

2025年度第3回県本部代表者会議 2025年度第2回拡大闘争委員会

議 事 次 第

石上委員長あいさつ

<協議・報告事項>

I	2025春闘の取り組みについて	
	・2025春闘ストライキ批准投票中間結果	2
	・2025年ストライキ批准の成立と闘争指令権確立宣言（案）	6
	・2025春闘県本部諸活動調査	8
II	2025現業・公企統一闘争の推進について	62
III	本部体制・運動と組合費のあり方に関する	
	本部としての考え方について（たたき台）	68

<協議・報告事項>

I 2025春闘の取り組みについて

2025春闘ストライキ批准投票中間結果

2025年2月25日12時現在

実施単組数	組合員数	投票数	賛成	反対	白紙	無効	投票率	賛成率	批准率
2,226	651,020	527,997	505,166	12,151	9,033	1,369	81.10%	95.68%	77.60%

<前年中間結果比>

実施単組数	組合員数	投票数	賛成	反対	白紙	無効	投票率	賛成率	批准率
7	4,323	2,716	3,600	-797	-213	-152	-0.12%	0.19%	0.04%

前年<ストライキ批准中間投票結果>

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

前年<ストライキ批准最終投票結果>

実施単組数	組合員数	投票数	賛成	反対	白紙	無効	投票率	賛成率	批准率
2,203	646,296	525,946	502,173	12,979	9,273	1,521	81.38%	95.48%	77.70%

2025 スト批准投票結果（県本部別）

県本部	単組総数	実施単組	総組合員数	組合員数 A	投票数 B	賛成 C
北海道	216	209	43,614	43,465	32,729	31,321
青森	48	43	8,178	8,073	6,995	6,138
岩手	25	25	5,268	5,268	3,988	3,796
宮城	38	25	12,399	9,009	6,051	5,789
秋田	45	45	9,629	9,629	6,793	6,644
山形	52	46	15,308	14,964	11,283	10,772
福島	77	70	16,214	15,832	12,315	11,923
新潟	49	42	23,026	22,752	17,531	16,690
群馬	47	44	17,334	16,615	14,436	14,061
栃木	47	45	13,628	13,628	10,729	10,261
茨城	47	28	11,960	9,546	5,767	5,558
埼玉	51	31	6,973	5,059	3,478	3,300
東京	114	106	54,465	54,465	47,065	45,104
千葉	32	22	10,841	10,841	8,381	8,146
神奈川	51	49	28,867	28,867	24,886	23,792
山梨	40	26	8,099	7,649	5,811	5,592
長野	111	92	21,362	19,864	15,125	14,664
富山	42	42	12,530	12,530	10,431	9,852
石川	45	45	11,010	11,010	8,721	8,140
福井	33	22	7,752	6,946	5,563	5,409
静岡	38	32	16,437	15,996	12,339	11,837
愛知	40	17	14,757	13,429	10,715	10,283
岐阜	37	32	9,199	9,199	7,989	7,797
三重	50	50	15,494	15,494	13,393	12,929
滋賀	52	32	7,404	6,947	5,252	5,115
京都	35	35	5,450	5,450	4,621	4,488
奈良	36	30	6,441	6,342	4,698	4,295
和歌山	27	26	9,167	8,691	7,131	6,737
大阪	122	81	31,844	28,710	26,167	25,143
兵庫	96	91	27,197	26,845	21,202	19,906
岡山	36	36	8,569	8,569	6,648	6,400
広島	37	37	17,615	17,615	15,947	14,969
鳥取	42	40	7,848	7,838	6,943	6,753
島根	37	37	11,387	11,387	8,800	8,465
山口	34	30	11,535	11,409	8,629	8,267
香川	42	42	10,022	10,022	8,833	8,536
徳島	51	51	9,703	9,703	8,216	8,061
愛媛	24	24	2,948	2,948	2,336	2,227
高知	37	37	6,256	6,256	5,183	4,866
福岡	95	95	23,861	23,861	20,774	19,779
佐賀	42	42	8,673	8,673	6,452	6,261
長崎	55	45	9,932	6,770	5,833	5,615
大分	31	31	12,633	12,633	11,046	10,439
宮崎	32	32	9,717	9,717	7,755	7,490
熊本	79	72	13,644	13,638	12,116	11,733
鹿児島	64	58	16,346	16,278	13,028	12,213
沖縄	57	32	9,880	9,880	7,383	7,143
その他	2	2	888	708	490	467
計	2,540	2,226	673,304	651,020	527,997	505,166

反	対	白	紙	無	効	投票率B/A	賛成率C/B	批准率C/A	前年批准率 (最終)	対前年比
749		595		64		75.30%	95.70%	72.06%	75.78%	-3.72%
86		310		461		86.65%	87.75%	76.03%	74.10%	1.93%
129		39		24		75.70%	95.19%	72.06%	71.53%	0.53%
157		105		0		67.17%	95.67%	64.26%	62.06%	2.19%
91		56		2		70.55%	97.81%	69.00%	74.57%	-5.57%
397		106		8		75.40%	95.47%	71.99%	73.94%	-1.95%
272		109		11		77.79%	96.82%	75.31%	76.89%	-1.58%
415		424		2		77.05%	95.20%	73.36%	73.92%	-0.56%
248		120		7		86.89%	97.40%	84.63%	84.47%	0.16%
202		196		8		78.73%	95.64%	75.29%	73.82%	1.48%
101		94		11		60.41%	96.38%	58.22%	59.90%	-1.67%
100		72		6		68.75%	94.88%	65.23%	57.45%	7.78%
1,089		819		53		86.41%	95.83%	82.81%	84.12%	-1.31%
111		121		3		77.31%	97.20%	75.14%	68.00%	7.14%
489		591		14		86.21%	95.60%	82.42%	80.90%	1.52%
50		165		4		75.97%	96.23%	73.11%	76.17%	-3.06%
218		216		27		76.14%	96.95%	73.82%	74.72%	-0.90%
203		346		3		83.25%	94.45%	78.63%	80.24%	-1.62%
161		193		227		79.21%	93.34%	73.93%	(※)66.55%	7.38%
101		53		0		80.09%	97.23%	77.87%	72.87%	5.00%
262		225		15		77.14%	95.93%	74.00%	71.99%	2.01%
278		124		30		79.79%	95.97%	76.57%	80.28%	-3.70%
106		84		2		86.85%	97.60%	84.76%	84.75%	0.01%
263		195		6		86.44%	96.54%	83.45%	84.80%	-1.36%
64		68		5		75.60%	97.39%	73.63%	73.17%	0.46%
55		22		56		84.79%	97.12%	82.35%	82.39%	-0.04%
208		85		27		74.08%	91.42%	67.72%	66.36%	1.36%
135		256		3		82.05%	94.47%	77.52%	77.07%	0.45%
484		372		168		91.14%	96.09%	87.58%	83.73%	3.84%
635		551		8		78.98%	93.89%	74.15%	73.80%	0.35%
158		77		13		77.58%	96.27%	74.69%	65.05%	9.64%
499		455		23		90.53%	93.87%	84.98%	83.03%	1.95%
121		64		5		88.58%	97.26%	86.16%	86.24%	-0.08%
260		56		19		77.28%	96.19%	74.34%	77.66%	-3.32%
202		155		5		75.63%	95.80%	72.46%	74.97%	-2.51%
169		116		12		88.14%	96.64%	85.17%	87.51%	-2.34%
85		69		1		84.67%	98.11%	83.08%	80.00%	3.07%
55		54		0		79.24%	95.33%	75.54%	75.35%	0.19%
154		160		3		82.85%	93.88%	77.78%	77.06%	0.72%
640		342		13		87.06%	95.21%	82.89%	83.77%	-0.88%
130		60		1		74.39%	97.04%	72.19%	68.89%	3.30%
145		67		6		86.16%	96.26%	82.94%	81.06%	1.88%
514		93		0		87.44%	94.50%	82.63%	83.76%	-1.13%
187		78		0		79.81%	96.58%	77.08%	81.58%	-4.50%
303		79		1		88.84%	96.84%	86.03%	83.70%	2.33%
512		295		8		80.03%	93.74%	75.03%	75.94%	-0.92%
143		94		3		74.73%	96.75%	72.30%	73.30%	-1.00%
15		7		1		69.21%	95.31%	65.96%	68.63%	-2.67%
12,151		9,033		1,369		81.10%	95.68%	77.60%	77.70%	-0.10%

※ 2024年の数値について、石川県本部は震災によりスト批准未実施であったため、2023年の数値を参照。
ただし、2024年の各県の合計値からは除外。

2025年ストライキ批准の成立と闘争指令権確立宣言（案）

自治労は、第167回中央委員会において、公共サービスに携わるすべての労働者の賃金・労働条件改善を追求するとともに、全単組で人員確保について要求・交渉し、多様化する行政ニーズや非常時に対応できる体制の構築を主要課題とする2025春闘方針を決定し、単組・県本部・本部が一体となって全力で取り組むことを確認した。

連合は2025春闘において、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に乗せる年にしなければならないとして、賃金要求については、各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、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%以上の実現をめざすとしている。

自治労は、業務量に見合う人員確保を求めることとあわせ、働き続けられる職場の実現に向けて、「賃金の点検・運用改善」や「長時間労働の是正」「ハラスメント防止」など各単組の実態を踏まえ、「1単組・1要求」に取り組んでいく。同時に2025春闘期に決着をめざす全国一般など地場中小民間単組で働く仲間の賃金・労働条件改善に全力で取り組む。特に、労務費の適切な価格転嫁を推進し、公共民間職場で働くすべての労働者の賃上げに向けて精力的に交渉を進めていく。

また、物価高騰に応じた適正な賃金配分が行われていない中高年齢層職員への対応及び再任用職員、会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員については同じ自治体で働く常勤職員との均等・均衡を基本とした、賃金・労働条件の改善にむけ積極的に取り組む。

労働組合の役割は、組合員の意見・要望を起点として職場の改善を求めることであり、そのためには要求書の提出と交渉の実施が不可欠である。また、交渉の結果や成果を組合員一人ひとりに周知することで、組織強化につなげていかなければならない。

さらには、第27回参議院議員選挙にむけ全国比例区における組織内候補予定者「岸まきこ」、佐賀選挙区における「富永あけみ」、大分選挙区の「吉田ただとも」をはじめ、すべての組織内・推薦候補の勝利につなげるべく、組合員への周知・浸透・定着にむけた取り組みをより一層強化していかなければならない。

その上で、「年間を通して一波につき2時間を上限としたストライキを含む闘争体制」を確立する批准投票を実施した。この結果、本日、第2回拡大闘争委員会において77.60%の批准率で闘争指令権を確立したことを確認し、闘争指令権を中央闘争委員会に委譲することを決定した。

自治労は、組合員の生活と権利の維持・向上をはかるため、2025春闘を1年間のたたかひのスタートに位置づけ、諸要求の実現にむけて全組合員が一丸となって最後までたたかうことをここに宣言する。

2025年2月28日

全日本自治団体労働組合
第2回拡大闘争委員会

県本部	県本部として要求基準または統一要求書の設定	県本部として要求書提出基準日の設定 ※本部の設定2月7日～14日	単組における対当局交渉予定日 (またはゾーン)の設定	当局回答基準日の設定 (県本部の設定日)	県本部 統一行動日	単組オルグの実施
北海道	あり	2月18日～2月21日 ※21日が集中提出日	3月5日～3月13日	3月14日	29分時間内くい込み集会、超勤拒否、出張拒否	2月6日～21日
青森	あり	2月14日	3月3日～3月13日	2月26日	「29分時間内食い込み集会」、最低でも「時間外集会」を開催し、組合員への周知をはかる	2月3日～3月13日
岩手	あり (統一要求書を設定)	2月14日(自治体単組) 2月28日(労組法適用単組)	3月10日～3月13日	2月28日(自治体単組) 3月11日～3月13日(労組法適用単組))	3月14日 ・時間外職場集会を基本とした県本部統一行動を設定 ・交渉の状況に応じて29分以内時間内職場集会も可能(闘争状況に応じて、座り込み行動などの多様な大衆行動も配置)	2月3日～2月10日
宮城	あり	2月17日～2月21日	3月3日～3月6日(第1次) 3月10日～3月13日(第2次)	3月14日	3月14日 本部方針(民間:ストライキ、公務:29分時間内食い込み集会)を基本に、多くの組合員が結集する集会等を開催	2月4日～2月7日(第1次) 3月4日～3月6日(第2次)
秋田	あり (本部方針に沿って設定)	2月14日 (全県一斉要求書提出日・第1次県本部統一行動) ※遅くとも2月末までに提出	3月3日～3月13日	2月25日	3月14日(戦術配置日) ①2月14日(第1次県本部統一行動・全県一斉要求書提出日) ②3月1日～3月3日(第2次県本部統一行動・全県一斉家庭オルグ等実施日) ③3月13日(第3次県本部統一行動・全県一斉団体交渉日)	①2月6日～2月20日(春闘期第1次オルグ) ②2月25日～3月14日(春闘期第2次オルグ)
山形	あり	2月6日	2月21日～3月13日	2月20日	29分時間内食い込み集会	1月27日～2月19日
福島	あり	2月7日～2月28日	3月10日～3月13日 (団体交渉強化ゾーン)	3月10日～3月13日	3月14日 ・全国統一行動日を県本部統一行動日に設定 ・時間外集会、最低でもピラ配布行動	2月10日～2月28日(第1次オルグ) 3月中旬以降(結果集約の第2次オルグを予定)

県本部としての 対県交渉予定日	人事委員会への 要求書提出	対人事委員会 交渉予定日	市長会・町村会への 要求書提出・交渉	地域アピール行動の 取り組み
3月10日	あり(日程調整中)	あり(日程調整中)	2月18日	予定なし
2月14日	2月17日	2月17日	2月17日(町村会) 2月18日(市長会)	5月の地域公共交通確立 キャンペーン
3月下旬	未定(4月上旬)	未定(4月上旬)	未定(4月上旬)	3月中旬から4月上旬にか けて、実施することで調整 中
3月10日	3月中で調整中	なし	3月中で調整中	3月13日 単組代表者会議終了後、 県本部・単組とともに街宣 行動を予定
未定	2月中に提出 (公務労協として)	3月11日を予定 (公務労協として)	2月14日	公務労協で協議後、ア ピール行動に取り組む予 定
2月14日	3月10日 (県公務員共闘会議として 実施)	3月10日 (県公務員共闘会議として 実施)	2月28日	3月1日 山形駅通路で公務労協と してのチラシなどの配布行 動を配置
3月下旬を軸に調整中	県公務員共闘会議で検討 中	県公務員共闘会議で検討 中	3月下旬を軸に調整中	3月6日 県本部が街頭行動を福島 市「駅前にぎわい広場」で 実施

県本部	県本部として要求基準または統一要求書の設定	県本部として要求書提出基準日の設定 ※本部の設定2月7日～14日	単組における対当局交渉予定日 (またはゾーン)の設定	当局回答基準日の設定 (県本部の設定日)	県本部 統一行動日	単組オルグの実施
新潟	あり (方針議案に記載)	2月14日	2月28日～3月13日	2月28日	3月14日 (本部方針に準ずる)	賃金労働条件担当者会議を開催。欠席単組に対してはブロック別で開催し取り組みの徹底をはかる。
群馬	あり	2月21日～2月28日	3月7日～3月12日	3月13日	3月14日 ・時間外職場集会を基本として要請	1月29日～2月4日
栃木	あり	2月7日～2月14日 ※遅くとも2月末までの提出をめざす	3月10日～3月14日	なし	ビラ配布、時間内外職場集会など	実施中
茨城	あり	2月7日～2月14日	3月10日～3月14日	3月14日	・時間内・外の職場集会 ・朝ビラ、ニュース配付	専従役員が6ブロックの幹事会・単組訪問を計画・実施中
埼玉	あり	2月10日～2月14日	3月10日～3月14日	3月10日～3月14日	ビラ配布行動	予定あり
東京	あり ・自治体単組用、公共民間単組用の2種類の統一要求書を作成 ・統一要求書には、2025春闘重点要求を基本要求として設定	2月21日 (要求書提出期限)	3月3日～3月13日	2月28日	3月14日 ・29分時間内組み込み集会を基本に、独自課題で戦術を付加する単組は都本部と協議のうえ決定	基本的に自治体単組へのオルグは行っていない。公共民間単組については、組織拡大にむけたオルグの中で、春闘についても周知している。
千葉	なし	2月17日～2月21日	単組が設定	なし	職場集会や早朝ビラ(ビラ配布)	2月下旬から
神奈川	あり ・本部モデル案を元に、神奈川独自部分(賃金水準等)を設定した要求モデルを作成 ・関東甲地連統一指標として、「全単組での要求・交渉実施」「労使間ルールの確認」「人員確保に向けた職場実態の把握」を設定	2月7日～2月14日	3月10日～3月14日	3月14日	3月14日 (本部方針通り)	全単組を対象に実施中

県本部としての 対県交渉予定日	人事委員会への 要求書提出	対人事委員会 交渉予定日	市長会・町村会への 要求書提出・交渉	地域アピール行動の 取り組み
2月14日(予定)	あり(提出時期は未定) 【2024年】 新潟県:3月8日(2024年 度民間給与実態調査等 に関する要請書)、4月15 日(2024年度地公労春闘 要求書) 新潟市:4月25日(申し 入れ書※民調や人勧含め た全般の要請。年1回。)	未定 【2024年】 新潟県:3月に民調に関 する要請書を提出、民調 説明会が4月中旬にある。 また、4月に春闘要請書 および人勧要請書を提出 したのち、5月下旬に総 務部長交渉が行われる。 新潟市:4月に民調や人 勧全般の要請書を提出。 直後に1回目の申し入れ。 以降の交渉は人勧直前と なる。	2月17日(予定)	2月27日(連合新潟主 催)、3月8日(県公務労 協主催)に開催予定の春 闘総決起集会および3月 下旬開催予定の中小・地 場総決起集会へ参加。
2月12日 (市町村課交渉)	日時未定 (県職連と連携し対応予 定)	日時未定 (県職連と連携し対応予 定)	2月3日(町村会) 2月6日(市長会)	未定
2月上旬	県職労において提出	未定	なし	・連合公務・公共サー ビス部門と連携し、「公 共サービスキャンペーン 」を実施予定 ・3月に県民対話集会と して有識者による講演、 パネリストによる討論な どを予定
なし	3月末 (地公労として)	4月以降	なし	3月11日(水戸駅)、3 月12日(牛久駅)、3月 13日(日立駅)でのポケ ットティッシュ配付
なし	なし	なし	なし	3月15日(予定) 街頭行動のみ実施
なし	なし	なし	春闘期は行わず、秋の賃 金確定闘争にむけて9月 ～10月頃に実施	都本部4地協で協力議 員と連携しつつ、3月～ 4月および9月頃に街頭 宣伝活動を実施予定
未定	なし	なし	なし	未定
3月11日	3月11日 (公務労協として実施) ※政令市は各単組対応	3月11日 (公務労協として実施) ※政令市は各単組対応	3月12日	街頭行動を実施予定。そ の他のアピールを(昨年 は江ノ島電鉄及び江ノ電 バスに意見広告を掲示)検 討中

県本部	県本部として要求基準または統一要求書の設定	県本部として要求書提出基準日の設定 ※本部の設定2月7日～14日	単組における対当局交渉予定日 (またはゾーン)の設定	当局回答基準日の設定 (県本部の設定日)	県本部 統一行動日	単組オルグの実施
山梨	あり	2月20日～2月28日	3月1日～3月10日	3月14日	29分時間内食い込み集会を基本に、最低でもビラ配布行動	2月20日～3月21日
長野	あり	2月27日	3月10日～3月14日	3月10日	ストライキ(民間)、29分時間内組み込み集会(公務)を基本に、最低でも時間外職場集会やビラ配布行動等	月1回を基本の通年実施
富山	あり	2月14日	なし ・2月14日(要求書提出) ・2月26日(回答指定日) ・3月7日(統一行動)	2月26日	3月7日 ・早朝時間外職場集会	2月17日～19日(予定):県本部二役オルグ(自治体単組) ※単組担当者オルグは随時
石川	あり	3月3日～3月10日	3月24日～3月31日	3月24日～3月31日	県本部ビラ配布および時間外職場集会	3月中
福井	あり	2月7日～2月28日	3月10日～3月14日	単組ごとに3月内の速やかな時期での交渉日の設定	なし (統一行動日としては設定しておらず、ゾーンのみの設定)	2月下旬から3月
静岡	あり	2月7日～2月14日	3月10日～3月14日	3月14日	時間外集会、職場集会などを基本とし、それができない場合には早朝ビラ配布や役員会など	2月中旬から3月中旬
愛知	なし	2月7日～2月14日	3月10日～3月14日	3月14日	なし	2月5日～3月31日
岐阜	あり	2月末までに提出	3月10日～3月14日	3月14日	各単組での職場集会開催	通年で随時実施
三重	あり	2月7日～3月7日	3月10日～3月14日	3月14日	時間外職場集会を中心に、ビラ配布等の取り組みを予定	2月4日～2月7日
滋賀	あり	2月17日～2月27日	3月10日～3月14日	3月10日	時間外職場集会を基本(最低でもビラ配布行動)	2月21日～3月11日 ※自治体・自治体準拠単組(公共民間労組、会計年度労組は担当で実施)
京都	なし	2月7日～2月14日	3月10日～3月14日	なし	・統一行動日を単組における交渉ヤマ場 に設定 ・あわせてビラ配布を実施	2月中旬～3月中旬で調整中、自治体単組を中心に実施 ※調整済み4単組 2月10日:京田辺市職・八幡職 2月14日:井手町職・笠置町職

県本部としての 対県交渉予定日	人事委員会への 要求書提出	対人事委員会 交渉予定日	市長会・町村会への 要求書提出・交渉	地域アピール行動の 取り組み
2月下旬～3月上旬	未定	未定	2月下旬～3月上旬	山梨県本部として、甲府市 中心部での、街頭宣伝行 動
なし	2月3日 (県地公労共闘会議と合 同)	2月3日 (県地公労共闘会議と合 同)	4月17日(市長会) ※町村会は未定	連合長野との合同による 長野駅頭での街宣行動
2月25日(予定)	なし	なし	なし	なし
3月19日	3月5日 (連合石川の公務部会で)	3月5日 (意見交換を実施)	3月中旬	なし
2月下旬	3月上旬	3月上旬	なし	検討中
なし	なし	なし	なし	2月22日 連合と合わせて実施予定
3月11日実施予定 (知事、県人事委員会要 請)	連合愛知官公部門にて実 施予定	連合愛知官公部門にて実 施予定	3月10日実施予定	あらためて計画・配置する
なし	なし	なし	なし	連合が実施する街宣行動 とあわせ実施
3月5日	あり(調整中)	あり(調整中)	3月5日(市長会) 3月6日(町村会)	2月27日 県本部臨時大会を予定し ており、そこでの周知を検 討中
なし	なし (自治労滋賀県職労が中 心に実施)	なし	なし	3月12日 滋賀県本部公共サービス キャンペーンを各駅頭で実 施
5月下旬～6月中旬	4月下旬～5月中旬	4月下旬～5月中旬	4月下旬～5月中旬	3月に「公共サービスに もっと投資を！」キャン ペーン街頭行動を実施予 定 ※連合京都へも参加依頼 予定 ※現業公企住民アピール 行動と同時開催予定

県本部	県本部として要求基準または統一要求書の設定	県本部として要求書提出基準日の設定 ※本部の設定2月7日～14日	単組における対当局交渉予定日 (またはゾーン)の設定	当局回答基準日の設定 (県本部の設定日)	県本部 統一行動日	単組オルグの実施
奈良	あり ・自治体単組、民間単組ごとに重点課題を設定	1月27日～1月31日	2月24日～2月28日	なし	3月14日 (本部方針通り)	春闘中に2回の実施
和歌山	あり	2月7日～2月17日 ※遅くとも2月末	3月10日～3月14日	3月14日	・29分時間内食い込み集会 ・時間外職場集会やビラ配布行動等	3月上旬～中旬に実施(基本的に全単組)
大阪	あり ・2月7日開催の中央委員会において春闘方針決定 ・基本要件に係るモデルをはじめ、労使関係、人員確保、ハラスメントなどの要求種別、各評議会単組むけの要求モデルを示す	2月7日～2月28日	3月10日～3月14日	3月13日	3月14日 ・ストライキ(民間) ・29分時間内組み込み集会(公務)	定例的な日程設定はなし
兵庫	あり	2月7日～14日	3月10日～3月14日	3月14日	3月14日 (本部方針通り)	2月中旬～下旬
岡山	あり ①働き続けられる職場の実現に向けて1単組・1要求 ②働き方改革の観点による窓口開庁時間の見直し ③労務費の適切な価格転嫁の推進	2月7日～14日	3月10日～3月14日	3月14日	2月20日 【県本部】地域アピール行動 【単組】時間外職場集会、ビラ配布行動等 3月14日 時間外職場集会、ビラ配布行動 等	1月23日～24日
広島	あり (2025春闘方針をもとに設定)	2月17日～2月28日 (春闘要求書提出ゾーン)	3月6日～13日 (春闘交渉ゾーン)	なし	3月14日 (本部方針通り)	1月20日～2月4日 春闘単組オルグ実施(全単組対象)

県本部としての 対県交渉予定日	人事委員会への 要求書提出	対人事委員会 交渉予定日	市長会・町村会への 要求書提出・交渉	地域アピール行動の 取り組み
予定なし	予定なし	予定なし	1月27日 (要請書提出)	3月5日 県内主要駅(大和八木駅) 前にてティッシュ配布及び 街宣行動
なし (確定期のみ市町村課交 渉を実施)	2月下旬～3月上旬の予 定(調整中) ※和歌山市人事委員会へ の要請行動は3月10日	2月下旬～3月上旬の予 定(調整中) ※和歌山市人事委員会へ の要請行動は3月10日	2月下旬～3月上旬の予 定(調整中)	3月11日 ・公共サービスの重要性・ 必要性、課題などを地域 住民に訴えるため、「公共 サービスにもっと投資を！ キャンペーン」の取り組み のひとつとして、地域住民 へのアピール行動を実施 予定(場所は昨年と同じ 「JR和歌山駅前」を予定) ・また、昨年に引き続き、 現業・公企職員が行う業務 の重要性や人員確保の必 要性などの課題を地域住 民に訴え、自治体現場力 による質の高い公共サー ビスの確立をめざすことを 目的として、現業・公企統 一闘争との合同実施を予 定
3月末を基準として、臨時・ 非常勤評による大阪府市 町村局要請を予定	大阪府労連による大阪府 人事委員会交渉が別途実 施される	予定なし	予定なし	春闘期に合わせ、大阪府 本部独自の公共サービス キャンペーンを実施する予 定。 キャッチコピー募集、ポス ター掲示など。
3月上旬(市町振興課、賃 金改定、会計年度遡及の 課題について助言を求め る)	3月12日	3月12日	なし(例年なし)	3月6日 春闘街頭宣伝行動を11カ 所で実施
2月17日	調整中	調整中	2月13日	岡山市、津山市に加えて 倉敷市で実施予定、組織 内議員と連携した街宣行 動・チラシ配布を実施
2月中に要請行動を実施 予定	2月中に要請行動を実施 予定	2月中に要請行動を実施 予定	2月中に要請行動を実施 予定	3月7日 「公共サービスにもっと投 資を！キャンペーン」を実 施し、公務・公共職場の現 状を地域住民に訴えるな ど街宣行動に取り組む

県本部	県本部として要求基準または統一要求書の設定	県本部として要求書提出基準日の設定 ※本部の設定2月7日～14日	単組における対当局交渉予定日 (またはゾーン)の設定	当局回答基準日の設定 (県本部の設定日)	県本部 統一行動日	単組オルグの実施
鳥取	あり	2月13日	2月21日～3月13日	2月20日(回答基準日) 3月14日(統一行動日)	29分時間内くい込み集会	2月25日・26日 (自治体単組) 3月7日～3月12日 (公共民間単組)
島根	あり ・要求書提出基準日、回答基準日を設定 ・1月10日開催の島根県本部2025春闘討論集会において、全単組でスケジュールを確認し、ヤマ場への結集を含めて、県本部の設定日を徹底するよう単組に要請	2月13日	2月25日～3月13日	2月20日	始業時から上限1時間ストライキ	県本部執行部による全単組オルグ ①1月14日～1月30日(春闘方針確認オルグ)②2月28日～3月12日(妥結基準確認オルグ)
山口	あり	2月26日	3月10日～3月14日	なし	3月14日 ストライキ(民間)、29分時間内組み込み集会(公務)を基本に、最低でも時間外職場集会やビラ配布行動等	1月27日～2月4日
香川	あり	2月5日(市職・町職) 2月12日(県職)	3月4日(都市評・県職第一波) 3月6日(町村評第一波) 3月11日(都市評第二波) 3月12日(県職第二波) 3月13日(町村評第二波)	2月19日 (回答文書受け取り指定日)	①2月5日・12日要求書提出日早期時間外集会または登庁時チラシ配布行動 ②3月14日統一行動日 29分食い込み集会を基本に最低でも早期時間外職場集会	12月～1月にかけて、政治学習会と兼ねて実施+評議会単組代表者会議で意思統一
徳島	あり (県本部春闘統一要求書作成)	2月5日から2月14日 (統一要求書提出ゾーン) ※遅くとも2月中には全単組で提出	3月10日～3月14日	2月28日	3月14日 職場集会を基本に執行委員会や学習会など、単組で創意工夫した取り組みを求める	2月6日～14日 (県本部ブロック別会議)
愛媛	あり	2月7日～2月14日	3月10日～3月14日	2月27日	なし	実施予定

県本部としての 対県交渉予定日	人事委員会への 要求書提出	対人事委員会 交渉予定日	市長会・町村会への 要求書提出・交渉	地域アピール行動の 取り組み
なし	4月中旬	7月	なし	春闘ビラの配布
2月12日	あり	3月5日(予定)	なし	3月14日 「連合島根春闘勝利総決 起集会」に「島根公務労 協」として多産別と連携し、 PR活動を実施予定
2月19日 (県市町課交渉)	なし	なし	あり	PR動画を山口市役所と国 の合同庁舎の交差点で2 ～3月中旬まで大型ビジョ ン(1ヶ所)にて放映
予定なし	県職連合との二者で3月 月上旬に実施の予定	県職連合との二者で3月 月上旬に実施の予定	・市長会あてには4月中に 実施予定 ・町村会あてには予定して いない	(1)駅頭政策チラシ配布 県内34駅頭・港で単組組 合員が配布①1月22日② 2月14日③3月12日 (2)政策チラシ地域配布 (一斉ポスティング) 2月15日～16日県内6支 部で集合し実施 2月チラシは片面を平和労 組会議の参加産別で作成 し共同配布・2025はJEC 連合 (3)県公務労協駅頭ティッ シュ配布 3月5日にJR高松駅、琴電 瓦町駅で実施
なし	2月27日 (2025春闘期の人事委員 会事務局長要請行動)	なし	なし	毎月、連合徳島と連帯し、 「クラシノソコアゲ応援団！ RENGOキャンペーン」駅前 街宣を行っている。毎回、 自治労県本部執行委員長 が弁士の一人として訴え ている。
なし	3月	3月(日程調整中)	3月(日程調整中)	

