2025春闘　公共民間労組　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＜国公行(一)１級13号相当額、高卒初任給＞、日額10,050円、時間給1,297円）を確立すること。

2.　賃金改善について、６％（定昇相当分２％＋賃金改善分４％）もしくは20,000円（賃金カーブ維持相当分4,500円＋格差是正分15,500円）以上の引き上げを実施すること。

3.　月例給、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。また、60歳以上職員に対し不合理な賃金引き下げは行わないこと。

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。また、定年延長による退職手当(金)の減額は行わないこと。

7.　パート・有期雇用労働者の賃金等の原資を確保すること。また、処遇の改善にあたっては、正規労働者の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

（「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の活用）

8．「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(2023年11月29日）」を踏まえ、賃上げや人件費増を前提とした価格交渉（指定管理料、委託費を含む）を発注者（自治体含む）と行うこと。また、価格交渉では、最低賃金の上昇率、春季生活闘争の妥結額やその上昇率などの公表資料を合理的な根拠として取り扱うこと。

（医療・社会福祉職場職員の処遇改善）

9.　医療・社会福祉職場職員の処遇改善については、ベースアップ評価料や介護報酬改定に対応し確実に実施すること。

（パート・有期雇用労働者について）

10.　パート・有期雇用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。

11. パート・有期雇用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125円（20,000円/160時間）以上引き上げること。

12. 昇給ルールを導入・明確化すること。

【人員・休暇・労働時間】

13. 安定的かつ良質なサービスを提供するため、現場実態に即した人員を確保するとともに、緊急事態や労働者の権利行使等に対応した休暇交替要員を確保すること。

14. 不払い残業を一掃し、恒常的な時間外勤務を縮減するため縮減計画を示すこと。

15. 時間外労働の上限規制にあわせて、36協定の上限時間を１日２時間、４週24時間、３ヵ月50時間、年間150時間、休日労働月１日以下とすること。困難な場合は改正労働基準法に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とすること。

16. 法定休日（日曜または日曜相当日）についても月60時間を超える超過勤務時間の算定の対象とすること。

17. 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。

18. 年次有給休暇を初年度20日とし、夏季休暇、年末年始休暇、病気休暇、家族看護休暇、産前産後休暇、育児休業（休暇）、介護休暇、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。

19．新型コロナウイルス感染症等に関連する有給の特別休暇が設置されている場合は継続し、パート・有期雇用労働者も対象とすること。また、設置されていない場合は病気休暇、家族看護休暇等を創設、または拡充すること。

20. 育児・介護休業法改正や次世代育成支援対策推進法を踏まえ、育児休業や介護休業を取得しやすい雇用環境の整備、本人周知・意向確認措置と育児休業制度（産後パパ育休の創設と分割取得）の整備を速やかに行うこと。また、パート・有期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。

21. 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。

22．新型コロナウイルス及びインフルエンザなどのワクチン等予防接種について、その費用は事業主負担とすること。

【雇用安定】

23. 雇用確保に努め、解雇、雇い止めを行わないこと。

24. 高年齢者雇用安定法を踏まえて、65歳までの雇用を確保すること。加えて、70歳までの継続雇用を確保すること。なお、創業支援等措置（雇用によらない措置）のみの導入はせず、実質的な雇用を確保すること。

【指定管理・委託職場の改善】

25. 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。

26. 指定管理者の応募にあたって、2010年12月28日総務省通知も踏まえ、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非正規職員への置き換えをしない、④労働諸法の履行、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。

27. 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。

28．原材料費やエネルギーコストの高騰、最低賃金の改善による人件費増等が見込まれることから、契約の更新にあたっては「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ指定管理料・委託費の増額を自治体に求めること。

29. 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。

【パート・有期雇用労働者・派遣労働者について】

30．2024年４月から労働条件明示ルールが変更されたことから、以下の内容について更新者を含め明示すること。

　①　就業場所・業務の変更範囲

　②　更新上限の有無と内容

　③　無期転換申込機会

　④　無期転換後の労働条件

31.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、パート・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な待遇差について早急に改善すること。

32. パート・有期雇用労働者の更新拒否による雇い止めをしないこと、また有期から無期契約への転換や正規職員への登用をはかるなど、雇用保障に関わる協定を締結すること。

33. 短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大について、改正法に則った適切な対応を行うこと。

34. 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】

35. 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）、団体行動権など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・変更にあたっての「事前協議・同意協定」を締結すること。

36. 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。

37. 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。

38. 労災上積み補償（死亡時3,000万円以上）を確立すること。

39. 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、研修や啓発活動、相談窓口の設置、苦情処理のための具体的実施計画を定めること。特にパワーハラスメントやカスタマーハラスメント対策が急務であり防止対策の強化を行うこと。

40. 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。

41. 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定、進捗状況の点検、必要に応じた見直しを行うこと。また、事業主行動計画に「男女の賃金の差異」の把握を盛り込み、男女間の賃金格差の解消をすること。

42. 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、進捗状況を点検し、見直しを行うこと。

43. ＬＧＢＴ理解増進法施行に伴い、ＬＧＢＴＱ＋など性的マイノリティ者が必要とする配慮、差別の禁止、就業環境の整備を行うこと。

【労働協約の締結】

44. 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。