

# 2023 現業・公企統一闘争・ 秋期年末闘争勝利！ 10・10府本部総決起集会

2023年10月10日（火）  
エルおおさか「エルシアター」

## 基調① 2023現業・公企統一闘争の推進

### 1. 現業・公企労働者を取り巻く情勢

- (1) 地方公務員総数は、新型コロナウイルス感染症対策の体制強化や、児童相談所などの子育て支援への対応などにより増加している一方で、現業職員数は、1994年時点をピークに減少傾向となっており、欠員補充を会計年度任用職員で補っている自治体も見られる。
- (2) 公営企業職員（病院、交通を除く）は減少傾向となっており、大阪（水道・下水道）では、4,308人と前年に比べ173人減少している。また、大阪では、民間委託化が進み、これ以上削減することができない最低限の職員数で事業を担っている。
- (3) 現業職場では、長年にわたる退職不補充や民間委託等による人員削減が進められた結果、平時はもとより、緊急時・災害時の業務が迅速かつ十分に対応することが困難な状況となっている。公営企業職場でも、事業運営に必要な人員が確保されておらず、短期間での人事異動が繰り返されることで、知識や経験が蓄積されないなど、技術の継承についても深刻な問題となっている。
- (4) 水道法改正が施行され約6年が経過している。改正案には、複数の市町村で事業を広域化して経営の効率化をはかるため、都道府県が水道基盤強化計画や施策を策定し推進に努めることが明記され、また、民間企業に運営権を売却できる仕組みも盛り込んだ内容となっている。大阪では、民営化の動きはないものの、全国的に見ても広域化が進んでいる状況となっている。

復旧・復興を支える  
人員確保をしよう

頻発している自然災害に、即時に対応できる危機管理体制の整備が重要となる。そのためには、技術継承するための人員確保や人材育成、さらには労働者の勤務労働条件の改善に向けた取り組みを進めていかなければならない。

# 基調① 2023現業・公企統一闘争の推進

## 2. 基本目標と重点課題

### 【基本目標】

「自治体現場力による質の高い公共サービスの確立」  
「地域住民との協働関係の構築」



### 【重点課題】

- (1) 労働協約締結権を活用した交渉サイクル（要求・交渉・妥結・協約締結）の確立と、地域の実情を熟知する現業・公企労働者の特性を活用し、「労使対等の原則」に立ち、交渉ができる環境整備に取り組む。
- (2) あらゆる災害対応を含めた必要人員を把握するとともに、地域の実情に応じたより良い公共サービスの確立に必要な人員確保（臨時・非常勤等職員の正規職員化を含む）の取り組みの強化をはかる。
- (3) 労働安全衛生体制を確立し、人員確保や職場環境などの課題解決にむけた要求書提出と交渉・協議に取り組む。
- (4) 地域住民と自治体の接点としての現業・公企労働者の役割を確立するとともに「質の高い公共サービス」を実現するために必要な人員確保を求め、現業・公企統一闘争を産別闘争として取り組む。
- (5) 府本部は、「夏オルグ」での実態把握をもとに、情報共有、支援体制の強化をはかり、産別闘争を強化する観点で、すべての単組の全国統一闘争基準日への結集をめざす。

-3-

# 基調① 2023現業・公企統一闘争の推進

## 3. 2023現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進

- (1) 第1次闘争の取り組み状況や課題をふまえ、「自治体現場力の回復による質の高い公共サービスの確立」として闘争体制を再構築する。
- (2) 第2次闘争を秋期産別闘争全体の中に位置づけたうえで、確定闘争の前段の取り組みとして配置し、その意義を全体で再確認する。
- (3) 「市民の未来に貢献できる公共サービス」の確立をめざし、地域に密着し、住民に真に必要とされる公共サービスの充実と発展のため、現場から挑戦し、総力を挙げた取り組みを推進する。
- (4) 10月19日のヤマ場にむけ、運動の前進をはかる。



めぐるちゃん  
©JICHIRO

### 【第2次闘争のヤマ場の設定】

10月2日～12日	要求書提出ゾーン
10月13日	回答指定基準日
10月13日～19日	交渉強化ゾーン
10月20日	全国統一闘争基準日
11月	協約締結強化ゾーン

第2次闘争ヤマ場 10月19日

公共サービスを守る  
人員確保  
を求めよう

-4-

## 基調② 2023賃金確定・秋期年末闘争の推進

### 1. 2023賃金確定・秋期年末闘争における情勢

#### (1) 人事院勧告

2023人事院勧告(8月7日)  
月例給・一時金ともに引き上げ!!

