

# 自治労東京都本部 2024 春闘方針

## I 情勢

### 1. 経済と労働者をめぐる情勢

#### (1) 経済情勢

##### ① 世界経済

世界経済の回復ペースは依然として遅い状態にあり、それをロシアのウクライナ進行やインフレの高進、金融引締の加速などが拍車をかけています。欧米を中心とした急速な金融引締めは、通貨価値の下落、金利上昇を通じて債務リスクを高めていることを示しており、2023年10月公表のIMF世界経済見通しは、2023年3.0%、2024年2.9%で、同年7月公表分からはそれぞれ±0ポイント・0.1ポイント引き下げとなっています。このように、2023年の世界経済は後退局面入りの可能性を含んだ停滞状態となっており、低所得国では通貨安が経済を悪化させ、半数以上の国がすでに危機に陥っていることから、地域間の成長格差が拡大していくことが懸念されます。

##### ② 日本経済

日本経済の実質GDPはコロナ危機前のピークを回復し高成長を続けています。新型コロナウイルスが5類に移行したことにより、日本人宿泊客数や外食産業売上高は高い水準で推移しており、サービスにかかる消費は大きくなっています。2023年春闘で妥結された賃上げ率は+3.58%（連合最終集計）と30年ぶりの高水準となり、その影響は賃金統計にも表れ始めています。一般労働者（フルタイム）の名目所定内給与（基本給に相当）が高い伸びとなるなど、賃金上昇のトレンドは強まっている傾向にあります。

賃上げへの期待から、賃金上昇は持続的な動きとなっています。しかし、賃金が上昇していたとしても、物価高騰の影響から食料品など非耐久財を中心に財消費が落ち込んでおり、生活が豊かになったということが実感できるまでには至っていません。また、幅広い産業で人手不足感が強まり続けています。今後、人口減少と高齢化の進展が見込まれることから、労働力人口や就業者数が毎年50万人規模で減少していくことが予想され、企業の経済活動への影響も危惧されています。利益が出なければそれが労働者に還元されることも難しくなり、生産性を上げていくための対策が求められている状況です。企業の価格転嫁姿勢の強まりや、基調的な物価の伸びが高まっており、商品・サービスの値上げ頻度を試算すると、食料を筆頭に財の価格引き上げの頻度が高まっている傾向にあります。

#### (2) 雇用・賃金等の情勢と労働諸問題

##### ① 雇用情勢

2023年の完全失業率は、人手不足等の影響から失業者が増加しにくい傾向となっています。厚生労働省が2023年8月29日に発表した労働力調査によると、就業者数は6,772万人（前年同月比17万人増、12か月連続増）で、そのうち男性は3,713万人（前年同月比1万人減）、女性は3,059万人（同18万人増）となっています。正規職員・従業員数は3,608万人（前年同月比1万人減）、非正規職員・従業員数は2,143万人（前年同月比38万人増、2か月連続増）、完全失業者数は183万人（前年同月比7万人増、3か月ぶり増）、完全失業率

(季節調整値)は2.7%(前月比0.2ポイント増)となり、雇用者数は、昨年に引き続き女性の正規の職員・従業員を中心に増加に転じています。2023年に入ってからは、正社員の採用予定がある企業は微増しており、採用人数自体が増加する割合は新型コロナウイルスの感染が拡大する前の2018年度以来の水準まで上昇しています。

## ② 賃金の動向

厚生労働省の「毎月勤労統計調査(2023年10月分結果速報・12月8日公表)」による実質賃金は、前年同月比2.3%減となり、物価上昇に賃金が追いついていない状態が続いています。

企業の利益がどのくらい人件費に回ったかを示す労働分配率は、2022年度に2年連続で低下をしており、財務省が2023年9月1日に公表した法人企業統計調査によると、2022年度の全産業(金融・保険を除く)の労働分配率は67.5%と前年度の68.9%を下回り、4年ぶりの低水準となっています。今年度においては、全体の傾向として企業の高収益が続いており、その利益が労働者に還元されなければ個人消費は落ち込み、経済はますます停滞していきます。本年の春闘では30年ぶりの高水準賃上げとなり、日本の最低賃金は10月から全国平均で1,004円に引き上げられ、1,000円を突破し、政府は、30年代半ばに1,500円をめざすことを表明しています。この勢いを来年にも続けていけるかが鍵となります。

## ③ 長時間労働と年次有給休暇の取得

労働者1人当たりの年間総実労働時間は、長期的には緩やかに減少してきています。しかし、総実労働時間を所定内労働時間、所定外労働時間の内訳でみると、所定内労働時間は減少傾向が続いている一方、所定外労働時間は2010年以降増加傾向でしたが、2014年および2015年をピークとして減少傾向に転じており、2020年に大きく減少した後、2021年と2022年は前年を上回る形となりました。長時間労働を減らす取り組みの一環として、働き方改革関連法施行により2023年4月1日には中小企業に対しても月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%に引き上げられるようになりました。それでも長時間労働の改善は思うようになされておらず、過労死や休職をしてしまう職員が引き続き発生しています。また、勤務間インターバル制度を導入している企業の割合は、2022年度で5.8%と前年の4.6%から1.2ポイントの増加となっていますが、制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業のうち、導入していない理由として「制度を知らなかったため」と回答した企業の割合は、21.3%でした。

2023年就労条件総合調査の概況によれば、2022年の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数を除く)は、労働者1人の平均は17.6日。このうち労働者が取得した日数は10.9日で、取得率は62.1%となっており、取得率を産業別にみると、「複合サービス事業」が74.8%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が49.1%と最も低くなっている業界により大きな偏りがあります。さらに、年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は43.9%となっており、その数は半分にも至っていません。

長時間労働対策や年次有給休暇取得のために多くの制度ができていますが、労働者に適切に休息を取らせるという意識が低く、その制度が満足に活用されていないのが現状です。

## ④ 不払い残業

厚生労働省が公表した「2022年賃金不払いが疑われる事業場に対する監督指導結果」によると、2022年度に全国の労働基準監督署で取り扱った割増賃金などの賃金不払い事案の

うち、100万円以上の支払いについて指導した事業場数は1,335件、対象労働者数は61,958人、金額は96億4,398万円。そのうち、2022年中に労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決された件数は1,250件。対象労働者数は60,800人。金額は55億9,136万円となっています。

賃金不払いとなる原因として、「タイムカード等がなく、労働時間が適正に把握されていない」や「労働時間記録とパソコンの使用記録との乖離があった」ことが事例として挙げられており、多くの職場で適切な労働時間管理がなされていない現状が露呈されました。

#### ⑤ 同一労働同一賃金（不合理な格差の是正）

非正規雇用労働者の数とその果たす役割は年々大きくなってきており、民間・自治体職場においても欠かせない存在となっています。同一の業務を担う際に、待遇格差をなくすべく2020年4月に「同一労働同一賃金（中小企業は2021年4月）」が導入された他、2023年では厚生労働省より「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準（2024年度適用）」や「賃金比較ツール（2023年度適用・2024年度適用）」が更新・公表され、その取り組みに力を入れています。

2023年3月に厚生労働省が発表した「賃金構造基本調査」によると、雇用形態別の賃金は男女計では、正社員・正職員328万円に対し、正社員・正職員以外211万3千円となっています。男女別にみると、男性では、正社員・正職員353万6千円に対し、正社員・正職員以外247万5千円、女性は、正社員・正職員276万4千円に対し、正社員・正職員以外198万9千円となっています。

非正規雇用労働者が増えることは、同時に「経済格差の拡大をもたらす」ことや「失業への不安から将来設計を立てることが困難となる」という課題が生じます。誰もが安心して働けるように、賃金の底上げや格差是正をはかっていき、不合理な待遇格差をなくしていくことが重要です。

#### ⑥ メンタルヘルス対策

公共サービス従事者は、マイナンバーカードの総点検といった大きな負担がかかる業務を限られた人員の中で進めなければいけないことや、頻発する大規模自然災害への対応。多様化・複雑化していく行政ニーズへ迅速に対応していかなければいけないなど、常日頃大きな負担がかかっています。それに加え、長時間労働やパワーハラスメント、カスタマーハラスメントが横行し、職員への身体的、精神的負担は想像を超えるものとなっており、長期病休者や公務災害の増加へとつながる要因となっています。

一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会の「地方公務員健康状況等の現況」（2022年度）によれば、地方公務員の精神及び行動の障害による長期病休者数は2142.5人であり、2021年度より239.2人増加しており、2012年度の約1.8倍、2007年の約2.1倍となっています。精神及び行動の障害による長期病休者は決して減ることはなく、年々増加傾向にあるという結果が如実に表れています。

また、連合の「カスタマーハラスメントに関する調査2022」では、直近5年間でのカスタマーハラスメント発生件数が増えたと回答した割合は36.9%となっており、カスタマーハラスメントを受けたことで、生活上に変化があったと回答した割合は76.4%となりました。生活上で変化した内容としては「出勤が憂鬱になった」、「心身に不調をきたした」という回答が目立ちました。公務職場においても、窓口対応などからカスタマーハラスメントは

特に発生しやすいハラスメントであり、被害を受けやすい環境であるといえます。

ハラスメントは被害者の心と体を蝕み、働く環境全体を悪化させる大きな問題です。職員を守るためにも当局と組合が積極的に対応策を講じるなど、早急な対応が必要です。

### (3) 連合 2023 春闘結果と 2024 春闘への展望

連合は、2023 春闘において「暮らしをまもり、未来をつくる」をスローガンに掲げ、賃上げ、働き方の改善、政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くしました。連合 2023 春闘結果は加重平均で 10,560 円、3.58%（昨年同時期比 4,556 円増・1.51 ポイント増）となりました。

2024 春闘にむけて連合は、「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」をスローガンに、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をはかるべく、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%以上の賃上げを目安としました。

## 2. 自治体と公共サービス労働者をめぐる情勢

各自治体では経済状況が厳しくなっていることや人口流出などが以前から問題になっています。そのような中で、さまざまな地域活性化への取り組みが求められており、地域住民と直接交流をしながら、地域の再生や発展などに寄与し、安心して暮らせる環境を整備するなど、自治体で働く職員はさまざまな形で地域に貢献しています。昨今では特に、度重なる大規模自然災害や感染症対策、マイナンバーカードの総点検業務など、膨大な業務を人手が足りない中でこなさなければならない状況が続いており、職員一人ひとりの業務負荷は相当高いものとなっています。

近年、公務職場においても社会人採用が増加傾向にありますが、中途採用者の初任給格付けは低く抑えられており、昇格も遅い実態があることから、応募者を増やすために魅力のある職場としてアピールをすることが難しい状況にあります。賃金向上のため、政府の骨太方針 2023 では「最低賃金の継続的引き上げにむけた環境整備、適切な労働市場改革等」を進めるとされており、連合方針も、生活を賄う観点と人材確保の観点を重視し、時給 1,200 円以上をめざすとしています。自治労でも、中途採用者の初任給決定・昇格要件に関する規則・運用の点検、改善を行っていくことに加え、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の水準として、行（一）1 級 13 号以上をめざしています。

また、2023 年の東京都・特別区人事委員会勧告では、月例給が初任層に重点を置きつつ全級全号給について引き上げとなったことや、会計年度任用職員にも勤勉手当が支給可能となりました。しかし、急激な物価上昇が全ての職員の生活を脅かしている中で、中堅職員以上は 1,000 円程度の引き上げとしかならず、納得のいく内容とはなりません。会計年度任用職員の勤勉手当支給についても、条例化ができていない自治体は 2024 年 3 月までに取り組み、常勤職員との給料・手当・休暇等の均衡・権衡をはかる必要があります。そうしたことを通じていき、生活にゆとりを持ち安心して働ける環境づくりをしていくことが求められています。

