

自治労資料2025第1号
2025年1月28日～29日
東京・主婦会館プラザエフ
(全面ウェブ)

第167回中央委員会議案集

第1号議案	2025春闘方針	1
第2号議案	当面の闘争方針	127
第3号議案	2025年度一般会計第1次補正予算	185
<資料1>	当面の機関会議等日程	194
<資料2>	ハラスメント一掃宣言	195

全日本自治団体労働組合

2025春闘方針

目 次

I-① 経済および賃金をめぐる状況

1. 国内の経済状況 3

2. 2024連合春闘の評価と課題 3

I-② 2025連合春闘のポイント 4

I-③ 公共サービス労働者を取り巻く情勢 5

I-④ 自治労2025春闘にむけて 6

II-① 人員確保の取り組み（全単組必須要求項目）

1. 人員確保にむけた基本的な考え方 7

2. 取り組みのポイント 7

3. 春闘期の人員確保にむけた基本的な要求事項 8

II-② 人員を確保し働き続けられる職場環境の整備（1単組1要求）

1. 賃金改善にむけた基本的な考え方 8

(1) 賃金の運用改善 9

(2) 再任用者の賃金改善 9

(3) 会計年度任用職員の賃金改善 9

2. 働きやすい職場の実現にむけた基本的な考え方 9

(1) 長時間労働の是正と各種両立支援制度・休暇の整備 9

(2) ハラスメント対策 10

(3) メンタルヘルス対策 10

III 民間単組における春闘期の取り組み

1. 公共民間単組 10

2. 全国一般など地場中小民間単組 11

3. 公営競技単組 12

4. 民間交通単組 12

IV 重点課題の前進にむけた取り組みの進め方

「要求一交渉一妥結一書面化（協約化）」の交渉サイクルの徹底

1. 職場実態の点検と把握、組合員の声を踏まえた要求書の作成 13

2. 最重点課題の「人員確保」をはじめ、職場課題の前進にむけた「交渉」

の実施 14

3.	闘争体制の確立	14
4.	公共サービスの重要性と拡充にむけた世論喚起	15
5.	人事院勧告を見据えた連合春闘への積極的関与	16
6.	春闘に連動した新規採用職員・会計年度任用職員・高年齢層職員の組織化と政治活動の推進	16
7.	春闘期以降の取り組み～人員確保闘争にむけた人員配置の再点検 および良質な公共サービスの拡充にむけた予算要求行動～	16
V	2025春闘教宣物	17
<全体日程>		18
<批准投票用紙>		19

I -① 経済および賃金をめぐる状況

1. 国内の経済状況

- (1) 2024連合春闘では5%を超える高い水準の賃上げを実現し、実質賃金は27ヵ月連続のマイナスから、2024年6月にプラスに転じました。しかし、その後も物価高の状況は依然変わっておらず、2024年11月の毎月勤労統計調査（速報）では、実質賃金が前年同月比0.3%減と4ヵ月連続でマイナスとなっています。また、11月の消費者物価指数は前年同月比2.7%増（生鮮食品除く）、2024年1～9月期のエンゲル係数（生活費に占める食費の割合）は28.0%と42年ぶりの高水準となっており、私たち労働者・生活者を取り巻く環境は厳しい状況が続いています。
- (2) 一方、こうした状況下で、2024年9月に発表された財務省「法人企業統計調査」によれば、企業利益から税金や配当を差し引いた内部留保は、2023年度末時点での600兆円を超え、12年連続で過去最高を更新しています。これは2024春闘の高い水準の賃上げを行ってもなお、企業側には賃上げ余力が残っているということであり、2025春闘においては、労働者への還元として労働分配率をより引き上げ、2024春闘を上回る賃上げを実現していかなければなりません。
- (3) 他方、円安を背景に続く物価高やその影響による仕入れ価格の高騰、労働人口減少の下、人材獲得が難しいことなどの影響により、中小・零細企業を中心に倒産件数が増加しています。労働組合としてはこの物価高の中、さらなる賃上げや最低賃金の引き上げを求めていくことは当然ですが、同時に、中小・零細企業の賃上げや最低賃金の引き上げに耐えうる環境を整備するための国の支援に加え、物価高の状況下での賃上げを下支えするための適切な価格転嫁をこれまで以上に進めていく必要があります。

2. 2024連合春闘の評価と課題

- (1) 連合は、2024春闘における賃上げ目標として、「賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上」を示しました。その結果、多くの民間労働組合が精力的かつ積極的に労使交渉に取り組み、1991年以来33年ぶりの定昇込み5%台の賃上げが実現しました。
- その結果を受けて、2024人事院勧告においては、月例給11,183円（2.76%）、一時金0.10月を引き上げる勧告が行われました。こうした春闘での民間企業の賃上げ結果が、その年の人事院勧告の内容に影響することを踏まえれば、引き続き、自治労も連合に結集し、民間労組と連携して春闘に取り組んでいくことが重要です。
- (2) また、2023年10月に政府から「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表され、適切な価格転嫁の必要性についての社会的認識が一定程度浸透したこと、中小企業の賃上げを押し上げる要因となり、2023年以上の賃上げにもつながりま

した。しかし、その賃上げは、大企業と比べてもまだ伸び率が低く、全体平均を下回る結果となり、大企業と中小企業の格差は拡がりました。

そのことからも、中小企業への適切な価格転嫁は十分に進んだとはいはず、2025春闘では、物価高を踏まえ、2024春闘を上回る賃上げは当然のことながら、適切な価格転嫁をより推進していくことで、中小企業が賃上げできる環境を整え、大企業と中小企業の賃上げ格差を縮めていくことが求められます。

I - ② 2025連合春闘のポイント

<「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

目的		要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分（→地域別最低賃金に波及）
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす。 男女間については、職場実態を把握し、改善に努める。
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ（→特定最低賃金に波及）

<賃金要求指標パッケージ>

底上げ	経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、 <u>全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上</u> とし、その実現をめざす。 中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。	
	<u>規模間格差是正</u> <u><到達目標水準（中位数）></u> 35歳：303,000円 30歳：279,000円	
格差是正	<u><最低到達水準（第1四分位）></u> 35歳：252,000円 30歳：238,000円	有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた待遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。
	<u>底支え</u> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、 <u>時給1,250円以上</u> をめざす。	

<中小組合の取り組み（賃金実態が把握できていない場合）>

中小組合	賃金指標パッケージの目標値に格差は正分1%以上を加えた6%以上・18,000円以上を目安とする。
------	--

I-③ 公共サービス労働者を取り巻く情勢

- (1) 自治体の現場では、2005年の集中改革プランにより定員削減して以降、減少した定員管理は見直されておらず、そのような中、これまで職場の労働者の努力や職員間の連携によって、かろうじて職場を維持し、公共サービスの提供を継続してきています。しかし、年々さまざまな行政ニーズが増え続ける現状では、対応する人員が不足しているため、離職や休職の増加が懸念され、逼迫した状況が続いています。とりわけ、資格職などにおいては、人員不足が深刻化しています。こうした状況下で、近年は豪雨災害などの大規模災害も頻発しており、他の自治体からの応援で急場をしのいでいるものの、応援する側の自治体にも人的余裕はなく、非常時に対応できる体制の構築が喫緊の課題となっています。
- (2) 一方、労働人口が減少する中において、総務省「地方公務員の退職状況調査」では、40歳未満の普通退職者数が年々増加傾向にあり、さらに自治体職員の採用試験応募者が減少する状況が続くなど、人員確保が容易ではない状況に陥っており、人員不足に拍車がかかっています。こうした背景には、自治体でも賃金・労働条件等の改善は行われてきたものの、民間企業における人材確保を目的とした賃金の引き上げや働き方改革がより進んでいることも一因と考えられ、公務職場での賃金改善や働きやすい職場づくりなどは急務です。しかしながら、この人員確保が喫緊である中において、春闘期・人員確保闘争期での取り組みは低調であり、改めて、各単組での人員確保における取り組みの意義や重要性を再確認し、取り組みを推進していくかなければなりません。あわせて、地方公務員の離職増加の状況を踏まえれば、人員確保だけにとどまらず、当局とともに離職防止対策も進めていくことが必要です。
- (3) その上で、2024人事院勧告では、3年連続の月例給・一時金の引き上げとなりました。しかし、若年層と中高年層の改定率には大きな格差が生じており、引き続き、全世代での引き上げが課題となっています。
- (4) さらに、2025年4月に実施予定の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」においては、人材確保に主眼を置いた評価できる内容が示された一方、地域・職員によっては、地域手当や扶養手当の廃止・削減も示されていることからも、地方における自主的な給与決定を前提に取り組みを強化していくことが求められます。
- (5) また、パワハラやセクハラなどのハラスメントに加え、昨今ではカスハラも大きな問題となっています。とくに、カスハラについては、報道等により社会的認知度が向

上しつつあるものの、自治体の職場では住民や議員からのハラスメントも依然として多く、安心して働き続けられる職場環境に改善していくためにも、労働組合の立場から予防・防止対策を早急に講ずるよう求めていく必要があります。

- (6) 安定的かつ充実した公共サービスを提供していくためには、必要な人員確保と同時に、その裏付けとなる財源の確保が不可欠です。地方財源一般総額の確保と人員確保に必要な財源の確保にむけ、本部・県本部は国や地方団体への要請など取り組みを強化するとともに、単組においては、職場点検を踏まえた要求を積み上げて労使交渉に取り組むなど、それぞれの段階から取り組んでいく必要があります。
- (7) あわせて、原材料費やエネルギー価格の高騰による行政運営にかかる経費の増大への対応や、公共サービスに携わる民間労働者の賃上げを支援するためにも、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づいた適切な価格転嫁が必要であり、そのための財源の確保も求めていかなければなりません。

I -④ 自治労2025春闘にむけて

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」、「長時間労働のは正・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、こ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）。

II-① 人員確保の取り組み（全単組必須要求項目）

1. 人員確保にむけた基本的考え方

- (1) 人員確保は、職員の労働条件に関わる重要な課題です。同時に、人員確保は、賃金改善と同等、あるいはそれ以上に組合員ニーズの高い課題であることから、労働組合としても組織力の維持・向上にむけても必要不可欠な闘争に位置付けて取り組んでいかなければなりません。
- (2) その上で、人員確保は当局責任であることを大前提として、まずは当局側の人員確保の基本認識を確認し、職場の人員の配置状況への認識が不十分であるならば、追及していく必要があります。
- (3) こうした当局側の認識や意向を踏まえながら、まず春闘期においては、すでに次年度の人員がほぼ決定していることからも、直近の職場状況や次年度に想定される業務量から職場ごとの人員数を確立し、最大公約数での人員配置を求める必要があります。
- (4) その上で、春闘段階で人員不足が確実である場合は、通年募集などによる年度途中での採用を行うなど、早急な対応を求めます。
- (5) また、大卒試験などは年度の早い段階で募集を行うことからも、人員確保闘争期（6月）ではなく、春闘期から必要な人員数を当局に確認する必要があります。
- (6) 応募者数の減少や早期離職など、人員確保に対する課題解決にむけた取り組みも重要であるため、当局に現状把握と改善策の履行を求めます。あわせて、労働組合としても、職場討議を通じて、若手・中堅層の職員の離職理由や職場課題を把握・検証し、必要な対策を講じることが重要です。
- (7) 今後も、労働人口の減少に歯止めが利かない状況が想定されるため、業務そのものの適正化もあわせて求めていく必要があります。

2. 取り組みのポイント

- (1) 職員採用数をはじめとする「人員確保」に関する事項について、管理運営事項であるとして、交渉を拒否する当局もありますが、職員の人員数は、「職員の労働条件に大きな影響を与えるもの」であることから、労使間における交渉・協議事項であることについて確認します。
- (2) 部課ごとの年間の時間外労働時間数や休暇取得状況を把握し、欠員の現状、職場ごとの業務の実態と不足人員数について、必ず職場討議を行います。
- (3) あわせて、恒常に欠員となる休業者（産休・育休者、病休者等）や新規事業、自然災害等突発的対応が必要な人員等を把握し、労働組合としての必要な人員数を確立します。
- (4) 人員不足が組織運営上、深刻な課題であることを認識させるためにも、必要人員に

について所属長と交渉を行い、所属長から人事当局への人員確保の必要性について上申を求めるます。

(5) 本部・県本部は、各自治体の職員採用について、自治体の判断を尊重するよう、県本部は県市町村課などに、本部は関係省庁に対して求めます。

3. 春闘期の人員確保にむけた基本的な要求事項

職場実態の把握・点検を踏まえて、春闘期に以下の事項について要求します。

※ 具体的な要求事項については、参考資料の要求モデルを参照してください。

- ① 人員確保に対する基本認識の確認をすること。
- ② 人員配置、採用計画（具体的な採用職種・採用人数）等を明らかにすること。
- ③ 専門職をはじめ人員確保のための実効ある対策を具体化すること。
- ④ 緊急時および災害時に必要な人員を確保すること。
- ⑤ 恒常的休職者を正規職員で補充すること。
- ⑥ 業務量に見合った条例定数および定数管理計画に見直すこと。
- ⑦ 離職防止対策を講じること。
- ⑧ 着実な定年引き上げへの対応をはかること。
- ⑨ 不断の業務の見直しをすること。

II-② 人員を確保し働き続けられる職場環境の整備 (1 単組 1 要求)

1. 賃金改善にむけた基本的な考え方

この間、地域間格差の是正にむけては、到達目標（ポイント賃金）に遠く及ばない単組においては、「ラスパイレス指数100を最低水準」としてラス逆数から算出した率を運用改善の具体的目標とするよう方針化してきましたが、現状は9割弱の自治体がラス100未満であるとともにラス95未満も2割程度存在しており、目標との乖離は看過できない状況にあります。

当局側はもちろんのこと、一部組合側でも自治体規模による格差を受け入れているという問題があり、人員確保に困難をきたしている現状からすればマインドチェンジが必要だといえます。人員確保の観点からも賃金水準を引き上げていくために、すべての単組でラス100以上をめざすことを改めて打ち出します。

また、官民ともに人材不足が顕著になり、対民間、対公務ともに人材確保が過熱する中で、自治体においては応募者が減少していることからも、初任給や地域手当を中心に人材確保にむけた待遇改善が強く求められます。また、中堅層を含めた離職者の増加も課題と

なっており、中堅層が昇格の停滞や賃金の伸び悩みを感じることなく、今後の処遇に見通しをもって働き続けられるような運用改善も必要です。

(1) 賃金の運用改善

- ① 初任給基準の引き上げ、到達級の改善と昇格の確保、昇格期間の短縮、上位昇給の活用などを通じ、賃金水準の改善をはかります。また中堅層の賃金改善のため、38歳4級到達をめざして取り組みます。
- ② 中途採用者の賃金改善のため、前歴換算の改善、2級以上の初任給格付け、在級期間の短縮などを通じ、同学年の新卒採用者との給与格差を生じさせないよう求めます。
- ③ 高齢層の賃金改善のため、昇給の確保と給料表の号給延長を求める。
- ④ 組合員の賃金実態を把握し、近隣自治体・同規模自治体との昇給・昇格ラインを比較し、具体的な目標を設定します。

(2) 再任用者の賃金改善

- ① 定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員（フルタイム、短時間）の働き方や、職務・級の格付けなどについては、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します。
- ② 一時金の支給月数を常勤職員と同月数となるよう引き上げを求める。

(3) 会計年度任用職員の賃金改善

- ① 期末・勤勉手当について常勤職員と同月数の支給となっていない単組は支給を求める。
- ② 給料の格付け（昇給）に上限が設けられている場合は撤廃を求める。また、2級以上への格付けを可能とするよう求める。

2. 働きやすい職場の実現にむけた基本的な考え方

自治体現場では、人員不足による長時間労働、メンタル不調による休職者の増加、パワーハラスメント、カスタマーハラスメントへの対応など課題が山積しています。心身の健康を害し、人材確保難・人材流出の要因にもなっているこれらの課題を改善するため、職場環境整備の必要性を認識させるとともに、改善を求める。

(1) 長時間労働の是正と各種両立支援制度・休暇の整備

- ① 適正な労働時間管理と長時間労働のは正、不払い残業の撲滅を求める。
- ② 36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。

- ③ 年5日以上の年次有給休暇の確実な取得と、週休日の振替運用の適正化を求めます。
- ④ 部分休業について、現行制度に加え、1年につき条例で定める時間（10日相当を想定）以内で勤務しないことを選択可能とする地公育休法が改正されました。法定通りの制度整備を求めるとともに、取得可能期間の拡大を求めます。あわせて、代替職員の配置など両立支援制度を利用しやすい環境整備を求めます。
- ⑤ 人事院が非常勤職員の病気休暇の有給化（週5日勤務の場合1年度10日）を示したことから、会計年度任用職員についても国と同等以上の措置を求めます。

（2）ハラスメント対策

- ① 県本部・単組は、自治労本部が作成した対策マニュアルを参考に、実態調査、対応方針・マニュアルの策定、相談窓口の整備と研修の実施などカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。
- ② セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、ケアハラスメント等の防止のため必要な措置が講じられているか点検し、対応を求めます。
- ③ ハラスメントが発生した場合、被害者、加害者双方の話を丁寧に聞き取り、プライバシーに配慮した上で、適切に対応するよう当局に求めます。また、処分を定める規則等の服務規程の策定や見直しを行い、周知を求めます。

（3）メンタルヘルス対策

- ① ストレスチェックが義務化されている単組は、検査結果から医師による面接指導を受ける必要があると認められた高ストレス職員に対し面接指導が行われているかを確認します。また、必要に応じて当局に対し適切な対応を求めます。ストレスチェックが義務化されていない単組については、検査の実施とともに、職員のプライバシーに配慮した対策を求めます。
- ② ストレスチェックが義務化されている単組は、検査結果を集団ごとに集計・分析することを求めます。また、集団分析を踏まえて、安全衛生委員会で結果を検証し、職場環境の改善にむけ、当局に必要な対策を求めます。

III 民間単組における春闘期の取り組み

1. 公共民間単組

- （1）賃上げ要求は、2025連合春闘方針等を踏まえて、「平均賃上げ要求6%（定昇相当分2%+賃金改善分4%）もしくは20,000円（賃金カーブ維持分4,500円+格差是正分15,500円）」以上を要求の目安とします。

- (2) 公共サービス職場において、自治体最低賃金（月給201,000円以上、日給10,050円以上、時給1,297円以上）の協約化をはかります。
- (3) 交渉に際し、直近の財務資料を入手・分析し、団体交渉に活用することは、労働組合活動の基本です。事前協議の段階から、各種資料の提示を求めます。
- (4) すべての単組は、組合員の声をもとに要求書を作成し、交渉・妥結・書面協定の締結を実施します。最低でも一つの要求の前進、課題解決をめざすとともに、結果を組合員に周知します。なお、秋闇期に妥結する単組についても、必ず春闇で要求書を提出し、交渉を実施します。
- (5) 県本部は、単組の秋闇結果を点検・分析し、必要に応じて春闇要求にむけた支援を行います。また、交渉ができていない単組、活動が停滞している単組に対しては、オルグを実施し意見交換を行うなど、取り組みの活性化にむけて支援します。
- (6) 県本部は、指定管理者単組・委託職場単組と関係自治体単組による対策会議等を開催し、連携強化にむけた意見交換と意思統一を行います。また、関係自治体単組による対当局交渉への指定管理者単組・委託職場単組の参加を追求します。
- (7) さらに、単組と関係自治体単組、組織内議員とも連携し発注者である自治体に対し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応を求めます。また、受注者である事業者には、指定管理料もしくは委託料の引き上げを求め自治体との協議を行うよう求めます。
- (8) 公契約条例の制定や入札改革にむけて、引き続き県本部や関係自治体単組、地方連合会などと連携した取り組みを行います。
- (9) 解雇・雇い止めを阻止します。自治体関連職場においては、自治体責任による雇用継続・保障を確立します。また、有期契約労働者の雇い止めを許さず、無期労働契約への転換にむけて、取り組みを強化します。

2. 全国一般など地場中小民間単組

- (1) 賃上げ要求は、全国一般2025春闇調査をもとに、連合春闇方針における中小組合の取り組み方針を踏まえ、「平均賃上げ要求20,500円以上（賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分12,500円以上+格差是正・歪み是正分3,500円）」とします。
- (2) 各職場で賃金・労働条件の点検を行い、就業規則・労働協約の改善にむけた取り組みを進めるとともに、交渉による改善点や労働協約等を組合員に周知します。さらに、2024年4月施行の労働条件明示ルールの周知徹底をはかることを求める。
- (3) 持続的な賃上げができる環境をつくるため、使用者側に適切な価格転嫁を求める。
- (4) 円安、物価高騰による経営悪化などを理由とした賃下げや解雇・雇い止めがある職場は、粘り強く交渉に取り組みます。
- (5) 非正規雇用労働者の不合理な待遇差のは正、無期転換制度の促進と転換後の待遇改善を進めます。

- (6) 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が5割となっていることから、法令を遵守した対応を求めます。
- (7) 育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の2025年4月施行にむけて、法令を遵守した対応を求めます。
- (8) 高年齢者雇用安定法を踏まえ、65歳までの雇用確保（義務）、70歳までの就業確保（努力義務）が確実に実施されるよう労使で確認します。あわせて、働きやすい環境の整備とともに、高齢者の健康が守られるよう対策を求めます。
- (9) 評議会の方針に加え、職場独自要求を加える「プラス1」要求運動を強化します。
- (10) 3月末決着（妥結・協約化）をめざしつつ、闘争が継続する職場の解決促進をはかるため、4月中旬から5月にかけて、評議会四役とブロック幹事による各地方労組への支援対策のためのオルグを実施します。

3. 公営競技単組

- (1) 予算・決算を入手・分析し説明を求め、単組で要求を確立します。その際、基本賃金は、2025連合春闘方針を踏まえた要求基準とします。なお、2024人事院勧告の引き上げ分を基本賃金および一時金（勤勉手当含む）の最低限の要求の基準とします。
- (2) 無観客のモーニング・ミッドナイト開催日数の増加による年収減少を防止するため、代替業務の確保を求めます。また、深夜勤務における割増賃金の支給など労働基準法を遵守するとともに、業務内容の調整と負担軽減策の実施を求めます。一時金については、モーニング・ミッドナイト開催日分を通算期間とするよう求めます。
- (3) 各単組は、自治体単組と連携して、窓口業務をはじめ公営競技のサービスを支える多様な業務を確立し、安心して職務に専念できる環境整備をはかります。（具体は要求モデルを参照）
- (4) 非正規職員と常勤職員（自治体任用）・正社員（民間雇用）との均等・均衡ある労働諸条件（有給の休暇、社会保険の適用等）を確立し、格差是正をめざします。（具体は要求モデルを参照）
- (5) 民間雇用職場は、厚生労働省の「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を参考に、各県働き方改革推進センターを活用し、労使間で正規、非正規労働者との不合理的な格差実態を共有し、是正に取り組みます。また、全国の実態を集約し、重点格差是正事項を決定し、統一した要求書の提出、交渉の設定などに取り組みます。
- (6) 交渉時の書面回答を徹底し、労使合意を協約として締結、組合員に周知します。

4. 民間交通単組

- (1) 交通職場は、交通事業従事者の処遇改善のため県本部に結集し、賃金、労働条件をはじめとした諸課題の要求に取り組みます。賃上げ目標については、2025連合および

交運労協春闘方針を踏まえ、5%以上（定期昇給分2%プラス賃上げ分3%以上）の引き上げを要求します。また、単組は地域における中小企業や関連事業者への影響を考慮し、地方交運労協などと連携しながら交通労働者全体の待遇改善、底上げに取り組みます。

- (2) 交通職場の低賃金・長時間労働の実態が、担い手不足など地域公共交通サービスの存続に直接影響している現状から、交通事業全体の賃金・労働条件の改善を追求します。とりわけ、バス事業者については、改善基準告示で労働環境が改善したもの、人員不足が顕在化し、状況は深刻さを増しているため、待遇改善とともに、人員確保を強く求めます。
- (3) 女性職員の積極的な採用拡大を求めるとともに、安心して働き続けられるための職場環境の整備を強く求めます。
- (4) 委託職場や非正規職員の賃金・労働条件については、直営・正規職員との均衡・均等を基本に人件費の確保にむけた経営計画の見直しなどを求める。

IV 重点課題の前進にむけた取り組みの進め方

「要求－交渉－妥結－書面化（協約化）」の交渉サイクルの徹底

1. 職場実態の点検と把握、組合員の声を踏まえた要求書の作成

労働組合が要求する事項は、給与改定、制度改正などに伴う賃金・労働条件の改善、人員確保に限りません。例えば、文房具の確保や電球の取り換えなど、どんなに小さな課題であっても職場改善につながることは当局に要求していくことが重要です。

そのため、「あなたの声ではじまる春闘」をキーワードに、日頃からの職場点検を通じた実態の把握、組合員が普段から課題と感じることの聞き取り、最低でも1回は職場討議などを行い、それらの課題や声を要求書としてまとめ、1年の取り組みのスタートである春闘から要求して課題の前進をはかります。

＜単組の取り組み＞

- ① 職場点検による実態把握や職場討議、アンケート等を通じて組合員の声を集めます。
- ② ジェンダー平等の観点から、ワークライフバランスの確保、ハラスメント対策、男女間賃金格差などの実態を点検・把握し、課題の改善にむけて要求します。
- ③ 人員確保、会計年度任用職員の待遇改善、ジェンダー平等などのチェックリスト等を活用した職場点検を実施し、要求に活かします。（参考資料：チェックリスト）
- ④ 「人員確保」は全単組共通の最重点課題として、春闘期に必ず要求します。
- ⑤ 人員確保につなげていくためにも、「賃金の改善」、「働きやすい職場環境の整備」について1単組1要求を実施します。
- ⑥ 県本部が設定する到達指標や重点課題、職場実態、組合員の声を踏まながら、単

組として主体的に課題設定の上、要求書を作成します（後掲の要求書モデルはあくまで参考）。（参考資料：要求モデル）

2. 最重点課題の「人員確保」をはじめ、職場課題の前進にむけた 「交渉」の実施

＜単組の取り組み＞

- ① 1年の取り組みのスタートである春闘から、人員確保、賃金・労働条件の改善にむけ、「交渉」に取り組みます。その際、当局の基本姿勢を確認するために、労使関係ルールの確立も要求し、確認します。
- ② 春闘で妥結した事項（継続協議事項を含む）については、当局と確認書（労働協約）を締結します。また、次の交渉につなげるために、交渉記録や議事要録を作成し、可能であれば労使で確認します。
- ③ 春闘の交渉経過や妥結内容については、組合員に共有するために、必ず職場集会や機関紙、SNS等で周知します。

＜県本部・本部の取り組み＞

- ① 県本部として妥結基準、到達目標を設定し、統一的な要求・交渉の実施により、地域的な課題の改善、底上げをめざします。
- ② 県本部は、単組の取り組み状況を点検・把握し、必要に応じてフォローや対策を講じるなど単組の支援を行います。とくに、春闘の取り組みが十分ではない単組には、要求書の作成や交渉への参加など、必要な指導・助言を行います。
- ③ 本部は、県本部オルグを実施し、この間の春闘期の県本部の取り組み状況、課題を確認し、必要に応じて支援・助言を行います。とくに、単組指導に苦慮している県本部や、統一闘争への結集が不十分な県本部に対しては、具体的な対応策などを支援・助言します。

3. 斗争体制の確立

- ① 1年間の闘争体制の確立のため、ストライキ批准投票を実施し、産別闘争体制を確立します。ストライキ批准投票は、年間を通じて「一波につき2時間を上限とするストライキを含む闘争指令権」を中央闘争委員会に委譲することについて、組合員の承認を求めるものです。すべての組合員が投票し、高い批准率とすることにより、組合の団結の力と意思を示すことが必要です。
- ② 県本部は、ストライキ批准投票の高率での批准にむけて、単代会議や単組オルグで意思統一をはかり、県本部内で集約日と投票期間を設定し、2月14日までに本部へ報告します。単組は、ストライキ批准投票の取り組みを進めるために職場学習会等を行い、県本部が設定する投票期間内に高率での批准にむけた取り組みを進めます。

- ③ 本部は、ストライキ批准投票結果を集約し、2月28日に開催する第2回拡大闘争委員会において、2025年ストライキ批准の成立と闘争指令権を確立します。

<自治労2025春闘スケジュール>

① 要求書提出ゾーン（2月7～14日）

全単組で要求書の提出に取り組みます。遅くとも2月末までに全単組が要求書を提出します。

② ストライキ批准投票・集約

県本部集約日：2月14日（本部報告日）

拡大闘争委員会：2月28日（ストライキ批准および闘争指令権の確立）

③ 統一交渉ゾーン（3月10～14日）

全単組が結集して統一行動日にむけて交渉を強化します。

④ 自治労3・14全国統一行動

ストライキ（民間）、29分時間内食い込み集会（公務）を戦術の基本に配置し、取り組みます。

<2025春闘「3・14全国統一行動指標」>

① 地域公共サービスの維持・改善にむけ、職場実態等を踏まえた積極的な人員確保を進めること。

② 生活の維持・向上のため、運用見直しも含めた積極的な賃金改善をはかること。

③ 職員が健康を確保し、安心・安全に働き続けられる職場環境づくりを推進すること。

④ 春闘期での賃金・労働条件の改善にむけ、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」までの一連のプロセスを貫徹すること。

⑤ 公務員連絡会全国統一行動日程

公務員連絡会は、2025春闘の対政府・人事院交渉にあわせ、以下の3次にわたる全国統一行動日を設定します。自治労も公務員連絡会の統一行動日に結集し、時間外集会の開催、ビラ・機関紙等の配布により、要求内容や交渉状況の共有・周知などに取り組みます。

行動日程：第1次：2月20日、第2次：3月13日、第3次：3月25日

4. 公共サービスの重要性と拡充にむけた世論喚起

春闘から遅くとも6月の人員確保闘争期までの間に、県本部（単組）は公共サービスの

重要性と拡充を訴えるための街宣などアピール行動を実施します。

5. 人事院勧告を見据えた連合春闘への積極的関与

- ① 人事院勧告にも影響を与える民間組合の春闘の取り組みは重要であることから、自治労全体として、連合春闘（民間春闘）に積極的に関与し、連携して取り組みます。
- ② 春闘期に決着する自治労の民間単組（公共民間・全国一般・公営競技・交通単組）の取り組みを支援します。自治体単組は、公共民間単組や地方連合会・地域協議会と連携して、「労務費の適切な価格転嫁」に取り組みます。

6. 春闘に連動した新規採用職員・会計年度任用職員・高年齢層職員の組織化と政治活動の推進

- ① 年度末での職場人員の点検を踏まえた人員確保および4月入職の新規採用職員の組織化を行います。
- ② 会計年度任用職員および高年齢層職員（暫定再任用・役職定年者）の処遇改善と組織化を一体的に取り組みます。
- ③ 職場集会等の開催にあわせて、政治活動の必要性・重要性を共有するとともに、2025参院選における「岸まきこ」の勝利にむけて、政治活動の推進をはかります。

7. 春闘期以降の取り組み～人員確保闘争にむけた人員配置の再点検および良質な公共サービスの拡充にむけた予算要求行動～

- ① 人員確保および公共サービスの拡充にむけて、自治体等への予算要求を実施します。
 - i) 人員確保闘争
4月以降の職場状況を再点検し、春闘期の交渉・合意状況を踏まえて、6月の人員確保闘争に取り組みます。
 - ii) 自治体財政の点検と要請行動
単組・県本部・本部は地域公共サービスの拡充と、それを支える職員の人員確保・処遇改善、地方財政の確立をめざし、予算編成のサイクルを意識して、以下の取り組みを進めます。
 - (a) 政府予算案、地方財政計画の内容を踏まえ、自治体予算を点検し、政府予算概算要求策定時期を見据え、6月議会での地方自治法第99条に基づく決議・意見書採択にむけ議会対策を強化します。
 - (b) 地域の公共サービスの拡充と人員確保にむけ、財源の確保を含めて、首長・自治体議員、関係省庁や地方団体への要請行動を行います。
- ② とくに、自治体単組は、委託先である公共民間単組と連携して、「委託費等の公共調達における労務費の適切な価格転嫁」を進めるための予算を要求します。その際、組織内・協力議員、地方連合会との連携をはかります。あわせて、公契約条例を制定

するよう求めます。

V 2025春闘教宣物

1. 連合作成教宣物

- ① ポスター
- ② 連合2025春季生活闘争アクションリーフ

2. 自治労作成教宣物

- ① 批准投票用紙（全組合員対象）
- ② 機関紙「じちらう」春闘特集号（全組合員対象）
- ③ 春闘グッズ
 - ・ワッペン：希望する県本部に本部がデザインしたものを斡旋
- ④ 公共サービスの重要性と拡充にむけた世論喚起ツール
 - ・各県本部・単組への公共サービスの重要性と拡充にむけた街宣用チラシの配布（公共サービスの現状と人員体制確保の説明等：対住民用）

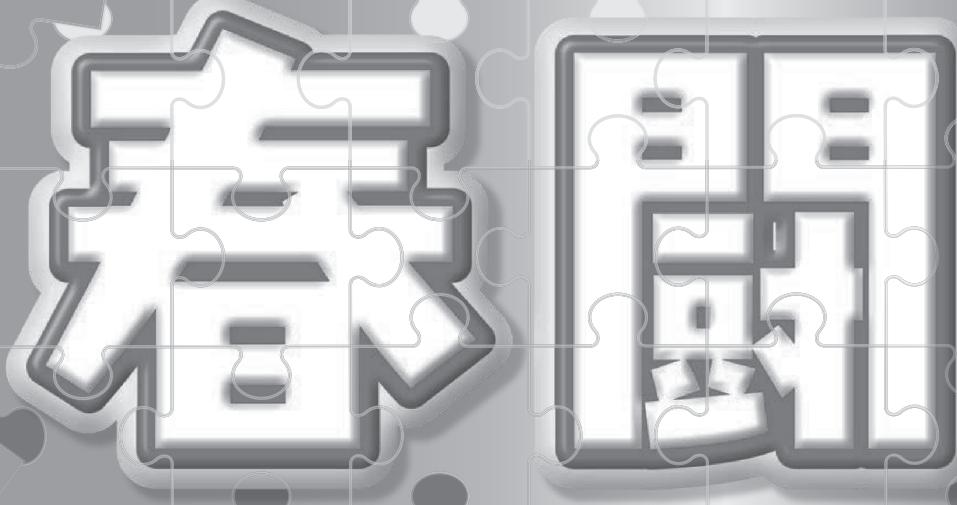
<全体日程>

	連合・公務労協・公務員連絡会	本部	県本部・単組	公共サービスの重要性と拡充にむけた街宣等の世論喚起行動
2月	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 6日 2025春季生活闘争・闘争開始宣言 中央総決起集会 連合アクション「2.6街頭アピール行動」 27日 2025春季生活闘争連合全国一斉アクション2.27中央集会 <p>【公務労協・公務員連絡会】</p> <ul style="list-style-type: none"> 17日 要求書提出（国家公務員制度担当大臣） 19日 要求書提出（人事院総裁） 20日 第1次全国統一行動 	<p style="text-align: center;">【本部↔県本部】 県本部オルグ（2月中）</p> <p>• 28日 第2回拡大闘争委員会 (スト批准投票の結果確認・闘争指令権確立宣言)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • スト批准投票の実施 → 14日 本部へ結果報告 • 職場点検の実施 • チェックリスト等の活用・実施 • 当局への要求書提出 → 7～14日 要求書提出ゾーン (遅くとも2月末までに全単組提出) • 第1次全国統一行動 (時間外職場集会等) 	
3月	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 3日 2025春闘決起集会 (交運労協・連合交通運輸部門連絡会主催) 6日 36（サブロク）の日 国際女性デー中央集会 <p>【民間大手】</p> <ul style="list-style-type: none"> 11～13日 ヤマ場 10～14日 回答ゾーン <p>【公務労協・公務員連絡会】</p> <ul style="list-style-type: none"> 13日 書記長クラス交渉 第2次全国統一行動 18日 回答指定日 委員長クラス交渉（人事院総裁） 24日 回答指定日 委員長クラス交渉（国家公務員制度担当大臣） 25日 第3次全国統一行動 	<p style="text-align: center;">全国一般評議会 回答指定ゾーン</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10～14日 先行組合回答ゾーン • 15～31日 3月月内決着集中回答ゾーン 	<ul style="list-style-type: none"> • 10～14日 自治労統一交渉ゾーン • 14日 自治労3・14全国統一行動日 民間：ストライキ 公務：29分時間内食い込み集会 	
以降	<p>【連合】</p> <ul style="list-style-type: none"> 4月4日 中小組合支援共闘集会 連合アクション「4.4街頭アピール行動」 	<p style="text-align: center;">3～5月 ★新規採用者組合加入の取り組み</p>	<p style="text-align: center;">6月 ★人員確保闘争・ジェンダー平等推進月間</p>	



あなたの声で はじまる

2025春闘



1年の闘争は、
あなたの
『批准投票』から
はじまります

自治労は、年間を通じてすべての単組で人員確保、賃金・労働条件改善のため、闘争に取り組みます。要求実現にむけて、各単組は要求・交渉や集会等に取り組みますが、最終的にはストライキを構えて当局に対し強い姿勢で臨まなければならぬこともあります。

各単組での闘争は、自治労本部（自治労中央闘争委員会）の「闘争指令」をもとに行われます。1年のたたかいでスタートの春闘期に、ストライキ（1闘争ごとに2時間を上限）の可否の判断を含む闘争指令権を自治労本部に委ねることについて、組合員の承認を求めるものが「批准投票」です。組合員のみなさんの結集と要求実現への意思を示すものであり、ストライキを行うための投票ではありません。

組合員の声を集め、全国の仲間で一歩前へ踏み出すための大きな力にしましょう。



自治労春闘キャラクター
『ベアップ』

さりとり線

全日本自治団体労働組合

中央闘争委員長

石上 千博



■■■ 賛成の人は○、反対の人は×を記入します。
○×のないものは無効です。
この投票結果は中央本部でまとめて発表します。

批准投票 ○×で表示

1年間のストライキ指令権を
中央闘争委員会に委譲します

批准投票用紙

さりとり線

2025自治労春闘各章別資料

1. 各要求モデル

2025春闘 自治体単組の要求モデル	21
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	61
公共民間労組の要求モデル	64
全国一般評議会の要求モデル	68
公営競技労働者の要求モデル	72
公共交通労働者の要求モデル	76

2. 各チェックリスト

人員確保要求チェックリスト	78
職場モデルチェックリスト	80
適正な労働時間管理のためのチェックリスト（解説）	81
① 長時間労働是正のための単組チェックリスト	84
② 使用者が講すべき措置等に関するチェックリスト	86
会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト	89
ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト	92

【参考資料】

SOGI（性的指向・性自認）に関する対応指針	93
「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 対応について（通知）	102
労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（概要）	104

2025春闘　自治体単組の要求モデル（目次）

【使用方法】

※ この要求モデルはあくまで参考であり、本部として網羅的にお示しするものです。そのまま使用するのではなく、職場討議などにより組合員の声や職場課題を集約のうえ、必ず各単組の実情に応じた項目を設定し、要求・交渉を行ってください。

- ① 2025春闘より、労使関係ルールに関する基本要求書および人員確保に関する要求モデルを「自治体単組の要求モデル」に統合し、「I　全単組で必ず要求する項目」として設定しました。
 - ② 「I　全単組で必ず要求する項目」は、必ず要求書に入れてください。また、「2. 業務に見合った人員の確保」の要求書モデルはあくまで参考であり、各単組は、要求人数の一覧等を添付し、その内容に基づいた具体的な要求を設定し提出してください。
 - ③ 「II　2025要求の個別項目」の大項目（下記、1.～14.）ごとに少なくとも一つは、必ず要求事項に設定してください。その他は、単組・県本部の実情にあわせ、達成できていない項目の内、2025春闘で要求を行いたい項目をピックアップし、要求書に入れていただくようお願いします。
- ※ 国公行（一）の俸給額は、給与法改正後の2024年4月1日時点の額としています。

＜交渉によって労使で合意した内容（継続協議となった事項を含む）に基づき、確認書（労働協約）を締結してください＞

I 全単組で必ず要求する項目

1.	労使関係ルールの確立と労使協議等の徹底	24
	・賃金・労働条件決定にあたっての労使交渉・協議の実施、合意	
	・賃金・労働条件に与える事項の公表に関する事前協議の徹底	
	・適正な人員配置と職場の環境改善に関する労使交渉・協議	
2.	業務に見合った人員の確保	25
	・人員確保全体	
	・緊急時対応	
	・定年引き上げへの対応	

II 2025要求の個別項目

1.	賃金要求	29
	・賃金水準（ラスパイレス指数100未満の自治体の要求事項を含む）	
	・自治体最低賃金	
2.	一時金	31
	・支給月数の引き上げ	
	・勤勉手当への成績率の一方的な導入・拡大阻止	
3.	賃金決定基準の改善	32
	・在級期間の短縮と到達級の改善	
	・中途採用者の賃金	
	・初任給、昇格、昇給の運用基準等	
	・再任用者の賃金	
	・任期付職員および臨時の任用職員の賃金	
4.	諸手当の改善	36
	・時間外勤務手当の割増率引き上げ、全額支給の徹底	
	・地域手当、特殊勤務手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、寒冷地手当、生活 関連諸手当	
5.	会計年度任用職員の賃金	38
	・会計年度任用職員の給与改定	
	・会計年度任用職員の賃金決定	
	・会計年度任用職員の諸手当	
6.	人事評価制度等	41
	・運用・導入の際の十分な労使交渉・合意、チェック体制確立	
	・4原則2要件の確保	
7.	労働時間の短縮等	42
	・勤務時間管理体制の構築、時間外勤務縮減にむけた実効ある施策	

・年次有給休暇の計画的取得促進施策の実施	
・時間外労働の上限規制および36協定締結の推進	
・勤務間インターバル制度の導入	
8. 休暇・休業制度の拡充	46
・両立支援各種制度の改善・整備	
・高齢者部分休業制度の条例化	
・治療と仕事の両立支援にむけた休暇制度や勤務制度の導入	
・会計年度任用職員の休暇等の整備	
9. テレワークにおける労働条件の確保	49
・労働時間の適切な管理	
・所定労働時間を超える労働に対する割増賃金支給	
10. L G B T Q +をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件の整備	50
・各種休暇制度、手当支給に関する制度整備	
11. 自治体職場の同一労働同一賃金、安定雇用の実現、 働き続けられる環境の整備	51
・会計年度任用職員の任用	
・会計年度任用職員の社会保険等の適用	
・障害者の雇用と働きやすい環境の整備	
・失職特例条例の制定	
・損害賠償責任への対応	
12. ハラスメントのない職場づくり	55
・雇用管理上講ずべき必要な措置の実施	
・ハラスメント防止対応方針策定にあたっての労働組合との協議	
・カスタマーハラスメント対策に関する各種措置の実施	
・L G B T Q +など性的マイノリティ者への配慮や環境整備	
13. 安全で快適な職場づくり	57
・安全衛生委員会の開催、健康診断の徹底	
・ストレスチェックの活用による適切な対応	
・総合的なメンタルヘルス対策の実施	
14. 公共サービスの質の確保	58
・人件費にかかる必要財源の確保	
・物価高騰も踏まえた行政運営にかかる財源の確保（委託費等含む）	
・災害時の業務体制等に関する労働組合との交渉・合意、ルール化	
<参考資料>	
2024年ラスパイレス指数計算表	60

2025春闘　自治体単組の要求モデル

I　全単組で必ず要求する項目

1. 労使関係ルールの確立と労使協議等の徹底

(1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすること。また、すでに取り交わしている労働協約・確認書については尊重、遵守するとともに、変更する場合は、事前に協議し、団体交渉により決定すること。

- 賃金等を決定する際には、①必ず労使交渉・協議を行うこと、②合意点をたがいに真摯に探ること、③交渉を途中で打ち切り条例案を議会に一方的に提案するようなことを行わないこと、等を求めます。
- 使用者には、労働者の代表者と誠実に交渉にあたる義務があります。このことは、民間職場においては、労組法で定められ、不誠実な交渉対応は「不当労働行為」という違法行為に該当します。公務職場においては、地公法第55条第1項において「地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応すべき地位に立つものとする」として同様の考え方がされています。

(2) 職場の存廃や業務の委託、人事評価制度および等級別基準職務表の運用・導入、級別・職制上段階ごとの職員数の公表等、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、適切に、事前に労使協議を行うこと。

- 組織改編や人事評価制度、また級別・職制上段階ごとの職員数の公表そのものについては、管理運営事項であるとして交渉を拒否する当局も少なくありません。それに対し、「職員の労働条件に大きな影響を与えるものであることから、（管理運営事項であっても）協議を行うべき」であることを求めます。
- なお、政府の国会答弁等で、「管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については交渉の対象になる」との考え方が確立していることから、賃金・労働条件に該当する部分については、「(1)」にある通り、交渉を行うよう求めます。

(3) 各職場の配置人員と業務状況を隨時点検・把握し、職場の人員確保に係る採用・欠

員補充等による適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。

- 引き続き、人員確保の取り組みを春闘の重点課題のひとつとします。この取り組みを推進するためには、労使による人員配置状況や業務量などの把握が不可欠であり、また、採用計画内容も含めた人員要求を行う必要があることから、労使交渉・協議を求めるものです。労使交渉だけではなく、「協議」も要求事項としたのは、上記「(2)」と同様、「人員配置は管理運営事項」などとして労使交渉を拒否する当局があり得ることから、全く話し合いを行えない事態を避けることを意図しています。
- なお、人員確保闘争については、各自治体の採用募集時期の違い等を考慮して、通年的な重点闘争として位置づけています。春闘期においては、本部で作成したチェックリストなどを参考に職場点検を行います。

2. 業務に見合った人員の確保

(人員確保全体)

- (1) 増大する行政需要やDX化、頻発・甚大化する自然災害など緊急事態も考慮した適切な人員配置を確保すること。
 - ① 条例定数と実際の配置数の差について実態を明らかにすること。
 - ② 2026年4月の新規採用について、募集時期、条件等を明らかにすること。
 - ③ 定年による退職者、中途退職者の減員については、新規採用職員で補充すること。また、欠員については正規職員（任期の定めのない常勤職員のこと、以下同じ）で補充すること。
 - ④ 恒常的かつ本格的な業務に携わっている会計年度任用職員等の正規職員化をはかること。
 - ⑤ 部課ごとの年間の時間外労働の時間数のデータを明らかにして、恒常的な残業が続いている職場については、正規職員の増員を行うこと。
 - ⑥ 新規事業や事業拡大等を計画している職場では、企画段階からその内容を明らかにし、計画的な人員の増員を行い、適正に正規職員の配置と予算の確保すること。
 - ⑦ 育児・介護・病気等の各種休職者の状況を把握し、恒常的な休職者を欠員として正規職員で補充すること。また恒常的な休職者は定数外として扱うこと。
 - ⑧ 地域の行政ニーズや職場実態を踏まえ、必要な人員を確保するため、条例定数および「定数管理計画」を見直すこと。
 - ⑨ 専門職を中心に採用試験応募者数が減少していることから、効果的な周知活動や待遇改善など具体的な対策を講じること。
 - ⑩ 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討するとともに、中途採用者の賃金改善をはかること。

- ⑪ 2025年度当初において既に欠員が生じている場合は、年度途中の採用など対策を講じること。
- (2) 良質で安定した公共サービスの提供体制の確立にむけて、中途退職者の退職理由を精査し、必要な離職防止対策を講じること。
- (3) 今後も人員の確保がより難しくなることも想定し、業務の見直しを行うこと。

- まず春闘期においては、2025年4月からの各職場の人員配置（新規採用、再任用、会計年度任用職員等を含む。）を明らかにさせ、職場実態と照らした適正な人員配置を求める必要があります。また、6月期の人員確保闘争につなげるためにも、2026年4月の採用予定や中長期的な人員確保の計画を早期に提示するよう求めます。
- 集中改革プラン以降、正規職員の減少してきた代わりとして会計年度任用職員等の非正規職員が増加の一途となっており、本来正規職員が担うべき業務を会計年度任用職員等が担っていることが課題となっています。そのような状況の場合は、本来の形である正規職員の職として再設定し、必要人員を確保することを求めます。
また、現に担っている会計年度任用職員等についても、これまでの知識や経験を活かすとともに、安定的な雇用を確保するため、優先的に採用を行うことを求めます。
- 新規事業や事業拡大等の業務量増大は、必要となる人員の確保がセットでなければなりません。組合員の労働条件に大きく関わることから、企画段階から協議を行い、必要な人員と予算の確保を求めます。
- 産休・育休・介護休や病休者がいる職場は一人当たりの業務量が増大するとともに、希望しても休職しにくい状況となることが懸念されます。恒常的な休業者数を予め欠員として捉え、業務に必要な正規職員を確保することで、働きやすい職場環境を構築します。
- 人員確保に向けて組合要求を行うものの、条例定数や定数管理計画が障壁となり、人員増を実現できない単組も少なくありません。しかし、当局が行いたい事業や業務量に対しては、条例定数や定数管理計画の変更が必然となるため、実態に即した変更を求めます。
- 専門職を中心に、募集をしても応募が無い状況が深刻な課題となっていますが、これまでと同様な取り組みでは一向に改善されません。全国的にも周知活動の見直しや待遇改善に前がかりな自治体も増えており、総務省においてもとりわけ待遇面（調整手当の支給等）の見直しについて、自治体独自の取り組みを容認しています。（自治労情報2024第0188号（2024年10月24日）を参照のこと）
このような情勢も踏まえ、人員を確保するための実効性のある具体的対策を講じることを求めます。

<参考>人員確保に向けた事例

- ・地元出身の進学者（実業高校、大学等）へのアプローチ
- ・インターンシップの開催
- ・広報、ホームページ以外の周知（SNSや就職サイトの活用）
- ・採用要件の緩和（年齢要件の緩和、経験者採用・U Iターン採用・再採用選考 等）
- ・試験内容の見直し（S P I試験の導入、専門試験の廃止、W E B面接の導入 等）
- ・追加募集、名簿登載方式（補欠合格採用等）の実施
- ・次年度合格者の前倒し採用
- ・専門職の待遇改善
 - ・初任給調整手当支給（獣医師、薬剤師、土木技師、I T人材 等）
 - ・給料の調整額の支給（看護師、保育士 等）

