

# 2024秋季・自治体確定闘争の推進について（案）

## I 2024自治体確定闘争をめぐる情勢と課題

### 1. 2024人事院勧告・報告と政府動向

#### (1) 2024人事院勧告・報告について

① 人事院は4月22日から6月14日の期間で民間給与実態調査を行い、8月8日、官民比較に基づき、給与勧告を行いました。月例給・一時金等に関する勧告・報告の内容は、次の通りです。

ア 月例給の較差は11,183円（2.76%）、大卒初任給を23,800円、高卒初任給を21,400円引き上げるとともに、若年層に重点を置き、順次改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げ。

イ 一時金は、0.10月引き上げ、期末手当（0.05月）と勤勉手当（0.05月）に配分。

ウ 寒冷地手当の支給額は、民調結果を踏まえて引き上げ改定。また、支給地域は、気象庁が公表した「メッシュ平年値2020」の内容を反映した見直し。

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

② 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の措置内容は、以下の通りです。

実施時期は2025年4月を基本として、地域手当および扶養手当の見直しは段階的に実施されます。

ア 係長級から本府省課長補佐級の俸給は、行(一)の3級から7級の初号近辺の号俸をカットすることにより、俸給の最低水準を引き上げ。また、本府省課室長級の俸給体系は、行(一)の8級から10級の俸給額の最低水準を引き上げ、隣接する級間での俸給額の重なりを解消するとともに、号俸を大きくくり化。行(一)以外の俸給表においても、行(一)と同様の対応を基本に見直し。

イ 勤勉手当にかかる「特に優秀」区分の成績率の上限を、平均支給月数の3倍に引き上げ。特定任期付職員のボーナスは、特定任期付職員業績手当を廃止し、期末・勤勉手当に再編。

ウ 地域手当は、級地区分を都道府県単位で広域化し、級地区分を現在の7区分か

ら5区分に再編成。その際、中核的な市について、民間賃金の実態を踏まえ級地区分を補正。また、激変緩和のため、支給割合の引き下げ幅は最大でも4ポイントまで。

エ 扶養手当は、配偶者にかかる手当を廃止し、子にかかる手当額を3,000円引き上げ。

オ 通勤手当は、支給限度額を1ヵ月あたり150,000円に引き上げ。新幹線等の特別料金についても、支給限度額の範囲内で全額を支給。あわせて、新幹線特例による通勤手当の支給要件の緩和。また、採用に伴い新幹線通勤または単身赴任となった者について、距離等の他の支給要件を満たす場合には、それぞれ新幹線特例による通勤手当または単身赴任手当を支給。

カ 管理職員特別勤務手当については、平日深夜にかかる手当の支給対象時間帯を午後10時から午前5時までとして2時間拡大。

キ 定年前再任用短時間勤務職員等に、異動の円滑化に資する手当として、地域手当の異動保障、住居手当、特勤手当、寒冷地手当等を支給。

- ③ 人事管理に関する報告では、ゼロ・ハラスメント実現にむけた意識啓発と相談窓口の充実、さらにカスタマーハラスメント対策として、職員保護の観点から組織として講ずべき措置の整理等さらなる対応について研究を行うことのほか、時代の変化に対応した兼業制度の見直しについて具体的な検討を進めていくことが示されました。

また、人事行政諮問会議中間報告を踏まえて進める取り組みの中では、人材確保が危機的となっている要因としてあげられている民間給与実態調査の比較企業規模について検討を進めていくこと等が示されました。

## (2) 勧告の取り扱いに関する政府・国会動向について

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

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

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

ア 俸給表の引き上げと一時金を含めた給与引き上げを確実に実施すること。

イ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の取り扱いも含め、人事院勧告

の取り扱いに関する総務副大臣通知については、公務労協地方公務員部会と十分交渉すること。

## 2. 総務省の動向について

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## II 自治体確定闘争の重点課題

### 1. 2024自治体確定闘争にあたっての基本的立場

- ① 公務員採用試験の応募者減少および民間における初任給引き上げの状況を踏まえ、初任給を中心とした若年層の賃金引き上げは喫緊の課題です。しかしながら、物価高騰が続く経済状況の中、また現場では限られた人員で懸命に職務にあたっている中において、組合員のモチベーション向上につながる処遇改善が重要です。