県本部	県本部として要求基準または統一要求書の設定	県本部として要求書提出基準日の設定 ※本部の設定2月7日～14日	単組における対当局交渉予定日 (またはゾーン)の設定	当局回答基準日の設定 (県本部の設定日)	県本部 統一行動日	単組オルグの実施
高知	あり	遅くとも1月中旬まで	当初予算編成に関連する項目がある場合は2月上旬まで、その他については春闘期(3月14日まで)の決着をめざす	なし	ビラ配布および時間外職場集会	実施予定
福岡	あり	3月27日	①4月3日 ②4月10日 ③4月17日(ヤマ場)	なし	29分時間内組み込み集会(公務)	3月10日～3月27日 (春闘要求書提出前)
佐賀	あり (統一要求書)	2月28日	3月10日～3月14日	3月7日	3月14日 時間外職場集会の開催やビラ配布による交渉結果報告 ※当局から大幅な賃金カットや人員削減等どうしても受け入れがたい提案があった場合は、最高29分の時間内職場集会を県本部と協議の上設定。	2月3日～2月21日
長崎	あり	2月10日～2月18日 (公共民間単組等) 3月10日～3月21日 (自治体単組等)	2月25日～3月13日 (公共民間単組等) 4月14日～4月24日 (自治体単組等)	2月25日(公共民間単組等) 4月14日～4月24日(自治体単組等)	3月14日 ・ストライキ(公共民間単組等) ・時間外職場集会(自治体単組) 4月25日 ・29分食い込み集会を基本に、最低でも時間外職場集会(自治体単組)	2月3日～2月28日 (全単組オルグ)
大分	あり	2月12日	3月5日～6日	2月26日	3月7日 単組での決起集会およびビラ配布行動	2月26日～3月4日
宮崎	あり	2月20日	3月10日～3月14日	2月27日	時間外集会及びビラ配布行動	3月3日～3月7日 (予定)
熊本	あり ・1月21日、全単組送付済	2月28日	3月10日～3月19日	3月12日	ビラ配布、当局への新規採用・退職に関する調査の実施	通年で随時実施
鹿児島	あり ・1月27日～2月24日、各総支部・地区本部、単組春闘討論集会でオルグ周知	2月10日～2月25日	3月10日～3月14日	3月14日	29分時間内組み込み集会	1月10日～1月31日
沖縄	あり(予定)	2月26日	2月26日～3月7日	なし	3月14日 (本部方針通り)	2月10日～2月28日

県本部としての 対県交渉予定日	人事委員会への 要求書提出	対人事委員会 交渉予定日	市長会・町村会への 要求書提出・交渉	地域アピール行動の 取り組み
予定なし	予定なし	予定なし	予定なし	・県公務労協と連携し、地域アピール行動を予定 ・日程・内容等の詳細は未確定だが、例年通り街宣およびチラシのポスティングを検討中
3月上旬予定 (人員確保や再任用、会計年度任用職員の処遇改善など)	地公労交渉へ参加し、課題について要請予定	なし	地方財政確立等の要請書(市長会・町村会)の提出時(2月予定)に、再任用、会計年度任用職員の処遇改善の課題を説明予定	3月8日(予定) 連合福岡2025春季生活闘争・総決起集会(デモ行進)時に「公共サービスにもっと投資を！キャンペーン」の取り組みを検討中
なし	なし	なし	なし	・あり (3月1日:連合春闘佐賀県中央総決起集会) ・予定 (公共サービスにもっと投資を！キャンペーン:街宣用チラシの配布行動等の実施を計画)
3月中旬に実施予定	地区労と日程調整中	地区労と日程調整中	3月中旬に実施予定	長崎地区労と連携し、3月14日及び3月15日に街頭宣伝(チラシとポケットティッシュ配布)を予定
2/27	なし	なし	なし	連絡会議(総支部)単位での街宣行動(3月7日～3月14日)で、街宣+春闘ビラ配布行動を実施
なし	なし	春闘期はなし	なし	今後、公務労協と協議していく
なし	なし(単組で実施予定) ※県本部は単組支援	なし(単組で実施予定) ※県本部は単組支援	4月中旬	なし
3月中旬(公務労協)	3月中旬(公務労協)	3月中旬(公務労協)	なし	なし
・県職連合と要調整 ・交渉強化を図りたい	未定	未定	未定	街宣行動

	1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み		
	①別紙1において 県本部として ・要求基準を設定していない場合 ・要求書の提出基準日や回答基準日を設 定していない場合	②上記①などの設定はしているものの、単 組結集が不十分な場合	③単組オルグの実施体制について
県本部	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■単組オルグ体制をどのように構成してい るか。また、平均的に年に何度くらいオル グを行っているかなど、手法や進め方につ いて
北海道		・要求書提出や交渉する単組が減少して いる。春闘期を闘争のスタートとしての意 義を伝えきれていない現状がある。2025道 本部春闘討論集会では、「産別統一闘争 の意義について」の分科会を開催し、意義 を訴えた。引き続き道本部・地方本部合同 オルグで指導をしていく。	書記を含む道本部役職員および地方本部 役員で構成している。 課題に応じ随時、個別でオルグは行っ ているが、全単組オルグは春闘期と確定期 の年2回行っている。
青森	連合青森の掲げる賃上げ要求6%以上を 踏まえ、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 見直しにより引き下げられた2.0%を加えた 6.8%の回復を目標とし、ラス100の到達を 最低限として取り組みます。 そのうえで、新市8級導入、町村7級導入、 県都市6級到達、町村5級到達、初任給： 国公行Ⅰ8号上位、38歳4級到達、55歳昇 給停止の廃止 上記について求めるようオルグを実施。	個別単組オルグを委員長、書記長で実 施。	6月期と確定期にオルグを行っている。
岩手		2024春闘では、要求書の提出が25単組中 8単組、約3割に留まった。2025春闘で は、人員の確保や県職で勝ち取った初任 給改善を全県でさらに前進させることをめ ざし、全単組での要求書提出を実現した い。1月中旬前までに2025春闘にむけた 方針とスケジュールを策定し、統一要求書 を全単組に示した。これにより、早い段階 から単組内での議論や準備を進められる 体制を整えられたと考えている。また、単 組との連携を深めるため、各単組を対象と したオルグ活動を実施し、要求書の重要 性や内容についての理解を深め、全単組 での提出にむけた意識を醸成する。また、 要求書提出までの間に、各単組の進捗状 況を定期的に点検し、必要に応じたサポ ートを行う。これにより、未提出を防ぎ、全 単組での提出実現を確実なものとする。	県本部専従者(3人)分担し、年2回(春闘 期および確定期)に実施している。実施に あたり、事前に単組へ対応を依頼し、県本 部専従者と単組役員がともに課題や闘争 の進捗状況を確認している。その上で、県 本部から助言や指導を行い、支援を強化 しているところ。
宮城			○県本部内局専従者と総支部事務局長等 で構成 ○全単組オルグは、年3回を基本(2月、5 月、11月) ○重点支援単組は、別途対応
秋田		単組オルグで取り組み進捗状況を確認し ながら、できていない単組が一步踏み出 せることなどを単組三役と協議していく。	オルグ体制:県本部専従者(4人) 年間回数:4~5回 手法・進め方:オルグ調査票を作成し意思 統一を図る

1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み		
③単組オルグの実施体制について	④単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	⑥妥結当日の結果報告集約
■理由や課題/今後、県本部としてどのようにしていくか ※単組オルグを実施していない場合、あるいは実施していても効果が見られないと感じている場合の課題など	①している(する予定) ※単組がどのように要求書を作成しているかを把握しているか ※作成できていない単組にどのような助言をしているか ②していない ⇒今後、していく考えはあるか	①している(する予定) ②していない ⇒していない場合は理由/今後、していく考えはあるか
	①している 要求書の内容把握は地方本部ごとに異なる。春闘期オルグにおいて単組の重点となる課題について把握をしている。運動ができていない(進まない)単組については、進むきかけとして、統一要求書の簡易版を作成している。	①している 単組の交渉予定を事前に把握し、最終交渉日は待機体制をとる。なお、交渉(妥結)結果は、ガルーンで全単組へ共有している。
	①している 単組オルグの際に要求書の内容について確認している。提出前に確認している。	①している 不十分
県本部オルグを実施した際には、単組役員から今後の運動展開について意見が出されるものの、実際にはその後の具体的な展開が見られない場合が多々ある。そのため、以後の進捗状況の点検が重要であると考えている。	①している 提出した要求書を県本部にも提供するように指示している。 提出が難しい単組も含め、内容について助言を行っている。また、統一要求書の提出に躊躇する単組向けに簡易版を作成したこともあるが、組合員の権利を確保するために策定された要求内容を削減して提出することには重大な課題があるため、必ず統一要求の基準を満たした要求書の提出を求めている。	②していない 事後による報告としているが、今後は当日での点検票による報告を求めている。
○個別の課題があれば、別途オルグを実施している。 ○総支部委員会を開催し、情報共有に取り組む。	①している →アンケートや職場委員会等を行い、組合員の声を集め、要求等に反映している。 →他単組が取り組んでいる事例などを紹介し、取り組みを促している。	①している 3月14日の統一行動日までに妥結の有無を電話等で報告を求めている(点検している)。
重点単組設定の検討	①している 先進単組の事例等を示し、どうやったらできるかなどを単組と模索する。	①している 交渉結果を報告してもらっているが、一部の単組にとどまっている。その後の単組代表者会議で全体化している。

	1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み		
	①別紙1において 県本部として ・要求基準を設定していない場合 ・要求書の提出基準日や回答基準日を設 定していない場合	②上記①などの設定はしているものの、単 組結集が不十分な場合	③単組オルグの実施体制について
県本部	■理由や課題/今後、県本部としてどのよう にしていけるか	■理由や課題/今後、県本部としてどのよう にしていけるか	■単組オルグ体制をどのように構成してい るか。また、平均的に年に何回くらいオル グを行っているかなど、手法や進め方につ いて
山形		・単組オルグで役員体制を含め状況を把握し、一歩前の取り組みが出来ようアドバイスを行っていく。(オルグゾーン1/27～2/19) ・各ブロック会議(単組書記長が参加)で、県本部分針説明、単組取り組み状況などを共有化し、先行単組に学び、一歩前の取り組みを意思統一していく。	・ブロック毎に県本部専従者を配置しており、オルグ日程調整を行っている。 ・オルグにはブロック専従者、県本部専従者、書記、共済県支部が単組に訪問している。 ・年間実施オルグは、春闘期、人員確保闘争期、秋期確定闘争期で実施している。 ・事前に作成依頼しているオルグ報告書で状況点検し、意見交換している(別紙参考)。
福島	県本部統一要求書を設定している。	2024春闘期に要求書を提出した単組は75.7%、2024確定期に要求書を提出した単組は68.9%であり、取り組み強化をしていることから、要求書の提出率は改善しつつある。問題は、昨年と同様に、春闘期に要求書を提出するものの、通年闘争を理由に確定期に要求書を提出しない単組が散見されること、春闘期も確定期も一部事務組合・公共民間単組を中心に春闘期・確定期ともに要求書を提出しない単組が見られることである。対応としては、単組オルグの中で取り組まない理由を聴き取り、要求することの重要性を丁寧に説明していくこと、相談があれば要求書作成にも協力するといった地道な取り組みを行っていくしかないと考えている。	県内4つの区域に配置されている総支部事務局長と内局専従者の2人がペアになって、単組を訪問する形となっている。春闘期2回、現業・公企(一次・二次含め)2回、確定期2回の計6回が基本的な年間オルグスケジュールだが、このうち春闘期1回、確定期1回は合同オルグということで1か所に集める会議方式で行っている。
新潟		県・市職はおおむね結集できているが、町村では春闘に取り組まない単組が多い。確定期の闘争スケジュールが守られていないことにより、確定期の要求書提出・交渉が越年となっていることが主な要因。機関会議・担当者会議等で提起しても短期で役員が変わり十分な引き継ぎもされていない。今後は、一つ一つつぶしていくしかないと考えている。(公にはしないが重点指導単組の指定など)	個別の単組に行くのは5月頃に行われる「新年度オルグ」のみ。また、各闘争期に開催する「賃金労働条件担当者会議」の欠席単組のうち、ブロック別開催とならなかった単組のみ個別開催とした。
群馬		例年春闘の取り組みは低調傾向であるが、連合春闘に結集し賃金水準の底上げ、「一単組一要求」を要請する。	県内自治体単組を5地区に分けて、担当役員・書記を配置し対応。 1回/月ペースで実施している。
栃木	回答を受けてから交渉し妥結するパターンや、交渉してから合意した内容で回答を受け妥結するパターンなど、単組ごとにこれまでの慣行の中で積み上げてきたプロセスの違いを考慮した。 今後は、同時期における共同協調による取り組みをめざしていく。	同時期にともに取り組むことのメリットや意義等について、執行委員会やオルグの中で各単組執行部に説明しているが、特に単年度で役員が変わる単組においては、その理解が前役員から引き継ぎがされない場合もあることから、粘り強く継続的に訴えていく必要がある。	基本的には、県本部専従役員を中心に、そこに非専従の各ブロック担当役員を加えてオルグ体制を構成している。 定例では春闘期・確定期の全単組オルグを行っている(年2回)。また、各単組の状況や共済推進などテーマにあわせて随時訪問する場合がある。

1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み

③単組オルグの実施体制について	④単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	⑥妥結当日の結果報告集約
■理由や課題/今後、県本部としてどのようにしていくか ※単組オルグを実施していない場合、あるいは実施していても効果が見られないと感じている場合の課題など	①している(する予定) ※単組がどのように要求書を作成しているかを把握しているか ※作成できていない単組にどのような助言をしているか ②していない ⇒今後、していく考えはあるか	①している(する予定) ②していない ⇒していない場合は理由/今後、していく考えはあるか
	①している オルグの報告書で把握し、未記載の場合はブロック専従者が点検し、アドバイスしている。進捗していない場合は、個別オルグを実施している。	①している 交渉内容は随時単組から報告がある。未報告単組については交渉日程を把握していることから、ブロック専従者から要請している。なお、山場前日の交渉は、当日報告とし、県本部常駐班が対応している。
内局専従体制で1人の欠員の4人に対応しており、昨年の3人体制での課題であった長期にわたる期間設定をある程度解消できたが、合同オルグとした場合、出席かなわない単組が多くある総支部もあるため、今後の開催方法を検討する必要がある。	①している 単組独自要求を提出している単組は、職場集会やアンケートにより組合員の声を集め、執行部がとりまとめ作成し要求書を提しているが、全単組からの提出には至っていない。また、提出のあった単組についても、当局への要求書提出後に県本部に提出してもらっている状況なので、内容に対する助言までは行っていない。要求書を作成していない単組には、作成支援を行うことは伝えていく考えである。	②していない 確定期に向け意識付けのために行うのは有効だと思われるが、春闘期に関しては、独自要求に係る内容が多いので、スピード感をもって単組間で共有しなければならないわけではないため、今後も妥結当日の結果集約は行わない。
町村については一度も会えていない単組もある。対応については②と同様に考えている。	①している 要求・回答書の提出を求め、内容を把握するようにしている。また、組合員の意見集約、そこからの単組独自要求項目を作成し、統一要求に盛り込むことを1単組1要求という形で提起している。作成できていない(=春闘に取り組みない)単組に対して、個別のフォローはできていない。(会議等での提起のみとなっている)これも②の対応を基本に今後検討していく。	②していない 単組妥結日の当日報告は求めている。本部報告にもつながる「春闘期取り組み状況集約表」の適宜提出を求めている。現段階で集約方法を変える予定はない。
取り組み要請に対して反応が鈍い単組も存在する。状況の確認や取り組みが進まない要因なども確認しながら必要な助言に心がける。	①している 提出した要求書および回答書については写しの提出を求めている。必要に応じて助言を行っている。 また、単年度執行部総交代の単組については、過去の経過も含めて要求書作成段階から個別対応を行っている。	②していない 例年妥結当日の報告は求めているが、闘争期ごとに速やかに取り組み点検表の作成を依頼し全体で情報共有をしている。また、回答指定日に聞き取りを行う予定。
単組によって役員の経験値や力量もさまざまであることから、各単組執行部の状況に応じた個別対応が重要であり、形式的・画一的なオルグとならないよう実施内容・方法を考慮して実施するようにしている。	①している 要求書(回答書)の写しの提出を求めている。 提出された要求書等は集約し、それを資料に各単組代表者を集め意見交換の機会を設定し、他の単組の要求内容を参考とできるよう情報共有している。	②していない 妥結当日の集約は行わないが、執行委員会(各単組の代表者が出席)等で取り組み状況の報告、集約は行っている。

	1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み		
	①別紙1において 県本部として ・要求基準を設定していない場合 ・要求書の提出基準日や回答基準日を設 定していない場合	②上記①などの設定はしているものの、単 組結集が不十分な場合	③単組オルグの実施体制について
県本部	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■単組オルグ体制をどのように構成してい るか。また、平均的に年に何度くらいオル グを行っているかなど、手法や進め方につ いて
茨城	21項目の重点課題の設定。確定の積み残 しを必ず取るように提起済。 その他には人員確保や両立支援の休暇 制度などを要求するように提起。両立支援 休暇のうち、子の看護休暇等については、 茨城県内は既に「すべての子」を対象とす る運動が繰り広げられていることから国に 引っ張られて改悪とならないようにする。	個別にオルグを展開しているが、単年度 の役員交代がある単組では、春闘期の取 り組みを周知することも難しい状況。	ブロック担当専従役員が訪問
埼玉		春闘は民間と考えている単組もあると思う ので、再度なぜ春闘に取り組むのかを周 知しながら、結集を働きかけていく。また、 春闘期には課題を示すだけと要求書の提 出にとどまっている単組も多いので、単組 課題についてしっかり当局と協議すること を働きかけていく。	自治体単組を集中的に実施。専従役員が 担い、年平均3回程度。公共民間単組は、 年1回も難しい。
東京		春闘総決起集会等において産別闘争や統 一闘争の意義、他単組の交渉状況を伝え ていく。	単組オルグ体制：組織局を中心に実施。 実施回数(2024年)：自治体単組約40回 公共民間単組約15回 実施 自治体単組へのオルグは、組織拡大を目 的とし、4月の新採対策の結果を踏まえ順 次実施している。公共民間単組について は、組織拡大及び要求・交渉を行ってま うよう、10月からオルグ期間を設け実施し ている。
千葉	単組独自の要求書の作成など交渉は単組 完結しているため	春闘要求時に単組改選があり、夏期要求 とセットで提出している(5月)。	春闘、確定期はブロック副委員長・書記長 対応、その他毎月の執行委員会へは担当 の役職員で対応
神奈川	設定あり	オルグを通じ、モデル要求のうち、対応出 来る項目について要求を行うよう要請。	県本部体制で実施。全体としてのオルグ は年2回。その他に政治活動や組織対策 のオルグを都度実施
山梨	要求基準を設定しています。	県本部機関会議、オルグの際に単組役員 に説明していく。	単組オルグには、県本部専従役員を中心 に、オルグを行っています。年に、3回程度 (春闘・確定闘争・単組キャラバン行動等) 行っています。オルグについては、単組役 員が進行し、県本部役員等が講師を行 い、質疑応答や単組課題に対応していま す。

1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み

③単組オルグの実施体制について	④単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	⑥妥結当日の結果報告集約
■理由や課題/今後、県本部としてどのようにしていくか ※単組オルグを実施していない場合、あるいは実施していても効果が見られないと感じている場合の課題など	①している(する予定) ※単組がどのように要求書を作成しているかを把握しているか ※作成できていない単組にどのような助言をしているか ②していない ⇒今後、していく考えはあるか	①している(する予定) ②していない ⇒していない場合は理由/今後、していく考えはあるか
週1回の専従者会議で情報共有。	①している すべての単組の要求書を取り寄せて、確認する予定。	②していない 春闘期を種まきと位置付けて、確定期にむけた継続交渉のスタートと位置付けることにしている。単組では春闘期での妥結という意識が無く、県本部もそこまで求めていない。
引き続き、自治体単組オルグを継続し、「顔の見える関係」を作っていく。公共民間単組で機関会議や評議会参加の難しい単組には、年1回は会う機会を作っていく。オルグ方法は、対面を基本にしながら、電話・メールでの関わりも継続していく。	①している 取り組み報告で集約をしていく。また、単組訪問時に聞き取って把握予定。作成できていない単組には、具体例を出しながら、「意見を聞く⇒交渉する⇒結果を組合員に報告する」大切さを継続して伝えていく。	②していない 当日報告、妥結前の確認の定着が難しく、後日の報告も難しいので、当日報告を求める考えはない。後日報告を、取り組み報告書・聞き取りで把握していく。
活動が停滞していることや、組織率が低下している単組は、オルグを受け入れてくれない傾向がある。該当する自治体単組については、粘り強くオルグの日程調整を行い実施。公共民間単組は、連絡も取れない単組も多く、苦慮している。 課題解決するためにはオルグを重ね、単組役員の意識を変えることが必要であると考えている。	①している 都本部で作成した統一要求書を提出している。公共民間単組においては、「少なくとも1単組1要求」を目標に、統一要求書に加え、都本部作成のモデル要求書を参考に必要な項目について抜粋し、独自要求書を提出する。	①している 結果集約をするとともに、交渉の到達点の底上げをはかるため、闘争ニュースを発行し他単組の交渉状況を伝えていく。公共民間単組については、闘争状況の調査を工夫しながら要求書・回答書・協約(協定)書の提出を求める。
	①している 要求項目設定のプロセスなどをオルグ時間取り	①している 一部単組からは連絡がある。広報誌や毎月の執行委員会報告で把握。書記局会議で単組執行委員会報告を行い書記局会議で情報共有。
単組課題の共有化(訪問する役職員が年により異なるため、課題の共有強化が必要)	①している オルグ及び中間調査、終了後調査にて把握・指導	①している 要求提出・回答交渉状況、妥結状況を中間時～ヤマ場までににおいて確認
	①している モデル要求書を単組に提案した上で、単組独自要求も、要求書に反映している。	①している

	1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み		
	①別紙1において 県本部として ・要求基準を設定していない場合 ・要求書の提出基準日や回答基準日を設 定していない場合	②上記①などの設定はしているものの、単 組結集が不十分な場合	③単組オルグの実施体制について
県本部	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■単組オルグ体制をどのように構成してい るか。また、平均的に年に何度くらいオル グを行っているかなど、手法や進め方につ いて
長野		労使関係ルールの基本要書書を、全単組 での最重点課題に設定。 要求書提出ができていない単組は、先ず は基本要書書の提出から取り組むことを 指導。	・県下10地区協議会を、7人の県本部専従 者（ブロック中執）で分担。 ・原則月1回訪問。 ・月1回の県本部中央執行委員会での提 起を受けて、当面の取り組みをオルグ。オ ルグを強化、豊富化するため中執書記連 携会議も月1回開催。
富山		県本部二役オルグ（2/17～2/19予定）や 単組担当者オルグにより徹底する。	1人当たり5単組程度を受け持っている。 各闘争ごとに事前にオルグを行っている。
石川	県本部第8回中央執行員会で春闘方針を 提起し、モデル要求書を示しながら、単組 オルグ等を通じて取り組みを要請してい く。	確定闘争の取り組み期間が春闘期をまた ぐ単組が多いため、なかなか春闘の取り 組みをしている単組が少ない状況。（前年 度中に妥結できている単組が少ない）	県本部役職員が能登地区、金沢地区、加 賀地区の3つの地区に分けて該当単組を 担当し、単組執行委員会への参加やオル グを実施。
福井	要求書の回答基準日については設定をし ていないが、各単組において早期の回答 を求めるよう提起をしている。	各単組ごとに、当局との間で日程調整を行 い交渉日を設定している。	3班体制で年2回程度単組オルグを実施し ている。
静岡	設定している	全てができる状況ではない。キャラバンで 声かけ行う予定。	年度初めの新専従役員あいさつ回りを含 め、確定期・春闘期の各キャラバンを含め 平均年3～4回程度。 キャラバンについては、各単組と情報共有 と課題について1時間程度打合せを行い、 その後当局面会を30分程度行っている。 当局面会では、事前に提出している統一 要求書（県本部と単組連名）について交渉 を行っている。
愛知	本部に倣っているが、各単組の事情に委 ねている オルグを通じて課題の把握に努める	取り組めている単組においては労使で確 認してきた日程や慣例があるため、それら を尊重している。一方で執行部体制が脆 弱な単組があり要求書の提出すらできて いない状況である。	春、秋に実施 単組担当の役職員が直接出向いている

1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み

③単組オルグの実施体制について	④単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	⑥妥結当日の結果報告集約
■理由や課題/今後、県本部としてどのようにしていくか ※単組オルグを実施していない場合、あるいは実施していても効果が見られないと感じている場合の課題など	①している(する予定) ※単組がどのように要求書を作成しているかを把握しているか ※作成できていない単組にどのような助言をしているか ②していない ⇒今後、していく考えはあるか	①している(する予定) ②していない ⇒していない場合は理由/今後、していく考えはあるか
	・単組がどのように組合員の声や要望を要求書に反映しているか ⇒単組力量の差により集約への注力は較差があるが、職場会議、アンケート実施、単組執行委員会など。 ・作成できていない単組にどのような助言をしているか ⇒まずは、労使関係ルール基本要求書の提出から。	・現段階では困難。 ・要求書提出が5割、交渉実施が3割ほどの段階にあることから、交渉基準日での結果報告に注力するよりも、行動実施にむけたオルグ強化を優先している。
県本部の会議で共有し、改善策を協議する。	①している 少なくとも、前年以上の取り組みを要請しており、「前年より一歩前に出た取り組み」「最低でも前年並みの取り組み」をお願いしている。組合員の声はアンケート、執行委員会等で拾い上げている。要求書を作成できていない単組には、単組担当者自らが要求書案を作成することもある。	①している 単組担当者を通じ、回答書、確認書の写しを入手するなどしている。
②と同じ。	①している 県本部モデル要求書を示し、オルグや電話・メール等にて内容を確認。春闘要求書を提出しない単組については、「労使協定ルール」および「人員確保」に関する要求書は最低でも提出するよう周知。 ②①を提出していない単組については、最低でも「労使協定ルール」「人員確保」に関する要求書を提出するようオルグ等を通じて助言する。	①する予定
単組役員との課題の共有ができる有効な機会だととらえている。	①している 自治体単組は、組合員アンケートや職場学習会を実施し、要求課題を把握し、要求書に反映している。 その他単組については、県本部に要求書(案)を事前に示していただき、内容を確認し、必要に応じ助言を行っている。	②していない。 当日ではないが、妥結後速やかな報告を要請している。
	①している 単組要求書や機関紙の作成時に県本部へ情報提供するよう求めている。また送付された情報については、県本部から全単組へ情報提供し、交渉状況等を把握できるようにしている。	①している 個別の書式等は用意していないが、妥結結果について報告を求めている。妥結内容をまとめている機関紙で報告をする単組が多い。妥結当日とは限らないが提出を求めている。
県本部執行部体制が不十分であり、また執行部体制が脆弱な単組はオルグの効果が見られないと感じる。	①している オルグの際に要求書の写しを要請し、個別にヒアリングを実施する(予定)	②していない 単組の要求、交渉日程が統一されていないため、集約する予定はない

	1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み		
	①別紙1において 県本部として ・要求基準を設定していない場合 ・要求書の提出基準日や回答基準日を設 定していない場合	②上記①などの設定はしているものの、単 組結集が不十分な場合	③単組オルグの実施体制について
県本部	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■単組オルグ体制をどのように構成してい るか。また、平均的に年に何回くらいオル グを行っているかなど、手法や進め方につ いて
岐阜			ジェンダー平等・人員確保闘争期(6月)及 び確定闘争期(10～12月)に単組オルグを 実施後、首長申入れを実施
三重	例年、要求書提出基準日(本年3月7日ま で)や回答基準日(本年3月14日)を定め、 県内単組の春闘期の取り組みの底上げを 図っている。 単組によっては、春闘期に要求・交渉で きていない単組もあることから、単組代表 者会議や単組オルグの実施により、全単 組が取り組むよう進めていきたい。	単組代表者会議や単組オルグの実施によ り、単組組合員との連携を密にし、全単 組が統一行動日に”時間外職場集会”等 の実施を実現するよう取り組みを進める。 また、集会が難しい場合はどう配布行動 の実施するよう取り組みを進める。	・オルグ年3回程度(共済オルグ、確定闘 争の交渉など)。担当4役(1人)+担当中 執(1人) ・春闘、確定闘争期に合わせて年2回、県 内ブロック別単組代表者会議を実施。専 従役員全員が参加し、各地域の課題聞き 取り等を行っている。
滋賀	例年通り、県本部統一要求書を作成し、1 月24日の県本部第3回執行委員会に諮 り、その後各単組へ配布。1月30日に2025 県本部春闘討論集会を開催し単組へ周知 する。要求書提出基準日や回答基準日、統 一行動日は本部統一行動日から逆算して 設定済。	毎年、春闘討論集会を開催し、春闘方針 を周知するため、単組結集は図っている が、3月議会開会中ということもあり、統一 行動日に全単組が交渉できない(あくま で、原則ということで強制力を持たせてお らず、全単組が要求・交渉できるように 行っている)。	単組オルグについては、書記長・書記次長 で行っている。滋賀が立地的に狭いため、 1日4単組ほどの日程を組み、年間3回 (春闘・人勤・確定闘争期)は実施し、特別な 課題がある場合は都度対応している。
京都		例年、春闘に取り組んでいない単組が複 数あるため、オルグや全組合員対象の春 闘アンケートを通じて、各単組の独自課題 を要求書作成に生かせるように促してい く。	府本部オルガナイザーと書記長または組 織担当副委員長が帯同。 最低年2回(春闘期、確定期)のほか、単 組役員改選時、首長改選時など必要に応 じ随時実施。
奈良		要求書の提出、交渉それぞれについて日 程の設定をしているが、なかなか結集し きていない。会議、オルグ等で最優先事 項として確認しており、特に交渉ゾーンに ついての結集は追求していきたい。	専従役員において対応している。確定闘 争、春闘においては、各2回を目途に、ま た、新採対策については重点単組を対象 として、春闘期から継続的に実施してい る。今後については、組織状況の悪い単 組について学習会等の理由をつけて頻繁 にオルグを実施していきたい。
和歌山		春闘単組代表者会議(今年度は2/25)や 単組オルグを通じて、重要性や必要性な どを十分に説明したうえで、取り組みを要 請している。 また、日常活動における単組とのやりとり の中で説明・要請している。	日常的に単組に訪問し、意見交換による 課題等の把握に努めている。 オルグ頻度は、 基本実施として全単組を対象として、年3 ～4回(春闘、共済推進、人勤期、確定期) 実施している。 随時実施として、必要に応じて数回(選挙 や給与制度の大幅な改定、その他個別事 案の際)実施し、意見交換を通じて課題や 問題点等を共有している。 実施者は、専従役員(書記長、書記次長 が中心)が実施、共済推進にかかる総括 オルグは執行委員長が中心となり実施し ている。

