

自治労資料2024第13号  
2024年2月29日  
東京・自治労会館6階ホール  
( 全 面 ウ ェ ブ )

# 2024年度第3回県本部代表者会議 2024年度第2回拡大闘争委員会

## 議 事 次 第

石上委員長あいさつ

### <協議・報告事項>

I	2024春闘の取り組みについて	
	・2024春闘ストライキ批准投票中間結果	2
	・2024年ストライキ批准の成立と闘争指令権確立宣言(案)	6
	・2024春闘県本部諸活動調査	8
II	2024現業・公企統一闘争(第1次闘争)の推進について	83
III	その他	

全日本自治団体労働組合



<協議・報告事項>

## I 2024春闘の取り組みについて

## 2024春闘ストライキ批准投票中間結果

2024年2月27日9時現在

実施単組数	組数	合計	投票数	賛成	反対	対白	紙無効	有効	投票率	賛成率	批准率
2,219	646,697	525,281	501,566	12,948	9,246	1,521	81.23%	95.49%	77.56%		

<前年中間結果比>

実施単組数	組数	合計	投票数	賛成	反対	対白	紙無効	有効	投票率	賛成率	批准率
5	-27,105	-23,305	-20,023	-2,702	-1,066	404	-0.19%	0.41%	0.15%		

## 前年<ストライキ批准中間投票結果>

実施単組数	組数	合計	投票数	賛成	反対	対白	紙無効	有効	投票率	賛成率	批准率
2,214	673,802	548,586	521,589	15,650	10,312	1,117	81.42%	95.08%	77.41%		

## 前年<ストライキ批准最終投票結果>

実施単組数	組数	合計	投票数	賛成	反対	対白	紙無効	有効	投票率	賛成率	批准率
2,218	674,473	549,273	522,321	15,641	10,264	1,097	81.44%	95.09%	77.44%		



## 2024 スト批准投票結果（県本部別）

県本部	単組総数	実施単組	総組合員数	組合員数 A	投票数 B	賛成 C
北海道	216	191	44,629	43,158	34,150	32,707
青森	48	42	8,363	8,212	6,873	6,085
岩手	25	25	5,351	5,325	4,019	3,809
宮城	39	27	12,748	9,384	6,098	5,824
秋田	45	32	9,665	9,473	7,485	7,064
山形	52	46	15,046	15,046	11,689	11,125
福島	80	73	16,352	16,191	12,859	12,449
新潟	49	44	22,509	22,267	17,226	16,459
群馬	47	44	17,635	16,864	14,640	14,245
栃木	47	45	13,841	13,841	11,128	10,217
茨城	47	28	12,300	9,989	6,273	5,983
埼玉	52	52	7,442	7,442	3,870	3,627
東京	115	100	56,378	55,171	48,537	46,412
千葉	33	23	11,607	11,057	7,793	7,519
神奈川	53	51	29,750	29,750	25,320	24,067
山梨	40	30	8,217	7,923	6,163	6,035
長野	112	93	21,479	19,686	15,135	14,710
富山	42	42	12,659	12,659	10,806	10,158
石川						
福井	33	25	7,965	7,730	5,866	5,633
静岡	41	35	16,475	16,389	12,326	11,799
愛知	41	19	15,010	13,379	11,265	10,740
岐阜	36	35	12,125	9,416	8,206	7,980
三重	51	51	15,515	15,515	13,653	13,157
滋賀	52	30	7,448	6,909	5,184	5,055
京都	35	35	5,634	5,634	4,770	4,642
奈良	37	23	6,706	6,290	4,728	4,174
和歌山	28	27	9,100	8,610	7,043	6,571
大阪	119	85	32,102	28,833	24,916	24,143
兵庫	97	86	28,430	27,509	21,397	20,302
岡山	35	35	7,725	7,725	5,272	5,025
広島	37	37	17,616	17,616	15,727	14,626
鳥取	42	42	7,908	7,908	7,042	6,820
島根	37	37	11,342	11,342	9,225	8,808
山口	35	35	11,526	11,526	9,032	8,641
香川	42	42	10,852	10,227	9,312	8,950
徳島	51	51	9,757	9,757	8,017	7,806
愛媛	24	24	2,954	2,945	2,331	2,219
高知	72	72	6,307	6,307	5,133	4,860
福岡	98	98	24,056	24,056	21,051	20,152
佐賀	42	42	8,906	8,906	6,335	6,135
長崎	56	46	10,472	7,070	5,952	5,731
大分	30	30	12,657	12,657	11,392	10,602
宮崎	31	29	9,805	9,052	7,620	7,385
熊本	79	72	13,708	13,702	11,815	11,469
鹿児島	64	56	16,352	16,291	13,072	12,372
沖縄	56	30	10,952	9,212	7,000	6,762
その他	2	2	969	746	535	512
<b>計</b>	<b>2,545</b>	<b>2,219</b>	<b>676,345</b>	<b>646,697</b>	<b>525,281</b>	<b>501,566</b>

反	对	白	紙	無	効	投票率B/A	賛成率C/B	批准率C/A	前年批准率 (最終)	対前年比
792			574		77	79.13%	95.77%	75.78%	76.01%	-0.23%
99			282		407	83.69%	88.53%	74.10%	73.45%	0.65%
142			49		19	75.47%	94.77%	71.53%	71.69%	-0.16%
184			89		1	64.98%	95.51%	62.06%	66.99%	-4.93%
210			206		5	79.01%	94.38%	74.57%	73.28%	1.29%
431			126		7	77.69%	95.17%	73.94%	72.22%	1.72%
320			86		4	79.42%	96.81%	76.89%	75.79%	1.10%
350			409		8	77.36%	95.55%	73.92%	74.54%	-0.62%
261			124		10	86.81%	97.30%	84.47%	84.12%	0.35%
238			653		20	80.40%	91.81%	73.82%	75.31%	-1.49%
128			124		38	62.80%	95.38%	59.90%	62.50%	-2.60%
106			94		43	52.00%	93.72%	48.74%	62.49%	-13.76%
1,192			869		64	87.98%	95.62%	84.12%	83.19%	0.93%
136			132		6	70.48%	96.48%	68.00%	72.61%	-4.61%
592			533		128	85.11%	95.05%	80.90%	80.49%	0.41%
60			67		1	77.79%	97.92%	76.17%	76.54%	-0.37%
250			169		6	76.88%	97.19%	74.72%	72.22%	2.50%
233			349		66	85.36%	94.00%	80.24%	80.22%	0.03%
									66.55%	-66.55%
153			77		3	75.89%	96.03%	72.87%	75.61%	-2.74%
264			252		11	75.21%	95.72%	71.99%	71.18%	0.81%
280			194		51	84.20%	95.34%	80.28%	78.44%	1.84%
123			102		1	87.15%	97.25%	84.75%	82.44%	2.31%
247			245		4	88.00%	96.37%	84.80%	81.05%	3.75%
63			64		2	75.03%	97.51%	73.17%	76.40%	-3.24%
90			24		14	84.66%	97.32%	82.39%	80.49%	1.90%
307			199		48	75.17%	88.28%	66.36%	66.30%	0.06%
147			305		20	81.80%	93.30%	76.32%	78.37%	-2.06%
481			289		3	86.41%	96.90%	83.73%	84.68%	-0.94%
668			386		41	77.78%	94.88%	73.80%	73.58%	0.22%
134			99		14	68.25%	95.31%	65.05%	64.97%	0.08%
544			336		221	89.28%	93.00%	83.03%	80.05%	2.98%
109			111		2	89.05%	96.85%	86.24%	85.54%	0.71%
285			30		102	81.33%	95.48%	77.66%	76.72%	0.93%
242			146		3	78.36%	95.67%	74.97%	74.36%	0.60%
181			180		1	91.05%	96.11%	87.51%	86.56%	0.95%
90			103		18	82.17%	97.37%	80.00%	82.66%	-2.66%
39			73		0	79.15%	95.20%	75.35%	76.81%	-1.46%
159			107		7	81.39%	94.68%	77.06%	77.16%	-0.11%
640			239		20	87.51%	95.73%	83.77%	85.38%	-1.61%
146			53		1	71.13%	96.84%	68.89%	67.87%	1.02%
136			82		3	84.19%	96.29%	81.06%	84.19%	-3.13%
621			168		1	90.01%	93.07%	83.76%	82.66%	1.11%
167			65		3	84.18%	96.92%	81.58%	83.93%	-2.34%
252			92		2	86.23%	97.07%	83.70%	84.28%	-0.58%
493			200		7	80.24%	94.65%	75.94%	74.61%	1.33%
146			85		7	75.99%	96.60%	73.40%	73.75%	-0.34%
17			5		1	71.72%	95.70%	68.63%	62.74%	5.90%
<b>12,948</b>			<b>9,246</b>		<b>1,521</b>	<b>81.23%</b>	<b>95.49%</b>	<b>77.56%</b>	<b>77.44%</b>	<b>0.12%</b>

## 2024年ストライキ批准の成立と闘争指令権確立宣言（案）

自治労は、第165回中央委員会において、公共サービスに携わるすべての労働者の賃金・労働条件改善を追求するとともに、人員確保や組織の強化・活性化、ジェンダー平等の推進、「公共サービスにもっと投資を！キャンペーン」の取り組みなどの2024春闘方針を決定し、単組・県本部・本部が一体となって全力で取り組むことを確認した。あわせて、「能登半島地震」被災地の一刻も早い復旧と被災自治体職員の支援にむけ、総力をあげて取り組んでいくことも確認した。

連合は2024春闘において、経済・賃金・物価が安定的に上昇する経済社会に転換をはかる正念場として、物価上昇を上回る持続的な賃上げをめざすことを基本スタンスに掲げている。賃金要求については、各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、2023春闘を上回る5%以上をめざすこととしており、今後、民間中小・地場組合において懸命な交渉が展開されることから、自治労もこの取り組みに結集していく。

自治労は、組合員の期待に応えるためにも、賃金の運用改善にむけ「1単組・1要求」を通じた処遇改善にむけて取り組んでいく。同時に2024春闘期に決着をめざす公共民間・全国一般の仲間の賃金・労働条件改善に全力で取り組み、すべての単組で精力的に交渉を進めていく。

また、会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員と正規職員との均等・均衡を基本として、賃金・労働条件改善や安定雇用にむけた取り組みを積極的に展開していく。さらに、全単組において新規採用者100%加入と高年齢層職員の組織化にむけた取り組みを、一層強化していく。

労働組合活動の基本は組織力であり、組合員の意見・要望を反映した要求づくりと交渉を必ず実施するとともに、「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに取り組みを通じた組織強化へとつなげていかなければならない。

2024春闘方針決定後、全単組で「年間を通して一波につき2時間を上限としたストライキを含む闘争体制」を確立する批准投票を実施した。この結果、本日、第2回拡大闘争委員会において77.56%の批准率で闘争指令権を確立したことを確認し、闘争指令権を中央闘争委員会に委譲することを決定した。

自治労は、全組合員の生活と権利の維持・向上をはかるため、2024春闘を1年間のたたかいのスタートに位置づけ、諸要求の実現にむけて全組合員が一丸となって最後までたたかうとともに、第27回参議院選挙にむけ組織内候補予定者「岸まきこ」の組合員への周知拡大・徹底に全力で取り組むことをここに宣言する。

2024年2月29日

全日本自治団体労働組合  
第2回拡大闘争委員会



県本部	県本部として 要求基準または統一要求 書の設定	県本部として 要求書提出 基準日の設 定 ※本部の設 定は2/7～15	単組における 対当局交渉 予定日 (またはゾ ン)の設定	当局回答基 準日の設定 (県本部の設 定日) ※本部の設 定は3/15	県本部統一 行動日	県本部として の 対県交渉予 定日	人事委員会 への 要求書提出	対人事委員 会 交渉予定日	市長会・町村 会 への要求書 提出・交渉
北海道	あり	要求書の一 斉提出(2/19 ～22)、集中 提出日 (2/22)	ゾーン(3/5～ 15)	3/15	3/15 29分時間内く い込み集会、 超勤拒否、出 張拒否	3/10	2/26(地公三 者)	調整中	時期未定(3 月上旬)
青森	あり	2/14	3/1～14	2/29	3/15 29分時間内 食い込み集 会、最低でも 「時間外集 会」を開催	2/14	2/14	2/14	2/14
岩手	あり	自治体単組 2/26、労組法 適用単組 2/29	3/11～15	自治体単組 3/8、労組法 適用単組 3/11～15	3/15 時間外職場 集会を基本と した県本部統 一行動を設 定する。交渉 状況に応じて 29分以内時 間内職場集 会も可能とす る。(闘争状 況に応じて、 座り込み行動 などの多様な 大衆行動も配 置する)	3月下旬	未定(4月上 旬)	未定(4月上 旬)	未定(4月上 旬)
宮城	あり	2/22	第1次:3/4～ 7、第2次 3/11～14	3/8	3/15 本部方針(民 間:ストライ キ、公務:29 分時間内食 い込み集会) を基本に多く の組合員が 結集する集会 等を開催	3/7または11 (予定)	3月中で調整 中	なし	3月中で調整 中

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
連合北海道や地域協議会、組織内議員や連合推薦議員と連携し、街頭行動を行う予定	2/9～22	道本部では、道本部役職員の中で地方本部担当を決めており、オルグ体制については、各地方本部専従者および各道本部地方本部担当で構成している。オルグ回数は基本的に、春闘期と確定期の2回、全単組に入っている。	5つの地方本部のなかでの力量の差が顕著に出てきている。地方本部への指導も強化していかねばならない。現状、地方本部役員のための学習会等も行っている状況。	【①している】 現段階(1/19現在)では、オルグは一部しかできていない。今春闘オルグにおいては、2023確定闘争での状況を見ながら、助言している。また、情勢や道本部でおさえている実態調査などを活用しながらオルグに入っている。 地方本部が単組の状況を集約し道本部に報告。単組と一層近い存在である地方本部がの強化が必要と考えている。	【①している】 重点交渉期間中は、道本部、地方本部においては待機態勢を取り、単組から都度報告を受けている。また、道本部から事後点検票を各単組に配布し、集約をしている。
なし	3/1-14	年2回(春闘期、確定期県本部四役でブロック担当割している)		【①している】 県本部との連盟の要求書となっているため、独自要求となる場合は別途捺印して送付しているので内容の把握はしている。	前進回答があった場合の報告は求めている。
3/6以外の日で設定。3月中旬から4月上旬にかけて、実施することで調整中	春闘要求書の提出が行われていない町村単組を中心に2月下旬から3月上旬にオルグを実施。また、交渉状況を把握するためのオルグを3月中に実施する。	産別統一闘争の都度(3～4回/年)、行うようにしているものの、県本部体制で実行できていないこともある。可能な限り、県本部執行委員を担う単組専従者も同行のうえ、オルグできるよう日程調整を行い、単組課題の共有をはかるようにしている。	左記に記載したとおり、県本部執行委員を担う単組専従者をその都度同行させ、単組で抱える課題を共有することを意識して単組オルグを進めていきたい。	【①している】	【①している】 県本部の点検票に基づき集約を行う。また、交渉状況を把握するためのオルグも実施する予定である。
3/13の単組代表者会議終了後、県本部・単組とともに街宣行動(予定)	1/24～2/1	○県本部内局専従者と総支部事務局長等で構成 ○全単組オルグは、年3回を基本(2、5、11月)。 ○重点支援単組は、別途対応	○個別の課題があれば、追加でオルグしている。 ○総支部委員会を開催し、情報共有に取り組む。 ○書記長の意向として、5月を目途に全単組にガルーンを導入し、情報交換に利用したい。	【①している】 ○オルグ時に、要求項目のポイントを助言し、併せて職場実態の把握(アンケート等)を行うよう求めている。 ○以前は20単組が要求書提出していたが、現在は16単組程度。市町が進まない一方で、大河原市職では青年部がアンケートを実施し、要求書の提出を検討している。	【①している】

県本部	県本部として要求基準または統一要求書の設定	県本部として要求書提出基準日の設定 ※本部の設定は2/7～15	単組における対当局交渉予定日(またはゾーン)の設定	当局回答基準日の設定(県本部の設定日) ※本部の設定は3/15	県本部統一行動日	県本部としての対県交渉予定日	人事委員会への要求書提出	対人事委員会交渉予定日	市長会・町村会への要求書提出・交渉
秋田	本部方針を基本に設定	本部の設定ゾーンを基本に、県本部統一行動日(一斉提出日)として2/13を設定	ゾーンを3/4～14に設定し、県本部統一行動日(一斉交渉日)として3/14に設定	3/22	①第1次(要求書提出)2/13 ②第2次(家庭オルグ)3/2・3 ③第3次(一斉交渉日)3/14 ※全国統一行動日に連動して戦術配置(ストライキ(民間)、29分時間内組み込み集会(公務)を基本に、最低でも時間外職場集会やピラ配布行動等)	3/6	県公務労協として提出のため、現在、調整中。	3/22(予定)	①市長会:2/13提出、提出時要請行動 ②町村会:2/14提出、提出時要請行動
山形	あり	2/8	2/19～3/14	2/16	3/15 29分時間内 食い込み集会	2/6市町村課長交渉	3/8県公務員共闘会議で提出、同日交渉(県共闘が主として取り組む)	3/8県公務員共闘会議で提出、同日交渉(県共闘が主として取り組む)	3/5市長会長、2/29町村会長交渉
福島	あり	2/8～15	団体交渉強化期間:3/11～14	3/11～14	3/15 時間外集会、最低でもピラ配布行動等。	3月下旬を軸に調整中。	県公務員共闘会議で検討中。	県公務員共闘会議で検討中。	3月下旬を軸に調整中。
新潟	2024春闘 県本部「対自治体統一要求指標」を設定し、統一要求書を作成している。	2/16	3/1～14	3/1	3/15 本部方針に準ずる。	2/16	未定	未定	2/19

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
県公務労協として実施を検討中。	第一次:2/1~9(調整つかず、2/22まで実施) ②第二次:2/26~3/8	県本部内局で分担。年間3~4回実施。	総支部単位での学習会等の実施。単組役員を特化した学習会。(委員長のみ、書記長のみ、等)	【①している】 単組活動チェックシート等を活用し、単組でできる取り組みを協議	【①している】 報告を求めているが、なかなか集約できないため、後日、聞き取りなどを行っている。
3/2公務労協の取り組みに参加、山形駅東西自由通路でのピラ配布行動	1/31~2/16	内局専従者(3役、現業部長)とブロック専従者が、ブロック毎に2人体制で実施している。年間3回(春闘、人員確保、秋期確定闘争(現業公企統一闘争))は実施し、随時単組状況で実施している。共済の課題もあるので、共済担当も参加している。		【①している】 ブロック専従者が単組提供を要請し、ブロック会議(単組書記長参加)で共有化し、課題などを突き合わせている。また、県本部執行委員で問題点を共有化し、対応を協議している。	【①している】
県本部が3/6に街宣行動を福島市街で実施。	第一次オルグは2/8~29。結果集約の第二次オルグは3月中旬から下旬を予定。	県内4つの区域に配置されている総支部事務局長と内局専従者の2人がペアになって、単組を訪問する形となっている。春闘期2回、現業・公企(一次・二次含め)2回、確定期2回の計6回が基本的な年間オルグスケジュールだが、このうち春闘期1回、確定期1回は合同オルグということで1か所に集める会議方式で行っている。	内局専従体制が2名欠員のため、オルグの実施にあたり、短期集中で行うことができず、長期にわたる期間設定を余儀なくされている。	【①している】 単組独自要求を提出している単組には要求書を提出するよう伝えているが、全単組からの提出には至っていない。また、提出のあった単組についても、当局への要求書提出後に県本部に提出してもらっている状況なので、内容に対する助言までは至っていない。要求書を作成していない単組には、作成支援を行うことを伝えていく考えである。	【②していない】 確定期に向け意識づけのために行うのは有効だと思われるが、春闘期に関しては、独自要求にかかる内容が多いので、スピード感をもって単組間で共有しなければならないわけではないから、今後も妥結当日の結果集約は行わない。
2/29(連合新潟主催)、3/2(県公務労協主催)に開催予定の春闘総決起集会へ参加。	2/5~20ごろにかけて実施予定。	新年度オルグおよび春闘期オルグの年2回が基本。新年度オルグは組織部を中心に「単組カルテ」を用いてブロックごとに担当役員が持ち回り。春闘期は賃金労働部が労担会議欠席単組を中心に実施。	オルグが単なる「御用聞き」となっているため、県本部方針への意見や提案など、県本部運動により深くかわってもらえるような実施方法を考える必要がある。	【①している】	【②していない】 妥結日がバラバラなため、もう少しスケジュールの統一化ができれば集約できると考えている。