給与改定にあたっては、すべての職員の賃金引き上げと一時金の支給月数引き上げを求めます。

- ② 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、人材確保に資する面がある一方で、地域や組合員によっては賃金水準が引き下がる項目もあるため、国の制度変更を機械的に自治体にあてはめることなく、賃金水準の維持・改善の観点から、独自の措置を講じることを求めます。

地域手当については、自治体によって制度見直しによる級地区分の都道府県化および支給区分の再編もしくは最新の民間賃金反映により支給割合が下がる場合がありますが、特別交付税の減額措置の廃止を踏まえ、それらを理由とした引き下げを行わないよう求めます。また、人材確保難の状況を踏まえ、引き上げることを求めます。

今回の制度見直しは国家公務員の人事上の課題に対応したものであることを踏まえ、自治体においては合意にむけて十分な議論と交渉を求めます。

- ③ 単組は、勧告を踏まえた給与の引き上げ改定に加え、運用改善にむけた「1単組1要求」に取り組みます。とりわけ中堅層の改善のため、38歳4級到達をめざして在級期間の短縮を求めます。

また、引き続き重点課題として中途採用者の賃金改善に取り組みます。

会計年度任用職員の一時金について常勤並びの支給月数となっていない自治体、遡及適用がされていない自治体については、今確定闘争での実現を求めます。

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

また会計年度任用職員を含む遡及改定の財源の確保を求めるとともに、できるだ

け早い時期に通知等で明らかにするよう求めます。

## 2. 給与法の閣議決定が遅れる場合の対応について

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

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

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

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

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

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

## 3. 人事委員会対策の重点課題

- ① 都道府県人事委員会の勧告が県内市町村に大きな影響を与える実態を重視し、県本部は県職単組との連携による人事委員会対策の取り組みを強化します。とりわけ、今年度は県の地域手当の見直しが県内市町村に与える影響を鑑み、早期に協議を行います。
- ② 春闘期・人勧期の人事委員会交渉を踏まえ、重点課題を次の通り設定します。
- ア 民間給与実態を精確に把握し、賃金水準を引き上げること。
    - a すべての職員の賃金を引き上げること。
    - b 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと
    - c 人材確保の観点から、初任給格付けを国公8号上位とすること。
    - d 地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと。住居・通勤手当については、

地域の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえて自動車等による通勤手当（および寒冷地手当）を引き上げること。

イ 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応については、一律に国の制度変更に応じた扱いとすることなく、自治体の実態を踏まえて主体的に検討すること。

a 8級以上の給料体系の見直しについては、国と地方で在級者数の実態に違いがあることから、現行の給料体系を維持すること。

b 勤勉手当の成績率上限の引き上げについては、行わないこと。

c 地域手当については、特別交付税の減額措置の廃止を踏まえ、制度見直し、民間賃金指数の低下を理由とした引き下げをしないこと。人材確保難の状況を踏まえ、引き上げること。

d 配偶者に対する扶養手当の見直しについては、当該自治体における支給実態を検証し、拙速な見直しは行わないこと。仮に見直す場合であっても総額原資を引き下げない範囲内で検討すること。

e 通勤手当の支給限度額について、150,000円に引き上げること。

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

ウ 再任用職員の賃金水準と一時金を改善するとともに、扶養手当についても支給すること。

エ 会計年度任用職員の給料・手当については、常勤職員との均等・均衡をはかること。休暇等についても権衡をはかること。理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善すること。

オ 労働基準監督機関として主体的に役割を果たし、時間外労働の上限規制の適切な運用をはかるとともに11時間の勤務間インターバルを確保すること。また、勤務時間を厳格に把握し、それに基づく時間外手当の支給が行われているかを監督するとともに、適切な取り扱いを推進すること。さらに、休暇・休業制度の取得推進や拡充、ワークライフバランスの実現をはかること。

