとも以下の手当は必ず支給するよう求めます。
 - ア 通勤手当（短時間勤務の職員は費用弁償）
常勤職員と同一の基準（上限など）。ただし、自動車等の使用により通勤する者で勤務日数が月平均10日を下回る場合は1/2
 - イ 地域手当
 - ウ 特地勤務手当、へき地手当
 - エ 特殊勤務手当（該当職種）、農林業普及指導手当
 - オ 災害派遣手当
 - カ 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当
 - キ 管理職手当、管理職特別勤務手当
 - ク 在宅勤務等手当
- 上記以外にも、寒冷地手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当の支給を求めます。
- 短時間の会計年度任用職員は、フルタイムとは給付体系が異なります。
そのため、報酬の設定にあたっては、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、報酬の基本額（※給料に相当する金額、法律用語ではありません）に手当に相当する金額を加えて支給することとなります。

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

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

として支給することをめざします。

6. 人事評価制度等

- (1) 人事評価制度の運用・導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。導入後においては「評価・調整・確認」など、労働組合が関与し、定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。
- (2) 4原則2要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労働組合の参画、苦情解決制度の確立）を確保すること。
- (3) 職員間に差をつけることが目的ではないことを明確にすること。
- (4) 評価結果の拙速な給与・処遇への反映を行わず、十分な労使交渉と合意によるものとする。

上位昇給の活用にあたっては、単年度の人事評価結果のみによることなく、人材育成や中長期にわたる職務貢献を踏まえて、昇給区分を決定するとともに、公平な運用による賃金水準の改善の観点から検討すること。

- (5) 自治体と国とでは、人事評価制度の設計ならびに運用実態が異なることから、国家公務員の運用の見直しにならない、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないこと。また、分限処分の厳格化を機械的に行わないこと。
- (6) 会計年度任用職員の人事評価については、業務内容・勤務実態を考慮し、簡便な制度とすること。
- (7) 級別・役職段階ごとの職員数の公表については、職制上の段階ごとにとどめること。
- (8) 現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化および級別役職段階ごとの公表が義務づけられていないことから、条例化・公表は行わないこと。

- 人事評価制度等が未導入の自治体では、一方的な運用・導入を許さず、4原則2要件を具体的指針として十分な協議と合意を基本とするとともに、すでに導入されている自治体では、制度の運用状況を検証し、必要な見直しについての労使交渉・協議を求めます。
- 政府の国会答弁等で「管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については交渉の対象になる」との考え方が確立していることから、改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。
- 国においては、2022年10月から人事評価評語の細分化が施行されました。評語区分が5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）となり、任用・給与反映の基準も変わることとなります。

人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、下位評価者が極端に少ない国公とは異なることから、単組においては、国どおりの分限処分の厳格化や勤勉手当の成績率の引き下げが、機械的に導入されることのないよう交渉・協議等で確認します。

- 勤勉手当の支給にあたっては、人事評価の結果を成績率に反映することとされています

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

7. 労働時間の短縮等

(1) 年間総労働時間1,800時間の実現

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

(2) 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進

- ① 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則(1月45時間・1年360時間)を上限として、適正に運用すること。
 - ア 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。
 - イ 「他律的業務の比重が高い部署」を定める場合は、部署の範囲を明確にした上で、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。部署等の指定を行った場合は、時間外労働の実態について点検を行い、必要な見直しを行うこと。
 - ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務(大規模災害対応など)の特定と職員の範囲、上限時間および連続勤務時間について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、遅くとも半年以内に労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。
 - エ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。とくに1月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施すること。
- ② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。
- ③ 36協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。
- ④ 兼業・副業を行う場合の労働時間について、時間外労働を行う場合の36協定の締結、上限時間の算定における労働時間の通算を適切に運用すること。

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

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

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

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

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

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

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

- 労基法では、使用者に対して36協定の締結にあたって事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（労働組合がない場合は過半数代表者）と締結することを求めています。改めて会計年度任用職員も含めた職場の組織実態を確認し、事業場の労働者の過半数を下回ることが無いよう組織化に取り組むことが重要です。

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

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

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

条第5項)についても時間外労働縮減の観点から、兼業・副業における労働時間の実態を把握し、兼業・副業とあわせた労働時間とするよう、労使での取り組みを進めるとともに、自治体で定める条例における上限についても同様の範囲に収まるような運用とすることが重要です。

(3) その他

① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。

ア 11時間のインターバルが確保できない(21時半以降に及ぶ)長時間の時間外勤務が行われないよう、時間外勤務の縮減にむけて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を行うこと。

イ 11時間のインターバルを確保することを前提に人員体制を確保すること。

ウ インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと。

② フレックスタイムについては、本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、時間外勤務手当削減を目的に当局都合で勤務時間を決める制度としないこと。

③ 頻発する自然災害に備え、被災時・応援時の労働条件をあらかじめ整備すること。

ア 災害時等の緊急時における連続勤務時間については、24時間を上限として制限を設けること。

イ 被災地への応援派遣にあたる長時間の移動にあたっては、労働時間として取り扱うこと。

④ 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。

⑤ 交代制等勤務職員の休息時間(おおむね4時間ごとに15分)を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間(22時～5時)を含む8時間以上の勤務では、少なくとも1時間の休息時間を設けること。

⑥ 病院などで、夜間・休日のオンコール体制を行う場合、待機手当を支給すること。

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

よって、インターバルの確保にむけては、下記の手順で取り組みます。

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

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

・地方公共団体におけるフレックスタイム制の導入状況（2023.4.1時点）

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

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

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

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

- やむを得ず長時間夜勤等を行う場合、勤務時間中の事故等を防ぐため十分な休息が必要です。1時間の休憩時間とあわせて1時間の休息時間をとることで、連続2時間の仮眠時間を確保できるよう求めます。
- 労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」を言います。オンコール体制を取る場合、その待機時間が指揮命令下にあり労働時間として認められるかどうかは、実態に応じて判断することになります。場所的・時間的な拘束が強い場合は、労働時間として判断される可能性もあることから、なるべく職員の負担を減らすようなオンコール体制のあり方について労使協議を行います。

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

8. 休暇・休業制度の拡充

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

- 育児・介護休業法の改正で、両立支援策の拡充がはかられてきています。主な改正内容は以下の通りであり、最低限これを措置することを求めます。
 - ア 子の看護休暇の対象について、小学校3年生修了までに延長する。また、取得理由について感染症に伴う学級閉鎖、入園(入学)式、卒園式を追加する。
 - イ 子の看護休暇および短期介護休暇の会計年度任用職員の取得要件（6月以上の雇用期間）を廃止する。
 - ウ 育児のための所定外労働の制限の請求について、小学校就学前の子を養育する労働者を対象とする。
- 部分休業は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日2時間以内の範囲で勤務時間のはじめまたは終わりにおいて取得できる制度です。一方、育児短時間勤務とは、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、いくつかある勤務の形態（週19時間35分勤務、週24時間35分勤務などいくつかのパターン）から選択し、希望する日および時間帯に勤務することができる制度です。これらの制度を利用するにあたっては、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。なお、2024年人権の「育児休業等に関する法律についての意見の申出」で、部分休業について、現行制度に加えて1年につき条例で定める時間（10日相当を想定）以内で勤務しない

ことを選択可能とする育児休業法の改正が予定されています。これを受けて地公育休法の改正も見込まれます。改正された場合、法定通りの制度整備を求めるとともに、取得可能日数や取得対象年齢の拡大などを求めます。また、これらの休暇・休業制度を性別に関わりなく誰もが取得できるよう、男女がともに取得しやすい職場環境づくりを推進する必要があります。

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

- 男性の育児休業取得、育児参画や女性職員の活躍推進をさらに促進するため、2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置され、育児休業の取得回数制限の緩和や育児参加のための休暇の対象期間の拡大、不妊治療のための休暇が新設、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件が緩和されることが示されました。国で2022年1月から措置された不妊治療休暇は、有給で原則1年につき5日（頻繁に通院が必要な場合はさらに5日）、時間単位の取得が可能で、地公においても国にあわせて制度化されました。2021春闘では、自治労は少なくとも10日を求めて取り組み、28.3%の単組で制度化を実現していますが、不妊治療ができる病院の数や交通事情など治療にかかる状況にも地域差があることも踏まえ、地域事情に考慮した治療を受けやすい制度となるよう、さらに制度を拡充し、必要な日数を求めていく必要があります。

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

（会計年度任用職員の休暇等）

- （８） 常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充をはかること。

また、常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同じ取り扱いとすること。

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

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

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

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

ア 労働基準法に規定する休暇等

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

イ 育児・介護休業法

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

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

ウ 地方公務員育児休業法

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

- ・育児休業
- ・部分休業

エ 国の非常勤職員に設けられている休暇（人事院規則15－15）

- i 有給の休暇
 - 年次休暇、公民権の行使、官公署への出頭、災害、災害等による出勤困難・退勤途上危険回避、親族の死亡、結婚休暇、夏季休暇
 - 産前・産後休暇（2022年1月1日から有給化）
 - 配偶者出産休暇（2022年1月1日から新設・有給化）
 - 育児参加のための休暇（2022年1月1日から新設・有給化）
 - 不妊治療休暇（2022年1月1日から新設・有給化）
 - ii 無給の休暇
 - 保育時間、子の看護休暇、短期の介護休暇、介護休暇、生理日の就業困難、負傷または疾病、骨髄移植
- 上記休暇のうち、国の非常勤職員に関して、無給とされている休暇についても、（国の非常勤職員との権衡の観点からではなく）同一自治体における常勤職員との均衡の観点から、有給での休暇とすることを求めます。
 - 夏季休暇、結婚休暇さらにはリフレッシュ休暇等に関しても常勤職員との均衡を求めます。なお、国の非常勤職員については、2019年度より結婚休暇、2020年度より夏季休暇が常勤職員と同内容で整備されています。
 - 2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置されました。国の非常勤職員と同様の要件緩和、休暇の新設・拡充を求めます。

9. テレワークにおける労働条件の確保

（１）在宅勤務等を行う場合、以下の点に留意をすること。

- ① 使用者はＰＣの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理すること。
- ② 時間外・休日・深夜労働は原則的に行わないこと。
- ③ 所定労働時間を超える労働については割増賃金を支給すること。
- ④ 在宅勤務等で必要とされる備品については使用者の負担として確保すること。
- ⑤ 勤務状況が見えにくいことをもって成果主義型の人事評価、不当な人事評価を行わないこと。
- ⑥ 情報セキュリティ対策について規程等の整備を行うこと。
- ⑦ 部署内における業務配分を適正に行うこと。

