

公共サービス民間労組評議会・2024 秋闘の取り組み方針

1. 取り組みの基調と課題

(1) 7月3日に連合が公表した2024 春季生活闘争の第7回回答集計(最終)では、定昇込みの全体平均賃上げ率は、前年を上回る5.10%(15,281円)となり、300人未満の中小組合では平均4.45%(11,358円)となっています。また、賃上げ分が明確に分かる3,639組合の「賃上げ分」は10,694円・3.56%、うち中小組合2,357組合は8,256円・3.16%となりました。有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給62.70円、月給10,869円であり、比較可能な2015 闘争以降で最も高くなりました。

一方、大企業と中小企業の賃上げ幅に差があることから一段と格差が広がる結果となっています。また、2024年6月の消費者物価総合指数は前年同月比で2.8%の上昇であり、2023年11月以降の前年同月比は2%台で推移しています。一定の落ち着きは見せてはいるものの引き続き物価は高値であることや円安が続く為替の影響を考慮すると十分な賃上げとはなっていません。

一方、政府が示した2024 骨太方針では、「～賃上げについては、労務費の転嫁円滑化に加え、商慣行の思い切った見直しを含め、業種・事業分野の実態に応じた価格転嫁対策に取り組むほか、医療・福祉分野等におけるきめ細かい賃上げ支援や最低賃金の引上げを実行する。～略」とされ、また、中央最低賃金審議会は、2024年度(令和6年度)の地域別最低賃金額改定の目安を47都道府県で一律50円を引き上げ、全国で平均1,054円としました。1978年度に目安制度が始まって以降で最高額となりました。

人事院は8月8日に次のように勧告を行いました。月例給2.76%(11,183円)、一時金0.10月(年4.60月)の引き上げ、寒冷地手当は月額を11.3%引き上げと気象データ「メッシュ平年値2020」に基づく支給地域の見直し。このほか、給与制度のアップデートとして、初任給・若年層の給与水準を大幅引き上げ、地域手当の大きくくり化、通勤手当の上限月15万円に引き上げと要件緩和、扶養手当の配偶者に係る手当を廃止し、子の手当を増額するなどがあわせて勧告されました。

(2) 2023 秋闘・2024 春闘^{*1}における公共民間単組の交渉等の状況は、秋闘と春闘を合わせ要求書提出293単組・38.5%(前年調査315単組・36.2%)、交渉実施278単組・36.5%(288単組・33.1%)、妥結237単組・31.1%(251単組・28.9%)、協約を締結した単組178単組・23.4%(187単組・21.5%)となっています。基本給がプラス改定となった単組275単組・36.1%(257単組・29.6%)、一時金がプラス改定となった単組235単組・30.9%(233単組・26.8%)でした。要求書を提出し、交渉している単組でプラス改定を勝ち取っており、要求・交渉・妥結という労働組合として基本的な取り組みの重要性があらためて見える結果となりました。

前年調査と比較すると取り組みをしている割合は増加しているものの、年間を通じた取り組みであっても依然として4割に届かない状況にあります。このことは取り組める単組と取り組めていない単組が明確となり、労働組合の力量、組織率や処遇の面に格差が広がっています。労働組合として基本的な活動である交渉に取り組むことで組合の存在意義を組合員に示すことができます。各闘争期において、要求・交渉等に取り組むことが重要です。

※¹ 調査対象単組数：2023 秋闘、2024 春闘調査（本年度調査）は 761 単組、2022 秋闘、2023 春闘調査（昨年度調査）は 869 単組。本年度調査は自治労組織基本調査の単組数及び県本部から実態に基づいた報告により対象単組を決定したため、昨年度調査と誤差が生じた。

（3）公共サービス民間労組評議会（以下：公共民間評という）は 8 月 18 日に第 34 回総会を開催し、2024 秋闘の取り組みを決定しました。2024 秋闘に取り組むにあたって、すべての単組で組合員の声を集約した上で要求書を作成し、提出、交渉を実施することを確認しました。また昨年に引き続き県本部・単組が「単組の主体的な運動と組織力の向上」「評議会運動を通じての単組間連携のあり方」「県本部としての公共民間単組に対する支援・連携のあり方」等々について検証し、課題の抽出とその克服にむけた議論に基づき方針を確立します。

