

公共サービス民間労組評議会・2023春闘の取り組み方針

1. 公共サービス民間労組評議会の2023春闘の基調と課題

〔1〕取り組みの基調

(1) 自治労の2023春闘方針のポイントは、次の通りです。

① 公務職場の賃金・労働条件改善

- ・賃金の運用改善にむけ少なくとも「1単組・1要求」を行うこと
- ・公共サービスに携わる人員の確保
- ・中途採用職員の処遇改善にむけた総点検

② 2023春闘期に決着をめざす民間職場の賃金・労働条件の改善

③ 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの全国展開

(2) 公共サービス民間労組評議会（以下、公民評）は、自治労方針を踏まえ、春闘を年間賃金闘争サイクルのスタートとして位置づけ、全ての単組で要求書を提出し、交渉を行うことを確認し、春闘の取り組みを進めてきました。

2022春闘における公共民間単組の交渉等の状況は、要求書提出186単組・25%（前年210単組・26%）、交渉実施136単組・18%（前年145単組・18%）、妥結72単組・10%（前年83単組・10%）であり、すべての項目で単組数が低下しています。新型コロナウイルス感染症の影響による単組活動の停滞が続いていることに加え、単組役員の単年度任期などによる力量の低下が影響していると考えられます。

(3) 公民評に結集する単組のうち春闘期に労働条件を決定する単組は2割程度に留まっており、春闘に結集する意味を見出せていない単組が増加していることが要求書提出率等の低下の要因だとすれば、あらためて春闘をたたかう意義を全体で意思統一する必要があります。一方、指定管理職場・委託職場では自治体からの受託料や委託費が確定した4月以降に交渉が行われることから、春闘期の調査(3月末締切)では反映されないことを考慮し、調査時期を変更する必要があります。

公民評では、規模が小さい、組織率が高くない単組が多いことから、単組活動の経験の蓄積や労使関係がまだ成熟していない単組が少なくありません。また、最近では活動が停滞していること理由に解散・脱退する単組もあります。それだけに県本部・県本部評議会等は、単組活動チェックリストを活用し、単組ごとの活動状況や傾向、問題意識の共有化を行うなど必要に応じた支援や交流の場を設けることが必要です。

とりわけ、指定管理職場・委託職場については、自治体単組の理解と協力を進めるためにも、県本部・県本部評議会等が、自治体単組と指定管理職場・委託職場単組に

よる対策会議等を設置し、自治体単組と公共民間単組の職場実態や課題を共有する必要があります。

- (4) 2022年8月に開催した第32回公民評総会においても「『要求・交渉・妥結』の運動サイクルの確立と実践を通じた単組の自立的・主体的運営に向けた組織強化」を重点課題として設定しています。2023春闘においても、春闘を年間賃金闘争サイクルのスタートと位置づけ、すべての単組で春闘に結集する意義を十分に意思統一した上で、要求書提出・労使交渉・労働協約の締結を行います。

2023春闘を取り組むにあたって、県本部・単組は、「単組の主体的運動・組織力量の低下」「評議会運動を通じての単組間連携の希薄化」「県本部と公共民間単組の支援・連携のあり方」等々の課題について、この間の取り組みを総括・検証し、その克服にむけた議論と取り組みを行います。

その上で、「なぜ、春闘に結集するのか」について十分な意思統一を行い、組合員一人ひとりの声が要求を形づけるという意識を促すため「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、具体的な春闘要求につなげます。

秋闘期に賃金等を決定する単組においても、春闘期に要求書を提出し、労使間ルールの確認や人員確保など、職場の課題や労働条件に係る問題を要求・交渉して秋につなげ、通年的な交渉体制を確立します。

妥結時期がいつかに関わらず、要求書を提出し、交渉を実施することを評議会に結集するすべての単組で実践します。

- (5) 公共民間職場では新型コロナウイルス感染症に対応し、住民に安心・安全な公共サービスを提供するため、感染予防対策を講じてきました。引き続き感染症予防対策の強化を求めます。また、今回の新興感染症や大規模災害など、事業者の責によらない理由による経費増や収入減によって、労働者の賃金削減等が行われることのないよう自治体単組と連携して取り組みます。

- (6) 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンへの参加

自治労が一昨年から取り組んでいる「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに公共民間単組も取り組みます。