1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み		
③単組オルグの実施体制について	④単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	⑥妥結当日の結果報告集約
■理由や課題/今後、県本部としてどのようにしていくか ※単組オルグを実施していない場合、あるいは実施していても効果が見られないと感じている場合の課題など	①している(する予定) ※単組がどのように要求書を作成しているかを把握しているか ※作成できていない単組にどのような助言をしているか ②していない ⇒今後、していく考えはあるか	①している(する予定) ②していない ⇒していない場合は理由/今後、していく考えはあるか
	①している 書記長会議において、要求書モデルの解説を行い、全単組の提出を依頼。 オルグ実施時に単組の状況を聞き取り、十分にない単組への助言を行っている。	①している 妥結日が単組によりばらばらであるが、妥結内容については集約している。
オルグを実施しても役員交代の頻度が多い単組等は特に、課題認識等がうまく引き継ぎされず、単組活動が停滞するケースがあること。	・ブロック別単組代表者会議等を開催し、2024確定闘争からの課題や、人員確保にむけた取り組み、給与のアップデートに関する課題解決にむけた取り組み等について提起する。 ・県本部統一要求項目を各単組に対して提起する。 ・各単組で賃金改善に関する具体的な課題を掲げ取り組むとともに、県本部として単組へ情報提供等を行い取り組みを進める。 ・各単組の要求書の内容についても確認・助言を行っている。	①している(する予定) 妥結当日に県本部に待機を要望する単組があれば、その日に報告を受けている。それ以外については、基本的に翌日に報告を受けている。
単組の役員改選が1年という単組が多く、必ず実施しないといけない状況にある(毎年、同じことの繰り返しだが、必要な事象と捉えている)。	①している 統一要求書はあくまでモデルであり、単組の独自要求書を基本に、統一要求書の項目を選択しながら、独自分と合わせた要求書の作成をお願いしている。作成できていない単組には、まずは組合員アンケートを実施するなどニーズの掘り起こしから始めるよう指導している。	①統一行動日にすべての単組が妥結しているわけではないため、交渉において統一的な対応になっていない。ただし、妥結したもの(例えば、地域手当支給率や労働条件改善など)は執行委員会・単組代表者会議で確認している。
組合員の減少により役員体制が確立できていないことや業務多忙であることから、連絡のやりとりが滞る単組が複数ある。まず一歩として、そのような単組とコミュニケーションをとることが必要と感じる。	把握が不十分と感じているため、単組が作成した要求書を府本部で集約していく。	①している 要求書提出～交渉・妥結まで、府本部執行委員会や単組代表者会議で毎回進捗確認を実施している。
年間を通してのオルグの実施が必要性和と考えている。	重点項目についての確認はオルグでしている。 単組に対しては職場オルグの実施を基本とすることを提起している。	交渉結果については、報告書による提出を単組に要請しており、情報の全体化を図っている。
	①している 春闘(確闘)の各単組の進捗状況(要求日・重点項目、取り組み状況、妥結結果等の進捗や課題等)をデーター一覧で管理し、ガルーンのメッセージ機能により、全体で共有している。進捗は随時更新。 要求書はメッセージで提出を求め、単組間で共有している。 要求書の作成過程までは把握できていない。	①している 県本部への妥結結果の報告を依頼。統一交渉日には専従役員が待機し、交渉後の妥結結果の報告を受けている。

	1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み		
	①別紙1において 県本部として ・要求基準を設定していない場合 ・要求書の提出基準日や回答基準日を設 定していない場合	②上記①などの設定はしているものの、単 組結集が不十分な場合	③単組オルグの実施体制について
県本部	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■単組オルグ体制をどのように構成してい るか。また、平均的に年に何度くらいオル グを行っているかなど、手法や進め方につ いて
大阪		・個別単組オルグの実施 ・労働条件担当者会議の実施	年3回から4回程度、各担当局の課題毎に 実施
兵庫	設定している	町職や平成の合併市(特に町から市に)な どを中心に春闘期の交渉が行われていな いことから、県本部オルグにおいて春闘期 交渉の必要性を説明し取り組みを要請す る。また、町職は町職連協幹事会におい て、合併市は各地域ブロックを通じて結集 を呼び掛ける予定。 * 豊岡病院は春闘せず、別日程で実施。 北播磨医療センターは出来ていない。	例年、春闘期(2月中旬から)及び賃金確 定闘争期(10月中下旬ごろ)にオルグを実 施している。構成は各地域ブロック単位 (阪神淡路B・播磨B・但馬丹波B)で、県 本部三役等が地域ブロック役員(主には事 務局長)と同行(最低3人から概ね6人前 後)している。(例年通り)
岡山			○専従役員および組織拡大専門員と非専 従の執行委員で実施 ○年4回 ○ある程度継続して対応でいるよう担当を 決めて実施
広島	回答基準日を設定していない。 要求書提出ゾーン、交渉ゾーンへの結集 を重点的に行い、回答基準日の設定の必 要性が生じれば、今後設定を検討してい く。	議会日程との関係で交渉ゾーンに結集で きていない単組があるが、回答交渉や、検 討状況を確認する交渉など、複数回に分 けてでも、第1回目をゾーン内に実施でき ないか、各単組に推進を行っているところ である。	県本部5役と中執が各1人ずつで2人体制 となり実施。現業公企統一闘争は、現公評 3役のうち1人を追加して3人体制で実施。 春闘1回、オルグは現業公企統一闘争2 回(4～5月、9～10月)、確定闘争1回の 年4回実施。 県本部による方針提起と、報告書による聴 き取りを実施。
鳥取			県本部専従役員と共済県支部職員ととも に回っている。春闘期、確定期のほか、昨 年は6月にも実施(人員確保、ジェンダー 平等推進のほか新規採用者加入状況等 の確認)。事前に聞き取り事項をまとめた ものを単組に渡し、回答を準備してもらっ ている。結果を一覧に求め、単組状況を比 較できるようにして情報提供を行っている。
島根			・県内を5ブロックに分け、県本部専従にそ れぞれのブロック内単組の担当を設定し、 統一闘期と連動した全単組へのオルグを 実施している。 ・年9回(春闘期2回、人員確保闘争期2 回、現業公企統一闘争期2～3回、確定闘 争期2回)実施
山口			・担当役員によるオルグを年5回程度(春 闘・人員確保・四評統一闘争・賃金確定・ 組織拡大・政治闘争・共済推進等)実施し ている。

1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み

③単組オルグの実施体制について	④単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	⑥妥結当日の結果報告集約
■理由や課題/今後、県本部としてどのようにしていくか ※単組オルグを実施していない場合、あるいは実施していても効果が見られないと感じている場合の課題など	①している(する予定) ※単組がどのように要求書を作成しているかを把握しているか ※作成できていない単組にどのような助言をしているか ②していない ⇒今後、していく考えはあるか	①している(する予定) ②していない ⇒していない場合は理由/今後、していく考えはあるか
単組により強弱が激しい。粘り強く指導するしかない。	①している 要求書を府本部に集中するよう依頼。 要求書作成過程までは把握出来ていない。	①している 回答を府本部に集中するよう依頼。
年間運動サイクルの理解(人権期闘争のみの傾向)を求めながら進めている。課題の整理や積み残し課題などを交渉してもらいたい。	①している 独自要求書が出せない場合であっても、各地域ブロックの統一要求書(ブロック議長と単組委員長連名)は必ず提出(回答・交渉)するように求めている。	①している 統一交渉当日に各地域ブロック事務局及び県本部役員が交渉待機している。交渉後の妥結報告を即時に受けるとともに、後日各単組ニュース等で集約している。
	①している 要求書・回答書・確認書(機関紙等でも可)を県本部単組間で共有し、県本部への結集を促進している。	②していない 確定闘争については当日の集約をめざしているが、春闘については単組独自課題を扱っていることから、効果を含めて検討していく。
各闘争において、獲得指標などをより具体的にすることで、各単組が取り組みやすくなるよう工夫をしている。	②していない →必要に応じて対応しているが、現状はなし。	①している →県本部待機を行い、方針の具体的獲得指標の交渉状況について、妥結前連絡を各単組に求めている。
	①している 要求書案が出来上がった段階で一度県本部に提出してもらっている。重点課題の内容が入っているかを点検し、入っていない場合には理由を確認し、追加を要請している。	①している 妥結前に県本部で確認書(案)の内容を確認し、妥結後の確認書の写しを提出してもらっている。結果概要を単組の了解をとった上で県ネットで共有している。
必要に応じて、オルグ回数を増やす等の対応している。	①している 県本部専従にそれぞれのブロック内単組の担当を設定し、要求書作成段階における個別の助言等を必要に応じて行っている。	①している 各ブロックを担当する県本部専従が中心となり、8市連協事務局及び町村評事務局と連携し、県内の交渉状況等を把握する。全単組は担当者を選任し、交渉の合間には、各ブロック担当専従と連絡を密にし、全情報が県本部書記長に集中し、妥結判断をする体制のもとで闘争を推進している。また、各単組に適宜県内の情報を周知している。
	①している ・県本部モデルを提示し、単組からの要求書(写)を県本部に送付	①している ・当日、電話による報告を受け、後日、報告書提出。

1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み			
県本部	①別紙1において 県本部として ・要求基準を設定していない場合 ・要求書の提出基準日や回答基準日を設 定していない場合	②上記①などの設定はしているものの、単 組結集が不十分な場合	③単組オルグの実施体制について
	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■単組オルグ体制をどのように構成してい るか。また、平均的に年に何度くらいオル グを行っているかなど、手法や進め方につ いて
香川			確定闘争終了後春闘期前に1回、春闘終 了後人勧期前に1回実施 その他は情勢に応じ実施(専従者数が少 ないため支部単位での実施もある)
徳島		・一定の単組で要求書は提出しているもの の、提出していない単組が数単組ある。単 組の交渉を年に1回として、独自で行って いる単組は、統一要求の内容をそれに盛り 込んで、違う時期に出している。 ・要求書は提出しているが交渉を行って いない単組もある。要求書を出すタイミ ングを統一する必要性や要求項目の説明 などをしていく必要がある。	・年3回(春闘期・人員確保期・確定期)の ブロック別会議 ・年2回各部・評(青年部・女性部・現業 評・町村評)オルグ ・現業・公企統一闘争オルグには、闘 争委員で担当を割り振り対応
愛媛		確定交渉が不十分な単組があるので、春 闘期オルグを実施し対応する。	単組オルグは、県本部専従者2人で基本 対応 平均3回程度
高知		公共民間単組において、賃金確定闘争・ 職場要求闘争を行っていない単組につ いて、個別の支援を行っていく。	春期の単組オルグは、単組四役を対象に して、各単組の現状や課題についてのヒ アリング形式で実施予定。専従役員を中 心に実施するが、書記にも主に公共民 間単組に行ってもらっている。 固定で実施している単組オルグは、春 闘期と秋闘期の2回実施。春闘期は単 組四役対象の状況把握ヒアリング、秋 闘期は賃金・労働条件の課題についての 学習会形式で実施。加えて、組織部を 中心に、組織強化・拡大に関連したオル グを夏頃に実施。 春闘期および組織部オルグの際には、 共済県支部も同行し、共済のオルグも あわせて実施している。
福岡		・2024秋闘では全単組で要求書の提出 が確認できたものの、2024春闘では、 2単組が要求書提出できておらず、両 闘争において会計年度処遇改善要求な どの統一要求を行っていない単組があ った。 単組オルグ時に県本部統一要求項目 の要求書反映を事前確認し、総支部 単位での春闘学習会でも必要性等の周 知に努める。 ・1月24日開催の単組代表者会議で、 春闘方針(職場討議案)として全単組 にスケジュール等を周知し、ヤマ場 への結集を含めて、県本部設定日を 徹底するよう単組へ要請。	・県内11総支部に県本部執行委員を配 置し、要求書提出前に全単組オルグを 実施。また、公共民間労組や公営競 技、各ユニオン等は、県本部専従 オルグを2人配置し取り組みを推進。 ・年4回(春闘(現業公企)、人員確保 闘争、現業公企秋闘、確定闘争) ・県本部機関会議後の総支部委員会 へ県本部執行委員が参加し、闘争体 制等の確認や要求の前進へ向けた情 報共有等を図っている。

1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み

③単組オルグの実施体制について	④単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	⑥妥結当日の結果報告集約
■理由や課題/今後、県本部としてどのようにしていくか ※単組オルグを実施していない場合、あるいは実施していても効果が見られないと感じている場合の課題など	①している(する予定) ※単組がどのように要求書を作成しているかを把握しているか ※作成できていない単組にどのような助言をしているか ②していない ⇒今後、していく考えはあるか	①している(する予定) ②していない ⇒していない場合は理由/今後、していく考えはあるか
	賃金や休暇制度の比較表を県本部で作成し、単代会議等で到達状況を議論し獲得目標を設定する。実際に獲得できた交渉の際のやり取りを報告してもらい情報を共有する等。	
・ブロック会議等に参加していない単組に対し、課題等を個別に提起していく必要がある。総支部組織があるブロックでは、そちらでの提起も併せて行う。 ・一部ではあるが、専従役員が単組執行委員会に参加している。	①している ・県本部統一要求書を基本として、単組独自の課題を交えた要求書を作成している単組や完全な独自要求の場合もある。要求項目を確認し、統一要求の内容との突合が必要。 ・県本部統一要求書の項目が単組の要求と合致しない場合、要求や交渉について、直接単組執行部と相談・協力することが必要。	②していない 交渉日当日は集約していないが、後日、春闘期の取り組みを集約している。
単組オルグは実施するが、単組役員がオルグ内容や要求内容を理解しきれていない。オルグ時は、役員の対応は良いが、その後の行動(要求書提出、交渉)につなげていない。 交渉力アップセミナーを企画したい。	①している →確定期のオルグを通じて、すべてでの単組ではないが把握している。 →作成できていない単組には、簡易版の要求書の提示やオルグ後に単組版の要求書を提示	②していない →今後検討
	①している すべての統一闘争において、取り組み後に各単組から取り組み報告を提出してもらっており、その際に回答書も添付してもらっているため、それで把握している。 助言は、要請があれば個別に行う。	②していない 妥結当日の集約はしていないが、④記入の通り、報告を提出してもらい集約している。
・給与のアップデートなどの重点課題に注力し、他の職場課題に対する取り組みが不足していた単組などは、総支部委員会や個別対応を検討している。 ・人員確保、再任用・会計年度任用職員処遇改善などの重点課題の改善を個別対応し、底上げをめざす。	①している 単組オルグ時に要求書への反映状況などを確認。要求書への反映漏れや省いて要求する単組もあり、要求書提出状況の報告書を県本部に提出して貰い、要求書写しを添付させ、要求内容のチェックを行っている。県本部重点項目などは、総支部担当執行委員と協力し単組へ声かけする。	①している 各単組の交渉状況報告書を県本部へFAXして貰っており、総支部経由の提出とすることで、単組・総支部・県本部の情報共有が可能となっている。ヤマ場当日に総支部委員会を開催し、県本部執行委員が統一行動指標の到達状況を確認、県本部へ報告後、総支部の統一闘争体制を解除している。ただし、ヤマ場当日の総支部委員会の開催は少なく、ヤマ場交渉時の総支部内での情報共有などに課題が残っている。

	1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み		
	①別紙1において 県本部として ・要求基準を設定していない場合 ・要求書の提出基準日や回答基準日を設 定していない場合	②上記①などの設定はしているものの、単 組結集が不十分な場合	③単組オルグの実施体制について
県本部	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■理由や課題/今後、県本部としてどのよ うにしていくな	■単組オルグ体制をどのように構成してい るか。また、平均的に年に何度くらいオル グを行っているかなど、手法や進め方につ いて
佐賀		○統一行動を意識した取り組み強化 ・交渉日程設定(～要求書回答時まで に設定・報告を求める) ・行動指標共有(他単組の行動内容を各 闘争期後に共有。何らかの形で組合員に 取り組み周知を求める)	○ 各闘争期に2回設定 (春闘・人員確 保・秋闘:要求書提出前、回答受領後) ○ 統一要求事項の解説、県本部作成資 料(闘争期の前進・継続協議事項等の単 組別集約表、賃金労働条件水準比較表 等)を基にした取組方針確認・協議
長崎		自治体単組等が3月議会との関係から本 部スケジュールでは交渉実施が難しかっ たため、2024春闘期から公共民間等と自 治体単組等を分けてスケジュールを設定 してきた。期間内に取り組む自治体単組等 が増えているが、まだまだ強化の必要が あり、単組オルグの中で要請する。	オルグ体制については、県本部専従者で 担当総支部を実施することとしつつ内部で 調整しながら実施。オルグ回数について は、春闘期に全単組オルグ、確定期に自 治体及び一部事務組合のオルグを実施。 その他、共済や組織など単組活動の状況 に応じて個別に実施している。
大分			連絡会議(総支部)ごとに担当副委員長、 執行委員を割り振りし、統一交渉前にオル グで徹底をはかっています。年5回の統一 交渉時に必ず実施しますので、最低5回以 上行っています。
宮崎		賃金・労働条件改善について、当局も含 め、確定闘争に傾注しがちであることから 日程調整等ではばつきが出ている。	闘争期に単組と県本部執行委員の日程を 調整し、それによって人員体制および具 体的なスケジュールを組んでいる。 年に3～4回程度(春闘、人員確保、確定 など)は行っており、単組との細かな話は できていると考えている。
熊本		オルグなどで単組課題を聞くと、8割近い 単組で人員確保が挙がる。しかし、人員確 保闘争は全く行われていない。 そのため、人員確保闘争と春闘を併せて 行うことを確認し、確闘期の積み残し課題 に加えて、人員確保を中心に要求・交渉を 行うよう指導。	平均すると年に1度は行っているが、時期 や内容など定められたものはない。
鹿児島	要求基準…設定している 要求書提出基準日・回答基準日…設定し ている	単組オルグでの確認(総支部・地区本部担 当執行委員) 総支部・地区本部春闘討論集会での再提 起(四役提起者)	体制…総支部・地区本部担当執行委員十 担当四役 実施…年7～8回(春闘期・新採加入促 進・再任用組織化・人勤期・現業公企統一 闘争・確定期・政治闘争・単組、総支部大 会)
沖縄	・回答基準日を設けていない理由 この間、春闘要求や交渉を実施できてい ない理由として、3月定例会及び人事異動 (内示)への対応が主だって挙げられてき た。回答基準日を超えて回答が得られて いない場合、待ちの姿勢で放置するケー スも散見されてきたことから、自主的な設 定を促す意図で2024確定期闘争から試行 している。	単組と意見交換し、実際に取り組める日程 の提案を受けるなど、統一闘争を度外視し た対応を検討するしかない。闘争委員会 での議論が必要。	基本は各闘争期に配置。春闘、人勤、確 定。これに加え、課題ごとに随時オルグを 実施。年平均で4～5回。 進め方として、書記長・委員長をオルグ要 員として日程調整を行い、補助的に書記 次長、教宣部長(両名とも書記)もオルグ に当たっている。事前に書記局内でオルグ 内容、強調すべき事項等の調整を行って いる。オルグ後の報告・共有化も行ってい る。

1.単組の要求・交渉体制確立の取り組み

③単組オルグの実施体制について	④単組の要求書内容の把握・助言・フォロー	⑥妥結当日の結果報告集約
■理由や課題/今後、県本部としてどのようにしていくか ※単組オルグを実施していない場合、あるいは実施していても効果が見られないと感じている場合の課題など	①している(する予定) ※単組がどのように要求書を作成しているかを把握しているか ※作成できていない単組にどのような助言をしているか ②していない ⇒今後、していく考えはあるか	①している(する予定) ②していない ⇒していない場合は理由/今後、していく考えはあるか
○ 単組執行部の現状に即した個別対応の強化	①している ・提出内容は適宜共有依頼(進捗状況等は週1回フォローアップ) ・各闘争期後に県内単組の取り組み状況を共有し提案。 ・単組オルグ時に周辺単組と比較して標準化に至っていない条件面を具体で示し提案。	②していない ・最終的な目標として認識(単組交渉時の待機、妥結指示等) ・まずは県本部提起ゾーンでの確実な交渉実施に向けて取り組む。
	①している 要求書の組合員の声や要望の反映については、オルグ時に確認し、組合員の声を反映するよう要請している。作成できていない単組に対しては、モデル要求書を参考に単組課題を盛り込みながら作成するよう対応している。	①している 求めているが、当日の報告は一部にとどまっている状況。
	統一要求書に単組独自要求を加えています。独自要求と当局回答は担当オルグが確認します。	統一交渉・統一妥結で実施していますので、当日中に把握します。
	単組オルグ時に聞き取りし、できていない場合等はその場で取り組み方法等の協議を行うとともにその後、随時フォローしていく。	事前に交渉日程等は把握する上で、交渉の状況を当日、もしくは翌日に報告をもらう(文書もしくは電話)。妥結の際には県本部と妥結指標と照らし合わせて協議することとしている。
⇒最低限、人員確保を含む統一要求の提出を求めている。	②していない していきたいと思っているが、人員不足が否めない。	②していない ⇒妥結日当日の把握は難しい。確認できるのは県職と市職のみ。
要求書未提出…4単組(さつま・十島・宇検・伊仙)へ集中的にオルグ	①している 組合員の意見・要望を集約しているのは30%程度。オルグや各種会議・集会で、集約できている単組(職場委員の取り組みやアンケートなど)の手法を助言	①している 総支部・地区本部担当執行委員による随時の集約。集約結果を各自がスプレッドシートに記入。今回から単組がスプレッドシートを閲覧可能仕様に変更予定。

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルールの確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
県本部	・「労使関係ルールに関する基本要要求書」の全単組での提出・書面協定	・人員確保を最重点課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、適及改定と勤労手当の同一支給月数の確保) ・高齢年齢職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性和拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
北海道	2/3の道本部中央委員会で方針提起し、確認している。例年全単組での提出はできていない。市町村長が変わったタイミングで、着任交渉として書面協定している単組もある。	2/3の道本部中央委員会で方針提起し、確認している。人員確保闘争のマニュアルも作成している。ので、取り組みを進めていく。	道本部では「人勤プラス1」として2/3の道本部中央委員会で方針提起、確認している。学習会は、単組オルグと併せて行っている事例もある。	2/3の道本部中央委員会で方針提起し、確認している。なお、単組の声として多いのは、子の看護休暇を小学校卒業までとすることや、範囲を子だけでなく、家族(親の介護)までとすること。	2/3の道本部中央委員会で方針提起し、確認している。特に病院経営が厳しく、財政難を理由に独自削減をしようとしている動きもある。99条意見書採択の取り組みや、市長会・町村会へ要請を行う。	行う予定はない。
青森	出ていない単組は提出を求めている。	人員不足の際に随時取り組む。(チェックシートを活用)	単組の独自要求を統一要求書に入れ込んでいる。	統一要求書に入れ込んでいる。		
岩手	本部方針に基づき取り組む。統一要求項目に入れている。	職場討議を通じて不足している人員数を把握し、春闘期に人員増の要求を行う。その後、4月の配置結果を踏まえ、6月の人員確保闘争につなげる取り組みとする。	・春闘期賃金学習会:各単組の賃金・労働条件担当者を対象に実施を予定。 ・賃金実態の把握:賃金実態については、2年に1度「賃金・労働条件実態調査」を実施しており、モデルライン等を含めたデータを収集している。しかし、報告が不十分な単組については、県本部が単組オルグを通じて状況を把握するよう努める。 ・初任給改善の要求:2024確定闘争で県職労が勝ち取った初任給の4号給上位について、県本部傘下の全単組で実施されるよう要求の強化を行う。	職員が安心して働ける環境づくりをめざすため、長時間労働の是正や育児休業制度の拡充、非常勤職員の病気休暇有給化などの整備を求め、また、ハラスメント対策として実態調査や相談窓口設置、研修実施を進め、不備の改善や規則の周知徹底を図るとともに、メンタルヘルス対策としてストレスチェック結果の活用を行うなどし、職場環境改善を求めていく。	・例年、連合と県議会への請願提出の取り組みを実施(6月定例会) ・6月定例会での意見書採択にむけ、各団体への要請行動に取り組む	3~4月に現業・公企統一闘争に合わせた住民アピール行動と併せた取り組みとして実践していきたい。 連合岩手が行う、春闘期のアピール行動に併せた取り組みも検討していきたい。
宮城	○春闘方針で取り組みを提起しているが、提出などは進んでいない。 ⇒労使間ルールの意味が分からない役員が多い	○春闘方針の県本部統一到達課題、重点課題としている。 ○本部方針に基づいている。 ⇒退職者数、今年度採用者数、休職者数を点検するよう提起している。	○初任給格付けの改善(4号俸上位以上の格付けをめざし、少なくとも県職と同様をめざす) ⇒県本部到達目標以下は重点課題であり単組で選択して要求する ○55歳以降の定期昇給の実施 ○町村職の5級到達、都市職の8級制導入 ○再任用職員の一時金を正職員と同じ支給月数をめざす ○勤労手当の支給月数通りの支給	⇒以下は重点課題 ○始業前・終業後の準備行為並びに後片付け等に対する時間外勤務手当の支給 ○勤務間インターバルの導入 ○週休日の振替運用の適正化 ○カスハラ・パワハラ対策	○県本部による市長会・町村会への要請行動の実施(予定) ⇒3月に予定	○3月13日に仙台市内で組織内議員と連携し、街宣行動を実施
秋田	確認できていない単組は、要求書に盛り込み取り組む。	県本部重点課題として、全単組で要求・交渉することを提起・確認した。 →組合員アンケート等や職場ごとの状況を点検・把握して取り組みを進める。	近隣単組や同規模単組との比較により、自単組の実態を把握する。	近隣単組や同規模単組との比較により、自単組の実態を把握する。	地方連合会と連携し、地方自治法第99条に基づく意見書採択の取り組みに取り組む。	公務労協での取り組み時に単組へ参加を呼び掛ける。

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高齢層職員（役職定年、暫定再任用など）の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進（節目学習会の開催）	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
2/3の道本部中央委員会で方針提起し、確認している。指針にもある通り、連合北海道と連携して、取り組みを進める。	2/3の道本部中央委員会で方針提起し、確認している。今後取り組みを進める。なお、道本部春闘討論集会での分科会で、新規採用者や会計年度任用職員の組織化事例を、単組報告として共有している。	2/3の道本部中央委員会で方針提起し、確認している。今後取り組みを進める。	2/3の道本部中央委員会で方針提起し、確認している。今後取り組みを進める。今回は、臨時非常勤等職員連絡会議が主体となり、仲間づくりとしてチラシを配布予定。チラシのアンケートで回答があった単組にアプローチを仕掛ける。
公共民間単組および全国一般単組への激励を行っている。	新規採用者加入について、単組執行部で異動内示までの取り組み、辞令交付式前日までの取り組み、4月1日以降からの取り組み、時期ごとの計画を作成、担当者を配置し、意思統一を行い、「職場に組織されない労働者を作らない」を合言葉に粘り強く取り組み、全員加入をめざします。あわせて、組合加入と同時に団体生命共済の加入に取り組みます。さらに若年層の組織強化拡大のための企画会議を開催し、全単組対象の学習交流を行います。		
岩手県が4月1日以降に実施する賃金スライド方式に基づく指定管理者制度における委託費の改善について、県本部として研究を進め、その成果を他の自治体単組にも波及させる取り組みを推進する。	3月8日に新規採用者加入対策会議を開催する予定。この会議では、4月に採用される職員への効果的な組合加入アプローチを検討し、高い加入率の実現をめざす。また、先進的な単組の取り組み手法を共有する一方で、加入率が低迷している単組には具体的な目標設定を行い、全県的な前進を図れる場として位置づける。さらに、新たに加入した組合員を対象とした賃金や自治労共済に関する学習会の開催についても提案する予定。	役職定年に伴う組合員資格の回復や、暫定再任用職員の組合員加入促進について、自治労共済の継続に関する説明や新たな任用体系に伴う組合組織の必要性をテーマに、各単組での説明会開催を推進する。その際、説明会の資料作成や効果的な実施手法については、県本部が主体的な役割を果たして対応していく。	「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、賃金や労働条件の実態を把握するとともに、単組間での比較を行い、処遇改善にむけて県本部と単組が連携して取り組む。
○統一要求書に含む。 ⇒昨年は個別の要求書としていたが、今年度は統一要求として取り組む。 ⇒職場課題があることは認識しているが、近年、当局からの逆提案がないために緩い環境下に置かれていて、何か活動しなくても困らないといった感覚があるのではない。そのため闘争の仕方自体が分からない。また統一要求も要求内容を理解していない役員が多い。要求内容が分からないから出さないとといったスパイラルがあるように思う。県本部として労働学校の研修を検討したい。	○1月17日の単組代表者会議で取り組み準備を提起	○1月17日の単組代表者会議で取り組み準備を提起 ○単組で退職者説明会等を開催 ⇒早い段階で情報を把握するように提起し、早めの対応、声掛けが必要である。	○組織化を検討している単組を本部の集会・学習会等に参加を働きかけている。 ⇒県職労と石巻市職が積極的であり、本部の仲間づくりセミナーにも参加予定。石巻市職は給食部門だけしかいないが、これを拡大できるよう検討していく。
春闘方針で意思統一を図った。 地方連合会と連携した取り組みを検討中。	単組代表者会議の中で新採対策会議を開催。 4月に県本部新採学習交流会を実施する。	新採対策と並行して提起し、意思統一を図った。	新採対策と並行して提起し、意思統一を図った。

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルールの確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
県本部	・「労使関係ルールに関する基本要求書」の全単組での提出・書面協定	・人員確保を最重点課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、遡及改定と勤労手当の同一支給月数の確保) ・高齢年齢職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性和拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
山形	要求書をほぼ全単組で提出している。 県本部統一要求書と単組集約による独自要求書を提出している。	人員確保と賃金改善が要求の柱となっている。 県本部独自アンケートの集約を踏まえ対応している。	・賃金実態の把握については、賃金台帳システムの活用を基本としているが、未実施の単組がある。 ・勧告以外の賃金改善「人勤プラスα」として運用改善を提起している。 ・会計年度任用職員制度、暫定再任用制度の処遇改善として統一要求書及び会計年度任用職員制度処遇改善要求書を全単組提出することを提起している。 ・学習会は16単組(23春闘)で実施している。対面学習会開催と会計年度任用職員などの組織化を目的として学習会への財政支援を行っている。	県本部統一要求書に盛り込んでいる。なお、単組独自要求書に盛り込んでいる場合もある。	3月1日に山形駅通路で公務労協としてのチラシなどの配布行動を配置している。	
福島	統一要求書の中に盛り込んでいる。	人員確保は重点課題として取り組んでいる。その中でも、令和4年に総行給第48号の通知に合った「地方公務員の定年引き上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項について」「各地方公共団体における定年引き上げに伴う影響を分析し、必要となる職員数及び新規採用職員の確保に務めること。」「新規採用職員の確保及び中長期的な観点から定員管理は、代替困難な職種と行う必要がある」とされていることから、各単組の定員管理について調査し、職員定数の改正も視野に入れながら取り組むこととした。	・賃金学習会については総支部、補助機関(青年部・女性部)では実施しているが、コロナ禍以降、単組学習会の講師依頼が少なくなった。 ・春闘期と確定期の結果の報告をも集約する際に、以前は賃金・労働条件に係る項目も詳しく確認していたが、春闘期・確定期の調査票を簡素化したため、改めて賃金実態等を把握する調査は数年に一度行う必要があると考えている。 ・県本部春闘討論学習会で、特に、初任給が県職員より低い単組における県職員同等の初任給格付けへの改善、中途採用者の処遇改善について県本部から詳細な説明を行い、これらを重点に取り組むよう伝えてきた。	・確定期では、名札の標記見直しについての報告が2単組から寄せられている。 ・カスタマーハラスメントに係る要求について、重点項目として昨年の春闘から掲げており、引き続きカスハラに係る実態把握を行っていく。	・自治体予算の点検活動については実施事例なし。 ・単組による首長・自治体議員への要請行動はない。ただ、組織内議員や協力議員がいる単組では、地方自治法99条の意見書採択の取り組みなどを当該議員と連携し取り組んでいる。 ・県本部としては市長会・町村会への要請を春闘期と確定期の年2回実施している。	地域公共サービス労働者の賃金改善と、質の高い公共サービス確立のための政策・制度の実現と地域労働者全体の生活環境の底上げを目指し「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーン街頭アピール行動に取り組めます。 ○日時:3月6日(木) ○場所:福島市「駅前にぎわい広場」