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

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

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

（5）賃金改善については、人事院勧告はプラス勧告であったものの社会福祉職場を中心に企業や法人の財政状況を理由に賃上げを見送る、人勧準拠から離脱するなどの提案がされている単組があります。

賃上げをするためには指定管理料や委託料を引き上げることが重要です。単組は昨年、公正取引委員会が発出した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」^{※2}に基づき、賃上げをはじめとする必要な財源を指定管理料や委託料に盛り込むよう使用者から発注者である自治体に求めさせる必要があります。そのため単組は県本部や関係自治体単組との連携が必要かつ重要となります。

一方、関係自治体単組等と対策会議を設置しているのは 8 単組（11 単組）、意見交換の場を設けたのが 36 単組（33 単組）であり、対自治体交渉を実施あるいは実施予定が 30 単組（33 単組）でした。指定管理料や委託料の引き上げには、関係自治体単組との連携は欠かせません。同じ地域で公共サービスを提供する仲間として、連携を強化していく必要があります。

※²資料「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」

（6）同一労働同一賃金をめぐっては、使用者側が「原資が限られている以上、正規労働者^{※3}の待遇を維持し非正規労働者^{※4}の待遇を改善することは難しい」ことを主張し、正規労働者の不利益変更が提案されている単組があります。

同一労働同一賃金の「非正規労働者の待遇改善」という主旨を逸脱した低位平準化を許すことなく、使用者に対して法令遵守と同一労働同一賃金ガイドライン（厚労省）等

を踏まえた対応を求めるなど、労働者の不利益変更とならないよう取り組みを進める必要があります。

また、処遇改善の取り組みとあわせて非正規労働者の組合加入を促進します。

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

※⁴「非正規労働者」とは、正規労働者と比較して1週間の所定労働時間が短い労働者、有期雇用（雇用期間の定めがある）で働く労働者をいう。いわゆるパートタイム・有期雇用労働者のこと。

2. 具体的な取り組み

(1) すべての単組で要求書を作成・提出し、労使交渉を経て労働協約を締結します。要求書作成にあたっては、全組合員の声を集約し現場の訴えに即したものとすることを基本に、職場討議により単組全体で要求書を決定します。

独自課題を抽出し内容を決定することを基本としますが、困難な場合は、職場で話し合い、人員増要求など少なくとも一つの職場課題について改善要求を取りまとめ、提出します。

自治体準拠単組においても関係自治体単組の交渉・妥結の状況に委ねることなく、必ず要求書の提出、交渉を実施し、組合員の声に基づいた処遇改善をめざします。

(2) 県本部・県本部公共民間評等は、秋闘方針を確立するとともに、幹事会や学習会等を開催し方針の意思統一をはかります。また、単組における取り組み状況を把握し、単組の執行委員会や交渉に参加するなど必要な支援・連携を行うとともに、取り組みや交渉の状況を把握し情報共有を行います。とりわけ、取り組みが停滞している単組に対する支援を強化します。

(3) 本部・県本部公共民間評等は、現業評議会、公営企業評議会、社会福祉評議会、全国一般評議会、衛生医療評議会など、各評議会等と連携した取り組みを強化します。

(4) 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を活用し、使用者に発注者である自治体に対し、賃上げ等に必要な財源の確保にむけた指定管理料や委託料の引き上げの協議をすることを求めます。また、県本部、関係自治体単組と連携し、対自治体要請に取り組みます。

(5) 単組は、同一労働同一賃金の実現をめざして、関係自治体単組と連携して、必要な予算増額分を自治体に求めます。また、制度の主旨とは異なる労働条件改悪による低位平準化や採用募集に際しての正規から非正規への置き換え、非正規労働者の雇止めなどを許さず、労働者に負担を転嫁することのないよう取り組みます。

