

公共サービス民間労組評議会・2023秋闘の取り組み方針

1. 取り組みの基調と課題

- (1) 7月5日に連合が公表した2023春季生活闘争の第7回(最終)回答集計(7月3日時点)では、定昇込みの全体平均賃上げ率は、前年を上回る3.58%(10,560円)となり、300人未満の中小組合では平均3.23%(8,021円)となっています。また、賃上げ分が明確にわかる3,186組合の「賃上げ分」は5,983円・2.12%、うち中小組合2,019組合は4,982円・1.96%となりました。有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給52.78円・5.01%、月給6,828円・3.18%であり、比較可能な2015闘争以降で最も高くなりました。

一方、2023年5月の消費者物価総合指数は前年同月比で3.2%の上昇であり、引き続き物価上昇には届いていないことから、実質賃金はマイナスとなっています。

人事院は8月7日、本年の月例給の官民較差に基づき、月例給3,869円(0.96%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行いました。俸給表の改定については、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つつも俸給表全体を引き上げることが示されました。昨年に引き続きプラス勧告となったことは一定評価できるものの、引き上げ率が0.96%にとどまったことについては、物価高騰下での組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、納得できるものではなく、不満の残るものとなりました。

- (2) 2022秋闘・2023春闘^{*1}における公共民間単組の交渉等の状況は、秋闘と春闘を合わせ要求書提出315単組・36.2%(前年秋闘280単組・31.6%)、交渉実施288単組・33.1%(前年秋闘248単組・28.0%)、妥結251単組・28.9%(前年秋闘178単組・20.1%)、協約を締結した単組187単組・21.5%(前年秋闘100単組・11.3%)となっています。交渉時期の調査結果から秋闘に取り組む単組は113単組、春闘に取り組む単組は94単組、両方取り組む単組は140単組であり、このことから昨年とほぼ同様の取り組み状況であると推察されます。引き続きコロナ禍の影響等による組合活動の低迷が色濃く反映された結果となりました。

現在、公共民間単組は、要求書提出、交渉実施、協約締結に取り組む単組と取り組めない単組が明確となり、労働組合の力量、組織率や処遇の面でも格差が広がっています。運動サイクルに取り組むなどの基本活動を行うことで労働組合の存在意義を組合員に示すことができます。各闘争期において、要求・交渉等に取り組むことが重要です。

*1 昨年度より秋闘・春闘を合わせて調査することに変更。

- (3) このような状況を捉え、2023年公共民間評議会においても、「『要求・交渉・妥

結・労働協約(書面)締結』の運動サイクルの確立」と「第6次組織強化・拡大のための推進計画」に基づいた運動の展開などについて確認しました。

2023秋闘に取り組むにあたって、県本部・単組が「単組の主体的な運動と組織力の向上」「評議会運動を通じての単組間連携のあり方」「県本部としての公共民間単組に対する支援・連携のあり方」等々について検証し、課題の抽出とその克服にむけた議論に基づき方針を確立します。

県本部は定期的に単組訪問もしくは連絡を密にし、単組状況の把握とコミュニケーションの構築に努め、単組執行部との信頼関係を構築するよう努力します。単組を孤立させず、連携と連帯ある取り組みを組み立て、すべての単組が、要求書を提出し交渉を実施する秋闘とすることをめざします。

- (4) 労使が対等な立場で労働条件を決定することは、労働基準法、労働組合法の大原則です。これはすでに労使関係ルールが構築されている単組を含め、すべての単組で毎年要求し双方で確認することが必要です。

引き続き「事前協議・同意協定」の確立にむけて、公共民間評議会全体で取り組むことが重要です。

- (5) この間、原材料やエネルギーコスト等の急激な高騰により、事業者には追加経費が発生しています。これらに対しては、総務省通知(2022年10月)^{*2}を踏まえ使用者に自治体との協議を求め、人件費を含めた財源の確保を求めする必要があります。

また、2023年10月からはじまったインボイス制度^{*3}は、免税事業者とのかかわり等により新たに消費税分の費用が必要となります。制度の影響を把握し、使用者や自治体に適切な対応を求める必要があります。