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高年齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高年齢層職員（役職定年、暫定再任用など）の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進（節目学習会の開催）	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
	・春闘期の全単組オルグで、2025年4月採用の職種・人数、組合員加入説明会の実施予定を点検し、アドバイスしている。	・定年引上げ対象者の職種・人数を点検し、組織化の取り組みを再度説明し、実施を促している。	・県職連合以外は具体的な動きはないことから、オルグで考えを聞いているが腰が重く、定年引上げを優先している実態がある。
春闘の取り組み方針として、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」や「令和6年度中小企業に関する国等の契約の基本方針」を踏まえた対応を求めることや、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ことを求めます。県市町村行政課、県市長会、県町村会へ春闘期要請行動の一つとして取り組みます。	春闘討論集会で、組織化に係る分科会を開催し、好事例単組を招聘し講演をいただいたほか、各単組の状況について単組規模別分散会で情報の共有を行った。今後は、県本部重点単組に指定している規模が大きい単組の対策会議を開催する予定。	確定期において、各単組から、高年齢層職員の組織化に向け調査を行った。退職予定の人数は把握出来たが、その後の予定については未定であるとの回答がほとんどだったため、引き続き春闘期でも取組を行っていく。	会計年度の組織化には至っていないが、組織化の働きかけや賃金労働条件の改善についての周知は、春闘期、確定期で方針提起している。

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルール確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
	県本部	・人員確保を最重点課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、遡及改定と勤勉手当の同一支給月数の確保) ・高齢層職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性和拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
新潟	統一要求書および基本要求書を提出し最低限の労使関係ルールについて協定書を締結することを提起しているが、例年、全単組での提出・書面協定はできていない(2025春闘の状況は現時点では不明)。	2025春闘の最重点課題、全単組の共通課題を「人員確保」とし、職場の人員配置の実態を踏まえ、4月以降の職場の人員配置の状況を点検し、全単組が5～6月の人員確保闘争に取り組む体制を確立する方針提起をしています。具体の取り組みとして、県本部は全単組へ統一したスケジュールを示し、統一行動の徹底に取り組めます。また、現業・公企職場については、春闘期に実施する基本組織オルグで人員の点検・職場実態の把握を行い、基本組織とともに必ず要求を提出し、交渉に取り組むこととしています。	●賃金実態の調査・把握については、「賃金・労働条件実態調査」の実施・結果の共有を行う。 ●賃金運用改善にむけては、ラス指数の改善、ポイント賃金の設定、初任給・昇格・給料表の運用における具体的な基準の設定などを行う。ラスについては本部作成のラスパイレース指数計算表も共有する。 ●会計年度任用職員については、今後の労担会議において各単組の遡及改定・支給月数をあらためて共有し、春闘期の要求前進をめざす。 ●高齢層については、県職労で実施した高齢職員むけのアンケートや集会の実施を各単組にも促し、これまで以上の実態把握と実態から見えてくるあるべき姿の実現にむけた要求を提起している。 ●賃金学習会については、初任者(主に若年層組合員)・経験者(主に単組役員)それぞれにあわせた内容で開催していく。	●長時間労働防止については、本部作成のチェックリスト等を共有し(今までは共有せず)、これまでの取り組みに加えたより詳細な実態把握の方法を提起している。ただし、テレワーク等の柔軟な働き方の導入について、新潟県本部は慎重な姿勢をとっている。(長時間労働の是正が先) ●休暇・休業制度については、直近の法改正に関係する制度を中心に、国県の運用を最低限に改善を求めるよう提起している。(県本部からは会議の場、ガルーンでの周知、闘争期情報の発信など、重ねての周知に取り組んでいる。) ●カスハラ対策については、確定期に本部作成の要求書モデルを共有している。	●自治体予算の点検活動、単組による首長・自治体議員への要請行動は実施していない。また、現段階で実施する予定はない。 ●市長会・町村会への要請行動については、別紙1記載のとおり2月17日を予定している。	地域住民に対して、エッセンシャルワークの重要性やそこに携わるすべての労働者の処遇改善・人員確保の必要性を訴えるための地域アピール行動を実施する。(3月7日予定)
群馬	締結単組については、5年程度での再締結を要請している。また首長交代などのタイミングなどの場合も再締結を要請。未締結単組には要求書提出を要請。	人員確保要求チェックリストなどの活用から人員配置の実態などの職場点検を実施。職場単位の欠員や減員の現状、年間の時間外労働、年休・代休の取得状況やテレワークの実態等を把握・分析。	運用改善に向けた「1単組1要求」。モデル賃金試算表や全単組の賃金・労働条件一覧の冊子を作成し配布済(2023年3月調査)	・ハラスメント対策の強化 ・長時間労働の是正	・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	
栃木	県本部春闘方針等の中で提起し、参考資料として要求書の雛型を各単組へ提供している。単組は要求書の項目として提出してはいるものの、書面協定まで進んでいない単組が多い状況である。	自治労2025春闘の最重点課題は「人員確保」であることを全面に出し、県本部春闘方針を作成した。また、栃木県本部ではこの時期に全組合員に「春闘ハンドブック」と題した冊子を配布しているが、その中でも春闘方針を要約し全組合員に「人員確保」の重要性を啓発している。各単組執行部で「人員確保要求チェックリスト」などを活用した職場の人員配置の実態の把握点検からまずは始めるべく取り組みを進めて行く。	「人員確保」に向けた職場改善の具体的な要求が「1単組1要求」であるとして、賃金改善については、今の賃金の点検・賃金水準の底上げのための運用改善を提起し、①初任給の引き上げ、昇給・昇格基準の見直し、②中途採用者の処遇改善(前歴換算の改善など)、③中堅・高齢層の給与カーブの改善、④近隣・同規模自治体との昇給・昇格ラインと比較など単組事情に応じ個別具体的な要求に取り組んでいくこととしている。	「人員確保」のためには、「魅力ある職場」であるほか「働き続けられる・働きやすい職場」である必要があることから、長時間労働の是正と各種両立支援制度・休暇の整備やハラスメント対策の徹底など、そこに向けた職場改善の必要性を提起している。	各単組・県本部それぞれの段階において、財源・予算確保の重要性を意識し、自治体等財政の点検と各要請行動のほか、予算編成のサイクルを意識した取り組み、6月議会での意見書採択(地方自治法第99条)、組織内・政策協力議員との連携による対策強化に取り組んでいく。	地域・社会へのアピール行動については、公共サービスの重要性和存在価値、拡充の必要性を社会一般に浸透させるべく、様々なツールを使って世論喚起をし、公共サービスの質を守るための「人員確保」の取り組みにつなげていく。連合公務・公共サービス部門と連携し、「公共サービスキャンペーン」を実施予定。
茨城	春闘期に全単組で確認するようにしている。	人員確保はただ人員が足りないということは意識していても、何人不足しているかの調査が重要なため、合併期から今までの約20年の間に、人員がどのくらい減少しているか、などの確認をしてみることを単組に提起する。	茨城県内で半数弱の単組が国公+4号の初任給となっており、未達の単組は国公+4号を、既に達成している単組は自治労到達水準の+4号をめざすことにしている。	カスハラ対策が進んでいることは事実。窓口開庁時間の短縮も複数の単組で始まっていることから、長時間労働防止と合わせて、窓口開庁時間の短縮をすすめる。	組織内議員及び協力議員などに要請し、地自法99条の取り組みを進めていく。	自治労単独で、県内3か所の駅で、3月にティッシュ配布(チラシ込み)を実施する

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高齢層職員(役職定年、暫定再任用など)の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進(節目学習会の開催)	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
①について(春闘方針より) 【県本部の取り組み】 ●公共民間評議会との連携、単組における執行委員会や集会、交渉などへの参加 ●秋闘期の要求・交渉の実施状況を点検・分析し、個別に意見交換など、取り組みの活性化にむけた支援 ●指定管理者や委託職場の単組と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うほか、自治体単組による対当局交渉への指定管理者単組からの参加を追求する。 ●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」をふまえた対応を求めるとともに、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る。 【単組の取り組み】 すべての単組は、組合員からの意見をもとに「独自要求」を盛り込んだ要求書を作成し、交渉・妥結をめざす。最低でも1課題の要求実現をめざすとともに、結果を組合員に周知する。秋闘期に妥結する単組においても、必ず春闘で要求書を提出し、交渉を実施する。 ②～④について、現段階で実施予定はない。	2024年10月1日時点での新規採用職員の組合加入状況調査を基に、新採加入にむけた目標値を設定しています。なお、b) c)に該当する単組は、県本部と対策を協議のうえ取り組みを進めます。 a) 新規採用職員の加入率100%の単組は引き続き加入率100%をめざします。同時に、職場の過半数の加入を意識しながら、未加入者の組合加入に取り組みます。 b) 規採用職員の加入率85%以上の単組は100%加入を達成するよう、執行委員会を県本部と共同開催し、個別オルグの取り組みとスケジュールなど100%加入を目標とした取り組みを進めます。 c) 新規採用職員の加入率85%未満の単組は、昨年実績から10%の加入率アップを目標に、新採対策会議を県本部と共同開催し単組の実態にあわせた取り組みを実施します。 また、新規採用職員加入取り組み重点単組(新潟、長岡、厚生連)については、県本部・共済県支部と対策会議を開催し、昨年実績を超える取り組みを進めます。	2025春闘において「職場の仲間＝労働組合の仲間」を基本に、60歳超職員の処遇や運用の改善に県本部総体として取り組めるよう、取り組みが進んでいない単組には、60歳超職員を組合員とする必要性を伝え、組合加入について何が問題となっているのかを単組・補助機関・評議会と協議しながら、組合加入にむけた取り組みを進めます。とりわけ、役職定年職員については、共済利用と合わせた加入促進に重点をおいた取り組みを進めます。 また、じちろう共済利用を推進するため、各単組において退職者会の設立に取り組みます。	2025春闘を正規職員と会計年度任用職員が一緒に取り組めるよう、当事者の意見を反映できるような集会やアンケートを実施し、そのうえで組合加入の取り組みを進めます。取り組みが進んでいない単組には、会計年度任用職員を組織化する必要性を伝え、組合加入についての進捗状況や加入にむけた取り組みの問題点などを単組と協議しながら、組合加入にむけた取り組みを進めます。 具体の取り組みとして、各自治体の実態を調査・把握し、適正な勤務体系、処遇改善にむけて、単組と連携した対策協議を行います。また、全単組を対象とした「会計年度任用職員交流会」を開催し、当事者の意見集約などを行い、組合加入にむけた取り組みを進めます。 競合組織対策については、競合組織の動向を単組と共有し自治労の取り組みや労働組合の重要性などを当事者に周知徹底して行きます。
地方連合会との連携	2/20に2025組織強化・拡大対策会議を行い、100%加入の必要性など課題解決に向けた事例報告や意見交換を実施する。	2/20に2025組織強化・拡大対策会議を行い、100%加入の必要性など課題解決に向けた事例報告や意見交換を実施する。	組織アドバイザーを活用し組織化重点単組を指定し推進している。
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に乗せる年との連合方針と協調し、持続的な賃上げと格差是正、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化していく。	2/5に各単組の加入対策担当者(書記長・書記等)を集め、加入対策会議を実施。説明会資料や案内文等のモデルのほか、近年の各単組の加入状況の推移などの資料を提供し、また説明会の具体的な開催・進行方法などについて提起し、説明会では組合加入(加入届出を書いてもらうこと)を第1に、100%加入をめざすことを確認した。	上記同様、加入対策会議を実施。既に職場には一定数の方がいること、それらの声を集めるのが組合の役割であることから組合加入を促進させる必要性について確認した。	上記同様、加入対策会議を実施。職場のすべての声を集めるのが組合の役割であること、またこの間、一定の賃金・労働条件の改善を成してきた自治労の取り組みの成果を伝え、組合加入を促進させる必要性について確認した。
社協単組などでの価格転嫁についてはできていないと思うし、取り組みもあまりできていない。			

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルール確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
	県本部	県本部	県本部	県本部	県本部	県本部
県本部	・「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定	・人員確保を最重点課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、選及改定と勤労手当の同一支給月数の確保) ・高齢層職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性和拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
埼玉	全単組で提出を提起(第88回臨時大会)。労使関係に課題が見えている単組には、個別に再要請・書面締結を働きかけていく。	重点課題として提起(第88回定期大会)。全自治体単組で、県本部統一アンケートの実施、要求行動につなげていく。本部作成のチェックリストも配布し、単組訪問時に再要請を予定。	賃金調査は毎年実施(2025年は5月に実施予定)。自分の自治体賃金を知ることから賃金改善は始まることを継続して伝えている。会計年度任用職員、高齢層職員の処遇改善等の取り組みは要請しているが、実態調査は実施していない。賃金学習会は、2024確定期に6単組が実施。単組実態、他市との比較、改善ポイントを双方で確認。取り組み方についても確認。	重点として再提起(第88回臨時大会)。各単組での取り組みは進んでいない。	県本部が推薦議員に要請することを2024確定期から実施。春闘期にも要請を実施予定。	3月開催の県本部主催会議後に、街宣行動を実施予定。埼玉公務労協主催集会時に取り組めるか今後相談。
東京	・都本部作成の統一要求書を提出予定。	・都本部作成の統一要求書において重点要求項目としている。条約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等を要求する。	・都本部作成の統一要求書を提出予定。	・都本部作成の統一要求書を提出予定。	・秋の賃金確定闘争にむけて、9月～10月頃に市長会・町村会への要請行動を実施している。	3月～4月を第1期、9月を第2期として協賛議員と連携しつつ街頭宣伝活動を実施予定
千葉	2/15開催の県本部第115回中央委員会にて提案し要求書に記載。単組は交渉時に確認している。書面協定については複数の単組で締結済。全単組での取り組みを進める。	全ての単組で課題となっているので要求項目に反映。単組で職場人員要求アンケートなどを実施し、要求書に反映している。	2/15開催の県本部第115回中央委員会にて提案し、「1単組1要求」であるとし各単組で単組事情に応じ個別具体的な要求に取り組んでいく。また、県本部賃金対策部を中心に、近年作成できていない賃金実態調査を行い冊子(デジタル化)の作成を予定している。	2/15開催の県本部第115回中央委員会にて春闘方針に基づき、「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」のため職場改善に向け取り組んでいく。	取り組みは出来ていないが、今後は組織内議員や推薦議員との連携をはかり取り組む。	例年、千葉市内のJR駅にて組織内県議・市議に協力をもらい街宣行動を実施。各単組・補助組織からも参加者を募りマイクでのアピール行動とチラシを封入したポケットティッシュを配布。
神奈川	出来ていない。一部の単組に止まっている。(昨年:要求16単組、協定締結2単組、以前から締結済5単組)	重点課題としている。欠員や休業者状況の把握、部課ごとの時間外・休暇数の把握、またそれらの把握に向けた安全衛生委員会の活用(当面の闘争方針部分)	賃金実態の調査・把握は人勤期に県本部において労働資料として作成。運用改善については方針に記載しつつ、単組の実情に応じ設定を要請。会計年度職員処遇改善については、常勤職員と同等の諸休暇・選及の実施(一部単組)・雇用安定(更新回数制限の撤廃)を中心に要請。高齢層職員については、とりわけ再任用職員の処遇改善(生活改善手当、一時金、給与格付け)を要請。賃金学習会については実施予定だが、開催時期を検討中	全て方針及びモデル要求において提起・取り組みを要請	全て方針及びモデル要求において提起・取り組みを要請。県本部による市長会・町村会への要請は3/12に実施。	街頭行動を実施予定。その他にアピールを(昨年は江ノ島電鉄及び江ノ電バスに意見広告を掲示)検討中
山梨	・労使関係ルールについては、全単組での提出をめざしている。	・人員確保を最重点課題としている。機会会議・オルグの際等に、人員確保要求チェックリスト等を活用して、取り組みをすすめている。	・賃金実態調査・把握 ・賃金水準の改善	・労使関係ルール・春闘期要求などの要求書の提出 ・録音電話等の活用で、カスタマーハラスメント対策	・県本部による県・市長会・町村会への要請行動	・3月上旬に、甲府市中心部で街頭宣伝行動を予定

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高齢層職員(役職定年、暫定再任用など)の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進(節目学習会の開催)	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
自治体単組に繰り返し要求するよう要請中。1単組で公共民間単組と自治体単組が連携し、関係部局に要請を実施。2024年10月に県本部推薦議員にも要請済み。首長への要請については、今後検討。	第88回臨時大会で再提起予定。3月には、新採対策会議を開催予定。	第88回臨時大会で再提起予定。	第88回臨時大会で再提起予定。
公共民間協においては協力議員との適正な価格転嫁等に関する意見交換を実施予定	新採加入の取り組みとして、12月、2月、6月に新採対策会議を実施している。2025年4月に向けた新採対策会議では「模擬説明会」を行うなど今までにない取り組みを行った。また、各単組の課題を把握するため、本部の「単組活動底上げシート」を参考に各単組へ調査を行い「単組カルテ」を作成した。特に加入率、組織率が低下している単組へオルグを行い、重点課題、具体的な取り組みを単組と都本部で共有し、「目標進捗シート」を作成しながら取り組みを進めています。4月以降に再度オルグを行い、進捗状況、評価を行い次のステップへ移行していく。	定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の組織化、役職定年者の「再」組織化に向け、定年と同時に組合員資格を失うことがないよう、また、管理職へ昇任する際、組合員資格を一時休止し、役職定年時に即時組合員に復帰できるよう規約・規程の変更するよう単組へ働きかけている。	組織化に向け、自治体単組への理解を求めるよう取り組んでいるがなかなか進んでいないのが現状である。特に会計年度の賃金水準だけが向上し、再任用職員の賃金水準が取り残されていることや自分の単組の活動だけで精いっぱいであり、会計年度任用職員にまで手が回らないことが想定できる。また、会計年度任用職員も、賃金水準が上がったことで、組合への必要性を感じていないように思われる。
取り組みは出来ていない。今後は組織内議員や推薦議員と連携し首長要請等を検討。また公共民間単組の現状を改めてヒアリングし自治体単組との連携を県本部から調整していく。	1/25新採対策会議を開催し、県本部・県支部の方針提起後、各単組の2024年度の取り組み報告を受け、加入率別に2つのグループに分かれ意見交換を実施。 【方針】 ①100%組合加入と同時にじちろう共済団体生命同時加入 ②各単組で対策会議を実施(加入説明会までの準備と当日の流れを決定) ③県本部・県支部も説明会当日に積極的に支援に入る	本部方針に基づき、各単組にて取り組みを提起。	臨時・非常勤等職員協議会四役と県本部にて例年6月に自治体単組オルグを実施し、各単組の現状と組織化について意見交換。未組織の自治体単組についてはアンケートや当事者と懇談会の場の設定を依頼し、単組での取り組み方針化を依頼。
①実施予定②政策制度要求として実施 ③単組名による実施を予定	新採対策会議および新採加入率の低い単組を対象とした会議、個別オルグにより対応	60歳超職員の動向把握と声かけは組織化集会および春闘オルグ時に要請。共済推進については、ミドルエイジや退職直前者を対象としたセミナーをそれぞれ開催(単組にも開催を要請)	組織化に着手している単組については、意見交換会・会議を開催し働きかけ。未実施単組においては個別に対応しているが進まない状況。
・県本部による県・市長会・町村会への要請行動	・2025年1月30日に、新採対策会議を実施 ・単組での新採学習会の実施を要請	・機関会議等で、取り組みを説明 ・じちろう共済とも連携して推進	・機関会議等で取り組みを説明

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルール確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
県本部	・「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定	・人員確保を最重点課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、適及改定と勤労手当の同一支給月数の確保) ・高齢層職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性と拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
長野	出来ていない。	労使関係ルール基本要書に次ぐ重点課題として提起。 具体的な人員要求提出のうけ付け、春闘期からの実態把握による準備を提起。	ラスは不合理ではあるが、100到達が当然の立場で取り組むことを再提起した。具体化するためには、賃金闘争の手法など、単組力量に合わせた基礎的学習が必要。	2022確闘以降、週休日の振替運用適正化、不払い残業撲滅を継続的に提起。わずかではあるが、具体的な改善も進んでいることから、粘り強く続ける。	99条の取り組みは、組織内、協力議員がある単組のみに留まっている。拡充を模索したい。 県本部市職評、町村評による市長会、町村会への要請行動は行なっているが、具体的効果は感じられない。	
富山	最終的な書面協定まで至っていない単組もあるが、春闘の統一要求書提出時に、協定締結の申入れを行うことを基本としている。	職員採用の公募の時期が早まっており、今年から、春闘時に前倒して要求することを機関会議で方針化する。	・今春闘から、年齢別の到達目標を見直した(4月昇給から1月昇給に、昇格時加算を2号から4号に など) ・初任給4号引上げ(残る3市職及び4町職) ・2/7地区協別春闘論集 2/12～2/28全組合員対象の単組学習会開催を要請	・長時間労働は正に関する確認書の締結の申入れ ・カスハラ対策(組織として対応、迅速な職員の救済)について要求	2/12地方財政セミナーの開催(自治体財政の分析)	予定なし
石川	2月7日の県本部第8回中央執行委員会を起点に、最低でも取り組むよう周知する。	2月7日の県本部第8回中央執行委員会を起点に、最低でも取り組むよう周知する。 ※県本方針参考	2月7日の県本部第8回中央執行委員会を起点に取り組み周知。 ※県本部第8回中央執行委員会資料参照	2月7日の県本部第8回中央執行委員会を起点に取り組み周知。 ※県本部第8回中央執行委員会資料参照	2月7日の県本部第8回中央執行委員会を起点に取り組み周知。 ※県本部第8回中央執行委員会資料参照	2月7日の県本部第8回中央執行委員会を起点に取り組み周知。 ※県本部第8回中央執行委員会資料参照
福井	全単組において、労使関係ルールに関する基本要書提出するよう提起し、取り組みを進める。	人員確保を今年の重点項目にあげ要求書を提出するよう提起し、取り組みを進める。	中途採用者の処遇改善(前歴換算の改善)、中高年齢層の賃金改善、再任用者の賃金改善を重点項目として賃金改善に取り組む。	サービス残業の撲滅、カスハラをはじめとするハラスメント対策の強化を重点項目として取り組む。	県本部・単組による首長要請を年1回実施し、課題の共有化を図る。	検討中
静岡	・書面確認をしているとの報告だったが、単組オルグの際に当局からの一方的な書面での通告であることが判明、春闘ギャパン時に労使関係ルールの徹底に関して単組と協議し要請する。	1月15日に開催した静岡県本部春闘討論集会において、春闘方針を提起している。 春闘時期から人員確保要求チェックリスト等を活用し準備を進めるように提起。	・賃金実態の調査・把握について、学習会の開催等を検討している。 ・民間賃金上昇に向け連合春闘行動に結集する。	一昨年春闘期から課題として取り上げている、ほとんどの単組で重要な課題であることの認識は持っている。名札の簡略化やカメラの設置、録音機能付き電話の導入など実施している単組もあり、特に名札については増えてきている、事例紹介をしながら各単組の要求につなげていく。昨年もユニオンカレッジにてカスハラを取り上げた。 有給休暇5日取得及び正確な実態を把握できる勤務時間管理体制の構築について、確定闘争期から進めている。	検討中	連合静岡が行う春闘アクション2月22日に参加し、「公共サービスにもっと投資を!」のプラカードを持って街宣行動を行う。
愛知	※方針を提起予定、単組状況は今後のオルグで把握	※方針を提起予定、単組状況は今後のオルグで把握	※方針を提起予定、単組状況は今後のオルグで把握	※方針を提起予定、単組状況は今後のオルグで把握	※方針を提起予定、単組状況は今後のオルグで把握	※方針を提起予定、単組状況は今後のオルグで把握
岐阜	出来ていない	最重点課題としている。 1月17日に春闘討論集会を開催し、県本方針を提起。具体的な内容は別紙方針のとおり。	別紙方針の通り	別紙方針の通り	別紙方針の通り	連合が実施する街宣行動にあわせ、公務労協と連携して実施。

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高齢層職員（役職定年、暫定再任用など）の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進（節目学習会の開催）	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
組合員もイチ消費者として、社会における適正な価格の実現にむけた1行動を起こそう！と提起。 連合長野へ意見反映を行ない、同趣旨を連合長野春闘方針に盛り込んだ。	1月16日・県本部春闘討論会での課題別分科会の一つに新採・高齢層組織化対策を設けた。（単組規模別に分け、説明会の日程、説明資料、社会人経験者の対応、加入届の回収などを交流）	昨年、最初が肝心の提起をし、基礎自治体では7～8割は加入できたので継続する。	松本市職労をモデルケースにして議論。
・連合富山から県へ要望（1/29） ・統一要求項目に補強	機関会議で提起した。	機関会議で提起した。	具体的な予定なし
2月7日の県本部第8回中央執行委員会を起点に取り組み周知。 ※県本部第8回中央執行委員会資料参照	2月7日の県本部第8回中央執行委員会を起点に取り組み周知。 ※県本部第8回中央執行委員会資料参照		2月7日の県本部第8回中央執行委員会を起点に取り組み周知。 ※県本部第8回中央執行委員会資料参照
昨年に引き続き、春闘方針にあげて取り組む。 ②連合福井定期大会において発言し、連携を確認している。 ③今年も首長要請時に働きかける。	春闘方針に「新規採用者の全員加入をめざすこと」を明記している。 100%未達成単組とは個別に対応する。	執行委員会等で各単組役員に対し取り組み依頼する。	
春闘キャラバン時に当局に要請、（単組により市長、町長、副市長等が出席）	12月10日に組織拡大行動委員会を開催し、新規採用者・会計年度任用職員・高齢層職員の組織化の取り組みについて説明、新採組織率90%以下の単組に加入推進計画書の作成してもらい、その資料をもとに県本部と協議を行いながら新採の組織化を進める。	12月10日に組織拡大行動委員会を開催し、説明を実施、本年度は役職定年以外にも暫定再任用の加入が発生することを説明。共済加入者については県支部がチラシを作成し周知を行った。	
※方針を提起予定、単組状況は今後のオルグで把握	※方針を提起予定、単組状況は今後のオルグで把握	※方針を提起予定、単組状況は今後のオルグで把握	※方針を提起予定、単組状況は今後のオルグで把握
別紙方針の通り	・2月1日に組織集会を開催し、各単組の組織率や新採加入率の推移を確認、各単組の2025年4月採用の取り組み予定の集約、課題を共有した。また地域ブロック会議でも意識の啓発を行っている。 ・重点支援の4単組は別途で、単組の執行委員会や新採対策会議に入ってサポートを行っている。	・地域ブロック会議で、再加入の取り組みの確認を行っている。	・地域ブロック会議で、再加入の取り組みの確認を行っている。

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルールの確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
	県本部					
県本部	・「労使関係ルールに関する基本要要求書」の全単組での提出・書面協定	・人員確保を最重点課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、選及改定と勤労手当の同一支給月数の確保) ・高齢層職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性和拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
三重	・全単組での提出・書面協定をめざしている。 ・また、統一要求項目の中にも記載している。	・三重県本部では、人員確保闘争は通年闘争としており、1月の単組代表者会議で提案し、2月のブロック別担当者会議にて確認している。なお、本部作成のチェックリストについては、各単組で点検を行う際、活用するように依頼している。	・適宜、賃金担当者むけの学習会を開催し、単組との情報共有を図っている。 ・賃金実態調査により、各単組の賃金実態を把握している。 ・「1単組1要求」を県本部春闘方針に掲げ、各単組で重点的に取り組む賃金改善の項目を定めることを提起し、取り組みを進める。	・長時間労働防止対策については、統一要求項目に掲げながら、各単組との情報共有を密にし、検証点検等を行い、長時間労働の抑制や職場環境改善の取り組みを進めていく。 ・ハラスメント対策については、例えばカスハラについては各単組で「職場における迷惑行為、悪質クレーム」に関する調査票モデル」を活用し、協議・交渉を進めるなど、処遇改善にむけて取り組むことを県本部春闘方針として提起する。 ・メンタルヘルス対策についても、統一要求項目に入れ、処遇改善にむけ取り組んでいく。 →開庁・閉庁時間の短縮を実施している単組が1単組、3単組が実施予定、他にも検討中の単組がある。	・都市協、町村協を通じて、市長会、町村会への要請を実施予定。 →2025年度は組織内議員がいる単組を中心に取り組みを行っていく。	2月27日に県本部臨時大会を予定しており、その週の周知を検討中
滋賀	春闘期と比較すると春闘期の要求書提出単組は少なくなっている(毎年14単組ほど)ため、本年は例年より早い提起としている。	滋賀県本部では、人員確保を通年の取り組みとして進めており、そのスタートは春闘期としている。具体的には新規採用職員の100%確保を主軸に、人員不足の状況を確認するよう提起している。	滋賀県本部で特に課題となっているのは、会計年度任用職員への選及改定が進まないことと高齢層職員の処遇改善。選及改定においては自治体でも半分ほどしか達成できていない。勤労手当については1自治体以外は正規職員と同様。一方、学習会は毎年実施しており、賃金や人事評価など多岐にわたっている。今年は休暇制度についても実施したいと考えている。	春闘方針の中で提起している。特に、春闘は賃金・労働条件改善のスタートとして取り組んでおり、メンタルヘルスはどの自治体にもあるという認識のもと取り組む。	滋賀県本部では市長会・町村会要請に取り組んでいるが、「全国で行っている」との回答であり、あまり意味をなしていない。滋賀県議会の組織内議員より地方自治法第99条の取り組みを毎年実施しているくらいにとどまっている。	本年は3月12日に各駅頭において、滋賀県本部公共サービスキャンペーンを実施し、アピール行動と啓発物の配布を予定。
京都	一部単組で出来ていない。	おおむね出来ている。	会計年度任用職員の勤労手当支給や4月選及については、全単組で達成。 賃金の改善については、1単組で初任給4号アップを獲得。それに伴う在職者調整について継続交渉とした。 賃金実態の調査把握については、全体的に不十分だと感じるので、学習会等の開催を検討する。	ハラスメント(カスハラ)対策として、半数の単組で名刺表記の改善(苗字のみ)が実施済み。単組の要求を受けて電話の録音機能を採用している職場が増えている。	・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施＝1単組で議会ごとに恒常的に実施している。 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施＝毎年1回の要請行動。(人員確保・男女平等参画社会実現)	3月に「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーン街頭行動を実施予定 ※連合京都へも参加依頼予定。 ※現業公企住民アピール行動と同時開催予定。
奈良	重点項目項目に設定しており、オルグにおいて確認していきたい。	重点項目項目に設定しており、オルグにおいて確認していきたい。	オルグにおいて単組ごとに何らかの設定を行うよう確認をしている。	重点項目項目に設定しており、オルグにおいて確認していきたい。	行えていない。	3月5日に県内主要駅(大和八木駅)前にてティッシュ配布及び街宣行動 ⇒公務労協として実施するが実質的には自治労が行う。