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

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

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

ただし、

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

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

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

- 在宅勤務等における備品についてはPC、Wi-fi等が最低限必要と考えられます。
- セキュリティ対策については、ウイルス対策ソフトやログイン時のワンタイムパスワードの導入、OSのアップデートといったハード面と、利用端末の管理方法や庁内ネットワークへのアクセス方法、情報漏洩等緊急時の対応体制の整備といったソフト面の双方から講じることが必要です。
- 業務には、在宅で可能なものと電話応対や対人対応などの在宅では不可能なものがあります。在宅勤務を導入・実施する場合、出勤者に在宅不可能な業務の過剰な負荷がかかっているかどうか組合が点検し、当局に適切な業務配分を求める必要があります。すべての人が働きやすいよう、職場環境の実現を求めます。

10. LGBTQ+をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件の整備

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

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

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

(会計年度任用職員の任用)

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

● 自治労が実施した2020年度「会計年度任用職員の賃金・労働条件調査」（基準日2020/6/1）では、自治体の職員全体に占める会計年度任用職員の割合は、平均で38.3%、とくに一般市（県都市、政令市除く）で42.9%、町村で44.6%と高い実態にあります。本来常勤職員が行うべき業務について、現在、会計年度任用職員が担っている場合は、常勤職員としての職の配置・増員と、現に業務を担っている職員を常勤職員に移行することを求めます。

● 会計年度任用職員については、フルタイムと短時間では給付体系が大きく異なることから、フルタイム職員での任用を求めることとします。新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とし、これまでと同様の取り扱いとします。

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

人事院通知の改正内容は、公募によらない採用について「連続2回を限度とするよう努めるものとする」との記述を削除したものであり、事務処理マニュアルにおいてもこの記載が削除されました。総務省は、「事務処理マニュアルに記載してきた国の期間業務職員の取り扱いについてはあくまで例として示してきたものであり、そもそも国に準じる必要はない。そのため今回の改正によってこれまでの解釈を変更することはない、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（幅広に読める）条項を盛り込むことをめざしています。職員の失職を防ぐ観点から、改めて、条例の制定状況を点検し、必要に応じて制定・改正に取り組む必要があります。また、禁固刑と懲役刑を一本化して拘禁刑を創設する刑法改正を踏まえた見直しを行うとともに、特例を「公務中の事故」等に限定している自治体についても、下記の条文への修正を求めます。

職員の分限及び懲戒に関する手続並びに効果に関する条例

以下の一文を追加する

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

（損害賠償責任への対応）

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

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

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

12. ハラスメントのない職場づくり

- (1) ハラスメントは職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、雇用管理上講ずべき必要な措置を講じること。
 - ① 首長や議員などを含むあらゆるハラスメントの防止にむけ、「条例」や「ガイドライン」、「要綱」を策定し、規則・服務規律等を改正し、周知すること。
また、管理監督者、労働者の双方に「研修・教育」を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。
 - ② ハラスメントに関する相談窓口を設置すること。
- (2) ハラスメント防止のための対応方針を策定する際には、労働組合と協議すること。
- (3) 今後のカスハラ対策の措置義務を見据えた上で、当面はパワハラ防止指針や人事院規則を踏まえ、カスタマーハラスメント対策として、以下の措置を講じること。
 - ① カスタマーハラスメントの実態を把握すること。
 - ② カスタマーハラスメントへの対応方針を策定すること。
 - ③ 防止対策の実効性を高めるため、相談窓口の整備や研修を実施すること。
 - ④ 長時間の居座り等を防止するため、庁舎管理規則等を整備すること。
- (4) L G B T Q + など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

● カスタマーハラスメント対策について

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

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

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

● ハラスメント対策について

女性活躍推進法等の一部を改正する法律が2019年5月に成立し、ハラスメント対策の強化として法改正（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）が行われ、2020年6月（中小企業は2023年4月～）に施行されました。

パワーハラスメントの具体的な定義や、事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内

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

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

● L G B T Q + とは

L G B T Q + とは、L（レズビアン）、G（ゲイ）、B（バイセクシュアル）、T（トランスジェンダー（性同一性障害を含む心と出生時の性別が一致しない人））、Q（クエスチョニング：自分の性自認や性的指向を決めない方が生きやすい、決めかねている、わからない人。クイア：風変わりな・奇妙なという英語圏の表現で侮蔑的にゲイを表現する言葉だったが、現在では、セクシュアルマイノリティが中心となって、あえて開き直って自身をさす言葉として使われている、この2つの頭文字。）の頭文字をとったもので、+は、L G B T Q に含まれないすべての性自認、性的指向を包括する意味で使用します。誰もが働きやすい職場環境の実現にむけて、ハラスメントを一掃し、性差別禁止の取り組みとともに、L G B T Q + に対する配慮や環境整備を進める必要があります。

● S O G I とは

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

2025年●月●日

●●市
市長 ●●様

●●市役所労働組合
執行委員長 ●● ●●

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

日頃の市政運営に敬意を表します。

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

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

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

記

1. カスタマーハラスメント（悪質クレーム）は職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、必要な対策を講ずること。
2. カスタマーハラスメント防止のための対応方針を策定する際には、労働組合と協議すること。
3. 対応方針等を作成する際には、次の事項について具体化すること。
 - （１）方針の作成と周知
 - ① 市長がカスタマーハラスメントをなくす旨の方針を明確化して、周知・啓発すること。
 - ② 行為者に対して厳正に対処する旨の方針と対処の内容を定め、周知・啓発すること。
 - ③ 自治体出資団体や指定管理、委託先職場でもカスタマーハラスメントが発生する可能性が高いことから、自治体関連職場を含めて具体的措置を取ること。
 - （２）相談体制の整備
 - ① 不当要求行為やカスタマーハラスメントに関する相談および対応を担当する対策委員会もしくは担当部署を設置すること。
 - ② 相談への対応のための窓口を設置して職員に周知すること。
 - （３）支援体制の確立
 - ① 各職場での実態調査を実施し、職場ごとに過去の問題事例を把握して、予防措置を具体化すること。
 - ② 管理職や職員を対象にした研修や防止のためのトレーニングを実施すること。
 - ③ カスタマーハラスメント発生時を含めた所属長やライン職によるサポート体制を確立すること。
 - ④ 対応職員を孤立化させないため、職員への支援体制を構築すること。とりわけ、若手職員、女性職員、会計年度任用職員などへの支援を重視すること。
 - （４）職員へのケア
 - ① カスタマーハラスメントにあった職員のストレス対応やカウンセリングの実施など、事後のケアについて具体化すること。
 - ② 職員がカスタマーハラスメントについて相談したこと、支援を求めたこと等を理由として不利益な取り扱いをしないこと。
 - （５）外部機関との連携
 - ① 警察への通報など、法的措置を含めた対応手順に関する対処方針を策定すること。

以上

13. 安全で快適な職場づくり

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

はかること。

(2) 実効あるメンタルヘルス対策を進めること。

- ① メンタルヘルス不調者の早期発見や未然防止をめざし、すべての事業場においてストレスチェックを実施すること。
- ② 高ストレス者に対しては、医師の面談の実施をはじめ、適切な対応をはかること。
- ③ 職場ごとにストレスチェックの集計・分析を行い、ストレス要因の評価と改善をはかること。
- ④ 各種相談窓口の充実や職場復帰支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、総合的なメンタルヘルス対策を講じること。

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

また、ストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、安全衛生委員会等で結果を検証し、職場環境の改善にむけ、当局に必要な対策を求めます。

14. 公共サービスの質の確保

- (1) 人件費にかかる必要な財源を確保すること。とくに会計年度任用職員の処遇改善のための財源を確保すること。
- (2) 子育て・介護・医療などの社会保障分野、ライフラインや地域交通対策、大規模災害等からの復旧・復興など、増大する地方自治体の役割に見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) 物価高騰の下、行政運営等にかかる経費も増大していることから、必要な財源を確保すること。また、公共サービス水準の向上と公正労働基準の確立をはかるため、委託費の積算根拠を明確化するとともに、人件費上昇分や原材料費・エネルギーコストの高騰を踏まえ、指定管理料・委託料を増額すること。
- (4) 地方一般財源総額を確実に確保することなど、地方交付税法第17条の4を活用した総務大臣への意見の申出を行うこと。また、地方三団体などを通じ、政府に要求すること。
- (5) 頻発する災害や感染症対策さらには、高度化・多様化する地域ニーズに的確に対応するため人材の確保と育成を重視し対応をはかるとともに、ノウハウの蓄積・継承など、対人サービスを中心とする地方自治体が果たす役割の重要性を踏まえ、民間委託のさらなる拡大を行わないこと。

委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。

- (6) 偽装請負を行わないこと。
- (7) 任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。
- (8) 災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上、ルール化すること。
- (9) 公契約条例を制定すること。

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

2024年ラスパイレ ス指数計算表

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

※平均俸給額・平均給料額（百円）百円未満四捨五入

1. 大学卒

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

2. 短大卒

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

3. 高校卒

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

4. 中学卒

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

5. 全体

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

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

職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデル

厚生労働省が 2020 年 1 月に示したパワハラ指針では、使用者はカスタマーハラスメントに対して「顧客等からの著しい迷惑行為により就業環境が害されることがないように配慮する」ことが求められています。

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

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

問 1 性別

- ①男性 ②女性 ③どちらでもない ④回答しない

問 2 年 齡

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

問3 職場

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

問 4 職種

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

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

(例：一人で回るケースワーカー、現場監督など)。

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

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

- ①日常的に受けている

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

☐

*** 職場における住民からの迷惑行為や悪質なクレーム**

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

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

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

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

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

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

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

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

☐

問9 迷惑行為や悪質クレームを行う住民は、常日頃行う人ですか。

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

☐

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

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

☐

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

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

☐

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

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

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

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

☐

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

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

2025春闘 公共民間労組 要求モデル

【賃金・諸手当】

1. 公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金（月額201,000円＜国公行（一）1級13号相当額、高卒初任給＞、日額10,050円、時間給1,297円）を確立すること。
2. 賃金改善について、6%（定昇相当分2%＋賃金改善分4%）もしくは20,000円（賃金カーブ維持相当分4,500円＋格差是正分15,500円）以上の引き上げを実施すること。
3. 月例給、一時金について、自治体の水準を最低とし、維持・改善すること。
4. 賃金表を確立し、定期昇給を完全実施すること。
5. 50歳台後半職員の昇給抑制、昇格見直しは実施しないこと。また、60歳以上職員に対し不合理な賃金引き下げは行わないこと。
6. 退職手当（金）の改善をはかること。中小企業退職金共済等を活用すること。また、定年延長による退職手当（金）の減額は行わないこと。
7. パート・有期雇用労働者の賃金等の原資を確保すること。また、処遇の改善にあたっては、正規労働者の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