- ① 官民較差 3,869円 (0.96%)
- ② 月例給与 初任給11,000・12,000円 その他は最低1,000円引上げ
- ③ 一時金 0.1月引上げ(期末0.05月・勤勉0.05月) 年4.5月に
- ④ 在宅勤務等手当の新設 月額3,000円 通勤手当の調整(減額)あり
- ⑤ 非常勤給与 常勤職員に準じた改定を各府省に指導(4月遡及)
- ⑥ 勤務時間勧告 週休3日制を可能とするフレックスタイム制の一般職員への拡大

#### (2) 人事委員会勧告

- ① 大阪府人事委員会勧告 例年10月中旬
- ② 大阪市人事委員会勧告 9月29日  
初任給引上げ7,500円・8,500円、会計年度任用職員の期末手当0.1月引上げ
- ③ 堺市人事委員会勧告 10月2日  
初任給・若年層に重点、経験年数10~20年程度にも配慮した給料月額引上げ  
会計年度任用職員の期末手当は「常勤職員の期末手当・勤勉手当、国非常勤職員との均衡を考慮」と報告



-5-

## 基調② 2023賃金確定・秋期年末闘争の推進

### 2. 具体的な交渉課題【重点課題】

#### (1) 勧告の完全実施をはじめとした給与課題

- ① 臨時・非常勤等職員を含む全職員の2023年4月遡及による給与改定
- ② 一時金支給月数の引上げ

2023年度の会計年度任用職員への期末手当は「年2.6月分支給」を基準に要求

- ③ 在宅勤務等手当の新設
- ④ 来年度以降の会計年度任用職員への勤勉手当の支給

2024年当初において常勤職員どおり期末・勤勉手当を「年4.5月支給」とすること

- ⑤ 65歳まで定年延長制度を選択できない再任用職員の待遇改善



-6-

## 基調② 2023賃金確定・秋期年末闘争の推進

### (2) 勤務・職場環境課題

- ① 労働安全衛生対策の強化と職場環境の改善
- ② 労働者が選択できるフレックスタイム制の整備・導入
- ③ 勤務間インターバル制の導入
- ④ 60歳超職員の健康や体力等に配慮した具体的配置などに関する交渉・協議の深化 **<段階的定年延長制度にかかる最終決着>**



### 3. 自治体関連の全単組における闘争体制の確立

- (1) 要求書の提出と交渉・協議の実施  
**今年度勧告の実施には多大な財源が必要となる**
- (2) 闘争期間中の単組・府本部の連絡体制の緻密化
- (3) 秋期年末闘争のヤマ場の設定

**10月20日 第1回  
労働条件担当者会議**

- ・ 要求モデル及び要求解説の提示
- ・ ヤマ場設定、最重点課題にかかる意思統一

-7-

## 基調② 2023賃金確定・秋期年末闘争の推進

### 4. 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）への対応

人材確保を理由としているが

初任層とエリートコースのみを優遇する制度とさせてはいけない

注目すべきは地域手当の動向

- ① これまでの給与構造改革・給与制度の総合的見直しとは様相が異なる  
特別な事情がない限り本俸と地域手当の配分見直しは行われない  
**⇒ したがって、全国的な給与原資配分の奪い合いはない**
- ② 広域化は多くの自治体における改善効果が期待できる  
**⇒ 一方、大都市では広域平準化により引下げが懸念される**

