

2024自治体確定闘争総括（案）

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つて

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
0.16%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3県（岩手県、高知県、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の考え方を示さず、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. 自治体確定闘争の結果と特徴

(1) 交渉サイクルの確立に関する状況

2024自治体確定闘争交渉実施状況については、4月2日現在、47県本部（自治体単組：1,620単組）から報告があった（別表1）。要求書の提出は1,376単組84.9%（昨年1,266単組78.9%）、労使交渉実施は1182単組73.0%（昨年1,044単組65.1%）、交渉を実施し合意（妥結）に至ったのは943単組58.2%（昨年845単組52.7%）となった。書面・協約化については378単組23.3%（昨年363単組22.6%）であった。

県本部ごとに見た場合、要求書の提出が100%だったのは山形、栃木、千葉、富山、静岡、大阪、広島、鳥取、島根、香川、福岡、長崎、大分、宮崎の14県（昨年は10県）、労使交渉の実施が100%だったのは、栃木、富山、静岡、大阪、広島、鳥取、島根、福岡の8県（昨年は3県）であった。

(2) 2024要求の基本項目

2024自治体確定「自治労統一要求基準」交渉結果については、4月2日現在、47県本部（自治体単組：1,620単組）から報告があった（別表2）。

① 「月例賃金的水準を引き上げること」

要求したのは、1,353単組83.5%（昨年は1,236単組77.1%）であった。

ア 人事委員会設置の自治体

給料表の改定について、「給料表のプラス改定」と回答したのは117単組、「現行水準を維持（改定なし）」「給料表のマイナス改定」とした単組はなかった。

公民較差の解消方法としては、「国公給料表と同一（準用）の改定」が84単組、「国公給料表と同一（準用）の改定をした上で、給料表全体の改定」が20単組となっており、その内訳として「給料表に調整率を乗じる」14単組、「給料表に一定額を加算」が6単組となっている。その他、「国の改定とは別に、独自改定」が12単組、そのうち「給料表に調整率を乗じる」が8単組、「給料表に一定額を加算」が4単組となっている。

	都道府県	県政令市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計
給料表のプラス改定	59	44	14			117
現行水準を維持(改定なし)	0	0	0			0
給料表のマイナス改定	0	0	0			0

	都道府県	県政令市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計
a. 国公給料表と同一（準用）の改定	45	25	14			84
b. 国公給料表と同一（準用）の改定をした上で、給料表全体の改定	10	10	0			20
（内訳）給料表に調整率を乗じる	9	5	0			14
（内訳）給料表に一定額を加算	1	5	0			6
c. 国の改定とは別に、独自改定	5	7	0			12
（内訳）給料表に調整率を乗じる	4	4	0			8
（内訳）給料表に一定額を加算	1	3	0			4
d. その他（手当等での増額等）	9	5	0			14

イ 人事委員会未設置の自治体

給料表の改定について、「給料表のプラス改定」と回答したのは1,193単組、「現行水準を維持（改定なし）」と回答したのは4単組だった。改定なしとなった単組の内訳は会計年度任用職員単組、旧全競労単組、公立病院単組である。

改定方法としては、「国どおりの改定とした」が864単組、「県どおりの改定とした」が292単組、「独自改定とした」が17単組だった。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合 計
給料表のプラス改定		34	585	495	78	1193
現行水準を維持(改定なし)		0	1	1	2	4
給料表のマイナス改定		0	0	0	0	0

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合 計
a. 国どおりの改定		16	428	366	54	864
b. 県どおりの改定		13	139	120	20	292
c. 独自改定		5	9	1	2	17

② 「一時金の支給月数を引き上げること」

一時金の支給月数の引き上げについては1,319単組（81.4%）が要求した。

支給月数は国を上回る月数が47単組、国と同様が1,200単組、国未満が33単組であった。配分については、期末手当と勤勉手当に按分となった単組が1,189単組、期末手当に多く配分したのは37単組、勤勉手当に多く配分したのが54単組であった。