「エッセンシャルワーク」である公共サービスと公共サービス労働者の重要性と存在価値を、社会に理解してもらうことを目的にキャンペーンに取り組み、公共サービスを提供する労働者の環境を改善するためには、もっと「投資」すること（予算を配分すること）が必要であることを世論に訴えます。単組は、県本部や地方連合会等と連携し本部作成の動画およびアピールボード等活用した街宣行動を展開し世論にアピールします。

スローガンと主要な取り組み事項について

すべての単組は職場要求討議を行い、春闘期から要求提出・交渉を進め、
雇用、賃金・労働条件、公共サービスの維持・改善をはかろう！

1. これまでの取り組みの検証と春闘をたたかう意義の意思統一

- ① 単組・県本部は、この間の春闘期における取り組みの総括に基づき、春闘方針を確立します。
- ② 県本部は春闘集会・学習会を開催し、各単組との意思統一をはかります。また、春闘期に妥結する単組を中心に職場オルグを実施します。
- ③ 県本部評議会の機能を高め、県本部と単組、単組間の連携を強化します。

2. 全単組での要求書の提出と交渉の実施

- ① 全単組で要求書を作成し、要求書の提出・交渉を実施します。
要求書の作成にあたっては、要求モデルを参考としつつ、職場の課題や組合員の声が確実に反映されたものとなるよう意見集約等をしっかりと行います。また、関係自治体との意見交換の場を設定するなど、県本部・関係自治体単組との連携をはかります。
- ② 秋闘期に妥結する単組についても、必ず春闘で要求書を提出し、交渉を実施します。
- ③ 本部は県本部の取り組み状況をふまえ、全国幹事を中心に各県へのオルグ等の支援を行います。
- ④ 各県においては、全国一般との交流・共同行動を行い、地域労働運動強化をめざします。

3. 単組活動チェックリストの活用

- ① 県本部評議会は、春闘期の学習会等の場を通じて、単組活動チェックリストを活用し、単組活動ができているか、停滞していないかを把握します。
- ② 県本部は、記入結果の点検を行い、単組活動が十分にできていない単組については、県本部公民評担当役職員等が個別にヒアリング調査を実施します。
- ③ 県本部は、県内単組の状況を把握し、セミナーや交流会を開催するなどの対応を工夫します。
- ④ 単組は、執行委員会等で単組活動チェックリストを活用し、明らかとなった課題について執行委員間で共有し、次年度の年間行動計画に反映します。

〔2〕 具体的課題

(1) 事前協議・同意協定確立、不当労働行為をなくし、労働組合権利の確立

- ① 労働協約や就業規則などの一方的改悪を許さず、労働条件の変更にあたっては労使による事前協議を行い、労働組合の同意を得ることの協約化をはかります。
- ② 団体交渉拒否、組合役員・活動家の解雇など不当労働行為を許さず、正常な労使関係の確立を進めます。
- ③ 時間内組合活動、組合活動休暇制度の確立・協約化を進めます。

(2) 「賃金カーブ維持分+賃金改善分（生活維持向上分+格差是正分）=16,500円」以上の賃上げ、代表職群賃金確立、自治体最低賃金の協約化

- ① 公共サービス民間労働者の賃金については、同一・類似の自治体労働者と同一賃金という基本的考え方から、公務・民間を横断する地域公共サービス労働者の賃金形成をめざします。
- ② 賃金引き上げの要求目安
 - 1) 賃金カーブ維持分を算定可能な組合（賃金表が確立している組合など）

【「賃金カーブ維持分+賃金改善分16,500円」以上】

公共民間評議会の2022年賃金実態調査における実在者賃金（第3四分位値回帰値）に、2023連合方針（中小組合の取り組み）を踏まえ、「賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分（生活維持・向上分10,000円+格差是正分2,000円）16,500円」以上の確保をはかります。

- 2) 賃金カーブ維持分が算定困難な組合（賃金表が確立していない組合など）

【賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分12,000円以上】

賃金カーブ維持相当分4,500円に賃金改善分（生活維持・向上分+格差是正分）12,000円（連合中小組合の取り組み）を加えた水準を要求目安とします。

【解説】

- ① 「賃金カーブ維持分」として4,500円の確保。

<内訳>

- ・連合は、「2022地域ミニマム運動」（全産業・規模300人未満、男女計）による中位値の「1年・1歳間差」（全産業・300人未満・18-45歳の男女計）の平均が4,214円（前年4,400円）であることから、「賃金カーブ維持分」を4,500円としている。

