

2024春闘と当面の闘争方針

I 経済・雇用の情勢と2024連合春闘のポイント

1. 経済と雇用の情勢

1. コロナ禍からの社会活動の再開により、世界経済が回復基調にあった中、ロシアのウクライナ侵攻に加え、中東情勢の緊迫化の懸念から、エネルギー価格や原材料価格などが高騰しており、世界的なインフレが続いています。OECDが11月に発表した「世界経済見通し」では、金融引き締めなどを背景に、2023年の世界全体の経済成長率の予測は0.1ポイント下方修正され、2.9%となりました。また、2024年の世界成長率はこれまでの2.7%との見通しが維持されましたが、イスラエルとイスラム組織ハマスの対立による地政学的な緊張の高まりから、エネルギー価格の上昇や貿易の混乱などが成長の鈍化やインフレ加速につながるリスクがあるとしています。
2. 国内においても、社会活動がコロナ禍以前に戻りつつある中、12月に発表された日銀短観では、景気判断を示す指数が、大企業製造業は3期連続の改善、非製造業は32年ぶりの高い水準となったほか、中堅・中小企業の製造業もプラスに転じました。一方、3ヵ月後の景気見通しは、大企業・中小企業の製造業・非製造業いずれも悪化が見込まれています。
3. 総務省が10月に発表した家計調査（確報）では、2人以上の世帯の実質消費支出（対前年同月比）は、物価高の状況下で各家庭の節約志向が強まったことから、マイナス2.5%と8ヵ月連続の減少となり、個人消費の低迷につながっています。こうした背景には、物価高に賃金上昇が追いついていないことがあげられます。毎月勤労統計調査の10月分結果（速報）では、名目賃金は前年同月比1.5%増の279,172円と増加し、実質賃金は2.3%減でマイナス幅は9月の2.9%減から縮小したものの19ヵ月連続のマイナスとなりました。
4. また、10月に発表された有効求人倍率（季節値調整）は、1.30倍とほぼ横ばいで、物価高による利益圧迫の影響から建設業や製造業などの一部業種は求人が出せずに減っている状況にあるものの、飲食業などの求人数が伸びており、多くの産業で人手不足の状況が続いています。公務でも同様に、地域や職種によっては、採用募集をしても応募が少ないという状況にあります。総務省の2021年地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果では、地方公務員の競争試験受験者数は、465,028人と前年度比で3,502人減少しており、中途採用試験の影響等から下げ止まりの傾向が見られるものの、減少傾向が続き、低水準にとどまっています。そのことから、魅力ある公務職場とするために、賃金・労働条件や働き方の改善などに取り組むとともに、人員確保に取り組むことが重要です。

5. 2023連合春闘では、2,909組合・53.2%が賃上げを獲得し、2013闘争以降、組合数・割合ともに最も高い結果となりました。平均賃金方式で回答を引き出した5,272組合（前年同時期比328組合増）の加重平均は10,560円・3.58%（同4,556円増・1.51ポイント増）となり、30年ぶりの賃上げ水準となりました。これを受け、連合は労使が中長期的視点で交渉した結果で未来につながる転換点と総括しています。一方、格差是正ができた中小組合は一定数にとどまり、適正な価格転嫁が十分に進んでいない中小企業でも持続的な賃上げができる環境をつくる必要があります。
6. こうした中、岸田内閣は、賃上げ企業に対する税の優遇措置をはじめ、デフレ脱却のための一時的な措置として1人4万円の所得・住民税の「定額減税」とあわせ、住民税非課税世帯に対する計10万円の支援などの新たな経済対策を打ち出しました。しかし、定額減税は2024年通常国会での税制改正が必要であり、実施時期は早くとも2024年6月となるため即効性に乏しく、加えて、減税する一方、防衛費の財源確保のための増税や少子化対策のための支援金創設への負担増なども検討されており、まさに選挙目当ての一時的な減税と言わざるを得ません。また、定額減税による地方財政の減収分について、「個人住民税の減収額は全額国費で補填する」との国会答弁があったものの、所得税減税による地方交付税への影響は、いまだ不透明な状況にあることから、引き続き議論を注視していく必要があります。
7. 連合は、2024春闘における賃上げ目標として、「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」を打ち出しました。それに対し、経団連は「今年以上の意気込みと決意をもって賃金引き上げの積極的な検討と実施を求めたい」と方針を打ち出す一方、日商会頭は「目標は理解するが、中小企業の業績は回復しておらず、難しいのが実感。中小企業の賃上げには価格の適正化が必要」と消極的な発言もあり、大企業と中小企業の間で2024春闘の賃上げへの温度差が生じています。