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高齢層職員(役職定年、暫定再任用など)の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進(節目学習会の開催)	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
県・市長会・町村会への要請を行うとともに、統一要求項目にも入れており、各単組からも要求するよう示している。	・2/27県本部臨時大会の当面の闘争方針案で、春闘期から執行部・青年部などで説明会を実施し100%加入にむけ取り組むことを提起。 ・四日市市で競合単組が存在している。自治労四労組の執行委員会に県本部役員が参加している。 ・2024年度新採向け組合説明会で、パンフレットと加入申込書を配布予定。パンフレットは推薦市長との写真などで連携をアピールしていく。	・1/9単組代表者会議で8月単代会議に続き取り組みを再確認。 2月に実施するブロック別オルグでも再度説明する。 ・2/27県本部臨時大会の当面の闘争方針案で組織化に取り組むことを記載。	・重点単組は伊賀市職労。 ・2/27県本部臨時大会の当面の闘争方針案で、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき同一労働同一賃金などの観点から常勤職員との均等・均衡を要求することや、組合加入のための学習会開催を提起する。
昨年の春闘期に県会計課、市長会、町村会への要請を実施済。連合滋賀においても価格転嫁の取り組みを実施しており、県本部も公共民間単組が多いため、自治体単組と連携し取り組んでいく。	1月21日に県本部組織強化拡大行動委員会を開催し、組織拡大および新採職員の組合加入について提起を行った。新規採用職員については県本部目標として加入率50%(2024年約43%)をめざすことを提起した。		
昨年に引き続き、公共民間労組と基本単組が共同で要請行動(当局への要請書提出、意見交換など)を実施していく。	2月22日(土)14:00~「府本部なかまづくり大作戦」(新採対策)を開催。若手組合員(ユニオンカレッジメンバーが企画・運営)。単組の事例共有、ユニカレからの新採加入方法の提案、自治労共済の活用の仕方	じちろう共済のスケールメリットをメインに対象者に再加入を働きかける。 60歳までに団生に加入すれば退職者団生に移行可能(85歳まで加入継続可) 59歳までに団生に加入すれば、長期共済に加入できる。(利回り1.25%、退職金の運用に活用を)	・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ＝本部主催の学習会への参加をよびかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知＝府本部・単組機関紙による周知
重点項目項目に設定。市長会、町村会への要請項目に設定。県本部による各首長への要請時の項目に設定。 ⇒実際には自治体単組の意識が上がないため連携ができていない。	重点単組に対するオルグにおいて実施していく。 ・重点単組とする基準は？ ⇒前年度の加入率が70%以下としたが、それが13単組もある。強弱をつけて対応する。 ・数値目標を設定するのか？ ⇒数値というより単組の動きが少しでも良くなるようにしたい。そのための支援を単組と連携しながら進めていく。	春闘オルグ時において提起確認をしている。	なかなか出来ていない。 (県本部として労働学校を開催し役員を育成する必要があるのではないか) ⇒労働学校は行っているが単組役員の育成につながっているかは検証が必要。役員としての意識やモチベーションが上がるような研修は必要。

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルール確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
	県本部	県本部	県本部	県本部	県本部	県本部
県本部	・「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定	・人員確保を最重点課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、選及改定と勤労手当の同一支給月数の確保) ・高齢層職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性和拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
和歌山	単組によるであろうというところが実態。確闘の妥結に対する書面協定としては指導する場面もあるが、春闘期の取り組みや集約として特化して行っていない。 →賃金・労働条件等の決定は、労使交渉・協議・合意によるとして、当局と書面において確認するもの。是非、提起をお願いします。	人員確保を最重点課題として全単組が必須要求項目を要請している。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。そのうえで、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保し、人員配置を求めていく。	県本部として2年に1回「賃金労働条件実態調査」を実施し、調査結果を全体で共有するとともに、機関会議で説明している。また、不定期だが、賃金学習会を開催し、知識を深めるとともに、課題や解決にむけた手法などについて共有している。 同一労働同一賃金の実現に向けた処遇改善と当事者の声を吸い上げるためにも組織化に向けた具体的な取り組みを行うことを、単組オルグや単組代表者会議で提起している。	人員不足による長時間労働やメンタル不調による休職者の増加、パワハラ、カスハラをはじめとしたハラスメントへの対応などの課題が人材確保への影響や人材流出の要因にもなっているため、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、改善を求めていく。 【具体的な取り組み、一定の成果】 ・ハラスメントに関するアンケートの実施 ・録音機能付きの電話の設置 ・名札を名字またはひらがなのみの記載	県本部による要請行動として、自治体推薦議員や市長会・町村会への要請行動を実施している。	3月11日、JR和歌山駅前では県本部による街宣行動を実施予定。また、同時に各ブロックごとに社会貢献活動とリンクした世論喚起を実施。
大阪	事実上、現在書面協定可能単組以外での取り組みは不可能。	必須の要求項目としており、重要視しているが、最重点課題ではない。 アンケート・オルグによる実態把握に基づく要求を指示。5・6月時点においても再交渉を指示。ただし、自治体により次年度組織定数の検討時期はまちまちであり、効果的な時期を捉えた交渉も指導。	これが最重点課題。特に、会計年度任用職員制度における総務省通知未満の一掃、高齢層職員の処遇改善。	カスタマーハラスメントに係る法整備等の動きに連動した要求。 非常勤職員の年休・特休等の改善。	適確な財源確保にむけた労使協議。 組織内議員、連合推薦議員に働きかけ、議会対策を強化。	独自ポスターの作成など。連合の春闘アピールにも活用予定。
兵庫	統一要求に入れているが、なかなかできていない。重要性の理解が進んでいない。	4月時点の確認をするように、災害時に対応できる人員体制を求めている。	単組が賃金を把握できていないこともある。春闘討論集会で学習会。 会計年度任用職員の課題(正規との格差は正) 高齢層職員の組合員が少ない。一時金の課題。組織化が必要。	県本部方針に入れている。労安でもしている。 カスハラについては、名札ひらがな、電話録音など取り組み 議員のパワハラに関する条例を加西市で作った。議員に研修実施(職員アンケートも実施)	99条の取り組み(昨年度は県と宝塚、猪名川町で実施)	3.9街頭行動。2.25連合兵庫の学習会。

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高齢層職員(役職定年、暫定再任用など)の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進(節目学習会の開催)	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
具体的・特徴的な取り組みは現時点で行っていないが、本部が強調している部分でもある認識しており、県本部内の強調して提起を行っている。	例年2月に全単組の新規採用者状況(人数、説明会の実施等)を調査し、5月には加入状況の調査を実施。調査結果は適宜、機関会議で共有。以降、中途採用、中途加入の状況について、年3回程度継続調査を実施している。 すべての単組ではないが、新採の取り組みと並行し、未加入者に対しても、単組執行部による積極的な声かけやチラシ配布など、状況に応じた取り組みが継続されている。 課題は、自治体単組に比べ、病院職場や臨時・非常勤等職員に未加入者が多いことが継続課題である。 2月25日には、「2025年度新採対策会議」を開催し、単組課題・情報の全体共有と組合加入と合わせた団体生命共済への100%同時加入をめざした取り組みをすすめる。 共済加入推進および単組基盤の強化(サポート)を目的として、3年前から共済の実績に応じ、各単組への交付金を支払う制度を導入している。(団体生命共済組合員本人1件につき3,000円、じちろうマイカー共済加入台数1台につき1,000円) また、今年度から共済加入申込書の様式に工夫を凝らし(団体生命共済のおすすめ内容の加入型、医療コースをあらかじめ印字するなど)、昨年以上の同時加入にむけた取り組みを進めていく。	役職定年者(2024年4月開始・1年目)の組合加入は全体で約8割。(2024年11月現在) そのほか、再任用職員の組合加入は単組により加入率や加入拡大の取り組みに濃淡はあるが、全国と比べ加入率は低く、課題認識は持っているが、具体的な取り組み提起はできていない現状である。 2月25日の単組代表者会議で、役職定年者、再任用職員等の組合への再加入の取り組みについて、県本部方針を示し、各単組と意思統一を図る。	新たな組織化・組合員化の単組はないが、既存単組における加入拡大は当事者による声かけ運動などにより、前年度と比べ組合員数が増加傾向にある。また、組織化・組合員化されていない単組においては、会計年度任用職員の方が何か困りごとを相談できること、相談できる窓口として組合があること、連絡先と場所などをチラシ等で周知しておくことも重要な取り組みと認識している。そのほか、必要な取り組みとして、会計年度任用職員の任用期間延長を求めていく。 組織化、組合員化について、基本単組や当事者は周辺状況を注視する傾向にあるため、和歌山では、事務補助職員を対象とした県職労、保育職場を対象とした臨職労(紀の川市、有田市、和歌山市)、紀の川市臨職労では、保育職場のほかに現業職場(清掃職場)も組織化対象としている。いずれも和歌山県の北部に位置する自治体単組であり、南部の単組で会計年度任用職員が組織されているところは現在なし。 組織化の波及効果を狙う観点から南部における組織化にむけた取り組みを進め、周りに広げていく事が必要と考えている。また、当事者運動の意識向上と活動強化のために評議会設立にむけ、協議を進めてきたが、設立には至っていない(負担と責任が増加する等の理由から)。しかし、定期的に県本部主催で臨職労単組役員を対象とした学習会・意見交換会を開催し、各種制度の学習など知識向上をはじめ、仲間づくりや組織強化、各課題と必要な取り組み等を共有している。 協議会の設立には当事者が主体的に関わることが重要であることから、今後も運動の前進と横断的な繋がりが形成、協議会結成にむけた機運を高めることなどを目的に、県本部主催による学習会・意見交換会を開催し、仲間づくりの進め方や交渉状況、課題について意見交換を行っている。
大阪府、大阪市への要請行動を実施予定。	新採含めた若年層にいきなり組合加入してもらうかを特に重視していて、4月1～3日の早い段階で組合説明会を短時間で良いので行うよう取り組みを進める。	高齢層職員の組織化には各単組バラツキがあり、自治労共済の補償期間が延長されていることなど制度の説明ができていない部分がある。単組には正確な情報を伝えるために組織化に向けた取り組みを行う。	非常勤セミナーを実施しているので課題を集約し大阪府への要請を行う予定
1月の組織内議員団会議で組織内議員と意思統一をした。 建設連合と公契約条例について意見交換した。	組織率が低下している単組を重点単組に指定し、グッズや方法など取り組みオルグ。	高齢層の取り組みは進んでいない。役職定年など改めて取り組みをする。	会計年度の未組織自治体には継続した取り組みをしている。

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルールの確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
県本部	「労使関係ルールに関する基本要要求書」の全単組での提出・書面協定	・人員確保を最重点課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、選及改定と勤奨手当の同一支給月数の確保) ・高齢年齢職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性和拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
岡山	確定闘争で対応との回答のため、春闘期からの取り組みを要請。特に書面協定が低調であるため、協約の重要性など事例を紹介しながら、取り組みをお願いした。	各自治体の特徴のある採用方法や状況について共有し、募集しても集まらない自治体に共有する場の設定を要請。自治体によっては採用試験の時期も異なり、追加試験もあるため、人員確保にむけ継続的な交渉が必要。	県本部として賃金実態調査を行い、個別で対応しているとのこと、引き続き、各単組の丁寧な対応を要請。会計年度任用職員では、組織化する前に処遇改善した自治体では組織化は厳しいが、引き続き、組織化とセットでの取り組みを要請。	県本部の統一要求である、開庁時間の見直しなど、組合員の要望を把握するためにアンケートの実施を引き続き、要請。	組織内議員がいる自治体でしか対応出来ない状況。組織内議員がいない単組でも取り組みを要請。また、自治研の一環として「財政セミナー」を実施しているため、広く活用するため、単組への周知、単組での実践の強化を要請。	
広島	書面化できていない単組が一部あり、継続協議となっている。 県本部方針は次の通り。 【県本部方針】 すべての単組は、労使関係ルールに関する基本要要求書を提出し、集团的労使関係ルールを確認します。	県本部方針として、7つの具体的獲得指標の1つとして掲げている。 県本部方針は次の通り。 【県本部方針】 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。その上で、徹底した業務の見直しなどを実施し、人員確保に対する基本認識の確認をするとともに、人員配置、採用計画(具体的な採用職種・採用人数)等を確認します。	県本部方針として、7つの具体的獲得指標の1つとして掲げている。 県本部方針は次の通り。 【県本部方針】 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、上位昇格の活用などを通じ、賃金水準の改善をはかるとともに、人員確保の観点から各単組の賃金課題について労使で確認します。 また、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に求めます。	県本部方針として、7つの具体的獲得指標のうち2つ掲げている。 県本部方針は次の通り。 【県本部方針】 ⑥ 育児介護休業法の改正に向けた対応 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の改正が行われました。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。 ⑦ 会計年度任用職員の病気休暇の有給化 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、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。	県本部による要請行動を2月に実施予定	県本部は、3月7日に「公共サービスにもっと投資を！キャンペーン」を実施し、公務・公共職場の現状を地域住民に訴えるなど街宣行動に取り組む
鳥取	自治体・病院単組ではできている。 公共民間単組では、労働協約のあるところはできている。	人員確保は交渉・協議事項であることの確認 所属でも交渉し、所属長からも上申するよう提案	在級期間の短縮、前歴換算100の要求 39歳4級はハードルが高い(補佐級の任用行為が必要のため)	ハラスメント対策についてはほぼすべての単組で要求	地方自治法第99条に基づく決議・意見書採択への取り組み(6月議会を予定)	春闘期のビラ配布
島根	全単組での要求書提出・書面協定の実施を提起。各単組においても要求書提出にむけて対応中。	「公共サービス提供体制を拡充するための適正な人員確保」を重点課題とし、①業務量に見合った適正な人員確保②公共サービスの質を守るための人員確保を要求することを方針化している。	賃金実態調査を行い、結果を冊子にまとめ、各単組に配布している。また、実態調査から導き出した県本部が設定する賃金水準の指標を要求書モデルに掲載。 確定闘争期を見据えた具体的な賃金水準の改善にむけた各単組の戦略構築についてオルグを実施。	時間外労働上限規制の順守と年次有給休暇の取得促進による長時間労働の是正、仕事と家庭の両立支援制度拡大を重点課題に設定し、具体的な対応方針を示し、各単組で取り組む。 カスハラについては、2024春闘で重点課題として取り組んでおり、2025春闘においても引き続き対応指針の策定等を求めていくことを方針化。 メンタルヘルスについては、人員確保や長時間労働の是正、労働安全衛生委員会の定期開催等の要求項目に関連させて取り組みを進める。	各単組において6月期から地方議会における「意見書採択」(地方自治法第99条)に取り組む。	3月14日開催の「連合島根春闘勝利総決起集会」に「島根公務労協」として多産別と連携し、PR活動を実施予定。

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高齢層職員（役職定年、暫定再任用など）の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進（節目学習会の開催）	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
県本部統一要求に設定しているため、公共民間と連携し、取り組みを要請。	100%加入単組は、継続を要請。競合単組は棲み分けがされているが、例年の対応、県職については、年齢層を分けてアプローチの仕方を変更するなど、組織化にむけた取り組みの強化をお願い。	役職定年に対する取り組みを要請（小規模自治体では困難な状況）	(3)の記載、処遇改善と一緒に取り組むことを要請。
具体的予定なし			
	例年通りの取り組み予定	60歳超となる職員の把握と声掛けを実施	年2回学習会を開催（春闘学習会、夏季交流会）し、交流と仲間づくりの場を提供している。 単組担当役員と当事者が参加し、学習のほか意見交換などを実施。
公正労働基準の確立にむけた制度導入、指定管理や委託先等の事業所の賃金水準を保障できるよう必要な予算の確保、公契約条例の制定等について要求項目に設定。			

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルールの確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
県本部	・「労使関係ルールに関する基本要求書」の全単組での提出・書面協定	・人員確保を最重点課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、遡及改定と勤奨手当の同一支給月数の確保) ・高齢層職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性和拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
山口	・県本部春闘討論集会および単組代表者会議において、全単組で提出することを確認した。	・1月18日に県本部春闘討論集会を開催。 ・4月にオルグを行い、5月に人員確保闘争(現業・公企統一闘争として)を構える。	・1月18日に県本部春闘討論集会を開催。 ・1月27日～2月4日にかけて単組オルグを実施予定。 ・暫定再任用職員で2級→3級格付け 1単組あり	・名札の簡略化 ・庁舎管理規定の見直し、(長時間のいすわりなどの退去命令など) ・窓口対応の動画などSNSに投稿しているのでカスハラへの対応	市長会・町村会への要請として行う予定	5月1日地方メーデーにおいて啓発活動を実施している。
香川	要求は全単組で提出している。書面協定での確認は一部だが、ほぼ全単組で回答文書中に記載させている。	25春闘職場学習会の統一学習資料に掲載し、実施に向けた体制構築を支援している。	毎年3月に賃金担当者会議を開催し、具体的な運用改善の手法について学習している。単組の賃金課題はすべて県本部で把握しており、到達目標の助言は常に行っている。	・育児時間(現在3歳まで)を就学前に拡大する統一闘争を展開中。現在3単組で3歳年度末まで拡大。 ・子の看護休暇の中学卒業までの適用拡大(18自治体単組中未獲得残り7単組) など	・3月2日に自治総研飛田先生を招き、県本部財政分析講座を開催 ・4月中に市長会交渉を予定	・1月、2月、3月に政策チラシを作成し駅頭配布＋ポスティングを実施(別添) ・県公務労協で公共サービスの充実を求めるティッシュ配布を実施(県内主要2駅)
徳島	・県本部統一要求書とあわせて、「労使関係ルールに関する基本要求書」を作成し、全単組で提出するよう要請しているが、そもそも書面協定を交わすことが無い単組が多くある。当局が「紳士協定だから書面を交わす必要はない」と主張したり、労使合意については、要求書に対する回答と記録のみとする単組も多くあることから、まずは簡易な内容での書面協定を結ぶことから広め、労使ともに書面協定を締結するよう進める。	①集中改革プラン策定(2005年)から削減された人員の「回復」をめざす取り組み ②本部作成のチェックリストを活用した職場点検活動の取り組み ③職場点検活動で明らかになった実態から「人員」を要求する取り組み	・4月以降に抹消される初号俸を利用している実態について調査 ・確定期の賃金改善は、12月議会上に上程し、年内支給を前提として進めた。4月以降の給与制度のアップデートにかかる改定は、昇格時号俸対応表なども不明であるため、3月議会までの協議・交渉での妥結を求める。 ・会計年度任用職員の遡及改定等の調査、常勤職員と同様の改定を求める。 ・賃金学習会は、確定日から4単組(北島、国保、美馬、石井)2組織(県現業公企評、書記評)で実施。		・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施 ・7月23日、地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める要請書を市長会・町村会へ提出 ・11月15日、10月31日の県市町村課交渉をふまえ、県市長会・町村会との事務協議	・毎月、連合徳島と連帯し、「クランソノアゲ応援団! RENGOKAMPAIN」駅前街宣を行っている。毎回、自治労県本部執行委員長が弁士の一人として訴えている。また、10月8日の県本部現業・公企統一闘争勝利総決起集会では、現業評からもアピールした。
愛媛	毎回の要求書の冒頭に労使関係ルールの文言を入れる等していくことを検討する。	単組には要求するように提起している。	賃金実態調査を全単組へ配布(2020年)、現在更新作業中 県本部方針を提示(38歳4級昇格、初任給格付け、中途採用者の処遇改善、再任用職員の級格付け4級、会計年度任用職員の遡及改定など)	カスハラ対策はほとんどの単組で要求前進回答あり 休暇制度は、夏休みや子の看護休暇は大きく前進している。週休日の振り替えはまだ課題が残るが、要求し交渉を行っている。		
高知	なし 労使関係の確認が必要な単組(公共民間労組など)のみ要求書を提出。その他の単組は、基本的なルールは定着しているため、改めての提出はしていない。	最重点課題の一つとしている。春闘期にチェックリストを活用した点検および異動内示発表後に欠員等を確認する。	賃金については確定闘争に集中して行っている。 2024年賃金・手当等に関する実態調査を実施(自治体単組)。調査結果の共有のための学習会を計画中。	各単組が実情に合わせて設定する。	「アウトソーシング」「地財確保」を最重点課題に入れている。	別紙1記入の通り

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高齢層職員(役職定年、暫定再任用など)の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進(節目学習会の開催)	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
国保と連携しながら申し入れを行う	・2月8日に県本部組織集会を開催予定していたが雪により中止 ・オルグを行い組織担当役員と共済・単組役員を中心に単組の取組支援を実施。 ・支援単組は執行委員会が開催できないことを判断材料に県本部がフォローしている。	・オルグを行い組織担当役員と共済・単組役員を中心に単組の取組支援を実施。 ・管理職も共済を継続加入していて組合との接点も行っている。	・オルグを行い組織担当役員と共済・単組役員を中心に単組の取組支援を実施。 ・臨職非常勤の単組も1つ増えて4単組で運営を行っている。
・公共民間単組と全国一般との連携、情報交換(1/25県本部春闘討論集会)	・2/22に組織集会を実施。(株BeOne丹羽代表取締役役)に新採加入オルグ実施者向けのワークショップを現在構築要請中。	・47歳～52歳の組合員を対象にセカンドライフ準備セミナーを実施し、団体生命加入を呼びかけ、60歳超での組合加入・継続につなげる(8/30が台風で延期となったため2/1に実施予定)	・臨時非常勤協議会が主体的に取り組んでいる
①なし ②なし ③各自治体の入札契約改革への取り組み ④美馬市職労連:価格転嫁について要求の具体化に至っていないが、行一適用十人勧反映による人件費増を踏まえて市側の社協委託費増が2025年度予算案に反映される見込みであり、転嫁されていると解釈している。	・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の新採オルグの取り組みに対するサポートやフォロー ・じちろう共済の加入促進を新採オルグに併せて行う	・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進(節目学習会の開催)	・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・都市評を通じて、組織化の成果と課題を共有する ・会計年度任用職員の処遇改善、遡及改定などの課題をもとに組織化の呼びかけ
	1月18日新採対策会議を実施	役職定年者や再任用職員の組織化を要請している	組織率の高い単組へ会計年度任用職員の組織化を要請しているが、会計年度当事者に組合加入に消極的。共済制度を利用した組織化を提案。
統一的な要求とはしていない。 高知市関連労組において、連名にて高知市に対し要望書を提出予定。	2月開催の県本部臨時大会の当面闘にて提起予定。県職連合、南国市職労、医療センター労組は個別に支援予定。	2月開催の県本部臨時大会の当面闘にて提起予定。	2月開催の県本部臨時大会の当面闘にて提起予定。

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルール確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
	県本部	・人員確保を最重点課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、遡及改定と勤労手当の同一支給月数の確保) ・高齢年齢職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性和拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
福岡	・全単組での要求書提出・書面協定の実施を提起し、各単組においても要求書提出にむけて取り組み中。	・「人員確保要求チェックリスト」の活用を促し、単組における適正な労働時間や人員確保の状況の把握に努め、人員確保へ向けた単組交渉の支援を行う。 ・職場の欠員状況や業務実態などの点検活動を行い、採用試験の実施及び採用者数の確認などを行う。	・2024秋闘の課題等を総支部春闘学習会で周知。(初任給格付け、前歴換算、最高4級到達、若年層昇格改善、通勤手当の改善など) ・2024県本部賃金実態調査を活用し、2024確定闘争期を見据えた具体的な賃金水準の改善など各単組課題の解決へ向け取り組む。 ・いまだ前歴還元調整期間が18月(2/3)となっている単組が多いことから、改善へ向けた要求を行う。	・年休取得促進の取り組み、特に年5日未満取得者の解消を労安委員会の開催を求め解消を図っていく。 ・職場実態の調査・点検を各単組で実施し、職場ごとに所属長との意見交換等で適正な配置等の協議や業務量見直しなどの議論を深め、職場や組合が必要とする職種・人員数を要求化し、交渉で求めていく。 ・(カスハラ対策)県職労や一部の単組では、防止対策マニュアルなどの策定を具体的に確認しており、先行単組の取り組みを総支部春闘学習会などを通じて県内全単組へ波及させていく。	・地方団体への要請を通じて、地方財政確立に向けた地方交付税法17条の4の意見提出などの要請行動を視野に入れ、特別交付税の減額廃止やすべての職員の処遇改善にむけた財源確保に取り組む。 ・自治体単組と関連単組などとの連携強化を図るため、総支部春闘学習会や各評議会の学習会において、関連単組などの処遇改善に係る自治体の財源確保について、春闘期の要求項目として取り組むことを共有し、各単組の要求化につなげる。	・3月8日に連合福岡が開催予定の「2025春季生活闘争勝利・総決起集会」に参加する。
佐賀	○モデル要求書として提起(2024:10/20)	○従前より通年闘争として設定(各闘争期のモデル要求書に建付) ○具体の提起内容 ・春闘期…退職・採用予定者状況調査。職場毎の次年度業務量等を踏まえ、職場毎に優先順位設定、配置計画について当局協議。4月異動後の職場毎の増減案を内示前に当局より提出させ、人員確保闘争の結果が適切に反映されているか確認・協議。4月人事異動を踏まえた職場実態の点検。 ・人員確保期…職場点検から業務量・人員配置、超過勤務、年休取得実態、非常勤職員や派遣労働者の配置状況などを把握した上、職場単位で要求整理。併せて要求に基づく職場長交渉実施。 ・秋闘期…新規採用職員の募集状況や中途退職者について点検、1月早々に最終的な職場点検実施。	①県本部として実施(集約後に共有) ②まずは県内での標準化をめざす。単組事情(特昇有無、在級年数等)を踏まえ、単組毎に当面の目標を設定。 ③県内の大半で実現(2024秋闘時点:18/20)。残る単組は均衡の観点から今春闘期で重点交渉事項としてオルグ実施。 ④まずは既存制度の中での運用改善、手当を含めた可処分所得の増加をめざす。 ⑤単組事情による。まずは手法を問わず組合員の声を集める取り組み実施を提起。	①②③:従前より統一要求項目として設定。 (県内実態調査により単組毎の実態把握・共有化に取り組む)	○地方財政確立の取り組みとして中央委員会や拡大闘争委員会で提起。 ・6月議会又は9月議会での意見書採択に向けて、組織内議員や協力議員に連合議員懇談会で協力要請をした上で、請願書又は陳情書を単組が議会に提出をするように取り組み提起。 ・2024より組織内議員、所属単組、県本部間の意見交換機会を新たに設定。 ・自治研の取り組みとして自治体財政分析講座として学習会を設定。 2024:人動凍結事例(山梨県市川三郷町)から学ぶ財政分析	有(3月1日:連合春闘佐賀県中央総決起集会)予定(公共サービスにもっと投資を!キャンペーン:街宣用チラシの配布行動等の実施を計画)

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高齢層職員(役職定年、暫定再任用など)の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進(節目学習会の開催)	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
・指定管理者や民間委託の更新への対策と公共民間職場の雇用確保、賃金・労働条件に直結する助成金・補助金・委託料等の確保に向け、2025春闘期から公共民間労組や社協労組・評議会と関係自治体単組の連携強化に向けた意見交換等に取り組む。 ・公共サービスの質と公正労働基準の確立に向けて、連合福岡公契約運動推進連絡会議と連携し、公契約条例の制定を支援する。 ・適切な価格転嫁をふまえた予算確保等について、市長会及び町村会に対する要請行動をおこなう。	・1月24日の組織拡大行動委員会(単組代表者)で、新採加入の取り組みと会計年度任用職員等の組織化・組織拡充、定年延長に係る役職定年者などの組織化を全単組で確認。 2月までに、総支部組織拡大行動委員会を開催し、各単組の取り組みを確認。単組への具体的な取り組み要請として、4月中の組合加入説明会実施、定年延長及び再任用職員などへの声掛けもあわせて要請。また、新採対策重点単組を設定し、県本部が支援を行うこととしている。	・1月24日の組織拡大行動委員会(単組代表者)で、新採加入の取り組みと会計年度任用職員等の組織化・組織拡充、定年延長に係る役職定年者などの組織化を全単組で確認。 2月までに、総支部組織拡大行動委員会を開催し、各単組の取り組みを確認。単組への具体的な取り組み要請として、4月中の組合加入説明会実施、定年延長及び再任用職員などへの声掛けもあわせて要請。また、新採対策重点単組を設定し、県本部が支援を行うこととしている。	・1月24日の組織拡大行動委員会(単組代表者)で、新採加入の取り組みと会計年度任用職員等の組織化・組織拡充、定年延長に係る役職定年者などの組織化を全単組で確認。 2月までに、総支部組織拡大行動委員会を開催し、各単組の取り組みを確認。単組への具体的な取り組み要請として、4月中の組合加入説明会実施、定年延長及び再任用職員などへの声掛けもあわせて要請。また、新採対策重点単組を設定し、県本部が支援を行うこととしている。
①統一要求項目として設定。 ②県政策要求を通じた知事交渉の実施 ③②+春闘期の自治体要請キャラバン要請事項として掲載。 ※ 価格転嫁の円滑化に関する連携協定を踏まえた県事業の実施。 https://www.pref.saga.lg.jp/kiji003101830/index.html https://www.pref.saga.lg.jp/kiji003108894/index.html	※1月20日に実施された中央本部からの県本部にアラインを受けた後、本回答は約1週間しか経過しておらず、新たな提起や進捗状況とされても、記載困難な部分があることを前提に記載。 ・2月1日に開催する県内単組の組織強化担当者および共済推進担当者会議において、県内の新採組織化の状況に触れつつ、特に新規採用者の組織化におけるポイント等を提起。 ・県内単組からの新採説明会の準備段階からの取り組み報告や、当日参加者のグループワークを経て模擬新採説明会を実施。その場に県本部青年・女性部も参加させ、特に若手職員目線での意見をフィードバックすることで、県内単組全体の組織化の重要性を認識させ、新採への説明力向上のための契機とする。	・上記①記載の会議及び2月19日に開催の佐賀県本部臨時大会においても、「高齢層の組織化を先送りした場合、2032年までの間、組織化対象者が増え続けることは明白。」「高齢層職員組織化の取り組みを先送りにすればするほど、単組にとって困難な状況になる」ことを提起。 ・「県内単組は、組合費は現職と同率に設定。役職定年者においては、あくまでも管理職時代には組合員資格が停止していただけてあり、役職定年後は組合に復帰することが当然である」ことを認識させるべく提起。	・単組執行部とは、随時メールや電話等でのコミュニケーションを維持しつつ、会計年度任用職員の組織化に向けた一歩目として、会計年度任用職員向けに「会計年度任用職員の働きかたについて」と題し、勤務労働条件の説明会を開催することで、勤務労働条件に差があることおよび労働組合が果たす役割やその力を認識してもらい、組織化に向けた機運醸成を図っている。(自治体5/20単組で実施済。2月は2単組で実施予定)