^{*2}「原材料価格、エネルギーコスト等の上昇に係る指定管理者制度の運用の留意点」

^{*3}「インボイス制度」とは、2023年10月1日から、消費税の仕入税額控除の方式として開始される制度のこと。インボイス制度は、売り手と買い手ともに正確な消費税額を把握することで適正な申告及び納税を行うことを目的としている。

- (6) 同一労働同一賃金をめぐっては、使用者側が「原資が限られている以上、正規労働者^{*4}の待遇を維持し非正規労働者^{*5}の待遇を改善することは難しい」ことを主張し、正規労働者の不利益変更が提案されている職場があります。

同一労働同一賃金の「非正規労働者の待遇改善」という趣旨を逸脱した低位平準化を許すことなく、使用者に対して法令遵守とガイドライン等を踏まえた対応を求めるなど、労働者の不利益変更とならないよう取り組みを進めることが必要です。

^{*4}「正規労働者」とは、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用である者をいう。

※⁵「非正規労働者」とは、正規労働者と比較して1週間の所定労働時間が短い労働者、有期雇用（雇用期間の定めがある）で働く労働者をいう。いわゆるパートタイム・有期雇用労働者のこと。

2. 具体的な取り組み

- (1) すべての単組で要求書を作成・提出し、労使交渉を経て労働協約を締結します。要求書作成にあたっては、全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、職場討議により単組全体で要求書を決定します。
独自課題を抽出し内容を決定することを基本としますが、困難な場合は、職場で話し合い、少なくとも一つの職場課題について改善要求を取りまとめ、提出します。
自治体準拠単組においても関連自治体単組の交渉・妥結の状況に委ねることなく、必ず要求書提出、交渉を実施し、組合員の声に基づいた処遇改善をめざします。
- (2) 県本部・県本部公共民間評等は、秋闘方針を確立するとともに、幹事会や学習会等を開催し方針の意思統一を図ります。また、単組における取り組み状況を把握し、単組の執行委員会や交渉に参加するなど必要な支援・連携を行うとともに、妥結・取り組みの状況を把握し情報共有を行います。とりわけ、取り組みが停滞している単組に対する支援を強化します。
- (3) 本部・県本部公共民間評等は、現業評議会、公営企業評議会、社会福祉評議会、全国一般評議会、衛生医療評議会など、各評議会等と連携した取り組みを強化します。
- (4) 新型コロナウイルス感染症拡大による公共民間職場の労働条件の悪化や非正規職員の雇止め等の影響を把握し、公共民間労働者の雇用安定や賃金水準の確保にむけて取り組みを進めます。
- (5) 単組は、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、必要な予算増額分を自治体に求めます。また、制度の主旨とは異なる労働条件改悪による低位平準化や採用募集に際しての正規から非正規への置き換え、非正規労働者の雇止めなどを許さず、労働者に負担を転嫁することのないよう取り組みます。
- (6) 本部は秋闘の取り組みを意思統一するため、公共民間評四役による各地連へのオルグを実施します。

3. 賃金・勤務労働条件改善等のポイント（主要な要求・取り組み事項）

- ① 賃金の引上げ、賃金カーブ維持（定昇相当分）の確保
- ② 一時金(賞与等)など諸手当の改善・拡充
- ③ 公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金の協約化（月額176,100円以上、日額8,805円以上、時間額1,136円以上。ただし、時給については、最低1,150円以上）
- ④ 時間外労働の縮減と総労働時間の短縮
- ⑤ 非正規労働者の雇用安定・労働条件改善・格差是正
- ⑥ 「雇用保障に関する協定」の締結
- ⑦ 「事前協議・同意協定」の確立
- ⑧ すべてのハラスメントの防止にむけた労働安全衛生活動の推進
- ⑨ 育児・介護休業法の改正を踏まえた育児休業取得の環境整備
- ⑩ 高年齢者就業確保措置による70歳までの雇用の確立
- ⑪ 公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度への改善
- ⑫ 指定管理者制度の運用改善と指定管理職場・委託職場における対策会議等設置の取り組み
- ⑬ 各種課題解決にむけた取り組み