県本部	県本部として 要求基準または統一要求 書の設定	県本部として 要求書提出 基準日の設 定 ※本部の設 定は2/7～15	単組における 対当局交渉 予定日 (またはゾ ン)の設定	当局回答基 準日の設定 (県本部の設 定日) ※本部の設 定は3/15	県本部統一 行動日	県本部として の 対県交渉予 定日	人事委員会 への 要求書提出	対人事委員 会 交渉予定日	市長会・町村 会 への要求書 提出・交渉
群馬	あり	2/16～23	3/11～15	3/18	3/19 時間外職場 集会を基本と して要請	市町村課交 渉(2/13)	県職連と連携 し対応予定。 (日時未定)	県職連と連携 し対応予定。 (日時未定)	市長会(2/9) 町村会(2/2)
栃木	あり	2/7～15 ※ 遅くとも2月末 までの提出を めざす。	3/11～15	なし	ビラ配布、時 間内外職場 集会など	2月上旬	県職労が提 出	未定	予定なし
茨城	あり	2/7～16	3/11～15	3/11	職場集会、朝 ビラ(単組 ニュース)配 布行動	3月予定(地 公労共闘で 実施)	あり(地公労 共闘で実施)	あり(地公労 共闘で実施)	なし
埼玉	あり	2/7～15	3/11～14	3/10	本部方針同 様	検討中	検討中	なし	なし

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
3/15街頭宣伝活動を実施予定	1/31～2/9	県内自治体単組を5地区に分けて、担当役員・書記を配置し対応。1回/月ペースで実施している。	取り組み要請に対して反応が鈍い単組も存在する。状況の確認や取り組みが進まない要因なども確認しながら必要な助言に心がける。	【①している】 提出した要求書および回答書については写しの提出を求めている。必要に応じて助言を行う。 また、単年度執行部総交代の単組については、過去の経過も含めて要求書作成段階から個別対応を行う。	【①している】 例年妥結当日の報告は求めているが、闘争期ごとにすみやかに取り組み点検表の作成を依頼し全体で情報共有をしている。なお、今年度については、回答指定日に聞き取りを行う予定。
連合公務・公共サービス部門を中心に取り組まれる「公共サービスキャンペーン」において、県民対話集会として有識者による講演、パネリストによる討論などを予定	実施予定	基本的には、ブロック担当役員を中心にオルグ体制を構成している。春闘期等の全単組オルグの他、各単組の状況や共済の推進やなどテーマにあわせて随時訪問しており、単組によって多寡がある。	単組によって役員の経験値や力量もさまざまであることから、各単組執行部の状況に応じた個別対応が重要であり、形式的・画一的なオルグとならないよう実施内容・方法を検討する必要がある。	【①している】 単組要求書(回答書)の写しの提出を求めている。 提出された要求書を集約し、各単組が他の単組の要求内容を参考とできるよう情報共有している。	【②していない】 妥結当日の集約は行わないが、執行委員会(各単組の代表者が出席)等で取り組み状況の報告、集約は行っている。
連合茨城の取り組みに結集	あり	・専従役員を出身ブロック担当として配置。ブロック幹事会や単組執行委員会に参加しアドバイスをを行っている。 ・統一的オルグは、確定期と春闘期に2回は最低限行っている。	・オルグは実施しているが、単組執行部のなかで要求書を出す必要性を理解してもらわなければ、行動につながらない。 ・役員が1年交代の単組が多く、活動がつかない。まずは単組執行部に、職場の課題(不満)に気付かせる取り組みが必要。⇒具体的賃金や休暇制度資料を持ち込みながら課題を共有。	【①している】 ・各単組に、取り組み点検表と併せて要求書の写しを提出してもらっている。 ・要求書の作成ができない単組に対して、本部モデル要求を参考に助言や要請があれば要求書案を県本部が作成している。	【②していない】 闘争スケジュールどおりに取り組んでいる単組が少ないため。
県本部役員による街宣行動以外設定・配置なし	2月13日～自治体単組を主に実施予定	自治体単組を集中的に実施。専従役員が担い、年平均3回程度。公共民間単組は、年1回も難しい。	引き続き、自治体単組オルグを継続し、「顔の見える関係」を作っていく。公共民間単組で機会会議や評議会参加の難しい単組には、年1回は会う機会を作っていく。オルグ方法は、対面を基本にししながら、電話・メールでのかわりも継続していく。	【①している】 取り組み報告で集約をしていく。また、単組訪問時に聞き取って把握予定。作成できていない単組には、具体例を出しながら、意見を聞く⇒交渉する⇒結果を組合員に報告する 大切さを伝えている。	【②していない】 当日報告、妥結前の確認の定着が難しく、後日の報告も難しいので、当日報告を求める考えはない。後日報告を、取り組み報告書・聞き取りで把握していく。

県本部	県本部として要求基準または統一要求書の設定	県本部として要求書提出基準日の設定 ※本部の設定は2/7～15	単組における対当局交渉予定日(またはゾーン)の設定	当局回答基準日の設定(県本部の設定日) ※本部の設定は3/15	県本部統一行動日	県本部としての対県交渉予定日	人事委員会への要求書提出	対人事委員会交渉予定日	市長会・町村会への要求書提出・交渉
東京	「自治体単組用」、「公共民間用」の2種類の統一要求書を作成する。臨時・非常勤単組については、「自治体単組用」を連名で提出し交渉を進める。また、統一要求書には、2024春闘重点要求を基本要求として設定している。	要求書提出基準日を2/16～22に設定している。	本部の交渉ゾーンにあわせて3/4～14に設定している。	都本部としては、本部の統一行動日の3/15に設定している。	29分時間内組み込み集会を基本に、最低でも時間外職場集会やビラ配布行動等	予定なし。	都本部としては行わない。	都本部としては行わない。	春闘期は、行っていない。秋の賃金確定闘争にむけて、9月～10月頃に実施している。
千葉	なし	2/19～22	単組が設定	なし(単組が設定)	職場集会や早朝ビラ(ビラ配布)	未定	なし	なし	今年度中の提出をする予定
神奈川	県本部春闘方針を策定	2/7～15で設定。遅くとも、2月中の提出を要請	3/11～14	なし	ストライキ(民間)、29分時間内くい込み集会(公務)を基本に、最低でも時間外職場集会やビラ配布行動	3/19春闘期の要請書を提出予定	予定なし	予定なし	3/21に市長会・町村会へ要求書を提出予定
山梨	2/7～15	2/7～15	3/11～15	3/15	ストライキ(民間)、29分時間内食い込み集会(公務)を基本に、最低でも時間外職場集会やビラ配布行動等	3/11	対県三者共闘で対応	対県三者共闘で対応	3/11
長野	あり	2/7～15	3/11～15	3/15	本部提起を基本に、最低でも時間外職場集会やビラ配布行動の実施	なし	2/1 ※県地公労共闘会議と合同	2/1 ※県地公労共闘会議と合同	(市長会は4月上旬で調整)

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
都本部4地区協で、地域の組織内議員、準組織内議員とともに、3月～4月にかけて実施していく。	単組オルグは基本的に行っていない。しかし、春闘に取り組みない単組については、オルグを行っていく。	単組数も多く、通年的に取り組んでいる。少なくとも年に1回オルグするよう意識している。	春闘期では、取り組みが弱い単組を抽出してオルグを予定	【①している】 年度当初の配置人員の把握と同時に組合員要求を集約し、5月期(都本部現業・公企および人員確保闘争)に統一闘争を配置し、独自要求の提出を方針化している。この間、単組で取り組んでいるアンケートや職場ヒアリングの取り組みを紹介し、独自要求づくりの提出につなげている。 都本部としては、春闘期は春闘統一要求の文書回答の内容をチェックし、方針で定めた統一指標到達に対する交渉指導、都本部と協議の上での妥結判断を単組に徹底している。	【①している】 交渉ゾーンは都本部で待機態勢を取る。交渉状況を把握し、妥結の判断は都本部との協議を前提とする。交渉ゾーン中は、「都本部闘争速報」(Fax,E-mail)を毎日発行し、各単組の交渉内容、妥結状況について周知する。
街宣行動を設定(組織内議員にも声掛け)	3月上旬～(3/2の中央委員会以降)	春闘、確定期はブロック副委員長・書記長対応、その他毎月の執行委員会へは担当の役職員で対応	4月より執行委員会訪問の担当者を変更予定	最近はとくになし	単組ピラを県本部経由で、全単組で共有
・ブロック単位で街頭行動を実施要請。駅前ポケットティッシュを配布していく。 ・公共交通(横浜市営地下鉄・バス、川崎市営バス)にアピールポスターの掲載(1週間)	1/17～全単組実施	県本部専従の3役+専従中執(各局長)+書記の3人を基本としている。 春闘期と確定期の年2回県本部として全単組に訪問している。		【①している】 単組からの要請の際に交渉の参加などを実施している。また、中央本部にならない要求のモデル案を示して要求書の作成を促している。	【①している】 各単組から適宜情報を集約していく予定
3.6に、県庁防災新館、県民ひろばで、動画を活用して、ピラ配布行動を行う。 また、3/6は9時から21時まで、大型ディスプレイに動画を上映します。	2/15～3/22	単組オルグは、県本部役員で対応している。確定闘争期、春闘期、キャラバンと最低でも、年三回は行っている。	機関会議、オルグ、発信文書等を活用して、取り組みを進めている。	単組で、濃淡はあるが、組合員からの声を要求書に反映している。できていない場合は、機関会議、オルグ、発信文書等を活用して、取り組みを進めていく。	
3/5(レンゴーの日)に連合長野と連携し、駅頭での街宣行動を実施	通年で、月1回の単組オルグ体制を取っている。また、1/11県本部春闘討論集会以降、県下10地区での地区協別春闘討論集会上において、方針浸透・情報交換・意思統一を行う。	・県下を4ブロックに分け、各ブロックに担当中執および4役を配置。 ・月1回の単組オルグを基本とし、取り組むべき運動課題について時期に応じてオルグ。 ・単組オルグでの聞き取り内容を、ガールスペース機能で県本部内に共有している。	・県本部側の課題として、オルグすべき事項の意思統一、県本部専従者の力量アップが必要。	【①している】 要求未実施単組には、まずは労使間ルール基本要求書の提出から。 県本部統一要求書にとどまらず、単組組合員の実態を踏まえた「単組独自要求」を付加する。	【②していない】 現段階では、行動指標に基づく妥結を迫るスタイルになっていない。(できていない)したがって、基準日における結果集約に注力する意味が薄い。妥結結果の集約以前に、春闘期に行動できるようオルグすることに注力が必要。

県本部	県本部として 要求基準または統一要求 書の設定	県本部として 要求書提出 基準日の設 定 ※本部の設 定は2/7～15	単組における 対当局交渉 予定日 (またはゾー ン)の設定	当局回答基 準日の設定 (県本部の設 定日) ※本部の設 定は3/15	県本部統一 行動日	県本部として の 対県交渉予 定日	人事委員会 への 要求書提出	対人事委員 会 交渉予定日	市長会・町村 会 への要求書 提出・交渉
富山	あり	2/20	2/20～3/1	3/1	3/8、最大29 分ストライキ (時間内食い 込み)	2/7、申し入 れ書提出、 2/19、回答交 渉(自治体・病 院単組参加)	例年4月上旬 実施、3月の 実施を検討 中	調整中	検討中(例年 実施なし)
石川									
福井	あり	2月中	3月中旬	なし	なし	なし	3/11	3/11	なし
静岡	あり	2/7～15	3/11～14	3/15	時間外集会、 職場集会など を基本とし、 それができな い場合には 早朝ビラ配布 や役員会など を行う。	あり 2月中旬から 3月中旬	なし	なし	なし

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
調整中	2/26～27、自治体・病院単組、県本部二役オルグ	自治体・病院単組にオルグ実施 県本部2役オルグは、春闘期・秋闘期に実施 共済県支部との合同オルグは、新採加入の前段	県本部の方針や取り組みについて、説明するとともに統一闘争への呼びかけを行い、一旦は受け止めるものの実践されない単組もある。 1年交代の単組で傾向が強いが、単組間の連携強化として昨秋闘で地区協での摺り合わせ(意志統一)を行い、要求書提出から統一闘争として一歩進んだ取り組みができた単組もあったことから、他の地区協への広がりを進めていく。	春闘アンケートをフィードバックし、その結果をベースに、単組独自の課題について集約し要求書に反映している。 要求書・回答書の映しは県本部に送付している。	回答指定日以降、取り組みを強化する中で、単組の行動把握を行う。 各単組担当が執行委員会等に参加し、状況の把握についても適宜行っていく。
なし	3月中	2か月に1回程度	3月中に次年度のスケジュールを確認予定	【①している】 3月中には把握できるようにはしたい。	【②していない】 していく考えもない。
3/6「公共サービスにもっと投資を！」静岡駅地下において、県本部役員を主に街頭広報 3/2に連合静岡が開催する、「2024 連合静岡アクション3.2集会」に自治労働員100名以上をめざし結集する。デフレマインドを変えるアピール行動や「公共サービスにもっと投資を！」メッセージボードを作成しデモ行進を行う。	あり (2月中旬から3月中旬)	年度初めの新専従役員あいさつ回りを含め、確定期・春闘期の各キャラバンを含め平均年4～5回程度。 キャラバンについては、各単組と情報共有と課題について1時間程度打合せを行い、その後当局面会を30分程度行っている。当局面会では、事前に提出している統一要求書(県本部と単組連名)について交渉を行っている。		【①している】 単組要求書や機関紙の作成時に県本部へ情報提供するように求めている。また送付された情報については、県本部から全単組へ情報提供し、交渉状況等を把握できるようにしている。	【①している】 個別の書式等は用意していないが、妥結結果について報告を求めている。妥結内容をまとめている機関紙で報告をする単組が多い。

県本部	県本部として要求基準または統一要求書の設定	県本部として要求書提出基準日の設定 ※本部の設定は2/7～15	単組における対当局交渉予定日 (またはゾーン)の設定	当局回答基準日の設定 (県本部の設定日) ※本部の設定は3/15	県本部統一行動日	県本部として の 対県交渉予定日	人事委員会 への 要求書提出	対人事委員会 交渉予定日	市長会・町村会 への要求書 提出・交渉
愛知	①賃金の運用改善にむけた「1単組・1要求」を行うこと ②職場実態に見合った人員確保にむけ、職場点検と要求・交渉に取り組むこと ③働きやすい職場をめざし、パワーハラスメントおよびカスタマーハラスメントの実態把握と防止対策をはかること ④2024春闘期での決着をめざし、民間職場等の賃金・労働条件改善をはかること ⑤職場討議や学習会など組合員からの意見を集める機会を確保するとともに、その意見をもとに要求書を作成し、組織の強化・活性化をはかること	第1次2/7～16、第2次2/19～29	第1次3/1～15、第2次3/19～29	第1次2/29、第2次3/18	2/23 県本部第37回大会 2/29 第3回単組書記長・労働条件担当者会議(ウェブ) 3/14 県本部第12回中央執行委員会	3/21 愛知県知事 (3/27 名古屋市)	3/8 人事院中部事務局 3/21 愛知県人事委員会 3/27 名古屋市人事委員会	3/8 人事院中部事務局 3/21 愛知県人事委員会 3/27 名古屋市人事委員会	調整中
岐阜	あり	2月中	3/11～15	3/15	時間外職場集会やビラ配布行動を基本に29分時間内食い込み集会を上限	実施しない	実施しない	実施しない	実施しない

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
3/617:00~18:00 金山総合駅周辺での街頭アピール活動	2/5~3月末	年間通じて単組担当制を設置。春闘・秋闘期に全単組オルグの方針を掲げ、最低年2回は対面によるオルグを方針化している。		個別の相談に応じ、他単組の要求内容の提供など、単組ニーズに合わせて対応している。	現状、単組によって相当バラバラであるため、県本部として、統一基準日を設けるのが困難であり、現段階でもゾーン設定としているため。
連合の街宣行動とあわせ通年で随時開催	随時	年4回実施。男女平等、確定期には、オルグ後、首長・理事長申入を実施。		【②していない】職場集会を開催し、組合員の声や要望を集約し、要求書に反映。統一要求の解説を書記長会議で実施。今後、単組要求を提出する場合、県本部に報告させる。	【②していない】妥結日は、単組によってばらばらなので、後日集約する。

県本部	県本部として 要求基準または統一要求 書の設定	県本部として 要求書提出 基準日の設 定 ※本部の設 定は2/7～15	単組における 対当局交渉 予定日 (またはゾ ン)の設定	当局回答基 準日の設定 (県本部の設 定日) ※本部の設 定は3/15	県本部統一 行動日	県本部として の 対県交渉予 定日	人事委員会 への 要求書提出	対人事委員 会 交渉予定日	市長会・町村 会 への要求書 提出・交渉
三重	あり	あり(～3/8)	あり(3/11～ 15)	あり(3/15)	時間外職場 集会を中心 に、ビラ配布 等の取組み を予定	あり(3/4)	あり(3/11)	あり(3/11)	あり(市長会: 3/8 町村会: 3/7)
滋賀	あり	2/19～2/27	3/11～3/15	3/11	3/15(時間外 職場集会を 基本)	未定(会計年 度の4月遡及 状態を踏ま え、全自治体 に2024年中 に行うよう要 請予定)	なし	なし	なし
京都	あり	2/7～15、遅く とも2月末	3/15	3/15	3/15(金) 複数単組合 同で街頭行 動(ビラ配布 等)を実施 ※「公共サー ビスにもっと 投資を！」 キャンペーン と同時展開。	調整中	なし	なし	なし
奈良	重要項目の 設定を行って いる。	提出期限を 2/16に設定。	交渉強化 ゾーンを2/26 ～29に設定。	なし	ストライキ(民 間)、29分時 間内組み込 み集会(公 務)。ビラ配 布 行動。	なし	なし	なし	2/1に要請行 動実施。

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
3/1、津市内にてアピール行動を実施予定	あり(2/5～9)	担当四役(1人)+担当中執(1人)計2人  オルグ年4回程度(共済オルグ、確定闘争の交渉など)2月、5月、9月、12月	オルグを実施しても役員交代の頻度が多い単組等は特に、課題認識等がうまく引き継ぎされず、単組活動が停滞するケースがあること。	・ブロック別単組代表者会議等を開催し、2023確定闘争からの課題や、定年引き上げ、会計年度任用職員等の処遇改善にむけた取り組み等について提起する。 ・県本部統一要求項目を各単組に対して提起する。 ・各単組で賃金改善に関する具体的な課題を掲げ取り組むとともに、県本部として単組へ情報提供等を行い取り組みを進める。 ・各単組の要求書の内容についても確認・助言を行っている。	【①している】 妥結当日に県本部に待機を要望する単組があれば、その日に報告を受けている。それ以外については、基本的に翌日に報告を受けている。
県本部では3/10過ぎの最初の水曜日を基本に毎年取り組んでいるため、本年は3/13に実施。3/6は県本部第85回中央委員会を開催。	2/19～3/12	コロナ以降は少人数(書記長・書記次長・執行委員(出身単組のみ))で実施。年3回(春闘期・人勤期・確闘期)で行い、ヒアリングシートを作成し、聞き取り調査を実施。単組の進め方や執行部の悩み・課題を聞くことができて効果的と考える。		【①している】 県本部統一要求書を作成し、独自要求書のどちらかは提出するよう提案している。提出後は県本部へ要求書および回答書のコピーを送付してもらい、単組ごとの課題を把握している。	【①している】 統一闘争としてはできていないが、単組同士の共有の場として、4月の単組代表者会議で報告してもらおう。その結果を次の闘争につなげている。
3/15(金)複数単組合同で「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーン街頭PR行動(ビラ配布等)を実施	2月中	・専従役員と組織拡大専門員を中心に展開。年2回以上は実施するが、公共民間労組には回れていない。 ・取り組みができていない単組での進め方:単組ヒアリング⇒単組三役、執行委員会へ参画⇒課題抽出(アンケート調査などをサポート)⇒要求書作成・機関紙発行をサポート⇒回答交渉等をサポート⇒随時進捗確認	・現時点で常にオルグできていない単組へはオルグを実施し、現状把握を行う。 ・オルグを行っている単組は引き続き課題抽出、要求書提出、交渉実施を目標に進捗状況を確認しながら粘り強くサポートを続ける。	【①している】 ・活動できている単組⇒定例執行委員会で各職場の課題を抽出し、要求書に反映させている。 ・サポートが必要な単組⇒執行委員会の定例化を促したうえで、組合員アンケートの実施などにより要求書作成に繋げる。(アンケート作成や集計・結果のフィードバックをサポート)	【②していない】 当日はしていない。単組の報告(機関紙や・ビラ)で把握。
3/1に公務労協の枠組みで街宣行動実施。	春闘期間中2回のオルグを予定。	今春闘は書記長、書記次長で2回の実施を予定している。併せて、指定している新採対策の重点単組の支援もこの時期に実施していく。今後については年間を通してのオルグが必要と考えている。 重点⇒生駒市、宇陀市、大和高田市、天理市、奈良市。	単組の状況はさまざまであるが、役員のモチベーション維持向上が最も基礎的で重要と感じている。てさぐりではあるが丁寧に行っていくよう心掛けている。 重点課題⇒役員が1年交代で、単組によっては他薦でやらざるを得ない役員もいる。執行委員長や書記長や若年化しており、20歳代という単組もある。	【①している】 闘争時の職場オルグについては、実施出来ていない単組がほとんどのため、単組オルグ時説明して実施するように進めている。ただ、すぐには進んでいかないため、重点的に支援する単組を決めて、具体化するようになっている。	【①している】 交渉実施内容については、所定の様式により報告してもらい、各単組に即時配布している。