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルールの確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
県本部	・「労使関係ルールに関する基本要書」の全単組での提出・書面協定	・人員確保を最重要課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、遡及改定と勤労手当の同一支給月数の確保) ・高齢層職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性和拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
長崎	①県本部の春闘方針において、基本要書を出す、労使関係ルールの確認を行うよう要請。 ②各単組の進捗については、単組オルグで確認。 ③取り組み状況は低位に終わっている。	人員確保について、最重要課題として位置づけている。具体的な取り組み方針についても、本部方針をベースにしており、職場点検に基づく要求づくりを提起している。加えて年度途中の退職者数の点検と、その人数を踏まえた採用を求めることを提起している。	・本部の賃金実態調査、到達目標を設定、逆ラッシュの提示などを行い取り組みを推進している。 ・会計年度任用職員の遡及改定は、全ての自治体単組で獲得済。一方、遡及の対象者が異なるため、国の取り扱いを指標にした取り組みを盛り込んでいる。期末勤労は残る1単組対策として、総務省通知の情報提供と県の市町村課へ助言の要請。 ・再任用者は、2級格付けが多数であり、総務省の全国調査結果の情報提供。定年延長者は、人事院の調査を踏まえた7割水準への引き下げの問題指摘を求めている。 ・賃金学習会は、単組・総支部からの求めによって実施している。	週休日振替については、県本部の重点課題として継続して提起している。また、週休日の実態把握に活用するよう調査票モデル(カスハラ以外のハラスメントを含めたもの)を作成している。 また、働き方の改善として、勤務時間の内側に開庁時間を設定することや、ボランティアの名のものとサービス勤務の是正などの推進を方針化している。	6月議会の意見書採択の取り組みを実施。 春闘期及び確定期に実施している市長会、町村会要請書に盛り込む予定	長崎地区労と連携し、3月15日および3月16日に街頭宣伝(チラシとポケットティッシュ配布)を予定
大分	※交渉毎に確認を交わしている。	大分県本部は人員確保については6月の人員確保・ジェンダー平等実現統一交渉にて重点的に取り組むので、人員配置の点検等の具体的な取り組みは6月に行います。しかし、昨今の人員不足は深刻な問題であるので、通年闘争として取り組んでいます。※竹田市職は年6回実施。	2月5日に春闘要求説明会を実施。 賃金実態調査については、確定交渉前に実施、各種休暇制度など中心とした実態調査については当初予算交渉前に実施します。 各交渉ごとに1単組1独自要求以上をかけるよう方針化しています。	あらゆるハラスメントの防止・解決のための施策を講じることを重点項目にし、当局に具体的な施策・基本方針の策定・窓口体制の整備・研修等実施を求めています。	1月に当初予算統一交渉を実施し(今年は1月15日16日に実施)、当局に住民負担の増や自治体の行政サービスの低下をもたらさないような予算編成や、賃金引き上げに必要な財源確保を要求しています。	連絡会議(総支部)単位での街宣行動(3月7日～14日)で、街宣・春闘ビラ配布行動を実施
宮崎	1年間のスタートとして、春闘要書で確認するようにしている。 ※慣例で書面に残さない単組もある。 →当局との関係が良好なうちに整理すべき。	人員確保は重要課題としているものの、春闘期は1年のたたかひのスタートであることから賃金・労働条件の改善の次として要求書には掲げ、取り組むこととしている。本部作成の各種職場チェックリスト等も活用しながら、6月の人員確保闘争にむけ、職場課題の洗い出し等、ていねいな準備を行うようにしている。 採用試験を早期に行うところも増えているため、6月では間に合わない単組は県本部と協議し、別途日程設定を行うこととしている。 ⇒※離職防止策で好事例はないか?	■昨年、賃金実態調査を4年ぶりに実施し、賃金運用をはじめ各種手当、休暇制度等の調査を行った。これをもとに運用改善を含め、アップデートによる影響等も検討している。 ■会計年度任用職員については遡及改定できなかった単組が3単組、勤労手当未改善が1単組。まずはその単組が改善できるように早い段階から協議していく。 ■高齢層の処遇改善について、春闘課題として掲げており、到達級改善を重点にに取り組んでいる単組もあることから、具体的には単組ごとに個別対応となる。 ■賃金学習会についても春闘方針で提起しているが、現在は単組の自主判断に任せているところもあるため、臨時大会等で改めて提起していく。	把握し、今後に活かしていきたいと考えている。 ■カスハラ対策については昨年の春闘から確定期にかけて名札の変更について、要求し改善された。また、メンタルヘルスについては単組内でも関心の高いところ。春闘要求の中でチェックリストの活用をはじめ、どれだけ実効性を持たせていくかがカギとなるが現在のところ特筆すべき点はなし。	特に予定なし。99条の取り組みは自治体議員連合と協議し、現在進めている。	今後公務労協と協議していく。

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高齢層職員（役職定年、暫定再任用など）の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進（節目学習会の開催）	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
昨年6月の県議会において、適切な価格転嫁に向けた県の取り組みを推進するよう一般質問をお願いしてきた。今期の取り組みについては、現時点で未定。	・2月14日～15日に自治労共済を活用した新採組織化に関する県本部組織集会を開催し、組合と共済の同時加入に向けた取り組みについて意思統一した。参加単組は、54単組中、22単組（42人）	・前項①の県本部組織集会で取り組みを提起。役職定年の具体的な取り組み方について重点的に説明した。	・前項①の県本部組織集会で取り組みを提起。当事者が加入することの重要性などを訴えて組織化に取り組むことを要請した。
春闘統一交渉において、公契約条例の導入に向けた条件整備を行うことを要求している。	1月下旬から2月上旬にかけて、組織局と共済支部と一緒に単組オルグに回り、共済と組合の同時加入にむけた取り組みを行っている。	1月下旬から2月上旬にかけて、組織局と共済支部と一緒に単組オルグに回り、共済と組合の同時加入にむけた取り組みを行っている。	※取り組まれていない
連合を中心とした取り組みを行っている。	■2月2日に組織強化・共済加入推進対策会議を開催し、新規採用者および高齢層職員の組織化の取り組みについて提起した。特に組織率の低い単組については今後、個別に新採説明会の際の取り組みについて企画段階から協議していく予定。 ■高齢層職員について、2日の対策会議以降の総支部会議でも別途話をしている。	役職定年者を含む60歳超の職員の状況については昨年に引き続き把握と組合加入を行うよう、働きかけを行っている。共済学習会についても随時開催しており、特に役職定年者については共済加入と組合加入がセットであることも含め、組合加入を進めるよう低位している。	■会計年度任用職員の組織化については全体的な話に終わらず、単組の実態及び意向調査を行い、具体的に進めていく予定。

	2.春闘期の各種課題に対する取り組み					
	(1)労使関係ルールの確立	(2)人員確保(全単組必須要求項目)	(3)賃金改善(1単組1要求項目)	(4)働きやすい職場の実現(1単組1要求項目)	(5)地域公共サービスの質を守るための地方財政確立の取り組み	
	県本部	・人員確保を最重点課題としているか →また具体的な取り組み方針はどのようになっているか (職場における人員配置等の点検など)	・賃金実態の調査・把握 ・賃金運用改善にむけて、どのような方針で取り組んでいるか ・会計年度任用職員の処遇改善(とくに、遡及改定と勤労手当の同一支給月数の確保) ・高齢層職員(暫定再任用・役職定年者)の処遇改善、働き方の改善、職務・格付け ・賃金学習会の開催状況	・長時間労働防止・各種両立支援制度・休暇の整備(週休日の振替運用の適正化等)にむけた取り組み ・カスハラをはじめとしたハラスメント対策にむけた取り組み ・メンタルヘルス対策に向けた取り組み	①財源確保にむけた要請行動 ・自治体予算の点検活動の実施 ・単組による首長・自治体議員への要請行動の実施 ・県本部による市長会・町村会への要請行動の実施	②公共サービスの重要性和と拡充にむけた世論喚起(街宣行動)の取り組み ・実施時期や手法、地方連合会との連携など
熊本	要求のみ	している。 今年は人員確保闘争を個別で実施せず春闘にあわせて実施する。具体的には春闘要求書に必ず人員確保の項目を入れることとした。 理由:6月の採用試験に間に合うため。人員確保要求書を提出する単組がほとんど存在しないため。		要求のみ	要求のみ	連合の総決起集会に参画している。
鹿児島	全単組が要求書を提出するようオルグ(特に昨年末提出の単組を集中的に再オルグ予定)	県本部要求の3本柱の一審目に人員確保の取り組みを提起。 当局側の人員確保の基本認識の確認、職場単位での欠員や原因の現状把握、時間外労働・年休取得の現状把握から業務量や任務分担の見直しを求め、人員確保にむけた取り組みを提起	賃金実態の調査・把握については、モデル賃金を提示していることから、モデル賃金との比較を行うことを毎回提起している。 県本部の要求3本柱の二審目に賃金水準の確保・改善にむけた取り組みを提起。 ・4号を超える昇給による運用改善 ・中途採用者の初任給格付け a 2級以上への初任給格付け b 号給決定→経験年数換算表 c 在級期間の短縮、最短昇格期間の適用 県本部要求のその他の要求として会計年度任用職員の処遇改善(未遡及10単組、未一時金15単組) 県本部要求のその他の要求として高齢層(定年延長・再任用)職員の処遇改善(格付け・一時金・手当・高齢者部分休業) 賃金学習会は未定	県本部要求の3本柱の三審目に両立支援制度・休暇の整備について、国以上をとることを提起(育児介護休業法など) 県本部要求のその他の課題として、長時間労働、ハラスメントにむけた取り組み		連合鹿児島島の集会への取り組み
沖縄	全単組で出来ていないため、書記長会議やオルグなどで確認を行っていく。	2月1日中央委員会で最重点課題として提起し、さらにオルグでも確認していく。 3月中に等級別の職員構成の把握を各単組で行い、先ずは問題意識を持つことから始め、3年計画で取り組みの単組を増やしていくなど、県本部として取り組んでいる。必ず結果を検証し、次回に繋げるようお願いした。			県本部として、自治体議員は100人ほどいるため要請行動は実施している。 他の取り組みはなかなか進んでいないが、市長会や町村会への要請行動については実施してほしいと伝えた。	全単組で実施予定

2.春闘期の各種課題に対する取り組み			
(6)適切な価格転嫁・取引適正化の取り組み	(7)新規採用者・会計年度任用職員・高年齢層職員の組織化の取り組み		
・具体的な取り組み方針 ①県本部と単組の連携、自治体単組と公共民間単組との連携 ②地方連合会・地域協議会との連携 ③首長への要請行動の実施 ④その他具体的な取り組み内容	①2025年度新規採用者の組合加入に向けた取り組み ・単組の組織率や新採加入率の推移に関する意識の啓発 ・2024年度の単組の取り組み内容の集約や課題の把握 ・単組の取り組みに対するサポートやフォロー	②高年齢層職員（役職定年、暫定再任用など）の再加入に向けた取り組み ・60歳超となる職員の動向の把握と声かけ ・60歳到達前でのじちろう共済の推進（節目学習会の開催）	③会計年度任用職員の組織化に向けた取り組み ・組織化に消極的な単組に対しての働きかけ ・賃金・労働条件の改善事項などについての当事者への周知
要求のみ	2/4に新採対策会議を実施。 ⇒じちろう共済との共催で実施したが、共済推進が強くなってしまった。 ①単組状況別の目標設定⇒モデル単組のみ（都市職と競合）②必ず未加入者をリスト化して声かけ、③新採に響く声かけを提起した。⇒八代市職のパワーポイントで響いた内容のアンケートを実施。上位は組織規模とフリーライダーの話であった。	2024年2月の単組代表者会議、8月の組織集会で組織化方針と具体的進め方の提起を行った。また、5月～6月に組織強化全単組オルグを実施し、進捗確認と個別相談を行った。 2025年4月にもオルグ実施予定のため、そこで再度進捗状況を確認し、今後の対策を決める。⇒町村職は役職定年者はほとんどいない。定年前再任用であっても一旦退職し会計年度任用職員で雇用されることがある。責任の負担が大きいとのこと。また、単組もこれまで当局だった管理職を仲間にしたくないとの意見が多い。	単組役員と接触した感触から、組織化への積極性でランク分けしている。⇒3段階で評価。 定期的なオルグや、単組執行委員会への参加などを行っている。⇒積極的な単組から進めている。課題はチェックオフ。
連合や公務労協に結集しての取り組みは行っているが、自治労単体としての取り組みは行っていない。	総支部・地区本部春闘討論集会上において、新規採用者への加入取り組みを追加春闘オルグにおいて、さらに丁寧な、新規採用者加入取り組みをオルグオルグ時に共済県支部を帯同させ、組合と共済の同時加入を推進	総支部・地区本部春闘討論集会上において、新規採用者への加入取り組みを追加春闘オルグにおいて、さらに丁寧に、新規採用者加入取り組みをオルグオルグ時に共済県支部を帯同させ、組合と共済の同時加入を推進	総支部・地区本部春闘討論集会上において、新規採用者への加入取り組みを追加春闘オルグにおいて、さらに丁寧に、新規採用者加入取り組みをオルグオルグ時に共済県支部を帯同させ、組合と共済の同時加入を推進
①と③を方針としている。その他として、地方議会対策を行っている。	5年前から重点として取り組んできた。単組の説明会でキャッチコピーの入ったボールペン配布（キャッチコピーは啓発の一環として組合員から募集している。）2025年は組合員1人ひとりにキャッチコピー応募のQRコードチラシを配布し、多くの組合員が参加しやすいよう取り組んでおり、県本部としてアイデアを出して頑張っている。青年部とタイアップして新採歓迎会を実施しているが、後追いができておらず、2025年は、ボールペン配布と歓迎会は組合加入者だけとし、差別化を図る。	声かけはおこなっているが、共済加入者は引き続き再加入が出来ている。共済と合同で取り組みを強化。	説明会を実施するよう促す。 賃金・労働条件の改善などは、県本部機関紙（2回/月）で周知。

◆給与改定に際しての副大臣通知の影響、年内差額支給の状況

- ①副大臣通知に関わらず(11月29日以前に)妥結&条例の手続きに進み、年内差額支給
 ②副大臣通知の後に妥結or条例の手続きに進み、年内差額支給
 ③年内に条例改正したが差額支給は間に合わず年明け
 ④1～3月議会で条例改正見込み

県本部	単組数	①通知前妥結、 年内支給	単組比	②通知後妥結、 年内支給	単組比	③年内条例改正、 年明け支給	単組比	④1～3月議会で 条例改正見込み	単組比	◆年内支給が間に合わな かった場合：主な理由を記載 してください。
01北海道	173	31単組	18%	43単組	25%	4単組	2%	15単組	9%	・例年通りの取り扱いを覆せず、給与法改正後としているため ・閣議決定後としている単組も、議会日程(会派への事前説明や委員会説明など)などに間に合わなかったため。
03青森	46	44単組	96%	2単組	4%	0単組	0%	0単組	0%	
04岩手	15	5単組	33%	9単組	60%	0単組	0%	1単組	7%	・単組から具体的な要求行動をしなかったこと、併せて当局が勧告の実施に対して意識を欠いていたこと
05宮城	32	7単組	22%	15単組	47%	2単組	6%	7単組	22%	・国の法改正が行われてから提案すると回答された。 ・町職は議会が12月上旬の数日間しかないため、条例提案が間に合わない。 ◆その他 ・会計年度任用職員は扶養控除の範囲を考慮して1月支給とした単組がある。
06秋田	20	19単組			95%	1単組	5%	0単組	0%	
07山形	43	37単組			86%	6単組	14%	0単組	0%	・以前より1月支給(2単組)、企業団により近隣自治体を注視(1単組)、町長選挙により事務のずれ込み(1単組)、不明(2単組)
08福島	51	1単組	2%	48単組	94%	2単組	4%	0単組	0%	・議会での条例改正が年末だったため、手続きが間に合わなかった。
09新潟	28	4単組	14%	14単組	50%	6単組	21%	2単組	7%	・12月議会当初提案間に合わず、追加提案できなかった。 内部事務スケジュールの都合もともと越年支給
10群馬	32	2単組	6%	18単組	56%	0単組	0%	12単組	38%	・国の改正が遅れたため。
11栃木	23	0単組	0%	3単組	13%	1単組	4%	19単組	83%	・交渉時において国の給与改定の動向が不透明であったことから交渉が進展せず、遡及自体の確認をして交渉終了となった単組が多かった。また、議会審議の関係で通常でも越年(1月支給)などの単組もある。
12茨城	31	1単組	3%	2単組	6%	5単組	16%	24単組	77%	・国の給与法が遅れたことにより、当局が地域手当て同一条例としての提出にこだわったことから、切り離しての確定が取れなかったため。
13埼玉	26	1単組	4%	5単組	19%	18単組	69%	2単組	8%	・副大臣通知を単組が見落とした、対象人数が多く事務処理が間に合わない、年内支給に単組がこだわっていない
14東京	41	22単組			54%	19単組	46%	0単組	0%	・事務手続き上の都合による
15千葉	13	3単組	23%	6単組	46%	3単組	23%	1単組	8%	③12月議会で改正で手続きの関係で年明けでの支給となった。 ④2月議会で改正予定→3月支給予定
16神奈川	31	29単組	94%	0単組	0%	1単組	3%	1単組	3%	・事務手続き上の問題のみ
17山梨	38	14単組	37%	9単組	24%	12単組	32%	3単組	8%	・事務処理的に無理であった。 ・妥結はしたが、条例改正が年内に間に合わなかった。
18長野	77	39単組			51%	2単組	3%	36単組	47%	・国の対応待ちで、12月議会に間に合わず。
19富山			#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!	
20石川	15	10単組	67%	0単組	0%	2単組	13%	3単組	20%	・能登半島地震の影響
21福井	11	0単組	0%	11単組	100%	0単組	0%	0単組	0%	
22静岡	19	4単組	21%	3単組	16%	3単組	16%	9単組	47%	・会計年度任用職員の遡及は2割くらい実施しない可能性あり。
23愛知			#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!	
24岐阜	21	3単組	14%	18単組	86%	0単組	0%	0単組	0%	

県本部	単組数	①通知前妥結、 年内支給	単組比	②通知後妥結、 年内支給	単組比	③年内条例改 正、年明け支給	単組比	④1～3月議会 で条例改正見込 み	単組比	◆年内支給が間に合わ なかった場合：主な理由を記載 してください。
25三重	27	24単組			89%	0単組	0%	3単組	11%	・副大臣通知が発出されてからの自治体での議会スケジュールに間に合わなかったため
26滋賀	30	0単組	0%	11単組	37%	13単組	43%	6単組	20%	・職員人数が多く、処理が間に合わす。
27京都	35	9単組	26%	21単組	60%	3単組	9%		0%	・条例改正のタイミングが12月議会会期末になったため、事務手続きが間に合わなかったため。
28奈良	23	11単組			48%	1単組	4%	11単組	48%	
29和歌山	25	13単組			52%	3単組	12%	9単組	36%	・ほとんどが12月議会への上程手続きと支給手続きが間に合わなかったため
30大阪	44	2単組	5%	28単組	64%	11単組	25%	3単組	7%	・2025年4月以降の地域手当支給率(下がる自治体)による交渉難航 ※常勤職員は年内精算であるが非常勤は年明けとなる単組がいくつか有り
32兵庫			#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!	
33岡山	18	2単組	11%	10単組	56%	2単組	11%	4単組	22%	・年内に振り込みが間に合わなかった(1月支給)
34広島	22	0単組	0%	18単組	82%	3単組	14%	1単組	5%	・条例改正はできたが、支払い事務が間に合わない、または、事務の調整により1月賃金支給日に合わせての支給となったため。 ・議会体制が大幅に入れ替わったこともあり、議会対応が遅れ、1月の臨時議会での提案にせざるを得なかったため。
35鳥取	20	1単組	5%	10単組	50%	4単組	20%	4単組	20%	・国の動き、事務処理
36島根	24	24単組	100%	0単組	0%	0単組	0%	0単組	0%	
37山口	21	20単組			95%	0単組	0%	1単組	5%	
38香川	18	15単組	83%	0単組	0%	3単組	17%	0単組	0%	・事務処理に要する時間
39徳島	51	15単組	29%	18単組	35%	2単組	4%	1単組	2%	・条例改正は12月議会で行ったが、事務作業が間に合わないことを理由に、1月支給となった。また、12月議会での決定は間に合わない、早々に3月支給とした単組もあった。11月29日の閣議決定後も変更せず。
40愛媛	19	8単組	42%	9単組	47%	1単組	5%	0単組	0%	
41高知			#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!	・議会日程 ・法改正を基準 ・1月臨時議会の開催が確定していたため ・勤勉手当成績率が分からなかったため
42福岡	69	33単組	48%	15単組	22%	10単組	14%	11単組	16%	・国の法案成立を待ってからしか改定できなかったため
43佐賀	20	15単組	75%	0単組	0%	3単組	15%	2単組	10%	
44長崎	21	4単組			19%	4単組	19%	13単組	62%	・国のスケジュールが遅れることを見越して、年内条例化に当局が動かなかったため。 ・年内条例化できた単組でも、国の給与法の改正をみて追加上程したところの一部では、当局がその後の事務手続き上(職員の負担なども含めて)困難と主張したため。 ・単組の中には、年内精算へのこだわりが少なかったこと。
45大分	21	0単組	0%	16単組	76%	0単組	0%	5単組	24%	・給与法の成立を待っての条例改正としたため、12月議会には間に合わなかった。
46宮崎			#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!	
47熊本			#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!	・上記のような調査はしていない。年度内で全単組差額支給にはなっている。※会計年度任用職員は別。
48鹿児島	41	2単組	5%	8単組	20%	31単組	76%	0単組	0%	・給与法改正に伴い、その件については妥結合意をしたが、他の項目(扶養関連等)に引けられたことにより、年内での差額支給ができなかった。ただし、ほとんどの自治体において1月に臨時議会を開催し、条例改正を行った。
49沖縄	31	0単組	0%	1単組	3%	3単組	10%	27単組	87%	・そもそも年内支給を求めている。年度内に支給されれば良いと考えている単組が多く、来年の課題。
計	1366	845単組			62%	184単組	13%	236単組	17%	

Ⅱ 2025現業・公企統一闘争の推進について

第167回中央委員会で承認された当面の闘争方針に基づき、2025 現業・公企統一闘争の戦術配置について提案します。

なお、推進方針については、別紙のとおりです。

1. ストライキ批准の成立と闘争指令権が確立されたことを踏まえ、2025 現業・公企統一闘争の戦術については、「1時間ストライキ」とします。
2. 第1次闘争の統一基準日である6月20日（金）については県本部待機態勢のもと、1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を発出します。
3. 6月20日（金）以外に基準日を設ける県本部については、要請に基づき、別途、闘争指令を発出することとします。

【第1次闘争の推進にむけてのポイント】

現業・公企統一闘争に取り組むにあたり、人員確保を最重要課題に位置付け通年闘争として取り組みを展開しています。その結果、現業職員の新規採用は増加傾向にありますが、いまだに多くの自治体では現業職員の退職不補充や安易な民間委託が拡大し、多くの課題が生じています。改めて安定的な公共サービスの提供はもとより、災害時において迅速で効果的な対応が可能な人員が必要です。

一方、現業・公企職員が配置されていない単組では、委託導入後におけるサービスの質などの検証や価格高騰の影響に伴う委託費について分析し、課題が生じている際は再公営化にむけた取り組みが重要です。とくに安易な民間委託の拡大に伴い、破産申請に伴うサービスの提供停止をはじめ、委託費やサービスの質などが民間事業者の意向に大きく影響している事案も生じていることから、民間委託導入後においても自治体関与を強化していく必要があります。

こうしたことを踏まえ、第1次闘争から人員確保をはじめ、安易な民間委託の阻止にむけた取り組みを強化するとともに、現業・公企職場を取り巻くあらゆる課題の解決にむけ、現業・公企職員に保障されている労働二権を活用し、すべての単組で取り組みを進めていかなければなりません。「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、単組・県本部・本部が一体となって「現業・公企統一闘争」の取り組みを推進することとします。

なお、具体的な取り組み内容については、第167回中央委員会で確認された当面の闘争方針「2025 現業・公企統一闘争の推進」（別紙）をご参照ください。

【別紙】

第 167 回中央委員会 第 2 号議案「当面の闘争方針」抜粋

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、人員確保を中心に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。

【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
- 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 P P P の導入や安易な事業統合の阻止
- ⑩ 会計年度任用職員の処遇改善
- 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

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た上で、個人情報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・利用者が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、誰もが安心して働ける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）が直営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。

Ⅲ 本部体制・運動と組合費のあり方に関する本部としての考え方について（たたき台）

I はじめに～現状についての再共有

第97回定期大会（2023年8月/函館）において、第6次組強計画を決定した。現在、単組・県本部・本部の各段階において、当計画に基づく組織強化・拡大の取り組みが進行中である。

しかし、当計画および下記にも記載の通り、組合員数の減少等にもなって産別財政は硬直化の度合いを高め、さらに一般会計の収支のアンバランスは放置できない水準となっている。また、この間、専門局費の一括シーリングなどによって収支バランスを図ってきたものの、これは運動にかかる経費の圧縮にほかならず、これ以上の削減は、各種活動による「組合員への還元」という意味においても、組合員利益を阻害することになりかねない。

これらの現状を踏まえ、第6次組強計画においても、産別財政の確立にむけては、「現状の運動を前提とせず、将来的な産別運動がどうあるべきか、そのための本部-県本部機能・体制はどうあるべきか、組合員の減少傾向も踏まえ、多角的に議論する必要がある」「産別財政を安定的に運営するための必要額とその財源の確保策について、必要とされる組合費水準と交付金のあり方について議論を進める」こととしている。

したがって、第6次組強計画の確実な実行による組織の強化・拡大とあわせ、その活動の裏付けとなる産別財政の確立について、以下の通り検討を進めていくものとする。

1. 組織人員および本部財政の現在地

- ・登録納入確定作業における組合員数は減少傾向に歯止めがかからず、年1.8%前後の減少が続いている。
- ・この組織人員の減少は中期的に続いているものであり、1997年以降、組合員数が前回組織基本調査を上回ったことは一度もない。なお、この間も、公共民間労働者等の組織化方針の決定（97年～）、介護30万組織化（99年～）、全競労との組織統合（2002年）、市町村合併を契機とした旧未組織・未加盟自治体職員の組合加入（2005年前後～）、全国一般との組織統合（2006年）、都市交との組織統合（2013年）などが実施されてきたものの、組織人員は減少し続けてきている。
- ・同時に、組合費収入は年1億円を超える減収となっている。10年前と比較した場合、組合費収入は、2014年：62億円から2024年54億円と、8億円の減収となっているのが現状である。
- ・そのため、組合費収入の範囲内での予算編成とすることは不可能となっており、前年度繰越金と財政安定化資金会計からの繰入金で補填している状況にある。これは、2025年度予算においても同様である。
- ・繰越金頼みの予算編成は、十分な繰越金を得られなくなった途端に破綻することを意味している。さらに、予算と決算との乖離は、監査委員からも繰り返し指摘されている。
- ・財政安定化資金会計は、規程において臨時的・緊急的支出に用途が限定されているものであり、本来は一般会計の単年度収支の補填に充てるものではない。組合費収入の

不足分を財政安定化資金会計から繰り出し続ければ、10年前後での枯渇も危ぶまれる状況にある。

- ・今回の「運動・体制と組合費水準」議論は、産別としての将来を見据えたものであると同時に、「今まさに目の前の課題」であることを、今一度認識する必要がある。

2. 組合費水準の見直し

(1) 現行制度等の課題

- ・組合費に関しては、デフレ経済および人勧の引き下げ等を背景として、2011年8月長野大会において、それまでの「定額スライド方式（人勧による賃金改定に連動して組合費の増減を算定）」の見直しを決定し、2012年以降、現行570円の定額制としてきた。
- ・また、組合費減免制度の改定を含む県本部交付金の見直しなどもあり、現在、本部納入額に占める県本部交付金の割合（還元率）は37.8%にのぼり、かつ、県本部間の還元率の差も大きい（最大：69.3%、最小：17.2%）。
- ・昨今の物価・人件費等の高騰は、組合費の定額制を採用している本部および多くの県本部の財政を圧迫している状況にある。

(2) 2024年度予算を基礎とした主要科目の推移試算

- ・予算編成の基本的な考え方は「収支均衡の維持・確保」である。
- ・組合費収入が減少を続けていることから、2024年度予算における各項目の構成比を維持した場合、収支均衡とするためにはどの程度の削減が必要となるかについて、2028年度分までを試算してみたところ、総削減額は約9億円（※）、2024年度予算に対して15%に上る。例えば人件費に限定してみても役職員あわせて10～15人の削減分に相当し、専門局費では政治政策局費がほぼ消失する分に等しい。
- ・なお、組合員の減少幅はより大きくなることも想定され、その場合にはさらに厳しい状況となることを覚悟しなければならない。

＜主要科目の予算試算額＞

	構成比	2024年度予算	2028年度試算	削減額
人件費	16.3%	10億3,300万円	8億5,900万円	▲1億7,500万円
会議費	2.0%	1億3,800万円	1億1,500万円	▲2,300万円
専門局費	10.6%	7億4,800万円	6億2,150万円	▲1億2,650万円
県本部交付金	25.7%	22億1,800万円	19億7,400万円	▲2億4,400万円

※ 総削減額9億円は、上記試算額の主要科目以外の科目も合計した総額

※ 2024年度は予算編成にあたって組合費収入に前年度繰越金2億円超を加算している。2025年度以降の試算は組合費収入の範囲内での割当額となっているため、削減額が大きくなる

(3) 組合費水準に関する検討の必要性

- ・減少を続ける組合員数とひっ迫する財政の現状を踏まえれば、組織・財政基盤の強化と改革にこれまで以上に取り組む必要がある。
- ・とくに組合員数の維持・拡大については、この間の組強計画においても喫緊の課題と位置付けてきたものの、この間の組織実情を鑑みる限り、課題克服には程遠い状況と言わざるを得ない。

- ・組合員数の減少傾向に歯止めがかからないことから、この間の組強計画においても、組合費水準に関して検討が重ねられ、下記の通り、明記されてきた。

■第4次組強計画（2015年8月・石川大会）

- ・2016年度以降（2015年10月以降徴収分）の当面の組合費水準については、現行水準を維持する。
- ・ただし、第4次組強計画2年目に、支出削減の取り組み状況、財政的に大きな影響を与える資金需要の状況、組合費収入の推移など財政状況等についての中間的検証を行い、必要に応じて2018年度以降（2017年10月以降徴収分）の組合費改定を検討する。

■第5次組強計画（2019年8月・福岡大会）

- ・第5次組強計画中に組合費収入が59億4,000万円を下回ると判断される場合は、ただちに組合費水準議論を行う。
- ・ただし、その議論の際には、本部の支出削減策に終始せず、収入減に直結する組合員数減に対処するための本部体制のあり方などを多角的に検討する。

- ・2019年登録納入確定作業（2019年6月時点）の結果、2020年度組合費収入が59億2,696万円と議論開始の目安額を下回ったことから、本来であれば、第6次組強計画の策定議論と並行して、2020年には組合費水準議論が開始されていなければならなかった。
- ・しかし、想定外のコロナ禍の発生により、その対応に追われ、さらに運動の制約から多額の繰越金が生じたことから、本格的議論が進められないままとなった。
- ・また、この間の組強委員会等においても、組織実情を踏まえた検討が繰り返されてきたが、「組織力量が落ちている現状においては、引き上げは組合員・単組の離脱を惹起する恐れがある」「まずは組織の強化・拡大が優先」等の理由から、引き上げについての判断を先送り続けてきた実態がある。
- ・しかし、もはや先送りが許される状況ではなく、組合費を据え置くか引き上げるかに関して、本部の判断が求められている。
- ・したがって、この間の中執会議後の討論などを踏まえ、本部としては「引き上げを前提とした検討を開始する」こととしたい。

