

第2号議案

当面の闘争方針(案)

1. 若干の経過と情勢	2
2. 秋季・自治体確定闘争の推進	3
3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み	17
4. 2023現業・公企統一闘争(第2次闘争)の推進	20
5. 地方自治・財政の確立と質の高い公共サービスの推進	28
6. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立	31
7. 環境・平和・人権を確立する取り組み	35
8. 政策実現にむけた政治活動の推進	37
9. 公共サービス労働者の総結集と組織強化	38
(1) 組織強化・拡大にむけた取り組み	38
(2) 各部門・横断組織の取り組み	45
10. 労働者自主福祉活動の推進	53
11. 国際活動の推進	56
卷末資料	
<資料①>2023確定闘争 統一要求基準(案) <自治体単組の要求モデル>	57
<資料②>人員確保要求チェックリスト	87
<資料③>職場モデルチェックリスト	89

1. 若干の経過と情勢

【政治をめぐる情勢】

1. 第211回通常国会では、防衛財源確保法やGX電源法、改正入管難民法、マイナンバー関連法、LGBT理解増進法など、数々の問題ある法案が成立しました。岸田首相は、閉会後の記者会見で内閣提出法案の成立率が97%となったと成果を強調しましたが、国会審議は施政方針演説で語った「国民の前で正々堂々議論する」という姿勢からは程遠いものでした。国民が抱く疑問や不安、立憲民主党など野党から指摘された問題点に対し、首相自らが説明責任を果たさず、十分な国会審議もないままに、戦後の安全保障政策や東日本大震災以降の原発政策など、国の根幹に関わる政策を次々と転換していることは極めて問題といわざるを得ません。
2. 政府・与党は、情報漏洩のリスクなど諸課題を置き去りにしたまま、来年秋の現行健康保険証の廃止や利用拡大を盛り込んだマイナンバー関連法案の成立を強行しました。他人の情報が紐づけられるトラブルなどが続出し、国会でも多くの問題が指摘されていたにも関わらず、法案成立を強行したことは極めて問題です。法案成立後、政府は「マイナンバー情報総点検本部」を立ち上げ、秋までに総点検するとしていますが、膨大な作業を、自治体や地方公務員共済組合、健康保険組合などの職員に強いることとなっています。

次々に起こる問題に制度への信頼は大

きく揺らぎ、国民の不信感は日々高まっています。とくに見直しを求める声が大きき現行保険証の廃止について、政府・与党は、廃止時期の延期等の判断は先送りし、マイナ保険証の未取得者に発行する「資格確認書」を、申請を待たずに保険者の職権で交付を可能とする、有効期間を5年以内に延長するなど運用を見直すとしていますが、これにより制度に対する国民の不信・不安が根本から払拭されるかは疑問です。

バラマキともいえるマイナポイント付与と、健康保険証の廃止により、本来任意であるはずの取得を半ば強制することによって、ひたすらカードの取得率の向上をはかってきた政府ですが、今一度立ち止まって、見直すことが強く求められています。

3. 政府は6月16日に「経済財政運営と改革の基本方針」（骨太の方針2023）を閣議決定しましたが、重要政策に必要な肝心の財源問題は先送りにされました。防衛費の大幅増額の財源となる増税の実施時期をさらに後ろ倒しにし、最重点政策と位置づけた「異次元の少子化対策」の財源確保策も年末に示すとしていますが、解散総選挙も見据え、その環境整備のために国民の反発の強い財源論を後ろ倒しにする岸田政権の姿勢は極めて問題です。一方で、具体は示されていないものの、財源確保のため歳出改革を進めることが強調されていることから、今後の動向について注視する必要があります。

4. 今後、先送りにされた防衛や少子化の財源議論のほか、物価高対策など生活に直結する課題が山積する中、自民党の数の力による乱暴な国会運営を許さないためにも、強い野党の存在が必要です。その中心となるべきは野党第一党である立憲民主党ですが、議員立法や政策提案を行っているものの、政権の疑惑追及や批判ばかりが報道され、こうしたことも背景として支持率も低迷しています。

早ければ秋にも解散総選挙が行われる可能性が取り沙汰されていますが、立憲民主党には、国会での政策論争を通じて存在感を高めるとともに、雇用、経済等の国民・生活者の視点に立った実効性ある政策を前面に押し出し、セーフティネットとしての公共サービスの充実等の

他党との政策の違いを積極的に世論にアピールするなど、党勢回復にむけ取り組むことが求められています。

あわせて、今後、憲法改正議論が本格化することが想定されますが、とくに衆院憲法審査会では、自民党、日本維新の会などの改憲勢力が憲法9条改正に前のめりになっています。改憲勢力による数の暴挙を阻止するためにも、次期衆院選は重要な意味を持ちます。立憲民主党には、安全保障や憲法などについて自民党や他の野党との違いを明らかにしつつ、あるべき国のあり方を明確に示すことを求めるとともに、自治労としても「中道・リベラル」勢力の結集をめざし取り組みを進める必要があります。

2. 秋季・自治体確定闘争の推進

【2023確定闘争の重点課題】

1. 2023確定闘争は、人事院・人事委員会勧告を踏まえた賃金課題に加えて、自治労に結集するすべての単組で統一的に改善を求める課題を設定し、取り組みを進めます。
2. 自治体労働者の生活を守る賃金・労働条件の確保にむけて、2023確定闘争では、4つの重点課題を次の通り設定します。

＜4つの重点課題＞

- ・ 給与の引き上げ改定を行うこと
- ・ 中途採用者の賃金改善を行うこと
- ・ 賃金の運用改善にむけ、「1単組・1要求」を行うこと
- ・ 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、給与改定にあたっては常勤職員と同様に遡及改定を行うこと

【給与の引き上げ改定】

3. 人事院勧告を踏まえ、給与の引き上げ改定をすることを求めます。
 - ① 初任給をはじめ、すべての職員の賃金を引き上げること
 - ② 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと
 - ③ 地域の実情を踏まえ諸手当を改善すること。とくに燃料費の高騰を踏まえ

た自動車等による通勤手当（および寒冷地手当）を引き上げること

【中途採用者の賃金改善】

4. 近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。採用状況が厳しい中、人材確保の観点からも、賃金面における対応が急務となっています。

中途採用者の給料について、ほかの職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給料を基本として、初任給、昇格の改善を求めるとします。具体的な改善内容は、以下の通りです。

- ① 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行うこととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。

また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。

- ② 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること。

- ③ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

【運用改善にむけた1単組・1要求】

5. 公務員賃金の水準の底上げをはかっていくには、初任給水準の引き上げや昇給・昇格基準の見直し、人事評価の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。こうしたことから、すべての自治体単組が、職員の給与実態を十分に把握、分析し、単組が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ついて、下記の中から単組の必要に応じて、少なくとも「1単組・1要求」を行い、労使交渉に取り組めます。

① 基本給

ア 人勸を基本としながら、到達目標を以下の通り設定し、給料表の引き上げと運用改善により、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 (国公行(一)3-7水準、 249,500円)
35歳	293,807円 (国公行(一)3-39水準、 295,100円)
40歳	343,042円 (国公行(一)4-42水準、 344,800円)

上記の到達目標は、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に基づく算出方法により設定しています。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015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%に、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。

イ また、地域間格差是正の観点から、全国平均賃金への到達指標として、以下の通り設定します。

地域手当を含む全国平均賃金水準指標

30歳	245,979円
	(国公行(一) 3-5水準、 246,400円)
35歳	290,506円
	(国公行(一) 3-37水準、 291,900円)
40歳	339,187円
	(国公行(一) 4-39水準、 339,200円)

上記の到達指標にむけた年齢ポイントは、2017年自治労賃金実態調査の中央値に地域手当の平均支給率を乗じて得た額を提示しています。

＜地域手当の平均支給率＞

令和4年(2022年)地方公務員給与実態調査(総務省)第5表全地方公共団体一般行政職地域手当(18,552円) / (給料月額+扶養手当+管理職手当(333,245円)) \approx 5.6%

なお、モデルラインは、地域手当の支給のない単組の運用例として示しています。

ウ さらに、「ラスパイレス指数100を最低水準」とし、「ラス逆数」から算出した率を運用改善の具体的な目標として設定します。

ラス逆数の算出方法と目標設定 例) ラスパイレス指数98.9で、30歳の平均給与月額が246,400円(3-5相当)の自治体

- ① $100 \div 98.9 = 1.011$ (「ラス逆数」)
- ② 現行の平均給料月額に1.011を乗じた金額を目標とする
- ③ 30歳の給料246,400円 \times 1.011 = 249,110円 (「目標賃金」)
- ④ 達成するためには、30歳で3-7(249,500円)に到達する必要があることから、運用改善として2号上位をめざす

② 自治体最低賃金

自治体で働く労働者に適用する最低賃金として自治体最低賃金を確立し、月額176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日給8,805円(月額/20日)以上、時給1,136円(月額/20日/7時間45分)以上とすることを求めます。

③ 目標到達にむけた運用改善

①に掲げた目標にむけた具体的な運用改善について、労使交渉に取り組みます。

ア 初任給引き上げ

本部は、引き続き、公務労協・公務員連絡会に結集し、人事院等に対し、国家公務員の初任給基準(高卒:国公行(一)1級5号)の改善等を求めます。

単組は、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、初任給の引き上げを求め、高卒1級13号をめざし

ます。

なお、1級13号に到達していない単組については、最低限、現行初任給基準の4号上位を勝ち取ることをめざします。

イ 昇給の運用

a 昇給への勤務成績の反映については、労使交渉・協議、合意を前提とし、一方的に反映を行わないことを基本としつつ、国との制度権衡の観点から、標準以上の評価を受けたものは、上位昇給の対象となることを確認します。その上で、標準（4号給）を超える昇給区分について、8号給（5%）、6号給（20%）相当とし、対象者の決め方について、人材育成や長期的なモチベーション、賃金水準の確保・改善の観点から、公平な運用によって賃金水準を確保するよう求めます。

b 50歳台後半層職員の昇給停止・抑制については、モチベーションの維持・向上のため、実施しないよう求めます。とくに、定年引き上げを契機に提案される恐れもあることから、少なくとも標準で2号以上の昇給、また号給の延長などを求めます。

ウ 到達級の改善と昇格の確保

組合員の到達級の引き上げを求め、係長・同相当職の4級到達、課長補佐・同相当職の6級到達を指標に、賃金水準の改善を進めます。

同時に、定年引き上げの導入に伴い、役職定年者が降格することによ

り、管理職手前の級の在級者（係長・課長補佐クラスの職位）が増えることが想定されます。従来の昇任・昇格スピードを遅らせず、中堅層職員の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかることを求めます。

④ 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（フルタイム、短時間）の働き方や、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続することを基本とします。その上で職務の軽減を希望する職員に限り、当該職務に対応した格付けとすることを確認します。

⑤ 一時金

一時金については、支給月数の引き上げを求めます。あわせて、期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当の割合に重点を置くこととし、勤勉手当への成績率の一方的な導入、および成績率の拡大を行わないことを求めます。

⑥ 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の引き上げを行うよう求めます。また、時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

⑦ その他諸手当

ア 住居手当・地域手当・通勤手当など、地域の実情を踏まえた諸手当の改善を求めます。とくに住居手当に

については、自治体ごとに実情が異なることから、地方の実情に応じた制度設計とし、自宅（持家）にかかる住居手当の継続・復元を求めている改善や、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当（および寒冷地手当）の引き上げを求めます。

イ 在宅勤務等手当の新設にあたっては、職員の在宅勤務の利用状況も踏まえ、光熱・水道費等の負担を補うものとして支給額・要件について検討するよう求めます。

ウ 特殊勤務手当については、国公の手当の種類および額を最低として、改善を求めます。国公に存在しない業務や給料表の適用の差異により、必要性が認められる業務に対しては手当が支給できるよう必要な条例・規則等の改正を行うよう求めます。

エ 生活関連手当の支給における世帯主要件等について、ジェンダー平等な取り扱いの規定となるよう見直しを求めます。

⑧ 現業・公企労働者の給与

職種間の賃金格差の改善を求めるとともに、労働協約主義に基づき交渉・協議を強めます。また、公民比較を行う場合は、職務内容や勤続年数・年齢など給与決定要素の条件をそろえ、同種・同等比較を行うことを求めます。

【会計年度任用職員の処遇改善】

6. 地方自治法の改正を踏まえ、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、その他の賃金・労

働条件についても常勤職員との均等・均衡に基づき処遇改善を行います。また、給与改定にあたっては常勤職員と同様に遡及改定を行うよう求めます。

① 会計年度任用職員に勤勉手当を支給できるよう条例改正を行うこと。

② 会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数については、常勤職員と同月数とすること。

③ 会計年度任用職員の人事評価については簡便な制度とするとともに、勤勉手当の成績率に差をつけない運用とすること。

④ 給料・報酬について、類似する職務に従事する常勤職員と同じ給料表を適用すること。また、常勤職員と異なる運用をしている（前歴換算がされていない、昇給幅が異なる、昇給上限がある等）ため、均衡がはかられていない場合については、給料・報酬を改善すること。

独自給料表としている単組については、勧告による引き上げ分を上回る給料表の改善を行うこと。

⑤ 一時金の支給月数の増額改定が勤勉手当に振り分けられた場合、会計年度任用職員には2023年度の増額分を期末手当で支給すること。

⑥ 給与改定にあたっては、常勤職員と同様に4月に遡って改定を行うこと。

⑦ 休暇制度について、国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすること。とくに、病

気休暇が無給とされている自治体については、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は年10日有給化すること。

【2023自治体確定闘争をめぐる情勢と課題】

7. 人事院は4月24日から6月16日の期間で民間給与実態調査を行い、8月7日、官民比較に基づき、給与勧告を行いました。月例給・一時金等に関する勧告の内容は、次の通りです。

- ① 月例給の較差は3,869円(0.96%)、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円引き上げるとともに、若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げ。
- ② 一時金は、0.10月引き上げ、期末手当(0.05月)と勤勉手当(0.05月)に配分。
- ③ テレワーク中心の働き方をする職員に在宅勤務等手当(月額3,000円)を新設。

8. 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」の骨格案について、①人材確保への対応として、初任給近辺の俸給月額引き上げ、係長～上席補佐層の俸給の最低水準引き上げ、勤勉手当の成績率上限の引き上げ等、②組織パフォーマンスの向上策として、本省課室長級の俸給体系見直し、地域手当の大括り化等、③働き方の多様化への対応として、扶養手当の見直し等が示されました。

また、勤務時間に関連して、フレックスタイムのさらなる柔軟化(ゼロ割振り日の追加)のための勤務時間法の改正が勧告されたほか、勤務間インターバルの

努力義務規定、夏季休暇の使用可能期間および交替制勤務者の年次休暇の使用単位の見直し等について、現時点の考え方や法令・通知等の改正の方向性が示されました。

9. 今後は、政府による勧告の取り扱い方針の決定および給与法等の審議が焦点となりますが、以下の考えを基本に政府との交渉・協議を進めます。

- ① 俸給表の引き上げと一時金を含めた給与引き上げを確実に実施すること。
- ② 人事院勧告の取り扱いに関する総務副大臣通知については、公務労協地方公務員部会と十分交渉すること。

【人事委員会対策の重点課題】

10. 都道府県人事委員会の勧告が県内市町村に大きな影響を与える実態を重視し、県本部は県職単組との連携による人事委員会対策の取り組みを強化します。

11. 春闘期・人勧期の人事委員会交渉を踏まえ、重点課題を次の通り設定します。

① 民間給与実態を精確に把握し、賃金水準を引き上げること。

ア 初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。

イ 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。

ウ 人材確保の観点から、初任給格付けを国公8号上位とすること。

エ 地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと。とくに、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当を引き上げること。

② 会計年度任用職員の給料・手当につ

いては、職務内容に応じ常勤職員との均等・均衡をはかること。また、休暇等についても権衡をはかること。理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善すること。あわせて、地方自治法の改正を踏まえた対応をはかること。

