

2025年1月10日
(ウェブ会議)

2025年度 第2回県本部労働条件担当者会議 議案・資料

目次

＜議案・報告＞	本冊ページ
1. 2024確定闘争の経過と特徴的な成果	1
2. 2025春闘方針（案）（方針と自治体要求モデルのみ抜粋）	8
3. 第167回中央委員会・当面の闘争方針（案）（労働局分抜粋）	62
4. 2024年補正予算を踏まえた医療現場の賃上げの取り組みについて	69
＜資料＞	資料編ページ
1. 2024自治体確定交渉実施状況・「自治労統一要求基準」交渉結果報告	1
2. 地域手当交渉結果報告【都道府県】	48
【市町村】	別紙
3. 総務省事務連絡「令和6年度補正予算（第1号）に伴う対応等補正予算」	50
4. 総務省通知「労務費、原材料費、エネルギーコスト等の適切な価格転嫁について」	59
5. こども家庭庁「保育の公定価格における地域区分に関する対応について」	63
6. 自治労情報「総務省各種調査の結果概要等の公表について（その1）」	64
7. 自治労情報「総務省各種調査の結果概要等の公表について（その2）」	65
8. 自治労情報「総務省通知『地方公共団体における各種ハラスメント対策の 一層の徹底について』」	66
9. 自治労情報「総務省通知『会計年度任用職員制度の適正な運用等について』」	67
10. 国家公務員等の旅費に関する法律施行令案（概要）	69
11. 連合「厚生労働省『労働基準関係法制研究会』報告書に対する談話」	71

2025年度第2回県本部労働条件担当者会議 次 第

1. 開 会 13 : 30
2. 本部あいさつ 13 : 30～13 : 35
3. 協議・報告事項
 - (1) 2024確定闘争の経過と特徴的な成果 (15分) 13 : 35～13 : 50
質疑 13 : 50～14 : 20
 - (2) 2025春闘方針 (案) (25分) 14 : 20～14 : 45
質疑 14 : 45～15 : 05

<休憩> 15 : 05～15 : 20
 - (3) 当面の闘争方針 (案) (15分) 15 : 20～15 : 35
質疑 15 : 35～15 : 55
 - (4) 2024年補正予算を踏まえた医療現場の賃上げの取り組みについて (20分)
15 : 55～16 : 15
質疑 16 : 15～16 : 30
4. 閉 会 16 : 30

2024自治体確定闘争の経過と特徴的な成果

1. 人事院勧告とその取り扱いに関する取り組み

(1) 2024人事院勧告・報告

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

(2) 勧告の取り扱いに関する政府・国会の対応

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

(3) 総務省の対応

- ① 総務省は人事院勧告・報告を受け、8月23日に全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議を開催した。給与制度のアップデートへの対応として、「給与分科会における議論や人事院勧告を踏まえた国家公務員の見直し内容を十分踏まえつつ、地方公務員における対応方針について検討」と述べた。また、会計年度任用職員について、勤勉手当が常勤職員と異なる支給月数となっている自治体、給与の遡及改定を実施しない自治体が一定数あることに触れ、適切に対応するようあらためて求めた。さらに、人事院報告で危機感が示された人材確保の課題に関しては、総務

省としても深刻な課題だと考えているとしたうえで、「働き方の改革を進め、今いる職員にも長く勤めていただけるような体制を」と述べ、制度を利用しやすい環境整備、職場環境の改善など、魅力ある職場作りの必要性を訴えた。

② 総務省は、9月3日「給与分科会の取りまとめに向けた基本的方向性」を公表した。

この中で、地方公務員の採用試験受験者の減少と若年離職者の増加がみられる中、人材確保のためのさらなる取り組みが求められているとしたうえで、国家公務員の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」を踏まえた地方公務員の対応について次の通り示した。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. 人事委員会勧告に関する取り組み

(1) 人事委員会勧告の内容と特徴

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

① 給料表の改定

給料表については、すべての県・政令市等人事委員会で引き上げ勧告が行われた。

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

② 一時金の改定

一時金についてもすべての県・政令市等人事委員会で引き上げ勧告された。

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

また、引き上げ分の配分については、期末手当および勤勉手当に均等に配分する県・政令市が多い中、勤勉手当のみとしたのが4県（岩手県、高知県、佐賀県、宮崎県）、勤勉手当に多く配分したのが4県（青森県、山形県、福島県、鳥取県）、期末手当に多く配分したのが1県（秋田県）であった。

<一時金の支給月数>

ア 支給月数の分布

	4.35	4.40	4.45	4.50	4.55	4.60	～	4.85
都道府県（47）	1	1	1	0	1	42		1
政令市等（22）	0	0	0	0	0	21		1

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

イ 引き上げ月数の分布

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

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

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

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

（ア）扶養手当

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

（イ）地域手当

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

（ウ）再任用職員の一時金

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

3. 自治体確定闘争にむけた取り組み

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

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

や先行妥結単組の情報共有を行った。

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

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

4. 11・15統一行動・戦術集中日の取り組み

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

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

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

5. 自治体確定闘争の特徴的な成果

① 給与改定

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

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

② 賃金の運用改善等

賃金の運用改善については、市職における8級制の導入・町村職における7級制の導入、初任給格付けの改善、中途採用者の前歴換算・昇格の改善、中高年齢層の運用改善、再任

用者の級格付けの改善等、手当の改善については、再任用職員の一時金支給月数の常勤並み引き上げ、災害応急作業等手当、オンコール手当の新設、寒冷地手当の級地区分維持等の成果があった。

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

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

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

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

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

④ 現時点での総括と今後の取り組み

今確定闘争においては、給与法の改正が遅れる中、32年ぶりの高水準のプラス勧告を早期に組合員に還元するため、例年以上に労使自主決着・年内差額支給にこだわって取り組んだ県本部・単組が多かった。本部としても、その動きを後押しするべく、副大臣通知の「国における給与法の改正の措置を待って行うべき」という文言をあらためるよう、総務省への働きかけを強めてきた。

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

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

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

地域手当の成果の背景には、先行単組を定めて周辺単組が追いかけるとした闘争の組み立てや、組合員の切実な生活実態を背景にした連年にわたる交渉の積み上げ、組合員全員署名を提起し組合員数を上回る筆数を集約、県本部が政治力を背景に首長交渉をリードし、引き上げの下地を作り単組との連携を強化、当局に人事院に対して公文書公開請求をさせ、

交渉の土台を作った単組など、創意工夫あふれる取り組みがあった。人勧期からの本部・県本部・単組における地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める取り組みが、特交制裁の廃止につながり、単組段階で実を結んだと言える。

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

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

2025 春 闘 方 針 (案)

目 次

I－① 経済および賃金をめぐる状況	
1. 国内の経済状況	●
2. 2024連合春闘の評価と課題	●
I－② 2025連合春闘のポイント	●
I－③ 公共サービス労働者を取り巻く情勢	●
I－④ 自治労2025春闘にむけて	●
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	●
2. 取り組みのポイント	●
3. 春闘期の人員確保にむけた基本的な要求事項	●
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	●
（1）賃金の運用改善	●
（2）再任用者の賃金改善	●
（3）会計年度任用職員の賃金改善	●
2. 働きやすい職場の実現にむけた基本的な考え方	●
（1）長時間労働の是正と各種両立支援制度・休暇の整備	●
（2）ハラスメント対策	●
（3）メンタルヘルス対策	●
III 民間単組における春闘期の取り組み	
1. 公共民間単組	●
2. 全国一般など地場中小民間単組	●
3. 公営競技単組	●
4. 民間交通単組	●
IV 重点課題の前進にむけた取り組みの進め方	
「要求－交渉－妥結－書面化（協約化）」の交渉サイクルの徹底	
1. 職場実態の点検と把握、組合員の声を踏まえた要求書の作成	●
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	●
3. 闘争体制の確立	●

4. 公共サービスの重要性と拡充にむけた世論喚起	●
5. 人事院勧告を見据えた連合春闘への積極的関与	●
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	●
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～	●
V 2025春闘教宣物	●
<全体日程>	●
<批准投票用紙>	●

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

2. 2024連合春闘の評価と課題

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

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

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

(3) 会計年度任用職員の賃金改善

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

2. 働きやすい職場の実現にむけた基本的な考え方

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

(1) 長時間労働の是正と各種両立支援制度・休暇の整備

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

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

（2） ハラスメント対策

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

（3） メンタルヘルス対策

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

Ⅲ 民間単組における春闘期の取り組み

1. 公共民間単組

- （1） 賃上げ要求は、2025連合春闘方針等を踏まえて、「平均賃上げ要求6%（定昇相分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20,500円以上（賃金カーブ維持分4,500円＋生活維持・向上分12,500円以上＋格差是正・歪み是正分3,500円）」とします。
- (2) 各職場で賃金・労働条件の点検を行い、就業規則・労働協約の改善にむけた取り組みを進めるとともに、交渉による改善点や労働協約等を組合員に周知します。さらに、2024年4月施行の労働条件明示ルール of 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、5%以上（定期昇給分2%プラス賃上げ分3%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

「要求－交渉－妥結－書面化（協約化）」の交渉サイクルの徹底

1. 職場実態の点検と把握、組合員の声を踏まえた要求書の作成

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

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

<単組の取り組み>

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

組として主体的に課題設定の上、要求書を作成します（後掲の要求書モデルはあくまで参考）。（参考資料：要求モデル）

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

＜単組の取り組み＞

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

＜県本部・本部の取り組み＞

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

3. 闘争体制の確立

- ① 1年間の闘争体制の確立のため、ストライキ批准投票を実施し、産別闘争体制を確立します。ストライキ批准投票は、年間を通じて「一波につき2時間を上限とするストライキを含む闘争指令権」を中央闘争委員会に委譲することについて、組合員の承認を求めるものです。すべての組合員が投票し、高い批准率とすることにより、組合の団結の力と意思を示すことが必要です。
- ② 県本部は、ストライキ批准投票の高率での批准にむけて、単代会議や単組オルグで意思統一をはかり、県本部内で集約日と投票期間を設定し、2月14日までに本部へ報告します。単組は、ストライキ批准投票の取り組みを進めるために職場学習会等を行い、県本部が設定する投票期間内に高率での批准にむけた取り組みを進めます。