（「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の活用）

8. 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（2023年11月29日）」を踏まえ、賃上げや人件費増を前提とした価格交渉（指定管理料、委託費を含む）を発注者（自治体含む）と行うこと。また、価格交渉では、最低賃金の上昇率、春季生活闘争の妥結額やその上昇率などの公表資料を合理的な根拠として取り扱うこと。

（医療・社会福祉職場職員の処遇改善）

9. 医療・社会福祉職場職員の処遇改善については、ベースアップ評価料や介護報酬改定に対応し確実に実施すること。

（パート・有期雇用労働者について）

10. パート・有期雇用労働者の賃金については、正規労働者との労働時間に比例したものとし、最低時給は1,297円以上とすること。
11. パート・有期雇用労働者の賃金改善のため、正規労働者との均等・均衡措置の観点から、時給を125円（20,000円/160時間）以上引き上げること。
12. 昇給ルールを導入・明確化すること。

【人員・休暇・労働時間】

13. 安定的かつ良質なサービスを提供するため、現場実態に即した人員を確保するとともに

に、緊急事態や労働者の権利行使等に対応した休暇交替要員を確保すること。

14. 不払い残業を一掃し、恒常的な時間外勤務を縮減するため縮減計画を示すこと。
15. 時間外労働の上限規制にあわせて、36協定の上限時間を1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間、休日労働月1日以下とすること。困難な場合は改正労働基準法に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とすること。
16. 法定休日（日曜または日曜相当日）についても月60時間を超える超過勤務時間の算定の対象とすること。
17. 完全週休2日制、週38時間45分以下、年間1,800時間労働を達成すること。
18. 年次有給休暇を初年度20日とし、夏季休暇、年末年始休暇、病気休暇、家族看護休暇、産前産後休暇、育児休業（休暇）、介護休暇、ボランティア休暇制度を確立すること。
また、年休の取得を促進し（年間取得5日未満者の解消）、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行うこと。
19. 新型コロナウイルス感染症等に関連する有給の特別休暇が設置されている場合は継続し、パート・有期雇用労働者も対象とすること。また、設置されていない場合は病気休暇、家族看護休暇等を創設、または拡充すること。
20. 改正育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法を踏まえ、育児休業や介護休業を取得しやすい雇用環境の整備、本人周知・意向確認措置と育児休業制度（産後パパ育休の創設と分割取得）の整備を速やかに行うこと。また、パート・有期雇用労働者に対する育児休業・介護休業制度の適用要件を緩和すること。
21. 有給の不妊治療休暇（年5日、特別の事情がある場合は10日）を制度化すること。
22. 新型コロナウイルス及びインフルエンザなどのワクチン等予防接種について、その費用は事業主負担とすること。

【雇用安定】

23. 雇用確保に努め、解雇、雇い止めを行わないこと。
24. 高年齢者雇用安定法を踏まえて、65歳までの雇用を確保すること。加えて、70歳までの継続雇用を確保すること。

【指定管理・委託職場の改善】

25. 自治体事業への入札にあたっては、公正労働基準に基づく積算を行い、ダンピング入札を行わないこと。自治体との契約書に記載された「労働条項」（労働基準法をはじめ労働諸法遵守、自治体最低賃金、雇用引き継ぎなど）を遵守すること。
26. 指定管理者の応募にあたって、2010年12月28日総務省通知も踏まえ、①公的責任を果たせる人材の配置、②人件費の減額を招かない、③非正規職員への置き換えをしない、④労働諸法の履行、⑤長期的な視点での企画・立案ができることなどを前提に、事業計画などについて労使協議を行うこと。また、雇用保障協定を締結すること。

27. 指定管理者の応募にあたって、非公募あるいは指定期間を10年以上とするように、法人として自治体に働きかけること。
28. 原材料費やエネルギーコストの高騰、最低賃金の改善による人件費増等が見込まれることから、契約の更新にあたっては「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、指定管理料・委託費の増額を自治体に求めること。
29. 指定管理者の選定基準に、労働法の遵守、社会保険加入、継続雇用の保障、常勤者比率などの公正労働基準を設けるとともに、障害者雇用、男女平等参画の状況、環境への取り組みなど社会的価値についても設けるよう、自治体へ働きかけること。

【パート・有期雇用労働者・派遣労働者について】

30. 2024年4月から労働条件明示ルールが変更されたことから、以下の内容について更新者を含め明示すること。
- ① 就業場所・業務の変更範囲
 - ② 更新上限の有無と内容
 - ③ 無期転換申込機会
 - ④ 無期転換後の労働条件
31. パートタイム・有期雇用労働法および会計年度任用職員制度を踏まえて、同一労働同一賃金ガイドラインなどにに基づき、パート・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な待遇差について早急に改善すること。
32. パート・有期雇用労働者の更新拒否による雇い止めをしないこと、また有期から無期契約への転換や正規職員への登用をはかるなど、雇用保障に関わる協定を締結すること。
33. 短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大について、改正法に則った適切な対応を行うこと。
34. 派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が義務化されていることから、均等・均衡待遇を実現できる水準で派遣料金を設定すること。また、派遣労働者の雇用安定措置や期間の延長などに関わり労使協議を行うこと。

【権利・労安・男女平等】

35. 憲法、労働組合法で保障されている団結権、団体交渉権（労働協約締結権）、団体行動権などの労働基本権を侵害する不当労働行為を行わないこと。労働条件の決定・変更にあたっての「事前協議・同意協定」を締結すること。
36. 組合事務所・掲示板を認めること。組合活動のための有給休暇制度を確立すること。
37. 安全衛生委員会を設置し、定期的に委員会を開催すること。また、健康診断やストレスチェック実施など、労働者の健康・安全に十分に配慮した取り組みを行うこと。
38. 労災上積み補償（死亡時3,000万円以上）を確立すること。
39. あらゆるハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、研修や啓発活動、相

談窓口の設置、苦情処理のための具体的実施計画を定めること。特にパワーハラスメントやカスタマーハラスメント対策が急務であり防止対策の強化を行うこと。

40. 地域公共サービスの向上に資する職員研修および人権研修を有給で実施すること。

41. 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定、進捗状況の点検、必要に応じた見直しを行うこと。また、事業主行動計画に「男女の賃金の差異」の把握を盛り込み、男女間の賃金格差の解消をすること。

42. 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定、進捗状況を点検し、見直しを行うこと。

43. L G B T理解増進法施行に伴い、L G B T Q +など性的マイノリティ者が必要とする配慮、差別の禁止、就業環境の整備を行うこと。

【労働協約の締結】

44. 以上の要求について、労使で合意したときは、労働協約として締結すること。

全国一般評議会の要求モデル

1. 賃金要求

- (1) ●●, ●●●円以上（平均賃上げ・定昇相当分込み）引き上げること。

＜年齢ポイント要求（到達水準）＞

30歳労働者 ●●●, ●●●円以上

35歳労働者 ●●●, ●●●円以上

40歳労働者 ●●●, ●●●円以上

＜賃金引き上げ要求基準の考え方＞

● 賃金カーブ維持分（4,500円）＋生活維持・向上分（●●, ●●●円以上（●%）以上）＋格差および配分の歪み是正分（●, ●●●円以上）

● 参考 2025春闘調査による全国一般の賃金水準 平均賃金●●●, ●●●円

- (2) パートタイム（短時間）労働者の時給引き上げ●●●円以上を実現すること。

- (3) 雇用形態にかかわらず、最低賃金を月額201,000円（国公行（一）1級13号）以上、日額10,050円以上、時給1,297円以上とすること。ただし、時給については、最低●, ●●●円以上に引き上げること。

2. 労働時間短縮

- (1) 年間総実労働時間1,800時間を実現すること。

- ① 年間所定労働時間2,000時間を上回っている場合は、2,000時間以内とすること。
- ② 時間外労働について、36協定の点検と内容の周知徹底をはかり、「時間外労働は月45時間、年間360時間以内」を原則とすること。

- (2) 完全週休二日制を実現したうえで、年間休日125日以上とすること。

- (3) 休日・休暇について以下を実現すること。

- ① 国民の祝日・メーデーはすべて有給休暇とすること。
- ② リフレッシュ休暇（永年勤続休暇）を付与すること。
- ③ パーソナル休暇（誕生日など）を付与すること。

- (4) 年次有給休暇について以下を実現すること。

- ① 入社初年度は10日、勤続1年後は15日とすること。
- ② 勤続1年につき2日増、最高25日とすること。
- ③ 年5日以上の取得を確実にし、取得率の向上をはかること。

● 労基法では、年次有給休暇は、勤続6ヵ月で10日、勤続1年6ヵ月で11日付与と規定されていますが、それを上回る休日増の要求と取得率の向上に取り組みます。

● 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対して年5日（年5日以上取得済の労働者は

対象外)の年休を取得させることが使用者に義務づけられています。その場合、労働者の希望に沿った取得時季になるように労使で確認し、周知・徹底をはかっていきます。

(5) 時間外労働の規制のため、36協定を以下の通り締結すること。

- ① 月45時間、年間360時間を上限とすること。
- ② 特別条項付き協定については、休日労働を含め年間720時間以内とすること。
- ③ ノー残業デー・ノー残業ウィークを設定すること。

(6) 超過勤務手当の割増率の引き上げを実施すること。

- 時間外労働の上限規制(罰則付き)が中小企業は2020年4月から施行され、労働時間等設定改善法も改正され、「勤務間インターバル制度」の普及促進が定められました。
- 長時間労働の是正、労働時間管理の厳格化を中心に、36協定の点検・改善や時間外割増の引き上げ、年次有給休暇の取得促進など、働き方改革関連法により前進した部分の活用を含めて、具体的な改善を進めていきます。
- 2023年4月より、中小企業の時間外労働の法定割増率は、大企業と同じく月60時間超について50%となります。これを上回る要求として、月45時間以下については割増率30%以上、月45時間超の時間外労働は50%以上とします。
- 法定休日の割増率は35%以上です。

3. 非正規雇用労働者の雇用安定、待遇改善

- (1) 通算3年を超える有期契約労働者については無期労働契約に転換する制度を設けること。
- (2) 無期に転換する労働者の労働条件について、原則、正社員と同等とすること。
- (3) 同一労働同一賃金の原則に基づき、パートタイム(短時間)労働者と通常の労働者(正社員)との均等・均衡待遇にむけて、協議すること。