公共サービスに従事する民間労働者は、指定管理者や民間委託による受託会社の変更により労働者の雇用がはかられなかったケースや、雇用は守られても労働条件が引き下げられたケースがあります。そういったことを防止していくためにも、自治体責任による雇用継続・保障を確立していかなければなりません。

安全かつ良質な公共サービスを提供していくためにも、人員確保や賃金労働条件を整えていき、安心して働ける労働環境の整備に努めていく必要があります。自治体単組・公共民間単組が共に連携をし、力強く取り組みを進めていく必要があります。

## II 連合 2024 春季生活闘争方針

### 1. 連合 2024 春闘の具体的要求項目

#### (1) 賃金要求

##### ① 賃上げについての考え方

国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要があります。日本全体の生産性は、実質で1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的にを行い、賃金水準の回復をはかり、昨年を上回る取り組みと強化が必要です。超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、日本全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要となります。2023年度の地域別最低賃金は4%以上引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性をもてる賃金水準を意識した賃金決定が求められます。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にあります。日本の賃金水準は、依然として1997年時点の水準を回復しておらず、2023年春季生活闘争の結果、名目の所定内賃金は2%程度上昇しているものの、物価を加味した実質はマイナスで推移しています。勤労者世帯の暮らしは厳しさを増しており、生活向上につながる賃上げを実現しなければなりません。世界経済が減速している中で、賃上げなどにより可処分所得を増やし、内需の6割を占める個人消費を支えなければ景気の悪化を招く恐れがあります。低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっています。また、2023年春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、規模間格差は拡大している可能性があります。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要があります。

月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示し、所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざします。

具体的な要求指標等は、下表の通りです。

〈「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	企業内最低賃金の締結、水準の引き上げ (→特定最低賃金に波及)

〈2024 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、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、前年を上回る賃上げをめざす。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%以上の賃上げを目安とする。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差
	目標水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昇給ルールを導入する。</li> <li>・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。</li> <li>・水準については、「勤続17年相当で時給 1,795円・月給 296,000 円以上」なる制度設計をめざす。</li> </ul>
	最低到達水準	企業内最低賃金協定1,200円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給 1,200 円以上」をめざす</li> </ul>	

② 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

規模間格差の是正をより意識して、格差是正を含む賃上げに取り組みます。

賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保します。また、賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たし、定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組みます。

すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的な水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達

に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求めます。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与します。

賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差是正分を含め、15,000円以上を目安とします。

### ③ 雇用形態間格差是正の取り組み

2023年度地域別最低賃金が4.5%と連合結成以来最大の引き上げとなりました。既存者の賃金についても適切に対応し、モチベーションを向上させ、フルタイム労働者との格差是正に取り組むとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差の是正をはかるため、昨年以上の取り組みを展開します。また、有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結および締結水準については、時給1,200円以上をめざします。

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、フルタイム労働者の昇給ルールと同等の制度の導入により能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組めます。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続17年相当で時給1,795円・月給296,000円以上」となる制度設計をめざします。

### ④ 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み

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

具体的には、賃金データに基づいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」をはかるとともに、勤続年数なども含む賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善していきます。また、生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求めます。

### ⑤ 初任給等の取り組み

すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保します。また、中途入社者の賃金底支えのため、年齢別最低到達水準の協定締結をめざします。

### ⑥ 一時金の取り組み

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

## （2）「すべての労働者の立場に立った働き方」の見直し

誰もが安心・安全に働くことができること、超少子高齢・人口減少社会到来という大きな流れに対応すべく、多様な働き方ができるようにしていかなければなりません。引き続き、長時間労働是正、有機・短期・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、70歳までの雇用確保、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り

組みます。

### (3) ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現にむけて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組めます。

また、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が安心して両立支援制度を利用できる環境整備にむけて、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進めます。

### (4) 「ビジネスと人権」の取り組み

労働組合は働く社員の人権を尊重し守っていく責務があり、ビジネスと人権について積極的に取り組んでいかなければなりません。人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み指針を策定すること。また、自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかけるといった取り組みを進めます。

### (5) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2024 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き押し進めます。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現にむけた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけなど、審議会対応、国会対応、春季生活闘争時期における「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開します。

## Ⅲ 自治労 2024 春闘方針

### 1. 自治労春闘の位置付けと 2024 春闘期の重点課題

春闘は、毎春に民間労組が経営側に対して、賃金・労働条件の向上や働き方の改善に資する項目について要求する闘争ですが、人勸制度の下にある公務職場においても、決して無関係なものではありません。公務員賃金は地公法第 24 条第 2 項の均衡の原則により、民間労働者の給与が重要な決定要素の一つとされていることを踏まえれば、自治労も連合に結集し、民間労組と一体となって春闘に取り組むことが重要です。その取り組みがその年の人事院・人事委員会勧告や毎年秋の確定闘争につながるとともに、ひいては、公務員賃金に準拠した地場で働く者の賃金にも影響し、地域全体の生活環境の底上げにもつながります。

春闘は、賃金のみならず、職場における働き方の改善や、人員確保、ジェンダー平等の推進、ハラスメント対策などの多岐にわたる課題の改善について、当局に要求・交渉する機会でもあり、取り組む意義は大きいといえます。その上で、各単組においては、春闘を



「1年のたたかいのスタート」と位置付け、2024 春闘「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、職場討議や学習会など組合員からの意見を集める機会を確保することや、職場点検による課題の洗い出しなどを通じて、組合員の意見・要望を踏まえた要求書を作成します。その職場実態に基づいた要求書をもとに、当局に要求・交渉を行い、秋の自治体賃金確定闘争へとつなげていくことが重要です。

2023 年 8 月の第 97 回定期大会で確認された第 6 次組強計画では、「単組活動の（再）活性化」を 4 年間の組織課題の中心とし、力点を「単組の強化・底上げと組織率の向上」に置くこととしています。そのことを踏まえ、2024 春闘の実践を通じ、単組活動を活性化することを意識し、新規採用者の組織化にも取り組むことが重要です。あわせて、同定期大会で「男女がともに担う自治労計画」を継承し新たに策定された「自治労ジェンダー平等推進計画」を踏まえ、組合活動のあらゆる機会における女性の参画促進や L G B T Q + の差別解消などの取り組みも行っていかなければなりません。そうした春闘の取り組みを通じて、組織強化をはかっていくことが不可欠です。

### 2024 春闘の重点課題

#### ① 公務職場の賃金・労働条件改善

賃金の運用改善にむけた「1 単組・1 要求」を行うこと

- ② 職場実態に見合った人員確保にむけ、職場点検と要求・交渉に取り組むこと
- ③ 働きやすい職場をめざし、カスタマーハラスメントの実態把握と防止対策をはかること
- ④ 2024 春闘期での決着をめざし、民間職場等の賃金・労働条件改善をはかること
- ⑤ 職場討議や学習会など組合員からの意見を集める機会を確保するとともに、その意見をもとに要求書を作成し、組織の強化・活性化をはかること

## 2. 自治労 2024 春闘における主要課題

### (1) 賃金改善

- ① 春闘を賃金闘争の 1 年のたたかいのスタートと位置づけ、春闘期から実態と課題の把握、要求の取りまとめと要求書の提出、労使交渉に取り組めます。
- ② 自治労としての到達目標（ポイント賃金）を以下のとおり設定します。

30 歳	248,775 円	(国公行 (一) 3-7 水準	249,500 円)
35 歳	293,807 円	(国公行 (一) 3-39 水準	295,100 円)
40 歳	343,042 円	(国公行 (一) 4-42 水準	344,800 円)

※ 上記の目標は、2017 年実施の賃金実態調査を基準に、「自治労賃金 PT 報告」に基づく算出方法により設定。具体的には、2006 給与構造改革による 4.8%引き下げと 2015 給与制度の総合的見直しによる 2.0%引き下げを加えた 6.8%を、2017 年賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出。
- ③ 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、月給 176,100 円（国交行 (一) 1 級 13 号）以上、日給 8,805 円（月額/20 日）以上、時給 1,136 円（月額/20 日/7 時間 45 分）以上とすることを求めます。
- ④ 公務員賃金の水準の底上げをはかるため、初任給水準の引上げ、昇給・昇格基準の見直し、上位昇給原資の確保と公平な活用など、運用改善に取り組めます。その実現にむけて、「1 単組・1 要求」を行い、労使交渉に取り組めます。

- ⑤ 公共民間単組は、2024 連合春闘方針等を踏まえて、「平均賃上げ要求 17,500 円以上（賃金カーブ維持分 4,500 円＋生活維持・向上分 10,000 円以上＋格差是正・歪み是正分 3,000 円）」以上を要求の基準とします。

## （２）会計年度任用職員等の処遇改善と組織化

改正地方自治法が 2023 年 4 月に可決・成立し、会計年度任用職員の処遇改善が一步前進しました。しかし、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、さらなる処遇改善が必要です。2023 春闘および 2023 年度賃金等制度調査結果においても、常勤職員との均衡に基づき、制度が整備されている自治体は低位にとどまっていることから、最低でも、総務省の事務処理マニュアルに示す内容には到達する必要があります。例年に引き続き、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用して労働条件を点検し、課題の洗い出しを行った上で、交渉・協議を行います。とりわけ、期末・勤勉手当の月数が常勤職員並びとなっていない単組は、早急に是正を求めます。

- ① 給料（報酬）および諸手当については、自治労の自治体最低賃金、月給 176,100 円（国公行（一）1 級 13 号）以上、日給 8,505 円（月額/20 日）以上、時給 1,136 円（月額/20 日/7 時間 45 分）以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求めます。
- ② 給料（報酬）の決定にあたっては、職務給の原則、均衡の原則等に基づき初任給の基準、学歴免許・経験年数による調整について、常勤職員と同じ基準によって行うよう見直しを求めるとともに、給料（報酬）格付けの上限の撤廃を求めます。
- ③ 会計年度任用職員の遡及改定について、確定期に決着がつかない単組は、引き続き年度内の遡及改定にむけて交渉・協議を行います。なお、遡及改定が勝ち取れなかった単組においても、次年度以降は確実に遡及改定させるよう、春闘期から交渉・協議に取り組みます。
- ④ 休暇制度については、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、有給とすることを求めます。とりわけ、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 日の有給化を到達目標として取り組みます。
- ⑤ 任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当、また昇格・昇給について常勤職員との均等待遇を求めます。
- ⑥ 機械的な公募を行わせないなど雇い止めを防ぐ取り組みを強化し、会計年度任用職員の雇用の安定を求めます。

## （３）公務職場における労働条件の確保

- ① 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します。また、週休日の振替実施状況も確認します。
- ② 時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業撲滅に取り組みます。
- ③ 36 協定または 36 協定に準ずる書面協定を締結します。
- ④ 条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間についても運用状況を点検し、改善をはかります。

- ⑤ 安全衛生委員会において、労働時間短縮に関する年間行動計画の策定と毎月の個人別・職場別時間外労働の実態の報告を求めます。
- ⑥ テレワークやフレックスタイム制を導入する場合は、労働者の意思に基づいて選択できる制度とすることを基本とし、総労働時間短縮とワーク・ライフ・バランスの観点から、職員の希望に沿う形柔軟な勤務形態の実現を求めます。
- ⑦ 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、制度の活用拡大に取り組みます。

#### (4) 地域公共サービスの質を守るための人員確保

自治体の人員確保にあたっては、定員管理は避けられない課題です。しかし、総務省は業務量に応じた適正な人員配置を可能とするため、定年引き上げ期間において将来の行政運営に支障が見込まれる場合には、期間中の退職者数を上回る採用を可能とする考えを示しました。これを踏まえ、定年退職者、中途退職者、暫定再任用職員の増減などの実態を把握した上で、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、中長期的な定員管理を行っていく必要があります。

