

2026春闘討議資料

27～28日 県本部2026現業交流集会
(津名ハイツ)
28日 県本部公共民間協2026春闘学習会
(県本部会議室)

自治ひょうご



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

1690号

2026. 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/北池 宏光・編集人/荒西 正和

自治労2026春闘の重点課題

1 全ての単組が「人員確保」について要求・交渉

2026春闘の最重点課題は、全ての単組の共通課題である「人員確保」とし、職場の人員配置の実態を踏まえ、全ての単組が春闘期から要求します。4月以降の職場の人員配置の状況を再点検し、6月期の人員確保闘争につなげていきます。

2 「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」について

働き続けられる職場づくり、人材が集まる魅力ある職場づくりのためには、「賃金の点検・運用改善」、「長時間労働の是正・適切な労働時間管理」、「働きやすい職場への改善（ハラスメント対策等）」が不可欠です。以上の項目についても重点課題として、1単組1要求の上、交渉に取り組みます。

3 ジェンダー平等の観点から点検、要求・交渉

ジェンダー平等の観点を踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消も重要な課題であり、そうした観点からの職場点検を通じて要求・交渉に取り組みます。

4 労務費の適切な価格転嫁を推進

公共サービスに携わる民間労働者の賃上げ原資の確保、物価高による行政運営にかかる経費の増大への対応として、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を推進します。

2026春闘がスタートしている。物価上昇に賃上げが追いつかない中、連合は定昇相当分を含め5%以上（中小は格差は正分を含め6%以上）の賃上げ目標を掲げ取り組みを進めていく。自治労は「人員確保」をはじめ、4つの重点課題（左記表）を設定し、春闘期から取り組みを進めることを確認している。統一行動日の3月13日は、29分時間内食い込み集会を配置し、全単組で要求前進に向けた大衆行動と交渉を実施しよう。

人員確保が最重点

【人員確保を最重点に】
自治体現場では、増大する行政ニーズに対し人員不足が深刻化し、離職や休職の増加により逼迫した状況が続いている。安定的な公共サービスを提供するためには、人員の要求確保に加え、賃金改善や職場環境の整備を進め、定着と離職

【春闘から賃金改善要求】
人員確保には賃金改善が重要である。

【はじめに】
自治体現場では、様々な行政ニーズが増え続ける現状の中、これまで労働者（組合員）の努力によって、かろうじて職場を維持し、公共サービスの提供を継続しているが、離職や休職も増加し、逼迫した状況が続いている。さらに資格職の人員不足も深刻化しており、医療や土木（水道）、介護、保育、交通関連など様々な専門職場において、公共サービスの提供が難しくなっている現状もある。

（6月5日が統一行動日）

人員確保闘争に向けて

（年間闘争のスタートとし

て位置付ける春闘期におい

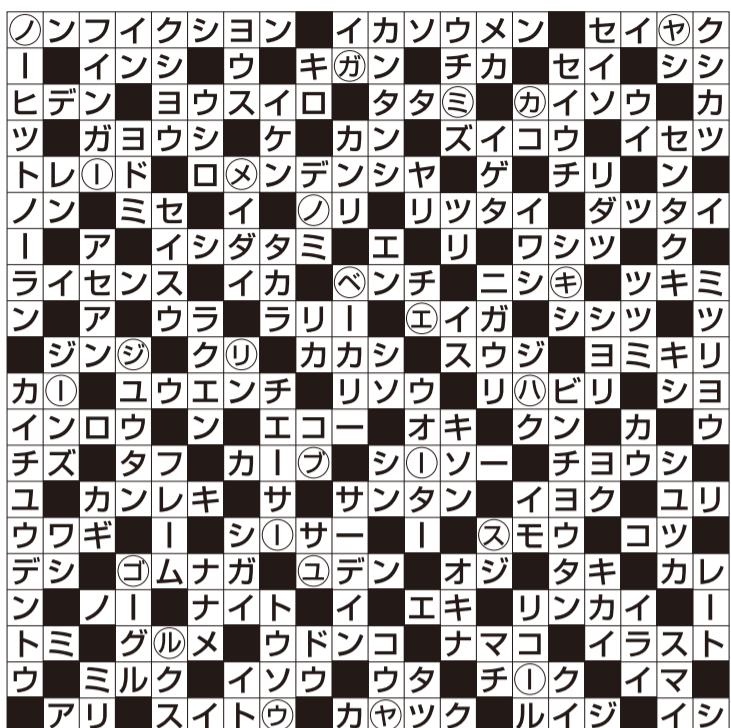
て）

（年間闘争のスタートとし

て位置付ける春闘期におい

クロスワード当選者発表

答えは「大谷翔平」でした



【1万円商品券】2人
谷 良治さん (神戸市従)
山下 昌幸さん (高砂市職)
【5千円商品券】5人
本田 裕之さん (神戸市従)
下阪 賢作さん (加古川市職労)
田渕 貴博さん (赤穂市労連)
門岩 麻紀さん (丹波市職労)
森田 憲二さん (丹波篠山市職労)
【図書カード】15人
木原 和希さん (県職労)
小田 敏彦さん (県職労)
村井 宣恵さん (神戸市従)
北原 大福さん (神戸市従)
田中 清さん (尼崎市職労)
岡本祥太郎さん (尼崎市職労)
松田恵美子さん (尼崎市職労)
宮城 美恵さん (尼崎市職労)
武田えみみさん (明石市職労)
加古原綾智子さん (姫路市従)
浅野拓也さん (佐用町職)
川口足立優希さん (丹波篠山市職労)
池上周子さん (香美町職)

