

# 全日本自治団体労働組合 (自治労)

中央執行委員長 石上 千博



## 1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

公務員の賃金決定サイクルは、4月の民間賃金を人事院等が調査し、8月に国家公務員との比較の結果、較差がある場合に給与法を改正するよう人事院が勧告、その後臨時国会で法改正の成立により実施される。地方でも同様に、人事委員会勧告を受けつつ、労使交渉を経て最終的に自治体の議会で条例改正によって実施されるものである。人事院勧告が出るまでと、勧告後の賃金確定交渉とそれぞれ中央、地方での交渉が重要である。

2023人勧では0.96%、2024人勧では2.76%と33年ぶりの水準となったが、この30年は低率やマイナスでの勧告が続いてきた。春闘期に取り組みを進めた民間の仲間の成果として受け止めつつも、国家公務員採用における人材確保が課題となる中で、2024年度は初任給、若手職員への配分が大きく、率にして最高10%を超える給与改定が行われた一方、中堅高齢層組合員では平均1%台となり、不満の声が一定聞こえてくるのも事実だ。

1万を超える事業所を实地調査し、民間賃金を精緻に捕捉する現行制度からすれば、民間実態を反映したものとして否定はできないが、全世代での賃上げを求める立場からは今年こそ、という思いで取り組みたい。配分の課題については、民間組合からも同様の声がある中、どのような工夫ができるのか引き続き検討が求められる。

人材確保とも関連するが、自治体では地域手当による地域間格差是正も課題の1つだ。東京都及び特別区では20%の手当がついているが、生計費に着目すれば消費者物価指数にそこまでの差は見られない(最大で1.09倍)。一方で、上限を20%に固定しているが、現下の賃上げの状況からすると、大企業が集中する都心部で賃金水準だけをみればより高い率でも妥当ということになる。問題は、地方公務員のなり手が急速に減少している中であって、地域の行政サービス、公共サービ

スの提供を続けていくために、三大都市圏への労働力の移動を促すかのような仕組みを維持することの是非である。

自治労は、昨年、地域の自主性を尊重する賃金制度を求めて署名などに取り組み、地域手当を国基準以上に支給した場合における特別交付税の削減措置を廃止させるに至った。2024賃金確定では、単組の粘り強い創意工夫ある取り組みにより、上乘せや新たな支給実現という成果も確認できている。初任給格付けの引き上げをはじめ、災害時やオンコールの手当を支給させた単組もある。公務員賃金については厳しい環境での闘いが続いたが、全体での引き上げの必要性を議論する環境が整いつつあり、声を大きくしていきたい。

一方で、国家公務員を100とする地方公務員とのいわゆるラスパイレス方式での給与比較については、わずかに上回っただけで問題視し、低ければいいという風潮が国や地方、マスコミなどに未だ残っていることには懸念を持つ。中山間地域や離島など人材確保面での条件不利地の多くで、地域手当の非支給に加えてラス指数95を下回っており、早急な引き上げが必要だ。会計年度任用職員など非正規労働者の賃上げに加えて、官公需の価格転嫁もなお大きな課題であり、正規非正規、公務民間、地域間などの格差是正の取り組みを強化したい。

## 2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

コロナ禍前から、地方、特に中山間地域から、保健師や保育士、技術職の確保が困難になりつつあるという声があった。現在、県庁や都市部にも人材確保難は押し寄せており、年を明けても自治体のホームページでは4月採用の職員募集が散見される。沖縄県のある村で3月末には約半数の職員が欠員見込み(27人中13人欠員)という記事も話題になった。(なお、自治労では組織化でき

ていない自治体の1つ。)

民間企業からの強力な「引き」のある土木職や建築職は、公務員の賃金水準では見劣りするため、常時募集中という自治体もある。人材確保の条件不利地で賃金水準が低いことを指摘したが、人口減少と少子高齢化が進むなかでは教育や医療の環境も厳しさを増すため、確保と定着の両面で課題が大きい。

地方公務員全体で見た時にも、中途での退職者数、精神疾患による長期休職者数、いずれも15年で約2倍になっている。業務の多様化複雑化→退職・休職増→職場の疲弊→、というマイナスのスパイラルからの脱却が必要であり、2025春闘では人員増を求める方針を打ち出した。