- ② 「生活の維持・向上分」として、連合加盟中小組合平均賃金250,000円×4%=10,000円以上を要求。

<内訳>

- ・2022年10月の消費者物価総合指数は月対前年比プラス3.6%高。11月に入り、食料品などの身の回りの品は6%上がるなど40年8か月ぶりの伸び率となっている。2023年度はプラス1%半ばの予想がされ、それを考慮する。
- ・労働者の賃金は1997年をピークに下がり続け、いまだに回復していない。国税庁の「2021年分民間給与実態統計調査結果」によると、2021年の日本の平均給与は443万円で前年比プラス2.48%と3年ぶりに増加に転じている。人手不足で、労働力確保・定着化こそ中小企業経営の最大の課題であり、賃金水準の回復、実質賃金の引上げが必要である。
- ・医療・介護など社会保障にかかわる費用負担が増えている。老後に備えた対策が求められる。

③ 「格差是正・配分の歪み」として今年度は2,000円以上を要求。

<内訳>

- ・「連合加盟組合全体の平均賃金は約30万円であり、連合加盟の中小組合の平均賃金は約25万円であり、差は約5万円ある。この差を一気に解消することは困難であるため、今年度は5万円×4%=2,000円以上を要求していく。

④ パートタイム労働者を含む公共民間労働者の均等待遇をめざし、企業内最低賃金の協約化

(要求基準：月額169,800円<国公行一1級17号俸相当額、高卒初任給>日額8,500円、時間給1,096円以上)を確立します。ただし、時給については、連合方針を踏まえ1,150円以上をめざします。

【参考】連合白書(2023春季生活闘争の方針と課題)抜粋

- ・連合全体の月例賃金(2022) 単位：円

		35歳
登録組合	平均	301,049
	中央値	299,600

- ・中小組合(300人未満)の月例賃金

「2022春季生活闘争 最終回答集計結果」

加重平均	251,691円
(組合員数)	28.8万人

(3) 自治体準拠単組における賃金改善にむけた取り組み

人事院は月例給および一時金の引上げ勧告を行い、地方においてもすべての人事委員会でほぼ同様の引上げ勧告を行いました。自治体準拠単組は、勧告内容を踏まえた上で労使交渉を実施し賃金改善につなげます。

また、人事評価制度の導入については、労働組合との事前協議、交渉を実施し、合意に基づかない制度導入は断固阻止するよう取り組みます。

(4) 働き方改革関連法を踏まえた時間外勤務の縮減と総労働時間の短縮にむけた取り組み

組合は、長時間労働の是正とワークライフバランスの確立をめざして、適切な人員配置や業務のあり方の見直しを求めることが基本です。

時間外労働の上限規制が導入されたことから、単組は36協定を点検し、点検を踏まえた見直しに取り組みます。36協定締結にあたっては、上限時間として、1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間をめざし、少なくとも改正労基法に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とするよう求めます。

また、年5日の年次有給休暇の取得が企業に義務付けられました。年次有給休暇の取得促進にむけて、職場における取得状況を労使で点検し、職場の労働者が全員偏りなく年次有給休暇を取得できるよう、取得5日未満者をなくす取り組みはもとより、年次有給休暇100%取得に取り組みます。また、労働者の取得時季の希望を聴取し、取得時季を使用者が一方的に指定することのないよう求めます。

勤務間インターバル制度については、EU労働時間指令と同様、最低11時間の休息時間の設定や繰り下げた時間分を勤務したものとみなすなど、導入にあたっての制度整備にむけて労使で検討を行います。

(5) 労働契約法を活用した非正規労働者の雇用安定と格差是正にむけた取り組み

労働契約法18条に基づき、有期契約労働者の無期転換申込権が発生していることから、無期転換ルールの適正な運用を求めます。

評議会として、あらためて法律の周知を徹底し、労働協約、就業規則、労働条件通知書を点検するとともに「改正労働契約法を活用した取り組み指針」を活用し、①不合理な雇止めの禁止、②不合理な労働条件の是正、③有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知、④有期から無期契約への転換の取り組みを強化します。また労契法を最大活用する観点から無期化の前に不合理格差是正を行うなど取り組みの組み立てにも十分留意します。加えて、契約期間5年に至る前の雇止めや就業規則の見直しなど、無期転換を避ける脱法的な取り扱いをさせない取り組みを強めます。