(6) 本部は秋闘の取り組みを意思統一するため、公共民間評四役による各地連へのオルグを実施します。

3. 賃金・勤務労働条件改善等のポイント（主要な要求・取り組み事項）

- ① 賃金の引き上げ、賃金カーブ維持（定昇相当分）の確保
- ② 一時金（賞与等）など諸手当の改善・拡充
- ③ 公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金の協約化（月額 201,000 円以上、日額 10,050 円以上、時間額 1,297 円以上。（参考：連合方針時給 1,250 円以上）
- ④ 時間外労働の縮減と総労働時間の短縮
- ⑤ 適正な人員確保
- ⑥ 非正規労働者の雇用安定・労働条件改善・格差是正
- ⑦ 「雇用保障に関する協定」の締結
- ⑧ 「事前協議・同意協定」の確立
- ⑨ すべてのハラスメントの防止にむけた労働安全衛生活動の推進
- ⑩ 育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえた育児・介護休業取得の環境整備と育児休業等に関する状況把握と数値目標の設定
- ⑪ 高年齢者就業確保措置による 70 歳までの雇用の確立
- ⑫ 公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度の改善
- ⑬ 指定管理者制度の運用改善と指定管理職場・委託職場における対策会議等設置の取り組み
- ⑭ 各種課題解決にむけた取り組み

（1）賃金の引き上げ、賃金カーブ維持（定期昇給相当分）の確保

自治体準拠の単組においては、関連自治体における「賃金表」の運用を参考に賃金改善を要求します。人事院勧告や県人事委員会勧告からの離脱やプラス勧告の内容を下回る賃金・労働条件の改定を許さず、引き続き物価高騰への対応と生活の維持・改善のため、賃金カーブ維持（定期昇給相当分）の確保をめざします。

また、勧告は最低基準であることから勧告以上の賃上げを求めます。プラス勧告においては必ず遡及させることを合わせて要求します。

定期昇給がある単組は定期昇給の完全実施を求め、定期昇給がない場合は、賃金カーブ維持分 4,500 円＋賃金改善分 13,000 円＝17,500 円以上を上乗せして要求します。（公共サービス民間労組評議会 2024 春闘方針）

（2）一時金（賞与等）など諸手当の改善・拡充

自治体準拠単組は、自治体の確定交渉の妥結状況を把握した上で労使交渉により一時金等の改善をめざします。それ以外の単組では一時金年 0.16 月分以上（2024 連合春季生活闘争要求集計より）の引き上げを求めます。

また、人事評価制度の導入については、労働組合との事前協議と合意を基本とし、給与・処遇への拙速な反映は行わせないよう取り組みます。

（3）最低賃金の協約化

賃上げの目安として、公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金の協約

化（月額 201,000 円以上、日額 10,050 円以上、時間額 1,297 円以上）＝（国公行（一）1 級 13 号（高卒初任給）相当以上。（参考：連合方針時給 1,250 円以上）をめざします。

自治体職場や関連職場における低賃金労働をなくしていくために、自治体最低賃金を確立し、非正規労働者はもとより、委託職場のすべての労働者にも適用を求めます。公共民間単組は、関係自治体単組との連携を強化して最低賃金の協約化を自治体、受託業者に求めます。また、自治体の予算編成に反映できるよう取り組みます。

（４） 時間外労働の縮減と総労働時間の短縮

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

また、すべての職場で、36 協定の内容を点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・代表者のチェック、36 協定の周知状況）し、点検を踏まえた見直しに取り組みます。36 協定締結にあたっては、上限時間として、1 日 2 時間、4 週 24 時間、3 ヶ月 50 時間、年間 150 時間、休日労働月 1 日を目安に設定します。この上限時間の設定が難しい単組では、労働基準法に定める限度時間（月 45 時間、年間 360 時間）の範囲内で設定します。

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

年次有給休暇については、年 5 日以上取得が企業に義務付けられています。年次有給休暇の取得促進にむけて、職場における取得状況を労使で点検し、職場の労働者が偏りなく、また希望通りに年次有給休暇を取得できるよう取り組みます。