(1) 賃金の引上げ、賃金カーブ維持（定昇相当分）の確保

自治体準拠の単組においては、関連自治体における「賃金表」の運用を参考に賃金改善を要求します。人事院勧告や県人事委員会勧告を下回る賃金・労働条件の改定を許さず、急激な物価上昇への対応と生活の維持・改善のため、賃金カーブ維持（定昇相当分）の確保をめざします。定期昇給がある単組は定昇の完全実施を求め、定期昇給がない場合は、賃金カーブ維持分4,500円＋賃金改善分12,000円＝16,500円以上を上乗せして要求（2023連合方針：中小組合参考）します。

(2) 一時金(賞与等)など諸手当の改善・拡充

自治体準拠単組は、自治体の確定交渉を把握した上で労使交渉により一時金等の改善をめざします。それ以外の単組では一時金年0.10月分以上（2023連合春季生活闘争要求集計より）の引き上げを求めます。

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と合意を基本とし、給与・処遇への拙速な反映は行わせないよう取り組みます。

(3) 公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金の協約化（月額176,100円以上、日額8,805円以上、時間額1,136円以上）＝（国公行（一）1級13号（高卒初任給）相当以上。ただし、時給については、連合方針を踏まえて最低1,150円以上）

をめざします。

自治体職場や関連職場における低賃金労働をなくしていくために、自治体最低賃金を確立し、パートタイム労働者はもとより、委託職場のすべての労働者にも適用させていきます。公共民間単組は、自治体単組との連携を強化して最低賃金の協約化を自治体、受託業者に求めています。そのためには自治体における予算措置も不可欠です。自治体の予算編成に反映できるよう取り組みます。

(4) 時間外労働の縮減と総労働時間の短縮

すべての単組で時間外労働縮減に取り組みます。時間外労働が常態化している職場で縮減の要請をしているにもかかわらず、使用者が十分な対策が講じない場合は、36協定を締結しないとといった強い姿勢を取ることも必要です。

また、すべての職場で、36協定の内容を点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・代表者のチェック、36協定の周知状況）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、休日労働月1日を設定します。この上限時間の設定が難しい単組では、改正労働基準法に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内で設定します。

また、時間外労働月60時間超の割増率引き上げがされていることを確認するとともに、法定休日（日曜または日曜相当日）の労働時間についても月60時間を超える時間外労働手当の算定の対象とするよう求めます。

年次有給休暇については、年5日以上取得が企業に義務付けられています。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、職場の労働者が偏りなく、また希望通りに年次有給休暇を取得できるよう取り組みます。

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) 非正規労働者の雇用安定・労働条件改善・格差是正

① 労働契約法を活用して、以下に取り組みます。

ア) 不合理な雇止めの禁止

イ) 不合理な労働条件の是正

ウ) 有期労働者に対する無期転換ルールの周知

エ) 有期契約から無期契約への転換

取り組みにあたっては、労働契約法を最大限活用し、無期化の前に格差是正を行うなど取り組みの組み立てに十分留意します。なお、無期契約へ転換できる「通算期間5年」は法律における最低基準であることから、「通算期間3年」とするなど法律を上回る水準を求めます。

2022秋闘・2023春闘調査によると、非正規労働者の無期契約への転換について、「該当者あり」は64単組(前年179単組)、「無期転換者への雇止めあり」は10単組(前年16単組)、「無期契約への転換あり」は84単組(前年129単組)となっています。引き続き5年に至る前の雇止めなど無期労働契約への転換を避ける脱法的な雇止めをさせないよう取り組みます。

② また、以下の項目について要求します。

ア) 非正規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。

イ) 非正規労働者を対象にした就業規則を設けること。その際、事業所の非正規労働者の過半数代表の意見を聴くこと。

ウ) 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非正規労働者に対する差別的取り扱いを禁止すること。その他の非正規労働者の均等待遇をはかること。