- 有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されます。有期契約の満了前に恣意的な雇止めを許すことなく、希望者の無期契約労働者への移行がなされるよう必要な対応をはかっていきます。法を上回る要求の考え方として、無期契約に転換するための通算期間の「5年」を「3年」とすることを基本に取り組みます。
- 無期転換後の労働条件について、法律上は、別段の定めがある場合を除いて有期労働契約時の労働条件と同一とされています。したがって、無期転換される前に無期転換後の賃金・労働条件については組合が入って整備します。その場合、原則、正社員と同等とするように求めます。
- 同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、同一企業に雇用される労働者の間での、期間の定めを理由とする不合理な労働条件は禁止されました。そのため、有期契約労働者と無期契約労働者(正社員)との間の労働条件(賃金、労働時間、福利厚生、教育訓練、安全衛生、災害補償、服務規律など一切の待遇)の相違とその内容について点検・改善をはかるよう取り組みます。

4. 仕事と生活の両立支援

- (1) 出産休暇を有給とし、産前・産後各8週間とすること。
- (2) 育児休業期間は子が満3歳に達するまでの間の通算1年間として、本人の申し出た期間を認めること。
- (3) 育児のための短時間勤務制度、時間外労働免除制度を拡充すること。改正育児・介護休業法を踏まえ、「産後パパ育休（出生時育児休業）」や育児休業の分割取得を実施し、育児が必要な人のためにさらなる環境整備をはかること。
- (4) 介護休業期間は要介護状態ごとに通算1年間を限度とし、本人の申し出た期間を認めること。
- (5) 看護休暇・介護休暇制度を有給とし、拡充すること。
- (6) 不妊治療休暇を有給で創設すること。
- (7) 生理休暇を有給とし、都度2日とすること。

- 育児・介護休業法では、①3歳までの子を養育する労働者への短時間勤務制度や時間外労働免除制度の義務化、②子の看護休暇の取得日数拡大（小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）、③既存の「介護休業」とは別に「介護休暇」（要介護家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）の制度化などが規定されました。
- 2022年4月に施行された改正育児・介護休業法では、①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、②個別の周知・意向確認の措置が企業に義務付けられるとともに、有期雇用労働者の休業取得条件が緩和されました。また、同年10月には「出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）」の創設と「育児休業の分割取得」が実施されました。2023年4月には育児休業の取得状況の公表が1,000人超の企業に義務化されました。

5. 定年制度・退職金制度

- (1) 高年齢者雇用安定法に基づき、例外なく希望者全員を65歳まで雇用すること。また、70歳までの雇用を希望する者については組合員の意向に沿った対応と働き続けられる環境整備をはかること。

- 高年齢者雇用安定法に基づき、65歳までの定年延長を基本とし、最低でも希望者全員の65歳までの継続雇用制度について労働協約の締結を求めています。
- また、60歳以降の賃金は、退職前と業務・労働時間が同一の場合、同一労働同一賃金の原則を踏まえ、退職時賃金と同じくし、最低でも75%への到達（高年齢雇用継続給付金などの制度活用を含む）を求めています。
- 2021年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの雇用確保が使用者の努力義務となりました。

- (2) 退職金制度について以下の通り改善すること。
 - ① 定年退職・会社都合退職金は20年勤続で800万円以上、30年勤続で1,500万円以上とすること。

- ② 自己都合勤続1年につき1ヵ月分以上とすること。
- ③ 中小企業退職金共済への加入を促進すること。

6. 労働災害法定外補償

労働災害法定外補償については、以下の通り支給すること。

死亡・1～3級	3,000万円	9級	1,050万円
4級	2,760万円	10級	810万円
5級	2,370万円	11級	600万円
6級	2,010万円	12級	420万円
7級	1,680万円	13級	270万円
8級	1,350万円	14級	150万円

7. ストレスチェックの実施

義務化されたストレスチェックの制度設計にあたっては、組合との十分な交渉・協議を行うこと。また、結果の集団集計・分析を行った上で、職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげること。50人未満の事業場も含め、すべての事業場において実施すること。

8. ハラスメントのない職場づくり

- (1) あらゆるハラスメントの防止にむけた対策を講じること。
- (2) 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。

9. 事前協議・同意約款の締結

合理化についての事前協議・同意約款を協定化すること。

10. 適正な価格転嫁

持続的な賃上げができる環境をつくるため、適正な価格転嫁をはかること。

公営競技労働者の要求モデル

1. 継続雇用労働者としての雇用確保と処遇の明確化

(1) 窓口販売の減少による雇用の不安定化、さらには利用者サービスの低下を改善するため、労使合意のもと、公営競技のサービスを支える窓口業務をはじめとする多様な業務の確立に取り組むこと。これらの課題の改善をするとともに、この間培った経験を継承するため、次の措置を講じること。

① 36協定締結時にあわせて、2025年度の各職場の人員を確定し、レース開催の有無に応じた業務の円滑な実施に必要なかつ適正な人員配置や新規採用に取り組むこと。

② 定年年齢は、職場実態に応じた設定とすること。

- 従事員業務実態調査を通じ、職場の業務実態や3～5年後の組合員数・人件費を把握し、全国情報を共有します。この結果を踏まえ、単組は使用者に対し、公営競技のサービスを支える組合員が担う多様な業務のあり方を提案することで、職場の確保をめざします。
- 2025年度の適正な人員配置にむけて、36協定の締結時に労働基準監督署が定める様式に規定されている各職場の人員数を確定するとともに、新規採用を求めて取り組みます。
- 自治体の会計年度任用職員には定年が適用されていない一方で、公営競技場では「定限年齢」と称する実質的な定年年齢を、使用者が強引に決定する事例が散見されます。新規採用が困難な状況の中ですが、民間雇用単組も含め、組合員の意見集約を踏まえつつ、定年年齢を職場実態に応じた延長や設定とすることで、雇用機会の確保を求めます。

(2) 公営競技に従事する非正規職員と常勤職員（自治体任用）・正社員（民間雇用）（以下、「常勤職員等」という）との間の不合理な待遇差を解消すること。とくに、休暇制度については、国の非常勤職員に適用される休暇制度を参考に整備するとともに適正な運用をはかること。

- 休暇制度は、2022年1月20日総務省公務員部長通知等を踏まえ、国の非常勤職員の休暇制度と権衡を失しない制度の整備・運用を求めることで、全体水準の底上げをめざします。とくに有給で制度化されている休暇の整備を求めます。
- 「2021年 公営競技場のパートタイム会計年度任用職員・契約社員・従事員の処遇に関する調査結果」で示されている休暇等（※）については、法令や総務省マニュアルで規定されている休暇等になります。
※ 年次有給休暇、夏季休暇、看護休暇、育児時間、生理休暇、病気休暇、公民権行使休暇、介護休暇、慶弔休暇、介護休業、介護時間、骨髄等ドナー、官公署出頭

2. 賃金・労働条件の維持・改善

(1) 賃金・労働条件については、常勤職員等との均等・均衡の観点から、パートタイ

ム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨を踏まえ、賃金・労働条件を決定すること。また、現行水準の維持・改善をはかること。

- 常勤職員等との均等・均衡待遇の実現にむけて、パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインの規定については、自治体任用職場はもとより、民間雇用職場では直接適用される法令・指針であり積極的に活用することが重要です。
- 民間雇用単組においては、厚生労働省の「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を参考に、各県働き方改革推進センターを活用するなど、労使で正規、非正規労働者の間の不合理な格差実態の共有と改善に取り組む必要があります。

(2) 2025年度予算案および2024年度決算見込みについて、資料の提示と説明機会を設けること。

- 賃金・労働条件の向上のためには、決算・予算を把握した上で要求・交渉に臨むことが重要です。

(3) 基本賃金改善をはかるため、「賃上げ3%以上、定昇相当分、賃金カーブ維持相当分を含め5%以上」の引き上げを実施すること。

最低でも、国の人事院勧告の引き上げ水準に沿った賃金改善をはかること。

- 連合方針の要求水準に即した設定として、基本賃金改善分を要求するため、使用者に提出する要求書については率で要求するほか、定期昇給相当分として基本賃金の2%＝「 円」、引き上げ分として基本賃金の3%「 円」の空白部分の金額を単組の賃金実態に応じて、設定し記載する必要があります。
- 2024年の人事院勧告の行政職俸給表(一)の平均改定率は、全体 3.0%、各級の改定率は[1級 11.1%、2級 7.6%]となっています。各級の改定率の適用にあたっては、これまでの交渉経過や施行自治体の会計年度任用職員に適用されている給料表の級、号給の状況などをもとに、自治体単組や県本部と連携して決定していく必要があります。

(4) 無観客のモーニング・ミッドナイト開催を実施する際には、代替業務の確保など、その取り扱いについて、組合と交渉・協議の上決定すること。

とくにミッドナイト開催においては、深夜勤務に対する割増賃金の支給など労働基準法を遵守するとともに、業務内容の調整と負担軽減をはかること。

- ミッドナイト開催している公営競技場は、33競輪場、2オートレース場、3競艇場となっています。モーニング・ミッドナイト開催は、無観客での開催となることから組合員にとっては雇用機会の減少とともに、年収水準の引き下げに直結することから要求をしていきます。

(5) 交通費および超過勤務手当については、全額を支給すること。

3. 一時金の引き上げ

- (1) 期末手当および勤勉手当については、売り上げを反映した額に引き上げること。
最低限、現行水準を維持したうえで、国の人事院勧告の引き上げ水準に沿った改善措置を講じること。現在未支給の場合は、支給すること。
- (2) モーニング・ミッドナイト開催日分を一時金の通算期間とすること。
- (3) 早期に年間協約化をはかること。

- 各公営競技は、2023年度売上は前年増加比で競輪9.0%・オートレース1.5%【経済産業省所管】、競艇0.3%【国土交通省所管】、地方競馬1.7%【農林水産省所管】という状況です。売り上げが低迷してきたときに、賃金水準を引き下げてきた経過からすると、一時金の引き上げによる処遇改善要求は当然です。2024人事院勧告は、一時金を0.10月引き上げ、年4.60月（民間支給割合4.60月）としています。最低限、国と同水準の引き上げ措置は講じられるべきです。
- 公営競技においては、モーニング・ミッドナイト開催日分を一時金の通算期間とするか否かによって、一時金の支給水準に違いが出てきます。
- 自治体で任用されている公営競技労働者は、地方公営企業法第38条4項および地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条が適用されるため、「勤勉手当」を含め、「一時金の支給」そのものが、その都度交渉、協約締結による決定が可能です。継続雇用労働者としての実態に即した内容での早期の年間協約化が求められます。

4. 賃金・労働条件の決定・変更時における協約の締結

- (1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労働法（労働基準法、労働組合法、パートタイム・有期雇用労働法等）、地方公務員法（※）、地方公営企業法および地方公営企業等の労働関係に関する法律（※）を遵守するとともに、誠実に労使交渉を行い、労使合意の上、速やかに労働協約を締結すること。※は自治体雇用職場のみ