- ③ 労働基準監督機関として主体的に役割を果たし、公務における長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現にむけ、超過勤務の上限規制などの適切な運用をはかること。また、勤務時間を厳格に把握し、それに基づく時間外手当の支給が行われているかを監督するとともに、適切な取り扱いを推進すること。さらに、休暇・休業制度の取得推進や拡充、ワーク・ライフ・バランスの実現をはかること。
- ④ ハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。
- ⑤ 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。
- ⑥ 人事院が骨格案を示した給与制度の見直しについては、すべての世代のモチベーション向上につながる見直しとすること。とくに地域手当については、人材確保への影響も見られることから、労使での協議を踏まえて、人事院に対して意見反映を行うこと。
- ⑦ 勧告・報告にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。

【長時間労働の是正と36協定の締結】

12. 長時間労働の是正と36協定の締結にむけて、以下の通り取り組みます。

- ① 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」、本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」を踏まえ、交渉・協議と合意により、すべての労働者の始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる労働時間管理体制を構築します。
- ② 時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。
- ③ 条例・規則が定める上限時間を踏まえ、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。とくに、労働基準法「別表第一」に該当する事業場において、協定の締結なく時間外労働が行われている場合は、法令違反にあたります。県本部は各単組の締結状況を確認し、長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも速やかに36協定の締結にむけ労使交渉などに取り組むよう、単組を指導します。取り組みの推進にあたっては、本部作成の「36協定のでびき」（公務のための「0からはじめる36協定」）を活用します。
- ④ 条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間は、長時間労働の是正が目的であることに鑑み、その運用状況を以下の点から点検し改善します。
ア 時間外労働の実態を明らかにさせ、恒常的な時間外労働が命じられている職場においては、業務量に応じた適切な人員配置等、縮減にむけた実効性ある取り組みを求めます。規則

等により設定された上限時間との差が生じている場合は、規則改正により上限時間を引き下げるとともに、職場ごとに36協定等により締結した上限時間の引き下げを求めます。

イ 「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等を明確にするとともに実態を点検し、その縮小・廃止に取り組みます。

ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じることができる「特例業務」については、その業務（大規模災害など）の特定と職員の範囲、上限時間に関し交渉・協議を行い、労働協約または書面協定として締結します。なお、「特例業務」として上限時間を超える時間外労働が行われた場合は、労使で当該勤務にかかる要因の整理、分析・検証を遅くとも半年以内に実施します。

⑤ 安全衛生委員会において、労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定を求めます。また、毎月の時間外労働の実態を個人別・職場別に報告させるとともに、とくにいわゆる過労死基準といわれる月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場については、その要因を明らかにさせるとともに、具体的な対応策を示すよう求めます。

⑥ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置の強化を求めます。とくに1月80時間超の時間外労働を行った職員については、申出の有無に関わらず医師による面接指導を実施することを確認します。

⑦ 職場単位で、欠員や減員の現状、年間の勤務時間・時間外労働、年休・代休の取得の状況やテレワークの実態等を把握・分析し、業務量や任務分担の見直しを求めます。また、「他律的業務の比重の高い職場」の指定状況および特例業務の実態を踏まえ、必要な人員の確保に取り組みます。

⑧ 県本部は、自治体の時間外労働の上限規制の整備状況、単組の36協定の締結状況を把握するとともに、単組への支援を行います。本部は、全国の取り組み状況を踏まえて、総務省などへの対策を行います。

⑨ 週休日に勤務を命じられた場合に、事前に週休日の振替手続きが行われ、実際に指定の振替休日を取得できているか確認します。業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、週休日の勤務に対する手当支給を求めます。また、事前の振替手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と時間外勤務手当の支給の徹底を求めます。

13. 職員の健康とワーク・ライフ・バランスの確保のため、以下の取り組みを進めます。

① 年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的な使用促進に取り組みます。とくに、労働基準法等を踏まえ、年休の5日未満取得者の解消をはかります。

② 勤務間インターバル制度の導入について、国家公務員は努力義務となりましたが、自治労は勤務間インターバル制度の導入をめざします。県本部・単組は労使協議を行い、恒常的な時間外

労働が存在する場合は、人員確保を求めます。インターバルについては11時間を基本とし、その際、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うことを原則として交渉します。あわせて、災害時等における連続勤務時間について24時間を上限として制限を設けることを追求します。

- ③ 国家公務員ではコアタイムと一日の最短勤務時間を短縮したフレックスタイム制度が2023年4月から施行され、人事院勧告・報告で、勤務時間の総量を維持した上で、職員の選択による勤務しない日（ゼロ割振り日、いわゆる週休3日）を追加するための法改正を求めています。

自治体でテレワークやフレックスタイム制を導入する場合については、総労働時間短縮とワーク・ライフ・バランスの観点、とくに育児・介護等の家庭的責任を担う人などが、柔軟な働き方をすることにより、両立が可能となるよう、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態の実現を求めます。なお、導入にあたっては労働者の意思に基づいて自ら選択できる制度とし、一方的に使用者に決められることのないような制度とします。

- ④ 治療と仕事の両立支援、障害を持つ職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組みます。不妊治療休暇については、国で措置されたことを踏まえ、原則1年につき10日の特別休暇の付与、さらに不足する場

合は病気休暇での対応を求めます。すでに制度化している自治体においては、さらなる拡充を求めます。また、リフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充にむけ取り組みます。

- ⑤ 高年齢者の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに条例化されている自治体においても、制度の活用拡大にむけた周知などを求めます。

【定年引き上げにむけた取り組み】

14. 2023年4月から定年年齢が引き上げられました。具体的な運用課題について決着していない単組については、引き続き交渉・協議を行います。
15. 定年引き上げが完成するまでの暫定再任用職員の任用については、2013年総務副大臣通知を踏まえ、フルタイムを基本とし、賃金・労働条件についても定年引き上げを踏まえ、抜本的に改善するよう求めます。
16. 県本部は、単組の取り組みの進捗を確認し、制度整備状況の共有と必要な支援を行います。
17. 総務省は、定年引き上げにあわせて高齢層職員の昇給・昇格抑制について速やかに取り組むよう自治体に求めています。高齢層職員のモチベーションを維持する観点から、昇給の確保および昇格メリットの維持に取り組みます。

【人事評価制度への対応】

18. 総務省が人事評価結果の活用（勤勉手当、昇給、昇任・昇格、分限）について

一層圧力を強めています。改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。

その上で、制度導入から実際の運用・検証まで労働組合としてしっかり関与し、人材育成や長期的なモチベーションの向上に資する制度とすることを基本に、上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の確保などをめざすとともに、賃金水準の確保・改善の観点からも、早急に公正・公平な運用の確立に取り組みます。

19. 国では2022年10月から人事評価評語が細分化されました。評語区分が5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）となり、任用・給与反映の基準も変わることとなります。

昇給区分の決定基準が変更となることで、標準的な評価の者が上位昇給の対象となりにくい仕組みとなり、結果として、これまで以上に職員間に格差が生じることが想定されます。

20. しかし、国の評語区分の見直しは国公の運用実態に基づいたものであり、自治体で同様の見直しをすることは適当ではありません。人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、上位評価者が大きな塊として存在し、下位評価者が極端に少ない国公とは異なります。

単組においては、職員のモチベーションを損なうことのないよう、引き続き、当該自治体の人事評価の評語および区分ごとの職員の分布など運用実態について明らかにします。その上で、国とは制度

や実態が異なることを指摘しながら、機械的に国通りの見直しとならないよう、交渉・協議を行い、当局の姿勢・考え方の確認を行います。

【公共民間労働者の賃金・労働条件改善】

21. 公共民間労働者の賃金・労働条件の改善にむけ、県本部・公共民間単組は、自治体単組と連携し、次の取り組みを行います。

① すべての単組で要求書を作成、提出し、労使交渉を実施します。要求書策定にあたっては、組合員の声を集約し現場の訴えに即したものとすることを基本に、職場討議を必ず行い決定します。

また、自治体準拠の単組においては、自治体の賃金や労働条件の改善が実施された場合、自治体と同様の実施を求め取り組みを進めます。

② 同一労働同一賃金の実現をめざして、自治体単組と連携して、必要な予算増額を自治体に求めます。制度改革の主旨とは異なる正規職員の労働条件改悪による低位平準化や採用募集における正規雇用から非正規雇用への置き換え、非正規労働者の雇い止めなどを許さず、労働者に負担が転嫁されることのないよう取り組みます。

③ 自治体に雇用されるすべての労働者と地域公共サービス民間労働者に適用する最低賃金として、自治体最低賃金の協約化（月額176,100円・日額8,805円・時間額1,136円以上＜国公行（一）1級13号相当額＞、ただし時給については最低1,150円以上）を求めます。

- ④ 指定管理職場・委託職場単組は、賃金改善の原資を確保するため、指定管理料・委託料の積算において、自治体職員の賃金を基本とした人件費の積算を行うよう、県本部・自治体単組と連携して自治体当局に求めます。
- ⑤ 公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度と委託費の改善、公契約条例の制定を求めます。
- ⑥ 総労働時間の縮減に取り組むとともに、適正な労働時間にむけて労働時間管理の徹底を使用者に求めます。また、36協定の点検を必ず行い、時間外労働時間数の短縮や休日労働日数の削減に取り組めます。
- ⑦ 総労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進等にむけ必要な人員確保に取り組めます。
- ⑧ 定年延長については、高年齢者就業確保措置による70歳までの定年引き上げなどの導入を求めます。一方、創業支援等措置（雇用によらない措置）のみの導入には反対の姿勢で臨みます。また、60歳以上であっても働きやすい職場環境を求め取り組めます。

【2023確定闘争の推進】

- 22. 2023自治体確定闘争の推進をはかるため、本部は、総務省公務員部長交渉などを実施します。人事委員会に不当な関与をしないこと、さらには、自治体に対して技術的助言とした不当な労使介入を行わないよう強く求めます。
- 23. 給与の増額改定にかかる所要額の財源措置を講ずるよう、本部は総務省に対応を求めます。

- 24. 単組は、2024年度自治体予算編成にむけ、人員確保や会計年度任用職員の勤勉手当支給分を含めた総人件費の確保のための財源充実に求める要求書を提出します。

本部は、必要な人員と地方公務員総人件費を確保するための地方財政確立を求め、総務省、国会対策を強化します。

- 25. 2023確定闘争の具体的な時期と戦術の基本については、次の通りとします。なお、2024年度第1回県本部労働条件担当者会議（9月13日予定）および第1回拡大闘争委員会（9月26日予定）で、必要に応じて情報共有と意思統一、闘争方針の補強を行います。

- ① 2023賃金確定闘争を産別統一闘争として推進するため、対自治体賃金確定闘争のヤマ場については、以下の通り設定します。

交渉ゾーン：11月第2週

全国統一行動日：11月10日（金）

- ② 自治体確定闘争に関わる戦術は、2時間ストライキを上限とします。なお、確定闘争に関わる賃金カット補償は、原則として2時間とします。

- ③ 上記①によることができない県本部は、本部と協議の上、ヤマ場を設定します。

- ④ 県本部は、人事委員会勧告後、速やかに単組が交渉を実施するよう行動指示を行います。

- ⑤ 単組は、国の給与法の動向に関わらず、主体的な交渉・妥結をめざし、上記①に示したヤマ場にむけて交渉を積み上げることとします。

- 26. 本部は、各県本部の要求・妥結基準の

設定状況や単組の現状把握など、産別統一闘争結集にむけたオルグ等を強化します。県本部は、この間の春闘および確定闘争の要求書提出・交渉実施状況を踏まえ、未実施単組に対するフォローアップを行います。

27. 本部は、各県本部における交渉の進捗状況や課題等について共有化をはかるための情報共有化フォームを産別ネット上に整備します。とくに、全国統一行動日前日については、最新状況を更新するなど速報性を高めます。県本部・単組は、この情報を活用し、交渉に臨みます。

28. 2023確定闘争前段のたたかいとして、2023現業・公企統一闘争第2次闘争<全国統一闘争基準日：10月20日>に取り組みます。

29. 県本部は、次の取り組みを行います。

① 2023確定闘争における重点課題に基づき、県本部による到達目標・妥結基準の設定、確定ヤマ場に至る統一交渉日の設定、対県・市長会・町村会交渉の強化などにより、自治体賃金確定闘争を「県本部統一闘争」として推進します。

② 人事委員会勧告対策として、地方公務員部会構成組織による人事委員会交渉<別記1>、県職共闘を軸としたブロック別の人事委員会交渉、大都市共闘を軸とした政令市・特別区人事委員会交渉を配置して取り組みます。また、対人事委員会交渉にあわせた全単組の参加による統一行動（総決起集会、交渉支援行動）を実施します。

③ 県人事委員会勧告後には、速やかに対県交渉を実施し、市町村における確

定闘争の環境整備をはかります。

④ 単組賃金担当者等を対象に、賃金制度に関する学習会を開催するとともに、単組での学習会等の実施にむけた支援を行います。

30. 単組は、勧告内容とその問題点を学習し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルの確立に取り組みます。また、本部・県本部が設定する重点課題・妥結基準のほか、賃金到達にむけた単組課題や職場実態を踏まえた単組重点（優先）課題を必ず設定します。

県本部が設定する到達基準の未到達妥結は、他単組の交渉に大きな悪影響を与えることから、統一行動日以前での妥結は、県本部との協議を前提とします。

さらに、組合員を対象に、賃金制度と自治労賃金闘争の理解を深めることを目的とした賃金制度等に関する学習会を開催します。

【特別交付税の減額措置を阻止する取り組み】

31. 特別交付税の算定に関して、国基準を上回る手当等の支給により減額算定される規定の廃止を求めて、地方交付税法第17条の4に基づく意見の申し出にすべての単組で取り組みます。

本部は、制裁ともいえるような特別交付税の減額措置を行わないよう、引き続き総務省に求めます。

【社会と公務の変化に応じた給与制度の整備にむけた対応】

32. 2024年の勧告で成案が示される予定の給与制度の見直しの骨格案が示されました。民間初任給などの状況を踏まえ、初

任給近辺の級・号俸を中心に俸給月額を引き上げ、係長から上席補佐層を対象とする級の俸給の最低水準も引き上げることとされています。一方で、中高年層が占める管理職の給与上昇については、一定の水準を確保しつつ、昇任・昇格を基本に、より職責を重視した俸給体系に見直されます。また、勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限が引き上げられることとされています。

自治労は、中高年層も含めたすべての世代のモチベーション向上につながる給与制度を求めます。

33. 本年示された骨格案の中では、地域手当について、現行市町村単位の設定の不均衡を解消するため、級地区分設定を広域化するなど大括りに調整方法を見直すことが示されました。現状のままでは人材確保にも大きな影響を及ぼすことから、自治労は、人事院に対し、近接する地域間格差の縮小を求めます。総務省に対しては、国の制度を画一的に自治体に強制するような指導・助言を行わないよう要

請します。

34. 給与制度見直しの骨格案では、扶養手当について、配偶者等にかかる手当を見直し、生ずる原資を用いて子にかかる手当の増額が検討されています。配分の見直しにあたっては、働き方やライフスタイルの多様化に対応し、公務職場の実態、ニーズを踏まえた見直しとなるよう求めます。
35. また、寒冷地手当の支給の見直しにあたっては、寒冷、積雪等の地域に勤務する職員の冬期における暖房用燃料費等生計費の増嵩分を補填するという趣旨に基づき、2022年4月に公表された「メッシュ平年値2020」による影響の検証結果、燃料価格の上昇、職員の生活実態を総合的に勘案し、手当の維持・改善を求めます。

【賃金闘争のあり方の見直し】

36. 時代の変化にあわせた賃金水準や賃金政策の確立にむけ、賃金PTを設置し、議論を始めます。

<別記1>

対人事委員会要求事項

1. 民間賃金実態に基づき公民較差を精確に把握し、人事委員会勧告制度のもとで地方公務員のあるべき賃金を勧告すること。公民比較については、当面、現行の比較企業規模を堅持すること。また、一時金の公民比較は、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。
2. 2023年の給与改定にあたっては、初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。
3. 一時金については、精確な公民比較に基づき、支給月数を引き上げること。引き