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

＜自治労2025春闘スケジュール＞

① 要求書提出ゾーン（2月7～14日）

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

② ストライキ批准投票・集約

県本部集約日：2月14日（本部報告日）

拡大闘争委員会：2月28日（ストライキ批准および闘争指令権の確立）

③ 統一交渉ゾーン（3月10～14日）

全単組が結集して統一行動日にむけて交渉を強化します。

④ 自治労3・14全国統一行動

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

＜2025春闘「3・14全国統一行動指標」＞

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

⑤ 公務員連絡会全国統一行動日程

公務員連絡会は、2025春闘の対政府・人事院交渉にあわせ、以下の3次にわたる全国統一行動日を設定します。自治労も公務員連絡会の統一行動日に結集し、時間外集会の開催、ビラ・機関紙等の配布により、要求内容や交渉状況の共有・周知などに取り組みます。

行動日程：第1次：2月20日、第2次：3月13日、第3次：3月25日

4. 公共サービスの重要性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

重要性と拡充を訴えるための街宣などアピール行動を実施します。

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・会計年度任用職員・高年齢層職員の組織化と政治活動の推進

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

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

- ① 人員確保および公共サービスの拡充にむけて、自治体等への予算要求を実施します。
 - i) 人員確保闘争
4月以降の職場状況を再点検し、春闘期の交渉・合意状況を踏まえて、6月の人員確保闘争に取り組みます。
 - 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对策を強化します。
 - (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
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 連合アクション「2.6街頭アピール行動」 ・ 27日 2025春季生活闘争連合全国一斉アクション2.27中央集会 【公務労協・公務員連絡会】 ・ 17日 要求書提出（国家公務員制度担当大臣） ・ 19日 要求書提出（人事院総裁） ・ 20日 第1次全国統一行動	【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】 ・ 3日 2025春闘決起集会（交運労協・連合交通運輸部門連絡会主催） ・ 6日 36（サブロク）の日 国際女性デー中央集会 【民間大手】 ・ 11～13日 ヤマ場 ・ 10～14日 回答ゾーン 【公務労協・公務員連絡会】 ・ 13日 書記長クラス交渉 第2次全国統一行動 ・ 18日 回答指定日 委員長クラス交渉（人事院総裁） ・ 24日 回答指定日 委員長クラス交渉（国家公務員制度担当大臣） ・ 25日 第3次全国統一行動	全国一般評議会 回答指定ゾーン ・ 10～14日 先行組合回答ゾーン ・ 15～31日 3月月内決着集中回答ゾーン ・ 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 中小組合支援共闘集会 連合アクション「4.4街頭アピール行動」	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		

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月期の人員確保競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が、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）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) 再任用者の給料表を引き上げること。一時金の支給月数を常勤職員と同月数となるよう引き上げること。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*)

＜人事院規則方式（国家公務員）＞

$\frac{(\text{俸給月額} + \text{地域手当}) \times 12\text{月}}{1}$

1週間あたりの勤務時間：38.75時間×52週

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

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

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

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

- 消防庁は、岸真紀子組織内参議院議員による国会での質疑を受け、通知「緊急消防援助隊として出動した消防職員に対する手当の支給について」（自治労情報2024第0148号（2024年8月2日））を発出しました。この通知に基づき、手当額については国基準（人事院規則第19条第3項第3号に基づく2,160円）以上を求め、上記の災害応急作業等手当の対応と合わせて取り組みます。
- 7月24日に公表された石油製品価格調査（経済産業省）によると、レギュラーガソリン1リットル当たりの店頭小売価格は全国平均で175円40銭と、2021年初頭の140円弱から約1.25倍となっています。
自動車等による通勤手当については、「ガソリン価格の状況に応じて見直す」との基本的考え方を申し合わせとして確認した上で、1年間の値上がり幅を踏まえて具体的手当額を交渉している単組もあります。燃料費高騰や職員の通勤状況の実態、国と地方の通勤手段の違い等も踏まえ、通勤手当の引き上げについて交渉を行います。
- 2024勧告において、民調結果を踏まえて寒冷地手当の月額が11.3%引き上げられました。一方で、気象庁の新たな気象データ「メッシュ平年値2020」による支給地域の改定が行われ、支給地域に該当しないこととなる地域もあることから、生活実態を踏まえ、現行水準の維持を求めます。

5. 会計年度任用職員の賃金

（会計年度任用職員の給与改定）

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

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

（会計年度任用職員の賃金決定）

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

基づく調整（前歴換算）を行うこと。また、給料（報酬）の格付けにあたって上限が設けられている場合撤廃すること。

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

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

● 常勤職員との比較に基づく給与決定を求めます。

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

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

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

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

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

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

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

具体的な報酬額は、フルタイム職員として勤務した場合の給料月額と地域手当などの手

当を合計した額を基礎として、時間比例での支給とします。

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

（会計年度任用職員の諸手当）

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

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

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

- 支給要件（常勤職員の勤務時間（7時間45分）以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続き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く必要があります。国家公務員の非常勤職員については、常勤職員よりも簡便な方法による人事評価に基づき、勤勉手当が支給されていることも参考に、現場の負担とならないような評価方法について交渉・協議を行ってください。

7. 労働時間の短縮等

(1) 年間総労働時間1,800時間の実現

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

(2) 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進

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

- ④ 兼業・副業を行う場合の労働時間について、時間外労働を行う場合の36協定の締結、上限時間の算定における労働時間の通算を適切に運用すること。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

また、時間外労働の上限として、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（労

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

(3) その他

① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。

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

イ 11時間のインターバルを確保することを前提に人員体制を確保すること。

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

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

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

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

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

④ 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。

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

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

- 国では2024年4月から、11時間の勤務間インターバルの確保が努力義務とされています。自治体においても、健康確保の観点から、当局に対し11時間の勤務間インターバルの確保を求めます。ただし、勤務間インターバルとフレックスタイム制の議論は切り分けて検討することが必要だと考えます。例えば、勤務間インターバルを確保するために、フレックスタイムにより、本来時間外勤務となる時間を勤務時間として扱った上で次の日の

始業時間を遅らせるというような運用は、フレックスタイム制の前提となる「本人の希望に基づく申告」と矛盾するものです。

よって、インターバルの確保にむけては、下記の手順で取り組みます。

- ① 11時間のインターバルが確保できない（21時半以降に及ぶ）長時間の時間外勤務が行われないよう、時間外勤務の縮減にむけて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証などを求めます。
 - ② 11時間のインターバルを確保することを前提に、人員体制の確保を求めます。
 - ③ インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うことを原則に求めます。
- 2023人勸を受けて勤務時間法が改正され、国では勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能となります（2025年4月施行）。これは、従来、育児介護等職員に認められていた措置を一般の職員にも拡大するものですが、勤務日数が1日少なくなる一方、1日当たりの勤務時間は延びることから、ワークライフバランスに支障が出る場合も懸念されます。自治体での導入にあたっては、業務の性質と職場の体制から可否を判断し、組合員ニーズに沿いかつ現場に負担のかからない形で制度導入を求めます。なお、導入にあたっては必ず本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、当局が一方的に繁忙期の勤務時間を長く割り振るなど、時間外勤務手当削減を目的として当局の都合で決められることがないように求めます。導入後もアンケート調査を実施するなど、逸脱した運用がされないよう取り組みます。

・地方公共団体におけるフレックスタイム制の導入状況（2023.4.1時点）

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

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

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

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

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

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

があることから手当の支給を求めて交渉を行います。

8. 休暇・休業制度の拡充

(1) 民間育児・介護休業法および地方公務員育児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す。総務省通知（自治労情報2024第205号（2024年12月2日））も参考に、最低限、法改正の内容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。部分休業については、地方公務員育児休業法に規定されており、第216回国会で、民間育児・介護休業法の改正に合わせた両立支援の措置として、部分休業制度の拡大を盛り込んだ改正がされました。具体的には、現行の1日につき2時間以内の形態に加え、1年につき条例で定める時間（10日相当）を超えない範囲内の形態を設けることとし、職員はいずれかの形態を選択可能とするものです。

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
私傷病休暇（2025年4月1日から有給化）
産前・産後休暇（2022年1月1日から有給化）
配偶者出産休暇（2022年1月1日から新設・有給化）
育児参加のための休暇（2022年1月1日から新設・有給化）
不妊治療休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

ii 無給の休暇

保育時間、子の看護休暇、短期の介護休暇、介護休暇、
生理日の就業困難、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。
- 人事院規則が改正され、国家公務員非常勤職員の病気休暇が2025年4月1日から有給となります。これを受けて、総務省が同様の見直しをするよう通知を发出（自治労情報2024第205号（2024年12月2日））していることも踏まえ、自治体においても有給化するよう規則の改正等を求めます。なお、国家公務員の非常勤職員においては、病気休暇の付与日数が勤務日数に応じて決められていますが、自治労としては、最低でも年10日を有給の休暇として措置することを求めて取り組みます。
- 夏季休暇、結婚休暇さらにはリフレッシュ休暇等に関しても常勤職員との均衡を求めます。なお、国の非常勤職員については、2019年度より結婚休暇、2020年度より夏季休暇が常勤職員と同内容で整備されています。
- 2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置されました。国の非常勤職員と同様の要件緩和、休暇の新設・拡充を求めます。