そのことから、賃上げの方向性は労使双方で共通認識であるものの、2024春闘は楽観視できる状況にありません。労働組合全体が持続的な賃上げにこだわることは当然ながら、少なくとも物価上昇を上回る賃上げを獲得するために積極的な取り組みが求められます。

2. 2024連合春闘のポイント

1. 日銀が10月末に公表した物価見通しでは、2023～2024年度の物価上昇率を2.8%と上方修正し、引き続き物価上昇が続く見込みとされています。連合は2024春季生活闘争基本構想において、「経済・賃金・物価が安定的に上昇する経済社会に転換を図る正念場として、物価上昇を上回る持続的な賃上げをめざす」ことを基本スタンスに掲げました。
2. その上で、「傷んだ労働条件の回復を図るとともに、生活向上につながる賃上げを実現する必要がある」として、具体的な取り組みおよび賃金要求指標を下表の通りとしました。

<「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引き上げていく	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	<ul style="list-style-type: none"> 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	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定最低賃金に波及)

<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
	目標水準	35歳：296,000円 30歳：266,000円
	最低到達水準	35歳：274,500円 30歳：252,000円 企業内最低賃金協定 1,200円以上
底支え	<ul style="list-style-type: none"> 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 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。 	

II 自治労2024春闘の意義と重点課題

1. 自治労春闘に取り組む意義

1. 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。

2. また春闘は、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。
3. 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、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。

2. 2024春闘の重点課題

1. 2023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、本市をはじめ、多くの人事委員会勧告も同様の勧告となりました。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ますが、物価高騰の中、組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、今回の引き上げ幅で納得できるものではありません。
2. そのことから、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です。
3. また、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になりました。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ていかなければなりません。そうしたことから、引き続き、「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンなどに取り組み、行き過ぎた市場主義により切り詰められてきた公共サービスの提供体制の再整備・充実をめざします。加えて、今後の大規模災害や緊急時対応も想定した上で、適正な人員確保・人員増を求め、労使交渉に取り組む必要があります。

本市における定員適正化計画については、2025年4月1日まで2年間延長され、引き続き人員増の方針が継続されることとなっています。これに満足せず、次期の計画策定に向け、引き続き必要な人員が配置されるよう取り組みを継続することが不可欠です。

4. 人員不足による過重労働やストレスの増加に加え、コロナ禍で顕著に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ます。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ります。

Ⅲ 公務職場の賃金・労働条件改善

1. 賃金改善

(1) 賃金改善の基本的な考え方と取り組み

1. 民間春闘の成果が人事院勧告・人事委員会勧告へと大きくつながっていくことから、自治体単組は、地域の底上げ、中小・地場賃金の底支えの民間春闘に積極的に参画するとともに、公務職場においても春闘を賃金闘争の「1年のたたかいのスタート」と位置付け、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. 公務員賃金の水準の底上げをはかっていくためには、初任給水準の引き上げや昇給・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、運用改善に取り組むことが重要です。そのことを踏まえ、運用改善について労使交渉に取り組めます。
3. 2023年度の最低賃金（2023年10月発効）は、すべての県で890円を超え、全国加重平均1,004円、本県の最低賃金は1,026円と、2022年度に引き続き大幅な上げ幅となりました。骨太方針2023では「最低賃金の継続的引上げに向けた環境整備、適切な労働市場改革等を進める」とされています。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。
4. 自治体においても、人材確保の観点から、初任給の見直しが引き続きの課題となっており、自治労は、この間、初任給について、高卒行(一)1級13号をめざすことを提起してきました。しかし、この目標でさえ、連合が掲げる水準には及んでいません。そのため、公務員連絡会に結集し、今春闘においても、引き続き、初任給水準の抜本的改善を求めます。
5. また、近年頻発する大規模災害への対応として、被災自治体に応援職員を派遣する機会が増えています。しかし、人事院規則に定められている災害対応に係る特殊勤務手当と本市が定める特殊勤務手当に乖離があり、総務省通知との整合性も計れないことから、最低でも国に準拠した内容となるよう改善を求めます。同時に、本市発災時と他団体派遣時を含めた実用性のある運用の構築にも取り組めます。

