　　Ⅰ　情　勢

1.　経済と雇用をめぐる情勢

1.　内閣府が11月14日に発表した７～９月期のＧＤＰは、実質ＧＤＰが年率換算で前期比1.2％減となり、２期ぶりにマイナスに転じました。政府は、相次いだ自然災害の影響による個人消費や輸出の落ち込みが原因としています。しかし、安倍政権発足以降、ＧＤＰは一進一退が続き、とくに大きく伸びているとはいえない状況です。また、10月の月例経済報告では、国内景気の基調判断を10ヵ月連続で「緩やかに回復している」としつつも、輸出に関する判断は「概ね横ばいになっている」とし、２ヵ月ぶりに下方修正しました。一方、労働分配率は低下を続け、実質賃金も横ばいとなっており、個人消費については上向き感が見られるものの、回復にむけた勢いは依然として見られません。

　　こうした状況から、アベノミクスの限界は明らかです。

2.　厚生労働省の毎月勤労統計（2018年９月速報値）によると、現金給与総額は前年同月から1.1％増（一般労働者1.2％増、パートタイム労働者0.5％減）、常用雇用は前年同月に比べ1.1％増（一般労働者1.0％増、パートタイム労働者1.7％増）となり、労働者全体としては2018年１月以降いずれの月も伸び率が高い状態が続いています。しかし、本調査は2018年に入って調査対象となる事業所群を入れ替えるなど調査手法を見直したことから、実際には統計ほど賃金は増えていないという指摘もあります。

3.　連合は、2018春闘でも引き続き月例賃金にこだわる運動を進め、加重平均で5,934円（2.07％）、一時金については年間4.92月となりました。

　　連合の「2018春季生活闘争まとめ」によれば、賃上げの流れは企業規模にかかわらず力強く維持されており、とりわけ300人未満の組合において、「賃上げ分」の率で大手組合を上回るなど、2016春闘からの「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」の定着・前進を示す結果となった、と評価されています。しかし、賃金水準では大手と300人未満の組合との格差は依然として大きく、格差是正にむけたさらなる取り組みが必要です。

4.　厚生労働省が９月に発表した８月の有効求人倍率は前月と同水準の1.63倍で、1974年以来の高水準となっています。また、総務省の労働力調査（2018年８月）によると、正規の職員・従業員数は3,515万人（前年同月比：94万人増、45ヵ月連続の増加）、非正規の職員・従業員数は2,108万人（前年同月比：54万人増、11ヵ月連続の増加）、役員を除く全雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は37.5％（前年同月と同率）となりました。企業の強い人手不足感により正規・非正規ともに求人が増加し続けています。

5.　働き方改革関連法が与党の強行的な採決により６月29日に可決・成立し、現在、労働政策審議会において省令・指針で定める事項についての審議が行われています。労働基準法の改正による時間外労働の罰則付きの上限規制については、公務においても、2019年４月からの導入にむけ、時間外労働の上限を人事院規則で定めることとしており、地方公務員についても条例・規則等により措置することが必要です。総労働時間縮減のために連合では36協定締結の取り組みを徹底するためのキャンペーンとして「Action！36」を行っており、公務を含むすべての職場で36協定の点検や見直しに取り組むことが必要です。

　　また、同一労働同一賃金に関しても、2020年４月（中小企業は2021年４月）の法施行にむけて、正規・非正規労働者間に存在する不合理な格差を見直す動きが想定されます。こうした動きに平仄をあわせて、自治体職場では、2020年４月に会計年度任用職員制度が導入されることから、自治体職場における不合理な格差の是正のため労使交渉・協議に全力で取り組まなければなりません。

2.　自治体労働者を取り巻く情勢

6.　人事院は2018年８月、月例給・一時金とも５年連続で引き上げる勧告を行いました。これを受けて政府は、給与法改正法案を国会に提出し、11月28日に可決・成立しました。

7.　人事委員会勧告では、給料表の改定について、都道府県ではプラス改定が44都道府県、改定なしが２県（三重県、鳥取県）、マイナス改定が１府（大阪府）となりました。政令市等では15市でプラス改定、改定なしが６市（仙台市、さいたま市、川崎市、名古屋市、京都市、北九州市）、マイナス改定が１市（特別区）となりました。これを受け、11月９日を戦術集中日として取り組んだ2018確定闘争においては、多くの自治体で給料表と一時金の改善を勝ち取りましたが、一時金については支給月数の格差が0.6月へと拡大するなど、課題も残りました。また、給与制度の総合的見直しにかかる現給保障を継続している単組においては、給料表の引き上げだけでは較差が解消されないことから、その解消方法についても引き続き検討が必要です。

　　Ⅱ　2019連合春闘のポイント

1.　2019連合春闘の基本的考え方

　連合は、2019春季生活闘争を、「国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる『けん引役』を果たす闘争」とし、「人的投資の促進」、「ディーセントワークの実現」、「包摂的な社会の構築」、「経済の自律的成長」をめざすとしています。

　連合は、この間進めてきた大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動について、一定程度成果をあげてきたとしながらも、「企業規模間、雇用形態間などの格差は依然として縮まっていない」ことから、「賃金の『上げ幅』のみならず『賃金水準』を追求する闘争を強化していく」としています。あわせて、長時間労働の是正や個々のニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えるなど、「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を進めることとしています。

　基本的な考え方は以下の通りです。

(１)　賃金の「上げ幅」のみならず

　　｢賃金水準」を追求する闘争の強化

　月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる。とりわけ、中小組合や非正規労働者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」のため、働きの価値に見あった賃金の絶対額にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保（＝賃金水準の追求）に取り組む。賃上げ要求は２％程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）を含め４％程度とする。

(２)　「すべての労働者の立場にたっ

　　た働き方」実現への取り組み

　長時間労働の是正や「同一労働同一賃金」の実現は産業全体として実現したい姿を共有した上で進めることが重要。また、企業規模や特定の業種によって取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないようにする必要がある。あわせて非正規労働者の雇用安定、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた取り組みも必要。

2.　2019連合春闘の具体的な要求項目

　具体的な要求項目を以下の通り設定しています。

(１)　賃上げ要求

①　月例賃金

　ア　すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を確保した上で、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保（＝賃金水準の追求）にこだわる内容とする。

　イ　構成組織はそれぞれの産業ごとの個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的共有に努める。単組は、組合員の個別賃金実態を把握し、賃金水準や賃金カーブを精査してゆがみや格差の有無などを確認した上で、これを改善する取り組みを行う。

　ウ　賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備にむけた取り組みを強化する。

　エ　月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

②　規模間格差の是正（中小組合の社会横断的水準の確保）

　ア　賃金の絶対額を重視した月例賃金の引き上げ

　　ａ　すべての中小組合は賃金カーブ維持相当分（１年・１歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標とを比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。

　　ｂ　賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（１年・１歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、連合加盟組合平均賃金の２％相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標金額とし、賃金カーブ維持分4,500円を加え、総額10,500円以上を目安に賃金の引き上げを求める。

　イ　賃金カーブ維持分の確保

　　　賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、必ずこれを確保する。

③　雇用形態間格差の是正（非正規労働者の社会横断的水準の確保）

　ア　高卒初任給との均等待遇を重視し、時給1,050円を確保する。

　イ　「都道府県リビングウェイジ」を上回る水準をめざして取り組む。

　ウ　昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立させている場合はその昇給分を確保した上で、「働きの価値に見合った水準」を追求する。