また、新しく無期転換した労働者と以前から無期雇用の労働者との待遇差についても、点検し不合理な待遇差の是正に取り組みます。取り組みにあたっては、「非正規労働者の仲間作り」方針を十分に意識し、雇用安定・労働条件の改善、そして「仲間作り＝組合加入」を一体的に進めます。

(6) 労働安全衛生体制の確立、不払い残業撲滅、男女がともに働く職場環境の整備

- ① すべての職場に労働安全衛生委員会を設置し活動を強化するとともに、ストレスチェックの確実な実施を求めます。また、労災補償を確認し、3,000万円（連合傘下組合の平均額）を下回る場合は労災上積み補償の協約化をはかります。
- ② 残業時間や手当支給の実態を把握し、不払い残業をなくすとともに、残業の縮減にむけた取り組みを進めます。また、月60時間を超える時間外労働割増率については、施行猶予（中小企業：2023年3月末）を待たずに割増率50%以上の引き上げを要求します。
- ③ あらゆるハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。特に、労働者施策総合推進法でパワー・ハラスメント防止措置を企業に義務付けられたことから、相談窓口を設置し、防止にむけた対策を講じるよう要求します。
- ④ 2025年まで延長された次世代育成支援対策法に基づき、男女がともに働く職場環境の整備を進めます。育児・介護休業法の改正を踏まえ、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や有期労働者の取得要件の緩和を求めます（2022年4月施行）。また、出生時育児休業（産後パパ休業）の創設や育児休業の分割取得の制度化を要求します（2022年10月施行）。
- ⑤ 国家公務員は、2022年1月から、1年に付き5日の不妊治療のための休暇（有給）が、体外受精や顕微授精などで頻繁な通院が必要とされる場合は、更に5日の休暇が設けられることになりました。地方公務員についても、総務省が同様の措置を求めていることから労働条件が自治体に準拠している職場では不妊治療休暇の新設を求めます。
- ⑥ 障害のある職員、LGBTQ+などの性的少数者が必要とする配慮や働くための環境整備を求めます。

（7） 高齢者雇用継続制度の協約化

2021年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、65歳までの雇用確保義務と70歳までの就業機会を確保することが努力義務となりました。

65歳までの定年引き上げを実現するとともに、70歳までの定年引上げや継続雇用の確立を求めます。

また、60歳以降の雇用形態や賃金（退職手当含む）、労働条件等については、対象者等の意見を反映させるため、十分な職場討議を行ったうえで労使交渉を実施し、合意をもって決定することを基本とします。

（8） 同一労働同一賃金を踏まえたパート職員・派遣労働者の労働条件の改善

- ① 単組は、同一労働同一賃金ガイドラインなどを踏まえ、短時間・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な格差等について、早急な改善を求めます。

- ② 具体的には、「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた簡易チェックリスト（連合作成）を活用し、すべての待遇を点検し、待遇毎の目的や性質を確認するとともに、職務内容などの違いを確認して、不合理な待遇差の早急な改善を要求します。
- 1) パート・有期雇用労働者を雇用する場合は、賃金・労働時間など労働条件を明記した「雇い入れ通知書」を交付し、雇用管理の改善措置の内容を説明すること。その際、「昇給・昇格の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」を明示すること。
 - 2) パート・有期雇用労働者を対象にした就業規則を設けること。その際、事業所のパート職員の過半数代表の意見を聴くこと。
 - 3) 職務の内容、人材活用の仕組みが正規労働者と同様であるパート・有期雇用労働者に対する差別的取り扱いを禁止すること。その他のパートの均等待遇をはかること。
 - 4) 賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、パート・有期雇用労働者の職務の内容、勤務経験などを勘案し、決定すること。
 - 5) 正規労働者と同様の職務を担っているパート・有期雇用労働者に対しては、正規労働者と同様の教育訓練を実施すること。
 - 6) 食堂、更衣室、休憩室等の福利厚生施設の利用について、正規労働者と同様の取り扱いとすること。
 - 7) パート・有期雇用労働者から正規労働者への転換を推進するため、次の措置を講ずること。
 - 正規労働者の募集内容について、パート・有期雇用労働者に周知する。
 - 正規労働者の募集に際しては、パート・有期雇用労働者を優先雇用とすること。
 - パート・有期雇用労働者を正規労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換を推進するための措置。
- ③ 単組は、2022年10月から、健康保険・厚生年金保険の特定適用事業所の要件が緩和されたことに伴い、短時間労働者への健康保険・厚生年金保険の適用について、加入状況やチェックオフなど点検します。
- また、この緩和に伴い一方的に労働時間を短縮するなど要件を満たさせないようにする労働条件の改悪には断固反対し撤回を求めます。
- ④ 派遣労働者に対する取り組みでは、原則として、派遣労働者と派遣労働者を受け入れる企業（派遣先）の正社員との間で不合理な待遇差を設けてはならないことがルール化されています。派遣先労働組合は、同じ職場で働く派遣労働者の労働条件・待遇差を確認し、自社の労働者との間で不合理な待遇差等がある場合は、改善にむけた早急な働きかけを行います。
- また、派遣期間を延長する場合は、過半数労働組合等からの意見聴取が義務づけられていることから、確実に意見表明を行います。

