公共サービス民間労組評議会・2025春闘の取り組み方針

　　1.　公共サービス民間労組評議会の2025春闘の基調と課題

〔１〕取り組みの基調

(１)　自治労の2025春闘方針のポイントは、次の通りです。

①すべての単組が「人員確保」について要求・交渉

　　自治労2025春闘の最重点課題は、すべての単組の共通課題である「人員確保」とし、職場の人員配置の実態を踏まえ、すべての単組が春闘期から要求します。その後、４月以降の職場の人員配置の状況を再点検し、６月期の人員確保闘争につなげていきます。

②「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」について１単組１要求

働き続けられる職場づくり、人材が集まる魅力ある職場づくりのためには、「賃金の点検・運用改善」、「長時間労働の是正・適切な労働時間管理」、「働きやすい職場への改善（ハラスメント対策）」が不可欠です。「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」についても、重点課題として各単組が実態を踏まえて、１単組１要求の上、交渉に取り組みます。

③ジェンダー平等の観点から点検、要求・交渉

　　　　同時に、ジェンダー平等の観点を踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消も重要な課題であり、そうした観点からの職場点検を通じて要求・交渉に取り組みます。

④労務費の適切な価格転嫁を推進

　　　　公共サービスに携わる民間労働者の賃上げ原資の確保、物価高による行政運営にかかる経費の増大への対応として、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を推進します（指定管理料・委託料の上乗せ）。

(２)　公共サービス民間労組評議会（以下：公民評）は、自治労方針を踏まえ、春闘を年間賃金闘争サイクルのスタートとして位置づけ、全ての単組で要求書を提出し、交渉を行うことを確認し、春闘の取り組みを進めてきました。

　　　2023秋闘・2024春闘における公共民間単組（以下：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％（前回調査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。全体的に横ばい傾向ではありますが、春闘期に「要求・交渉・妥結・協約締結」という運動サイクルの確立に向け、より一層の取り組みが必要です。

(３)　指定管理職場・委託職場単組では、自治体からの受託料や委託費が確定した４月以降に交渉をスタートし、夏の一時金支給までに決着するといった交渉スケジュールが多くみられます。また、秋闘や通年闘争が中心の単組もあり、春闘期への取り組み意義が見出せない、薄れてしまっていることがあります。実際の交渉スケジュールが春闘期に合わないとしても、要求事項の取りまとめや要求書の提出は春闘期に実施するなど、統一的な取り組みとすることや改めて春闘の意義を確認し、全単組で取り組みを進める必要があります。

（４） 2025春闘を取り組むにあたって、県本部・単組は、「単組の主体的運動・組織力量の低下」「評議会運動を通じての単組間連携の希薄化」「県本部と単組の支援・連携のあり方」等々の課題について、この間の取り組みを総括・検証し、その克服にむけた議論と取り組みを行います。

　　　その上で、「なぜ、春闘に結集するのか」について十分な意思統一を行い、組合員一人ひとりの声が要求を形づけるという意識を促すため「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、学習会や討論集会などを開催し具体的な春闘要求につなげ、少なくとも職場の課題について「1単組・1要求」を行います。

　　　また、秋闘期に賃金等を決定する単組においても、春闘期に要求書を提出し、労使間ルールの確認や人員確保など、職場の課題や労働条件に係る問題を要求・交渉して秋につなげ、通年的な交渉体制を確立します。妥結時期がいつかに関わらず、組合員の声を基にした要求書を作成し、その要求書を提出し、交渉を実施することをすべての単組で実践します。

（５） 公民評では、規模が小さい、組織率が高くない単組が多いことから、単組活動の経験の蓄積や労使関係がまだ構築されていない単組が少なくありません。また、コロナ禍を脱した現在でも活動が停滞している単組もあります。そのため県本部・県本部公民評は、第６次組強計画のステップを意識し、単組オルグなどにより単組の活動状況や傾向を確認したうえで単組課題を共有化し、各闘争期での要求書づくりや交渉の仕方などについて、必要に応じた支援が必要です。

　とりわけ、指定管理職場・委託職場単組については、関係自治体単組の理解と協力を進めるためにも、県本部・県本部公民評が、関係自治体単組と指定管理職場・委託職場単組による対策会議等を設置し、関係自治体単組と単組の職場実態や課題を共有する必要があります。