- 自治体雇用の公営競技従事員については、関係法令で次の通り規定されており、改めて認識を共有の上、労使交渉・協議を実施する必要があります。
 - ① 賃金・労働条件は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる（地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条）。
 - ② ①の結果に基づき、「給与の種類及び基準のみ」条例で定める（地方公営企業法第38条）。

- (2) 「事前に協議を尽くし、合意する」旨の労働協約を、労使合意の上締結すること。

5. 職場改善要求等

- (1) 賃金以外の労働条件についても関係労働法令の趣旨を踏まえ、改善を図ること。
法律で規定された労働条件に関わる事項は、速やかに労働協約を締結すること。
- (2) 公営競技労働者の高齢者雇用については、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、

希望するすべての者に対し、同一の賃金・労働条件制度のもとで雇用確保を徹底すること。また、業務内容や年齢設定については、組合員の意向をもとにしつつ、職場実態に応じたものとし、70歳まで働き続けられる環境整備をはかること。

- (3) パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨を踏まえ、公営競技労働者と常勤職員等との間の均等・均衡をはかり、休憩室などの福利厚生施設等、健康診断にともなう勤務免除・有給保障、各種研修の整備・改善を行うこと。

- 2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、当該組合員の意向を基に、65歳までの雇用確保（義務）をするとともに、最低70歳（努力義務）まで働き続けられる環境整備を求めます。また、新規採用が困難な状況で、業務の安定を維持する観点から、組合員の意欲に応じた定年年齢の設定とするよう求めます。
- 休暇以外の諸制度についても、公営競技労働者と常勤職員等との均等・均衡を求めます。

- (4) 時間外勤務および休日勤務の上限規制をはかるため、本場開催および場間場外開催時の勤務を対象とした36協定の締結、改定を行うこと。また、時間外勤務手当および休日勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。

- 本場開催分の勤務時間と、本場開催の前後に連続して実施する場間場外開催発売時の勤務時間の合計勤務時間が1日8時間を超える場合、労働基準法第36条に基づく協定の締結と時間外勤務手当の支給が必要です。
- 36協定に関わる対応については、この間提起している「公営競技場のパートタイム会計年度任用職員・契約社員・従事員の処遇改善の取り組み」を参考にします。

6. 職場の独自課題

組合員の意見集約を通じて、次の課題を参考に、少なくとも一つの「独自要求」を設け、単組の要求書に反映する。

（独自要求項目：参考例）

ナイター手当、組合費のチェックオフ（労働基準法第24条①但し書きに基づく労使協定）、休憩室などの福利厚生施設・制度や各種研修充実（同一労働同一賃金ガイドライン）、カスタマーハラスメント（お客様からの迷惑行為）への体制整備など。

- 各単組において解決が可能と考える身近な独自課題について、県本部・本部が把握し、必要な情報提供を行うとともに、単組の闘争を支援することを通じて、当該単組はもとより、公営競技評議会に結集する単組・組合員が取り組み成果を共有し、「充足感や手ごたえ」のある春闘の展開をめざします。

公共交通労働者の要求モデル

<民間交通単組>

- (1) 賃金については、定期昇給相当分●%を確保することとし、さらにミニマム賃金水準への到達と格差是正および物価高騰対策の観点から、●%以上引き上げること。
- (2) 一時金については、水準の向上・確保をはかること。
- (3) 年間総労働時間の短縮をはかること。とくに、時間外労働の上限については、週15時間、月45時間、年間360時間以内を基本とし、それを上回る場合についても、休日労働を含め年間720時間以内とし、短縮がはかられるよう制度改正すること。
- (4) 年間の休日付与数については、すべての職種で平準化し、少なくとも公休日を104日以上とすること。
- (5) 諸手当について、特殊な勤務形態・環境による精神的、身体的負担を十分に考慮した適正な手当を定め確実に支給すること。
- (6) 退職諸制度については、定年までの就業意欲につながるよう退職手当の拡充、福利厚生など諸制度の充実をはかること。
- (7) 良質で安定した交通サービスの提供体制確立にむけて、継続した新規採用と離職防止策をはかること。また、男女別施設の設置を促進するなど、環境の整備により女性の就業機会を創出すること。
- (8) ワークライフバランスの実現にむけて、仕事と育児・介護の両立が可能な諸制度の確立をはかること。
- (9) 経常収益の減収分を、職員の賃金引き下げなど処遇の改悪に転嫁しないこと。
- (10) 交通労働者への暴力行為や迷惑行為、悪質クレーム（カスタマーハラスメント）の撲滅にむけた広報・啓発活動等を強化すること。

<公営交通単組>

- (1) 賃金については、自治体職員と同水準となるよう改善をはかること。
- (2) この間の経営状況により実施した賃金カットなど、引き下げた賃金水準の回復をはかること。
- (3) 委託職場の処遇の改善をはかること。とくに、委託職場の賃金水準の改善にむけて委託費の適正化をはかること。
- (4) 委託職場を直営とした場合は、職員の継続雇用を原則とすること。
- (5) 非正規雇用については、雇用形態の見直しを基本に、賃金水準の改善と正規職員への早期の雇用転換をはかること。
- (6) 良質で安定した交通サービスの提供体制確立にむけて、継続した新規採用と離職防止策をはかること。また、男女別施設の設置を促進するなど、環境の整備により

女性の就業機会を創出すること。

- (7) ワークライフバランスの実現にむけて、仕事と育児・介護の両立が可能な諸制度の確立をはかること。
- (8) 経常収益の減収分を、職員の賃金引き下げなど処遇の改悪に転嫁しないこと。
- (9) 交通労働者への暴力行為や迷惑行為、悪質クレーム（カスタマーハラスメント）の撲滅にむけた広報・啓発活動等を強化すること。

人員確保要求チェックリスト

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

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

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計＋《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

人員要求のポイント

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

【記入例】 人員確保要求チェックリスト

2025年4月1日時点見込（または2024年4月1日時点） 実質配置人数（正規職員数－長期休職者）		5人
	正規職員数	6人
	うち長期休職者（産休、育休、病休等3ヵ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	1人
2025年4月1日時点（または2024年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込		1人
2024年度（または2023年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2025年度業務量増加見込の合計		2100時間 (1人あたり平均 420 時間)
内 訳	時間外勤務時間（不払い・持ち帰り含む）	1500時間 (1人あたり月平均 25 時間)
	2025年度から増加する業務時間見込 (例: A係からB係へ担当替え)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
	緊急対応業務時間見込 (例: 豪雨等災害業務)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
2024年度（または2023年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込		50日 (1人あたり平均 10 日)
年間年次有給休暇目標取得日数		100日 (1人あたり平均 20 日)

具体的要求人数（正規職員として）		2人
	会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	1人
	時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	1人
	恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者・病休者等）を見込んだ必要人数	2人
	自然災害発生後、中長期的対応に必要な人数	3人

●時間外相当分の計算式

（年間時間外勤務時間等の合計＋

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間）÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間（7.75時間×月20日×12ヵ月）と仮定

上記を計算式にあてはめると

$(2100\text{時間} + \langle 100\text{日} - 50\text{日} \rangle \times 7.75\text{時間}) \div 1860\text{時間} = 1.337 \div 1$

※年間勤務時間は1860時間（7.75時間×月20日×12ヵ月）と仮定

職場モデルチェックリスト

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

適正な労働時間管理のためのチェックリスト（解説）

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

I. 適用範囲

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

1. 対象事業場

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

2. 対象労働者

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

みなし労働時間制

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

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

3. 地方公務員への適用

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

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

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

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

II. 労働時間の考え方

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

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

III. 取り組みにあたっての課題

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

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

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

また、財政的な事情からか、未払い・不払い残業も依然として報告されています。

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

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

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

IV. 長時間労働是正のための単組チェックリスト

1-6-①をご参照ください。

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

1-6-②をご参照ください。

【参考資料】

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

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

厚労省HP：テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

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

「公務のための0からはじめる 36 協定」（自治労本部作成）

長時間労働是正のための単組チェックリスト

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

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

単組用

使用者が講ずべき措置等に関するチェックリスト

〈原則・労働時間とは〉

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

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

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

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

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

会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト

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

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

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

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

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

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

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

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

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

任用			
勤務時間	フルタイムでの任用が基本となっているか？ （★ポイント：フルタイム勤務が望ましいにも関わらず、業務実態を考慮せず、パートタイム勤務になっていないか。）	はい	いいえ
採用	会計年度任用職員の新規の任用にあたって、選考採用（面接・書類選考等）となっているか？	はい	いいえ
再度任用における公募	会計年度任用職員の再度の任用にあたって、公募によらない任用回数（年数）の上限が撤廃されているか？ （★ポイント：総務省は、2024年6月にマニュアルを改正し、公募によらない任用について「連続2回を限度とするよう努めるもの」との記述を削除しています。）	はい	いいえ
任期更新	連続した任用回数の上限が撤廃されているか？ （★ポイント：総務省のマニュアルにおいて「任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきもの」としていることから、現在、再度の任用に上限を設けている場合は、その撤廃が必要。）	はい	いいえ

ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト

誰もが働きやすい職場であるためには、お互いの性別に対して「こうあるべき」という社会的に作られた固定的性別役割分担意識や無意識の思い込みを排したジェンダー平等の実現が求められます。単組は以下の項目で点検を行い、すべての人が安心して働ける職場環境の整備にむけた要求づくりや交渉につなげましょう。

	項 目	チェック欄
職場における両立支援の促進 男女がともに、仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援にむけた環境整備が必要です。		
①	希望者が育児休業・介護休業（休暇）を取得できているか組合として把握していますか	はい□ いいえ□
②	男性の育児休業取得促進の取り組みが進められていますか	はい□ いいえ□
③	不妊治療に使える休暇（有給）がありますか	はい□ いいえ□
④	妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いがありますか	はい□ いいえ□
職場の中の格差是正 いまなお固定的な性別役割分担意識にとらわれ、男女間の格差がみられる職場があります。すべての人がいきいきと働くために、改めて職場を点検してみましょう。		
⑤	女性活躍推進法に基づく、事業主行動計画が周知、実行されていますか	はい□ いいえ□
⑥	女性の管理職登用が30%以上となっていますか	はい□ いいえ□
⑦	採用、配置、昇任、昇格、退職のそれぞれの場面で、ジェンダー平等となっていますか	はい□ いいえ□
⑧	職場で通称（旧姓など）を使用できますか	はい□ いいえ□
⑨	当局によるLGBTQ+など性的指向および性自認に関する研修が実施されていますか	はい□ いいえ□
ハラスメントの一掃 女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などが改正され、ハラスメントを防止する規定が法制化されました。当局による相談体制の整備だけでなく組合による取り組みを進めることが重要です。あわせて、多様性を認めあうためLGBTQ+への理解を深めます。		
⑩	当局によるハラスメントに対する相談窓口の設置や解決策がとられていますか	はい□ いいえ□
⑪	当局によるハラスメントに関する研修が実施されていますか	はい□ いいえ□