上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。

4. 人材確保の観点から、初任給格付けを国公8号上位とすること。
5. 諸手当については、地域の実情を踏まえつつ、必要な改善を行うこと。住居・通勤手当については、地方の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当を引き上げること。また、在宅勤務等手当の新設にあたっては、職員の在宅勤務の利用状況も踏まえ、光熱・水道費等の負担を補うものとして支給額・要件について検討すること。
6. 会計年度任用職員は労働基本権が制約された労働者であることに加えて、職員に占める割合が相当程度にある実態を踏まえ、勤務条件の改善・確保のため主体的に役割を果たし、必要な勧告・報告を行うこと。あわせて、地方自治法の改正を踏まえた対応をはかること。
7. 会計年度任用職員の給料・手当等については、職務内容に応じ常勤職員との均等・均衡をはかること。休暇等についても、常勤職員と権衡をはかること。
常勤職員との間に理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善にむけた措置をとること。
8. 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。
9. 人事院が骨格案を示した給与制度の見直しについては、すべての世代のモチベーション向上につながる見直しとすること。とくに地域手当については、人材確保への影響も見られることから、労使での協議を踏まえて、人事院に対して意見反映を行うこと。
10. 定年の段階的引き上げが開始されたことから、高齢職員の能力・経験の活用や、計画的な新規採用などさまざまな課題について必要な対応をはかること。また、再任用職員の職務・級の格付けなど現在の運用を抜本的に改善すること。
11. 高齢職員の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度を整備すること。制度の条例化と運用にあたっては、十分な交渉・協議に基づくこととし、職員が取得しやすい環境整備をはかること。
12. 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現には、長時間労働の是正施策等を通じて年間総労働時間を早期に1,800時間程度に短縮するなど、働き方改革の着実な推進が不可欠であることから、引き続き次の事項の実現に努めること。
 - (1) 厳格な勤務時間管理と時間外労働に関する上限時間の設定状況、「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等の明確化と実態についての検証とその縮小・廃止、「特例業務」（大規模災害への対応などを含む）についての検証・対応
 - (2) 労働基準監督機関としての役割・機能強化

(3) 年次有給休暇取得の促進

(4) 労働時間短縮のための積極的施策の推進

13. 勤務間インターバル制度を導入すること。インターバルについては11時間を基本とし、その際、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うことを原則とすること。フレックスタイムについては、勤務時間の設定について労働者の申告による制度として導入すること。
14. 各種休暇制度を新設・拡充させるとともに、総合的な休業制度を確立すること。とくに、リフレッシュ休暇など各種休暇の新設・拡充や夏季休暇日数の拡大をはかること。また、治療と仕事の両立支援や障害を持つ職員の観点から、休暇制度や勤務制度の導入をはかること。あわせて、不妊治療のための休暇の充実など支援制度を整備すること。
15. 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置づけ、必要な施策の確立をはかること。とくに、地方公務員の男性の育児休業取得を促進するための具体的な施策を講じること。
16. セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。
17. 公務職場における障害者雇用の促進をはかるため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。とくに、障害者の法定雇用率の達成や障害者雇用促進法に基づく障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供義務などに十分対応すること。
18. 勧告・報告にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。

3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

【公務員制度改革への対応】

1. 公務員の労働基本権の回復および消防職員や刑事施設職員への団結権付与などについて、第107回ILO総会（2018年5月末開催）で、日本政府に対する11度目の勧告等が出されて以降、ILO条約勧告適用専門家委員会は日本政府に報告の再提出を求めるなど、勧告実施にむけた指摘を行ってきましたが、政府は現状維持の姿勢を変えていません。

政府に対し、公務員全体の労働基本権の回復にむけてILO勧告等を受け入れ、自律的労使関係制度の具体的措置について真摯に検討・協議を行うよう、連合・公務労協と連携して強く求めます。

また、消防職員の団結権獲得にむけては、引き続き、総務省・消防庁との定期的な意見交換の場において、全消協と連携し、協議を進めます。

2. 連合が今秋にも開催を検討している

「パンデミックをはじめとする危機における労働組合の役割と課題（公務における労使・労働関係の改革等）」に関する組織内外への問題提起の機会について、公務労協と連携した対応をはかります。

- 立憲民主党が、公務員制度改革PTにおける検討・議論を経て、国民民主党および社会民主党とともに、第211回通常国会に共同提出（議員立法）した「公務員制度改革関連5法案（国家公務員法および地方公務員法等の改正法案）」について、早期の審議入りと法案の成立をめざします。

【ハラスメント防止の取り組み】

- 自治労本部が作成した対策マニュアルを参考に、県本部・単組は使用者にカスタマーハラスメント対策を求めています。
 - パワハラ指針や人事院規則を踏まえたカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。
 - 自治労調査を踏まえて各職場の実態調査を行い、職場別の対策を具体化するよう求めます。
 - 長時間の居座り等を防止するため、庁舎管理規定等の整備を求めます。
- 本部は連合と連携して、カスハラ防止の措置義務の法制化にむけて、国会議員対策や省庁対策を進めます。
- セクハラやパワハラについては防止対策が事業主に義務づけされていますが、市区町村の約3割が未措置であり、早急に防止対策の措置を求めます。また、防止対策の実効性を高めるため、相談窓口の整備や研修の実施などを求めます。

- 自治体議員から職員へのハラスメントを防止するために、組織内議員等を通じて、議会での条例づくりを求めています。
- 他産別や地方連合会と連携して、地域におけるハラスメント禁止を進める条例制定を求めています。

【労働安全衛生の確立と快適職場づくり】

- 労働安全衛生の確立と快適職場づくりにむけて、県本部、単組は以下の取り組みを行います。
 - 県本部は、10月20日までに安全衛生月間の取り組み報告を集約し、本部に提出します。本部は、集約結果を踏まえ、課題を整理し、県本部・単組での好事例を示します。
 - 本部は、単組・県本部の労働安全衛生担当者を養成するため、2024年2月7日（水）～8日（木）に労働安全衛生講座を開催します。講座に引き続き、8日午後に県本部労働安全衛生担当者会議を開催します。

【コロナ禍を踏まえた労働条件の再点検】

- 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行った上で、職員の希望を尊重（前提と）することとします。
- コロナ業務等に関連する長時間労働の状況を点検するとともに、その結果を踏まえ体制を見直し、人員確保など必要な対応をはかることを求めます。

【労災認定基準改定への対応】

- 脳・心臓疾患による過労死の労災認定

基準については2021年9月に、勤務時間以外の負荷要因を含めて総合評価する方式に改正され、2022年度の労災認定は増加しています。公務災害認定の基準においても同様の改正が行われたことを踏まえ、2022年度の認定の状況を確認し、改正基準の適切な運用を求めています。

また、精神疾患等による長期病休職員の職場復帰にむけた「試し出勤」時における公務災害の適用基準と運用の具体化を求めています。

13. 精神疾患を労災認定する際の心理的負荷の基準に、カスハラが追加されます。公務災害の認定基準の業務負荷の類型には「住民等との公務上の関係」（住民からのひどい嫌がらせ、いじめ）がありますが、今回の労災基準の追加を踏まえて、基金に対して必要な措置を求めています。

【失職特例条例の制定を求める取り組み】

14. 単組・県本部は、「2023確定闘争 自治体単組の要求モデル」を基本に、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制定を求めます。条例については、特例の要件を限定せず、実効性の確保をはかります。

【権利闘争の推進】

15. 職場での権利問題に対応した「知るは力 100問100答」をデジタル版として再編集し、2024年に「じちろうモバイル」で公開します。
16. 地方公務員に関する判例や各地での闘争事案について経験交流をはかるため、自治労顧問弁護士団会議を11月22日（水）

に開催します。

【公正労働実現のための取り組み】

17. 改正教職員給与特別措置法（給特法）による「1年単位の変形労働時間制」の導入については、安易な条例化をさせないことを基本に取り組みを進めます。

条例化された場合には、1年単位の変形労働時間制を導入する前提となる、教員の時間外勤務の上限を定めた文科省の指針が遵守されているかを厳しくチェックしていきます。

また、「骨太の方針2023」で給特法の法制的な枠組みを含め、具体的な制度設計の検討と見直しが見直しが示されていますが、教員の長時間労働の的確な把握と縮減にむけた制度となるように検討議論を注視していきます。

18. 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。同時に、労働契約法第18条を活用した有期契約5年超の労働者の無期契約への転換に取り組みます。
19. 高度プロフェッショナル制度、解雇の金銭解決や企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大など、労働規制を緩和する動きについては引き続き反対し、連合に結集し取り組みます。解雇の金銭解決制度については、現在、労政審で議論をしており、議論の動向に注視していきます。また、賃金のデジタル払いについては、導入させない立場で取り組みます。
20. 法制審議会は「担保法制の見直しに関する要綱案」に関する議論を行っていますが、ILO第173号条約（労働債権の

保護)の趣旨を踏まえて、労働債権の優先順位の引き上げを求めています。

21. 副業・兼業を行う労働者の労働時間管理や健康管理を求めています。公務職場でも、副業・兼業が認められているパートタイム型の会計年度任用職員について、割増賃金の支払義務が生じる場合があることについて当局に確認を求めています。

また、複数就業者に対する労災保険の給付算定において複数事業場の賃金が合算されること、複数事業場における業務上の負荷を総合的に評価することとされました。地方公務員災害補償法等が適用される地方公務員については労災保険給付との通算が認められないことから、労災保険との均衡を失しないよう省庁対策等を進め、法改正等を含めた必要な措置を求めています。

22. 個人請負やフリーランスなど「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護を強化する観点から、関連する法律における労働者概念の見直しを求めます。

23. 政府の有識者会議は「技能実習制度」を廃止し、新制度を創設する中間報告をまとめ、今秋にも最終報告する予定です。人権保護と適切な労働条件の確保を基本として、連合に結集して必要な対策を進めています。

24. 分限処分の適用拡大の動きについて、

顧問弁護士と連携して対策を強化します。とくに、経営・組織形態の見直し、民間移譲等を背景とした、過員・廃職などによる分限免職処分については、当局に対し、回避努力義務を果たすことを求めます。

【地方公務員共済制度をめぐる取り組み】

25. 短時間労働者の公務員共済の短期共済等への適用、マイナンバーカードに関するトラブル対応、データヘルス計画など、地方公務員共済をめぐる課題に対応するため、共済対策委員会を設置して、適宜、対応を進めます。また、地方公務員共済組合の組合側委員の選出規定の見直しを求めます。あわせて、地方議員の共済への加入に関する議論を注視します。

26. 共済制度に関する当面の課題について意思一致をはかるため、10月27日(金)に地方公務員共済対策会議を開催します。

27. 地方公務員共済組合連合会等の年金積立金の運用については、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運用を求め、ESGを考慮した社会的責任投資(SRI)のさらなる拡大を、運営審議会等で働きかけます。

【救援制度の見直し】

28. 本部の救援規程について、本部内での検証を進め、所要の見直しを検討します。

4. 2023現業・公企統一闘争(第2次闘争)の推進

【基本的な目標】

1. 2023現業・公企統一闘争の基本的な目標を「住民の未来に貢献できる、自治体

責任による質の高い公共サービスの確立」とします。

2. 2023現業・公企統一闘争第1次闘争の

中間総括を踏まえ、現業・公企職員が配置されている、配置されていないに関わらず、すべての単組での取り組みを強化します。

【取り組み日程】

3. 以下の取り組み日程で統一闘争（第2次闘争）に取り組みます。
 - (1) 住民アピールゾーン
9月1日～10月12日
 - (2) 要求書提出ゾーン
10月2日～10月12日
 - (3) 回答指定基準日
10月13日
 - (4) 交渉強化ゾーン
10月13日～10月19日
 - (5) 全国統一闘争基準日
10月20日
 - (6) 協約締結強化ゾーン
11月

【闘争の重点課題と獲得指標】

4. 第1次闘争と同様、重点課題と獲得指標を以下の通り設定します。
 - (1) 現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組
 - ① 現業・公企職場の直営堅持

2023年度中の委託提案をしないことを確認することはもとより、将来にわたり、安全・安心な公共サービスを提供するため、直営の必要性を労使で確認します。

あわせて、すでに委託を行っている業務については、個人情報の

保護や守秘義務の確保、委託した事務・事業に対する適切な評価・管理などの現状と課題を明らかにし、直営での運営を基本に今後の運営方法について労使で協議します。

- ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

地域実情に応じた地域公共サービスの確立にむけ、安全・安心な公共サービスを安定的に提供できる体制をはじめ、自然災害や感染症などの緊急時において迅速に対応できる体制を構築するとともに、定年引き上げに伴う新規採用抑制をさせず、退職者の補充、さらなる拡充にむけ現業・公企職員の新規採用を確認します。

- ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

現業・公企職場をはじめすべての職場から、労働災害を撲滅するため、労働安全衛生の確立と労働災害一掃にむけた予算の確保などを当局責任で行うことを労使で確認します。その上で、安全衛生委員会の毎月定例開催を確認するなど、労使が一体となって労働災害ゼロをめざし取り組みます。さらに、同じ自治体で公共サービスを担っている委託先労働者が、安全に安心して働くことのできる職場

環境の整備にむけて、安全衛生環境の点検などを行い、労働安全衛生法の遵守を当局と委託先企業に求めます。

④ 高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立

65歳まで誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした現場実態に応じた職務・職場を確立します。とくに人員不足の実態のもとで従来と同様の業務内容となっていることから、当局責任のもと高年齢労働者の特性を考慮した配置基準や業務内容、働き方など、職場や業務実態に応じた取り組みを進めます。

さらに、多様で柔軟な働き方が可能となる制度確立にむけ、60歳を超える職員の働き方について労使で確認します。

⑤ 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

多様化する住民ニーズや地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員を確保するためには、初任給格付けの改善をはじめ、中途採用者の処遇改善を実施することが必要不可欠な状況となっています。こうした状況を踏まえ、各県本部・各単組では、技能労務職

員の賃金抑制が続いている要因を明らかにし、現業・公企職員の賃金については労使合意が大前提のもと、職務の責任に応じた賃金改善を確認します。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員については、業務実態を踏まえ、業務量・責任に応じた賃金改善を行います。

⑥ 現場の声を反映した政策実現

少子・高齢化が加速し住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、的確に住民ニーズを捉えた公共サービスを提供するためには、住民に一番身近で接している現業・公企職員の技術・技能・経験が必要不可欠であることを労使で確認します。その上で「ふれあい収集」や「学童保育への給食提供」などの実例を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、現業・公企職員が培ってきた知識や経験を活かせる労使協議の場を設置します。

⑦ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

各地で自然災害が頻発する中、災害対応では、初動体制や復興支援において人員不足を理由としたさまざまな課題が発生し、住民の生命と財産を守ることが困難な状況となっています。改めて災害時

では地域や施設を熟知した現業・公企職員が果たす役割が大きいことを労使で確認し、防災計画などにおいて現業・公企職員の役割を明確にすることを確認します。あわせて危機管理体制を構築するため、災害発生時における勤務・労働条件を事前に協議します。

感染症対策では、これまでの感染症対策を検証し、今後の感染拡大に備える危機管理体制を構築するとともに、感染症に関する勤務・労働条件を改善し、誰もが安心して働ける職場環境にむけ協議をします。

⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

公企職場は、中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求め、コンセッション方式を含むPPP/PFI推進アクションプランとウォーターPPPの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めないよう労使で確認します。また、制度導入等は、地方自治体の判断によるとされていることから、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明することとあわせて労使協議後に判断することを確認します。とくに、水道事業は、住民の生命と健康に直結する事業であるため、公共の福祉の観点からもコンセッション方式の導入に反対し

ます。あわせて、上下水道で進められている広域化は、地域自治と職員の勤務・労働条件に関わる事項であることから、計画段階から労使協議の場を確保し、広域化を進める必要がある場合は、広域連携を優先的に検討することとし、安易な事業統合や経営の一体化を進めないよう労使で確認します。

⑨ 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の賃金・勤務労働条件は、正規職員と比較して抑制されていることから、処遇改善を勝ち取ります。また、会計年度任用職員制度の課題の抽出を通して、当事者である会計年度任用職員が直接、当局交渉に参加し自らの賃金・労働条件に対し思いを訴えかけられるよう組織化の取り組みを強化します。