県本部	県本部として要求基準または統一要求書の設定	県本部として要求書提出基準日の設定 ※本部の設定は2/7～15	単組における対当局交渉予定日 (またはゾーン)の設定	当局回答基準日の設定 (県本部の設定日) ※本部の設定は3/15	県本部統一行動日	県本部として の 対県交渉予定日	人事委員会 への 要求書提出	対人事委員会 交渉予定日	市長会・町村会 への要求書 提出・交渉
和歌山	あり	2/7(水)～15(木)※遅くとも2月末	3/11(月)～14(木)	3/15	・29分時間内組み込み集会 ・時間外職場集会やピラ配布行動等	※市長村課との交渉は確定期のみ	2月下旬～3月上旬の予定(調整中) ※3/4～8で調整	2月下旬～3月上旬の予定(調整中) ※3/4～8で調整	2月下旬～3月上旬の予定(調整中) ※3/4～8で調整
大阪	2/8開催の中央委員会において春闘方針を決定。 2/13開催の労働条件担当者会議において、具体的な獲得目標とモデル要求書を単組に提示。 統一要求書としての設定はしない。	2/7～29	3/11～15	3/14	自治労本部と同様	なし	大阪市において労連単位での交渉設定あり	なし	なし
兵庫	県本部春闘方針の要求基準及び地域ブロックごとの統一要求書	2/7～15(遅くとも2月末までに提出)	交渉ゾーン 3/11～14 統一交渉日 3/14	なし	ストライキ(民間)、29分時間内組み込み集会(公務)を基本に、最低でも時間外職場集会やピラ配布行動等	3/7 市長振興課と交渉	3/11 兵庫県人事委員会と行う(神戸はなし)	3/11	なし
岡山	【重点課題】 ・賃金・労働条件の改善にむけて単組で取り組むこと ・時間外勤務時間前に設定された休憩時間について、サービス残業増加の原因になることから廃止に向けて取り組むこと	2/7～2/15	3/11～3/15	2/28	ストライキ(民間)、29分時間内食い込み集会(公務)、時間外職場集会	2/14(県市町村課)	3月中	3月中	2/14(市長会・町村会)

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
公共サービスの重要性・必要性、課題などを地域住民に訴えるため、3/13に「公共サービスにもっと投資を！キャンペーン」の取り組みのひとつとして、現業・公企統一闘争との合同により、地域住民へのアピール行動を実施する予定。	3月上旬～中旬に実施(基本的に全単組)	日常的に単組に訪問し、意見交換による課題等の把握に努めている。 また、例年、春闘期(2月～3月)と確定期(10月)に全単組を対象としたオルグを専従役員(書記長、書記次長)が実施している。 そのほか、選挙闘争や共済推進など必要に応じてオルグを実施。		【①している】 春闘(確闘)の各単組の進捗状況(要求日・重点項目、取り組み状況、妥結結果等)をデータ一覧で管理し、ガルーンのメッセージ機能により、全体で共有している。進捗は随時更新。 要求書はメッセージで提出を求め、単組間で共有している。 要求書の作成過程までは把握できていない。	【①している】 県本部への妥結結果の報告を依頼。統一交渉日には専従役員が待機し、交渉後の妥結結果の報告を受けている。
連合大阪2024「ワンウィークアピール行動」の活用。 2/5(月)～9(金) 府本部および各地域協議会所属単組による春闘アピール及びもっと投資をキャンペーンを実施	会計年度任用職員に対する勤勉手当支給にかかる未決着単組を中心にオルグ予定。	年2回から3回程度、合同若しくは各担当局の課題毎にブロックごとに実施	単組により強弱が激しい。粘り強く指導するしかない。	【①している】 要求書を府本部に集中するよう依頼。 要求書作成過程までは把握できていない。	【①している】 回答を府本部に集中するよう依頼。
3/6を中心に主要ターミナル(10か所)等で地域アピール行動(ティッシュ配布等)	2/22淡路地区から3/6(但馬丹波)	副委員長・書記長・ブロック事務局長の専従者を中心に、非専従のブロック役員を加えてオルグ団を構成している。 春闘・秋闘の年2回の全単組オルグを実施。 自治ひょうご特集号などの討議資料を使い、方針・課題等を説明、取り組み要請をおこない、単組課題等を聴き取る。	「一単組一要求」に取り組む単組を増やすために、県本部として単組ごとの具体的な課題を把握し、要求事項について提案できるよう、単組の賃金ラインや休暇取得状況などの情報を収集している。	【①している】 ブロック段階で要求書提出状況の把握。県本部として、単組オルグ時に独自要求の重点項目等は聞き取る。要求書の取りまとめまでは行っていない。	【①している】 統一日程の交渉単組については、妥結状況の報告を受け、集約を行う。 統一日程外で交渉を行う単組については、後日地域ブロックでの集約となる。
駅やショッピングモール等での街宣行動(通行人への呼びかけ、パブリックビューイング、ビラ等の配布)	1/24～1/26	春闘:1月、男女平等・人員確保:6月、現業・公企:9月、確定:10月組織強化オルグ(随時)を行っている。 県本部執行委員(非専従)と専従役員でチームを組みオルグへ行っている。	短時間でのオルグとなる単組もあり、資料の説明だけとなるなど、闘争に活かしきれない単組も見られる。(そもそもオルグに行っても嫌がられる単組もある)他県本部でよい取り組み事例があれば提供していただきたい。	【①している】 単組の執行委員会に参加するなど要求書作成のアドバイスをを行っている。 作成できていない単組には、身近で取り組みやすい課題(今回は時間外勤務時間前の休憩時間の設定廃止)を提示、モデル要求書を提供している。	【①している】 妥結当日に単組へ電話で確認予定である。また、妥結結果を全単組に対して速報としてFAXなどで情報提供する予定である。

県本部	県本部として 要求基準または統一要求 書の設定	県本部として 要求書提出 基準日の設 定 ※本部の設 定は2/7～15	単組における 対当局交渉 予定日 (またはゾー ン)の設定	当局回答基 準日の設定 (県本部の設 定日) ※本部の設 定は3/15	県本部統一 行動日	県本部として の 対県交渉予 定日	人事委員会 への 要求書提出	対人事委員 会 交渉予定日	市長会・町村 会 への要求書 提出・交渉
広島	中央本部に 準じる	2/14～2/22			民間:ストライ キ 公務:29分時 間内食い込 み集会	・広島県人事 委員会:3/5 に連合広島 の官公部門と して実施 ・広島市人事 委員会:3/5 に連合広島 の官公部門と して実施	・広島県人事 委員会:3/5 に連合広島 の官公部門と して実施 ・広島市人事 委員会:3/5 に連合広島 の官公部門と して実施	・広島県人事 委員会:3/5 に連合広島 の官公部門と して実施 ・広島市人事 委員会:3/5 に連合広島 の官公部門と して実施	なし
鳥取	あり	2/8	2/16～26 2/28～3/7	2/15	29分時間内 組み込み集 会を基本に、 時間外職場 集会等		4月予定	例年夏頃	
島根	あり	あり(2/15)	2/22～3/14	あり(2/22)	始業時から上 限1時間スト ライキ	あり(2/15)	あり	あり(3/6)	あり
山口	あり	2/20～27	3/11～15	なし	3/15 ストライキ(民 間)、29分時 間内組み込 み集会(公務) を基本に、最 低でも時間外 職場集会や ピラ配布行動 等	あり ※県市 町課交渉	なし	なし	あり

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
<p>・3/6:「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーン全国統一行動として街宣行動</p> <p>・3/10: 県本部臨職協「雇用・処遇」の改善を求める総決起行動(街頭行動)</p>	2/13現在で、25単組で実施	年2～3回実施。単組と日程調整をおこない、基本は三役と中執の2人体制で実施。	実施している。		【①している】各単組の交渉日には県本部は交渉待機を実施し、交渉内容の確認をおこなう。また、報告書にて交渉内容の集約をおこない、各単組に情報提供を実施する。
全組合員のワッペン着用を図る。ビラ配布。	2/19～	<p>・各闘争期に県本部闘争委員が1～2回、単組オルグを実施。</p> <p>・その折に気になる単組があった場合は、個別にオルグを実施。</p> <p>・この他に重要事項等が発生した場合、県本部役員等でオルグを実施することもある。</p> <p>・オルグは平均的に4回程度</p>		【①している】各単組に要求書案を県本部に提出してもらい、聞取りや助言等をしている。	【①している】各単組から事前に確認書案を提出してもらい、聞取りや助言をしている。首長交渉日時を報告してもらい県本部役員が待機、交渉内容等報告を受け助言している。場合によっては、県本部役員が交渉に合わせて単組内や近隣に待機し、助言を行っている。確認書の写しを各単組から県本部に提出してもらっている。
3/15開催の「連合島根春闘勝利総決起集会」に、「公務労協島根」と連携して他産別と連携し、PR活動を実施	あり(県本部執行部による全単組オルグ、①春闘方針確認オルグ:1/15～1/31、②妥結基準確認オルグ:3/4～3/13)	<p>・県内を5ブロックに分け、県本部専従にそれぞれのブロック内単組の担当を設定し、統一闘時期と連動した全単組へのオルグを実施している。</p> <p>・年9回(春闘期2回、人員確保闘争期2回、現業公企統一闘争期2～3回、確定闘争期2回)実施</p>	必要に応じて、オルグ回数を増やす等の対応している。	【①している】県本部専従にそれぞれのブロック内単組の担当を設定し、要求書作成段階における個別の助言等を必要に応じて行っている。	【①している】各ブロックを担当する県本部専従が中心となり、8市連協事務局及び町村評事務局と連携し、県内の交渉状況等を把握する。全単組は担当者を選任し、交渉の合間には、各ブロック担当専従と連絡を密にし、全情報が県本部書記長に集中し、妥結判断をする体制のもとで闘争を推進している。また、各単組に適宜県内の情報を周知している。
PR動画を山口市内の大型ビジョン(1ヶ所)で放映	あり(2/5～7)	<p>・担当役員によるオルグを年5回程度(春闘・人員確保・四評統一闘争・賃金確定・組織拡大・政治闘争・共済推進等)実施している。</p> <p>てごたえはあると感じている。1月に県内において春闘討論集会を実施</p> <p>2/5～6にオルグを実施済</p>		【①している】 ・県本部モデルを提示し、単組からの要求書(写)を県本部に送付	【①している】 ・当日、電話による報告を受け、後日、報告書提出。

県本部	県本部として 要求基準または統一要求 書の設定	県本部として 要求書提出 基準日の設 定 ※本部の設 定は2/7～15	単組における 対当局交渉 予定日 (またはゾ ン)の設定	当局回答基 準日の設定 (県本部の設 定日) ※本部の設 定は3/15	県本部統一 行動日	県本部として の 対県交渉予 定日	人事委員会 への 要求書提出	対人事委員 会 交渉予定日	市長会・町村 会 への要求書 提出・交渉
香川	統一要求書 (都市評、町 村評、関連 評)1/27春闘 討論集会で 確定	2/7統一提出 日(全自治体 単組早朝時 間外集会配 置)	統一交渉日 を設定 都市評第一 波3/5、第二 波3/12 町村評第一 波3/7、第二 波3/14	統一要求書 に対する回答 指定日は 2/21(要求書 に明記)	第1次統一行 動日 2/7要 求書提出早 朝時間外集 会  第2次統一行 動日 3/15 29分食い込 み集会または 早朝時間外 報告集会	なし	3月上旬を予 定(県職連合 と二者で)	3月上旬を予 定(県職連合 と二者で) 対事務局長	市長会交渉 4/23予定
徳島	・県本部春闘 統一要求書 作成	・統一要求書 提出ゾーン 2/7～15(遅く とも2月中に は全単組で 提出)	・3/11～14	3/1	3/15 職場集会や 学習会など、 単組で創意 工夫した取り 組みを求める	なし	3/5 2024春 闘期の人事 委員会事務 局長要請行 動		なし
愛媛	あり	2/5～16	3/11～15	2/29		なし	あり	日程調整中	あり

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
香川県本部の主張する政策チラシを県民アピールチラシとして配布 【駅頭等配布行動】 ①1/24(水)、②2/21(水)、③3/13(水) 県内18か所の主要駅港(JR、ことでん、フェリー) 単組への要請数 各130人、3回で390人(推薦議員街宣含む) 【地域配布行動】 ①1/22(月)～26(金) ②2/17(土)・18(日) ③3/11(月)～15(金) ※①③については、各単組で実施する。 ②については、各支部で一か所に集合し、各戸投げ込み配布する。 2月地域配布行動の単組への要請数 約400人	1月～2月で全自治体単組対象に実施	確定総括、春闘総括の2回実施。1時間程度のやり取りの後、交流会を実施	現在の取り組みを継続していく	【①している】 執行委員会、評議会単組代表者会議での意見交換と先進事例については情報共有をその都度行っている。	【①している】 交渉結果報告書様式を配布し、交渉終了時に提出を求めている。提出内容はグループラインで共有している。
なし	・県本部ブロック別会議(2/2～16)	・年3回(春闘期・人員確保期・確定期)のブロック別会議 ・年2回各部・評(青年部・女性部・現業評・町村評)オルグ ・現業・公企統一闘争オルグには、闘争委員で担当を割り振り対応	・ブロック会議等に参加していない単組に対し、課題等を個別に提起していく必要がある。 ・一部の単組ではあるが、県本部役員が執行委員会に参加している。	【①している】 県本部統一要求書を基本として、単組独自の課題を交えた要求書を作成している単組もある。 ※県本部統一要求書をださない単組の対策が必要	【②していない】 交渉日当日は集約していないが、後日、春闘期の取り組みを集約している。
	実施予定	単組オルグは、県本部専従者2人で基本対応 平均3回程度	単組オルグは実施するが、単組役員がオルグ内容や要求内容を理解しきれていない。 オルグ時は、役員の対応は良いのだが、その後の行動(要求書提出、交渉)に繋がっていない単組がある。	【①している】 すべての単組ではないが把握している、今後はすべての単組の状況を把握したい →作成できていない単組には、簡易版の要求書の提示や、オルグ後に単組版の要求書を提示	【②していない】 今後検討していく

県本部	県本部として 要求基準または統一要求 書の設定	県本部として 要求書提出 基準日の設 定 ※本部の設 定は2/7～15	単組における 対当局交渉 予定日 (またはゾ ン)の設定	当局回答基 準日の設定 (県本部の設 定日) ※本部の設 定は3/15	県本部統一 行動日	県本部として の 対県交渉予 定日	人事委員会 への 要求書提出	対人事委員 会 交渉予定日	市長会・町村 会 への要求書 提出・交渉
高知	あり	遅くとも1月 月上旬まで	当初予算編 成に関連する 項目がある場 合は2月上旬 まで その他につ いては春闘期 (3/14まで)の 決着をめざす	なし	3.15 時間外 集会	なし	なし	なし	なし
福岡	あり	あり:3/28	・①4/4、②4 /11、③4/18 (ヤマ場)	なし	・29分時間内 組み込み集 会(公務)	・3月上旬予 定(地域手当 の課題や会 計年度任用 職員の処遇 改善など)	・地公労交渉 へ参加し、課 題について要 請予定	なし	・地方財政確 立等の要請 書(市長会・ 町村会)の提 出時(2月予 定)に、地域 手当の特交 削減措置廃 止や会計年 度任用職員 の処遇改善 などの課題を 説明予定。
佐賀	あり	2/26	3/11～14	3/6	3/15(時間外 職場集会、ピ ラ配布等の組 合員報告を 基本とする。 どうしても許 容できない結 果となった場 合は29分時 間内組み込 み集会)	なし	春闘期はなし (例年4月に 県職・佐教組 と合同で民間 給与実態調 査に向けた交 渉を実施 9月には人事 委員会勧告 対策交渉を 実施)	春闘期はなし (例年4月に 県職・佐教組 と合同で民間 給与実態調 査に向けた交 渉を実施 9月には人事 委員会勧告 対策交渉を 実施)	なし

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
県公務労協と連携し、スタンディングアピール、周辺での教宣物の配布(中央)その他の地域では、本部作成ビラのポスティング予定	実施予定	春期の単組オルグは、単組四役を対象にして、各単組の現状や課題についてのヒアリング形式で実施予定。固定で実施している単組オルグは、春闘期と秋闘期の2回実施。別途、組織部を中心に、組織強化・拡大に関連したオルグを不定期ではあるが、年1回実施。それぞれのオルグの際には、必要に応じ、共済県支部も同行し、共済のオルグもあわせて実施している。		【①している】各単組に取り組み報告を求めており、その際に回答書も添付してもらっている。それで把握している。作成にあたっての助言は、問合せ等があれば、個別に行っている。	【②していない】妥結当日の集約はしていないが、取り組み終了および一定の時点で交渉状況や妥結状況についての報告書を提出してもらい集約している。
・3/2予定の連合福岡2024春季生活闘争・総決起集会(デモ行進)時に「公共サービスにもっと投資をキャンペーン」の取り組み(ティッシュ配布など)を検討中。	・あり(春闘要求書提出前:3/4-15)	・県内11総支部に県本部執行委員を配置し、要求書提出前に全単組オルグを実施。また、公共民間労組や公営競技、各ユニオン等は、県本部専従オルグを2人配置し取り組みを推進。 ・年4回(春闘(現業公企)、人員確保闘争、現業公企秋闘、確定闘争) ・県本部機関会議後の総支部委員会へ県本部執行委員が参加し、闘争体制等の確認や要求の前進へ向けた情報共有等を図っている。	・2023秋闘期の取り組み不足の単組などは、各闘争期の重点単組として捉え、総支部委員会や個別対応を検討している。 ・初任給格付け見直しや最高到達級4級確保、会計年度処遇改善などの重点課題の改善を個別対応し、底上げを目指す。	【①している】単組オルグ時に要求書への反映状況などを確認。要求書への反映漏れや省いて要求する単組もあり、要求書提出状況の報告書を県本部に提出して貰い、要求書写しを添付させ、要求内容のチェックを行っている。県本部重点項目などは、総支部担当執行委員と協力し単組へ声かけする。	【①している】各単組の交渉状況報告書を県本部へFAXして貰っており、総支部経由の提出とすることで、単組・総支部・県本部の情報共有が可能となっている。ヤマ場当日に総支部委員会を開催し、県本部執行委員が統一行動指標の到達状況を確認、県本部へ報告後、総支部の統一闘争体制を解除している。ただし、ヤマ場当日の総支部委員会の開催は少なく、ヤマ場交渉時の総支部内での情報共有などに課題が残っている。
3/15に県本部拡大闘争委員会終了後、佐賀駅周辺でチラシ配布等のアピール行動の取り組みを予定。	あり(要求書提出前段階で1回、交渉前段階で1回の計2回)	オルグ体制:自治体単組は基本的には労働調査局長対応、ケースに応じて書記長も入る、非専従執行委員も出身単組については参加することを要請しているが参加率はまちまち。地公評単組は基本的に指導員対応としている。オルグ頻度:自治体単組は春闘、人員確保闘争、秋季確定闘争期に各2回ずつの計年6回を基本に、政治闘争等必要に応じて追加で行う。地公評単組は必要に応じて実施。	2022年度までは各闘争期1回のオルグとなっており、要求書提出まではほとんどの自治体単組で行うが、交渉実施単組は限られていた。交渉実施単組を増やすため、オルグの頻度を増やし、要求書提出支援の為に第1次オルグ、交渉対策の為に第2次オルグを2023春闘期から実施することとし、交渉実施自治体単組が全20単組中2022秋闘12単組→2023春闘17単組→2023秋闘18単組と増加したことから一定の効果があったものと考えている。	【①している】基本的には県本部統一要求をベースにしている単組が多いが、1単組1要求は独自要求を盛り込むことを提起しており、ほとんどの自治体単組で行われている。手法については執行委員会、代議委員会や組合員アンケート等の意見集約等。要求書と当局からの回答書については全自治体単組から県本部に提供してもらっており、交渉対策オルグの単組別の資料作成に活用している。	【②していない】統一交渉の徹底ができていないため、交渉日がばらける傾向にあり、全単組の妥結当日の結果報告は困難な状況であるが、翌日までは単組役員に連絡し、状況確認をするようにしている。2023秋季確定闘争から拡大闘争委員会や交渉対策オルグの歳に先行して妥結した単組の結果を未妥結の単組に情報共有し、先行単組が勝ち取った部分を勝ち取るべく交渉するよう提起している。