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

（５） 適正な人員確保

質の高い安定した公共サービスを提供するには、適正な人員配置が必要です。単組は時間外労働時間数や年次有給休暇取得日数などのデータや業務（専門性や難易度、量など）を分析し、必要人員を割り出し要求します。また、大規模災害等にも対応できる人員体制を求めます。

（６） 非正規労働者の雇用安定・労働条件改善・格差是正

① 労働契約法を活用して、以下に取り組みます。

- ア) 不合理な雇止めの禁止
- イ) 不合理な労働条件の是正
- ウ) 有期労働者に対する無期転換ルールの周知
- エ) 有期契約から無期契約への転換

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

2023 秋闘・2024 春闘調査によると、非正規労働者の無期契約への転換について、「該当者あり」は 102 単組（前年 64 単組）、「無期転換者への雇止めあり」は 13 単組（前年 10 単組）、「無期契約への転換あり」は 94 単組（前年 84 単組）となっています。

引き続き 5 年に至る前の雇止めなど無期労働契約への転換を避ける脱法的な雇止めをさせないよう取り組みます。

② また、以下の項目について要求します。

ア) 非正規労働者を雇用する際は、賃金・労働時間など労働条件を明記した「雇入れ通知書」を交付し、雇用管理の改善措置の内容を説明すること。その際、「昇給・昇格の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」を明示すること。

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

ウ) 職務の内容、人材活用の仕組みが正規労働者と同様である非正規労働者に対する差別的取り扱いを禁止すること。その他の非正規労働者の均等待遇をはかること。

エ) 賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、非正規労働者の職務の内容、勤務経験などを勘案し、決定すること。

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

カ) 食堂、更衣室、休憩室等の福利厚生施設の利用について、正規労働者と同様の取り扱いとすること。

キ) 非正規労働者から正規労働者への転換を推進すること。

③ 「同一労働同一賃金ガイドライン」（厚労省）などを活用し、改めて非正規労働者の労働条件を点検し、不合理な格差等について、早急な改善を求めます。

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

④ 2024 年 10 月から、健康保険・厚生年金保険の特定適用事業所の要件が、常時雇用する被保険者の人数が「101 人以上」から「51 人以上」に緩和されました。短時間労働者（週の労働時間が 20 時間以上等の要件あり）への健康保険・厚生年金保険の適用を確実に拡大させます。

なお、この緩和に伴い一方的に労働時間を短縮させるなど要件を満たさないようにする労働条件の改悪には断固反対し撤回を求めます。

⑤ 2024 年 4 月から労働条件明示ルールが変更されたことを踏まえ、労働契約の締結や更新時に以下の項目の明示を求めます。

ア) 就業場所・業務の変更範囲

イ) 更新上限の有無と内容

ウ) 無期転換申込機会

エ) 無期転換後の労働条件

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

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

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

(7) 「雇用保障に関する協定」の締結

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

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

(8) 「事前協議・同意協定」の確立

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

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

(9) 労働安全衛生活動の推進

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

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

(10) 改正育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法^{*5}活用の取り組み

育児・介護休業法の改正および次世代育成支援対策推進法の施行に対応し、次のとおり育児・介護休業等を取得しやすい職場環境の整備や人員の確保に取り組みます。

ア) 柔軟な働き方を実現するための措置について、組合との協議をすること。また、労働者に対する制度の周知と取得の意向確認の徹底

イ) 子の看護休暇の対象範囲を小学校3年生修了までの延長とさらなる拡大

ウ) 子の出生後8週間以内に4週間までの「産後パパ育休」の創設

エ) 育児休業の分割取得

オ) 申出期間の2週間前までの短縮

カ) 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定について、組合の意見を反映させること

- キ) 介護休業・介護休暇等の周知
- ク) 介護休暇等における有給化（介護休業の公的給付差額補填を含む）
- ケ) 全項を実現するために必要な人員の確保

※⁵資料「改正育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法」

(11) 高年齢者就業確保措置による70歳までの雇用の確立

改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、65歳までの確実な雇用確保（義務）に加え、高年齢者就業確保措置^{※6}による70歳までの就業確保（努力義務）を求めます。なお、創業支援等措置（雇用によらない措置）のみの導入には反対の姿勢で臨みます。制度導入とともに高年齢者でも働き続けることができる環境を労使でめざします。