あわせて、地方自治法が改正され勤勉手当の支給が可能となることから、自治体での条例改正にむけた取り組みを進めます。

⑩ 業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底

現業・公企職場では、さまざまな業務に資格が必要なものが存在しますが、職務上の必要性から資格取得を求められた際には、全額公費負担による取得とすることを

確認します。

- ⑪ 事前協議の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

現業・公企職員が持つ協約締結権を活用し、事前協議の協約など労働協約を締結します。その上で、今闘争で労使合意に至った事項についてはすべて協約を締結します。

- (2) 現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されていない単組

- ① 業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立

現在、委託が行われている業務のサービス水準や財政効果について検証を求め、適正な業務が行われているかについて評価・管理できる体制を確立します。

- ② 委託労働者の公正労働の実現

質の高い公共サービスの確立にむけ、総合評価制度、あるいは最低制限価格制度等を導入するとともに、公契約条例を制定するなど委託先労働者の賃金・労働条件を改善し、公正労働を実現します。

- ③ 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

すべての公共サービス職場から労働災害を一掃するため、毎月1回以上の安全衛生委員会の開催など各職場における労働安全衛生活動を点検します。その上で、委託事業者が法令を遵守していない状況であれば、当局責任のもと、是正を行うことを確認します。

- ④ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

災害時対応では、安定的な公共サービスの提供にむけ、事前に十分な協議を行い、発災時対応が迅速に行われることを確認します。あわせて、感染症対策では、クラスター時の対応などを協議し、業務に支障をきたすことのないよう、危機管理体制の強化にむけ、必要な改善を求め、危機管理体制を構築します。

【統一闘争の進め方】

5. 闘争指令については、統一基準日である10月20日に上限1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を行います。なお、やむなく10月20日以外に県本部の統一基準日を設定する県本部については、県本部からの要請に基づき闘争指令を発出します。

【第2次闘争で強化すべき取り組み】

6. 第1次闘争における課題を踏まえ、第

2次闘争では、以下の取り組みを強化します。

(1) 組合員の参加による統一闘争の推進

第1次闘争において、全組合員の要望をくみ取りまとめた要求書の作成・提出ができていない単組は、人員確保要求チェックリスト・職場モデルチェックリスト<資料②・③>を参考に、要求書を作成・提出し、交渉実施に取り組みます。また、取り組みを行った単組においては、第1次闘争で継続交渉になった事項、第1次闘争以降の新たな課題について、改めて改善にむけ交渉を実施します。

(2) 統一闘争基準日への総結集

本部・県本部が設定した統一基準日に結集できていない単組が非常に多く存在するため、統一闘争の意義を再確認し、本部が設定した基準日へ結集します。そのため県本部・単組のさらなる連携のもと、県本部は単組の取り組み状況を把握の上、交渉時では待機態勢をとり、単組の交渉支援や妥結基準について単組と協議を行うことで、統一闘争を推進します。

(3) 産別統一闘争の推進

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、現業・公企職員を配置している、配置していないに関わらず、すべての県本部・単組において、方針の決定や取り組み状況の点検・把握など取り組みの推進にむけ、県本部・単組が一

体となって取り組みます。

この間、取り組みができていない単組では、本部作成の手引きなどを活用しつつ、県本部との連携を強め、要求書を提出し交渉を行うなど、取り組みの前進をはかります。

(4) 質の高い公共サービスの確立に必要な人員・予算の確保

現業・公企職場の最重要課題は人員確保であることから、通常業務はもとより、頻発する自然災害時の対応などを含め、安定的な業務継続に必要な人員配置を求めます。あわせて、定年引き上げにより定年退職者が出ない年度であるものの、公共サービスの提供に必要な人員確保にむけ取り組むとともに、危機管理や安全対策に対する予算の確保を求めます。

(5) 定年引き上げに伴う職場環境改善の取り組み

定年引き上げ制度の導入に伴い、現業・公企職場では、加齢に伴う心身の変化により、業務に支障をきたす恐れがあることから、職場環境の改善は喫緊の課題です。誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、職種に応じた業務のあり方や働き方について全組合員の声を集め、継続的に交渉を積み重ねていくことが重要です。

あわせて、厚生労働省が示している「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」では、事業者として高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、労働災

害防止対策に積極的に取り組むことが求められています。そのため、当局責任のもとで、労働安全衛生活動などを通じて職場環境を改善しなければならないことを認識させる必要があります。

その上で、2024年4月より61歳を超える常勤職員が配置されることに伴い、人員配置や業務のあり方など新たな課題が生じることも予測されるため、適宜、交渉を強化します。

(6) 労働協約など協約締結の取り組み強化

協約締結の重要性や労使合意事項に対する労働協約の締結を労働組合が求めた場合、当局に拒否ができないことを認識させるとともに、労働組合側においても協約締結の重要性を確認することが重要です。それらを踏まえた上で、協約締結権の取り組みを強化します。

あわせて、2023現業・公企統一闘争の中間総括では、単組（評議会）の規約の点検・整備が十分ではないことから、協約締結権を活用するためにも、規約の点検・整備にむけた取り組みを推進します。

【統一闘争の具体的進め方】

7. 2023現業・公企統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部の具体的取り組みについては、以下の通りとします。

(1) 要求書提出・住民アピールゾーン

① 単組の取り組み

ア 第1次闘争以降に生じた課題については、新たに要求書を作

成し、課題解決をはかります。また、定年引き上げなどの事項については、随時、組合員の声を反映させるため、必要に応じて追加項目として要求し、取り組みを進めます。

イ 第1次闘争において要求書の未提出単組は、職場点検・職場オルグに基づく要求書を作成し、当局に提出します。

ウ 本部が作成した情宣素材を活用し、現業・公企職場の必要性について広く周知するため、すべての単組で住民アピール行動を実施します。

エ 現業・公企評議会のみならず、単組一体となった取り組みにむけ、闘争委員会を開催し、闘争を推進します。

② 県本部の取り組み

ア 県本部における重点課題を洗い出すとともに、第1次闘争期の職場点検・職場オルグの未実施単組に対しては、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します。

イ 第1次闘争で要求書提出・交渉を実施した単組はもとより、未提出、交渉を実施していない単組も含めて、すべての単組の取り組みにむけ、各単組の取り組み状況を点検・把握します。

ウ 県本部一体となった闘争にむけ、闘争委員会を開催し、取り

組みを進めるとともに、決起集会などを通じて認識一致をはかります。

③ 本部の取り組み

ア すべての単組が取り組むべく、県本部との連携を密にし、取り組み状況の共有化をはかります。

イ 県本部との連携のもと、全単組での住民アピール行動を提起し、各県本部・単組がチラシづくりに活用できる情宣素材を作成します。

ウ 確定闘争とあわせた本部中執による各県本部オルグを行います。

エ 幹事会や学習会において第1次闘争の成果を共有化します。

(2) 交渉強化ゾーン

① 単組の取り組み

ア 本部が作成した手引きや動画を参考に、すべての要求項目に対し、粘り強い交渉を展開します。

イ 交渉状況について県本部と情報を共有するなど闘争に結集します。

② 県本部の取り組み

ア 県本部全体で取り組む体制を確立し、単組の交渉状況を把握するとともに、必要に応じて単組への交渉支援を行います。あわせて、低位平準化を跳ね返すため、各単組との情報共有に努めます。

イ 県本部が設定したヤマ場への結集を基本に、単組の交渉状況

について共有化をはかり、安易に妥結することなく、県本部が統一したたたかいとなるよう取り組みを強化します。

ウ 単組交渉時では待機態勢のもと、単組実情にあわせ交渉支援を行うとともに妥結基準の判断をします。

③ 本部の取り組み

ア 闘争本部会議を開催し、産別統一闘争としての取り組みを強化します。

イ 闘争ゾーンのヤマ場（10月20日）を基本にすべての単組が交渉を終了するまで待機体制を維持します。その上で、県本部からの情報提供、交渉に対する助言等、県本部・単組と一体となった取り組みを行います。なお、県本部において別途ヤマ場を設定するところについては県本部と協議の上対応します。

(3) 全国統一闘争基準日

① 単組の取り組み

全組合員参加による統一行動を配置します。具体的には、1時間ストライキを基本に、少なくとも29分時間内食い込み集会、時間外集会やビラ配布行動等に取り組めます。

これらの取り組みを通じて、交渉状況や妥結内容を組合員に報告します。

② 県本部の取り組み

単組における戦術行使、報告集会を支援します。

③ 本部の取り組み

ア 闘争本部会議を開催し、ヤマ場における交渉状況、戦術行使の状況を報告するなど、本部全体での情報共有に取り組みます。

イ 県本部・単組が報告集会で使用できるニュースを作成し、県本部にデータで配信します。

(4) 第2次闘争終了後の取り組み(11月)

① 単組の取り組み

ア 労使合意事項については必ず協約を締結します。

イ 継続課題になった事項などを洗い出し、2024年度の現業・公企統一闘争にむけて単組内で議論を行います。

ウ 定年引き上げに関わる職場環境改善については、基準日以降も多くの課題が生じる可能性があることから、必要に応じて引き続き、交渉を行います。

② 県本部の取り組み

ア 各県本部で設定した到達目標の達成状況を確認するため、各単組での取り組み状況を点検・把握します。その上で集約結果を本部に報告します。

イ 現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、2024年度の現業・公企統一闘争の推進にむけて総括を行います。

ウ 労使合意に至った事項について協約化にむけた取り組み状況の点検を行うとともに、すべての単組で協約締結がはかられるよう指導などに取り組みます。

③ 本部の取り組み

現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、強化すべき課題を洗い出すなど2024年度の現業・公企統一闘争の推進にむけて総括を行います。

5. 地方自治・財政の確立と質の高い公共サービスの推進

【2024年度予算における地方財政の確保と公共サービス改革に対する取り組み】

1. 2024年度の地方一般財源総額については2021年度の地方財政計画の水準を下回らないよう確保するという方針が踏襲されています。しかし、少子化対策・子ども政策、また防衛力を抜本的に強化するとした予算編成をいかに行うのか、その議論は先送りにされており、地方の財源にどのような影響があるのか予断を許しません。このため、地方財政の安定にむ

け、引き続き地方一般財源の総額確保を基本に取り組みます。

2. その際は、以下の考え方を基本とします。

① 社会保障の維持・確保、人への投資も含めた地域活性化、デジタル化、脱炭素化、防災・減災、物価高騰対策、地域公共交通の再構築など、増大する地方公共団体の財政需要を的確に把握するとともに、それを支える人件費を重視し、十分な地方一般財源総額の確

保をはかること。

- ② とりわけ、今後一層求められる子育て対策、また地域医療の確保、介護や生活困窮者の自立支援など、急増する社会保障ニーズが自治体の一般行政経費を圧迫することから、地方単独事業分も含め、十分な社会保障経費の拡充をはかること。とくに、これらの分野を支える人材確保にむけた自治体の取り組みを十分に支える財政措置を講じること。
- ③ 地方交付税の法定率を引き上げるなどし、臨時財政対策債に頼らない、より自律的な地方財政の確立に取り組むこと。また、地域間の財源偏在性の是正にむけては、所得税や偏在性がより小さい消費税を対象に国税から地方税への税源移譲を行うなど、より抜本的な改善を行うこと。
- ④ 引き続き新型コロナウイルス感染症対策として、5類移行後の医療提供体制について、自治体での混乱が生じることのないよう、十分な財政措置やより速やかな情報提供などを行うこと。
- ⑤ 「地方創生推進費」の1兆円については、持続可能な地域社会の維持・発展にむけて、恒久的な財源とすること。
- ⑥ 会計年度任用職員制度の運用については、2024年度から可能となる勤勉手当の支給も含め、今後も当該職員の処遇改善や雇用確保が求められることから、引き続き所要額の調査を行うなどし、その財政需要を十分に満たすこと。
- ⑦ 特別交付税の配分にあたり、諸手当等の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して、その取り扱いを理由

とした特別交付税の減額措置を行わないこと。

- ⑧ 自治体におけるDX化の推進については、「地域デジタル社会推進費」に相当する財源を確保するなど、十分な財源を保障すること。また、戸籍等への記載事項における「氏名の振り仮名」の追加については、自治体において相当な業務負荷が予想されることから、現場における意見を十分に勘案しながら、必要な経費を国の責任において確保すること。
 - ⑨ 森林環境譲与税については、より林業需要を見込める自治体への譲与額を増大させるよう、人口による配分を3割とする現行の譲与基準を見直すこと。
 - ⑩ 人口減少に直面する小規模自治体を支援するため、段階補正を拡充するなど、地方交付税の財源保障機能・財政調整機能の強化をはかること。
3. これらの要求実現にむけた具体的な取り組みについては、以下の通りとします。
- ① 本 部
 - ア 2024年度予算編成について、地方財政計画・地方交付税総額の確保、地方税財源の確保をめざし、10～11月に政府・地方三団体・政党に対する要請行動に取り組みます。
 - イ 地方自治法99条に基づく議会決議や地方交付税法17条の4に基づく地方交付税の算定に関する地方自治体から総務省への意見書提出の取り組みを促進するため、モデル案や関連する情報を適宜発信します。
 - ② 県本部・単組
 - ア 地方交付税法17条の4に基づく、

地方交付税の算定に関する地方自治体から総務省への意見書提出に取り組みます。

イ 県本部は、財政分析講座やセミナーを開催し、財政分析を労使交渉・協議に活かす取り組みを進めます。

ウ 地方自治法99条に基づく議会決議採択について6月議会で取り組みが実施できていない県本部・単組は、引き続き9月・12月議会における決議採択にむけ、地方連合会や公務員連絡会構成組織との連携を追求しながら、各県、市長会、町村会などへの要請に取り組みます。

エ 単組は、9月・12月議会および2024年度自治体予算対策として、公共サービスに必要な財源と人員確保を目的に、組織内議員・連合推薦議員をはじめ、関係自治体議員への要請に取り組みます。

オ 県本部・単組は、財政難を理由とした民間委託について、2024年度までの一般財源総額が確保されていることを踏まえ、反対の立場で対応します。また、委託が提案された場合には、公共サービスの質が確保されるか、民間事業者の受託可能性、事業の継続可能性、採算性など、情報公開の徹底を求め、慎重な対応を求めます。

カ 県本部・単組は、各自治体の民間委託・指定管理者制度の導入動向の点検に取り組みます。

キ 単組は、自治体予算編成にむけ、会計年度任用職員の賃金改善分を含

めた総人件費の確保や、社会保障にかかる人的サービスを維持・確保するための予算の充実をめざし、2023賃金確定闘争とあわせて要求書を提出し、労使交渉・協議を行います。

ク とくに林業需要のある自治体においては、森林環境譲与税により譲与される財源を十分に活用できるよう、より積極的な検討をするよう求めます。

【地方財政セミナーの取り組み】

4. 2024年2月2日に地方財政セミナーを自治体議員連合と共催し、組合員の地方財政への関心や地域における発信力を高める取り組みをめざします。

【行政のデジタル化に対する取り組み】

5. マイナンバーをめぐっては、他人の個人情報に紐づけられるなどのトラブルが発生し、デジタル庁が自治体に総点検を求める事態となっています。しかし、点検作業は通常業務と並行した取り組みとなる上に、1自治体の検証に対して、複数の省庁が関係することから大きな負担となることが予想されます。引き続き、より効率的なデータ点検となるよう求めるとともに、これらの点検にかかる費用については国の負担とするよう、省庁対策等を行います。

【地方分権に関する取り組み】

6. 第33次地方制度調査会では、この間、デジタル化やポストコロナに対応した地方制度のあり方について議論が進められてきましたが、徐々に「非平時に着目し

た地方制度のあり方」として、武力攻撃事態に至った際の対応についても言及されつつあります。これらの議論については警戒心をもって注視するとともに、地方分権・地方自治の後退につながらないよう、必要に応じて関係する政党や地方団体、自治総研などと連携して取り組みます。

【東日本大震災からの復興にむけた取り組み】

7. 東日本大震災からの復興にむけ、引き続き被災県本部へのヒアリングや現地視察を行いながら現状での課題を把握し、省庁・国会対策等を進めます。

【第40年次自治研活動の推進】

8. 2024年10月4～5日に島根県で開催する第40回地方自治研究全国集会にむけて、下記の通り取り組みます。
 - ① 自治研中央推進委員会は、全体集会および分科会の企画について、さらに議論を進めます。
 - ② 本部は、第39回地方自治研究全国集会における成果の共有化にむけて、地連内の自治研活動活性化のための支援を行います。
 - ③ 本部は自治研活動の次代の担い手育成、また若い組合員の自治研活動への参画を目的に、2023年9月22～24日に