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

⑫	組合に、セクハラ、マタハラなどのハラスメントを見たり、聞いたという報告があがっていますか	はい□ いいえ□
⑬	組合として、職場でセクハラ、マタハラ、ケアハラなどのハラスメント事案を受ける相談体制はありますか	はい□ いいえ□

2024 年 8 月

SOG I（性的指向・性自認）に
関する対応指針

1. はじめに.....3

I. 前提となる知識.....5

1. 性の構成要素.....5

2. LGBTQ+とSOG I7

3. 自治労がSOG Iに係る課題に取り組む意味.....8

II. 組合活動における対応について.....9

1. 組合による調査や集会、会議で参加者の性別を問うことについて.....9

2. 管理・監督者を含む労働者への啓発について.....11

3. 相談体制の整備、組合役員などの支援者への教育研修について.....11

4. 福利厚生（休暇や手当等）について.....12

5. トイレや更衣室などの施設使用における配慮について.....14

6. 災害時の対応について.....16

全日本自治団体労働組合

1. はじめに

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

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

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

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

すべての人の人権が尊重され、差別されることなく安心して働くことができ

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

I. 前提となる知識

1. 性の構成要素

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

(1) 法律上の性別

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

(2) 性自認 (Gender Identity)

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



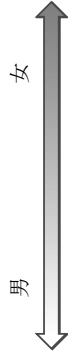
(3) 性的指向 (Sexual Orientation) ……好きになる性

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



(4) 性表現 (Gender Expression) ……表現する性

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



ここで一息

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

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

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

2. LGBTQ+とSOGI

(1) LGBTQ+ <エルジービーティーキュープラス>

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

(2) SOGI <ソジ>

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

(3) SOGIハラ (ハラスメント)

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

(4) アウティング

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

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

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

3. 自治労がSOGIに係る課題に取り組む意味

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

その上で、自治労がLGBTQ+の課題に取り組む意味、必要性は何でしょうか。

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

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

Ⅱ．組合活動における対応について

1．組合による調査や集会、会議で参加者の性別を問うことについて

【組合独自による取り組み】

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

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

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

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

<注 釈>

- ①法律上の性別：戸籍や住民票上の性別
- ②雇用管理上の性別：職場の人事・労務担当者が管理・把握している性別
- ③働いている性別（職場での性別）：組合や職場で認知している性別
当面機関会議で性別を登録する際
に用いる。
- ④生活している性別：日常生活の多くの場面で使用する性別
- ⑤自認の性（性自認）：自分が認識する性別

（「自治労ジェンダー平等推進計画」より）

ここで一息

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

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

2. 管理・監督者を含む労働者への啓発について

【組合、使用者の相互による取り組み】

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

職員研修の方法としては、

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

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

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

3. 相談体制の整備、組合役員などの支援者への教育研修について

【組合独自による取り組み】

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

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

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

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

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

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

4. 福利厚生（休暇や手当等）について

【組合として要求、使用者による取り組み】

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

LGBTQ+の組合員もそうではない組合員も、職場や労働組合の一員とし

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

(1) 各種休暇・休業制度について

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

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

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

(2) 扶養手当、退職手当について

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

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

また、一部自治体の条例では「婚姻の届出をしていないが、事実上その職員と

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

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

5. トイレや更衣室などの施設使用における配慮について

【組合として要求、使用者による取り組み】

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

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

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

(1) 共用個室の設置

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

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

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

6. 災害時の対応について

(2) 既存の施設利用に関するルールの調整

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

(3) カーテンなどで仕切りをもうける

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

(4) 男性トイレにもサニタリーボックスを設置する

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

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

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

【組合、使用者の相互による取り組み】

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

(1) 避難所運営について

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

<例>

①風呂、トイレ、更衣室、洗濯（干場）など、「男女」で分けられている場合には、個人利用のできる簡易シャワー、だれでもトイレ、仕切りのある更衣室、といったプライバシーに配慮された空間を作る。風呂や更衣室については、一人で使えたり異性介助者とも使える要配慮者向けの利用時間帯を設ける例もあります。

②支援物資について、衣服が男女別になっている場合は、サイズ別にし、化粧品や生理用ナプキンは女性のみとせず、必要とする人が受け取れるようにする（トランス男性をはじめ、家族が必要としているケースにも対応）。③避難所の区切られたスペースの利用を世帯単位として設定せずに、同性パートナーも想定して、避難者の希望する単位を選択肢に入れておく。

④避難者名簿を作成するときには、世帯による一覧表ではなく個室による管理とし誰もが見えるところに置かない、性別欄を任意記入とするなど、意図しないアウティングにつながらないようにする。

(2) 避難所以外の災害時の支援について

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

また、罹災証明の発行の申請などを受けるため役所を訪れる住民の中には、

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

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

(3) 非日常のための日常からの備え

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

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

以上

総行第 23 号
令和 6 年 1 月 12 日

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

総務省自治行政局行政課長
(公 印 省 略)

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

令和 5 年の春季労使交渉の賃上げ率は約 30 年ぶりの高い伸びとなったものの、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況にあり、物価上昇を乗り越える構造的な賃上げを実現するためには、特に我が国の雇用の 7 割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要であることを踏まえ、内閣官房及び公正取引委員会においては、その取引環境の整備の一環として、令和 5 年 1 月 29 日に、労務費の転嫁に係る価格交渉に関し、地方公共団体を含む「発注者及び受注者それぞれが採るべき行動／求められる行動」について「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（別添参照）として取りまとめたところです。

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

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

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

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

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

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(概要)

令和5年11月

1. 指針の性格

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

2. 発注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①: 本社(経営トップ)の関与】

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

【行動②: 発注者側からの定期的な協議の実施】

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

【行動③: 説明・資料を求める場合は公表資料とすること】

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

【行動④: サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと】

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

【行動⑤: 要請があれば協議のテーブルにつくこと】

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

【行動⑥: 必要に応じ考え方を提案すること】

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

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

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

3. 受注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①: 相談窓口の活用】

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

【行動②: 根拠とする資料】

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

【行動③: 値上げ要請のタイミング】

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

【行動④: 発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示】

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

4. 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

【行動①: 定期的なコミュニケーション】

- 定期的にコミュニケーションをとること。

【行動②: 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管】

- 価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

5. 今後の対応

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

【重点分野－2】2025 春季生活闘争方針

メインスローガン：みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会

サブスローガン：みんなでつくろう！働く仲間の労働組合

I. 2025 春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. みんなの賃上げでみんなの生活を向上させ、新たなステージを定着させよう

2022 春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」¹は、2023 闘争で“転換点”をつくり、2024 闘争では“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出した。2025 闘争では、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道²に乗せる年としなければならない。連合は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす。

2024 闘争では 33 年ぶりの 5% 台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間にこの流れが十分に波及していないことも要因の一つである。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念³すらある。

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム⁴）を変えるのは今である。ノルムを変えることで日本経済の体温を欧米並みに温め、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現する必要がある。そのカギの一つが、賃上げの広がりや格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成である。

揺れ動く国際社会の中でわが国経済社会を安定させ、人口減少のもとで社会や産業・企業を維持・発展させていくためには、中長期を見据えた「人への投資」⁵が不可欠である。「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプ

¹ 「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20 年以上にわたる賃金水準の低迷、その中で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をめざしている。

² 巡航軌道の当面のイメージについて、実質経済成長率は潜在成長率見合いの 1% 程度、消費者物価は政府や日銀が目標としている 2% 程度、名目賃金の上昇率は物価＋マクロの生産性の中期トレンド見合いの 3% 程度。中期的には産業基盤を強化しマクロの生産性を引き上げ、その改善に見合った賃金アップをはかる。

³ 政府は、デフレ脱却の判断にあたって、経済指標の数字だけでなく、デフレに後戻りする見込みがないという総合的判断が必要としており、その際、賃金が持続的に上昇しているか、企業による人件費や仕入価格の販売価格への転嫁が進んでいるか、サービスを含め物価上昇に広がりが見られるか、家計や企業等は安定的な物価上昇を予想しているかなどを確認するとしている（「経済財政白書」2024 年）。

⁴ ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。渡辺努教授（東京大学大学院経済学研究科）は、「日本社会には、物価は動かなくて当たり前、賃金も動かなくて当たり前というノルムが沁みついている。価格と賃金に関する日本のノルムは国際的に異常である」と指摘している（「世界インフレの謎」2022 年）。

⁵ 「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観に基づき、将来の付加価値を生み出すために行っている労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラルと満足度を高めるうえで重要である。

ライチェーン全体を見据えた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。政府には、物価や為替レートの安定を含め、適切なマクロの経済社会運営を求める。

今こそ、政労使が社会的責任を果たすべく大きな問題意識を共有し、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心を創っていく好機である。連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引する。

2. 「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

1990年代後半以降、国民全体の所得水準が下方にシフトする中で格差の拡大や貧困層の増加が進んできた。名目GDPは600兆円を超えたが、いまだ多くの働く人には生活向上の実感がない。また、この間の輸入インフレによるしわ寄せは、総じて生活者と中小企業などに多くの影響を及ぼしている。財務省「法人企業統計」によると、日本全体の経常利益の6割を資本金10億円以上の大企業が占め、売上高経常利益率も堅調に伸び続けており、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共存共栄できる関係づくりも期待されている。企業から労働者への分配、企業間取引における付加価値の分配ともに見直しが必要であり、格差是正と分配構造の転換をセットで進めていく必要がある。

労働者への分配については、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。2024春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。また、誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、働き方の改善に取り組む。

企業間の取引については、適切な価格転嫁・適正取引を徹底するとともに、製品・サービスと労働の価値を高め認め合い共存共栄できる価格設定をめざす必要がある。労働組合としても、受発注いずれの立場から、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことにより賃上げ等の要求実現に結びつける必要がある。また、公共サービス分野などにおいても、適正な価格改定をしていく必要がある。

こうした分配構造の見直しは、企業内の労使関係だけで解決するのは難しい。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要がある。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

3. 「みんなの春闘」⁶で労働組合に集う仲間を増やし、集団的労使関係を広げよう

2024闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げ

⁶ 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

のすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集团的労使関係を社会に広げていく。

生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉により成果の公正な分配をはかり、積極的な情報発信、法定最低賃金、人事院勧告などを通じて社会に波及させていく。また、より多くの組合が春季生活闘争に結集できるよう、構成組織は、加盟組合の状況をきちんと把握し、取りこぼしの無いよう必要な支援を行う。