**府本部は  
大阪の組合員の  
利益擁護を  
最優先**

高齢層の給与カーブ

- ① アップデートからは切り離される  
**⇒ 民間における60歳超社員の処遇変化や判例を見定める必要あり**
- ② 現場第一線の中高齢層軽視を許さない

-8-

# まとめ

- (1) 現業・公企統一闘争が自治労産別闘争であることを再認識し、2023現業・公企統一闘争の推進にむけ、第2次闘争期に単組オルグを実施し、職場点検に基づいた要求書作成支援に取り組むなど全単組・全組合員が結集できる取り組みを推進する。
- (2) 地方公務員の賃金は、人事院・人事委員会勧告に影響を受けるが、最終的には運用も含めた労使の交渉を基本に決定される。2023賃金確定・秋期年末闘争の推進にむけ、府本部は、要求事項作成や交渉実施状況について迅速に調査・点検するとともに、要求実現にむけたオルグや交渉支援を強化する。
- (3) 単組は、組合員の声を集めた要求づくりと粘り強い交渉から組合への求心力と団結力を高め、統一闘争に結集する。

**2023現業・公企統一闘争・秋期年末闘争の勝利におき、単組・ブロック・府本部が一丸となって取り組もう!!**



-9-

## 集会宣言(案)

2023連合春闘は、社会・経済活動がポストコロナへとむかうなか、「人への投資」意識の高まりを背景に30年ぶりとなる水準の賃上げとなった。しかし、この間の急激な物価の高騰をふまえれば実質賃金はむしろ低下しているといわざるを得ない。一方、公共サービスの職場は、この間の人員削減により極めて厳しい体制のなかで業務を担っており、社会的な危機に対応する余力のない実態にある。公共サービスへの適正な投資は急務となっている。

他方で岸田首相は、「三位一体の市場改革」として、リスクリングの導入や労働移動の円滑化に取り組むとしているが、安易な雇用の流動化や格差の拡大が懸念されるとともに非正規労働者などの雇用のセーフティネットの構築は不透明なままとなっている。また、防衛力の強化や原発の稼働延長など国会議論も十分に行わないまま、独断的に国のあり方を大転換させようとしている。また、地元の理解・合意がないままトリチウム汚染水の海洋放出を断行したことも看過できるものではない。さらに、自民党や日本維新の会などの改憲勢力は、緊急事態条項を足掛かりに憲法改悪を目論むなど、働く者・生活者にとって極めて危険な政治情勢にある。

このような情勢のもと、自治労大阪府本部は本日、現業・公企統一闘争と賃金確定・秋期年末闘争の推進にむけた決起集会を開催し、全単組が一丸となってたたかう方針を確認した。

まず、第一に現業・公企統一闘争を推進し、質の高い公共サービスの提供を求める取り組みである。

自治労大阪府本部に加盟する現業・公営企業現場を所管する単組は、これらの課題を解決するため、評議会などの組織整備をはかるとともに、職場点検から協約の締結に至るまでの交渉協議の強化に取り組む。また、「技能労務職員や技術系職員の採用」や「公共サービスの向上と公正労働基準の確立にむけた公契約条例の制定を求める取り組み」などを中心に、非現業単組も含めた自治労産別統一闘争の再構築をはかる。

第二に、賃金確定・秋期年末闘争の推進である。

人事院は8月7日、昨年を引き続き大幅な初任給改善とともに、全号給を引上げる勧告を行った。しかし、勧告を実施するには、相当な給与改定財源を必要とすることから、各単組は確実な要求交渉を実施しなければならない。また、臨時・非常勤等職員を含むすべての職員の給与を2023年4月に遡及して改定させること、勤勉手当引上げ分を考慮した今年度の会計年度任用職員の期末手当の引上げと来年度からの確実な勤勉手当の支給、再任用職員の処遇改善などを求めて要求交渉を強化するとともに、組織拡大をはじめとした組織強化活動の取り組みを推進する。

最後に「市民の未来に貢献できる公共サービス」を確立するための取り組みである。私たち自治労大阪府本部は、これまでの業務の枠を超えた新たな取り組みを現場から進め、住民ニーズに即した「新しい公共サービス」をめざし取り組みを進めてきた。引き続き「自治体責任による質の高い公共サービス」の確立を求めるとともに、誰もが安心して働き続けられる職場をつくり出すため、府本部34,000人の総力で当面する主要なたたかいを全力で取り組むことを決意する。

以上宣言する。

2023年10月10日

2023現業・公企統一闘争・秋期年末闘争勝利! 10・10府本部総決起集会