エ) 賃金(基本給、賞与、役付手当等)は、非正規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。

オ) 正規労働者と同様の職務を担っている非正規労働者に対しては、正規労働者と同様の教育訓練を実施すること。

カ) 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。

キ) 非正規労働者から正規労働者への転換を推進すること。

③ 「同一労働同一賃金ガイドライン」などを活用し、改めて非正規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。

一方で、同一労働同一賃金を口実とした低位平準化により、正規労働者の不利益変更や非正規労働者の雇止めが起きている職場があります。当局に対して法令遵守およびガイドライン等を踏まえた対応を求めるなど、労働者に負担を転嫁することのないよう取り組みます。

④ 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、常時雇用する被保険者の人数が「501人以上」から「101人以上」に緩和されました。また、2024年10月からは「51人以上」となることを見据え、短時間労働者(週の労働時間が20時間以上等の要件あり)への健康保険・厚生年金保険の適用を確実に拡大させます。

なお、この緩和に伴い一方的に労働時間を短縮させ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。

⑤ 2024年4月から労働条件明示ルールが変更されることを見据え、ルール変更前から労働契約の締結や更新時に以下の項目の明示を求めます。

ア) 就業場所・業務の変更範囲

- イ) 更新上限の有無と内容
- ウ) 無期転換申込機会
- エ) 無期転換後の労働条件

⑥ 会計年度任用職員制度を踏まえ、自治体準拠の単組については、関連自治体での制度の状況を把握し、昇給、一時金の支給や各種休暇の拡充など、非正規労働者の賃金・労働条件の改善を求めます。特に勤勉手当の支給を可能とする条例改正について情報収集を行い、同様以上の措置となるよう求めます。

また、自治体単組と連携して、働き方改革関連法施行による必要な予算増額分を自治体に求めます。

⑦ 取り組みにあたっては、本部運動方針の「会計年度任用職員・非正規労働者の組織化」に基づき、不合理な格差是正と雇用安定・労働条件の改善、組合加入を一体的に進めます。

(6) 「雇用保障に関する協定」の締結

指定管理者の選定や統廃合で事業体の変更が懸念される公社・事業団などでは、事業・施策の主体者である自治体（出資団体）の責任を追及し、継続雇用にあたっては労働条件の不利益変更がないこと等を含めた「雇用保障に関する協定」の取り組みを進めます。

また、使用者に対しても雇用者責任を追及し、指定や受託状況にかか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。

(7) 「事前協議・同意協定」の確立

労使が対等な立場で話し合っって労働条件を決めることは労働基準法、労働組合法の大原則です。そのためのルールが事前協議であり、同意協定です。すべての単組での獲得をめざし、公共民間評議会全体で取り組みます。

また、交渉の前に財務資料を入手・分析し、団体交渉に活用することは、労働組合活動における原則です。事前協議の段階から、各種資料などを示させることが必要です。

(8) 労働安全衛生活動の推進

労働安全衛生法の第三条には、「快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」と事業者の義務が明記されています。この安全配慮義務は、事業所の規模によって変わるものではありません。この立場から、安全衛生委員会が未設置の単組については、50人未満の事業所も含め単組役員参加による委員会の設置と定期開催を求めます。また、ストレスチェックをはじめとする、「労働安全衛生の3管理」（健康管理・作業管理・作業環境管理）の徹底にむけた具体的な事業等の実施を求めます。

また、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、さらにはカスタマーハラスメントを含めたすべてのハラスメントについて、実効性のある防止対策の強化を求めます。

(9) 改正育児・介護休業法活用の取り組み

育児・介護休業法の改正に対応し、次のとおり育児休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組みます。

- ア) 労働者に対する制度の周知と取得の意向確認
- イ) 子の出生後8週間以内に4週間までの「産後パパ育休」の創設
- ウ) 育児休業の分割取得
- エ) 申出期間の2週間前までの短縮