産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。中央・地方における政労使会議の開催を求めるとともに、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

II. 2025 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引

持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する。これまでのサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」とともに、以下の5点を中心に全力で取り組む。

- ①「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組む。連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促す。なお、発注側の立場からも、指針に沿って適切な企業行動を促す。
- ②労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」等を反映した対応状況についても把握し、社内および取引先企業への周知を企業に求める。
- ③構成組織は、加盟組合の取り組み状況や課題を把握し、組織内外の情報・意見交換などに活用する。課題を踏まえて、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設などを働きかける。
- ④連合はそのエッセンスを集約し、政府・政党や経営者団体との懇談会などに活用し、機運の醸成と政策反映に結びつける。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査の結果などを踏まえ、この間の政策効果を検証し、物価や賃金が継続的に上昇する新たな時代に対応する社会的ルールづくりを進める。
- ⑤地方版政労使会議や連合プラットフォームなどの場を活用し、魅力ある地域づくりと中小企業の役割など幅広い視野で理解を深めるとともに、中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求案づくりに先立ち、連合や構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などを具体的に把握する。

また、人材の確保・定着のためには、同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用も重要である。構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携する。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

また、中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化していることを踏まえ、労働組合の側から、人手不足に対応した設備投資や業務の見直し、公的助成措置や公的職業訓練の活用、課題解決に向けたよろず支援拠点の活用などを提案し、労使で生産性を高め、労働条件を含めたよりよい職場づくりを進める必要がある。

4. 集团的労使関係の輪を広げる取り組み

2025 春季生活闘争がめざすところの実現には、健全な労使関係のもとでの労使交渉が重要であり、春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と必要性を社会にアピールし、連合本部・構成組織・地方連合会が連携し、組合づくり・仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動、「組織拡大・強化の取り組み状況調査」の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、具体的な組織拡大・強化につなげる。

また、フリーランスや「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

Ⅲ. 2025 春季生活闘争の取り組み内容

1. 賃金要求

(1) 賃上げについての考え方

「未来づくり春闘」のもと、国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていくことをめざしてきたが、この3年間、名目賃金は伸びたものの、物価高によって実質賃金は低下し、日本の賃金の相対的位置も低いままである。主要国の賃金が年1~2%ずつ上昇していることを踏まえると、日本の実質賃金をわが国全体の生産性の伸びに応じて継続的に引き上げ、中期的には生産性自体を引き上げることで改善のスピードアップをはかる必要がある。2025 年は日本の実質賃金を少なくとも1%程度改善し、賃金における国際的ポジション回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2024 年度の地域別最低賃金は5.1%引き上げられ、労働市場におけ

る募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移し、労働分配率も低下が続いている。今こそ未来を見据えて、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

2024 闘争では 33 年ぶりの 5% 台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持てこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。そのためには、物価を安定させるとともに、2024 闘争における賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要がある。

低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2024 春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、企業規模間格差は拡大している可能性がある。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。連合総研「勤労者短観」（2024 年 4 月調査）によると、賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての人の生活向上をめざす必要がある。

（2）具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。

地方連合会は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭に置いた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」⁷に引き上げることをめざす必要がある。

⁷ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分＋賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定最低賃金に波及)

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上⁸、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。 中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正
	<到達目標水準（中位数）⁹> 35歳：303,000円 30歳：279,000円 <最低到達水準（第1四分位）¹¹> 35歳：252,000円 30歳：238,000円	・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす¹⁰。
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,250円以上をめざす¹²。	

⁸ 内閣府の年央見通し7月時点（2024年度実質GDP0.9%、消費者物価2.8%）、民間予測フォーキャスト調査10月時点（2024年度実質GDP0.55%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.45%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

⁹ 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の中位数を推計し、35歳286,800円、30歳263,700円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

¹⁰ 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳勤続5年の所定内賃金の推計値220,000円に、2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じた月額を、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者、企業規模計の所定内実労働時間数の全国平均（最新値を含む3年平均）から時給を算出。

¹¹ 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳238,000円、30歳225,300円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

¹² 2024連合リビングウェイジ（単身成人1,250円）（別紙1「2024連合リビングウェイジ（さいたま市）総括表」参照）、お

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消をめざし、「Ⅱ. 2025 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1 年・1 歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および「連合の賃金実態」（別紙 2））を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金要求指標パッケージの目標値に格差是正分 1%以上を加え、18,000 円以上・6%以上を目安とする¹³。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2024 年度地域別最低賃金は 5.1%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引き上げに取り組む。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給 1,250 円以上をめざす。
- ③有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験 5 年相当で時給 1,400 円以上をめざす。なお、参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータにもとづく職種別の経験 5 年相当の時給についても示す。
- ④賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引き上げに結びつける。地域別最低賃金については、全都道府県で 1,000 円超えを実現するとともに、一般労働者の賃金中央値の 6 割水準をめざす。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レベルでの賃金水準形成も重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組む。なお、法定最低賃金の取り組み方針は、2024 年 12 月の中央執行委員会で提起する。

よび 2023 年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）186,800 円（時間額 1,130 円）を総合勘案して算出。

¹³ 連合加盟組合平均賃金水準（約 30 万円）を念頭に 6%以上に相当する金額は 18,000 円以上。内訳：賃金カーブ維持分 4,500 円＋格差是正含む賃上げ分 13,500 円以上。

(3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主な要因である。その背景には、長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識があり、それらによる仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事・賃金制度の運用の結果や女性の幹部社員への登用の遅れにより男女間の賃金格差が生じている。

女性活躍推進法の省令改正（2022 年）により、現在、常時労働者数 301 人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。これを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

- 1) 賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」（賃金プロットなど）し、賃金格差につながる要因を分析・是正する。
- 2) 生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主」要件や女性のみ証明書類を提出させることの廃止を求める。
- 3) 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。

なお、2024 年人事院勧告では、配偶者の働き方に中立となるよう、配偶者に対する扶養手当の廃止と子に対する扶養手当の増額が勧告されたが、配偶者から子どもへの振り替えであることに留意する必要がある¹⁴。

(4) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準¹⁵を確保する。
- 2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(5) 一時金

- 1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- 2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

¹⁴ 単なる廃止は労働条件の不利益変更であり、①ニーズの把握など見直しに対する労働者の納得性、②労使による協議と合意、③総原資の維持、④必要な経過措置、⑤決定後の新制度の説明など、それぞれの職場や賃金の実態を踏まえた対応が必要である。

¹⁵ 別紙 2 「連合の賃金実態」参照。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総合的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の適用除外となるか否かが異なるが¹⁶、産業全体での働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないように、すべての構成組織・組合が積極的に取り組むこととする。

(1) 「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組む。休日増、勤務間インターバル制度導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。

その際、「働き方改革関連法」施行後 5 年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みとする。

同時に、上記の取り組みを進める基盤としての集団的労使関係の重要性を再認識し、過半数代表制の適正運用の取り組みをはかる。

【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

- 1) 年次有給休暇の 100% 取得に向けた取り組み（計画的付与の導入など）
- 2) 休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加などの取り組み
- 3) 労働からの解放の保障（勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など）

【「あるべき労働時間の実現」の取り組み】

- 1) 36 協定の締結・点検・見直し（2024 年 4 月から上限規制が適用された業種を含め、原則的上限である「月 45 時間、年 360 時間以内」を原則とした締結、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど）
- 2) すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- 3) 「裁量労働制」や「事業場外みなし」などみなし労働時間制度の適正運用（労働時間の点検、2024 年 4 月施行制度改正を踏まえた対応（専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底など））

【過半数代表制の適正運用の取り組み】

- 1) 事業場単位での過半数要件の確認
- 2) 過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認
- 3) 非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

¹⁶ 別紙 3 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

1) 有期雇用労働者に関する取り組み

- ①無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）を確認する。
- ②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。

2) 派遣労働者に関する取り組み

- ①派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかる。
- ②直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

いわゆる「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。

1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する
- ②（待遇差がある場合）賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認する。
- ③（不合理な差がある場合）待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。
- ④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

2) 派遣労働者に関する取り組み

- ①派遣先労働組合の取り組み
 - a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する。
 - b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める。
 - c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。
- ②派遣元労働組合の取り組み
 - a) 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う。
 - b) 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める。
 - c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記1)の取り組みについて確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、

企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。

取り組みにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。

(5) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境整備に取り組む。

なお、高年齢雇用継続給付の給付率引き下げ（15%→10%）が2025年4月に迫っていることを踏まえ対応する。

1) 基本的な考え方

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- ・年齢にかかわらず高いモチベーションを持って働くことができるよう、働き の価値にふさわしい処遇を確立する。
- ・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）。

2) 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり

- ①健康診断等による健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。
- ②働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実を推進する。

- ③高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善をはかる。
- ④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育を充実する。

(6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

(7) 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」¹⁷にもとづき、以下に取り組む。

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%（国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- 3) ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

¹⁷ 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方（第21回中央執行委員会確認／2021.6.17）

(8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 2024 年 10 月からの社会保険の適用拡大を踏まえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

3. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドライン¹⁸や考え方・方針¹⁹を活用するなどして取り組みを進める。

(1) 女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交

¹⁸ 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（第 6 回中央執行委員会確認／2016.3.3、@RENGO／2017.11.17）

改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2022 年改定版）（@RENGO／2022.8.18）

¹⁹ ・「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（第 14 回中央執行委員会確認／2018.9.21）
・女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（第 10 回中央執行委員会確認／2022.7.22）
・改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（第 2 回中央執行委員会確認／2021.11.18）

渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- 4) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- 6) 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握し、差異の要因を分析するよう事業主に働きかける。
- 8) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、「説明欄」に賃金の差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、労使で改善に取り組む。
- 9) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会などを開催する。

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) 労働施策総合推進法で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が 2022 年 4 月 1 日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドライン²⁰にもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 5) L G B T 理解増進法が 2023 年 6 月に施行されたことから、性的指向・性自

²⁰ ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（第 4 回中央執行委員会確認／2020.1.23、@RENGO／2020.1.24）

認（SOGI）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求める。

- 6) 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。
- 7) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める。

（３）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法（2025 年 4 月から順次施行）について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針²¹にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- 1) 2025 年 4 月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が 1 歳 6 か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 6) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022 年 10 月 1 日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など（多目的休暇または積立休暇などを含む）の整備に取り組み、2022 年 4 月 1 日施

²¹ 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第 13 回中央執行委員会確認／2024. 10. 18）

行の「くるみんプラス」の取得をめざす。

- 9) 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。
- 10) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