9. テレワークにおける労働条件の確保

(1) 在宅勤務等を行う場合、以下の点に留意をすること。

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

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

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

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

ただし、

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

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

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

- 在宅勤務等における備品についてはPC、Wi-fi等が最低限必要と考えられます。
- セキュリティ対策については、ウイルス対策ソフトやログイン時のワンタイムパスワードの導入、OSのアップデートといったハード面と、利用端末の管理方法や社内ネットワークへのアクセス方法、情報漏洩等緊急時の対応体制の整備といったソフト面の双方から講じることが必要です。
- 業務には、在宅で可能なものと電話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. 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

- (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「L G B T Q + / S O G I 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。

2. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

【2024確定闘争の積み残し課題にかかる取り組み】

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

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

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

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

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

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

【会計年度任用職員の病気休暇の有給化】

3. 12月2日、人事院が非常勤職員の病気

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

【民間育児法・地公育休法の改正にかかる取り組み】

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

【人事評価制度等の取り組み】

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

未導入の単組は、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認し、制度

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

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

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

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

【公務員制度改革にむけた取り組み】

8. 2024年6月、ILO第112回総会において、2018年以来6年ぶりに日本の公務員の労働基本権問題が基準適用委員会の個別審査にかけられました。委員会における議長集約（結論）は、日本政府に対し、消防職員の地位と労働条件の改善、刑事施設職員における団結権のあり方、自律的労使関係制度の検討などに関し、条約に沿って、労働側と使用者側の団体との協議を行い、2024年9月1日までに報告書を提出することを要請しました。これに対する日本政府の報告は、従前の

主張を繰り返す内容にとどまっており、労働者代表である連合は、日本政府の誠意ある対応を求め、期限付きの行動計画の策定にむけた必要な措置を講じるよう要請しています。

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

9. また、2024年7月に再開された総務省・消防庁との定期的な意見交換の場では、引き続き消防職員の団結権付与の追求を基本としながらも、消防職員委員会の見直しにむけ、全消協と連携して協議を進めます。
10. 2月18日に「自治労消防政策議員懇談会」を開催し、国会議員との連携を強め、政党・国会対策を強化します。
11. 2023年6月16日に立憲民主党が国民民主党、社会民主党とともに、共同提出（議員立法）した「公務員制度改革関連5法案（国家公務員法および地方公務員法等の改正法案）」は、2024年10月9日の衆議院の解散により審議未了廃案となりました。引き続き、連合・公務労協と連携し、取り組みを進めます。

【消防職員の処遇改善にむけた取り組み】

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

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

① 本部は、3月に自治労県本部消防担当者会議を開催し、処遇改善の取り組み状況の点検および消防職場の課題の共有をはかります。県本部は、担当者会議で示された課題を単組と共有します。

② 単組は、単協における消防職員委員会への意見提出や議会への働きかけの取り組みを支援します。とくに、消防職員委員会の審議結果を消防長が尊重することを求めるとともに、手当支給にむけて首長部局および議会への働きかけを行います。

また、年度の後半に委員会を開催できなかった場合には、翌年度4月以降の委員会の開催の機会に取り組みます。

③ 県本部は、単組とともに、これらの単協の取り組みを支援します。また、消防職員委員会で意見提出した項目について、春闘期における自治体要求項目にも盛り込むこととし、単組は単協とともに当局に要求を行います。

【労働安全衛生の確立と快適職場づくり】

13. 労働安全衛生の確立にむけて、本部は以下の取り組みを行います。

① 本部は、県本部・単組等の安全衛生担当者の養成をはかるため、2月6～7日に2025年度安全衛生集会を開催します。また、県本部労働安全衛生担当者会議を4～5月の間に開催し、安全衛生月間の取り組みなど各単組の労安活動の推進について意思一致をはかり

ます。

② 地方公務員災害補償基金支部労働側参与会議を4月に開催し、公務災害認定の現状や課題等について、情報の共有化をはかります。

14. 労働安全衛生の確立と快適職場づくりにむけて、県本部、単組は以下の取り組みを行います。

① 「安全衛生講座」等を開催し、7月の安全衛生月間の取り組みの推進を周知します。また、本部作成の動画を活用するなど、労働安全衛生に関する学習会を開催します。

② 安全衛生委員会において、時間外労働の実態を個人別・職場別に報告させるとともに、とくに過労死基準といわれる月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場については、その要因を明らかにさせるとともに、具体的な対応策を示すよう求めます。また、特例業務が行われた場合の要因の整理、分析・検証を実施させます。

③ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など、健康確保措置の強化を求めます。とくに1月80時間超の時間外労働を行った職員については、申出の有無に関わらず、医師による面接指導を実施することを確認します。

④ 春闘方針でも掲げているストレスチェックを活用したメンタルヘルス対策を進めます。また、メンタルヘルスの相談体制や職場復帰体制の改善策の実施などの取り組みを進めます。

⑤ 労災保険法が適用されない会計年度任用職員、非常勤職員などへの条例に

による公務災害補償（地公災法第69条）については、基金および労災保険法による補償との均衡を踏まえた制度を条例で定めることが義務付けられています。そのため、単組においてもこの条例が適切に整備・運用されているか点検し、必要な対応を求めます。

【能登半島被災地における安全衛生の確保にむけた取り組み】

15. 能登半島地震発災から1年、奥能登豪雨から4ヵ月が経過し、被災自治体の職員の過重労働やメンタルヘルス、感染症および石綿曝露など、さまざまな課題が山積していることから、以下の取り組みを行います。
 - ① 本部は、安全衛生対策について、総務省や地方公務員災害補償基金などの関係機関への働きかけを強化します。
 - ② 単組は、被災者対応にあたる職員の勤務時間や業務内容の実態を把握し、時間外労働が長時間になっている場合は、当局に対し、医師による面談が実施されているか点検します。あわせて、時間外労働の解消をめざし、他自治体からの応援職員も含め、業務実態にあわせた人員増を求めます。
 - ③ 被災地での活動は石綿曝露の危険性があることから、単組は、当局に対して曝露防止対策を徹底するよう求めます。
 - ④ 発災後、継続して被災地対応にあたってきた職員は心身の疲労が懸念されます。単組は、ストレスチェックの実施など、当局に対し、職員の健康状態の把握と対策に取り組むよう求めま

す。

【ハラスメント防止の取り組み】

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

【労災認定基準改正への対応】

20. 2021年9月の労災認定基準改正を踏まえ、公務災害においても脳・心臓疾患による過労死の認定基準が、勤務時間以外の負荷要因を含めて総合評価する方式に改正されました。これを踏まえ、改正基準の適切な運用を求めています。

また、精神疾患等による長期病休職員の職場復帰にむけた「試し出勤」時における公務災害の適用基準と運用の具体化を求めます。
21. 地方公務員の精神疾患等認定基準は、精神疾患悪化の公務起因性が認められる要件の見直しや、精神疾患事案や自殺事案にかかる医学的知見の収集の合理化などがはかられました。これらを踏まえ、

適切に運用されるよう求めます。

22. 地方公務員のカスタマーハラスメントについて、既存の地方公務員の公務災害の認定基準の業務負荷類型「住民等との公務上での関係」（住民からのひどい嫌がらせ、いじめ）に包含されるとし、労災基準の改正にあわせた見直しがされていません。地公災において労災や国公災基準と同様に対応する必要があることから、基金が適切な運用を行っているか確認します。

【失職特例条例の制定を求める取り組み】

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

各自治体の分限条例に「任命権者は地方公務員法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとするができる」との条文の追加を求めます。また、特例を「公務中の事故」等に限定している自治体についても、上記の条文への修正を求め、実効性の確保をはかります。

【権利闘争の推進】

24. 職場での権利問題に対応した「知るは力 100問100答」を改訂します。デジタル版として再編集し、2025年度中にじちろうモバイル上で限定公開します。

【公正労働実現のための取り組み】

25. 公務職場においては、以下について取り組みます。

① 残業代の代わりに基本給の4%を上

乗せする「教職調整額」を10%以上にすること等を盛り込んだ教職員給与特別措置法（給特法）の改正案が通常国会に提出される見込みとなっています。調整額の引き上げでは、恒常的な長時間労働の解消にはつながらないことから、時間外労働の全額支払いを求めるとともに、長時間労働の解消にむけて取り組みます。

また、自治体の判断で「1年単位の変形労働時間制」を導入することが可能となっていますが、安易な条例化はさせないことを基本に取り組みを進めます。

- ② 副業・兼業を行う労働者の労働時間管理や健康管理を求めています。公務職場でも、副業・兼業が認められているパートタイムの会計年度任用職員について、割増賃金の支払義務が生じる場合があることについて当局に確認を求めます。

また、複数就業者に対する労災保険の給付算定において複数事業場の賃金が合算されること、複数事業場における業務上の負荷を総合的に評価することとされています。地方公務員災害補償法等が適用される地方公務員については労災保険給付との通算が認められないことから、労災保険との均衡を失しないよう省庁対策等に取り組み、必要な措置を求めます。

26. 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。同時に、労働契約法第18条を活用した有期契約5年超の労働者の無期契約への転換に取り組み

ます。

27. 12月24日、厚生労働省「労働基準法関係法制研究会」において、労働基準法などの見直しに関する報告書が取りまとめられました。報告書では、「労働時間法制」や「労使コミュニケーション」、労働基準法上の「労働者」といった論点ごとに見直しの方向性が整理されました。その内容は「労働からの解放に関する規制」の充実を中心に労働者保護の姿勢が見られるものの、働き過ぎを助長しかねない規制緩和の方策も示されています。今後行われる労働法制審議会の議論において、労働者保護の強化にむけた法改正を求め、連合に結集し取り組みます。
- また、賃金のデジタル払いについては、導入させない立場で取り組みます。
28. 法制審議会で担保法制の見直しに関する議論が行われていますが、担保の範囲の拡大によって、労働債権の引き当て財産が減少する懸念があります。ILO第173号条約（労働債権の保護）の趣旨を踏まえて、連合に結集して労働債権の優先順位の引き上げを求めます。
29. 2023年4月に特定受託事業者にかかる取引の適正化等に関する法律が成立し、個人請負やフリーランスなどの「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護が強化されました。しかし、この法律には「労働者性の判断基準」の見直しが盛り込まれていないことから、判断基準の見直し・拡充を求めます。
30. 地方公務員に対して懲戒処分とともに、分限処分が併科される例が報告されています。また、地方公務員は公益通報者保護法が適用されますが、通報が信用失墜