（６） この間、賃金は引上げとなってはいるものの実質賃金は上がっていません。また、企業規模間格差が拡大しており、これらを解消するためには中小企業での大幅な賃上げや持続的な賃上げが必要です。そのため、本部・本部公民評は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知と浸透に取り組みます。単組は「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」（連合作成）を活用し、単組をはじめ発注者、受注者の取り組み状況を点検し、指針に沿った適切な対応を求めます。

（７） 単組では、業種、職種を問わず人員不足が続いています。企業側の財源不足等から退職があっても補充しない、新規採用を行わないなどから人員不足の状態が続いてきました。一方、採用をしたくても応募者がいないといったことも起こっています。そのような中、職員の年齢構成もアンバランスとなり、職員に大きな負担がかかっています。日常的な業務遂行のみならず、近年頻発している自然災害等にも対応できるよう適正な人員の確保と業務の効率化等を求める必要があります。

(８)　公共サービスキャンペーンへの参画

　　　自治労全体で取り組みを進めている公共サービスキャンペーンに単組も取り組みます。

　　　「エッセンシャルワーク」である公共サービスと公共サービス労働者の重要性と存在価値を、社会に理解してもらうことを目的にキャンペーンに取り組みます。質の高い公共サービスを安定的に提供するために単組は、県本部や地方連合会等と連携し本部作成のチラシ等活用した街宣行動を展開し世論にアピールします。

|  |
| --- |
| スローガンと主要な取り組み事項について |
| 　組合員の声でつくる要求から、一歩前への取り組みを行い賃金・労働条件、公共サービスの改善につなげよう*！*1.　これまでの取り組みの検証と春闘をたたかう意義の意思統一　①　単組・県本部は、この間の春闘期における取り組みの総括に基づき、春闘方針を確立します。　②　県本部は春闘集会・学習会を開催し、各単組との意思統一をはかります。また、春闘期に妥結する単組を中心に職場オルグを実施します。　③　県本部公民評等の機能を高め、県本部と単組、単組間の連携を強化します。2.　全単組での要求書の提出と交渉の実施　①　全単組で要求書を作成し、要求書の提出・交渉を実施します。　　　要求書の作成にあたっては、要求モデルを参考としつつ、職場の課題や組合員の声が確実に反映されたものとなるよう意見集約等をしっかりと行います。また、関係自治体との意見交換の場を設定するなど、県本部・関係自治体単組との連携をはかります。　　②　秋闘期に妥結する単組についても、必ず春闘で要求書（労使間ルール、人員確保課題など）を提出し、交渉を実施します。　③　本部は県本部の取り組み状況をふまえ、必要な情報の発信と全国幹事を中心に県本部公民評等や単組へのオルグや学習会等取り組み強化にむけた支援を行います。　④　県本部公民評等においては、全国一般との交流・共同行動を行い、地域労働運動強化をめざします。3.　単組活動チェックリスト（公民評版）の活用　①　県本部公民評等は、春闘期の学習会等の場を通じて、単組活動チェックリストを活用し、単組活動ができているか、停滞していないかを把握します。　②　県本部は、記入結果の点検を行い、単組活動が十分にできていない単組については、県本部公民評担当役職員等が個別にヒアリング調査を実施します。　③　県本部は、県内単組の状況を把握し、セミナーや交流会を開催するなどの対応を工夫します。　　④　単組は、執行委員会等で単組活動チェックリストを活用し、明らかとなった課題について執行委員間で共有し、次年度の年間行動計画に反映します。 |

〔２〕具体的課題

【基本項目】

(１)　事前協議・同意協定確立、不当労働行為をなくし、労働組合権利の確立

　　　　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「事前協議・同意協定」の確立にむけて取り組むことが重要です。

　　①　労働協約や就業規則などの一方的な改悪を許さず、労働条件の変更にあたっては労使による事前協議を行い、労働組合の同意を得ることの協約化をはかります。

　　②　団体交渉拒否、組合役員・活動家の解雇など不当労働行為を許さず、正常な労使関係の確立を進めます。

　　③　時間内組合活動、組合活動休暇制度の確立・協約化を進めます。

【賃金関係】

(２)　６％もしくは20,000円以上の賃上げ

　　①　公共サービス民間労働者の賃金については、同一・類似の自治体労働者と同一賃金という基本的考え方から、公務・民間を横断する地域公共サービス労働者の賃金形成をめざします。