(9) 解雇・雇い止め阻止、自治体（出資団体）責任による雇用継続・保障の確立

- ① 県本部、自治体単組と協力・共闘し、公社・事業団の統廃合、指定管理者制度による事業所の変更、競争入札による受託企業の変更に対して、自治労4原則（1：優先雇用権（雇用継続）、2：賃金・労働条件の継続、3：自治労（単組）との労使関係の継続、4：サービス継続）に基づき、解雇を阻止し、雇用継続・保障を実現します。
- ② 自治体（出資団体）には、使用者責任と同等に責任があることを明らかにする交渉を進め、一方的な解雇・雇い止めを阻止し、事前労使協議・同意に基づく原則の確立をはかります。

また、使用者に対しても雇用者責任を追及し、指定や受託状況に関わらず継続雇用について「雇用保障に関する協定」の締結に取り組みます。

- ③ 森林・林業公社は、社会情勢の変化により経営環境が厳しい状況にあります。全国で造成された森林は、木材として販売できるまでに生長しており、その収益により経営改善に繋がっているところ。一方で、過去の組織のスリム化によって森林技術者が不足していることから、適正な人員確保と雇用継続をめざし、単組・県本部は対公社当局交渉・対県対策を強めます。

(10) 自治体の入札・委託契約（公契約）における公正労働基準の確立、公契約条例の制定

- ① 各自治体に対し、入札制度における落札者決定ルールの改善を求めます。具体的には、適切な人件費を確保できる積算基準の確立、労働法などの法令遵守規定、労働集約型請負への最低制限価格制度や低入札価格調査制度の導入を求めます。
- ② 公共サービスの質と公正労働基準の確立にむけて、公契約条例の制定に取り組みます。また、「安ければ安いほどいい」という競争入札から、公正労働、雇用継続、リビングウェッジの確保を中心とした総合評価方式の導入を自治体単組、地方連合会、全建総連とともに協力して進めます。
- ③ 入札参加条件、委託契約書、仕様書に「労働法遵守など公正労働条項」があるかの点検を自治体単組と協力して行い、その確立を自治体に求め、交渉を進めます。
- ④ 雇用継続、生活賃金など公正労働条件が保障できる委託料の引き上げを進めます。

(11) 指定管理者制度の運用改善と委託職場における取り組み

- ① 県本部・単組は、指定管理者制度取り組み方針、指定管理者制度に対する取り組みガイドラインおよび2010年総務省通知を踏まえ、自治体単組と課題を共有した上で、下記の要求を基準に運用改善にむけて取り組みます。
 - 1) 指定期間は10年を目標に最低5年を求めること。また、非公募による特定指定とすること。