※⁶高年齢者就業確保措置：①70歳までの定年引き上げ、②定年の廃止、③継続雇用制度の導入、（創業支援等措置：④希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
a) 事業主が自ら実施する社会貢献事業、b) 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業

(12) 公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度への改善

- ① 2025年度予算にむけ、公共民間単組と関係自治体単組は、委託契約内容を分析し、適切な賃金・労働条件を確保できる委託費の引き上げを自治体に要求します。
- ② 県本部公共民間評等は県本部とともに、公正労働基準、社会的価値の実現に資する公契約条例制定の取り組みを、地方連合会、全建総連などと連携して進めます。
- ③ 入札に参加する企業等の資格項目に、労働基準法、労働組合認知（不当労働行為をしない）、労働者派遣法などを含む労働法令遵守、社会保険事業所登録などを明記させることをめざして、秋の段階から交渉を進めます。
- ④ 雇用継続についてはこの間、受託業者企業が変更した場合でも雇用を継続した単組もありますが、一部継続がはかられなかったケースや、雇用は守られても労働条件が引き下げられたケースもあり、制度化していくことが必要です。総務省は原則「自治体の判断」としてはいますが、入札参加条件に「優先雇用・雇用継続」を盛り込むことは可能としています。安定雇用に向けた取り組みとして各自治体の入札参加条件としていくように取り組みます。

(13) 指定管理者制度の運用改善と指定管理職場・委託職場における

対策会議等設置の取り組み

- ① 県本部・単組は、「指定管理者制度取り組み方針」、「指定管理者制度に対する取り組みガイドライン」および2010年総務省通知^{※7}を踏まえ、自治体単組と課題を共有した上で、下記の要求を基準に運用改善にむけて取り組みを進めます。
 - ア) 指定期間は10年を目標に最低7年を求めること。また非公募による特定指定とすること。
 - イ) 労働条項や継続的運営の実績を付加するなど、選定基準を改善すること。
 - ウ) 人件費等の積算根拠の明確化および、指定管理料を適正に算定すること。
- ② 県本部は、「指定管理者制度の取り組み方針」、「指定管理者制度に対する取り組みガイドライン」を参考に取り組み方針を確立します。また、関係自治体単組と指定管理者単組の連携を強化するため、両単組による対策会議や情報交換会等を設置します。

対策会議の設置にあたっては、関係自治体単組の理解と協力が不可欠です。そのため、公共民間単組・関係自治体単組による合同学習会や意見交換会等を開催するなど、連携した取り組みの必要性の理解を深めます。また、公共民間単組の職場実態や課題を共有する場を設定するなど工夫ある取り組みを行います。

③ 単組は、自治体における予算編成期にあわせて、「指定管理者制度の取り組み方針」で示した要求書モデルを参考に要求書を作成し、関係自治体単組と連携し、対自治体交渉を実施します。

単年度で交渉実施までの取り組みが困難な場合は、以下の取り組みを段階的に進めます。

ア) 職場課題の共有と課題解決にむけた方向性の協議

イ) 統一した要求書の作成

ウ) 自治体交渉への公共民間単組からの参加

エ) 合同交渉の実施など

④ 委託職場単組においても、関係自治体単組との連携ある取り組みが推進できるよう、指定管理者職場における取り組み方針を参考に対策会議等の設置に取り組みます。対策会議においては、委託契約内容の分析を行うなど課題や問題点を明確化し、その解決にむけた方針を確立します。

⑤ 賃上げや人員確保等のためには指定管理料、委託料の引き上げが不可欠です。公正取引委員会が発出した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を活用し、使用者に発注者である自治体に対し、賃上げ等に必要な財源の確保にむけ指定管理料や委託料の引き上げの協議をすることを求めます。また、県本部、関係自治体単組と連携し、対自治体要請に取り組みます。