		都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合 計	要 求 単組比
要求した		58	77	598	509	77	1319	81.4%
引き上げ		59	72	584	495	70	1280	97.0%
引き上げの うち、国を 上回る月数	期末手当に 多く配分	0	0	0	0	0	0	0.0%
	勤勉手当に 多く配分	0	0	0	2	0	2	0.2%
	期末と勤勉 に按分	3	1	36	3	2	45	3.5%
引き上げの うち、国と 同じ月数	期末手当に 多く配分	2	1	20	10	1	34	2.7%
	勤勉手当に 多く配分	4	1	9	18	0	32	2.5%
	期末と勤勉 に按分	46	68	512	443	65	1134	88.6%
引き上げの うち、国未 満の月数	期末手当に 多く配分	1	0	0	2	0	3	0.2%
	勤勉手当に 多く配分	3	1	4	11	1	20	1.6%
	期末と勤勉 に按分	0	0	3	6	1	10	0.8%
現行の支給月数で 据え置き		0	0	2	0	7	9	0.7%
引き下げ		0	0	0	0	0	0	0.0%

③ 「中途採用者の処遇改善を行うこと」

要求したのは899単組（55.5％）であった。交渉結果については、改善を勝ち取ったのが35単組だった。具体的には、民間職務経験を100％換算とする、5年超の18月換算の撤廃、経験者採用として2級以上の格付けを可能とすることなどを勝ち取っている。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合 計	全単組比 ／要求比
要求した	40	48	404	366	41	899	55.5%
今回、改善を勝ち取った	1	5	17	11	1	35	3.9%
今回、合意に至らなかった	21	19	120	110	15	285	32.1%
現在協議中	10	12	103	53	12	190	21.4%
協議していない	5	10	145	204	15	379	42.6%

④ 「38歳4級到達をめざして在級期間の短縮を行うこと」

要求したのは436単組（26.9％）であった。交渉結果については、「今回、前進回答あり」が5単組だった。また、すでに達成していると回答した単組が158単組であった。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合 計	全単組比 ／要求比
要求した	14	20	211	168	23	436	26.9%
今回、前進回答あり	0	0	4	1	0	5	0.8%
今回、合意に至らなかった	6	10	80	73	7	176	26.7%
現在協議中	4	3	43	27	10	87	13.2%
協議していない	7	16	99	97	13	232	35.3%
すでに達成している	9	11	95	38	5	158	24.0%

⑤ 「賃金の運用改善にむけ、1単組1要求を行った」

賃金の運用改善にむけた要求を行ったのは928単組（57.3％）だった。

要求内容ごとに見ると「初任給改善」を要求したのが700単組、そのうち改善を勝ち取ったのが48単組、協議中が255単組、「昇格運用の改善」を要求したのが705単組、そのうち改善を勝ち取ったのが18単組、協議中が278単組、「上位昇給の活用」を要求したのが505単組、そのうち改善を勝ち取ったのが5単組、協議中が164単組、「高齢層職員の昇給」を要求したのが631単組、そのうち改善を勝ち取ったのが10単組、協議中が211単組だった。その他の項目について要求した単組も181単組あった。

		都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合 計	全単組比 ／要求比
要求した		47	56	417	353	55	928	57.3%
初任給改善	要求した	26	42	303	289	40	700	75.4%
	改善を勝ち取った	5	7	24	10	2	48	6.9%

		都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／要求比
	現在協議中	9	14	131	86	15	255	36.4%
昇格運用 の改善	要求した	30	47	302	283	43	705	76.0%
	改善を勝ち取った	0	2	9	7	0	18	2.6%
	現在協議中	11	19	141	92	15	278	39.4%
上位昇給 の活用	要求した	18	26	204	234	23	505	54.4%
	改善を勝ち取った	1	1	1	2	0	5	1.0%
	現在協議中	6	12	85	55	6	164	32.5%
高齢層職員 の昇給	要求した	37	41	276	245	32	631	68.0%
	改善を勝ち取った	3	3	4	0	0	10	1.6%
	現在協議中	11	16	111	62	11	211	33.4%
その他の要求		11	8	92	61	9	181	19.5%

⑥ 「「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応にあたっては、賃金水準の維持・改善の観点から、独自の措置を講じること」