(2) 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」

人事院は、2023年8月、2023人勧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。

2024年に予定されている給与制度の見直しにおいて、地域手当もあわせて検討するとされており、2023年夏に「地域手当の大きくくり化」が示されました。以降、大きくくり化に関

する詳細が提示されない状況が続いていますが、自治労の考え方と取り組みの方向性を注視し、自治労に結集して取り組みを進めていきます。

2. 働きやすい職場の実現にむけたワークルールの徹底

1. 2021年8月の「自治労職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」結果から、回答者の約4分の3の職員がカスタマーハラスメントの被害を受けた、見聞きしたことがあるという実態が明らかになりました。迷惑行為を受けた職員のうち約3分の2が強いストレスを受けていることから、職員の健康と人権を守るため、ハラスメント対策の一環として取り組む必要があります。

そのため、2024春闘ではカスタマーハラスメント対策等の推進を重点課題の一つとし、取り組みを推進します。当局に対し取り組むべき課題であることを認識させ、パワハラ指針などのハラスメント指針と人事院規則を参考に、具体的な対策を求めます。

2. 2023春闘でも人員確保を重要課題と位置付け、全単組で要求書の提出をめざしましたが、実際に要求書を提出した自治体単組は約半数という結果でした。多様化・複雑化する行政ニーズや大規模災害・感染症対応などで、自治体職場は依然として人員不足の状態です。また、2023年4月から定年年齢の段階的引き上げが実施されていますが、65歳への定年引き上げが完成する2032年度までの約10年間は、新規採用の抑制が想定されるため、職員の年齢構成のバランスを維持し組織の新陳代謝を確保できるよう、中長期的な採用を求めていく必要があります。

3. 公務職場では、依然として、長時間労働が慢性化しており、長期病休者や公務災害の増加などが問題となっています。時間外労働の上限規制をはじめとする働き方改革を前進させるよう、長時間労働の実態について点検・検証を行い、職場での意見を踏まえた労使交渉・協議に取り組み、春闘期から実態に合った人員確保の取り組みを進めていかなければなりません。

また、職員の健康とワークライフマネジメントの実現のため、各種休暇制度の整備と拡充、取得促進をはかる必要があります。

4. 同時に、安心して働き続けることのできる職場環境をめざし、地方公務員法第28条に基づく失職の特例を認める条例の改正を求めます。

分限条例における特例が「通勤または公務中の事故」に限定されていることから、「任命権者は地方公務員法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとする事ができる」との条文への変更を求めます。また、禁固刑と懲役刑を一本化して拘禁刑を創設する刑法改正を踏まえた見直しを求めます。

IV 地域公共サービスの維持・改善にむけた人員確保などの取り組み

1. 基本的な考え方

1. 総務省の『地方公共団体定員管理調査』によると、一般行政部門の職員数は1994年を境に減少傾向が続いていますが、2016年以降、福祉部門や防災部門等を中心として増員傾向にあります。ピーク時の水準には到底及びませんが、単組における人員確保の取り組みの成果は着実に出ていているといえます。

本市においても現行の定員適正化計画が見直され、これまでの人員削減から人員増に舵がきられました。2025年4月2日以降が対象となる次期計画の策定に向け、必要人員の確保を目指し、引き続き粘り強く取り組んでいきます。