④　男女間格差の是正

　ア　組合は賃金データに基づいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握して「見える化」をはかるとともに問題点を点検し、改善へむけた取り組みを進める。

　イ　生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるので、廃止を求める。また、女性のみに住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止とされているため、見直しを行う。

⑤　企業内最低賃金および初任給

　ア　すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また適用労働者の拡大をめざす。

　イ　中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

　ウ　すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。

　　　18歳高卒初任給の参考目標値

　　172,500円

⑥　一時金

　　月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上確保をはかることとする。

(２)　「すべての労働者の立場にたっ

　　た働き方」の見直し

　健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含め、ワーク・ライフ・バランス社会の実現と個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方について相対的な検討を行う。

(３)　男女平等の実現

　性別にかかわらず人権の尊重の観点からあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組み、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備など、雇用における男女平等の実現、均等待遇にむけた取り組みを推進する。

　　Ⅲ　自治労春闘の位置づけ

1.　自治労春闘の意義の再確認

1.　自治労は、春闘期の中心的課題を賃金改善に置きながら、その時々の情勢と運動の節目に応じて、公務員の権利確立、週休二日制導入などの勤務時間の改善、行革への対抗措置、地方財政の確立などについても重点課題に設定してきました。とくに、1995年には「地域福祉春闘」を提起し、春闘における政策・制度闘争の具体化をはかる取り組みを行ってきました。

2.　これらを踏まえれば、自治労にとっての春闘は、地域公共サービス労働者の賃金改善と同時に、質の高い公共サービスの実現をめざした政策・制度の実現と、地域労働者全体の生活環境の底上げをめざしたものと位置づけることができます。さらに、地域住民に対し、公共サービスの拡充の必要性や意義をアピールする取り組みを展開することにより、良質な公共サービスの構築と労働者の処遇改善についての社会的合意の形成を、春闘期の目標に設定してきました。

3.　しかし、この間の各種取り組み状況調査結果を見る限り、賃金・労働条件改善の要求書提出・交渉の実施単組数や、全国統一行動の実施・参加者数など、極めて低調な状況は改善しておらず、ストライキ批准投票結果では、後退の傾向も見えています。また、政策要求や住民アピール行動については、取り組んでいる県本部の固定化など、極めて限定的なものとなっています。

4.　春闘期の取り組みが全体化されない要因として、「自治体単組においては、人事院勧告以前に具体的な要求を決めても現実感が薄い」、「春闘期に具体的に何を取り組むのかわかりにくい」ことが指摘されてきました。また、春闘期の取り組みのみでは賃金・労働条件・人員配置の改善効果が出にくいこと、春闘期に特化した課題が見出しにくく、組合執行部や評議会幹事止まりの取り組みになりがちであること、などの意見もあります。しかし、これらの指摘事項を改善していくことが、問題解決の糸口でもあります。

5.　すなわち、どのような課題であっても、要求－交渉開始後に直ちに解決できるものではなく、交渉の積み重ねが不可欠です。各種闘争のヤマ場や集中交渉ゾーンを成果の「刈り取り」時期とするのであれば、そのための「タネまき」（要求）がされていることが前提であるためです。さらに、職場や地域の課題解決にむけては、労使交渉や協議のあり方などの基本的な労使関係ルールが確立されていることが必要です。

6.　また、自治労は、春闘に加え、自治体賃金確定闘争や現業・公企統一闘争、男女平等推進闘争など、年間を通じた統一闘争を配置しています。これは、共通の目標を設定し、日程や闘争形態を調整して一斉に行動することによって、全体の水準を向上させるためのものであり、全県本部・全単組が結集することにこそ意義があります。そのため、「１年のたたかいのスタートは、春闘から」として、改めて春闘の位置づけを明確にし、課題解決にむけた取り組みを開始することとします。

7.　したがって、春闘期においては、１年間の各種闘争スケジュールを組織全体として確認するとともに、多くの組合員参加の下で、単組における課題の洗い出しと把握、要求設定と労使交渉・協議を進めます。これらの取り組みを進めながら、春の段階における課題の解決をめざし、健全・安全で働きがいのある職場づくりと組織の強化につなげます。

8.　上記を踏まえた自治労における１年間の主な統一闘争は、以下の通りです。

　①　賃金闘争＝年間を通じた賃金・労働条件改善の取り組み

　　春闘期（２月～４月）：確定期の積み残し課題の解決、賃金実態や職場の問題点の点検、民間労組職場の賃金決着と地場・民間中小労組の交渉支援

　　人勧期（６月～８月）：人事院勧告にむけた人事院・各人事委員会交渉

　　確定期（９月～11月）：賃金・労働条件改善にむけた各単組交渉ヤマ場

　②　現業・公企統一闘争＝現業・公営企業労組（評議会）が有する協約締結権を活かす運動の展開

　　第１次闘争（２月～６月）：職場点検と職場オルグ、統一要求書の提出・交渉

　　第２次闘争（９月～10月）：骨太方針等を踏まえた要求書等の再点検と住民アピール、交渉と到達目標の達成

　③　男女平等推進闘争＝男女がともに担う社会・職場・自治労運動の構築

　　春闘期（２月～３月）：男女平等やワーク・ライフ・バランスの視点に立った職場点検

　　男女平等推進月間（６月）：政策要求を含めた要求書提出・交渉

　④　人員確保闘争＝公共サービスの維持・確保のための人員不足の解消

　　春闘期（２月～３月）：職場点検（チェックリスト活用）・要求書作成

　　要求・交渉期（５月～）：現業・公企統一闘争と連携した運動

9.　さらに、自治労に加盟する全国一般・公共民間・公営競技・民間交通などの単組は、春闘期に賃金決定のヤマ場を迎えます。賃金水準の改善と同時に、ワークルールの確立と働き続けられる職場環境の整備をはかります。さらに、連合・他産別との連携の下、地域の賃金相場の形成と底上げに取り組みます。

10. 自治体単組においても、春闘期の民間賃金動向が、人事院勧告・人事委員会勧告に反映され、同年の公務員賃金水準につながるとともに、地方公務員賃金が地域の消費動向や地場・民間中小企業労働者の賃金に少なからず影響を与えることから、連合に結集しながら、地場・民間中小労組の交渉を支援します。

11. 同時に、質の高い公共サービスや地域共生社会の実現のためには、サービス内容の拡充とともに、公務か民間かを問わず、各事業に従事する担い手の確保と処遇改善が不可欠です。また、全国すべての地域で進行する超高齢化の下、地域を存続させていくためには、雇用の拡大と所得格差の是正、地域の活性化が求められます。そのため、地方連合会や地協等と連携し、安心してくらし続けられる地域づくりにむけたアピール行動などを展開します。

2.　闘争を進めるための労使関係

　ルールの確立

12. 使用者には、労働者の代表者と誠実に交渉にあたる義務があります。つまり、使用者は、組合の要求や主張をたんに「聞きおく」だけでなく、それら要求や主張に対し、その具体性や追求の程度に応じた回答を行い、必要に応じて、回答の論拠や資料を提示する義務があるとされています。しかし、とくに公務職場においては、当局が管理運営事項を拡大解釈することによって交渉が進まない事例も多く報告されています。一方で、健全な労使関係の下においては、職場の問題を幅広く取り扱う労使間の協議が、組合員の労働環境の改善にとどまらず、地域の公共サービス全般の維持・向上に資することも可能となります。