県本部	県本部として 要求基準または統一要求 書の設定	県本部として 要求書提出 基準日の設 定 ※本部の設 定は2/7～15	単組における 対当局交渉 予定日 (またはゾ ン)の設定	当局回答基 準日の設定 (県本部の設 定日) ※本部の設 定は3/15	県本部統一 行動日	県本部として の 対県交渉予 定日	人事委員会 への 要求書提出	対人事委員 会 交渉予定日	市長会・町村 会 への要求書 提出・交渉
長崎	あり	公共民間等 2/19(月)～ 2/23(金) 自治体単組 等 3/11(月) ～3/22(金)	公共民間等 2/26(月)～ 3/14(木) 自治体単組 等 4/15(月) ～4/25(木)	公共民間等 2/26(月)※ 統一行動日 3/15(金) 自治体単組 等 4/15(月) ※統一行動 日 3/15(金) 4/26(金)	3.15統一行動 日→ 公共民 間等 ストラ イキ 自治 体単組 時間 外職場集会 またはピラ 配布行動  4.26統一行動 日→ 自治体 単組 29分食 い込み集会を 基本に、最低 でも時間外職 場集会やピラ 配布行動等	3月中旬に実 施予定	地公労と日程 調整中	地公労と日程 調整中	3月中旬に実 施予定
大分	あり	2/14	3/6・7	2/22	3/8単組での 決起集会およ びピラ配布行 動	2/19 ※県本 部、各単組(1 ～2人)	なし※県職対 応	なし	なし
宮崎	あり	2/22	3/6～14	3/15	29分時間内 組み込み集 会(公務)を基 本に、最低で も時間外職場 集会やピラ配 布行動等	なし	地公労で実 施	未定 ※地公 労(県職): 4 月中旬予定	なし
熊本	2/8全単組へ 送付	2/29	3/13～22	3/13	時間外職場 集会やピラ配 布行動等	※確定期の み 県本部は オブザーバー 参加	※確定期の み 県本部は オブザーバー 参加	※確定期の み 県本部は オブザーバー 参加	4月中
鹿児島	あり	2/13～26	3/11～14	3/15	単組重点課 題の前進が 得られない場 合は、29分早 朝時間内食 い込み集会 前進が得られ た場合は、早 朝時間外集 会	予定なし	予定なし	予定なし	予定なし

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
3/15長崎市内にてチラシ配布予定	2/5(月)～3/1(金)で全単組オルグを実施予定	オルグ体制については、県本部専従者で担当総支部を実施することとしつつ内部で調整しながら実施。オルグ回数については、春闘期に全単組オルグ、確定期に自治体及び一部事務組合、共済や組織など単組活動の状況に応じて個別に実施。		【①している】 要求書の組合員の声や要望の反映については、オルグ時に確認し、組合員の声を反映するよう要請している。作成できていない単組に対しては、モデル要求書を参考に単組課題を盛り込みながら作成するよう対応している。	【①している】 求めているが、当日の報告は一部にとどまっている状況。 ※単組の交渉は時間内が多いので、待機体制はほぼ必要がない。妥結結果の具体的な成果が乏しく、情報共有する機会が少ない。
連絡会議(総支部)単位での街宣行動(3/8-15)で、街宣+春闘ピラ配布行動を実施 ※組織内議員同行	2/22-3/5※2/22拡闘(重点項目確認)	連絡会議(総支部)ごとに担当副委員長、執行委員を割り振りし、統一交渉前にオルグで徹底をはかっている。年5回の統一交渉時に必ず実施するので、最低5回以上行っている。 ※交渉の技術的指導等		【①している】 統一要求書に単組独自要求を加えている。独自要求と当局回答は担当オルグが確認する。 ※単組:職場オルグ等で意見を集約	【①している】 統一交渉・統一妥結で実施しているので、当日中に把握する。  ※3/6交渉報告書の取りまとめ→3/7各単組に情報を発出し共有。
公務労協で協議中	2/26～3/5	年3～4回のオルグ(春闘期、人員確保期、確定期、共済)要求書提出から交渉実施前までに県本部2人1組で全単組に実施		【①している】 職場集会やアンケートなど組合員の声を直接聞くよう指導	【①している】 交渉日に県本部待機役員に連絡
都市交のみ	要求書等の提出がない単組については検討	相談や何か問題があった場合などは、随時オルグを行っている。確定闘争期には全単組オルグを行い、確定闘争のポイントと、単組との意見交換を行っている。 随時オルグ⇒単組のレベル(力量)に応じて1～2単組/月。増加傾向にある。また、地区支部で春闘学習会を行い統一要求書の開設やトピックなどを伝える。	単組数が多く、全単組に回るには人員が不足している状況。来年度からは人員増(専従者)が見込まれるため、再度回数や手法についても協議していく。	【②していない】 していきたいと考えている。どのようなフォローをしていくのが望ましいか、ご意見をいただきたい。	【②していない】 要求書の提出を徹底するのがやっとであり、回答日や交渉日の統一が図れていないため、当日の集約が意味をなさない。
3/9開催の連合鹿児島春闘勝利総決起集会で、「公共サービスにもっと投資を」と連動したピラ配布行動を予定。	総支部・地区本部担当執行委員で実施	確定の積み残し、春闘に向けた単組オルグを、総支部・地区本部担当執行委員で実施する。定例的なオルグは4～5回であるが、担当執行委員が単組との調査報告を含め、都度連携をとっている。	単組役員が1年ごとに総入替りになると、オルグに時間を要する。	要求書や回答書の集約を行い、県本部春闘討論集会に掲載し、他単組の状況を確認しながら議論できるようにしている。	求めているが、統一日に妥結していないケースが多い。

県本部	県本部として 要求基準または統一要求 書の設定	県本部として 要求書提出 基準日の設 定 ※本部の設 定は2/7～15	単組における 対当局交渉 予定日 (またはゾ ン)の設定	当局回答基 準日の設定 (県本部の設 定日) ※本部の設 定は3/15	県本部統一 行動日	県本部として の 対県交渉予 定日	人事委員会 への 要求書提出	対人事委員 会 交渉予定日	市長会・町村 会 への要求書 提出・交渉
沖縄	2/3	2/16	2/26～3/1	なし	本部方針ど おり。ストライ キ(民間)、29 分時間内組 み込み集会 (公務)を基本 に、最低でも 時間外職場 集会やピラ配 布行動等	なし	なし	なし	検討中

3.6地域アピール行動の取り組み	単組オルグの実施	単組オルグの実施体制		単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	妥結当日の結果報告集約
		■単組オルグ体制の構成や手法・進め方	■課題など	①している(する予定) ②していない	①している(する予定) ②していない
3月中に街宣行動(北部、中部、南部)	総支部オルグを配置。欠席単組は個別オルグ。	定例:春闘、人勸期、確定期 随時:年2回程度 県本部専従役員が中心	賃金学習会、共済学習会開催の提案・申し入れ	【②していない】把握していく必要がある。4月中旬から5月上旬に役員改選を行う単組が一定数あることから、3月中での決着を求めていく。	【②していない】対面によるヒアリングを実施する。

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>「労使関係ルールに関する基本要素書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
北海道	<p>2024春闘討論集会で道本部として提起している。(1/13)単組での取り組みについては、これからオルグを行う際に聞き取りする。 これまでの傾向は「当局に対する遠慮」から取り組んでいない単組が一定多数あり、そもその理解が進んでおらず、引き続きの取り組みが必要。また、統一地方選後の着任交渉について、事例を出しながら進め方を示してきたが、学習会等の依頼もなく、大きな機会を失ったと考えている。</p>	<p>各地方本部春闘討論集会のなかで、学習会を開催している。 賃金実態調査については、昨年調査を実施し、今春闘でも活用していく。 「1単組・1要求」について、2023確定闘争に引き続き「人勧プラス1」を提起し、単組の実態にあった取り組みを進める。単組実態については、2023確定闘争の結果と単組オルグでの聞き取りの中から把握していく。</p>	<p>会計年度任用職員の遡及について、できていないところや協議中のところについては、連携し取り組みをしていく。遡及の状況は162加盟自治体のうち、月例給で103単組、一時金で99単組、条例改正は3月予定も含め108自治体となっている。また、改善について実態把握に努め、今後も4月遡及にこだわり、指導を継続していく。 組織化については、重点取り組み単組を指定し、地方本部とも連携しながら取り組みを行う。</p>	<p>会計年度任用職員の勤勉手当支給に伴い、再任用職員との差が開いている。差について、意識して取り組んでいる単組もある。引き続き、オルグの中で課題把握をしていく。また、組織化について、特に役職定年者は、定年引き上げ移行期の取り組みが今後の組織化に大きく影響することを踏まえ、組合加入が基本であることを方針として加入対策を強化する。 現時点で道本部として方針化していないが、今後10年、役職定年者、再任用も含め運用の仕方等の含め組合が窓口となることで、他の年齢層に対しても組合の存在感を示す大きな機会と考えている。また、本部において、高齢層の課題を軸とするような専門部を持つような構想があれば教えてほしい。</p>
青森	<p>実施している。</p>	<p>学習会の提起はしているものの現在2単組での実施 賃金実態の把握は行っている 「1単組1要求」とまではなっていないが、独自要求書で単組独自の要求をしている</p>	<p>賃金については、常勤職員に準じて4月改定、県職労、弘前市労連は遡及改定 各単組の制度についても把握している 総務省のマニュアルを最低限度とするように助言</p>	<p>従前の再任用を準用、当局が改正を検討したがない。</p>
岩手	<p>本部方針に基づき取り組む。統一要求項目に入れている。</p>	<p>・春闘期賃金学習会について、各単組賃金労働条件担当者を対象に実施予定 ・賃金実態は2年に1度モデルライン等含め「賃金・労働条件実態調査」を実施しており、報告が不十分な単組は県本部による単組オルグ等で把握するように努める。 ・春闘討論集会、拡大闘争委員会で提起するものの、町村単組の春闘要求書の提出が芳しくなく、今春闘期のオルグは町村単組において、①春闘要求書の提出、②運用改善「1要求」を徹底する。</p>	<p>・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」及び賃金・労働条件の実態把握と単組比較を行い、処遇改善に向けて県本部・単組で連携する。</p>	<p>単組で取り組みの濃淡があり。すでに説明会を行った単組もあるが、ほとんどが職務・格付けに関する交渉・協議に止まっている状況。先進的な取り組み事案を共有し、役職定年者の再加入と高齢層職員の労働条件改善の課題整理を進める。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み		(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況 ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていくか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況 ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消) ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況 ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定 ・所属長交渉の実施</p>	<p>②要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況 ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況) ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認 ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>
<p>道本部春闘討論集会の中で、学習を深めた。引き続き実態把握をしていく。</p>	<p>執行部の若返りにより、執行部が職場へ入るためのツールとして人員確保闘争の進め方を活用。また、職場実態の付けあわせから要求につなげ、人員増を勝ち取るなど、成果もあり。しかし、人員不足は課題となっており、単組状況に合わせた取り組みが必要と感じている。</p>	<p>毎年、道本部では北海道市町村課との交渉、市長会・町村会への要請行動を実施している。また、各地方本部では、各振興局・町村会へ要請行動を行っており、今年度も実施予定である。</p>	<p>①加入率低下について執行部委員会で確認。対策について議論。 ②加入七つ道具の他、歓迎会の開催、歓迎会についての教宣紙の作成・配布による再度の勧誘。 ③春闘期から加入対策のスケジュール作成、加入対策後、対応がどうだったのか一覧にし、再度の声掛け等スケジュール修正を行い、勧誘を行った。 ④執行部若手組合員が動画等を使用し説明するも、四役との調整ができておらず、ちぐはぐであった。 自治労プロジェクト作成の動画等、若者の視点を入れ、違った角度からの対策を議論。 また、機関会議や集会において学生からのプレゼンを受けるなどツールの一つとして活用を提起。</p>
<p>具体の取組を把握していない</p>	<p>人員確保は本部様式により単組で要求している。 36協定は締結義務職場のみ職種ごとの点検、要求をしている</p>	<p>県市長会、県町村会へ2/14に要請</p>	<p>各単組での新規採用の状況を把握している 加入促進資料を単組へ配布している 重点単組に対しては執行委員会への参加している</p>
<p>窓口職場のあり方に関して交渉実施している単組があることから、その単組でのカスハラ対策にかかる取り組みを共有するとともに、本部チェックリストを活用し単組課題の把握に務める。</p>	<p>人員確保に関しては、①前年度と今年度の人員比較、②欠員把握と理由の確認、③安全衛生委員会での長時間勤務実態の共有化、④公表された長時間実態をふまえた人員要求、などの点検・取り組みを行い、6～7月の交渉につなげる。</p>	<p>・例年、連合と県議会への請願提出の取り組みを実施(6月定例会) ・今年度は市町村に拡大する予定</p>	<p>・新採加入対策会議を3月上旬に開催予定。 ①競合単組における取り組みの成果と課題を共有 ②多くの組合員が新採加入の取り組みに参加するよう、単組に要請する ③県本部は単組の取り組みに積極的に連携する</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>・「労使関係ルールに関する基本要素書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤奨手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
宮城	<p>○春闘方針で取り組みを提起している。書面協定ができるのは、仙台市連、石巻、石巻広域、大河原、国保、市町村共済。</p>	<p>○県本部春闘討論会で、賃金改善に向けた県本部賃金モデル等の資料を提示している。昇任昇格基準を公表しない自治体がある。賃金基準をゼロベースから作る方法を知りたい。</p> <p>○昇給昇格基準を当局と確認していない単組は、2024春闘で当局に必ず開示要求することを提起している。</p>	<p>○勤奨手当を支給できる条例改正について、単組オルグで点検している。</p> <p>○ここ1年は組織化の動きは単組で進んでいないが、県職で組織化したいとの意向が示されている。まずは正規職員の組織化を掲げている単組が多い。条例改正しない自治体は2自治体(自治労未加盟)自治労連の組織化の動きが活発になっている。</p>	<p>○役職定年は行われるか単組オルグで確認しているが、働き方や職務などの交渉は行われていない。</p> <p>○役職定年者や再任用者の組織化について、単組で方針を決定している。市町の単組では役職定年者の組合加入に反発が強い。</p>
秋田	<p>既に確認ができている単組以外は提出することとしている。</p>	<p>オルグ時に確認しながら進めている。</p>	<p>確定期に確認できていない単組は、春闘で再要求書提出の取り組みを実施。</p>	<p>単組代表者会議で取り組みを提起・要請。</p>
山形	<p>県本部統一要求書の全単組提出・合意事項の書面締結</p>	<p>組合員全員学習会の配置(勧告以外の実質賃上げ) 賃金台帳の整備(組合員全員の賃金実態の把握) 独自要求書の提出</p>	<p>県本部会計年度任用職員統一要求書の全単組提出 組織化についてオルグで要請している。また、組織化に向けた取り組みへの財政支援を今年度から実施している。</p>	<p>組織化について方針化し、昨年より周知し、確定オルグで個別要請している。また、組織化に向けた取り組みへの財政支援を今年度から実施している。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>②要請行動                      ・自治体予算の点検活動の実施                      ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施                      ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施</p>
<p>○春闘アンケートでカスタハラの実態について集約したものを各単組へ返し、活用していく。                      ○単組オルグで取り組みの希望等を確認し、対応を提起していく。パワハラ相談を単組で受けたが、その対応に困るという相談がある。</p>	<p>○2023年度退職者の完全補充と恒常的時間外労働の解消等に向けた人員要求を図る。                      ○春闘方針の中で本部の人員確保要求チェックリストを活用し、6月の人員確保闘争の足がかりとするよう提起している。                      ○各単組の人員配置の実態などは把握できていない。</p>	<p>○3月中に市長会・町村会に対して春闘要求と併せて地財確立の要請書を提出する。                      ○2月16日の県本部中央委員会で議会へ意見書採択の取り組みを提起する。</p>
<p>オルグ時に確認しながら進めている。</p>	<p>春闘統一要求書に盛り込み実施。</p>	<p>春闘統一要求書に盛り込み実施。</p>
<p>あらゆるハラスメント対策実施を統一要求書に盛り込んでいる。なお、市町村課長交渉でハラスメント対策について「ありえない」との言質を得て、教宣で全単組に周知している。同時に2023年度総務省調査結果を送付した。</p>	<p>職場点検・要求の集約により独自要求書の提出もしくは統一要求書への追記し、提出する。                      所属長交渉の実施について方針提起している。</p>	<p>春闘オルグで共済とともに新規採用への加入説明会の実態を把握し、助言している。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>「労使関係ルールに関する基本要素書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
福島	<p>・統一要素書の中に盛り込んでいる。</p>	<p>・賃金学習会については総支部、補助機関(青年部・女性部)では実施しているが、コロナ禍以降、単組学習会の講師依頼が少なくなった。 ・春闘期と確定期の結果の報告をも集約する際に、以前は賃金・労働条件に係る項目も詳しく確認していたが、春闘期・確定期の調査票を簡素化したため、改めて賃金実態等を把握する調査は数年に一度行う必要があると考えている。 ・県本部春闘討論学習会で、特に、初任給が県職員より低い単組における県職員同等の初任給格付けへの改善、中途採用者の処遇改善について県本部から詳細な説明を行い、これらを重点に取り組みむよう伝えてきた。</p>	<p>・遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保については、おおよその状況は把握しており、4月からの遡及改定は7割程度となっている。基本的に、未実施単組には今後も4月遡及を要求するよう伝えているが、会計年度任用職員制度導入時に、プラス、マイナス、いずれの場合においても遡及改定を実施しないことを労使で確認している単組もあり、そのような単組には過去の労使合意事項についても十分に尊重しながら、時間をかけて労使協議を進めるよう伝えている。 ・改善が必要な単組には春闘のオルグ時に助言を行ってきたい。</p>	<p>・確定闘争終了時の調査では職務・格付けについて合意・妥結している単組は、自治体単組の半数に留まっている。春闘討論集会でも高齢職員の処遇改善・組織化の分科会を設け、その中で、県本部としての考えの詳細は説明している。最終確認として春闘期のオルグでも状況を確認する。 ・組織化に向けては、単組代表者会議、春闘討論集会でも、県本部の考え方を示し、単組における組織化の推進に向け、準備を行うよう提起している。各単組における定年延長者の組織化については、年度末をめどに実施される模様である。</p>
新潟	<p>県本部として要素書の提起はしている。単組の取り組み状況はこれから集約。</p>	<p>JJP(自治労次世代プロジェクト)により賃金のプロ輩出に取り組んでいるほか、今年度は以前開催していた労働学校を再開し、単組役員のレベルに応じたスキルアップの場を提供していく予定。 また、例年実施している賃金実態調査を前倒しし、早期分析・早期提供による単組の独自要求につなげる。</p>	<p>4月遡及は28単組中5単組。勤勉手当常勤同月数は28単組中8単組。 チェックリストは春闘方針で提起しているが、集約後の具体的なアプローチはできていない。条例など制度設計の内容は把握しており、単組に応じた助言はしている。しかし、組織化が進んでいないことにより単組の動きが悪い。県本部として説明会の実施や単組学習会への役員派遣を行っているが、まだまだスタート段階。</p>	<p>60歳超職員の働き方に対する方針を確立するため、各単組・評議会に対して「あるべき姿の方針化」を提起してきた。一般職・保育・現業は一定の方針化が進んだが、その他の評議会では議論が進んでいない。単組によってはいまだに当局とともに迷っているようなところもある。 組織化についてはじちろう共済と連携してオルグを実施するなど、単組書記・役職員へのアプローチを行う。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況                      ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)                      ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認                      ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>
<p>・県内では名札の標記見直しについて検討中の報告が1単組から寄せられている。                      ・カスタマーハラスメントに係る要求について、重点項目で掲げたのは今次春闘がはじめてなので、カスハラに係る実態把握についても今次春闘で行っていくことになる。</p>	<p>・人員配置の実態などの把握について、県本部としてチェックリストの活用を求めていく(現時点でどのくらいの単組で取り組んでいるか把握できていない)。                      ・長時間労働実態把握の部分では様々な課題はあるが、県本部として「週休日の適正な振替」を重点的に行っており、確定期の調査では12単組(16.2%)が「適正な振替が行われていない」と回答している。単組にもチェックリストの活用をオルグ時に説明する。                      ・所属長交渉は、県職連合の一部の事務所では取り組まれているが、基本的に県内での事例は確認していない。ただ、一部において「人事当局との所属長ヒアリングでも所属長から要望してほしい」といったことを組合側から働きかけることはある。所属長交渉は以前からそのような取り組みがなければすぐには取り組めないの、現実的には所属長との腹合わせのような話になると思う。</p>	<p>・自治体予算の点検活動については実施事例なし。                      ・単組による首長・自治体議員への要請行動はない。ただ、組織内議員や協議員がいる単組では、地方自治法99条の意見書採択の取り組みなどを当該議員と連携し取り組んでいる。                      ・県本部としては市長会・町村会への要請を春闘期と確定期の年2回実施している。</p> <p>・福島県本部はここ2年大幅に組合員数が減少しているが、特に組合員数の減少が著しいのは、組合員数の規模が多い単組なので、中でも重点単組に絞り、組織化に向け、意見交換ができるような対策会議を春闘期に設定したいと考えている(ウェブ開催も含め)。</p>
<p>取り組み方針議案化はされているが、各単組のカスハラ対策状況については把握していない。春闘期であっても賃金課題をメインにしているため、ハラスメント対策まで手が回っていない状況。                      ⇒本部が重点課題に設定していることを踏まえて、各単組での点検には取り組む方向。</p>	<p>人員確保要求チェックリストや例年実施している時間外実態調査結果をふまえた要求書作成を行っている。</p>	<p>市長会・町村会要請行動は行っているが、財源確保については、その時々他の要請項目との兼ね合いで入らないこともある。</p> <p>取り組み状況の把握は行っており、2023年度はこれまで加入率の良かった単組でも複数人の未加入者が出るなど近年にない厳しい状況となった。引き続き、重点単組を中心に対策を講じていく。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>・「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
群馬	<p>締結単組については、5年程度での再締結を要請している。また首長交代などのタイミングなどの場合も再締結を要請。未締結単組には要求書提出を要請。</p>	<p>運用改善に向けた「1単組1要求」。 2023確定期から全単組で賃金学習会の開催を要請し、数単組で実施。 モデル賃金試算表や全単組の賃金・労働条件一覧の冊子を作成し配布(2023年3月調査)</p>	<p>組織アドバイザーを活用し組織化重点単組を指定し推進している。</p>	<p>各種機関会議等では必ず提起し組織化に向けた準備を要請。 新規採用職員および高年齢層職員の全単組での100%加入に向けて、1/19春闘討論集分科会にて討議、2/19に第121回中央委員会にて改めて方針提起・決定し、終了後に2024組織強化・拡大対策会議を予定。</p>
栃木	<p>県本部春闘方針等の中で提起し、参考資料として雛型を各単組へ提供している。当該要求書の提出・書面協定を全単組で実施されることが望ましいが、単組においては当該要求について要求書の項目として提出しているものの、書面協定まで進んでいない単組もある状況である。</p>	<p>・各単組の学習会の中で、賃金についてはテーマとして取り扱っており、県本部から役員を講師として派遣する場合もある。 ・春闘期に県内自治体賃金制度調査を行い、その結果については組合員へ情報提供を行っている。 ・春闘方針やモデル要求の中で「1単組1要求」について提起し、単組において課題を分析し具体的に要求内容を作っていくことを提案している。</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善については、多くの単組で取り組み成果をあげているが、その他労働条件の改善を含め、全単組での交渉・協議を継続していくよう取り組んでいく。しかしながら、組織化についてはなかなか進まない状況が全体的にあることから、県本部で各単組用に説明会資料・雛型等を作成し、組織化にむけた取り組み強化していきたい。4月遡及については、単組学習会を行い、組合の必要性を実感した未加入者の中で、7人の加入に繋がった報告も受けている。</p>	<p>・高年齢層職員については、9月に各単組担当者を集め加入対策会議を実施しており、そこで取り組みスケジュール等を確認し、意思統一を図った。春闘期には1月末に再度、加入対策会議を実施し、具体的な加入促進用の資料や取組みツールを提供し、各単組における組織化の取組み促進を呼びかけている。役員定年の職員からの声掛けをしていく。3月には各単組に確認していく予定。</p>
茨城	<p>・全単組での取り組みを提起している。</p>	<p>・秋(10月)に賃金確定期討論集会を開催し、各単組でモデル賃金表を持ち寄りながら単組ごとの課題を討論している。単組執行部が10月以降、多くの単組で交替となるため、春ユニオンセミナー第1回を初任者役員研修の意味合いで実施。今回は2/23を予定している。</p>	<p>・単組が十分に交渉できていない状況だが、最低でも自分の単組がどのような条例・規則を作ったのかを把握してもらい、県本部に情報提供してもらえるよう呼び掛けている。 ・県本部臨時職員評議会において、自身たちの課題として問題の共有化を図りながら、拠点の単組での組織化にむけて取り組んでいる。</p>	<p>・新規採用職員等組織化対策会議の中で、再度の提起を予定。(2/20予定)</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況 ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況 ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消) ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況 ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定 ・所属長交渉の実施</p>	<p>②要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施</p>
<p>職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデルなどを活用した取り組みを要請している。</p>	<p>人員確保チェックリストなどを活用した取り組みを要請している。地方財政の確立については、連合群馬にも要請を行い、連合群馬議員懇との連携により対応している。</p>	<p>市長会(2/9)・町村会(2/2)への要請行動の実施</p>
<p>・カスタマーハラスメント対策の重要性についての周知・啓発活動は行っており、各単組においても意識は高まってきているが、具体的な防止対策、実効性確保の手段等については取り組みは進んでいない状況である。全国の先進事例等に習い、取り組みを進めていきたい。</p>	<p>・人員配置の実態などの職場点検の実施の重要性については周知しており、各単組の要求項目にも挙げられている。今後は、点検結果を踏まえた要求書の作成と、各職場ごとの個別点検の実施ができるよう取り組みを進めていきたい。</p>	<p>・各単組が自分の職場自治体等の財政状況を把握し、地方財政について理解することは重要であると認識しており、財政セミナー等への参加も積極的に周知しているところである。各要請行動については今後の検討課題としたい。</p>
<p>・県本部春闘方針や県本有春闘の重点要求項目に盛り込む。</p>	<p>・県本部春闘方針や県本有春闘の重点要求項目に盛り込む</p>	<p>・人事院勧告での賃金引上げに伴う、当初予算要求などを要求書に盛り込む</p>
		<p>(全単組向け) 新規採用職員等組織化対策会議にて、組織化対策の課題や取組について提起(2/20) (重点単組) 現在、北茨城市職、小美玉市職、県職連合を設定している。重点単組には新規採用職員への説明会の企画段階から支援を行っている。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	「労使関係ルールに関する基本要素書」の全単組での提出・書面協定	・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり	・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤労手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか	・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか
埼玉	全単組での提出・書面締結を提起(第134回中央委員会)	賃金学習会は、2023確定期に4単組実施。賃金調査は毎年実施(2024年は5月に実施予定)。賃金学習会では、単組賃金実態、他市との比較、改善ポイントを双方で確認。賃金学習会後に改善要求を行い、継続している単組も出てきた。賃金改善を要求してもいいということも含め、繰り返し伝えている。	遡及改定、勤労手当の同一支給月数の確保は、春闘期にも再提起。2023確定期に2024年から遡及・同一月数の支給の確認を行ったが、再度の確認が必要だと感じている。制度設計時には、全単組から報告を求めたが、運用部分まで確認はできていない。全体的に見られる課題については、機関会議ごとに提起、訪問時に要請を継続している。組織化に向けた取り組みは、全く進んでいない。	組織化に向けた取り組みが進んでいないため、9月に開催した単組代表者会議、2月に開催する中央委員会で再度方針提起。単組の運用に関する交渉・妥結結果は把握できていない。
東京	都本部統一要求に盛り込んでいる。多くの単組で文書協定が結ばれている。市町職で1単組が交渉実施、協定書の締結が確認とれない単組あり。役員の交代も要因として考えられるので、春闘期にオルグを実施する。	・賃金学習会は、毎年の給与勧告にあわせて説明会・学習会を開催しているが、自らの単組の賃金制度や実態が把握できない単組(役員)が目立つ。よって、賃金制度全般の学習が必要と感じている。 ・そうした状況もあり、賃金実態の把握や運用実態を集約したいが困難な状況になっている。独自要求書をしっかり提出している単組は、運用改善に係る要求が提出できている。 ⇒ 役員の交代や若手役員を対象に賃金制度を学ぶ学習会の開催を今後検討していく。	遡及改定については特別区のみ実施。都および市町職は未実施。 勤労手当の支給については、2023確定闘争で全ての単組が確認済み。12月議会で条例化したのは特別区の各区のみで、都および市町職は3月議会。 遡及改定については、市町職全体で未実施のため、2024春闘の統一要求の重点事項として取り組みを提起。 当事者への説明会、組織化の取り組みは、組織化に着手している単組では取り組みがあるが、組織が未結成の自治体単組の取り組みが鈍い。	会計年度任用職員の賃金水準が比較的高い状況だが、今後、勤労手当支給されると再任用職員の方が年取で下回る状況が生じ、東京の実情から再任用職員の賃金水準の引上げが喫緊の課題となっている。都本部や各単組が実施する各種組合員アンケートでも高齢層職員、特に再任用職員の賃金水準の引き上げ、一時金月数の引上げの要望が多い。ただし、都内自治体の給料表が「1職1級」であり、困難。
千葉	おおむね締結済	単組から要望はある。賃金学習会の開催意欲はあるものの、講師などの設定に苦慮。本部に講師を要請して実施する予定。年4回の単代に併せて行う予定。	勤労手当は春闘オルグや単組代表者会議で聴き取り、共有予定。県内でも7単組が未実施。県本部も入って年度内の決着をめざす。	まだ、全単組で実態を把握できていない。新採の取り組みをセットで進めていく。