3. 組織強化の必要性

- ・これまで5次にわたる組強計画を実施し、さらに現在、第6次組強計画が進行中であるが、春闘期・確定期等の各種統一闘争における取り組み単組数の伸び悩み、新規採用職員の組合加入率の低下、中途脱退者や組織脱退単組の増加など、労働組合としての機能低下が数値としても現れている。
- ・これらは、特定の県本部・単組に限定されるものではなく、また、最近になって表面化したものではない。全国的・中期的な傾向である。さらに、組織基本調査の分析から、「組織率は一定維持しているものの、活動は低調」という単組が全体の半数以上を占めることが判明し、さらに増加する傾向を示している。
- ・この状況に対応するためには、県本部がより具体的に単組を支援していく機能の強化が不可欠である。県本部は単組活動と本部による運動提起とをつなぐ「要」であり、

実働部隊であることから、県本部体制の強化については、交付金全体のあり方をあわせた検討を行う必要がある。

- ・同時に、本部は、単組・組合員が「自治労」であることの意義を実感できるよう、産別本部としての機能を発揮することが必要である。その際には、組織強化策の実行を県本部に一任することなく、県本部が行う単組支援策のバックボーンとなりうることをめざさなければならない。

4. 計画実施のスケジュール

- ・第6次組強計画（2023年8月大会）において、全体スケジュールを設定した。
- ・そこでは、2025年8月大会までの間に、運動と県本部・本部の役割分担と本部体制のあり方、交付金制度の見直しを討議しつつ、大会では組強計画【後期】の取り組みの再設定とともに、「組合費の水準議論に関する組織討議案」を提起することとしている。
- ・この組織討議案が確認された場合、さらに2年間の組織討議を経て、2027年8月大会で次期組強計画と新たな組合費水準を決定することとなる。
- ・そのため、2025年8月大会での提起を見据え、組強委員会での議論と並行し、本部内での議論を加速する必要がある。

II 改革の具体的実施内容

これらの状況を踏まえ、本部としては、組織力の強化と財政削減策を実行しつつ、同時並行して組合費議論に踏み込む必要がある。

そのため、以下の見直しを実施する。項目ごとのカコミ局名は、主幹となる局とする。なお、実施時期に関しては、それぞれの項目に対する議論の深化とあわせて検討する。

1. 本部機構改革（局任務の組み替え）による本部機能の特化・強化

(1) 本部機能の明確化 **企画・組織**

中執会議での議論等においてあげられた本部機能は、下記の通り。

- ①自治労産別としての方針策定
- ②国会・省庁・政党・議員対策
- ③情報収集・分析＋発信
- ④上部団体・他産別・関連団体等との連携
- ⑤全国交流のための集会や平和等の社会的行動のための全国動員
- ⑥人材育成のための産別教育
- ⑦県本部の支援・サポート

とくに②・③については、「産別本部」であるからこそ、今後さらに拡充・強化を追求する必要がある。また、①の内容の充実や④における自治労・労働組合の社会的な影響力を発揮するためには、②・③が十分に確保されていることが不可欠である。

一方で、⑦については、第6次組強計画の重点を含め、産別として組織を強化していく場合には、「単組活動の活性化」が不可欠であること、そのためには、より単組に近い県本部がその役割を果たすことが求められる。ただし、県本部間の力量格差の拡大などについても考慮する必要がある。

これらを踏まえ、本部機能・体制を強化していくこととする。ただし、現在の本部財政等を鑑みる限り、上記①～⑦すべてを強化する体制を取ることは、現実的には不可能であることを十分に考慮しなければならない。

そのため、本部がとくに注力していく機能は、下記5項目とする。

- ア) 国会・省庁対策、各団体との連携を中心とした政治・政策課題への対応力
⇒自治労の社会的影響力を高め、自治労の「ブランド力」とする。
- イ) 賃金・労働条件に関する各種法制度改正などに伴う検証・分析・解説力
⇒人勧対策や公務労協等との連携、具体的賃金改善策の提案、公務部門以外の労働法制への対応を強化し、単組の「基本的労働組合機能」の底上げを図る。
- ウ) 各種調査や情報の収集・分析に基づく発信力
⇒単組・県本部・本部が労力をかけて実施している各種調査の活用を図り、単組の取り組みへの還元をめざすとともに、発掘された問題の社会的発信を行う。
- エ) 人材育成のための教育力
⇒各局・評議会等が開催する教育研修や中央労働学校などの刷新を図りつつ、経験の浅い県本部・単組役員の学習機会の確保など、全体としてのスキルアップをめざす「人材育成プログラム」の策定と実行。さらに、ジェンダー平等推進計画等も踏まえ、単組・県本部・本部の運営を担う若手・女性役員を育成する。
- オ) 職能的課題の解決力とそれにもとづく組織化・組織強化の促進
⇒帰属意識の強い評議会運動を強化しつつ、同時に同職種・職場内での組合加入（新採・非正規・未加入者対策）、県本部への運動の還元などの自治労全体の組織強化の観点による活動を促進する。

なお、本部・県本部・単組の各級組織の体制・運動とそのバックボーンとなる財政の強化は、本来は産別全体の課題である。しかし、現在の本部においては、業務の縦割り意識を払しょくできず、ともすれば「組織局（に所属する役職員）の仕事」などとされがちである。そのため、このア）～オ）の機能の強化を図ること、および、組織の強化・拡大を本部役職員全体の課題とすることを目的に、現行の総合組織局については、縮小あるいは廃止する。

その上で、現行の組織局が所掌する各業務については、本部内での「業務の縦割り」の改善をめざしながら、下記のとおりとする。詳細については、総合組織局が検討し、具体的な案を作成する。

・県本部の状況把握と支援：

現行の県本部担当役員制度を見直し、「役員＋書記」とする。同時に、総合組織局が2024年6～7月および2024年12月～翌1月に実施した、各県本部個別ヒアリング（ヒアリング項目を明確にしつつ、県本部・単組の状況（組織率など）の各種調査結果をもとに、さらに取り組みや課題の詳細を聞き取り、具体的助言を行う⇒ブロック別組織担当者会議で共有）などを参考に、統一闘争期の各県オルグのあり方についても見直す。

同時に、県本部課題の本部内での共有・対応のあり方についても検討する。

・組織率の向上（新採・高年齢層・未加入者対策）：

基本的には県本部の役割とする。ただし、県本部や単組に求められている「好事例などの情報共有」「チラシやビラ、動画などのツール作成」は、上記の県本部担当役員制度の見直しを念頭に、ウェブ会議やガルーン等で対応する。

・評議会選出役員がいない評議会等（協議会・共闘組織含む）の事務局：

自立することをめざした取り組みを追求し、活動方針や事業計画など、自らの組織を自らが運営し運動を展開させることをめざす。ただし、非専従の幹事が多い評議会等でどれだけのことが可能なのか、負担感をなるべく小さくすることが必要であることから、個別の活動方針を策定せず、本部運動方針を基に事業計画のみ作成、

など、総会等の持ち方や書記の業務のあり方（下記（3）③）の見直しとあわせて検討する。

（2）機能の見直しによる局の再編（本部機構改革） 企画

上記（1）を踏まえ、総合局の再編を行う。なお、下記は一例。

A案（注：総合組織局を大幅縮小）

- ・機関運営・報道・産別教育・国際……………総合企画局
- ・賃金・労働条件に関する法制度対策……………総合労働局（＋組織の一部を移管）
- ・国会・省庁対策、選挙、連帯活動……………総合政治政策局
- ・県本部支援……………組織対策局（大幅縮小）
- ・評議会所管……………職能専門局
（現業・公企・衛生医療・社福・政労・交通・全国一般・公共民間・公営競技）
- ・総務・財政……………総務財政局

B案（注：総合組織局を廃止し機能分散）

- ・企画・総務・財政など内局的運営……………総合企画管理局（組強委員会も所管）
- ・広報・情報・調査・教育……………総合報道調査局
→現在の各調査を請け負う（労調協的な役割含む）
- ・賃金・労働条件・法律関係……………総合労働法務局
- ・国会・省庁対策・国際……………総合政治政策局
- ・評議会所管……………職能専門局

局の再編を行うにあたり、下記2点の必要性についてもあわせて検討する。

①評議会の再編統合

- ・協約締結権グループ：現業・公企
＋公共民間（清掃・給食・上下水道など）
＋公営競技

- ・社会保障（厚労省）グループ：社福＋衛生医療＋国保＋政労

※ただし、評議会選出役員（役員選挙規程第7条第5項）の見直しを行うかどうかについては、別途、検討する必要がある

②オルグの配属

現在、組織拡大オルグが主に担当している組合の新規設立・競合・分裂などの組織的課題への対応や担当業務内容のあり方に関しては、下記（3）③とあわせて検討するとともに、主担当業務内容（病院、公共民間、など）に合致する局への配属など、効果的なありかたを検討する。

（3）役職員の任務と人数の見直し 企画

※以下、カコミ内は精査中の増減見込み額のため、参考値。

①役員の担当業務の見直し

- ・本部機能の明確化と局再編にともない、現在の局長配置（廃止・統合）を見直す。
- ・同時に、部業務を専属的に担っている青年部長・女性部長については、部の活動内容等に沿って一般中執の一部任務を所掌する（例えば、青年部長：連帯活動、女性部長：臨職協・ジェンダー平等、など）。
- ・さらに、評議会選出役員についても、評議会以外にも、社会保障や公共民間など、関連する業務を担うものとする。

※現在、県本部からの講師依頼を本部役員の多くが引き受けている。そのうち、県本部が主催する単代会議等での「単組に対する取り組み方針の説明」については、本来は県本部の業務であることから、一定の整理を行う。

②上記にともなう役員人数の見直し ▲3,400 万円/年

- ・本部専従役員の削減について、2～3人程度を見込む。ただし、削減については、下記の点を検討の視点とし、あわせて、役員推薦委員会での議論を要する。
 - ア) 削減する役員の「枠」（四役、一般中執の地連選出枠・特別枠、評議会枠）
 - イ) この間の四役人数の削減（財政局長の廃止、副委員長の1人減員）をふまえれば、これ以上の削減は難しいと考えてよいか
 - ウ) 地連選出枠の場合、地連内の県本部数・組合員数の均衡を図る観点から、「北信・東海」「中国・四国」など、地連の統合はありうるか。または、役員選出のみ合同とするか（3.（6）とも関連/参考：監査委員）
 - エ) 特別枠の場合、ジェンダー平等推進への影響をどう考えるか
 - オ) 評議会選出枠の場合、例えば「対象組合員数が1万人を切った場合には、本部専従役員は配置できない」（＝非専従の特別執行委員とする）などの考えは取りうるか。あるいは、上記（2）①の評議会の統合を行うか
- ・本部役員の非専従化（＝県本部支援に特化した本部役員の地方配置/東西方面担当各1～2人など）に関しては、検討の余地はあると思われる。しかし、地方配置役員の役割や業務内容、本部役職員との連携、労務管理など、解決すべき課題が多い。さらに、配置するのは「書記やオルグでもありうるのか」（組強委員会でも同趣旨の発言あり）は検討材料のひとつになりうる。場合によっては、地方出身者書記を本部採用して、地連事務局機能を含め担当配置するなど、選択肢は各種あるものとする。

【増減見込み】2人とした場合

▲3,400 万円/年

一般中執 @1,700 万円×2人（賃金・社会保険料・役員宿舍費、帰省旅費等）

③さらに上記にともなう書記の業務の見直し

- ・書記の人数については、2000年代より計画的採用抑制を続けていたが、近年の退職者の増加もあり、2014年74人から2024年47人（組織拡大オルグ含む）に減少している。そのため、現行以上の削減は、現時点では想定しない。
- ・専従の事務局長がいない評議会の事務局長的役割、組織拡大オルグの業務の引継ぎ（専門的知識の蓄積・継続）など、新たな任務について検討する必要がある。
- ・とくに部長・主幹については、年齢・賃金と業務内容のバランスを図る。
- ・一方で、書記人数が減少する中で、負担は増加。发文作成、集会参加者集約と旅費等の調書作成などの定型的事務業務と、調査の集計・分析、集会・会議の新規企画、対応方針作成などの非定型的業務について、どのように割り振られているか・割り振るべきなのかを、検討する。

- ・さらに、定型業務については、派遣や業務委託、特定職（再雇用者など）の所掌事務とするなどにより効率化し、より非定型的業務に重きを置いた業務見直しを行う（ただし、担当配置によっては定型業務がメインとならざるを得ない場合があることについて、一定の配慮は必要）。
- ・これらに関して、書記次長・総合企画総務局長と書記労との検討を開始する。

2. 会議・集会のあり方の見直し関連

(1) 機関会議・準機関会議の見直し ▲6,600 万円 企画・総務

①大会 ▲3,100 万円

- ・本大会の開催地・開催会場等の見直し（本部役職員の旅費節減/地元実行委員会の廃止または縮小/事前会議の切り離し、傍聴者の全面ウェブ化など）
- ・中間年大会の規模の縮小（ハイブリッド形式（対面参加代議員数の制限/傍聴人数の限定・全面ウェブ化など）

【増減見込み】

▲3,100 万円/年

- ・基本年大会を都内近郊・本部直轄で現在の中間年規模に縮小した場合
- ・基本年大会の事前会議を切り離し、東京（6階ホールを中心に）開催
- ・中間年大会をハイブリッド方式とし、対面参加の代議員を一定制限した場合

②中央委員会 ▲2,500 万円/年

- ・中央委員会については、1999年に年2回（それまでは、12月、2月、5月の年3回）とした経過がある。
- ・5月中央委員会は、人勧期対策の決定や必要に応じた組織討議案の提案などの場となっているものの、8月大会までの期間が短く、位置づけが不明確な面もある。
- ・したがって、下記のA～Cの選択肢における財政的削減効果を勘案し、1月はウェブ、5月は廃止の方向で検討する。
- ・ただし、議論の機会を確保するため、臨時県代会議（または臨時拡大県代会議）の開催を検討する。また、補正予算など、機関会議議案とすべきものがあれば、臨時中央委員会をウェブで開催する。

【増減見込み】

▲2,500 万円/年

対面1回、ウェブ1回→ウェブ1回

※臨時県代会議を開催する場合の諸経費は、対面が約400万円、ウェブが約55万円

■中央委員会の見直しに関する選択肢（単位：円）

		経費	現行に対する削減効果
	見直し前：1月・5月対面	5,000 万	
	見直し後（現行）： どちらか1回はウェブ	3,000 万 (2,500 万+500 万)	
A	1月・5月ともウェブ	1,000 万	▲2,000 万

		(500 万 + 500 万)	
B	1 月は対面、5 月は廃止	2,500 万	▲500 万
C	1 月はウェブ、5 月は廃止	500 万	▲2,500 万

③県代会議（拡闊/県代）▲1,000 万円/年

- ・基本的に全面ウェブ。

【増減見込み】

▲1,000 万円/年

対面 3 回 + ウェブ 2 回 → ウェブ 5 回

④代議員数・中央委員数の割り当て基準の見直し

- ・現在、大会代議員・中央委員の県本部への割り当ては、下記の計算式による。

大会代議員 (規約 16 条 3 項)	1,000 人まで：1 人	1,000 人以上：1,000 人につき 1 人 (501 人以上は 1,000 人として算出)
中央委員 (規約 19 条 3 項)	2,500 人まで：1 人	2,500 人以上：2,500 人につき 1 人 (1,251 人以上は 2,500 人として算出)

- ・組合員数の減少にともない、代議員数・中央委員数に関しても減少してきた。2024 年 8 月大会・5 月中央委員会における 2004 年比は、代議員▲316 人、中央委員▲106 人（代議員数・2004 年：1007 人→2024 年：691 人、中央委員数・2004 年：384 人→2024 年 278 人）。
- ・旅費に関しては、大会は本部負担なし、中央委員会は本部負担となっている。
- ・組強委員会において、本部予算の縮小の観点に加え、県本部・単組の旅費負担や非専従者の業務への影響などから、算出基準を見直し、人数を削減することについても検討すべきとの意見が出されている。
- ・したがって、県本部ごとの組合員数を勘案しつつ、具体的な計算式の見直しを検討する。

⑤討論の機会の保障

- ・①～③の見直しにともない、対面を含めて県本部等との討議の機会が減少することから、下記の開催についてさらに検討する。
 - ア) 参加者枠を各県 2 人とした東西などブロック別での県代会議・拡大県代会議
 - イ) 組織的な討議を必要とする議題に関し、適宜、ハイブリッド形式（ただし、ウェブがメイン）での討論集会（旅費支給なし）

(2) 当面の闘争方針の記載内容のポイント化 企画

この間、当面闘の執筆にあたっては、「運動方針と同様の記載はしない」「いつ・何をするのかを明確にする」などを企画から要請してきたが、徹底されていない。

年間を通じた取り組みはこれまで同様、運動方針に記載することとし、当面闘については、実際に取り組むことを具体的かつ明確に示すものとする。

- ・対象期間に「実行すること」にポイントを絞る
- ・箇条書きとする
- ・幹事会・部会の方針は記載しない（発文あるいは年間スケジュールで対応）
- ・要求モデル等は記載しない（担当者会議（ウェブ/随時）で対応）

これにより、当面關文案の作成や局内・中執会議での討議にかかっていた時間を、Ⅱ-1 (1) で示した業務内容の拡充に充てる。また、議案（局・中執・機関会議など含む）の印刷費の縮減を図る。

なお、考え方や政府等に対する自治労の評価については、組合員への情報発信を念頭に、声明・談話等で適時・適切に対応することをさらに意識する。

(3) 会議・集会の開催ルールの再設定と大規模集会の開催形態・回数などの見直し

企画・財政（→全局）

会議・集会のあり方について、かかる経費とあわせ、運動への求心力や結集軸、自治労としての運動の広がり、部局・評議会間での連携、次世代の育成など、幅広い観点からの見直しを行う。

- ・すべての会議・集会について、開催目的・県本部ごとの参加人数・経費・効果等に関する調査を行う。…現在、調査・精査中
- ・とくに 500 人を超える大規模集会については、この間（過去 5 回分）の開催地・県本部ごと参加者数・実行委員会の回数と人数・経費などについて検証し、開催回数や規模、内容について再検討する。
- ・あわせて、何を「対面」とすることがより運動に資するのかをについて幅広く検討し、現行の開催ルールを見直す。
⇒担当者会議は、全国一括でのウェブ開催か、ブロック別（に集まって）のウェブ併用開催（旅費は不支給）かなどもあわせて検討する
⇒評議会における（全国幹事会よりも）「部会」を重視するかどうかなどについても、各評議会の意見を尊重する
- ・対面での集会は隔年とすることを徹底する（名前を変えての毎年開催は不可）。
- ・セミナー等については、参加費（資料代・会場費等の一部など）を徴収する。

【現行】（精査中）

- ・現行予算の事業計画書における「旅費」：
- ・決算における「旅費」：

【増減見込み】

- ・東京開催対面会議をウェブ会議に変更：▲280 万円/回（300 万円→20 万円）

大規模集会の見直し例）

- ・青年女性中央大交流集会：青年層の交流・育成に注力することを目的に、実行委員会・参加対象者含めて大規模な改変を行う
- ・自治研全国集会：中間年に東西・地連等で開催（テーマの絞り込み、参加者層の拡大）などの持ち方の見直しと合わせ、評議会等が実施する「政策集会」等との統合を検討する

(4) 県本部に支払う旅費の実費支給化 **財政**

運賃・宿泊費が上昇しており、旅費予算の効果的な活用が課題となっている。

本部役職員の旅費については、2008 年 9 月よりすでに実費としている。県本部に支給する旅費に関しても、新幹線・飛行機利用の県本部での規定旅費と実費との差などを考慮し、実費支給とすることを基本として検討する。

検討にあたっては、実費支給としている他産別へのヒアリングについてもあわせて実施し、よりよい方策を見出す。

- ・実費支給あるいは「旅費交付金（仮称）」（県本部への一括支給/年2回）の創設
- ・実費支給の対象は、運賃の幅が大きい航空運賃のみとすることも検討（新幹線など鉄道は基準旅費での対応）
- ・宿泊費の上限設定の見直し（現行 8,500 円⇒例えば 12,000 円程度とする等）

なお、下記の点についてあわせて検討する。

- ・実費支給の場合：県本部の証憑集約や本部担当書記の旅費調書作成業務の軽減策
- ・交付金対応の場合：実績と乖離した場合に返金を要請するかどうか

- ・実費支給の場合、▲@70 万円×会議数（東京開催対面会議）
※航空券実費（現行規定旅費×60%）＋宿泊費 10,000 円で算出
- ・交付金対応の場合、財政の厳しい県本部ほど県本部運営費等に吸収される可能性が危惧される

(5) 県本部負担感軽減策としての発文の見直し 企画

現在、年間 1600 超の発文が出されている（週平均 30 超）。各県本部での仕分け・単組向け発文への作り直し作業の軽減策を検討。

例)

- ・発文の種類細分化（幹事会等招集、集会開催、調査、など）
- ・幹事会については、最初の招集のみ発文（旅費支給根拠）とし、あとは個別ML化
- ・集会発文の（その1）（その2）などを同一番号での枝番にする

3. 県本部機能の果たすべき最低水準の設定と本部の支援

(1) 各県本部の「実力」を明確化する＝統一シートの作成 組織

県本部の体制・力量の実態を（可能な限り）客観的数値で把握することを目的に、ア）組織人員・組織率の推移、イ）県本部体制（20 年間の役職員数の増減含む）、ウ）財政力（収支の推移、基金残高、単組からの徴収額（率）・納入率など）、エ）各種闘争への取り組み状況などを項目とした「状況把握シート」を作成し、各県本部に記入を依頼する。

本部においては、現状の把握とともに、県本部強化のために何が必要なのかについて今後の課題整理に活用する。さらに、「組合員数に対する必要な専従役職員数」などを含め、「担い手に係る交付金」等の見直しに関する基礎資料とする。

(2) 対策強化県本部の再設定 組織

上記（1）をもとに、本部からの人的支援や個別フォローなどを必要とする県本部の再設定と対象県本部の課題・目標の明確化をはかる。

(3) 「最低限の取り組み」の明示 組織

組合員数の多寡や県本部の体制だけではなく、県本部の成り立ちや運動の歴史、単組との関係性など、県本部間での差は大きい。また、統一闘争をはじめとした各種取り組み方針に対しては、濃淡が見られることは否定できない。

これまでは、運動の取捨選択・取り組み内容の濃淡は、県本部の主体的判断に委ねてきた。その一方で、本部はあらゆる運動について、全県本部に一律的に「全力で対応」することを求めてきた傾向がある。

しかし、現実問題として、少人数で運営されている県本部において、すべての運動を展開することは不可能である。

そのため、本部としては、現在の運動領域を狭めることはしないが、取り組みへの県本部への注力度合いについては主体性を認めることを明確にしつつ、さらに、「これだけは必ず取り組む」項目を明記することとする（2.（2）当面闘のポイント化）。

例)

- ・確定闘争（人勧等＋独自要求の交渉）
- ・人員確保（職場要求に基づく）
- ・新規採用職員の組織化
- ・参議院比例代表における組織内候補の当選をはじめとした各種選挙（政治活動）

（4）「担い手に係る県本部交付金」の見直し **財政・組織**

離籍専従役員補償、休職専従役員補償、組織強化・拡大交付金（拡大専門員）を「担い手に係る県本部交付金」とし、検討を進める。

とくに、離籍・休職ともに県本部への割当枠があるが、十分に活用されていない現状にある（ただし、全枠を活用した場合には、交付金額が現行の1.5倍程度になる）。

■登録役員数

	要件	枠	うち未使用
離籍	一律割当2人 ＋登録組合員数10,000人ごとに1人	144	34
休職	一律割当3人 ＋登録組合員数3,000人ごとに1人	355	117

また、離籍役員を中心とした県本部運営は、運動の継続性という観点からは十分にその必要性があるものの、一方で役員体制の硬直化や新たな担い手不足などにもつながっている現状もある。

さらに、離籍を選択することは当該者の人生を大きく左右するものであることから、県本部によっては、休職役員を中心とした体制に移行しているところもある。しかし、その場合には、離籍専従交付金は月30万円であるのに対し、休職専従交付金は年60万円と、金額に大きな差がある。また、離籍の本登録がされている場合には、就任時・退任時補償金による給与補填があるのに対し、休職にはない。これらなどにより、役員体制によっては県本部財政を圧迫する要因の一つとなっている。なお、離籍専従役員は産別役員としての位置付けから月例賃金から退職金までが補償されている。一方、休職専従役員交付金は休職中の退職手当の補填とされており、そもそもの交付金の創設趣旨に違いがある。

また、組織強化・拡大交付金（400万円/拡大専門員1人、60歳超の場合は200万円）は、実際に担っている業務が「組織強化・拡大」に特化しているとは言い難い実態がある。そのため、県本部の固定収入化している可能性もある。

県本部体制の拡充は、運動を進めるための基礎的部分であることから、以下を案として見直しを検討する。

【A案】

- ・未使用の離籍枠を休職者に振り換えて活用できることとする。
- ・なお、その場合であっても、「活用できる枠は1人までとする」などの人数制限は設定する。

+ 1 億 500 万円

2024/11 現在 離籍枠：144 未使用枠：34 未使用枠のある県本部：21 県本部

離籍 1 人あたり年間 @30 万円×16.6 月＝約 500 万円

@500 万円×21 県本部×1 枠＝1 億 500 万円

【B案】

- ・離籍（30 万/月＋一時金）を一定額削減し、休職（60 万/年）を増額するなどの額の見直しを行う。

【C案】

- ・離籍か休職かにかかわらず、県本部体制を確保するための人件費の一部を保障する交付金への刷新を図る（仮称：「県本部体制確立交付金」）
- ・その際には、上記 3. (1) の資料を参考として、最低保障の一律割当「役員●人＋書記●人」＋「登録組合員数●人に対してさらに役員●人＋書記●人」など、書記人件費を含めた県本部体制の維持・確保のための交付金とするなど、新たな基準を検討する。
- ・なお、書記も交付金算定の対象とする場合には、「組織強化・拡大交付金（組織拡大専門員に対する交付金）」もこの中に含め、さらに、人数および活動実績の申請による「書記政策推進交付金」についても、検討の対象とする。

※ただし、組織拡大専門員制度の今後のあり方については、別途検討が必要であることに留意。

(5) 県本部の「単組からの納入額基準」の設定 財政

県本部による単組からの徴収金は、県本部によって大きく異なる現状がある（年間徴収額 最大：36,280 円、最小：15,188 円、中央値：23,900 円）。

この間の組強委員会における議論などにおいても、県本部交付金の拡充が要請される一方で、徴収額が低い県本部が本部からの金銭的補助を要請することに対する不公平感（自助努力の欠如）などを指摘する意見も出されている。

現在の本部交付金については、徴収額の差を交付金額に反映される制度はないが、本部が産別財政見直しを実施することにあわせ、「単組からの納入額（率）の基準（＝最低水準）」を示すことを検討する。さらに、この基準に実効性を持たせるための手法についても検討する（交付額への反映、実行計画の作成の要請、など）。

※かつての本部方針（99 年）においては、県本部徴収額の参考として「6/1000（単組徴収額の 1/3）」を示していたことがある。

(6) 地連の機能・体制の見直し 組織

第 6 次組強計画においては、地連が「単組活動の（再）活性化」に資するような取り組みが可能かどうかについて検討することとしている。

そのため、組強委員会・長計部会において、地連の会議内容や頻度について報告・協議をしたものの、結論を出すには至っていない。

県本部機能・体制について検討するにあたり、地連のあり方についても、下記の視点について検討していくこととする。

- ・県本部の取り組みの向上に向け、経験交流や相互支援などの機能を持つことが可能かどうか（＝地連内での「底上げ機能」）。

- ※各種闘争の取り組み結果の地連ごとに集計し公表するなども別途検討
- ・大規模集会のあり方の見直しなどとあわせ、各種集会の地連開催の追求。
- ・機能を付加するために、事務局体制の補強のための新たな交付金の創設（下記4.の県本部交付金の見直しと同時に行う）。
- ・機能を付加する基盤となる地連の体制について、地連内の県本部数・組合員数の均衡を図る観点からも現行の9地連体制を見直すべきかどうか。

4. 県本部交付金の見直し

第6次組強計画では、「計画期間中は組合費収入の4割を交付金として確保」とした。組織人員の減少にともない、組合費収入が減収となることから、交付金総額についても減少することとなる（▲4,000万円/年）が、一方で、交付金要綱に個別交付額が記載されているものも多い。現行交付金の内容・額については、別紙参照。

上記3.（4）の担い手に係る交付金のあり方見直しとあわせ、その他の交付金についても例えば組合費収入の4割の範囲内で一律スライド減額する、あるいは直接的に県本部の収入とならない交付金については精査・削減を検討する、など交付金全体の構成についても、抜本的見直しを実施する。

（1）一律スライド減額の手法 財政

- ・県本部交付金総額を組合費収入の4割（以内）とする場合、組強委員会においても「組合費収入減少分については（経過措置も入れながら）すべての交付金のスライド減額も選択肢のひとつとするしかないのではないか」との意見が出されている。
- ・交付金の見直しには、一定の時間を要すると考えられることから、組合費収入とあわせ、個別の交付金の減額について、要件・額のシミュレーションを実施する。

（2）各交付金の課題等の洗い出し 財政・組織（総務・政治政策）

すべての交付金について、目的と現状が合致しているか、今後の見通しをどのようにとらえるかなど、課題の洗い出しを行う。

その上で、見直しの方向性を全面的に検討する。

①組合費減免交付金（約3億6,600万円 ※2024年度支出ベース、以下同じ） 組織

＜現状の課題＞

- ・組合員数の減少にともない、対象人数・交付額も減少傾向にある。
- ・納入人数は登録人数の80%なのに対し、交付の算定基礎人数は登録人数で算出している（減免の登録が100人の場合、納入は80人分であるが、交付の際には100人分バックしていることになる）。
- ・組織基本調査における非正規等の人数と合致しない（減免対象人数の方が多い）。
- ・例えばC区分の年収150万未満の組合員は、実際にどこまで存在しているか、本部として確認ができないが（2024登録確定は13,874人）、A～C区分とその返還率が適正かどうか、再確認することが必要。

＜検討・見直しの方向性＞

- ・交付金計算上の「組合員数」を登録人数ではなく納入人数とする。
- ・年収要件を厳格化し、組織実態と合わせるよう要請する。
- ・A～C区分の見直しと「返還率（25%～75%）」の削減。

②新規加盟交付金（約104万円） 組織

＜現状の課題＞

- ・新規加盟単組の組合費を1年間免除しているものであるが、「権利と義務」の関係上、適正と言えるか。
- ・県本部も同様に免除している場合、新たな単組組織化のインセンティブとなり得ていない。
- ・基本組織内に会計年度等を加入させた場合、支部等を結成しない限り、交付金の対象とならない。
- ・同様に、新採の組合加入率等を向上させても対象とならない。