13. そのため、春闘期に、年間を通じた交渉・協議の基本的なルールや取り扱うテーマについて労使で確認し、健全な労使関係を構築することを、産別統一の闘争テーマとして、再度、位置づけます。

3.　産別闘争の強化と一体となった

　組織の強化

14. 組織率や組合機能の低下について、各機関会議においても大きな問題として取り上げられてきました。組織基本調査等からも確認できる通り、自治労全体として、組合員数の減少と大規模単組などにおける組織率の深刻な低下、組合財政の悪化、執行部の担い手不足、若年層組合員の組合離れなどの問題が、悪循環ともいえる状況になっています。それに対し、これまでは、単組の組織強化は、各県本部の日常的な活動に依拠し、自治労全体として時期や獲得目標を指定しての点検・把握などは十分ではありませんでした。

15. したがって、すべての活動の基本は、「組織力」であり、産別統一闘争を強化していくためには、より強固な組織体制が不可欠であることから、以下の通り、全単組での組織強化を春闘期の課題に設定します。

　①　日常的に職場の現状と課題、組合員の意見等を把握し、そのことを要求書にまとめ、交渉していくという「職場・組合員を基点とした組合運動」を進めていくことを、改めて組合員全員で確認し、実践していきます。

　②　とくに、これからの労働運動を牽引していく世代は若年層であり、運動を継承・発展していくためにも若年層の人材育成は不可欠です。単組は、日常のすべての組合活動に対し、積極的な若年層組合員の提案・参画を進め、知識や経験の積み上げと若年層間のネットワークづくりにより、組織強化と人材育成につなげます。

　③　同時に、各単組において日常活動のあり方や執行体制の確立等、組合員の取り組みへの参画などについて、基本的な単組の組織運営ができていない状況も見受けられ、県本部間で闘争体制や取り組みに濃淡がある実態があります。このことから、県本部は単組に対し、本部は県本部に対し、今まで以上に丁寧なフォローを行うなど、組織力量を高めていく取り組みに重点を置きます。

　④　そのため、各県本部は、春闘期の単組オルグを重点的に行い、単組役員とともに単組の課題の把握と解決にむけた議論の深化をはかります。あわせて、本部が設定する統一交渉ゾーンを基本に統一行動日を設定し、全単組の結集をめざします。本部は、2018賃金確定闘争における県本部オルグおよび取り組み結果集約を踏まえ、担当県本部との課題の共有化などの連携を強化します。

16. あわせて、2019春闘は、第19回統一自治体選挙、第25回参議院選挙の取り組みを強化する時期と重なります。春闘期の取り組みとあわせて全組合員の行動により、統一自治体選挙での組織内および推薦候補、第25回参議院選挙における推薦候補、とりわけ比例代表選挙での「岸まきこ」の勝利につなげます。

　　Ⅳ　2019春闘の基本設計

　春闘期においては、①賃金改善、②職場からの働き方改革と人員確保、③臨時・非常勤等職員の処遇改善、④安心してくらし続けられる地域づくりを、「たたかいのスタート」のための主要な課題として設定し、各課題の具体的行動として、「職場・地域点検と組合員参画の要求づくり」を積極的に進めます。

1.　賃金改善［要求モデル①、②、

　③、④、⑤、⑥］

(１)　自治体単組

1.　自治労は、年間の闘争スケジュールにおいて、春闘で基本要求を確認し、確定期に春闘で確認した基本要求に沿って個別の賃金・労働条件の課題を決定することを基本としてきました。2019春闘においても「春闘＝１年の賃金・労働条件闘争のスタート」であることを労使確認し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」のサイクルの定着をはかります。

　　さらに、民間春闘の結果が公務における人勧・確定期への闘争につながっていくことから、とくに春闘期においては、官民一体となった地域の底上げ、中小・地場賃金の底支えをしていくため、中小・地場労組支援を積極的に取り組みます。

2.　連合の掲げる「底上げ・底支え」「格差是正」の要求が２％程度であることを踏まえ、人勧期・確定期までを見据えた賃金改善をはかります。

3.　具体的な賃金要求・運用改善につなげるためには、単組ごとに昇給・昇格ライン（賃金カーブ）の実態を明らかにすることが必要ですが、それが十分に把握できていない単組が少なくありません。2019春闘は確定期にむけた目標づくりの時期との位置づけを明確にし、改めて全単組で男女別や年齢ごとなど賃金実態の点検を徹底します。

4.　単組は組合員個々の賃金実態を把握し、近隣自治体・同規模自治体との昇給・昇格ラインと比較し、具体的な到達目標を設定するため、モデルラインを作成し、県本部に報告します。県本部は単組の報告内容を分析し、確定期にむけてどのような要求を行うべきか単組と協議を行います。本部は県本部に対して必要な情報の提供や助言等の支援を行います。

5.　人事評価結果の賃金への反映については、労使合意に基づかない賃金への反映は行わないことを徹底するとともに、賃金への反映を行う場合には、人材育成や長期的なモチベーションの向上も踏まえて対応することを基本に、上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の確保などをめざします。

6.　公務員賃金水準の改善のため、以下の通り設定します。

　①　すべての単組が到達すべきポイント賃金を基本に、賃金要求基準を設定します。

|  |
| --- |
|  |
| 到達目標（ポイント賃金）  ■30歳　248,775円  （国公行(一)３－14水準、249,600円)  ■35歳　293,807円  （国公行(一)３－40水準、294,300円)  ■40歳　343,042円  （国公行(一)４－43水準、344,800円)  　上記の到達目標は、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金ＰＴ報告に基づく算出方法により設定しています。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8％と、2015給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0％を加えた6.8％に、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。 |
|  |

　②　ポイント賃金については、到達闘争の基本に位置づけた上で、2006給与構造改革前の賃金水準の回復をめざして、各単組は到達状況を踏まえ、具体的な指標を設定します。

　　　具体的には、初任給改善（国公８号上位）、人材育成を目的とした人事評価制度の構築を求め上位昇給（８号５％・６号20％原資の確保）の活用、高年齢層における昇給の確保などを目標とします。

　③　賃金到達目標を達成するためには、昇格・昇給運用を改善することが必須です。そのためにも、春の段階から各県本部において、各単組における賃金実態と、本部作成のモデルラインとの比較表をもとに、すべての単組の到達状況を明らかにします。

　④　また、ラスパイレス指数100に到達していない単組においては、「ラスパイレス指数100を最低水準」とする2018－2019運動方針を踏まえ、「ラス逆数」から算出した率を運用改善の具体的目標に設定するなど、運用の改善による賃金水準の維持・向上をめざします。

　⑤　賃金改善にあたっては、係長・同相当職の４級到達、課長補佐・同相当職の６級到達という指標により対応することを基本に、労使合意による制度の継続・改善を求めます。

　⑥　昇給の運用については、十分な労使交渉・協議により決定することを求めます。とくに50歳台後半層についてはモチベーションの維持・向上にむけ、少なくとも標準で２号以上の昇給、また号給の延長などを求めます。