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況                      ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)                      ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認                      ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>
<p>課題や取り組みについて提起はしていたが、各単組ごとの取り組みになっているので、統一した取り組みは実施していなかった。春闘期に県本部統一のWEB調査を実施し、再度取り組みを提起予定。</p>	<p>人員配置の点検、人員要求は春闘期からの取り組みとして2月開催の中央委員会に提起。県本部統一アンケートを自治体単組で実施し要求書の作成・交渉を4月末までに実施するように要請。長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)は、年間を通して取り組み要請を継続中。</p>	<p>実施できていない。                      2023年度の取り組み状況は把握済み。組織率については、2023年度初めて意識するように呼び掛けた。2024年度の対策会議は、第1回を1月に開催(春闘・組織集会で兼ねる)し、3月に第2回を開催予定。ここで、2024年度の新採勧誘時の配布資料、新採対策に関するスケジュール、新採加入説明会の状況を確認予定。中央委員会後のオルグ時に、単組課題を含めた要請を予定。</p>
<p>カスハラ対策の必要性が高まっているが、対策が進んでいない。東京都においてカスタマーハラスメントの作業部会が設置され、連合東京も関わり、都において条例化にむけた協議が進められている。                      ⇒ 都本部でもカスハラをテーマとした安全衛生学習会も開催したが、さらなる共有を進めていく</p>	<p>5月に現業・公企(第1次)と人員確保を目的とした統一闘争を配置する。そこにむけ、春闘段階で、4月年度当初の配置人員と欠員職場の有無を点検し、5月期の統一闘争において、都本部統一要求書に加え、独自要求の提出に取り組む。                      長時間労働の実態把握については、各自治体の安全衛生委員会の活用が十分でない。また、36協定については、対象職場での締結はできているが、事務職など対象外での職場において、36協定に準ずる確認が進んでいない。</p>	<p>組織内・準組織内議員がいる単組では取り組みがあるものの少ない。都本部としては、秋に市長会・町村会へ要請を実施している。                      新採の加入率が80%未満の単組について春闘期に取り組みを提起(①入庁初日の組合加入説明会の開催にむけ当局と交渉行う、②若手職員(組合員)を中心としたPTの設置、③加入説明会での協力体制の確立、④加入説明会での加入届の回収の実施、⑤未加入者への再度の声かけの体制構築)                      以上について、都本部新規採用者組合加入対策会議(12月、2月)を開催し、周知した。                      単組での取り組みにおける都本部役職員の応援体制を敷く。                      ⇒ 取り組み重点単組と極端に加入率が落ちている単組を抽出して、特に対応を強化する。</p>
<p>県本部の労安対策チームの中で協議を進めている。県本部主催の労安集会の中でカスハラについて取り上げて学習会を開催する。</p>	<p>本部人員確保シートを活用し、職種別の要求をしていく。</p>	<p>春闘期の要求項目の中に盛り込んでいる。                      1月27日新採対策会議開催。今回は3グループに分けて具体的な取り組み方の意見交換をした。取り分け、近年、取りこぼしが多い単組には、担当役職員が入る。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>・「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
神奈川	<p>「要求－交渉－妥結(書面化・協約化)」のサイクルを確立するとともに、当局との労使交渉・協議に関する労使関係ルールを確立するよう助言を行っている。</p>	<p>・労働条件委員会を2月に実施予定 ・賃金学習会を6月に実施予定 ・賃金実態調査は、5月～各単組に依頼</p>	<p>・単組により、会計年度任用職員の処遇改善や組織化よりも、正規職員の処遇改善や組織化を優先としている単組があり、毎年充填単組を設定して取り組んでいる。</p>	<p>・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する。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、生活関連手当の支給を求める。</p>
山梨	<p>取り組みを進めている。特に、市川三郷町職の例に、労使関係ルールに関する基本要書の重要性を説明している。</p>	<p>取り組みを進めている。単組に実情に応じた対応を心がけている。</p>	<p>現在、遡及改定の予定がない自治体単組は、5単組のみだが、3月、4月の遡及改定への取り組みを支援していく。勤勉手当の支給については、現在、2単組のみだが、4月からは、全単組での取り組みを強化していく。</p>	<p>機関会議、オルグ、発信文書等を活用して、取り組みを進めている。</p>
長野	<p>最重点課題として提起している</p>	<p>賃金実態の把握や賃金学習会を行える、県本部力量の強化が必要</p>	<p>・単組における会計年度任用職員の処遇に対する取り組みに大きな格差(処遇自体を把握していない) ・そもそも会計年度任用職員の処遇改善が必要と感じられていない。(組合員のことまでできていない状態で、会計年度任用職員の課題まで意識できない)</p>	<p>・役職職員は課長補佐級までにとどまる。具体的な課題は、24年4月の配置以降、運用しながらと捉えている単組が多い。 ・組織化に向けた県本部方針は23年夏に提起済。組織化を明確にした単組も出ているが、状況は把握中。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み		(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況</p> <p>・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み</p> <p>・人員配置の実態などの職場点検の実施状況</p> <p>・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況</p> <p>⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定</p> <p>・所属長交渉の実施</p>	<p>②要請行動</p> <p>・自治体予算の点検活動の実施</p> <p>・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施</p> <p>・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況</p> <p>⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)</p> <p>⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認</p> <p>⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>
<p>全体像の把握ができていないため、春闘期を通じて確認予定。なお以下の項目を単組に対応していただく予定である。</p> <p>・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態などを求める。</p> <p>・長時間の居座り等を防止するため、庁舎管理規則等の整備を求める。</p> <p>・自治体議員からの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る。</p>	<p>対県交渉や市長会・町村会への要求書を提出予定。</p>	<p>・職場単位で、欠員や原因の現状、年間の勤務時間・時間外労働、年休・代休の所得の状況を把握・分析し、業務量や任務分担の見直しを求め、欠員の完全補充と新規採用等の職員採用の実施、希望者全員の再任用の実施などについて、要求書を作成する。</p>	<p>・県本部全体で55%(県政令市:40%、一般市町70%)を目標としつつ、全単組100%加入または前年比5%増をめざす。</p> <p>・重点支援単を位置づけ通年を通じた職場オルグの実施により併走型支援体制の強化。</p>
<p>機関会議、オルグ、発信文書、学習会等を活用して、取り組みを進めている。山梨県本部としては、職員の名札について、カスタマーハラスメント防止のため、苗字だけにすることをまず、進めている。</p>	<p>機関会議、オルグ、発信文書等を活用して、取り組みを進めている。甲府市職での、獣医師、保育士等の、初任給4号上位の取り組みを他単組でも進めていく。</p>	<p>取り組みを進めている。特に、市川三郷町職の例に、問題が起こる前に、対応できるよう情報収集心がける。県本部でも、県、市長会、町村会への要請行動を進めている。また、単組でも、組織内議員との意見交換や首長との意見交換を行っている。</p>	<p>共済とともに、まず、採用者数を調査し、その後、組合加入数調査も行う。その間に、単組での新採学習会を開催し、県本部からも、講師を派遣する。</p>
<p>・単組から特段の声が届いていないことから、まずは単組オルグ等による実態把握から。</p>	<p>・そもそもの要求実施と、人員要求に向けた所属長への上申(申し入れ)行動を広めていく。</p>	<p>・99条の取り組みは、組織内議員配置の単組に留まっている。</p> <p>・市長会、町村会への申し入れは定期的に行っているが、効果が実感できず力が入らない。</p>	<p>・県職労がとりわけ厳しい状況にあり、新採対策にかかる財政支援等を昨年から進めている。県本部としてフォローできることについて、県職労と随時調整している。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>・「労使関係ルールに関する基本要素書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
富山	<p>春闘要求書と合わせて提出し、各単組での書面締結をめざす。 1年のたたかひのスタートとして、重要であることを周知していく</p>	<p>2/13～3/1を学習強化期間としている 賃金実態調査結果や春闘アンケート結果により把握 ※単組でのモデル賃金を作成 重点要求を何にするかなど各単組で設定するとともに、独自課題についても意見集約し執行委員会等で決定</p>	<p>自治体での条例化は行われたことから、正規職員との支給月数の格差解消や勧告による遡及支給を要求 組織化については、一部単組を除いて進んでいない。 組織化の課題は60歳超職員に注力している状況</p>	<p>県本部でマニュアルを作成するなど単組で取り組めるよう支援を行っている。 特に、役職定年への説明に臆している傾向があるが、好事例も含めて単組役員が取り組めるように環境を作っていく。 組織強化委員会に推進チームを作っており、単組から出される課題(悩み等含め)について、解決方法などを共有化していく。</p>
石川				
福井	<p>取り組む</p>	<p>学習会の実施予定はない</p>	<p>遡及は全単組で実施できた</p>	<p>単組毎に濃淡がある</p>
静岡	<p>春闘キャラバン行動の際に、当局面会の際に単組と連名で提出予定。</p>	<p>1/12に開催した春闘討論集会において、春闘方針を提起している。 また、春闘キャラバン行動の際に単組独自の課題について協議を行う予定。</p>	<p>中央本部からの調査後に再度12月末に調査を行った。遡及しないとする自治体が多いことから、12月に県経営管理部長に対し総務省通知等を再度周知するよう要請行動を実施した。 春闘方針にも提起し、春闘キャラバンにおいても確定期の積み残し課題として、再度単組に働きかけを行う。また2/1組織拡大行動委員会を開催し、会計年度の組織化について各単組に働きかける。</p>	<p>昨年、中西部・東部・町村の3ブロックに分け、高齢者層職員の組織化について説明会を開催した。また確定闘争のキャラバン行動の際にも必要性について説明を行った。組織化の進捗状況に関する調査を12月末に行った。進捗に関しては濃淡があるので、春闘キャラバン時にも確定期の積み残し課題として、再度働きかける。また2/1組織拡大行動委員会を開催し、高齢層職員の組織化について各単組に働きかける。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み	
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況                      ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)                      ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認                      ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>	
<p>昨秋闘でも要求として当局に求めるなど協議を行い、電話の録音や名札の表記変更を引き出した。春闘期も引き続き要求していく。当局は研修を実施しているものの、実効性が疑問である。</p>	<p>春闘アンケート結果を単組にフィードバックし、人員について職場点検などで実態把握を行い、具体的な人員要求を行う。                      ※アンケートは、時間外労働時間、45H・100H超えの月数、不払い残業の時間数、年休取得日数などがあり、各単組、職種ごとに集約し、単組へデータを提供している</p>	<p>地財セミナーを開催し、点検活動を実施していく                      要求書には盛り込んでいるが首長への要請までは来ていない。                      ※組織内議員への要請は実施                      市長会・町村会への要請は検討中</p>	<p>100%加入をめざすことの方針を確認                      毎年、思わぬ単組で取りこぼしが出るなど、特に役員が交代した単組への連携・支援を行っていく                      役員交代時期に新任役員学習会、3月には新採対策会議を実施し周知徹底する                      県支部との合同オルグを3月に実施し、トークスクリプトなども提供し、自治労共済をツールとして活用することなども周知                      毎年実施していても取りこぼしが出てくるのが現状であり、推進チームなどでも対策を議論して行く</p>
<p>要求書に盛り込む予定(カスハラだけでなく、すべてのハラスメントとして)</p>	<p>実施予定</p>	<p>予定なし</p>	<p>昨年度から引き続き実施予定</p>
<p>昨年春闘期から課題として取り上げているが、自治体により温度差がある。ほとんどの単組で重要な課題であることの認識は持っているが、具体的な要求に落とし込めていない状況がある。名札の簡略化やカメラの設置、録音機能付き電話の導入など実施している単組もあるので、事例紹介をしながら各単組の要求につなげていく。昨年もユニオンカレッジにてカスハラを取り上げたが、6月にもカスハラの研修を予定している。</p>	<p>県本部で毎年実施している春闘アンケートで、例年人員不足との回答があったが、どの職場が人員不足なのかアンケートでは把握ができなかったため、今回から各職場の記載を追加した。春闘討論集会において、職種、職場等の実態把握がしやすくなったことを説明し、職場オルグ等を開催し、春闘要求書へ反映させるよう要請している。</p>	<p>今後検討</p>	<p>1/12に行った春闘討論集会の際に、新採加入説明会と新採の共済加入についての学習会を開催した。                      また2/11に組織拡大行動委員会を開催し、新規採用職員の組織化について各単組に働きかける。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
愛知	<p>以前から提案しているが、全単組締結まで至っていない。</p>	<p>・県本部として、賃金学習会は開催できていないが、単組書記長・労働条件担当者会議を開催し、方針の共有や交渉のポイントなどの学習機会としている。 ・賃金実態調査について経年把握できていない。 ・「1単組1要求」は方針に掲げている。</p>	<p>・遡及改定については、名古屋・尾張ブロックでは達成しているが、三河ブロック(岡崎・豊田)においては遡及できていない。 ・交渉状況や具体的制度設計の内容については、一部に留まっている。</p>	<p>・別紙のとおり。</p>
岐阜	<p>春闘討論集会・書記長会議・中央委員会において、全単組に提出の徹底を行う。</p>	<p>県本部青年部・女性部における賃金学習会の実施。単組における賃金学習会の実施。 春闘討論集会・書記長会議・中央委員会において、全単組に調査依頼。 県本部賃金実態調査を行い、確定期を目途に単組へ配布。</p>	<p>組織オルグにおいて状況を調査するとともに組織化を進める。</p>	<p>組織集会・書記長会議・春闘討論集会・中央委員会での組織化にむけた取り組み依頼。</p>
三重	<p>「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定を目指している。 ・また、統一要求項目の中にも記載している。</p>	<p>・春闘時は開催していないが、2023年は、10月にウェブにて賃金担当者向けの学習会を開催した。 ・賃金実態調査により、各単組の賃金実態を把握している。 ・「1単組1要求(重点)」を県本部春闘方針に掲げ、各単組で重点的に取り組む賃金改善の項目を定めることを提起し、取り組みを進める。</p>	<p>・各単組で「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用し、法改正の趣旨である同一労働同一賃金の実現にむけ、協議・交渉を進めるとともに、処遇改善にむけて取り組むことを県本部春闘方針として提起する。</p>	<p>・単組代表者会議等にて実態を把握する。 ・統一要求項目の中に記載しており、県本部春闘方針でも提起する。 →8月の単代で提案し、9月に各単組の実態把握を行っており、2月実施の単組オルグで組織化の取り組みを再度確認する。</p>
滋賀	<p>春闘方針として示すが、全単組での提出には至っていない。</p>	<p>通年の取り組みとして、平均して2か月に1回程度、賃金学習会をテーマごとに行っている。</p>		