公共サービスとそれを支える労働者の重要性と必要性について、社会的な認知が進みました。一方で、体制の脆弱性も課題として露呈したことから、質の高い公共サービスを安定的に提供するため、春闘期から人員確保にむけた職場点検と、政策・予算の観点も含めた人員確保要求・交渉に取り組むとともに、地方自治体の議会や地方団体等への要請行動、地域アピール行動なども連動させ、総合的な取り組みとして進めていきます。

- ① 安全衛生委員会に対して、部課ごとの年間における時間外労働時間数のデータ提供を求めます。その上で、各職場におけるサービス残業の有無を含めて2023年度の時間外労働の実態を把握し、欠員の現状、職場ごとに業務の実態と不足人員数について職場議論を行います。
- ② 職員の年齢構成を点検・把握し、災害などの非常時対応も可能とする人員も含め、職場討議を踏まえ、中長期的に必要な人員を割り出します。その上で、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。
- ③ 自治体当局と、条例定数と実際の配置数の差の把握や自治体の「定数管理計画」が地域の実情や職場実態を踏まえた計画になっているか等を協議します。条例定数の見直しとともに、中長期的な採用計画の作成を含め、必要な人員の確保と人材を確保するための処遇改善について、人員確保要求モデルを活用して要求・交渉を行い、6月の人員確保闘争で具体的な成果を勝ち取ります。
- ④ 本来常勤職員が行うべき業務について会計年度任用職員が配置されていないかを確認し、配置されている場合は常勤職員への移行を求めます。
- ⑤ 各自治体の職員採用については、県本部は県市町村課などに、本部は関係省庁に対して、自治体の判断を尊重するよう求めます。

### 3. 自治労全国統一闘争

自治労は、3月11日～15日を統一交渉ゾーンとするとともに、全組合員が参加する「自

治労全国統一行動」を3月15日に配置します。戦術は、ストライキ（民間）、29分時間内食い込み集会（公務）を基本に、最低でも時間外職場集会やビラ配布行動等を配置し、以下の取り組みを進めます。

#### **2024 春闘「3・15 全国統一行動指標」**

##### **<自治体単組>**

- ① 生活向上のため、運用見直しも含めた積極的な賃金改善をはかること。
- ② 賃金・労働条件の変更にあたっては、十分な労使交渉・協議と合意を前提とすること。
- ③ 会計年度任用職員等の雇用の安定と処遇改善をはかること。
- ④ 中途採用者の賃金改善のため、初任給格付け等の総点検を行うこと。
- ⑤ ハラスメントのない働きやすい職場をめざし、実態把握と防止対策をはかること。
- ⑥ 地域公共サービスの維持・改善にむけ、積極的に人員確保を進めること。

##### **<民間労組>**

- ① 組合の要求に基づき、積極的な賃金改善をはかり、早期に実施すること。
- ② 賃金・労働条件の変更にあたっては、労働組合との合意を前提とすること。
- ③ 「同一労働同一賃金」の観点から、不合理な待遇格差を是正し、非正規労働者の雇用の安定と処遇改善をはかること。
- ④ 過重労働と人手不足の解消をはかり、時間外労働を縮減すること。
- ⑤ 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・雇い止めを行わないこと。
- ⑥ ハラスメントのない働きやすい職場をめざし、実態把握と防止対策をはかること。

#### **4. 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの取り組み**

公共サービスの意義やその重要性とともに、安心・安全で質の高い公共サービスを提供するための人員体制・環境整備の必要性を社会一般に幅広く浸透させていくために、本部・県本部・単組それぞれの立場から「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに取り組みます。

- ① 本部は、組合員から「公共サービスにもっと投資を！」をテーマとしたキャッチコピーを募集し、秀逸な作品を表彰するとともに、最優秀作品に選ばれたキャッチコピーを採用した街宣用チラシを作成・配布します。（2月中の配布予定）
- ② 県本部は、2023 春闘に引き続き、本部作成の動画およびチラシ等を活用し、地方連合会・地協および協力議員などと連携して、3月6日（連合サブロクの日）に地域アピール全国統一行動に取り組みます。
- ③ 本部は、地域におけるアピール行動の予定を集約し、自治労の公式ホームページや Facebook などの SNS を活用して事前告知を行うなど、世論へのアピールを実施します。また、組合員の日常業務を紹介するショート動画を募集し、自治労 SNS で配信します。

#### **5. すべての取り組みの基盤となる組織の強化**

自治労は春闘を「1年のたたかいのスタート」と位置付けています。2023年8月の第97回定期大会で確認された第6次組強計画では、「単組活動の（再）活性化」を4年間の組織課題の中心とし、力点を「単組の強化・底上げと組織率の向上」に置くこととしています。そのことを踏まえ、2024春闘の実践を通じ、単組活動を活性化することを意識して取り組むとともに、新規採用者の組織化にも取り組むことが重要です。あわせて、同定期大会で「男女がともに担う自治労計画」を継承し新たに策定された「自治労ジェンダー平等推進計画」を踏まえ、組合活動のあらゆる機会における女性の参画促進やLGBTQ+の差別解消などの取り組みも行っていかなければなりません。そうした春闘の取り組みを通じて、組織強化をはかっていくことが不可欠です。

## IV 都本部 2024 春闘の基本設計

### 1. 基本的な考え方

都本部は、「すべての公共サービス労働者の賃金水準の改善」「格差是正と公正なワークルールの確立」「安心して働き続けられる職場環境の整備」「良質な公共サービスの確保」を掲げ、春闘を起点とした1年の要求を確立し、全単組で要求の実現をめざします。

「すべての公共サービス労働者の賃金水準の改善」では、すべての労働者の月例賃金・一時金の引き上げ、初任給水準の引き上げ、昇格・昇給基準の改善に取り組みます。

「格差是正と公正なワークルールの確立」では、「同一労働同一賃金」を基本とした処遇改善、特に自治体の再任用職員と会計年度任用職員の処遇について常勤職員と均衡・均等に基づく処遇への改善に取り組みます。同時に、会計年度任用職員における雇用更新時の雇止めを撤廃し、安定雇用をめざします。

「安心して働き続けられる職場環境の整備」では、長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの確立、ハラスメントのない職場づくり、ジェンダー平等・多様性を尊重する職場づくりを進めます。

「良質な公共サービスの確保」では、業務量に応じた人員を確保し、子育て、医療・介護、介護・福祉、環境、地域公共交通など住民が地域で安心して暮らし続けられる地域づくりに取り組みます。

要求の実現をめざすためには、労使交渉の積み上げが不可欠です。そのために、自治労産別統一闘争に結集し、都本部全体で交渉の到達点の底上げをめざします。

さらに、労使交渉の強化のためには、組合員の団結の力が当局・使用者に対する要求の重みとなります。そのために、多くの組合員の参加を追求し、組織の基盤強化をめざします。

### 2. 産別統一闘争の推進～年間闘争サイクルの確立と実践

春闘を賃金確定闘争までの1年間の闘争のスタートと位置づけ、賃金・労働条件全般の要求を提出し、労使交渉を開始します。

春闘期の要求を起点に、それ以降の自治労産別統一闘争に結集しながら、集中的に交渉し、年間闘争の総結集となる賃金確定闘争での決着をはかるとともに、要求実現をめざします。

#### (1) 自治体単組・自治体臨時・非常勤単組等の年間闘争スケジュール

### ① 春季生活闘争【2月～3月】(方針提起：1月単組代表委員会)

1年の労使交渉のスタートとして、労使交渉ルールの確立をはかり、賃金・労働条件にかかわる全般を要求します。春闘期の要求について、自治体当局に課題として認識させ、処遇総体の改善にむけた対応の検討を求めます。

### ② 人員確保・現業統一闘争(第1次闘争)【5月～6月】(方針提起(予定)：4月単組代表委員会)

業務量に見合う必要人員を確保し、良質な公共サービス提供体制の確立をめざし、取り組みます。

第1次闘争においては、4月1日段階における欠員の早期補充、現業職員の新規採用を含めた翌年度の人員体制にかかる諸要求を提出し、労使協議の実施を求めます。

また、労働時間縮減、フレックスタイム制、テレワークのあり方をはじめとした働き方など、職場環境や労働安全衛生課題について要求し、課題の解決を進めます。

さらに、改正地方公務員法における付帯決議の趣旨に則り、定年延長制度が完成するまでの間についても、継続的な採用を実施することを求めます。

### ③ ジェンダー平等推進闘争【6月～7月】(方針提起(予定)：5月単組代表委員会)

ジェンダー平等職場の実現にむけて、男女平等参画や男女間格差の解消、多様性の尊重の観点から「職場の中の格差是正」「両立支援の促進」「ハラスメントの一掃」を重点に取り組みの実効性を高める施策の実施を求めます。

### ④ 人員確保・現業統一闘争(第2次闘争)【10月】(方針提起(予定)：9月中央委員会)

第1次交渉ゾーンにおける労使確認を踏まえて、業務量に見合う人員配置、社会情勢の変化に伴って多様化する住民ニーズにあった地域公共サービスの確立にむけて必要不可欠な現業職員の新規採用を求めます。

### ⑤ 賃金確定闘争【11月】(方針提起(予定)：10月単組代表委員会)

賃金課題を中心に統一交渉を実施します。あわせて春闘要求で課題を提起した以降、継続的に積み上げた労使交渉課題等の決着・具体化をはかります。とりわけ、再任用職員の一時金支給月数の見直しなど抜本的な賃金改善について強く求めます。

## (2) 公共民間単組の年間闘争スケジュール

### ① 春闘【2月～5月】

公共民間単組のうち、2024春闘期に民間春闘に結集して賃金交渉を行う単組は、引き続き物価上昇を踏まえ、働く者の生活を守る賃上げを求めます。また、自治体準拠の公共民間単組では、秋の確定闘争が賃金の決着時期となりますが、春闘で要求を一斉に出し、春闘を取り組むことが秋闘にむけた重要な起点になるため、「公共民間単組統一要求書」と労使間ルールの確認や人員確保などの職場課題を抽出した独自要求を作成し、要求・交渉を行い、秋闘につなげ、通年的な交渉体制を確立します。具体的には、「公共民間単組統一要求書」に加え、組合員一人ひとりの声及要求を形づける意識を促すため、自治労2024春闘のスローガン「あなたの声ではじまる春闘」の実践としてアンケート調査や聞き取りなどの取り組みを展開し、「組合員の声でつくる」独自要求書を作成します。賃金課題の決着が自治体確定闘争期になるとしても、業務量に見合う職場の人員、安全衛生やハラスメント課題などに関する組合員の声に基づく要求書を作成し、すべての単組で必ず春闘期の要求・交渉・妥結・書

面協約を行います。

## ② 自治体予算要求【6月～8月】

公共民間職場では、自治体の制度・政策に大きく影響されており、使用者との労使交渉だけでは解決できない場合もあります。自治体の補助金、委託費などに大きく依存することから、関係する自治体単組や自治体議員と連携をして、要求実現のための「制度・政策」、「予算の確保」とともに、使用者に「労働者が安心して安全に働ける事業運営ができる予算の確保」を関係する自治体に求めるように取り組みます。公共民間が自治労に結集している理由はここにあります。

## ③ 秋闘（確定闘争）【10月～12月】

春闘期と同様に、すべての単組で「公共民間単組統一要求書」と独自要求を提出します。自治体準拠の職場においては、関係する自治体の給料表、各種手当、休暇、非正規職員の待遇等の内容を確認し、それを参考に要求・交渉します。自治体に準拠しない職場は、冬季一時金（ボーナス）や職場課題を抽出し、要求・交渉を行ない春闘につなげます。

### 3. 年間を通じた組織基盤の強化

職場の人員不足や業務量の増加により、組合員の疲弊が一層強まっています。また、テレワークやフレックスタイム制、時差出勤など、働き方でも新たな課題が多く生じています。課題の改善・克服にむけて、組合員一人ひとりの「声」を集約する取り組みが一層求められます。そうした「声」を要求として当局・使用者に提出し、労使交渉を通じて要求が実現できる可能性があることを組合員に示していくことが、労働組合の必要性を高め、組織強化につながります。