- 採用試験のあり方についても、総務省は通知「地方公務員の職員採用方法の多様化について」（自治労情報2021第0166号（2021年12月27日））を発出し、中途採用の推進、職員採用試験の多様化について助言し、採用試験の様々な取り組み事例についても紹介しています。これらの事例も参考に、地域の実情に応じた採用（試験）の実施と人材確保、中途採用者の賃金改善について当局に求めます。
- 2025年4月から既に人員不足が発生している職場に対しては、安易に会計年度任用職員で置き換えることはせずに、年度途中の採用や臨時の任用職員の配置等、早急な欠員補充を求める。
- 若年層のみならず中高年齢層における中途退職者が発生しており、人員配置のみならず人材育成や良質で安定した行政サービスの提供の観点からも大きな課題となっています。また、退職の意思表示が次年度の新規採用募集に間に合わないことも発生しているため、対策を講じていくことが急務となっています。「定年まで安心して働き続けられる職場」の構築に向けて重要な課題であるため、当局に対して、具体的な離職理由を把握させるとともに、職場環境の改善や待遇改善等の離職防止対策を求める。
- 日本総合研究所は、2045年に現行水準の行政サービスを維持するとしても、78%しか充足できないとのレポートを発表し、自治体規模が小さいほどより減少が進むとしています。DXの推進や民間委託等により維持が可能としていますが、民間人材の不足が表面化している現状においては解決策とは到底いえず、行政需要が増加の一途であることを考慮すると、今後さらに人員の確保が難しくなっていくことが想定されます。そのため、常に業務の見直し（スクラップ＆ビルト）を当局責任において行っていく姿勢を追及し、人員確保の取り組みと併せ、業務量に見合った適正な人員の配置につなげていきます。

（緊急時対応）

- (4) 自然災害など、緊急時に大幅に増加すると予想される業務について検証し、該当する職場の配置を見直すこと。
- (5) 緊急時対応に必要な知識・技術の継承に留意した採用・配置を行うこと。

- 頻発する大規模地震や自然災害、新型コロナウィルス感染症等の対応において、被災自治体・支援自治体とともに人員不足が浮き彫りとなり、とりわけ被災自治体においては、復旧・復興が長期化するなかで、職員の心身への影響や離職によるさらなる人員不足が発生しています。どの自治体においても同様に被災する恐れがあることが容易に想定されることから、平時から想定を行い緊急時に対応が可能となる人員の確保と配置を求める。
- これまでの災害において、必要な知識と技術を備えた職員がいなければ、緊急時の対応が極めて困難となることが浮き彫りとなりました。緊急時にも対応が可能となる職種の確保とノウハウの蓄積等による人材育成の必要があることがあらためて認知されたため、その点にも留意した採用と配置を求める。

（定年引き上げへの対応）

- (6) 65歳への定年引き上げが完成する2032年度までについて、定年退職者、中途退職者、定年前再任用職員、暫定再任用職員の増減などの実態を把握し、安定した公共サービスを提供するための業務に必要な人員について、職員の中・長期的な年齢階層

ごとの人員構成、職種ごとにシミュレーションを行い、データを示すこと。また、組織の新陳代謝を確保するため、条例定数の見直しや柔軟な運用により計画的な新規採用を確保すること。なお、採用計画は事前に明らかにし、協議すること。

- (7) 定年引き上げが完成するまでの間は、フルタイムの再任用制度により希望者全員65歳までの雇用を確保すること。とくに、年金支給開始年齢までは希望者全員の雇用を確実に確保すること。
- (8) 短時間の暫定再任用職員については定数外とすること。

● 定年引き上げが完成する間の採用計画について、総務省は職員の経験年数や年齢構成の偏りにより専門的な知見の世代間の継承や計画的な人員配置・人材育成等が困難となる恐れがあることから、中長期的な観点からの採用計画の策定を行い、必要となる職員数と新規採用職員数の確保を求めました。（令和4年6月24日付け總行給第48号）

この通知については、退職者数に関わらず柔軟な職員の採用を容認していることから、喫緊の課題である人員確保の観点からも、まだ策定に至っていない自治体においては、早急に労使協議によって策定を行います。また、既に策定している自治体においても、職場実態との整合性を逐次検証し、適正な計画と人員の確保となるよう求めます。

II 2025要求の個別項目

1. 賃金要求

(賃金水準)

(1) 高卒標準労働者の賃金水準（給料月額）を、下記以上とすること。

35歳 293,807円 (国公行(一) 3-31水準 294,400円)

40歳 343,042円 (国公行(一) 4-39水準 344,100円)

- 自治労は2017年から、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に基づく算出方法により、賃金到達目標（ポイント賃金）を上記の通り設定し、引き続き2006給与構造改革前の賃金水準到達をめざすことにしました。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%を、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。
- その他、「ラスパイレス指数100を最低水準」として単組の到達状況を踏まえて実現可能な賃金要求基準を設定します。
- ポイント賃金、地域手当を含む全国平均賃金水準指標については、この間の賃金改定により実在者賃金と目標との逆転もみられるため、今年度は30歳のポイント賃金と地域手当を含む全国平均賃金水準指標を示していません。新たな指標については、賃金闘争あり方研究会での議論を進めます。
- 県本部は、上記到達目標と単組の到達状況を踏まえて、それぞれ実現可能な賃金要求基準を設定します。

(2) 国の給与構造改革前の賃金水準に回復することを基本とし、賃金改善を行うこと。

- 単組は、県本部が設定する要求基準に基づき、単組における賃金要求を設定します。
- 具体の賃金改善については、後掲の「3. 賃金決定基準の改善」を参照のこと。

※ラス100未満の自治体は下記も要求のこと

(3) ラスパイレス指数については、100を最低水準として改善すること。

- ラスパイレス指数は、地方公務員の学歴・経験年数別の人員構成を、国家公務員と一緒に仮定し、国家公務員を100とした場合の地方公務員の給与水準を示したものです。具体的な算出方法は、学歴別、経験年数別の方公務員の一般行政職の平均給料と、これと条件を同じくする国家公務員（行政職俸給表（一）適用者）の平均給料のそれぞれに、国家公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較します。
- ラスパイレス指数を使った指導が始まったのは1970年代で、1974年には全自治体平均が110.6、105を超える自治体が4割超という状況でした。その後、総務省の強力な指導によりラスパイレス指数は低下を続け、国公の給与減額措置の影響を除けば2003年以降自治体平均が100を上回った年はありません。2023年度においては、最も高い自治体でも104.4、

全自治体の平均は99.0となっています。一方、100未満の自治体数をみると、1974年には約4割だったところ、2023年には約9割となっています。

- 総務省は、毎年副大臣通知の中で国家公務員の給与水準を上回っている自治体は速やかに是正するよう求めていますが、昨年は適正な人事管理のもと、結果として上回る場合には問題としないと姿勢を変えています。また、「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会・第9回給与分科会」の中で、給与能率推進室長が、「昨年の副大臣通知から、ラスをとにかく下げるというトーンから、ラスをきっかけに適切な制度を考えてほしいとトーンを変えている」と発言しています。
- 自治労としては、現下の地方公務員の人材確保難の状況を見れば「低ければよい」という問題認識では不適切だと考えており、賃金水準引き上げのため、すべての単組でラスパイレス指数100以上をめざします。
- ラスパイレス指数を分析するため、単組は地方公務員給与実態調査の「経験年数別、学歴別職員数及び給料月額に関する調」（一般行政職・14表）の回答を当局から入手します。これを自治労本部作成の「ラスパイレス指数計算表」に入力し、区分ごとの数値を算出します。国家公務員よりも数値が低い区分は、昇格が遅れている等の影響が考えられるため、理由を分析し、賃金水準改善のための具体的な要求ポイントを見極めます。

(自治体最低賃金)

(4) 自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給201,000円（国公行(一)1級13号）以上、日給10,050円（月額／20日）以上、時給1,297円（月額／20日／7時間45分）以上とすること。

- 連合は2025春闘において、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として時給1,250円以上を提起しています。月給に換算すると231,000円になります（月給換算は賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出）。
- 2024年度の最低賃金^(※)は（2024年10月発効）、最高1,163円、最低951円、全国加重平均は1,055円となっています。
(※) 最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金であり、臨時に支払われる賃金、賞与など1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外割増賃金、通勤手当、皆勤手当、家族手当などを除外したものが対象となる。
地方公務員に関しては、現業職員、企業職員には最低賃金法が適用されるが、それ以外の職員には適用されない。これは「給与が条例で定められているので本法については適用を除外している」（発基第一一四号）のであって、そもそも法律は自治体が条例で定める賃金が最低賃金を下回ることを想定していないということに留意が必要である。
- 国家公務員の初任給（2024年度）は下記の通りです。一般職の高卒初任給は行(一)1級5号=188,000円であり、時給換算（月162.75時間で算出）すると1,155円と、最低賃金の全国加重平均1,055円は上回りましたが、連合が掲げる水準には及ばない状況です。
- 自治体最低賃金については、高卒初任給で自治労が目標とする「国公行(一)1級13号：201,000円」を基本に、日額を10,050円／20日、時給を1,297円／7時間45分で算出しています。国公の高卒初任給基準：行(一)1級5号の8号上位を目標として掲げます。
- 地方公務員（現業、公企職員を除く）は最低賃金法が適用されませんが、そもそも法律

は職員の賃金を定める条例が最低賃金を下回ることを想定していないということであつて、当然、賃金水準については最低賃金を上回るものとして整備しておかなければなりません。

総合職(大卒) : 行(一) 2級 1号 230,000円

一般職(大卒) : 行(一) 1級 25号 220,000円

一般職(高卒) : 行(一) 1級 5号 188,000円

*選考採用・一般職(高卒)の初任給は、行(一) 1級 1号 183,500円

<参考> 国公の高卒職員の初任給を時給換算すると

地域手当 0%・非支給地

⇒ $188,000\text{円} \div 162.75\text{時間} = 1,155\text{円}$

地域手当地公の平均支給率5.45% (※)

⇒ $188,000\text{円} \times 105.45\% \div 162.75\text{時間} = 1,218\text{円}$

※ 地域手当の平均支給率は2023年度地方公務員給与実態調査より算出

東京都23区・地域手当20%

$188,000\text{円} \times 120\% \div 162.75\text{時間} = 1,386\text{円}$

1ヶ月の労働時間は21日 = 162.75時間で時給を算出しています。

最低限の措置として最賃法上の水準をクリアすることは当然のことですが、人材確保上の観点からも自治体で働く労働者に適用する最低賃金をどうするのか、初任給の水準をどうするのかが重要になっています。

2. 一時金

- (1) 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げの配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。
- (2) 勤勉手当への成績率の一方的な導入(再任用含む)・拡大を行わないこと。勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。

- 内閣人事局によると(2020年9月公表)、国家公務員の能力評価および業績評価の分布は次の通りです。

	S	A	B	C	D
能力評価 (2018.10～2019.9)	9.1%	53.2%	37.2%	0.4%	0.0%
業績評価 (2019.10～2020.3)	11.2%	52.1%	36.3%	0.4%	0.1%
業績評価 (2019.4～2019.9)	10.0%	51.8%	37.8%	0.4%	0.0%

- 評価基準など人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、上位評価者が大きな塊という結果の国公とは異なることから、国にならい、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないよう、交渉・協議を行います。

3. 賃金決定基準の改善

(在級期間の短縮と到達級の改善)

(1) 標準的労働者が38歳で4級（到達済単組は45歳で5級）に到達できるよう、在級期間を短縮すること。また、等級別基準職務表において、係長・同相当職を国公行(一)4級水準、課長補佐・同相当職を同6級水準格付けとすること。

- 自治体では、応募者の減少に加え、中堅層を含めた離職者の増加が課題となっています。中堅層が、昇格の停滞や賃金の伸び悩みを感じることなく、今後の処遇に見通しをもって働き続けられるような運用改善が必要です。

そのため、今確定闘争では、ポイント賃金に加え、運用改善の具体的目標として、昇格目標「38歳4級到達」を掲げました。これは、2024年度自治体賃金等制度調査で各単組に回答いただいた「高卒・大卒標準労働者の標準的昇格年齢」の上位25%が達成している数値であり、これを目標として底上げに取り組むものです。

- 38歳4級到達をめざすための、各級の昇格年齢については、下記に目安を示しますので、参考としてください。こちらについても、おおむね「高卒・大卒標準労働者の標準的昇格年齢」上位25%の回答となっています。

【昇格目標の目安】 2級…25歳、3級…29歳、4級…38歳、5級…45歳

(中途採用者の賃金)

(2) 中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、他の職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。

- ① 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行うこととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。

また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。

- ② 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること。

- ③ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

- 近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。人材確保の観点からも、国における基準の明確化を機に、改善に取り組む必要があります。

- 前歴を有する中途採用者の級・号給の格付け（経験者採用試験を除く）

中途採用者の職務の級については、「初任給基準表」の級を基礎とし、採用前の経験を民間等の経験年数に相当する期間在職したものとみなし、「在級期間表」による最短期間

で昇格させたものとして決定することを求めます。号給については、「経験年数換算表」に基づき得られた経験年数により加算するとともに、各自治体における標準の昇格年数で昇格したとして昇格時対応号給表を適用し、初任給の調整を行うこととします。

また国公においては、職務にその経験が直接役立つと認められるとされる職務経験については、60月（5年）を超える経験年数についても12月で除すこととされていることから、同様に取り扱うこととし、自治体においても改めて点検が必要です。

なお、中途採用者の初任給格付けについては、2006給与構造改革に伴い、初号制限（初任給格付けする号俸が上位の級の初号の額を超えない）が撤廃され、これに準じて自治体でも廃止されています。初号制限が残っている場合には、直ちに撤廃するとともに在職者調整を行うよう求めます。

● 「直接役立つと認められる職務」の解釈について

人事院は、2022年9月に各府省に対し給与局長通知「民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について」を発出し、民間経験の取り扱いについての解釈を示しました。具体的には、経験年数換算表の「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」について、「各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた期間であっても、100分の100の換算率で換算することができる」としています。これは、省庁からの照会に対する回答をあらためて明文化したものであり、民間経験を持つ者の給与水準を直採用者と均衡させるという考え方をより幅広に取り扱うとしている点で、大きなポイントとなります。（自治労情報2022第0159号（2022年9月15日）を参照のこと）

● 経験者採用試験による中途採用者の級・号給の格付け

国公では、経験者採用試験により職員となった中途採用者の職務の級については、採用者の経験年数にかかわらず、部内均衡にも配慮して、その者が従事することになる職務にふさわしい級に決定することとされています（人事院規則9-8第11条第3項）。号俸の決定については同様に、当該採用者の有する経験年数に相応する経験年数を有する者が、当該採用者と同一の職務の級に属する場合に受けることとなる号俸を踏まえ、当該採用者の有する能力等を考慮して決定することとされています（同第12条第1項第2号）。

● 採用後の昇格

国公では、民間企業等を含めた経験が十分にあり、部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合、昇格させようとする日以前の経験年数が、最短昇格期間以上であれば、在級1年で昇格が可能となっています。また、勤務成績が特に良好であるときは、5割まで短縮した在級期間での昇格も可能です。

経験者採用試験による中途採用者の場合については、採用後、最初に昇格させる場合、通常の昇格要件で部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合、直近の能力評価および2回の業績評価が一定の要件（B以上など）を満たせば、在級期間1年で昇格することも可能となっています。

国公にこうした制度があることも参考に、制度を活用することも有効です。また、国と地方では、採用年齢が異なることから、とくに採用年齢を高く設定している自治体においては、経験者採用試験以外の場合であっても国の経験者採用試験に基づく給料決定に準じて取り扱うなど新卒採用者との格差を生じさせない形での取り組みが必要です。

（初任給、昇格、昇給の運用基準等）

（3） 初任給基準については、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、

人材確保等の観点からも、国公8号上位とすること。

- (4) 紹料表を国公行(一)8級水準以上の構造とすること。
- (5) 少なくとも組合員の範囲において国公行(一)6級水準に到達するよう運用をはかること。
- (6) すべての在職者が定年まで昇給が可能になるよう、号給を延長すること。
- (7) 50歳台後半層職員の昇給抑制と昇格制度の見直しを実施しないこと。
- (8) 昇格・昇給の運用については、十分な労使交渉・協議、合意の上で決定すること。
- (9) 4号給を超える昇給区分については、8号給5%、6号給20%相当とし、標準以上の評価を受けたものを上位昇給の対象として、公平な運用によって賃金水準を確保すること。
- (10) 4号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ること。
- (11) 一般職員ならびに再任用職員の勤務実績の給与への反映に関わる基準については、十分な交渉・協議、合意を前提にすること。
- (12) 採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。

- 自治労の賃金等制度調査では国公の初任給基準の8号上位である行(一)1級13号に到達している自治体単組は4.5%にとどまります。1級13号に到達していない単組については、最低限現行初任給基準の4号上位を勝ち取ることをめざします。

・2022年度自治体賃金等制度調査結果 <高卒初任給の紹料月額>

国公行(一)	自治体計	都道府県	政令・県都市	一般市	町村
1級5号 未満	4.4%	4.7%	28.8%	4.4%	2.0%
1級5号 以上	68.2%	30.2%	42.3%	60.5%	82.1%
1級9号 以上	19.2%	62.8%	26.9%	24.8%	10.0%
1級13号 以上	4.5%	-%	1.9%	7.9%	2.4%

- 組合員として到達できる最高級については、中央値でみると5級となっていますが、団体区分別の到達割合をみると下記の表のようになっています。
定年引き上げに伴う役職定年制の導入により、管理職手前の級の在級者が増えることが想定されます。従来の昇任・昇格スピードを遅らせず、中堅層の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかるとともに、組合員の到達級の引き上げを求める。

<組合員として到達できる最高級 (2022年4月時点)>

	自治体 計	都道府県	政令・ 県都市	一般市	町村	一部事務 組合・広 域連合
国公5級相当以上 (393,000円以上)	46.1%	51.2%	50.0%	54.2%	39.1%	35.4%
国公6級相当以上 (410,200円以上)	9.7%	37.2%	40.4%	11.3%	2.9%	7.6%

自治労「2022年度自治体賃金等制度調査」より

- 総務省からの指導・助言のもとで、国家公務員にならい、55歳超の高齢職員について、昇給区分が標準（C区分）以下の職員は昇給しないこととしている自治体もあります。定年年齢が65歳まで引き上げられるなか、10年近くも昇給しないこととなり、高齢職員のモチベーション維持の観点からも、55歳超職員についても昇給できる仕組みを確保することが必要です。総務省調べでは、昇給抑制が国と同様に措置されていない自治体は8都道府県、7政令市、908市区町村です。国とは異なる運用をしている自治体は相当数あることから、55歳を超える職員の昇給措置の確保に取り組みます。
- また、多くの自治体では、国と同様に高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減する昇格抑制が行われています。総務省調べでは、昇格時の給料の上昇幅の抑制措置なしの自治体は1都道府県、8政令市、453市区町村です。
- 初任給基準、到達基準等については、2022年度賃金等制度調査、2023年度賃金実態調査等をもとに単組の実態を確認し、交渉にあたります。
- 2023年から、女性活躍推進法に基づき職員の給与の男女の差異が公表されています。単組は公表内容の点検を行い、差異の要因について当局に追及します。県本部は、県内単組の状況の突き合わせを行います。

(再任用者の賃金)

- (13) 再任用者の給料表を引き上げること。一時金の支給月数を常勤職員と同月数となるよう引き上げること。また、扶養手当を支給すること。
- (14) 再任用者の賃金は、国公行(一)4級再任用賃金（279,700円）以上とすること。
- (15) 職務の軽減を希望する職員以外は、再任用者が担っている業務実態等にあわせ、定年延長職員と同様に、退職時の職務・級での任用格付けを行うこと。

- 再任用職員の職務や級の位置づけについても多くの自治体で定年前に比べ低位に置かれ、給料も級ごとに單一号給（俸）とされてきました。2023年度から定年の引き上げの開始に伴い、定年前再任用短時間職員、暫定再任用職員（フルタイム、短時間）が導入されました。職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等の従前の取り扱いを抜本的に見直すこととし、給与も60歳超の常勤職員との均衡をはかる必要があります。定年前再任用短時間職員および暫定再任用職員についても、60歳超の職員と同様に退職時と同様の職務・級に格付けすることを基本とし、最低到達基準として、全単組において国公行(一)4級再任用賃金以上を要求し、諸手当の支給とあわせて水準の確保を求めます。なお、職務の軽減を希望する職員については、当該職務に対応した格付けとすることとします。

(任期付職員および臨時の任用職員の賃金)

- (16) 任期付職員および臨時の任用職員の給料・諸手当の支給、昇給・昇格等については、任期の定めのない常勤職員に適用する基準に基づき行うこと。

- 総務省は「任期付職員の任用等について」（總行公第44号、總行給第18号、2018年3月

27日）において、「初任給の決定、昇格、昇給等について、常勤職員に適用される基準に準じて適切に運用すること」を要請しています。あわせて再度の任用についても「任期終了後、改めて適切な募集を行い、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられない」と容認する考え方を示しています。

- 臨時職員（地方公務員法第22条の3）については、従前とは任用と給与の取り扱いが異なるため留意が必要です。総務省は会計年度任用職員制度の事務処理マニュアルの中で、改正法施行後の臨時職員については、「改正法においては……『常時勤務をする職に欠員を生じた場合』に該当することを新たな要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています」（常勤職員が行うべき業務以外の業務に従事する職、パートタイムの職への任用は不可）。給与についても「常勤職員に適用される給料表及び初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定する……常勤職員と同等の職務の内容や責任を有する場合に、下位の級に格付けを行ったり、各級の最高号給未満の水準を上限として設定したりするといった取り扱いは改める必要があることに留意」するよう求めています。

また、特別職非常勤職員（地方公務員法第3条第3項第3号）については、専門的な知識経験または見識を有する者が就く職に限定されており、従前のような取り扱いが認められていませんので、この点にも留意が必要です。

4. 諸手当の改善

（1）時間外勤務手当

- ① 時間外勤務手当の割増率を引き上げること。
- ② 月45時間超60時間以下の時間外勤務時間にかかる割増率を30/100以上とすること。
- ③ 代替休暇の導入にあたっては、本人の自由選択制を確保すること。
- ④ 時間外勤務手当と休日勤務手当の時間単価額は、労働基準法方式により算定すること。
- ⑤ 時間外勤務の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。

- 労基法（2010年4月施行）では、月60時間を超える時間外労働に対しては50%以上の割増率することが義務化されています。また、45時間を超える時間外労働に対しては、25%の法定割増率を上回るよう努力義務が課せられています。
- また同法により、労使協定によって、法定割増賃金率引き上げ分の支払いに代えて、有給休暇を付与することが可能になりました（代替休暇制度の創設）。自治体においては、時間外勤務手当の支払いを原則とし、仮に代替休暇制度を設ける場合でも、本人の自由選択制を確保します。
- 時間外勤務手当の算定は、労基法による算定方式と人事院規則による算定方式は異なります。労基法の算定方式は、地方公務員にも適用されることから、自治体において人事院規則による算定が行われている場合は、直ちに労基法方式に変更する必要があります。

<労基法方式>

(給料月額+扶養・通勤・住宅手当を除く毎月決まって支給するすべての手当) × 12月
(所定労働時間 : 38.75時間 × 52週) - (1日の所定労働時間 : 7.75時間 × 年間休日日数*)

<人事院規則方式（国家公務員）>

(俸給月額+地域手当)×12月

1週間あたりの勤務時間：38.75時間×52週

- (2) 地域手当については、組合員の賃金水準を維持・改善するよう措置すること。
- (3) 特殊勤務手当については、国家公務員の手当の種類および額を最低として改善すること。また、国家公務員に存在しない業務や、給料表の適用の差異により必要性が認められる業務に対する手当を支給するよう、条例・規則の改正を行うこと。とくに、災害応急作業等手当について、総務省通知を踏まえ、支給対象業務の拡大、単価の改善等を行うこと。（※条例・規則が未整備の単組は「条例化を行うこと」）
また、大規模災害発生時に派遣される緊急消防援助隊の災害派遣手当の増額（最低目標：日額2,160円）など処遇改善を行うこと。
- (4) 扶養手当については、自治体ごとに経過や実情が異なることから、拙速な見直しは行わないこと。また、血族要件を廃止すること。
- (5) 住居手当については、地域の実情に応じた制度設計とすること。また、自宅（持家）にかかる住居手当の継続・復元を含めて改善すること。
- (6) 通勤手当については、国と地方では交通事情等が異なることから、地域の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえ、自動車等による通勤手当の引き上げを行うこと。
- (7) 寒冷地手当については、勧告および燃料費の高騰を踏まえ引き上げること。
「メッシュ平年値2020」に基づく引き下げについては、現行水準を維持すること。
- (8) 生活関連諸手当の支給における世帯主要件等、ジェンダー平等な取り扱いの規定となるよう見直すこと。

- 特殊勤務手当は「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を俸給で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する」とされており（給与法第13条）、国公では27種類の手当が存在します。自治体には国に存在しない業務が多く存在しますが、「具体的にどのような勤務が該当するかは個々の勤務形態ごとに客観的に判断するほかない」（逐条地方公務員法）とされています。
自治体の判断によることとされていることから、給与法の規定に該当するような職務に対しては、特殊勤務手当が支給されて然るべきであり、手当支給を可能とするよう、条例・規則の見直しに取り組む必要があります。
- 能登半島地震を受け、総務省は通知「災害応急作業等手当の運用について」（自治労情報2024第0011号（2024年1月22日））を発出し、現場業務を広く支給対象とし得る旨を示しました。すでに災害応急作業等手当が条例・規則等で規定されている自治体は、対象業務の拡大、手当額の引き上げについて求めます。条例が未整備の自治体は、条例・規則の制定を求めます。

- 消防庁は、岸真紀子組織内参議院議員による国会での質疑を受け、通知「緊急消防援助隊として出動した消防職員に対する手当の支給について」（自治労情報2024第0148号（2024年8月2日））を発出しました。この通知に基づき、手当額については国基準（人事院規則第19条第3項第3号に基づく2,160円）以上を求め、上記の災害応急作業等手当の対応と合わせて取り組みます。
- 7月24日に公表された石油製品価格調査（経済産業省）によると、レギュラーガソリン1リットル当たりの店頭小売価格は全国平均で175円40銭と、2021年初頭の140円弱から約1.25倍となっています。
自動車等による通勤手当については、「ガソリン価格の状況に応じて見直す」との基本的考え方を申し合わせとして確認した上で、1年間の値上がり幅を踏まえて具体的な手当額を交渉している単組もあります。燃料費高騰や職員の通勤状況の実態、国と地方の通勤手段の違い等も踏まえ、通勤手当の引き上げについて交渉を行います。
- 2024勧告において、民調結果を踏まえて寒冷地手当の月額が11.3%引き上げられました。一方で、気象庁の新たな気象データ「メッシュ平年値2020」による支給地域の改定が行われ、支給地域に該当しないこととなる地域もあることから、生活実態を踏まえ、現行水準の維持を求めます。

5. 会計年度任用職員の賃金

(会計年度任用職員の給与改定)

- (1) 会計年度任用職員の給料・報酬について、常勤職員の改定に準じて改定を行うこと。独自給料表としている単組については、勧告による引き上げ分を上回る給料表の改善を行うこと。
- (2) 会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数は、常勤職員と同月数とすること。
- (3) 給与改定については、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。

- 2024年の人事院勧告は給料表・一時金ともに増額改定となりました。会計年度任用職員についても、常勤職員に準じた改定を求めるべくに期末・勤勉手当の支給月数が、常勤職員と同月数となっていない単組は、同月数の支給を求めて取り組みます。
- 総務省は、通知「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（自治労情報2023第0082号（2023年5月8日））を発出し、会計年度任用職員の給与改定について、遡及改定も含めて常勤職員に準じた対応とするよう求めています。昨年度中に遡及改定を勝ち取った単組も多くありますが、いまだ遡及改定がはかられていない単組については、引き続き取り組みます。

(会計年度任用職員の賃金決定)

- (4) 会計年度任用職員の給料については職務内容に応じ均衡・権衡をはかること。
- (5) 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、以下の通りとすること。
 - ① 類似する職務の常勤職員に適用される給料表を適用すること。
 - ② 常勤職員と同様に、初任給基準を基礎として、学歴・免許および職務経験等に

基づく調整（前歴換算）を行うこと。また、給料（報酬）の格付けにあたって上限が設けられている場合撤廃すること。

- ③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。とくに選考採用者の行政職俸給表（一）における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、職務経験も加えて決定すること。
- （6）短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額（フルタイム職員の場合の給料額に相当）に手当相当額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。
- （7）勤勉手当の成績率については標準月数を用いることとし、職員間で差をつけない運用とすること。
- （8）給料決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

● 常勤職員との比較に基づく給与決定を求めます。

給与に関する基本的考えは、国の非常勤職員の取り扱いに準じ、給付体系に関わりなく、支給される給与（給料・手当・報酬等）は職務内容を踏まえて常勤職員と均衡させることとし、基本賃金は、常勤職員と同一ルールでの運用（同一給料表の適用、職務経験等（前歴換算））を踏まえた基本賃金決定を求めます。

ア 会計年度任用職員の給料（または報酬の基本額）の決定にあたっては、同一または類似の職の常勤職員と同一の給料表を適用します。類似の職が存在しない場合は、行政職給料表（「行政職俸給表（一）」相当以下同じ）を適用します。

イ 給料額の決定にあたっては、常勤職員の初任給決定に準じて基準となる級・号給を定め、学歴・免許、職務経験等に基づき決定します（別の給料表適用の場合はその給料表の決定基準を考慮すること）。自治体最低賃金、国公行（一）1級13号（月給201,000円、日給10,050円、時給1,297円）以上とするよう要求項目に掲げています。

常勤職員と同様に、職務経験等に基づき、必要な号給の調整を行います。なお、会計年度任用職員として採用される以前の職務経験等についても、常勤職員と同様に、前歴換算では、該当となる期間における月数を12月（60月まで）または18月（60月超）で除した数に4を乗じた数を、基準となる号給に加えることとされていますが、**会計年度任用職員として勤務した期間は「直接役立つと認められる職務に従事していた期間」**であることから、60月（5年）を超える期間についてもフル換算として12月で除すことができることとされています。この点に留意の上、号給の調整を行います。

ウ なお、職務の級の決定にあたっては、任用が継続している場合は、在級期間および等級別基準職務表に掲げる各級の職務に応じ決定することとします。

常勤職員と同様の業務を行う職員も見受けられることから、3級以降の格付けについても具体的に検討します（等級別基準職務表の改正が必要な場合もあり）。

● 短時間の会計年度任用職員の賃金は、フルタイムの会計年度任用職員（給料および諸手当）と異なり、報酬と期末・勤勉手当の支給とされていますが、賃金決定の考え方には違いがあるわけではありません。均衡の観点から、常勤職員およびフルタイムの会計年度任用職員と同一のルールで決定されなければなりません。

具体的な報酬額は、フルタイム職員として勤務した場合の給料月額と地域手当などの手

当を合計した額を基礎として、時間比例での支給とします。

- 勤勉手当の成績率について、制度上は常勤職員と同様に規定しつつも、運用上は差をつけさせない制度とするよう求めます。具体的には、評価区分を設けるにあたり、下位の評価については懲戒処分を受けたものに限るなど厳格な基準とすることとし、万が一、下位評価となった場合には、本人にその評価理由を開示し、納得性、公平性が担保されるよう求めます。その上で、下位評価者以外は「標準」の評価とするよう、交渉・協議を進めてください。

(会計年度任用職員の諸手当)

- (9) 手当については、常勤職員に支給される手当を支給すること。
- (10) 短時間の会計年度任用職員の報酬については、手当も含めた時間比例とすること。
- (11) 手当支給が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

- 常勤職員との均等を基本に、少なくとも以下の手当は必ず支給するよう求めます。

ア 通勤手当（短時間勤務の職員は費用弁償）

常勤職員と同一の基準（上限など）。ただし、自動車等の使用により通勤する者で勤務日数が月平均10日を下回る場合は1/2

イ 地域手当

ウ 特地勤務手当、へき地手当

エ 特殊勤務手当（該当職種）、農林業普及指導手当

オ 災害派遣手当

カ 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当

キ 管理職手当、管理職特別勤務手当

ク 在宅勤務等手当

- 上記以外にも、寒冷地手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当の支給を求めます。

- 短時間の会計年度任用職員は、フルタイムとは給付体系が異なります。

そのため、報酬の設定にあたっては、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、報酬の基本額（※給料に相当する金額、法律用語ではありません）に手当に相当する金額を加えて支給することとなります。

- (12) 要件を満たす会計年度任用職員に対して退職手当を支給すること。また、勤務日数の要件緩和にかかる条例改正を行うこと。

- 支給要件（常勤職員の勤務時間（7時間45分）以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて6月を超えるに至った場合）を満たすフルタイムの会計年度任用職員に対しては確実に支給するよう求めます。

- 国の非常勤職員の退職手当について、勤務日数の要件緩和がされ、1月の要勤務日数が20日に満たない日数の場合、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数が「職員みなし日数」として適用されることとなりました。これを受けて、総務省が改正条例例を発出しているため、通知に沿った条例改正を行います。（自治労情報2022第0139号（2022年8月9日）を参照のこと）

- 短時間勤務の会計年度任用職員については、退職手当の相当分を報酬または退職報償金として支給することをめざします。

6. 人事評価制度等

- (1) 人事評価制度の運用・導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。
導入後においては「評価・調整・確認」など、労働組合が関与し、定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。
- (2) 4原則2要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労働組合の参画、苦情解決制度の確立）を確保すること。
- (3) 職員間に差をつけることが目的ではないことを明確にすること。
- (4) 評価結果の拙速な給与・処遇への反映を行わず、十分な労使交渉と合意によるものとすること。
上位昇給の活用にあたっては、単年度の人事評価結果のみによることなく、人材育成や中長期にわたる職務貢献を踏まえて、昇給区分を決定するとともに、公平な運用による賃金水準の改善の観点から検討すること。
- (5) 自治体と国とでは、人事評価制度の設計ならびに運用実態が異なることから、国家公務員の運用の見直しにらい、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないこと。また、分限処分の厳格化を機械的に行わないこと。
- (6) 会計年度任用職員の人事評価については、業務内容・勤務実態を考慮し、簡便な制度とすること。
- (7) 級別・役職段階ごとの職員数の公表については、職制上の段階ごとにとどめること。
- (8) 現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化および級別役職段階ごとの公表が義務づけられていないことから、条例化・公表は行わないこと。

- 人事評価制度等が未導入の自治体では、一方的な運用・導入を許さず、4原則2要件を具体的指針として十分な協議と合意を基本とするとともに、すでに導入されている自治体では、制度の運用状況を検証し、必要な見直しについての労使交渉・協議を求めます。
- 政府の国会答弁等で「管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については交渉の対象になる」との考え方が確立していることから、改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。
- 国においては、2022年10月から人事評価評語の細分化が施行されました。評語区分が5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）となり、任用・給与反映の基準も変わることとなります。

人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、下位評価者が極端に少ない国公とは異なることから、単組においては、国どおりの分限処分の厳格化や勤勉手当の成績率の引き下げが、機械的に導入されることのないよう交渉・協議等で確認します。

- 勤勉手当の支給にあたっては、人事評価の結果を成績率に反映することとされていますが、会計年度任用職員については成績率に差をつけない運用とするよう求めます。また、評価の実施にあたっては、会計年度任用職員としての業務内容・勤務実態を考慮した評価方法とすることを求めていく必要があります。国家公務員の非常勤職員については、常勤職員よりも簡便な方法による人事評価に基づき、勤勉手当が支給されていることも参考に、現場の負担とならないような評価方法について交渉・協議を行ってください。

7. 労働時間の短縮等

(1) 年間総労働時間1,800時間の実現

- ① 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。
- ② 労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。
- ③ 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。
- ④ 年5日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。
- ⑤ 週休日の振替運用の適正化をはかること。

(2) 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進

- ① 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則(1月45時間・1年360時間)を上限として、適正に運用すること。
 - ア 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。
 - イ 「他律的業務の比重が高い部署」を定める場合は、部署の範囲を明確にした上で、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。部署等の指定を行った場合は、時間外労働の実態について点検を行い、必要な見直しを行うこと。
 - ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務（大規模災害対応など）の特定と職員の範囲、上限時間および連続勤務時間について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、遅くとも半年以内に労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。
 - エ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。とくに1月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施すること。
- ② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。
- ③ 36協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。

④ 兼業・副業を行う場合の労働時間について、時間外労働を行う場合の36協定の締結、上限時間の算定における労働時間の通算を適切に運用すること。

- 年休付与義務に関する労働基準法の改正が適用となる職員（地方公営企業の職員、技能労務職員、特別職非常勤職員）の年5日未満取得者を解消します。適用とならない職員についても、2018年の労基法改正を受けて発出された、年休を5日以上確実に使用することができるよう配慮する旨の人事院の改正通知（2018年12月7日／職職-252）を踏まえ、自治体も条例・規則の改正を行い、対応が必要です。
- 国においては「他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員」について、原則を超えることができるとしていますが、自治体においては、こうした特例を定めないことを基本とし取り組みます。

総務省は2019年2月12日付の事務連絡で、他律的業務に関して「その範囲は必要最小限とし、部署の業務の状況を考慮して適切に判断する必要」があるとしています。自治体業務の大半を他律的業務の比重が高い部署として指定するような拡大解釈は法令等の改正趣旨からも許されず、その範囲は必要最小限の場合に限る必要があります。

なお、やむを得ず限度時間を超えて時間外労働させることができる場合（特例業務）を定めるにあたっては、通常予見できない業務量の大幅な増加等に伴い臨時に労働させる必要がある場合に限ることとし、年720時間、複数月平均80時間以内、1月100時間未満の範囲内での上限設定とします。

大規模な災害への対応など公務の運営上真にやむを得ない場合は、上限を超えることができることとしますが、対象業務については極めて限的な運用とします。また、上限を超えた場合には、真にやむを得なかつたのか事後的に検証を行うことを義務づけ、労使での検証を行うこととし、あわせて安全衛生委員会に報告させることとします。

- 労基発150号「労働基準法関係解釈例規」によれば、非現業職場においては、労働基準法第33条第3項に基づき、36協定の締結は不要である、とされています。しかし、労使で主体的に働き方のルールを定めることを否定していることではないことから、36協定や類似の協約を締結し、時間管理を行うことが必要です。

その上で、罰則付き時間外労働の上限規制が導入されたことを踏まえ、36協定の点検・見直しに取り組みます。36協定締結義務のない職場・単組においても、36協定に準じた書面協定の締結を求ることとし、締結義務職場と同様に点検・見直しに取り組みます。

- 労基法では、使用者に対して36協定の締結にあたって事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（労働組合がない場合は過半数代表者）と締結することを求めています。改めて会計年度任用職員も含めた職場の組織実態を確認し、事業場の労働者の過半数を下回ることが無いよう組織化に取り組むことが重要です。

- 長時間労働是正の大前提となるのが労働時間の正確な把握です。労働時間を正確に把握することは、時間外労働の縮減につながります。職員の保健・安全保持の観点からも、ICTの活用などにより、職員の勤務時間や休暇等を客観的かつ正確に把握する適切な管理体制の構築が必須です。

- 兼業・副業を行う場合、他の使用者の事業場における労働時間と通算して管理をする必要があることから、時間的に後から労働契約を締結した使用者において労働時間を通算して法定労働時間を超える部分については36協定の締結が必要です（ただし、時間的に前に労働契約している使用者であっても、他の事業場における労働時間との通算の結果、法定労働時間を超え労働をさせる場合にあっては、36協定締結と割増賃金の支給が必要）。

また、時間外労働の上限として、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（労

基法第36条第6項第2号および第3号)は、2以上の事業場の労働時間を通算することとされています。一方個々の事業場の時間外労働について36協定により上限を定めるとされている月45時間、年間360時間(同条第4項)、特別条項を設ける場合の年間720時間(同条第5項)についても時間外労働縮減の観点から、兼業・副業における労働時間の実態を把握し、兼業・副業とあわせた労働時間とするよう、労使での取り組みを進めるとともに、自治体で定める条例における上限についても同様の範囲に収まるような運用することが重要です。

(3) その他

- ① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。
 - ア 11時間のインターバルが確保できない(21時半以降に及ぶ)長時間の時間外勤務が行われないよう、時間外勤務の縮減にむけて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を行うこと。
 - イ 11時間のインターバルを確保することを前提に人員体制を確保すること。
 - ウ インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと。
- ② フレックスタイムについては、本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、時間外勤務手当削減を目的に当局都合で勤務時間を決める制度としないこと。
- ③ 頻発する自然災害に備え、被災時・応援時の労働条件をあらかじめ整備すること。
 - ア 災害時等の緊急時における連続勤務時間については、24時間を上限として制限を設けること。
 - イ 被災地への応援派遣にあたる長時間の移動にあたっては、労働時間として取り扱うこと。
- ④ 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。
- ⑤ 交代制等勤務職員の休息時間(おおむね4時間ごとに15分)を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間(22時~5時)を含む8時間以上の勤務では、少なくとも1時間の休息時間を設けること。
- ⑥ 病院などで、夜間・休日のオンコール体制を行う場合、待機手当を支給すること。

- 国では2024年4月から、11時間の勤務間インターバルの確保が努力義務とされています。自治体においても、健康確保の観点から、当局に対し11時間の勤務間インターバルの確保を求めます。ただし、勤務間インターバルとフレックスタイム制の議論は切り分けて検討することが必要だと考えます。例えば、勤務間インターバルを確保するために、フレックスタイムにより、本来時間外勤務となる時間を勤務時間として扱った上で次の日の

始業時間を遅らせるというような運用は、フレックスタイム制の前提となる「本人の希望に基づく申告」と矛盾するものです。

よって、インターバルの確保にむけては、下記の手順で取り組みます。

- ① 11時間のインターバルが確保できない（21時半以降に及ぶ）長時間の時間外勤務が行われないよう、時間外勤務の縮減にむけて、適切な勤務時間の把握、上限規制制度の厳格な運用、時間外勤務の要因の整理・分析・検証などを求めます。
 - ② 11時間のインターバルを確保することを前提に、人員体制の確保を求めます。
 - ③ インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うことを原則に求めます。
- 2023人勧を受けて勤務時間法が改正され、国では勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能となります（2025年4月施行）。これは、従来、育児介護等職員に認められていた措置を一般の職員にも拡大するものですが、勤務日数が1日少なくなる一方、1日当たりの勤務時間は延びることから、ワークライフバランスに支障が出る場合も懸念されます。自治体での導入にあたっては、業務の性質と職場の体制から可否を判断し、組合員ニーズに沿いかつ現場に負担のかからない形での制度導入を求める。なお、導入にあたっては必ず本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、当局が一方的に繁忙期の勤務時間を長く割り振るなど、時間外勤務手当削減を目的として当局の都合で決められることがないように求めます。導入後もアンケート調査を実施するなど、逸脱した運用がされないよう取り組みます。

・地方公共団体におけるフレックスタイム制の導入状況（2023.4.1時点）

全体	都道府県	政令都市	市区町村
96 (5.4%)	17 (36.2%)	3 (15.0%)	76 (4.4%)

- 災害時等の緊急時に際しては、自治体職員は不眠不休の状態におかれることも少なくありません。安心・安全の確保、業務効率の確保の観点からも、職員の健康確保が重要であり、職員の連続勤務について上限を設けることは有効です。

例えば、避難所運営等の業務に関しては、引継ぎも含めて、24時間を連続勤務の上限とすることなどが考えられます。災害時にどのように職員体制を維持していくのかについて労使交渉・協議を行っておく必要がありますが、その際には、職員の勤務時間管理・把握とあわせて連続勤務時間の制限を導入することについても求めましょう。

また、被災地への応援派遣は、精神的・身体的に大きな負担が生じることから、長時間にわたる移動を労働時間として取り扱うなど、平時の運用と切り離し対応を求める。

- やむを得ず長時間夜勤等を行う場合、勤務時間中の事故等を防ぐため十分な休息が必要です。1時間の休憩時間とあわせて1時間の休息時間をとることで、連続2時間の仮眠時間を確保できるよう求めます。
- 労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」を言います。オンコール体制を取る場合、その待機時間が指揮命令下にあり労働時間として認められるかどうかは、実態に応じて判断することになります。場所的・時間的な拘束が強い場合は、労働時間として判断される可能性もあることから、なるべく職員の負担を減らすようなオンコール体制のあり方について労使協議を行います。

労働時間であれば当然、時間外勤務手当（休日勤務手当）を払わなければなりませんが、そうでない場合に待機手当（オンコール手当）を払わなければならないという労基法上の規定はありません。ただし、待機時間は完全に労働義務から解放された時間とは言えず、生活上の制限を受ける職員の負担が大きいため、一定の手当を支給することに合理性

があることから手当の支給を求めて交渉を行います。

8. 休暇・休業制度の拡充

- (1) 民間育児・介護休業法および地方公務員育児休業法の改正内容について、最低限措置すること。
- (2) 以下の両立支援制度の改善・整備を行うこと。
- ① 介護休暇の期間については6ヵ月以上とすること。
 - ② 育児休業・介護休暇を取得しやすい勤務環境を整備するとともに、育児・介護を行う職員へのテレワークやフレックス制度を整備すること。
 - ③ 育児や介護に関わる休暇・休業制度について、代替職員を確実に配置するなど取得しやすい環境を整備すること。
 - ④ 子の看護休暇について、対象年齢や取得日数の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。加えて、取得理由や対象者の拡大をはかること。
 - ⑤ 部分休業の取得可能日数および期間について、拡大すること。
- (3) 高齢者部分休業制度を早急に条例化すること。また、運用にあたっては、職員が取得しやすい環境整備をはかること。
- (4) 自己啓発等休業制度（修学・国際貢献活動等）と修学部分休業制度の拡充をはかること。
- (5) リフレッシュ休暇を新設・充実すること。
- (6) 有給教育休暇等を新設・充実すること。
- (7) 治療と仕事の両立支援にむけ、休暇制度や勤務制度を導入すること。とりわけ、不妊治療については、治療に必要な日数を付与することなど、さらに制度の拡充をはかること。また、休暇を取得しやすい雰囲気の醸成やプライバシーへも配慮すること。

- 育児・介護休業法の改正で、両立支援策の拡充がはかられてきています。主な改正内容は以下の通りです。総務省通知（自治労情報2024第0205号（2024年12月2日））も参考に、最低限、法改正の内容を措置することを求めます。
 - ア 子の看護休暇の対象について、小学校3年生修了までに延長する。また、取得理由について感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式、卒園式を追加する。
 - イ 子の看護休暇および短期介護休暇の会計年度任用職員の取得要件（6ヶ月以上の雇用期間）を廃止する。
 - ウ 育児のための所定外労働の制限の請求について、小学校就学前の子を養育する労働者を対象とする。
- 部分休業は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日2時間以内の範囲で勤務時間のはじめまたは終わりにおいて取得できる制度です。一方、育児短時間勤務とは、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、いくつかある勤務の形

態（週19時間35分勤務、週24時間35分勤務などいくつかのパターン）から選択し、希望する日および時間帯に勤務することができる制度です。これらの制度を利用するにあたっても代替職員を置くこととされているものの、育児休業ほど代替職員の配置がなされていない現状にあるため、代替職員の配置を確実にし、取得しやすい環境整備が必要です。部分休業については、地方公務員育児休業法に規定されており、第216回国会で、民間育児・介護休業法の改正に合わせた両立支援の措置として、部分休業制度の拡大を盛り込んだ改正がされました。具体的には、現行の1日につき2時間以内の形態に加え、1年につき条例で定める時間（10日相当）を超えない範囲内の形態を設けることとし、職員はいずれかの形態を選択可能とするものです。

法定通りの制度整備を求めるとともに、取得可能日数や取得対象年齢の拡大などを求めます。また、これらの休暇・休業制度を性別に関わりなく誰もが取得できるよう、男女とともに取得しやすい職場環境づくりを推進する必要があります。

- 高齢職員の多様な働き方を確保する観点から、高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに制度化されている自治体においても、高齢職員のライフスタイル等に応じた申請事由の拡大・緩和、制度の活用拡大にむけた職員への周知などを求めます。
- 男性の育児休業取得、育児参画や女性職員の活躍推進をさらに促進するため、2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置され、育児休業の取得回数制限の緩和や育児参加のための休暇の対象期間の拡大、不妊治療のための休暇が新設、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件が緩和されることが示されました。国で2022年1月から措置された不妊治療休暇は、有給で原則1年につき5日（頻繁に通院が必要な場合はさらに5日）、時間単位の取得が可能で、地公においても国にあわせて制度化されました。2021春闘では、自治労は少なくとも10日を求めて取り組み、28.3%の単組で制度化を実現していますが、不妊治療ができる病院の数や交通事情など治療にかかる状況にも地域差があることも踏まえ、地域事情に考慮した治療を受けやすい制度となるよう、さらに制度を拡充し、必要な日数を求めていく必要があります。

あわせて、周囲の理解や休暇を取りやすい雰囲気づくり、治療していることを周囲に知られたくない人への配慮のほか、余裕のある人員配置も求めます。

（会計年度任用職員の休暇等）

（8） 常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充をはかること。

また、常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同じ取り扱いとすること。

とりわけ、病気休暇については、最低でも年10日を有給の休暇として措置すること。

（9） 休暇制度が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

- 会計年度任用職員は常勤職員と同様に一般職の職員であることも踏まえ、休暇制度の整備に関しては、同一自治体における常勤職員と同じ休暇制度を適用させることを基本とします。
- 労働基準法に規定される休暇等および国の非常勤職員に設けられている休暇については、最低限度化することが必要です。このことから、各自治体における点検をした上で、設けられていない場合には、当該休暇を求める。

ア 労働基準法に規定する休暇等

- ・年次有給休暇（第39条）
- ・産前産後休業（第65条）
- ・育児時間（第67条）
- ・生理休暇（第68条）

イ 育児・介護休業法

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

- ・地方公務員に関する介護休業（介護休暇、第61条）
- ・短期の介護休暇（同条）
- ・子の看護休暇（同条）
- ・所定外労働の免除の義務化、時間外労働の制限および深夜労働の制限

ウ 地方公務員育児休業法

勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用

- ・育児休業
- ・部分休業

エ 国の非常勤職員に設けられている休暇（人事院規則15—15）

i 有給の休暇

年次休暇、公民権の行使、官公署への出頭、災害、
災害等による出勤困難・退勤途上危険回避、親族の死亡、
結婚休暇、夏季休暇

私傷病休暇（2025年4月1日から有給化）

産前・産後休暇（2022年1月1日から有給化）

配偶者出産休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

育児参加のための休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

不妊治療休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

ii 無給の休暇

保育時間、子の看護休暇、短期の介護休暇、介護休暇、

生理日の就業困難、骨髄移植

- 上記休暇のうち、国の非常勤職員に関して、無給とされている休暇についても、（国の非常勤職員との権衡の観点からではなく）同一自治体における常勤職員との均衡の観点から、有給での休暇とすることを求めます。
- 人事院規則が改正され、国家公務員非常勤職員の病気休暇が2025年4月1日から有給となります。これを受け、総務省が同様の見直しをするよう通知を発出（自治労情報2024第0205号（2024年12月2日））していることも踏まえ、自治体においても有給化するよう規則の改正等を求めます。なお、国家公務員の非常勤職員においては、病気休暇の付与日数が勤務日数に応じて決められていますが、自治労としては、最低でも年10日を有給の休暇として措置することを求めて取り組みます。
- 夏季休暇、結婚休暇さらにはリフレッシュ休暇等に関しても常勤職員との均衡を求めます。なお、国の非常勤職員については、2019年度より結婚休暇、2020年度より夏季休暇が常勤職員と同内容で整備されています。
- 2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置されました。国の非常勤職員と同様の要件緩和、休暇の新設・拡充を求めます。