要求したのは1069単組（66.0%）、「措置内容について合意した」が328単組、「現在協議中」が372単組、「すべて次年度以降に協議を先送りした」が25単組、「一部課題について次年度以降に協議を先送り」が79単組であった。

項目ごとの結果は、以下の通り。

ア 3～7級の初号近辺のカット

「国通り」が611単組、「国通りの措置はしない」が66単組

イ 8級以上の職責重視の給与体系

「国通り」が161単組、「国通りの措置はしない」が40単組、「8級以上の設定なし」が557単組

ウ 勤勉手当の成績率の上限引き上げ

「国通り」が237単組、「国通りの措置はしない」が336単組

エ 扶養手当

「国通り」が756単組、「国通りの措置はしない」が23単組、「独自措置」が90単組

オ 再任用の手当

「国通り」が569単組、「国通りの措置はしない」が135単組、「独自措置」が14単組

カ 寒冷地手当

「国通り」が324単組、「独自措置」が26単組

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／回答比
要求した	49	67	503	399	51	1069	66.0%
措置内容について合意した	31	17	155	107	18	328	40.8%
現在協議中	8	21	189	131	23	372	46.3%

		都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／回答比
要求した		49	67	503	399	51	1069	66.0%
すべて次年度以降に協議を先送り		0	10	3	8	4	25	3.1%
一部課題について次年度以降に協議を先送り		4	8	37	28	2	79	9.8%
3～7級の初号近辺のカット	国通り	38	24	270	242	37	611	90.3%
	国通りの措置はしない	5	15	26	19	1	66	9.7%
8級以上の職責重視の給与体系	国通り	32	15	78	15	21	161	21.2%
	国通りの措置はしない	2	15	19	2	2	40	5.3%
	8級以上の設定なし	3	2	211	322	19	557	73.5%
勤勉手当の成績率の上限引き上げ	国通り	21	10	102	96	8	237	41.4%
	国通りの措置はしない	18	26	148	121	23	336	58.6%
扶養手当	国通り	46	28	343	293	46	756	87.0%
	国通りの措置はしない	0	12	4	7	0	23	2.6%
	独自措置	5	16	55	13	1	90	10.4%
通勤手当	国通り	43	23	164	132	24	386	57.3%
	国通りの措置はしない	3	21	117	99	9	249	36.9%
	独自措置	6	2	22	8	1	39	5.8%
再任用の手当	国通り	43	33	260	198	35	569	79.2%
	国通りの措置はしない	4	14	58	53	6	135	18.8%
	独自措置	2	2	8	1	1	14	1.9%
寒冷地手当	国通り	13	13	100	184	14	324	92.6%
	独自措置	7	0	7	12	0	26	7.4%

⑦ 「再任用職員の職務・級の格付けなど、現在の運用を抜本的に改善するため、対応をはかること」

要求したのは788単組（48.6%）、「職務・級の格付けを改善した」が13単組、「一時金の支給月数を（常勤並みに）引き上げた」が40単組であった。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／回答比
要求した	45	50	367	293	33	788	48.6%
職務・級の格付けを改善した	5	1	7	0	0	13	1.7%
一時金の支給月数を引き上げた	1	4	19	14	2	40	5.1%
合意に至らなかった	20	22	122	55	8	227	29.0%

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／回答比
現在協議中	14	9	91	52	14	180	23.0%
協議していない	1	11	115	187	10	324	41.3%

⑧ 「災害応急作業等手当の条例化（対象業務の拡大・増額等）をはかることと」

要求したのは616単組（38.0%）であった。交渉結果については、「今回、前進回答あり」が76単組だった。また、「すでに条例化・改善済」と回答した単組が158単組であった。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／回答比
要求した	15	31	292	262	16	616	38.0%
前進回答あり	2	12	39	17	6	76	10.3%
合意に至らなかった	4	3	56	31	3	97	13.2%
現在協議中	3	7	64	45	10	129	17.5%
協議していない	5	9	110	139	13	276	37.5%
※条例化・改善済	26	16	87	23	6	158	21.5%