2. 一方、全国的な課題として、公務職場全般において職員を募集しても応募が少ない、あるいは応募がないという状況が続いており、とりわけ専門職において顕著です。急増・多様化する行政ニーズに対応する人員の確保が追い付いておらず、現場は厳しい人員不足の中での行政運営を迫られています。コロナ禍の影響により、医療部門の人員数は前年比で微増となりましたが、場当たりの対応でなく、将来を見据え安定したサービスを提供できるだけの人員の確保が継続的に必要です。これはどの部門においても言えることです。

3. ICT化や自治体DXの推進により、一部の業務においては、今後デジタル化が加速することが想定されますが、住民サービスの基本は人であり、担い手の確保は引き続き最重要課題です。

4. 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、要求・交渉に取り組んでいかなければなりません。

5. さらには、物価が高騰し、原材料価格や人件費などが上昇する中で、行政運営等にかかる経費も増大しており、現行の地方一般財源総額では不十分であることから、国に対して、物価上昇分や行政ニーズを踏まえた財源の確保を強く求めていかなければなりません。

質の高い公共サービスの提供に必要な予算・財源の確保は喫緊の課題として、春闘期から人員確保の取り組みとあわせて、議会等への要請行動、地域アピール行動などとも連動させ、総合的な取り組みとして進めていくことが重要です。

2. 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの取り組み

1. 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。

2. 本部は、「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）
3. 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。
4. 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。
5. 単組は、本部・県本部の取り組みに参画し、地域世論に訴えて共有化をはかります。

V 春闘の取り組みを通じた組織の強化・活性化と闘争体制の確立

1. 組織の強化・活性化にむけた取り組み

「Ⅱ 自治労2024春闘の意義と重点課題」を踏まえ、「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、取り組みを進めます。

ア 健全な労使関係は、職員が安心して働いていくための重要な要素であり、労使関係の維持・向上を図ります。

イ 要求書の提出と交渉の実施を徹底し、「要求－交渉－妥結」の交渉サイクルの確立をめざします。

ウ 「あなたの声ではじまる春闘」を意識し、組合員から職場内で困っていること・不満・不安などに関する声を集めます。また、春闘職場アンケートを活用して職場点検を実施するなど、課題の把握・洗い出しを行い、現場実態に即した要求を目指します。

エ 交渉の結果や、前進・改善した内容、継続する課題について整理し、機関誌やリニューアルした組合ホームページ等も活用し、情報を発信します。

オ 春闘の取り組みに対する若手組合員や女性組合員の参加を通じ、組合への結集と今後の単組活動の活性化へとつなげます。

カ 春闘と一体となって新採組織化に取り組みます。

また、2023年4月から定年引き上げが開始されたことから、役職定年者や暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員の組織化にも取り組みます。

2. ジェンダー平等の推進

2023年8月の本部第97回定期大会において、「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」が決定しました。同計画を踏まえ、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く必要があります。ジェンダー平等の推進については、6月を推進月

間として取り組むこととされていますが、春闘期から単組は以下に取り組むこととします。

ア 春闘の取り組みへの女性組合員の積極的な参画

イ ジェンダー平等の職場づくりの実現

ウ 男女間の賃金格差の点検

エ 両立支援の促進、ワークライフマネジメントの実現にむけた休暇、勤務時間制度の改善

オ 無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）や固定的性別役割分担意識の解消

カ L G B T Q +に関する理解の促進

キ セクハラ、マタハラなど、あらゆるハラスメントの一掃

VI 政策実現にむけた政治活動の推進

【次期衆議院総選挙への対応】

1. 2023年10月末で、衆議院議員の残る任期が2年の折り返しを迎え、岸田首相は解散・総選挙のタイミングを探っていますが、政府の経済対策への不満や政務三役の相次ぐ辞任、「政治とカネ」の問題などが起因して、内閣支持率は最低の水準を推移しています。一方、立憲民主党の政党支持率は伸び悩み、世論の受け皿となりきれない状況が続いています。解散・総選挙にむけて、常に情勢を注視しておく必要があります。国政において改憲議論が増す中、次の総選挙は、憲法と日本の平和を守る正念場であり、また、私たちがめざす公共サービスの充実をはじめとした社会的な連帯による「支え合う社会」を実現するためにも重要なたたかいです。「中道・リベラル」勢力の総結集に基づく政権交代の実現にむけ、より一層取り組みを強化します。
2. 総選挙にむけては立憲民主党を中心に連携が可能な議員の拡大をはかっていくべく、連合との連携を基本にしつつ、自治労自らの主体的な取り組みを進めます。