一方で、組合活動をより活性化させていくには、多くの仲間の参加が不可欠です。しかし、近年、新規採用職員の組合加入率は低下し、組織率全体に影響をもたらしています。また、再任用職員や会計年度任用職員、公共民間職場の加入率も同様です。都本部・各単組は、組合員一人ひとりの「声」を集めて要求し、組合員一人ひとりの「声」が要求を形づくるということを強く訴えていきます。そのことを通じて、職場で働くすべての仲間の組合加入を積極的に求める取り組みを強化します。あわせて、賃金改善にむけては、少なくとも「1単組・1要求」をめざし、賃金改善にむけた具体的な運用の改善を求めます。

#### （1）独自課題点検運動の推進（組合員の声を吸い上げる運動の強化）

単組において「①組合員の声を集める取り組み」「②組合員の声に基づく独自要求書の作成」「③要求・交渉・妥結」「④組合員への周知（妥結内容と継続課題）」による一連の運動を展開します。職場実態に基づく課題の解決、組合員への存在意義の発揮等により組織強化につながります。

- ① 組合員や職場（課や係等）を単位としてオルグやアンケート調査等の実施により、配置人員、賃金、任用、職場環境、ハラスメントなど組合員の様々な「声」を集めます。

#### 【6月】

※「声」の内容によっては、安全衛生委員会の活用も含めた課題解決をめざします。

- ② 前年における継続課題や「声」をもとに独自要求書を作成し、機関会議での確認後、当局に提出します。【7月～9月】

- ③ 確定期を目処に要求書に関する交渉、妥結により課題解決をはかります。【11月～12月】

月】

④ 妥結内容と継続課題を整理し、組合員への周知をはかります。【11月～1月】

## (2) 新規採用職員、再任用職員・会計年度任用職員・役職定年者の組織化をはじめとした組織基盤の強化

### ① 新規採用職員の加入推進

組織基盤の強化のためには新規採用職員の組織化の取り組みが極めて重要です。そのため、直近の新規採用者加入率の状況に応じて次の取り組みを進めます。

#### **加入率 80%以上単組**

この間の取り組みを着実に実施し、未加入者に対しては配置職場の組合員の協力を得ながら個別に勧誘（職場訪問）を実施するなど 100%加入にむけて取り組みます。

#### **加入率 80%未満単組**

加入率の高い単組の取り組みや本部作成「新規採用者組織化のためのマニュアル」等を参考に取り組みを進めます。

- ・ 入庁初日の組合加入説明会の開催にむけ、当局と交渉を行う
- ・ 若手役員（組合員）を中心とした、各単組PTメンバーによる加入説明会を実施する
- ・ 新規採用者配置職場の組合員や若手組合員に加入の協力依頼を行う
- ・ 加入説明会時に加入届の回収を行う
- ・ 未加入者に対しては職場訪問を実施する
- ・ 都本部は各単組が行う様々な取り組みのサポートを行う

### ② 再任用職員の加入推進

定年時に脱退させない取り組みや管理職を退いた後の再加入に取り組みます。

- 1) 当局主催「退職者説明会」等、対象者が参集する場において組合説明時間を確保し、加入説明を実施します。
- 2) 「こくみん共済COOP（全労済）」、「ろうきん」と連携し、定年退職後も組合との関りを途切れさせない取り組みを進めます。
- 3) 4月時点で管理職（役職定年を含む）を退く事が判明した再任用職員対象者については1)の取り組みの他、個別に加入届の提出を求めます。

### ③ 会計年度任用職員の加入推進

4月は再度の任用や新規の任用が多く実施されるため、すでに組織化もしくは加入対象としている単組については、組合加入の取り組みを集中して実施します。

- 1) 4月以降継続雇用となる対象者について、当局に名簿等の情報提供を求め、未加入者に対して配置職場の組合員の協力を得ながら職場訪問を実施します。
- 2) 当局が実施する新規任用者に対する研修会等において組合説明時間の確保を求めます。なお、説明会が実施されない場合や組合説明時間を確保できない場合は新たに任用される会計年度任用職員の部署等における情報提供を求めます。

### ④ 役職定年者の「再」組織化

定年延長制度の導入にあわせて、2024年度から「役職定年制」がはじまります。これまで地方公務員法により、一般職員と同一の職員団体を組織することができない対象者とされてきた管理職が、役職定年によってその対象から外れ、私たちの組合加入対象者として戻っ



てくることから、改めて組合への「再加入」にむけた取り組みを実施します。

- 1) 各単組は役職定年者が組合を離れたときの取り扱いを確認し、それにあわせて再加入にむけた機関会議での方針確認を行います。
- 2) 各単組は状況が整い次第、役職定年者への告知とともに、再加入にむけた「声掛け」を実施します。

#### ⑤ 公共民間単組

公共民間単組の場合は、公社、事業団、社協など、4月期に職員採用する職場（事業者）がある一方で、規模が小さい職場（事業所）が多いことから、4月期に職員採用が行われる職場（事業所）が少なく、欠員等による中途採用をする職場（事業所）が多くあります。しかし、4月期採用者をはじめ、中途採用者や未加入者の組合加入は、組合存続のための生命線であり、加入率の高さが交渉における発言力にもつながります。また、使用者による就業規則の一方的な変更の阻止や36協定などを締結するためにも過半数以上の組織率の組合である必要があります。正規雇用・パート有期雇用などの雇用形態に関わらず、職場で働くすべての人に組合加入を進めるため、日常的な組合活動が見えることを意識した取り組みが重要です。また、公共民間単組は活動の経験の蓄積や労使関係が構築されていない単組も少なくなく、コロナ過を脱した現在でも活動が停滞している単組もあり、年間闘争スケジュールや交渉サイクルについて、単組オルグなどにより単組の状況や傾向を確認し、問題意識の共有化が必要です。

### 4. 自治労「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの展開

「エッセンシャルワーク」として広く認識されるようになった公共サービスについて、その重要性を社会に広く浸透させるとともに、そこで働く労働者の働く環境の改善の必要性を地域で訴えるアピール行動に取り組みます。

## V 年間を通じた賃金・労働条件の具体的な課題

### 1. 生活向上のための賃金改善を実現する取り組み

#### <基本的な考え方>

民間春闘の成果が人事院勧告期・自治体確定期へと大きくつながっていくことから、春闘を賃金闘争の1年のたたかいのスタートと位置づけ、春闘期から、実態と課題の把握、要求の取りまとめと要求書の提出、労使交渉に取り組みます。

東京都人事委員会勧告、特別区人事院勧告では、高年齢層を含むすべての職員で賃金の引き上げがされたことは一定評価できますが、急激な物価上昇により実質賃金が低迷していることから、今春闘ではこうした状況を踏まえた賃上げを求めます。

具体的な要求水準は、連合方針を踏まえ、賃上げ要求額は3%以上（定期昇給確保分2%を含めると5%以上）とします。また、すべての地域公共サービス労働者の最低賃金として自治体最低賃金の確立をめざします。

自治労が定めるポイント賃金は、東京都・特別区の給料表＋地域手当20%の場合に到達し得る水準であり、賃金水準の底上げが求められます。賃金水準の底上げをはかっていくには、初任給水準の引き上げや昇給・昇格基準の見直し、人事評価の上位昇給原資の確保と公

平な活用など、運用改善に取り組むことが重要です。運用改善の結果は、常勤職員以外の再任用職員や会計年度任用職員へも波及することから、自治体に雇用されるすべての労働者、と公共サービスに従事する民間労働者の「底上げ」にむけて取り組みます。

#### ＜具体的な取り組み＞

- ① 賃金要求の基本は、「本給+地域手当 20%」を基準に、3%以上（定期昇給確保分 2%を含めると 5%以上）を基準として賃上げを求めます。
- ② 任期付職員および臨時的任用職員（新地公法第 22 条の 3）の給料および諸手当の支給、昇給・昇格等は任期の定めのない常勤職員に適用する基準に基づく実施を求めます。
- ③ 自治体に雇用されるすべての労働者について 3%以上（定期昇給確保分 2%を含めると 5%以上）の賃上げを求め、最低賃金として自治体最低賃金の確立を求めます。

#### 《自治体最低賃金水準》

月額 192,120 円以上（日給 9,606 円以上、時給 1,239 円以上）

- ④ 自治体で定める「地域手当を含む全国平均賃金水準指標」を標準昇給による最低到達ポイント賃金として設定。任用制度等の状況を整理・分析し、この水準を下回る場合は、重点的に取り組むべき賃金決定基準の具体的な運用改善を設定し「少なくとも 1 単組・1 要求」に取り組みます。

#### 1) ポイント賃金（本給+地域手当）

・ 30 歳 248,775 円 35 歳 293,807 円 40 歳 343,042 円

#### 2) 賃金決定基準等の運用改善

- ・ 初任給の引き上げ、前歴換算制度
- ・ 昇給基準、人事評価結果による上位昇給基準
- ・ 昇格基準
- ・ 中途採用者の給与格付け
- ・ 中途採用者の昇格・昇給の運用
- ・ 定年まで昇給を可能とするための号給増設、年齢による昇給抑制措置の廃止
- ・ 定年引き上げを見据えたポスト管理及び定数管理の弾力化
- ・ 暫定再任用職員、定年前短時間再任用職員の職務の級は、定年退職時と同等を基本とする

- ⑤ 一時金、扶養手当や住居手当などの生活関連手当の改善を求めます。

- ⑥ 災害時対応のため、国で支給している特殊勤務手当「災害応急作業等手当」に相当する手当の新設、拡充を求めます。

## 2. 中途採用者の処遇の改善の取り組み

### ＜基本的な考え方＞

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あります。人材確保の観点からも、すべての単組で総点検に取り組む必要があります。中途採用者の給料について、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・昇給の改善を求めることとします。

### ＜具体的な取り組み＞

- 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、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（主任）以上の初任給格付けを可能とすることを求めます。
- 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%換算とすることを求めます。
- 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。

### 3. 会計年度任用職員の雇用安定と賃金・労働条件改善の取り組み

#### <基本的な考え方>

会計年度任用職員の雇用不安を解消し、雇用安定にむけて、雇用更新回数制限の撤廃に取り組めます。

会計年度任用職員の賃金・労働条件については、常勤職員との均衡・均等を基本とし、職務内容（職務と職責）、在勤する地域、職務経験等の要素を考慮して決定することを求めます。特に、地公法が改正され勤勉手当の支給を可能となったことから、2024年4月からの確実な支給にむけて、早期の条例化を求めます。

あわせて、国の非常勤職員に措置されている休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）や国で措置される非常勤職員の育児休業・介護休暇等の在職期間要件の廃止・緩和について同様の措置など、休暇制度の充実を求めます。

#### <具体的な取り組み>

- ① 給料（報酬）および諸手当については、自治労の自治体最低賃金、月給192,120円以上、日給9,606円以上（月額/20日）以上、時給1,239円以上（月額/20日/7時間45分）以上を最低とし、常勤職員との均衡・均等を基本に支給を求めます。また、時給制、日給制の職員については、安定処遇のため月給制とすることを求めます。
- ② 給料（報酬）の決定にあたっては、職務給の原則、均衡の原則等に基づき、初任給の基準、学歴免許・経験年数による調整について、常勤職員と同じ基準によって行うよう見直しを求めるとともに、給料（報酬）格付けの上限の撤廃を求めます。
- ③ 会計年度任用職員の遡及改定について、確定期に決着がつかない単組は、引き続き年度内の遡及改定にむけて交渉・協議を行います。なお、遡及改定が勝ち取れなかった単組においても、次年度以降は確実に遡及改定させるよう、春闘期から交渉・協議に取り組めます。
- ④ 休暇制度については、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、有給とすることを求めます。とりわけ、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日の有給化を到達目標として取り組めます。
- ⑤ 6月以上勤続（見込み）・週勤務20時間以上の職員については、健康診断およびストレスチェックを実施させます。
- ⑥ 短時間会計年度任用職員（とくに週35時間以上勤務）について、業務実態に即した勤務体系としてフルタイム会計年度任用職員への移行を求めます。

