

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。

【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

防止をはかることが不可欠である。これらは年間闘争の出発点である春闘期から取り組み、新規採用後には人員状況を点検し、6月の人員確保闘争につなげる継続的な闘争サイクルの確立が重要である。

【春闘から賃金改善要求】人員確保には賃金改善が

1 2026春闘の課題

2026春闘がスタートしている。物価上昇に賃上げが追い付かない中、連合は定昇相当分を含め5%以上（中小は格差是正分を含め6%以上）の賃上げ目標を掲げ取り組みを進めている。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。

春闘起点に取り組み継続
全単組が要求・交渉の実施を

の人勧に反映させるとともに、秋の賃金確定闘争で地域実情を踏まえた賃上げへとつなげる必要がある。春闘の結果が自治体賃金水準を左右することを踏まえ、運動の強化が必要である。

【職場環境の整備】

ハラスメント対策や長時間労働の是正、適正な労働時間管理を進め、「働き続けたい」と思える職場を実現することが人員確保と定

2 人員確保の取り組み

【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、交通関連などの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日が統一行動日の人員確保闘争に向けて】まずは各職場の人員配置や業務量、時間外労働の状況を点検し、安定的な公共サービスを提供していくために必要な人員を要求・確保していく。同時に、長時間労働や人員不足に起因した離職や休職が増加している現状を鑑みれば、新たな人員の確保だけでなく、現在働いている者が働き続けられる賃金の改善や職場の環境整備などを通じて、人員の定着や離職防止にも注力していくことが必要不可欠である。

年間闘争のスタートとして位置付ける春闘期において実践し、4月に新規採用職員が配置されて以降、職場の人員状況がどのように変わったのかを点検し、足りない人員は6月の人員確保闘争で要求していく、こうした取り組みのサイクルを構築・推進していくことが重要となる。

【取り組みの推進】

春闘における人員確保の重点課題は、①人員確保に対する基本認識の確認をすること②人員配置、採用計画（具体的な採用職種、採用人数）等を明らかにすること③専門職をはじめ人員確保のための実効ある対策

着につなげる。職場点検を通じて課題を可視化し、要求と交渉を着実に進めることが求められる。

【非正規職員の処遇改善】給与引き上げ勧告に基づく週及改定は未実施が1自治体残り、県内完全実施には至っていない。昇給上限の固定化や任用更新を行わない事例などの課題もあり、当事者の声を反映した組織化・拡大とともに、春闘期からの要求と交渉を重ねる必要がある。

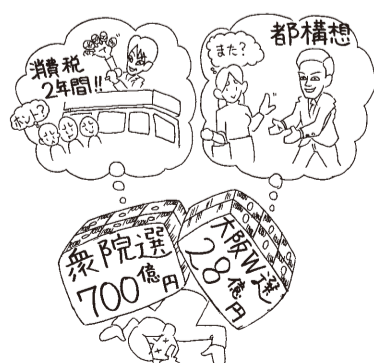
【財源確保に向けて】

安定した公共サービスや災害対応、人員確保、賃金労働条件の改善を実現するには財源確保が不可欠である。本部県本部は地方一般財源総額の確保に向け国や

いまいち座

～茶番王の寶座～

自分勝手な選挙



iNaki

しこう

さんさんコスト削減だとか不要な支出を減らせと言われていたなかで、衆議院総選挙に係る費用は約700億円、兵庫県知事選挙では21億円かかっている。民主主義のコストとはいえ、仕方がないとは言にくい金額だ。▼国の予算が年度内には成立しないことが確定的になり、義務的経費は暫定予算でどうにかなくても投資的経費については執行できるという目途すら立たなくなっている。さらには予想外の時期での短期決戦となった結果、選挙管理委員会に配属された職員だけでは人手が足りずに、選挙経験者への兼務や事務従事でいろいろな部署から動員がかけられ、職員への過大な負担となっている。▼選挙事務をするのは地方公務員の職務として仕方がないと割り切っており、春闘期から現業公企労働者が有する労働二権を活用して人員確保を取り組み、通