【政策実現にむけた政治活動の強化】

3. 当面の政策実現にむけて、自治労組織内・政策協力議員をはじめ、自治労の政策を理解する国会議員及び地方議員との連携を強化します。
4. 自治労協力国会議員にとどまらず、連携できる国会議員及び地方議員との協力関係を強化し、政策協議を進めます。

【参議院比例代表選挙の取り組み】

5. 2025年7月の第27回参議院議員選挙にむけ、本部は組合員への「岸まきこ」参議院議員の周知・浸透をはかるため、ウェブを活用しながら、本人による県本部・単組への訪

問や組合員との意見交換、さらには評議会や退職者会対策などを進めます。また、県本部が実施する政治活動やコンプライアンスについての学習会の支援を行います。

6. 県本部は、全単組での「岸まきこ」の推薦決定を推進するとともに、「岸まきこ」の支持者拡大対策などについて取り組みを進めます。
7. 単組は、組合員へ「岸まきこ」の徹底した周知活動を進めます。

【自治体議員連合の取り組みと連携】

8. 県本部・単組は、自治体議員連合をはじめ、連携できる議員との日常的な対話を行い、政策協議を進めます。

特に、「あみなか肇」千葉県議会議員、「さんぺい輝枝」千葉市議会議員の両組織内議員とより一層連携を強化し、政策の実現をめざします。

【各種自治体選挙の取り組み】

9. 県本部と連携し、各種自治体選挙勝利にむけた活動を通じ、自治労の組織強化と政策実現を目指します。

また、組織内のみならず、政策協力議員の確保・拡大もめざします。

VII 労働者自主福祉活動の推進

【各共済制度の取り組み】

1. 「団体生命共済」については、共済県支部と共同で統合10周年を契機に実施される「これからもずっとそばに 助け合いを広げよう！」キャンペーンに積極的に取り組みます。
2. 「退職者団体生命共済」については、3月末で職場を離れる退職予定者への制度周知・説明を通して、全員移行にむけた取り組みを進めます。
3. 「じちろうマイカー共済」については、見積もり依頼者の70%以上が切り替え（新規）加入していることを踏まえ、各共済県支部が実施する“見積もりキャンペーン”などを通して、加入拡大につながる取り組みを進めます。
4. 「自賠責共済」の加入拡大にむけて、周知活動を強化します。
5. 「長期共済・税制適格年金」については、団体生命共済の継続募集やスポット募集の機会を中心に積極的に推進します。
6. 「住まいる共済」については、2024年4月の制度改定にむけ、保障内容や掛金の優位性について周知をはかるとともに、近年頻発している雪害や台風・地震などの自然災害に備えるため、火災共済とあわせ、自然災害共済の付帯推進、ベーシックタイプ（旧大型タイプ）への切り替え推進に取り組みます。

7. 「公務員賠償責任保険」については、訴訟リスク等に備えるため、制度の特長点の周知をはかります。
8. 全体を通じ、リニューアルした組合ホームページにパンフレット等を掲載するとともに、各職場への周知回数も増やし、より積極的な周知活動を展開します。

【ろうきん運動の推進】

1. ろうきん運動を組合員の安心と安定の生活のための世話役活動として位置付け、当局とも連携し、セミナーの開催や新規採用者に対する金融知識向上にむけた取り組みを進めます。
2. 財形や手数料キャッシュバックサービス、ローン金利の優遇などのメリットを周知するとともに、口座開設にむけた取り組みを進めます。