育成に関しては、別な観点から問題意識を持っている。連合の調査では、自治労の若手組合役員は「役員として育成されている実感」があると答えた割合が34.7%と、民間組合(68.8%)の半分という結果がある(2022:次代のユニオンリーダー調査)。人材育成のスキルやノウハウが、労働組合だけでなく自治体職場でも同様に低いのではないかと、頻繁な人事異動や育成する時間的余裕がないといった想定される事由以外にも原因があるのではないかと考えている。

こうした中、総務省は「社会の変革に対応した地方公務員の在り方検討会」を2023年度から立ち上げ、給与面だけでなく働き方などの議論も進めている。自治労からも参加しているが、自治体は大規模、小規模、それぞれに組織の課題は違い、共通事項も個別事情も踏まえた検討が必要である。加えて、地方自治、分権型を志向する上では、霞ヶ関からの発信に頼るのではなく、自立的な取り組みとして水平的(市町村の連携)に進めることが望ましい。

地方公務員の採用も民間や他の公務を経験した者の割合が増加している。新卒採用者も含め、キャリアについての関心が高い一方で、人事異動は転職同様といわれるほど業務内容が違う。その守備範囲の広さからくる学びや面白さと公共という仕事のやりがいをいかに感じてもらうのかとともに、不払い残業や各種ハラスメントの撲滅などとセットでホワイト職場をめざして取り組みを進めていかなければならない。併せて、民間の経験を給与決定に反映する仕組みも、国家公務員では100/100を基本にしているが、地方では80/100が多く、当面その改善に注力したい。

### 3. 今後の運動の展望について

行政ニーズは、少子高齢化、地方の人口減少が

加速する中であって、増加の一途をたどっている。結果的に、2005年から2023年の間に非正規公務員は30万人近く増加している。(正規職員は横ばい)

日本の公務員数は、先進国(OECD)では人口比で最下位であり、今後も一定の水準で行政サービスを保障するためにどのような施策を講じていくのか、税や社会保険料といった負担の議論とともに、サービスの質や量についても議論がなされるべきである。低負担で高サービスは不可能である。すでに企業倒産による行政サービスへの影響は現実になっており、民間では採算が取れない地域や分野での対策は待ったなしだ。

自治労は人員増の取り組みだけでなく、再公営化も視野に、自治体における委託や指定管理職場の実態について、適正な労働条件の確保や持続可能なかなど点検し、労使交渉を持つよう取り組んでいる。

デジタル化や脱炭素も、自治体にとっては重要な課題だ。地方創生2.0や国からの指示権を緊急時に可能とする自治法改正(2024)など、自治や分権は日常の行政業務以上に政治に左右される。地方から、地域から市民とともに自治を実践することが求められる中で、担い手である組合員には業務負担が大きい状況ではあるが、次代につながる自治研<sup>注)</sup>の取り組みを、文字通り地域に飛び出してチャレンジしてほしい。

労働運動、自治労運動には夢があると考えている。昨年1月に発生した能登半島地震では、災害ボランティアに取り組むべきだという熱い意見が全国から寄せられた。自治労が取り組んだ被災自治体支援ボランティアに参加した組合員からは、仲間のピンチに被災地の行政業務を担える存在として活躍できたことで、自治労や労働組合の必要性を再認識した、という声も聞いた。連合も含めて、私たち労働組合の人間は、やっていることの社会的アピールが上手いとは言えないが、SNSなどを活用して内外への発信も強める必要もある。

大規模自然災害やコロナ禍で、公務労働や公共サービスの必要性は幾度となく確認されてきたが、それはこれまでの公務員バッシングの裏返しでもある。誰かの役に立ちたい、その思いに支えられているのが公共サービスであり、その思いに応えるのが自治労の役割だ。公共サービス労働者全体の賃上げ、各種ハラスメントの撲滅など労働環境の改善、その先にある持続可能な公共サービスや地域社会を展望した運動として、課題は山積しているが組合員とともに自治労運動を進めていきたい。

注) 自治研とは、組合員や市民が参加し、自治体政策について研究、改善提案、実践につなげる活動である。