9. テレワークにおける労働条件の確保

(1) 在宅勤務等を行う場合、以下の点に留意をすること。

- ① 使用者はPCの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理すること。
- ② 時間外・休日・深夜労働は原則的に行わないこと。
- ③ 所定労働時間を超える労働については割増賃金を支給すること。
- ④ 在宅勤務等で必要とされる備品については使用者の負担として確保すること。
- ⑤ 勤務状況が見えにくくことをもって成果主義型の人事評価、不当な人事評価を行わないこと。
- ⑥ 情報セキュリティ対策について規程等の整備を行うこと。
- ⑦ 部署内における業務配分を適正に行うこと。

● 在宅勤務においては、仕事と私生活が場所的に混在することから、プライバシーの侵害となることのないよう適切な配慮を必要とするとともに、長時間労働を招きやすいことなども指摘されていることから、適切な勤務時間管理を行う必要があります。

在宅勤務においても、事業場内で勤務する場合と同様に、労働基準法、労働安全衛生法などの労働基準関係法令は適用されます。

そのため、使用者は原則として、労働時間を適切に管理する責務を有しており、労働時間を適正に把握する方法としては、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（厚生労働省）」に基づき、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によることが必要と考えられます。

ただし、

① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態おくこととされていないこと。具体的には情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態であること。

② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと。

以上の要件を満たす場合は、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難とされ、「事業場外みなし労働時間制」を適用することも可能とされています。

この場合においても、所定労働時間以外の勤務にあたっては、事前命令を徹底することとし、所定労働時間以外の勤務に対しては、時間外勤務手当の支給をするなど、労使交渉により予め具体的に定めておく必要があります。

- 在宅勤務等における備品についてはPC、Wi-fi等が最低限必要と考えられます。
- セキュリティ対策については、ウイルス対策ソフトやログイン時のワンタイムパスワードの導入、OSのアップデートといったハード面と、利用端末の管理方法や序内ネットワークへのアクセス方法、情報漏洩等緊急時の対応体制の整備といったソフト面の双方から講じることが必要です。
- 業務には、在宅で可能なものと電話応対や対人対応などの在宅では不可能なものがあります。在宅勤務を導入・実施する場合、出勤者に在宅不可能な業務の過剰な負荷がかかっていないかどうか組合が点検し、当局に適切な業務配分を求める必要があります。すべての人が働きやすいよう、職場環境の実現を求めます。

10. L G B T Q + をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件の整備

(1) 各種休暇制度、手当支給において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度または「事実婚と同等」とする制度とすること。

- この間、労働組合からの要求や自治体の判断によって、一部の自治体で休暇制度において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度や「事実婚と同等」とする制度が整備されています。さらに、各種手当など賃金に関わることについても実施する自治体が現れています。少しずつですが平等の権利確保に近づきつつあります。詳細については、自治研作業委員会「L G B T Q + / S O G I 自治体政策」報告書をご参照ください。

11. 自治体職場の同一労働同一賃金、安定雇用の実現、働き続けられる環境の整備 (会計年度任用職員の任用)

- (1) 本来常勤職員が行うべき業務については、常勤職員を配置することとし、その際、現に業務を担う会計年度任用職員の常勤職員への移行を行うこと。
- (2) 現在自治体で働く会計年度任用職員の雇用を継続すること。
(公募によらない方法による再度の任用に上限を定めている場合)
再度の任用における上限を撤廃すること。
- (3) 会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。少なくとも週35時間以上勤務の職員については、フルタイムの会計年度任用職員に切り替えること。
- (4) 会計年度任用職員の新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とすること。

● 自治労が実施した2020年度「会計年度任用職員の賃金・労働条件調査」（基準日2020/6/1）では、自治体の職員全体に占める会計年度任用職員の割合は、平均で38.3%、とくに一般市（県都市、政令市除く）で42.9%、町村で44.6%と高い実態にあります。本来常勤職員が行うべき業務について、現在、会計年度任用職員が担っている場合は、常勤職員としての職の配置・増員と、現に業務を担っている職員を常勤職員に移行することを求めます。

● 会計年度任用職員については、フルタイムと短時間では給付体系が大きく異なることから、フルタイム職員での任用を求ることとします。新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とし、これまでと同様の取り扱いとします。

● 人事院が期間業務職員制度の運用のあり方を見直し、通知を改正したことを受け、総務省は「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」（以下、事務処理マニュアル）を改正しました。（自治労情報2024第0129号参照）

人事院通知の改正内容は、公募によらない採用について「連続2回を限度とするよう努めるものとすること」との記述を削除したものであり、事務処理マニュアルにおいてもこの記載が削除されました。総務省は、「事務処理マニュアルに記載してきた国の期間業務職員の取り扱いについてはあくまで例として示してきたものであり、そもそも国に準じる必要はない。そのため今回の改正によってこれまでの解釈を変更することはなく、引き続き自治体の判断により、平等取り扱いの原則と成績主義を踏まえ、地域の実情に応じて適切に対応したい」との考え方を示しています。

これまで国の取り扱いを参考として、公募によらない採用の上限回数を2回（毎年および4回まで、も同様）までとしてきた自治体については、マニュアルの変更（国の例示の削除）を契機に上限回数の撤廃を求める。その際、実際に上限回数を設定していない自治体があること、不安定雇用の解消と行政サービスを支える人材の安定的確保の必要性を訴え、雇用安定をはかるための交渉を進めます。

また、総務省は通知「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（自治労情報2023第0223号（2023年12月28日））において、「前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能であること」を示しています。勤勉手当支給に伴い、人事評価の実施が徹底されることから、これを機に、公募・試験を行わなくても、人事評価結果によって能力の実証が可能であることを確認し、人事評価を継続雇用の材料として活用で

きるような運用について、各単組で協議を行います。

- 自治労が実施した上記調査では、短時間の会計年度任用職員のうち約4人に1人が週所定35時間以上勤務という実態が明らかになっています。総務省は事務処理マニュアル・通知などにおいて再三「財政上の制約を理由として合理的な理由なく短い勤務時間を設定することは改正法の趣旨に沿わないものである。」と示しています。業務実態や時間外勤務の状況等も考慮し、少なくとも週所定35時間以上勤務の会計年度任用職員についてはフルタイムに切り替えることを求めていく必要があります。

(会計年度任用職員の社会保険等の適用)

- (5) すべての会計年度任用職員に健康診断を受けさせること。
- (6) 日常的な安全衛生活動の対象とともに、労働安全衛生委員会に参画されること。
- (7) 業務上必要となる研修を実施すること。
- (8) 常勤職員との均衡の観点から福利厚生を適用させること。

- 会計年度任用職員のその他の勤務条件として、下記について求める必要があります。

ア 共済、社会保険および労働保険の適用

i 地方公務員共済制度、公務災害補償制度

地方公務員等共済組合法および地方公務員災害補償法に基づく地方公務員災害補償基金が行う災害補償については、常勤職員の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った日以後引き続き勤務する者は適用されます。要件に該当する会計年度任用職員について、確実な加入を求めます。

なお、以下の要件をすべて満たす会計年度任用職員については、2022年10月から地共済組合員として短期給付・福祉事業が適用されています。

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 賃金の月額が8.8万円以上であること
- ・ 雇用期間が1年以上見込まれること
- ・ 学生でないこと

ii 厚生年金保険および健康保険

また、上記iに該当する会計年度任用職員のうち共済長期（第3号厚生年金被保険者）以外の職員は、すべての自治体において、厚生年金保険の対象となります。

なお、厚生年金保険の被保険者資格については、「有期の雇用契約又は任用が1日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失せることなく取り扱う必要」（2014年1月17日付厚生労働省通知「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取り扱いについて」）があるとされています。

iii 災害補償

フルタイムの会計年度任用職員で12月までの任用の者および短時間勤務の会計年度任用職員は、労働者災害補償保険制度等により補償対象となる者（労働基準法別表第

1に掲げる事業に従事する者等)を除き、公務災害補償法に基づき、地方公務員災害補償基金または自治体の条例により補償されることとなります。

なお、自治体が定める条例は労働災害補償および地方公務員災害補償基金による補償との均衡が法律上求められています。

iv 雇用保険

雇用保険については、以下の3つの要件を満たした場合、事業主は労働者の雇用保険加入手続きを行わなければなりません。

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 31日以上継続して雇用される見込みであること
- ・ 雇用保険の適用事業所に雇用されていること

なお、職員の退職手当に関する条例の適用を受けるに至った場合には、適用を受けるに至ったときから被保険者としないこととなります。

イ 労働安全衛生法に基づく健康診断

国の非常勤職員については、その勤務時間数が常勤職員の1週間の勤務時間数の2分の1以上であり、6月以上継続勤務している場合は、健康診断およびストレスチェックの実施が義務づけられ、6月以上の任期が定められている者が6月以上継続勤務していない場合であっても、健康診断の実施が努力義務とされています。

ウ 研修および厚生福利

会計年度任用職員については地方公務員法上の研修や厚生福利に関する規定が適用されることから、会計年度任用職員の従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて、同様の対応が必要となります。

(障害者の雇用と働きやすい環境の整備)

- (9) 自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているかについて、改めて点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。
- (10) 障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。
- (11) 合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。また、障害者雇用促進法に基づく「障害者活躍推進計画」の作成にあたって、労働組合および当事者である障害労働者を参画させることに加えて、「障害者雇用推進者」および「障害者職業生活相談員」を選任すること。

- 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令が改正され、2024年4月1日から国および地方公共団体に係る障害者雇用率が2.6%から3.0%（教育委員会は2.5%から2.9%）に改められました。なお、経過措置として、2026年6月30日までの間、国および地方公共団体に係る障害者雇用率は2.8%（教育委員会は2.7%）とされています。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（促進法）では、募集・採用段階および採用後において、障害のある人に対する合理的配慮を講ずることが義務づけられています。

す。

- 促進法では、地方自治体の任命権者は、障害者の法定雇用率を満たさない場合には「障害者採用計画」を作成することが義務づけられています。また、法定雇用率の算定に際しては、厚生労働省の「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って行う必要があります。
- 総務省の調査によると、自治体内で障害者雇用の取組体制を整備する責任者である「障害者雇用推進者」、職場内で障害者の職業生活全般の相談に乗る「障害者職業生活相談員」については、都道府県および指定都市ではほぼ全ての団体で選任されていますが、市区町村では約2～3割の団体で選任されていません。全自治体での選任が必要です。

(失職特例条例の制定)

(12) 地方公務員法第28条に基づく失職の特例を条例に定めること。

- 自治体によっては、故意または重大な過失ではない、公務中または通勤中、交通事故など特例が適用される要件を限定している例がありますが、自治労では下記の通りできる限り要件を限定しない（幅広に読める）条項を盛り込むことをめざしています。職員の失職を防ぐ観点から、改めて、条例の制定状況を点検し、必要に応じて制定・改正に取り組む必要があります。また、禁固刑と懲役刑を一本化して拘禁刑を創設する刑法改正を踏まえた見直しを行うとともに、特例を「公務中の事故」等に限定している自治体についても、下記の条文への修正を求めます。

職員の分限及び懲戒に関する手続並びに効果に関する条例

以下の一文を追加する

第〇条 任命権者は、（地方公務員）法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとすることができる。

(損害賠償責任への対応)

(13) 地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職員の賠償の上限として総務省が政令で定める額を条例化すること。

- 2017年に成立した改正地方自治法（2020年4月施行）で、地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときは、賠償責任額の上限を定め、それ以上の額を免責することを条例で定めることができることになりました。
総務省の政令によると、職員については、損害賠償責任の原因となった行為を行った日を含む会計年度の年間給与額（扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当または寒冷地手当を除く）が基準とされています。

12. ハラスメントのない職場づくり

- (1) ハラスメントは職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、雇用管理上講ずべき必要な措置を講じること。
- ① 首長や議員などを含むあらゆるハラスメントの防止にむけ、「条例」や「ガイドライン」、「要綱」を策定し、規則・服務規律等を改正し、周知すること。
また、管理監督者、労働者の双方に「研修・教育」を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。
- ② ハラスメントに関する相談窓口を設置すること。
- (2) ハラスメント防止のための対応方針を策定する際には、労働組合と協議すること。
- (3) 今後のカスハラ対策の措置義務を見据えた上で、当面はパワハラ防止指針や人事院規則を踏まえ、カスタマーハラスメント対策として、以下の措置を講じること。
- ① カスタマーハラスメントの実態を把握すること。
- ② カスタマーハラスメントへの対応方針を策定すること。
- ③ 防止対策の実効性を高めるため、相談窓口の整備や研修を実施すること。
- ④ 長時間の居座り等を防止するため、庁舎管理規則等を整備すること。
- (4) L G B T Q + など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

● カスタマーハラスメント対策について

2022年時点で使用者に防止措置等が義務付けられているハラスメントは、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、パワハラの4種類です。いわゆるカスタマーハラスメント（以下、カスハラ）については、法律上の措置義務の対象にはなっていませんが、現在、厚生労働省で検討会を設置し、対策の措置義務化が議論されています。人事院通知（2020年4月1日／職職-141）において、使用者の責務としてカスハラに適切に対応するよう求められていることから、国家公務員との権衡を失しないようパワハラと同様の対応を求めていくべきです。

また、2024年10月、東京都ではカスタマー・ハラスメント防止条例が制定され、2025年4月1日から施行されます。この条例では、カスハラの一律禁止を掲げているほか、カスハラ防止に関する基本理念、各主体（都・顧客等・就業者・事業者）の責務、カスハラ防止指針の作成・公表などを定めています。罰則規定は設けられていませんが、カスハラは違法である旨が条例上明記されたことにより、カスハラ被害の減少・緩和が期待されます。

カスタマーハラスメント対策について、自治労本部が作成した「カスタマーハラスメントのない良好な職場をめざして」予防・対応マニュアルを参考に取り組みを進めてください。カスタマーハラスメントに絞って要求する場合には、「カスタマーハラスメント（悪質クレーム等）防止に関する対策指針の策定に関する要求書（モデル）」（下記囲み）を参考に、各自治体に対策を求めます。

● ハラスメント対策について

女性活躍推進法等の一部を改正する法律が2019年5月に成立し、ハラスメント対策の強化として法改正（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）が行われ、2020年6月（中小企業は2023年4月～）に施行されました。

パワーハラスメントの具体的な定義や、事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内

容については、「パワハラ防止指針」に定められており、指針を踏まえ、事業主は、防止方針の明確化と周知、苦情などに対する相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再発防止などの措置を雇用管理上講じなければならないこととされています。しかし、総務省の調査（2021年6月1日時点）によれば県、政令市を除く市区町村のおよそ3割で未措置であることが明らかとなっており、総務省も法律上の義務であることから、速やかな措置を求めています。また、国家公務員のパワハラ防止等については新たに人事院規則10-16として定められ、2020年6月1日より施行されています。地方公務員については労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針が適用されますが、国家公務員との権衡を失しないよう人事院規則等も踏まえながらパワーハラスメント防止のための規程等を整備することが必要です。

さらに、ハラスメントの防止対策の強化に関しては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法において、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務とすること、相談窓口の設置、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取り扱いの禁止等が明記されています。

● L G B T Q +とは

L G B T Q +とは、L（レズビアン）、G（ゲイ）、B（バイセクシュアル）、T（トランスジェンダー（性同一性障害を含む心と出生時の性別が一致しない人））、Q（クエスチョニング：自分の性自認や性的指向を決める方が生きやすい、決めかねている、わからない人。クイア：風変わりな・奇妙なという英語圏の表現で侮蔑的にゲイを表現する言葉だったが、現在では、セクシュアルマイノリティが中心となって、あえて開き直って自身をさす言葉として使われている、この2つの頭文字。）の頭文字をとったもので、+は、L G B T Qに含まれないすべての性自認、性的指向を包括する意味で使用します。誰もが働きやすい職場環境の実現にむけて、ハラスメントを一掃し、性差別禁止の取り組みとともに、L G B T Q +に対する配慮や環境整備を進める必要があります。

● S O G Iとは

S O G I（ソジ）とは、Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字のことで、性的指向（好きになる性）／性自認（性別に関する認識）のことと言います。S O G Iは「どんな性別を好きになるのか」「自分自身をどういう性だと認識しているのか」という言葉なので、体と心の性が一致しており異性が好きという人も含め、すべての人が持っているもので、「性的指向と性自認」を包括して表す概念です。なお、性表現（Gender Expression）の頭文字Eを加えて、S O G I E<ソジー>とすることもあります。

※自治労本部が作成した「S O G I（性的指向・性自認）に関する対応指針」を参考に、誰もが働きやすく、多様性を認め合う職場環境をつくる取り組みを進めてください。

●●市
市長 ●●様

2025年●月●日

●●市役所労働組合
執行委員長 ●● ●●

カスタマーハラスメント（悪質クレーム等）防止に関する対策指針の策定に関する要求書

日頃の市政運営に敬意を表します。

さて、自治労本部では2021年8月に「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」結果を公表し、約4分の3の職員がカスタマーハラスメントの被害を受けている実態が明らかになりました。カスハラを受けた職員の3分の2が強いストレスを受けていることから、職員の健康を守るためにも対策が求められています。

地方公務員にも適用される厚生労働省の「パワハラ防止指針」で、「顧客等からの著しい迷惑行為により就業環境が害されることがないよう配慮する」ことが求められています。人事院も2020年4月に、人事院規則10-16（パワハラ防止）を制定し、同規則の運用通知で、悪質クレームへの対応を求めており、総務省としても、この人事院規則・通知に沿った対応を各自治体に求めています。

このため、○市においても、カスタマーハラスメント（悪質クレーム）から職員を守り、快適な職場環境を実現するため、下記の事項の実現を求めます。

記

1. カスタマーハラスメント（悪質クレーム）は職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、必要な対策を講ずること。
2. カスタマーハラスメント防止のための対応方針を策定する際には、労働組合と協議すること。
3. 対応方針等を作成する際には、次の事項について具体化すること。
 - (1) 方針の作成と周知
 - ① 市長がカスタマーハラスメントをなくす旨の方針を明確化して、周知・啓発すること。
 - ② 行為者に対して厳正に対処する旨の方針と対処の内容を定め、周知・啓発すること。
 - ③ 自治体出資団体や指定管理、委託先職場でもカスタマーハラスメントが発生する可能性が高いことから、自治体関連職場を含めて具体的措置を取ること。
 - (2) 相談体制の整備
 - ① 不当要求行為やカスタマーハラスメントに関する相談および対応を担当する対策委員会もしくは担当部署を設置すること。
 - ② 相談への対応のための窓口を設置して職員に周知すること。
 - (3) 支援体制の確立
 - ① 各職場での実態調査を実施し、職場ごとに過去の問題事例を把握して、予防措置を具体化すること。
 - ② 管理職や職員を対象にした研修や防止のためのトレーニングを実施すること。
 - ③ カスタマーハラスメント発生時を含めた所属長やライン職によるサポート体制を確立すること。
 - ④ 対応職員を孤立化させないため、職員への支援体制を構築すること。とりわけ、若手職員、女性職員、会計年度任用職員などへの支援を重視すること。
 - (4) 職員へのケア
 - ① カスタマーハラスメントにあった職員のストレス対応やカウンセリングの実施など、事後のケアについて具体化すること。
 - ② 職員がカスタマーハラスメントについて相談したこと、支援を求めたこと等を理由として不利益な取り扱いをしないこと。
 - (5) 外部機関との連携
 - ① 警察への通報など、法的措置を含めた対応手順に関する対処方針を策定すること。

以上

13. 安全で快適な職場づくり

- (1) 安全衛生委員会を月1回以上開催し、快適な職場環境の実現と健康診断の徹底を

はかること。

(2) 実効あるメンタルヘルス対策を進めること。

- ① メンタルヘルス不調者の早期発見や未然防止をめざし、すべての事業場においてストレスチェックを実施すること。
- ② 高ストレス者に対しては、医師の面談の実施をはじめ、適切な対応をはかること。
- ③ 職場ごとにストレスチェックの集計・分析を行い、ストレス要因の評価と改善をはかること。
- ④ 各種相談窓口の充実や職場復帰支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、総合的なメンタルヘルス対策を講じること。

● ストレスチェックの実施にあたっては、常時使用する労働者が50人未満の事業場については当分の間努力義務とされています。しかし、総務省通知において事業場の規模にかかわらず、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、すべての職員にストレスチェックを実施することとしており、地方財政措置も行われていることから、すべての事業場でストレスチェックを行うよう求めます。

また、ストレスチェックの集団分析結果を踏まえ、安全衛生委員会等で結果を検証し、職場環境の改善にむけ、当局に必要な対策を求める。

14. 公共サービスの質の確保

- (1) 人件費にかかる必要な財源を確保すること。とくに会計年度任用職員の処遇改善のための財源を確保すること。
 - (2) 子育て・介護・医療などの社会保障分野、ライフラインや地域交通対策、大規模災害等からの復旧・復興など、増大する地方自治体の役割に見あう人員体制を確保するため、年度途中の採用および採用時期の前倒しなども含めた必要な対応をはかること。また、そのための予算を的確に反映すること。
 - (3) 物価高騰の下、行政運営等にかかる経費も増大していることから、必要な財源を確保すること。また、公共サービス水準の向上と公正労働基準の確立をはかるため、委託費の積算根拠を明確化するとともに、人件費上昇分や原材料費・エネルギーコストの高騰を踏まえ、指定管理料・委託料を増額すること。
 - (4) 地方一般財源総額を確実に確保することなど、地方交付税法第17条の4を活用した総務大臣への意見の申出を行うこと。また、地方三団体などを通じ、政府に要求すること。
 - (5) 頻発する災害や感染症対策さらには、高度化・多様化する地域ニーズに的確に対応するため人材の確保と育成を重視し対応をはかるとともに、ノウハウの蓄積・継承など、対人サービスを中心とする地方自治体が果たす役割の重要性を踏まえ、民間委託のさらなる拡大を行わないこと。
- 委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。

- (6) 偽装請負を行わないこと。
- (7) 任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。
- (8) 災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上、ルール化すること。
- (9) 公契約条例を制定すること。

● 質の高い公共サービスと社会的公正労働の実現にむけては、そのサービスを担う労働者の処遇改善をはかることが不可欠です。そのため、自治体が発注する公共工事・業務委託等に携わる労働者の賃金・報酬下限額を定めた公契約条例や、公共サービス基本法に基づく公共サービス基本条例を制定していくことが重要です。とりわけ、春闘において、物価高を踏まえた賃上げが求められる中、中小・零細企業で働く労働者の賃上げを後押しするための適切な価格転嫁の推進が重要となっていることからも、こうした流れを踏まえ、公契約条例および公共サービス基本条例を制定していく意義は大きいと言えます。

2024年ラスパレス指数計算表

※平均俸給額・平均給料額（百円）百円未満四捨五入

1. 大学卒

	経験年数区分	国公大学卒		自治体	(A)*(B)	(A)*(C)	(E)/(D)
		人員(A)	平均俸給額(B)	平均給料額(C)	(D)	(E)	%
Q1	1年未満	3,332	2,024		0	0	#DIV/0!
Q2	1年以上2年未満	3,315	2,079		0	0	#DIV/0!
Q3	2年以上3年未満	3,479	2,148		0	0	#DIV/0!
Q4	3年以上5年未満	7,262	2,254		0	0	#DIV/0!
Q5	5年以上7年未満	6,339	2,407		0	0	#DIV/0!
Q6	7年以上10年未満	8,373	2,607		0	0	#DIV/0!
Q7	10年以上15年未満	9,595	2,959		0	0	#DIV/0!
Q8	15年以上20年未満	10,645	3,424		0	0	#DIV/0!
Q9	20年以上25年未満	13,025	3,743		0	0	#DIV/0!
Q10	25年以上30年未満	12,414	3,972		0	0	#DIV/0!
Q11	30年以上35年未満	9,151	4,061		0	0	#DIV/0!
Q12	35年以上	2,440	4,074		0	0	#DIV/0!
	計	89,370	3,184		0	0	#DIV/0!

2. 短大卒

	経験年数区分	国公短大卒		自治体	(A)*(B)	(A)*(C)	(E)/(D)
		人員(A)	平均俸給額(B)	平均給料額(C)	(D)	(E)	%
Q1	1年未満	242	1,806		0	0	#DIV/0!
Q2	1年以上2年未満	230	1,861		0	0	#DIV/0!
Q3	2年以上3年未満	233	1,893		0	0	#DIV/0!
Q4	3年以上5年未満	405	2,006		0	0	#DIV/0!
Q5	5年以上7年未満	334	2,142		0	0	#DIV/0!
Q6	7年以上10年未満	439	2,303		0	0	#DIV/0!
Q7	10年以上15年未満	497	2,631		0	0	#DIV/0!
Q8	15年以上20年未満	775	3,030		0	0	#DIV/0!
Q9	20年以上25年未満	887	3,393		0	0	#DIV/0!
Q10	25年以上30年未満	1,483	3,697		0	0	#DIV/0!
Q11	30年以上35年未満	1,440	3,845		0	0	#DIV/0!
Q12	35年以上	983	3,970		0	0	#DIV/0!
	計	7,948	3,200		0	0	#DIV/0!

3. 高校卒

	経験年数区分	国公高校卒		自治体	(A)*(B)	(A)*(C)	(E)/(D)
		人員(A)	平均俸給額(B)	平均給料額(C)	(D)	(E)	%
Q1	1年未満	1,066	1,707		0	0	#DIV/0!
Q2	1年以上2年未満	857	1,755		0	0	#DIV/0!
Q3	2年以上3年未満	891	1,803		0	0	#DIV/0!
Q4	3年以上5年未満	1,745	1,911		0	0	#DIV/0!
Q5	5年以上7年未満	1,295	2,061		0	0	#DIV/0!
Q6	7年以上10年未満	1,521	2,222		0	0	#DIV/0!
Q7	10年以上15年未満	1,409	2,492		0	0	#DIV/0!
Q8	15年以上20年未満	2,027	2,846		0	0	#DIV/0!
Q9	20年以上25年未満	3,133	3,236		0	0	#DIV/0!
Q10	25年以上30年未満	5,259	3,610		0	0	#DIV/0!
Q11	30年以上35年未満	11,101	3,808		0	0	#DIV/0!
Q12	35年以上	11,644	3,950		0	0	#DIV/0!
	計	41,948	3,361		0	0	#DIV/0!

4. 中学卒

	経験年数区分	国公中学卒		自治体	(A)*(B)	(A)*(C)	(E)/(D)
		人員(A)	平均俸給額(B)	平均給料額(C)	(D)	(E)	%
Q1	1年未満				0	0	#DIV/0!
Q2	1年以上2年未満				0	0	#DIV/0!
Q3	2年以上3年未満				0	0	#DIV/0!
Q4	3年以上5年未満				0	0	#DIV/0!
Q5	5年以上7年未満				0	0	#DIV/0!
Q6	7年以上10年未満	2	1,935		0	0	#DIV/0!
Q7	10年以上15年未満				0	0	#DIV/0!
Q8	15年以上20年未満	9	2,626		0	0	#DIV/0!
Q9	20年以上25年未満	3	3,032		0	0	#DIV/0!
Q10	25年以上30年未満	5	3,392		0	0	#DIV/0!
Q11	30年以上35年未満	3	3,605		0	0	#DIV/0!
Q12	35年以上	10	3,641		0	0	#DIV/0!
	計	32	3,150		0	0	#DIV/0!

5. 全体

	経験年数区分	国公計		自治体計		(I)/(G)	
		人員(A)	平均俸給額(B)	平均給料額(C)	(G)	(I)	%
Q1	1年未満	4,640	1,940		0	0	#DIV/0!
Q2	1年以上2年未満	4,402	2,004		0	0	#DIV/0!
Q3	2年以上3年未満	4,603	2,068		0	0	#DIV/0!
Q4	3年以上5年未満	9,412	2,180		0	0	#DIV/0!
Q5	5年以上7年未満	7,968	2,340		0	0	#DIV/0!
Q6	7年以上10年未満	10,335	2,537		0	0	#DIV/0!
Q7	10年以上15年未満	11,501	2,888		0	0	#DIV/0!
Q8	15年以上20年未満	13,456	3,313		0	0	#DIV/0!
Q9	20年以上25年未満	17,048	3,631		0	0	#DIV/0!
Q10	25年以上30年未満	19,161	3,851		0	0	#DIV/0!
Q11	30年以上35年未満	21,695	3,917		0	0	#DIV/0!
Q12	35年以上	15,077	3,971		0	0	#DIV/0!
	計	139,298	3,238		0	0	#DIV/0!

(注) 1 人員及び平均俸給額は2024年4月1日現在のものであるが、経験年数階層の分類は同年1月15日現在の経験年数（端数切捨て）としている。

2 「大学卒」には、給与決定上の学歴が「修士課程修了等」の者を含む。

3 定年が段階的に引き上げされることに伴い、「一般職の職員の給与に関する法律」附則第8項により俸給額が決定される職員を除いた数値である。

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

厚生労働省が 2020 年 1 月に示したパワハラ指針では、使用者はカスタマーハラスメントに対して「顧客等からの著しい迷惑行為により就業環境が害されることがないよう配慮する」ことが求められています。

公務職場でも、地域の住民から職員が執拗なクレームや不当要求行為を受けたケースが多数の職場で発生していることが報告されています。私たちの職場でも、カスタマーハラスメントが発生していないか確認するため、この調査票を用いて職場ごとに点検を行いましょう。

(調査票はモデルです。各単組で適宜項目の要否を点検し、修正の上、ご活用ください。)

問 1 性別

- ①男性 ②女性 ③どちらでもない ④回答しない

問 2 年齢

- ①19 歳以下 ②20~24 歳 ③25~29 歳 ④30~34 歳 ⑤35~39 歳 ⑥40~44 歳
⑦45~49 歳 ⑧50~54 歳 ⑨55~59 歳 ⑩60 歳以上

問 3 職場

- ①戸籍・住民票・印鑑証明 ②税金・収納 ③国民年金、国民健康保険
④個人番号カード（マイナンバー）関連 ⑤生活保護
⑥福祉（障害福祉・高齢者福祉など） ⑦防災 ⑧男女参画、人権
⑨広聴、広報 ⑩教育、子育て（本庁） ⑪清掃関係 ⑫学校、保育所・認定こども園
⑬病院 ⑭図書館・体育館など住民利用施設 ⑮道路、上下水道など施設管理
⑯その他（ ）

問 4 職種

- ①事務・技術職 ②現業職（清掃、給食など）
③福祉関係職（保育士、幼稚園教諭、ケースワーカーなど）
④医療関係職（看護士、保健師など）
⑤その他（ ）

問 5 あなたが従事する仕事は、職場のメンバーから離れて、単独で行う仕事ですか。

（例：一人で回るケースワーカー、現場監督など）。

- ①ほとんど一人仕事である ②一人仕事ではない
③一人仕事の時と、そうではない時がある
④その他（ ）

問 6 あなたは、過去 3 年の間に、住民から迷惑行為や悪質なクレームを受けたことがありますか。

- ①日常的に受けている

- ②時々受けている
 ③自分はないが、職場で受けた人がいる
 ④受けたことはなく、職場にもいない

* 職場における住民からの迷惑行為や悪質なクレーム

本調査における迷惑行為、悪質なクレームとは、公務職場の職員に対する地域の住民からの暴力や脅迫、暴言、不当な要求、悪質なクレームなどの行為を指します。具体的な内容は主に次の問い合わせ各項目をさします。

なお、業務に対する意見・要望、正当なクレームは、迷惑行為、悪質なクレームには該当しません。

問7 あなたは過去3年の間に、住民から下記の①～⑬のような行為を受けたことがある場合には、当てはまるものに○をつけてください。

	※当てはまるものに○を付けてください
①暴力行為	
②弁償や金品の要求	
③大声・罵声・脅迫や土下座の強要	
④暴言や説教	
⑤長時間のクレームや居座り	
⑥複数回に及ぶクレーム	
⑦担当者の交替や上司との面談の要求	
⑧勤務先への投書や苦情	
⑨ストーカー行為	
⑩SNSやネット上での誹謗中傷	
⑪職員や職場の写真の公開	
⑫セクハラ行為	
⑬その他 ()	

あなたが体験した迷惑行為、悪質クレームの中で、最も対応が困難だったケースについて、その内容と経緯、結果をご記入ください。

例：①迷惑行為、悪質クレームの内容、②対応内容（対応回数、時間、期間等）、③対応による結果

問8 あなたの職場では、ここ3年の間に住民からの迷惑行為や悪質なクレームは増えましたか。

- | | |
|-----------|----------------------|
| ①大幅に増えた | ②やや増えた |
| ③あまり変わらない | ④やや減少した |
| ⑤大幅に減少した | ⑥もともと迷惑行為や悪質なクレームはない |

問9 迷惑行為や悪質クレームを行う住民は、常日頃行う人ですか。

- ①ほとんど同じ人である ②半数以上が同じ人である
③中には何回も繰り返す人がいる ④何回も繰り返す人はいない

問10 住民から迷惑行為や悪質クレームを受けた時、あなたは主にどのように対応していますか。

- ①自分ひとりで対応している ②同僚と一緒に対応している
③上司に対応してもらっている ④その他 ()

問11 あなたは迷惑行為、悪質クレームを受けた時、どの程度ストレスを感じましたか。

- ①強いストレスを感じた ②軽いストレスを感じた
③ほとんど感じなかった ④まったく感じなかった

問12 あなたは迷惑行為、悪質クレームを受けた後、どのような状態になりましたか（複数回答可）。

- ①疲れなくなった ②出勤が憂鬱になった
③仕事に集中できなくなった ④職場からの評価が低下した
⑤異動を申請した ⑥仕事を休むようになった
⑦休職しようと思った ⑧休職した
⑨退職しようと思った ⑩うつ病や統合失調症などになった
⑪その他 ()

問13 あなたの職場では過去3年間に、住民からの迷惑行為、悪質クレームのために休職や退職した人はいましたか。

- ①退職や休職した人はいない
②退職した人はいないが、休職した人がいた
③退職した人がいた
④わからない

問14 あなたが受けた迷惑行為、悪質クレームの内容や悩みについて、あなたは誰に相談しましたか（複数回答可）。

- ①同僚や先輩 ②上司や管理職
③勤務先の相談窓口 ④労働組合
⑤勤務先の外部の中立的専門機関 ⑥精神科・心療内科・メンタルクリニックなど医療機関
⑦家族 ⑧友人・知人
⑨その他 () ⑩相談できる窓口や人はいなかった
⑪誰にも相談しなかった

2025春闘 公共民間労組の要求モデル

【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（賃金カープ維持相当分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. 改正育児・介護休業法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。

【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、雇用保障に関す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. L G B T 理解増進法施行に伴い、L G B T Q +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。

全国一般評議会の要求モデル

1. 賃金要求

(1) 20,500円以上（平均賃上げ・定昇相当分込み）引き上げること。

<年齢ポイント要求（到達水準）>

30歳労働者 270,000円以上

35歳労働者 300,000円以上

40歳労働者 320,000円以上

<賃金引き上げ要求基準の考え方>

- 賃金カーブ維持分（4,500円）+生活維持・向上分（12,500円以上（5%）以上）+格差および配分の歪み是正分（3,500円以上）
- 参考 2025春闘調査による全国一般の賃金水準 平均賃金250,000円

(2) パートタイム（短時間）労働者の時給引き上げ絶対額1,300円以上、または時給110円以上の引き上げを実現すること。

(3) 年齢別最低保証賃金の協定を締結すること（全国一般賃金調査第1四分位水準）。

18歳 176,000円 20歳 177,000円 25歳 190,000円

30歳 204,000円 35歳 217,000円 40歳 227,000円

45歳 236,000円 50歳 240,000円

※全国一般2025賃金調査の結果、18歳の水準のみ最低賃金を下回るため修正を加えた。

2. 労働時間短縮

(1) 年間総実労働時間1,800時間を実現すること。

- ① 年間所定労働時間2,000時間を上回っている場合は、2,000時間以内とすること。
- ② 時間外労働について、36協定の点検と内容の周知徹底をはかり、「時間外労働は月45時間、年間360時間以内」を原則とすること。

(2) 完全週休二日制を実現したうえで、年間休日125日以上とすること。

(3) 休日・休暇について以下を実現すること。

- ① 国民の祝日・メーデーはすべて有給休暇とすること。
- ② リフレッシュ休暇（永年勤続休暇）を付与すること。
- ③ パーソナル休暇（誕生日など）を付与すること。

(4) 年次有給休暇について以下を実現すること。

- ① 入社初年度は10日、勤続1年後は15日とすること。
- ② 勤続1年につき2日増、最高25日とすること。

③ 年5日以上の取得を確実にし、取得率の向上をはかること。

- 労基法では、年次有給休暇は、勤続6カ月で10日、勤続1年6カ月で11日付与と規定されていますが、それを上回る休日増の要求と取得率の向上に取り組みます。
- 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対して年5日（年5日以上取得済の労働者は対象外）の年休を取得させることが使用者に義務づけられています。その場合、労働者の希望に沿った取得時季になるように労使で確認し、周知・徹底をはかっていきます。

（5）時間外労働の規制のため、36協定を以下の通り締結すること。

- ① 月45時間、年間360時間を上限とすること。
- ② 特別条項付き協定については、休日労働を含め年間720時間以内とすること。
- ③ ノー残業デー・ノー残業ウィークを設定すること。

（6）超過勤務手当の割増率の引き上げを実施すること。

- 時間外労働の上限規制（罰則付き）が中小企業は2020年4月から施行され、労働時間等設定改善法も改正され、「勤務間インターバル制度」の普及促進が定めされました。
- 長時間労働の是正、労働時間管理の厳格化を中心に、36協定の点検・改善や時間外割増の引き上げ、年次有給休暇の取得促進など、働き方改革関連法により前進した部分の活用を含めて、具体的な改善を進めていきます。
- 2023年4月より、中小企業の時間外労働の法定割増率は、大企業と同じく月60時間超について50%となります。これを上回る要求として、月45時間以下については割増率30%以上、月45時間超の時間外労働は50%以上とします。
- 法定期休日の割増率は35%以上です。

3. 非正規雇用労働者の雇用安定、待遇改善

（1）通算3年を超える有期契約労働者については無期労働契約に転換する制度を設けること。

（2）無期に転換する労働者の労働条件について、原則、正社員と同等とすること。

（3）同一労働同一賃金の原則に基づき、パートタイム（短時間）労働者と通常の労働者（正社員）との均等・均衡待遇にむけて、協議すること。

- 有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。有期契約の満了前に恣意的な雇い止めを許すことなく、希望者の無期契約労働者への移行がなされるよう必要な対応をはかっていきます。法を上回る要求の考え方として、無期契約に転換するための通算期間の「5年」を「3年」とすることを基本に取り組みます。
- 無期転換後の労働条件について、法律上は、別段の定めがある場合を除いて有期労働契約時の労働条件と同一とされています。したがって、無期転換される前に無期転換後の賃金・労働条件については組合が入って整備します。その場合、原則、正社員と同等とするように求めます。

- 同一労働同一賃金の法整備を踏まえ、同一企業に雇用される労働者の間での、期間の定めを理由とする不合理な労働条件は禁止されました。そのため、有期契約労働者と無期契約労働者（正社員）との間の労働条件（賃金、労働時間、福利厚生、教育訓練、安全衛生、災害補償、服務規律など一切の待遇）の相違とその内容について点検・改善をはかるよう取り組みます。

4. 仕事と生活の両立支援

- (1) 出産休暇を有給とし、産前・産後各8週間とすること。
- (2) 育児休業期間は子が満3歳に達するまでの間の通算1年間として、本人の申し出た期間を認めること。
- (3) 育児のための短時間勤務制度、時間外労働免除制度を拡充すること。改正育児・介護休業法を踏まえ、「産後パパ育休（出生時育児休業）」や育児休業の分割取得を実施し、育児が必要な人のためにさらなる環境整備をはかること。
- (4) 介護休業期間は要介護状態ごとに通算1年間を限度とし、本人の申し出た期間を認めること。
- (5) 看護休暇・介護休暇制度を有給とし、拡充すること。
- (6) 不妊治療休暇を有給で創設すること。
- (7) 生理休暇を有給とし、都度2日とすること。

- 育児・介護休業法では、①3歳までの子を養育する労働者への短時間勤務制度や時間外労働免除制度の義務化、②子の看護休暇の取得日数拡大（小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）、③既存の「介護休業」とは別に「介護休暇」（要介護家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日）の制度化などが規定されました。
- 2022年4月に施行された改正育児・介護休業法では、①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、②個別の周知・意向確認の措置が企業に義務付けられるとともに、有期雇用労働者の休業取得条件が緩和されました。また、同年10月には「出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の創設」と「育児休業の分割取得」が実施されました。2023年4月には育児休業の取得状況の公表が1,000人超の企業に義務化されました。

5. 定年制度・退職金制度

- (1) 高年齢者雇用安定法に基づき、例外なく希望者全員を65歳まで雇用すること。また、70歳までの雇用を希望する者については組合員の意向に沿った対応と働き続けられる環境整備をはかること。

- 高年齢者雇用安定法に基づき、65歳までの定年延長を基本とし、最低でも希望者全員の65歳までの継続雇用制度について労働協約の締結を求めていきます。
- また、60歳以降の賃金は、退職前と業務・労働時間が同一の場合、同一労働同一賃金の原則を踏まえ、退職時賃金と同じくし、最低でも75%への到達（高年齢雇用継続給付金などの制度活用を含む）を求めていきます。

- 2021年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの雇用確保が使用者の努力義務となりました。

(2) 退職金制度について以下の通り改善すること。

- ① 定年退職・会社都合退職金は20年勤続で800万円以上、30年勤続で1,500万円以上とすること。
- ② 自己都合勤続1年につき1ヵ月分以上とすること。
- ③ 中小企業退職金共済への加入を促進すること。

6. 労働災害法定外補償

労働災害法定外補償については、以下の通り支給すること。

死亡・1～3級	3,000万円	9級	1,050万円
4級	2,760万円	10級	810万円
5級	2,370万円	11級	600万円
6級	2,010万円	12級	420万円
7級	1,680万円	13級	270万円
8級	1,350万円	14級	150万円

7. ストレスチェックの実施

義務化されたストレスチェックの制度設計にあたっては、組合との十分な交渉・協議を行うこと。また、結果の集団集計・分析を行った上で、職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげること。50人未満の事業場も含め、すべての事業場において実施すること。

8. ハラスメントのない職場づくり

- (1) あらゆるハラスメントの防止にむけた対策を講じること。
- (2) L G B T Q +など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

9. 事前協議・同意約款の締結

合理化についての事前協議・同意約款を協定化すること。

10. 適正な価格転嫁

持続的な賃上げができる環境をつくるため、適正な価格転嫁をはかること。

公営競技労働者の要求モデル

1. 繼続雇用労働者としての雇用確保と待遇の明確化

(1) 窓口販売の減少による雇用の不安定化、さらには利用者サービスの低下を改善するため、労使合意のもと、公営競技のサービスを支える窓口業務をはじめとする多様な業務の確立に取り組むこと。これらの課題の改善をするとともに、この間培った経験を継承するため、次の措置を講じること。

- ① 36協定締結時にあわせて、2025年度の各職場の人員を確定し、レース開催の有無に応じた業務の円滑な実施に必要かつ適正な人員配置や新規採用に取り組むこと。
- ② 定年年齢は、職場実態に応じた設定とすること。

- 従事員業務実態調査を通じ、職場の業務実態や3～5年後の組合員数・人件費を把握し、全国情報を共有します。この結果を踏まえ、単組は使用者に対し、公営競技のサービスを支える組合員が担う多様な業務のあり方を提案することで、職場の確保をめざします。
- 2025年度の適正な人員配置にむけて、36協定の締結時に労働基準監督署が定める様式に規定されている各職場の人員数を確定するとともに、新規採用を求めて取り組みます。
- 自治体の会計年度任用職員には定年が適用されていない一方で、公営競技場では「定限年齢」と称する実質的な定年年齢を、使用者が強引に決定する事例が散見されます。新規採用が困難な状況の中ですが、民間雇用単組も含め、組合員の意見集約を踏まえつつ、定年年齢を職場実態に応じた延長や設定とすることで、雇用機会の確保を求めます。

(2) 公営競技に従事する非正規職員と常勤職員（自治体任用）・正社員（民間雇用）（以下、「常勤職員等」という）との間の不合理な待遇差を解消すること。とくに、休暇制度については、国の非常勤職員に適用される休暇制度を参考に整備するとともに適正な運用をはかること。

- 休暇制度は、2022年1月20日総務省公務員部長通知等を踏まえ、国の非常勤職員の休暇制度と権衡を失しない制度の整備・運用を求めて、全体水準の底上げをめざします。とくに有給で制度化されている休暇の整備を求めます。
- 「2021年 公営競技場のパートタイム会計年度任用職員・契約社員・従事員の待遇に関する調査結果」で示されている休暇等（※）については、法令や総務省マニュアルで規定されている休暇等になります。
※ 年次有給休暇、夏季休暇、看護休暇、育児時間、生理休暇、病気休暇、公民権行使休暇、介護休暇、慶弔休暇、介護休業、介護時間、骨髓等ドナー、官公署出頭

2. 賃金・労働条件の維持・改善

(1) 賃金・労働条件については、常勤職員等との均等・均衡の観点から、パートタイ

ム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨を踏まえ、賃金・労働条件を決定すること。また、現行水準の維持・改善をはかること。

- 常勤職員等との均等・均衡待遇の実現にむけて、パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインの規定については、自治体任用職場はもとより、民間雇用職場では直接適用される法令・指針であり積極的に活用することが重要です。
- 民間雇用単組においては、厚生労働省の「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を参考に、各県働き方改革推進センターを活用するなど、労使で正規、非正規労働者の間の不合理な格差実態の共有と改善に取り組む必要があります。

(2) 2025年度予算案および2024年度決算見込みについて、資料の提示と説明機会を設けること。

- 賃金・労働条件の向上のためには、決算・予算を把握した上で要求・交渉に臨むことが重要です。

(3) 基本賃金改善をはかるため、「賃上げ3%以上、定期昇給相当分、賃金カーブ維持相当分を含め5%以上」の引き上げを実施すること。

最低でも、国の人事院勧告の引き上げ水準に沿った賃金改善をはかること。

- 連合方針の要求水準に即した設定として、基本賃金改善分を要求するため、使用者に提出する要求書については率で要求するほか、定期昇給相当分として基本賃金の2%＝「_____円」、引き上げ分として基本賃金の3%「_____円」の空白部分の金額を単組の賃金実態に応じて、設定し記載する必要があります。
- 2024年の人事院勧告の行政職俸給表(一)の平均改定率は、全体 3.0%、各級の改定率は〔1級 11.1%、2級 7.6%〕となっています。各級の改定率の適用にあたっては、これまでの交渉経過や施行自治体の会計年度任用職員に適用されている給料表の級、号給の状況などをもとに、自治体単組や県本部と連携して決定していく必要があります。

(4) 無観客のモーニング・ミッドナイト開催を実施する際には、代替業務の確保など、その取り扱いについて、組合と交渉・協議の上決定すること。

とくにミッドナイト開催においては、深夜勤務に対する割増賃金の支給など労働基準法を遵守するとともに、業務内容の調整と負担軽減をはかること。

- ミッドナイト開催している公営競技場は、33競輪場、2オートレース場、3競艇場となっています。モーニング・ミッドナイト開催は、無観客での開催となることから組合員にとっては雇用機会の減少とともに、年収水準の引き下げに直結することから要求をしていきます。

(5) 交通費および超過勤務手当については、全額を支給すること。

3. 一時金の引き上げ

- (1) 期末手当および勤勉手当については、売り上げを反映した額に引き上げること。
最低限、現行水準を維持したうえで、国の人事院勧告の引き上げ水準に沿った改善措置を講じること。現在未支給の場合は、支給すること。
- (2) モーニング・ミッドナイト開催日分を一時金の通算期間とすること。
- (3) 早期に年間協約化をはかること。

- 各公営競技は、2023年度売上は前年増加比で競輪9.0%・オートレース1.5%【経済産業省所管】、競艇0.3%【国土交通省所管】、地方競馬1.7%【農林水産省所管】という状況です。売り上げが低迷してきたときに、賃金水準を引き下げてきた経過からすると、一時金の引き上げによる処遇改善要求は当然です。2024人事院勧告は、一時金を0.10月引き上げ、年4.60月（民間支給割合4.60月）としています。最低限、国と同水準の引き上げ措置は講じられるべきです。
- 公営競技においては、モーニング・ミッドナイト開催日分を一時金の通算期間とするか否かによって、一時金の支給水準に違いが出てきます。
- 自治体で任用されている公営競技労働者は、地方公営企業法第38条4項および地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条が適用されるため、「勤勉手当」を含め、「一時金の支給」そのものが、その都度交渉、協約締結による決定が可能です。継続雇用労働者としての実態に即した内容での早期の年間協約化が求められます。

4. 賃金・労働条件の決定・変更時における協約の締結

- (1) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労働法（労働基準法、労働組合法、パートタイム・有期雇用労働法等）、地方公務員法（※）、地方公営企業法および地方公営企業等の労働関係に関する法律（※）を遵守するとともに、誠実に労使交渉を行い、労使合意の上、速やかに労働協約を締結すること。※は自治体雇用職場のみ

- 自治体雇用の公営競技従事員については、関係法令で次の通り規定されており、改めて認識を共有の上、労使交渉・協議を実施する必要があります。
 - ① 賃金・労働条件は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる（地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条）。
 - ② ①の結果に基づき、「給与の種類及び基準のみ」条例で定める（地方公営企業法第38条）。

- (2) 「事前に協議を尽くし、合意する」旨の労働協約を、労使合意の上締結すること。

5. 職場改善要求等

- (1) 賃金以外の労働条件についても関係労働法令の趣旨を踏まえ、改善を図ること。
法律で規定された労働条件に関わる事項は、速やかに労働協約を締結すること。
- (2) 公営競技労働者の高齢者雇用については、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、

希望するすべての者に対し、同一の賃金・労働条件制度のもとで雇用確保を徹底すること。また、業務内容や年齢設定については、組合員の意向をもとにしつつ、職場実態に応じたものとし、70歳まで働き続けられる環境整備をはかること。