※⁷資料 総務省通知「指定管理者制度の運用について」

(14) 各種課題解決にむけた取り組み

① 人事評価については、自治体における制度導入や評価結果の処遇への反映が進められていることから、自治体準拠職場における評価制度導入提案の増加が懸念されます。自治労の「4原則2要件」（4原則：公平・公正性、透明性、客観性、納得性の確保、2要件：労働組合の関与・参加、苦情解決制度の構築）を踏まえ、労働組合との交渉と合意に基づかない制度導入は認めない立場で取り組みを進めます。

② 医療・福祉職員の処遇改善は介護職員の処遇改善加算については、2024 介護報酬改定にて1本化が図られ、職種間分配ルールについても緩和され、事業所内で柔軟に配分することが可能となりました。このことを踏まえ介護職員以外の職種についても十分な処遇改善がされるよう求めます。

2024 年度診療報酬改定において、看護職員や看護補助者を含む医療関係職種に対する処遇改善の加算（ベースアップ評価料）が新設されました。この加算を確実に申請させることを求め、着実な処遇改善につなげます。

保育士等の処遇改善については、公定価格の加算により措置されています。確実な申請と賃金への反映を求めます。

③ 訪問介護労働者は、直行直帰の登録型ヘルパーが過半数を占めますが、訪問介護の業務に直接従事する時間以外は無給扱いの事業所が多くあります。介護業務以外（訪問移動時間、報告書作成時間、待機時間、研修時間など）の業務についても労働時間であり、以下の通知等を活用し賃金支給を求めます。

厚労省は通知（2009年4月）^{※8}、で事業所に労働基準関係法令の遵守の徹底・強化を求め、法律（2009年5月）^{※9}では介護事業運営の適正化の徹底をはかる施策となっています。また、「介護保険最新情報 vol. 912『訪問介護労働者の移動時間等の取扱いについて』」^{※10}を発出しており、周知徹底を図っています。この法律に違反がある場合、介護事業に関わる各種助成金、交付金の申請、支給の要件にも影響することを使用者に注意喚起していきます。

※⁸資料「介護労働者の労働条件の確保・改善対策の推進について」

※⁹資料「介護保険法及び老人福祉法の一部を改正する法律」

※¹⁰資料「介護保険最新情報 vol. 912」

④ 保育職場における職員の休憩時間と場所の確保や年休取得など、職場の環境改善は重要な課題です。厳しい職場環境を改善しなければ、より良い保育の提供をはじめ、人材確保の困難さや職員の心身の健康悪化を改善することはできません。改めて単組・県本部が連携し、職場実態を把握するとともに具体的な改善策を検討し、休憩時間の確保・年休の取得などの職場環境の改善を求めています。

⑤ 医療・社会福祉職場では、慢性的な人員不足が大きな課題となっています。特に介護人材については厚労省の調査で、2026年には約25万人が不足すると予測され、すでに訪問介護の事業所では、人員不足から休止、閉鎖に追い込まれている所も増加しています。これ以上の人員不足を生まないためにも、職場環境の整備や処遇改善、社会的地位の向上に取り組むとともに、必要人員を精査し通年的に人員増に取り組めます。

⑥ 退職金制度があるところでも、就業規則で定められているだけで、労働協約を結んでいないところが非常に多くあります。就業規則の改定は、労働組合の意見を聞くだけで同意は必要としませんが、労働協約の改定には、労働組合の同意が条件とされており、一方的な改定はできません。このため協約化を求めています。

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

ア) 適用される労働者の範囲

イ) 退職手当の決定

ウ) 計算及び支払いの方法

エ) 支払いの時期について

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

4. 組織強化・拡大にむけた取り組み

① 単組は、「第6次組織強化・拡大にむけた推進計画」に基づき作成した単組活動計画を実行し、目標達成をめざします。単組活動計画が作成されていない単組は、県本部との連携による計画の策定を行います。また、県本部・県本部公共民間評等が主催する会議、集会、学習会に積極的に参加します。