や秘密保持義務に違反するとして、懲戒処分の基準にあたとされるケースがあることから、処分基準や運用を点検し、見直しを求めます。

【地方公務員共済制度をめぐる取り組み】

31. 社会保障審議会における年金、医療・介護サービスに関する議論を注視するとともに、職域の相互連帯により、保険者機能を強化することを通じ、共済制度を充実させる観点で、連合と連携して取り組みます。
32. 短時間労働者の公務員共済の短期共済等への適用、データヘルス計画など、地方公務員共済をめぐる課題に対応するため、共済対策委員会を開催し、対応を進めます。とくに、2024年12月2日以降、従来の保険証は新たに発行されなくなり、「マイナ保険証」を基本とする仕組みに移行しています。マイナンバーカードに関する各種対応は、共済組合の過重な業務負担となることから、業務面への影響を注視し、省庁対策など必要な対応をはかります。
- また、地方公務員共済組合の組合側委員の選出規定の見直しを求めます。あわせて、地方議員の共済への加入に関する議論を注視します。
33. 5年ごとの年金財政検証にあわせて、年金積立金の運用目標を1.7%から1.9%に引き上げるとする方針が厚生労働省から示されました。GPIF同様に地方公務員共済についても同様の目標数値を前提とした、ポートフォリオの見直しが必要となります。運用については、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運

用を求める立場で、地方公務員共済組合連合会および各共済組合の運営審議会や地方公務員共済資金運用委員会において、議論に対応します。また、引き続き運用状況の監視・確認を行います。

34. 地共連や各共済組合に対して、E S Gを考慮した社会的責任投資（S R I）のさらなる拡大を運営審議会等で働きかけます。

2024 年補正予算を踏まえた医療現場の賃上げの取り組みについて

1. 取り組み

- ①自治体単組と連携し、確定闘争の継続協議や春闘期に合わせて、医療現場の賃上げ等に関する要求書を提出し交渉する。
- ②自治体当局や病院当局に対して補正予算による財源を確認し、財源を得る。
- ③人事院勧告完全実施と診療報酬による取り組み方針をベースに、3 月末までに人勧を上回る賃上げや人員確保、職場環境改善を求める。

＊補正予算による財政支援を単なる医療機関の赤字補填にさせないこと。

2. 要求項目について

要求書に以下の要求項目を盛り込む

- ・医療機関に関する 2024 年補正予算の財源総額を明らかにし、確実に医療機関に繰り入れを行うこと。その財源をもとに医療現場の賃上げ及び人員確保、職場環境改善を行うこと。

3. 具体的な取り組みの例

- ・人勧未実施や一部未実施の場合、完全実施
- ・人勧実施確認済の場合、診療報酬による財源を人勧に充てている場合は別途月額手当や国を上回る地域手当支給
- ・中堅層以上（賃上げ率が 2.5%未満や 3 級以上）の職員に対し月額手当支給
- ・夜勤手当をはじめとする各種特殊勤務手当の増額
- ・各種特殊勤務手当の新設
- ・生産効率向上のため、現場の意見をもとに ICT 関連機器導入
- ・タスク・シフト/シェアのため看護補助者や医師事務作業補助者の人員確保や処遇改善

＊各病院単組の状況に応じた交渉を行う

4. 公立病院の経営状況と診療報酬による賃上げの現状について

1) 公立病院の経営状況について

2023 年度総務省資料 約 7 割が経常収支赤字

2024 年自治労サンプリング調査において、多くが 2023 年度を上回る経営悪化見通し

2) ベースアップ評価料の算定と賃上げの状況

- ・2025 年 1 月 6 日時点で、89%がベースアップ評価料を算定済
- ・人勧とは別で賃上げを実施したのはベースアップ評価料を算定した医療機関の 3 % (11 医療機関)

5. この間の衛生医療評議会の医療機関の財政や賃上げ課題に対する省庁国会対策

10 月 8 日：酒井 なつみ衆議院議員

11月4日：岸 まきこ 参議院議員
11月7日：鬼木 まこと 参議院議員
11月12日：逢坂 誠二 衆議院議員
11月13日：立憲民主党と国民民主党に予算要請
11月14日：自治労本部と組織内国会議員3名による関係省庁との意見交換
11月25日：総務省予算要請
12月3日：長妻 昭 衆議院議員、中島 克仁 衆議院議員
12月13日：厚生労働省予算要請
12月23日：社民党に予算要請
＊詳細は自治労 SNS 等参照

6. 2024 年医療機関に関連する補正予算について

医療分野の生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等の支援

施策名：人口減少や医療機関の経営状況の急変に対応する緊急的な支援パッケージ

1) 厚生労働省補正予算について（資料参照）

① 生産性向上・職場環境整備等事業（828 億円）

⇒ICT 機器の導入による業務の効率化・タスク・シフト／シェアによる業務の効率化

施設要件：ベースアップ評価料算定医療機関

4 万円×病床数

例：400 床の病院の場合 $4 \text{ 万円} \times 400 \text{ 床} = 1,600 \text{ 万円}$

② 医療需要等の変化を踏まえた医療機関に対する支援（428 億円）

患者減少等により経営状況の急変に直面している医療機関への支援

⇒病床削減に対する財政支援

410.4 万円×病床数

例：50 床削減の場合 $410.4 \text{ 万円} \times 50 \text{ 床} = 2 \text{ 億 } 520 \text{ 万円}$

＊通常 114 万（稼働率 50%未満）～228 万（稼働率 90%以上）

重点支援区域とモデル推進区域で統合による病床削減は通常分に 1.5 倍に上乗せ

③ 産科・小児科医療確保事業（55 億円）

・特に分娩取扱施設が少ない地域等における分娩取扱機能の維持のための取組を支援する

・地域の小児医療の拠点となる施設について、急激な患者数の減少等を踏まえた支援を行う

⇒支援額に関する詳細未

2) 重点支援地方交付金（内閣府）

・推奨事業メニュー⑤ 医療機関等の食材費やエネルギー高騰に対する支援

国への実施計画提出期限 2025 年 1 月 24 日（金）12:00【厳守】（全団体）

⇒県本部および単組は、都道府県や自治体に重点支援地方交付金の内容を確認する。推奨メ

ニュー⑤が含まれていない場合や、公立病院が対象外となっている場合には、都道府県や自治体に対して申し入れを行う。

＊参考：兵庫県の 2023 年度の例

(光熱費支援)病院・有床診療所

1 病床 20,000 円 400 床の病院の場合 20,000 円×400 床＝800 万円

(食材料費支援) 入院時食事療養を実施している病院・有床診療所

1 病床 6,400 円 400 床の病院の場合 6,400 円×400 床＝256 万円

3) 総務省補正予算について

2024 年 12 月 17 日の岸まきこ総務委員会質疑（自治労情報 2024 第 0212 号参照）で総務省から「2024 年度補正予算案により地方公務員の給与改定に必要な経費を盛り込んで計上している。公立病院についても人勸を踏まえた影響額を計上している。これを踏まえ特別交付税の単価を引き上げる予定である」との答弁あり。

＊公営企業は独立採算が原則で、これまで人勸引き上げに対しての財政措置はなし。

補足説明（総務省準公営企業室に確認）

- ・ 医療機関に関連する特別交付税の単価を引き上げる
- ・ 公立病院の経営形態は関係なく、独法や指定管理も対象
- ・ 人勸実施か未実施は関係ない
- ・ 全自治体に対して総務省準公営企業室が再調査 2024 年 12 月 23 日締め切り
- ・ 特別交付税の単価の引き上げ額や財源総額は実態を踏まえ調整中
- ・ 3 月交付の特別交付税に反映される

7. 交渉状況と結果の共有

(1) 現時点の状況を以下の Google フォームに入力する。進展や妥結した場合には再度入力する。入力は一組が直接を基本としますが、都道府県が取りまとめて入力してもかまいません。



<https://forms.gle/Gpo3bbhgCvACUGJv7>

(2) Google フォームの結果については、以下のスプレッドシートでご確認ください。



<https://docs.google.com/spreadsheets/d/19jbLw7cgKtzrYx9laoJk6bjGii65U7Kbwz4zd9DAKJs/edit?usp=sharing>

全国の病院に占める公立病院の役割

- 全国の病院に占める公立病院の割合は、病院数で約11%、病床数で約14%。
- 民間病院の立地が困難なへき地等における医療や、救急・小児・周産期・災害・精神などの不採算・特殊部門に係る医療、民間病院では限界のある高度・先進医療の多くを公立病院が担っている。

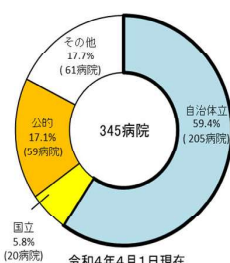
○全国の病院に占める公立病院の割合

	病院数	病床数
全 体	8,097	1,479,728
公 立	854 (10.5%)	201,916 (13.6%)
国 立	316 (3.9%)	122,859 (8.3%)
公 的	330 (4.1%)	102,436 (6.9%)
そ の 他	6,597 (81.5%)	1,052,517 (71.1%)

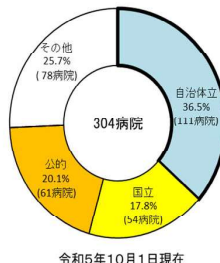
※表は医療施設動態調査（令和6年3月末）（厚労省）より作成
 ※表の「公立病院」は、地方公営企業の病院及び公営企業型地方独立行政法人病院
 ※表の「公的病院」は、公立大学附属病院や日本赤十字社、済生会、厚生連等が開設・運営する病院