　　②　賃金引き上げの要求目安

　　　ア)　賃金カーブ維持分を算定可能な組合（賃金表が確立している組合など）

　　　　【「定昇相当分（賃金カーブ維持分）２％＋賃金改善分４％＝６％」以上】

【解説】

・定昇相当分２％は、連合2025春季生活闘争基本構想を準用。

・賃金改善分４％は、2022年と2023年連合春季生活闘争結果から「定昇相当込み賃上げ計」の加重平均と中小組合との格差を考慮し、公共民間労組30歳平均賃金236,074円(2021年)を基準に平均賃金※1を算出し、2024年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の中位数の推計から算出された30歳賃金※2との比較から算出。

＜内訳＞

連合春闘結果：2022年加重平均2.07％、中小組合1.96％。2023年加重平均3.58％、中小組合3.23％。

中小組合の春闘結果を考慮し、236,074円×1.96％＝4,627円（賃上げ額）

236,074円＋4,627円＝240,701円（2022年）

240,701円×3.23％＝7,775円　240,701円＋7,775円＝248,476円※1（2023年）

※2＝263,700円　※2－※1＝△15,224円※3　※1の約6％であり、定昇相当分２％を差し引くと賃金改善分は４％

　　　　　イ)　賃金カーブ維持分が算定困難な組合（賃金表が確立していない組合など）

　　　　【賃金カーブ維持相当分4,500円＋格差是正分15,500円＝20,000円以上】

　　　　　　賃金カーブ維持相当分4,500円に格差是正分15,500円を加えた水準を要求目安とします。

|  |
| --- |
| 【解説】①「賃金カーブ維持分」として4,500円の確保。＜内訳＞・連合は、「2024地域ミニマム運動」（全産業・規模300人未満、男女計）による中位値の「1年・1歳間差」（全産業・300人未満・18－45歳の男女計）の平均が4,290円（前年4,304円）であることから、「賃金カーブ維持分」を4,500円（２％）としている。②「格差是正分」として、15,500円以上を要求。※3に①を足すと約20,000円となることから、格差是正分は20,000円－4,500円＝15,500円。＜参考＞・総務省が2024年12月に公表した「消費者物価指数」総合指数は前年同月比2.9％。年間平均でも2.6％を超えている。食料、住宅、光熱・水道等が上昇。・厚生労働省の「毎月勤労統計調査（2024年10月確報）」では、現金給与総額指数を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出している実質賃金は0.4％減であり8月以降減少が続いている。・国税庁の「2023年分民間給与実態統計調査結果」によると、2023年の日本の平均給与は460万円で前年比プラス0.4％と３年連続増加に転じているが、2021年2.4％、2022年2.7％と比較すると増加幅が大きく減少している。ピーク時であった1997年の平均給与は467万円であり未だ７万円(約1.5％)も低い。・人手不足で、労働力確保・定着化こそ中小企業経営の最大の課題であり、賃金水準の回復、実質賃金の引上げが必要である。③非正規労働者を含む公共民間労働者の均等待遇をめざし、企業内最低賃金の協約化(要求基準：月額201,000円＜国公行一1級13号俸相当額、高卒初任給＞日額10,050円、時間給1,297円以上)を確立します。 |

(３)　自治体準拠単組における賃金改善にむけた取り組み

　　　人事院は月例給2.76％（11,183円）、一時金0.10月（年4.60月）の引上げ勧告を行いました。給与制度のアップデートとして、初任給・若年層の給与水準の大幅引上げ、地域手当の大くくり化、通勤手当の引上げと要件緩和、扶養手当の配偶者に係る手当を廃止し、この手当額を増額するなどがあわせて勧告されました。各地方においても人事院勧告等を踏まえ、人事委員会勧告が出されました。自治体準拠単組は、勧告内容を分析したうえで労使交渉を実施し賃金改善につなげます。財源不足等を理由とした人勧準拠や離脱による賃金引き下げ提案には断固反対し、「労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針」等を活用し、使用者に財源の確保を自治体に求めるよう求めます。