(3) パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨を踏まえ、公営競技労働者と常勤職員等との間の均等・均衡をはかり、休憩室などの福利厚生施設等、健康診断にともなう勤務免除・有給保障、各種研修の整備・改善を行うこと。

- 2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、当該組合員の意向を基に、65歳までの雇用確保（義務）をするとともに、最低70歳（努力義務）まで働き続けられる環境整備を求める。また、新規採用が困難な状況で、業務の安定を維持する観点から、組合員の意欲に応じた定年年齢の設定とするよう求めます。
- 休暇以外の諸制度についても、公営競技労働者と常勤職員等との均等・均衡を求める。

(4) 時間外勤務および休日勤務の上限規制をはかるため、本場開催および場間場外開催時の勤務を対象とした36協定の締結、改定を行うこと。また、時間外勤務手当および休日勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。

- 本場開催分の勤務時間と、本場開催の前後に連続して実施する場間場外開催発売時の勤務時間の合計勤務時間が1日8時間を超える場合、労働基準法第36条に基づく協定の締結と時間外勤務手当の支給が必要です。
- 36協定に関わる対応については、この間提起している「公営競技場のパートタイム会計年度任用職員・契約社員・従事員の待遇改善の取り組み」を参考にします。

6. 職場の独自課題

組合員の意見集約を通じて、次の課題を参考に、少なくとも一つの「独自要求」を設け、単組の要求書に反映する。

(独自要求項目：参考例)

ナイヤー手当、組合費のチェックオフ（労働基準法第24条①但し書きに基づく労使協定）、休憩室などの福利厚生施設・制度や各種研修充実（同一労働同一賃金ガイドライン）、カスタマーハラスメント（お客様からの迷惑行為）への体制整備など。

- 各単組において解決が可能と考える身近な独自課題について、県本部・本部が把握し、必要な情報提供を行うとともに、単組の闘争を支援することを通じて、当該単組はもとより、公営競技評議会に結集する単組・組合員が取り組み成果を共有し、「充足感や手ごたえ」のある春闘の展開をめざします。

公共交通労働者の要求モデル

<民間交通単組>

- (1) 賃金については、定期昇給相当分2%を確保することとし、さらにミニマム賃金水準への到達と格差是正および物価高騰対策の観点から、3%以上引き上げること。
- (2) 一時金については、水準の向上・確保をはかること。
- (3) 年間総労働時間の短縮をはかること。とくに、時間外労働の上限については、週15時間、月45時間、年間360時間以内を基本とし、それを上回る場合についても、休日労働を含め年間720時間以内とし、短縮がはかられるよう制度改正すること。
- (4) 年間の休日付与数については、すべての職種で平準化し、少なくとも公休日を104日以上とすること。
- (5) 諸手当について、特殊な勤務形態・環境による精神的、身体的負担を十分に考慮した適正な手当を定め確実に支給すること。
- (6) 退職諸制度については、定年までの就業意欲につながるよう退職手当の拡充、福利厚生など諸制度の充実をはかること。
- (7) 良質で安定した交通サービスの提供体制確立にむけて、継続した新規採用と離職防止策をはかること。また、男女別施設の設置を促進するなど、環境の整備により女性の就業機会を創出すること。
- (8) ワークライフバランスの実現にむけて、仕事と育児・介護の両立が可能な諸制度の確立をはかること。
- (9) 経常収益の減収分を、職員の賃金引き下げなど処遇の改悪に転嫁しないこと。
- (10) 交通労働者への暴力行為や迷惑行為、悪質クレーム（カスタマーハラスメント）の撲滅にむけた広報・啓発活動等を強化すること。

<公営交通単組>

- (1) 賃金については、自治体職員と同水準となるよう改善をはかること。
- (2) この間の経営状況により実施した賃金カットなど、引き下げた賃金水準の回復をはかること。
- (3) 委託職場の処遇の改善をはかること。とくに、委託職場の賃金水準の改善にむけて委託費の適正化をはかること。
- (4) 委託職場を直営とした場合は、職員の継続雇用を原則とすること。
- (5) 非正規雇用については、雇用形態の見直しを基本に、賃金水準の改善と正規職員への早期の雇用転換をはかること。
- (6) 良質で安定した交通サービスの提供体制確立にむけて、継続した新規採用と離職防止策をはかること。また、男女別施設の設置を促進するなど、環境の整備により

女性の就業機会を創出すること。

- (7) ワークライフバランスの実現にむけて、仕事と育児・介護の両立が可能な諸制度の確立をはかること。
- (8) 経常収益の減収分を、職員の賃金引き下げなど処遇の改悪に転嫁しないこと。
- (9) 交通労働者への暴力行為や迷惑行為、悪質クレーム（カスタマーハラスメント）の撲滅にむけた広報・啓発活動等を強化すること。

人員確保要求チェックリスト

2025年4月1日時点見込（または2024年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)	人
正規職員数	人
うち長期休職者（産休、育休、病休等3ヶ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	人
2025年4月1日時点（または2024年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	人
2024年度（または2023年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2025年度業務量増加見込の合計	時間 (1人あたり平均 時間)
時間外勤務時間（不払い・持ち帰り含む）	時間 (1人あたり月平均 時間)
内 記 2025年度から増加する業務時間見込 (例：)	時間 (1人あたり月平均 時間)
緊急対応業務時間等見込 (例：)	時間 (1人あたり月平均 時間)
2024年度（または2023年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	日 (1人あたり平均 日)
年間年次有給休暇目標取得日数	日 (1人あたり平均 日)

具体的の要求人数（正規職員として）	人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	人
恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者・病休 者等）を見込んだ必要人数	人
自然災害発生後、中長期的対応に必要な人数	人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計 + 《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》 × 7.75時間) ÷ 年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヶ月)と仮定

人員要求のポイント

- ①チェックリストを活用して係（担当）ごとに、2025年4月1日（または2024年4月1日）の配置人員と、2024年度の長期休職者数や時間外勤務時間（見込）と2025年度の業務量増加見込を点検し、事務事業に見合った人数を要求します。また、常勤職員と同等の職務内容、責任の程度といった勤務実態の会計年度任用職員等については正規化を求めます。
- ②各係（担当）からの要求を課や部で集約し、定数や減員の現状を踏まえ、課や部での要求人員を決定します。
- ③各課や部の要求に基づいて単組で要求書を作成し、次年度の採用にむけて当局と交渉します。
※退職者および再任用予定者の人数を考慮して要求書を作成しましょう。

【記入例】人員確保要求チェックリスト

2025年4月1日時点見込（または2024年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)	5人
正規職員数	6人
うち長期休職者（産休、育休、病休等3ヶ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	1人
2025年4月1日時点（または2024年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	1人
2024年度（または2023年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2025年度業務量増加見込の合計	2100時間 (1人あたり平均 420 時間)
時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	1500時間 (1人あたり月平均 25 時間)
内訳 2025年度から増加する業務時間見込 (例：A係からB係へ担当替え)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
緊急対応業務時間見込 (例：豪雨等災害業務)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
2024年度（または2023年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	50日 (1人あたり平均 10 日)
年間年次有給休暇目標取得日数	100日 (1人あたり平均 20 日)

具体的の要求人数(正規職員として)	2人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	1人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	1人
恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者・病休 者等）を見込んだ必要人数	2人
自然災害発生後、中長期的対応に必要な人数	3人

●時間外相当分の計算式

（年間時間外勤務時間等の合計 +

《年間年次有給休暇目標取得日数 - 取得日数》 × 7.75時間) ÷ 年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間 × 月20日 × 12ヶ月)と仮定

上記を計算式にあてはめると

$$(2100\text{時間} + \langle 100\text{日}-50\text{日} \rangle \times 7.75\text{時間}) \div 1860\text{時間} = 1.337 \approx 1$$

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間 × 月20日 × 12ヶ月)と仮定

職場モデルチェックリスト

	職場チェック項目	判定 (○ or ×)	優先順位 (A・B・C)	要求書に 記載するか (○or×)	備考
人員確保	職員の退職などに伴う欠員に対し、正規職員での補充ができるか。				
	現在の業務を行う上で、仕事の持ち帰りをしていないのはもちろんのこと、時間外を前提とした業務量になっていないか。				
	質の高い公共サービスの提供を行う上で、現在の人員で行うことができるか。				
	法律で定められた年次有給休暇について取得ができるか。				
	休暇取得時に当局責任による代替職員等の手配ができるか。				
	さらなる住民サービスの向上を実施しようとしたとき、実施できる体制・人員が確保されているか。				
	災害時・緊急時に対応できる人員が確保されているか。				
賃金	現業職員の賃金は職務に必要とされる技能・職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものとなっているか、(非現業職員との格差はないか)。				
	希望者全員を再任用として雇用することはもとより、現業・非現業での賃金・労働条件に格差はないか。				
	正規職員と非正規職員に賃金・労働条件の格差はないか。				
	労使合意のないまま人事評価制度の賃金反映が行われていないか。				
職場環境	危険な箇所が放置されている場所はないか。				
	快適な職場環境になっているか(空調設備など)。				
	休憩室・更衣室は確保されているか。				
労働安全衛生	法令で定められている月一回の安全衛生委員会(事業所単位)の開催が行われているかどうか。				
	ストレスチェックが行われていることはもとより、十分なメンタルヘルス対策が行われているか。				
	労働災害発生時に原因の究明、対策など適切な措置が行われているか。				
労使関係ルール	地公労法第7条にある事項はすべて団体交渉事項になっているか。				
	労使合意に至った事項はすべて協約締結しているか。				
	36協定は結んでいるか。				
	職員の賃金・労働条件の変更を伴う事項は、計画変更可能な段階での事前協議が行われているか。				
その他	職場・職員が業務を遂行する上で困っていることはないか(必要機材など)。				
	現場を熟知する現業職員の意見を政策に反映できる体制が確立されているか。				
	住民の意見を無視し、コスト論のみによる民間委託等の推進を行っていないか。				
合 計					

適正な労働時間管理のためのチェックリスト（解説）

この職場チェックリストは、厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン（参考資料参照）」および「テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン（参考資料参照）」を踏まえ作成したものです。チェックリストを活用し、改めて職場の労働実態を把握するとともに、適正な労働時間の管理と実効性ある時間外労働の縮減をめざしましょう。

I. 適用範囲

（「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」）

（「テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン」）

1. 対象事業場

対象となる事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定（労働基準法第4章「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」）が適用されるすべての事業場です。なお、在宅勤務等テレワークといった事業場外勤務の場合も労働基準関係法令は原則適用となります。

2. 対象労働者

対象となる労働者は、労働基準法第41条に定める者（※）、およびみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る）を除くすべての労働者です。

みなし労働時間制

- ①事業場外で労働する者であって、労働時間の算定が困難なもの（労働基準法第38条の2）
- ②専門業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の3）
- ③企画業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の4）

※テレワーク等の事業場外で労働する者については、一定の要件を満たす場合、上記①の「事業場外みなし労働時間制」を適用することも可能とされ、当該業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなされます。その場合においても労働者の健康確保を図る必要等から、使用者（所属長等）は適正な労働時間管理を行う責務があります。所定労働時間以外の勤務にあたっては、事前命令を徹底することとし、所定労働時間以外の勤務に対しては、時間外勤務手当の支給をするなど、労使交渉により予め具体的に定めておく必要があります。

3. 地方公務員への適用

地方公務員においても、労働基準法は原則適用（一部適用除外規定有）されています。

労働基準法第4章についても、第32条をはじめ第36条なども適用とされており、「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」に沿った対応が求められています。

※労働基準法別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者、事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者等

なお、労働基準法別表第一に掲げる事業各号に当てはまる事業所の例としては、土木事務所は三号、幼稚園、農業試験場は一二号、保育園は一三号などに通常該当します。

II. 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間にあたります。

例えば、使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間、いわゆる手待ち時間、さらには参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は、労働時間に該当することになります。

III. 取り組みにあたっての課題

長時間労働のは是正やワークライフバランスの確立を実効的に進めていくためには、勤務時間の実態把握と労使の真摯な協議に基づく、適正な人員配置や業務の見直しが不可欠です。

特に地方公務員においては、労働基準法別表第一に掲げる事業を除き、同法第33条3項により、公務のために臨時の必要がある場合、36協定の締結なしで時間外労働を命ずることができると解されています。

このため、慢性的な人員不足に加え時間外労働を管理・抑制する機能が適切に働かないことから、恒常に過労死ラインを超える長時間労働を行っている職場が多くの自治体でみうけられ、長時間労働が一因と考えられる、過労死や疾病、長期の病気休暇（休業）なども高い水準で推移しています。

また、財政的な事情からか、未払い・不払い残業も依然として報告されています。

教員や管理職等時間外勤務手当が原則支給されない者なども含めて、労働時間自体が適切に把握されていないことから、公務災害の認定にあたっても、業務との因果関係の立証に窮するケースも目立っています。改正労働安全衛生法（2019年4月施行）では、事業者は、管理職等も含め、労働時間の状況を厚生労働省令で定める方法

(タイムカード、P C 等の記録等の客観的な方法その他の適切な方法)により把握しなければならないと規定しています。コロナ禍で公務職場においても在宅勤務をはじめとするテレワーク等柔軟な働き方が進んでいます。在宅勤務等の場合も労働基準関係法令が適用され、使用者は適切に労働時間管理を行わなければならないことを前提に、あらためて「勤務時間とは何か」から見つめなおすとともに、勤務時間の適切な管理と把握に向けて、自治体当局・使用者に「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」を周知・徹底することが必要です。

単組は、勤務時間管理の適正化と時間外労働の実態を改めて把握し、安全衛生委員会等における議論の活性化と改善策の検討と実施、また、36 協定締結義務職場は実態を踏まえ最小限の延長時間とする協定の締結（見直し）、締結義務のない職場においても36 協定に準じた書面協定の締結と遵守を進めるとともに、あわせて人員確保競争にとりくみ実効性ある時間外労働の縮減を進める必要があります。

IV. 長時間労働是正のための単組チェックリスト

1-6-①をご参考ください。

V. 労働時間の適正な把握のために使用者（所属長等）が講すべき措置に関するチェックリスト

1-6-②をご参考ください。

【参考資料】

厚労省HP：リーフレット『労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン』

<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-06.pdf>

厚労省HP：テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shigoto/guideline.html

「公務のための0からはじめる36協定」（自治労本部作成）

長時間労働是正のための単組チェックリスト

		根拠法令	チェック
時間外上限時間の条例・規則化	時間外労働の上限時間について条例・規則化していますか。	総務省通知	<input type="checkbox"/>
	上限時間を月45時間、年間360時間以内で規定しましたか。	人事院規則15-14 第16条の2の1号	<input type="checkbox"/>
	「他律的業務」の上限を設定する場合、月100時間未満、複数月平均80時間以内、1年720時間以内で設定しましたか。	人事院規則15-14 第16条の2の2号	<input type="checkbox"/>
	具体的に「他律的業務の比重の高い部署」にあたる部署について交渉・協議した上で部署を特定し、職員に周知させましたか。該当部署の過去1年間の時間外労働の実態についてデータの提供を求め、協議しましたか。	人事院勤務時間 運用通知 第10の第11項	<input type="checkbox"/>
	「特例業務」に該当する具体的業務について交渉・協議し確認しましたか。過去1年間の特例業務と業務に当たった職員の時間外労働のデータの提供を受け、上限時間を超える時間外労働が行われていた場合に分析・検証をしていますか。	人事院規則15-14 第16条の2の2	<input type="checkbox"/>
36協定の締結	36協定締結義務職場を当局と確認し、締結すべきすべての職場で締結していますか。	労基法 第36条第1項	<input type="checkbox"/>
	36協定で限度時間（月45時間、年360時間）以内で締結していますか。	労基法 第36条第4項	<input type="checkbox"/>
	特別条項を結ぶ場合、対象業務について明確にさせていますか。	労基則 第17条第1項第4号	<input type="checkbox"/>
	(当該事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、) 労働者代表は、過半数を代表するものとなっていますか。また、その選出は適切に行われていますか。	労基則 第6条の2の2号	<input type="checkbox"/>
労働時間管理	労働時間の把握は客観的（タイムカード、パソコンの使用時間記録等）に行われていますか。	安衛法第66条 8の3	<input type="checkbox"/>
時間外勤務手当	時間外・休日及び深夜労働の実態に応じて適切に割増賃金が払われていますか。	労基法第37条	<input type="checkbox"/>
テレワークにおける長時間労働対策等	テレワーク等の制度導入にあたり、事前に労使交渉、協議を行っていますか？	労基法第2条 地公法第55条	<input type="checkbox"/>
	テレワークを行う際、時間外・休日・深夜労働が原則禁止とされていますか？	厚労省ガイドライン	<input type="checkbox"/>
	自宅等でテレワークを行う際、法令等で定める衛生基準と同等の作業環境になるよう整備されていますか？	事務所衛生基準規則 厚労省ガイドライン	<input type="checkbox"/>

安全衛生	1月80時間超の時間外労働をした労働者に対し、医師の面接指導が行われていますか。過去1年間の面接指導の実績について協議していますか。	安衛法66条の8	<input type="checkbox"/>
	安全衛生委員会で時間外労働・有給取得の実態を報告させ、対策について議論していますか。	安衛則 第22条	<input type="checkbox"/>
年休取得	職場の労働者全員が年休を5日以上取得できていますか。	労基法 第39条第7項	<input type="checkbox"/>
人員確保	時間外労働の実態に基づき、人員確保要求をしていますか。	人事院勤務時間 運用通知 第10の第18項	<input type="checkbox"/>

単組用**使用者が講すべき措置等に関するチェックリスト****〈原則・労働時間とは〉**

労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます(2000年3月9日最高裁第一小法廷判決 三菱重工長崎造船所事件)。

1. 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたります。
2. 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。
3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。
① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間
② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)
③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

項目	内 容	
労働時間の考え方	使用者等は、上記の労働時間の考え方について十分な説明を行っている。	<input type="checkbox"/>
36協定等の締結	各事業所は、36協定締結義務職場(労働基準法別表第1に掲げる事業(教員を除く)または、それ以外の官公署の事業に該当する事業所のいずれに該当するかの区分が明確にされており、36協定の締結義務職場においては、勤務実態を踏まえた協定が締結され労働基準監督機関(労働基準法別表第1-11、12号事業は人事委員会等)に届け出が行われている。	<input type="checkbox"/>
	上記締結義務職場以外の職場を対象に、36協定に準じる書面協定等を締結している。	<input type="checkbox"/>
	協定締結にあたっては、限度時間(月45時間、年360時間)や、前例により安易に時間数を設定することなく、実態を踏まえた時間数としている。	<input type="checkbox"/>
始業・終業時刻の確認・記録	使用者等は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録している。	<input type="checkbox"/>
使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として右記のいずれかの方法による)	使用者等は、自ら現認することにより確認し、適正に記録している。	<input type="checkbox"/>
	使用者等は、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録している。	<input type="checkbox"/>

項目	内 容	
始業・終業時刻の確認・記録	自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合(原則的な方法をとることができない場合の例外的な方法)	労務管理を行う部署等は、所属長等に対して、自己申告制の適正な運用を含め、ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行っている。 使用者等は、自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行っている。
		<input type="checkbox"/> 労務管理を行う部署または所属長等は、労働者の自己申告の労働時間が実際の労働時間と合致しているか、必要に応じて調査を実施し、実態に即した労働時間を補正している。 とくに、事業場内にいた時間の分かるデータ(入退場記録やパソコンの使用時間の記録など)がある場合は、労働者からの自己申告の労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に乖離がある場合には、実態調査を実施し、実態に即した労働時間に補正している。
		<input type="checkbox"/> 使用者等は、自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について報告させる場合、その理由が適正か確認している。 その際、その超えた時間が原則労働時間に当たる場合(<原則・労働時間とは参照>)、労働時間として適切に扱っている。
		<input type="checkbox"/> 労働時間の自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものであるため、使用者等は、予算などの理由により、自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、それ以上の申告を認めない等、労働時間の適正な申告を阻害する措置は講じていない。
		<input type="checkbox"/> 時間外労働削減のための各種通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害していないか確認し、阻害要因となっている場合は、使用者等が改善のための措置を講じている。
		<input type="checkbox"/> 36協定締結義務職場においては、協定に定めた時間数を遵守することは当然であるが、協定以上の時間外労働が発生した場合、記録上遵守しているようにすることが、慣習的に行われていないか確認している。
	始業・終業時刻の確認・記録	使用者等は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録している。
		使用者等は、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録するなど、事業場内の勤務時間管理の方法と同様に取り扱っている。
テレワーク(在宅勤務等)における、始業・終業時刻の確認・記録	労働時間の算定が困難であるとして、事業場外みなし労働時間制を適用する場合	<input type="checkbox"/> テレワーク等(在宅勤務等)により、みなし労働時間制を適用する場合においても、所定労働時間以外の勤務にあたっては、事前命令を徹底することとし、時間外勤務手当を支給している。

項目	内 容		
賃金台帳(給与簿、時間外勤務命令簿等)の適正な調製	使用者等は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数を適正に記入している。	<input type="checkbox"/>	
労働時間の記録に関する書類の保存	労務管理を行う部署または、所属長等は、労働者名簿、賃金台帳、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存している。	<input type="checkbox"/>	
労働時間を管理する者の職務	労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図っている。	<input type="checkbox"/>	
労働時間管理上の問題点等の検討・実施状況	安全衛生委員会で、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討・実施をしている。	<input type="checkbox"/>	
健康障害防止対策の状況	労働安全衛生委員会	職員(従業員)の時間外労働の状況(実績)について、毎月(定期的に)安全衛生委員会に報告が行われており、長時間労働是正にむけた対応策が検討、実施されている。	<input type="checkbox"/>
	医師の面接指導	全ての職員(従業員)に対して、少なくとも年1回ストレスチェックが実施されており、安全衛生委員会等において、集団分析結果等の報告が行われ、改善策が検討・実施されている。	<input type="checkbox"/>
	労働安全衛生委員会	労務管理を行う部署または、所属長等は、月80時間を超える時間外労働を行った等の者について、毎月補足を行い、医師の面接指導の実施等健康障害の防止策をなっている。	<input type="checkbox"/>
	医師の面接指導	労働安全衛生委員会等において上記時間未満等の場合においても健康障害防止の観点から、医師の面接指導を行う基準の検討を行った。	<input type="checkbox"/>

会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト

2020年4月より会計年度任用職員制度が始まりましたが、改正地方公務員法の趣旨に沿った制度・運用となっているか、改めて詳細に点検する必要があります。下記の項目について個別にチェックを行いましょう。

「いいえ」が付いた項目に関しては、常勤職員との均衡・権衡の観点から問題のある制度内容と判断されます。そのため該当項目については、なぜ常勤職員と異なる取り扱いとしているのか当局に確認を求めるましょう。当局が合理的な説明ができない制度については、同一労働同一賃金、職務給・平等取り扱いの原則等を踏まえて見直しを求めるでしょう。

給料 (短時間の会計年度任用職員の場合は報酬の基本額)			
給料表	給料表は類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用しているか? 同じ給料表を使用しない場合は、常勤職員に適用される給料表との間で、均衡・権衡がはかられているか?	はい	いいえ
初任給の基準	初任給の基準は常勤職員と同じ基準を使用しているか? (少なくとも常勤職員の選考採用の場合の基準と同様の基準としているか?)	はい	いいえ
前歴換算(昇給) 再度任用される場合	<p>場用初合さめ れて る任</p> <p>前歴換算は行われているか?</p> <p>前歴換算(学歴、免許、職務経験等)は常勤職員と同じ考え方に基づき行われるか?</p> <p>昇給(経験年数調整)は行われるか?</p> <p>昇給は常勤職員と同じ基準(号給)で行われているか? (会計年度任用職員(臨時・非常勤等職員)等として勤務した期間は、10割算定され常勤職員と同様に勤務時間にかかわらず4号昇給することとしているか?。) (★ポイント: 総務省も事務処理マニュアルにおいて、会計年度任用職員の再度任用時の給与決定にあたっては、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当としている。)</p> <p>昇給の最高号給は常勤職員と同一になっているか?(上限は設けられていないか?) (★ポイント: 総務省の事務処理マニュアルに記載されている上限は定型的・補助的な事務補助職員についてのものであり、常勤職員と同様な働き方をしている会計年度任用職員について上限を設けることは職務給の原則、平等取り扱いの原則にも反する。)</p>	はい	いいえ
昇格 (職務の級)	職務の級について、等級別基準職務表や在級期間表に基づき決定する仕組みになっているか? (とくに、常勤職員の選考採用者の行(一)における1級在級年数は9年とされていることも踏まえ昇格が確保されているか?)	はい	いいえ
短時間の会計年度任用職員の給料	短時間の会計年度任用職員の報酬は、基礎額(基本給)に手当相当額を加えて、勤務の量(時間数)に応じて支給するようになっているか? (★ポイント: 短時間の会計年度任用職員の賃金の給付体系は、フルタイムの給料および諸手当)と異なり、報酬と期末手当とされているが、賃金決定の考え方には違いがあるわけではない。具体的な報酬額は、フルタイムの給料月額と手当の合計額を基礎として、時間比例での支給となる。)	はい	いいえ
給与改定	給与改定にあたっては、常勤職員同様4月に遡及して行われるか。	はい	いいえ

一時金				
期末手当	常勤職員と同じ支給月数が支給されるか?	はい	いいえ	
	再度の任用の場合、任期が継続しているものとして、支給することとされているか?	はい	いいえ	
勤勉手当	常勤職員と同じ支給月数が支給されるか?	はい	いいえ	
	再度の任用の場合、任期が継続しているものとして、支給することとされているか?	はい	いいえ	

諸手当 (短時間の会計年度任用職員の場合は手當に相当する報酬)				
常勤職員に支給されている手當が支給されるか? (具体的には以下の手當が支給されているか?) (★ポイント：以下A～才の手當は総務省の事務処理マニュアルにおいて、支給する必要がある、職務の内容や手當の趣旨等を踏まえ適切に取り扱う必要があるとされているものである。なお、力、キの手當についても職務の観点から考えれば、必要に応じて支給することが望ましい。)	はい	いいえ		
ア 通勤手當	はい	いいえ		
イ 地域手當	はい	いいえ		
ウ 特地勤務手當、へき地手當	はい	いいえ		
エ 特殊勤務手當（該当職種）、農林業普及指導手當	はい	いいえ		
オ 時間外勤務手當、休日勤務手當、夜間勤務手當、宿日直手當	はい	いいえ		
カ 災害派遣手當	はい	いいえ		
キ 管理職手當、管理職特別勤務手當	はい	いいえ		
(★ポイント：以下A～Dの手當は総務省の事務処理マニュアルでは支給しないことが適当とされているが、同一労働同一賃金の考え方方に立てば、常勤職員と同様に支給することが望ましい。)				
A 寒冷地手當	はい	いいえ		
B 扶養手當	はい	いいえ		
C 住居手當	はい	いいえ		
D 単身赴任手當	はい	いいえ		

退職手當				
要件を満たすフルタイムの会計年度任用職員に支給されるか? (*要件とは、常勤職員の勤務時間=7.75時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続き6月を超えるに至った場合。)	はい	いいえ		

休暇・休業制度				
常勤職員に設けられている休暇・休業制度が整備されているか? (★ポイント：具体的には常勤職員との権衡から以下が制度化されているか？当該自治体の常勤職員が有給の休暇となっている場合は、国の非常勤職員が無給の休暇であっても、合理的な理由がない限りは、常勤職員との均衡の観点から有給の休暇とすべき。また、休暇の日数についても常勤職員と同じ考え方に基づき付与される必要がある。そうなっていない場合は「いいえ」に該当。)	はい	いいえ		
ア 年次有給休暇	はい	いいえ		
イ 産前・産後休暇	はい	いいえ		
⇒ 有給か？（国では2022.1から有給で措置）	はい	いいえ		
ウ 病気休暇	はい	いいえ		
⇒ 有給か？	はい	いいえ		
エ 忌引休暇	はい	いいえ		
オ 短期介護休暇	はい	いいえ		
⇒ 有給か？	はい	いいえ		
カ 子の看護休暇	はい	いいえ		
⇒ 有給か？	はい	いいえ		
キ 育児・介護休業（休暇）	はい	いいえ		
⇒ 在職要件は廃止されたか？（国では2022.4から措置）	はい	いいえ		

ク 不妊治療休暇（国では2022.1から有給で措置）	はい	いいえ
ケ 配偶者出産休暇（国では2022.1から有給で措置）	はい	いいえ
コ 育児参加のための休暇（国では2022.1から有給で措置）	はい	いいえ
ク 生理休暇	はい	いいえ
ケ 夏季休暇	はい	いいえ
コ 結婚休暇	はい	いいえ
サ その他休暇	はい	いいえ

社会保険等				
共済、社会保険、労働保険、雇用保険	要件を満たす会計年度任用職員について、共済、社会保険および労働保険の加入が確実に行われているか? (★ポイント：具体的には、フルタイム・パートタイム・勤続期間に応じて、地方公務員共済制度/公務災害補償制度、厚生年金保険および健康保険/災害補償/雇用保険への加入・適用させることが必須。)	はい	いいえ	
上記のうち 労働災害	地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、労働災害の補償制度が条例等により整備されているか? (★ポイント：フルタイムの会計年度任用職員で任用12月に満たない者とパートタイムの会計年度任用職員は、公務災害補償等に関する自治体の条例により補償されることとなる（＊労働者災害補償保険制度等により補償対象となる者＝労働基準法別表第1に掲げる事業に従事する者等は除く）。自治体が定める条例は労働災害補償との均衡が求められることは当然である。)	はい	いいえ	
健康診断	すべての会計年度任用職員に健康診断を受けさせることになっているか？	はい	いいえ	
安全衛生	ストレスチェックの対象としているか? パワハラ、セクハラ等の相談窓口の利用が可能となっているか?	はい	いいえ	
研修	業務上必要となる研修を実施しているか?	はい	いいえ	
互助会	互助会に加入できるようになっているか? (★ポイント：会計年度任用職員は一般職であり地方公務員法上の厚生福利に関する規定が適用されるため、常勤職員と同様の対応が求められる。)	はい	いいえ	
ロッカー	常勤職員と同じくロッカーが使用できるようになっているか?	はい	いいえ	
更衣室	常勤職員と同じく更衣室の利用ができるようになっているか?	はい	いいえ	

任用				
勤務時間	フルタイムでの任用が基本となっているか? (★ポイント：フルタイム勤務が望ましいにも関わらず、業務実態を考慮せず、パートタイム勤務になっていないか。)	はい	いいえ	
採用	会計年度任用職員の新規の任用にあたって、選考採用（面接・書類選考等）となっているか？	はい	いいえ	
再度任用における公募	会計年度任用職員の再度の任用にあたって、公募によらない任用回数（年数）の上限が撤廃されているか? (★ポイント：総務省は、2024年6月にマニュアルを改正し、公募によらない任用について「連続2回を限度とするよう努めるものとすること」との記述を削除しています。)	はい	いいえ	
任期更新	連続した任用回数の上限が撤廃されているか? (★ポイント：総務省のマニュアルにおいて「任用の回数や年数が一定数に達していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきもの」としていることから、現在、再度の任用に上限を設けている場合は、その撤廃が必要。)	はい	いいえ	

ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト

誰もが働きやすい職場であるためには、お互いの性別に対して「こうあるべき」という社会的に作られた固定的性別役割分担意識や無意識の思い込みを排したジェンダー平等の実現が求められます。単組は以下の項目で点検を行い、すべての人が安心して働く職場環境の整備にむけた要求づくりや交渉につなげましょう。

項目		チェック欄
職場における両立支援の促進		
男女がともに、仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援にむけた環境整備が必要です。		
①	希望者が育児休業・介護休業（休暇）を取得できているか組合として把握していますか	はい□ いいえ□
②	男性の育児休業取得促進の取り組みが進められていますか	はい□ いいえ□
③	不妊治療に使える休暇（有給）がありますか	はい□ いいえ□
④	妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いがありますか	はい□ いいえ□
職場の中の格差是正		
いまなお固定的な性別役割分担意識にとらわれ、男女間の格差がみられる職場があります。すべての人があれいきと働くために、改めて職場を点検してみましょう。		
⑤	女性活躍推進法に基づく、事業主行動計画が周知、実行されていますか	はい□ いいえ□
⑥	女性の管理職登用が30%以上となっていますか	はい□ いいえ□
⑦	採用、配置、昇任、昇格、退職のそれぞれの場面で、ジェンダー平等となっていますか	はい□ いいえ□
⑧	職場で通称（旧姓など）を使用できますか	はい□ いいえ□
⑨	当局によるLGBTQ+など性的指向および性自認に関する研修が実施されていますか	はい□ いいえ□
ハラスメントの一掃		
女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などが改正され、ハラスメントを防止する規定が法制化されました。当局による相談体制の整備だけでなく組合による取り組みを進めることが重要です。あわせて、多様性を認めあうためLGBTQ+への理解を深めます。		
⑩	当局によるハラスメントに対する相談窓口の設置や解決策がとられていますか	はい□ いいえ□
⑪	当局によるハラスメントに関する研修が実施されていますか	はい□ いいえ□

ハラスメントの一掃には当局のみならず、組合独自の取り組みが求められることから、以下の項目についても点検をお願いします。

⑫	組合に、セクハラ、マタハラなどのハラスメントを見たり、聞いたりしたという報告があがっていますか	はい□ いいえ□
⑬	組合として、職場でセクハラ、マタハラ、ケアハラなどのハラスメント事案を受ける相談体制はありますか	はい□ いいえ□

【参考資料】

2024年8月

SOGI（性的指向・性自認）に 關する対応指針

1.はじめに	3
I. 前提となる知識	5
1. 性の構成要素	5
2. L G B T Q + と S O G I	7
3. 自治労がSOGIに係る課題に取り組む意味	8
II. 組合活動における対応について	9
1. 組合による調査や集会、会議で参加者の性別を問うことについて	9
2. 管理・監督者を含む労働者への啓発について	11
3. 相談体制の整備、組合役員などの支援者への教育研修について	11
4. 福利厚生（休暇や手当等）について	12
5. トイレや更衣室などの施設使用における配慮について	14
6. 災害時の対応について	16

全日本自治団体労働組合

1.はじめに

2021年に自治労が実施した「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート」結果によると、LGBTQ+に該当する組合員は全体の6.6%を占めていることがわかりました。さらに法律上の性と自分が認識している性が異なることや、差別・ハラスメントに関するLGBTQ+当事者（以下、当事者）は、当事者以外よりもセクシュアルハラスメント等の被害を受けている割合が多いこともわかりました。職場において様々なハラスメント、とりわけジェンダー・ハラスメントやSOGIハラスメントが原因で仕事や人間関係がうまくいかず心身に不調が生じ、結果として休職や退職に至ることもあり、公共サービスの職場でも大きな課題となっています。

2023年はLGBTQ+において2つの大きな司法判断がなされた年となりました。1つ目は7月に経済産業省に勤めるトランジエンダーの職員が、労務室があるフロアから2階以上離れた職場の女性用トイレの使用しか認められず、使用を制限されているのは不当だとして国を訴えた裁判で、最高裁判所はトイレの使用制限を認めた国の対応は違法とする判決を言い渡しました。当事者の職場環境に関する訴訟で最高裁が判断を示したのは初めてとなります。2つ目は、10月に性同一性障害の人が戸籍上の性別を変更するには生殖能力をなくす手術を受ける必要があるとする法律の要件について、最高裁は「意思に反して体を傷つけられない自由を制約しており、手術を受けるか、戸籍上の性別変更を断念するかという過酷な二者択一を迫っている」として憲法に違反して無効だと判断しました。

少しずつではありますが司法の場におけるLGBTQ+への理解が進みつつある一方で、政治の場において、2023年6月に成立した「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT理解増進法）は、さまざまな問題点が指摘されたにも関わらず、議論不十分なまま与党と一部野党による修正を経て成立しました。同法には「すべての国民の安心への留意」が盛り込まれるなど、かえって理解を阻害し差別が広がりかねない内容となっています。

自治労は、これまでの「男女がともに担う自治労運動」の理念を継承し、さらなる取り組みを進めるべく本部、県本部、単組、評議会等の各ステージにおける女性参画のための数値目標や、当事者の人権を守りハラスメントなどの課題解決への取り組みを定めた「自治労ジェンダー平等推進計画」を2023年8月の第97回定期大会で確認しました。組合活動のさまざまな場面において、ジェンダー平等を意識した取り組みを進めることといたします。

すべての人の人権が尊重され、差別されることなく安心して働くことができ

る職場の実現は、労働組合にとって重要な活動です。そこで、この度、組合活動で留意すべき点を挙げたSOGI（性的指向・性自認）に関する対応指針を策定しました。誰もが働きやすく、多様性を認め合う職場環境をつくる取り組みを進めるため、当対応指針をご活用ください。

I・前提となる知識

1. 性の構成要素

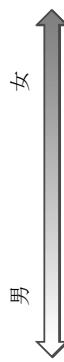
SOGI（性的指向・性自認）に関する課題への対応にあたっては、SOGIの概念について、正確に把握することが重要になります。その上で、いわゆる「SOGI」と「LGBTQ+」との関係などについても認識を深めていくことが重要です。

(1) 法律上の性別

医師等から発行された出生証明書により出生時に割り当てられた性別をもとに、戸籍や住民票に記載された性別

(2) 性自認 (Gender Identity)

自己の認識する性。自らがどの性別に属しているか、あるいは属していないかという認識のこと。



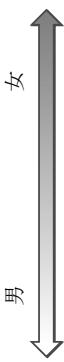
(3) 性的指向 (Sexual Orientation) ……好きになる性

恋愛感情や性的な魅力をどのような性別の相手に対して感じるか、あるいは感じないかという概念。性的嗜好とは全く異なるものであることに注意が必要。



(4) 性表現 (Gender Expression) ……表現する性

服装や髪型、しぐさ、言葉づかい等自分の性をどう表現するかは人によってそれぞれである。



同性愛は生物学的な異常ではありません。生物学上、同性愛行動をとる動物は人間以外にも人間に近い類人猿（ボノボやゴリラ等）を含め多く（約1500種）観察されています。生殖に結びつく性行動や関係性のみが動物として正しいという考え方には生物学的には誤りと言えます。また、同性愛は病気でもありません。世界的に権威を持つアメリカ精神医学会が発行している『精神障害の診断と統計マニュアル』(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM) では、1973年に同性愛(homosexuality)の項目が削除されました。次いで1990年には、世界保健機関(WHO)も『疾病及び開運保健問題の国際統計分類』(International Classification of Diseases and Related Health Problems, ICD)から同性愛(homosexuality)の項目を削除しました。その後あわせて、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記されています。日本では、1994年に厚生省がICDを公式な基準として採用することを決め、1995年に日本精神神経医学会がICDを尊重するという見解を出しました。したがって、日本国内でも同性愛が病気であるという認識は医学上否定されています。

「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」(LGBT法連合会 作成) より

2. L G B T Q + と S O G I

(1) L G B T Q + <エルジービーティーキュープラス>

L (レズビアン：性自認が女性で性的指向が女性の人)、G (ゲイ：性自認が男性で性的指向が男性の人)、B (バイセクシュアル：性自認に限りなく性的指向が男女の両性の人)、T (トランスジェンダー：(出生時に割り当てられた) 法律上の性別と性自認が一致しないと感じる人) をアルファベットの頭文字を取った言葉で、「性的少數者の総称」として用いられています。この区分のほかに自治労では、「Q +」を加えています。Qは「クエスチョニング」(性自認、性的指向のいずれか又は両方にについて探している、迷い、搖れ動いている人)と「クライア」(規範的される性のあり方以外を包括的に表す言葉)、+は「L G B T Qに含まれないXジェンダー」(性自認が男か女かのどちらかにも当てはまらない人)や「アセクシャル」(誰に対しても性的魅力を感じない人)、「パンセクシャル」(相手の性別に関わらず性的魅力を感じる人)などいづれにもあてはまらないセクシャリティの人という意味で使用しています。

(2) S O G I <ソジ>

S O G Iとは、Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字のことです、性的指向(好きになる性)／性自認(性別に関する認識)のことをいいます。S O G Iは「どんな性別を好きになるのか」「自分自身をどういう性だと認識しているのか」という言葉なので、体と心の性が一致しており異性が好きという人も含め、すべての人を持つているもので、「性的指向と性自認」を括して表す概念です。なお、性表現(Gender Expression)の頭文字Eを加えて、S O G I E<ソジー>とすることもあります。

(3) S O G I ハラ(ハラメント)

S O G I ハラは、性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うことがあります。

(4) アウティング

アウティングとは、人のS O G I(性自認、性的指向)を、本人の許可なくほかの人に伝えたり、S N Sなどに書き込み暴露することをいいます。「カミングアウト」は当事者が自分で選んだ相手に性的指向や性自認を打ち明けるも

のであることに対し、「アウティング」は本人の了解を得ずに第三者に話してしまうこと、という点に決定的な違いがあります。

性的指向や性自認は非常に機微な個人情報であり、これを本人の了承を得たいま他者が漏らすことはプライバシー侵害にあたります。

3. 自治労がS O G Iに係る課題に取り組む意味

先述の「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート」では、L G B T Q +に該当する組合員は全体の6.6%との結果です(ただし、正直に回答することに不安を感じる当事者がいる可能性もあり、実際にはこれ以上存在しているかもしれません)。私たちの職場に約7%の当事者がいるにもかかわらず、「本人が言えない・言わない」「見えていない」ことを認識しておく必要があります。

その上で、自治労がL G B T Q +の課題に取り組む意味、必要性は何でしょうか。

地域は子どもや高齢者、障害者、外国人など多様な人たちで構成され、地域のあらゆる課題は人権にも関係することから、自治体においては多様な人たちの人权を軸に据えた政策の策定・実施が前提となります。住民に最も近い自治体が率先垂範して人権課題に向き合い、差別を受けた当事者に寄り添うことは、日常のくらしにおける各所で人権尊重の機運を醸成し、ともに支え合う社会へつながっていきます。そのためにも公共サービス労働者自らが鋭敏な人権感覚・意識を持ち、人権に対する理解を深めることが不可欠です。さらには、労働組合は、労働条件など組合員の権利を維持、拡大し、保障することや組合員の団結力を解決することが、第一義的な使命です。また、私たちの運動の前提是にある「支え合い・助け合い」は、人を尊重し受容することが不可欠であり、その大切さを最も理解しているがゆえに、説得力ある発信ができる組織です。人として生きる権利が保障され、個々の人間の多様な生き方や考え方を当然のこととして受け入れ、差別を許さない社会づくりにむけて公共交通サービス職場で働く者として自治労が牽引的役割を發揮することが求められています。

II. 組合活動における対応について

1. 組合による調査や集会、会議で参加者の性別を問うことについて 【組合独自による取り組み】

これまで組合が実施する調査や主催する集会、会議で参加者の性別を問う場面がありました。必要ない性別欄については、原則として削除するようになります。2023年に確認された自治労ジエンダー平等推進計画において、機関会議への女性参画30%以上、執行部の女性参画30%以上、県本部、単組五役に1人以上女性を配置する等、性別に関する達成すべき目標が定められています。これらの性による格差を解消する目的のための性別把握（統計分析等で性別ごとの比率を見る）のために性別欄を設けている場合には、「働いている性別（職場での性別）」（※）に基づく性別記載を原則とします。

また、アンケート等において性別欄を設けることが必要な場合は、自認の性でも回答できるようにする、「男性」「女性」のほかに「回答しない」等の選択肢を設けるなどの工夫をします。結果公表等については、個人が特定されてアバティングなどとならないよう注意します。

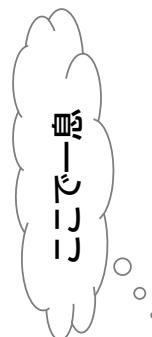
◆性別欄を設けることが必要な場合は、「(回答任意)」と明記します。

* 性別…①法律上の性別、②雇用管理上の性別、③働いている性別（職場での性別）、④生活している性別、⑤自認の性

<注 釈>

- ①法律上の性別：戸籍や住民票上の性別
- ②雇用管理上の性別：職場の人事・労務担当者が管理・把握している性別
- ③働いている性別（職場での性別）：組合や職場で認知している性別
当面機関会議で性別を登録する際に
どに用いる。
- ④生活している性別：日常生活の多くの場面で使用する性別
- ⑤自認の性（性自認）：自分が認識する性別

（「自治労ジエンダー平等推進計画」より）



「トランシジェンダー（やクエスチョニング）の組合員がいることを前提にすれば、その権利保護のために、役員や大会代議員などの男女比を明らかにすることや、受付で性別を尋ねることはやめるべきではないか」という意見があります。ただ、議会や職場、労働組合において半数を占める特定の性別（つまり女性）のみが、10%～20%しかものごとの決定に加わることができない現状が問題であり、その解消のために男女比を明らかにすることは時に必要です。性別情報を取得する際に、その趣旨や目的に照らして、その手法を工夫することは十分可能なはずです。例えば受付で「性別」を周囲にわからぬようには確認すること、男女以外の「回答しない」といった選択肢を設けることなど、女性差別解消とトランシジェンダーなどの権利保護の両立に向けた取り組みが重要となります。

2. 管理・監督者を含む労働者への啓発について

【組合、使用者の相互による取り組み】

2020年6月から、パワーハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行され、2022年4月からはすべての企業（自治体や、事業職員のいる組合を含む）に、SOGIハラやアウェイニングの防止策を講じることが義務づけられました。まずは性自認や性的指向についての基本的な知識を共有するための研修やセミナーを開催するよう当局に求めます。その中で、SOGIハラやアウェイニング、カミングアウトについての理解を深め、ハラスメント等を防止するための取り組みを始めることができます。

職員研修の方法としては、

- ①外部専門講師を招聘しての研修
- ②eラーニングやDVDを活用しての研修
- ③研修を受けた職員が学習会を実施

などがあります。職員研修は1度実施して終わりにするのではなく、毎年継続して実施することで内容の理解も深まるごとから、ハラスメント防止には、繰り返し研修を行うことが有効だといえます。対象も、管理職対象、相談員対象などと対象を絞り個別に専門分野に応じた研修や、全職員を対象として実施するものよいでしょう。研修内容についても、法制度や社会状況の変化を踏まえ、古くなつていなかいか、チェックしましょう。

単組独自としても性的指向や性自認についての研修実施やハラスメントの防止、差別禁止などの方針の策定・周知や福利厚生における取り組みなどを行っていくことが求められます。

3. 相談体制の整備、組合役員などの支援者への教育研修について

【組合独自による取り組み】

当事者の多くは、性自認や性的指向を誰に伝えることもできず、困りごとや悩みごとがあつてもひとり抱えていることが多い、打ち明けることができたとしてもわざかな人�数にとどまる実態があります。困りごとや悩みごとの共有、あるいは「心理的に安全に過ごせる場所」を用意することは、当事者やその支援者にとってとても大切なことです。

パワーハラ防止法上、事業主はパワーハラ（SOGIハラを含む）防止のための雇用管理上の措置（相談体制の整備等）を講ずる義務があるので、自治体として職員向けの相談窓口を設けて適切に相談に対応することが必要ですが、労働組合としても相談窓口を用意すれば、より相談しやすい環境を提供できます。

相談の対応者や相談場所はLGBTQ+やSOGIハラに特化しなくともいいのですが、二次被害につながらない丁寧な対応が必要であることや、世代によって求められる対応が異なるなど、課題は複雑的、複合的であることが多く、相談には経験や知識に加えて、当事者の置かれている状況への共感力も必要です。相談には、ただ話を聞いてほしいということもあります、職場で性自認や性的指向に関する差別や嫌がらせを受けた、アウェイニングが発生した、配置転換などで配慮を求める、休暇や福利厚生制度などを利用できないなど対応を望むケースもあり、組合が最初の窓口として対応することが求められる場合もあります。組合として相談に応じる過程でも二次被害やアウェイニングが生ずるおそれがあるため、守秘義務やアウェイニングへの配慮の重要性について組合員も研修等で理解を深めることができます。対応や課題解決に際して組合内で情報共有が必要な場合には、本人から事前に了解を得るとともに、最小限の範囲にとどめる、特に氏名等の個人情報は直接の相談担当者などに極力限定する、などの対応が必要です。

さらに職場内に当事者のことを理解し、支援することを表明する人たち（ライア「ally」と呼ばれる）がいることで、当事者が安心して働く職場となります。自発的にライを表明する組合員を増やし、職場のネットワークをつくっていくことも支援につながる取り組みといえます。

4. 福利厚生（休暇や手当等）について

【組合として要求、使用者による取り組み】

当事者は性自認や性的指向について、全くオープンにしていないか、もしくはわずかな人にしか打ち明けておらず、労働組合がその声を把握できていないために、自治体当局と交渉することができないというのが大半の実情です。しかし、同じ職場で働く仲間が、人生をともにするパートナーを得たときに、同性であるか、異性であるかによって共同生活を営むものとして生じるニュースに変わりはありません。同性であるというだけで特別休暇を取得できないことは公平ではありませんし、パートナーーやその親族が亡くなつたときに、悲しみに暮れる、寄り添いたい、という気持ちは誰もが同じです。LGBTQ+の組合員もそうでない組合員も、職場や労働組合の一員として

て、同じ権利を手にする仲間であり、平等な労働条件を実現しようとするることは、組合員の多様な生き方や感じ方、指向を認め合うことでもあります。当事者が制度上受けている不利益、例えば結婚休暇などの休暇制度、扶養手当などの賃金制度から同性パートナー関係が排除されいろいろ実態について、労働組合として権利保障の立場から取り組みます。

(1) 各種休暇・休業制度について

この間、労働組合からの要求や自治体の判断によって、一部の自治体でパートナーシップ制度に基づく関係を前提とした休暇制度や、同性カップルを「事実婚と同等」とする制度が整備されています。2017年に千葉市が全国で初めて結婚休暇＝パートナー休暇、介護休暇を法律婚や事実婚同様に同性カップルである職員が取得可能とする制度変更を行いました。その後、福井県越前市、渋谷区、大阪市、福岡市や世田谷区、大阪府、鳥取県、札幌市、東京都国立市なども広がっています。一方で、パートナーシップ制度を導入していても、職員向けの各種制度ではパートナーシップ制度に基づく関係を対象としない自治体も存在しています。

「パートナーシップ制度」が導入されている自治体は、パートナーシップ制度を利用した住民について企業などに法律婚・事実婚との平等な取り扱いを求める以上、自治体自らも平等取り扱いをすることが望ましいと考えます。

自治体としてパートナーシップ制度が無い場合においても、当事者が制度上受けている不利益を取り除き、同じ権利を享受し平等な労働条件を得るべく、労働組合の立場から労使交渉によって先行して実施することも可能です。

(2) 扶養手当、退職手当について

職員が同性パートナーを扶養している場合に、法的に扶養手当を支給できるのか（可能なのか）、どういうことが争点になります。また、退職手当は、職員が定年や退職を迎えるれば、通常は職員本人に支給される手当です。しかし、不幸にして現職で死亡した場合に、自治体（や退職手当組合）はその手当を誰に渡すのかが問題になります。