○自治体病院の役割

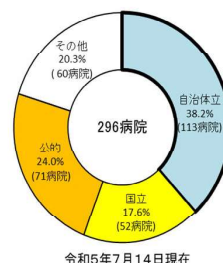
へき地医療拠点病院



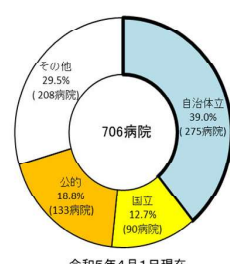
救命救急センター



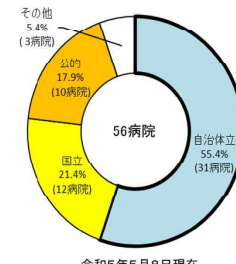
地域周産期母子医療センター



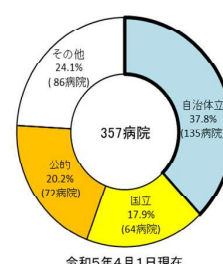
地域災害拠点病院



第一種感染症指定医療機関



地域がん診療連携拠点病院



（出典：厚労省調査より作成）

1

公立病院の経営状況

- 公立病院は、これまで**再編・ネットワーク化、経営形態の見直し**などに取り組んできたが、**医師・看護師等の不足**、人口減少・少子高齢化に伴う医療需要の変化等により、依然として、**持続可能な経営を確保しきれない病院も多い**のが実態。

<参考1> これまでの公立病院改革における再編・ネットワーク化の実績

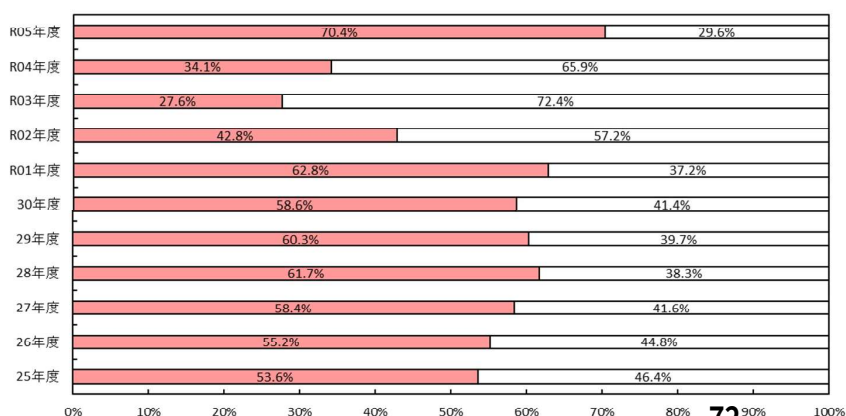
	H20～H26実績	H27～R3実績	合計	【参考】 実施中 (枠組合意)
再編・ネットワーク化 関連病院数	126公立病院	74公立病院	200公立病院	53公立病院

<参考2> 公立病院数及び病床数の比較

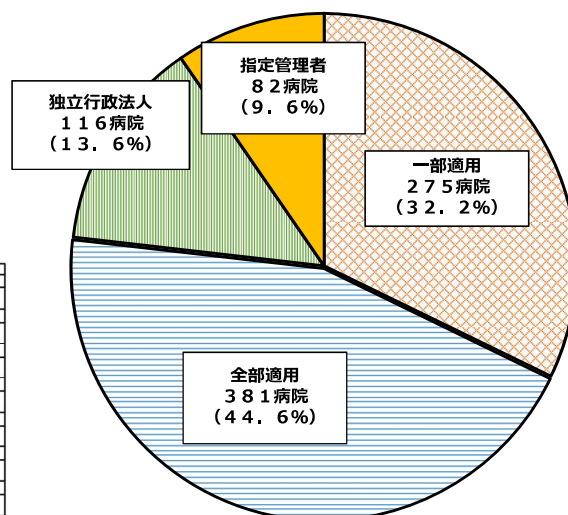
病院数	H14 (ピーク時)	H20	R5	増減率 (H20→R5)	増減率 (H14→R5)
病院数	1,007	943	854	▲9.4%	▲15.2%
病床数	239,921	228,280	201,916	▲11.5%	▲15.8%

<参考4> 経常損失を生じた公立病院数の割合

赤字 黒字



<参考3> 令和5年度末時点の経営形態の見直し状況



2

病院事業に対する一般会計の負担（一般会計繰出金）

公立病院の設置自治体

〔公立病院に係る公営企業会計〕

病院事業会計

○ 独立採算が原則

⇒ 主に診療収入（外来収益＋入院収益）で経営

○ 一般会計等が負担すべき経費

- ① 収入をもって充てることが適当でない経費
- ② 能率的な経営を行ってもなおその経営に伴う収入のみをもって充てることが客観的に困難であると認められる経費
- ③ 災害の復旧その他特別の理由により必要となる経費

【一般会計繰出金の根拠】

- ・地方公営企業法第17条の2
- ・地方公営企業法第17条の3
- ・地方公営企業法施行令第8条の5
- ・総務省の定める繰出基準（総務副大臣通知）

繰出金

一般会計

〈繰出基準に基づく経費〉

- ① 民間医療機関の立地が困難な地域における医療の提供
・ 離島・山間地等のへき地医療の確保
- ② 不採算・特殊部門に関わる医療の提供
・ 救急医療の確保
・ 小児医療、周産期医療
・ 精神医療、結核医療、感染症医療 等
- ③ 地域の民間医療機関では限界のある高度・先進医療の提供
・ 県立がんセンター、県立循環器病センター 等
- ④ 広域的な医師派遣の拠点機能の確保
・ 医師及び看護師等の研究研修
・ 医師派遣等の医師確保対策
- ⑤ その他の事業
・ 看護師養成所、院内保育所の運営
・ 集団検診等の保健衛生行政事務 等
- ⑥ 病院事業債元利償還金の一部

※指定管理者制度導入病院・地方独立行政法人設置病院の場合も同等の措置。

地方交付税で措置

※ 経費の性格に応じて、普通交付税または特別交付税により措置。

3

公立病院経営強化の推進

○ 公立病院は、これまで再編・ネットワーク化、経営形態の見直しに取り組んできたが、依然として経営状況は厳しく、以下の課題に対応しながら地域医療提供体制を確保するためには、経営を強化していくことが重要。

- ・人口減少、少子高齢化に伴う医療需要の変化
- ・医師・看護師等の不足
- ・医師の時間外労働規制への対応
- ・新興感染症への備え 等

総務省

＜令和4年3月＞

「持続可能な地域医療提供体制を確保するための公立病院経営強化ガイドライン」の策定・地方団体への通知・公表

地方団体

＜令和4年度又は5年度中＞

「公立病院経営強化プラン」の策定

公立病院経営強化プランの内容

(1) 役割・機能の最適化と連携の強化

- ・地域医療構想等を踏まえた当該病院の果たすべき役割・機能
- ・地域包括ケアシステムの構築に向けて果たすべき役割・機能
- ・機能分化・連携強化

〔各公立病院の役割・機能を明確化・最適化し、連携を強化。特に、地域において中核的医療を行う基幹病院に急性期機能を集約して医師・看護師等を確保し、基幹病院以外の病院等は回復期機能・初期救急等を担うなど、双方の間の役割分担を明確化するとともに、連携を強化することが重要。〕

(2) 医師・看護師等の確保と働き方改革

- ・医師・看護師等の確保（特に、不採算地区病院等への医師派遣を強化）
- ・医師の働き方改革への対応

(3) 経営形態の見直し

(4) 新興感染症の感染拡大時等に備えた平時からの取組

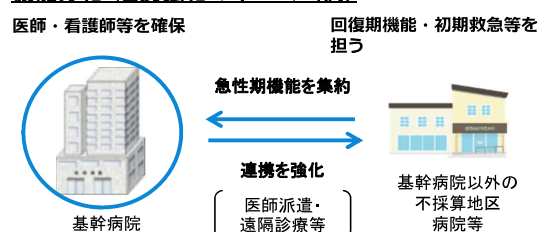
(5) 施設・設備の最適化

- ・施設・設備の適正管理と整備費の抑制
- ・デジタル化への対応

(6) 経営の効率化等

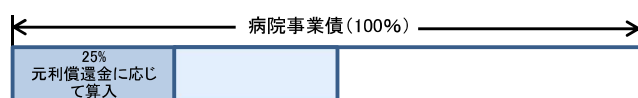
- ・経営指標に係る数値目標

機能分化・連携強化のイメージ(例)