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み		(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>②要請行動                      ・自治体予算の点検活動の実施                      ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施                      ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況                      ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)                      ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認                      ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>
<p>・方針提起しているが、実態把握はこれから。</p>	<p>・方針提起している。</p>	<p>・例年、方針提起しているが、地方自治法99条の取り組みなどは一部自治体のみに留まっている状況。</p>	<p>・別紙のとおり。</p>
<p>春闘討論集会・書記長会議・中央委員会において、全単組に提出の徹底を行う。                      組合に相談窓口を設置。</p>	<p>単組オルグにおいて聞き取りを実施。</p>	<p>単組オルグ実施時に首長・理事長申入を実施している。</p>	<p>単組オルグを実施し、各単組の取組状況を把握。                      組織強化拡大行動委員会を開催し、計画の策定・取り組みの共有を行っている。                      組織集会を開催し、方針提起・取り組みの共有を行っている。</p>
<p>・各単組で「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデル」を活用し、協議・交渉を進めるとともに、処遇改善にむけて取り組むことを県本部春闘方針として提起する。                      →6月開催の県本部労安セミナーで、カスハラについて学習を深め、各単組の実態把握に務める。</p>	<p>・人員確保闘争は通年闘争として取り組み、本部作成のチェックリストを活用し、各単組で人員配置の実態把握を点検を行うよう依頼している。                      ・36協定の締結状況等は把握している。                      ・長時間労働抑制のため、安全衛生委員会の実施や年休取得促進について、統一要求項目に記載している。</p>	<p>・都市協、町村協を通じて、市長会、町村会への要請を実施予定。                      →協力議員やOB議員のいる単組であれば、実施しやすいため、取り組みを促す。</p>	<p>・組織競合単組があり、自治労四日市労働組合を重点単組に設定している。                      ・県本部役員が執行委員会に参加し、自治労共済制度(団体、マイカー等)を活用した新採対策を協議した。                      →未加入者に対し、個別に粘り強く諦めず組合加入の必要性や共済加入のメリットについて説明し、声をかけ続ける。                      県本部の取り組みに参加があまり出来ていない単組には、担当の県本部役員が単組オルグに入り、単組役員に春闘や確闘などの取り組みについて資料を持参し説明や助言を行っている。また、県本部主催のセミナーなどを紹介し、参加することで他の単組との情報交換が出来るメリットも説明している。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
京都	<p>・単独で要求書を提出するか、要求項目の中に入れるように提起している。 ※労使関係ルールについて、単組オルグ時に具体的に提示する。</p>	<p>・学習会は、組織集会やリーダーズセミナーなどで、数年ごとに実施。 ・賃金の実態把握は、本部の賃金調査結果などを利用して、昇給カーブの把握とともに提起しているが、当局が示さないところもあり難しい単組が多い。 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくりは提起しているが、自単組の賃金条例やその他制度などを把握していない単組が多く、まずは現状確認・把握から始める必要がある。</p>	<p>・自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容⇒おおむね把握できている ・京都府内で賃金を含めた労働条件がバラバラなので、高いところに向けて要求するように提起している ・組織化の取り組み⇒一部単組ではできているが、多くの単組でできておらず、執行部で対策を検討する必要がある。</p>	<p>・資格を有する組合員の処遇改善・昇格について交渉している単組において、処遇改善を獲得した。(手話通訳士・八幡市職労) ・一部単組で当事者への説明や組織加入について取り組んでいる。</p>
奈良	<p>取り組み予定。</p>	<p>賃金の状況把握、「1単組1要求」づくりについては、単組間に実施状況のバラツキがある。オルグにおいて課題の洗出しを単組役員と行うことにより、少しずつ前進している。</p>	<p>2年に一回程度の調査により、各単組における労働条件の把握を行ってきた。但し組織化を含めて単組における取り組みがなかなか進んでいない。  単組活動が低迷している状態であり、新採対策も不十分な環境。会計年度まで手が回らないのが実態。</p>	<p>県本部における組織化の方針をオルグ時説明して、各単組の状況確認を行っている。現状では取り組みの進んでいる単組は限られており、再度のオルグにおいて推進していく。  市町村では役職定年者に組合加入の呼びかけに抵抗感がある。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況                      ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)                      ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認                      ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>
<p>・カスハラについては2/9府本部中央委員会において議案の中で春闘を契機に重点的に取り組むこととしており、春闘オルグの中で各単組の取り組み状況の確認、周知を図っていく。                      ・府本部オリジナル春闘グッズ(カスハラQRアンケート記載のウェットティッシュ)を活用し、実態把握を行う。</p>	<p>・人員配置・確保については単組オルグ時にチェックリストなどを活用した取り組みと要求書作成を促す。とりわけ人員確保闘争の取り組みの実施とできないところは春闘要求や確定闘争の要求に盛り込み労使交渉や協議を行うように要請している。                      ・長時間労働対策については、安全衛生委員会も活用した取り組みも要請している。特に人事委員会のない自治体での「首長の労基の職権の行使の役割」を労使交渉で確認するように提起し、首長が先頭に立った働き方改革をめざすように要請している。</p>	<p>・2/17に府本部「仲間づくりセミナー」を行う予定。若年層組合員(ユニオンカレッジメンバー含む)、各単組役員が対象。公務員人生ゲームを活用し、コミュニケーションスキルを学びながら、各単組における新採対策、未加入者への対応を組み立てるヒントを得てもらう。                      ・自治労共済の優位性を説明する場を設け、若年層へのアプローチを強めている。</p>
<p>今後、単組の取り組み状況を確認する。</p>	<p>ほぼすべての単組において、人員不足を感じており、要求は行っていると考え。但し、職場オルグを実施出来ている単組が奈良においては限られており、アンケートによる調査も実施しきれていない。単組オルグにおいて取り組みの確認を行っていく。</p>	<p>取り組みは出来ていない。                      重点単組を中心に新採対策については、単組と共同して行っていく。昨年度は数単組において結果が出てきたが、その中でつなぎとめることが出来ない単組が多くあるため、年間を通しての取り組み支援が必要と認識している。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
県本部	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
	<p>・「労使関係ルールに関する基本要素書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
和歌山		<p>県本部として2年に1回「賃金労働条件実態調査」を実施し、調査結果を全体で共有するとともに、機関会議で説明している。 また、不定期だが、賃金学習会を開催し、知識を深めるとともに、課題や解決にむけた手法などについて共有している。(2023年度は本部から講師を招き、1回開催した)</p>	<p>同一労働同一賃金の実現に向けた処遇改善と当事者の声を吸い上げるためにも組織化に向けた具体的な取り組みを行うことを、単組オルグや単組代表者会議で提起している。</p>	<p>単組オルグや単組代表者会議等で実態を把握する。これまで確闘・単代で方針・スケジュールを示し確認している。好事例の横展開等も示しつつ、再任用職員の処遇改善と合わせ、役職定年者の加入対策を組織拡大の大きな機会捉え、最重要課題として取り組んでいく。</p>
大阪	<p>事実上、現在書面協定可能単組以外での取り組みは不可能。</p>	<p>内の地域手当が0%から16%であり、アップデート課題に論議が集中している。 府本部を活用した賃金学習会をそれぞれの単組にあわせて出前学習会として提起。</p>	<p>年度末の議会において勤勉手当にかかる条例改正が落ち着くことから、4月から5月にかけて、いわれのない時給・日給の月給化、常勤職員を基礎としない給与決定、一時金支給月数の不合理、マニュアルを逸脱した任用期間・勤務時間による一時金不支給、任用時・再任用時における経験加算の不備、遡及改定の府実施などについて、条件が下回る自治体において一斉交渉の実施予定。</p>	<p>再任用職員の一時金月の改善と生活手当の支給について、全国的な取り組みが必要。 これまで再任用組織化に手つかずであった単組、役職定年対策について、府本部総合組織局において単組への方針提起。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p> <p>②要請行動                      ・自治体予算の点検活動の実施                      ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施                      ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況                      ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)                      ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認                      ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>
<p>学習会や実態の把握から行いたい。</p>	<p>市長会・町村会への要請行動を実施</p>	<p>例年2月に全単組の新規採用者状況(人数、説明会の実施等)を調査し、5月には加入状況の調査を実施。調査結果は適宜、機関会議で共有。以降、中途採用、中途加入の状況について、年3回程度継続調査を実施している。                      すべての単組ではないが、新採の取り組みと並行し、未加入者に対しても、単組執行部による積極的な声かけやチラシ配布など、状況に応じた取り組みが継続されている。                      課題は、自治体単組に比べ、病院職場や臨時・非常勤等職員に未加入者が多いことが継続課題である。                      2/27には、「2023年度新採対策会議」を開催し、単組課題・情報の全体共有と組合加入と合わせた団体生命共済への100%同時加入をめざした取り組みをすすめる。                      県職労に危機感。また、新採対策会議に参加のない県本部と繋がりが希薄な単組への対応が課題。見せ方としては、青年部、女性部を活用した男女のバランスが取れた事務局による説明会の企画等が必要と考えている。</p>
<p>労働安全衛生対策として、年2回学習会を開催する中で、衛生学習会としてカスハラ限定で実施予定。本部作成資料に基づき不十分自治体等における協議を予定。</p>	<p>人員確保闘争はもはや現業・公企統一闘争の枠組みでは不十分であることは認識。                      当局にも危機感があることから活動強化による成果をめざす。</p>	<p>予定なし。この部分は大阪府本部として弱い。                      条例との関係性もあり。                      組織強化基本計画に基づくアクションプランの実行。                      総合組織局において重点県本部並の動き。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>「労使関係ルールに関する基本要素書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
兵庫	<p>各地域ブロックの統一要素書では、労使関係ルールの確立について要求項目を設け、提出・交渉を要請しているが、提出する単組が少ない。</p>	<p>現在、賃金実態について調査中であり、これを基に単組に対し働きかけを行っていく予定である。</p>	<p>・遡及改定に向けて、賃金確定闘争において取り組みを強化した。改定未実施の単組については、1月の反行革予算要求闘争での取り組みを要請した。引き続き春闘においても、未実施自治体単組での取り組みを強化する。 ・組織化については、会計年度任用職員制度対策会議でチームを作り、未組織自治体単組へオルグに入って取り組みを続けている。</p>	<p>・各地域ブロック統一要素書で要求項目としては掲げているが、十分な取り組みのフォローができていない。</p>
岡山	<p>オルグにおいて様式を提供し、全単組で提出するように周知しているが、取り組み状況は低調である。</p>	<p>・これまで県本部において賃金学習会の開催が低調であったため、役員を養成し今年度中の開催を目指す。 ・自治体単組の賃金実態の調査を進めている。</p>	<p>・遡及改定や勤勉手当の支給月数などについては確定期において集約を行った。 ・チェックリストはオルグ時に配布しているが、活用状況などについて後追いは不十分である。 ・当事者への説明会などについて、県本部としての取り組みは不十分である。現状単組に依存している面が大きい。</p>	<p>・高齢層職員に関する交渉・協議の状況の把握は現状不十分である。 ・当事者への説明会などについて、県本部としての取り組みは不十分である。現状単組に依存している面が大きい。</p>
広島				
鳥取	<p>取り組んでいる。 →全単組要素書に記載有</p>	<p>取り組んでいる。 →オルグで聞き取り予定</p>	<p>取り組んでいる。 →全単組要素書に記載有 →交渉・協議については、オルグで聞き取り予定</p>	<p>取り組んでいる。 →全単組要素書に記載有 →交渉・協議等については、オルグで聞き取り予定</p>
島根	<p>全単組での要素書提出・書面協定の実施を提起。 各単組においても要素書提出にむけて対応中。</p>	<p>賃金実態調査を行い、結果を冊子にまとめ、各単組に配布している。また、実態調査から導き出した県本部が設定する賃金水準の指標を要素書モデルに掲載。 確定闘争期を見据えた具体的な賃金水準の改善にむけた各単組の戦略構築についてオルグを実施。</p>	<p>県本部が独自に実施した会計年度任用職員の賃金・労働条件制度調査による処遇状況の整理を実施。 任期の定めのない常勤職員との合理的な理由のない格差については是正を求めている。 県本部組織拡大担当役員、組織拡大オルグを中心に教宣紙、組合費等の各単組の実施状況について情報提供を行っている。</p>	<p>再任用者については、各単組において、退職時と同じ級での格付け、最低でも4級格付けを求めてきているが、現状においては困難な状況。 1/12開催の機関会議において、「役職定年者・再任用者に対する再加入・継続加入の取り組みについて」を提起し、各単組における具体的な対応についてスケジュール感をもった取り組みを求めている。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>②要請行動                      ・自治体予算の点検活動の実施                      ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施                      ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施</p>
<p>・各地域ブロック統一要求書で要求項目としては掲げているが、十分な取り組みのフォローができていない。</p>	<p>・地域ブロックでのアンケートによる時間外労働の把握や、県本部で年休取得状況の調査を行っている。</p>	<p>方針では掲げるが、取り組み要請、点検が不十分である。</p>
<p>・ハラスメント対策の状況については、確定期のオルグで把握を行った。                      ・県本部における取り組み:ハラスメント相談窓口として県本部副委員長長のメールアドレスを単組へ周知した。</p>	<p>・オルグにおいて「長時間労働是正のための単組チェックリスト(岡山版)」を配布し、全単組に記入してもらった。今後、集約や実態の把握を行う。                      ・人員要求、長時間労働の防止については全単組において春闘期もしくは確定期などにおいて要求・交渉を実施している。</p>	<p>・「2024年度地方財政確立に向けた地方自治法99条に基づく議会採択」を5単組(5議会)において取り組んだ。                      ・財源の確保については、春闘期や確定期において市長会・町村会へ申し入れを行っている。</p>
<p>取り組んでいる。                      →全単組要求書に記載有                      →協議等については、オルグで聞取り予定</p>	<p>取り組んでいる。                      →全単組要求書に記載有                      →オルグで聞取り予定</p>	<p>・6月議会に向け今年も取組む予定</p>
<p>各単組において状況はまちまちである。2024春闘においては、カスタマーハラスメント防止に関する対策指針の策定に関する要求書」を全単組で作成、提出し、対策の実施を求めていく。</p>	<p>職場実態の調査・点検を各単組で実施。                      組合が必要とする職種・人員を要求。</p>	<p>地方財政確立のため、組織内議員、協力議員及び連合推薦議員などと連携して、自治体議会における「意見書採択」(地方自治法第99条)に取り組む。</p>
<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況                      ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)                      ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認                      ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>	<p>・重点単組を招集した会議での取り組み要請と経験交流、状況の把握。継続し取り組んでいるが、大きな成果とならず苦慮している。</p>	<p>・新採加入に向けた資料を単組へ提供している。                      ・単組の新採加入説明会に県本部役員や組織内議員が参加し説明を行っている。</p>
<p>・2024新規採用について学習会等の取組についてオルグで聞取り予定</p>	<p>毎年2月の機関会議において、1年間の組織拡大推進方針を提起し、その取り組みの一つとして新採対策を実施している。単組への具体的な取り組み要請としては、4月中の組合加入説明会の実施と、未加入者に対する面談シートの作成及び継続したアプローチを要請。また、新採対策重点単組を設定(県職、大田市職)し、県本部組織強化拡大チームが単組の組合説明会に参加するなど、最大限の支援を行うこととしている。</p>	