② 「公共民間評運動の手引き」や労働法ミニ講座の動画などを活用して、交渉力の強化や単組活動の活性化をはかります。

- ③ 過半数組合を維持するため、雇用形態にかかわらず採用者(新採・中途)に対し組合加入への声掛けや説明会を開催します。同時に再雇用者や未加入者への加入対策を行い、組織率の向上をはかります。
- ④ 単組・県本部公共民間評等は、公共民間労働者の運動を継続的に推進する担い手の育成をはかります。
- ⑤ 県本部・県本部公共民間評等は、情報提供や共有、単組活動チェックリスト(公共民間評版)の活用などによる単組状況の把握など単組を孤立させない連携ある取り組みを進めます。
- ⑥ 県本部・県本部公共民間評等は、定期的な単組オルグなどにより単組との接点を増やし解散や脱退を未然に防ぎます。また、過去の単組の解散・脱退事例の検証を行い、解散等の防止に取り組みます。

5. 政治闘争の推進

(1) 公共民間労働者の賃金・労働条件は、地方議会の決定に大きく影響されます。公共民間評としても、公共サービスを担う組合員が置かれている立場や、自治労の自治体政策を理解し連帯できる首長・議員の擁立にむけ自治体単組と連携し、主体的に政治闘争に取り組みます。

(2) 単組は本部、県本部の推薦候補者の必勝にむけて全力で取り組みます。特に自治労は第27回参議院議員選挙に組織内議員の「岸まきこ」現参議院議員、大分選挙区では「吉田ただとも」前参議院議員を組織内予定候補者として擁立しました。あらゆる機会をとらえ全組合員に「岸まきこ」議員、「吉田ただとも」さんの周知をはかります。

(3) 本部、県本部の提起する取り組みに積極的に参加するとともに、単組においても政治学習会等を開催します。

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

【参考 1】

《2024 秋闘 雇用主に対する要求モデル》

【賃金・諸手当】

1. 公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金（月額 201,000 円以上、日額 10,050 円以上、時間額 1,297 円以上）＝（国公行（一）1 級 13 号（高卒初任給）相当以上）を確立すること。
2. 賃金改善について、「賃金カーブ維持相当分 4,500 円＋賃金改善分 13,000 円」の 17,500 円以上の引き上げを実施すること。
3. 賃金、一時金について、自治体の水準を最低とし、維持・改善すること。
4. 賃金表を確立し、定期昇給を完全実施すること。
5. 50 歳台後半職員の昇給抑制、昇格見直しは実施しないこと。
6. 退職手当（金）の改善をはかること。中小企業退職金共済等を活用すること。

（医療・社会福祉職場職員の処遇改善）

7. 医療・社会福祉職場職員の診療報酬および介護報酬等による処遇改善について、全職員の処遇改善を確実に実施すること。

（非正規労働者について）

8. 非正規労働者の賃金については正規労働者との労働時間に比例したものとし、最低時給は 1,297 円以上とすること。
9. 非正規労働者の賃金改善のため、正規労働者との均等・均衡措置の観点から、時給を 5%＋63 円以上引き上げること。（2024 連合春闘結果を参考）
10. 昇給ルールを導入・明確化すること。

【人員・休暇・労働時間】

1. 全職員が年次有給休暇を完全取得できる人員を確保すること。また、大規模災害等に十分対応できる人員体制を整備すること。
2. 不払い残業を一掃し、恒常的な時間外労働を縮減するため、増員をはかること。
3. 時間外労働の上限規制の導入にあわせて、36 協定の上限時間を 1 日 2 時間、4 週 24 時間、3 ヶ月 50 時間、年間 150 時間をめざし、少なくとも労働基準法に定める限度時間（月 45 時間、年間 360 時間）の範囲内とすること。
4. 法定休日（日曜または日曜相当日）について月 60 時間を超える時間外労働手当の算定の対象とすること。
5. 完全週休 2 日制、週 38 時間 45 分以下、年間 1,800 時間労働を達成すること。
6. 年次有給休暇を初年度 20 日とし、夏季休暇、年末年始休暇、産前産後休暇、育児休業（休暇）、介護休業、ボランティア休暇制度を確立すること。また、年休の取得を促進し（年間取得 5 日未満者の解消）、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行うこと。
7. 育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえて、必要な見直しを行うとともに育児・介護休業を取得しやすい雇用環境の整備を速やかに行うこと。また、非正規雇用労働者に対する育児休業・介護休業制度の適用要件を緩和すること。