　⑦　人材確保の観点からも、初任給の引き上げを求め、国公行(一)の初任給基準の８号上位（高卒１級13号、大卒１級33号）をめざします。

　⑧　2006給与構造改革および給与制度の総合的見直し等による現給保障については、継続または期間の撤廃をはかるなど、当局に対し激変緩和を求めます。

　⑨　賃金制度の運用改善を求める際に、生活関連手当の支給における世帯主要件や、女性にのみ住民票の提出を求める規定がある場合は見直しを求めます。

　⑩　時間外勤務45時間超、60時間以下の賃金割増率の見直しを求めます。

7.　本部は、上記取り組みの徹底と、事前・事後の結果確認、集約を行います。

8.　賃金改善の取り組みにあたっては、必要な一般財源総額確保の取り組みや、公務員給与への住民理解を得るため、公務労協の「良い社会をつくる公共サービスキャンペーン」（仮称）に積極的に参加することを基本とします。

9.　要求実現のため、人事院・政府に対して、制度の改善と水準の確保にむけて、公務労協・公務員連絡会に結集し、大衆行動を配置しながら取り組みます。また、総務省対策を強化します。さらに、賃金・労働条件は地方で自主決着すべきことから、地方六団体への対策を強化します。

(２)　公共サービス民間労組

10. 賃上げ要求は、2019連合方針を踏まえ、「賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分6,000円」の10,500円以上を要求の基準とします。

11. 2019春闘において掲げる自治体最低賃金（月額158,300円以上、日給7,920円以上、時給1,030円以上）の確保をはかります。

12. 秋闘期の要求・交渉の実施状況を点検・分析し、すべての単組において、要求書の提出・交渉の取り組みを進めます。

(３)　全国一般など地場中小民間労組

13. 賃上げ要求は、全国一般2019春闘調査をもとに、連合および中小共闘の賃金引き上げ要求を踏まえ、「平均賃上げ要求●●円以上（賃金カーブ維持分4,500円＋生活維持・向上分●●円以上＋格差是正・歪み是正分●●円）」とします。

14. 賃金・労働条件（就業規則・労働協約の点検と改善）の点検と組織強化・拡大にむけた取り組みを具体化します。また、全国一般のブロック、業種別組織、地方労組から春闘討論集会や学習会等への講師派遣の要請があれば、全国一般評議会役員を中心に対応します。

15. 働き方改革関連法の成立を踏まえて、職場環境の改善や福利厚生の充実をはかるとともに、組合員の声を汲みあげる「プラス１」要求運動を強化します。

16. 全国一般各地方労組の春闘オルグ・点検を実施します。３月末決着（妥結・協定化）をめざしつつ、闘争継続する未解決職場の解決促進をはかるため、４月中旬から５月にかけて、評議会四役とブロック幹事による各地方労組への支援対策のためのオルグを実施します。

(４)　交通単組

17. 民間交通職場の賃金をはじめとした諸要求に取り組みます。とくに賃金については、2019連合方針に基づく水準の確保に加え、業績に連動した具体的な回答を求めます。県本部は、各単組の交渉状況や民間他産別の情報共有を進め、すべての単組が春闘期に確実に決着するよう闘争の推進をはかります。

18. 公営交通職場の賃金の改善にむけて、県本部・単組が連携し、自治体職員との均衡を基本に、経営状況の悪化を理由に引き下げられた水準の回復を求めます。

19. 委託職場や非正規労働者の処遇について、県本部・単組が連携し、直営・正規労働者との均等待遇を求めます。具体的には、嘱託職員の正規化など任用制度の見直し、適正な人件費の確保にむけた経営計画の見直し、委託費の適正化を求めます。

20. 自動車運転業務を中心に人材不足が深刻化することが懸念されることから、公営交通事業の事例を参照に、県本部・関係単組が連携し、自治体が関与する公共交通職場の賃金水準の平準化をめざします。また、優秀な人材の確保に加え、労働環境への不満を理由とした離職防止をはかるため、職場環境の改善と退職諸制度の充実を求めます。

(５)　公営競技単組

21. 公営競技労働者の雇用の確保と賃金・労働条件の改善にむけ、本部・県本部・単組が連携し取り組みを進めます。

22. 本部は、単組の闘争状況について調査し、調査結果を各県本部に情報提供します。

23. 2018年度決算見込みで、黒字を計上している競走場単組は積極的な賃金引き上げ要求します。

24. 県本部は、単組の春闘取り組み状況を把握しながら単組の闘争を支援します。

25. 県本部は、年間総収入の安定的確保へむけ、年間一時金の「公務員並みの支給」について協約化できていない単組の解消をめざします。

26. 単組は、公営競技労働者の要求モデルを基本に、各単組の独自課題を付加した要求書を提出し、団体交渉・協議を行い書面による回答を求めます。その結果、労使合意事項は労働協約を締結します。

27. 単組は、賃金・労働条件にかかる案件は、すべて労働組合との事前協議・合意を前提とすることを労働協約化するよう取り組みます。

28. 本部は、公営競技労働者の給与の種類および基準について、県本部・単組と連携し条例化を進めます。

2.　職場からの働き方改革と人員確

　保［参考資料②、③、要求モデル

　②、⑦］

1.　地方公務員の時間外勤務に関する実態調査（総務省2017年３月公表）によれば、60時間超の時間外勤務を行っている職員は調査対象の2.8％、過労死認定ラインとなる80時間超は1.1％となっています。長時間労働が一因と考えられる長期のメンタル不調も深刻な状況を示しており、長時間労働の是正は喫緊の課題です。

2.　22年連続で減少した地方公務員総数は、2017年より全体として増加に転じていますが、この間の人員削減により現場は限界に達しています。通常業務に関しても十分な体制が確保されない中で、この間の相次ぐ地震や水害などにより、被災自治体では復旧・復興業務にマンパワーを充てなければならず、長時間労働などの問題も引き起こしています。こうしたリスクはどの自治体も直面し得るものであり、緊急時における体制の確保を含め、公共サービスの維持・提供のために必要な人員確保・増員を求めていく必要があります。

3.　2018年６月に働き方改革関連法が成立し、労働基準法の改正により時間外労働の罰則付きの上限規制が2019年４月（中小企業は2020年４月）から導入されます。国家公務員については、改正法の施行にあわせ、時間外労働の上限を人事院規則で定めることとしており、地方公務員においても条例・規則等により措置することが必要です。公民を問わず今回の法改正等を契機として、改めて、労働時間の適正な把握とともに、業務内容や必要な人員が配置されているか点検を行い、必要な措置や制度見直しなどについて、交渉・協議を行わなければなりません。

4.　男女がともに働き続けられる職場環境を確立するため、ワーク・ライフ・バランスの視点を重視し、引き続き、自治労は、年間総労働時間1,800時間の実現をめざします。働く者の立場から働き方改革を推進し、時間外労働の縮減、36協定の点検・締結、業務のあり方の見直し、人員確保などに取り組みます。

5.　単組は、職場からの働き方改革と人員確保にむけ以下に取り組みます。

　①　厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」、本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」を踏まえ、労使交渉・協議と合意により、労働者の始・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築します。あわせて、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給の徹底に取り組みます（不払い残業の撲滅）。