- ⑦ 任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当、また昇格・昇給について常勤職員との均等待遇を求めます。
- ⑧ 会計年度任用職員の任用は、総務省の「会計年度任用職員制度の導入等にむけた事務処理マニュアル（第2版）」で、公募によらず再度の任用を行うことは原則2回までとされていますが、これは任用回数の上限を定めているものではないことから、機械的な公募を行わせないなど雇い止めを防ぐ取り組みを強化し、会計年度任用職員の雇用の安定を求めます。また、本格的業務に従事する会計年度任用職員について常勤化を求めます。
- ⑨ 公営競技従事者については、上記に加えて次の事項について取り組みを進めます。
  - 1) 公営競技従事者の賃金・労働条件の改善にむけて、当該単組、施行自治体単組、都本部が一体となって取り組みます。
  - 2) 各競技場で外部に委託されている業務について、従事員の業務として獲得することなどを通じて、賃金・労働条件の改善や雇用の確保をはかります。
  - 3) レースの売り上げに依存しない、公営競技場と職員による地域公共サービス分野での新たな業務の確立を追求します。

#### 4. 定年引き上げの運用改善の取り組み

##### <基本的な考え方>

2023年4月から定年引き上げが開始されますが、定年引き上げの運用にかかる積み残し課題や制度開始後に明らかになった課題について、労使交渉・協議の上、適切な運用をはかることを求めます。特に役職定年を除き、特定日の任用格付けが、特定日前の職・級より低位に位置付けられている場合には見直しを求めます。（※特定日：60歳に達した日以後の最初の4月1日）

##### <具体的な取り組み>

- ① 定年の引き上げについて、60歳を超える高齢職員が持つ技術・知識・経験を活かし働き続けられる職場環境や業務のあり方について、引き続き、労働組合との協議を行うことを求めます。
- ② 定年の引き上げは、雇用と年金を確実に接続させることを目的とした制度であることを踏まえ、加齢に伴う身体的機能の低下が職務遂行に支障をきたす職種についても、65歳まで安心して働き続けられるための環境整備（職務の見直し・配置など）をめざします。
- ③ 職員が60歳に達する前年度に60歳以降の任用、給与、退職手当等について情報提供および意思確認を行うとともに、当該職員の意向について最大限尊重することを求めます。
- ④ 職員の意に反し、定年前再任用短時間勤務職員に任用するような運用は行わないよう求めます。
- ⑤ 役職定年の例外となる特例任用については、組織の硬直化を招かないよう運用基準を予め明確に定めることを求めます。
- ⑥ 役職定年制度の運用にあたり、管理職の欠員等が生じないよう、組織の安定的運営のために昇任・昇格制度について必要な見直しをはかることを求めます。
- ⑦ 役職定年により降任する職員を含め、高齢職員が持つ技術・知識・経験を積極的に活用するため、「スタッフ職」に位置づけるなど、60歳超職員の職務・職名及び配置について検討することを求めます。

- ⑧ 定年引き上げに係る 60 歳超の職員の賃金について、同一労働同一賃金、職務給原則に則った賃金水準とすることを求めます。
- ⑨ 60 歳を超える職員の技術・経験・知識を最大限活用するためにはモチベーションを維持することが必要であることから、年齢を理由とした昇給抑制措置については廃止することを求めます。
- ⑩ 組織の活力を維持するため、新規採用者を連続的かつ計画的に採用することを求めます。
- ⑪ 65 歳定年退職者が生じる 2032 年度までの約 10 年間の人員構成（毎年度の定年退職者数および新規採用者数、常勤・再任用等の任用形態ごとの職員数、職員の在級分布などの推移）について、具体的なシミュレーションを行うことを求めます。
- ⑫ 役職定年の導入により、中堅層職員の昇格を妨げないよう、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟に対応するよう求めます。

## 5. 定年前短時間再任用職員・暫定再任用職員の賃金・労働条件改善の取り組み

### <基本的な考え方>

定年前短時間再任用職員、暫定再任用職員は、定年前と同一の職務・職責を担っている実態を踏まえ、「同一労働同一賃金」に基づいた賃金制度を求めていきます。2024 春闘で急激な物価上昇による影響を含め、賃金・一時金水準の抜本的な改善を求めていきます。

### <具体的な取り組み>

- ① 雇用と年金の確実な接続にむけて、希望者全員の雇用の確保を求めます。なお、任用にあたっては、欠格事由・分限免職事由以外の勤務成績の優劣や懲戒処分の有無等は反映させないよう求めます。
- ② 暫定再任用職員の任用にあたっては、フルタイム職を基本としつつ、多様な働き方が選択可能な制度となるよう短時間勤務の任用を可能とするよう求めます。なお、フルタイム・短時間勤務の職の選択については、当該職員の意向調査を実施し、本人希望を尊重し決定することを求めます。
- ③ 定年前短時間再任用職員、暫定再任用職員の多くが定年前と同一の職務・職責を担っていることから、「同一労働同一賃金」および「職務給原則」を踏まえ、賃金及び一時金の水準を抜本的に改善するよう求めます。
- ④ 暫定再任用職員の定数化にあたっては、機械的な換算により行うのではなく、実態に即して柔軟に対応することとし、特に、短時間勤務職員についての定数カウントは別途管理するよう求めます。
- ⑤ 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求めます。
- ⑥ 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障をきたす恐れがある職務について、65 歳まで安心して働き続けられるための環境整備（職務の見直し・配置など）をめざします。
- ⑦ 年金満額支給以降の雇用継続については、労働法制における民間との均衡の観点から職員の希望により最大限措置することを求めます。

## 6. 人事評価制度に対する取り組み

### <基本的な考え方>

人事評価結果については、労使合意に基づかない賃金への反映は行わないことを徹底します。また、評価結果を賃金に反映する場合には職員間に差をつけることが目的でなく、人材育成や長期的なモチベーションの向上を踏まえた対応を基本に、上位昇給区分を活用した賃金水準の確保をめざします。

国家公務員においては、上位の評価区分に集中していることを課題に挙げ、人事評価の区分の細分化が施行されました。従来の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であります。さらに、定年の段階的引き上げにともない、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くることも想定されます。国家公務員とは制度や実態が異なることを踏まえ、労使交渉・協議を進めます。

#### ＜具体的な取り組み＞

- ① 人事評価制度の運用については、十分な労使交渉・合意を前提とすることを求めるとともに、運用においては「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を求めます。
- 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）を確保することを求めます。
- 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を求めます。
- 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し、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を求めます。
- ⑤ 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を求めます。
- ⑥ 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を求めます。
- ⑦ 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を求めます。
- ⑧ 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を求めます。

## 7. 業務量に見合う必要な人員配置・人員確保にむけた取り組み

### ＜基本的な考え方＞

公務の運営は、任期の定めのない常勤職員を中心とすることを原則とし、恒常的な人員不足や恒常的な長時間労働の解消、感染症への対応や大規模災害発生など緊急時を想定した人員体制の確立、職員の年齢構成に配慮した新規採用計画のあり方など総合的な人員確保にむけて労使協議を進めます。また、定年年齢の段階的引き上げが2023年4月から始まり、制度完成までの間2年に1度は原則的に定年による退職者が出ないこととなります。このような状況にあっても、改正地方公務員法の付帯決議の趣旨に則り、2024年度以降についても、計画的に新規採用職員を確保するよう求めます。

具体的な取り組みとして、独自課題点検運動による組合員の「声」を集め、職場実態を把握し、5月に人員確保闘争と現業統一闘争（第1次闘争）に取り組み、新年度スタート時点における欠員の早期補充と次年度の人員体制の確立をめざし、現業・非現業の枠を超えた予算や政策要求と連動した単組全体での人員確保体制を確立し、10月の人員確保闘争、現業統一闘争（第2次闘争）を通年闘争のヤマ場とし取り組みます。

#### <具体的な取り組み>

- ① 人員不足に起因し、時間外労働が恒常的に生じている職場は、職員の増員を求めます。
- ② 新たな行政ニーズに対応する必要がある場合には、臨時的な任用ではなく常勤職員の配置を求めます。
- ③ 年度当初の必要人員については確実に配置を求めます。また、年度内に欠員が生じた場合は、常勤職員での速やかな補充を求めます。
- ④ 災害時など緊急対応に求められる職種の維持やノウハウの蓄積のための人員確保を求めます。あわせて、災害発生時の早期の復旧・復興が可能となる体制を確立するための人員確保も求めます。
- ⑤ 会計年度任用職員の職について、任期の定めのない常勤職員と異なる職の内容を設定し、常勤職員を配置すべき職に会計年度任用職員を配置しないことを求めます。
- ⑥ 出産・育児・介護・治療との両立に関する休暇制度の充実をはかり、安心して制度が利用できる職場環境の整備と人員確保を求めます。
- ⑦ 医療と職業生活の両立支援にむけた休暇制度や勤務の軽減制度として、不妊症・不育症に係る休暇制度を整えるとともに制度が利用し易い職場環境の整備と人員確保を求めます。
- ⑧ 定年の引き上げについては、引き上げ後も組織の新陳代謝を確保するため、現行の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求めます。
- ⑨ 行革財政改革等による人員削減や労働条件の変更に対する事前協議制を確立します。
- ⑩ 年度当初における配置状況を踏まえ、アンケート調査等により職場実態・人員配置の把握を行い、必要な人員配置・人員確保を求めます。なお、必要に応じて自治労本部作成のチェックリストなども活用します。

## 8. 労働時間の短縮とワーク・ライフ・バランスの取り組み

### <基本的な考え方>

年間総労働時間 1,800 時間の実現をめざし、労働時間の短縮、時間外労働の縮減に取り組みます。

多様化する行政ニーズに加え、感染症の対応や大規模災害への対応などで、自治体職場では依然として長時間労働が慢性化し、長期病休者も増加するなど、公務職場における働き方改革は進んでいないのが実態です。各職場の勤務実態を把握し、長時間労働の実態についての検証・点検を行い、「36 協定」を締結し、時間外労働の縮減に取り組みます。また、不払い残業の一掃や週休日の振替をはじめ、労働関係法令に基づく適正な運用を求めます。

男女がともに仕事と生活の調和を実現するために、働き方を見直し、労働時間短縮や仕事と育児・介護等の両立支援にむけた環境整備を進めます。

### <具体的な取り組み>

- 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を求めます。
- 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、特定の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を求めます。
- ③ 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。
- ④ 条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間についても運用状況を点検し、改善をはかります。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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を求めます。インターバルについては 11 時間を基本とし、インターバルによる出勤時間が次の始業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求め、あわせて、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を求めます。
- ⑦ 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を求めます。また、育児・介護を行う職員に対するフレックスタイムについては、より柔軟な勤務形態が可能となるよう制度設計すること求めて行きます。
- ⑧ テレワークを導入する場合については、労働者の意思に基づいて自ら選択できる制度とすることとし、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態とすることを求めます。
- ⑨ 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。また、不妊治療休暇や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・利用拡大にむけて取り組みます。
- ⑩ 高齢者部分休業制度を早急に条例化することを求めるとともに、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を求めます。
- ⑪ 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します。また、週休日の振替の実施状況も確認します。

## 9. 安心して働き続けられる職場づくりにむけた取り組み

### <基本的な考え方>

自治体・公共民間職場を問わず、ハラスメントが大きな問題となっています。あらゆるハラスメントを防止・一掃し、誰もが安心して働き続けられる職場環境づくりを進めます。

労働安全衛生法に基づき、職場における安全衛生推進体制を確立し、職場の空調や照明、被服の改善など、組合員からの要望を取り入れて安全衛生委員会での議論を行いながら快適職場づくりを進めます。