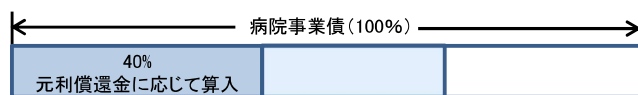
【病院事業債】

《通常の整備》



※元利償還金の1/2について一般会計から繰出

《機能分化・連携強化に伴う整備（特別分）》

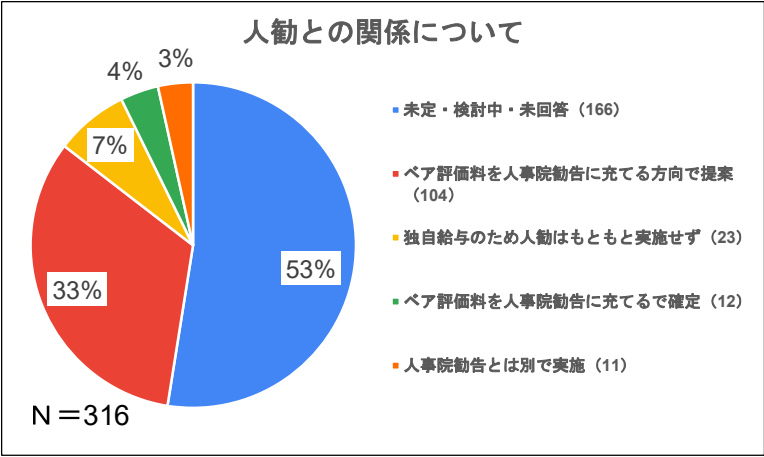
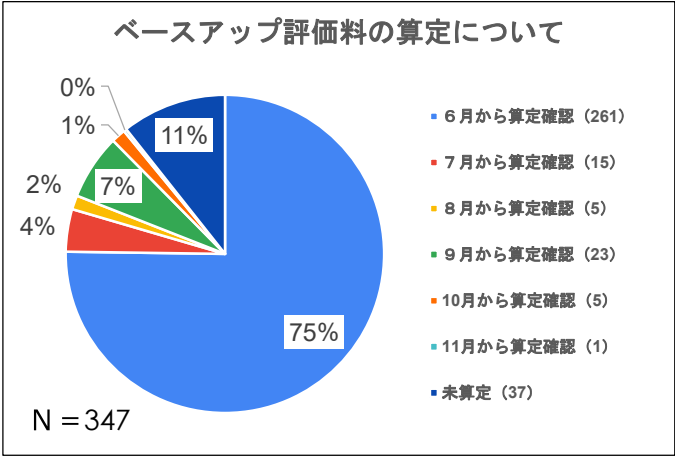


※元利償還金の2/3について一般会計から繰出

73

4

ベースアップ評価料算定の状況（2025.1.6時点）



約89%がベースアップ評価料を算定

人勤とは別で賃上げ実施は3%
(11医療機関)

1

賃上げの例

- ・ 広島県S病院（一部事務組合 全部適用）
対象：医師を除くすべての職員（事務職や訪問看護STと無床診療所含む）
改善方法：月額手当
改善額：正規職員とフルタイム 9,300円
* 人事院勧告とは別途実施済
- ・ 群馬県T地域医療企業団（2病院）（一部事務組合 全部適用）
対象：40才以上の医師以外の職員全員対象
改善方法：月額手当
改善額：10,000円
* 人事院勧告とは別途実施済
- ・ 愛媛県U市立病院（全部適用 3病院）
対象：医師以外の職員全員対象
改善方法：月額手当
改善額：看護師一般職10,000円、看護主任16,000円、看護視聴20,000円
看護師以外10,000円
* 人事院勧告とは別途実施済

- ・ 福岡県K病院（独法）
対象：40歳以上の医師を除くすべての職員（事務職含む）
改善方法：基本給を2.3%引き上げ
* 人事院勧告とは別途実施済
- ・ 兵庫県T市民病院（独法）
対象：医師以外の職員全員対象
改善方法：月額手当
改善額：11,000円
* 人事院勧告とは別途実施済
- ・ 兵庫県A市民病院（全部適用）
対象：医師と事務職を除くすべての職員
改善方法：月額手当
改善額：正規職員とフルタイム 10,000円
* 人事院勧告とは別途実施済

2

令和 6 年度

補正予算案の主要施策集



【計数整理の結果、異同を生ずることがある。】

－ 目次 －

I.医療・介護・障害福祉分野の更なる質上げの支援等、医師偏在是正に向けた対策の推進・・・2

- 人口減少や医療機関の経営状況の急変に対応する緊急的な支援パッケージ・・・2
 - 医療分野の生産性向上・職場環境改善等による更なる質上げ等の支援・・・3
 - 医療需要等の変化を踏まえた医療機関に対する支援・・・4
 - 出生数・患者数の減少等を踏まえた産科・小児科の支援・・・5
- 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策・・・6
 - 介護分野の生産性向上・職場環境改善等による更なる質上げ等の支援・・・7
 - 介護における介護テクノロジーの導入、協働化等の支援・・・8
 - 訪問介護の提供体制の確保・・・12
- 障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策・・・15
 - 障害福祉分野の生産性向上・職場環境改善等による更なる質上げ等の支援・・・16
 - 障害福祉における介護テクノロジーの導入、協働化等の支援・・・17
 - 障害者就労施設の経営改善等の支援・・・20
- 介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援・・・23
- 医療・介護・障害福祉分野における食料料費・光熱水費等の支援・・・24
- 医師偏在是正に向けた医師不足地域の診療所の承継・開業の支援、リカレント教育の実施及び医師のマッチングの支援等・・・30

II.持続的・構造的質上げに向けた支援等・・・36

- 最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者向け生産性向上支援・・・36
- 生活衛生関係事業者の物価高等への対応に向けた価格転嫁等の取組支援や経営相談支援の実施・・・37
- フリーランスの就業環境の整備・・・38
- 育児休業取得時等の業務代替支援及び男性の育児休業取得促進に向けた取組支援の拡充・・・39
- シルバー人材センター会員の就業環境の整備に向けた取組の強化・・・40

III.創薬力強化に向けたイノベーションの推進、医薬品等の安定供給確保・・・42

- 創薬エコシステム・創薬クラスターの発展支援・・・42
- ファースト・イン・ヒューマン（F I H）試験実施体制の整備・・・44
- 国際共同治験のためのワンストップ窓口の設置・・・45
- AIを活用した創薬に向けたプラットフォームの整備・・・46
- 後発医薬品の安定供給等に向けた産業構造改革・・・47
- バイオ後続品に係る製造施設整備の支援・・・48
- 足元の供給不安へ対応するための医薬品の増産体制整備に係る緊急支援・・・49
- 医療上必要不可欠な医薬品等の安定供給を図るための支援・・・50
- 抗がん剤の安定供給に向けた体制整備・・・55

- 血漿分画製剤の生産体制強化による国内自給、安定供給の確保支援・・・56
- 革新的医療機器の創出に向けた産業振興拠点の強化・・・57
- がん・難病の全ゲノム解析等の推進・・・58

IV.医療・介護DX等の推進・・・59

- 全国医療情報プラットフォームや電子カルテ情報共有サービスの構築、電子処方箋の更なる全国的普及拡大等の促進・・・59
- 診療報酬改定DXの取組の推進・・・67
- マイナ保険証の利用促進に向けた取組・・・69
- 公費負担医療制度等のオンラインによる資格確認の取組・・・72
- 介護情報基盤の整備等に向けた取組の強化・・・74

V.国際保健・次なる感染症に備えた対応等・・・78

- アジア諸国等における外国医療人材育成の促進等・・・78
- グローバル・ヘルス・イニシアティブ等への拠出を通じたユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）推進・・・80
- 次なる感染症への対応力強化に向けた体制強化・・・86

VI.国民の安全・安心の確保・・・92

- 機能性表示食品等に係る健康被害への対応の強化等・・・92
- 女性の健康総合センターの体制の充実、相談支援体制の構築・・・93
- 臓器提供体制の強化のための医療機関への支援等・・・95
- 認知症の早期発見・早期介入実証プロジェクトの推進及び認知症施策推進計画の策定支援等・・・96
- 障害者の社会参加の推進等、共生社会の実現に向けた取組・・・99
- 居住支援を含む生活困窮者等の支援体制の整備及びNPO法人との連携強化等・・・104
- 地域におけるこども・若者等の自殺危機への対応強化、官民協働等による困難な問題を抱える女性への包括的な支援体制の強化・・・112
- 足元の企業倒産の増加に対する未払賃金立替払による対応・・・114
- 能登地域等に対する復旧・復興の支援、医療施設等の耐災害性強化等・・・115
- 能登地域の雇用と事業を下支えするための支援・・・129

参考（次頁以降の「②対策の柱との関係」について）

- I. 日本経済・地方経済の成長～全ての世代の現在・将来の賃金・所得を増やす～
- II. 物価高の克服～誰一人取り残されない成長型経済への移行に道筋をつける～
- III. 国民の安心・安全の確保～成長型経済への移行の礎を築く～

※「令和6年度厚生労働省補正予算案のポイント」における「I.医療・介護・障害福祉分野の更なる質上げの支援等、医師偏在是正に向けた対策の推進」のうち、一部を分野別施策に組み替えて掲載している。

① 施策の目的

効率的な医療提供体制の確保を図るため、医療需要の急激な変化を受けて病床数の適正化を進める医療機関は、診療体制の変更等による職員の雇用等の様々な課題に対して負担が生じるため、その支援を行う。
また、現下の物価高騰を含む経済状況の変化により、地域医療構想の推進や救急医療・周産期医療体制の確保のための施設整備等が困難となっている場合への対応を図る。
加えて、賃上げ等のための生産性向上の取組を支援し、医療人材の確保・定着を図る。

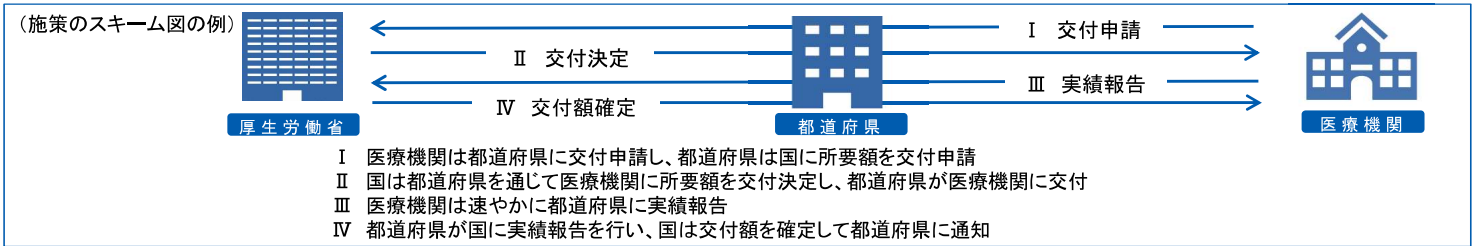
② 対策の柱との関係

I	II	III
○		○

③ 施策の概要

- 生産性向上・職場環境整備支援
 - ・ 生産性向上・職場環境整備等事業…設備導入や生産性向上の取組を進める医療機関等（ベースアップ評価料算定機関）を支援し、生産性向上・賃上げを図る
- 経営状況の急変等を踏まえた支援
 - ・ 医療需要等の変化を踏まえた医療機関に対する支援…患者減少等により経営状況の急変に直面している医療機関への支援を実施するとともに、現下の物価高騰を含む経済状況の変化により施設整備等が困難な病院等への支援
 - ・ 産科・小児科医療確保事業…急激な分娩減少などにより特に支援が必要な産科・小児科に対して支援を実施

