

自治ひょうご

1646号

2024. 2. 15

月2回(1日、15日)発行 定価10円

購読料は組合費に含まれる。

自治労兵庫県本部

書記長/尾西亮太郎・編集人/秦 信昭

2024春闘討議資料

- 21日 県本部組織化重点単組会議 (ひょうご共済会館)
- 22日 町職連協交流集会 (ひょうご共済会館)
- 22～23日 県本部現業闘争2024交流集会 (津名ハイツ)

発行 全日本自治団体労働組合 兵庫県本部

〒650-0004 神戸市中央区中山手通3-4-8 大東ビル TEL078-392-0820 FAX 078-392-0920
http://www.jichiro-hyogo.jp/ E-mail:jhyogo@jichiro-hyogo.jp



2024春闘勝利へ

スタートダッシュの春闘へ

人員の確保には賃上げが不可欠

自治労は連合に結集し、「春闘を年間のたたかいのスタート」と位置づけ、3月11～15日の回答ゾーンに向けて取り組みを強める。2024春闘は物価上昇を踏まえた賃上げを労働組合全体で勝ち取るための重要な取り組みであり、労使間ルールの確認や賃金水準の改善に向けた取り組みなど課題は山積している。全単組で要求書を提出し、すべての組合員が県本部に結集し、3月15日の統一行動日に向けて、全国の仲間と連携しながら職場要求の実現をめざし、2024春闘を前進させよう。

1 取り巻く情勢と課題

①2023人事院勧告では、民間給与との較差が0.96%となったことから、初任給および若年層を中心に俸給月額引き上げ、一時金0.10月分引き上げとなり、また多くの人事委員会勧告も同様の勧告となった。高年齢層を含むすべての職員で引き上げになったことは一定評価できるが、物価高騰の中、組合員の厳しい生活

②そのことから、すべての単組で職員給与の実態を把握・分析し、単組実情を踏まえた具体的な運用改善について、労使交渉に取り組むことが重要となる。

③この間、コロナ禍や大規模災害などへの対応から、公共サービスの重要性、必要性が広く再認識される一方で、体制の脆弱性も課題として浮き彫りとなった。さらに、この物価高騰下においては、行政運営等にかかる経費も増大していることから、国・自治体に対して、改めて必要な財源の確保を求めなければならぬ。

④人員不足による過重労働やストレスの増加に加え、コロナ禍で顕著となったコミュニケーションの希薄化を背景にハラスメントが増加している。とくに、近年は住民からの悪質な暴言や暴行、過度な要求・主張によるカスタマーハラスメントの増加も大きな課題となっており、ハラスメントへの対策も含め、安心して働くことのできる職場環境への改善にも取り組む必要がある。

⑤こうした点を踏まえ、2024春闘では、労使対等の原則を踏まえ誠実な労使交渉を確認し、⑦「勤務労働条件の変更については労使協議交渉を行い、一方的に実施しない」こと、⑧人員確保闘争にむけ「4月には適正な人員配置を行う」こと、確定闘争にむけ「この物価高騰下において引き続き賃金の改善にむけ労使協議をおこなう」ことを確認し、各産別闘争に繋げていく取り組みを進める。

⑥賃金改善に向けた春闘の役割

自治労は、春闘を「1年のたたかいのスタート」と位置づけ、基本的な労使関係ルールの確立するための基本書提出の取り組みや、各統一闘争へつなげる要求を春闘期に行っている。賃金改善においても、春闘を人勤期から確定期に向けた賃金闘争のスタートとして位置づけ、各自自治体の賃金モデルラインでの実態把握や他自治体との比較による課題の洗い出しなどをおこない、要求の取りまとめと要求書の提出、労使交渉に取り組むことが必要である。

⑧「具体的な取り組み」

県本部としての到達目標(ポイント賃金)を別表の通り設定し、給料表の引き上げと運用改善により、目標到達をめざす。すでに到達している単組については、さらなる運用の改善をめざす。