東京23区の給与制度の調整などを行う「特別区人事・厚生事務組合」は2023年6月、同性パートナーがいる職員にも扶養手当などを支給するよう求める通知を各区に出しました。扶養手当や在職死に時の退職手当などはこれまで、法律や事実婚を支給対象にしてきましたが、通知は「パートナーシップ関係の相手方も含めるよう求め、渋谷区や新宿区などでは区議会で関係条例が改正されました。

また、一部自治体の条例では「婚姻の届出をしていないが、事実上その職員と

婚姻関係と同様の事情にあるもの」などと規定されており、すべての人の権利が保障され、安心して働くことができる職場環境の実現にむけた取り組みが重要となります。
なお、地域手当、時間外勤務手当、特殊勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職手当、管理職手当、期末勤勉手当は、職員本人にかかる手当のため関係がありません。

5. トイレや更衣室などの施設使用における配慮について 【組合として要求、使用者による取り組み】

トイレや更衣室などの各種施設は男女別となっているケースが多く、特にトランク女性の利用について問題とされる場合があります。
2023年7月に出された最高裁判決（※）も念頭に、労働組合としても当事者本人の意向を十分に踏まえながら正確に課題を把握し、適切な取り組みを行うことが求められます。

※経済産業省に勧めるトランクションジャーの職員が、執務室があるフロアから2階以上離れた職場の女性用トイレの使用を制限されているのは不当だとして国を訴えた裁判で、トイレの使用制限を認めた国の対応は違法とした判決。

(1) 共用個室の設置

トイレや更衣室などについて、性別にかかわらず利用できてプライバシーが確保できる共用個室を設けることは、障害の有無や同伴を要する被介護者や介護者も含め、他の課題に対応するという意味でも適切な対応といえます。ただし、共用個室の使用を強要することは、相手に不快感を与える上に差別的な対応でもあることから、そうすることのないよう留意します。また、共用施設を使う人が「特別な人」と見られ、利用しづらくならぬようにするために研修等も重要です。トイレや更衣室以外でも基本的な考え方は同じです。

なお、トイレについては、男女公用のバリアフリー（多機能）トイレを充てる場合もあれば、それとは別に（コンビニなどにあるような）個室完結型のオールジェンダートイレを設ける場合もあります。また職場のトイレに関しては、労働安全衛生規則第628条、事務所衛生基準規則第17条により、一定数の男女別個室を確保することが原則として必要です。
更衣については、男女公用の多機能トイレやオールジェンダートイレに、折り畳み式の着替え台を設置する例もあります。

(2) 既存の施設利用に関するルールの調整

既にある男女別施設について、施設の性質によっては、性自認にもとづいて利用できるよう、説明することも考えられます。その際は、使用者ないし労働組合が、性自認にもとづく利用ができるよう、組織として周囲に丁寧な説明を行いうことが重要です。仮に当事者に説明をさせてしまうと、それはカミングアウトの強要につながり、人権の観点から問題があるだけでなく、訴訟などのトラブルにつながります。また、使用者や労働組合が説明を行う際にも、本人同意の上で開示できる情報を丁寧に確認し、説明対象者によつて内容を分け、複数回行うとよいでしょう。

(3) カーテンなどで仕切りをもうける

男女別施設内においても配慮が必要です。同性同士であつても他人に自らの下着姿などを見られたくない人もいます。そのため、更衣室などにおいてはカーテン等を設置し、その希望に配慮できるよう工夫することが必要です。

(4) 男性トイレにもサニタリーボックスを設置する

トランジションダーの中には、男性に性別移行して働いていても、性别適合手術をしていない場合には生理がある人もいます。またトランジションダーに限らず、膀胱がんなどのために尿とりパッド等を使用している男性もいます。こうした職員や来庁者のために、男性トイレにサニタリーボックスを置く例が増えていきます。

以上のような考え方に基づき、カミングアウトしていない当事者や、新規採用や人事異動により新たに職場へ当事者が配置される可能性、来庁した住民の利用可能性なども念頭に置きながら、当事者からの申し出などが多くとも普遍的な課題として位置付けて予め施設を整備しておくことなど効果で想定して取り組みを進めることが大切です。各種施設を新設・改修する際には、施設の設計やピクトグラム（絵表示）などについて、複数のトランジションダー当事者や関係団体から意見を聴取することで、当事者が気になるポイントについての課題が把握しやすくなります。

また、スポーツ大会等、多くの人が一齊に更衣室を利用する行事等では、利用者や施設の状況によって個別に検討することも肝要です。

6. 災害時の対応について

【組合、使用者の相互による取り組み】

阪神淡路大震災や東日本大震災、能登半島地震そして近年頻発する大規模水害など、日本は災害大国といわれる状況にあります。自治体や災害に対応するセクターには、災害発生時に障害者や子ども、高齢者など社会的弱者に配慮した対応が求められます。当事者についてもまた、さまでに避難所生活をはじめとして、さまざまな場面で配慮が必要であり、地域防災計画の見直しや避難所運営マニュアル等を作成する際には、当事者の存在を想定しSOGIに係る必要な対応や配慮を整理した策定が望まれます。

(1) 避難所運営について

組合員が避難所運営に関わるケースもあります。性的指向や性自認が周囲に知られてしまうことを心配して、避難所に行くことをためらう当事者が多いと考えられます。誰もが安心して使いやすい避難所づくりのため、多様な存在に配慮した避難所運営とすることが肝要です。

<例>

①風呂、トイレ、更衣室、洗濯（干場）など、「男女」で分けられている場合には、個人利用できる簡易シャワー、だれでもトイレ、仕切りのある更衣室、といったプライバシーに配慮された空間を作る。風呂や更衣室については、一人で使えたり異性介助者とも使える要配慮者向けの利用時間帯を設ける例もあります。

②支援物資について、衣服が男女別になつている場合は、サイズ別にし、化粧品や生理用ナプキンは女性のみとせず、必要とする人が受け取れるように対する（トランス男性をはじめ、家族が必要としているケースにも対応）。

③避難所の区切られたスペースの利用を世帯単位として設定せずに、同性パートナーも想定して、避難者の希望する単位を選択肢に入れておく。

④避難者名簿を作成するときには、世帯による一覧表ではなく個票による管理とし誰もが見えるところに置かない、性別欄を任意記入とするなど、意図しないアウェイティングにつながらないようにする。

(2) 避難所以外の災害時の支援について

前述のように、被災した当事者が避難所の利用を躊躇するケースが想定されるため、避難所外からでも支援を受けることができるよう避難所運営上のルールやマニュアルに記載しておくことが必要です。
また、罹災証明の発行の申請などを受けるため役所を訪れる住民の中には、

プライバシーの保護に不安を感じて、公的サービスにアクセスできない当事者がいることもあります。そのため相談のための個室を用意するなど、プライバシーに配慮した環境を整備することが肝要です。
さらに復興局面では、避難所から仮設住宅や災害公営住宅に入居できるタイミングが訪れますか、同性パートナーでの入居を可能とする基準作りが求められます。

(3) 非日常のための日常からの備え
災害時ににおける対応で重要なことは、平時から関係者の研修、啓発を実施しておくことです。災事が発生してから、いわば非常時に初めて当事者への配慮を求めて、人的、時間的、物質的、精神的な余裕がない中で十分な対応は困難となります。とりわけ、避難所運営に関する自治会（町内会）など自主防災組織の関係者（共助センター）との防災訓練に合わせて、多様な存在への配慮が求められるということを繰り返し啓発、研修していくこと、さらにマニュアルなどを見直して、合意形成を図りながらページアップを図ることが重要です。

公共サービスに携わる職員には、当事者が災害時において助けを求めることができる存在として、個人情報を守ること、アウェイティングしないこととを災害時のさまざまな場面で実践することが求められます。災害時には、防災担当者以外も最前線で業務に従事することから、Ⅱの2. や 3. に記載の職員研修を災害時も含めた内容とすることも有効ですし、上記の内容を組合として使用者に求めていくことが重要です。

以上

総行行第23号
令和6年1月12日

各都道府県担当部局長 殿
(財政担当課、契約担当課、市区町村担当課扱い)
各指定都市担当部局長 殿
(財政担当課、契約担当課扱い)

総務省自治行政局行政課長
(公印省略)

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応について（通知）

令和5年の春季労使交渉の賃上げ率は約30年ぶりの高い伸びとなったものの、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追い付いていない状況にあり、物価上昇を乗り越える構造的な賃上げを実現するためには、特に我が国の雇用の7割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要であることを踏まえ、内閣官房及び公正取引委員会においては、その取引環境の整備の一環として、令和5年11月29日に、「労務費の転嫁に係る価格交渉に関する指針」（別添参照）として取りまとめたところです。

総務省においては、これまで、「地方公共団体の調達における中小企業者の受注機会の確保等について」（令和5年4月25日付け総行行第172号総務省自治行政局長通知）等により、地方公共団体の契約について、人件費等の最新の実勢価格等を踏まえた適切な予定価格の作成や、労務費等の実勢価格に係る契約後の状況に応じた必要な契約変更の実施等を要請してきましたが、本指針（「データ編」「5 労務費率が高い業種の受注者が価格転嫁できていない発注者の上位3業種」（24頁参照））においては、特に情報サービス業や技術サービス業に係る地方公共団体の発注について、労務費を価格転嫁できていないことが明らかになっています。

これを踏まえ、貴職においては、情報サービスや技術サービス等に係る発注を担当する部局や商工担当部局と必要な連携を図りながら、本指針を踏まえて対応することにより、労務費の適切な価格転嫁を図るようお願いします。

また、都道府県の市区町村担当部局等においては、商工担当部局等と連携しつつ、都道府県と市区町村（貴都道府県内の市区町村。以下同じ。）との合同会議等の場を活用し、公正取引委員会が作成した本指針の概要に係る説明動画（YouTube チャンネル（<https://www.youtube.com/c/JFTCchannel>））を用いて本指針の説明を行うこと（説明会の開催）などにより、市区町村に対して本通知の趣旨及び本指針を周知されるようお願いします。

以上については、令和6年能登半島地震による災害により被害を受けた都道府県においては、被災地の状況にも配慮しつつ、貴都道府県内の市町村（指定都市を除く。）に対して周知願います。

なお、本通知を踏まえた本指針に関する各地方公共団体における取組状況（都道府県における説明会の開催状況等）については、今後、フォローアップ調査を行うことを予定していること、及び本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針(概要)

令和5年11月

1. 指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の発注者・受注者の双方の立場からの行動指針。
- ✓ 発注者及び受注者が採るべき行動／求められる行動を12の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載。
 - ・ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記。
 - ・ 他方で、発注者としての行動を全て適切に行っている場合、取引当事者間で十分に協議が行われたものと考えられ、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨を明記。

2. 発注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①: 本社(経営トップ)の関与】

- ①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で社内外に示すこと、③その後の取組状況を定期的に経営トップに報告し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

【行動②: 発注者側からの定期的な協議の実施】

- 受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設けること。特に長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引においては転嫁について協議が必要であることに留意が必要である。
- 協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用¹又は下請代金法上の買いたたき²として問題となるおそれがある。

【行動③: 説明・資料を求める場合は公表資料とすること】

- 労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料(最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など)に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠があるものとして尊重すること。

【行動④: サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと】

- 労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識して、そのことを受注者からの要請額の妥当性の判断に反映させること。

【行動⑤: 要請があれば協議のテーブルにつくこと】

- 受注者から労務費の上昇を理由に取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつくこと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。

【行動⑥: 必要に応じ考え方を提案すること】

- 受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案すること。

¹ 優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるのは、発注者の取引上の地位が受注者に優越していることとともに、公正な競争を阻害するおそれが生じることが前提となる。

² 買いたたきとして下請代金法上問題となるのは、下請代金法にいう親事業者と下請事業者との取引に該当する場合であって、下請代金法第2条第1項から第4項までに規定する①製造委託、②修理委託、③情報成果物作成委託又は④役務提供委託に該当することが前提となる。

3. 受注者として採るべき行動／求められる行動

【行動①: 相談窓口の活用】

- 労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関(全国の商工会議所・商工会等)の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。

【行動②: 根拠とする資料】

- 発注者との価格交渉において使用する労務費の上昇傾向を示す根拠資料としては、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること。

【行動③: 値上げ要請のタイミング】

- 労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング、業界の定期的な価格交渉の時期など受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング、発注者の業務の繁忙期など受注者の交渉力が比較的優位なタイミングなどの機会を活用して行うこと。

【行動④: 発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示】

- 発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

4. 発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

【行動①: 定期的なコミュニケーション】

- 定期的にコミュニケーションをとること。

【行動②: 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管】

- 価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

5. 今後の対応

- ✓ ①内閣官房において、各府省庁・産業界・労働界等の協力を得て本指針の周知活動を実施し、②公正取引委員会において、労務費の転嫁の協議に応じない事業者に関する情報を提供できるフォームを設置する。

【重点分野－2】2025春季生活闘争方針

メインスローガン：みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会
サブスローガン：みんなでつくろう！働く仲間の労働組合

I. 2025春季生活闘争の意義と基本スタンス

1. みんなの賃上げでみんなの生活を向上させ、新たなステージを定着させよう

2022春季生活闘争からスタートした「未来づくり春闘」¹は、2023闘争で“転換点”をつくり、2024闘争では“ステージ転換”に向けた大きな一歩を踏み出した。2025闘争では、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金・経済・物価を安定した巡航軌道²に乗せる年としなければならない。連合は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざす。

2024闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間にこの流れが十分に波及していないことも要因の一つである。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念³すらある。

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム⁴）を変えるのは今である。ノルムを変えることで日本経済の体温を欧米並みに温め、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現する必要がある。そのカギの一つが、賃上げの広がりと格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成である。

揺れ動く国際社会の中でわが国経済社会を安定させ、人口減少のもとで社会や産業・企業を維持・発展させていくためには、中長期を見据えた「人への投資」⁵が不可欠である。「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプ

¹ 「未来づくり」とは、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業・経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を起点として、ステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざすものである。短期的な視点からの労働条件決定にとどまらず、20年以上にわたる賃金水準の低迷、その上で進行してきた不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換をはかり、すべての働く者の総合的な生活改善をめざしている。

² 巡航軌道の当面のイメージについて、実質経済成長率は潜在成長率見合いの1%程度、消費者物価は政府や日銀が目標としている2%程度、名目賃金の上昇率は物価+マクロの生産性の中期トレンド見合いの3%程度。中期的には産業基盤を強化しマクロの生産性を引き上げ、その改善に見合った賃金アップをはかる。

³ 政府は、デフレ脱却の判断にあたって、経済指標の数字だけでなく、デフレに後戻りする見込みがないという総合的判断が必要としており、その際、賃金が持続的に上昇しているか、企業による人件費や仕入価格の販売価格への転嫁が進んでいるか、サービスを含め物価上昇に広がりがみられるか、家計や企業等は安定的な物価上昇を予想しているかなどを確認している（「経済財政白書」2024年）。

⁴ ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。渡辺努教授（東京大学大学院経済学研究科）は、「日本社会には、物価は動かなくて当たり前、賃金も動かなくて当たり前」というノルムが沁みついている。価格と賃金に関する日本のノルムは国際的に異常である」と指摘している（「世界インフレの謎」2022年）。

⁵ 「人間は、昨日より今日、今日より明日は成長し、進歩することができる」という人間性尊重の労働観に基づき、将来の付 加価値を生み出すために行っていける労働条件の改善やスキルアップなど幅広くとらえる。一部職種の人材確保目的などに限定されるものではない。とりわけ賃金をはじめとする労働条件は、労働者のモラールと満足度を高めるうえで重要である。

ライチェーン全体を見据えた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす。政府には、物価や為替レートの安定を含め、適切なマクロの経済社会運営を求める。

今こそ、政労使が社会的責任を果たすべく大きな問題意識を共有し、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心を創っていく好機である。連合は、働く仲間の力を結集し社会的うねりをつくりだすべく、先頭に立って運動をけん引する。

2. 「働くことを軸とする安心社会」に向か、格差是正と分配構造の転換に取り組もう

1990年代後半以降、国民全体の所得水準が下方にシフトする中で格差の拡大や貧困層の増加が進んできた。名目GDPは600兆円を超えたが、いまだ多くの働く人には生活向上の実感がない。また、この間の輸入インフレによるしわ寄せは、総じて生活者と中小企業などに多くの影響を及ぼしている。財務省「法人企業統計」によると、日本全体の経常利益の6割を資本金10億円以上の大企業が占め、売上高経常利益率も堅調に伸び続けており、自社の労働者のみならず、取引先や地域社会などを含めた幅広いステークホルダーと共存共栄できる関係づくりも期待されている。企業から労働者への分配、企業間取引における付加価値の分配とともに見直しが必要であり、格差是正と分配構造の転換をセットで進めていく必要がある。

労働者への分配については、社会全体の生産性の伸びに応じて賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。2024春季生活闘争の成果と課題を踏まえ、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正の前進をはかる。また、誰もが安心・安全に働くことができ、個々人のニーズにあった多様な働き方ができるように、働き方の改善に取り組む。

企業間の取引については、適切な価格転嫁・適正取引を徹底するとともに、製品・サービスと労働の価値を高め認め合い共存共栄できる価格設定をめざす必要がある。労働組合としても、受発注いずれの立場からも、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことにより賃上げ等の要求実現に結びつける必要がある。また、公共サービス分野などにおいても、適正な価格改定をしていく必要がある。

こうした分配構造の見直しは、企業内の労使関係だけで解決するのは難しい。連合に集う仲間のつながりも活用しながら、国・地方・産業・企業グループなどの各レベルにおいて、魅力ある産業づくり・産業基盤の強化と適切な価格転嫁・適正取引の重要性などについて情報・意見交換を行い、ビジョンの共有、取引慣行の見直し、適切な価格転嫁に対する消費者への理解促進、ガイドライン作り、国・自治体の支援策の活用・強化などを行っていく必要がある。

こうした点を踏まえ、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす。

3. 「みんなの春闘」⁶で労働組合に集う仲間を増やし、集団的労使関係を広げよう

2024闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がった。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げ

⁶ 連合の正式な用語は「春季生活闘争」であるが、組織外への発信に向けて短くなじみやすい表現として「春闘」を用いる。

のすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できない。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集団的労使関係を社会に広げていく。

生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉により成果の公正な分配をはかり、積極的な情報発信、法定最低賃金、人事院勧告などを通じて社会に波及させていく。また、より多くの組合が春季生活闘争に結集できるよう、構成組織は、加盟組合の状況をきちんと把握し、取りこぼしの無いよう必要な支援を行う。

産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠である。中央・地方における政労使会議の開催を求めるとともに、すべての働く仲間を視野に入れ、あらゆる機会を通じて対話を重ね相互理解を深めていく。

II. 2025 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備

1. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引

持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていくために、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化する。これまでのサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、働き方も含めた「取引の適正化」とともに、以下の5点を中心に全力で取り組む。

- ①「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組む。連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促す。なお、発注側の立場からも、指針に沿って適切な企業行動を促す。
- ②労働組合の立場からも「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化に取り組む。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」等を反映した対応状況についても把握し、社内および取引先企業への周知を企業に求める。
- ③構成組織は、加盟組合の取り組み状況や課題を把握し、組織内外の情報・意見交換などに活用する。課題を踏まえて、自主行動計画や業種ガイドラインの改訂・新設などを働きかける。
- ④連合はそのエッセンスを集約し、政府・政党や経営者団体との懇談会などに活用し、機運の醸成と政策反映に結びつける。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査の結果などを踏まえ、この間の政策効果を検証し、物価や賃金が継続的に上昇する新たな時代に対応する社会的ルールづくりを進める。
- ⑤地方版政労使会議や連合プラットフォームなどの場を活用し、魅力ある地域づくりと中小企業の役割など幅広い視野で理解を深めるとともに、中小企業などへの各種支援策の周知・活用促進とさらなる拡充に取り組む。

2. 賃金水準闘争を強化していくための取り組み

賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求案づくりに先立ち、連合や構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などを具体的に把握する。

また、人材の確保・定着のためには、同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持つ賃金水準を意識した賃金決定が求められる。連合「地域ミニマム運動」への参画と分析結果の活用も重要である。構成組織は、加盟組合による個人別賃金データの収集・分析・課題解決に向けた支援を強化する。同時に、地域における産業別賃金相場の形成を視野に入れて、「地域ミニマム運動」への積極的参画体制を整えるため、地方連合会と連携する。

3. 雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化

産業構造の変化などによる雇用への影響に対して、連合は、政策・制度面から引き続き取り組むとともに、大きな影響を受けている構成組織などとも連携をはかりながら、交渉の環境づくりに取り組む。

構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応をはかる。

また、中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化していることを踏まえ、労働組合の側から、人手不足に対応した設備投資や業務の見直し、公的助成措置や公的職業訓練の活用、課題解決に向けたよろず支援拠点の活用などを提案し、労使で生産性を高め、労働条件を含めたよりよい職場づくりを進める必要がある。

4. 集団的労使関係の輪を広げる取り組み

2025 春季生活闘争がめざすところの実現には、健全な労使関係のもとでの労使交渉が重要であり、春季生活闘争の取り組みを通じ、労働組合の意義と必要性を社会にアピールし、連合本部・構成組織・地方連合会が連携し、組合づくり・仲間づくりにつなげていく。

職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動、「組織拡大・強化の取り組み状況調査」の徹底を働きかけるとともに、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知し、具体的な組織拡大・強化につなげる。

また、フリーランスや「曖昧な雇用」で働く仲間の声を拾い課題解決につなげる取り組みを進め、すべての働く仲間をまもりつなぎ支え、社会全体の底上げをはかる運動を推進する。

III. 2025 春季生活闘争の取り組み内容

1. 賃金要求

(1) 賃上げについての考え方

「未来づくり春闘」のもと、国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていくことをめざしてきたが、この3年間、名目賃金は伸びたものの、物価高によって実質賃金は低下し、日本の賃金の相対的位置も低いままである。主要国の賃金が年1~2%ずつ上昇していることを踏まえると、日本の実質賃金をわが国全体の生産性の伸びに応じて継続的に引き上げ、中期的には生産性自体を引き上げることで改善のスピードアップをはかる必要がある。2025年は日本の実質賃金を少なくとも1%程度改善し、賃金における国際的ポジション回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2024年度の地域別最低賃金は5.1%引き上げられ、労働市場における

る募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持つ賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移し、労働分配率も低下が続いている。今こそ未来を見据えて、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

2024闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ってこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。そのためには、物価を安定させるとともに、2024闘争における賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要がある。

低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2024春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、企業規模間格差は拡大している可能性がある。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。連合総研「勤労者短観」（2024年4月調査）によると、賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての人の生活向上をめざす必要がある。

（2）具体的な要求目標とその位置づけ

連合は、わが国の経済社会の全体状況を踏まえ、すべての働く仲間を視野に入れ、連合の大きな旗のもとに結集して社会を動かす力（社会的メッセージの発信、賃金相場の形成と波及、相乗効果）を発揮できるよう、具体的な要求目標の目安を示す。

構成組織は、社会的役割を踏まえ、それぞれの産業状況や賃金水準の現状、直近の経済状況などを加味して要求基準を策定する。また、賃金水準目標を設定し、単組の中期的・段階的な格差是正の取り組みを促進する。

地方連合会は、連合本部の方針を基本に地域の状況を反映し、中小・地場組合の交渉支援と地域レベルでの賃金相場の形成と波及、情報発信に取り組む。

上記の基本的な役割分担を踏まえた上で、連合は、月例賃金について、産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭に置いた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」⁷に引き上げることをめざす必要がある。

⁷ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+賃上げ分 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定最低賃金に波及)

〈賃金要求指標パッケージ〉

底上げ	経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上 ⁸ 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。 中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>規模間格差是正</th> <th>雇用形態間格差是正</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><到達目標水準（中位数）⁹> 35歳：303,000円 30歳：279,000円</td> <td>・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた待遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす¹⁰。</td> </tr> <tr> <td><最低到達水準（第1四分位）¹¹> 35歳：252,000円 30歳：238,000円</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		規模間格差是正	雇用形態間格差是正	<到達目標水準（中位数） ⁹ > 35歳：303,000円 30歳：279,000円	・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた待遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす ¹⁰ 。	<最低到達水準（第1四分位） ¹¹ > 35歳：252,000円 30歳：238,000円
規模間格差是正	雇用形態間格差是正						
<到達目標水準（中位数） ⁹ > 35歳：303,000円 30歳：279,000円	・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた待遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす ¹⁰ 。						
<最低到達水準（第1四分位） ¹¹ > 35歳：252,000円 30歳：238,000円							
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差是正					
	<最低到達水準（第1四分位） ¹¹ > 35歳：252,000円 30歳：238,000円	・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた待遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす ¹⁰ 。					
底支え	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,250円以上をめざす¹²。 						

⁸ 内閣府の年次見通し7月時点（2024年度実質GDP0.9%、消費者物価2.8%）、民間予測フォーキャスト調査10月時点（2024年度実質GDP0.55%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.45%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

⁹ 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023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を推計し、35歳286,800円、30歳263,700円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

¹⁰ 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳勤続5年の所定内賃金の推計値220,000円に、2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じた月額を、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者・企業規模計の所定内実労働時間数の全国平均（最新値を含む3年平均）から時給を算出。

¹¹ 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳238,000円、30歳225,300円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

¹² 2024連合リビングウェイジ（単身成人1,250円）（別紙1「2024連合リビングウェイジ（さいたま市）総括表」参照）、お

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①賃上げと価格転嫁・適正取引における格差の解消をめざし、「Ⅱ. 2025 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」に取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正分を積極的に要求する。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および「連合の賃金実態」（別紙2））を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金要求指標パッケージの目標値に格差是正分1%以上を加え、18,000円以上・6%以上を目安とする¹³。

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①2024年度地域別最低賃金は5.1%と連合結成以来最大の引き上げとなった。既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引上げに取り組む。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給1,250円以上をめざす。
- ③有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。なお、参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータにもとづく職種別の経験5年相当の時給についても示す。
- ④賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引上げに結びつける。地域別最低賃金については、全都道府県で1,000円超えを実現するとともに、一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざす。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レベルでの賃金水準形成も重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組む。なお、法定最低賃金の取り組み方針は、2024年12月の中央執行委員会で提起する。

よび2023年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）186,800円（時間額1,130円）を総合勘案して算出。

¹³ 連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）を念頭に6%以上に相当する金額は18,000円以上。内訳：賃金カーブ維持分4,500円+格差是正含む賃上げ分13,500円以上。

(3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主な要因である。その背景には、長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識があり、それによる仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事・賃金制度の運用の結果や女性の幹部社員への登用の遅れにより男女間の賃金格差が生じている。

女性活躍推進法の省令改正（2022年）により、現在、常時労働者数301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。これを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

- 1) 賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」（賃金プロットなど）し、賃金格差につながる要因を分析・是正する。
- 2) 生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみに住民票などの証明書類の提出を求めるることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主」要件や女性のみに証明書類を提出させることの廃止を求める。
- 3) 一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。

なお、2024年人事院勧告では、配偶者の働き方に中立となるよう、配偶者に対する扶養手当の廃止と子に対する扶養手当の増額が勧告されたが、配偶者から子どもへの振り替えであることに留意する必要がある¹⁴。

(4) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準¹⁵を確保する。
- 2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(5) 一時金

- 1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- 2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

¹⁴ 単なる廃止は労働条件の不利益変更であり、①ニーズの把握など見直しに対する労働者の納得性、②労使による協議と合意、③総原資の維持、④必要な経過措置、⑤決定後の新制度の説明など、それぞれの職場や賃金の実態を踏まえた対応が必要である。

¹⁵ 別紙2「連合の賃金実態」参照。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総合的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の適用除外となるか否かが異なるが¹⁶、産業全体での働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないよう、すべての構成組織・組合が積極的に取り組むこととする。

(1) 「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に取り組む。休日増、勤務間インターバル制度導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。

その際、「働き方改革関連法」施行後 5 年の見直し論議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みとする。

同時に、上記の取り組みを進める基盤としての集団的労使関係の重要性を再認識し、過半数代表制の適正運用の取り組みをはかる。

【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

- 1) 年次有給休暇の 100% 取得に向けた取り組み（計画的付与の導入など）
- 2) 休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加などの取り組み
- 3) 労働からの解放の保障（勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など）

【「あるべき労働時間の実現」の取り組み】

- 1) 36 協定の締結・点検・見直し（2024 年 4 月から上限規制が適用された業種を含め、原則的上限である「月 45 時間、年 360 時間以内」を原則とした締結、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど）
- 2) すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- 3) 「裁量労働制」や「事業場外みなし」などみなし労働時間制度の適正運用（労働時間の点検、2024 年 4 月施行制度改正を踏まえた対応（専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底など））

【過半数代表制の適正運用の取り組み】

- 1) 事業場単位での過半数要件の確認
- 2) 過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認
- 3) 非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

¹⁶ 別紙 3 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照。

1) 有期雇用労働者に関する取り組み

- ①無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）を確認する。
- ②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。

2) 派遣労働者に関する取り組み

- ①派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかる。
- ②直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

いわゆる「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、労働組合への加入の有無を問わず、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。

1) 有期・短時間労働者に関する取り組み

- ①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する
- ②（待遇差がある場合）賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっているいかを確認する。
- ③（不合理な差がある場合）待遇差のは是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。
- ④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。

2) 派遣労働者に関する取り組み

- ①派遣先労働組合の取り組み
 - a)正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する。
 - b)派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める。
 - c)食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。
- ②派遣元労働組合の取り組み
 - a)待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う。
 - b)待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める。
 - c)有期・短時間である派遣労働者については、上記1)の取り組みについて確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）

(4) 人材育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、

企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。

取り組みにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。

(5) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわりなく安定的に働く社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境整備に取り組む。

なお、高年齢雇用継続給付の給付率引き下げ（15%→10%）が2025年4月に迫っていることを踏まえ対応する。

1) 基本的な考え方

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。

②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- ・年齢にかかわりなく高いモチベーションを持って働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇を確立する。
- ・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）。

2) 高年齢労働者が安心して安全に働く職場環境づくり

①健康診断等による健康や体力の状況を把握するとともに、それに伴う担当業務のマッチングを実施する。

②働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実を推進する。

- ③高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高年齢労働者の特性を考慮した職場環境改善をはかる。
- ④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進と安全衛生教育を充実する。

(6) テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

(7) 障がい者雇用に関する取り組み

障害者雇用率制度のあり方や、障害者雇用における環境整備などを含む「障害者雇用の促進に向けた連合の考え方」¹⁷にもとづき、以下に取り組む。

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%（国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%）に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。
- 3) I C T等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。
- 4) 雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

¹⁷ 障害者雇用の促進に向けた連合の考え方（第21回中央執行委員会確認／2021.6.17）

(8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。
その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 2024年10月からの社会保険の適用拡大を踏まえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

3. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、連合のガイドライン¹⁸や考え方・方針¹⁹を活用するなどして取り組みを進める。

(1) 女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交

¹⁸ 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（第6回中央執行委員会確認／2016.3.3、@RENGO／2017.11.17）

改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン（2022年改定版）(@RENGO／2022.8.18）

¹⁹ ・「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方（第14回中央執行委員会確認／2018.9.21）
・女性活躍推進法が定める一般事業主行動計画に関する連合の取り組みについて（第10回中央執行委員会確認／2022.7.22）
・改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み（第2回中央執行委員会確認／2021.11.18）

渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分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を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
- 4) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。
- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- 6) 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握し、差異の要因を分析するよう事業主に働きかける。
- 8) 「男女の賃金の差異」の公表に際しては、「説明欄」に賃金の差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、労使で改善に取り組む。
- 9) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会などを開催する。

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。その上で、労働協約や就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定やガイドラインを確認し、その内容が法を上回る禁止規定となるようさらなる取り組みを進める。

- 1) 労働施策総合推進法で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が 2022 年 4 月 1 日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドライン²⁰にもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 5) L G B T 理解増進法が 2023 年 6 月に施行されたことから、性的指向・性自

²⁰ ハラスメント対策関連法を職場で活かし、あらゆるハラスメントを根絶するための連合の取り組みについて（ガイドライン含む）（第4回中央執行委員会確認／2020.1.23、@RENGO／2020.1.24）

認（SOG I）に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生の適用を求める。

- 6) 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置（防止措置）がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。
- 7) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など、職場における支援のための環境整備を進める。

（3）育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

改正育児・介護休業法（2025年4月から順次施行）について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を行うとともに、連合の方針²¹にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- 1) 2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、労使協議を行う。
- 2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。
- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。
- 5) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 6) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 7) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 8) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など（多目的休暇または積立休暇などを含む）の整備に取り組み、2022年4月1日施

²¹ 「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組み（第13回中央執行委員会確認／2024.10.18）

行の「くるみんプラス」の取得をめざす。

- 9) 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。
- 10) 事業所内保育施設（認可施設）の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

（4）次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」・「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

4. 春季生活闘争を通じた、集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

「集団的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み」²²では、周知活動および職場点検活動を継続して進めている一方、2023年以降、連合登録人員は700万人を割り、事業場においては過半数維持に対する危機感と加盟組合における交渉力維持・強化が危惧される。

組織拡大は通年の取り組みだが、春季生活闘争の機会を捉まえ、職場討議や労使交渉を活用し、組合員の減少に歯止めをかけ、組織拡大に転じる取り組みを強化しなければならない。

2025春季生活闘争を通じ、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲の見直しに取り組み、さらなる組織拡大と健全な労使関係・労使交渉を進める。加えて、組織内外へ労働組合の存在意義を高めるとともに、労働組合がない未組織企業の組織化につなげるなど、連合全体で統一的な取り組みの展開が必要不可欠である。2025春季生活闘争を起点に、以下の取り組みを進める。

- 1) 連合本部・構成組織・地方連合会は、2025春季生活闘争の機会を捉えて、労働組合の存在意義を組織内外へ周知するとともに、組織拡大の取り組みを積極的に進める。
- 2) 構成組織は、加盟組合、事業場単位での過半数要件を満たしているか、徹底した確認を行うとともに、過半数に満たしていない組織への過半数代表制の適切な運用確認はもとより、組織拡大につなげる対策を講じる。
- 3) すべての労働者の雇用の安定、待遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者の組織化をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげる。
- 4) 2) 3) の具体的な取り組みとして、加盟組合は、「労働協約」（「労働協約」に代わる覚書や組合規約など）の組合員の範囲を確認し、現状とそぐわ

²² 集団的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の具体的な取り組み（第14回中央執行委員会確認／2024.11.21）

ない場合は、雇用形態に関わらず拡大に向けた改定交渉を行う。その際、労働協約の有効期限（超過していないか）、直近の法改正等も確認し、同様の対応を行う。

- 5) これらの取り組みを進めるにあたっては、連合の「組織拡大・強化の取り組み状況調査」（実施時期 2024 年 12 月～2025 年 2 月）を最大限活用し、すべての加盟組合の回答集約を徹底するとともに、集団的労使関係、組織拡大の意義を浸透させる取り組みを織横断的に進める。

5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。連合の考え方²³を活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。

- 1) 労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。
- 2) 企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。
- 3) ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。
- 4) 企業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。
- 5) 労使協議などの場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。
- 6) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。
- 7) 企業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。

6. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2025 春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。具体的には、現下の経済・社会情勢を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策課題について、政府・政党・各議員への働きかけ、審議会・国会審議対応、2025 春季生活闘争における「連合アクション」を通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

- 1) 現下の経済・社会情勢を踏まえた 2025 年度予算編成実現と 2025 年度税制改正実現の取り組み（物価上昇にともなう所得税の課税最低限の引き上げなど）
- 2) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 3) 被用者保険の適用拡大や 3 号制度の将来的な廃止など公的年金制度の改正

²³ ビジネスと人権に関する連合の考え方（第 23 回中央執行委員会確認／2023. 8. 24）

や、医療・介護、子ども・子育て支援など社会保障サービスを担う人材の処遇改善に向けた取り組み

- 4) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- 5) 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み
- 6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み
- 7) 学校職場における長時間労働の是正と教職員の処遇改善の取り組み

IV. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) 2025 春季生活闘争における賃上げの流れを社会の隅々に浸透させ、新たなステージをわが国に定着させるべく、共闘体制（別紙4－1「2025 春季生活闘争 共闘体制」参照）を構築し、連合本部、構成組織、単組、地方連合会、地域協議会が力をあわせて取り組みを進める。とりわけ、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを徹底する。
- (2) 中央と地方における政労使会議の開催を求め、問題意識の共有と社会的機運醸成をはかる。
- (3) 「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現や社会的な賃金相場の形成に向けた情報の共有と社会的な発信に引き続き取り組む。中央・地方の公共調達における労務費等の価格転嫁・適正取引を求めるとともに、中小企業振興基本条例および公契約条例制定に取り組む。
- (4) 「みんなの春闘」を展開し、すべての働く仲間に春季生活闘争のメカニズムや 2025 闘争の意義を発信する。働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がりを意識した取り組みを展開する。闘争体制期間中は「連合アクション」の取り組みとして集会や SNS など情報発信の強化をはかるとともに、労働相談活動との連動、「地域活性化フォーラム」の活用などを工夫する。また、2024 年 11 月にフリーランス法が施行されたことも踏まえ、Wor-Q の取り組みを強化するとともに、連合フリーランス労災保険センター（フリホケ）への加入促進に取り組む。
- (5) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 取り組み体制、日程など

(1) 闘争体制と日程

- 1) 中央闘争委員会および戦術委員会の設置
中央闘争委員会および戦術委員会を設置し、闘争の進め方を中心に協議を行う。

2) 要求提出

原則として 2 月末までに要求を行う。

3) ヤマ場への対応

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのために、3 月のヤマ場を設定し、相場形成と波及をはかる。具体的には、共闘連絡会議全体代表者会議、戦術委員会などで協議する。

労使の話し合いを積み重ねた上で回答を引き出すこととし、回答が受け入れがたい場合の対応などを含め必要な戦術設定の準備を進める。

(2) 共闘連絡会議の運営

5つの部門別共闘連絡会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）を設置し（別紙4－2「2025春季生活闘争 共闘連絡会議の構成と運営について」参照）、会合を適宜開催し、有期・短時間・契約等の雇用形態で働く労働者も含めた賃金引き上げ、働き方の改善、中小組合への支援状況など相互に情報交換と連携をはかる。先行組合の集中回答日における回答引き出し組合数を一段と増やすよう努める。また、相場形成と波及力の強化をはかるべく、個別賃金水準の維持・向上をはかるため、運動指標として「代表銘柄・中堅銘柄」の拡充と開示を行うとともに、「中核組合の賃金カーブ維持分・賃金水準」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進めていく。

3. 中小組合支援の取り組み

(1) 連合の取り組み

- 1) 賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを重点において、労働条件・中小労働委員会で情報共有をはかるとともに、共闘集会などの開催を通じて中小組合の取り組みの実効性を高めていく。
- 2) 働き方も含めた「取引の適正化」の実現に向けて、連合全体で「パートナーシップ構築宣言」のさらなる推進に取り組むとともに、労務費を含む適切な価格転嫁・適正取引や優越的地位の濫用防止の実効性向上を求める要請等を実施する。
- 3) 中小組合の要求・交渉の支援ツールとして、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。

(2) 構成組織の取り組み

- 1) すべての構成組織は、賃上げと価格転嫁・適正取引における格差解消に向けた取り組みを加盟組合に徹底する。
 - ①加盟組合が、連合の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すことができるよう支援する。
 - ②中小組合の賃金実態調査、要求づくり、交渉対策などきめ細かな支援を行うとともに、すべての加盟組合の要求・解決状況について把握する。
- 2) 加盟組合に対し、地方連合会が設置する「地場共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。
- 3) 賃金制度が整備されていない加盟組合に対し、制度構築の支援を行う。

(3) 地方連合会の取り組み

- 1) 「地域ミニマム運動」を積極的に推進し、地域の賃金水準（別紙5「2024 地域ミニマム運動」都道府県別・大括り産業別の賃金特性値）を組織内外・地域全体に開示することにより、地場中小の職種別賃金相場形成の運動を進めしていく。
- 2) 相場形成および波及をめざし、「地場共闘」の強化をはかりつつ、連合本部

と連携し、効果的に情報を発信する。中小のみならず未組織の組合や有期・短時間・契約等で働く労働者の「底支え」「格差是正」へつながる取り組みを強化する。

4. 社会対話の推進

- (1) 連合は、経団連や経済同友会、日商、全国中小企業団体中央会および中小企業家同友会全国協議会など各経済団体や中小企業経営者団体、および人材派遣事業団体などとの意見交換を進め、労働側の考えを主張していく。
- (2) 地方連合会は、「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、中小企業振興基本条例制定に向けた下地づくり等を進め、地方経営者団体との懇談会や行政の取り組みなどにも積極的に参画する。
- (3) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や記者会見・説明会を機動的に配置するとともに、共闘連絡会議代表者も参画し、共闘効果の最大化をはかる。

5. 闘争行動

年齢や性別・国籍の違い・障がいの有無・雇用形態などにかかわらず、有期・短時間・派遣などで働く仲間に向むる「職場から始めよう運動」の展開をはかる。

また、格差是正フォーラム（2024年12月4日）およびその後の街宣行動を皮切りに、連合全体で持続的な賃上げの機運醸成に向けた「連合アクション」を通じて労働組合の存在意義をアピールし、組合づくり、仲間づくりにつなげていく。闘争開始宣言中央集会（2025年2月6日）、連合全国一斉アクション中央集会（2月27日）、3.8国際女性デー中央集会（3月6日）、共闘推進集会（4月4日）の開催や、ヤマ場における談話の発出、「05(れんごう)の日」の取り組みを通じた連合・構成組織・地方連合会が一体となった行動・発信など切れ目のない取り組みを展開する。

さらに、常設の「なんでも労働相談ホットライン」の活動を強化し、「全国一斉集中労働相談ホットライン」を2025年2月13～14日に「安心して働く雇用を、すべての人に！～みんなの力で職場を改善しよう～」をテーマに実施する。

以上

参考 とりまく情勢のポイント

1. 国内外経済

- ロシアによるウクライナ侵攻や紛争が激化する中東情勢、中国経済の成長鈍化などにより、世界経済の成長は、勢いが欠ける見込み。2024年10月22日公表のIMF世界経済見通しは2024年3.2%・2025年3.2%で、同年7月16日公表分からはそれぞれ±0.1ポイントと横ばいである。
- 日本経済は、内閣府の年央見通しでは、2024年度は0.9%、2025年度は1.2%（民間予測ではそれぞれ0.45%、1.04%）と鈍化する見込み。

2. 生産活動、企業の状況

- 日銀展望レポートによれば、企業収益は改善しており、業況感は良好な水準を維持しているが、産業や企業規模によりばらつきがある。
- 海外の経済・物価動向、資源価格の動向、企業の賃金・価格決定など不確実性が引き続き高い一方、内外需要が緩やかに増加するなか、価格転嫁の進展もあって、改善傾向をたどるとみられる。

3. 消費活動、家計と物価の状況

- 内閣府「消費動向調査」では、消費者マインドは2020年4月を底に持ち直してきていたが、改善に向けた動きに足踏みがみられる。
- 消費者物価指数(生鮮食品を除く総合)は2021年9月以降、エネルギー価格や輸入品の上昇により対前年比プラスに転じている。2023年1月(4.2%)のピークは脱したものの、2024年4月以降も2%台で推移しており、2024年度の消費者物価指数は内閣府年央試算で2.8%（民間予測では2.48%）。

4. 雇用情勢

- 日銀短観の雇用人員判断（全産業）は、2024年9月調査でマイナス36ポイントと、前回（2024年6月調査）に比べて1ポイント低下しており、深刻な人員不足が続いている。先行きも4ポイント低下しており、人員不足の深刻度は増す見通し。

5. 賃金の動向

- 名目賃金水準は2014年以降上昇傾向だが、依然1997年のピークに戻っていない。
- バブル経済崩壊以降もマクロの生産性（一人あたり実質GDP）が上昇しているにもかかわらず、実質賃金は低下している。実質賃金は2022年4月から2年以上にわたってマイナスが続き、2024年6月と7月は前年比プラスとなつたが、8月再びマイナスに転じ、横ばいの状況である。

6. 労働時間の動向

- 2023年の毎勤年間総労働時間※は1,962時間、前年比14時間増。
※ 年確報一般労働者月間実労働時間（163.5時間）×12月
- 年次有給休暇取得日数は2020年以降ほぼ横ばい、依然企業規模間で格差。

以上

当面の闘争方針

目 次

1. 若干の経過と情勢	128
2. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み	131
3. 2025現業・公企統一闘争の推進	137
4. 地方自治・財政の確立と質の高い公共サービス改革の推進	143
5. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立	145
6. 環境・平和・人権を確立する取り組み	149
7. 政策実現にむけた政治活動の推進	152
8. 公共サービス労働者の総結集と組織強化	153
(1) 組織強化・拡大にむけた取り組み	153
(2) 各部門・横断組織の取り組み	161
9. 国際活動の推進	170
10. 労働者自主福祉活動の推進	171

巻末資料

- ・2025現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標
- ・2025現業・公企統一闘争 基本要求モデル（案）
- ・職種別要求モデル（案）

1. 若干の経過と情勢

【国際的な情勢】

1. 2025年1月、「自国第一主義」を掲げアメリカ大統領選に勝利したトランプ大統領が就任し、第二次政権が発足しました。大統領選と同時に行われた上院・下院選挙によって、いずれも共和党が多数を占めており、第一次政権以上に強権的・独裁的な政権運営となることが危惧されています。

トランプ大統領は、国内では所得税減税の恒久化や法人税引き下げ、連邦政府予算の大幅削減などを行うとする一方で、国内産業基盤の復活や貿易赤字の縮小のため中国をはじめとする他国に対する追加関税の実施、厳格な国境管理のほか、パリ協定やWHOという国際的な枠組みからの離脱、NATOに対する防衛費増額圧力を強めるなど、自国の利益を最優先し、外交交渉を有利に進めることに主眼を置いた政策を推し進める姿勢を示しています。とくに強硬な関税政策が実施されれば貿易戦争へと発展しかねず、サプライチェーンの混乱など世界経済全体への影響が懸念されています。

2. 他方で、欧州を中心に政治的混迷が続いている。イギリスでは14年ぶりに政権交代が起き、フランスでは総選挙で与党が大敗を喫し新たに発足した内閣も短期間で総辞職に追い込まれたほか、カナダでは首相が辞任、連立政権が崩壊し2月に解散総選挙が行われるドイツも与党の苦戦が予測されています。また、突然の「非常戒厳」発令に対して、現職大統

領に初の拘束令状が発付されるなど混迷を極める韓国も、2024年4月の総選挙で与党が大敗し国会の多数を占める野党からさまざまな攻勢をかけられ政権運営が行き詰まつたことが、そもそもの要因とみられています。

いずれも、物価高が生活を圧迫する中のインフレ対策への不満・不信の高まりが大きな要因となっていますが、各国ではアメリカと同様に自国優先・排外主義的な政策を掲げる政党の拡大や政策が強まることが危惧されています。O E C D（経済協力開発機構）も2024年12月に発表した経済見通しにおいて、「貿易摩擦や保護主義の高まり、地政学的紛争の激化などがある」として経済の下振れリスクを指摘しており、今後の世界経済の先行きも極めて不透明な状況にあります。

3. ロシアによるウクライナへの軍事侵攻から3年が経過しようとしていますが、いまだに収束の兆しが見られず、戦闘は激化しています。また、1年以上続くパレスチナ武装勢力ハマスとイスラエルによる戦闘をはじめ、中東情勢は不安定化しています。一刻も早い戦闘終結・停戦が求められていますが、世界の分断が危惧される中、先行きは不透明と言わざるを得ません。いずれにしても、子どもを含む多くの民間人の命が失われ続けており、人道上の観点からも経済的な対立とは切り離し、国際社会が協調・連携して対応していくことが求められています。

【政治をめぐる情勢】

4. 2024年10月27日に投開票が行われた第50回衆議院選挙では、石破首相が自民党総裁選において早期解散に消極的で、国会論戦で有権者に新政権の判断材料を与えるとの姿勢を示していたにもかかわらず、言を翻し衆議院解散・総選挙を強行したこと、「政治とカネ」の問題をめぐり自民党の対応が迷走したことなどに対し国民の忌避感が増大したこと等により、与党過半数割れという結果となりました。

一方で、立憲民主党は改選前の98議席から大きく伸ばし、148議席を獲得しましたが、比例票は前回と比べて微増にとどまつたことからも、必ずしも国民から負託に値する政党と十分認められたとはいえないのが実情です。

5. 与党の過半数割れを受けて、30年ぶりに衆議院・予算委員長が立憲民主党に分配されるなど、複数の委員会の委員長ポストを野党が獲得することとなりました。十分な論戦を行わず、「数の力」で強行採決するといった委員会運営に一定歯止めをかけられることが期待されるなど、解散総選挙の結果によって国会は大きく様変わりしたといえます。

また、長年衆参ともに与党が議席の過半数を有する中、与党自民党は党内の事前審査で事実上政策決定をはかり、基本的に野党の主張を顧みることなく、一定の審議時間を消化した後、与党の賛成多数で法案を可決・成立させることが常態化しており、国会の形骸化が指摘され続けてきました。しかし、石破首相も年頭所感において、「他党にも丁寧に意見を聞き、可能な限り幅広い合意形成がはか

られるよう取り組む」と明言した通り、少数与党となったことにより、今後は野党の協力なくして法案成立が成り立たない国会情勢にあります。

一方で、これまで自民党「一強多弱」の政治状況の下、選挙の度に必要性や効果が疑問視される施策が実施され、防衛・安全保障やエネルギー政策の転換等を閣議のみで決定するなど、国会軽視の政権運営が繰り返されてきました。

個別政策について与野党間で協議を行うこと自体は否定されるものではありませんが、仮に協議の枠組みで合意した法案の成立ありきとするのであれば、これまでの自民党による事前審査・与党協議と何ら変わりません。経済対策や税制など、とりわけ国民生活に大きく直結する課題については、開かれた場での論戦を通じ必要に応じて修正協議を行うなど国会での熟議が必要であり、言論の府である国会での議論を活性化していくことが求められています。

6. 衆議院選挙後、事実上初めての本格的な論戦の場となった第216回臨時国会では、政治資金規正法などの政治改革や2024年度補正予算の議論が焦点となりました。

政治改革をめぐっては与野党で幾度にもわたり協議がなされ、結果として立憲民主党など野党7党が提出した政策活動費の全面的な廃止法案や、国民民主党と公明党による政治資金をチェックする第三者機関の国会への設置法案、政治資金収支報告書のオンラインでの公表などを盛り込んだ政治資金規正法改正案の政治改革関連の3法案が、12月24日に成立し