⑨ 「緊急消防援助隊の災害派遣手当の増額をはかること」

要求したのは312単組（19.3%）であった。交渉結果については、「今回、前進回答あり」が12単組だった。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／回答比
要求した	3	9	128	165	7	312	19.3%
前進回答あり	0	1	10	1	0	12	2.9%
合意に至らなかった	0	0	21	14	1	36	8.7%
現在協議中	1	0	10	10	1	22	5.3%
協議していない	17	22	167	114	23	343	83.1%

⑩ 「男女の給与格差の実態を明らかにし、是正措置を行うこと」

要求したのは449単組（27.7%）であった。交渉結果については、「今回、前進回答あり」が11単組だった。

	都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／回答比
要求した	8	16	194	217	14	449	27.7%
前進回答あり	0	1	6	3	1	11	1.9%
合意に至らなかった	3	5	24	9	1	42	7.2%
現在協議中	2	3	27	17	1	50	8.5%
協議していない	16	24	197	222	25	484	82.5%

⑪ 「子の看護休暇について、最低限法改正どおり措置すること」

要求したのは758単組（46.8％）であった。交渉結果については、「今回、法定通りの措置を合意した」が190単組、「今回、法定以上の措置を合意した」が81単組だった。また、「確定期以前にすでに法定以上の制度を措置済」と回答した単組が304単組であった。

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合 計	全単組比 ／回答比
要求した	36	41	343	301	37	758	46.8%
法定通りの措置を合意	13	7	80	83	7	190	21.5%
法定以上の措置を合意	4	12	40	17	8	81	9.2%
合意に至らなかった	0	2	17	26	2	47	5.3%
現在協議中	9	7	73	64	11	164	18.6%
協議していない	0	2	40	51	3	96	10.9%
※すでに法定以上の制度を措置済	21	25	143	96	19	304	34.5%

⑫ 「勤務間インターバル制度を導入すること」

要求したのは547単組（33.8％）であった。交渉結果については、「今回、前進回答あり」が15単組だった。また、「確定期以前にすでに導入済」と回答した単組が38単組であった。

なお、今回導入を決めた、もしくは導入済の場合は、翌日の勤務開始時間が始業時間を超える場合の取り扱いについては、「勤務したものとみなす（職免扱いなど）」が12単組、「時差出勤とする」が27単組、「年休を活用する」が14単組だった。

		都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合 計	全単組比 ／回答比
要求した		22	27	237	240	21	547	33.8%
前進回答あり		2	0	9	4	0	15	3.0%
合意に至らなかった		2	6	39	29	3	79	15.7%
現在協議中		9	11	60	21	7	108	21.5%
協議していない		3	11	120	111	18	263	52.3%
※確定期以前にすでに導入済		10	9	13	4	2	38	7.6%
制度内容	職免扱い	0	2	4	4	2	12	22.6%
	時差出勤	7	7	9	2	2	27	50.9%
	年休	4	2	5	1	2	14	26.4%

⑬ 「会計年度任用職員の期末・勤勉手当について、常勤同様の月数とすること。また給与改定にあたっては、常勤職員と同様に４月に遡及して引き上げ改定を行うこと」

要求したのは会計年度任用職員の期末・勤勉手当について、常勤同様の月数とすること。また給与改定にあたっては、常勤職員と同様に４月に遡及して引き上げ改定を行うことだった。

ア 月例給

月例給について、引き上げ改定となったのが999単組、うち常勤と同様の改定が979単組、常勤より小幅の改定が20単組、改定は行わないが21単組、現在協議中が55単組となった。

改定時期については４月遡及が790単組（回答単組中76.6％）、2024年度途中（2024年12月、2025年１月など）からの引き上げが27単組、2025年度から改定が142単組（回答単組中13.8％）、協議中が73単組となった（昨年は４月遡及が587単組、2023年度途中からの引き上げが68単組、2024年度から改定が238単組、協議中が119単組）。

		都道府県	県政令都市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	回答単組 比
月例給の 改定	常勤と同様の 改定	48	65	458	369	39	979	91.1%
	常勤より小 幅の改定	2	2	11	3	2	20	1.9%
	改定は行わ ない	0	0	6	13	2	21	2.0%
	現在協議中	0	2	23	25	5	55	5.1%
改定時期	４月遡及	47	58	364	293	28	790	76.6%
	2024年度中	2	0	16	8	1	27	2.6%
	2025年度か ら	2	4	69	63	4	142	13.8%
	現在協議中	0	2	33	27	11	73	7.1%