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等



⑤ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

足元の経営状況の急変等に直面している医療機関等へ必要な財政支援を行うことで、医療機関の連携・再編・集約化に向けた取組を加速するとともに、地域に必要な医療提供体制を確保する。

2

① 施策の目的

賃上げ等のための生産性向上の取組を支援し、医療人材の確保・定着を図る。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

生産性向上に資する設備導入等の取組を進める医療機関等（ベースアップ評価料算定機関に限る。）に対して経費相当分の給付金を支給し、生産性向上・職場環境整備等を図る。
（交付額）病院・有床診療：4万円／病床数、診療所（医科・歯科）・訪問看護ステーション：18万円／施設（補助率10/10）
【生産性向上に資する取組のイメージ】
○ ICT機器の導入による業務の効率化

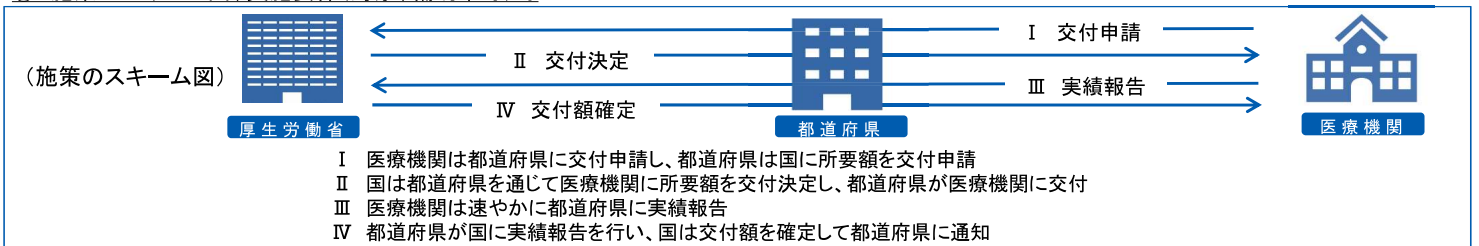
- ・ タブレット端末、離床センサー、インカム、WEB会議設備等の導入 → 職員間の情報伝達の効率化（チーム医療の推進）
- ・ 床ふきロボット、監視カメラ等の導入 → 清掃業務、院内監視業務等の効率化

○ タスクシフト／シェアによる業務の効率化

- ・ 医師事務作業補助者・看護補助者の配置 → 医師・看護師の業務効率化（診断書作成、病室内の環境整備や看護用品の整理等）

※ 新たに配置する際に必要な経費の他、既に雇用している職員の人件費に充てることが可能

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等



⑤ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

医療機関等へ業務の生産性向上に資する財政支援を行うことで、職場内の生産性向上・環境整備等を図り、地域に必要な医療提供体制を確保する。

【〇医療需要等の変化を踏まえた医療機関に対する支援】

施策名：人口減少や医療機関の経営状況の急変に対応する緊急的な支援パッケージ
(医療需要等の変化を踏まえた医療機関に対する支援)

令和6年度補正予算案 428億円

医政局地域医療計画課(内線2550、2665)

① 施策の目的

- 効率的な医療提供体制の確保を図るため、医療需要の急激な変化を受けて病床数の適正化を進める医療機関は、診療体制の変更等による職員の雇用等の様々な課題に対して負担が生じるため、その支援を行う。
- また、現下の物価高騰を含む経済状況の変化により、地域医療構想の推進や救急医療・周産期医療体制の確保のための施設整備等が困難となっている場合への対応を図る。

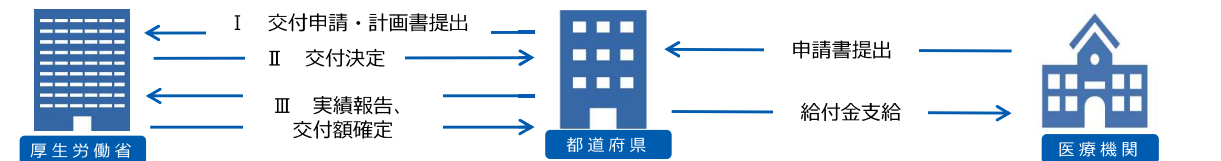
② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

- 〇 患者減少等により経営状況の急変に直面している医療機関への支援
(概要) 医療需要の急激な変化を受けて病床数の適正化を進める医療機関を対象とした経費相当分の給付金を支給する。
(交付額) 病院(一般・療養・精神)・有床診療:4,104千円/床
- 〇 現下の物価高騰を含む経済状況の変化により施設整備等が困難な病院等への支援
(概要) 整備計画を進めており、国庫補助事業の交付対象となる医療機関等を対象として、施設整備を進めるために必要な給付金を支給する。
(交付額) (市場価格ー補助事業単価) × 国負担分相当

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



- I 医療機関は都道府県に交付申請する際に病床削減数又は補助対象病床数を申請し、都道府県が内容を適当と認めれば国に所要額を交付申請
- II 国は都道府県に所要額を交付決定(補助率1.0/1.0)し、都道府県が医療機関に支給
- III 都道府県が国に実績報告を行い、国は交付額を確定して都道府県に通知

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

足元の経営状況の急変等に直面している医療機関等へ必要な財政支援を行うことで、医療機関の連携・再編・集約化に向けた取組を加速するとともに、地域に必要な医療提供体制を確保する。

4

【〇出生数・患者数の減少等を踏まえた産科・小児科の支援】

施策名：人口減少や医療機関の経営状況の急変に対応する緊急的な支援パッケージ
(産科・小児科医療確保事業)

令和6年度補正予算案 55億円

医政局地域医療計画課
(内線8048)

① 施策の目的

地域でこどもを安心して生み育てることのできる周産期医療体制及び地域の小児医療体制を確保する

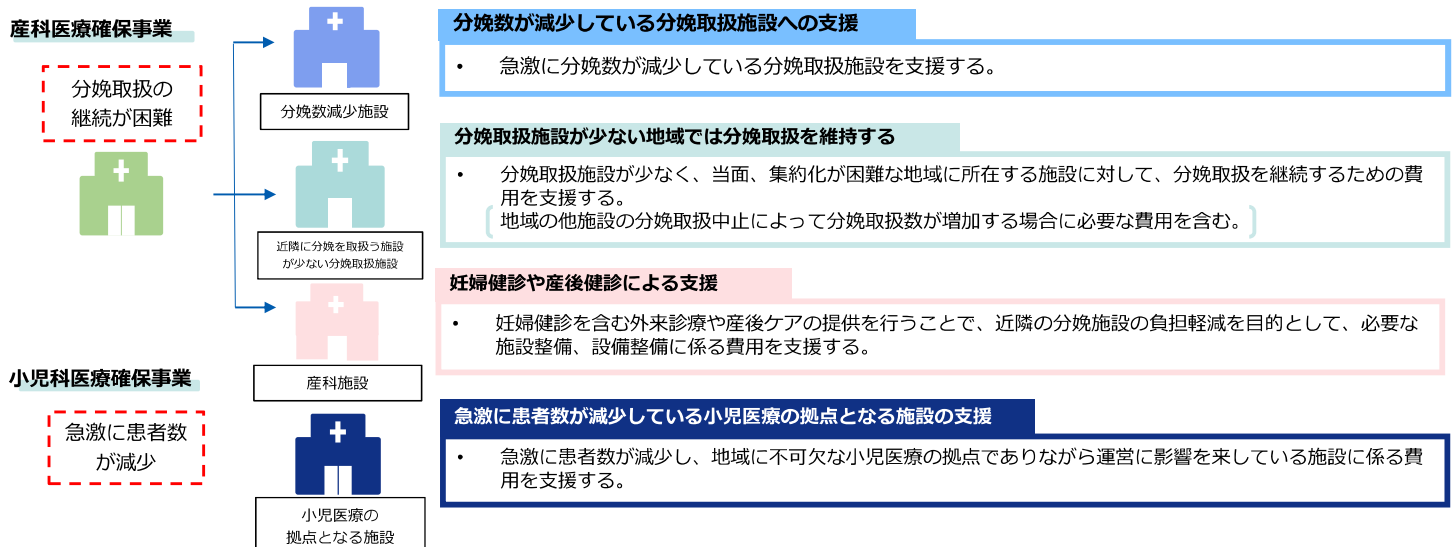
② 対策の柱との関係

I	II	III
○		○

③ 施策の概要

- 特に分娩取扱施設が少ない地域等における分娩取扱機能の維持のための取組を支援する
- 地域の小児医療の拠点となる施設について、急激な患者数の減少等を踏まえた支援を行う

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

出生数減少や少子化等の影響を受ける施設を支援することで、地域の周産期医療・小児医療の体制を確保する

5

重点支援地方交付金の追加

令和6年度補正予算案

エネルギー・食料品価格等の物価高騰の影響を受けた生活者や事業者に対し、地方公共団体が地域の実情に合わせて必要な支援をきめ細やかに実施できるよう、重点支援地方交付金を「低所得世帯支援枠」及び「推奨事業メニュー」実施のため追加する。