カ ハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。

キ 多様で有為な人材を確保する観点から、採用試験のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。

ク 勧告・報告にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。

#### 4. 2024確定闘争の重点課題

2024確定闘争の取り組みは、人事院・人事委員会勧告を踏まえた賃金課題に加えて、

自治労に結集するすべての単組で統一的に改善を求める課題を設定し、取り組みを進めます。

自治体労働者の生活を守る賃金・労働条件の確保にむけて、2024確定闘争では、5つの重点課題を次の通り設定します。

### <5つの重点課題>

- ・給与の引き上げ改定を行うこと
- ・「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応にあたっては、賃金水準の維持・改善の観点から独自の措置を講じること
- ・38歳4級到達をめざして在級期間を短縮すること
- ・中途採用者の賃金改善を行うこと
- ・会計年度任用職員の期末・勤勉手当について、常勤同様の支給月数とすること。また、給与改定にあたっては常勤職員と同様に遡及改定を行うこと

#### ① 給与の引き上げ改定

人事院勧告を踏まえ、給与の引き上げ改定をすることを求めます。

ア 初任給をはじめ、すべての職員の賃金を引き上げること。

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

ウ 地域の実情を踏まえ諸手当を改善すること。とくに、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当を引き上げること。

#### ② 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」への対応

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

ア 8級以上の給料体系の見直しについては、国と地方で在級者数の実態に違いがあることから、現行の給料体系を維持すること。

イ 勤勉手当の成績率の上限引き上げは行わないこと。

ウ 地域手当については、特別交付税の減額措置の廃止を踏まえ、制度見直し、民間賃金指数の低下を理由とした引き下げをしないこと。人材確保難の状況を踏まえ、引き上げること。

扶養手当については、支給実態を踏まえ、拙速な見直しを行わないこと。少なくとも組合員の賃金水準を引き下げないこと。

エ 通勤手当の支給限度額について、150,000円に引き上げること。

オ 再任用職員に対し、住居手当、寒冷地手当、特地勤務手当に準ずる手当を支給する

こと。

### ③ 運用改善にむけた1単組・1要求

今確定闘争では、運用改善の具体の目標として、すべての自治体単組で38歳4級到達を掲げて取り組みます。達成済みの単組は、45歳5級到達を目標に取り組みます。この昇格目標を達成するため、職員の給与実態を十分に把握、分析し、単組事情を踏まえた具体的な運用改善にむけて労使交渉に取り組みます。

昇格目標の達成のため、在級期間の短縮を求めます。また、等級別基準職務表の見直しを通じて、組合員の到達級の引き上げを求め、係長・同相当職の4級到達、課長補佐・同相当職の6級到達を指標に、賃金水準の改善を進めます。あわせて、中途採用者の賃金改善に取り組みます。

賃金水準の改善にむけ、到達目標となるポイント賃金については以下の通り設定します。

#### ア 到達目標（ポイント賃金）

35歳 293,807円  
(国公行(一)3-31水準、  
294,400円)

40歳 343,042円  
(国公行(一)4-39水準、  
344,100円)

上記の到達目標は、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に基づく算出方法により設定しています。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%に、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。

#### イ ラス逆数による目標

さらに、「ラスパイレス指数100を最低水準」とし、「ラス逆数」から算出した率を運用改善の具体的目標として設定します。

##### ラス逆数の算出方法と目標設定

例) ラスパイレス指数98.9で、30歳の平均給与月額が268,300円(3-8相当)の自治体

- ①  $100 \div 98.9 = 1.011$  (「ラス逆数」)
- ② 現行の平均給料月額に1.011を乗じた金額を目標とする
- ③ 30歳の給料268,300円  $\times$  1.011

=271,250円（「目標賃金」）

- ④ 達成するためには、30歳で3-11（271,300円）に到達する必要があることから、運用改善として3号上位をめざす

今年度は30歳のポイント賃金と地域手当を含む全国平均賃金水準指標は示していませんが、ポイント賃金、地域手当を含む全国平均賃金水準指標については、2017賃金実態調査をもとに設定してきており、この間の賃金改定により実在者賃金と目標との逆転もみられるため、新たな指標について「賃金闘争あり方研究会」での議論を進めます。

賃金水準の引き上げ、到達目標達成のため、以下の通り取り組みます。

#### ア 初任給引き上げ

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

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

#### イ 昇給の運用

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

#### ④ 中途採用者の賃金改善

近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。採用状況が厳しい中、人材確保の観点からも、賃金面における対応が急務となっています。

中途採用者の給料について、ほかの職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、初任給、昇格の改善を求めることとします。具体的な改善内容は、以下の通りです。