イ 期末・勤勉手当

期末手当については、「常勤と同様の月数とした」が846単組、「常勤未満の支給月数」が162単組、「引き上げを行わない」が32単組、「現在協議中」が55単組であった。勤勉手当については、「常勤と同様の月数とした」が792単組、「常勤未満の支給月数」が184単組、「引き上げを行わない」が38単組、「現在協議中」が73単組であった。

改定時期については、2024年度からが795単組（回答単組中78.8％）、2025年度からが146単組（回答単組中14.5％）、「現在協議中」が68単組であった（昨年は、2023年度からが589単組、2024年度からが254単組、「現在協議中」が94単組）。

		都道府県	県政令市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	回答単組 比
期末手当	常勤と同様の 月数	49	64	386	317	30	846	77.3%
	常勤未満の 支給月数	3	4	79	70	6	162	14.8%
	引き上げを 行わない	0	0	15	10	7	32	2.9%
	現在協議中	1	1	20	28	5	55	5.0%
勤勉手当	常勤と同様の 月数	47	62	361	293	29	792	72.9%
	常勤未満の 支給月数	3	6	88	80	7	184	16.9%
	引き上げを 行わない	0	0	16	16	6	38	3.5%
	現在協議中	1	2	30	34	6	73	6.7%
改定時期	2024年度か ら	47	57	377	285	29	795	78.8%
	2025年度か ら	3	5	65	68	5	146	14.5%
	現在協議中	0	2	30	32	4	68	6.7%

⑭ 「会計年度任用職員の処遇改善を行うこと」

要求したのは858単組（53.0％）であった。給料（報酬）について昇給（幅・上限等）等の運用改善を勝ち取ったが75単組だった。

	都道府県	県政令市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／回答比
要求した	35	58	411	315	39	858	53.0%
給料（報酬）の運用改 善を勝ち取った	3	9	40	19	4	75	13.5%
勝ち取れなかった	17	21	126	55	10	229	41.1%
現在協議中	12	14	136	75	16	253	45.4%

⑮ 「会計年度任用職員の公募によらない採用の上限回数を撤廃すること」

要求したのは599単組（37.0％）であった。交渉結果については、「上限を撤廃した」が56単組、「上限を引き上げた」が9単組、また、「すでに公募によらない採用の上限はない」と回答した単組が248単組であった。

	都道府県	県政令市	都特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／回答比
要求した	28	42	261	244	24	599	37.0%
上限を撤廃した	3	4	29	20	0	56	9.3%
上限を引き上げた	1	0	4	4	0	9	1.5%

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／回答比
要求した	28	42	261	244	24	599	37.0%
勝ち取れなかった	10	12	60	26	4	112	18.5%
現在協議中	12	19	73	66	9	179	29.6%
※すでに上限なし	3	5	114	114	12	248	41.1%

⑩ 「職場実態を踏まえ、必要な人員を確保すること」

要求したのは848単組（52.3%）、「要求を踏まえ、人員増を勝ち取った（一部の職場で勝ち取った、次年度以降の増員の確約も含む）」が70単組だった。

	都道府県	県政令市	都市特別区	町村	事務組合 広域連合	合計	全単組比 ／要求比
要求した	41	49	362	349	47	848	52.3%
人員増を勝ち取った	3	7	33	23	4	70	8.3%

（３） 給与改定に際しての副大臣通知の影響、年内差額支給の状況

給与改定と差額支給の時期について、春闘オルグの際に担当中執による聞き取り調査を行った。

年内に差額支給を行った単組が899単組（63%）、条例改正は年内に行ったが差額支給は間に合わず年明けとなった単組が189単組（13%）、１～３月議会での条例改正となった単組が240単組（17%）だった。なお年内差額支給をした単組のうち、325単組（23%）が副大臣通知前に妥結・条例上程の手続きを進めた。