男女共に仕事と育児の両立をめざして、導入に取り組みます。同時に取得しやすい職場環境の整備や人員の確保をあわせて求めます。

(10) 高年齢者就業確保措置による70歳までの雇用の確立

改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、65歳までの雇用確保（義務）を確実な確保に加え、高年齢者就業確保措置^{※6}による70歳までの就業確保（努力義務）を求めます。なお、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。制度導入とともに高年齢者でも働き続けることができる環境を労使でめざします。
※6 高年齢者就業確保措置：①70歳までの定年引上げ、②定年の廃止、③継続雇用制度の導入、(創業支援等措置：④希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a) 事業主が自ら実施する社会貢献事業、 b) 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業

(11) 公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度への改善

- ① 2024年度予算にむけ、公共民間単組と関連自治体単組は、委託契約内容を分析し、適切な賃金・労働条件を確保できる委託費の引き上げを自治体に要求します。
- ② 県本部公共民間評等は県本部とともに、公正労働基準、社会的価値の実現に資する公契約条例制定の取り組みを、地方連合会、全建総連などと連携して進めます。
- ③ 入札に参加する企業等の資格項目に、労働基準法、労働組合認知（不当労働行為をしない）、労働者派遣法などを含む労働法令遵守、社会保険事業所登録などを明記させることをめざして、秋の段階から交渉を進めます。
- ④ 雇用継続についてはこの間、受託業者企業が変更した場合でも雇用を継続した単組もありますが、一部継続がはかられなかったケースや、雇用は守られても労働条件が引き下げられたケースもあり、制度化していくことが必要です。総務省は「自治体の判断」としており、「優先雇用・雇用継続」を各自治体の入札参加条件としていくよ

うに取り組みます。

(12) 指定管理者制度の運用改善と指定管理職場・委託職場における対策会議等設置の取り組み

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^{*7}を踏まえ、自治体単組と課題を共有したうえで、下記の要求を基準に運用改善にむけて取り組みを進めます。

ア) 指定期間は10年を目標に最低7年を求めること。また非公募による特定指定とすること。

イ) 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。

ウ) 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、「指定管理者制度の取り組み方針」、「指定管理者制度に対する取り組みガイドライン」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や情報交換会等を設置します。

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や意見交換会等を開催するなど、連携した取り組みの必要性の理解を深めます。また、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、以下の取り組みを段階的に進めます。

ア) 職場課題の共有と課題解決にむけた方向性の協議

イ) 統一した要求書の作成

ウ) 自治体交渉への公共民間単組からの参加

エ) 合同交渉の実施など

④ 委託職場単組においても、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、指定管理者職場における取り組み方針を参考に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。

⑤ 原材料費やエネルギーコストの高騰、最低賃金改善による人件費増、さらにインボイス制度の影響がある場合は費用増が見込まれることから、総務省通知(2022年10月)^{*2}を踏まえ、必要な追加費用の試算を行い、契約期間中にかかわらず、指定管理料・委託費の増額を使用者に対し自治体と協議するよう求めます。

^{*7}「指定管理者制度の運用について」

(13) 各種課題解決にむけた取り組み

- ① 人事評価については、自治体における制度導入や評価結果の処遇への反映が進められていることから、自治体準拠職場における評価制度導入提案の増加が懸念されます。自治労の「4原則2要件」（4原則：公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保、2要件：労働組合の関与・参加、苦情解決制度の構築）を踏まえ、労働組合との交渉と合意に基づかない制度導入は認めない立場で取り組みを進めます。
- ② 医療・福祉職員の処遇改善については、2024年診療報酬、介護報酬同時改定の動向を注視するとともに、単組は、改善額の増額や対象者の拡大、処遇改善加算の着実な申請とともに介護職員への喀痰吸引研修の実施を求めます。保育士等の処遇改善については、公定価格により措置されています。確実な申請と賃金への反映を求めます。
- ③ 訪問介護労働者は、直行直帰の登録型ヘルパーが過半数を占めますが、訪問介護の業務に直接従事する時間以外は無給扱いの事業所が多くあります。介護業務以外(訪問移動時間、報告書作成時間、待機時間、研修時間など)の業務についても労働時間であり、以下の通知等を活用し賃金支給を求めます。