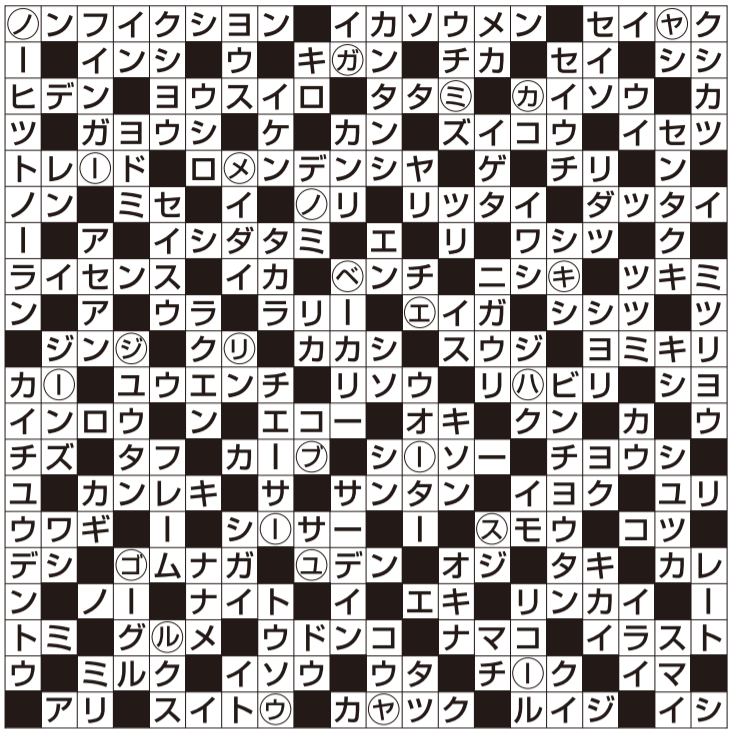
年闘争を意識して進める。を具体化すること④緊急時および災害時に必要な人員を確保すること⑤恒常的休職者を正規職員で補充すること⑥業務量に見合った条例定数および定数管理計画に見直すこと⑦離職防止対策を講じること⑧着実な定年引き上げへの対応をはかること⑨不断の業務の見直しをすることを基本に進める。

【通年闘争を意識した取り組み】

現業公企統一闘争の第1次闘争も人員確保を最優先に取り組みすることも含めて、春闘期から現業公企労働者が有する労働二権を活用して人員確保を取り組み、通年闘争を意識して進める。

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 (神戸市役)
- 谷 良治さん (高砂市職)
- 山下 昌幸さん (神戸市役)
- 【5千円商品券】5人 (加古川市職)
- 本田 裕之さん (赤穂市労連)
- 下阪 賢作さん (丹波市職)
- 田渕 貴博さん (丹波篠山市職)
- 門岩 麻紀さん (丹波篠山市職)
- 森田 憲二さん (丹波篠山市職)
- 【図書カード】15人 (県職)
- 木原 和希さん (県職)
- 小田 敏彦さん (県職)
- 村井 宣恵さん (神戸市役)
- 北原 大福さん (神戸市役)
- 田中 清さん (神戸市役)
- 岡本 祥太郎さん (尼崎市職)
- 松田 恵美さん (尼崎市職)
- 宮城 美恵さん (尼崎市職)
- 武田 えみさん (明石市職)
- 加古 原克己さん (姫路市役)
- 浅野 綾子さん (たつの臨嘱)
- 川口 智子さん (佐用町職)
- 足立 拓也さん (丹波市職)
- 池上 優希さん (丹波篠山市職)
- 石田 周子さん (香美町職)

本紙1月1日付のクロスワードクイズを解くと現れる質問は、「野球の神ベブルース越えのメジャーリーガーは」、その解答は「大谷翔平」選手でした。ただしベブルースの記録を越えるメジャーリーガーは他にもいるため、その選手も正解としています。697人の応募から抽選の結果、左記の方が当選しました。