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

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

イ 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること。

ウ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

## 5. 重点課題以外の個別課題

単組実態を踏まえ、下記の課題の中から必要に応じて労使交渉に取り組みます。

### ① 50歳台後半層職員の昇給維持

50歳台後半層職員の昇給停止・抑制については、モチベーションの維持・向上のため、実施しないよう求めます。少なくとも標準で2号以上の昇給、また号給の延長などを求めます。

### ② 再任用者の賃金改善

#### ア 級格付けの改善

定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員（フルタイム、短時間）の働き方や、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続することを基本とします。その上で職務の軽減を希望する職員に限り、当該職務に対応した格付けとすることを確認します。

#### イ 手当の改善

一時金の支給月数の引き上げと、扶養手当の支給を求めます。

### ③ 男女の給与格差是正

2023年度から男女の給与格差の公表が義務付けられています。当局に対し、格差の理由と根拠となる数字を示すことを求めるとともに同規模自治体との比較・検証を求めます。

### ④ 現業・公企労働者の給与

職種間の賃金格差の改善を求めるとともに、労働協約主義に基づき交渉・協議を強めます。また、公民比較を行う場合は、職務内容や勤続年数・年齢など給与決定要素の条件をそろえ、同種・同等比較を行うことを求めます。

### ⑤ 自治体最低賃金

自治体で働く労働者に適用する最低賃金として自治体最低賃金を確立し、月額201,000円（国公行（一）1級13号）以上、日給10,050円（月額/20日）以上、時給1,297円（月額/20日/7時間45分）以上とすることを求めます。

### ⑥ 一時金

一時金については、支給月数の引き上げを求めます。あわせて、期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当の割合に重点を置くこととし、勤勉手当への成績率の一方的な導入、および成績率の拡大を行わないことを求めます。

## ⑦ 時間外勤務手当

月45時間超、60時間以下の時間外勤務手当の割増率の引き上げを行うよう求めます。  
また、時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

## ⑧ その他諸手当

ア 寒冷地手当については、勧告および燃料費の高騰を踏まえ、引き上げを求めます。  
「メッシュ平年値2020」に基づく引き下げについては、現行水準を維持することを求めます。

イ 住居手当・地域手当・通勤手当など、地域の実情を踏まえた諸手当の改善を求めます。とくに住居手当については、自治体ごとに実情が異なることから、地域の実情に応じた制度設計とし、自宅（持家）にかかる住居手当の継続・復元を求めます。自動車等による通勤手当については、燃料費の高騰を踏まえた引き上げを求めます。

ウ 特殊勤務手当については、国公の手当の種類および額を最低として、改善を求めます。国公に存在しない業務や給料表の適用の差異により、必要性が認められる業務に対しては手当が支給できるよう必要な条例・規則等の改正を行うよう求めます。とくに、災害応急等作業手当について未整備の単組は、総務省通知を踏まえ、条例化、支給対象業務の拡大、単価の改善等を求めて取り組みます。

エ 生活関連手当の支給における世帯主要件等、ジェンダー平等な取り扱いの規定となるよう見直しを求めます。

## 6. 会計年度任用職員の処遇改善

① 今年度より会計年度任用職員への勤勉手当支給が始まっていますが、いまだ常勤未満の支給月数となっている自治体もあります。一時金について常勤と同月数の支給を求めるとともに、その他の賃金・労働条件についても常勤職員との均等・均衡に基づき処遇改善を行います。また、遡及改定がされていない自治体については、常勤職員と同様に遡及改定を行うよう求めます。

ア 会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数については、常勤職員と同月数とすること。

イ 会計年度任用職員の人事評価については簡便な制度とするとともに、勤勉手当の成績率に差を付けない運用とすること。

ウ 給料・報酬について、類似する職務に従事する常勤職員と同じ給料表を適用すること。また、常勤職員と異なる運用をしている（前歴換算がされていない、昇給幅が異なる、昇給上限がある等）ため、均衡がはかられていない場合については、運用を改善すること。

独自給料表としている単組については、勧告による引き上げ分を上回る給料表の改善を行うこと。

エ 給与改定にあたっては、常勤職員と同様に4月に遡って改定を行うこと。

オ 休暇制度について、国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすること。とくに、病気休暇が無給とされている自治体については、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は年10日有給化すること。