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>・「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
山口	<p>・県本部春闘討論集会および単組代表者会議において、全単組で提出することを確認した。</p>	<p>・1/20に県本部春闘討論集会を開催。 ・2/5～7にかけて単組オルグを実施</p>	<p>・組織担当役員を中心に単組の支援を実施している。</p>	<p>・組織担当役員を中心に単組の支援を実施している。 4/1以降にならないと難しいが2～3月に取り組むよう単組に指示している</p>
香川	<p>統一要書の冒頭に当該項目を掲載し、全単組で文書回答をさせている。</p>	<p>2018年以降、毎年春闘統一行動日の翌日(今年は3/15)に対面とWebのハイブリッド形式で「自治体賃金塾」を開催。エクセルワークシートを用いて運用改善額の計算等を行わせている。また、給与構造改革以降の賃下げの歴史についても学習を継続している。</p>	<p>県、全市職(8市)、1町は遡及適用で妥結。残る8町職は1/25に再交渉を設定している。 現時点の状況について担当聞き取り・記載:再交渉は1単組をのぞきすべて行った。2024年度からは改訂させる等前進回答があった。また、組織内議員や保守系を巻き込んだ学習会や議会質問等も仕掛け、3月議会でも前進回答できるように闘っていく</p>	<p>定年延長に関する学習会を2020年、2021年に実施。詳細な制度内容をまとめた資料を作成し、単組に配布している。また、先進的な当局作成の職員向け説明資料について、各単組に配布し情報共有を進めている。 以下聞き取り 組合加入方法や組合費の納入の仕方等の議論状況は、単組判断を尊重するしかないと考えている。 組織化については自治労共済の利点を伝え、素地を作っている(子供のマイカーをかけている仲間も多い)</p>
徳島	<p>・県本部統一要書とあわせて、「労使関係ルールに関する基本要書」を作成し、全単組で提出するよう要請している。</p>	<p>・単組からの要請があった場合、県本部から講師を派遣し学習会をしている。 ・基礎的な賃金制度の学習や定年延長に関する制度や退職金についての学習など。</p>	<p>・重点単組(阿南・美馬)を設定し、組織化の取り組みを進めている ・組織化が出来ている単組とない単組では、確定期の統一要書の提出に差が出ている。 ・遡及改定や勤勉手当については、県内の交渉・妥結状況を調査し、情報共有した。</p>	<p>・高齢層職員の働き方については、職務・降格級などを調査し、情報共有している。最低でも組合員の最高到達級になるように求めている。 ・当事者への説明会は、県・自治体の24単組中協議中の2単組を除き、22単組が情報提供・意思確認をしている。その際、共済の利用条件と合わせて組合再加入の説明をしている。</p>
愛媛	<p>春闘要求書も出せない状況のため、そこまで求められない。</p>	<p>学習会はブロックの要請に応じて開催している。</p>	<p>会計年度任用職員等の処遇改善に取組まなければならない理由を単組役員が理解できていない。</p>	<p>役職定年者について、組合員化するためにどのように声をかければよいのかで単組が悩んでいる。組合費の設定についても悩んでいる。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>②要請行動                      ・自治体予算の点検活動の実施                      ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施                      ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施</p>
<p>・県本部春闘方針への反映。今後も連携して実態把握を行っていく。</p>	<p>・人員確保闘争を見据え、春闘期から要求を行っていく。</p>	<p>・実施予定</p>
<p>今春闘期から労安対策委員会が主体となって学習会を企画するとともに、平和労組会議と共催の「2024香川県労働者セミナー」において、カスハラ課題の学習を開催する。</p>	<p>本部人員確保シートを活用し、職場単位での要求積み上げを提起。今春闘期にモデル的に何単組かピックアップして行わせてみる予定。                      以下聞き取り                      実際にシートを活用している単組は現在数単組(県職・高松・丸亀等)職場単位でできるところと調べて積み上げることで成果につながっている。間違いなく成果は大きいはずだがやり切れない単組がおおい。                      地域アピールの関係について 今回初めて公務労協としてのアピールチラシを作製した。</p>	<p>春闘期の統一要求書には政策課題を盛り込んでいる。4月と9月に市長会に対しては地財確立に向けた意見交換を実施している。</p>
<p>・カスタマーハラスメント啓発ポスターの作成                      ・2/22に県と自治労が共催で「職場の安全衛生研修会」を開催、自治体と自治労が参加。                      ハラスメントを含め職場の労働安全衛生の取り組みの強化を促す。</p>	<p>・6月期の人員確保闘争期に要求書を作成。基準日も設定し通年闘争として取り組みを行う。                      ・医療、保健衛生、介護、保育等は、地域福祉春闘において要求書を作成し、署名活動や県当局と交渉を行っている。                      ・清掃、給食等は、現業・公企統一闘争時に要求書を作成し、現業人員要求と予算の確保も含めた項目も取り入れている。</p>	<p>地方自治法第99条に基づく議会意見書の提出に加え、地方交付税法第17条の4に基づく意見の提出</p>
<p>当局との協議は進んでいない。                      3/9にカスタマーハラスメントについて学習会を開催する。</p>		<p>市長会、町村会については要請行動を実施予定</p>
		<p>2/17新採対策会議の実施。四国中央市を競合の重点単組とするように計画。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
県本部	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
	<p>「労使関係ルールに関する基本要素書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
高知	<p>なし 労使関係の確認が必要な単組(公共民間労組など)のみ要求書を提出。 その他の単組は、基本的なルールは定着しているため、改めての提出はしていない。</p>	<p>自治体単組の賃金実態調査を実施予定(時期的には5～6月期) それを基に、単組ごとの賃金課題を精査したい。 また、各単組役員ですら賃金制度の正確な認識ができていないため、初歩的・基本的な賃金学習を実施予定。(上記調査後)</p>	<p>2023賃金確定闘争において遡及改定が図れなかった単組については、春闘期に再度改善要求を行い、少なくとも2024年度以降は遡及改定を行うよう確認を取れるよう取り組む。 当局サイドでの意思統一していた3町村については、合同交渉を配置するよう準備中。 2024年度からの勤勉手当支給に向け、支給月数について年度内には決着するよう提起済み。 組織化にあたっては、重点2単組(須崎市職労、黒潮町職労)の取り組みを支援しつつ、その他の単組についても随時情報収集、支援を行っていく。</p>	<p>再組織化、継続加入について、12月に開催した組織強化委員会にて、基本的な考え方を提起した。</p>
福岡	<p>・全単組での要求書提出・書面協定の実施を提起し、各単組においても要求書提出にむけて取り組み中。</p>	<p>・2023秋闘の課題等を総支部春闘学習会で周知。 (初任給格付け、前歴換算、最高4級到達、若年層昇格改善、通勤手当の改善など) ・2023県本部賃金実態調査を活用し、2024確定闘争期を見据えた具体的な賃金水準の改善など各単組課題の解決へ向け取り組む。 ・いまだ前歴復元調整期間が18月(2/3)となっている単組が多いことから、改善へ向けた要求を行う。</p>	<p>・2024人勤にむけた遡求改定や勤勉手当の常勤同様の支給月数の確保など、臨時・非常勤等職員協議会とも連携して処遇改善要求を進めていく。 ・引き続き2023秋闘で要求していない単組があり、県本部重点単組設定し、春闘期から改めて要求・交渉等の推進を図っていく。 ・任期付職員が相当数存在する単組もあり、春闘期から会計年度任用職員同様の賃金実態調査等を実施し、2023秋闘での改善を目指す。</p>	<p>・2023秋闘でも非役付で退職した職員の再任用4級格付けを確認した単組もある一方で、3級格付けも多く残っており、春闘期から全単組4級格付けへの改善の取り組みを強化していく。 ・1月の組織拡大行動委員会で、県内単組の取り組み予定を確認し、2月末までに総支部組織拡大行動委員会で具体的な加入に向けた説明会の実施や取り組み状況の確認を予定している。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>②要請行動                      ・自治体予算の点検活動の実施                      ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施                      ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施</p>
<p>今春闘期の取り組みとして、全組合員を対象としたオンラインアンケートを実施する。                      結果を集約・分析し、今後のいずれかの闘争において、ハラスメント対策についての改善要求を挙げていく。</p>	<p>春闘要求書に必ず入れる項目として人員の増員と確保を設定。また、春闘期の取り組みとして本部提供のチェックリストを活用し、実態点検を行うよう提起予定。</p>	<p>春闘要求書に必ず入れる項目として自治体財政確立を設定。臨時大会当面闘にて、各種意見書の取り組みを提起予定。議会により意見書採択の取り組みについて、自治体議員連合の議員に取り組み依頼(5月頃)</p>
<p>・県本部重点課題として、カスタマーハラスメント対策の要求書を全単組で提出するよう取り組む。                      ・県職労や一部の単組では、防止対策マニュアルなどの策定を具体的に確認しており、先行単組の取り組みを総支部春闘学習会などを通じて県内全単組へ波及させていく。                      カスハラについて労安の学習会開催を検討している。</p>	<p>・年休取得促進の取り組み、特に年5日未満取得者の解消を労安委員会の開催を求め解消を図っていく。                      ・職場実態の調査・点検を各単組で実施し、職場ごとに所属長との意見交換等で適正な配置等の協議や業務量見直しなどの議論を深め、職場や組合が必要とする職種・人員数を要求化し、交渉で求めていく。                      定年退職がないため、人員の見込みが難しい。また、自治体が本来担うべき福祉の業務を社会福祉協議会がになっている側面があるため、そのことを含めた人員・財源の確保を求めていく。</p>	<p>・2023秋闘で財源不足を理由に会計年度任用職員の遡求改定や勤勉手当が常勤同様まで至らなかった。                      地方一般財源確保(17条の4)の要請行動など、2024春闘期に市長会・町村会への取り組みを予定。                      ・地方財政確立のため、組織内議員、協力議員及び連合推薦議員などと連携して、自治体議会における「意見書採択」(地方自治法第99条)に取り組む。</p>
		<p>・1/26の組織拡大行動委員会(単組代表者)で、新採加入の取り組みと定年延長に係る役職定年者などの組織化を全単組で確認。2月までに、総支部組織拡大行動委員会を開催し、各単組の取り組みを要請として、4月中の組合加入説明会実施、定年延長に係る再任用職員などへの声掛けもあわせて要請。また、新採対策重点単組を設定し、県本部が支援を行うこととしている。                      政令市の新採加入率の低さが課題</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>・「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
佐賀	<p>2022秋季確定闘争では、組合として要求・交渉や当局からの提案等もなく、給料表の改定や定年延長関係の条例が議会上程された事例が見られたことから2023春闘においては県本部が用意した労使関係ルールに関する基本要書の提出を春闘要求書提出時に合わせて行い、基本的な労使関係の構築を行うように提起し、多くの単組で取り組みが行われた。2023秋季確定闘争においては給料表改定の条例改正が行われた12月議会前迄に交渉実施(人勸準拠確認を含む)まで行うことができた自治体単組が2022秋季確定闘争より大幅に増加(9単組→17単組)し、一定の成果は見られたところだが、依然として当局が回答指定日から大幅に遅れて回答を出したことから、12月議会前に交渉・確認ができなかった単組も見られており、2024春闘においても引き続き取り組むこととしている。</p>	<p>賃金学習会については春闘、秋季確定闘争の交渉前段階に設置し、県職・都市評合同と町村評で実施し、自治体準拠の地公評単組にも参加を求めている。賃金実態については年1回10月頃県本部賃金実態調査を行い、単組の水準把握を行った後、1月開催の県本部春闘討論集会で単組に一覧にして結果を報告している。賃金の運用改善に向けた要求づくりについては、賃金実態調査の理論賃金表をもとに年齢別のポイント賃金や昇格年齢等を比較し単組毎の短所を可視化した上で単組毎の要求案についても盛り込んだ一覧を春闘討論集会において2023年から提供しており、多数の単組で要求書に盛り込まれていることを確認している。</p>	<p>会計年度任用職員等の処遇改善については2023秋季確定闘争においても取り組みの柱として提起し、統一要求書にも盛り込んで取り組んだ結果、2024年度からの勤勉手当の常勤との同一支給月数確保については自治体17単組で確認できたところであるが、月例給の遡及改定については6単組に留まったことが課題である。月例給の遡及改定が勝ち取れなかった単組については2024春闘前段階で遡及改定に関する単独の要求書を提出するように提起し、モデル要求書を配布したところである。しかしながら佐賀県本部においては市町の単組は会計年度任用職員の組織化が進んでおらず、執行部の会計年度任用職員等の処遇改善に向けたモチベーションが低い単組も複数あることをオグ等の話の中で実感している。昨年会計年度任用職員組織化対策会議を開催したが、組織化に向けた取り組みをしている単組は少ない。まずは経験年数の長い会計年度任用職員を対象に、説明会等を実施し組織化の足がかりにすることを提起し、市町単組の組織化を推進していく予定である。</p>	<p>2022年度から2023年度にかけて定年延長のモデル要求書の作成や定年延長に関する学習会を単組向けに3度実施し、定年延長の制度運用について単組に労使協議するように提起してきたが、協議は十分にできていないと認識している。また定年延長職員と再任用職員の賃金格差については課題であることを学習会やオグの際に単組に提起しており、4級再任用格付けの運用獲得については重点要求課題としているが、ほとんどの自治体単組で勝ち取れていない。再任用職員の組織化をしてきた単組が少数派であることから県本部としても役職定年者と再任用職員の組織化を最重要課題と捉え、原則として役職定年職員も再任用職員も継続加入とするように運用を変更するように単組に提起しているところである。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況                      ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)                      ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認                      ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>
<p>カスタマーハラスメントについては春闘、秋闘における統一要求項目にいれており、近年は重点課題として取り組んできており、研修実施等については前進回答も出てきていることから対策の具体化を交渉の中で確認することを交渉対策オルグ時に単組に提起している。また2023秋季確定闘争で追加要求として県内に先進事例があった名札のフルネーム表記から名字のみ表記への変更は多くの単組で前進回答があった。</p>	<p>2023人員確保闘争においては県内先進自治体の例を参考に、県本部で職場点検と要求書に添付する部署毎、職種毎の資料例を作成し、単組に送付して、要求根拠を明確にした職場、職種毎の個別増員要求の取り組みを行うように提起し、複数の自治体で初めて個別増員要求が行われた。所属長交渉についても、毎年上申書、確認書を取り交わす取り組みについて提起をしている。長時間労働の実態把握、年休取得促進については春闘、秋闘の統一要求項目にいれており、毎年実施している県本部の全組合員を対象にしたアンケートにおいても改善傾向が見られているところである。</p>	<p>地方財政確立の取り組みとして、中央委員会や拡大闘争委員会で提起をしている。具体的には6月議会又は9月議会での意見書採択に向けて、組織内議員や協力議員に連合議員懇談会で協力要請をした上で、請願書又は陳情書を単組が議会に提出をするように取り組み提起を行っている。また自治研関係で自治体財政分析の学習会をおこなっている単組もあり、好事例の共有を行っている。</p> <p>2023年11月に組織拡大行動委員会を開催し、単組に組織拡大担当者、共済拡大担当者(基本的に委員長、書記長以外から選任)を選任してもらうことを提起し、1月には初回の担当者会議を開催して、新採対策等について説明したところである。佐賀県本部は加入率80%未満の新採対策重点単組は県職連合と競合単組がある自治労唐津市職労であり、対応について今後も協議をしていく。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<p>・「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定</p>	<p>・賃金学習会の開催状況 ・賃金実態の調査・把握 ・運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</p>	<p>・会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況 ・「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善 ⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか ⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか ・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</p>	<p>・高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況 ・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</p>
長崎	<p>①県本部の春闘方針において、基本要書を提出し、労使関係ルールの確認を行うよう要請。 ②各単組の進捗については、単組オルグで確認。 ③実施状況は低位に終わっている。 ※書面協定を嫌がる当局が多い。</p>	<p>①県本部方針・県本部春闘討論集会で各項目について要請を行った。 ②取り組み状況は単組オルグで確認。各単組で取り組み状況は濃淡あり。 ③2024確定期に向けて賃金の学習の前段の「交渉のやり方」について学習会を実施する予定。 ※春闘期は学習会の予定なし。</p>	<p>2023確定交渉で遡及改定ができなかった単組は21自治体単組中4単組。年度内の遡及または、次年度からの遡及の実施に向けて総務省通知や財源の確保状況、県市町村課交渉の経過などを示し交渉するよう1月に単組オルグを実施した。勤勉手当の支給月数が常勤より少ない単組は21自治体単組中2単組。総務省通知を示しながら常勤職員と同月数をめざした取り組み強化を要請している。</p>	<p>高齢層職員の働き方は、格付け等は整理済み。4月以降の実際の配置先により課題が生じることも想定され、職場の状況把握を行い、必要に応じて要求・協議を行うこととしている。 当事者への説明会など、2/9に県本部組織集会を開催し組織化に向けた取り組みの推進について各単組の組織担当者らと確認。</p>
大分	<p>確立している前提でやらない。</p>	<p>2/15に春闘要求説明会を実施。(オンライン併用:要求書の解説等) 賃金実態調査については、確定交渉前に実施、各種休暇制度など中心とした実態調査については当初予算交渉前に実施する。 各交渉ごとに1単組1独自要求以上をかかげるよう方針化している。(人員配置等→採用募集)</p>	<p>2023確定交渉では遡及改定については3単組にとどまり、勤勉手当についても4月から正規職員と同月数と確認できたのは8単組にとどまっている。春闘交渉で引き続き取り組む。 ※会計年度組織化していない →交渉の優先順位が低い(組合員からの不満) →勤勉手当と4月遡及は必ずやるよう指導</p>	<p>役職定年による降格で年収ベースで不利益を生じる場合の不利益の解消にむけて春闘交渉で取り組む。 (6級組合員も管理職に準ずる職として5級に降格となった単組が大半だった) ※定年引上げ統一交渉(計8回実施)、役職定年(ラインには配置しない→自治体ごとの事情による。)</p>
宮崎	<p>統一要求書に盛り込んでいる →交渉妥結の際、必ず確認書を交わすよう単組に指導すること。</p>	<p>・県本部春闘討論集会を1/13に開催。(青年部・女性部でも1/27に春闘討論集会を開催。その後2月から3月にかけて総支部ごとにも開催。) ・賃金実態調査を作成している ・組合員の声を集約し独自要求書の作成を提起。</p>	<p>・確定交渉で遡及できなかった単組には、春闘期で再度交渉するよう統一要求書に項目を載せている。組織化についても方針提起している。 ※遡及できた単組は全体の2/3</p>	<p>・県本部臨時大会当面の闘争方針で方針提起、春闘方針にも盛り込んでいる</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み		(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>②要請行動                      ・自治体予算の点検活動の実施                      ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施                      ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況                      ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)                      ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認                      ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>
<p>カスハラ対策について、当局に求めた単組は21自治体単組中12単組で実施状況は未確認。                      2024春闘にて、ハラスメント関連の調査票の取り組みを提起している。県本部として今春闘から7月の安全衛生月間の取り組みにかけて、実態の把握を行い、取り組みを推進する予定。</p>	<p>人員確保闘争に向けて取り組み状況を点検し、取り組みを推進する予定。                      ※募集しても応募がない自治体が多い。</p>	<p>※99条意見書の取り組みは、組織内議員がいる単組に限られている。                      →組織内議員がいない自治体でも、協力可能な議員との関係構築や、近隣自治体の組織内議員との連携も視野に入れて取り組むことが必要。</p>	<p>※・県職、長崎市職、病職、合併単組 → 組織率が低く、新採対策がなかなか成果に繋がらない。                      ・長崎市職は競合単組であり、非組が過半数を超えている。(組合員はほぼ現業のみ。)                      新採説明会は市労連として実施しているが、どちらにも加入しない職員が増えている。                      ・新採加入率 80%未満の単組を対象としたオルグを実施予定。                      →特に県職と長崎市職については、単組任せにせず県本部としての対策が必要。</p>
<p>6月の男女平等交渉で要求していたハラスメントに関する要求も含めて、カスハラについても春闘交渉で取り組む。</p>	<p>6月に人員確保統一交渉を実施予定です。統一交渉にむけ各単組で職場アンケートを実施し、職場要求を積み上げる。</p>	<p>当初予算交渉において賃金改定財源の確保について取り組んだ。</p>	<p>新採対策、再任用職員の組合員化、定年延長者の組合員化にむけて単組オルグを実施している。                      ※自治体単組はほぼ100%(県職:組織率89.1%、新採65.63%)、中津市民病院労組3.85%</p>
<p>・方針提起している。統一要求書にも記載</p>	<p>・病院部会で統一要求書提出(衛医評)                      ・保育職場→配置基準</p>	<p>・6、9月議会で99条意見書提出予定(組織内議員のいる単組)                      ※連合推薦議員もいない単組が増えている。</p>	<p>3/9新採対策会議実施予定                      ※2023新採組織率: 宮崎県職 34%、宮崎市職14%                      宮崎市職: 専従2人体制(青年部は休止状態)、2023新採説明会にて対応を失敗した結果</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
県本部	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
	<ul style="list-style-type: none"> <li>「労使関係ルールに関する基本要素書」の全単組での提出・書面協定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金学習会の開催状況</li> <li>賃金実態の調査・把握</li> <li>運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況</li> <li>「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善</li> <li>⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか</li> <li>⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか</li> <li>・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況</li> <li>・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</li> </ul>
熊本	なし。この間も労使間ルールに関しての要求はしていない。	すべての地区支部で春闘学習会を行う予定。	遡及は10単組、勤勉手当は10単組勝ち取ることができた。勝ち取れていない単組へは、総務省事務連絡の内容を周知するとともに当局へ粘り強く交渉するよう要求していく。新しく組織化にむけて取り組みを始めている単組が複数存在する。県本部から単組執行委員会へ出席するなど連携を行っているが、なかなか進まない現状がある。	役職定年者の降格先が非管理職よりも低い級となる「級の逆転」が起きている単組が存在する。県本部が実施した調査において、非管理職を降格させると回答した単組が存在するため、現在確認中である。組織化については、現在取り組みを進めている単組はある。
鹿児島	方針化している	方針化している 組合員の声を拾い上げるよう、職場集会やアンケートの取り組みなどを提案している。	方針化している 組織化にむけた重点単組を設定し取り組んでいる。	方針化している 再任用4級に向けた取り組み、高齢者部分休業制度の条例化への取り組み