ました。

とくに、裏金の温床と指摘される政策活動費の扱いに関して、「政治とカネ」の問題が表面化して以降、裏金事件の全容も明らかにせず、消極的な姿勢・対応に終始してきた自民党は、政策活動費を廃止する代わりに外交秘密などに関する支出を非公開にできる「公開方法工夫支出」の新設を主張していましたが、野党の反発を受け撤回に追い込まれました。企業・団体献金の是非については3月末まで結論が先送りされるなど、引き続きの検討課題も残されているものの、少数与党という新たな政治状況の下で、与野党での協議・修正がなされたことは一定評価できるものです。

また、2024年度補正予算の審議では、立憲民主党が求める緊要性の乏しい予算約1.4兆円の減額については否決されたものの、能登半島の支援拡充については、立憲民主党の主張を受け入れ当初予算の予備費から1,000億円を上積みしました。政府予算案の修正は28年ぶり、補正予算としては憲政史上初めてであり、自民党一強での独断的・強権的な国会運営から熟議による政策決定という本来の国会の姿に変わる端緒をつかんだといえます。

7. 第217回通常国会では、2025年度政府予算案や税制改正関連法案、年金改革関連法案のほか、政治資金に関連する課題、選択的夫婦別姓の導入議論などが大きな焦点となると想定されています。

前半国会では、社会保障費や防衛関係費、長期金利の上昇を背景とする国債費の増加などにより、一般会計総額が過去最大の約115.5兆円となった政府予算案

や、「年収103万円の壁」の見直しをはじめとする2025年度政府税制大綱を踏まえた税制改正議論が最大の山場となります。衆議院で過半数を有しない少数与党・石破政権は、臨時国会と同様に、税制に関する国民民主党との引き続きの協議や、教育無償化に関する日本維新の会との実務者協議を行うことにより、野党の協力を得て2025年度政府予算案などの成立をめざすとの見方がなされています。他方で、「103万円の壁」をめぐる税制の見直しに関しては、地方財政への影響が懸念されており、公共サービスの棄損、国民生活に混乱を生じさせることのないよう、税や社会保障のあり方など全体を見通した議論とすることが不可欠です。

8. いずれにしても、開かれた場での論戦・熟議を通じ、必要に応じて修正協議を行うという本来の国会の政策決定プロセスとしていくことが極めて重要です。加えて、7月に行われる参議院選挙は、自民党一強の政治状況を転換させ、政権交代を実現するための極めて重要なポイントとなることから、立憲民主党には、国会での論戦や政策の打ち出しなどを通じて挙党一致で支持を拡大していくことが求められています。また、生活者・働く者の立場に立った政治とするためにも、野党第一党である立憲民主党を中心とした「中道・リベラル」勢力の拡大をはかっていくことが重要です。

自治労としては、地域公共サービスの拡充や地方自治の確立、現場の声を国政に届けるためにも、組織内候補予定者「岸まきこ（比例代表）」「富永あけみ（佐賀県選挙区・予定）」「吉田ただと

も（大分県選挙区）」を国政の場に送り出すことが極めて重要であり、本部・県

本部・単組が一丸となって取り組みを進めていく必要があります。

2. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

【2024確定闘争の積み残し課題にかかる取り組み】

- 給与法改正案が12月17日に可決・成立しました。自治体の給与改定については、国の動向に随和らず妥結し、改正給与条例を議会上程した単組、副大臣通知を待って条例上程の手続きに進んだ単組、給与法の改正を待たざるを得なかつた単組と対応が分かれました。また、差額支給の時期についても、年内に支給できた単組、条例改正はできたものの差額支給については年明けに持ち越した単組等対応が分かれることとなりました。

12月議会での給与条例の改正ができないかった単組は、2・3月議会での確実な対応を求めます。

また、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の地域手当、扶養手当等について継続協議としている単組については、引き続き粘り強く交渉を行います。

県本部は、先行単組の情報収集と共有をタイムリーに行うなど単組の交渉支援に取り組みます。

- 医療現場では、経営悪化を理由に人勧実施見送りや一部未実施の単組があります。

2024年度補正予算で医療機関に対する財政支援が一定措置されることを踏まえ、単組は医療現場の賃上げにむけ、引き続き取り組みを行います。

【会計年度任用職員の病気休暇の有給化】

- 12月2日、人事院が非常勤職員の病気休暇を有給化する規則改正を行ったことを受け、総務省が通知を発出しました。国家公務員の非常勤職員においては、病気休暇の付与日数が勤務日数に応じて決められていますが、自治労としては、この間の要求モデルに基づき、2025年4月から最低でも年10日、会計年度任用職員の病気休暇を有給化するよう求めて取り組みます。

【民間育介法・地公育休法の改正にかかる取り組み】

- 民間育児介護休業法の改正により、子の看護休暇について、取得事由と対象年齢の拡大がはかられました。自治体においても2025年4月からの施行にむけ、日数の上乗せや対象年齢の拡大をめざしつつ、最低限法定通りの措置を求めます。
- 部分休業について、現行制度に加え、1年につき条例で定める時間（10日相当）以内の形態が選択可能となる改正地方公務員育児休業法が成立しました。法定通りの制度整備を求めるとともに、対象年齢の拡大を求めます。

【人事評価制度等の取り組み】

- 総務省は、人事評価結果の活用（昇給、勤勉手当、昇任・昇格、分限）について一層圧力を強めています。

未導入の単組は、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認し、制度の検討に際しては、労使検討委員会を設置するなど、労使交渉・協議によることがあります。昇給、勤勉手当に反映する際は、職員間に大きな差がつかない制度とするよう求めます。

すでに導入されている単組においても、評価結果と反映状況の人員分布について、性別、学歴、職種、現業・非現業、本庁・出先など偏りの有無の開示を求めるとともに、制度の点検・検証を行います。県内他自治体の事例や本部のヒアリング調査報告書も参考に、より組合員が納得する制度となるよう追求します。

7. 県本部は、県内の導入状況、制度内容、取り組み課題について把握し、各単組に情報提供を行います。

また、県市町村課交渉を実施し、労使の交渉・協議に基づく各市町村の自主性を尊重すること、評価制度のモデルなどを押し付けないこと、制度設計・運用の干渉にあたる関与をしないことなどを求めます。

【公務員制度改革にむけた取り組み】

8. 2024年6月、ILO第112回総会において、2018年以来6年ぶりに日本の公務員の労働基本権問題が基準適用委員会の個別審査にかけられました。委員会における議長集約（結論）は、日本政府に対し、消防職員の地位と労働条件の改善、刑事施設職員における団結権のあり方、自律的労使関係制度の検討などに関し、条約に沿って、労働側と使用者側の団体

との協議を行い、2024年9月1日までに報告書を提出することを要請しました。これに対する日本政府の報告は、従前の主張を繰り返す内容にとどまっており、労働者代表である連合は、日本政府の誠意ある対応を求め、期限付きの行動計画の策定にむけた必要な措置を講じるよう要請しています。

引き続き、政府に対し、公務員全体の労働基本権の回復にむけて、ILOからの指摘を受け止め、自律的労使関係制度の具体的措置について真摯に検討・協議を行うよう、連合・公務労協と連携して強く求めます。

9. また、2024年7月に再開された総務省・消防庁との定期的な意見交換の場では、引き続き消防職員の団結権付与の追求を基本としながらも、消防職員委員会の見直しにむけ、全消協と連携して協議を進めます。
10. 2月18日に「自治労消防政策議員懇談会」を開催し、国会議員との連携を強め、政党・国会対策を強化します。
11. 2023年6月16日に立憲民主党が国民民主党、社会民主党とともに、共同提出（議員立法）した「公務員制度改革関連5法案（国家公務員法および地方公務員法等の改正法案）」は、2024年10月9日の衆議院の解散により審議未了廃案となりました。引き続き、連合・公務労協と連携し、取り組みを進めます。

【消防職員の待遇改善にむけた取り組み】

12. 全消協は、大規模災害時における「災害派遣手当」の増額（最低目標：日額2,160円）、時間外勤務手当の支払いな

どの処遇改善を求めて、消防職員委員会に意見を提出する取り組みを進めています。

引き続き、自治労は全消協と連携し、処遇改善にむけて、以下の取り組みを進めます。

① 本部は、3月に自治労県本部消防担当者会議を開催し、処遇改善の取り組み状況の点検および消防職場の課題の共有をはかります。県本部は、担当者会議で示された課題を単組と共有します。

② 単組は、単協における消防職員委員会への意見提出や議会への働きかけの取り組みを支援します。とくに、消防職員委員会の審議結果を消防長が尊重することを求めるとともに、手当支給にむけて首長部局および議会への働きかけを行います。

また、年度の後半に委員会を開催できなかつた場合には、翌年度4月以降の委員会の開催の機会に取り組みます。

③ 県本部は、単組とともに、これらの単協の取り組みを支援します。また、消防職員委員会で意見提出した項目について、春闘期における自治体要求項目にも盛り込むこととし、単組は単協とともに当局に要求を行います。

【労働安全衛生の確立と快適職場づくり】

13. 労働安全衛生の確立にむけて、本部は以下の取り組みを行います。

① 本部は、県本部・単組等の安全衛生担当者の養成をはかるため、2月6～7日に2025年度安全衛生集会を開催します。また、県本部労働安全衛生担当

者会議を4～5月の間に開催し、安全衛生月間の取り組みなど各単組の労安活動の推進について意思一致をはかります。

② 地方公務員災害補償基金支部労働側参与会議を4月に開催し、公務災害認定の現状や課題等について、情報の共有化をはかります。

14. 労働安全衛生の確立と快適職場づくりにむけて、県本部、単組は以下の取り組みを行います。

① 「安全衛生講座」等を開催し、7月の安全衛生月間の取り組みの推進を周知します。また、本部作成の動画を活用するなど、労働安全衛生に関する学習会を開催します。

② 安全衛生委員会において、時間外労働の実態を個人別・職場別に報告させるとともに、とくに過労死基準といわれる月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場については、その要因を明らかにさせるとともに、具体的な対応策を示すよう求めます。また、特例業務が行われた場合の要因の整理、分析・検証を実施させます。

③ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など、健康確保措置の強化を求めます。とくに1月80時間超の時間外労働を行った職員については、申出の有無に関わらず、医師による面接指導を実施することを確認します。

④ 春闘方針でも掲げているストレスチェックを活用したメンタルヘルス対策を進めます。また、メンタルヘルスの相談体制や職場復帰体制の改善策の

実施などの取り組みを進めます。

- ⑤ 労災保険法が適用されない会計年度任用職員、非常勤職員などへの条例による公務災害補償（地公災法第69条）については、基金および労災保険法による補償との均衡を踏まえた制度を条例で定めることが義務付けられています。そのため、単組においてもこの条例が適切に整備・運用されているか点検し、必要な対応を求めます。

【能登半島被災地における安全衛生の確保にむけた取り組み】

15. 能登半島地震発災から1年、奥能登豪雨から4ヶ月が経過し、被災自治体の職員の過重労働やメンタルヘルス、感染症および石綿曝露など、さまざまな課題が山積していることから、以下の取り組みを行います。
- ① 本部は、安全衛生対策について、総務省や地方公務員災害補償基金などの関係機関への働きかけを強化します。
- ② 単組は、被災者対応にあたる職員の勤務時間や業務内容の実態を把握し、時間外労働が長時間になっている場合は、当局に対し、医師による面談が実施されているか点検します。あわせて、時間外労働の解消をめざし、他自治体からの応援職員も含め、業務実態にあわせた人員増を求めます。
- ③ 被災地での活動は石綿曝露の危険性があることから、単組は、当局に対して曝露防止対策を徹底するよう求めます。
- ④ 発災後、継続して被災地対応にあたってきた職員は心身の疲労が懸念さ

れます。単組は、ストレスチェックの実施など、当局に対し、職員の健康状態の把握と対策に取り組むよう求めます。

【ハラスメント防止の取り組み】

16. 本部は、先進的なカスタマーハラスメント対策を行っている県本部・単組の取り組みを紹介し、カスハラ対策の推進をはかります。
17. 本部は、連合や他産別と連携し、カスタマーハラスメント防止の措置義務の法制化にむけて、国会・省庁対策等を進めます。
18. 県本部・単組は、春闘方針に基づき、ハラスメント対策を進めます。
19. 首長や議員から職員へのハラスメントを防止するため、議会での条例制定を求めます。また、ハラスメントの通報を受けた場合、プライバシー保護を確保した上で、行為者に対する措置を適正に行うよう求めます。

【労災認定基準改正への対応】

20. 2021年9月の労災認定基準改正を踏まえ、公務災害においても脳・心臓疾患による過労死の認定基準が、勤務時間以外の負荷要因を含めて総合評価する方式に改正されました。これを踏まえ、改正基準の適切な運用を求めていきます。
- また、精神疾患等による長期病休職員の職場復帰にむけた「試し出勤」時における公務災害の適用基準と運用の具体化を求めます。

21. 地方公務員の精神疾患等認定基準は、精神疾患悪化の公務起因性が認められる

要件の見直しや、精神疾患事案や自殺事案にかかる医学的知見の収集の合理化などがはかられました。これらを踏まえ、適切に運用されるよう求めます。

22. 地方公務員のカスタマーハラスメントについて、既存の地方公務員の公務災害の認定基準の業務負荷類型「住民等との公務上での関係」（住民からのひどい嫌がらせ、いじめ）に包含されるとし、労災基準の改正にあわせた見直しがされていません。地公災において労災や国公災基準と同様に対応する必要があることから、基金が適切な運用を行っているか確認します。

【失職特例条例の制定を求める取り組み】

23. 単組・県本部は、地方公務員法第28条に基づく失職の特例を認める条例の制定を求めます。

各自治体の分限条例に「任命権者は地方公務員法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとすることができる」との条文の追加を求めます。また、特例を「公務中の事故」等に限定している自治体についても、上記の条文への修正を求める、実効性の確保をはかります。

【権利闘争の推進】

24. 職場での権利問題に対応した「知るは力 100問100答」を改訂します。デジタル版として再編集し、2025年度中にじちらうモバイル上で限定公開します。

【公正労働実現のための取り組み】

25. 公務職場においては、以下について取り組みます。

① 残業代の代わりに基本給の4%を上乗せする「教職調整額」を10%以上にすること等を盛り込んだ教職員給与特別措置法（給特法）の改正案が通常国会に提出される見込みとなっています。調整額の引き上げでは、恒常的な長時間労働の解消にはつながらないところから、時間外労働の全額支払いを求めるとともに、長時間労働の解消にむけて取り組みます。

また、自治体の判断で「1年単位の変形労働時間制」を導入することが可能となっていますが、安易な条例化はさせないことを基本に取り組みを進めます。

② 副業・兼業を行う労働者の労働時間管理や健康管理を求めていきます。公務職場でも、副業・兼業が認められているパートタイムの会計年度任用職員について、割増賃金の支払義務が生じる場合があることについて当局に確認を求めます。

また、複数就業者に対する労災保険の給付算定において複数事業場の賃金が合算されること、複数事業場における業務上の負荷を総合的に評価することとされています。地方公務員災害補償法等が適用される地方公務員については労災保険給付との通算が認められないことから、労災保険との均衡を失しないよう省庁対策等に取り組み、必要な措置を求めます。

26. 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイ

「ドライイン」を活用し、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。同時に、労働契約法第18条を活用した有期契約5年超の労働者の無期契約への転換に取り組みます。

27. 12月24日、厚生労働省「労働基準法関係法制研究会」において、労働基準法などの見直しに関する報告書が取りまとめられました。報告書では、「労働時間法制」や「労使コミュニケーション」、労働基準法上の「労働者」といった論点ごとに見直しの方向性が整理されました。その内容は「労働からの解放に関する規制」の充実を中心に労働者保護の姿勢が見られるものの、働き過ぎを助長しかねない規制緩和の方策も示されています。今後行われる労働政策審議会の議論において、労働者保護の強化にむけた法改正を求め、連合に結集し取り組みます。

また、賃金のデジタル払いについては、導入させない立場で取り組みます。

28. 法制審議会で担保法制の見直しに関する議論が行われていますが、担保の範囲の拡大によって、労働債権の引き当て財産が減少する懸念があります。ILO第173号条約（労働債権の保護）の趣旨を踏まえて、連合に結集して労働債権の優先順位の引き上げを求めます。

29. 2023年4月に特定受託事業者にかかる取引の適正化等に関する法律が成立し、個人請負やフリーランスなどの「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護が強化されました。しかし、この法律には「労働者性の判断基準」の見直しが盛り込まれていないことから、判断基準の見直し・拡充を求めます。

30. 地方公務員に対して懲戒処分とともに、分限処分が併科される例が報告されています。また、地方公務員は公益通報者保護法が適用されますが、通報が信用失墜や秘密保持義務に違反するとして、懲戒処分の基準にあたるとされるケースがあることから、処分基準や運用を点検し、見直しを求めます。

【地方公務員共済制度をめぐる取り組み】

31. 社会保障審議会における年金、医療・介護サービスに関する議論を注視するとともに、職域の相互連帯により、保険者機能を強化することを通じ、共済制度を充実させる観点で、連合と連携して取り組みます。

32. 短時間労働者の公務員共済の短期共済等への適用、データヘルス計画など、地方公務員共済をめぐる課題に対応するため、共済対策委員会を開催し、対応を進めます。とくに、2024年12月2日以降、従来の保険証は新たに発行されなくなり、「マイナ保険証」を基本とする仕組みに移行しています。マイナンバーカードに関する各種対応は、共済組合の過重な業務負担となることから、業務面への影響を注視し、省庁対策など必要な対応をはかります。

また、地方公務員共済組合の組合側委員の選出規定の見直しを求めます。あわせて、地方議員の共済への加入に関する議論を注視します。

33. 5年ごとの年金財政検証にあわせて、年金積立金の運用目標を1.7%から1.9%に引き上げるとする方針が厚生労働省から示されました。GPIF同様に地方公

務員共済についても同様の目標数値を前提とした、ポートフォリオの見直しが必要となります。運用については、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運用を求める立場で、地方公務員共済組合連合会および各共済組合の運営審議会や地方公務員共済資金運用委員会において、

議論に対応します。また、引き続き運用状況の監視・確認を行います。

34. 地共連や各共済組合に対して、E S G を考慮した社会的責任投資（S R I）のさらなる拡大を運営審議会等で働きかけます。

3. 2025現業・公企統一闘争の推進

【闘争の基本的な考え方と目標】

1. 住民の安全で安心な生活に必要な公共サービスを提供するため、人員確保を中心あらゆる課題解決にむけた取り組みを強化し、質の高い公共サービスの提供

体制の拡充にむけて取り組みます。その上で、公共が果たすべき役割と提供形態を見直し、持続可能な地域にむけ、基本的な目標を「自治体現場力による質の高い公共サービスの確立」とします。

【闘争の具体的日程】

2. 取り組みの推進にむけて、以下の日程で取り組みます。

	第1次闘争	第2次闘争
職場点検・職場オルグ	2月～4月	—
職場討議・要求書作成	4月18日～5月20日	—
要求書提出ゾーン	5月20日～6月5日	9月22日～10月2日
住民アピールゾーン	2月～5月	9月1日～10月3日
回答指定基準日	6月6日	10月3日
交渉強化ゾーン	6月6日～6月19日	10月3日～10月16日
全国統一闘争基準日	6月20日	10月17日
協約締結強化月間	7月	11月

【闘争の重点課題】

3. 現業・公企職場における諸課題を踏まえ、重点課題については、以下の通りとします。

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 安定的な公共サービスの提供にむけた「再公営化」の取り組み
- ④ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

【現業・公企職員が配置されている単組】

- ① 住民から必要とされる現業・公企職

- ⑤ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立
- ⑥ 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
- ⑦ 現場の声を反映した政策実現
- ⑧ 災害対応や感染症などに対する危機管理体制の強化
- ⑨ コンセッション方式およびウォーターPPPの導入や安易な事業統合の阻止
- ⑩ 会計年度任用職員の待遇改善
- ⑪ 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・公企職員が配置されていない単組】

- ① 「再公営化」にむけた業務委託後のサービス水準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

【闘争本部体制】

4. 2025現業・公企統一闘争本部体制は、以下の通りとします。

闘争本部長	担当副委員長
副闘争本部長	書記長
	現業・公企評議会議長
事務局長	総合組織局長
事務局次長	現業・公企評議会事務局長
闘争委員	関係する中央執行委員

【闘争の戦術配置】

5. 戦術については、2月28日開催の第2回拡大闘争委員会において、2025年ストライキ批准の成立と闘争指令権が確立した段階で具体的な戦術を確認します。

【第1次闘争における統一闘争の具体的な進め方】

6. 第1次闘争における本部・県本部・単組の取り組みについては、すべての単組が取り組む闘争にむけ以下の通りとします。

単組は、現業・公企統一闘争が「質の高い公共サービスの確立」との位置付けの下、すべての単組が取り組む闘争であることを再認識し、取り組みます。その上で、安定的な公共サービスの提供に必要な人員確保にむけ取り組みを強化します。あわせて、公共の役割を鑑みて公共サービスの提供形態を見直し、委託導入されている業務は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを踏まえ、適切に対応されているか確認するため、サービスの質などを検証・分析し、課題が生じている場合は再公営化にむけた取り組みを進めます。

県本部は、闘争委員会を設置した上で単組オルグや日常の連携を密にし、単組の取り組み状況を把握するとともに、単組交渉時は課題解決にむけ待機態勢をとるなど、単組の取り組み支援を強化します。

(1) 要求書作成にむけた職場点検・職場オルグ（2月～4月）

① 単組の取り組み

ア 現業・公企評議会の未設置単組については、県本部と連携し、評議会結成にむけ取り組みます。

イ 現業・公企評議会の設置単組については、評議会に保障されている労働二権の重要性を再認識し、単組と一体となって取り組みを進めます。

ウ 現業・非現業が一体となった取り組みの推進にむけ、単組に闘争委員会を設置します。その上で、本部が作成した「取り組み手引き」や「動画」を活用し、現業・公企統一闘争の推進にむけた議論を行います。

エ 本部が作成した職場チェックリストモデル＜巻末資料＞を基本に、職場点検・職場オルグに取り組み、現業・公企職場における会計年度任用職員を含めた人員配置や組合員の要求などを的確に把握します。

オ 委託業務については、委託導入後のサービス水準や委託費などの検証・分析の下課題を洗い出すとともに、安定的なサービスの提供にむけ、課題が生じている際は再公営化にむけ取り組みを進めます。

カ 職場点検・職場オルグで明らかになった課題や人事異動後などの4月の人員配置を把握し、要求をまとめます。その上で職場集会等を開催するなど、単組全体で今後1年間の要求について確認します。

キ 本部が作成したチラシなどを活用し、住民アピール行動を積極的に取り組み

ます。

ク 労働協約締結権を確固たるものとするため、本部が作成した資料を踏まえ、労働組合法に基づく評議会規約の点検・整備に取り組みます。

② 県本部の取り組み

ア 県本部全体での闘争とするために、評議会の意見が反映される闘争委員会を設置します。闘争委員会は、すべての単組が結集できる基準日設定や現業・公企統一闘争に取り組む意義を明確にします。その上で、闘争委員会において全単組での闘争となるよう指導体制を確立します。

イ 県本部役員と県本部評議会役員による計画的な単組オルグの実施や都市評・町村評などの各評議会との連携など、闘争体制の確立・強化および要求書作成支援を行います。

ウ すべての単組での取り組み強化にむけた意思統一をはかるため、総決起集会などを開催します。

エ 春闘の取り組みにあわせて公共サービスの重要性と拡充を訴えるアピール行動に取り組みます。

オ 現業・公企評議会未設置単組に対しては評議会の結成支援を行います。とくに地方公営企業法が適用される公営企業職員（水道・工業用水・公営電気・ガス・下水道職員は全部適用）が職員団体へ加入している場合については形式分離を行うよう結成支援を行います。公営企業評議会では公営企業労働者としての法適用や権利の理解、労働条件の改善や権利の拡大、事前協議や労使交渉による協約締結など、「公

- 當企業労働者の権利Q & A（全面改訂版）」を活用した学習会を、県本部で開催します。
- カ 現業・公企評議会設置単組には、評議会の実情に応じた取り組み支援を行います。
- キ 要求書が未提出、独自要求書の提出ができないない単組にはオルグだけでなく、日常から連携を密にし、単組実情に応じた取り組み支援を行います。
- ク 労働協約締結権を確固たるものとするため、本部が作成した資料を踏まえ、単組における評議会規約を点検・把握し、不備がある場合には規約整備に対する指導を強化します。
- ③ 本部の取り組み
- ア すべての単組が結集する統一闘争にむけて、取り組み趣旨や要求項目をわかりやすく解説した「2025現業・公企統一闘争の手引き」を現業・公企職員が配置されている、配置されていない、の2種類を作成します。また現業評議会として取り組みポイントを記載した概要版を作成します。
- イ 春闘オルグとあわせて中央執行委員による各県本部オルグを実施します。その中で、県本部闘争委員会での議論をより実効性のあるものとするため、単組に対する要求書提出、交渉実施に関する到達目標の設定を県本部に求めるなど、全単組での取り組みを追求します。
- ウ 現業評議会において、要求書作成や交渉の進め方、また前年度の闘争における取り組み成果を共有するため、3月に学習会を開催します。
- エ 現業評議会において、各県本部・各単組における交渉の前進を目的に、4月に総務省交渉ならびに議員要請行動を行います。
- オ 公営企業評議会において4月の「第9回公企評合同政策集会」で2025現業・公企統一闘争の推進にむけた意思統一を行います。
- カ 公営企業評議会において、とくにウォーターP P Pの課題については、さらなる人員削減となることや災害時の対応、技術力の低下を招くことから、全国の事業体への導入にむけての状況を把握し、反対の立場の下、今後の現場課題としての情報提供や共有にむけ3月に学習会を開催します。
- (2) 職場討議・要求書提出の実施（4月～5月）
- ① 単組の取り組み
- ア 職場点検・職場オルグで明らかになった課題を要求内容に反映するため十分な職場討議を実施します。その上で、確認された事項について要求書を作成します。また、作成した要求書を組合員に報告するなど全組合員参加の統一闘争を追求します。
- イ 職場討議で確認した要求内容について、単組状況に応じて要求書項目別の提出時期を明確にします。
- ウ 要求書項目別の提出時期の確認後、第1次闘争で提出する項目について本部が設定した日程で要求書を提出します。
- ② 県本部の取り組み
- ア 各県本部で設定した要求書提出・交

渉実施に対する到達目標の達成にむけ、各単組での統一闘争の取り組み状況の点検・把握を行います。その上で、これまで取り組みができないない単組はもとより、前年度取り組みが行えていない単組に対しては、単組ごとの課題を設定した上で徹底したオルグを展開します。

イ 各都道府県の区・市町村課に対し、総務省からの指摘を理由とした採用や賃金の抑制につながる指導・助言を行わせないよう要請行動を実施します。

③ 本部の取り組み

ア 本部は取り組む目的と時期の周知徹底にむけ県本部・単組への準備を促すため、ポスターを作成し、配布します。

イ 現業評議会として、要求書提出や取り組み状況を把握するとともに、取り組みを促すため、評議会オルグを行います。

ウ 現業評議会では5月に現業・公企統一闘争決起集会を開催し、2025現業・公企統一闘争の推進にむけた意思統一を行います。

(3) 交渉強化ゾーン

① 単組の取り組み

ア 本部が作成した手引きや動画を参考に、すべての要求項目に対し、粘り強い交渉を展開します。

イ 交渉状況について県本部と交渉状況や妥結判断を共有し、安易に妥結することのないよう、県内が統一した取り組みとします。

ウ 妥結判断については、職場集会などを通じてすべての組合員に確認するな

ど単組一体となった取り組みとします。

② 県本部の取り組み

ア 県本部全体で取り組む体制を確立し、低位平準化を跳ね返すため単組の交渉状況を把握し、情報共有に努めるとともに、必要に応じて単組への交渉支援を行います。

イ 県本部が設定したヤマ場への結集を基本に、交渉状況の共有化をはかり、単組が安易に妥結することなく、県本部が統一したたたかいとなるよう取り組みを強化します。

ウ すべての単組の交渉実施にむけ、単組交渉時では待機態勢の下、単組実情にあわせ交渉支援を行うとともに妥結基準の判断をします。

エ 事前調査を通じて本部と取り組み状況を報告し、情報共有に努めます。

③ 本部の取り組み

ア 第1次闘争のヤマ場（6月19日）に闘争本部会議を開催し、単組における要求書提出・交渉実施（予定も含む）状況を共有するなど、産別統一闘争としての取り組みを強化します。

イ 第1次闘争のヤマ場（6月19日）を基本にすべての単組が交渉を終了するまで待機態勢を維持します。その上で、県本部からの情報提供、交渉に対する助言等、県本部・単組と一体となって取り組みます。なお、県本部において別途ヤマ場を設定する場合は県本部と協議の上対応します。

(4) 全国統一闘争基準日

① 単組の取り組み

ア 全組合員参加による統一行動を配置

します。

イ 交渉内容や妥結内容、さらには今後の継続課題などについて、職場集会等を通じてすべての組合員に報告し情報を共有します。

② 県本部の取り組み

ア 単組における戦術行使、報告集会を支援します。

③ 本部の取り組み

ア 単組における戦術行使などが生じた場合には、闘争本部会議を開催し、本部全体で情報共有するなど、県本部・単組と一体となって取り組みを進めます。

イ 県本部・単組が報告集会で使用できるニュースを作成し、県本部にデータで配信します。

【第1次闘争終了後の点検・検証と第2次闘争にむけた取り組み】

7. 第1次闘争の点検・検証、さらには第2次闘争の取り組み推進にむけて本部・県本部・単組は以下の取り組みを行います。

(1) 単組の取り組み

- ① 交渉で妥結した内容や項目については、協約を締結します。
- ② 協約の内容また協約書を県本部に報告し、情報共有をはかります。
- ③ 継続協議となった項目などは、県本部と連携の下、継続的に交渉を行います。
- ④ 第1次闘争の取り組み状況や成果についてウェブを活用し報告します。
- ⑤ 労働組合法に基づく単組（評議

会）規約の点検を行い、不備がある場合は評議会定期大会（総会）において規約の改正を行います。

(2) 県本部の取り組み

- ① 各県本部で設定した要求書提出・交渉実施に対する到達目標について、各単組での取り組み状況を点検・把握します。
- ② 単組の協約書や妥結内容について、事後調査を行うなど、第1次闘争における取り組み状況を把握し、強化すべき視点を明確にするなど第2次闘争にむけて中間総括を行います。
- ③ 単組からの取り組み状況や成果に関する報告については内容を確認し、集約結果を本部に報告します。
- ④ 労使合意に至った事項について、協約書の提出を促すなど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。

(3) 本部の取り組み

- ① 第1次闘争における取り組み状況を把握し、強化すべき課題や政府が策定する骨太方針への対応など第2次闘争の推進にむけて中間総括を行います。その上で、第1次闘争の中間総括に基づく追加方針を8月の定期大会で提起するなど第2次闘争の推進にむけ取り組みを強化します。
- ② 第1次闘争の取り組み状況を踏まえ、その内容と対応方針を自治労全体で確認するため「自治体現

場力による質の高い公共サービスを実現する集会」を東京で開催します。

- ③ 「命の水」の大切さをアピールするため、8月1～7日に開催す

る「第41回自治労水週間」にむけて水の公共性を住民に訴える場として水週間の「1県本部1行動」の取り組みを行います。

4. 地方自治・財政の確立と質の高い公共サービス改革の推進

【第217回通常国会への取り組み】

1. 第217回通常国会で審議が見込まれる地方自治と自治体財政に関する重要関連法案について、自治労協力国会議員などと連携し、国会対策に取り組みます。また、地方財政計画および地方交付税にかかる関係法令改正と税制改正に関する動向に注視し、地方行財政の充実にむけた対策に取り組みます。
2. とりわけ、地方財源を著しく棄損する可能性のある施策については、「歳入の自治」を守る立場から基本的に反対の立場で対応します。

【2025年度地方財政の確立と公共サービス改革に対する取り組み】

3. 政府は2024年12月27日、2025年度政府予算案を閣議決定し、地方一般財源総額については約63.8兆円（前年比、約1.1兆円増）と前年を上回る水準が確保されています。常勤職員・会計年度任用職員の給与改定分として約0.8兆円、その他給与改善費も0.2兆円が計上されていることから、公共サービスの充実や処遇改善、人員確保にむけた取り組みを進めます。
4. とりわけ、地方財政の確立にむけて、以下の通り取り組みます。

① 本 部

ア 2025年度地方財政計画を検証し、その課題について国会質疑などを通じて追及します。また、2025年度の地方一般財源総額については、政府の「骨太方針2024」により、引き続き、前年度水準の確保が継続されるものと見込まれますが、近年の地方における財政需要の高まりを受け、より積極的な財源の確保に取り組む必要があります。このため「骨太方針2025」への反映にむけ、省庁・国会対策を強化します。

イ 地方自治法第99条に基づく地方議会での意見書採択と、地方交付税法第17条の4に基づく交付税算定に関する意見の申出にむけ、3月を目途に「地方財政の充実・強化に関する意見書モデル」を示します。

ウ 地方財政を基礎から学ぶ場としての「地方財政セミナー」を1月31日に、各県本部・単組、自治研センターおよび自治体議員を対象とし、東京において開催します。

② 県本部・単組

ア 県本部・単組は2025年度の一般財源総額が確保されていること、また労務費の価格転嫁が求められている

実態を踏まえ、財政難を理由とした人件費の抑制や民間委託・指定管理者制度導入提案等については、その根拠や妥当性などを厳しく追及します。

イ 県本部は、地方自治法第99条に基づく意見書採択および地方交付税法第17条の4に基づく交付税算定に関する意見申出を推進するため、地方連合会や公務員連絡会構成組織との連携を追求しながら、県、市長会、町村会、各議長会などへの要請に取り組みます。また単組は、意見書モデルをもとに6月議会での意見書採択の取り組みを追求するとともに、財政分析や交付税算定に関する当局との意見交換などを実施します。

ウ 県本部は、本部や自治総研とも連携しながら財政分析講座を開催するなどし、財政分析を労使交渉・協議に活かす取り組みを進めます。

【自治体DXに対する取り組み】

5. 2025年度末までに自治体における20の基幹系業務システムを標準準拠システムに移行することが求められているものの、人員不足や移行困難システムの顕在化により、移行期間の見直しが現場から強く求められています。移行期限を超える場合も継続的に財政支援を行うなど、引き続き、政府にはより柔軟な対応を求めます。
6. また、ガバメントクラウド利用に伴う移行後の運用コストが想定を大幅に上回る自治体に対して、国費による財政的な対応も含め、より支援策を充実するよう

求めます。

7. 医療現場におけるDXがより円滑に進むよう、従来の健康保険証の新規発行を停止した12月2日以降における運用上の問題点などを十分に精査し、個人情報保護の強化も含め、医療現場や自治体への支援をより積極的に行うよう対策します。
8. 戸籍振り仮名法制化への対応において、法務省が一方的に事業内容を決定することのないよう求めます。また、戸籍振り仮名法制化にかかる補助対象の拡大やコールセンターの充実をはかるなど、自治体への支援をより強化するよう求めます。

【地方創生に対する取り組み】

9. 国は新しい地方経済・生活環境創生本部を設置し、関連する交付金を従来から倍増し2,000億円とすることを見込んでいます。地方創生交付金については、自治体の主体的な発想が求められるなど評価すべき点がありますが、ふるさと納税の推進や東京一極集中への対応策、地域におけるジェンダー・バイアスの克服など多くの課題があることから、連合とも連携し、より地方の声を反映させるよう取り組みます。

【公契約条例制定・入札改革の取り組み】

10. 公共サービスの質と公正労働基準の確立にむけて、県本部・単組は地方連合会などと連携して、賃金の下限や使用者の支払い義務などを定めた公契約条例の制定を自治体に要求します。本部は直近の取り組み事例について情報収集し、その共有化に努めます。

11. 委託・指定管理職場で働く労働者の適切な賃金・労働条件を確保するため、県本部・自治体単組は、委託・指定企業の民間単組と連携して、適切な人件費積算や公正労働条件条項を含めた入札改革等を自治体に求めます。

【大規模災害からの復興にむけた取り組み】

12. 能登半島地震や東日本大震災の被災地が復興に集中できる環境の整備にむけ、被災時から残されている課題、また、新たに生じている課題などについて、関係県本部・単組と共有し、省庁・国会対策等を進めます。

【第41年次自治研活動の推進】

13. 自治研中央推進委員会は、しまね自治研の総括をもとに、今後の自治研活動のあり方について議論を深めます。とりわけ、単組・県本部における自治研活動の活性化にむけ、今日的な自治研の役割について議論を重ね、第41年次の取り組み

につなげます。

14. 自治研中央推進委員会は、自治研活動の活性化に資する自治研賞基金の活用方法について議論を深めます。
15. 本部は、自治研活動の担い手育成と若年層組合員の自治研活動への新規参画をめざし、4月に「第5回UNDER35自治研全国集会」を開催します。
16. 本部は単組・県本部の自治研活動の推進につながる第41年次自治研作業委員会の研究テーマについて検討を進めます。
17. 本部は「月刊自治研」の販売促進にむけて、SNSなどを活用し読者の関心に沿った誌面づくりに取り組みます。単組・県本部は、未購読の自治体単組に対して本部作成の販促チラシを活用し、定期購読を呼びかけるとともに、自治体組織内議員などを対象に購読拡大をはかります。また、新たに取り扱いを開始した電子書籍を活用し、新たな読者層の獲得を進めます。

5. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立

【持続可能な社会保障制度の実現にむけた取り組み】

1. 持続可能な社会保障制度のためには、関係する労働者の待遇改善が不可欠なことから、引き続き、連合「医療・福祉部門連絡会」に結集し、厚生労働省への申し入れやヒアリング等を行いながら、現場の声を反映し、人員の確保や待遇改善、医療・介護サービスの質の向上にむけた取り組みを進めます。その一環として、5月17日に開催される連合「医療・介護

フェス2025」に積極的に参加します。

2. 連合は「働き方に中立的な社会保険制度等のあり方」を踏まえた「社会保障構想」の改定を提起しています。2025年3月までを目途に構成組織における組織討議を行い、6月までに連合としての機関決定をめざしていることから、早急に自治労本部としての考え方をまとめながら、2月中旬に県本部政策担当者会議を開催し、組織討議に積極的に参加します。
3. 第217回通常国会には年金制度改正関

連法案が提出される予定です。とくに、賃金要件や企業規模要件の撤廃による被用者保険の適用拡大については、国保や日本年金機構にも多大な影響を与えることから、制度運営側としての立場で、連合や協力国会議員を通じた対策に取り組みます。

【地域保健・地方衛生研究所の体制強化にむけた取り組み】

4. 県本部・単組は、保健衛生機関の体制整備・機能強化と過重労働軽減のために、保健師および各専門職、事務職の人員確保に取り組みます。本部は、保健所や保健センター、地方衛生研究所における人員確保の現状を検証し、有効な対策を関係省庁や国に求めていきます。

【地域医療提供体制確立の取り組み】

5. 本部は「2025年度地域医療セミナー」を2月22～23日に東京で開催し、新たな地域医療構想を踏まえた持続可能な地域医療提供体制の確立と賃金・労働条件の改善にむけて学習と議論の場を設けます。
6. 本部は公立・公的医療機関の経営悪化について現状を検証し、物価・人件費高騰や不採算・政策医療に対する財政支援など有効な対策を関係省庁や国に求めていきます。

【能登半島地震で被災した公立病院の再建にむけた取り組み】

7. 能登半島地震で被災した公立病院が、被災前に担っていた病院機能の回復・存続にむけた財政支援を政党および関係省庁に求めます。

【チーム医療体制構築にむけた取り組み】

8. 2024年4月から医師の時間外労働時間規制が実施されました。単組は、本部作成の「タスク・シフト/シェアに関するモデル要求書」（自治労情報2024第0144号／2024年7月25日）を活用し、医療機関内の労働時間管理の徹底や業務負担軽減、人員確保に取り組みます。

【医療・保健労働者の労働条件・環境改善にむけた取り組み】

9. 2024年度診療報酬改定により、医療機関で働く職員の賃上げが措置されました。ベースアップ評価料が未算定または賃上げが未実施の単組は、本部の取り組み方針をもとにモデル要求書（自治労情報2024第0069号／2024年3月27日）を活用し、3月までに賃上げの実施に取り組みます。
10. 医療現場では、経営悪化を理由に人勧実施見送りや一部未実施の単組があります。2024年度補正予算で医療機関に対する財政支援が一定措置されることを踏まえ、単組は医療現場の賃上げにむけ引き続き取り組みを行います。

11. 単組は、本部作成の「医療職場における定年引き上げに関するモデル要求書」（自治労情報2022第0082号／2022年4月26日）を活用し、医療現場における定年引き上げの課題について交渉します。

12. 本部は、3月に「第3回レベルアップ講座」をウェブで開催し、人材育成や離職防止、労働条件改善にむけ議論を深め、今後の取り組みにつなげます。
13. 本部は、4月25日に「第4回レベルアップ講座」をウェブで開催し、医療現

場の労働条件改善にむけ議論を深め、今後の取り組みにつなげます。

14. 本部は、衛生医療職場における課題を把握するためアンケート調査を行い、その集計結果をもとに現場の労働条件改善や国会対策、省庁要請、世論喚起にむけたアピールに取り組みます。

【子ども・子育て支援に関する取り組み】

15. 本部は、「3・4・5歳児職員配置等に関する実態調査」の結果を踏まえ、課題に応じて、こども家庭庁に要請を行うとともに、組織内および協力国会議員を通じた国会対策を行います。

16. 本部は1歳児の職員配置について、最低基準の変更による改善のための財源が確実に2025年度予算において措置されるよう国会対策を行います。また、諸外国に比較し、改正後の基準によってもなお改善の余地がある各年齢児の最低基準の改善を求めます。

17. 県本部・単組は、各自治体の条例改正を含めた公立保育所の職員配置最低基準の改善状況を点検し、基準を満たしていない単組にあっては、経過措置の有無に関わらず、保育の質の向上のため民間に率先して基準を満たすよう求めます。

18. 本部は、2026年度から法定給付として全国実施となる「こども誰でも通園制度」について、県本部および試行的事業を実施している自治体単組と連携し課題を洗い出し、必要な対策に取り組みます。また、法定給付を前に、2025年から本制度を実施する自治体が増加することが考えられることから、単組は、確実な実施にあたっての事前協議を当局に求めます。

19. 単組は、地方交付税にて措置されている処遇改善相当分の財源を活用し、とりわけ賃金水準の引き上げが急務である会計年度任用職員保育士の賃金をはじめとした処遇改善を求め、保育職場全体としての処遇改善と人員確保・離職防止を進めます。

20. 本部は、「放課後児童クラブ（学童保育）・児童館実態調査」の結果を踏まえた施策の充実と支援員の処遇改善を求めるため、こども家庭庁への要請など必要な対策を進めます。

【介護・障害福祉サービス政策に関する取り組み】

21. 本部は、「介護報酬改定影響調査」、「障害福祉サービス等報酬改定影響調査」の結果から改定が物価の高騰に追い付いていない実態を明らかにし、必要な支援策を求め、厚生労働省に要請・意見交換を行うとともに、組織内および協力国会議員を通じた国会対策を行います。

22. 単組は、当局に対し、2024年度補正予算における介護人材確保・職場環境改善等事業、障害福祉人材確保・職場環境改善等事業を活用した当該職員の処遇改善を求めます。

【生活保護および貧困、地域福祉の推進等に関する取り組み】

23. 本部は、2023年10月改定時、臨時的・特例的な措置として現行基準以上を維持した生活扶助基準の2025年10月からの見直しについて、「社会経済情勢を勘案して設定する」とした国の方針を踏まえ、物価高騰下の引き下げに反対し、厚生労

勧省要請、組織内国會議員を通じた国会対策など必要な対策を進めます。

24. 本部は、改正生活保護法および生活困窮者自立支援法の2025年4月からの施行にむけ、新たな業務増に伴う人員確保に必要な財源の確保を求めます。
25. 県本部・単組は、法改正による業務増に見合う各福祉事務所のケースワーカー、生活困窮者自立支援制度の各事業の相談員等の増員を求めます。

【児童虐待の防止に関する取り組み】

26. 本部は2025年6月から施行される児童相談所の一時保護時の司法審査にむけ、新たな業務増に伴う体制強化のための財源について、2025年度予算による措置を求め、国会対策を行います。
27. 県本部・単組は、児童相談所の一時保護時の司法審査の導入に伴う業務増に見合う児童福祉司（スーパーバイザーを含む）の増員を求めます。

【障害者雇用に関する取り組み】

28. 単組は、2024年4月から引き上げられた各自治体の法定雇用率（2.8%（教育委員会2.7%））を点検し、未達成の自治体は早期達成にむけた採用を求めます。また、次期障害者活躍推進計画が計画期間に基づき策定されているか、その内容に「定着率の目標設定」および「定着にむけた支援」が反映されたものになっているかを点検し、未策定・未反映の自治体は所要の改善を求めます。

【公営・地域公共交通の存続・確立の取り組み】

29. 地域公共交通は、一部事業者を除きこの間の営業収益の減収から十分回復しきれず厳しい経営状況にあります。そのため、本部は、地域公共交通の維持・確保にむけ、その減収分の補填を含め、交付金制度の充実など必要な財政支援、補助を関係省庁に要請するとともに、政党対策などを通じて対策を強化します。あわせて、減収分を賃金・労働条件の改悪など職員に転嫁させないよう注視します。
30. 改正地域公共交通活性化再生法に基づき、地域公共交通の再生にむけて自治体の責任や役割が増していることから、地域の移動手段確保のために必要な財政措置や交通専門部署の設置等を自治体に求めます。
31. 自治体が中心となった交通政策の実現にむけ、健康・福祉・教育・環境などの課題と密接に結びつくクロスセクター効果を実現するため、関係単組・関係評議会と連携して取り組みを進めます。
32. 県本部・単組は、くらしをささえる地域公共交通キャンペーンを展開し、地域・住民との連携を強化するとともに、担い手不足や減収などによる地域公共交通の厳しい現状の周知や、インフラとしての重要性の理解を求める取り組みを行います。
33. 働き方改革による自動車運転者の労働時間規制（改善基準告示）の施行後、人員不足により減便や運休など市民生活に影響を及ぼしています。単組は、事業・路線の維持のため職員の人員確保とそのための大幅な待遇改善に加え、職場環境

の整備などを要求します。

34. 本部は、公共交通労働者への暴力行為や迷惑行為、悪質クレーム（カスタマーハラスメント）の撲滅にむけて、交運労協と連携して関係省庁対策を強化します。また、単組は、自治体当局、事業者などと連携し、撲滅にむけた広報・啓発活動等を強化します。
35. 政府は、日本版ライドシェアの条件緩和を進めるとともに全面解禁にむけた検討を続けています。安全面の課題や、交通渋滞の発生などバスや路面電車などの

地域公共交通への影響は大きく、これ以上の条件緩和を認めることはできません。安心・安全な運行を担ってきた職業運転者の専門性をも否定する施策であることから、反対の立場で国会・省庁対策を強化します。

あわせて、交通空白地域の移動手段対策については、地域の法定協議会などにより地域の実情に合った交通手段の確立をめざすため、協議会等の構成員に労働組合からの参画を求めていきます。

6. 環境・平和・人権を確立する取り組み

【憲法改悪を阻止する取り組み】

1. 2024年10月の第50回衆議院総選挙の結果、与党をはじめとする改憲派の議席数は、改憲発議に必要な3分の2議席を衆議院で下回りましたが、憲法第9条第2項の改正など、改憲議論を引き続き求める政党もあり、警戒が必要です。

憲法の基本理念である平和主義、国民主権、基本的人権の尊重を普遍化し、憲法の前文および第9条を堅持するため、平和フォーラムに結集して、自治労の考え方を理解する政党、議員などと連携し取り組みます。また、憲法審査会の動向を注視し、与党および一部野党による改憲策動を許さない取り組みを進めます。

2. 2021年9月施行の改正国民投票法は、法施行後、3年をめどにCM・インターネット広告等の有料広告の制限、国民投票運動等の資金にかかる規制などについて、必要な法制上の措置等を講ずることとされていますが、改憲をめざす与党お

よび一部野党は、これらの規制に消極的で議論は進んでいません。国民投票の公正性を保障するための議論が十分に行われるよう、協力政党や協力国会議員と連携した取り組みを強化します。

3. 憲法理念の認識の共有化をはかるために、2月11日に東京で開催される「建国記念の日を考える集会」（仮称）に参加します。また、5月3日に東京で開催される「5・3憲法集会」（仮称）に参加します。
4. 平和フォーラムの提起する改憲阻止にむけた集会に参加するとともに、各地域においても、改憲の危険性を世論に訴えるアピール行動や学習会などに取り組みます。

【平和をつくる取り組み】

5. パレスチナ自治区ガザでの戦闘をはじめ、あらゆる武力衝突に反対の立場で各諸行動に参加し、即時停戦を求めます。

6. ロシアのウクライナ侵攻による原発への攻撃・占領に反対するため、2月24日に東京で開催される「ロシアはウクライナの原発に手を出すな！」集会（仮称）に参加します。
7. 平和フォーラムや「戦争をさせない1000人委員会」に結集し、毎月19日の国会前行動などに取り組みます。また、憲法違反の安全保障関連法制の即時廃止を求める取り組みを継続します。
8. 台湾有事や北朝鮮の脅威を口実に軍拡を進めている石破政権に対し、各地域の平和フォーラムに結集し、際限のない軍拡競争につながる「武力による平和維持」の危険性と外交努力による平和維持を訴える行動に取り組みます。
9. オスプレイについては、墜落事故をはじめ事故が相次いでいることから、その運用と配備の撤廃を求め、取り組みを強化します。
10. 沖縄県の辺野古新基地建設にあたって、国土交通大臣は沖縄県に代わって軟弱地盤による工事計画の変更承認の代執行を强行し、大浦湾岸海域における工事が進められています。沖縄県の判断を無視する新基地建設は、憲法が保障する地方自治を無視するものであり、許されません。沖縄県の民意が反映されるよう、引き続き、国会議員対策のほか、中央・地方の集会や抗議行動などに平和フォーラムと連携して取り組みます。
11. 5月16～17日に沖縄で開催される、「2025・5・15平和行進（第48回）」および県民大会に参加し、引き続き、沖縄と連携した取り組みを進めます。

【核兵器廃絶・被爆者課題の取り組み】

12. 2月8～9日に広島市で開催される、全国被爆二世交流会に参加します。また、2月9日に自治労原爆被爆者連絡協議会第1回幹事会を広島市内で開催します。
13. ビキニ事件を語り継ぐため、2月28日に静岡市で開催される「3・1ビキニ・デー全国集会」に参加します。