(４)　その他諸手当

　　①　通勤手当、住居手当などの改善を求めます。特に通勤手当は人事院勧告での引上げや燃料費の高騰を踏まえ引上げを求めます。

(５)　医療・福祉職員の処遇改善について

　①　社会福祉職場職員については、2024介護報酬改定に基づき、介護職員をはじめそれ以外の職種にも処遇改善を行うよう求めます。

②　医療関係職員については、2024診療報酬改定でベースアップ評価料が新設されたことから、この評価料申請をすることや評価料に基づき全職員に処遇改善を行うことを求めます。

③　保育士等については、処遇改善は公定価格の加算により措置されていることから、確実な申請と賃金への反映を求めます。

【長時間労働の是正・総労働時間の短縮】

(６)　時間外勤務の縮減にむけた取り組み（36協定）

　　①　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を講じない場合は、36協定を締結しないといった強い姿勢を取ることも必要です。

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

　　③　労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底を求めるとともに業務量や人員体制の見直しによる時間外労働縮減を求めます。

　　④　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。

　　⑤　年次有給休暇については、年５日以上の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100％取得できるよう取り組みます。

　　⑥　勤務間インターバル制度については、ＥＵ労働時間指令と同様、最低11時間の休息時間の設定や繰り下げた時間分を勤務したものとみなすなど、導入にあたっての制度整備にむけて労使で検討を行います。

【人員の確保】

（７）適正な人員の確保

　　①　質の高い安定した公共サービスを提供するためには、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内容（専門性、難易度、手順等）を分析し、適正な人員数を算出し、不足人員数の確保を求めます。その際、大規模災害等にも対応できる人員体制をあわせて求めます。

【雇用安定】

(８)　非正規労働者の雇用安定と格差是正にむけた取り組み

　　①　労働契約法18条に基づき、有期契約労働者の無期転換申込権が発生していることから、無期転換ルールの適正な運用を求めます。

　　②　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、以下の内容が明示されているのかを確認します。明示がない場合は速やかな明示を求めます。

　　　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

　　③　法律の周知を徹底し、労働協約、就業規則、労働条件通知書を点検するとともに「改正労働契約法を活用した取り組み指針」を活用し、取り組みを強化します。

　　　ア）不合理な雇止めの禁止

　　　イ）不合理な労働条件の是正

　　　ウ）有期契約労働者に対する無期転換ルールの周知

　　　エ）有期から無期契約への転換

　　④　労働契約法を最大活用する観点から無期化の前に不合理な待遇差の是正を行うなど取り組みの組み立てにも十分留意します。加えて、契約期間５年に至る前の雇止めや就業規則の見直しなど、無期転換を避ける脱法的な取り扱いをさせない取り組みを強めます。

　　⑤　新しく無期転換した労働者と以前から無期雇用の労働者との待遇差についても、点検し不合理な待遇差の是正に取り組みます。取り組みにあたっては、「非正規労働者の仲間作り」方針を十分に意識し、雇用安定・労働条件の改善、そして「仲間作り＝組合加入」を一体的に進めます。

(９)　解雇・雇い止め阻止、自治体（出資団体）責任による雇用継続・保障の確立

　　①　県本部、関係自治体単組と協力・共闘し、公社・事業団の統廃合、指定管理者制度による事業所の変更、競争入札による受託企業の変更に対して、自治労４原則（①優先雇用権（雇用継続）、②賃金・労働条件の継続、③自治労（単組）との労使関係の継続、④サービス提供の継続）に基づき、解雇を阻止し、雇用継続・保障を実現します。

　　②　自治体（出資団体）には、使用者責任と同等の責任があることを明らかにする交渉を進め、一方的な解雇・雇い止めを阻止し、事前労使協議・同意に基づく原則の確立をはかります。

　　　　また、使用者に対しても雇用者責任を追及し、指定や受託状況に関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。

【労働安全衛生】

(10)　労働安全衛生体制の確立

　　①　すべての職場に労働安全衛生委員会を設置し活動を推進します。労働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、労災補償を確認し、3,000万円（連合傘下組合の平均額）を下回る場合は労災上積み補償の協約化をはかります。