- 予算額 : 1. 1兆円 (うち ①低所得世帯支援枠 0.5兆円、②推奨事業メニュー 0.6兆円)
- ※ この他、「給付金・定額減税一体措置(令和5年度経済対策)」に基づく給付金(0.6兆円)を措置。
- 対象事業 : ① (低所得世帯支援枠) 物価高騰の負担感が大きい低所得世帯への負担の軽減を図る事業。
② (推奨事業メニュー) エネルギー・食料品価格等の物価高騰の影響を受けた生活者や事業者に対し、支援を行う事業。効果的と考えられる推奨事業メニューを提示。(詳細は、2頁参照)

推奨事業メニュー	
(生活者支援)	(事業者支援)
①エネルギー・食料品価格等の物価高騰に伴う低所得世帯支援	⑤医療・介護・保育施設、学校施設、公衆浴場等に対する物価高騰対策支援
②エネルギー・食料品価格等の物価高騰に伴う子育て世帯支援	⑥農林水産業における物価高騰対策支援
③消費下支え等を通じた生活者支援	⑦中小企業等に対するエネルギー価格高騰対策支援
④省エネ家電等への買い換え促進による生活者支援	⑧地域公共交通・物流や地域観光業等に対する支援

- 算定方法 : ① (低所得世帯支援枠) 住民税非課税世帯1世帯あたり3万円を基礎として算定(市町村)
住民税非課税世帯のうち、子育て世帯は子ども1人あたり2万円を加算
② (推奨事業メニュー) 人口、物価上昇率、財政力等を基礎として算定(都道府県、市町村)

1

重点支援地方交付金

追加額1.1兆円(I及びIIの合計)

令和6年度補正予算案

I. 低所得世帯支援枠(0.5兆円)

- 低所得世帯の食料品やエネルギー関係等の消費支出に対する物価高の影響のうち賃上げや年金物価スライド等で賄いきれない部分を概ねカバーできる水準として、住民税非課税世帯一世帯当たり3万円を目安として給付。
- 住民税非課税世帯のうち、子育て世帯については世帯人数が多いことを考慮して、子ども一人当たり2万円を加算措置。

II. 推奨事業メニュー(0.6兆円)

生活者支援	事業者支援
① エネルギー・食料品価格等の物価高騰に伴う低所得世帯支援 低所得世帯を対象とした、電力・ガス(LPガスを含む)や灯油をはじめエネルギー・食料品価格等の物価高騰による負担を軽減するための支援 ※ 住民税非課税世帯に対しては上記 I による支援を行う。	⑤ 医療・介護・保育施設、学校施設、公衆浴場等に対する物価高騰対策支援 医療機関、介護施設等、障害福祉サービス施設等、保育所等、学校施設、公衆浴場等に対する食料品価格の高騰分などの支援、エネルギー価格の高騰分などの支援(特別高圧で受電する施設への支援を含む)
② エネルギー・食料品価格等の物価高騰に伴う子育て世帯支援 物価高騰による小中学生の保護者の負担を軽減するための小中学校等における学校給食費等の支援 ※ 低所得のひとり親世帯への給付金等の支援や、子ども食堂に対する負担軽減のための支援、ヤングケアラーに対する配食支援等も可能。	⑥ 農林水産業における物価高騰対策支援 配合飼料の使用量低減の取組や飼料高騰等の影響を受ける酪農経営の負担軽減の支援、農林水産物の生産・調製・加工・貯蔵施設や土地改良区の農業水利施設の電気料金高騰に対する支援、化学肥料からの転換に向けた地域内資源の活用などの支援
③ 消費下支え等を通じた生活者支援 エネルギー・食料品価格等の物価高騰の影響を受けた生活者に対してプレミアム商品券や地域で活用できるマイナポイント等を発行して消費を下支えする取組やLPガス・灯油使用世帯への給付などの支援 ※ 物価高騰の影響を受けた、地域を犯罪から守る活動を行う生活者に対して、安全・安心な地域の構築に係る費用の負担軽減のための支援も可能	⑦ 中小企業等に対するエネルギー価格高騰対策支援 特別高圧での受電(ビル・工業団地・卸売市場のテナントを含む)、LPガスの使用や、街路灯等の維持を含め、エネルギー価格高騰の影響を受ける中小企業、商店街、自治会等の負担緩和や省エネの取組支援のほか、中小企業の賃上げ環境の整備などの支援
④ 省エネ家電等への買い換え促進による生活者支援 家庭におけるエネルギー費用負担を軽減するための省エネ性能の高いエアコン・給湯器等への買い換えなどの支援	⑧ 地域公共交通・物流や地域観光業等に対する支援 地域公共交通・物流事業者や地域観光事業者等のエネルギー価格高騰に対する影響緩和、省エネ対策、地域に不可欠な交通手段の確保、地域特性を踏まえた生産性向上に向けた取組などの支援

※1 地方公共団体が、上記の推奨事業メニューよりも更に効果があるものについては、実施計画に記載して申請可能。

※2 地方公共団体が運営する公営企業や直接住民の用に供する施設における活用や、地方公共団体発注の公共調達における労務費(実質的な賃上げにつながるもの)を含めた価格転嫁の円滑化のための活用も可能。また、地方公共団体における水道料金の減免にも活用可能。

2

各都道府県 総務部長
(各都道府県財政担当課、市区町村担当課、
都道府県立病院担当課扱い)

各都道府県 保健福祉部長
(各都道府県医療政策担当課扱い)

各指定都市 財政担当局長
(各指定都市財政担当課、市立病院担当課扱い)

各指定都市 保健福祉局長
(各指定都市医療政策担当課扱い)

関係一部事務組合管理者
(都道府県・指定都市が加入するもの)

関係広域連合の長
(都道府県・指定都市が加入するもの)

殿

総務省自治財政局準公営企業室長
(公 印 省 略)

令和6年度特別交付税(病院及びへき地医療)の基礎数値に係る
再調査について(照会)

「令和6年度補正予算(第1号)に伴う対応等について」(令和6年 11 月 29 日付け総務省自治財政局財政課事務連絡)で通知したとおり、令和6年度の地方交付税を増額交付することとしております。

このため、特別交付税の12月算定の対象としている「病院」分及び「へき地医療」分に関して、3月分の算定において改めて繰出金見込額等の調査を行い、地方公務員の給与改定を考慮した新たな単価による再算定を行った上で、12月算定分との差額を3月算定分において措置する予定としておりますので、基礎数値の再照会を下記のとおり実施します。

各都道府県市町村担当課におかれては、この旨を貴管内の関係市町村に周知徹底いただくようお願いします。

記

1 対象団体
全団体

2 提出様式等

- (1) 病 院 分: 様式1 令和6年度における繰出金等見込額に関する調
様式2 繰出金等見込額の増減理由に関する調
- (2) へき地医療分: 様式3 へき地医療拠点病院等が実施する巡回診療(都道府県分)
様式4 へき地医療拠点病院等が実施する応援医師、代診医師等の派遣事業(都道府県分)
様式5 へき地診療所等における応援医師、代診医師等の派遣要請事業(市町村分)
様式6 へき地医療拠点病院等又はへき地診療所等が行う訪問看護事業(都道府県分、市町村分)

3 提出方法等について

【期 日】令和6年 12 月 23 日(月)厳守

【提出方法】電子メール

【提 出 先】(1) 病 院 分:準公営企業室病院事業係 堀田

(2) へき地医療分:準公営企業室病院事業係 加賀美

※ 各都道府県市町村担当課は、管内の市町村(指定都市除く)、一部事務組合及び広域連合(都道府県・指定都市が加入するものを除く。)分を取りまとめの上、提出願います。

※ 本調査は特別交付税3月分の算定の基礎等とするものであるため、提出の遅延等がある場合は基礎数値算入対象外となりますので、御留意願います。

※ 該当のない調査票については、ファイル名の末尾に「該当なし」と付記した上で提出してください。(該当のない調査票も含めて、すべての調査票について提出が必要です。)

病院関係担当

準公営企業室病院事業係 堀田

電話:03-5253-5643 Mail:d.hotta@soumu.go.jp

へき地医療関係担当

準公営企業室病院事業係 加賀美

電話:03-5253-5643 Mail:y.kagami@soumu.go.jp

12 月 17 日、参議院総務委員会の岸まきこ参議院議員発言要旨

●会計年度任用職員の遡及改定所要額について

岸まきこ参議院議員：補正予算において、会計年度任用職員の遡及改定に関わる額はいくらか。また、どのような根拠に基づき所要額を算定したのか。

総務省・大沢自治財政局長：会計年度任用職員の給与改定所要額については、1,000 億程度と見込んだところ。所要額については、調査により把握した 2023 年度における会計年度任用職員の給与の支給実績をもとに、2024 年人事院勧告を踏まえつつ、遡及改定の実施率を反映して積算をした。

●公立・公的医療機関の各種交付金単価見直しについて

岸まきこ参議院議員：公立病院の経営が厳しく、診療報酬改定を待ってられない状況である。物価・人件費高騰にともない、公立病院に関する各種交付税単価を引き上げていただけないか。

総務省・大沢自治財政局長：公立病院は公営企業であり独立採算が原則である。一方で、不採算医療など、能率的な経営を行ってもなお経営に伴う収入のみをもって充てることが客観的に困難である経費については、一般会計が負担することが認められている。

今回の補正予算案により地方公務員の給与改定に必要な経費を盛り込んで計上している。公立病院についても人勸を踏まえた影響額を計上している。これを踏まえ特別交付税の単価を引き上げる予定である。

また、厚生労働省の補正予算で緊急的な支援パッケージとして 1,311 億円が計上されている。内閣府の重点支援地方交付金 6,000 億円を活用し支援を行うことが可能である。

岸まきこ

とともに

立憲民主党
参議院議員(自治労組織内議員)

自治労の政策要求を実現しよう!

- 地域密着の公共サービスを
- 格差のない持続可能な社会を
- 全世代対応の社会保障制度を
- ジェンダー平等社会の実現を
- 平和な国際社会の実現を
- 地域分散型エネルギー社会を



公式HPや
各種SNSで、
日々の活動を発信中!

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