(4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

4. 春季生活闘争を通じた、集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

「集団的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」²²では、周知活動および職場点検活動を継続して進めている一方、2023 年以降、連合登録人員は 700 万人を割り、事業場においては過半数維持に対する危機感と加盟組合における交渉力維持・強化が危惧される。

組織拡大は通年の取り組みだが、春季生活闘争の機会を捉まえ、職場討議や労使交渉を活用し、組合員の減少に歯止めをかけ、組織拡大に転じる取り組みを強化しなければならない。

2025 春季生活闘争を通じ、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲の見直しに取り組み、さらなる組織拡大と健全な労使関係・労使交渉を進める。加えて、組織内外へ労働組合の存在意義を高めるとともに、労働組合がない未組織企業の組織化につなげるなど、連合全体で統一的な取り組みの展開が必要不可欠である。2025 春季生活闘争を起点に、以下の取り組みを進める。

- 1) 連合本部・構成組織・地方連合会は、2025 春季生活闘争の機会を捉えて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。
- 2) 構成組織は、加盟組合、事業場単位での過半数要件を満たしているか、徹底した確認を行うとともに、過半数に満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認はもとより、組織拡大につなげる対策を講じる。
- 3) すべての労働者の雇用の安定、処遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者の組織化をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげる。
- 4) 2) 3) の具体的な取り組みとして、加盟組合は、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲を確認し、現状とそぐわ

²² 集団的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み（第 14 回中央執行委員会確認／2024. 11. 21）

ない場合は、雇用形態に関わらず拡大に向けた改定交渉を行う。その際、労働協約の有効期限（超過していないか）、直近の法改正等も確認し、同様の対応を行う。

- 5) これらの取り組みを進めるにあたっては、連合の「組織拡大・強化の取り組み状況調査」（実施時期 2024 年 12 月～2025 年 2 月）を最大限活用し、すべての加盟組合の回答集約を徹底するとともに、集团的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを組織横断的に進める。

5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方²³を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

- 1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- 2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- 3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- 4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- 5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
- 6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- 7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2025 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、2025 春季生活闘争における「連合アクション」を通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2025 年度予算編成実現と 2025 年度税制改正実現の取り組み（物価上昇にともなう所得税の課税最低限の引き上げなど）
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 3) 被用者保険の適用拡大や 3 号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正

²³ ビジネスと人権に関する連合の考え方（第 23 回中央執行委員会確認／2023. 8. 24）

や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の処遇改善に向けた取り組み

4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み

5) 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み

6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

7) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の処遇改善の取り組み

IV. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) 2025 春季生活闘争における賃上げの流れを社会の隅々に浸透させ、新たなステージをわが国に定着させるべく、共闘体制（別紙4－1「2025 春季生活闘争 共闘体制」参照）を構築し、連合本部、構成組織、単組、地方連合会、地域協議会が力をあわせて取り組みを進める。とりわけ、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを徹底する。
- (2) 中央と地方における政労使会議の開催を求め、問題意識の共有と社会的機運醸成をはかる。
- (3) 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に引き続き取り組む。中央・地方の公共調達における労務費等の価格転嫁・適正取引を求めるとともに、中小企業振興基本条例および公契約条例制定に取り組む。
- (4) 「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや2025 闘争の意義を発信する。働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がり意識した取り組みを展開する。闘争体制期間中は「連合アクション」の取り組みとして集会やSNSなど情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動との連動、「地域活性化フォーラム」の活用などを工夫する。また、2024 年11 月にフリーランス法が施行されたことも踏まえ、Wor-Q の取り組みを強化するとともに、連合フリーランス労災保険センター（フリホケ）への加入促進に取り組む。
- (5) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 取り組み体制、日程など

(1) 闘争体制と日程

1) 中央闘争委員会および戦術委員会の設置

中央闘争委員会および戦術委員会を設置し、闘争の進め方を中心に協議を行う。

2) 要求提出

原則として2 月末までに要求を行う。

3) ヤマ場への対応

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3 月のヤマ場を設定し、相場形成と波及をはかる。具体的には、共闘連絡会議全体代表者会議、戦術委員会などで協議する。

労使の話し合いを積み重ねた上で回答を引き出すこととし、回答が受け入れがたい場合の対応などを含め必要な戦術設定の準備を進める。

(2) 共闘連絡会議の運営

5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）を設置し（別紙4－2「2025 春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について」参照）、会合を適宜開催し、有期・短時間・契約等の雇用形態で働く労働者も含めた賃金引き上げ、働き方の改善、中小組合への支援状況など相互に情報交換と連携をはかる。先行組合の集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化をはかるべく、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として「代表銘柄・中堅銘柄」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進めていく。

3. 中小組合支援の取り組み

(1) 連合の取り組み

- 1) 賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを重点において、労働条件・中小労働委員会で情報共有をはかるとともに、共闘集会などの開催を通じて中小組合の取り組みの実効性を高めていく。
- 2) 働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、連合全体で「パートナーシップ構築宣言」のさらなる推進に取り組むとともに、労務費を含む適切な価格転嫁・適正取引や優越的地位の濫用防止の実効性向上を求める要請等を実施する。
- 3) 中小組合の要求・交渉の支援ツールとして、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。

(2) 構成組織の取り組み

- 1) すべての構成組織は、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを加盟組合に徹底する。
 - ①加盟組合が、連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことができるよう支援する。
 - ②中小組合の賃金実態調査、要求づくり、交渉対策などきめ細かな支援を行うとともに、すべての加盟組合の要求・解決状況について把握する。
- 2) 加盟組合に対し、地方連合会が設置する「地場共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。
- 3) 賃金制度が整備されていない加盟組合に対し、制度構築の支援を行う。

(3) 地方連合会の取り組み

- 1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（別紙5「2024 地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値）を組織内外・地域全体に開示することにより、地場中小の職種別賃金相場形成の運動を進めていく。
- 2) 相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ、連合本部

と連携し、効果的に情報を発信する。中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へとつながる取り組みを強化する。

4. 社会対話の推進

- (1) 連合は、経団連や経済同友会、日商、全国中小企業団体中央会および中小企業家同友会全国協議会など各経済団体や中小企業経営者団体、および人材派遣事業団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。
- (2) 地方連合会は、「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、中小企業振興基本条例制定に向けた下地づくり等を進め、地方経営者団体との懇談会や行政の取り組みなどにも積極的に参画する。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる。

5. 闘争行動

年齢や性別・国籍の違い・障がいの有無・雇用形態などにかかわらず、有期・短時間・派遣などで働く仲間に関わる「職場から始めよう運動」の展開をはかる。

また、格差是正フォーラム（2024年12月4日）およびその後の街宣行動を皮切りに、連合全体で持続的な賃上げの機運醸成に向けた「連合アクション」を通じて労働組合の存在意義をアピールし、組合づくり、仲間づくりにつなげていく。闘争開始宣言中央集会（2025年2月6日）、連合全国一斉アクション中央集会（2月27日）、3.8国際女性デー中央集会（3月6日）、共闘推進集会（4月4日）の開催や、ヤマ場における談話の発出、「05(れんごう)の日」の取り組みを通じた連合・構成組織・地方連合会が一体となった行動・発信など切れ目のない取り組みを展開する。

さらに、常設の「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、「全国一斉集中労働相談ホットライン」を2025年2月13～14日に「安心して働ける雇用を、すべての人に！～みんなの力で職場を改善しよう～」をテーマに実施する。

以上

参考 とりまく情勢のポイント

1. 国内外経済

- ロシアによるウクライナ侵攻や紛争が激化する中東情勢、中国経済の成長鈍化などにより、世界経済の成長は、勢いが欠ける見込み。2024年10月22日公表のIMF世界経済見通しは2024年3.2%・2025年3.2%で、同年7月16日公表分からはそれぞれ±0ポイント・-0.1ポイントと横ばいである。
- 日本経済は、内閣府の年央見通しでは、2024年度は0.9%、2025年度は1.2%（民間予測ではそれぞれ0.45%、1.04%）と鈍化する見込み。

2. 生産活動、企業の状況

- 日銀展望レポートによれば、企業収益は改善しており、業況感は良好な水準を維持しているが、産業や企業規模によりばらつきがある。
- 海外の経済・物価動向、資源価格の動向、企業の賃金・価格決定など不確実性が引き続き高い一方、内外需要が緩やかに増加するなか、価格転嫁の進展もあって、改善傾向をたどるとみられる。

3. 消費活動、家計と物価の状況

- 内閣府「消費動向調査」では、消費者マインドは2020年4月を底に持ち直してきていたが、改善に向けた動きに足踏みがみられる。
- 消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は2021年9月以降、エネルギー価格や輸入品の上昇により対前年比プラスに転じている。2023年1月（4.2%）のピークは脱したものの、2024年4月以降も2%台で推移しており、2024年度の消費者物価指数は内閣府年央試算で2.8%（民間予測では2.48%）。

4. 雇用情勢

- 日銀短観の雇用人員判断（全産業）は、2024年9月調査でマイナス36%ポイントと、前回（2024年6月調査）に比べて1ポイント低下しており、深刻な人員不足が続いている。先行きも4ポイント低下しており、人員不足の深刻度は増す見通し。

5. 賃金の動向

- 名目賃金水準は2014年以降上昇傾向だが、依然1997年のピークに戻っていない。
- バブル経済崩壊以降もマクロの生産性（一人あたり実質GDP）が上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下している。実質賃金は2022年4月から2年以上にわたってマイナスが続き、2024年6月と7月は前年比プラスとなったが、8月再びマイナスに転じ、横ばいの状況である。

6. 労働時間の動向

- 2023年の毎勤年間総労働時間[※]は1,962時間、前年比14時間増。

[※] 年確報一般労働者月間実労働時間（163.5時間）×12月

- 年次有給休暇取得日数は2020年以降ほぼ横ばい、依然企業規模間で格差。

以 上

じちろう ネット

自治労 HP
フェイスブック
ツイッターも
続々更新中!

じちろうネット
の紹介動画は
コチラ↓



自治労情報にいつでもアクセス可能!

『じちろうネット』では、自治労本部が作成した
集会、セミナー、方針にかかる資料などを掲載しています。
また教宣用の素材提供なども行っています。

お申し込みは県本部まで!





立憲民主党
The Constitutional Democratic Party of Japan
参議院議員(自治労組織内議員)

岸まきこ

声を力に、
一歩前へ

自治労の政策要求を 実現しよう!



自治労は、
第27回参議院選挙の
全国比例区に
「岸まきこ」現参議院議員の
擁立を決定しました。

岸まきこ(岸真紀子)プロフィール

1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ。94年
旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治
労中央執行委員。19年第25回参院選(全国比例区)
で初当選。現職に至る。

岸まきこ 公式サイト
kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