かけて高知県の町・日高村で第4回 UNDER35自治研全国集会を開催します。

- ④ 県本部は、単組オルグを行い、新たな自治研活動家や担い手の発掘に取り組み、その活動を支援します。
9. 日常的な自治研活動の活性化にむけて、県本部は独自の自治研集会の開催などをめざします。また、単組は市民やNPO、有識者などと連携しつつ、地域課題の抽出や解決をはかります。本部は講師を派遣するなどして、これらの自治研活動をサポートします。
10. 本部は、自治研活動の情報発信のため、月刊自治研、自治研ホームページ、SNS等の充実をはかります。単組・県本部は、機関紙やSNSなどさまざまな媒体を活用し、自治研活動のPRを行います。
11. 本部は一般誌への広告掲載や販促チラシを作成するなど、「月刊自治研」の販売促進に取り組みます。県本部は、販促チラシを活用するなど、未購読の自治体単組に対して定期購読を呼びかけるとともに、単組は自治体組織内議員などを対象に購読拡大をはかります。
12. 第39年次自治研作業委員会がまとめる地域交通に関する政策提言集について、その活用と共有化をはかります。

6. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立

【持続可能な社会保障制度の実現にむけた取り組み】

1. 政府は少子化対策・子ども政策の充実、また防衛力の増強を標榜し、いずれも関

連する予算の倍増を示唆していますが、その内容や実施時期については議論を先送りしています。しかし、日本の社会保障関係費は今後も高齢化に伴い増加す

ることは免れないため、10～11月に政府予算要請行動を実施し、必要な社会保障関係費が確保されるよう、政党・省庁対策に取り組みます。

2. 医療、介護、福祉など関連する職場の処遇や労働環境の改善にむけて、連合「医療・福祉部門連絡会」に結集し、10月に厚生労働省要請を行います。

【公的年金制度の改革にむけた取り組み】

3. 2025年の公的年金制度の見直しにむけて、社会保障審議会年金部会での議論が進められていることから、引き続き、社会保険の適用拡大、基礎年金の給付水準の改善と財政基盤の強化などについて、連合と連携しながら取り組みます。

【地域医療提供体制強化の取り組み】

4. 新型コロナウイルス感染症の5類見直し後も引き続きコロナ対応が求められる一方で、医療機関に対する財政措置は縮小されています。本部は分類引き下げに伴う現場課題を把握し、関係省庁・国会対策を強化します。

【地域保健・地方衛生研究所の改革・拡充にむけた取り組み】

5. 地域保健および精神保健の課題について議論を深めるため12月15～16日にかけて、「地域保健・精神保健セミナー」を東京にて開催します。

【チーム医療体制の推進】

6. 2024年4月から医師の時間外労働時間規制（A水準：原則年960時間以内、月100時間以内など）が実施されます。医

師の働き方は他の医療関係職種へも影響を及ぼすことから、本部は9月21日に「第1回レベルアップ講座」をオンラインで開催し、医師の働き方改革に対する理解を深めます。単組は当局に対し、副業・兼業先も含めた医師の時間外労働を把握し、36協定の内容や宿直許可が適切かを検証するよう求めます。年間960時間を超える場合は、安易にB水準等（年間1,860時間以内）での対応を検討せず、労働時間短縮にむけた取り組みをはかるよう求めます。

【地域医療再編への取り組み】

7. 単組・県本部は「公立病院経営強化プラン」策定の動き、「重点支援区域」の申請、地域医療構想の議論などに注意を払い、再編統合や経営形態変更の動向について把握に努めます。計画が表面化した場合は、競合問題の発生などに備え県本部は対策会議等を設置します。また、本部は地域医療再編対策本部で情報を共有し、必要に応じ支援を行います。加えて、再編統合に関する課題について関係省庁や国に働きかけを行います。
8. 本部は11月10日に「第2回レベルアップ講座」をオンラインで開催し、病院経営に対する理解を深めるとともに、医療機関の再編・統合問題の解決にむけた議論を行います。

【診療報酬改定の取り組み】

9. 本部は、2024年4月の診療報酬改定にむけて、診療報酬委員会を中心に地域医療の確保、専門職の配置基準や専門業務に対する評価、看護職員処遇改善評価料

などの課題を整理し、人員確保と現場の処遇改善につながるよう連合と連携し取り組むとともに厚生労働省への要請を行います。

【子ども・子育て支援に関する取り組み】

10. 本部・県本部・単組は連携して、本部が作成した「配置基準改善シート」と「改善ひと言シール」の取り組み結果や4～5月に実施した保育職場の「ヒヤリハットアンケート」調査結果を活用し、引き続き自治労組織内議員等との意見交換の実施に取り組むとともに、省庁・自治体に対し、保育職場の人員確保や職員配置等の処遇改善を求めます。
11. 県本部・単組は、保育士、放課後児童支援員等の職員配置基準の見直し、人員確保、財源保障を求めて、本部モデル案や説明資料を活用し、9月議会、12月議会にむけ、自治体意見書採択に取り組みます。
12. 単組は、賃金水準の引き上げが急務である会計年度任用職員の保育士について、勤勉手当の支給を含めた賃金等の処遇改善を求めます。
13. 本部は、放課後児童クラブ（学童保育）・児童館の実態を把握し、施策の充実と支援員の処遇や保育環境の改善を求めため、放課後児童クラブ（学童保育）・児童館実態調査を実施します。

【介護・障害福祉サービス政策に関する取り組み】

14. 本部は、2024年の介護保険制度改正および介護報酬改定にむけ、連合を通じて審議会への意見反映を行うとともに、介

護部会を中心に厚生労働省に対し、10月に要請行動を行います。

15. 本部は、「2024年度自治労全国介護・地域福祉集会」を10月28～29日に東京・連合会館で開催し、自治労としての取り組み課題について意思統一をはかります。

【生活保護および貧困等に関する取り組み】

16. 本部は県本部・単組と連携し、2023年10月から実施される生活保護基準の見直しによる影響について精査し、必要に応じて国会対策、省庁対策に取り組みます。
17. 本部は、生活困窮者自立支援制度および生活保護制度における充実した支援を可能とする制度設計にむけ、連合を通じて審議会への意見反映を行います。
18. 本部はセーフティネット部会を中心に、全国集会や幹事会で明らかとなった生活保護制度、生活困窮者自立支援制度の課題について、12月に厚生労働省に対し要請行動を行います。

【児童虐待の防止に関する取り組み】

19. 本部は、2024年4月の改正児童福祉法の施行にむけて、改正に盛り込まれた市町村の新たな体制強化策に伴う業務増に見あった財源確保を求めます。
20. 本部は児童相談養育部会を中心に、全国集会や幹事会で明らかとなった児童虐待防止対策をはじめとした子ども家庭福祉施策の課題について、12月にこども家庭庁に対し要請行動を行います。

【公営・地域公共交通の維持・存続の取り組み】

21. 本部は、公営交通や地域公共交通の乗

客数が十分に回復しきれず厳しい経営状況にあることを踏まえ、引き続き省庁要請や政党対策などを通じて事業の維持・存続のための対策を強化します。

22. 本部は、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の順守とそれに基づく総拘束時間等の改善にむけ、第2次政府予算要請等を通じて取り組みを強化します。単組は、交通当局に対し改善基準告示の施行に伴う事業の安定的な継続のための人員確保とそのため予算措置をはかるよう求めます。
23. 本部は、2024年度第2次政府予算要請行動を実施し、地域公共交通の再生やバス・地下鉄事業等の活性化、安全対策などに関わる予算の増額、バス運転者の人員確保とそのため支援制度の拡充などを求めます。

【持続可能な地域公共交通の確立にむけた取り組み】

24. 地域公共交通活性化再生法に基づく地域交通の再生にむけて、自治体に対する支援拡充や「再構築協議会」の機能強化などを重点に関係省庁や政党対策を強化します。
25. 再構築協議会については、関係労働組合の代表の参画と早急な設置を求めるとともに、地域全体の移動手段の確保や交通ネットワークの維持につながる方針が策定されるよう、取り組みを進めます。

【地域公共交通確立キャンペーンの取り組み】

26. 本部は、県本部・単組と連携して10～

12月に2023年度秋期の「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン」行動を実施し、街宣行動を通じて住民・利用者への公共交通の必要性や災害時の役割などの浸透に努めます。

【都市交評の業種別部会活動の強化】

27. 本部は、バス・地下鉄・路面電車固有の政策や人員確保や労働環境の改善などの課題の共有化、その実現にむけて部会活動を強化します。
28. 単組は、業種別部会活動に積極的に参加するとともに、バス・地下鉄・路面電車等の固有の政策課題や人員確保等に取り組みます。

【交通職場環境等の改善】

29. 本部は、公共交通労働者への暴力行為や迷惑行為、悪質クレーム（カスタマーハラスメント）の撲滅にむけて、交運労協と連携して関係省庁対策を強化します。とくに、年末・年始にかけて暴力行為等が増加することから、単組は、自治体当局、事業者と連携し、撲滅にむけた広報・啓発活動等を強化します。
30. 本部は、公共交通運転者の健康を守り、乗客の安全と事故防止を強化するため、脳MRI検査を含むスクリーニング検査の受診に対する助成措置を創設するよう関係省庁に求めます。単組は、事業者・交通当局に対し、脳MRI検査を含むスクリーニング検査の導入を求めます。

7. 環境・平和・人権を確立する取り組み

【憲法改悪を阻止する取り組み】

1. 岸田総理は、2024年9月の自民党総裁の任期満了までに、憲法を改正するべく努力すると表明しています。憲法の基本理念である平和主義、国民主権、基本的人権の尊重を普遍化し、憲法の前文および第9条を堅持するため、平和フォーラムに結集し、改憲に反対する政党、議員などと連携するとともに、憲法審査会の動向を注視し、与党および日本維新の会などによる改憲策動を許さない取り組みを進めます。
2. 2021年9月施行の改正国民投票法は、法施行後、3年をめぐりCM・インターネット広告等の有料広告の制限、国民投票運動等の資金にかかる規制などについて、必要な法制上の措置等を講ずることとされていますが、改憲をめざす与党および一部野党は、これらの規制に消極的です。国民投票の公正性を保障するための議論が十分に行われるよう、協力政党や協力国会議員と連携した取り組みを強化します。
3. 平和フォーラムの提起する改憲阻止にむけた集会に参加するとともに、各地域においても、改憲の危険性を世論に訴えるアピール行動や学習会などに取り組みます。
4. 11月11～13日に新潟県・新潟市で開催される「憲法理念の実現をめざす第60回大会（護憲大会）」に参加します。

【平和をつくる取り組み】

5. 平和フォーラムや「戦争をさせない1000人委員会」に結集し、毎月19日の国会前行動などに取り組みます。また、憲法違反の安全保障関連法制の即時廃止を求める取り組みを継続します。
6. 台湾有事や北朝鮮の脅威を口実に軍拡を進めようとする岸田政権に対し、各地域の平和フォーラムに結集し、際限のない軍拡競争につながる「武力による平和維持」の危険性と外交努力による平和維持を訴える行動に取り組みます。
7. 10月5日に神奈川県横須賀市で開催される「原子力空母母港化反対全国集会」に参加し、米軍による原子力空母の横須賀配備固定化阻止の取り組みを進めます。

【核兵器廃絶・被爆者課題の取り組み】

8. 自治労放射線影響研究所問題対策会議による、厚生労働省要請を実施し、「放射線影響研究所」の運営予算の安定化や人員確保、研究機能の充実・強化を求めます。

【脱原発社会実現の取り組み】

9. 原発の再稼働にむけて、中国電力・島根原発2号機の安全対策工事は、2023年度内の工事完了をめざしています。また、東北電力・女川原発2号機は、2024年度以降の再稼働をめざしていますが、事故時の避難計画の実効性など多くの問題があります。さらに、原子力規制委員会から是正措置命令が出され再稼働が延期さ

れている東京電力・柏崎刈羽原発、避難・防災計画に問題のある日本原電・東海第二原発など、全国の原発再稼働に反対し廃炉を求めます。

10. 国内で最も古い原発である関西電力・高浜原発1号機（稼働から48年）が7月に再稼働しました。2号機（稼働から47年）も9月に再稼働予定であり、今後の動向を注視するとともに、全国の老朽原発の再稼働と、原則40年とされる運転期限の延長に反対する取り組みを進めます。
11. 北海道寿都町、神恵内村では、高レベル放射性廃棄物（核のごみ）の最終処分場選定手続きが進められていますが、北海道本部や原水禁と連携し、高レベル放射性廃棄物の最終処分場誘致撤回にむけ、取り組みます。
12. 政府と東電は、福島第一原発事故によるトリチウム汚染水を、海洋放出する方針を堅持しています。地元の了解のないままの海洋放出は許されず、福島県本部と連携し反対の取り組みを進めます。
13. 自主避難者への一方的な支援打ち切りについては、撤回の取り組みを原水禁などと連携して取り組みます。また、モニタリングポスト設置継続をはじめ、被災者支援の充実と、福島県民および避難者への人権侵害や風評被害を防止するための啓発策を国や自治体に求めます。
14. 中国電力は関西電力と共同で、山口県上関町に使用済み核燃料の中間貯蔵施設を建設する方針を示しました。しかし、核燃料サイクル政策はすでに破綻しており、中間貯蔵施設の建設ではなく、すべての原発の廃炉と再生可能エネルギーへの転換こそが求められています。山口県

本部や平和フォーラムと連携し、中間貯蔵施設の建設中止にむけて取り組みます。

15. 9月18日に東京・代々木公園で開催される「ワタシのミライ～No Nukes & No Fossil～再エネ100%と公正な社会をめざして」、9月30日に茨城県で開催される「JCO臨界事故24周年集会」に参加し、各地の老朽原発の停止・廃炉にむけた取り組みや事故の再発防止と、放射性物質の管理体制や労働安全衛生の環境整備状況についての現状把握に努めます。

【環境保全・資源循環型廃棄物行政の確立】

16. 中央環境審議会循環型社会部会において、2050年のカーボンニュートラルの達成にむけて、各種リサイクル制度を見直し、循環型社会の構築を加速度的に進めていくことが検討されています。制度の見直しにあたっては、中央環境審議会委員を通じてリサイクル制度の自治体課題の対応を求めます。
17. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」など、循環型社会にむけた法律や政策が打ち出されていますが、すべての自治体での運用にむけ、環境省に対し対策の強化と自治体が対策を講じる際の財政措置を求めます。

【環境自治体づくりの取り組み】

18. 本部・県本部・単組は、連合エコライフ「ピークカットアクション2023夏」の取り組みを推進し、環境にやさしい意識啓発のための生活を組合・職場から国民全体へ広げる運動の展開をはかります。
19. 12月1日に東京・日本教育会館で開催される「第55回食とみどり、水を守る全

国活動者会議」に参加します。

【健全な水循環の確立】

20. 健全な水循環をめざして各地で設立されている流域協議会の活動や課題などの情報収集に努め、水循環施策が効果的なものとなるよう、連合と連携して課題解決に取り組みます。

【人権を守り共生社会を実現する取り組み】

21. 狭山事件の再審実現にむけて、10月30日に東京で開催される「部落解放・人権政策確立中央集会」、10月31日に日比谷野外大音楽堂で開催される「狭山事件の再審を求める市民集会」に参加します。
22. 通常国会で、与党と一部野党による修正で「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の

増進に関する法律（LGBT理解増進法）」が成立しましたが、「すべての国民の安心への留意」が盛り込まれたことにより、性的マイノリティへの理解が後退することが懸念されます。法律が及ぼす影響を注視しつつ、性的指向や性自認に関わらず、すべての人の基本的人権が確立されるよう、自治体の先進的な取り組みを支援します。

23. 相模原市人権施策審議会は、3月23日に、罰則付きのヘイトスピーチ規制を含む人権条例を制定するよう本村市長に答申しました。これを受けて市長は、2023年度中の条例化をめざすと表明しています。引き続き神奈川県本部や関係団体の取り組みを支援します。また、国のヘイトスピーチ解消法にも罰則規定が盛り込まれるよう取り組みます。