【各単組の具体的な取り組み】
各単組は、次の4点の取組み

あわせて、春闘から人勧、確定闘争を一連のものとして取り組みを進めていく必要があります。特に春闘期から单組の独自課題を明らかにし、賃金改善の取り組みを進めしていくことが重要である。

あわせて、春闘から人勧、確定闘争を一連のものとして取り組みを進めていく必要があります。特に春闘期から单組の独自課題を明らかにし、賃金改善の取り組みを進めていくことが重要である。

賃金闘争の重点課題

自治体単組

- ・全ての単組でラス100以上の実現
- ・38歳4級到達の実現
- ・中途採用者の民間経験を100%換算とする
- ・再任用者の一時金支給月数を常勤職員と同月数
- ・会計年度任用職員の昇給上限撤廃、2級以上への格付け

公共民間単組

- ・平均賃上げ18,000円(6%)以上の実現
- ・自治体最低賃金(月給213,100円以上、日給10,655円以上、時給1,375円以上)の協約化

3

賃金運用の取り組み

【基本的な考え方】

県本部は、昨年10月の定期大会で、全ての自治体

単組でラス指数105を目指し、100を最低水準に設

定し運用改善をめざすこと

とし、継続した取り組みを提起してきた。一方で、25

歳、100未満が12団体)

と、

年度の県内自治体のラス指

数は、100未満が34団体

(うち98未満が12団体)

と、

最低水準にも届いていない

状況である。

当局側だけでなく、一部

組合側でも自治体規模によ

る格差を受け入れていると

いう問題があり、人員確保

に困難をきたしている現状

からすればマインドチェンジが必要である。

また、官民ともに人材不

足が顕著になり、民間・公

務とともに人材確保競争が過

熱する中で、自治体におい

る。

手当を中心に入材確保に向

けた処遇改善が強く求めら

れる。

さらに中堅層を含めた離

職者の増加も課題となつて

おり、中堅層が昇格の停滞

や賃金の伸び悩みを感じる

ことなく、今後の処遇に見

通しをもって働き続けられ

るような運用改善も必要で

ある。

賃金の運用改善

①初任給基準の引き上げ

例年、人事院は4月下旬

→6月中旬に民間企業を対象に「職種別民間給与実態調査」を行い、その結果を

基に8月上旬に国家公務員に対する人事院勧告を行う

再任用者の賃金改善

①退職時の職務での任

務と人材確保競争が過

熱する中で、自治体におい

る。

手当を中心に入材確保に向

けた処遇改善が強く求めら

れる。

さらに中堅層を含めた離

職者の増加も課題となつて

おり、中堅層が昇格の停滞

や賃金の伸び悩みを感じる

ことなく、今後の処遇に見

通しをもって働き続けられ

るような運用改善も必要で

ある。

手当を中心に入材確保に向

けた処遇改善が強く求めら

れる。

さらに中堅層を含めた離

職者の増加も課題となつて

おり、中堅層が昇格の停滞

や賃金の伸び悩みを感じる

ことなく、今後の処遇に見

通しをもって働き続けられ

るような運用改善も必要で

ある。

手当を中心に入材確保に向

けた処遇改善が強く求めら

れる。

さらに中堅層を含めた離

職者の増加も課題となつて

おり、中堅層が昇格の停滞

や賃金の伸び悩みを感じる

ことなく、今後の処遇に見

通しをもって働き続けられ

るような運用改善も必要で

ある。

手当を中心に入材確保に向

けた処遇改善が強く求めら

れる。

さらに中堅層を含めた離

職者の増加も課題となつて

おり、中堅層が昇格の停滞

や賃金の伸び悩みを感じる

ことなく、今後の処遇に見

通しをもって働き続けられ

るような運用改善も必要で

ある。

手当を中心に入材確保に向

けた処遇改善が強く求めら

れる。

さらに中堅層を含めた離

職者の増加も課題となつて

おり、中堅層が昇格の停滞

や賃金の伸び悩みを感じる

ことなく、今後の処遇に見

通しをもって働き続けられ

るような運用改善も必要で

ある。

手当を中心に入材確保に向

けた処遇改善が強く求めら

れる。

さらに中堅層を含めた離

職者の増加も課題となつて

おり、中堅層が昇格の停滞

や賃金の伸び悩みを感じる

ことなく、今後の処遇に見

通しをもって働き続けられ

るような運用改善も必要で

ある。

手当を中心に入材確保に向

けた処遇改善が強く求めら

れる。

さらに中堅層を含めた離

職者の増加も課題となつて

おり、中堅層が昇格の停滞

や賃金の伸び悩みを感じる

ことなく、今後の処遇に見

通しをもって働き続けられ

るような運用改善も必要で

ある。

手当を中心に入材確保に向

けた処遇改善が強く求めら

れる。

さらに中堅層を含めた離

職者の増加も課題となつて

おり、中堅層が昇格の停滞

や賃金の伸び悩みを感じる

ことなく、今後の処遇に見

通しをもって働き続けられ

るような運用改善も必要で

ある。

手当を中心に入材確保に向

けた処遇改善が強く求めら

れる。

さらに中堅層を含めた離

職者の増加も課題となつて

おり、中堅層が昇格の停滞

や賃金の伸び悩みを感じる

ことなく、今後の処遇に見

通しをもって働き続けられ

るような運用改善も必要で

ある。

手当を中心に入材確保に向

けた処遇改善が強く求めら

れる。

さらに中堅層を含めた離

職者の増加も課題となつて

おり、中堅層が昇格の停滞

や賃金の伸び悩みを感じる