（11）ハラスメント対策・差別禁止

　　①　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、啓発活動や相談窓口の設置、苦情処理のための具体的実施計画を定めるよう求めます。特にパワー・ハラスメントやカスタマーハラスメント防止の強化を求めます。

　　②　LGBT理解推進法が施行されたことから、性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露（アウティング）の防止やプライバシーの保護に取り組みます。

　　③　2024年4月から障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が、2.5％に引き上げられていることを踏まえ、障害者雇用率の確認や雇用環境の整備に取り組みます。

（12）女性活躍の推進・男女間格差の解消

　　①　女性の昇進、昇格の遅れ、仕事の配置や配分、合理的な理由のない転居を伴う転勤が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検し、必要な格差解消に取り組みます。

　　②　妊娠・出産などを理由とする不利益な取り扱いの有無を点検し、是正に取り組みます。

　　③　企業規模に関わらず、すべての職場において改正女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」を策定するよう求めます。また、「事業主行動計画」が策定されている職場では、その計画が実行されているかを点検し、実行されていない場合は実行するよう求めます。

（13）育児や介護と仕事の両立にむけた取り組み

　①　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）育児休業取得時に関する状況把握・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

　　②　育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護短時間勤務、所定外労働の免除の申出や取得により、不利益な取り扱いが行われないよう取り組みます。

　　③　国家公務員の制度を踏まえた不妊治療休暇の創設などの整備に取り組みます。

【60歳以上の雇用安定】

(14)　高齢者の雇用と労働環境

　　　①　改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、65歳までの雇用確保（義務）を確実な確保に加え、高齢者就業確保措置による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。

　　　②　制度導入とともに高年齢者でも安全かつモチベーションをもって働き続けることができる賃金・労働条件を求めます。

　　　③　職員のニーズを踏まえた労働時間設定や勤務条件の改善、健康管理の充実を図るとともに健康づくりと安全の確保を求めます。

【均等・均衡待遇】

(15)　同一労働同一賃金を踏まえた非正規労働者の待遇改善

　　①　単組は、同一労働同一賃金ガイドラインなどを踏まえ、非正規労働者の労働条件を点検し、不合理な待遇差について、早急な改善を求めます。

　　②　具体的には、「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた簡易チェックリスト（連合作成）を活用し、すべての待遇を点検し、待遇毎の目的や性質を確認するととともに、職務内容などの違いを確認して、不合理な待遇差の早急な改善を要求します。

　　　ア）非正規労働者を雇用する場合は、賃金・労働時間など労働条件を明記した「雇い入れ通知書」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、事業所のパート職員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・均衡待遇をはかること。

　　　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ため、次の措置を講ずること。

　　　●　正規労働者の募集内容について、非正規労働者に周知する。

　　　●　正規労働者の募集に際しては、非正規労働者を優先雇用とすること。

　　　●　非正規労働者を正規労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換を推進するための措置。

　　③　単組は、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、101人以上から51人以上に緩和されたことに伴い、短時間労働者への健康保険・厚生年金保険について確実に適用させるとともに、チェックオフなど点検します。

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

(16) 派遣労働者~~等~~の格差是正と労働条件の改善

　　①　派遣先労働組合は、同じ職場で働く派遣労働者の労働条件・待遇差を確認し、自社の労働者との間で不合理な待遇差等がある場合は、改善にむけた早急な働きかけを行います。

　　②　派遣期間を延長する場合は、過半数労働組合等からの意見聴取が義務づけられていることから、確実に意見表明を行います。

【公正労働基準】

(17)　自治体の入札・委託契約(公契約)における公正労働基準の確立、公契約条例の制定

　　①　各自治体に対し、入札制度における落札者決定ルールの改善を求めます。具体的には、適切な人件費を確保できる積算基準の確立、労働法などの法令遵守規定、労働集約型請負への最低制限価格制度や低入札価格調査制度の導入を求めます。

　　②　公共サービスの質と公正労働基準の確立にむけて、公契約条例の制定に取り組みます。また、「安ければ安いほどいい」という競争入札から、公正労働、雇用継続、リビングウェイジの確保を中心にした総合評価方式の導入を関係自治体単組、地方連合会、全建総連とともに協力して進めます。