2 賃金改善の取り組み

運用改善について、労使交渉に取り組む。

①初任給について、最低賃金や人材確保等の観点から、引き上げをめざす。高卒行(一)1級17号を目標に、少なくとも現行の4号上位をめざす。

②昇給への勤務成績の反映について公平な運用を確保し、上位昇給区分を活用し、賃金水準を確保改善する。

また、50歳代後半層職員の昇給確保をめざす。

③組合員の到達級の引き上げを求め、係長4級、課長補佐6級到達をめざす。

④中途採用者の給料について、同学年の新卒採用者の給与を基本として、昇給・昇給の改善を求める。

【会計年度任用職員の処遇改善】

自治体における同一労働同一賃金の実現に向け、会計年度任用職員の賃金改善をめざすとともに、労働条件を点検し、課題の洗い出しを行った上で、交渉・協議を行う。

特に、2024年からの勤労手当支給に向けて、正規職員と同月数の支給と、成績率について簡易な方法で職員間の差をつけない運用を求めるところとする。

て、同学年の新卒採用者の給与を基本として、昇給・昇給の改善を求める。

【会計年度任用職員の処遇改善】

自治体における同一労働同一賃金の実現に向け、会計年度任用職員の賃金改善をめざすとともに、労働条件を点検し、課題の洗い出しを行った上で、交渉・協議を行う。

特に、2024年からの勤労手当支給に向けて、正規職員と同月数の支給と、成績率について簡易な方法で職員間の差をつけない運用を求めるところとする。

3年前に父が亡くなり、間もなくして母の介護が始まった。最初は買い物介護から始まり、そのうちに歩行困難となり、炊事・洗濯・入浴に排泄の世話など、大変な状況となった。最終的には、デイサービスなど頼める限りの支援を得て、仕事をしながら母を看取ることができた。小泉政権以降公務員バッシングが激化したが、コロナ禍で医療や福祉、現業職場などを中心にエッセンシャルワーカーと言われ、ようやく公務職場も魅力ある仕事になったかと思つたが、看護師やヘルパー、幼保や技術職場など募集しても応募がない状況が続いている。毎年発生する自然災害や感染症など非常事態にも対応できるだけの職員増が必要だ。しかし、その前に民間大手とは大きな開きがある初任給など、賃金改善が必要なのかもしれない。人員増を勝ち取るため、今春闘期に単組独自の賃上げを勝ち取る。

いまいち座
金まみれ 自民党体質

大西 英剛

<自治労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
- ④2024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

到達目標 (ポイント賃金)

30歳	261,213円
(国公行(一)3-17水準)	262,300円)
35歳	308,497円
(国公行(一)3-48水準)	309,100円)
40歳	360,500円
(国公行(一)4-54水準)	360,500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%、さらに旧調整手当(地域手当相当)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。

自治体最低賃金

月給	176,100円
(国公行(一)1級13号)	以上
日給	8,805円(月額/20日)
時給	1,136円(月額/20日/7時間45分)

3 人員確保闘争の推進

2020年以降のコロナ禍により、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、社会的な認知が進んだ。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、6月の人員確保闘争に向け春闘期から要求・交渉に取り組む必要がある。

単組は、人員確保について以下の通り取り組むこととする。

①安全衛生委員会に対して、部課ごとの年間の時間外労働の時間数のデータ提供を求める。その上で、各職場の不払い(サービス)残業の有無を含めて2023年度の実績の把握

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、職場協議を踏まえ、中長期的に必要な人員を割り出す。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る。

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(定員適正化)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、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、必要な人員と人材の確保について要求・交渉を行う。少なくとも当局から「適正な人員配置を行う」の確認を取り、6月の人員確保闘争での決着へつなげる。

④公務公共サービスは任期の定めのない常勤職員が担うという原則に基づき、本来常勤職員が行うべき業務に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る。

4 長時間労働是正とワークルール確立

2019年度からスタートした公務職場における長時間労働の上限規制をはじめとする働き方改革の流れを止めることなく、年間総労働時間1800時間を目標に、時間外労働の削減による長時間労働の是正を求めていく。

しかし、実態として長時間労働は、根本の原因が解決されておらず、是正が図られていないことを当局に認識させる必要がある。

長時間労働が慢性化している公務職場において、時間外労働の削減と年次有給休暇取得促進により、年間の総労働時間を短縮していくよう当局に求めていく。

①時間外労働・時間外勤務の削減にむけた上限規制を締結すること。

②条例・36協定等の厳格な運用をすること。

③時間外労働・時間外勤務において、例外規定での安易な業務設定をしないこと。

④年次有給休暇の完全取得にむけ、取得促進計画を確立するための労使協議を行うこと。年5日以上の年次有給休暇の確実な取得のための労使協定および就業規則の整備を推進する。