　②　労働基準法第33条第３項に定める「公務のために臨時の必要がある場合」についての厳格な運用を求めます。また、当該規定により時間外労働等を行うことができる場合についても、条例・規則により上限を定めるとともに、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結し、時間外労働を縮減します。条例・規則に定める限度時間を超える時間外労働については、業務や職員の範囲に関し交渉・協議を行い、労働協約または書面協定として締結します。

　③　安全・衛生委員会において、時間外労働の実態を報告させるとともに、とくにいわゆる過労死基準といわれる月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場については具体的な対応策を示すよう求めます。また、労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定を求めます。やむを得ず上限時間を超えて時間外労働を命じた場合の縮減対策の実施と同時に、職員に対する医師による面接指導など健康確保措置の強化を求めます。

　④　職場単位で、勤務時間・時間外労働の実態、年休・代休の取得状況を把握・分析し、業務量や任務分担の見直しを求め、あわせて必要な人員確保に取り組みます。とくに、人員確保闘争にむけて、２～３月期はチェックリストを活用して職場点検活動を行います。点検活動をもとに、欠員の完全補充と新規採用等の職員採用の実施、希望者全員の再任用の実施などについて、要求書を作成します。

　⑤　総労働時間縮減の観点から、連合「Action！36」に積極的に参画するとともに、36協定の点検（休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・代表者のチェック、36協定の周知状況）し、点検を踏まえた見直しに取り組みます。36協定締結義務のない職場においても、単組は36協定に準じた書面協定の締結に取り組み、遵守を求めます。運動の推進にあたっては、本部作成の「36協定のてびき」（公務のための「０からはじめる36協定」）を活用します。

　　　上限時間としては、１日２時間、４週24時間、３ヵ月50時間、年間150時間をめざし、少なくとも改正労働基準法、改正される人事院規則に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とするよう求めます。

　⑥　年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的使用促進に取り組みます。また、育児・介護にとどまらず、治療と職業生活の両立の推進など、労働者のニーズに応じた各種休暇、勤務時間制度の新設・拡充を求めます。

　⑦　過労死等のための対策に関する大綱を踏まえ、人事委員会（人事委員会を置かない自治体においては自治体の長）に対し、労働基準監督機関としての役割を果たすよう求めます。

　⑧　労働者の健康とワーク・ライフ・バランスの観点から、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行います。

6.　本部は法令改正等を踏まえ、必要に応じて「36協定のてびき」、「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」の改訂を行います。

7.　人員確保闘争について、県本部は、県内の統一したスケジュール（集中期間）や行動を設定します。また、集中した取り組みを行うべき職種および課題を設定します。本部は、チェックリスト等の参考となるデータを提供するとともに、人員確保闘争の県本部・単組の取り組み状況について、後日、点検・検証を行います。

3.　臨時・非常勤等職員の処遇改善

　と組織化［要求モデル⑧］

(１)　会計年度任用職員制度への対応

1.　第91回定期大会で決定した第２号議案「非正規労働者の処遇改善と組織化の推進～会計年度任用職員制度の確立にむけた統一対応」を踏まえて、2018秋以降、２次にわたる集中交渉ゾーンを設定し取り組みを推進してきました。交渉については、当局の示すスケジュールを前提とするのではなく、時期、内容等に関し、単組として主体的に交渉を組み立てていくことが重要です。より多くの単組が結集し、断続的に交渉・協議を進めることにより、要求モデルに示すすべての交渉課題について回答の積み上げをはかっていく必要があります。

2.　2018年中に議会での条例化を行う自治体はほとんどなく、多くは2019年の２・３月議会、６月議会での対応となることが想定されます。また、総務省が今後、会計年度任用職員への移行準備の状況等に関する調査を踏まえつつ、地方財政措置について検討するとしています。そのため、制度導入にかかる予算措置にむけては、会計年度任用職員の数や給与など各自治体における制度の大枠について、遅くとも2018年度中に決定する必要があります。こうしたことも念頭に、2019春闘期における、交渉・協議を一層強化、加速させます。

3.　交渉においては、当事者である臨時・非常勤等職員の意見を集約しておくことが極めて重要です。自治体単組が主体となって交渉を行う場合は、組合員、非組合員にかかわらず、できるだけ多くの当事者から意見を集約し、交渉に臨みます。また、当事者が実際の交渉に参加できるよう取り組みを進めます。

4.　臨時・非常勤等職員組合においては、引き続き当局交渉を強化するとともに、自治体単組との連携をはかります。

(２)　現行制度に基づく処遇改善

5.　会計年度任用職員制度のスタートも見据え、要求モデルに基づき、処遇改善・雇用安定にむけて取り組みます。

(３)　「非正規労働者10万人組織化」

　　にむけた取り組み

6.　「非正規労働者10万人組織化」は2019年８月を期限に設定しており、その取り組みはすでに最終盤にあります。しかし、2018年９月現在における新規加盟組合員数は14,013人であり、2017年組織基本調査における臨時・非常勤等職員の組合員数35,588人に加えたとしても約５万人と、10万人組織化の実現にむけては厳しい状況にあります。

7.　しかし、会計年度任用職員制度の導入、また働き方改革に基づく民間労働法制の整備を踏まえれば、まさに今こそが組織化にむけた絶好のチャンスといえます。この機会を逃し、当事者参加のない制度設計が行われる、また非正規労働者が労働者の団結の枠外に放置されることがないよう、改めて組織化を強化します。

8.　単組においては、改めて非正規労働者が加入できるよう、単組規約の点検・整備をはかるとともに、組織拡大目標やその達成にむけたスケジュールを明確にして取り組みます。

9.　加入拡大にむけては、一人が一人を組織化することを基本に、職場にいるすべての臨時・非常勤等職員に対して、一声かける運動を展開します。具体的には、県本部や単組における制度学習会や交渉状況報告会、また当事者の参加しやすい場を設定するなどして、声かけ運動を展開します。本部はその際に活用できるよう、現行のフリーダイヤルを記載したポケットティッシュ10万個を作成し、各県本部に配布します。

10. 本部は組織化推進にむけ、全国を３ブロックに分けて、「仲間づくり実践セミナー～会計年度任用職員制度移行にむけた自治体臨時・非常勤等職員の組織化」を開催します。

　・２月11日（月）京都：東海、北信、近畿地連

　・２月17日（日）高松：中国、四国、九州地連

　・２月23日（土）仙台：北海道、東北、関東甲地連

11. 非正規労働者自らが仲間を増やし交渉力を強化するため、臨時・非常勤等職員協議会が中心となり「仲間づくりキャンペーン」を展開します。

　①　１～２月　未加入者を対象に組合加入を呼びかけます。

　②　４～５月　入職した臨時・非常勤等職員を対象に法改正の説明を行うなどし、組合加入を進めます。

12. さらに臨時・非常勤等職員全国協議会として、２月２日、当事者による「2019春闘総決起集会」を開催し、春闘期の取り組みを強化します。

13. 臨時・非常勤等職員全国協議会幹事は各県本部の取り組み状況を踏まえ、地連内における評議会の連携強化にむけ、積極的なオルグを展開します。

4.　安心してくらし続けられる地域

　づくり［要求モデル⑨、⑩］

1.　地方自治体には、地域住民が安心して生活できるための、質の高い公共サービスを提供する義務があり、子育て・医療・介護・福祉、地域公共交通など地域で安心して生活するための地域共生社会の拡充が求められています。さらに、自治体の置かれた状況は自治体ごとに異なることから、現行サービスの点検と重点とすべき政策課題については、各自治体が主体的に判断することが効果的です。地域の実情を知る労働組合としても、地域に根差した質の高い公共サービスを実現するために、自治体と連携しながら取り組みます。