8. 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. 第211回通常国会の終盤において、岸田首相は衆議院の解散風をあおってきましたが、解散に踏み切ることはありませんでした。しかし、2023年内の解散・総選挙の可能性は残っていることから、その動向を十分に注視する必要があります。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となります。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」を実現するためには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との連携を強化し、法案対策などを進めます。
4. 2023年秋に召集される国会において、自治労協力国会議員団会議を開催し、法案対策や自治労の政策課題について意見交換と意思統一を行います。

5. 国会議員と地方分権や地方財政に関する政策について認識の共有化をはかるため、全日本分権自治フォーラムおよびその政策研究会に参画するとともに、幅広い議員の参加拡大に協力します。
6. 自治労の呼びかけで設立した消防政策議員懇談会、地方自治における公共交通のあり方を考える議員懇談会、公営競技政策議員懇談会の取り組みを促進します。

【政治活動に対する認識の共有化と担い手の育成・確保】

7. 次の国政選挙にむけて各県本部における国政報告会などを実施し、自治労協力国会議員等と組合員との対話を進めます。
8. 自治労協力国会議員による国会内・外の活動を情報発信するとともに、県本

部・単組で活用できる教宣素材を提供し、組合員の政治に対する関心の高まりをめざします。

9. 県本部・単組は、政治学習会の開催や、機関紙の活用を通して、政治活動の意義の共有化と、政治活動に関する正確な知識の周知をはかります。とくに、新しい単組役員や、県職・大都市職に対する働きかけを重視します。

【各種自治体選挙の取り組み】

10. 本部は各県本部と連携し、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めざします。
11. 県本部・単組は、組織内のみならず、政策協力議員を確保・拡大し、「1自治体1協力議員」をめざします。

9. 公共サービス労働者の総結集と組織強化

(1) 組織強化・拡大にむけた取り組み

【組織強化・拡大のための体制づくり】

1. 自治労の組織人員は、減少傾向に歯止めがかかっておらず、2023登録納入確定においても前年度に引き続いて▲2%超となる危機的な組織実態にあります。本部は、すべての県本部と危機感を共有するとともに、新規採用者の獲得と単組運動の活性化を最優先の課題とします。そのため、第6次組織強化・拡大のための推進計画（以下、「組強計画」）を実効あるものとすることをめざし、以下の取り組みを進めます。

(1) 本 部

① 組織強化・拡大の取り組み状況

の共有・推進のため、以下の会議を開催します。

ア) 10月31日～11月1日：組織強化・拡大県本部担当者会議および新採組織化対策会議①（県本部対象）

イ) 11月：産別オルグ団会議（組織拡大専門員の育成と経験交流）

ウ) 1月：新採組織化対策会議②（県本部および単組対象）

エ) 1月：競合対策会議

オ) 2月：仲間づくり実践セミナー（非正規組織化の推進）

② 県本部との連携強化のため、役

職員・組織拡大オルグによる新たな県本部担当制度を9月に発足させ、目的・課題等を明確にした密接な意見交換・オルグを定期的に行います。あわせて、組織問題に発展しかねないケースについては、役職員を県本部等の諸会議に派遣するなど、現地での問題解決にむけた県本部との連携を強化します。また、県本部の組織強化・拡大活動に対して、本部役職員、組織拡大オルグを派遣するなど支援を行います。

- ③ 県本部書記長会議や組織強化委員会等を通じ、組強計画の実施状況の把握と取り組み強化にむけた対策を協議します。
- ④ 組織強化委員会は、長計・財政各部会において、運動と県本部・本部の役割分担のあり方や交付金制度全般の見直しに関する議論を開始するとともに、県本部による単組との連携強化策や、ステップの設定・単組活動底上げシートの活用などについての具体的好事例の共有を進めます。
- ⑤ 地連の枠などを超えて運動の経験交流や率直な意見交換を行うため、確定闘争の推進、県本部運営や担い手育成・新採組織化等をテーマとした県本部書記長会議を10月20～21日に開催します。
- ⑥ 各評議会や横断組織との連携強化のため、組織拡大行動委員会を引き続き設置し、10月には、各評議会等における組織強化・拡大方

針の位置づけの明確化と連携強化のあり方について、課題の共有をはかります。

- ⑦ 県本部に求めている「県本部組織拡大行動計画」の内容等について見直し、10月31日～11月1日の組織強化・拡大県本部担当者会議において再提起します。

(2) 県本部

- ① 組強計画に基づき、初年度の活動方針の明確化をはかります。同時に、県本部組織強化・拡大チームを引き続き設置しつつ、活動の豊富化をめざします。
- ② 定期的・計画的な単組オルグの実施や単組に対する情報提供・活動支援のほか、単組との情報交換の機会を設けることによって具体の要望や意見の把握等を行います。
- ③ 「2022－2023年県本部組織拡大行動計画」の総括を行い、2月までに本部に報告します。

(3) 単組

- ① 県本部との協議のもと、単組活動底上げシートなどを活用し、初年度の課題を設定します。
- ② 会計年度任用職員や高齢層職員など、同じ職場で働くすべての仲間の組織化方針を確認します。

2. 本部は、新任組織拡大専門員の研修を実施します。県本部は、11月27日に実施される連合「ワークルール検定」を活用します。

【産別組織の総合改革の実施】

3. 「本部総合改革プロジェクト」を引き

続き設置し、持続的な自治労産別の確立をめざします。とくに、人員体制・財政基盤を含む本部機能強化と本部・県本部の連携のあり方等については、組強委員会とも連携し、具体化と必要な見直しにむけた議論を促進します。

【新規採用職員等の組織化】

4. 新規採用者100%加入と若年層未加入者対策の強化にむけて、以下の通り取り組みます。

(1) 単組

- ① 新採未加入者への取り組み状況を確認しつつ、職場全体での声掛けやオルグで、全員加入をめざして粘り強く取り組みます。
- ② 新入組合員が組合活動を実感するため、確定期を中心に職場課題についての意見交換や学習会などに取り組みます。また、若年層未加入者に対しては相談窓口などとしての労働組合をアピールします。
- ③ 2023年度新採対策の総括を行うとともに、2024年度にむけたスケジュールや体制づくりなど、早めの対策に取り組みます。

(2) 県本部

- ① 「新採対策重点単組」をはじめ各単組の取り組み状況を定期的に集約・把握した上で、さらなる未加入者対策を行うことを単組に要請するなどの支援に取り組みます。
- ② 本部が10月に開催する新採対策会議を受け、速やかに単組オルグを実施するとともに、年内に2024年度新採対策会議を開催します。

(3) 本部

- ① 2024年新採加入の具体的対策を進めるための新採対策会議を、10月は県本部を対象に、1月は県本部と単組を対象に開催し、取り組みの意思統一をはかります。
- ② 県本部が指定した「新採対策重点単組」への支援について確認し、必要に応じて県本部とその内容を検証します。また、取り組み状況や課題等についてのオルグを継続し、県本部と連携してさらなる組織率向上にむけた取り組みを進めます。
- ③ 6月、9月調査の「新規採用者組織化状況調査」の結果を踏まえ、県本部と加入率向上について対策を協議します。その上で、2024年度にむけた課題を明らかにし、全国の取り組み好事例等を紹介するなど、対策の強化をはかります。

【高年齢層職員の組織化】

5. 再任用職員を含めた高年齢層職員の組織化については、定年引き上げの移行期間が開始し2032年度に完了すること、とりわけ初年度にあたる2024年3月までの取り組みが以降の組織化に大きく影響することを踏まえ、単組・県本部・本部における組織的重要課題と位置づけ、下記の取り組みを進めます。

- ① 単組は、高年齢層職員の組織化方針を機関確認するとともに、説明会やライフプランセミナーの開催、説明資料の作成、意思確認の手法など、取り組みのスケジュールや手続きを確認しま

す。

とくに再任用職員を組織化対象としていない単組は、定年引き上げに伴う役職定年者等の組織化とあわせて、暫定再任用職員・短時間再任用職員に関する組織化方針を早急に確認し、組合加入に取り組みます。

すでに組織化方針がある単組については、加入率の向上のためのオルグや説明会の開催など取り組みを強化します。

- ② 県本部は、高年齢層職員の組織化方針を確立するとともに、再任用職員の組織化状況や退職者会との関係など、単組実情にあわせた支援を行います。
- ③ 本部は、県本部における再任用職員も含めた高年齢層職員の組織化方針の確立状況の集約を進めつつ、オルグを通じて組織化方針の徹底と具体化をはかります。さらに、県本部・単組が直面する課題の把握を進め、組織化の推進にむけた情報提供と支援を行います。

【会計年度任用職員等の非正規労働者の組織化】

6. 本部・県本部・単組は、非正規労働者の組織化が進んでいない実態を踏まえ、組織化の必要性を周知徹底し確定闘争から春闘期を通じて組織化に取り組みます。
7. 本部・県本部・単組は「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動最終ステージ」を通じて、条例化を契機として組織化を進めます。
8. 「組合って力ですpart13」や「会計年度任用職員手引き」などを活用し、すべての非正規労働者の組織化に取り組みま

す。

9. 本部は、以下の取り組みを進めます。
 - ① 10月31日～11月1日に組織強化・拡大県本部担当者会議を開催し、法改正と連動した組織化を推進します。
 - ② 県本部・単組における非正規労働者の組織化を促進するため、県本部の要請を踏まえ役職員や組織拡大オルグを派遣します。
 - ③ 県本部・単組の組織拡大の取り組み事例をじちろうネットで発信し共有します。
10. 県本部は、以下の取り組みを進めます。
 - ① 確定期の単組オルグを実施する中で、条例化と組織化についての進捗状況を点検し、取り組みが遅れている単組には支援を行い、課題についても必要な助言を行います。
 - ② 組織化の方針決定をし、積極的に進めている単組についても進捗状況を把握し、取り組み事例を共有します。また、じちろうネットの取り組み事例を参考に臨職協や横断組織とも連携しオルグに取り組みます。
11. 自治体単組・単独単組・支部・分会・評議会等は、以下の取り組みを進めます。
 - ① 同じ職場で働く仲間の処遇改善を進めるため、条例化を契機とし組織化を進め、条例化にあたっては当事者の声に基づく要求書づくり・交渉を実施します。
 - ② 確定闘争において同一労働同一賃金の実現のため学習会・意見交換会を開催します。その際、未加入者にも声かけを行い組合の必要性や共済の優位性を伝え組織化につなげます。

- ③ 「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき点検を行い、課題を抽出し要求書にまとめ提出します。交渉には当事者が直接参画し、職場実態や現状を訴えることで労働条件の改善につなげます。
- ④ 確定闘争期の前後に当事者が参加しやすい場として、職場集会や交渉報告会等を設定し、加入拡大につなげます。
- ⑤ 組織内・協力議員と連携し、賃金・労働条件の改善や職場課題などの共有化をはかり議会対策を強化します。

【脱退防止・未加入者対策の強化】

- 12. 本部は、県本部が把握している状況や脱退防止にむけた取り組み事例などを踏まえ、「組合脱退者対応の手引き」を改訂します。また、県本部・単組と連携して、脱退防止・未加入者対策の事例収集と情報提供を行います。
- 13. 10月31日～11月1日に開催する「組織強化・拡大県本部担当者会議」において、脱退防止・未加入者対策にむけた事例報告などの情報共有をはかります。
- 14. 県本部・単組は、「組織強化・拡大県本部担当者会議」での議論経過とともに、第6次組強計画における各ステップや「単組活動 底上げシート」、「組合脱退者対応の手引き」等を参考にして、単組活動の活性化と脱退防止・未加入者対策を強化します。

【競合対策の強化】

- 15. 2023年組織基本調査（2023年12月速報値）における競合単組の組織実態を踏まえ、具体的な対応方針を検討します。

- 16. 2024年1月の「新採組織化対策会議」とあわせ、「競合単組交流会（仮称）」をウェブで開催し、競合単組における組織実態や課題、対策などについて共有をはかります。

【公立・公的病院の組織対策・組織化】

- 17. 単組は、年内中に新規採用者等の加入対策会議を開催し、新採100%加入にむけた取り組みを行います。また、コロナ禍における新採未加入者を点検し、非正規職員、再任用・再雇用職員を含め、個別に声掛けを行うなど加入促進活動を積極的かつ継続的に行い、未加入者を放置しない取り組みを進めます。
- 18. 単組・県本部は、「公立病院経営強化プラン」策定の動き、「重点支援区域」の申請、地域医療構想の議論などに注意を払い、再編統合や経営形態変更の動向について把握します。

計画が表面化した場合は、再編統合や経営形態の変更、競合問題の発生などに備え、県本部は対策会議等を設置します。また、本部は地域医療再編対策本部で情報を共有し、必要に応じ役職員・オルグによる支援を行います。

【全国展開組織の組織化】

- 19. 本部は引き続き、水道、図書館、保育・学童保育、給食などの管理・運営を全国規模で受託している企業の組織化に取り組みます。リストアップした対象企業について連合や各県本部、関係評議会と連携して、従業員からの情報収集と経営者対策を進めます。

【次世代育成と教育研修制度の強化】

20. 県本部は、単組の担い手育成を支援するため労働学校など各種教育研修を実施し、単組間のつながりの強化をはかります。本部は、講師派遣・紹介や資材提供などの支援を行います。
21. 産別ネット・じちろうネットに開設している教育研修ポータルについては、引き続き単組・県本部で活用できる学習動画・研修企画素材の提供等、内容の豊富化に努めます。

【ジェンダー平等の推進】

22. 「自治労ジェンダー平等推進計画」に基づき、以下の取り組みを進めます。

(1) 県本部・単組

- ① 社会的性差である「ジェンダー」差別を解消すべく、LGBTQ+にかかる取り組みも含めた計画を策定します。単組においても計画策定に努めます。
- ② ジェンダー平等推進委員会など計画を推進する委員会を設置し、定期的に委員会を開催します。
- ③ 執行委員会への女性役員の参画や機関会議への女性代議員参画など目標達成にむけた取り組みに着手します。
- ④ 次代の担い手育成や女性役員の発掘のため、組合への接点を増やし、関心のあるテーマでの学習会などを行います。

(2) 本部

県本部のジェンダー平等推進委員会への参加などを通じて状況を把握し、必要に応じて計画推進を支援し

ます。

23. 本部は、性的指向や性自認についての基本的な知識を共有するとともに、ハラスメントやアウティングについての理解を深めるため、12月にセミナーを開催します。
24. 本部は、LGBTQ+当事者団体による助言を受けながら、LGBTQ+についての基本的な知識を共有、理解した上で自治労における課題についての対応指針の策定に2023年末を目途に着手します。
25. 本部は、ジェンダー平等を推進するため、2024年度のキャッチコピーを組合員に募集し、2023年末までにポテッカーを作成します。
26. 本部は、男性の育児休業取得をはじめ長時間労働の解消など、ワーク・ライフ・バランス推進のため、「Let's challenge 地方公務員のための両立支援ガイドブック」の改訂に着手します。
27. 単組は、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画の目標達成にむけ、長時間労働の是正や女性管理職比率の向上など取り組みを強化します。
28. 単組は、2023男女平等推進闘争の獲得目標である男性の育児休業等の取得促進や、不妊治療休暇を取得しやすい職場環境の醸成などの進捗を確認しながら、確定期においても積み残し課題の実現にむけ継続して取り組みます。
29. 連合が10月27日に東京で開催する「2023ジェンダー平等推進中央集会」に積極的に参加します。

【広報・文化活動の拡充と情報化の推進】

30. 単組の情宣担当者を対象とする「情報宣伝セミナー（初級）」を、「Word新聞の作り方」「パワーポイントでビラ作り」をテーマに、10月下旬にウェブで開催します。
31. 10月を目途に県本部情報担当者会議をウェブで開催します。ガルーンのバー

ジョンアップや機器調達、「じちろうモバイル」等に関する議論を行います。

【離籍専従役員の登録等の承認】

32. 自治労専従役員補償規程および同施行細則に基づき、下記の者の登録等の承認を求めます。

■県本部「基本枠」登録

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	登録日	本部承認日
宮城	岡本 雄大	48	宮城県本部書記長	2023. 4. 14	2023. 3. 1	2023. 6. 21
埼玉	前原 朝子	50	埼玉県本部中央執行委員長	2023. 7. 22	2023. 9. 1	2023. 7. 20
東京	多田修一郎	57	東京清掃労働組合 中央執行委員長	2023. 6. 27	2023. 7. 1	2023. 7. 20