（４） 地域手当の交渉結果

①都道府県

交渉状況については、妥結が27単組、次年度協議（今年度提案なし）が2単組、その他が2単組だった。

結果については、県内全域で引き上げが4県（群馬、栃木、神奈川、広島）、県内の一部で引き上げが7県（北海道、宮城、茨城、富山、石川、和歌山、岡山）、県内全域で引き下げが4県（新潟、山梨、長野、福井）、給料表との調整により給与水準を維持が3県（埼玉、静岡、滋賀）、据え置きが11県（東京、千葉、愛知、三重、京都、奈良、大阪、兵庫、香川、徳島、福岡、勧告されなかった場合も含む）だった。

また、県内に支給自治体なくなる県のうち、県内全域で引き下げが2県（新潟、福井）、県内の一部で引き下げが1県（岐阜）、2025年度は据え置き引き続き検討が1県（徳島）、段階的に非支給が2県（山口、長崎）となった。

②市町村

交渉状況については、妥結が 356 単組、継続協議が 30 単組、次年度協議（今年度提案なし）が 8 単組、その他が 14 単組だった。

結果については、国基準で引き上げとなる自治体（新たな支給含む）において、国基準を上回る支給率を勝ち取った単組が 16 単組（元々独自に国基準以上としていた支給率を維持した 5 単組を含む）、国より早期の引き上げを勝ち取った単組が 37 単組、国に準じて引き上げた単組が 198 単組だった。また、7 級地から 5 級地となるため 2025 年度は国基準の支給率があがらず、最終的な支給割合の引き上げを確認できていない単組が 21 単組だった。

国基準で引き下げとなる自治体（非支給地含む）において、現状維持を確約した単組が 13 単組、2025 年度は現状維持とし次年度以降は継続協議とした単組が 15 単組、引き下げ幅を圧縮した単組が 1 単組、国に準じて引き下げた単組が 44 単組だった。

なお、国基準の支給率が変わらない単組は 24 単組だった。

6. 2024 確定闘争を踏まえた今後の課題

（１） 2025 人事院・人事委員会勧告にむけて

2024 人事院勧告は月例給・一時金ともに引き上げ勧告がされたが、中高年層への配分については不満が残るものとなった。物価の高騰が続き実質賃金が低下する中、2025 年の勧告においても引き続き民間春闘を踏まえたさらなる賃上げと全世代にわたる配分を求め、実現していかなければならない。

加えて、2025 年 3 月に示された人事行政諮問会議最終提言の取り扱いについて、公務員連絡会に結集し人事院対策に取り組むとともに、地方公務員への影響を見極めながら、総務省・全人連対策にも取り組んでいく。

2024 年人事委員会勧告は、すべての人事委員会で月例給・一時金ともに引き上げ勧告がされた。ただし、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」のうち、とくに地域手当については、各県・各市で対応にばらつきがみられた。また、新潟市において、再任用職員の一時金を常勤職員と同じ支給月数とするよう勧告がされたことは特徴的な成果である。報告事項では、人材確保難も背景に働きやすい職場環境の整備に触れた人事委員会も多いことから、さらなる改善を求めていかなければならない。

2025 年人事委員会勧告にむけては、協議・意見交換を通じ、人材確保に資する処遇改善、中高年齢層や再任用職員の給与水準改善などを求め、勧告に盛り込ませることが必要である。

（２） 交渉サイクルの確立

要求・交渉・妥結については、賃上げに対する組合員の期待がある中、さらに「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」という制度上の見直しがあったこともあり 2023 年に比べて実施率が上がる結果となった。県本部別に見ると 28 県本部で交渉実施率は上がって

おり、引き続き実施率の維持・向上をめざさなければならない。一方で、いまだ5割以下の低率にとどまっている県本部もあることは厳しく受け止めなければならない。

自治体確定闘争は組合員の賃金を決定する重要な取り組みであり、「賃金・労働条件に関する事項は、必ず労使交渉・協議、合意により決定する」という労働組合の基本的な取り組みがなされなければならない。とくに、近年の賃上げと物価高騰という社会的動向からすれば、組合員の思いを受け止め、賃金改善の要求・交渉をしなければ、組合の存在意義が問われかねない。県本部としてもそうした単組を見過ごすことなく、単組支援を最優先課題とし、伴走支援していくことが必要である。