　①　地域共生社会の実現

　　　地域共生社会の実現に必要な地域包括ケアシステムの推進にむけた課題を明らかにしつつ、住民や地域の多様な主体が参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えてつながることで、住民一人ひとりのくらしと生きがいを地域とともに創っていく社会を求めます。

　②　子ども・子育て体制の整備とセーフティネットの確立

　　　待機児童の解消や児童虐待等への対応強化を進めるため、公立の幼児教育・保育施設・学童保育、児童相談所・市町村の児童相談窓口等の体制強化を求めるとともに、幼児教育・保育無償化に伴う、課題の解決や実施体制の整備を求めます。また、人員が不足しているケースワーカーの確保や生活困窮者自立支援法に基づく任意事業の実施を求めます。

　③　地域医療の確保と充実

　　　慢性的な人員不足となっている、医療従事者の離職防止と新たな担い手の確保が急務です。地域住民の生活にとって地域医療の充実が不可欠なことから、公立・公的医療機関の再編・統合や病床削減を安易に行わず、地域医療を維持する取り組みを強化します。

　④　地域公共交通の確立

　　　交通空白地域を解消することにより、子育て、医療、福祉などの施策の効力を高め、地域全体の利益につなげます。自治体に対して、公共交通専任部署・職員の配置を通じて、地域の関係者が参画する交通施策の推進を求めます。

2.　質の高い公共サービスを実現するためには、サービスを担う労働者の処遇改善をはかることが喫緊の課題です。とくに、介護や保育・放課後児童支援に従事する公民労働者の賃金は、依然として全産業平均に比べ低い状況にあることから、人材確保と処遇改善のための各種政策を前進させるために、世論に訴えていく取り組みを強化します。

3.　質の高い公共サービスと社会的公正労働の実現にむけて、公共サービス基本法に基づき、自治体の責務を果たせるよう、公契約条例の制定や入札制度改革を推進します。

4.　本部は、以下の通り取り組みます。

　①　良質な医療・福祉サービスの提供と地域公共交通の確保のために、医療・介護・福祉の人材確保と処遇改善および地域公共交通の確保のための予算・支援策を求め、関係省庁に要請を行います。

　②　重点課題である地域共生社会の実現や子ども・子育て支援、セーフティネットの整備、地域医療の確保と充実、地域公共交通の確保をテーマとする県本部学習会などに講師を派遣します。

　③　連合の「クラシノソコアゲ応援団　ＲＥＮＧＯキャンペーン」をはじめ、連合の政策・制度実現にむけた取り組みに積極的に参加します。

5.　県本部は以下の通り取り組みます。

　①　地域共生社会の実現や子ども・子育て支援・セーフティネットの整備・地域医療の確保と充実・地域公共交通の確保などの地域の政策課題の実現にむけて、地方連合会などと連携した、知事・都道府県議員への要請行動を行います。

　②　地域の医療・福祉の課題と関係労働者の処遇改善を訴えるため、地方連合会などと連携して、地域住民へのアピール行動を実施します。

　③　各単組による交渉や首長・自治体議員への要請行動などを支援します。

6.　単組は以下の通り取り組みます。

　①　地域の公共サービスを拡充させ、安心の地域医療・福祉を守るため、要求モデルを活用しながら、要求書を作成して、自治体や関係する当局に提出し交渉を進めます。同時に、地域共生社会の実現や地域医療、子ども・子育て支援、セーフティネットの整備、などの地域の政策課題の実現にむけて、地方連合会などと連携した、首長・自治体議員への要請行動を行います。

　②　地域の医療・福祉の課題と関係労働者の処遇改善を訴えるため、地方連合会・地協などと連携して、地域住民へのアピール行動を実施します。

　　Ⅴ　2019春闘において決着をめざす課題

　上記に示した多くの課題の中においても、とくに①労使関係ルールの確立、②民間職場の賃金・労働条件の改善、③会計年度任用職員制度の確立、④時間外労働の上限規制の条例化と36協定の締結および人員確保の４点については、「2019春闘期において、労使交渉を実施して解決・決着・前進をめざすべき課題」に設定し、全単組での取り組みを自治労全体として推進します。

1.　労使関係ルールの確立

1.　労使交渉・協議のあり方など、年間を通じた基本的な労使関係のルールを確立することを目的とし、全単組で「労使関係ルールに関する基本要求書」の提出を徹底します。すでに基本的な労使関係のルールが確立できている単組では、管理運営事項自体の協議などより高いレベルでの関係確立をめざします。また、確定期における交渉の円滑化のため、人事異動が行われた際の着任交渉や日常的な課題に対する交渉・協議等、春闘期に要求書を提出するだけではなく、年間を通じた関係の強化をはかります。

2.　「自治体単組の要求モデル」の提出と、合意した内容についての書面協定または労働協約の締結を徹底します。

2.　民間職場の賃金・労働条件改善

1.　2019連合方針に基づき、「賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分6,000円」以上の賃上げ要求実現にむけて取り組みます。

2.　全単組で組合員からの意見をもとに要求書を作成し、要求書の提出と交渉、妥結をめざします。その際、関係自治体との意見交換の場を設定するなど、県本部・関係自治体単組との連携をはかります。

3.　秋闘期に妥結する単組についても、必ず春闘で要求書を提出し、交渉を実施します。

4.　指定管理者単組・委託職場単組と自治体単組による対策会議等を通じて、意見交換と意思統一を行います。また、指定管理者単組の自治体交渉への参加を追求します。

5.　公契約条例の制定や入札改革にむけて、要求モデルに基づき、自治体単組と連携した要求活動を行います。

6.　働き方改革に基づく時間外労働の上限規制見直し、５日間の年休取得の義務化、月60時間を超える時間外労働への割増賃金率の引き上げといった労働時間法制の改正に対応した取り組みを展開します。

7.　また、民間職場における非正規労働者の取り組みとして、①不合理な労働条件格差の禁止にむけた対応（労働契約法20条）、②有期労働者の無期労働契約への転換（同18条）、③短時間労働者における厚生年金・健康保険への加入拡大、④派遣労働者の受け入れに関わる３年ルールへの対応などを通じ、賃金・労働条件の改善と雇用の確保に取り組みます。また、その取り組みを非正規労働者の組織化に結びつけます。

3.　会計年度任用職員制度の確立

1.　すべての自治体単組が、第91回定期大会・第２号議案に示す妥結基準の到達をめざし、要求モデルに基づき、交渉・協議を行います。自治体議会スケジュールも踏まえ、2019春闘期において、以下の通り、集中交渉ゾーンを追加設定します。

　①　「第３次集中交渉ゾーン」を２月12日（火）～15日（金）に設定します。すべての自治体単組が交渉・協議に取り組みます。

　②　①に続き、2019春闘交渉と連動させ、断続的に交渉・協議に取り組み、新制度についての妥結をめざします。予算措置にむけ、少なくとも制度の大枠（会計年度任用職員の数や給与等）について決着をはかります。