■県本部「基本枠」へ移行

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	移行日	本部承認日
沖縄	比嘉 盛博	60	沖縄県職労執行委員長	2023. 7. 14	2023. 8. 1	2023. 8. 7

■県本部「連合枠」へ移行

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	移行日	本部承認日
沖縄	仲宗根 哲	59	連合沖縄会長	2023. 7. 14	2023. 8. 1	2023. 8. 7

■県本部「準登録」登録

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	登録日	本部承認日
大阪	下村 泰正	53	大阪市職員労働組合書記長	2023. 3. 1	2023. 4. 1	2023. 6. 21

■登録取り消し

所属	名前	年齢	理由	県本部 機関決定日	取消日	本部承認日
徳島	大谷 竹人	58	労働福祉団体役員就任のため	2023. 7. 19	2023. 7. 31	2023. 8. 7
佐賀	宮崎啓二郎	59	労働福祉団体役員就任のため	2023. 7. 28	2023. 7. 31	2023. 8. 7

(2) 各部門・横断組織の取り組み

【現業労働者の取り組み】

1. 本部は、現業職場に山積する課題解決にむけ、「現業セミナー」を11月に開催します。
2. 救済申し立てなどを行う際に、労働組合法に規定する労働組合同規約の要件に不備があることを理由に受理されないケースが見受けられることを踏まえ、本部は、9月にウェブ学習会を開催します。県本部・単組は、各単組の定期大会・総会が開催される時期にあわせ、現業評議会規約の点検・整備に取り組みます。
3. 本部は、9月実施の現業評議会オルグにおいて、各県本部現業評議会における会計年度任用職員等の組織化の状況を確認し、単組実態を踏まえた組織化の推進に取り組みます。
4. 本部は、ジェンダー平等の推進にむけ、三役・常任幹事を通して10月から調査を実施するなど現業職場における実態を把握し、今後の取り組みに繋がります。
5. 本部は、清掃部会などにおいて、持続可能な資源循環型社会の実現にむけ、「プラスチック資源循環促進法」などが確実に運用されるよう、環境省に対し各自治体における課題などの共有化をはかり、課題解決にむけ取り組みます。
6. 年末・年始の繁忙期に発生が懸念される労働災害の撲滅とさらなる労働安全衛生活動の活性化を目的に、本部は、12月1日を全国統一行動日として「2023現業職場から労働災害を一掃する職場集会」を提起します。県本部・単組は、すべての現業職場における集会開催に取り組み

ます。

7. 本部は、さまざまな現業職場の課題解決にむけて、関係省庁に対して、2024年度政府予算にかかる要請を11月に実施します。

【公営企業労働者の取り組み】

8. PFI/コンセッション方式の導入を阻止するとともに、全国に波及させないよう、本部は、県本部および県本部公企評との連携を強化するとともに、12月の全国幹事会で共有化し、上下水道事業体への対策に取り組みます。
9. 本部は、11月に、厚生労働省・国土交通省など公企評に関係する省庁に対し、2024年度予算に関わる内容と水道行政の移管、新たな官民連携方式（ウォーターPPP）、広域化、災害時対策、再生可能エネルギーへの政策課題等を中心に、省庁要請行動に取り組みます。
10. 本部は、1月に「さきがけ公企塾」を西日本（広島県予定）で開催し活動家育成と同時に多くの組合員が権利を知り役員としての知識を共有することをめざします。
11. 本部は、公有公営の意義や8月1日「水の日」の周知を目的とした「第39回自治労水週間」の県本部での取り組みについて検証を行い、12月の全国幹事会で共有化します。

【衛生医療労働者の取り組み】

12. 5類見直し後も現場では、引き続きコロナ対応および、感染防止対策が行われ

ていることを踏まえ、県本部・単組は防疫等作業手当の特例支給の見直しにあたっては、人員確保の観点からも丁寧な協議・交渉を求め、組合員の合意を基本とした取り組みを進めます。

13. 新型コロナウイルス感染症等をはじめとする、感染拡大防止のために職場から出勤停止を指示された場合は、職務専念義務免除または特別休暇となるよう取り組みを行います。病気休暇とせざるを得ない場合には、取得要件を明確にするとともに、非正規労働者も有給の休暇とするよう求めます。
14. 2023年4月から医療職俸給表(三)の級別標準職務表の見直しが行われました。単組は、現在の級別標準職務表およびその運用状況を点検し、本部衛生医療評議会の施設調査を参考に、より上位の級に昇格できるよう改善を求めるとともに、医療職給料表(二)を含む他の給料表についても改善を求めます。
15. 本部は衛生医療職場における課題を把握するためアンケート調査を行い、現場の労働条件改善や国会対策、省庁要請、世論喚起にむけたアピールに取り組まします。

【社会福祉労働者の取り組み】

16. 本部は「社会福祉協議会ネット総会」、「社会福祉事業団労組協議会総会」を10月28日に東京で開催し、地域福祉や福祉サービスの担い手である社会福祉協議会や社会福祉事業団の組織維持・強化拡大、取り組み課題について意思統一を行います。

【障害労働者に関する取り組み】

17. 本部は、自治労障害労働者全国連絡会(障労連)を中心に、県本部・単組と連携して、差別禁止指針と合理的配慮指針、および合理的配慮指針事例集などを活用し、実効性を高めるために取り組みます。また、総会や地連集会等で明らかになった課題について、9月に厚生労働省に対し要請行動を行います。
18. 単組は、2024年4月に引き上げられる公務部門における法定雇用率(2.8%)の確実な達成にむけ、計画的な採用を求めます。また、募集・採用にあたっては、差別の禁止と合理的配慮の提供の徹底を求めるとともに、障害の種類によって制限することのないよう求めます。
19. 採用後は、職場の環境や対応に起因する離職者が生じることのないよう、職場内の作業や移動の負担軽減・体調への配慮、人的支援や必要な機器の導入など、働き続けられるための環境整備を求めます。
20. 本部は、「第42回自治労障害労働者全国連絡会総会」を12月1～2日に東京で開催し、自治労としての取り組み課題について意思統一をはかります。

【県職共闘の取り組み】

21. 人事委員会勧告や交渉状況など確定闘争の情報を単組間で適宜共有するとともに、さらなる勤務・労働条件の向上にむけて積極的に取り組みます。
22. 本部は、新規採用者組織化対策のため、12月に代表者会議を開催します。2023年度から県職共闘として指定している「新採対策重点県職」の取り組み総括および

青年層役員における意見交換会の意見等について報告し、2024年度にむけた意思統一を行います。

23. 県職共闘の各職能別組織において、政策実現と予算要求のため、関係省庁への2024年度政府予算要請行動に取り組みます。

【大都市共闘の取り組み】

24. 幹事会において、各都市人事委員会勧告の特徴や当局交渉状況を共有します。大都市における「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の影響について議論します。
25. 大都市に関わる地方財政、政策課題を中心とした総務省交渉を12月に実施します。各部会は、関連省庁への2024年度政府予算要請行動に取り組みます。
26. 新採・未加入者対策、会計年度任用職員等の組織化について議論を深めるため、12月に拡大幹事会を開催します。

【町村労働者の取り組み】

27. 単組は「組合員ノート」を活用し、賃金と権利の学習活動に取り組み、自治体確定闘争に結集します。また、現業・公企統一闘争への結集にむけた意思統一をはかります。
28. 自治体確定闘争を見据え、「町村職賃金闘争・組織強化拡大交流集会」を10月13日に開催し、確定闘争の意義の再確認、ハラスメントについての学習をはじめとする組織強化・拡大にむけた取り組みの前進をはかります。
29. 自治労未加盟町村の近隣単組は、町村評が2023年7月に実施した未加盟・未組

織町村の自治労加入に関する調査をもとに、県本部・本部との連携を深めながら自治労加盟および組織化にむけたアプローチを再開し、新規自治労加盟にむけた取り組みを開始します。

【政府関係労働者の取り組み】

30. 新規採用者の加入拡大に引き続き集中して取り組むとともに、非正規労働者の組織化と運動参画にむけ、各単組定期大会（9～11月）で確認・意思統一をはかり、職場における取り組みを進めます。
31. 「新たな共済推進方針」に基づき、共済推進活動の強化・活性化を取り組みます。とりわけ、新規採用者の労働組合と団体生命共済の同時加入を追求します。
32. 年金制度・医療保険制度にかかる法改正により、順次施行される各種施策の確実な実施にむけて、単組と連携し、必要な予算・人員体制の確保に取り組みます。
33. 2024年に行われる公的年金の財政検証やマイナンバーカードと健康保険証の一体化など、年金・医療保険制度に関する議論動向を注視し、10月に行う政労評各部会対策委員会で課題の共有をはかるとともに、実務を担う現場の視点で連合などへの意見反映を行います。
34. コロナ禍における失業給付・雇用調整助成金の申請の急増等により明らかになった体制の脆弱性に加え、リ・スキリング支援に伴う失業給付・教育訓練給付金・雇用調整助成金等の雇用保険関係制度の見直しやハローワーク業務のオンライン化への対応に対しサービス低下を招かないよう、単組と連携して体制拡充と必要な予算確保等、現場意見の反映を求

め取り組みます。

35. 厚生労働省職業安定局に対して、「2024年度予算編成にあたり雇用労働政策・職業安定行政の充実強化を求める第二次要請書」の提出交渉を12月に実施し、必要な人員・予算確保を求めます。
36. 日本年金機構や全国健康保険協会における定年引き上げの早期実現にむけ、各単組と連携し取り組みます。

【公共民間労働者の取り組み】

37. 本部は、10月9日に公共民間評幹事会を開催し、2023秋闘方針を決定します。また、評議会四役が地連評議会に対する秋闘オルグを実施します。
38. 県本部・県本部公民評等は、すべての単組で秋闘に取り組めるよう単組オルグ等を通じて情報共有や要求書作成など闘争を支援します。
39. すべての単組は、本部の秋闘方針を参考に秋闘方針を決定し、取り組みます。また、春闘にむけた準備を進めます。
40. 自治体準拠の単組は、自治体単組の賃金確定を踏まえ、賃金引き上げや労働条件の改善に取り組みます。
41. 本部は2024年1月20～21日、東京で2024公共サービス民間労組評議会春闘集会（以下2024公民評春闘集会）を開催します。
42. 各自主交流組織は、課題の共有と活動の活性化をめざし交流会を開催します。
43. 単組は、10月までに年休取得状況を把握します。年5日以上の実確な取得とともに12月末までに完全取得をめざし、労働安全衛生委員会を活用するなど取得促進に取り組みます。
44. 単組は、組強計画に基づき、単組活動

の活性化にむけて県本部との連携による単組計画の策定を行います。

45. 県本部・県本部公民評等は、「単組活動チェックリスト（公民評版）」を活用して単組の現状を把握します。定期的な単組オルグを行い、単組の活性化にむけた支援および脱退・解散防止に努めます。
46. 単組は、通年的に新規採用職員、未加入者、非正規労働者の組合加入に取り組みます。とくに新規採用者については、県本部と連携し加入対策を進めます。
47. 公共民間評は、賃金・労働条件の改善をはじめとする全国一般評との共通する課題について、地域における連携した取り組みを進めます。
48. 公共サービスの質と労働条件の確保にむけて公契約条例の制定を自治体単組、連合地協などと連携し推進します。
49. 福祉・公共サービス民間労働者の処遇改善と組織化にむけ、以下の取り組みを進めます。
- ① 公共民間、社会福祉協議会、社会福祉事業団、福祉関係の各単組は、全職員の過半数要件を満たしているか確認し、新規採用者の全員加入や非正規労働者などの組織拡大に積極的に取り組みます。
- ② 単組は、自治体予算の確定前に委託費の確保などについて自治体単組と連携し自治体への要請等を行います。
- ③ 県本部は自治体単組と福祉・公共民間単組との意見交換・交流の場を設定します。その際、未組織団体にも参加を促すなど組織化につなげます。
- ④ 本部は、社協労組の強化・拡大を目的に、2024公民評春闘集会とあわせて

単組交流の場を設置します。

- ⑤ 県本部・本部は、福祉・公共民間労組の強化・拡大について、10月28～29日に開催される2024年度自治労全国介護・地域福祉集会や部会総会、2024公民評春闘集会等を活用し、関係する評議会と協力・連携して取り組みます。

【国保連合会労働者の取り組み】

50. 国保労組協議会は、「自治労の4つの視点」の考え方を基軸に、以下の課題について、10月から12月にかけて、厚生労働省、国保中央会およびデジタル庁に対し、組織内国会議員、政策協力国会議員と連携しながら意見交換、要請行動に取り組みます。
 - ① 社会保険診療報酬支払基金の改組にむけて、改組後の組織と国保連合会・国保中央会のあり方についても検討されるため、雇用、賃金・労働条件を確保する観点から取り組みます。
 - ② 国保総合システムの保険者共同処理系と国保事務処理標準システムとの機能分担、ガバメントクラウドへの移行については、保険者支援業務が過度に合理化され、職場基盤の弱体化につながることをないように取り組みます。
 - ③ 「審査領域の共同利用に向けた今後の進め方」では、国保固有のコンピューターチェック機能の取り扱いや画面審査機能のあり方について、クラウド化が先行する社会保険診療報酬支払基金のシステムに引き摺られ、国保固有の機能や業務要件がないがしろにされることをないように取り組みます。
51. 国保労組協議会は、国保総合システム

の2024年度更改や社会保険診療報酬支払基金とのシステム共同利用機能の共同開発に要する財源を確保するため、12月に2024年度対政府予算要請行動を実施します。

【公営競技労働者の取り組み】

52. 公営競技評議会は、秋闘期から年末にかけて、次の取り組みを進めます。10月に開催する全国幹事会において、方針と課題を共有します。
 - ① 単組は、春闘調査結果と人事院勧告などを活用して、基本賃金や一時金の引き上げ、休暇制度の不合理的格差解消に取り組みます。
 - ② 県本部は、県内の公営競技単組の交渉を支援します。
 - ③ 本部は、自治体雇用単組の一時金調査結果をもとに、勤勉手当の支給や一時金の増額にむけて、省庁、中央団体対策に公営競技政策議員懇談会と連携して取り組みます。
53. 公営競技評議会は、1月開催予定の研究交流集会にむけて、次の取り組みを進めます。
 - ① 各部会で幹事会を開催し、共通する課題の確認と前進にむけた議論を開始します。
 - ② 常任幹事会において、単組の交渉力向上と単組運営の課題解決のため、具体策の議論を進めます。
54. 全国一般労働者の取り組み

【全国一般労働者の取り組み】

54. 全国一般秋季年末闘争は、10～11月を集中月間とし、2023年末一時金3ヵ月以上、または70万円以上を基本とし、労働

時間短縮、年末年始休暇増、事前協議・同意約款の締結などの要求を掲げて組織拡大に取り組みます。

55. 2024春闘の要求づくりにむけて、10～11月に、全組合員を対象とした「賃金実態調査」「生活実態アンケート」を実施します。全国一般評は、12月に春闘討論集会、1月に地方労組代表者会議を開催し、2024春闘の要求と体制の確立をはかります。

56. 闘争中の職場について、全国一般の地方労組・評議会・横断的組織が一体となって支援を行います。

57. 憲法改悪に反対し、中央・地方における諸行動や、護憲大会などに地方労組は積極的に参加します。また、原発の再稼働と新增設の反対を求め、平和フォーラムや市民団体と連携して運動に取り組みます。

58. 全国一般評は、春闘にむけて、賃金・労働条件の改善や、労働契約法を活用した取り組みなどの共通の運動課題について、公共民間評議会との連携を強化します。

59. 石川、福井、岐阜の3県における県本部と全国一般地方労組との組織課題について、各県連絡会を通じて協議を行い、本部も入り課題解決にむけて取り組みます。

【公共交通労働者の取り組み】

60. 本部は、2023年度新規採用職員の加入状況を把握し、会計年度任用職員、再任用・再雇用職員の組織化とともに加入対策を強化します。また県本部とともに単組へのヒアリングを2023年中に行います。