### <具体的な取り組み>

- 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り、使用者として安全配慮義務を果たすべきであることから、雇用管理上講ずべき必要な措置を講じることを求めます。
- 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を求め



ます。

- ③ パワハラ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を求めます。
  - 1) カスタマーハラスメントへの対応方針を策定することを求めます。
  - 2) 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を求めます。
  - 3) 長時間の居座り等を防止するため、庁舎管理規則等の整備を求めます。
- ④ すべての職場に安全衛生委員会を設置し、安全衛生規則第 23 条に基づき月 1 回以上の定期開催を求めます。
- ⑤ 産業医が労働者の健康管理を適切に実施できる環境整備を求めます。また、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、申出の有無にかかわらず医師による面接指導の実施を求めます。
- ⑥ 義務化されたストレスチェックの結果に基づき、労使で制度運用の検証を進めるとともに努力義務である集団的分析の実施にむけて取り組みます。
- ⑦ 病気休職者の「心の病」「精神疾患」による割合が増加していることを踏まえ、原因の究明と発生抑制・防止にむけた対策を講ずるよう求めます。
- ⑧ 障害特性に応じた合理的配慮を提供するとともに、障害の種別を越えて障害者の雇用促進をはかり、法定雇用率を上回る雇用を行うことを求めます。
- ⑨ 障害のある労働者の雇用を守り、働きやすい環境整備にむけて以下の内容に取り組みます。
  - ア) 直近の採用人数を確認し、計画に基づき障害者雇用を進めるように求めます。また、障害の種類によって採用を制限することのないように求めます。
  - イ) 障害特性に応じた合理的配慮の提供をはじめ働きやすい環境を整備します。
  - ウ) 障害者の採用後、現場の環境や対応に起因する離職者が生じることのないよう、職場内の作業や移動の負担軽減、体調への配慮等を行い、働き続けられる環境を求めます。また、賃金・労働条件について改善を求めます。
    - 1) 障害を理由とした不利益取扱いを行わないこと。
    - 2) 庁舎・施設などの点検を実施し、必要な改善を行うこと。
    - 3) 障害に対応する労働用具（点字・パソコンなど）の購入予算を措置すること。
    - 4) 定期通院、定期健診を必要とする障害者については、職免措置を講ずること。
    - 5) 障害特性に応じた合理的配慮として、ヒューマンアシスタントの導入を行うこと。
    - 6) 福利厚生施設を障害者が利用しやすいように改善すること。
    - 7) 車利用者の通勤手当の改善を行うこと。
    - 8) 障害に応じた研修制度や健康診断及び体制を整備すること。
- ⑩ 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、政令で示された上限基準に沿って、職員の賠償の上限額を条例化することを求めます。

## 10. ジェンダー平等・多様性を尊重する職場の実現にむけた取り組み

### <基本的な考え方>

ジェンダー平等の実現は、誰もが対等・平等で人権が尊重される持続可能な社会を築く上

で不可欠です。賃金・労働条件のあらゆる課題において男女平等参画、多様性の尊重にむけた取り組みを進めます。

政府の男女共同参画週間、連合の「男女平等月間」である6月を基軸とした推進強化期間を設定し、集会・学習会の実施やジェンダー平等推進闘争に取り組みます。

#### <具体的な取り組み>

- ① 男女間の賃金格差や女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分など、実態の点検と格差の解消にむけた改善を求めます。
- ② 差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求めます。
- ③ 人員不足に起因し、時間外労働が恒常的に生じている職場は、職員の増員を求めます。
- ④ 出産・育児・介護・治療との両立に関する休暇制度の充実を求めます。
- ⑤ 両立支援の各種休暇制度取得時における切れ目のない人員配置を求めます。
- ⑥ 出産・育児・介護にかかる休暇制度の取得状況を労使で共有し、取得の促進にむけた制度周知や人員を含めた環境整備を求めます。特に、男性の育児休業・介護休暇の取得促進にむけ、対象者への情報提供や事例紹介を行うよう求めます。
- ⑦ 職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマーハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みの強化を求めます。
- ⑧ 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングの防止やプライバシー保護の取り組みを求めます。

## 11. 安心して暮らし続けられる地域づくりとサービスを担う労働者の処遇改善にむけた取り組み

### <基本的な考え方>

子育て、医療・看護、介護・福祉、地域公共交通など住民が地域で安心して暮らし続けられる地域づくりにむけた取り組みが求められています。感染症の拡大や多発する大規模災害への対応により、多様化・複雑化する住民ニーズへの対応と地域の実情にあった地域公共サービスの確立が求められています。

また、地域共生社会の実現にむけた取り組み、児童虐待等への対応強化を進めるための児童相談所や市区町村の児童相談窓口等の体制及び相互連携の強化、幼児教育・保育の質の維持・改善のための配置基準見直しや、公立の幼児教育・保育施設・学童保育の体制強化、福祉事務所の体制強化等の課題に対し、春闘期からの対応が求められています。中でも、保育を取り巻く課題として、待機児童は解消にむかっているものの、保育の質の向上が指摘されています。背景に保育士不足があることは言うまでもなく、国が定める保育士の配置基準の改善、賃金をはじめとした処遇改善など、労働環境の改善が求められています。また、少子高齢化・人口減少の影響は、地域公共交通にも影響を及ぼし、「ライドシェア」、「mobi（モビ）」の導入が検討されるなど、安全・安心・信頼の地域公共交通が脅かされています。

都本部は、持続可能な地域社会をつくるため、質の高い公共サービスを提供し得る職場環境づくりと労働条件の改善に取り組みます。

### <具体的な取り組み>

#### (1) 現業

- ① 質の高い公共サービスの確立、失われつつある自治体現場力の回復にむけ、さらなる職の確立・拡充をめざし人員確保闘争、現業統一闘争への結集をはかり、現業職員の新規採用を求めます。
- ② 少子高齢化・人口減少社会など、社会問題に対応した地域公共サービスを構築していくには、地域実情や現場を熟知した現業職員の発想が必要不可欠となっています。このことから、現業職員の知識・経験に基づく地域公共サービスの実現にむけ、労使が共通認識する場として「あり方検討会」などの設置を求め政策実現に必要な人員確保に取り組みます。
- ③ 現業職場では、加齢に伴う身体機能の低下により、職務遂行に支障をきたす恐れがある職種があることなどを踏まえ、これまでの知識や経験を活かした個人の体力にあった働き方を可能とするなど、現場の実態に即した運用とそれに見合う人員確保を求めます。
- ④ 感染症対策においては、これまでの対策を検証し、今後の感染拡大に備える危機管理体制を確立するとともに、感染症に関する勤務・労働条件を改善し、誰もが安心して働ける職場環境と、それを実現可能とする人員確保に取り組みます。
- ⑤ 災害発生時に、住民の求める復旧・復興を実現させるためには、自治体における現業職員が果たす役割が重要であることを労使で確認する必要があります。その上で、各職種における発災時の対応や勤務・労働条件を事前に協議しておくことなど危機管理体制の確立と、それに見合った人員確保にむけ取り組みます。
- ⑥ 定年の引き上げにおいては、60歳を超える職員の賃金が月例給ベースで暫定再任用職員を下回るケースがあることから、職責に応じた賃金改善に取り組みます。あわせて、暫定再任用制度については、定年前と同様の業務を行っている実態や、年金支給開始年齢が65歳となっていることなどを踏まえ、月例給のみで十分に生活できる賃金水準の確立に取り組みます。
- ⑦ 公共サービスの業務委託後の検証は安易な民間委託の阻止につながることを再認識する必要があります。すでに業務委託を行っている業務については、個人情報保護、業務委託した事務・事業に対する適切な評価・管理など問題点を明らかにし、労使による検証の場を求めるとともに直営を基本とした行政運営を求めます。
- ⑧ 現業職場で働く会計年度任用職員は、仕事の性質上、常勤職員と同様な業務を行っているのが実態です。しかし、会計年度任用職員の勤務・労働条件などの処遇は低く抑えられているのが現実です。こうしたことから、常勤職員との均等・均衡を求め現業職場で働く会計年度任用職員の処遇改善に取り組みます。
- ⑨ 現業職員が持つ協約締結権を活用し、事前協議の協約など労働協約を締結します。その上で、労使交渉で労使合意に至った事項については、すべて協約を締結します。

## (2) 公共交通

- ① 「公営交通の維持・存続と働く者の雇用と生活を守る」という基本方針のもと、「安心・安全・快適で、信頼され必要とされる」地域公共交通の確立にむけて、まちづくりと連動した運動を進めます。
- ② 2024年4月より適用されるバス運転者の「改善基準告示」改正にともない、時間外労働の上限規制や拘束時間を確実に守るよう労使議論を強化します。
- ③ 地域公共交通を破壊し、安全・安心・信頼を脅かす「ライドシェア」導入や、mobi（モ

び)の安易な実証実験、本格運用に断固反対し、導入阻止にむけて取り組みます。

- ④ 関東交運労協・東京交運労協に結集し、公共交通労働者の社会的、経済的地位の向上、公共交通ネットワーク確立をめざし、より広範な交通労働者との連携をはかります。
- ⑤ 持続可能な地域公共交通の確立にむけて、公共交通関連職場で働く仲間の賃金・労働条件の向上に取り組みます。
- ⑥ 「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン」の総括を行い、春期に実施する同キャンペーンに取り組みます。

### (3) 子ども・子育て

- ① 公立保育所・幼稚園・認定こども園における保育士等の処遇改善分については、地方交付税(普通交付税)の基準財政需要額に算定されていることから、正規職員の人員確保を求めます。また、会計年度任用職員の保育士等の処遇改善の確実な実施を求めます。
- ② 保育の質の充実をはかるため、作成書類の簡素化やICT化などを通じて、保育士の事務負担が軽減されるよう、幼児教育・保育職場の環境改善を求めます。
- ③ 放課後児童クラブ(学童保育)・児童館における欠員の要因として賃金や労働条件等の低さから応募者が集まらないという状況があるため、子ども子育て支援交付金を財源とした処遇改善を求めます。
- ④ 放課後児童クラブ(学童保育)の質の向上・確保のため、放課後児童クラブ職員の人員・資格基準について、自治体において参酌基準以下とする条例を定めないように求めます。
- ⑤ 社会的養護体制の充実をはかるため、児童相談所の機能および人員体制の強化を求めます。
- ⑥ 児童相談所一時保護所の入所児童の処遇改善にむけて、職員配置を充実するよう求めます。
- ⑦ 市町村相談窓口への専門職配置など人員体制の強化を求めます。また、子ども家庭支援センター等と地域児童相談所・児童相談センターとの連携強化を求めます。
- ⑧ 地方交付税で措置されている児童福祉司等の特殊勤務手当の確実な支給にむけて取り組むことにより処遇改善をはかるよう求めます。

### (4) 生活保護・生活困窮者支援

- ① 生活保護制度は最後のセーフティネット機能であるため、制度の充実を求めます。
- ② 福祉事務所の生活保護現業員および査察指導員については、「標準」を上回る職員の配置を求めます。
- ③ 新型コロナウイルス感染症の5類相当移行後も生活保護の申請・受給増が継続しているため、正規職員等の増員を求めます。
- ④ 生活困窮者自立支援事業における任意事業の実施を求めます。特に子どもの学習・生活支援事業については、貧困の連鎖や児童虐待を予防のために有効な事業であり、優先した実施を求めます。