　　③　入札参加条件、委託契約書、仕様書に「労働法遵守など公正労働条項」があるかの点検を関係自治体単組と協力して行い、その確立を自治体に求め、交渉を進めます。

　　④　雇用継続、生活賃金など公正労働条件が保障できる委託料の引き上げを進めます。

(18)　「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応

　　①　内閣府公正取引委員会が2023年11月29日に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を発表したことを踏まえ、価格交渉(指定管理料、委託費を含む)が適切に行えるよう受注者、発注者に対し指針に示された各行動の実施を関係自治体単組や組織内議員と連携し求めます。

【指定管理・委託職場】

(19)　指定管理者制度の運用改善と委託職場における取り組み

　　①　県本部・単組は、「指定管理者制度取り組み方針」（自治労作成）、「指定管理者制度に対する取り組みガイドライン」（自治労作成）および2010年総務省通知を踏まえ、関係自治体単組と課題を共有したうえで、下記の要求を基準に運用改善にむけて取り組みを進めます。

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

　　　イ）労働条項や継続的運営の実績を付加するなど、選定基準を改善すること。

　　　ウ）人件費等の積算根拠の明確化および、指定管理料を適正に算定すること。

　　②　県本部は、「指定管理者制度の取り組み方針」、「指定管理者制度に対する取り組みガイドライン」を参考に取り組み方針を確立します。また、関係自治体単組と指定管理職場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、単組・関連自治体単組による合同学習会や意見交換会等を開催するなど、連携した取り組みの必要性の理解を深めます。また、単組の職場実態や課題を共有する場を設定するなど工夫ある取り組みを行います。

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

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

　　　ア) 職場課題の共有と課題解決にむけた方向性の協議

　　　イ) 統一した要求書の作成

　　　ウ) 自治体単組の交渉への単組からの参加

　　　エ) 合同交渉の実施など

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

【組織強化・拡大と連携】

(20)　地域公共サービスに働く仲間の自治労結集の促進

　　①　県内、地域の公共サービス民間労組の学習会、交流会、相互激励行動、決起集会などに積極的に参加し、公共サービス民間労組間の連携ある取り組みを進めます。

　　②　第６次組織強化・拡大計画に基づき、県本部と連携して単組活動の活性化と組織拡大を進めます。春闘期における取り組み等を通じて、正規・非正規労働者の相互理解を深めるとともに、具体的な処遇改善要求を行い、非正規労働者の仲間作りを進めます。

　　③　３～４月の年度末・年度はじめに、「公共民間職場の新規採用・未加入者への組合加入促進ビラ」などを活用し、新採職員、未加入者、非正規労働者の組合加入を積極的に取り組みます。

　　④　業種別の横断組織である自主交流会の活動を通じて、組織強化・拡大に県本部と連携して取り組みます。

　　⑤　同じ自治体、近隣の同業種、公共サービス民間労働者への組合づくりを働きかけ、自治労結集を進めます。

　　⑥　全国一般評議会との連携を強化し、同業種間の交流・共同行動を行い、賃金・生活の向上をめざした地域労働運動の強化に取り組みます。

　　⑦　地域中小労組、地域ユニオンとの交流・激励・共闘を強めます。

【政治闘争の推進】

(21)　政治活動

　　①　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、単組において政治学習会等を開催します。

　　②　公民評のすべての単組で、組合員の雇用と賃金・労働条件の確保のため、自治労が推薦する組織内や地元の国会議員、地方議員との連携した取り組みを進めます。とりわけ、第27回参議院議員選挙にむけ、組合員へ「岸まきこ」現参議院議員、大分選挙区では「吉田ただとも」前参議院議員の名前の浸透をはかるため、集会等、あらゆる機会を捉えて全組合員への周知を徹底します。

【取り組み状況等の把握等について】

(22)　2024秋闘・2025春闘調査

　　①　本部は、各闘争期における交渉状況を把握するため2024秋闘・2025春闘調査を２月下旬から６月にかけて実施します。また、その結果を8月開催予定の第35回総会で報告するとともに、2025秋闘および2026春闘の取り組みに活かします。