　③　2019春闘ヤマ場までの交渉において妥結できず、引き続き、交渉・協議を行わなければならない自治体単組は、県本部が追加設定する集中交渉ゾーン（４月下旬を軸として設定）において最終的な決着をはかります。

2.　県本部は自治体単組の交渉状況について把握し、必要に応じた支援を行います。また、交渉状況について、産別ネットワークの専用ページに報告するとともに、単組の交渉情報について積極的に共有をはかります。本部は、引き続き、地連・県本部単位でのオルグを展開します。

3.　自治体単組は、「第３次集中交渉ゾーン」における交渉と並行して、首長および議会に対し、制度の導入にむけ財源確保を求めるとともに、首長および議会から、政府、地方団体に要請を行うよう働きかけます。これを踏まえ、県本部は知事および地方団体に２月中に財源確保にむけた要請行動を行い、本部は地方三団体等に３月中に要請行動を行うこととします。

4.　県本部・自治体単組は、組織内をはじめとした自治体議員と連携し、引き続き議会対策を行います。また、この間、取り組んできた首長宛の「臨時・非常勤等職員の処遇改善と雇用安定を求める署名活動」についても引き続き取り組み、交渉の進捗状況にあわせて活用します。

5.　自治体単組は、会計年度任用職員制度の確立とあわせて、2020年４月の新制度スタートを見据えて、現在の臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件の改善および継続雇用を求め、要求モデルに基づき、交渉・協議を進めます。

4.　時間外労働の上限規制の条例化と36協定の締結および人員確保

1.　すべての自治体単組が次の点を踏まえ、時間外労働の上限規制等について条例・規則化を行います。

　①　上限時間の原則として、限度時間については、１月45時間・１年360時間（労働基準法、人事院規則が定める原則）を超えない設定とします。

　②　人事院報告において「他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員」について、原則を超えることができるとしていますが、自治体においては、こうした特例を定めないことを基本とします。

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

　③　大規模な災害への対応など公務の運営上真にやむを得ない場合は、①②の上限を超えることができることとしますが、対象業務については極めて限定的な運用とします。また、上限を超えた場合には、真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うことを義務づけ、安全衛生委員会に報告させることとします。

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

　　なお、締結する上限時間は、１日２時間、４週24時間、３ヵ月50時間、年間150時間をめざすこととし、少なくとも改正労働基準法、改正される人事院規則に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とします。

3.　年休付与義務に関する労働基準法の改正が適用となる職員（地方公営企業の職員、技能労務職員、特別職非常勤職員）の年５日未満取得者を解消します。適用とならない職員についても、法改正を受け、人事院が年休を５日以上確実に使用することができるよう配慮するよう規則改正を行うことにならい、自治体も条例・規則の改正を行うとともに、休暇の計画表の活用、人員増等により、年５日未満の取得者の解消に取り組みます。

4.　春闘期から人員確保にむけた職場点検に取り組み、点検活動をもとに、欠員の完全補充と新規採用等の職員採用の実施、希望者全員の再任用の実施などについて、要求書を作成します。ただし、次の点については、2019春闘期から人員確保にかかる交渉・協議を行います。

　①　恒常的かつ基幹的業務を担う臨時・非常勤等職員については任期の定めのない常勤職員に移行し、あわせて必要な人員増を行うこと。

　②　障害者雇用について法定雇用率を下回る場合は、達成にむけた具体策とスケジュールを示すこと。

　　Ⅵ　すべての取り組みの基盤となる組織の強化と取り組みの進め方

1.　春闘における組織強化の課題と

　取り組み［参考資料④］

(１)　職場・組合員を基点とした組合

　　運動

　春闘を活性化し、単組で取り組みを進めるためには、職場・組合員を基点とした職場単位の日常的な活動、組織体制の確立が重要です。しかし、執行委員や職場委員が短期間で交代し経験やノウハウが引き継がれない単組、執行委員会や職場委員会が定期的に開催されていない単組が見られ、組合員の意見や要望を把握できない実態が生じています。改めて春闘を組織強化の好機と位置づけ、要求－交渉－妥結（書面化・協約化）を強力に進めていくために、組合員の意見・要望を職場単位で把握し、それを積み上げ、組合員全員が春闘期に活動を実感できる要求づくりと交渉が必要です。

(２)　組織運営体制の確立と強化

　単組が組合員の意見・要望を確実に把握するためには、組織運営体制の確立が急務です。本部が作成した「組織運営虎の巻」を参考に職場学習会を開催し、職場委員会・分会機能の活性化をはかります。その上で、春闘課題に関わる組合員に身近な職場課題を把握し、実態を反映した要求づくりにつなげます。組合員ニーズに即した機関紙・誌の発行、職場集会等の開催を通じて、要求内容、交渉、妥結状況等を速やかに共有することで、組合員との信頼関係を構築し、組織の強化へつなげていきます。

(３)　若年層組合員の参画

　単組の次代を担う若年層組合員の組合参画は喫緊の課題です。単組は日常活動から若年層組合員の意見を聞き取り、ともに課題解決に取り組むことが重要です。春闘期には、職場における意見集約や要求書づくり、交渉参加など何か１つでも具体的な役割を担うことにより、組合活動の意義の実感、経験の積み上げにつなげていきます。

(４)　すべての単組が結集する春闘の

　　取り組み

　春闘はすべての単組が結集し、要求－交渉－妥結（書面化・協約化）を進めていくことが重要です。県本部は、単組が組合員の意見・要望に沿った要求と交渉が実践できているかを点検するため、本部が作成した「職場要求チェックリスト」を活用し、単組オルグを行います。その上で、すべての単組における要求書の提出、交渉の実施にむけて課題解決に取り組みます。本部は、2018賃金確定闘争における県本部オルグ内容や集約結果を踏まえて、春闘における県本部の取り組み内容を確認し連携を強化します。

2.　2019春闘の全体日程と連合・公

　務労協・公務員連絡会等と連携し

　た取り組み

(１)　2019春闘の全体日程と自治労全

　　国統一行動日の設定

1.　2019春闘は、２月４日の連合2019春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集会を起点に、全国における春闘の諸行動が本格化し、民間大手のヤマ場は３月第●週（回答ゾーン３月●～●日、最大のヤマ場は●月●日）に設定されます。

2.　自治労も全単組が結集し、2019春闘において決着をめざす４つの課題（①労使関係ルールの確立、②民間職場の賃金・労働条件改善、③会計年度任用職員の確立、④時間外労働の上限規制の条例化と36協定の締結および人員確保）達成のため、３月●～●日を統一交渉ゾーンとするとともに、全組合員が参加する「自治労●・●全国統一行動」を３月●日に配置します。

3.　その後も３月の国家公務員制度担当大臣・総務大臣および人事院総裁回答まで闘争体制を維持し、地域春闘との連携をはかるとともに、公共民間・全国一般単組の課題解決にむけて、自治労一体となって最後まで春闘をたたかいます。