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていますか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p> <p>②要請行動                      ・自治体予算の点検活動の実施                      ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施                      ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況                      ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)                      ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認                      ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>
<p>統一要求に盛り込んでいる。ある単組では職員証をフルネームと写真の廃止をさせた。また、電話では録音機能とアナウンス(品質向上のため録音させていただきませう)が流れるようにした単組もある。</p>	<p>通年闘争として人員確保を位置づけた。多くの単組で積み上げ方式での対応をしている。</p>	<p>現在実施中の調査(今年度新採数及び加入者数、来年度新採予定者数及び加入目標、今年度脱退者数)の回答において、脱退者が多い。今年度加入者が少ないなどの課題がありそうな単組にはヒアリングやオルグを行うこととしている。県本部中央委員会の中で新採組織化対策会議を開催し、組合員数と組織率の推移、対策方法、スケジュール等について提起を行う。</p> <p>重点は競合単組すべてと県職。熊本市職を参考に新採対策の進捗管理をすることを伝えていく。いつ、誰が、どのように対応したか、どの会議(集会)に参加したのか、アンケートに答えているのか、今後の対応は、いつ、誰が、どのようにするのかなどを徹底する。玉名市では新採対策の方法を変えた。お得感を出すことより、災いを避ける、「組合員を守る」ことを中心とした説明。また、1年間組合費免除。1年後組合費徴収が始まっても脱退者はゼロ。人吉市は災害対応などで超勤が月100時間。そのため組合活動に時間を割くことができていないため新採対策もできていない。県本部として支援していく。荒尾市は事務職がほとんど加入していない。病院のみが加入。対策を検討中。</p>
<p>方針化している 録音機能、ナンバーディスプレイ付きの電話に随時更新している。名札の顔写真の撤廃、フルネームから名字だけなどへの変更</p>	<p>方針化している 募集しても受験応募がない実態を踏まえ、採用募集時期の前倒しや回数増を求めている</p>	<p>方針化している 地方自治法99条の取り組みについては、組織内議員のいない単組にも呼び掛けているが実績がない。</p>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み				
	(1)労使関係ルールの確立	(2)賃金改善	(3)会計年度任用職員等の処遇改善と組織化	(4)高齢層職員(暫定再任用、役職定年者、定年前短時間再任用職員)の取り組み
県本部	<ul style="list-style-type: none"> <li>「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金学習会の開催状況</li> <li>賃金実態の調査・把握</li> <li>運用改善にむけた「1単組1要求」づくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会計年度任用職員等の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保)と組織化にむけた全単組での交渉・協議の状況</li> <li>「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づく労働条件の改善</li> <li>⇒県本部は自治体単組の交渉状況・具体的制度設計の内容を把握できているか</li> <li>⇒把握した上で、改善が必要な単組に対してどのようなフォロー・助言をしているか</li> <li>・当事者への説明会など、組織化に向けた取り組みをしているか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢層職員の働き方、職務・格付けに関する交渉・協議の状況</li> <li>・当事者への説明会など、組織化にむけた取り組みをしているか</li> </ul>
沖縄	<p>12月の書記長会議で提起済み。今後、書記長会議(2月末予定)、組織集会(3/16)でも再度確認する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>単組要望にあわせ開催してきたが、2023年は0件であったため、県本部から開催申し入れを行っている。</li> <li>・一部単組のみにとどまっている。学習会を通じて取り組みの意義に理解を求める。調査は毎年実施している。</li> <li>・提起済み。今後、書記長会議(2月末予定)、組織集会(3/16)で確認する。総支部常任委員会でヒアリング実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行委員会でこの課題の取り組み結果を深堀総括の必要あり。</li> <li>・具体的制度設計の内容は把握している。改善を要する単組には他自治体の事例を提供するなど。</li> <li>・当事者への説明会はほぼ未実施。(県本部から日程出しても調整出来ない)</li> <li>→昨年から1単組の組織化と4月加入者の増やす取り組みを進めることを確認。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>単組間で差がある。随時働きかけを行っている。</li> <li>・組織化を共済県支部と合同で取り組み中。</li> <li>→2/3方針確立し、単組説明会を実施中。</li> </ul>

2.春闘期の各種課題に対する取り組み

(5)カスタマーハラスメント対策	(6)地域公共サービスの質を守るための人員確保・長時間労働防止・地方財政確立の取り組み	(7)新採組織化の取り組み
<p>・カスタマーハラスメント対策に関する当局との協議の状況                      ・防止対策の実効性を高めるための相談窓口の整備や研修の実施ができていないか</p>	<p>①当局に対する人員要求・長時間労働防止の取り組み                      ・人員配置の実態などの職場点検の実施状況                      ・長時間労働の実態把握、36協定の点検・見直しおよび36協定に準ずる確認書締結等の取り組み状況、年休取得促進の取り組み(とくに、年5日未満取得者の解消)                      ⇒点検結果を踏まえた要求書作成状況                      ⇒医療、保健衛生、介護、保育、地域交通、清掃、給食など、職種ごとの労働条件の点検と人員確保要求の設定                      ・所属長交渉の実施</p>	<p>・春闘期における新採組織化にむけた、県本部から単組への取り組み状況                      ⇒新採重点単組の2022年度取り組み状況の把握(①単組組織率の変遷に関する意識啓発、②新採勧誘時の配布資料、③新採対策に関するスケジュール、④新採加入説明会の状況)                      ⇒単組対策(計画づくりなどの段階から)の実施状況の確認                      ⇒新採対策重点単組へのアクションの確認</p>
<p>・把握できていない。                      ・実施できていない。                      →本部の調査票を活用し、実態把握を行うことを確認した。</p>	<p>・強く求めている。職場懇談会等開催を呼びかけ、要望があれば県本部も参加する。                      ・36協定未締結には県本部が介入する方針を示した。年休取得は未把握。                      ・所属長交渉は行っていない。                      →県本部の調査項目に、年5日の年休取得について追記し実態把握を行うことを確認した。</p>	<p>・重点単組との協議は実施中。                      ・単組の実施状況は把握。                      ・アクションの確認                      →4月の加入者説明会には県本部も入り単組フォローなどの対策を行い、加入率の向上をめざす。                      6単組に絞り対策を行う。重点3単組については、初回の説明会での加入率を上げるため、昨年度の反省をもとに取り組み強化を行うことを確認した。</p>

## Ⅱ 2024現業・公企統一闘争（第1次闘争）の推進について

第165回中央委員会で承認された当面の闘争方針に基づき、2024現業・公企統一闘争（第1次闘争）の戦術配置などについて提案します。

### 1. 戦術配置

統一基準日である6月21日（金）に県本部待機態勢のもと、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発出します。なお、6月21日（金）以外に基準日を設ける県本部については、要請に基づき、別途、闘争指令を発出することとします。

### 2. 具体的日程（当面の闘争方針より再掲）

職場点検・職場オルグ	2月～4月
職場討議・要求書作成	4月19日～5月21日
要求書提出ゾーン	5月21日～6月6日
住民アピールゾーン	2月～5月
回答指定基準日	6月7日
交渉強化ゾーン	6月7日～6月20日
全国統一闘争基準日	6月21日
協約締結強化月間	7月

### 3. 2024現業・公企統一闘争の重点課題（当面の闘争方針より再掲）

#### 【現業・公企職員が直営で配置されている単組の重点課題】

- ① 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持
- ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用
- ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立
- ④ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立
- ⑤ 暫定再任用職員などを含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化
- ⑥ 現場の声を反映した政策実現
- ⑦ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化
- ⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止
- ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善
- ⑩ 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

#### 【現業・公企職員が直営で配置されていない単組の重点課題】

- ① 安定的な提供にむけた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

- ② 委託労働者の公正労働の実現
- ③ 委託事業者や受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化
- ④ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化

#### 4. 第1次闘争の推進にむけて

人員確保を通年闘争である現業・公企統一闘争の最重要課題に位置付け取り組みを展開して以降、現業職員の新規採用は増加傾向にあり、取り組みの成果として表れていますが、退職者数には見合っておらず、現業職員数は減少しています。地域実情に応じた公共サービスの提供はもとより、災害時に現場を熟知した職員による迅速な対応を行うためには、現業・公企職場をはじめ自治体現場において安定的に業務を継続できる体制の維持、さらには拡充が必要です。

また、現業・公企職員が配置されていない単組においては、業務の民間委託導入後であってもサービスの提供は自治体に責任があるとの認識のもと、サービス水準の検証や財政分析を行い、課題が生じているのであれば、再公営化も視野に議論をしていかなければなりません。

さらに、この間の災害対応でも自治体職員の人員不足が指摘されてきましたが、1月1日に発生した能登半島地震でも多くの課題が惹起しており、平時のみならず、緊急時においても迅速に対応し公共サービスを提供できる必要な人員確保にむけた取り組みを進めていかなければなりません。とくに合理化対象として行き過ぎた人員削減が行われてきた現業・公企職場において、初動体制をはじめ、応急給水活動や漏水修繕、災害ごみの対応など災害派遣要請にも対応できる危機管理体制の強化の観点も踏まえ必要な人員を確保するとともに、現業職員の役割を明確にし、取り組みを進めていくことが重要です。

こうした観点を踏まえ、第1次闘争から人員確保にむけた取り組みを強化するとともに、現業・公企職場を取り巻く賃金・労働条件をはじめとする諸課題の解決にむけ、改めてすべての単組が結集し、県本部・本部が一体となって「現業・公企統一闘争」の取り組みを推進することとします。

なお、具体的な取り組み内容については、第165回中央委員会で確認された当面の闘争方針「2024 現業・公企統一闘争の推進」をご参照ください。

##### (1) 職場点検・職場オルグに基づいた要求書作成

労働組合の運動の基本は、賃金・勤務労働条件の改善であり、そのためには組合員の声を聞き、組合員が何に不満をもち、どのような改善を望んでいるのかを把握する必要があります。

そのため単組は、各職場における人員配置状況や施設・設備の職場環境などの問題点を職場点検・職場オルグの実施で明らかにし、課題を把握します。そのうえで、要求項目をまとめ、要求書を作成し、職場集会等で確認します。

## **(2) 要求・交渉の強化と点検・把握による取り組みの前進**

要求書を提出し交渉を実施しない限り、賃金・労働条件の改善や課題が解決することはないことを改めてすべての単組で意識し、必ず要求書を提出します。

また、現業・公企統一闘争が「質の高い公共サービスの確立」にむけた闘争であることを再認識した上で、すべての単組が取り組む闘争にむけ、既に業務委託が導入されている業務については、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、適切な対応を求めます。さらに、導入後のサービスの水準などを検証・分析し、課題が生じている場合は再公営化を視野に入れた議論を行います。

県本部は、単組の要求書提出や交渉実施など闘争の推進を目的とした単組オルグを実施し、取り組み状況を点検・把握します。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、すべての単組が取り組むため、これまで取り組みが行えていない単組、またこれまで取り組んでいたものの、前回の闘争では取り組めなかった単組と連携のもと、原因や課題を明らかにした上で、実情に応じた取り組み支援を行います。

## **(3) 粘り強い交渉の展開**

単組は本部が設定した交渉強化ゾーンを基本に、当局から示された回答が決定事項ではないことを認識した上で、すべての要求項目の実現はもとより、各県本部における闘争委員会で設定した妥結基準の到達にむけ、粘り強い交渉を展開します。

県本部は、各単組の交渉状況を的確に把握し、交渉時では待機態勢をとるとともに必要に応じて交渉支援を行います。あわせて、ヤマ場（6月20日）では、統一闘争として取り組むことを再確認し、賃金・勤務労働条件の低位平準化を跳ね返すため、交渉状況の共有化をはかり、単組の交渉の後押しを行うなど、取り組みを強化します。

## **(4) 全組合員参加の統一行動**

交渉を実施していくにあたり、要求内容に対して回答内容が大きく乖離し、妥結できない状況が継続している場合、要求内容の到達にむけた戦術の1つとして、時間内集会などの選択肢があります。単組は県本部と連携し、戦術行使について到達目標に近づくための有効な手段を十分に検討した上で取り組みを進めます。また、本部は、県本部と情報を共有し、必要な対応や支援を行います。

あわせて、ストライキ・時間内職場集会を実施しない場合でも、組合員に交渉結果を伝える報告集会や機関紙・ビラを配布するなど、全組合員の参加を追求し単組が一丸となって取り組みを展開します。

## **(5) 第1次闘争終了後の点検と協約締結**

すべての単組は、労働協約を確固たるものとするため、評議会規約の点検・整

備を行うとともに、労使合意事項の協約締結を確実に行う取り組みを強化します。また継続協議となった項目については県本部と連携し、妥結基準到達にむけ継続的に交渉を行います。

県本部は、協約書の提出など単組の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が締結されるよう取り組みを強化します。

本部は各県本部における要求書提出・交渉実施など取り組み状況を把握するとともに、第1次闘争での取り組み結果を踏まえ、新たな課題や継続協議となった課題について共有を図ります。その上でより一層の強化していく点を明らかにし、第2次闘争での取り組み推進にむけ中間総括を行います。

## [参考資料]

時事通信社 iJAMP  
iJAMP記事

### ◎半数超で三六協定結ばず = 残業規制、自治労県本部が職員と-10県は就業規則なし

24/02/18 15:25 NG021

地方公務員らでつくる労働組合の自治労中央本部（東京都千代田区）が昨年3月、地方組織の労務管理の実態を調べたところ、25道府県本部が書記（職員）と残業時間の上限を定める労使協定（三六協定）を締結していなかったことが18日、分かった。10県では就業規則も定めておらず、中央本部は法令順守の徹底を求めるとともに、近く再調査を実施する方針だ。

関係者によると、中央本部は昨年3月、47都道府県本部と日本年金機構の職員らが加入する社会保険関係労働組合連合（社保労連）を対象に初めて調査を実施。県本部などで働く職員について、就業規則や三六協定の有無、ハラスメント対応などを確認した。

その結果、三六協定を締結していたのは、新潟や長野、愛知、兵庫など22都道府県本部と社保労連にとどまり、青森や宮城など10県本部は就業規則が定められていなかった。

職員の健康診断は全ての地方組織で実施していたが、ハラスメント相談窓口を設置していたのは16都道府県本部だけだった。

労働基準法では、法定外の残業をさせるには三六協定を締結しなければならず、常時10人以上の労働者を使用する際は就業規則も必要になる。中央本部は職員数にかかわらず、就業規則を策定するよう求めている。

中央本部は昨年9月、県本部などに対し、法令順守の徹底を要請。改善されたか確かめるため、今年3月に取り組み状況などを改めて調査するという。

自治労を巡っては、鳥取県本部が昨年3月、三六協定を結ばずに職員に残業をさせたなどとして、鳥取労働基準監督署から是正勧告を受けた。

中央本部の伊藤功書記長は取材に対し、三六協定の締結状況などの調査結果について「外部に公表することを前提としていないため答えられない」としている。

自治労は1954年結成。連合傘下の産業別労働組合で、組合員数は2022年8月時点で約74万人に上る。

#### ◇自治労県本部などの労務管理状況（2023年3月末時点）

都道府県	就業規則	三六協定	ハラスメント相談窓口
北海道	制定済み	未締結	設置
青森	未制定	未締結	未設置
岩手	制定済み	未締結	今後検討
宮城	未制定	未締結	未設置



自治労中央本部がある自治労会館 = 1月31日、東京都千代田区

秋 田	制定済み	未締結	未設置
山 形	未制定	未締結	未設置
福 島	制定済み	未締結	未設置
茨 城	未制定	未締結	未設置
栃 木	制定済み	締結	未設置
群 馬	制定済み	締結	設置
埼 玉	制定済み	未締結	未設置
千 葉	制定済み	未締結	未設置
東 京	制定済み	締結	設置
神奈川	制定済み	未締結	設置
新 潟	制定済み	締結	未設置
富 山	制定済み	締結	設置
石 川	制定済み	締結	設置
福 井	制定済み	締結	今後検討
山 梨	制定済み	締結	今後検討
長 野	制定済み	締結	未設置
岐 阜	制定済み	締結	今後検討
静 岡	今後予定	未締結	今後検討
愛 知	制定済み	締結	設置
三 重	未制定	未締結	今後検討
滋 賀	制定済み	締結	設置
京 都	制定済み	締結	未設置
大 阪	制定済み	未締結	設置
兵 庫	制定済み	締結	設置
奈 良	未制定	未締結	未設置
和歌山	制定済み	未締結	未設置
鳥 取	制定済み	未締結	未設置
島 根	制定済み	締結	設置
岡 山	制定済み	未締結	設置
広 島	制定済み	未締結	今後検討
山 口	未制定	未締結	未設置
徳 島	今後予定	未締結	設置
香 川	制定済み	締結	未設置

愛 媛	未制定	未締結	未設置
高 知	制定済み	締結	設置
福 岡	制定済み	未締結	設置
佐 賀	制定済み	締結	今後検討
長 崎	制定済み	未締結	未設置
熊 本	制定済み	締結	未設置
大 分	制定済み	締結	未設置
宮 崎	制定済み	締結	未設置
鹿児島	制定済み	締結	設置
沖 縄	制定済み	未締結	今後検討
社保労連	制定済み	締結	今後検討

(了)

※本印刷物は時事通信社 iJAMPサービスから印刷されました。

Copyright JIJI PRESS Ltd. All Rights Reserved.

## ◎鳥取では是正勧告も＝自治労県本部の労務管理

24/02/18 14:55 NG022

自治労県本部の労務管理を巡っては、鳥取県本部（鳥取市）が昨年3月、三六協定を締結せずに法定外の残業をさせたとして、労働基準監督署から是正勧告を受けた。「労働者の権利を守る」ことを目的に掲げる自治労の不適切な労務管理について、関係者は「役員のコンプライアンス意識の低さ」を要因に挙げる。

関係者によると、鳥取県本部は昨年3月1日付で是正勧告を受けると、当時使用者側だった書記長の男性は書記（職員）でつくる労働組合に無断で三六協定届を作成し、同月中旬、労基署に提出。その後、改めて2023年度を有効期間とする協定届を同月31日に提出した。

また、昨年1月には日本年金機構から、本来は22年5、6月に支給すべき残業代を7月にまとめて支払ったとの指摘も受けていた。長年同様の運用をしてきたといい、社会保険料の負担を少なくするのが狙いだったとみられる。

不適切な労務管理の背景について、鳥取県本部の関係者は公務員を退職して長く活動してきた当時の役員の問題点を指摘。「公務の現場にいないため、コンプライアンスの意識が低い」と話す。

自治労中央本部（東京都千代田区）は「（県本部に）直接関与することはできないが、改善に向けてアドバイスはしていく」としている。（了）

※本印刷物は時事通信社 iJAMPサービスから印刷されました。

Copyright JIJI PRESS Ltd. All Rights Reserved.



# じちろうネット

自治労 HP  
フェイスブック  
ツイッターも  
続々更新中!

じちろうネット  
の紹介動画は  
コチラ↓



## 自治労情報にいつでもアクセス可能!

『じちろうネット』では、自治労本部が作成した  
集会、セミナー、方針にかかる資料などを掲載しています。  
また教宣用の素材提供なども行っています。

お申し込みは県本部まで!



立憲民主党

The Constitutional Democratic Party of Japan

参議院議員(自治労組織内議員)



# 岸まきこ

声を力に、  
一歩前へ

自治労の政策要求を  
実現しよう!

自治労は、  
第27回参議院選挙の  
全国比例区に  
「岸まきこ」現参議院議員の  
擁立を決定しました。

### 岸まきこ(岸真紀子)プロフィール

1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ。94年  
旧栗沢町役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治  
労中央執行委員。19年第25回参院選(全国比例区)  
で初当選。現職に至る。

岸まきこ 公式サイト  
kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