県本部は、現職組織内の「岸まきこ」さんの再選をめざし、全単組組合員の方を結集し勝利にむけて取り組みを推進する。

5 政策実現に向けて

参議院比例代表「岸まきこ」の取り組みは、ほとんどの組合員が直接候補者に会うことができないう中で、いかに「岸まきこ」を浸透させるかが問われる取り組みとなるため、組合員の支持を広げるよう要請する。

また、衆議院解散・総選挙に向けて、県本部は兵庫県内各選挙区で以下の予定候補者を推薦決定しており、各単組では総選挙に向けて闘争体制の整備を要請する。

1区・いさか信彦 (立憲民主党公認・現職)

2区・ふなかわ治郎 (立憲民主党公認・新人)

4区・今泉まお (立憲民主党公認・新人)

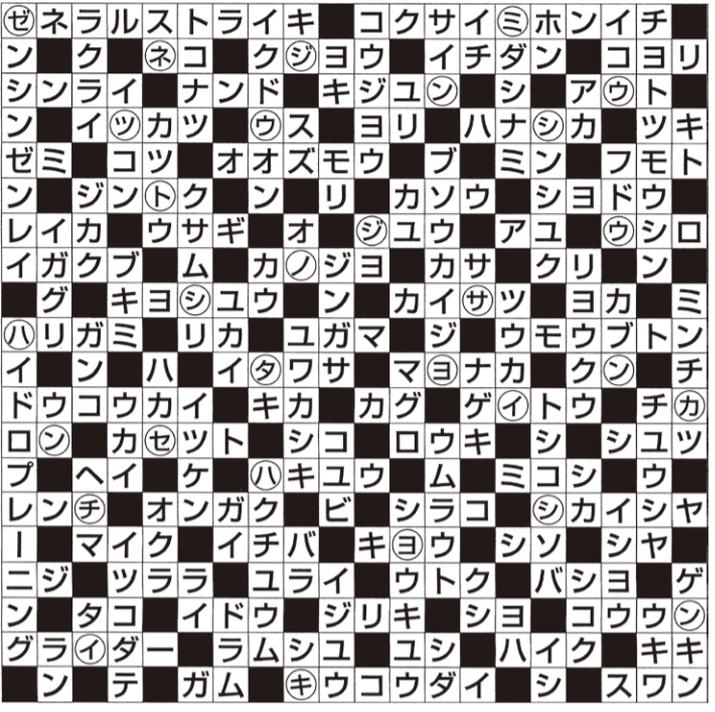
6区・桜井シユウ (立憲民主党公認・現職)

7区・岡田さとる (立憲民主党公認・新人)

10区・おきま子 (立憲民主党公認・新人)

クロスワード当選者発表

答えは「藤井聡太」でした



- 【10000円商品券】2人
西谷昌昭さん(兵庫県職労)
桶本安弘さん(新温泉町職労)
- 【5000円商品券】5人
平野孝典さん(神戸市従)
山下哲郎さん(尼崎市職労)
赤井鈴さん(洲本市職労)
梶原時子さん(姫路市従)
谷田皓二朗さん(豊岡市職労)
- 【1000円図書カード】15人
須澤清香さん(兵庫県職労)
菅田直樹さん(国保労組)
三下陽平さん(社保労連)
多田めぐみさん(神戸市従)
時札浩明さん(神戸市従)
宗藤裕基さん(尼崎市職労)
藤井雅弘さん(洲本市職労)
多畑祐輝さん(明石市職労)
今枝誠之さん(明石市職労)
橘田裕司さん(姫路市従)
地方律子さん(宍粟市職労)
岡田彩希さん(宍粟市職労)
溝口史晃さん(豊岡市職労)
西畑敦子さん(丹波市職労)
畑井恵美さん

立憲民主党 参議院議員

岸まきこ

とともに

全世代が安心して暮らせる社会保障制度を確立しよう!

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

岸まきこ 公式サイト kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

団体生命共済

団体定期生命共済

高血圧症で加入/増額をあきらめていませんか?

高血圧症であっても一定の条件を満たす組合員本人・配偶者は、加入/保障の増額が可能です。

くみん共済 NEWS 5122F067

契約にあたってはパンフレットをご覧ください

不明な点があれば、まずは組合にご連絡ください

くみん共済(全労済) 全国労働者共済生活協同組合連合会

自治労共済 推進本部
全日本自治体労働者共済生活協同組合

「くみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

全労済自治労共済本部資料より引用