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

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

これまで国の取り扱いを参考として、公募によらない採用の上限回数を2回（毎年および4回まで、も同様）までとしてきた自治体については、マニュアルの変更（国の例示の削除）を契機に、上限回数の撤廃を求めます。その際、実際に上限回数を設定していない自治体があること、不安定雇用の解消と行政サービスを支える人材の安定的確保の必要性を訴え、雇用安定をはかるための交渉を進めます。

## 7. 両立支援とワークライフバランスの確保

- ① 民間育児・介護休業法が改正され、両立支援策の拡充がはかられます。国の施行を待つことなく、改正内容の着実な実行とさらなる拡充を求め、以下の通り取り組みます。

ア 最低限、以下の法改正内容について措置するよう求めます。

- a 子の看護休暇の対象について、小学校3年生修了までに延長すること。また、取得理由について感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式、卒園式を追加すること。
- b 子の看護休暇および短期介護休暇の会計年度任用職員の取得要件（6月以上の雇用期間）を廃止すること。
- c 育児のための所定外労働の制限の請求について、小学校就学前の子を養育する労働者を対象とすること。

イ 法定以上の両立支援を求め、下記について求めます。

- a 子の看護休暇の対象期間、取得日数に加え、取得理由や対象者について法定以上に拡大すること。

b 部分休業の取得可能期間について、拡大すること。

② 職員の健康とワークライフバランスの確保および職員の事情・希望に応じた柔軟な働き方の実現にむけ、以下の通り取り組みます。

ア 健康確保の観点から、当局に対し、11時間の勤務間インターバルの確保を求めます。

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

b 11時間のインターバルを確保することを前提に、人員体制の確保を求めます。

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

イ フレックスタイム制については業務の性質と職場の体制から導入の可否を判断し、組合員ニーズに沿いかつ現場に負担のかからない形での制度導入を求めます。なお、導入にあたっては必ず本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、当局が一方的に繁忙期の勤務時間を長く割り振るなど、時間外勤務手当削減を目的として当局の都合で決められることがないように求めます。

ウ 年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的な使用促進に取り組みます。とくに、労働基準法等を踏まえ、年休の5日未満取得者の解消をはかります。

エ 治療と仕事の両立支援、障害のある職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組みます。不妊治療休暇については、国で措置されたことを踏まえ、原則1年につき10日の特別休暇の付与、さらに不足する場合は病気休暇での対応を求めます。すでに制度化している自治体においては、さらなる拡充を求めます。また、リフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充にむけ取り組みます。

オ 高年齢者の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに条例化されている自治体においても、制度の活用拡大にむけた周知などを求めます。

## 8. 長時間労働の是正と36協定の締結

① 長時間労働の是正と36協定の締結にむけて、以下の通り取り組みます。

ア 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」、本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」を踏まえ、交渉・協議と合意により、すべての労働者の始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる労働時間管理体制を構築します。

イ 時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

ウ 条例・規則が定める上限時間を踏まえ、36協定または36協定に準ずる書面協定を締

結します。とくに、労働基準法「別表第一」に該当する事業場において、協定の締結なく時間外労働が行われている場合は、法令違反にあたります。県本部は各単組の締結状況を確認し、長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも速やかに36協定の締結にむけ労使交渉などに取り組むよう、単組を指導します。取り組みの推進にあたっては、本部作成の「36協定のとびき」（公務のための「0からはじめる36協定」）を活用します。