【脱原発社会実現の取り組み】

14. 3月8日に東京・代々木公園で開催される「さようなら原発」集会に参加します。
15. 政府が示した第7次エネルギー基本計画の（案）では、原子力発電について、これまで「可能な限り依存度を低減する」としていた記載を、既存の原子炉を「最大限活用する」とした上で、GX基本方針で「同一の敷地内」としていた廃炉後の原子炉の建て替えを「同一事業者の原発の敷地内」と条件を緩和するような記載にするなど、より原発回帰を鮮明にした計画となっています。引き続き、原発に依存しない社会の実現を求め、国会対策などを進めます。
16. 女川原発2号機や島根原発2号機など、東日本大震災以降停止していた原発の再稼働が相次いでいます。さらに、いまだ安全性の疑念が拭えていないにもかかわらず、運転にむけた準備が進む東京電力・柏崎刈羽原発や、避難・防災計画の不備が指摘される日本原電・東海第二原発など、GX推進と称してさまざまな問題を抱える原発の早期の再稼働が進められようとしていることから、全国の原発再稼働に反対し廃炉を求めます。

17. 全国の老朽原発の再稼働と原則40年とされる運転期限の延長に反対する取り組みを進めます。
18. 政府は、原発政策推進のため、高レベル放射性廃棄物（核のごみ）の最終処分場選定にむけた自治体への働きかけを強めています。北海道寿都町や神恵内村、佐賀県玄海町では、最終処分場受け入れの動きがありますが、人口減少と財政難に苦しむ自治体に交付金で受け入れを押し付けるシステムや立地の適合性など課題が多いことから、地元県本部や原水禁と連携し、最終処分場誘致に反対する取り組みを進めます。
19. 中国電力は関西電力と共同で、山口県上関町に使用済み核燃料の中間貯蔵施設を建設する方針を示しました。しかし、核燃料サイクル政策はすでに破綻しており、中間貯蔵施設の建設ではなく、すべての原発の廃炉と再生可能エネルギーへの転換こそが求められています。山口県本部や平和フォーラムと連携し、中間貯蔵施設の建設中止にむけて取り組みます。
20. 地元福島の了解のないまま、トリチウムなどを含む「ALPS処理水」を海洋放出することは許されません。福島県本部と連携し、放出反対の取り組みを進めます。
21. 東京電力福島第一原発事故における自主避難者への一方的な支援打ち切りについては、撤回の取り組みを原水禁などと連携して取り組みます。また、モニタリングポスト設置継続をはじめ、被災者支援の充実と、福島県民および避難者への人権侵害や風評被害を防止するための啓発策を国や自治体に求めます。
22. 3月15日に福島市で開催される福島県民大集会に参加し、福島第一原発事故の継承と復興にむけた諸課題を共有します。

【環境保全・資源循環型廃棄物行政の確立】

23. 閣議決定された循環型社会形成推進基本計画では今後、天然資源の消費を抑制し、環境への負荷の低減にむけ、循環型社会の構築を加速度的に進めていくことが求められます。引き続き、連合を通じてリサイクル制度などの運用にむけた自治体課題への対応を求めます。
24. 「プラスチックにかかる資源循環の促進等に関する法律」などの循環型社会にむけた法律や政策がすべての自治体で適切に運用できるよう、環境省に対し対策の強化と自治体が対策を講じる際の財政措置を求めます。

【環境自治体づくりの取り組み】

25. 本部・県本部・単組は、連合エコライフ「ピークカットアクション2024冬」の取り組みを推進し、環境にやさしい生活のための意識啓発を組合・職場から国民全体へ広げる運動の展開をはかります。

【健全な水循環の確立】

26. 健全な水循環をめざして各地で設立されている流域協議会の活動や課題などの情報収集に努め、水循環施策が効果的なものとなるよう、連合と連携して課題解決に取り組みます。

【人権を守り共生社会を実現する取り組み】

27. 狹山事件の再審実現にむけて、4月に開催される「狭山事件についての現地調

査・学習会」、および5月23日に東京で開催される「狹山事件の再審を求める市民集会」に参加し、部落差別を含むすべ

ての人権侵害を救済するための包括的な人権擁護制度の確立を求めます。

7. 政策実現にむけた政治活動の推進

【次期衆議院総選挙への対応】

1. 石破政権は30年ぶりの少数与党として国会を迎える。自民、公明両党だけでは予算案や法案が1本も通らない状況にあります。この先、法案が通らず政権運営が行き詰まる可能性もあり、常に情勢を注視しておく必要があります。連合との連携を基本にしながら、自治労自らの主体的な取り組みを進めます。

提出が予定される法案対策などについて意見交換と意思統一を行います。

6. 国会開会中の節目で自治労協力国会議員団会議を開催し、法案対策や自治労の政策課題について意見交換と意思統一を行います。

【参議院比例代表選挙の取り組み】

2. 当面の政策実現にむけて、自治労組織内・政策協力議員をはじめ、自治労の政策を理解する国会議員との連携を強化し、法案対策などを進めます。
3. 国会議員と地方分権や地方財政に関する政策について認識の共有化をはかるため、全日本分権自治フォーラム政策研究会に参画するとともに、幅広い議員の参加拡大に協力します。
4. 消防政策議員懇談会、地方自治における公共交通のあり方を考える議員懇談会、公営競技政策議員懇談会の取り組みを促進します。

7. 本部は、2025年7月の第27回参議院選挙にむけ、組合員への「岸まきこ」参議院議員の周知・浸透をはかるため、本人による県本部・単組への訪問や組合員との意見交換、さらには評議会・協議会、横断組織や「岸まきこ」とがんばる女性ネットワーク、青年、退職者会対策など、ウェブを活用しながら取り組みを進めます。また、県本部が実施する政治活動やコンプライアンスについての学習会の支援を行います。

8. 参議院選挙を見据え、コンプライアンス知識の習得、SNSを含めた効果的な情報宣伝活動の技術を習得するため、本部は「県本部政治・情宣担当者会議」を2月7～8日、東京で開催します。

9. 県本部・単組は、「岸まきこ」後援会への組合員加入をはじめとした取り組みをさらに進めます。また、地域の実情に応じた取り組み方法を本部と協議し、具体的な支持者拡大対策などを行います。
10. 県本部・単組は、機関紙・広報物等に

【自治労協力国会議員との連携強化】

5. 自治労協力国会議員と日常的に自治労の重要な政策課題に関する相互理解を深めるとともに、国会開会中にとどまることなく、自治労協力国会議員と連携し、

「岸まきこ」の活動に関する記事やYouTube「きしまきちゃんねる」のチャンネル登録に関する教宣を定期的に掲載し、徹底した周知・浸透活動を進めます。

【参議院選挙区選挙の取り組み】

11. 第27回参議院選挙区選挙については、連合の統一対応を基本とし、県本部においては地方連合会に結集するとともに、勤労者・市民を中心に幅広い支持基盤の拡大をはかり、勝利をめざして取り組みます。
12. 本部は、参議院選挙区の組織内候補予定者「富永あけみ」（佐賀県選挙区・予定）、「吉田ただとも」（大分県選挙区）の取り組みを県本部・単組と連携して進めます。

【政治活動に対する認識の共有化と担い手の育成・確保】

13. 本部は、自治労協力国会議員による国会内・外の活動を情報発信するとともに、県本部・単組で活用できる教宣素材を提供し、組合員の政治に対する関心の高まりをめざします。
14. 県本部・単組は、次期国政選挙にむけて国政報告会などを実施し、自治労協力

国会議員等と組合員との対話を進めます。

15. 県本部・単組は、政治学習会の開催や、機関紙の活用を通して、政治活動の意義の共有化と、政治活動に関する正確な知識の周知をはかります。とくに、新しい単組役員や若年層組合員、県職・大都市職に対する働きかけを重視します。

【自治体議員連合の取り組みと連携】

16. 1月31日に東京で自治労と自治体議員連合の共催で開催する、「2025年度地方財政セミナー」への自治体議員の参加を進めるとともに、自治体における協力議員の研修および交流のため、2月1日に「2025年度第1回自治体議員連合全国学習会」を東京で開催します。
17. 県本部・単組は、自治体議員連合をはじめ、連携できる議員との日常的な対話をを行い、政策協議を進めます。

【各種自治体選挙の取り組み】

18. 本部は各県本部と連携し、各種自治体選挙勝利にむけた活動を通じ、自治労の組織強化と政策実現をめざします。
19. 県本部・単組は、組織内のみならず、政策協力議員を確保・拡大し、「1自治体1協力議員」をめざします。

8. 公共サービス労働者の総結集と組織強化

（1）組織強化・拡大にむけた取り組み

【組織強化・拡大のための体制づくり】

1. 登録納入確定（各年6月1日基準）において、2024年度の登録組合員数は677,902人でした。前年度に初めて70万

人を割り込み690,519人となりましたが、さらに12,617人・1.8%の減少となっています。同様に組織基本調査においても、年平均▲2%超となる危機的状況が継続

し、新規採用者の組合加入率の低下にも歯止めがかかっていません。

この組織実態を開拓することの重要性を本部・県本部間で再度、強く共有し、第6次組織強化・拡大のための推進計画（以下、「組強計画」）の実行に組織全体として取り組みます。

（1）本部

- ① 引き続き組織強化委員会（以下、「組強委員会」）を開催し、県本部・本部の運動・機能と体制の見直しなどとあわせ、それと連動した交付金制度全般の配分見直しを含む産別財政のあり方についての議論を進めます。同時に、組強計画の進捗状況を確認し、実行に関する事例と課題の共有をはかりながら、組強計画後期の取り組みを整理します。
- ② 組強委員会と並行し、運動・体制と組合費水準に関する本部としての考え方を整理・確認し、実施にむけた工程表の作成を進めます。
- ③ 3月に県本部書記長会議を開催し、今後の組織強化・拡大にむけた具体策や運動・体制と組合費水準の見直しに関する考え方などについての意見交換を実施します。
- ④ 県本部との連携強化のため、日常的な協議や課題を明確にしたオルグ・ヒアリングを行います。また、12月～1月に実施した全県ヒアリングを踏まえ、新採・高年齢層・非正規などの組織化対策について、課題と具体的対応策の明確化をはかります。あわせて、「組

合脱退者対応の手引き」を改訂します。

⑤ 県本部の組織強化・拡大活動に対して、本部役職員、組織拡大オルグを積極的に派遣します。とくに組織問題に発展する可能性がある事態の早期把握に努め、確実な初動対応と県本部主体での問題解決をめざし、支援を行います。

（2）県本部

- ① 組織強化・拡大行動計画1年目の総括を踏まえ、活動方針や組強計画・行動計画の改定・再確認と具体的な実践に取り組みます。
- ② 組強計画における各ステップの実行や「単組活動 底上げシート」等を参考に、単組活動の活性化をはかります。とくに定期的・計画的な単組オルグを実施し、状況に応じた活動支援に取り組みます。
- ③ 単組における共済加入の有無や利用状況を点検、把握した上で共済推進運動を強化し、脱退対策等に取り組みます。
- ④ 県本部組織強化・拡大チームを引き続き設置し、活動の豊富化をめざします。
- ⑤ 本部の担当役員や組強委員会などを通じ、共有すべき課題や好事例を積極的に報告します。

（3）単組

- ① 県本部との協議の下、単組活動底上げシートなどを活用して課題・具体的実行策の明確化をはかり、活動の活性化策に取り組みます。

- ② 新規採用者、会計年度任用職員、高年齢層職員、未加入者など、同じ職場で働くすべての仲間の組合加入を進めます。
2. 本部は、新規採用者や非正規職員の組織化などの組織強化・拡大について、関係評議会・横断組織と情報共有・連携し、具体的な取り組みの推進をはかるため、組織拡大行動委員会を5月に開催します。
3. 本部は、組織実態・課題の把握のため、6月30日を基準日とした第17回組織基本調査の準備を進めます。県本部は、全単組からの回収を基本に、担当者や単組役員との連絡体制を確認します。

【産別組織の総合改革の実施】

4. 本部に設置した「運動・体制と組合費水準に関する検討会」において、具体的な改革実施案を策定します。

【新規採用者等の組合加入】

5. 2024年度の新規採用者加入率は2023年に引き続き全国で6割を切っています。改めて、単組・県本部・本部の自治労組織全体の問題として強い危機感を持って受け止め、新規採用者100%加入と若年層未加入者対策の強化にむけ、以下の通り取り組みます。

(1) 単 組

- ① 若手組合員・女性組合員の参画を追求しつつ、2024年度の取り組みを振り返り、2025年度にむけた対策会議を開催します。
- ② 対策会議で決定した内容を職場委員等で共有し、職場全体で新規採用者を組合に迎える雰囲気づく

りを行い、組合加入説明会に臨みます。

- ③ 4月入庁時の組合説明会だけでなく、職場に配属された後も、先輩組合員や身近な組合員からの声がけを続けるなど、単組全体で新規採用者の組合加入に取り組みます。
- ④ ①～③の実施にあたっては以下の点に留意して取り組みを進めます。
- ア 対策会議の企画・実施にあたっては青年部・女性部と連携して取り組みます。
- イ 対策会議では、年間計画の策定や勧誘ツールの活用、組合説明会の開催方法など具体的な取り組みの確認のほか、組合説明会当日の加入書の回収方法や当日に回収できなかった新規採用者への対応も含めて検討します。
- ウ 組合説明会は新規採用者に組合の活動内容を伝え、加入を訴える最大の機会です。ここでの成否は加入率に大きく影響することから、成功につなげるため必ずリハーサルを行ってから臨みます。
- エ 組合説明会では組合加入の意義と必要性をはっきりと伝えます。
- オ 組合説明会以降も新規採用者全員を対象とした職場単位でのランチ会やレクリエーション等のイベントを開催し、新採組合員へのフォローや未加入者への

声がけの機会を増やします。

- ⑤ 労働組合加入とじちろう共済加入は、安心して生活を送るための、仕事とくらしに対する二つのセーフティネットです。組合加入の特典である団体生命共済やマイカー共済、将来への備えにもなる長期共済、税制適格年金などの優位性を周知し、新規採用者のみならず、若年層未加入者の組合と共に済への同時加入に取り組みます。

(2) 県本部

- ① 各単組の取り組み状況、スケジュールを把握した上で、新採加入企画の策定助言、具体的な協力など、単組実情にあわせた支援を行います。また、支援にあたっては2024年度の取り組みを単組・県本部相互に確認した上で、実効性のあるものとします。

- ② 2024年度新採・若年層未加入者対策における各単組の組合説明会資料や好事例、有効な勧誘ツールなどを収集・作成・改訂し、単組へ発信します。

(3) 本 部

- ① 2024年に実施した「新規採用者組織化状況調査」の結果を踏まえ、県本部と対策を協議して加入拡大に取り組むとともに、2025年度にむけた対応の強化をはかります。
- ② 県本部組織強化・拡大チームと連携し、県本部から単組へのアプローチ等における課題を抽出・把握し、対応策等を全国へ発信します。また、本部の組織拡大オルグ

も、県本部と連携して新規採用者加入に取り組みます。

- ③ 県本部へのオルグ等を通じて得られた有効な取り組み等についての好事例や、組合説明会の模擬動画などを産別ネット・じちろうネット内のポータルで共有するなど情報提供を行います。

【高年齢層職員の組合加入】

6. 再任用職員を含め、高年齢層職員の組合への再結集は、①誰もが働きやすい職場をつくるためには、高年齢層職員を含めた当事者の運動参画が不可欠であること、②定年引き上げ制度完成時には、高年齢層職員が職場内の一定割合を占めることが想定されていること、③組合への再加入を進めない場合には、組織率の低下と、活動力・交渉力の減少につながること、などから、組織的重要課題と位置付け、引き続き取り組みを進めます。
7. 2025年3月末は公務員の定年の段階的引き上げが実施されて以降、初めて定年退職者が発生します。単組は、定年退職する組合員の再任用の意向や役職定年の対象者を早期に把握し、当事者へ説明会の案内（通知）をし、組合加入等の手続きを進めます。
8. 高年齢層職員のじちろう共済（団体生命共済、マイカー共済等）の継続利用は組合加入を前提としています。そのため40歳、50歳といった年代別でライフプランセミナーを開催するなどして、じちろう共済の優位性を県支部と連携しながら伝え、組合加入を促します。
9. 県本部は、確立した高年齢層職員の組

織化方針を単組と再度確認しながら、再任用職員の組織化状況や退職者会との関係など、単組実情にあわせた支援を行います。

10. 本部は、高年齢層職員の組合加入状況の集約とともに、県本部・単組が直面する課題の把握を進め組織化方針の徹底と具体化をはかります。

【会計年度任用職員等の非正規労働者の組織化】

11. 本部・県本部・単組はすべての非正規労働者の組織化にむけ、以下の通り取り組みます。

- ① 本部は、県本部・単組における非正規労働者の組織化を促進するため、本部役員や組織拡大オルグを派遣し、組織化にむけて取り組みます。その上で、県本部は単組に会計年度任用職員および臨時・非常勤等職員の組織化の必要性を周知徹底します。
- ② 本部は、各県本部・単組の組織拡大の取り組み事例や交渉で勝ち取れた事項などをじちろうネットなどで共有します。県本部・単組は事例を参考に、臨職協など横断組織とも連携して組織拡大に取り組みます。
- ③ 本部は、単組役員を対象に非正規労働者の組織化の具体的な手法を学ぶ「2025年仲間づくり実践セミナー」を2月11日（さいたま市）と2月15日（大阪市）にて開催します。また2月に組織化の意義を学ぶセミナーをウェブで開催します。
- ④ 県本部・単組は、本部が作成した組織化事例集や「会計年度任用職員仲間

づくりハンドブック（2024年2月版）」「会計年度任用職員の手引き」などを活用し、組織拡大に取り組みます。

- ⑤ 県本部・単組は、年度末にむけて雇い止め阻止の取り組みを強化します。具体的には、当局に対して、再度の任用の上限や選考の際の公募について地方公務員法をはじめとする法律に規定がないことを確認します。あわせて、機械的な公募を行わせないなど、雇用の継続を求め、任用の際には労基法第15条で定められている勤務条件等の確実な明示を求めます。これらの取り組みを通じて未加入者・未組織者へのオルグを行い組織拡大につなげます。
- ⑥ 労組法適用単組の非正規雇用労働者については、有期雇用労働者の無期転換や同一労働同一賃金の導入など労働契約法や働き方改革関連法を活用して、組織化に取り組みます。
12. 自治体単組は、正規職員と同様の業務と働き方をしている臨時・非常勤等職員の職の正規化を求めます。また、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用しながら組織化を進めます。臨時・非常勤等職員の組合加入にあたっては、自治体単組への加入を基本とし、県本部と連携しながら取り組みを進めます。
13. 臨時・非常勤単独組合が職員団体登録をしていない場合は速やかに登録手続きを進めるとともに、自治体単組との連携を強めます。
14. 組織強化・拡大のため、「新たな共済推進方針」に基づき、加入推進を強化し、幹事会や集会・会議の場において、県本

部・共済県支部の支援の下、共済の学習・説明の機会を積極的に設けます。

15. 共済加入に際しては、通常メニューの団体生命共済を推進することを基本としつつ、賃金水準等で取り組みが困難な場合は「団体生命共済小口型メニュー」を推進し、マイカー共済の優位性も伝え、加入拡大につなげます。また、団体生命共済等の事務手数料収入によって単組財政の安定化がはかられることを確認し、さらなる加入拡大に取り組みます。

【福祉・公共サービス民間労働者の組織化】

16. 単組は、全職員の過半数要件を満たしているかを確認し、満たしていない場合は早急に組織拡大に取り組みます。同時に、すべての単組は、雇用形態に関わらず新規採用者と未加入者の組織拡大に積極的に取り組みます。

17. パートタイム・有期雇用労働法に則った労働条件の改善にむけた要求・交渉と非正規労働者の組合加入に一体的に取り組みます。

18. 単組は、関係自治体単組と連携し春闘要求・交渉・労働協約締結のサイクルの確立と、未加入者への組織化を一体的に進めます。

19. 県本部は単組の春闘にむけた取り組み状況を把握し、県本部春闘学習会等の開催や、必要に応じ単組オルグなどを行い、すべての単組で春闘要求・交渉ができるよう支援を行います。また、本部と県本部は連携して、春闘交渉の成果や組織拡大の取り組みの情報収集・発信を行い、単組活動支援と単組間の連携を促進し、自治労へ結集する意義等の再認識をはかります。

ります。

20. 労働契約法第18条に基づき、有期雇用労働者の無期転換にむけた取り組みを強化するとともに、組織拡大につなげます。

① 2025年から無期転換の対象となる有期雇用労働者に対する雇い止めの動きがないかチェックし、雇い止めの提案があった場合には撤回にむけてたたかいます。

② 5年未満で更新上限を設けるなど、就業規則の悪質な変更で無期転換をさせないことを阻止します。また、無期雇用になった労働者の就業規則を点検し、正規職員との均衡待遇にむけて取り組みを進めます。

21. 単組は制度や法改正に伴う対応と組織拡大を一体のものとして取り組みます。また県本部は、単組の取り組みを支援します。

① 2024年4月から労働条件明示ルールが変更されました。労働契約の締結や更新時に追加された項目が明示されているか確認します。この取り組みを採用者や更新者の組合加入につなげます。

② 2024年10月からは健康保険・厚生年金保険の特定適用事業所の要件が、「従業員51人以上」となったことから、4月の更新時に一方的に労働時間を20時間未満に短縮させるなど要件を満たさせないようにする労働条件の改悪には断固反対し撤回を求めます。

③ 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による70歳までの就業確保（努力義務）を求めます。

④ 単組・県本部は、2024年最低賃金の改定を確認し、とくに非正規労働者の賃金が地域最賃を下回っていないかを点検し、同一労働同一賃金を基本に改善にむけて労使協議を行います。

【公立・公的病院の組織対策・組織化】

22. 単組・県本部は、「公立病院経営強化プラン」の内容、「重点支援区域」の申請、「推進区域」や「モデル推進区域」の設定状況、地域医療調整会議の内容に注意を払い、再編統合や経営形態変更の動向について把握するとともに、本部作成の「公立病院の再編統合、経営形態の変更に対するポイント」を活用し体制を強化します。

また、計画が表面化した場合は、再編統合や経営形態の変更、競合問題の発生などに備え、県本部は対策会議等を設置します。本部は引き続き地域医療再編対策本部で情報を共有し、必要に応じ役職員による支援を行います。

【全国展開組織の組織化】

23. 本部は引き続き、水道、図書館、保育・学童保育、給食、医療などの管理・運営を全国規模で受託している企業の組織化に取り組みます。リストアップした対象企業について連合や各県本部、関係評議会と連携するとともに、従業員からの情報収集や「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」等を活かした経営者対策を進めます。

【次世代育成と教育研修制度の強化】

24. 公共サービスの重要性と労働組合の意

義・役割について認識を深めてもらうことを目的に、2025年度「自治労寄付講座・地方自治体と労働組合」を5月に開講します。2025年は、少人数のゼミナール形式で明治大学において行い、担い手育成の観点から、県本部・単組の若手役員が積極的に講師を担うとともに、講義内容の充実をめざします。

25. 産別ネット・じちらうネットに開設している教育研修ポータルについては、引き続き単組・県本部で活用できる学習動画・研修企画素材の提供等、内容の豊富化に努めます。

26. 書記のスキルアップを目的に、2月7～8日に東京で全国書記会議書記力UPセミナーを開催します。これにあわせて、自治労書記政策に基づく書記研修制度の一環として「書記教育研修セミナー」を実施し、自治労運動の担い手たる書記の育成をめざします。

27. 全国の新規採用書記を対象に研修を実施し、参加者同士の交流の場を全国書記会議と連携して設定します。

28. 地連書記評・書記会議単位で開催する「ワークルール検定」講座の助成を行うなど、単組・県本部書記に対する書記研修の充実と書記政策の浸透をはかります。

【ジェンダー平等の推進】

29. 本部は、「ジェンダー平等推進県本部代表者会議」を3月11日にウェブで開催し、「自治労ジェンダー平等推進計画」（以下、計画）のさらなる推進のため、意思統一をはかります。

30. 県本部・単組は、計画における達成すべき目標である①組合運動に30%以上の

女性参画、②女性役員の選出30%以上（三役に1人以上）にむけて取り組みを進めます。

31. 県本部・単組は、計画に基づき無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）に気付くことや固定的性別役割分担意識の払拭のため、これらをテーマとする学習会を開催するなど、男女が生き生きと活躍できる社会、職場を実現するための意識の醸成をはかります。
32. 県本部・単組は、本部が作成するジェンダー平等推進・啓発用ポティッカーを活用し、職場における課題の浸透と運動の拡充につなげます。
33. 単組は、「Let's join 地方公務員のための両立支援ガイドブック」などを活用し、ジェンダー平等に関わる身近な課題を掘り起こし、改善をはかります。
34. 単組は、本部が2024年8月に策定した「自治労SOGI（性的指向・性自認）に関する対応指針」を活用し、自治労全体で誰もが働きやすく多様性を認め合う職場環境をつくる取り組みを進めます。
35. 連合が3月6日に開催する「3・8国際女性デー」中央集会等に積極的に参加します。県本部・単組も、各地で開催される取り組みに参加します。
36. ILO190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」の批准にむけ、連合に結集し取り組みを進めます。
37. 職場の点検活動を行い、ワークライフバランスやジェンダー平等に関する課題を要求するなど、通年闘争であるジェンダー平等の取り組みを春闘期から開始します。さらに、連合や政府が男女平等推進月間として設定する6月期には、運動

のさらなる推進にむけ集中的に取り組み、課題の前進をはかります。県本部は、ジェンダー平等に関わる学習会を開催し、本部は講師を派遣します。

- 2～3月（春闘期） 「ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト」を用いた職場の点検活動
- 4月 春闘期の成果・課題の確認
- 6月（ジェンダー平等推進集中月間）

【広報・文化活動の拡充と情報化の推進】

38. 2025年1月から、機関紙「じちろう」をA4判2ツ折/8ページ/カラーの新装版とし、発行サイクルを月1回（毎月15日）とします。
39. 機関紙「じちろう」の発行回数減少を補完するため、ホームページとSNSによる情報発信の量・頻度を高め、速報性を強化します。組合員専用ページ「じちろうモバイル」のコンテンツも充実させます。
40. 2025年7月の参議院選挙闘争を見据え、コンプライアンス知識を踏まえた効果的な情報宣伝活動の技術を習得するため、「県本部政治・情宣担当者会議」を2月7～8日、東京で開催します。

【自治労財政の確立】

41. 2025年度県本部財政担当役員会議を4月に開催します。実務担当者を中心に、県本部の財政課題や日常的な会計実務にかかる課題について意見交換を行い、相互の交流をはかります。

【離籍専従役員の登録等の承認】

42. 自治労専従役員補償規程および同施行

細則に基づき、下記の者の登録等の承認
を求める。

■県本部「基本枠」へ登録・移行

所 属	名 前	年齢	役 職 名	県 本 部 機関決定日	登録・移行日	本部承認日
福 島	鈴木 茂	49	福島県本部書記長	2024. 2. 7	2024. 12. 1	2024. 12. 23
石 川	松原 直司	40	石川県職員労働組合書記長	2024. 11. 13	2024. 10. 17	2024. 11. 25
福 岡	小陳 武志	57	福岡県本部副執行委員長	2024. 9. 24	2024. 10. 1	2024. 10. 28

■県本部「準登録」へ登録・移行

所 属	名 前	年齢	役 職 名	県 本 部 機関決定日	登録・移行日	本部承認日
香 川	横井 広樹	54	高松市職員連合労働組合 執行委員長	2024. 10. 10	2024. 4. 1	2024. 12. 23
福 岡	新山 晃	52	福岡県職労書記長	2024. 9. 24	2024. 10. 1	2024. 10. 28

■「連合枠」へ移行

所 属	名 前	年齢	役 職 名	県 本 部 機関決定日	移行日	本部承認日
奈 良	吉村 聖子	60	連合奈良 副事務局長	2024. 7. 22	2024. 9. 1	2024. 11. 25
福 岡	坂田 邦宏	52	連合福岡 副事務局長	2024. 9. 24	2024. 10. 1	2024. 10. 28

■登録取り消し

所 属	名 前	年齢	理 由	県 本 部 機関決定日	取 消 日	本部承認日
東 京	和田 隆宏	60	退任のため	2024. 8. 20	2024. 7. 31	2024. 9. 24

(2) 各部門・横断組織の取り組み

【参議院選挙比例代表選挙の取り組み】

- 各評議会・協議会、横断組織等は、第27回参議院選挙にむけ、「岸まきこ」の名前の浸透・定着をはかるため、各種チラシや動画などの教宣物等を積極的に活用します。また、集会、幹事会や部会など、あらゆる機会を捉えて、役員（幹事・部会員）にとどまらず組合員やその家族、友人等に対しても「岸まきこ」の周知活動を促進します。

【現業労働者の取り組み】

- 本部は現業評議会運動の活性化と次世代の評議会運動を担う人材育成を目的とした「担い手育成連続講座」を開設し、第1回を3月1～2日に神戸市で開催します。
- 県本部・単組は現業職場における組織拡大にむけ、加入説明会や学習会などへの参加を呼びかけ、新規採用者や未加入者の組合加入に積極的に取り組みます。あわせて、組合員のくらしと生活の安心

- をサポートするため、じちろう共済への加入促進をはかります。
4. すべての県本部現業評議会において会計年度任用職員の組織化推進方針を確立します。その上で本部現業評議会が作成した事例集を活用し、三役・常任幹事による地連幹事会等への参加を通じて課題や進捗状況を共有化するなど、現業評議会における組織化の推進に取り組みます。
 5. 本部は少子・高齢化社会をはじめ、社会状況の変化により多様化する住民ニーズへの対応や自治体現場力による質の高い公共サービスの確立にむけ、「第5回現業政策集会」を4月19～20日にかけて東京で開催します。
 6. 頻発する自然災害時における災害ごみの課題をはじめ、循環型社会形成推進基本計画に示されている自治体の役割を支障なく推進していくため、清掃部会を通じて各自治体現場における課題を整理し、課題解決にむけ環境省と意見交換を行うとともに、国会対策を強化します。
 7. 各部会の幹事会を2月に開催し、2026年度政府予算にかかる要請行動にむけて、課題整理を行います。
 8. 本部は、職場課題の解決をめざした単組取り組み事例を共有し、要求書の提出や交渉の実施をはじめとした統一闘争の重要性の理解を深めるために3月にウェブ学習会を開催します。
- 【公企労働者の取り組み】**
9. 公営企業職場で働く新規採用者組織化100%、高年齢層職員および会計年度任用職員の組合加入にむけた取り組みを進めます。
 10. じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における幹事会において共済制度を周知し、加入拡大と組織化を一体のものとして、共済推進運動の底上げをはかります。
 11. 脱炭素にむけた取り組みとして、公営企業が持つ太陽光や水力発電などのクリーンエネルギーを有効活用するよう2月上旬に経済産業省と意見交換会を行い、ガス・県公企職場の政策議論と課題解決に取り組みます。
 12. 公企評としての政策議論を通じて、技術継承を含めた人材や予算の確保による職場の活性化、組合の団結力の強化をめざすため、公営企業評議会合同政策集会を4月20～21日にかけて奈良市で開催します。
 13. 8月の自治労水週間にむけ、ポスター制作、「めぐるちゃん」の活用など、全県本部での取り組みが推進されるよう準備を始めます。
- 【衛生医療労働者の取り組み】**
14. 県本部・単組は、未加入者・新規採用者をはじめ、会計年度任用職員・非正規職員と高年齢層職員の組織化に積極的に取り組みます。
 15. じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における幹事会・集会において共済制度を周知し新規採用者等の組織化と加入拡大を一体のものとして共済推進運動の底上げをはかります。
- 【社会福祉労働者の取り組み】**
16. 本部は、生活保護・生活困窮者自立支

援制度や児童虐待の課題要求と対策について意思統一をはかるため、2月22～23日に「2025年度自治労くらしと子どもの福祉を考える全国集会」を東京・連合会館において開催します。

17. じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における全国幹事会、「くらしと子どもの福祉を考える全国集会」において共済制度を周知し、新規採用者等の組織化と加入拡大を一体のものとして、共済推進運動の底上げをはかります。
18. 県本部・単組は、社会福祉職場における新規採用者・未加入者をはじめ、会計年度任用職員など非正規職員、高年齢層職員の組織強化・拡大に積極的に取り組みます。
19. 県本部・単組は本部と連携して、地域福祉や福祉サービスの担い手である社会福祉協議会や社会福祉事業団の組織強化・拡大に取り組みます。

【県職共闘の取り組み】

20. 単組は、新規採用者や組合未加入の若年層の組織化にあたって、執行委員に加え、支部・職場の役員と連携し、青年部、女性部、評議会、職能別組織など、総力をあげて粘り強く取り組みます。また、地連内で新採対策に関する情報を共有・交換するなどして単組間の連携を深め、新採対策の取り組み強化につなげます。
21. 単組は、新採加入目標の達成にむけ、取り組み内容やスケジュールを検討・確認し着実に実行します。とくに本庁での加入率が低下していることを踏まえ、本庁対策を強化します。また、「新たな共

済推進方針」に基づき、組合員への共済推進運動の強化や会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設定し、組合と共に共済の同時加入を追求します。

22. 本部は、新採重点県職として全道府労連、山梨県職労、富山県職労を指定し、新採対策における各課題に応じた支援を行います。
23. 本部は、単組間の情報共有のため、「青年層役員における新採対策意見交換会」を2月（第1回）、5月（第2回）に東京で開催し、新採対策の準備状況の確認と取り組みにむけた意思統一を行います。
24. 単組は、高年齢層職員の組織化を推進します。再任用や役職定年対象者に対し、加入促進を積極的に行います。
25. 会計年度任用職員をはじめとした臨時・非常勤等職員の組織化にむけて取り組みます。
26. 2024年10月に実施した各都道府県の人事委員会勧告・確定闘争等の調査結果について、交渉等に活用できるよう単組へ共有します。また、各種取り組みで組織強化・拡大をはかり、県本部および単組間の連携を強化します。

【大都市共闘の取り組み】

27. 新規採用者の100%加入にむけ、2月を目途に「大都市共闘新採対策会議」を開催します。対策会議では、組合と共に共済の同時加入の取り組み事例を共有し、各単組で開催する説明会の充実につなげます。
28. 高年齢層職員の組合加入に引き続き取り組みます。また、会計年度任用職員の

処遇改善について常勤職員に準じた取り扱いとなるよう取り組むとともに、年度末にむけた雇い止め阻止の取り組み等とあわせて組合加入を進めます。

【町村労働者の取り組み】

29. 町村評が作成した「組合員ノート」を活用し、賃金改善にむけた学習を重ね、2025春闘で「1単組1要求」に取り組みます。
30. 5月23日に「第45回全国町村職総決起集会」を開催し、人員確保闘争への結集にむけた意思統一をはかります。あわせて、5月22日に総務省および全国町村会への要請行動を実施します。
31. 単組は、新規採用者の100%加入と若年未加入者への加入の働きかけを強化・継続するとともに、共済への同時加入を進めます。また、県本部との連携を深めながら、近隣の未加盟町村に対し、新規加盟にむけた取り組みを開始します。それらを踏まえ、本部は新採加入・未加盟対策にかかる学習会を3月を目途に開催します。
32. 単組は、会計年度任用職員・高年齢層職員の組合加入にむけ、説明会などを開催し加入を推進します。
33. 単組は、共済推進運動の重要性やじちろう共済の優位性への理解を深めるため執行部学習会を開催するとともに、組合員が参加する会議・集会でじちろう共済の学習・説明の機会を設定し、共済の加入拡大に取り組みます。
34. 4～6月を組織拡大強化月間と位置付け、新規採用者および非正規労働者の加入拡大に集中して取り組みます。そのため、2月15～16日に「2025組織集会」を東京で開催し、課題の共有と取り組みの意思統一をはかります。
35. 「新たな共済推進方針」に基づき、共済推進活動の強化・活性化に取り組み、新規採用者の労働組合と団体生命共済への同時加入を最大限追求します。また、新規・継続募集期にむけ、5月17～18日に東京で「共済推進対策会議」を開催します。
36. 2024年10月からの短時間労働者の社会保険適用拡大や健康保険証廃止とマイナンバーカードの一体化など、年金制度・医療保険制度にかかる各種施策の円滑な実施にむけて、必要な予算・人員体制の確保に取り組みます。
37. 公的年金の財政検証を踏まえた制度改革など、年金・医療保険制度に関する議論動向を注視し、実務を担う現場の視点で連合や協力国会議員等への意見反映を行います。また、制度政策課題に関する情勢共有と学習のため、1月25日に開催した「政策研究集会」を踏まえ、政策提言力のさらなる充実・強化をはかります。
38. 雇用保険適用拡大やリスクリング支援に伴う失業給付・教育訓練給付金・雇用調整助成金などの雇用保険関係制度の見直し、中でも1月より開始された失業給付業務のオンライン化について、円滑な業務運営ができるよう、体制拡充と必要な予算確保など、現場意見の反映を求め単組と連携して取り組みます。
39. 雇用・労働政策の学習・討論と組織強化を目的に、5月に「ハローワーク委員

会連絡協議会「政策研究討論集会」を開催します。

【公共民間労働者の取り組み】

40. 2025自治労春闘方針、公共民間評の春闘方針に則り、全単組で「要求・交渉・妥結（書面化・協約化）」の運動サイクルの確立と実践に取り組みます。本部は必要に応じて、県本部や県本部評議会のオルグ等を行います。
41. 単組の取り組み状況について公共民間評議会2024秋闘・2025春闘実態調査を実施し状況を把握します。また、調査結果を県本部と共有し、必要な単組支援について、引き続き連携した取り組みを追求します。
42. 36協定などの労使協定の更新時には必ず協定内容の確認・点検を行い、労働実態と照らし合わせながら必要な見直しに取り組みます。
43. 単組は、「単組活動チェックリスト（公民評版）」を活用して単組の現状を把握し、必要な改善を行います。県本部は必要に応じて単組ヒアリングを行い、単組の活性化にむけた支援を行います。本部は、引き続き、全国の状況を把握し、公共民間単組に共通する課題を分析するとともに、単組支援にむけた取り組みを県本部とともに行います。
44. 単組は、春闘期に必要な人材確保を求めて人員増に取り組みます。また、有期契約労働者の不合理な雇い止めを阻止し、無期契約への転換にむけて取り組みます。
45. 単組は、「公共民間評議会加入促進ビラ」を活用して、新規採用者、未加入者、非正規労働者の組合加入に取り組みます。

とくに新規採用者には必ず声をかけ、加入率100%達成にむけ積極的に取り組みます。県本部は、単組の新採加入促進活動を支援します。

46. 県本部は、自治体単組と指定管理者職場・委託職場の課題を共有するため、対策会議の設置や意見交換会の開催に取り組みます。また、指定管理職場や委託職場の単組は自治体単組と連携し、必要な予算を自治体に求めます。
47. 本部評議会は、指定管理者制度および委託入札制度に関する6月の省庁要請にむけ、組織内国会議員などと連携し準備を進めます。

【国保連合会労働者の取り組み】

48. 新規採用者（非正規労働者を含む）および高年齢層職員の100%組合加入をめざして取り組みます。新規採用者に対しては、2月に加入促進計画を策定した上で、入職と同時にオルグを行います。再任用（再雇用）が予定される職員に対しては継続加入できるよう、また、役職定年が予定される職員に対しては再加入化できるよう、規約等を確認・整備した上で、年度内にオルグを行います。
49. 厚生労働省および国保中央会に対し、2月中旬に要求書提出、3月上旬に回答交渉を実施します。単組は、交渉の取り組みを全体化するため、節々で国保連職場統一集会を開催します。また、使用者へ回答書の写しを提出し見解を求めます。
50. 国保労組協議会は4月に派遣元の労使合意を前提に、国保中央会と2025年度国保中央会派遣組合員に関する覚書等を取り交わします。

51. 2月7～8日に開催する「単組代表者会議」および「第37回全国国保連職場活動家学習会」で意思統一をはかり、国保連労働者が自らの課題解決と職場要求の実現、国保労組協議会活動の強化に取り組みます。

【公営競技労働者の取り組み】

52. 3月までに開催するブロック別の第2回県本部担当者・単組代表者会議において、春闘をはじめ年間闘争サイクルや人員確保、組合運営などについて、単組実態を持ち寄り、課題の共有と運動の前進をめざします。

53. 各職場での人員配置を確認し、3月末を目途に以下の通り取り組みます。

- ① レース中止時の取り扱いに関する労働協約（年間基本ルール）の締結に取り組みます。具体的には10割賃金補償を基本としつつ、困難な場合は代替業務確保等とします。
- ② 36協定の締結と締結時における人員配置や超過勤務時間などの扱いに関する書面化に取り組みます。

【全国一般労働者の取り組み】

54. 第44回地方労組代表者会議（1月20日）で決定した春闘方針を徹底するため、ブロック、地方労組、業種別の春闘討論集会や学習会を1～3月に開催します。

55. 2月を組織拡大月間と位置付け、中小企業労働者やパートなど非正規労働者の組織化にむけて取り組みます。

56. ブロック・県段階で春闘討論集会を共同開催するなど、公共サービス民間労組評議会との連携を強化し、賃金・労働条

件の改善など共通の運動課題について取り組みます。

57. 組織の強化、拡大にむけて、3月に「全国一般評議会第18回オルグ養成研修会」を開催します。

58. 次代の地方労組役員育成、青年・女性運動の強化を目的にした「第21回青年女性交流会」の3月開催にむけ、幹事会中心に協議を進めます。

【公共交通労働者の取り組み】

59. 都市公共交通評議会の組織強化をめざし、単組の実情を把握するため、引き続き単組ヒアリングを進めるとともに、競合単組対策にも取り組みます。

60. 本部は、業種別部会活動を強化し、当面する公共交通政策課題や単組の先進的な取り組み事例の共有化をはかり、バス・地下鉄・路面電車固有の政策の前進に努めます。単組は業種別部会活動に積極的に参加し、政策課題の前進や事業の活性化に取り組みます。

61. 単組および交通事業者の現状や今後の交通政策についての課題の把握とその対策等の議論を深めるとともに、都市交評内の運動強化を促すため、先進事例の共有化や地域公共交通政策の前進にむけて、5月14～15日に福岡で「交通政策研究集会」を開催します。

62. 単組は、入局時の組合説明会に加え、支部・職場に配属後も積極的に声掛けを強め、新規採用者等の組合加入にむけた取り組みを進めます。

【女性労働者の取り組み】

63. 本部は、1～3月を「女性の働く権利

確立運動強化月間」とし、女性の労働権確立のための独自要求闘争にむけ、総点検・総学習・総実践の運動を進めます。県本部・単組は、「生休・年休アンケート」や「女性部組織実態等調査」の結果などを活用し、健康で働き続けられる職場づくりを進めます。

64. 県本部・単組は、人事評価制度の課題について学習し、育児・介護休業取得などが不利益となっていないか点検します。見直しや点検に積極的に関わり、職場課題や実態などの意見反映に取り組みます。
65. 2022年の女性活躍推進法改正で公表が義務付けられた「男女賃金の差異」について、女性の配置、昇任、登用の実態点検・調査から具体的な改善要求をつくり、賃金格差是正に取り組みます。
66. 県本部・単組は、定年引き上げについて、職場実態やアンケートの声などをもとに健康で働き続けられる職場づくりにむけて取り組みます。
67. 本部は、女性の人権と労働権確立を求める「3・8国際女性デー」の取り組みの一環として、3月6日に連合が開催する中央集会の前段に自治労女性集会を開催します。
県本部・単組は、中央・地方の行動や集会に積極的に取り組みます。
68. 本部は、4月19~20日に「自治労はたらく女性の集会」を女性の働く権利確立運動強化月間の総括の場として開催し、ジェンダー平等推進や人員確保の取り組みに反映させていきます。
69. 県本部・単組は、職場で会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の仲間との交流を通じ、労働条件の改善

- や組織化にむけて積極的に取り組みます。
70. 県本部・単組は、新規採用者や未加入者の組合加入にむけ、説明会・学習会などに県本部・単組、青年部とともに積極的に取り組みます。
 71. 県本部・単組は、春闘期の要求書づくりや交渉への参加など、労働組合活動の経験を積み上げ、女性部の組織強化を進めるとともに、各県本部女性部で議論し、女性部専従の配置を追求します。
 72. 本部は、「地連別青年女性夏期交流集会」の成功にむけ、青年部とともに「座長・教宣・音楽活動家養成講座」を2月28日~3月2日に開催します。県本部は、実行委員会を立ち上げ、要求行動や運動交流など交流集会運動を進めます。
 73. 本部は、反戦・平和・脱原発の取り組みを進め、平和フォーラムなどの主催による「5・3憲法集会」の前段の5月2~3日に青年部とともに「青年女性憲法フォーラム」を開催し、学習や街頭行動を通じ、平和憲法を守る取り組みを進めます。県本部・単組は、地域の仲間と連帯し取り組みを進めます。
 74. 県本部・単組は、組織内議員等との意見交換や学習会などを通じて日常的に政治との関わりをもつ機会をつくります。

【青年労働者の取り組み】

75. 春闘期の取り組み前進にむけ、以下の通り取り組みます。
 - ① 青年部・女性部で作成した「賃金リーフ」等を活用し、賃金制度や賃金決定の仕組みに関する学習を進めます。
 - ② 生活・職場実態点検と実態討論を行い、自分たちの声を積み上げる「独自

- 要求闘争」に取り組みます。
- ③ 産別・雇用形態を越えた学習・交流をはかり、職場・地域での連帶した行動や地場賃金の向上につなげるため、全国青年団結集会や各地域における青年団結集会などに積極的に参加します。
76. 本部は、新規採用者の100%加入にむけて、県本部・単組の取り組み事例や資料を共有します。
- 県本部・単組は、本部が共有する資料等を活用し、青年部が主体となったオルグや説明会、教宣活動などに積極的に取り組み、新採対策の強化をはかります。
77. 本部・県本部・単組は組織強化・拡大のため、幹事会や会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設けます。また、新規採用者や共済未加入者の共済加入にむけた取り組みにも活用していきます。
78. 県本部・単組は同じ職場で働く仲間の待遇改善や組織化にむけ、会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件や職場環境等に関する課題を把握し、改善に取り組みます。
79. 本部青年部で作成した政治ビラを活用するとともに、組織内議員との交流や国会見学等を通じて、政治の重要性を実感できる取り組みを進めます。本部は学習資料・動画等を作成し、県本部・単組の学習会の開催を支援します。
80. 本部は、東日本大震災、東京電力・福島第一原発事故からいまだ復興の過程にある原発事故関係地域の現状や国策として進められている原子力発電の問題点について学ぶため、1月31日～2月2日に「自治労青年部福島スタディーツアー」を開催します。
81. 反差別のたたかいを強化し、石川一雄さんの完全無罪を勝ち取るため、4月に開催される「狹山事件についての現地調査・学習会」など、部落解放中央共闘会議等の中央行動等に参加します。
82. 反戦平和・憲法改悪の阻止にむけ、平和フォーラムなどの主催による「5・3憲法集会」に結集します。また、前段の5月2～3日に、女性部とともに「青年女性憲法フォーラム」を開催し、学習や街頭行動を通じ、平和憲法を守る取り組みを進めます。
83. 「地連別青年女性夏期交流集会」の成功にむけ、本部は女性部とともに「座長・教宣・音楽活動家養成講座」を2月28日～3月2日に開催します。また、県本部は、実行委員会を立ち上げ、春闘期の取り組みや政治闘争を通じて参加体制を確立し、反合理化闘争の強化と組織強化につなげます。
84. 青年部運動の活性化にむけ、県本部に青年専従体制の確立をはかるよう働きかけを行います。

【自治体非正規労働者の取り組み】

85. 自治体非正規労働者の待遇改善等にむけ、以下の通り取り組みます。
- (1) 本部
- ① 本部は、地連・県本部が主催する学習会・交流会などの実施ならびに協議会等の設置を促進するため、各地連・県本部からの要請に応じ、全国幹事を講師やオルグとして派遣します。
- ② 本部は、各県協議会等への単組

(単独単組および自治体単組内の支部・分会・評議会、以下同)の結集を進めます。協議会未設置の県本部に対しては、県内単組(支部)と連携し、臨時・非常勤等職員協議会等を結成するよう促します。

③ 本部は、2024秋季・確定期における単組の交渉状況調査の結果を集約し、当事者運動の推進と交渉力向上に取り組みます。

(2) 県本部・自治体単組・単組

① 県本部・自治体単組・単組は、年度末にあたり雇用の継続、雇止め阻止の取り組みを強化します。

② 県本部・自治体単組・単組は、近隣単組間での意見交換会を開催し、活動内容等について共有し、相互の交流によって勤務労働条件等の改善に取り組みます。

③ 単組は、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき点検を行います。到達していない賃金・労働条件等がある場合は、当該自治体単組と連携し、要求・交渉を確実に実施します。交渉に際しては、当事者が直接職場実態や現状を訴える等、積極的に参画します。

④ 単組は、地連や県本部の機関会議、学習会、交流会等に積極的に参画し、非正規労働者の現状や課題の共有化をはかるとともに、雇用安定と待遇改善、組織拡大にむけ自治体単組等と連携を強化します。

⑤ 単組は、当該自治体単組と連携し、「会計年度任用職員の手引き」などを活用した学習会・交流会などを開催し、未加入者への組合加入を推進します。

その際は一人が一人を組織化することをめざし、職場にいるすべての非正規労働者に声をかける「一人一声運動」に取り組みます。

⑥ 単組は、県本部・共済県支部の支援の下、じちろう共済の学習・説明の機会を積極的に設け、共済制度への理解を深めるとともに、加入を推進します。

⑦ 単組は、1~3月は未加入者、4~5月は新規採用者・未加入者を対象に、仲間の加入を促すための「仲間づくりキャンペーン」に積極的に取り組みます。当該自治体単組とも連携して、組合加入説明会、声かけ運動等を展開します。

【学校事務労働者の取り組み】

86. 文部科学省への予算要請行動の成果を活用し、学校事務職員の運動結集を働きかけます。また、新規採用および未組織・未加盟の学校事務職員の組織化を引き続き進めます。

【全国消防職員協議会（全消協）との連携】

87. 本部・県本部・単組は、消防職員の組織化と運動の強化にむけて、当面、災害時における派遣手当支給および時間外勤務手当の支払いをはじめとした待遇改善や人員確保を求める取り組みを前面に打ち出しながら、全消協と連携し、以下の

取り組みを進めます。

- ① 本部は、全消協の「組織強化・拡大アクションプラン2020」を踏まえ、県本部と連携し、新規単協の立ち上げなど組織拡大にむけた取り組みに対する必要な支援を行います。また、じちらう共済の利用拡大と組織化を一体のものとして進めます。
- ② 県本部・単組は、新規採用者の単協加入とじちらう共済への同時加入を支援します。あわせて、未組織消防本部の単協立ち上げや未加入者の組織化を進めます。また、協力議員と連携し、組織化にむけて首長・消防長・議会対策を行います。