県本部によるオルグ体制を強化するとともに、本部としても重点的な支援を行い、すべての単組で「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルの確立にむけて、継続した取り組みを進めていく。

<交渉サイクルの確立に関する実施率の推移>

年	要求	交渉	妥結	書面化	人勧等の主な内容
2016	81%	71%	56%	30%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.2月→4.3月） 扶養手当の見直し
2017	74%	64%	48%	21%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.3月→4.4月）
2018	79%	66%	54%	24%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.05月増（4.4月→4.45月）
2019	87%	77%	59%	24%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.05月増（4.45月→4.50月）
2020	85%	78%	65%	22%	月例給：据え置き 一時金：引き下げ 一時金：0.05月減（4.50月→4.45月）
2021	79%	65%	45%	18%	月例給：据え置き 一時金：引き下げ 一時金：0.15月減（4.45月→4.30月）
2022	77%	66%	51%	21%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.30月→4.40月）
2023	79%	65%	53%	23%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.40月→4.50月）
2024	85%	73%	58%	23%	月例給・一時金：引き上げ 一時金：0.1月増（4.50月→4.60月） 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

（３） 統一闘争への結集

2024確定闘争では、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の課題もあったことから、昨年よりさらに情報の速報性と共有を重視し、ガルーンに「24確定情報共有」スペースを立ち上げた。特徴的な人事委員会勧告について本部から情報を流したほか、県本部からは交渉が先行する県職の妥結情報や年内差額支給、再任用職員の常勤と同月数の一時金支給、地域手当の国基準以上の支給や引き下げ阻止、初任給格付けの改善などの成果

を報告してもらうことで、各地の情報を共有し、交渉の後押しとすることができた。

統一闘争という観点からは、県本部が妥結基準を示し、統一的に取り組んだ県本部では一定の成果をあげている。とりわけブロック単位など近隣自治体のエリア全体での引き上げをめざした交渉や、先行単組での成果を広げていく取り組みは効果的であったと考えられる。また、地域手当や扶養手当、寒冷地手当については確定期で決着せず、春闘期への継続協議とした単組も多くあった。

先進的な県本部の取り組みに学びながら、2025自治体確定闘争に活かしていかなければならない。

（４） 給与および手当の改定状況

① 給与改定

2024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。

結果としては、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、当初の見込みより多い6割の単組で条例上程および年内差額支給が進むこととなった。副大臣通知を待たずに自治体の判断で妥結・条例上程を行った単組が2割あったことも成果と言える。

なお、県本部別にみると、県内の9割以上が年内支給を勝ち取った県本部が9県本部ある一方、5割を切る県本部が11県本部あるなど、県による差が大きく出る結果となった。

また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、交渉が年明けまで続くこととなった。結果としてほとんどの自治体病院では給与改定がされない事態は避けられたが、厳しい経営状況にある独法病院などでは改定見送りや一部未実施が見られた。2025年度も同様の事態が想定されるため、引き続き公立・公的病院への財政支援を求めつつ、警戒を強めることとする。

給与法閣議決定および差額支給の時期をめぐることは、鬼木参議院議員が参議院内閣委員会で追求し、平国公制度担当大臣から12月一時金支給日に間に合わなかったことに対して謝罪を引き出している。この国会答弁を端緒として、来年度以降、早期の閣議決定をめざしていかなければならない。

② 賃金の運用改善等

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。具体的には、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の改善（民間経験の100%換算、18月換算の廃止、在職者調整）、中高年齢層の運用改善、再任用者の級格付けの改善等を勝ち取った。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。

寒冷地手当の見直しにあたっては、支給維持にむけて組合員署名、議会での意見書採択など、組合員の思いを受けた粘り強い取り組みが展開された。

また、育児介護休業法の改正に伴い、とくに子の看護休暇について、法定以上の措置を求めて積極的に取り組み、対象年齢や対象家族の拡大を勝ち取る成果もあった。

③ 会計年度任用職員の遡及改定・雇用上限

会計年度任用職員の遡及改定については、総務省通知が出てから2回目の取り組みとなり、遡及実施単組は昨年の6割程度から7割台後半と増える結果となった。引き続きすべての自治体で遡及改定をめざさなければならない。また、期末・勤勉手当を常勤未満の支給月数としている自治体がいまだ15%程度ずつ残っている点も課題である。