(２)　連合・公務労協・公務員連絡会

　　等と連携した取り組み

4.　連合および公務労協・公務員連絡会と連携し、すべての働く仲間の底上げをめざし、春闘による処遇改善を波及させるとともに、以下をはじめとした大衆行動に結集し、社会全体を巻き込む運動を構築します。

　２月４日　（連合）闘争開始宣言中央総決起集会

　２月●日　（公務労協）2019年公共サービスキャンペーン開始中央集会

　３月４日　（連合）春季生活闘争・政策制度要求実現中央集会

　３月６日　（連合）「Action！36」

　３月８日　（連合）国際女性デー全国統一行動街頭宣伝・中央集会

　３月●日　（公務員連絡会）2019春闘期３・●中央決起集会

　３月29日　共闘推進集会

5.　連合が設置する中小共闘などに積極的に参加し、中小・地場組合の３月内決着にむけ、民間相場形成を支援します。

6.　「底上げ・底支え」「格差是正」を重点課題とし、「クラシノソコアゲキャンペーン」の取り組みに積極的に参加します。

7.　公務員連絡会が次の通り設定する全国統一行動日にあわせて、国家公務員制度担当大臣・総務大臣および人事院総裁回答に対し、公務労働者が結集し意思統一をはかるため、時間外職場集会を実施します。

　　第１次全国統一行動日　２月●日

　　　＜要求書提出翌日（土日除く）＞

　　第２次全国統一行動日　３月●日

　　　＜2019生活闘争３・●中央行動に

　　　　結集＞

　　第３次全国統一行動日　３月●日

　　　＜回答指定日翌日＞

8.　連合「交通・運輸共闘連絡会議」および交運労協の取り組みに、都市交評・全国一般評単組を中心に参加します。

　　第１先行組合回答ゾーン　３月11日～15日　（回答指定日３月14日）

　　第２先行組合回答ゾーン　３月18日～22日

　　交運労協・連合交通運輸部門連絡会共催「2019春闘決起集会」　３月６日

3.　2019春闘における単組・県本

　部・本部の取り組み

(１)　闘争体制の確立にむけた取り組み

　１年間の闘争体制の確立をめざし県本部単組間の格差を解消し、全組合員が参加する春闘体制の構築のため、ストライキ批准投票を実施し、産別闘争体制を確立します。ストライキ批准投票は、年間を通じて一波につき２時間を上限とするストライキを含む闘争指令権を中央闘争委員会に委譲することについて、組合員の承認を求めるものであり、すべての組合員が投票し、高い批准率とすることにより、組合の団結の意思を示すことが必要です。

　本部への報告日を２月18日とし、以下の取り組みを進めます。

1.　県本部・単組の取り組み

　　県本部は、ストライキ批准投票の高率での批准にむけて、単代会議や単組オルグで意思統一をはかり、県本部内で集約日と投票期間を設定し、２月18日までに本部へ報告します。

　　単組は、ストライキ批准投票の取り組みを進めるため職場学習会等を行い、県本部が設定する投票期間内に高率での批准にむけた取り組みを進めます。

2.　本部の取り組み

　　公務員部門の春闘の本格的スタートとして、公務員連絡会と連携し、春季要求書を２月●日に国家公務員制度担当大臣、人事院総裁に提出します。また、公務労協・地公部会として、２月●日に全人連、２月中旬に総務省に対し、地方公務員の課題を中心とした要求書を提出します。要求書提出後、交渉を設定し、2019春闘回答指定日にむけて交渉を継続的に積み上げます。

　　また、ストライキ批准投票結果を集約し、２月25日に開催する第２回拡大闘争委員会において、2019年ストライキ批准の成立と闘争指令権を確立します。

(２)　「要求－交渉－妥結（書面化・

　　協約化）」にむけた取り組み

3.　単組の取り組み

　①　すべての単組は「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」のサイクルを確立し、要求・交渉を実施することを徹底します。2019春闘の基本的考え方を踏まえた重点課題と要求モデルをもとに職場討議を行い、職場から集約した意見や課題を反映した要求書を提出します。要求提出ゾーンは２月●～●日とし、遅くとも２月末までには全単組で提出、３月●日のヤマ場にむけて交渉を強化します。

　②　会計年度任用職員制度の確立にむけて、「第３次集中交渉ゾーン」を２月12日（火）～15日（金）に設定し、すべての自治体単組が集中的に交渉・協議に取り組みます。

　③　現業・公企・公共民間・全国一般の各単組は、協約締結権を行使し、要求・交渉の結果を書面にて締結します。非現業単組も、協約締結権回復の前段の取り組みとして、妥結結果の書面化を進めます。また、機関紙・誌を活用し交渉状況の全体化をはかり、闘争に参加する意義を共有します。

4.　県本部の取り組み

　①　単組の取り組みを支援し、春闘の取り組み強化をはかるため、学習会の開催、「職場要求チェックリスト」を活用した単組オルグ、交渉への参加など具体的な点検と支援を行います。とくに、会計年度任用職員制度の課題についての取り組みを強化します。

　②　公共民間・全国一般共通の課題について、認識の共有化・解決にむけ、各県本部・ブロックなど地域組織単位での春闘討論集会の開催や共同行動配置等を行い、県本部役員および県本部評議会役員による春闘オルグを強化します。

　③　本部作成の地域ビラ（非正規、働き方改革、安心の地域づくり等）を活用し、地域公共サービス課題について広く世論に訴えるためのチラシ配布行動を設定します。

　④　単組における春闘の妥結結果・取り組み結果を集約し、今後の取り組みに活かします。

5.　本部の取り組み

　　春闘の取り組み強化をはかるため、学習会等の講師派遣を支援するとともに本部役員による県本部オルグ、点検行動を実施します。

(３)　自治労３・●全国統一行動の取

　　り組み（３月●日）

　2019春闘において決着をめざす４つの課題達成のため「自治労３・●全国統一行動」に結集し、戦術は、ストライキ（民間）、29分時間内食い込み集会（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を配置し以下の取り組みを進めます。

6.　単組の取り組み

　　「労使関係ルールに関する基本要求書」の提出と、当局との「協定書（確認書）」の締結をめざすとともに、「要求モデル」を活用した、各種要求の提出、回答の獲得をめざし、当局に回答を迫ります。

7.　県本部の取り組み

　　自治体単組を中心とする、「労使関係ルールに関する基本要求書」の提出と「協定書（確認書）」の締結の取り組みを組織的に推進し、４つの課題達成にむけて進捗状況を確認するとともに、「要求モデル」を活用した各種要求の提出をサポートし、単組の交渉を支援します。

8.　本部の取り組み

　　県本部・単組における交渉状況を把握し、春闘の妥結結果・取り組み結果を集約し、今後の取り組みに活かします。

4.　春闘教宣物

1.　連合媒体物、連合ポスター（予定）

2.　公務労協ポスター等（予定）

3.　自治労独自媒体物

　①　批准投票用紙（リーフレット兼用）

　　全組合員対象

　②　機関紙「じちろう」春闘特集号

　　全組合員対象

　③　ニュースＢＯＸ　「じちろうネット」にデータ掲載

　④　地域ビラ（非正規、働き方改革、安心の地域づくり）

　⑤　春闘グッズ

　　・ワッペン　希望する県本部に本部がデザインしたものを斡旋する。

　　・ポケットティッシュ（臨時・非常勤等職員の組織化）　各県本部に配布する。