- エ 条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間は、長時間労働の是正が目的であることに鑑み、その運用状況を以下の点から点検し改善します。
  - a 時間外労働の実態を明らかにさせ、恒常的な時間外労働が命じられている職場においては、業務量に応じた適切な人員配置等、縮減にむけた実効性ある取り組みを求めます。規則等により設定された上限時間との差が生じている場合は、規則改正により上限時間を引き下げるとともに、職場ごとに36協定等により締結した上限時間の引き下げを求めます。
  - b 「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等を明確にするとともに実態を点検し、その縮小・廃止に取り組めます。
  - c 上限時間を超えて時間外労働を命じることができる「特例業務」については、その業務（大規模災害など）の特定と職員の範囲、上限時間に関し交渉・協議を行い、労働協約または書面協定として締結します。なお、「特例業務」として上限時間を超える時間外労働が行われた場合は、労使で当該勤務にかかる要因の整理、分析・検証を遅くとも半年以内に実施します。
- オ 職場単位で、欠員や減員の現状、年間の勤務時間・時間外労働、年休・代休の取得の状況やテレワークの実態等を把握・分析し、業務量や任務分担の見直しを求めます。また、「他律的業務の比重の高い職場」の指定状況および特例業務の実態を踏まえ、必要な人員の確保に取り組めます。
- カ 県本部は、自治体の時間外労働の上限規制の整備状況、単組の36協定の締結状況を把握するとともに、単組への支援を行います。本部は、全国の取り組み状況を踏まえて、総務省などへの対策を行います。
- キ 週休日に勤務を命じられた場合に、事前に週休日の振替手続きが行われ、実際に指定の振替休日を取得できているか確認します。業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、週休日の勤務に対する手当支給を求めます。また、事前の振替手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と時間外勤務手当の支給の徹底を求めます。

## 9. 災害時における労働条件の整備について

- ① 頻発する自然災害に備え、被災時・応援時の労働条件について、事前に協議を行いま

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

## 10. 人事評価制度等への対応

- ① 定年の段階的引き上げにあわせて、総務省が人事評価結果の活用（勤勉手当、昇給、昇任・昇格、分限）について一層圧力を強めています。改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。

その上で、制度導入から実際の運用・検証まで労働組合としてしっかり関与し、人材育成や長期的なモチベーションの向上に資する制度とすることを基本に、上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の確保などをめざすとともに、賃金水準の確保・改善の観点からも、早急に公正・公平な運用の確立に取り組みます。

- ② 国の人事評価制度については、評語の細分化の見直しが行われましたが、これは国公の運用実態に基づいたものです。単組においては、引き続き、当該自治体の人事評価の評語および区分ごとの職員の分布など運用実態について明らかにし、国とは制度や実態ともに異なることを指摘しながら、機械的に国通りの見直しとならないよう、交渉・協議を行い、当局の姿勢・考え方の確認を行います。
- ③ 本部は、「人事評価制度の運用に関する調査」から抽出した好事例についての追加調査をまとめ、12月に学習会を行います。

## 11. 公共民間労働者の賃金・労働条件改善

- ① 公共民間労働者の賃金・労働条件の改善にむけ、県本部・公共民間単組は、自治体単組と連携し、次の取り組みを行います。

ア すべての単組で要求書を作成、提出し、労使交渉を実施します。要求書作成にあたっては、組合員の声を集約し現場の訴えに即したものとすることを基本に、職場討議を必ず行い決定します。

また、自治体準拠の単組においては、自治体の賃金や労働条件の改善が実施された場合、自治体と同様の実施を求め取り組みを進めます。

イ 同一労働同一賃金の実現をめざして、自治体単組と連携して、必要な予算増額を自治体に求めます。制度改革の主旨とは異なる正規職員の労働条件改悪による低位平準化や採用募集における正規雇用から非正規雇用への置き換え、非正規労働者の雇い止めなどを許さず、労働者に負担が転嫁されることのないよう取り組みます。

ウ 自治体に雇用されるすべての労働者と地域公共サービス民間労働者に適用する最低賃金として、自治体最低賃金の協約化（月額201,000円・日額10,050円・時間額1,297

円以上<国公行(一)1級13号相当額>)を求めます。

エ 指定管理職場・委託職場単組は、賃金改善の原資を確保するため、指定管理料・委託料の積算において、自治体職員の賃金を基本とした人件費の積算を行うことや「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(公正取引委員会)等を活用し、指定管理料・委託料の引き上げを県本部・自治体単組と連携して自治体当局に求めます。

オ 公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度と委託費の改善、公契約条例の制定を求めます。

カ 総労働時間や時間外労働の縮減、年次有給休暇の取得促進等にむけ必要な人員確保に取り組みます。

キ 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正に対応し、次の通り育児休業・介護休業等を取得しやすい職場環境の整備に取り組みます。