- 2) 労働条項や継続的運営の実績を付加するなど、選定基準を改善すること。
 - 3) 人件費等の積算根拠の明確化および、指定管理料を適正に算定すること。
- ② 県本部は、ガイドラインを参考に取り組み方針を確立します。また、自治体単組と指定管理者単組の連携を強化するため、両単組による対策会議等を設置します。対策会議の設置にあたっては、自治体単組の理解と協力が不可欠です。そのため、公共民間単組・関連自治体単組による合同学習会を開催するなど、連携ある取り組みの必要性の理解を深めるとともに、公共民間単組の職場実態や課題を共有する場を設定するなど、工夫ある取り組みを行います。
- ③ 単組は、自治体における予算編成期に合わせて、指定管理者制度の取り組み方針で示した要求書モデルを参考に要求書を作成し、自治体単組と連携し、交渉を実施します。
- 単年度で交渉実施までの取り組みが困難な場合は、
- 1) 職場課題の共有と課題解決にむけた方向性の協議
 - 2) 統一した要求書の作成
 - 3) 自治体交渉への公共民間単組からの参加
 - 4) 合同交渉の実施
- など、この間の取り組みの進捗状況を踏まえた到達目標の設定を行う等、段階的に取り組みを進めていきます。
- ④ 委託職場単組においては、関連自治体単組との連携ある取り組みが推進できるよう、対策会議等の設置に取り組みます。対策会議においては、委託契約内容の分析を行うなど、課題や問題点を明確化し、その解決にむけた方針を確立します。とりわけ人件費については、2023年度自治体予算での適切な措置について、県本部・自治体単組と連携して自治体に求めます。あわせて、他の評議会と連携して委託職場における現状の課題を調査・分析し、課題解決に取り組みます。
- ⑤ 指定管理者職場・委託職場ともに、人件費や資材について、年度ごとの協定で人件費上昇分や資材等の加算を担保できる制度とするよう自治体に求めます。また、最低賃金改善や働き方改革関連法施行による人件費増が見込まれることから、2022年10月11日発出の総務省通知を踏まえ契約期間中に関わらず、指定管理料・委託費の増額に取り組みます。
- ⑥ 指定管理職場・委託職場は、新型コロナウイルス感染症対応による事業所経営の悪化や同一労働同一賃金を口実とした低位平準化により、賃金の引き下げや採用募集に際し正規労働者から非正規労働者への置き換え、非正規労働者の雇止めが進むことが懸念されます。指定管理者職場・委託職場において、新型コロナウイルス感染症の影響により休業・休館となった職場は、施設において減収が生じた場合など、労働者に負担を転嫁することのないよう取り組みます。

(12) 地域公共サービスに働く仲間の自治労結集の促進

- ① 県内、地域の公共サービス民間労組の学習会、交流会、相互激励行動、決起集会などに積極的に参加し、公共サービス民間労組間の連携ある取り組みを進めます。
- ② 第5次組織強化・拡大計画に基づき、県本部と連携して単組活動の活性化と組織拡大を進めます。春闘期における取り組み等を通じて、正規・非正規の相互理解を深めるとともに、具体的な処遇改善要求を行い、非正規労働者の仲間作りを進めます。
- ③ 3～4月の年度末・年度はじめに、「公共民間職場の新規採用・未加入者への組合加入促進ビラ」などを活用し、新採職員、非組合員、非正規職員の組織化に集中して取り組みます。
- ④ 業種別の横断組織である自主交流会の活動を通じて、組織強化・拡大に県本部と連携して取り組みます。
- ⑤ 同じ自治体、近隣の同業種、公共サービス民間労働者への組合づくりを働きかけ、自治労結集を進めます。
- ⑥ 全国一般評議会との連携を強化し、同業種間の交流・共同行動を行い、賃金・生活の向上をめざした地域労働運動の強化に取り組みます。
- ⑦ 地域中小労組、地域ユニオンとの交流・激励・共闘を強めます。

(13) 処遇改善加算と助成金制度活用について

医療や介護・障害福祉職員に関わる、看護職員処遇改善評価料および介護職員処遇改善加算等を積極的に活用し、賃金改善に取り組みます。そのため、病院や事業所に対して必ず申請や加算の届出・請求をするよう求めます。また、医療については対象施設や対象職種などの拡大に取り組みます。

保育士については、公定価格における処遇改善分が確実に職員の賃金に反映されるよう自治体単組と連携し求めます。

この他、民間事業所に適用される補助金・助成金制度を活用し、処遇改善を行うよう求めます。

(14) 政治闘争の推進

- ① 本部、県本部の提起する取り組みに積極的に参加するとともに、単組において政治学習会等を開催します。
- ② 公民評のすべての単組で統一自治体選挙闘争に積極的に取り組みます。公共民間単組の雇用と賃金・労働条件の確保のため、自治労が推薦する組織内や地元の国会議員、地方議員との連携した取り組みを進めます。