＜検討・見直しの方向性＞

- ・新規加盟としては免除期間を半年とする。
- ・会計年度等を新たに組織化した場合や、例えば組織率を前年より10ポイント上昇させた場合など、既存単組の「組織率」などをベースとした交付金への切り替えも検討対象ではないか。

③地域労働運動強化交付金（約1,797万円） **組織**

＜現状の課題＞

- ・全国一般の組合員数に対応しているが、対象県本部・金額ともに減少傾向。

＜検討・見直しの方向性＞

- ・産別統合（2006年1月）から20年が経過することも踏まえ、①の減免交付金と統合する。
- ・ただし、その場合にも一定の経過措置（5年程度）を設ける。

④地連交付金（約3,038万円） **組織**

＜現状の課題＞

- ・事務所を設置し専従者を配置しているのは関東甲・近畿のみ。
- ・ほかは持ち回りでの事務局配置であり、この交付金の使途は本部は未確認。

＜検討・見直しの方向性＞

- ・直接的に県本部の収入とならないため、減額あるいは廃止もあり得る。
- ・ただし、3.（6）とあわせ、地連機能を強化する場合には、使途等を確認しながら増額することも検討する。

⑤組織強化・拡大交付金（約1億9,333万円） **組織**

＜現状の課題＞

- ・県本部の固定収入化している（配置申請すれば、基本的に交付される）。
- ・組織拡大専門員が「組織強化・拡大」に専任できず、通常の県本部書記としての業務を担っている場合が少なくない実態にある。

＜検討・見直しの方向性＞

- ・離籍・休職の交付金と合わせた見直しを行いつつ、その結果次第では廃止する。
- ・廃止しない場合には、業務実態や組合員数の拡大実績（新規加盟以外を含む）との連動を検討する（例えば、基礎額200万円＋組合員数増実績など）
- ・少なくとも名称は変更する。

⑥再雇用交付金（約1,205万円） **企画**

＜現状の課題＞

- ・支給対象一人あたり200～300万円/年。2024年度下期の対象は5県本部（秋田、神奈川、三重、徳島、福岡）

- ・自治労本部役員等を連続3期以上務め60歳を超えて退任した者が、県本部で何らかの役職に就き再雇用された場合に支給。運用をより限定的にするため、運営要綱の支給要件に「連続3期以上」を加える見直しをしたところ（2023年度第23回中執会議確認）。
- ・運営要綱も踏まえつつ、抑制的な運用としていくことが求められる一方で、時々自治労本部の役員体制の確立のため、3期以上を務めた者で60歳を超えて退任し、県本部に帰任するケースが生じる場合がある点には留意が必要。

＜検討・見直しの方向性＞

- ・役員選挙規程を改正し本部役員の立候補年齢要件を段階的に引き上げる一方で、役員推薦委員会が定める現行の役員推薦基準においては、世代交代等を念頭に、60歳以上の「新任」は原則推薦しないこととし、「再任」についても、運動の継続性や人事確保等の特段の事情がない限りにおいては「当分の間」推薦を行わないことを基本としている。このため、60歳を超えて再任する場合については、再雇用交付金の対象となる可能性があることも踏まえて推薦、確認を行うこととする。
- ・推薦基準の「再任」に関する「当分の間」の取り扱いについては、今後、連合本部や他産別の状況等も考慮して、将来的に見直す可能性もある。見直す場合（64歳未満までの立候補による再任を認める場合）には、再雇用交付金について廃止することも検討する。

⑦書記政策推進交付金（約1,249万円） 総務

＜現状の課題＞

- ・交付総額年間1,500万円の範囲で、県本部固定額15.6万円と県本部・単組の書記人数に応じた追加額を加え、交付する。
- ・交付金の使途は、書記政策推進の一環として、書記研修会の実施、書記の健康診断の実施等にあてられる。使途をみると、交付金額全額を書記の健康診断にあてる県本部も一定、存在する。

＜検討・見直しの方向性＞

- ・書記の健康診断は、法律上当然に、事業主に実施義務が課されており、本来は県本部・単組の自主財源で賄うべきもの。したがって、使途を限定することはない。
- ・しかし、健康診断を交付金の対象外とした場合、健康診断の実施取りやめが続出となれば、書記の健康問題に発展する恐れがあることから、県本部・単組に対し、本部から労務管理を指導することが必要となる。
- ・いずれにしても見直しを実施する場合には、全国書記協との事前協議が必要と考える。

⑧共済推進県本部交付金（約2億3,758万円） 組織

＜現状の課題＞

- ・県本部共済集会や共済推進単組代表委員会など共済推進にかかる機関会議・集会の開催など活用されている。
- ・しかし、交付金の活用としては、県本部役員の人件費の負担に充てられている割合が大きく占めている。
- ・団体生命共済の抜本改正を機に、2021年6月～2022年5月の交付分から4年間（最終は2024年6月～2025年5月の交付分）については、自治労本部事業会計の

残余金を原資として増額した際、増額の一部は、単組に交付する基準を設けたが、単組への交付が行われていない県本部が窺われている。

- ・「新たな共済推進方針」で掲げた団体生命共済 2026 年度の保有件数の到達にむけた推進機運の醸成が十分とはいえず。未だ共済推進が県支部中心の取り組みになっている状況もある。

＜検討・見直しの方向性＞

- ・ 2021 年 6 月分から 4 年間の時限措置と定めた増額分は予定どおり廃止していく。
- ・ 交付金総額（1 億 5,000 万円）の規模の見直し。ただし、毎年度の算定期間（6 月～翌年 5 月）があるため、早くても 2026 年 6 月～2027 年 5 月分の実績分からとなるか？

⑨地域政策実現交付金（約 4,937 万円）および

⑩立法闘争交付金（約 9,195 万円） 政治政策

- ・ 組織内および政策協力地方議員数などを算定の基礎としているが、総額と算定式、交付手法などを検討する必要がある。

⑪組織拡大表彰交付金（22 万円） 組織

＜現状の課題＞

- ・ 登録確定での組合員数増加県本部を対象としているが、2023 年度（2 年に 1 度、本大会で表彰）は該当なし。
- ・ 1 位 30 万円程度ではインセンティブ足り得ていないのではないかな。

＜検討・見直しの方向性＞

- ・ 廃止または増額、どちらの方向性をとるかの検討を行う。
- ・ ⑤を実績勘案とする場合、統合する。

⑫（離籍専従役員）就任時（約 1 億 5,594 万円）・退任時補償金（約 1 億 9,282 万円）

総務

＜現状の課題＞

- ・ 個人への補償であり、県本部の直接的な収入ではない場合もあるが、いったんは県本部に交付されることから、県本部による再計算が行われている場合もある（交付より減額となっているか、加算しているかについては不明）。
- ・ 地方公務員の平均的な退職手当等との差がある

【参考】ア）離籍就任時補償金	平均額（10 年間）	約 500 万円
イ）離籍退任時補償金	平均額（10 年間）	約 950 万円
ウ）自治体退職手当（53 歳、30 年間・うち専従 7 年）		約 1,600 万円
	ア）+イ）+ウ）	合計 約 3,050 万円
	イ）+ウ）	合計 約 2,550 万円
	地方公務員平均退職手当	約 2,117 万円

＜検討・見直しの方向性＞

- ・ それぞれの補償金の現在の算定の根拠を再度確認することが前提だが、算出方法について見直しが必要。
- ・ 位置づけを「自治労運動に専念するために退職し、貢献してきたことに対する補償」と整理し、ア）を廃止、イ）の算定を見直す等の改定はありうるのではないかな。

- ・ 賃金補償分の加算や、ア)をいったん県本部預かりとして退任時に支払うなどの措置をとっているなど、県本部の事例も収集しながら検討する。
- ・ さらに、本制度として離籍役員に対する保障はあるものの、休職役員から職場復帰した際にその間の賃金が回復しない場合の保障はない。(賃金回復を実施させることが前提としても)休職役員への退任時の賃金保障があってもいいのではないかと(昇給停止の半額を●年間、など)。

※離籍専従役員賃金補助交付金(自治労専従役員補償規程第13条)、休職専従役員等賃金補償交付金(同第16条、第17条)(および組織強化・拡大交付金(交付金規程第10条))については、3.(4)で具体的な見直し内容を検討する。

【参考】

- 離籍専従役員賃金補助交付金(約5億6,034万円)
- 休職専従役員等賃金補償交付金(1億4,280万円)

■組強委員会・第2回財政部会における主な意見

- ① 総額の減少について
 - ・ 組合費減収により総額の減少は仕方ないが大幅な削減は厳しい
 - ・ 組合費収入減少分については(経過措置も入れながら)すべての交付金のスライド減額も選択肢の一つとするしかないか
- ② 「担い手にかかる交付金」
 - ・ 人件費であるため維持が基本
- ③ 書記政策交付金(書記の人件費補償ではなく活動費の補填)
 - ・ 書記を雇用している単組への影響があるか(雇止めなど)
- ④ 離籍専従役員交付金(30万円/月＋一時金)/休職専従役員交付金(60万円/年)
 - ・ 前提として、県本部機能を担う専従役員・体制・配置をどう考えるかの議論が必要
 - ・ その上で、離籍専従役員交付金の枠を休職専従役員交付金に活用することは考え得るか
 - ・ 離籍専従役員を中心としない運動のあり方を検討する必要がある
- ⑤ 広域対策交付金(2,000万円/年)や地連交付金(3,038万円/年)
 - ・ 委員会・長計部会でも議論を進めている地連機能のあり方と並行して議論する必要がある
 - ・ 該当県本部・地連に理解を求める必要がある
- ⑥ 就任時補償金・退任時補償金
 - ・ 役員のなり手不足に直結する危険性がある
 - ・ 個人の補償金の見直しは賃金に直結するため厳しい
 - ・ 就任時補償金については検討の余地はあると思うが、当該県本部への説明と

理解は必要

- ⑦ 共済推進交付金（共済活動）、地域政策委実現・立法闘争交付金（政策実現活動）
 - ・ 分野に限らず減額・削減の対象として検討すべきだが、組織強化拡大は組合費収入増加、共済は手数料増加につながるので慎重な対応が必要
 - ・ 運動強化が必要な分野のため交付しているので、減額は運動低下につながるのでは
- ⑧ 各県本部における単組からの組合費の徴収額が異なることを交付金に反映するかについて
 - ・ 反映すべきではない。47 都道府県本部＋1 社保労連の維持は大前提
 - ・ 各県の分母が異なる中で単組の組合費徴収額を根拠とする基準が妥当とは言い難い
 - ・ 反映すれば不公平感はなくなるかもしれないが、徴収額が上がるとも考えにくい。財政難となる県本部が増え、運動の格差につながるのでは
 - ・ 例えば単組組合費の徴収率について一定の基準値を設定し、そのための取り組みを全体で支えることが重要

Ⅲ 上記策の実行による財政の見通しとさらなる見直しの必要性 財政

- ① I・IIのうち、人件費、機関会議、県本部交付金の総額厳守等の見直しを反映させて、ようやく年間約1億5,000万円弱の削減となる。これは、毎年の組合費減収1億円を吸収する程度の削減である。よって、I・IIの見直し案についてさらに具体的に精査するとともに、毎年すべての科目において組合費減収分のスライド減額は必須条件となる。
 - ② また、組合費収入の範囲内での予算策定が必須となるため、各総合局は提示額内での予算策定（各総合局の積上予算策定の廃止）と予算範囲内での執行（期中で執行率が高く推移した事業は後半の事業の見直し、中止等）を徹底する必要がある。
 - ③ 一方、固定的支出（上部団体会費、寄付金等）は現実的に毎年のスライド減額が難しいため、結果的に運動にかかる予算（県本部・単組・組合員にかかる予算）で吸収せざるを得ず、支出に占める固定費の割合がさらに増加することとなる。組合費の引き上げ議論にあたっては固定費の削減は不可避であり、上部団体会費（PSI・ITF、平和フォーラム等）、寄付金（自治総研）、自治労サービス、法律相談所などのあり方等について早急な議論と、踏み込んだ経営的判断が必要となる。
- ⇒①：組合費減収分のスライド減額について、専門局費の詳細（各局割り当て分）などの具体的シミュレーションを行う
- ⇒②：中執会議での予算案の確認方法（現状、決めても守られていない/中執議案の作り方（選択肢を示して「決定」させるなど）の見直し）の転換、予算範囲内での実行手法、予算オーバーした場合のペナルティなどについて検討する

⇒③：「踏み込んだ経営判断」のための具体的な選択肢を示し、担当局および当該団体との協議に入る

※③に関しては、まずは関係局から下記内容についてのヒアリングなどを実施する。

対象団体・事業	担当局	今後の見通しや検討の方向性
連合	財政	
公務労協	企画	
P S I ・ I T F	国際	
平和フォーラム	連帯・企画	・組合員数の増減に応じた会費負担の仕組みの導入についての検討（他の構成産別との連携と、平和フォーラム内での議論形成が必要）
自治総研	政策・財政	
自治労サービス	総務・財政	
法律相談所	労働	
県本部配置の顧問弁護士	労働	・稼働状況に関しては県本部間に差が大きい ・地連配置など集約化など、制度変更を検討
・・・		

IV 組合費水準の引き上げと算定方式の見直し **財政**

今回、例えば50円引き上げたとしても、定額では一時しのぎに過ぎず、いずれ不足することは明らかである。物価動向の不透明さ等を踏まえれば、現行の本部納入額について、A) 現行の「額」から「率」への変更、B) 「規定額」＋「物価上昇率」など、大幅な制度変更も視野に入れるべきと考える。

そのため、組合員数・組合費収入のシミュレーションとあわせ、下記の2案を原案としながら、具体的な徴収方法について検討する。

A案) 「率」への変更：

例えば、単組組合費「17/1000」（単組が決定）のうち、県本部納入率「7/1000」（率は県本部の判断）、そこからさらに本部納入率を「3/1000」とする、など。ただし、県本部への納入方式が「率」を採用しているのは、島根など4県本部のため、県本部での制度変更も同時に実施する必要がある。

B案) 「規定額」＋「物価上昇率」：

例えば、現行570円に一定額プラスした上で、さらに物価規定を付加（例：600円とし、物価上昇率の1/2を加算する）など。

※A・Bともに毎年の組合員1人あたり組合費が変動することによる予算編成や事務への影響は考慮する必要がある。

※かつては人勧による賃金改定に連動し、組合費の増減額を算定していた（1975年～/「定額スライド方式」と呼称）。この場合、「率」は単組実態ではない。また、公共民間・全国一般等の人勧準拠以外の単組にも同一率を適用することになっていた。

V スケジュール **企画・組織**

第6次組強計画（2023年8月函館大会）においては、【別記】の通り、全体スケジュールについても確認したところ。この夏の本大会（第99回定期大会・宇都宮）においては、組強計画【後期】の取り組みの再設定や連合会費の制度変更に伴う関係規約・規程の改定とあわせ、本議案をもとにした「組合費の水準議論に関する組織討議案」を提起することとしている。

そのため、組強委員会でも意見が出されていた通り、まずは「I」の現状認識について全体共有し、さらに、本部が「引き上げを前提とした本格的検討を行い、組織等議案を提案する覚悟である」ことについて、合意が得られることかできるかがポイントである。

したがって、中央執行委員会での議論を進め、県代会議等に順次、提案・協議をしていくこととする。

①組織討議案 確定・提案まで

- ・ 1月24日 中執会議（たたき台）
- ・ 2月13日 第2回組強委員会（ 〃 ）
- ・ 2月28日 第3回県本部代表者会議（ 〃 ）
- ・ 3月27日 県本部書記長会議（ 〃 ）
- ・ 4月中旬 第3回組強委員会（ 〃 ）
- ・ 4月24日 第4回県代会議（たたき台または素案）
- ・ 5月～ 企画会議・中執会議、組強委員会（ 〃 ）
- ・ 7月29日～30日 拡大県代（素案）
- ・ 8月25日～27日 第99回定期大会（組織討議案）

※適宜、企画会議や中央執行委員会で検討・協議を行う

②組織討議案 決定後

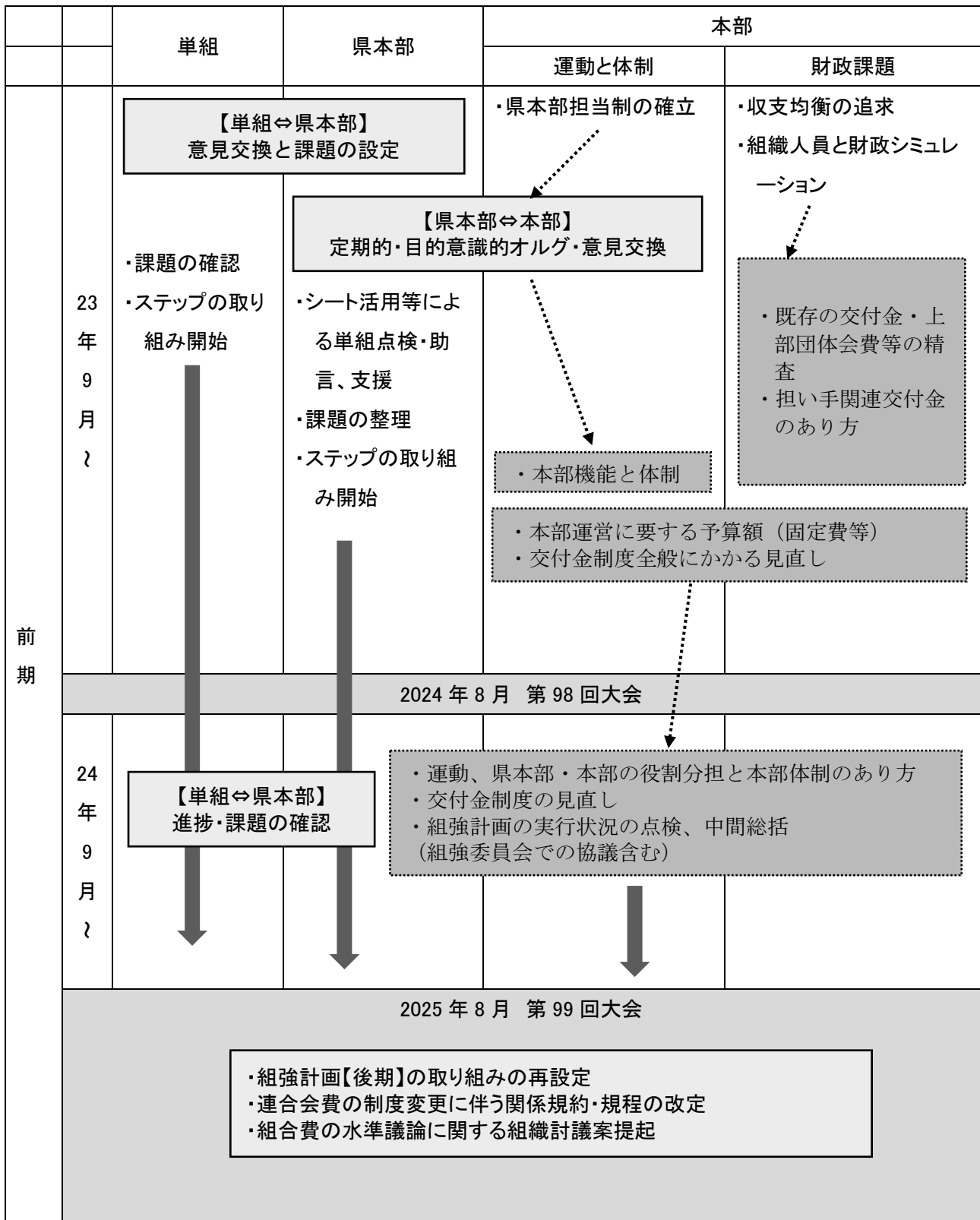
第100回定期大会（2026年8月）での決定にむけさらに本部内での検討を進め、適宜、組強委員会や県代会議等での提案・協議を行う。

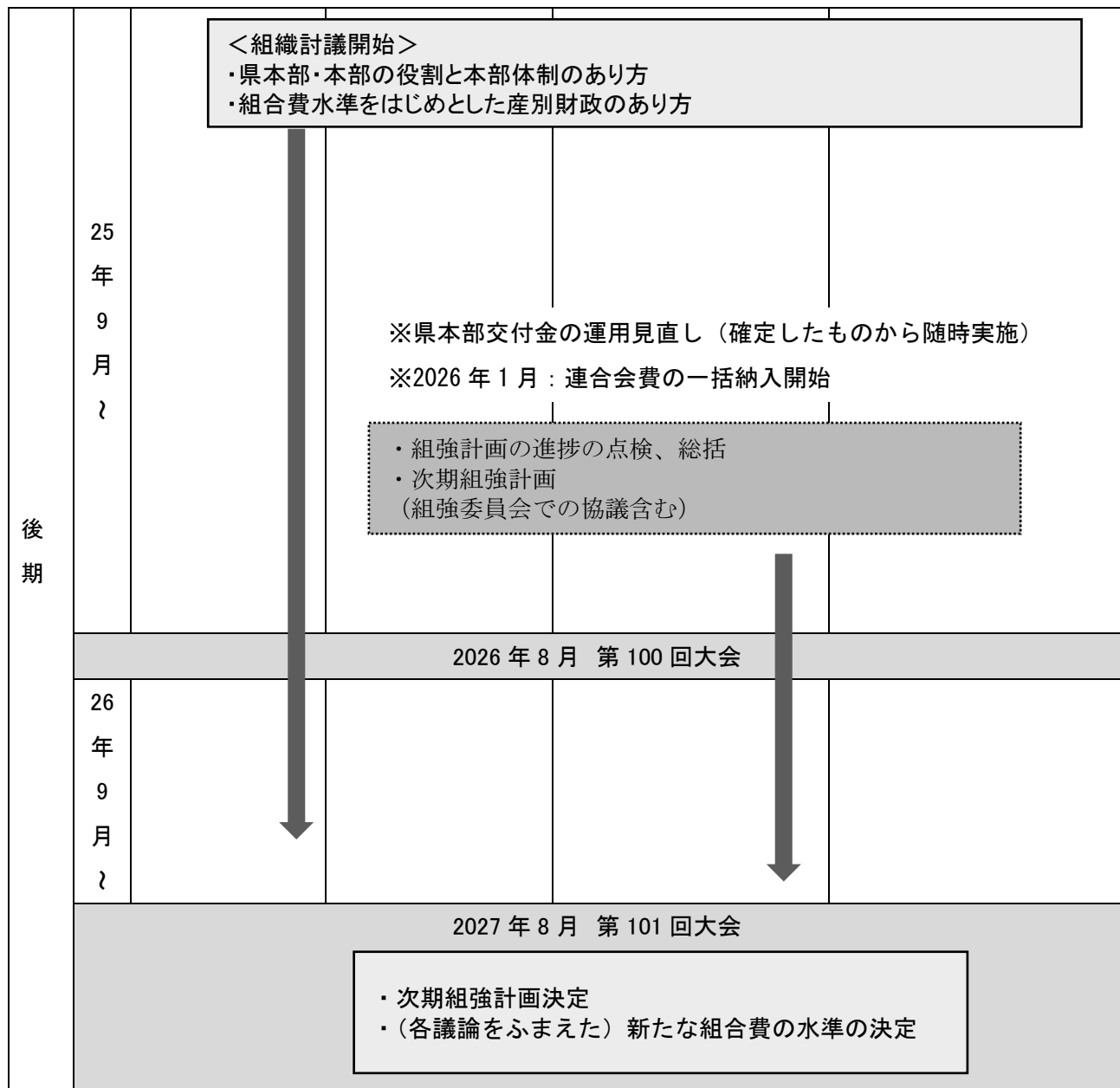
なお、役員人数の見直しなどを行う場合は、基本年大会より実施することも想定されるため、課題ごとのスケジュールについても今後検討する。

以 上

【別記】第6次組強計画の全体スケジュール

「各級組織における組織強化の取り組みと産別財政の確立を一体的に進めるため、以下の通り、全体スケジュールを設定します。」





第1回組強委員会（2024年11月19日）における主な意見

1. 全体にかかわる事項

(1) 「素案」に対する評価・受け止め

- ・全面的な見直しとして、ここまで出さないと納得感は得られないと思う。
- ・財政的な効果も含めて、具体的見直し項目が出てきたものと理解。しかし、組合費を引き上げてどうしていくのか、さらに運動論とあわせた議論としていく必要がある。
- ・踏み込んだ具体論が出されたことで議論が進められるものと捉える。
- ・本部の本気度と覚悟が示されたのとらえ、全体で議論していくフェーズに入ったと考える。
- ・「I」を全体で理解し共通認識としていくことが必要。運動や評議会・専門局の見直し、財政支出の縮減や立て直し、現実を見据えつつも組織の強化と拡大などを進めていくためには、全体としてその必要性を共有していかなければならない。

(2) 組強委員としての「素案」の取り扱い

- ※慎重な取り扱いを要請する意見もあったが、地連内での報告・協議を含めて議論に付すことを全体で確認した（関東甲・中国・四国は会議日程をすでに確定済み）。
- ・組強委員会として各項目の内容にどこまで踏み込むべきなのか、今後の議論の方向性を明確にすべき。

(3) 本部への要請

- ・評議会や各専門局のあり方など含めて、本部全体でしっかりとした議論を要請する（「一から見直す」という立場・覚悟が必要）。
- ・評議会ごとの会議頻度や取り組み内容など、バラツキがあると思う。本部内でしっかり議論していただきたい。
- ・本部内で完結する項目や実施可能なものは前倒しで進めるなど、全体スケジュールにとらわれずスピード感を持って実施すべき。

2. 個別内容に関する事項

(1) 機関会議等の会議のあり方の見直し

- ・例えば春闘討論集会を全体会のみで開催するのであれば、「聞く」ことが大部分で発言できる者も限定的であることから、ウェブでもいいのではないか。そういう会場費などの節減も可能ではないか。
- ・兵庫県知事選挙では、我々の手法ではSNSでの情報操作に対応できないことが明らかになった。ウェブ開催はメリットもあるが、関係性の強化や次につながる人材の育成など、対面も十分に確保していかなければならない。
- ・機関会議の見直しにあたって、コンパクト化に向けて代議員数そのものの見直しも検討課題とすべき。
- ・機関会議等の見直しとともに地連体制のあり方に関連するが、例えば県代会議等が全面ウェブになるとしても、地連内で関係者が集まって参加する、という手法もある。会議の持ち方についてもあわせて検討してはどうか。

(2) 組合費の水準

- ・組合費水準は、中期的な安定性の確保をみすえたものとして設定する必要がある。その部分についてのさらなる検討が必要だろう。

(3) 県本部の機能強化

- ・Ⅱ-3.は、県本部の取り組み方に本部が関与していくものでもある。そのため、県本部の果たすべき機能について明記する必要がある。
- ・組合費の引上げの討議まで時間は限られている。県本部においても、この議論と同時並行で財政運営の見直し議論が必要になる。そういう踏み込みがあってもいいのではないかな。

(4) 本部役員が県本部の単代会議等で方針の説明役となっている点に関して

- ・単純に県本部のマンパワーの問題なのか、あるいは県本部役員のスキルアップの必要性なのか。本部役員の地域配置の課題とも関わるのではないかな。
- ・どの程度の頻度なのかは不明だが、県本部が旅費を負担するなどの一定の制限があってもよいのではないかな。

以 上

第6回中執会議（2024年11月25日）における
「運動・体制・組合費見直し」議案に対する議論概要

日時：2024年11月25日（月）午後

提案：榎本書記次長

出された意見・答弁等：

<松長（青年部長）>

- ・ p.2 の交付金「還元率」について、県本部間の差が発生する要因は何か
- ・ p.5 の担当業務の見直しに関連して、青年層配置のための交付金がかつてはあったが廃止されている。青年部長が配置されている県本部は限られ、また、配置されていたとしても担当業務が多岐にわたり、青年部活動に専念できていない実態がある。青年部運動に集中できるようにしてほしい。

<長能（臨時中執）>

- ・ 組織維持と財政状況が厳しいことは理解。将来どのような運動を残し、作っていくのかを議論する必要がある。その際には、単組・組合員のニーズや現状を踏まえつつ、運動の必要性を広く浸透させていかなければならない。
- ・ 運動のための次世代を育成していくためにも、青年部長は単独で残すべきではないか。

<平山（衛生医療局長）>

- ・ p.4 の「職能専門局」のイメージはあるか。
- ・ p.5 の評議会の再編に関して、役員人数の削減とも関係するのか。

<吉村（現業局長）>

- ・ より単組に近いところでの組織強化を図っていくためには、県本部機能・体制を強化していくことが必要。
- ・ 本部・県本部含めて、役員の人数にとどまらず、やる気・力量のある役員をしっかりと配置していくという役員体制の「内実」にどこまで踏み込めるのかが課題なのではないか。

⇒榎本書記次長

- ・ 「還元率」は、例えば組合費減免（年収要件）対象となる組合員数や各種交付金の要件によるもの。
- ・ 青年部を狙い撃ちにしたわけではない。次世代育成は重要と考えている。機構改革のA・B案は、本部機能強化のためのひとつの案である。
- ・ 県本部の現状把握のための手法も含めて、県本部に対して本部がどこまで踏み込むのが課題なのは指摘の通り。

<安東（共済）>

- ・ 県本部の活動内容に対し、広く浅く支援するためには組織局が必要なのではないか。例えばp.9の最低水準を示したとしても、それを統括するのは誰がやることになるのか。
- ・ 5月中央委員会の廃止は、県本部が開催している県本部中央委員会への影響もあるのではないか。経験交流や議論の場を減らすべきではないと考える。
- ・ p.9の対策強化県本部の再設定のイメージはあるか。

⇒石井総合局長

- ・本部が果たすべき任務の明確化および県本部の役割の強化から、組織局のあり方も含めた本部機構の見直しを検討している。
- ・本部は、やはり業務が縦割り。特定県本部に特化して支援するにしても、幅広い支援をするとしても、例えば賃金や政治関係などを局ごとにするのがいいのか、あるいは本部全体として実行する体制にしていくべきなのか、考えていく必要がある。

＜安東（共済）＞

- ・県本部の機能が落ちている中で、底上げを図るのが組織局なのではないか。

＜磯部（政労局長）＞

- ・組合費水準議論が必要なのは、組織を強化していくためということを明記すべきではないか。

⇒石上委員長

- ・Iあるいは組織の現状をふまえれば、どうやったらこの自治労という組織を維持できるのかのぎりぎりの局面にあることを自覚すべき。現状のまま組合費を値上げしたとしても、数年分の補填にすぎない。危機感が足りないのではないか。
- ・例えば青年部も、今の青年部運動が、本当に若手組合員や次世代の育成に役立っているのか、間違っているのではないかという視点で、厳しく見直していかなければならない。ほかの評議会も、局の運動も、これまでのやり方に問題があるか（問題があるから改善していない）、その問題はどこにあるのか、まずはそこからスタートしなければならない。

⇒伊藤書記長

- ・第6次組強計画が進行中であり、組織強化は（この議案に書くまでもなく）当たり前のこと。
- ・現状は理想論ではすまない。局や部評がやってきたことを全面的に見直すこととした。したがって、組織局のあり方は、他局の中で担っていくこともありうる。
- ・中央委員会を経験交流の場ではない。機関会議も含めて見直す。

以上

じちろうネット

自治労 HP
フェイスブック
ツイッターも
続々更新中!

じちろうネット
の紹介動画は
コチラ↓



自治労情報にいつでもアクセス可能!

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

お申し込みは県本部まで!




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!