- a 柔軟な働き方を実現するための措置について、組合との協議をすること。また、労働者に対する制度の周知と取得の意向確認の徹底
- b 子の看護休暇の対象範囲を小学校3年生修了までへの確実な延長とさらなる拡大
- c 子の出生後8週間以内に4週間までの「産後パパ育休」の創設
- d 育児休業の分割取得
- e 申出期間の2週間前までの短縮
- f 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定について、組合の意見を反映させること
- g 介護休業・介護休暇等の周知
- h 介護休暇等における有給化(介護休業の公的給付差額補填を含む)

ク 高齢者就業確保措置による70歳までの定年引き上げなどの導入を求めます。一方、創業支援等措置(雇用によらない措置)のみの導入には反対の姿勢で臨みます。また、60歳以上であっても働きやすい職場環境を求め取り組みます。

## 12. 2024確定闘争の推進

- ① 2024自治体確定闘争の推進をはかるため、本部は、総務省公務員部長交渉などを実施します。人事委員会に不当な関与をしないこと、さらには、自治体に対して技術的助言とした不当な労使介入を行わないよう強く求めます。
- ② 給与の増額改定にかかる所要額の財源措置を講ずるよう、本部は総務省に対応を求めます。
- ③ 単組は、2025年度自治体予算編成にむけ、人員確保分を含めた総人件費の確保のための財源充実を求める要求書を提出します。

本部は、必要な人員と地方公務員総人件費を確保するための地方財政確立を求め、総

務省、国会対策を強化します。

- ④ 2024確定闘争の具体的な時期と戦術の基本については、次の通りとします。なお、2025年度第1回県本部労働条件担当者会議および第1回拡大闘争委員会で、情報共有と意思統一、闘争方針の補強を行います。

ア 2024賃金確定闘争を産別統一闘争として推進するため、対自治体賃金確定闘争のヤマ場については、以下の通り設定します。

交渉ゾーン：11月第3週

全国統一行動日：11月15日（金）

イ 自治体確定闘争に関わる戦術は、2時間ストライキを上限とします。なお、確定闘争に関わる賃金カット補償は、原則として2時間とします。

ウ 上記（ア）によることができない県本部は、本部と協議の上、ヤマ場を設定します。

エ 県本部は、人事委員会勧告後、速やかに単組が交渉を実施するよう行動指示を行います。

オ 単組は、国の給与法の動向に関わらず、主体的な交渉・妥結をめざし、上記（ア）に示したヤマ場にむけて交渉を積み上げることとします。

「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」にかかる課題については、拙速に妥結をはかることなく、合意にむけて十分議論と交渉を重ねます。

- ⑤ 本部は、各県本部の要求・妥結基準の設定状況や単組の現状把握など、産別統一闘争結集にむけたオルグ等を強化します。県本部は、この間の春闘および確定闘争の要求書提出・交渉実施状況を踏まえ、未実施単組に対するフォローアップを行います。

- ⑥ 本部は、各県本部における交渉の進捗状況や課題等について聞き取りを行い、ガルーン上で情報共有します。とくに、全国統一行動日前日については、最新状況を更新するなど速報性を高めます。県本部・単組は、この情報を活用し、交渉に臨みます。

- ⑦ 2024確定闘争前段のたたかいとして、2024現業・公企統一闘争第2次闘争＜全国統一闘争基準日：10月18日＞に取り組みます。

- ⑧ 県本部は、次の取り組みを行います。

ア 2024確定闘争における取り組みの柱と重点的取り組み課題に基づき、県本部による到達目標・妥結基準の設定、確定ヤマ場に至る統一交渉日の設定、対県・市長会・町村会交渉の強化などにより、自治体賃金確定闘争を「県本部統一闘争」として推進します。

イ 人事委員会勧告対策として、地方公務員部会構成組織による人事委員会交渉＜別記1＞、県職共闘を軸としたブロック別の人事委員会交渉、大都市共闘を軸とした政令市・特別区人事委員会交渉を配置して取り組みます。また、対人事委員会交渉にあわせた全単組の参加による統一行動（総決起集会、交渉支援行動）を実施します。