【各単組の具体的な取り組み】

各単組は、次の4点の取

り組を進める。

①春闘期に賃金改善要求を行うとともに、賃金確定期までの課題解決に向けた継続した協議を確認する。

②再任用職員の一時金改善に向け、県人事委員会に対し団体署名行動を実施し、課題解決に向けた取り組みを強化する。

③再任用職員の一時金を常勤職員と同月数とする勧告を行うこと。

④人事院総務省に対し、制度変更を求めること。

⑤春闘期に決着する民間単組(公共民間・全国一般など)の取り組みを支援する。

自治体単組は、公共民間単組と連携して「労務費の適切な価格転嫁」に取り組む。

⑥6月の夏期一時金闘争時には、8月の人事院勧告時に向け、民間春闘結果を踏まえ、賃金改善に向けた協議を進めていくことを確認する。

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

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、自治体において、昇給の活用などを通じ、賃金水準の改善②中途採用者の賃金改善のため、前歴換算の改善、2級以上の初任給格付け、在級期間の短縮など③高齢層の賃金改善のため、昇給の確保と給料表の号給延長④組合員の賃金実態を把握し、近隣・同規模自治体との昇給・昇格ラインを比較し、具体的な目標を設定。

3 賃金改善の取り組み

【基本的な考え方】

県本部は、一昨年10月の定期大会で、全ての自治体単組でラス指数105を目

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。

さらに中堅層を含めた離職者の増加も課題となっており、中堅層が昇格の停滞や賃金の伸び悩みを感じることもなく、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、到達級(38歳4級をめぐす)の改善と昇格の確保、昇格期間の短縮、上位昇給の活用などを通じ、賃

4 2026年人勧に向けて

【基本的な考え方】

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

金水準の改善②中途採用者の賃金改善のため、前歴換算の改善、2級以上の初任給格付け、在級期間の短縮など③高齢層の賃金改善のため、昇給の確保と給料表の号給延長④組合員の賃金実態を把握し、近隣・同規模自治体との昇給・昇格ラインを比較し、具体的な目標を設定。

【再任用者の賃金改善】

①退職時の職務での任

用級の格付け②一時金の支給月数を常勤職員と同月数に引き上げ。特に一時金の水準については、人事委員会に対する団体署名に取り組みなど重点課題とする。

【会計年度任用職員の賃金改善】

①給料の昇給上限の撤廃②給料表2級以上の格付けを可能とすること③給料・報酬の支給額における地域手当の扱いを明確にする。

地域手当が支給されていない場合は、常勤職員と同率での支給。

【確定期を見据えた取り組みを】

賃金改善は一朝一夕では進まないことから、この春闘では、人勧から確定期を見据えて、当局と人材確保に向けた賃金改善の必要性を共通認識とし、具体的な運用改善について継続した協議を確認する。

もっと便利に
もっと身近に
進化中!

スマホで契約確認が可能に!

こくみん共済 coop 公式アプリ

とっても便利なこくみん共済 coop 公式アプリ! 皆様のご利用をお待ちしています!

公式アプリでできること
(2025年10月現在)

- 契約照会
- 電子証書閲覧・印刷
- マイカー事故受付・ロードサービス手配

こくみんLifeサポート

※こくみん Lifeサポートに含まれる「生活設計サポート」では生活に関わる約18万種類のサービスをお得に利用できます。

今後、利用できる機能が拡大予定です!

さらに 2026年 5月からの 追加機能

もっと便利に! じちろうマイカー共済

公式アプリで
じちろうマイカー共済の
契約変更が
できるようになります!

こんなお悩みも、もうすぐ解決!

例えばこんなとき

明日納車なのに、組合事務所はお休み...どうしよう。今日中に車両変更手続きをしたいけど、間に合うかな?

公式アプリを
登録いただくと、
『マルチクロス』
を進呈!



※2025年10月時点の内容です。
※画像はイメージです。

こくみん共済 NEWS

5125X008

不明な点があれば、
まずは組合にご連絡ください。

こくみん共済〈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

「こくみん共済 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。