### (5) 医療・看護

- ① 医療職場の労働条件・環境改善にむけた取り組み

- 1) 医療職場において、働く者の健康を害する医薬品・有機試薬からの暴露や、長時間労働や交替制勤務、メンタルストレスなど様々な健康障害要因が存在します。通年における労働安全衛生運動を強化します。
- 2) 4月から適用される医師の残業規制に際しては、医師、看護師、コ・メディカル職員など医療現場を支える職員への影響や定年まで働き続けられる職場環境の改善等について具体的な議論を進めます。
- 3) 単組・病院単組は、当局に対して有休取得状況を明らかにさせ、特に5日に満たない職員への2024年度の付与計画を策定させます。
- 4) 医療従事者や保健師・保健所職員の過重労働への対処として、超過勤務時間の把握や健康管理を徹底します。また、新たな感染症拡大が起こった際に必要な人材が十分確保されるよう求めるとともに、感染した場合の特別休暇の継続を求めます。
- 5) 保健所などで、休日や夜間のオンコール体制を行う場合、待機手当の支給と呼出後からが時間外勤務の対象であることについて、労使で確認します。
- 6) 会計年度任用職員の処遇改善にむけて、改善に必要な財源が十分確保されるよう、総務省に調査と財政措置を求めます。

## ② 保健・精神医療福祉の改革・拡充にむけて

- 1) 健康寿命延伸のために妊娠期から高齢期まで切れ目のない支援体制を構築するとともに、母子保健、学校保健、壮年期からの生活習慣病対策、高齢者における介護予防対策等、すべての住民のライフステージを考慮した健康づくり活動ならびに地域包括ケアを実践するための、保健師等の人材確保・人材育成を求めます。
- 2) 東日本大震災や頻発する豪雨災害等の教訓を生かし、被災者の精神ケア等災害時の保健・医療活動のノウハウを自治体の総合防災計画に生かすよう求めます。

## (6) 介護

- ① 「介護職員処遇改善加算」について、取得条件を満たしながら、いまだ取得に至っていないサービス事業所には早期の取得を求め、条件を満たしていない事業所には取得に必要な条件整備を各サービス事業所に求めます。
- ② 介護分野の処遇改善分については、「介護職員等ベースアップ等支援加算」等を申請することにより、処遇改善の確実な実施を求めます。
- ③ 地域福祉の推進、地域共生社会の実現にむけた取り組みとして、任意事業である重層的支援体制整備事業の実施と体制整備等を支援する職員の人員確保と処遇改善を求めます。
- ④ 「ヤングケアラー」の支援について、自治体での認知向上、問題意識の喚起に必要な財源の確保を求めます。さらに、ヤングケアラーの実態把握等を行い、必要な支援が実施できるよう対策を求めます。

## 12. 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備にむけた取り組み

### <基本的な考え方>

人事院は2023年8月、2023人勸の公務員人事管理に関する報告の中で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の骨格案を示しました。

地域手当の広域化（大括り化）等が検討されていることから、給与制度の見直しにより、

給与水準の引き下げ、地域間格差の拡大につながることはないよう注視する必要があります。

#### ＜具体的な取り組み＞

- ① 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」による給与制度の見直しにおける確実な労使協議の実施を求めます。

### 13. 政策的課題の解決にむけた取り組み

#### ＜基本的な考え方＞

連合が提唱する「働くことを軸とする安心社会の実現」は、誰もが安心して働くことができるワークルールとディーセント・ワークの確立、分厚い中間層の復活にむけた適正な分配の実現、全世代支援型社会保障制度のさらなる構築、持続可能で包摂的な社会の実現をはじめ、すべての働く者・生活者のくらしの底上げ・底支えと格差是正、貧困の撲滅に資する政策の実行が不可欠であるとするものです。

こうした政策実現にむけては、地域の中で組織された労働組合の政策発信力を強化していく必要があります。私たちの「要求と提言」は、組織討議の積み重ねにより、働く者・生活者が真に求める声を結集したものです。これらの内容について組織内のみならず、組織外や協力議員への理解浸透に努めながら、自治体政策への反映をめざします。

#### ＜具体的な取り組み＞

##### （１）防災・減災に対する取り組み

- ① 近年、広域的かつ大規模な自然災害が多発していることから、「災害に強いまちづくり」の確立にむけ、自治体、委託事業者、指定管理者、住民、地域コミュニティ、NPO 等が日常的に連携できる防災体制、まちづくりを進めることを求めます。
- ② 地域実情に見合った防災体制の構築と防災対策は、住民福祉をはじめとする公共サービスの質の向上にもつながることから、安心・安全の公共サービスの充実に資する自治体職員の人員確保・増員を求めます。
- ③ 大規模自然災害が発生した場合の体制について詳細なマニュアル作成とともに効率的に実践できるよう定期的な訓練の実施を求めます。また、災害対応が長期化した際に職員の有効的なメンタルヘルスケアプログラムの策定を求めます。
- ④ システムを活用した罹災証明発行等、生活再建支援にむけたプログラム確立と地震、風害、水害に応じた年1回以上のシステムに基づく研修の実施を求めます。

##### （２）公正労働基準確保にむけた取り組み

- ① 地域公共サービス労働者の適正な所得や労働条件の確保、公共サービスの質の向上、企業における人材確保、地域活性化につなげるため、賃金の下限額（労働報酬下限額）の設定を盛り込んだ「公契約条例」の制定にむけて取り組みます。
- ② ダumping受注防止のため、適切な人件費を確保できる積算基準の確立、労務提供型請負（業務委託）の入札における最低制限価格の設定を求めます。
- ③ 委託事業者の変更や指定管理者の再指定により新たに選定された事業者に対し、これまで従事してきた労働者の雇用が維持されるよう、発注者の責務として、働きかけることを求めます。

- ④ 自治体が委託する公共サービス関連の事業所に対し、労働基準法などの労働法制や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法等の社会保障法規を遵守するよう周知の徹底を求めます。
- ⑤ 受注先事業所において、偽装請負が行われないよう具体的な対策を求めます。
- ⑥ 指定管理者制度の運用については、2010（平成22）年12月28日に発出された総務省通知を踏まえ、選定基準等の改善を求めます。

### （3）人権政策の推進

- ① 被差別部落の所在地や部落出身者の個人情報等を差別目的で暴く等の行為がインターネットを中心に多く発生する中、部落差別解消にむけて「部落差別の解消の推進に関する法律」をすべての職員に周知徹底する同和研修の充実を求めます。
- ② 特定の民族や人種を侮辱したり、地域から追い出そうとしたりするヘイトスピーチをなくし、差別のないまちづくりを前進させるため、刑事罰を盛り込んだヘイトスピーチ禁止条例の制定を求めます。
- ③ LGBTQ+（性的マイノリティ）・SOGI（性的指向、性自認）など多様なセクシュアリティを認め合う共生社会の実現を求めるとともに、組織やコミュニティ等において活躍できる環境づくりを進めるよう求めます。
- ④ 子どもの人権を守り、権利の主体として、子どもが健やかに成長できる環境づくりを求めます。
- ⑤ 障害を持つ方が等しく就労の機会を得るための施策の推進と共に、就労時においても介助が得られる介護保障を求めます。

### （4）ジェンダー平等社会の実現の取り組み

- ① 誰もが対等・平等で人権が尊重される持続可能な社会を実現するため、以下の条例・計画・制度の整備を求めます。また、策定や改正にあたっては、地域の労働者団体など、より幅広い関係者との十分な意見交換を行うことを求めます。
  - 1) 男女平等参画社会を実現するため、男女平等条例または男女平等参画行動計画の策定及び改正を求めます。
  - 2) 努力義務となっている女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略称「女性活躍推進法」）に基づく「市町村推進計画」を策定することを求めます。策定にあたっては、地域の労働者団体などのニーズ調査を実施し、広範な意見を反映することを求めます。
  - 3) 性の多様性を尊重する取り組みとして同性パートナーに対して、異性間の婚姻に準じる権利・資格が保証される制度の整備を求めます。
- ② 次世代育成支援対策推進法の「地域行動計画」について、地域の労働者団体などとの意見交換の場を設置し、行動計画の点検・評価の実施を求めます。
- ③ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（略称「DV法」）および関係施策の着実な履行と環境整備を進めるため、一時避難、就労支援などについて積極的な支援の拡充、相談窓口体制の整備・充実を求めます。
- ④ 事業者の入札参加にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業

法、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法の法令順守（コンプライアンス）を参加条件とし、総合評価落札方式等の評価に、ワーク・ライフ・バランス等の推進の項目を加えることを求めます。

#### 14. 地域公共サービスを担う公共民間労働者の処遇改善にむけた取り組み

##### <基本的な考え方>

質の高い公共サービスの実現をめざし、政策・制度の実現と地域労働者全体の賃金・労働条件の改善に取り組むためにすべての単組で要求書を作成・提出し、労使交渉を経て労働協約の締結に取り組みます。

要求については、賃金水準の改善、ワークルールの確立と働き続けられる職場環境の整備にむけての取り組みと正規雇用労働者とパート有期雇用労働者の間に存在する不合理な待遇格差のあることを踏まえた課題。また、組合員の職場における日頃の悩み・意見をもとに抽出した課題や「公共民間単組要求モデル」を活用する等、最低でも一課題の要求実現をめざし、「独自要求」を作成します。また、自治体の補助金、指定管理料、委託費の削減などの収益悪化を理由とした、解雇・雇い止めや賃金カットや正規雇用労働者からパート有期雇用労働者への置き換えなどの阻止、物価上昇を上回る賃上げなど、生活を守る取り組みを強化します。

##### <具体的な取り組み>

- ① 2024 春闘を年間賃金闘争サイクルのスタートとして位置づけ、全単組が要求―交渉―妥結（書面化・協約化）に取り組みます。なお、秋闘期に賃金等を決定する単組においても、2024 春闘において要求・交渉に取り組み、秋闘期にむけて通年的な交渉サイクルの確立をはかります。
- ② 賃上げ要求については、2024 連合方針（中小労組の取り組み）を踏まえ、「賃金カーブ維持相当分 4,500 円＋賃金改善分（生活維持・向上分）10,000 円＋格差是正分 3,000 円」の 17,500 円以上を要求の基準とします。非正規雇用労働者・パート労働者については、時給「賃金カーブ維持分＋賃金改善分＋格差是正分」110 円以上を要求の基準とし、最低でも東京の最低賃金引上げ（41 円）に見合う賃上げの確保をはかります。また、事業所最低賃金として、月額 192,120 円以上、日給 9,606 円以上、時給 1,239 円以上の確保をはかります。
- ③ 36 協定の点検・見直し、時間外労働の縮減、時間外労働割増率の引き上げ、年次有給休暇の確実な取得など、労働条件改善にむけた取り組みを強化します。  
また、勤務間インターバル制度については、最低 11 時間の休息時間の設定など、導入にあたっての制度整備にむけて労使で検討を行います。
- ④ パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）、労働者派遣法を踏まえ、正規雇用労働者とパート・有期雇用労働者、派遣労働者との不合理な待遇格差の是正にむけて取り組みを強化します。また、その取り組みをパート・有期雇用労働者と派遣労働者の組織化に結びつけます。
- ⑤ 自治体準拠の単組においては、会計年度任用職員制度を参考にするなど、パート有期雇用労働者の賃金・労働条件の改善を求めます。
- ⑥ 無期転換ルールの活用については、直前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。あわせて、正規雇用労働者と無期契約労働者の格差是正に取り組みます。