8. 有給の不妊治療休暇（年 5 日、特別の事情がある場合は 10 日）を制度化すること。

【雇用の安定】

1. 雇用確保に努め、一方的な解雇、雇い止めを行わないこと。
2. 高年齢者雇用安定法の改正を踏まえて、65 歳までの雇用を確保するとともに 70 歳までの就業を確保すること。また、高年齢者でも安全に働き続けることができるよう職場環境を改善すること。

（委託・指定管理職場の取り組み）

3. 自治体事業への入札にあたっては、公正労働基準に基づく積算を行い、ダンピング入札を行わないこと。自治体との契約書に記載された「労働条項」（労働基準法をはじめ労働諸法遵守、自治体最低賃金、雇用引き継ぎなど）を遵守すること。
4. 指定管理者の応募にあたって、2010 年 12 月 28 日総務省通知を踏まえ、①公的責任を果たせる人材の配置、②人件費の減額を招かない、③非正規労働者への置き換えをしない、④労働諸法制の履行、⑤長期的な視点での企画・立案ができることなどを前提に、事業計画などについて労使協議を行うこと。また、雇用保障協定を締結すること。
5. 指定管理者の応募にあたって、非公募あるいは指定期間を 10 年以上とするように、法人として自治体に働きかけること。
6. 指定管理者の選定基準に、労働法の遵守、社会保険加入、継続雇用の保障、常勤者比率などの公正労働基準を設けるとともに、障害者雇用、男女平等参画の状況、環境への取り組みなど社会的価値についても設けるよう、自治体へ働きかけること。
7. 公正取引委員会が発出した「労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、指定管理者料・委託費の増額を自治体に求めること。

（非正規労働者について）

8. パートタイム・有期雇用労働法および会計年度任用職員制度を踏まえて、同一労働同一賃金ガイドラインなどに基づき、短時間・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な格差等について早急に改善すること。ただし、その際は正規職員の賃金・労働条件の引き下げは行わないこと。
9. 非正規労働者の更新拒否による雇止めをしないこと、また有期労働契約から無期労働契約への転換を積極的にはかるなど、雇用保障に関わる協定を締結すること。
10. 短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大を踏まえて、改正法に則った適切な対応を行うこと。
11. 派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が義務化されていることから、均等・均衡待遇を実現できる水準で派遣料金を設定すること。また、派遣労働者の雇用安定措置や期間の延長などに関わり労使協議を行うこと。

【権利・労安・男女平等】

1. 憲法、労働組合法で保障されている団結権、団体交渉権（労働協約締結権）、団体行動権の労働基本権を侵害する不当労働行為を行わないこと。労働条件の決定・変更にあたっては「事前協議・交渉」を実施し、組合との合意をもって協約を締結すること。
2. 組合事務所・掲示板を認めること。組合活動のための有給休暇制度を確立すること。

3. 安全衛生委員会を設置し、定期的に委員会を開催すること。また、健康診断やストレスチェック実施など、労働者の健康・安全に十分に配慮した取り組みを行うこと。
4. 労災上積み補償（死亡時 3,000 万円）を確立すること。
5. あらゆるハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、研修、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。また、労働施策総合推進法の改正によって、パワーハラスメント防止措置が企業に義務づけられたことから、相談窓口を設置し、防止にむけた対策を講じること。
6. 地域公共サービスの向上に資する職員研修および人権研修を有給で実施すること。
7. 男女間の賃金格差を解消し、職場での男女平等参画を実現すること。
8. 2035 年まで延長された次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定、実施状況を点検し、見直しを行うこと。
9. L G B T Q + など性的マイノリティが必要とする配慮や環境整備を行うこと。

【労働協約の締結】

1. 以上の要求について、労使で合意したときは、労働協約として締結すること。

以上