若年層の大幅な給与改定に伴い、会計年度任用職員も大幅な給与改善となった自治体が多い一方、財政負担が増すとして、給与水準切り下げや人員削減を提案する当局も一部見られたことから、今後も警戒が必要である。

任用については、国が期間業務職員制度の運用のあり方を見直したことを受け、会計年度任用職員の公募によらない任用の上限回数の撤廃を実現した単組もあった。会計年度任用職員にも採用難が見られる自治体もあることから、安定雇用はもちろん、人材確保の観点からも引き続きの取り組みが求められる。

私傷病休暇の有給化については、人事院規則の改正が12月2日となり確定闘争に間に合わなかった単組も多いと思われることから、春闘の結果として集約・総括を行う。

④ 「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 3～7級の初号近辺のカット

今回の制度改正でカットされた3～7級の初号近辺は、基本的にはキャリア官僚が使用するラインではあるが、自治体においても早期立ち上がりの賃金ラインを運用している一部の単組で一定程度影響を受けることとなり、交渉が取り組まれた。号給カットによる追いつきが発生しないようにするためには在職者調整が必要なことから、2025年度はカットを行わないとした単組もあり、来年度以降引き続きの交渉が必要である。

イ 地域手当

地域手当については、各単組で粘り強い交渉が行われた結果、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段階的ではなく1年で国水準まで引き上げ、④引き下げ原資の活用等を勝ち取った単組もあった。

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。

残念ながら国に準じて引き下げとなった単組であっても、妥結したのは2025年度のみでそれ以降は継続協議としている単組や、年度ごとに協議を行うことを確認している単組もある。割合として一番多い国に準じて引き上げとなった単組でも、2026年度以降は国の状況を見て検討としている単組も多いことから、引き続き早期の引き上げにむけた取り組みが必要である。また今年度はかなわなかったが、さらなる支給率の上乗せやゼロ支給地での新たな支給をめざしている単組もある。

いずれにしても、地域手当の課題は来年度以降も続くことから、引き続き先行単組に学びながら近隣自治体の動向を見極め、単組においては粘り強い交渉を、県本部においては情報の収集と共有といった単組支援を行っていく必要がある。

ウ 勤勉手当の成績率上限引き上げ

勤勉手当の成績率上限引き上げについては、国通りが4割、国通りとしないが6割と対応が分かれた。規程上は国通りの成績率を定めたとしても、実質的には運用させないなどの取り組みが必要である。

エ 扶養手当

扶養手当について、大半は国通りの改正となったが、粘り強い取り組みの結果、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。

(5) 賃金闘争の向上にむけて

2024確定闘争においては、人勧期に取り組んだ対総務省署名や衆院選の結果による少数与党という政治的背景が後押しとなり、自治労総体として地域手当に係る特別交付税の減額措置の廃止や給与改定時期についての副大臣通知の文言変更を勝ち取ることができた。これらが交渉の下地となり、単組において地域手当の独自支給や労使自主決着による給与改定を一定実現できたことについては、成果として共有できるものである。一方で、交渉の下地を作っても闘争に結集しきれなかった単組があることは課題である。

特別交付税の減額措置について、地域手当は対象から除外されたものの寒冷地手当等に

については存置されることとなったことから、引き続き総務省対策に取り組むとともに、単組段階でも早期の廃止を求めて地方自治法99条に基づく議会採択に取り組む必要がある。また、厳しい財政状況を理由として、人件費削減を提案される事例がごくわずかだが見られていることから、今後の財政悪化も想定し、平時からの財政分析の取り組みの強化も求められる。

2025確定闘争にむけて、本部としては引き続き地域の実情に応じた給与決定の幅を広げるべく総務省対策に取り組んでいく。県本部・単組においては、地域・単組事情に応じた交渉ができるよう、学習や実態把握、情報共有を進める必要がある。