61. 本部は、競合組合加入者が増加するなど組織状況に問題が生じている単組に対し、県本部とともに対策を進めます。

62. 公営交通関連職場の組織化については、県本部、関係単組と意見交換を深め、課題整理を進めます。

63. 地域公共交通職場の組織化にむけ、本部は連合や県本部と連携して取り組みを進めます。また県本部も地方連合会と連携し、当該職場への働きかけに取り組みます。

【都市交評の教宣、広報活動の強化、活動家育成の取り組み】

64. 本部は「都市交通信Vol.15」を発行し、公共交通関係予算や公共交通の維持・存続に関わる課題、本部・各単組の取り組み等を発信し、情報・課題の共有化に努めます。単組は、都市交通信を組合員に配布し、地域住民の移動確保のための公共交通の重要性、クロスセクター効果を最大限発揮するための交通計画の必要性などの周知に取り組みます。

65. 本部は、次代の活動家育成や女性の評議会活動への積極的な参加等を目的に1月19、20日に福岡で青年・女性連絡会議を開催します。

【女性労働者の取り組み】

66. 健康で働き続けられる職場づくりのため、11月に行う組織実態調査結果等を活用するとともに、1～3月を「女性の働く権利確立運動強化月間」と設定し、「生休・年休アンケート」に基づく長時間労働の撲滅や人員増、職場改善要求の取り組みを進めます。あわせて学習や職

場での権利取得、独自要求闘争などに取り組む、総点検・総学習・総実践の活動を進めます。

67. 県本部・単組は独自アンケート等を実施し、その結果を踏まえて、定年引き上げや非正規労働者の労働条件の改善にむけて、女性部独自要求や基本組織への意見反映により、働き続けられる職場づくりにむけた取り組みを進めます。
68. 本部は、各県本部の取り組みの成果と課題を全体化するための学習・交流資料として、11月に「じちろう女性部特集号」を発行します。各県本部・単組は、特集号を活用し、運動の前進につなげます。
69. 確定闘争および春闘にむけ、地連・県本部・単組で生活・職場実態点検や賃金実態調査等に取り組む、要求討論を深めます。11月24日に「2024春闘勝利！ 青年女性中央春闘討論集会」、12～1月に「地連別青年女性春闘討論集会」を開催し、単組の運動や権利実態の交流などから独自要求行動を強化します。
70. 憲法改悪を阻止し、安全保障関連法や「共謀罪」法、重要土地等調査規制法の廃止にむけ、各県・単組で地域と連帯した19日行動や8の日行動などに取り組みます。また、平和フォーラムに結集し、反戦・平和・脱原発の取り組みを進めます。12月7～9日に「青年女性オキナワ平和の旅」を開催し、沖縄戦の史実・実相を学び、普天間基地の早期返還を求め、辺野古新基地建設に反対する運動に連帯して平和運動を強めます。
71. 女性活動家の育成と女性部組織の強化にむけて、「女性労働学校（前期）」を10月に開催します。ウェブや動画などの

活用も含め、参加しやすく、身近に学習できる体制づくりを行います。

72. 「第24回青年女性中央大交流集会」にむけ、各県本部で実行委員会を立ち上げます。コロナ後の働き方や定年引き上げを見据えた働き方、人員配置など、職場実態を把握し、要求行動や運動交流など交流集会運動を進めます。また、確定闘争、春闘、政治闘争を通じて参加体制を確立し、組織強化につなげます。
73. 10月27日に連合が開催する「2023ジェンダー平等推進中央集会」に積極的に参加します。また、自治労参加者集会を開催し、女性の労働権確立の学習や取り組み交流などを行い、ジェンダー平等社会の実現、女性の積極的な労働組合参画にむけた議論につなげます。

【青年労働者の取り組み】

74. 本部は、県本部・単組運動の前進のため、10月に拡大青年部長会議を開催し、県本部・単組における具体的な運動事例や学習ツールの共有を行うとともに、今後の具体的な取り組み内容について討論・意思統一を行います。また、県本部は協議内容や全国の特徴的な取り組みなどを県内に積極的に共有し、単組の実践につなげます。
75. 本部は、青年活動家の育成と青年部組織の強化のため、10月に「青年労働学校（前期）」を開催します。
76. 「自治研UNDER35」に積極的に参加し、幅広い仲間の自治研活動への参加と、「第40回地方自治研究全国集会（しまね自治研）」へ結集します。
77. 11月24日に「2024春闘勝利！ 青年女

- 性中央春闘討論集会」、12～1月に「地連別青年女性春闘討論集会」を開催し、生活・職場実態点検から2024春闘期の要求確立にむけ討論を深めます。また、職場・単組・県本部・地連での学習や討論・交流を通じた要求づくりを進めます。
78. 12月7～9日に「青年女性オキナワ平和の旅」を開催し、沖縄戦の史実・実相を学ぶとともに、普天間基地の早期返還を求め、辺野古新基地建設に反対する運動に連帯して平和運動を強めます。
79. 2024年1月に「第1回青年部長会議」を開催し、2023確定闘争の総括と地連別青年女性春闘討論集会の集約から、青年部方針を補強します。
80. 2024年夏の「第24回青年女性中央大交流集会」の成功にむけ、各県本部で実行委員会を立ち上げます。生活・職場実態にこだわり、職場課題や単組の取り組みを全国の仲間と共有し、単組・県本部の運動の実践につなげるため、参加体制の確立や集会事前・事後の取り組みを追求し、交流集会運動の前進と自治労組織全体の組織強化をはかります。
81. 2023年度新規採用職員や中途採用者、未加入者の組織化対策に主体的に取り組みます。
82. 「助け合いの制度」であるじちろう共済について、本部作成の動画も活用しながら、幹事会や会議・集会の場において学ぶ機会を設けます。とりわけ、新規・中途採用者や未加入者の同時加入に取り組むとともに、青年層に有利なマイカー共済・団体生命共済への加入促進に取り組みます。

【自治体非正規労働者の取り組み】

83. 本部は、自治体確定闘争とあわせ、「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動最終ステージ」の一環として臨時・非常勤等職員の処遇改善と賃金・労働条件のための取り組みを進めるため「秋闘勝利！ 中央総決起集会」を10月28日にウェブで開催します。また、前段で総務省要請行動を10月27日に行います。
84. 本部は、ウェブスキルアップ講座を会計年度任用職員の組合員、単組役員等を対象として毎月開催し、交渉力の強化と賃金・労働条件の改善につなげます。
85. 本部は、地連別ウェブ意見交換会（第2弾）を9月から開催します。その際、未加入者にも声かけを行い、加入につなげます。
86. 臨時・非常勤等職員全国協議会（以下、協議会）は、地連・県本部における臨時・非常勤等職員の組織拡大を進めるため、全国幹事を学習会や組合説明会などの講師やオルグとして派遣します。
87. 県本部は単組の組合活動の強化・活性化をはかるために、交流会や勤勉手当支給の条例化にむけた学習会などを開催します。また、本部・協議会は、臨時・非常勤等職員協議会が未設置の県本部には、結成を追求します。
88. 単組は、本部の「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき点検を行い、到達していない労働条件がある場合は、自治体単組と連携し、要求・交渉を確実に実施します。

【学校事務労働者の取り組み】

89. 給食費の公会計化や就学援助制度の拡充等をはじめとした財源を確保するよう政府予算要請に取り組みます。
90. 第23回全国学校事務集会を職場課題の共有と交流を目的に1月27日に開催します。

【全国消防職員協議会（全消協）との連携強化】

91. 本部は、消防職員の団結権獲得および消防職場の課題について、引き続き総務省・消防庁との定期協議を全消協と連携しながら行うとともに、政党・国会対策を強化します。さらに、「自治労消防政策議員懇」と連携し、10月に総務省・消防庁への要請行動を実施します。
92. 消防職員の組織化と運動の強化にむけて、以下の取り組みを進めます。
- ① 本部は、新規単協の立ち上げなど、県本部と連携しながら組織拡大にむけた取り組みに対する必要な支援を行います。また、共済の利用拡大と組織化を一体のものとして進めます。
 - ② 県本部・単組は、県消協と連携し、引き続き新規採用者の単協加入とじちろう共済（団体生命共済）への同時加入に取り組みます。あわせて、未加入者の組織化にむけて、全消協が作成したオルグリーフ等を活用するとともに、協力議員と連携し、首長・消防長・議

10. 労働者自主福祉活動の推進

【共済推進運動に関する会議・集会】

1. 9月26日に、第1回共済推進県本部代

会対策を行います。

【全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大・強化支援の取り組み】

93. 本部・県本部・単組は、全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大にむけ、以下の支援を行います。
- ① 県本部は、退職者会未設置自治体単組に対し、計画的に新規結成をめざす現退共同オルグを実施します。また、自治体単組単位で退職者会の結成が困難な場合には、都道府県規模でつくる個人加入退職者会の結成を支援し、加入促進に取り組みます。
 - ② 退職者会が存在する単組は、退職者会と連携して、新規退職者の退職者会加入にむけ取り組みます。また、再任用者については単組の組織方針を基礎に退職者会と協議して取り組みます。
 - ③ 単組は、じちろう共済制度の退職後利用と安心総合共済加入を組織強化の基盤に位置づけて取り組みます。また、退職予定者のじちろう退職者団体生命共済への高率移行にむけた周知行動を強化します。
 - ④ 本部は、自治退と連携し、県本部・単組での退職者組織の結成と加入促進のため、必要な支援を行います。
94. 本部・県本部・単組は、反戦平和についても、自治退と連携して取り組みます。

表者会議を開催し、共済推進に関する諸課題を協議するとともに、目標到達のた

めの施策などについて共有します。

2. 11月21日・22日に、本部共済推進委員会主催の「第9回じちろう全国共済集会」を集合形式で開催します。じちろう共済を生涯保障のメインとするための取り組みなど直面する課題を確認し、共済推進のサイクルを確立します。

【本部共済推進委員会の取り組み】

3. 本部は、自治労共済とこくみん共済coopの統合10周年を契機として、2023年10月～2024年5月に実施する「広げよう！ たすけあいありがとう」キャンペーンを通じ、じちろう共済の加入拡大と社会貢献活動に取り組みます。
4. 本部は、自治労共済推進本部と共同で、各県本部オルグやヒアリング等を実施し、共済加入拡大にむけた課題把握と対策について協議を進めます。
5. 本部は、じちろう共済を生涯保障のメインとすることを基本方針とし、認識の共有化をはかるとともに、それぞれの段階における対応が強められるよう取り組みを進めます。市町村共済組合協議会との情報交換・意見交換を進め、各県や現場で課題が生じた際には対応にあたります。
6. 本部は、各県本部のみならず、公企評、社福評、政労評などの職能・行政規模別評議会における幹事会やさまざまな会議・集会において、引き続き共済の学習・説明の機会や共済ブースを設けるよう働きかけを強化します。
7. 本部は、2023年10月～2024年1月末までを期間として12県本部を対象とした組合員アンケートを実施します。

8. 本部は、この間の制度改定等を踏まえ、2024年4月新規採用者の取り組みにむけて、自治労共済推進本部と共同で「新たな共済推進マニュアル」を改訂します。

【県本部共済推進委員会の取り組み】

9. 県本部は、共済県支部と連携し、執行部が改選となる単組について、継続した取り組みとなるよう新執行部を対象とした共済学習会を開催するとともに、加入拡大モデル単組について、執行部の共済制度への理解浸透をはかるための学習会を開催し、目標達成にむけた取り組みを強化します。
10. 県本部は、「広げよう！ たすけあいありがとう」キャンペーンを通じて、組合員の組合活動への参加を促し、コロナ禍で制限されていた組合活動を活性化させ、組織の強化と共済の加入拡大に取り組むことを単組と共有します。
また、県本部や県本部の横断組織で開催する学習会等においても、自主福祉活動や共済学習の時間を設けるなど、積極的に取り組みます。
11. 県本部は、「じちろう共済を生涯保障のメインとする」ことを、新たな共済推進方針に基づく取り組みの中で単組と共有します。
また、民間保険等による共済推進の阻害要因について、現場実態と課題、事例を単組と共有し、基本的立場からの対応を強化します。
12. 県本部は、2023年4月新規採用者に対する取り組み状況を集約し、好取り組み事例の共有化や課題に対する対応策を検討するとともに、2024年4月採用の新規

採用者対策会議にむけ準備します。

【単組の取り組み】

13. 単組は、「新たな共済推進マニュアル」などを活用し、役員改選により新たに選出された役員を中心に、執行部等役員の団体生命共済全員加入にむけた学習会を開催するとともに、「広げよう！ たすけあいありがとう」キャンペーンの組合員への周知と組織強化・拡大にむけた学習会を積極的に開催します。
14. 単組は、4月新規採用者への取り組みにおいて、共済加入に至らなかった新規採用者や、共済未加入の若年層を対象とした学習会・セミナーを開催するなど、全員加入にむけた取り組みを強化します。
15. 単組は、4月から始まった定年引き上げにより引き続き職場に残る共済加入者には、団体生命共済等の継続利用を推進する一方で、2024年3月末の早期退職を含む退職予定者には、じちろう退職者団体生命共済への移行をはじめ各共済制度を継続利用するよう、丁寧な説明に取り組み、生涯を通じた結集をめざします。

【各共済制度の取り組み】

16. 「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団体生命共済新規加入キャンペーンと連携した学習会等を設定し、県本部・単組で積極的に取り組みます。
また、団体生命共済とあわせて交通災害共済の加入推進に取り組みます。

17. 「じちろう退職者団体生命共済」については、県本部・単組が共済県支部と共同で開催するセカンドライフセミナーや早期退職を含む退職予定者への個別制度説明を通して、全員移行にむけた取り組みを進めます。
18. 「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。
19. 「自賠償共済」の加入拡大にむけて、周知活動を強化します。
20. 「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。
21. 「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、近年頻発している線状降水帯や台風・地震などの自然災害に備えるため、火災共済とあわせ、自然災害共済の新規付帯・大型化の推進に積極的に取り組みます。
22. 「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。

【ろうきん運動の推進】

23. 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づけ、積極的に取り組みます。

11. 国際活動の推進

【P S I 関係の取り組み】

1. 10月12～18日に、「多重危機の世界において 利益よりも人々を優先する」をテーマに、スイスで開催されるP S I 第31回世界大会の議論に積極的に参画します。
 - ① 世界大会にP S I - J Cの一員として、代議員およびオブザーバーを派遣します。
 - ② P S I 議事運営委員会（10月13～17日）に議事運営委員として参加します。
 - ③ 世界執行委員会（10月14日および18日）に、副会長、P S I 執行委員として参加します。
 - ④ アジア太平洋地域執行委員会（10月13日）に共同議長、地域女性委員会議長として参加します。
2. 9月6日に開催されるP S I - J C女性・ユース合同会議学習会「アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）について理解する」に参加し、ジェンダー平等の課題について理解を深めます。
3. 12月15～16日に東京で開催されるP S I - J Cユースネットワークセミナーに積極的に参加し、若年労働者の加盟組合間交流をはかります。

【海外労組等との交流】

4. P S I 世界大会の期間中を活用し、良好な関係を継続しているスウェーデン自治体労働組合（Kommunal）やシンガポール公務員組合（A U P E）との意見交換や組合員交流を行います。

【国際連帯・支援活動の推進】

5. 地連や県本部が取り組む国際貢献活動に、より多くの組合員が参画できるように支援します。
6. エファジャパンが新たにスタートさせた「新エファパートナー」制度について、ポスターやチラシを活用し、組合員への周知をはかります。
7. ミャンマーの軍事政権に対して民主化を求めて不服従運動に参加する労働者の生活支援、医療現場で奮闘する仲間たちへの支援、国境沿いに避難している人々への人道支援を続けます。
8. スーダン北部の南コルドファン州において、紛争被災民の子どもや青年たちへの教育機会提供、職業訓練などの支援を継続します。
9. 2024年度「国際連帯救援カンパ」は、以下の目的に活用するため、取り組みます。
 - ① 連合「愛のカンパ」への拠出
 - ② 戦争や紛争被災者・難民への支援
 - ③ 労働組合弾圧に対する闘争支援
 - ④ 地連・県本部の国際協力事業への支援
 - ⑤ 海外の自然災害への緊急支援
 - ⑥ 平和・人権・環境などの課題に取り組むNGOなどへの連帯・支援
 - ⑦ エファジャパンの活動支援
 - ⑧ 海外の労働組合組織化支援
 - ⑨ 人身売買（トラフィッキング）防止と被害者支援
 - ⑩ 飢餓、疫病などへの緊急支援