



あいづ

〔発行〕自治労

福島県本部会津総支部

〔所在地〕会津若松市西栄町

7-9 会津労働福祉会館2階

〔連絡先〕

jitirou.aizu@gmail.com

(携帯) 090-3361-8400

秋 闘

「当面の闘争方針」を読み解く

2

当面の闘争方針中「秋季・自治体確定闘争の推進」から、今秋闘の主な課題等を連載

【重点課題3について】

▼前号に引き続き自治労函館大会において決定した「当面の闘争方針」の「秋季・自治体確定闘争の推進」から、今秋闘の主な課題等について記載します。今秋闘の「4つの重点課題」を改めて転記します。

【4つの重点課題】

1. 給与の引き上げ改定を行うこと。
2. 中途採用者の賃金改善を行うこと。
3. 賃金の運用改善にむけ、「1単組・1要求」を行うこと。
4. 会計年度任用職員への勤勉手当支給にむけた条例改正を行うとともに、常勤職員との均等・均衡に基づいた処遇改善を行うこと。また、給与決定にあたっては常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。

▼秋闘においては、すべての自治体単組が、組合員の給与実態を十分に把握、分析し、目標とする賃金の到達水準の確認を行うとともに、単組事情を踏まえた具体的な運用改善に取り組む必要があります。

▼単組の状況に応じて、次の中から少なくとも1つの要求を行い、交渉に臨みます。

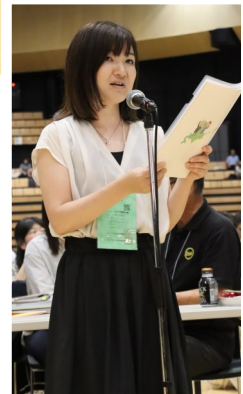
【その①】『基本給の改善』

▼人勧による給料表の引き上げ＋運用改善により、次の目標達成をめざします。

【到達目標（ポイント賃金）】

30歳	248,775円
35歳	293,807円
40歳	343,042円

※算出根拠：2006年の給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015年の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%の復元等を考慮しています。



【写真上】
大会参集状況。石上（新）中央執行委員長による団結ガンパロウ（会場：函館アリーナ）

【写真下】
福島県本部を代表して発言する草野県南総支部事務局長

この間、県本部・総支部としては、「追い付け・追い越せ」というスタンスで提起してきました。



当面の日程

■10月13日（金）
○県本部第113回定期大会（1日目）
（13:00～ホテル華の湯）

■10月14日（土）
○県本部第113回定期大会（2日目）
（9:00～ホテル華の湯）

○県本部第1回単代会議（11:30～ホテル華の湯）



11/12・県議選（南会津郡）

わたなべ ひであき

渡部英明（56歳）

■組合歴

- 田島町職執行委員3期
- 同 書記次長1期
- 同 書記長2期
- 田島町・南会津町職委員長1期
- 南会津町職監査委員1期
- 会津総支部事務局長2期
- 南会津町職執行委員4期
- 同 特別執行委員1期
- 県本部書記次長3期
- 現在：南会津町職特執



した。自治労本部提起の「到達目標」を意識しつつも、県職員のモデル賃金ラインと単組のラインをグラフ化して比較し、改善点を見出しながら要求していくという作業が必要です。具体的な要求ポイントは次のとおりです。

○高卒初任給目標1級13号給、最低でも現行初任給の4号上位。

○「標準」以上の評価で上位昇給



秋季賃金確定闘争へ向け学習を強化しよう！

の対象。公平な運用により、8号給5%、6号給20%確保。



○50歳台後半層職員のモチベーションの維持・向上のため、標準で2号以上の昇給、号給延長。

○係長・同相当職の4級到達、課長補佐・同相当職の6級到達。

【その②】『自治体最低賃金』

▽自治体で働く全ての労働者に適用する自治体最低賃金の確立。
月額176、100円以上、
日給8、805円以上、
時給1、136円以上。

【その③】『再任用者の賃金』

▽定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員については、退職時の職務での任用・級の格付け継続（勤務軽減希望者を除く）。

【その④】『一時金』

▽一時金の割り振りは、期末手当に重点。

【その⑤】『時間外勤務手当』

▽月45時間超、60時間以下の時間外勤務手当の割増率引き上げ。

【その⑥】『その他の諸手当』

▽通勤手当の引き上げ。在宅勤務等手当の新設。

【その⑦】『現業・公企職員』の賃金改善。

【重点課題4について】

▼地方自治法の改正に伴う、会計年度任用職員への勤勉手当支給に向け、次の点について確認・要求します。

○条例改正の時期・その内容

○期末・勤勉手当の支給月数は、常勤職員に合わせることに。

○人事評価については、簡便なものとし、勤勉手当の成績率に差をつけない運用とすること。

○常勤職員の一時金増額改定の（本年度の）勤勉手当への割り振り相当分については、期末手当で支給。

▼人勧による給与改定については、常勤職員と同様に遡及改定（4月に遡って改定）を求めます。併せて次の点について確認・要求します。

○前歴換算、昇給幅、昇給上限等、常勤職員と異なる運用の場合には改善を要求。

○休暇制度も、常勤職員との均衡に基づき運用すること。特に、病気休暇が無給とされている場合は、常勤

職員と同じく有給とするこ



【用語解説】

- ①【暫定再任用職員】定年延長（65歳定年）の制度が完成する2032年度までの間で、定年後65歳まで再任用で働く制度。2032年度以降再任用制度はなくなるので「暫定」とついている。
- ②【定年前再任用短時間勤務職員】60歳以降、定年（最終的には65歳）前に退職し、短時間勤務に就くこと。
- ③【前歴換算】中途採用で公務員になった際に、採用前の経歴を給与に反映させる制度（職歴加算・前歴加算）。例えば、民間経験者で「直接役立」と認められる職務に従事した期間は「100%」、「そうでない期間」は「80%」というように定められている。

【2023年6月9日付け総務省通知（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係の運用通知）を受けての自治労本部通知から】

- ① 総務省は、単に財政上の制約のみを理由として勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに勤勉手当を支給する一方で、給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであることについて示している。
- ② 人事評価について、総務省は、常勤職員と比較して簡易な方法とすることも考えられるとし、職務内容や勤務実態等に応じた柔軟な形で実施することも可能と示している。また、評価区分を常勤職員と比較して少ない区分とするようなことも例示している。

※詳しくは、県本部ホームページ⇒組合員専用ページ（要PW）⇒A-7「非常勤職員」にて、ご確認ください。

共済動画

備えて守って補償する
じちろうマイカー共済
（約15分）



総支部HP QRコード



編集後記

▼ついこの前まで「暑い・暑い」と言っていたかと思ったら、もう10月です。今年も4分の3が終わり、残すところ3カ月。毎年この時期になると「早いですねえ」という言葉が出てきます。

▼この機関紙が皆さんのお手元に届いてから、間もなく県人事委員会勧告が出される予定です。いよいよ、秋季賃金確定闘争が本番を迎えます。併せて、県議選の取り組みもあります。残り3カ月も、あつという間に過ぎていくでしょう。公私ともに慌ただしくなるこれから季節、体調管理を万全に乗り切っていきましょう（坂内）



統一自治体選挙『県議選』親戚・友人・知人への声掛けの徹底を！