厚労省は通知（2009年4月）^{※8}、で事業所に労働基準関係法令の遵守の徹底・強化を求め、法律(2009年5月)^{※9}では介護事業運営の適正化の徹底をはかる施策となっています。この法律に違反がある場合、介護事業に関わる各種助成金、交付金の申請、支給の要件にも影響することを使用者に注意喚起していきます。

※8「介護労働者の労働条件の確保・改善対策の推進について」

※9「介護保険法及び老人福祉法の一部を改正する法律」
- ④ 保育職場における職員の休憩時間と場所の確保や年休取得など、職場の環境改善は重要な課題です。厳しい職場環境を改善しなければ、より良い保育の提供をはじめ、人材確保の困難さや職員の心身の健康悪化を改善することはできません。あらためて単組・県本部が連携し、職場実態を把握するとともに具体的な改善策を検討し、休憩時間の確保・年休の取得などの職場環境の改善を求めています。
- ⑤ 医療・社会福祉職場では、慢性的な人員不足が大きな課題となっています。職場環境の整備や処遇改善、社会的地位の向上に取り組むとともに、必要人員を精査し通年的に人員増に取り組みます。
- ⑥ 退職金制度があるところでも、就業規則で定められているだけで、労働協約を結んでいないところが非常に多くあります。就業規則の改定は、労働組合の意見を聞くだけで同意は必要としませんが、労働協約の改定には、労働組合の同意が条件とされており、一方的な改定はできません。このため協約化を求めています。

労働基準法では、就業規則で退職金について定める場合、以下の項目を記載することとなっています。

ア) 適用される労働者の範囲

イ) 退職手当の決定

ウ) 計算及び支払いの方法

エ) 支払いの時期について

社会福祉協議会の退職金規程は、「退職金は全社協の積立基金による」など退職金の積み立て・運用先の制度によるとしてあるところが多く見られますが、この一文ではア)～エ)を明示していることになりません。退職金規程を点検し、支給基準等を明らかにする退職金規程の協約化を求めています。

4. 組織強化・拡大にむけた取り組み

- ① 単組は、「第6次組織強化・拡大にむけた推進計画」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。また、県本部・県本部公共民間評等が主催する会議、集会、学習会に積極的に参加します。
- ② 「公共民間評運動の手引き」を活用して、交渉力の強化や単組活動の活性化をはかります。
- ③ 過半数組合を維持するため、雇用形態にかかわらず採用者(新採・中途)に対し組合加入への声掛けや説明会を開催します。同時に再雇用者や未加入者への加入対策を行い、組織率の向上をはかります。
- ④ 単組・県本部公共民間評等は、公共民間労働者の運動を継続的に推進する担い手の育成をはかります。
- ⑤ 県本部公共民間評等・県本部は、情報提供や共有、単組活動チェックリスト(公共民間評版)の活用などによる単組状況の把握など単組を孤立させない連携ある取り組みを進めます。
- ⑥ 県本部公共民間評等・県本部は、定期的な単組オルグなどにより単組との接点を増やし解散や脱退を未然に防ぎます。また、過去の単組の解散・脱退事例の検証を行い、防止対策にむけた取り組みを進めます。

5. 政治闘争の推進

- (1) 公共民間労働者の賃金・労働条件は、地方議会の決定に大きく影響されます。公共民間評としても、公共サービスを担う組合員が置かれている立場や、自治労の自治体政策を理解し連帯できる首長・議員の擁立にむけ自治体単組と連携し、主体的に政治闘争に取り組みます。
- (2) 単組は本部、県本部の推薦候補者の必勝にむけて全力で取り組みます。特に自治労は第27回参議院議員選挙に組織内議員の「岸真紀子(きしまきこ)」現参議院議員を組織内予定候補者として擁立しました。あらゆる機会をとらえ全組合員に「岸まきこ」議員の周知をはかります。
- (3) 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、単組においても政

治学習会等を開催します。

- (4) 自治労が推薦する組織内や地元の国会議員、地方議員と連携した取り組みを進めます。本部は、鬼木、岸両参議院議員と公共民間評幹事会との意見交換など、省庁要請行動と連動させた取り組みを実施します。