【全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大・強化支援の取り組み】

88. 本部・県本部・単組は、全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大にむけ、以下の支援を行います。

- ① 県本部は、退職者会未設置自治体単

組に対し、計画的に新規結成をめざす現退共同オルグを実施します。また、自治体単組単位で退職者会の結成が困難な場合には、都道府県規模でつくる個人加入退職者会の結成を支援し、加入促進に取り組みます。

- ② 退職者会が存在する単組は、退職者会と連携して、新規退職者の退職者会加入にむけ取り組みます。また、再任用者については単組の組織方針を基礎に退職者会と協議して取り組みます。
 - ③ 単組は、じちらう共済制度の退職後利用と安心総合共済加入を組織強化の基盤に位置付けて取り組みます。また、退職予定者のじちらう退職者団体生命共済への高率移行にむけた周知行動を強化します。
 - ④ 本部は、自治退と連携し、県本部・単組での退職者組織の結成と加入促進のため、必要な支援を行います。
89. 本部・県本部・単組は、反戦平和についても、自治退と連携して取り組みます。

9. 国際活動の推進

【P S I 関係の取り組み】

1. 4月に開催されるP S I 東アジア小地域諮問委員会（E A S R A C）、女性委員会（E A W O C）に参加し、地域行動計画の策定にむけ議論します。
2. P S I – J Cが行う「3・8国際女性デー」の政府および政党等への要請行動に参加し、仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶、関係するI L O条約の批准などを求めていきます。
3. P S I – J Cが行う「3・22世界水の

日」行動に参加し、質の高い水道事業の提供と安心で安全な水環境の確立を求めて、関係省庁への申し入れと関係団体への啓発活動を行います。

4. 2025年9月にネパール・カトマンズで開催されるP S I アジア太平洋地域総会（A P R E C O N）の参加にむけ、P S I – J Cに結集し、議論を進めます。

【国際連帯・支援活動の推進】

5. ミャンマーの軍事政権に対して民主化

を求めて不服従運動に参加する労働者の生活支援、医療現場で奮闘する仲間たちへの支援、国境沿いに避難している人々への人道支援を行います。また、連合や他産別、N G Oと連携して取り組みを進

めます。

6. 2025年度「国際連帯救援カンパ」は第2次集約を4月15日に設定し、取り組みを継続します。

10. 労働者自主福祉活動の推進

【共済推進運動に関する会議・集会】

1. 2月に地連別・ブロック別共済推進県本部・県支部合同会議を開催し、県本部共済推進委員会の取り組み状況の共有化や、共済推進に関する当面の諸課題（新採対策、退職予定者対策、再任用・役職定年者対策）を協議します。

2月3日 東海・近畿（東京）

2月6日 九州（鹿児島）

2月13日 関東甲・四国（東京）

2月20日 北海道・東北・中国（東京）

2月25日 北信（福井）

2. 2月28日および4月24日に共済推進県本部代表者会議を開催し、共済推進に関する諸課題を協議するとともに、具体的推進施策などについて共有します。

【本部共済推進委員会の取り組み】

3. 本部は、自治労共済推進本部と共に、各県本部オルグやヒアリング等を実施し、2025年4月の新規採用者の「組合と団体生命共済の同時加入」やじちろう共済を生涯保障のメインとすることを基本方針とした共済加入拡大にむけた課題把握と対策について協議を進めます。
4. 「新たな共済推進方針」に基づく団体生命共済2026年度保有件数目標の達成にむけ、各県本部の段階別の取り組み状況

を確認し、目標達成にむけ具体的な対策を講じます。

5. 2025年4月新規採用者の取り組みの一環として、2月20日、2月27日、3月6日の3回に分けて「単組執行部むけオンラインセミナー」を開催し、共済に取り組む意義や制度優位性について理解してもらい、「組合と団体生命共済の同時加入」にむけた対策を進めます。

6. 本部は、各評議会や青年部・女性部、共闘会議などの横断組織における幹事会やさまざまな会議・集会において、共済の学習・説明の機会を設けるよう働きかけます。とくに、公企評、社福評、政労評への働きかけを強化します。

7. 2025年1月まで実施の「じちろう共済に関するアンケート」（第3グループ）の結果を分析し、組合員の保障ニーズの把握とより良いじちろう共済制度の提供、共済推進運動の強化につなげていきます。

【県本部共済推進委員会の取り組み】

8. 県本部は、共済推進運動を通じた単組活動の活性化にむけて、改訂した「じちろう共済推進マニュアル」の活用・実践について、県本部共済推進委員会で確認するとともに、県本部単組代表者会議などで単組に周知をはかります。

9. 県本部は、団体生命共済の抜本改正を機に自治労本部が決定した団体生命共済2026年度保有件数目標達成にむけた取り組みの進捗について各県共済推進委員会で確認し、目標到達にむけた取り組みの推進について各単組と共有をはかります。
10. 県本部は、共済県支部と共同し、加入拡大モデル単組をはじめ、各単組の着実な共済推進運動の底上げにむけて、単組オルグや執行部学習会を実施し、加入拡大にむけた課題把握と対策について協議を進めます。
- とくに、執行部が改選となる単組については、「じちろう共済推進マニュアル」を元に、共済推進運動に取り組む意義やじちろう共済制度の優位性を周知し、団体生命共済への加入とじちろうマイカー共済の見積もりを促します。
11. 県本部は、2025年4月の新規採用者の「組合と団体生命共済の同時加入」にむけて、5月発効と加入申込書の早期回収を追求します。
- 共済県支部と共同で単組オルグを実施し、新採説明会の開催方法やプレ印字加入申込書の活用と申込書の回収方法などについて協議します。
12. 県本部は、定年引き上げに伴う役職定年者や再任用職員の組織化方針に基づき、すべてのじちろう共済制度を利用できることを訴求し、組織化とあわせた共済制度の継続利用に取り組みます。とくに、2025年3月末の定年退職者に対しては、再任用の意向の把握や組合加入を前提とした共済の継続利用の周知など、単組と取り組みの意思統一をはかります。
13. 県本部は、「じちろう共済を生涯保障

のメインとする」ことを、新たな共済推進方針に基づく取り組みの中で単組と確認するとともに、互助会や共済組合などが扱うグループ保険の募集開始前に、じちろう共済制度の周知を徹底し、じちろう共済をメイン保障とするよう取り組みを強化します。

14. 県本部や県本部の横断組織で開催する学習会等において、自主福祉活動の意義やじちろう共済を学ぶ時間を設けるなど、積極的に取り組みます。取り組みを通じて、横断組織を含めた役員の団体生命共済への全員加入とじちろうマイカー共済の見積もり実施に取り組みます。

【単組の取り組み】

15. 単組は、「じちろう共済推進マニュアル」を活用し、じちろう共済に取り組む意義を確認し、共済推進活動を進めます。とくに、役員改選により新たに選出された役員を対象とした学習会を積極的に開催し、役員の団体生命共済全員加入とじちろうマイカー共済の見積もり実施に取り組みます。
16. 単組は、2025年4月の新採説明会の開催にあたり、プレ印字加入申込書の活用や申込書の早期回収について意思統一をはかり、5月発効をめざし「組合と団体生命共済の同時加入」にむけた取り組みを進めます。
17. 若年層組合員のうち団体生命共済未加入者に対して、長期共済・税制適格年金を含めた掛金・保障内容の優位性を示しながら粘り強い働きかけを通して、全員加入をめざします。
18. 単組は、2025年3月末の定年・早期退

職者や再任用満了者に対して、じちろう退職者団体生命共済への移行をはじめ各共済制度を継続利用するよう、丁寧な説明に取り組み、生涯を通じた結集をめざします。

【各共済制度の取り組み】

19. 「団体生命共済」については、組合員とその家族の生活を守るという共済加入の意義や掛金・保障内容の優位性を共有化するため、県本部・単組において積極的に学習会を開催します。

また、保障のメイン化をはかるため、個別保障相談やライフプランセミナーなどに取り組みます。

20. 「じちろう退職者団体生命共済」については、県本部・単組が共済県支部と共に開催するセカンドライフセミナーや早期退職を含む退職予定者への個別制度説明を通して、全員移行にむけた取り組みを進めます。

21. 「長期共済・税制適格年金」については、自治労共済推進本部が実施している「長期共済・税制適格年金付帯キャンペーン」を通じて、安定的で無理なく積み立てができる制度の特徴や優位性を周知し、加入拡大に取り組みます。

22. 「じちろうマイカー共済」については、2025年4月の制度改定による補償範囲等の拡大や新設される特約などの周知をはかり、新規加入の取り組みを強化します。
また、「単組執行部見積り強化月間」などを通じて、加入拡大につながる取り組みを進めます。

さらに、失職防止の取り組みについて、共済本部が作成した学習会資料「交通事

故の刑事責任と公務員の身分」を活用し理解を深めます。

23. 「自賠責共済」の加入拡大にむけて、周知活動を強化します。

24. 「親子共済」については、2025年4月の予定利率改定による満期共済金等の増額や元本割れする年齢層の縮小などにより積極推進を再開することから、教育資金づくりと組合員本人の死亡保障を兼ね備えた制度であることを改めて周知し積極的に取り組みを進めます。

25. 「住まいの共済」については、近年頻発している線状降水帯や台風・地震などの自然災害に備えるため、火災共済とあわせ、自然災害共済の新規付帯・大型化の推進に積極的に取り組みます。

また、各単組で見積もり取得を積極的に進め、無保障者をなくす取り組みを強化します。

26. 「公務員賠償責任保険」については、訴訟リスク等に備えるため、制度の特長点の周知をはかります。

【ろうきん運動の推進】

27. ろうきん運動を組合員の安心と安定の生活のための世話役活動として位置付け、積極的に取り組みます。

2025現業・公企統一闘争の重点課題と獲得指標

【現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組】

① 住民から必要とされる現業・公企職場の直営堅持

公共としての役割を果たすため、将来にわたり住民ニーズに応じた安全・安心な公共サービスの提供にむけ、直営の必要性を労使で確認します。

あわせて、社会に必要不可欠な業務を担っていることを踏まえ、公共サービスの質の向上にむけ「職の確立」の取り組みを強化します。その上で、委託提案をしないことを確認します。

② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

地域実情に応じた公共サービスの確立にむけ、安全・安心な公共サービスを安定的に提供できる体制をはじめ、自然災害や感染症などの緊急時において迅速に対応できる体制を構築するとともに、定年引き上げに伴う新規採用抑制をさせず、退職者の補充、さらなる拡充にむけ現業・公企職員の新規採用を確認します。

③ 安定的な公共サービスの提供にむけた「再公営化」の取り組み

すでに委託を行っ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」などを踏まえた適切な対応を求める上で、個人情報の保護や委託した事務・事業に対する適切な評価・管理などの現状と課題を明らかにします。労働人口の減少など社会情勢の変化を踏まえ、安定的な提供にむけ、課題が生じている際は再公営化にむけ今後の運営形態について労使で協議します。

④ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

現業・公企職場をはじめすべての職場から、労働災害を撲滅するため、労働安全衛生の確立と労働災害一掃にむけた予算の確保などを当局責任で行うことを労使で確認します。その上で、安全衛生委員会の毎月定例開催を確認するなど、労使が一体となって労働災害ゼロをめざし取り組みます。さらに、同じ自治体で公共サービスを担っている委託先労働者が、安全に安心して働くことのできる職場環境の整備にむけて、安全衛生環境の点検などを行い、労働安全衛生法の遵守を当局と委託先企業に求めます。

⑤ 誰もが安心して働き続けられる職場の確立

誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした現場実態に応じた職務・職場を確立します。とくに高齢期の職員の業務内容などは、労働安全衛生法などを踏まえ、事業者責任を追及する

とともに、労使一体で構築します。あわせて多様で柔軟な働き方が可能となる制度確立にむけ、高齢期の職員の働き方について労使で確認します。

⑥ 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

多様化する住民ニーズや地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員を確保するためには、初任給格付けの改善をはじめ、中途採用者の処遇改善を実施することが必要不可欠な状況となっています。このため各県本部・各単組では、技能労務職員の賃金抑制が続いている要因を明らかにし、現業・公企職員の賃金については労使合意が大前提の下、職務の責任に応じた賃金改善を確認します。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用制度については、業務実態を踏まえ、業務量・責任に応じた賃金改善を行います。

⑦ 現場の声を反映した政策実現

少子・高齢化が加速し住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、住民ニーズを的確に捉えた公共サービスを提供するためには、住民・利用者に一番身近で接している現業・公企職員の技術・技能・経験が必要不可欠であることを労使で確認します。その上で「ふれあい収集」や「学童保育への給食提供」などの実例を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、現業・公企職員が培ってきた知識や経験が活かせる労使協議の場を設置します。

⑧ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

各地で自然災害が頻発する中、災害対応では、初動体制や復興支援において人員不足を理由としたさまざまな課題が発生し、住民の生命と財産を守ることが困難な状況となっています。改めて災害時では地域や施設を熟知した現業・公企職員が果たす役割が大きいことを労使で確認し、防災計画などにおいて現業・公企職員の役割を明確にすることを確認します。あわせて危機管理体制を構築するため、災害発生時における勤務・労働条件を事前に協議します。

感染症対策では、この間の対策を検証し、今後の感染拡大に備える危機管理体制を構築するとともに、感染症に関する勤務・労働条件を改善し、誰もが安心して働く職場環境にむけ協議をします。

⑨ コンセッション方式およびウォーターPPPの導入や安易な事業統合の阻止

公企職場は、中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求め、コンセッション方式およびウォーターPPPを含むPPP/PFIの導入についてはさらなる人員削減による技術力の低下や災害時における対応も困難となるため、導入しないよう、求めます。すでに制度導入が決定している際は、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方について丁寧な説明を求めます。あわせて、上下水道で進められている広域化は、地域自治と職員の勤務・労働条件に関わる事項であること

から、計画段階から労使協議の場を確保し、広域化を進める必要性がある場合は、広域連携を優先的に検討することとし、安易な事業統合や経営の一体化を進めないよう労使で確認します。

⑩ 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の賃金・勤務労働条件は、正規職員と比較して抑制されていることから、均衡・権衡に基づいた処遇改善を勝ち取ります。とくに遡及改定などの前年度からの積み残し課題については、春闘期から継続的に交渉を積み重ねるなど取り組みを強化します。あわせて、会計年度任用職員の課題抽出を通して、当事者である会計年度任用職員が直接、当局交渉に参加し自らの賃金・労働条件に対し思いを訴えかけられるよう組織化の取り組みを強化します。

⑪ 事前協議の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

現業・公企職員が持つ協約締結権を活用し、事前協議の協約など労働協約を締結します。その上で、今闘争で労使合意に至った事項についてはすべて協約を締結します。

【現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直當で配置されていない単組】

① 「再公営化」にむけた業務委託後のサービス水準の検証とチェック体制の確立

現在、委託が行われている業務のサービス水準や委託費について検証を求め、適正な業務が行われているかについて評価・管理できる体制を確立します。委託業者によるサービスの提供が停止している事案も発生していることから、「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、適切な対応を求めるとともに、委託導入後の課題を洗い出した上で安定的なサービス提供にむけ、課題が生じている際は再公営化にむけた議論をします。

② 委託労働者の公正労働の実現

質の高い公共サービスの確立にむけ、総合評価制度、あるいは最低制限価格制度等を行うとともに、公契約条例を制定するなど委託先労働者の賃金・労働条件を改善し、公正労働を実現します。

③ 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

すべての公共サービス職場から労働災害を一掃するため、毎月1回以上の安全衛生委員会の開催など各職場における労働安全衛生活動を点検します。その上で、委託事業者が法令を遵守していない状況であれば、当局責任の下、是正を行うことを

確認します。

④ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

災害時対応では、安定的な公共サービスの提供にむけ、事前に十分な協議を行い、発災時対応が迅速に行われることを確認します。あわせて、感染症対策では感染拡大時に業務に支障をきたすことのないよう、危機管理体制の強化にむけ、必要な改善を求めます。

2025現業・公企統一闘争 基本要求モデル（案）

【現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組】

1. 自治体責任による質の高い公共サービスを安定的に提供するため、現業・公企職場の直営を堅持すること。
2. 将来にわたり安全かつ質の高い公共サービスの安定的な提供にむけ、退職者の補充はもとより、定年引き上げに伴う採用を抑制することなく、計画的に現業・公企職員の新規採用を行うこと。
3. すでに委託を行っている業務については、委託後も責任が自治体にあることから、「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、実態把握のもと問題点を明らかにするなど業務委託に対する検証を行うとともに、安定的な提供にむけ再公営化すること。
4. すべての労働災害・職業病を一掃するという強い決意を持って、労働安全衛生管理体制の充実・強化をはかり、現場実態に即した労働災害防止対策を講じること。労働安全衛生法を遵守し、すべての職場で労働安全衛生委員会を月1回以上開催するなど、労働災害撲滅にむけ、労使一体となった取り組みを推進すること。
5. 誰もが65歳まで安全で安心して働き続けられる職場環境の構築にむけ、自治体現場の実情に応じた制度運用の改善を行うこと。また、多様で柔軟な働き方の選択が可能となる制度を構築するとともに、再就職を希望する全職員の雇用を確保し、再任用制度の充実・改善をはかること。
6. 技能労務職員の賃金はその職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものであることを踏まえ、「働きがい・やりがい」が持てる技能労務職員の賃金を改善すること。
7. 住民が必要とする公共サービスが多種・多様化する中、的確に住民ニーズを捉えた公共サービスを提供するためには、住民に身近で接している現業・公企職員の知識や経験が必要不可欠であることから、「職の確立」にむけ現業・公企職員が培ってきた技術・技能・経験が活かせる労使協議の場を設置すること。
8. 自然災害が頻発する中、住民の生命と財産を守ることが自治体の責任であることから、自治体現場力を活用した危機管理体制を確立すること。また、災害時における参集基準や勤務・労働条件について協議するとともに、あらゆる災害を想定した効果的な訓練や研修を行うこと。
9. 現業・公企職員が担っている業務は、住民に必要不可欠な社会基盤を支えていることから、感染症の感染防止対策を講じること。また、これまでの感染症対策を検証したうえで、事業が安定的に継続できる体制を構築するために必要な人員を配置するとともに、安心して働く職場環境の整備をはかるなど、最大限の対策を講じること。
10. 現業・公企職場で働く会計年度任用職員は、正規職員と同様の労働関係法令が適

用されることから、賃金・勤務労働条件の決定は労使合意が前提であり、十分な交渉を行うこと。その上で、改正地方公務員法ならびに改正地方自治法の主旨を踏まえ、「同一労働・同一賃金」の認識のもと、会計年度任用職員の賃金水準の改善をはじめ、あらゆる処遇を改善するとともに正規職員化をはかること。

11. 職務上必要となった資格の取得費用については、労働安全衛生法第59条に基づき事業者が特別教育を行わなければならないことから、公費負担とすること。
12. 地方公営企業の中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求めるとともに、コンセッション方式を含むウォーターPPPやPPP/PFIの導入はさらなる人員削減による技術力の低下や災害時における対応も困難となるため、導入しないこと。
既に導入が決定している際は、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明すること。あわせて、上下水道の広域化は、安易な事業統合や経営の一体化を進めないこと。
13. 経営形態の変更ならびに公営企業職場における「広域化」「官民連携」などの計画については、職員の賃金・労働条件の変更を伴う重要事項である。このことを踏まえ、これらの計画については、変更可能な時期の計画立案段階から十分な交渉期間を確保の上、事前協議・交渉を行うよう協約を締結すること。
14. 労働組合法第6条に基づき、労使合意された事項については、協約を締結すること。

【現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されていない単組】

1. 自治体責任による質の高い公共サービスを提供するため、「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、現業・公企職場における民間委託の実態を点検し、業務委託後のサービス水準や事業の推進状況などの検証を行うとともに、今後の運営形態について労使による協議の場を設け、安定的な提供にむけ必要に応じて再公営化を行うこと。
2. 総合評価制度や最低制限価格制度等の導入など入札改革を行うとともに、公契約条例を制定するなど、委託労働者の公正労働を実現すること。
3. すべての公共サービス職場における労働安全衛生体制の確立にむけ、業務委託受託企業などに労働安全衛生法の遵守状況を確認するとともに、改善が必要な場合には是正を求めるなど適切な措置を講じること。
4. 災害発生時の対応については、事前に十分に協議し、発災後の対応が迅速に行われるよう危機管理体制を確認すること。また感染症の感染拡大により、業務に支障をきたすことが無いよう、危機管理体制の強化をはかり、必要に応じて是正を求めること。

職種別要求モデル（案）

【清掃職場】

- 「廃棄物処理業は専ら自由競争に委ねられる性格の事業とは位置付けられていない」との最高裁判決を踏まえ、自治体における清掃職場の運営を直営とするなど責任ある対応をはかること。
- 清掃職場は、災害や事故が発生すると重篤な事案につながることから、労働安全衛生法を遵守した職場体制を確立することはもとより、環境省が定めている「清掃事業における安全衛生管理要綱」に基づき、労働安全衛生体制の強化をはかること。
- 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」の施行を受け、自治体での分別収集・再商品化の促進が求められることから、住民に丁寧な説明を行うとともに、実施にむけた十分な予算を確保すること。
- 自治体責任による地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、「ふれあい収集」などごみ出し困難者の支援をはかること。

【給食職場】

- 学校給食施設および設備の整備管理にかかる衛生管理基準、ならびに労働安全衛生法第3条に基づき、食品の衛生管理を行うことはもとより、職員の健康管理を徹底する観点から、給食調理場に空調設備を設置すること。
- ノロウイルスへの対策は、検査等により感染を未然に防ぐことが非常に重要であることから、調理従事者（以下、会計年度任用職員を含む）に対するノロウイルスの検便検査を行うこと。また、調理従事者およびその家族が感染性胃腸炎への感染および疑いがある場合、調理従事者が受検する高感度検査費用を全額公費で負担するとともに、適切な休暇制度を確立すること。
- 子どもの貧困率の増加に伴い、食事回数が減っている子どもが存在し、子どもの生命に関わる大きな問題が生じている。学校の三期期間（春休み・夏休み・冬休み）においても同様の事態が発生していることを踏まえ、休校を想定した食事の提供体制、あるいは、学童保育に通う子どもたちへの食事提供体制の確立にむけて労働組合と協議すること。

【学校用務職場】

- チェーンソーや刈払い機を使用する際、児童・生徒、または当該用務員等（会計年度任用職員、委託事業者を含む）の安全確保のために、労働安全衛生法第59条第3項が定める特別教育を適切に受講させること。あわせて、法令改正がされた際は、遅滞なく対策を講じるとともに、必要な予算を確保すること。
- 高所や脚立からの転落事故が発生していることから、適切な安全装具（ヘルメット、安全帯等）を貸与すること。あわせて、労働者の安全を確保するためアスベスについても適切な対応をはかること。
- 有機溶剤等材料の保管や児童・生徒が触ると危険な工具を使って作業するため

- に、用務員等が管理する施錠付き作業室を確保すること。
4. 学校施設を適切に維持管理するにあたり、さまざまな廃棄物が排出されることから、法令順守の下で適正に処分できる予算を確保すること。

人員確保要求チェックリスト

2025年4月1日時点見込（または2024年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)	人
正規職員数	人
うち長期休職者（産休、育休、病休等3ヶ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	人
2025年4月1日時点（または2024年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	人
2024年度（または2023年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2025年度業務量増加見込の合計	時間 (1人あたり平均 時間)
時間外勤務時間（不払い・持ち帰り含む）	時間 (1人あたり月平均 時間)
内 記 2025年度から増加する業務時間見込 (例：)	時間 (1人あたり月平均 時間)
緊急対応業務時間等見込 (例：)	時間 (1人あたり月平均 時間)
2024年度（または2023年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	日 (1人あたり平均 日)
年間年次有給休暇目標取得日数	日 (1人あたり平均 日)

具体的の要求人数（正規職員として）	人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	人
恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者・病休 者等）を見込んだ必要人数	人
自然災害発生後、中長期的対応に必要な人数	人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計 + 《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》 × 7.75時間) ÷ 年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヶ月)と仮定

人員要求のポイント

- ①チェックリストを活用して係（担当）ごとに、2025年4月1日（または2024年4月1日）の配置人員と、2024年度の長期休職者数や時間外勤務時間（見込）と2025年度の業務量増加見込を点検し、事務事業に見合った人数を要求します。また、常勤職員と同等の職務内容、責任の程度といった勤務実態の会計年度任用職員等については正規化を求めます。
- ②各係（担当）からの要求を課や部で集約し、定数や減員の現状を踏まえ、課や部での要求人員を決定します。
- ③各課や部の要求に基づいて単組で要求書を作成し、次年度の採用にむけて当局と交渉します。
※退職者および再任用予定者の人数を考慮して要求書を作成しましょう。

【記入例】人員確保要求チェックリスト

2025年4月1日時点見込（または2024年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)	5人
正規職員数	6人
うち長期休職者（産休、育休、病休等3ヶ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	1人
2025年4月1日時点（または2024年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	1人
2024年度（または2023年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2025年度業務量増加見込の合計	2100時間 (1人あたり平均 420 時間)
時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	1500時間 (1人あたり月平均 25 時間)
内訳 2025年度から増加する業務時間見込 (例：A係からB係へ担当替え)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
緊急対応業務時間見込 (例：豪雨等災害業務)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
2024年度（または2023年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	50日 (1人あたり平均 10 日)
年間年次有給休暇目標取得日数	100日 (1人あたり平均 20 日)

具体的の要求人数(正規職員として)	2人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	1人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	1人
恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者・病休 者等）を見込んだ必要人数	2人
自然災害発生後、中長期的対応に必要な人数	3人

●時間外相当分の計算式

（年間時間外勤務時間等の合計 +

《年間年次有給休暇目標取得日数 - 取得日数》 × 7.75時間) ÷ 年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間 × 月20日 × 12ヶ月)と仮定

上記を計算式にあてはめると

$$(2100\text{時間} + \langle 100\text{日}-50\text{日} \rangle \times 7.75\text{時間}) \div 1860\text{時間} = 1.337 \approx 1$$

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間 × 月20日 × 12ヶ月)と仮定

職場モデルチェックリスト

	職場チェック項目	判定 (○or×)	優先順位 (A・B・C)	要求書に記載するか (○or×)	備考
人員確保	職員の退職などに伴う欠員に対し、正規職員での補充ができているか。				
	現在の業務を行う上で、仕事の持ち帰りをしていないことはもちろんのこと時間外を前提とした業務量になっていないか。				
	質の高い公共サービスの提供を行う上で、現在の人員で行うことができるか。				
	法律で定められた年次有給休暇について取得ができるか。				
	休暇取得時に当局責任による代替職員等の手配ができているか。				
	さらなる住民サービスの向上を実施しようとしたとき、実施できる体制・人員が確保されているか。				
賃金	現業職員の賃金は職務に必要とされる技能・職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものになっているか。（非現業職員との格差はないか）				
	希望者全員を再任用として雇用することはもとより、現業・非現業での賃金・労働条件に格差はないか。				
	正規職員と非正規職員に賃金・労働条件の格差はないか。				
	労使合意のないまま人事評価制度の賃金反映が行われていないか。				
職場環境	危険な個所が放置されている場所はないか。				
	快適な職場環境になっているか。（空調設備など）				
	休憩室・更衣室は確保されているか。				
労働安全衛生	法令で定められている月一回の安全衛生委員会（事業所単位）の開催が行われているか。				
	ストレスチェックが行われていることはもとより、十分なメンタルヘルス対策が行われているか。				
	労働災害発生時に原因の究明、対策など適切な措置が行われているか。				
労使関係ルール	地公労法第7条にある事項はすべて団体交渉事項になっているか。				
	労使合意に至った事項はすべて協約締結しているか。				
	36協定は結んでいるか。				
	職員の賃金・労働条件の変更を伴う事項は、計画変更可能の段階での事前協議が行われているか。				
その他	職場・職員が業務を遂行するうえで困っていることはないか。（必要機材など）				
	現場を熟知する現業職員の意見が政策に反映できる体制が確立されているか。				
	住民の意見を無視し、コスト論のみによる民間委託等の推進を行っていないか。				
合 計					

第3号議案

2025年度一般会計第1次補正予算

2025年度一般会計予算について、第1次補正を次の通り行います。

1. 一般会計

(1) 支出の部

① 上部団体等会費（款）/上部団体会費（項）/P S I会費（目）
780万円

P S I（国際公務労連）会費の単価が2025年から3年間、段階的に引き上げられることに伴い、2025年度予算では当初予算との不足額を計上します。引き上げ額（年）は、2025年度0.08ユーロ／人（総額約780万円）、2026年度0.05ユーロ／人（総額約480万円）、2027年度0.05ユーロ／人（総額約480万円）で、3年間で総額約1,740万円の引き上げとなります。2026年度以降については、各予算年度において必要額を計上することとします。

（※納入人員 585,000人

※為替レート 1ユーロ=165円）

② 上部団体等会費（款）/上部団体会費（項）/I T F会費（目）
20万円

I T F（国際運輸労連）会費の単価が2025年から2029年まで段階的に引き上げられることに伴い、2025年度予算では年4回納期のうち後期2回分の支払いについて当初予算との

不足分を計上します。1人あたりの引き上げ額（年）は0.1ポンドで、2025年度期首に0.05ポンドの引き上げを想定し予算計上しているため、残り0.05ポンド分の補正計上となります。

2026年度以降については毎年約30万円の引き上げを想定し、各予算年度において必要額を計上することとします。

（※納入人員 14,120人

※為替レート 1ポンド=191.30円）

③ 予備費（款）/予備費（項）/予備費（目）
△ 800万円

上記①②の財源として、予備費について同額をマイナス計上します。

2025年度一般会計第1次補正予算

1. 一般会計

＜収入の部＞

(単位：円)

科 目		2025年度予算額 a	補正額(案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2024/6~2024/11)	予算残額 c - d	説 明
款	項	目					
組合費		5,352,776,320	0	5,352,776,320	3,503,004,070	1,849,772,250	
組合費	組合費	5,352,776,320	0	5,352,776,320	3,503,004,070	1,849,772,250	
	組合費 闘争資金	3,720,832,320	0	3,720,832,320	1,871,510,070	1,849,322,250	
	闘争資金	1,631,944,000	0	1,631,944,000	1,631,494,000	450,000	
カンパ収入		0	0	0	0	0	
	カンパ収入	0	0	0	0	0	
	カンパ収入	0	0	0	0	0	
雑収入		500,000	0	500,000	1,842,444	△ 1,342,444	
	雑収入	500,000	0	500,000	1,842,444	△ 1,342,444	
	雑収入	100,000	0	100,000	1,600,000	△ 1,500,000	
	利息収入	400,000	0	400,000	242,444	157,556	
	為替差益	0	0	0	0	0	
全労済手数料		1,400,000	0	1,400,000	1,328,457	71,543	
	全労済手数料	1,400,000	0	1,400,000	1,328,457	71,543	
	全労済手数料	1,400,000	0	1,400,000	1,328,457	71,543	
固定資産取崩収入		230,718,450	0	230,718,450	1,368,900	229,349,550	
	固定資産取崩収入	230,718,450	0	230,718,450	1,368,900	229,349,550	
	固定資産取崩収入	0	0	0	0	0	
	積立金取崩収入	230,718,450	0	230,718,450	1,368,900	229,349,550	
貸付金返済収入		350,000	0	350,000	178,961	171,039	
	貸付金返済収入	350,000	0	350,000	178,961	171,039	
	役職員貸付金返済収入	350,000	0	350,000	178,961	171,039	
	県本部等貸付金返済収入	0	0	0	0	0	
	長期貸付金返済収入	0	0	0	0	0	
繰入金		130,940,000	0	130,940,000	108,222,184	22,717,816	
	繰入金	130,940,000	0	130,940,000	108,222,184	22,717,816	
	他会計繰入金	0	0	0	0	0	
	財政安定化資金会計繰入金	130,940,000	0	130,940,000	108,222,184	22,717,816	
負担金		71,300,000	0	71,300,000	0	71,300,000	
	負担金	71,300,000	0	71,300,000	0	71,300,000	

科 目		2025年度予算額 a	補正額（案） b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2024/6~2024/11)	予算残額 c - d	説 明
款	項	目					
	負担金 上部団体交付金	71,300,000 0	0 0	71,300,000 0	0 0	71,300,000 0	
共闘協力金収入		21,129,920	0	21,129,920	3,500,000	17,629,920	
	共闘協力金収入	21,129,920	0	21,129,920	3,500,000	17,629,920	
	社保労連共闘協力金 ウォーターエージェンシー大阪労組共闘協力金	17,629,920 3,500,000	0 0	17,629,920 3,500,000	0 3,500,000	17,629,920 0	
繰越金		809,106,958	0	809,106,958	809,106,958	0	
	繰越金	809,106,958	0	809,106,958	809,106,958	0	
	前年度繰越金	809,106,958	0	809,106,958	809,106,958	0	
合 計		6,618,221,648	0	6,618,221,648	4,428,551,974	2,189,669,674	

<支出の部>

科 目		2025年度予算額 a	補正額（案） b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2024/6~2024/11)	予算残額 c - d	説 明
款	項	目					
人件費		1,013,412,750	0	1,013,412,750	486,973,529	526,439,221	
	役員給	422,969,850	0	422,969,850	213,858,344	209,111,506	
	給料	289,862,000	0	289,862,000	144,685,382	145,176,618	
	諸手当	131,189,400	0	131,189,400	67,779,942	63,409,458	
	退職金	1,918,450	0	1,918,450	1,393,020	525,430	
	書記給	398,049,000	0	398,049,000	191,266,497	206,782,503	
	給料	288,704,000	0	288,704,000	135,486,760	153,217,240	
	諸手当	101,345,000	0	101,345,000	55,779,737	45,565,263	
	退職金	8,000,000	0	8,000,000	0	8,000,000	
	福利厚生費	192,393,900	0	192,393,900	81,848,688	110,545,212	
	社会保険料	122,545,500	0	122,545,500	53,669,476	68,876,024	
	役員共済負担金	19,700,000	0	19,700,000	9,176,077	10,523,923	
	健康管理費	10,576,000	0	10,576,000	3,576,819	6,999,181	
	厚生費	4,772,400	0	4,772,400	1,924,800	2,847,600	
	役員宿舎費	33,800,000	0	33,800,000	13,501,516	20,298,484	
	役職員貸付金支出	1,000,000	0	1,000,000	0	1,000,000	
事務費		384,130,344	0	384,130,344	153,966,840	230,163,504	
	消耗品費	8,601,000	0	8,601,000	4,163,113	4,437,887	
	備品費	9,092,700	0	9,092,700	1,458,600	7,634,100	

科 目		2025年度予算額 a	補正額(案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2024/6~2024/11)	予算残額 c - d	説明
款	項	目					
	資料費	4,011,058	0	4,011,058	1,426,833	2,584,225	
	図書費	1,262,400	0	1,262,400	608,635	653,765	
	資料保管管理費	1,918,050	0	1,918,050	438,383	1,479,667	
	新聞代	830,608	0	830,608	379,815	450,793	
	通信費	6,224,000	0	6,224,000	2,166,789	4,057,211	
	電話料	4,064,000	0	4,064,000	1,597,297	2,466,703	
	郵便料	2,160,000	0	2,160,000	569,492	1,590,508	
	運搬費	60,600,000	0	60,600,000	18,009,200	42,590,800	
	運搬費	60,600,000	0	60,600,000	18,009,200	42,590,800	
	自動車費	916,000	0	916,000	543,437	372,563	
	自動車費	916,000	0	916,000	543,437	372,563	
	委嘱・手数料	30,122,000	0	30,122,000	14,311,221	15,810,779	
	業務委託料	16,500,000	0	16,500,000	8,250,000	8,250,000	
	会計士・社労士	5,422,000	0	5,422,000	2,713,700	2,708,300	
	人材派遣	7,400,000	0	7,400,000	3,038,258	4,361,742	
	その他手数料	800,000	0	800,000	309,263	490,737	
	顧問弁護士・医師報酬	133,193,734	0	133,193,734	54,167,220	79,026,514	
	顧問弁護士報酬	109,968,334	0	109,968,334	42,551,220	67,417,114	
	弁護士一般調査研究費	23,225,400	0	23,225,400	11,616,000	11,609,400	
	借料損料	4,521,866	0	4,521,866	2,411,353	2,110,513	
	借料損料	4,521,866	0	4,521,866	2,411,353	2,110,513	
	システム費	122,477,986	0	122,477,986	50,909,074	71,568,912	
	システム開発費	0	0	0	0	0	
	システム保守	3,255,668	0	3,255,668	1,104,370	2,151,298	
	システム運用	119,222,318	0	119,222,318	49,804,704	69,417,614	
	監査室費	4,370,000	0	4,370,000	4,400,000	△ 30,000	
	監査室費	4,370,000	0	4,370,000	4,400,000	△ 30,000	
会議費		142,637,242	0	142,637,242	77,482,426	65,154,816	
	大会費	36,383,370	0	36,383,370	30,129,797	6,253,573	
	大会費	36,383,370	0	36,383,370	30,129,797	6,253,573	
	中央委員会費	34,450,000	0	34,450,000	233,750	34,216,250	
	中央委員会費	34,450,000	0	34,450,000	233,750	34,216,250	
	中執会議費	390,000	0	390,000	140,800	249,200	
	中執会議費	390,000	0	390,000	140,800	249,200	
	諸会議費	29,930,872	0	29,930,872	6,956,823	22,974,049	
	県代会議費	15,573,110	0	15,573,110	3,810,042	11,763,068	

科 目		2025年度予算額 a	補正額(案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2024/6~2024/11)	予算残額 c - d	説明
款	項	目					
	役員推薦委員会費	2,300,280	0	2,300,280	383,751	1,916,529	
	選挙委員会費	288,230	0	288,230	16,000	272,230	
	監査委員会費	1,489,400	0	1,489,400	938,090	551,310	
	救援委員会費	143,400	0	143,400	28,320	115,080	
	労働条件担当者会議費	6,336,452	0	6,336,452	1,780,620	4,555,832	
	春闘討論集会費	3,800,000	0	3,800,000	0	3,800,000	
	隔年会議・集会費	41,483,000	0	41,483,000	40,021,256	1,461,744	
	連合大会費	0	0	0	0	0	
	自治研集会費	41,483,000	0	41,483,000	40,021,256	1,461,744	
	専門局費	753,956,639	0	753,956,639	233,508,771	520,447,868	
	総合企画総務局費	205,513,035	0	205,513,035	82,882,146	122,630,889	
	企画費	11,331,530	0	11,331,530	3,361,207	7,970,323	
	調査活動費	4,483,088	0	4,483,088	1,571,627	2,911,461	
	企画調整費	7,086,000	0	7,086,000	67,134	7,018,866	
	総務費	11,766,580	0	11,766,580	3,894,403	7,872,177	
	全国書記会議費	5,978,604	0	5,978,604	5,007,830	970,774	
	報道活動費	135,929,333	0	135,929,333	44,991,355	90,937,978	
	国際活動費	28,937,900	0	28,937,900	23,988,590	4,949,310	
	60周年記念企画事業費	0	0	0	0	0	
	総合労働局費	50,918,186	0	50,918,186	16,055,302	34,862,884	
	総合労働局諸費	5,388,000	0	5,388,000	1,484,924	3,903,076	
	労働条件対策費	26,020,186	0	26,020,186	11,614,841	14,405,345	
	労安・法制対策費	15,334,000	0	15,334,000	1,372,131	13,961,869	
	法律相談所運営費	3,666,000	0	3,666,000	1,553,406	2,112,594	
	争訟分室費	510,000	0	510,000	30,000	480,000	
	総合組織局費	285,952,507	0	285,952,507	89,324,308	196,628,199	
	総合組織局諸費	21,515,454	0	21,515,454	3,441,934	18,073,520	
	組織強化委員会費	3,446,784	0	3,446,784	550,458	2,896,326	
	組織調査費	9,000	0	9,000	0	9,000	
	ジェンダー平等推進費	4,625,900	0	4,625,900	1,940,120	2,685,780	
	県職対策費	11,304,396	0	11,304,396	4,594,058	6,710,338	
	大都市対策費	5,425,094	0	5,425,094	1,119,555	4,305,539	
	自治体関連対策費	1,714,624	0	1,714,624	0	1,714,624	
	現業評議会費	32,518,514	0	32,518,514	13,537,076	18,981,438	
	公営企業評議会費	21,505,295	0	21,505,295	9,070,505	12,434,790	
	町村評議会費	30,256,304	0	30,256,304	681,041	29,575,263	

科 目		2025年度予算額 a	補正額(案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2024/6~2024/11)	予算残額 c - d	説明
款	項						
	政府関係労働組合評議会費	16,022,494	0	16,022,494	4,355,510	11,666,984	
	公営競技評議会費	4,791,240	0	4,791,240	1,737,332	3,053,908	
	青年部費	25,900,005	0	25,900,005	14,424,843	11,475,162	
	女性部費	27,391,297	0	27,391,297	14,886,291	12,505,006	
	産別教育センター費	8,524,122	0	8,524,122	4,222,442	4,301,680	
	退職者対策費	20,000,000	0	20,000,000	0	20,000,000	
	産別建設センター費	9,472,988	0	9,472,988	1,635,172	7,837,816	
	国保労組協議会費	7,103,420	0	7,103,420	3,063,113	4,040,307	
	全国一般評議会費	16,624,928	0	16,624,928	4,922,964	11,701,964	
	公共民間評議会費	11,368,082	0	11,368,082	2,555,072	8,813,010	
	臨時・非常勤等職員協議会費	6,432,566	0	6,432,566	2,586,822	3,845,744	
	総合政治政策局費	207,645,227	0	207,645,227	45,242,415	162,402,812	
	総合政治政策局諸費	1,650,000	0	1,650,000	141,307	1,508,693	
	政治活動費	98,480,806	0	98,480,806	12,721,515	85,759,291	
	政策活動費	8,994,022	0	8,994,022	2,421,985	6,572,037	
	社会保障政策活動費	4,271,226	0	4,271,226	0	4,271,226	
	衛生医療評議会費	26,356,700	0	26,356,700	7,347,146	19,009,554	
	社会福祉評議会費	29,471,493	0	29,471,493	7,607,192	21,864,301	
	自治研中央推進委員会費	10,402,000	0	10,402,000	3,275,536	7,126,464	
	都市公共交通評議会費	28,018,980	0	28,018,980	11,727,734	16,291,246	
	財政局費	3,927,684	0	3,927,684	4,600	3,923,084	
	財政局費	3,927,684	0	3,927,684	4,600	3,923,084	
上部団体動員費		26,414,820	0	26,414,820	18,728,540	7,686,280	
	上部団体動員費	26,414,820	0	26,414,820	18,728,540	7,686,280	
	総合企画総務局動員費	1,714,820	0	1,714,820	0	1,714,820	
	総合労働局動員費	20,700,000	0	20,700,000	17,068,480	3,631,520	
	総合政治政策局動員費	4,000,000	0	4,000,000	1,660,060	2,339,940	
危機管理対策費		1,158,000	0	1,158,000	971,126	186,874	
	危機管理対策費	1,158,000	0	1,158,000	971,126	186,874	
	危機管理対策費	1,158,000	0	1,158,000	971,126	186,874	
旅 費		75,500,000	0	75,500,000	38,438,077	37,061,923	
	本部役職員旅費	62,000,000	0	62,000,000	33,413,557	28,586,443	
	本部役職員旅費	62,000,000	0	62,000,000	33,413,557	28,586,443	
	その他旅費	13,500,000	0	13,500,000	5,024,520	8,475,480	
	その他旅費	13,500,000	0	13,500,000	5,024,520	8,475,480	
交付金		1,826,819,410	0	1,826,819,410	1,116,051,586	710,767,824	

科 目		2025年度予算額 a	補正額(案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2024/6~2024/11)	予算残額 c - d	説明
款	項 目						
交付金	交付金	1,107,869,410	0	1,107,869,410	701,616,586	406,252,824	
	県本部強化交付金等	380,282,730	0	380,282,730	231,525,750	148,756,980	
	組織強化・拡大交付金	194,000,000	0	194,000,000	184,000,000	10,000,000	
	組織拡大表彰交付金	0	0	0	0	0	
	地連交付金	30,385,000	0	30,385,000	21,155,000	9,230,000	
	広域対策交付金	20,000,000	0	20,000,000	20,000,000	0	
	地域政策実現対策交付金	49,940,000	0	49,940,000	0	49,940,000	
	立法闘争交付金	160,747,980	0	160,747,980	0	160,747,980	
	役員再雇用交付金	18,000,000	0	18,000,000	5,422,136	12,577,864	
	書記政策推進交付金	15,000,000	0	15,000,000	0	15,000,000	
専従役員補償交付金	共済推進県本部交付金	239,513,700	0	239,513,700	239,513,700	0	
	ネットワーク構築支援交付金(時限)	0	0	0	0	0	
	専従役員補償交付金	718,950,000	0	718,950,000	414,435,000	304,515,000	
	離籍専従役員賃金補助交付金	576,150,000	0	576,150,000	271,635,000	304,515,000	
共闘協力金支出	休職専従役員等補償交付金	142,800,000	0	142,800,000	142,800,000	0	
	共闘協力金支出	21,129,920	0	21,129,920	3,500,000	17,629,920	
	社保労連共闘協力金	17,629,920	0	17,629,920	0	17,629,920	
	ウォーターエージェンシー大阪労組共闘協力金	3,500,000	0	3,500,000	3,500,000	0	
離籍専従役員補償金	離籍専従役員補償金	350,000,000	0	350,000,000	1,973,799	348,026,201	
	就任時補償金	350,000,000	0	350,000,000	1,973,799	348,026,201	
	退任時補償金	150,000,000	0	150,000,000	1,973,799	148,026,201	
	退任時補償金	200,000,000	0	200,000,000	0	200,000,000	
上部団体等会費	上部団体会費	944,100,496	8,000,000	952,100,496	419,019,862	533,080,634	
	上部団体会費	791,192,016	8,000,000	799,192,016	341,013,922	458,178,094	
	連合会費	677,065,200	0	677,065,200	338,532,600	338,532,600	
	P S I 会費	109,098,875	7,800,000	116,898,875	0	116,898,875	会費単価引き上げによる必要額計上 0.08ユーロ/人/年、納入人員585,000人 ※1ユーロ=165円
	I T F 会費	5,027,941	200,000	5,227,941	2,481,322	2,746,619	会費単価引き上げによる必要額計上 0.05ポンド/人/年、納入人員14,120人 ※1ポンド=191.30円
	共闘団体会費	152,908,480	0	152,908,480	78,005,940	74,902,540	
	上部団体会費	791,192,016	8,000,000	799,192,016	341,013,922	458,178,094	
	連合会費	677,065,200	0	677,065,200	338,532,600	338,532,600	
	P S I 会費	109,098,875	7,800,000	116,898,875	0	116,898,875	
	I T F 会費	5,027,941	200,000	5,227,941	2,481,322	2,746,619	

科 目		2025年度予算額 a	補正額(案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2024/6~2024/11)	予算残額 c - d	説明
款	項						
	公務労協会費	86,485,280	0	86,485,280	41,931,140	44,554,140	
	交運労協会費	3,722,400	0	3,722,400	1,724,400	1,998,000	
	平和フォーラム会費	62,700,800	0	62,700,800	34,350,400	28,350,400	
涉外費		5,267,000	0	5,267,000	5,189,886	77,114	
	涉外費	5,267,000	0	5,267,000	5,189,886	77,114	
	涉外費	5,267,000	0	5,267,000	5,189,886	77,114	
長期貸付金支出		0	0	0	0	0	
	長期貸付金支出	0	0	0	0	0	
	長期貸付金支出	0	0	0	0	0	
繰出金		427,213,603	0	427,213,603	427,213,603	0	
	繰出金	427,213,603	0	427,213,603	427,213,603	0	
	救援会計繰出金	0	0	0	0	0	
	財政安定化資金会計繰出金	299,173,603	0	299,173,603	299,173,603	0	
	互助年金会計繰出金	18,040,000	0	18,040,000	18,040,000	0	
	会館特別会計繰出金	110,000,000	0	110,000,000	110,000,000	0	
積立金支出		120,680,731	0	120,680,731	120,681,096	△ 365	
	積立金支出	120,680,731	0	120,680,731	120,681,096	△ 365	
	役職員退職金積立支出	0	0	0	0	0	
	離籍退任時補償金積立支出	115,680,731	0	115,680,731	115,680,731	0	
	顧問弁護士退任功労金積立支出	0	0	0	0	0	
	備品等購入積立支出	5,000,000	0	5,000,000	5,000,365	△ 365	
固定資産計上支出		0	0	0	0	0	
	固定資産計上支出	0	0	0	0	0	
	固定資産計上支出	0	0	0	0	0	
寄附金		73,436,000	0	73,436,000	50,000,000	23,436,000	
	寄附金	73,436,000	0	73,436,000	50,000,000	23,436,000	
	自治総研寄附金	50,000,000	0	50,000,000	50,000,000	0	
	その他寄附金	23,436,000	0	23,436,000	0	23,436,000	
租税公課		6,300,000	0	6,300,000	1,518,200	4,781,800	
	租税公課	6,300,000	0	6,300,000	1,518,200	4,781,800	
	租税公課	6,300,000	0	6,300,000	1,518,200	4,781,800	
過年度支出金		0	0	0	0	0	
	過年度支出金	0	0	0	0	0	
	過年度支出金	0	0	0	0	0	
雑 損		0	0	0	2,907,691	△ 2,907,691	
	雑 損	0	0	0	2,907,691	△ 2,907,691	

科 目		2025年度予算額 a	補正額（案）b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2024/6~2024/11)	予算残額 c - d	説明
款	項						
	雜 損	0	0	0	0	0	
	為替差損	0	0	0	2,907,691	△ 2,907,691	
財政安定化資金事業		0	0	0	0	0	
	財政安定化資金事業	0	0	0	0	0	
	財政安定化資金事業	0	0	0	0	0	
予備費		446,064,693	△ 8,000,000	438,064,693	0	438,064,693	
	予備費	446,064,693	△ 8,000,000	438,064,693	0	438,064,693	
	予備費	446,064,693	△ 8,000,000	438,064,693	0	438,064,693	上部団体等会費（款）補正額をマイナス計上
合 計		6,618,221,648	0	6,618,221,648	3,158,125,032	3,460,096,616	

じちろう ネット

自治労 HP
フェイスブック
ツイッターも
継々更新中！

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！



You Tube

チャンネル登録 &
高評価 を
お願いします！

きしまきちゃんねる

参議院議員

岸まきこ

ここだけの情報も
発信中！