ウ 県人事委員会勧告後には、速やかに対県交渉を実施し、市町村における確定闘争の環境整備をはかります。

エ 単組賃金担当者等を対象に、賃金制度に関する学習会を開催するとともに、単組での学習会等の実施にむけた支援を行います。

- ⑨ 単組は、勧告内容とその問題点を学習し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルの確立に取り組みます。また、本部・県本部が設定する重点課題・妥結基準のほか、賃金到達にむけた単組課題や職場実態を踏まえた単組重点（優先）課題を必ず設定します<資料①>。

県本部が設定する到達基準の未到達妥結は、他単組の交渉に大きな悪影響を与えることから、統一行動日以前での妥結は、県本部との協議を前提とします。

さらに、組合員を対象に、賃金制度と自治労賃金闘争の理解を深めることを目的とした学習会を開催します。

### 13. 賃金闘争あり方研究会の開催について

- ① 「賃金闘争あり方研究会」は賃金闘争の検証と時代の変化にあわせた到達目標のあり方を議論しています。具体的方針化につなげていくため、2025年度中の報告をめざし議論を続けます。

#### <別記1>

#### 対人事委員会要求事項

1. 民間給与実態を精確に把握し、賃金水準を引き上げること。
  - (1) すべての職員の賃金を引き上げること。
  - (2) 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。
  - (3) 人材確保の観点から、初任給格付けを国公8号上位とすること。
  - (4) 諸手当については、地域の実情を踏まえつつ、必要な改善を行うこと。住居・通勤手当については、地域の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえて自動車等による通勤手当（および寒冷地手当）を引き上げること。
2. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、一律に国の制度変更にしたがった扱いとすることなく、自治体の実態を踏まえて主体的に検討すること。
  - (1) 8級以上の給料体系の見直しについては、国と地方で在級者数の実態に違いがあることから、現行の給料体系を維持すること。
  - (2) 勤勉手当の成績率上限の引き上げについては、行わないこと。

- (3) 地域手当については、特別交付税の減額措置の廃止を踏まえ、制度見直し、民間賃金指数の低下を理由とした引き下げをしないこと。人材確保難の状況を踏まえ、引き上げること。
  - (4) 配偶者に対する扶養手当の見直しについては、当該自治体における支給実態を検証し、拙速な見直しは行わないこと。仮に見直す場合であっても総額原資を引き下げない範囲内で検討すること。
  - (5) 通勤手当の支給限度額について、150,000円に引き上げること。
  - (6) 再任用職員に対し、住居手当、寒冷地手当、特勤勤務手当に準ずる手当を支給すること。
3. 再任用職員の賃金水準と一時金を改善するとともに、扶養手当についても支給すること。
  4. 会計年度任用職員は労働基本権が制約された労働者であることに加えて、職員に占める割合が相当程度にある実態を踏まえ、勤務条件の改善・確保のため主体的に役割を果たし、必要な勧告・報告を行うこと。
  5. 会計年度任用職員の給料・手当等については、常勤職員との均等・均衡をはかること。休暇等についても、常勤職員と権衡をはかること。  
常勤職員との間に理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善にむけた措置をとること。
  6. 多様で有為な人材を確保する観点から、採用試験のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。
  7. 公務におけるワークライフバランスの実現、長時間労働是正にむけて、引き続き次の事項の実現に努めること。
    - (1) 厳格な勤務時間管理と時間外労働に関する上限時間の設定状況、「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等の明確化と実態についての検証とその縮小・廃止、「特例業務」（大規模災害への対応などを含む）についての検証・対応
    - (2) 労働基準監督機関としての役割・機能強化
    - (3) 年次有給休暇取得の促進
    - (4) 労働時間短縮のための積極的施策の推進
  8. 勤務間インターバル制度を導入すること。インターバルについては11時間を基本とし、その際、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うことを原則とすること。フレックスタイムについては、勤務時間の設定について労働者の申告による制度として導入すること。

9. 両立支援制度の拡充として、子の看護休暇の対象期間、取得日数に加え、取得理由や対象者について法定以上に拡大すること。
10. 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置付け、必要な施策の確立をはかること。とくに、地方公務員の男性の育児休業取得を促進するための具体的な施策を講じること。
11. セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。
12. 公務職場における障害者雇用の促進をはかるため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。とくに、障害者の法定雇用率の達成や障害者雇用促進法に基づく障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供義務などに十分対応すること。
13. 勧告・報告にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。