- ⑦ パート有期雇用労働者の拡大に歯止めをかけ、不安定雇用をなくすための取り組みを強化します。
- ⑧ 「労働施策総合推進法」を踏まえ、パワーハラスメント防止措置が企業に義務付けられたことから相談窓口の設置、防止にむけた対策に取り組みます。
- ⑨ 育児・介護休業法の改正を踏まえ、育児休業を取得しやすい職場環境の整備や両立支援策等の改善を求めます。また、非正規・パート労働者についても同様の適用を求めます。
- ⑩ 高齢者雇用安定法を踏まえ、定年年齢 65 歳までの引き上げと 70 歳までの雇用確保の制度化、また、高年齢職員が安心して働けられる職場環境（安全衛生）の確保を求めます。
- ⑪ 地域民間春闘との共闘の軸として、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、公共サービス基本条例、公契約条例の制定をめざし取り組みます。
- ⑫ 指定管理者制度への対応については、自治体単組と連携し、引き続き総務省通知（2010 年 12 月 28 日）を活用した運用改善を求めます。特に職場における適正な人件費の確保と公募によらない選定を求めます。
- ⑬ 医療・社会福祉職場職員の処遇改善加算に対応し、職員の処遇改善を求めます。
- ⑭ 事業所経営の悪化を理由に、賃金の引き下げや非正規労働者の雇止め、採用募集に際しての正規雇用労働者からパート有期雇用労働者への置き換えを行わせない取り組みを強化します。
- ⑮ すべての職場において偽装請負を行わせないように求めます。

## VI 闘争の進め方

### 1. 都本部 2024 春闘方針の確立

都本部 2024 春闘方針（案）提案	1 月 23 日（火）18:00～	第 11 回単組代表委員会
都本部 2024 春闘討論集会	1 月 27 日（土）10:00～	（対面方式）
都本部 2024 春闘方針決定	2 月 13 日（火）18:00～	第 12 回単組代表委員会

### 2. 闘争の具体的な進め方

#### （1）要求書

- ① 都本部は、「自治体単組用」「公共民間単組用」の 2 種類の統一要求書を作成します。
- ② 全ての単組は、要求書提出ゾーンにおいて統一要求書を提出します。なお、自治体単組と臨時・非常勤単組は「自治体単組用」を連名での提出、交渉を基本とします。
- ③ 公共民間単組は、統一要求書に加え、モデル要求書を参考に必要な項目について抜粋し、独自要求の提出を追求します。

#### （2）具体的な取り組み

全ての単組で「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」のサイクルを確立し、統一闘争への結集にむけて、次の取り組みを進めます。

- ① 当局に対して指標・重点課題等の説明とともに要求書を提出します。

- ② 単組は回答指定日までに、要求に対する文書回答を引き出します。当局回答については、都本部に報告します。
- ③ 都本部は、各単組の文書回答の報告を受けた後、回答内容を分析し交渉におけるポイントや留意事項をまとめ、単組に送付します。
- ④ 単組は交渉日程をあらかじめ報告し、交渉進捗状況について適宜、都本部に報告します。また、都本部は各単組の交渉状況の共有にむけて「闘争情報」を発行します。
- ⑤ 妥結判断・指標到達の可否は、都本部と協議の上、判断します。
- ⑥ 妥結に至った場合は、時間外職場集会や早朝ビラ配布など、組合員への交渉結果報告を確実に実施します。
- ⑦ 闘争戦術は、統一行動日に29分時間内食い込み集会とします。なお、独自課題で戦術を付加する単組は都本部と協議の上決定します。なお、その場合の賃金カット補償は、上限2時間とします。

### 3. 闘争スケジュール

要求書提出ゾーン	2月16日(金)～2月22日(木)
回答指定日	3月1日(金)
交渉ゾーン	3月4日(月)～3月14日(木)
都本部統一行動日	3月15日(金)

### 4. 都本部統一指標

#### (1) 自治体単組・一組等単組・臨時非常勤単組等

この1年の賃金・労働条件にかかる統一要求書を提出し、年間を通じた交渉・協議の基本的なルールをはじめ、以下の内容について労使で確認します。

#### 【2024春闘要求書にかかる統一指標】

- ① 賃金・労働条件の決定にあたっては、誠実な労使交渉、協議を基本とする。
- ② 急激な物価上昇に見舞われている東京の生活実態と公共サービス職場の業務実態に見合う賃金水準および一時金支給月数の引き上げ。
- ③ 自治体財政の悪化など、公民較差の解消以外を理由とした賃金水準の引き下げを行わせない。
- ④ 会計年度任用職員の雇用安定と常勤職員との均衡を原則とした賃金・労働条件の確立。
- ⑤ 定年の引き上げについて、役職定年により降任する職員を含め、60歳を超える職員が持つ技術・知識・経験を活かし働き続けられる職場環境や業務のあり方について、引き続き、交渉・協議を行う。
- ⑥ 恒常的な人員不足や長時間労働の解消し、業務量に見合う適正な人員配置と大規模災害発生など緊急時を想定した人員体制を確立する。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交渉の対象になる」との考え方が確立していることを踏まえ、適正な人員配置や職場環境にかかる課題について、交渉・協議を行う。
- ⑦ 両立支援をはじめとする各種休暇制度の円滑な利用にむけて切れ目のない人員配置をすること。

- ⑧ 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。
- ⑨ 時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくす。
- ⑩ あらゆるハラスメントの防止、一掃のため厚生労働省指針に基づく雇用管理上の措置義務における体制整備、防止・解決機関の設置など具体策を講じる。
- ⑪ 公契約において働く労働者の適正な労働条件を確保し、公共サービスの質の向上、企業における人材確保、地域活性化につなげていくため、公契約における賃金下限額や自治体責任を規定する公契約条例の制定を進める。
- ⑫ 各要求事項について、2024 賃金確定期にむけて通年的に労使協議を実施し、課題解決をはかる。

## (2) 公共民間単組

労使が対等な立場で労働条件を決定することは、労働基準法、労働組合法の大原則であり、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。組合の要求や主張を単に「聞きおく」だけでなく、それらの要求や主張に対し、その具体性や追求の程度に応じた回答を行い、必要に応じて、回答の論拠や資料を提示する義務があるとされています。そのため、基本的な労使関係（事前協議・労使合意）のルールを確立するとともに連合の 2024 春闘方針を踏まえ、賃金・労働条件を改善します。

### 【2024 春闘要求書にかかる統一指標】

- ① 賃金・労働条件の決定にあたっては、誠実な労使交渉、協議を基本とする。
- ② 「賃金カーブ維持相当分 4,500 円＋賃金改善分（生活維持・向上分）10,000 円＋格差是正分 3,000 円」の賃上げを実施する。
- ③ パート有期雇用労働者の時給を 110 円の引き上げを実施する。
- ④ 事業所最低賃金として月額 192,120 円以上（日給 9,606 円以上、時給 1,239 円以上）とする。
- ⑤ パート有期雇用労働者の雇用安定と「同一労働同一賃金」に基づき処遇を改善する。
- ⑥ 過重労働を防ぎ、時間外労働縮減に資するため、業務量に見合う人員確保など具体的方策を実施する。
- ⑦ ハラスメント防止にむけた対策を充実する。
- ⑧ 育児休業を取得しやすい職場環境整備を実施し、非正規雇用労働者・パート労働者も適用する。
- ⑨ 定年を 65 歳に引き上げ、70 歳までの雇用を確保し、高年齢職員が安心して働ける職場を確保する。
- ⑩ 委託費改善にむけた自治体への要請の実施。
- ⑪ 自治体に対して公契約において働く労働者の適正な労働条件を確保し、公共サービスの質の向上、企業における人材確保、地域活性化につなげていくため、公契約における賃金下限額や自治体の責任を規定する公契約条例を制定についての事業者要請を実施する。
- ⑫ 事業経営の悪化を理由に賃金の引き下げや採用募集に際しての非正規雇用労働者への

置き換えや非正規雇用労働者の雇止めを行わない。

## Ⅶ 2024 春闘期の諸行動

### 1. 都本部の諸行動

#### (1) ストライキ批准投票の推進

ストライキ批准投票は全組合員が参加する「見える組合運動」の最たるものであり、投票率・批准率そのまま組織強化のバロメーターとなることから、全単組の投票実施をめざし、単組オルグ等を通じて意識の向上をはからなければなりません。特に投票未実施の公共民間単組においては、投票が実施できる環境を整備していくことが重要です。

- ・投票期間 1月31日(水)～2月9日(金)

※批准投票用紙は1月15日(月)単組到着予定です。単組事情等により指定期間前の実施についても認めます。

- ・都本部報告日時 2月13日(火)12時

※本部報告日時 2月16日(金)

#### (2) 春闘期の単組オルグの実施

##### ① 自治体単組

2023年9月に開催した第49回中央委員会において決定した「当面の闘争方針」に基づき、「新規採用職員・会計年度任用職員等の組織化」を課題として引き続き取り組みます。

##### ② 公共民間単組

要求書づくりや「要求—交渉—妥結(書面化・協約化)」などの年間闘争スケジュールの確立や交渉のサポートなど単組ごとの課題に応じて実施します。

#### (3) 都本部 2024 春闘討論集会

2024春闘期の取り組みを都本部全体で共有化・深化していくため、「都本部 2024 春闘討論集会」を開催します。

日時：1月27日(土)10:00～16:00

場所：連合会館

方法：対面形式

内容：全体会「Beyond コロナ時代における「健やか」な職場環境づくりに向けて」

講師 大杉 覚 さん(東京都立大学 法学部教授)

「都本部 2024 春闘方針(案)提起」

提案者 都本部 笹川労働局長

第1分科会・・・2023賃金確定闘争から春闘にむけて

第2分科会・・・公共民間職場における春闘期の具体的な闘い

#### (4) 都本部 2024 春闘総決起集会

都本部春闘統一闘争のヤマ場(統一行動日 3/15)にむけ、全体の結集力を高めるため

「都本部 2024 春闘総決起集会」を開催します。

日時：3月12日（火）18:45～19:35(予定)

場所：中野 ZERO ホール（小ホール）

方法：対面形式

#### （5）「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーン

自治労方針に基づき「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに取り組みます。

エッセンシャルワークの重要性や公共サービス拡充の必要性を広く地域に訴えるため、アピール行動全国統一行動日（3月15日）を踏まえ、都本部各地協と連携し、本部作成動画を活用したスタンディングアピールによる街頭宣伝行動の実施を追求します。【時期：3月～4月初旬】

### 2. 自治労・公務労協の諸行動

公務労協は、2024 春闘において、三波にわたる全国統一行動を配置するとともに、国家公務員制度担当大臣・総務大臣および人事院総裁交渉を行い、統一要求の実現をめざすとしています。

#### ＜公務員連絡会全国統一行動日＞

第1次 2月21日 <要求書提出の翌日>

第2次 3月12日 <自治労は翌日に全国統一行動日として民間はストライキ、公務は29分時間内食い込み集会を設定>

第3次 3月25日 <回答指定日の翌日>

第2次については統一交渉日程となるため、第1次・第3次における単組機関紙による組合員共有化の取り組みを進めます。

### 3. 連合・連合東京の諸行動

連合 2024 春闘へ結集し、連合および連合東京の諸行動、積極的な参加を追求します。

○連合 2024 春季生活闘争 闘争開始宣言 2.5 中央総決起集会

日時 2月5日（月）18:30～19:15 北とぴあ さくらホール（オンライン併用）

○2024 春季生活闘争「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」2.22 連合アクションデモ

日時 2月22日（月）18:30～20:30 日比谷公園音楽堂

○連合 2024 春季生活闘争 政策・制度 要求実現 3.1 中央集会

日時 3月1日（金）18:45～19:15 よみうりホール（オンライン併用）

○連合東京各ブロック地協 2024 春闘総決起集会

- ・東部ブロック地協 3月5日（火）18:00～ 上野 東天紅
- ・中南ブロック地協 2月27日（火）18:00～ 一ツ橋ホール
- ・西北ブロック地協 2月19日（月）18:00～ ホテルベルクラシック
- ・三多摩ブロック地協 2月26日（月）18:30～ たましん RISURU ホール

### 4. 東京地公労の諸行動

- ・東京地公労 2024 春闘学習決起集会  
日時：3月11日（月）18：00～  
場所：田町交通ビル6階

以 上