

# 自治労東京都本部 2025 春闘方針

## I 情勢

### 1. 経済と労働者をめぐる情勢

#### (1) 経済情勢

##### ① 世界経済

国際通貨基金（IMF）が2024年10月に公表した世界経済見通しでは、2024年と2025年はともに、世界経済の成長率が3.2%と予想されていますが、この成長は2020年以降のコロナ禍により大きなマイナス成長が回復基調となっただけにすぎず、今後も安定し続けることが見込まれるものの、勢いは鈍化すると見られており、今後の状況次第によっては輸出産業を中心に日本への影響も懸念されます。

また、ロシアによるウクライナ侵攻により原油や天然ガスなどのエネルギー価格や穀物などの原材料価格が、供給ルートの途絶リスクが高まったことで高騰し、貿易の停滞・混乱を招き、世界経済に大きな打撃を与えています。さらに、紛争が激化する中東情勢、台湾周辺海域における中国の軍事演習による緊張の高まりなどについても、世界経済へ与えるリスクは小さくありません。

そして、アメリカではドナルド・トランプ氏が2025年1月に再び大統領に就任しました。トランプ大統領はアメリカ第一主義を掲げ、メキシコやカナダ、中国からの輸入品に追加関税を課すことを表明しており、関税を課される国々にアメリカへの輸出拠点を持つ日本企業も大きな影響を受けます。そのため各国はサプライチェーン（供給網）の見直しを迫られる可能性があります。

##### ② 日本経済

2024春闘では5%を超える高い水準の賃上げを実現し、その影響から実質賃金は27ヶ月連続でマイナスに転じていたものの、2024年6月にはプラスに転じました。しかし、物価高の状況は依然変わっておらず、2024年9月の毎月勤労統計調査（確報）では、実質賃金が前年同月比0.1%減と2ヶ月連続でマイナスとなりました。また、10月の消費者物価指数は前年同月比2.3%増（生鮮食品除く）、2024年1～9月期のエンゲル係数（生活費に占める食費の割合）は28.0%と42年ぶりの高水準となるなど、私たち労働者・生活者を取り巻く環境は厳しい状況が続いています。

一方、そうした状況下で、2024年9月に発表された財務省「法人企業統計調査」によれば、企業利益から税金や配当を差し引いた内部留保は、2023年度末時点で初めて600兆円を超え、12年連続で過去最高を更新しています。これは2024春闘の高い水準の賃上げを行ってもなお、企業側には賃上げ余力が残っていることを意味します。

#### (2) 雇用・賃金等の情勢と労働諸問題

##### ① 雇用情勢

総務省が2024年11月29日に発表した労働力調査（2024年10月分）によると、また、全国の就業者数は6,813万人（前年同月比42万人増、27か月連続増）で、そのうち男性は3,704万人（同4万人減）、女性は3,109万人（同46万人増）となっています。正規職員・従業員数は3,688万人（同77万人増）、非正規職員・従業員数は2,144万人（同4万人増）、完全失業率（季節調整値）は2.5%、完全失業者数は170万人（前年同月比5万人減）とな

り、雇用者数は昨年に引き続き女性の正規の職員・従業員を中心に増加に転じています。

帝国データバンクの調査では、2024年度（2024年4月～2025年3月入社）の正社員の採用状況について「採用予定がある」と考えている企業は61.5%（前回調査より1.5ポイント減）となり、3年連続で6割を超えたものの、3年ぶりに前年を下回りました。また、その内訳は採用人数が「増加する」企業が23.7%（同2.0ポイント減）だった一方、「減少する」企業は8.6%（同1.5ポイント増）となり、雇用動向は前年度までの勢いがやや鈍化しました。さらに業界別では、正社員の採用予定がある割合について、2024年問題が懸念される「運輸・倉庫」が最も高く、「建設」「サービス」が同率で続いています。

## ② 賃金の動向

厚生労働省の「毎月勤労統計調査（2024年10月分結果速報・12月6日公表）」による実質賃金は、前年同月比で同水準となりましたが、消費者物価指数が上昇していることを踏まえると引き続き予断を許さない状態が続いています。

企業の利益がどのくらい人件費に回ったかを示す労働分配率は、2023年度に3年連続で低下をしており、財務省が2024年9月2日に公表した法人企業統計調査によると、2023年度の全産業（金融・保険を除く）の労働分配率は65.1%と前年度の67.5%を下回る低水準となっています。今年度においては、全体の傾向として企業の高収益が続いており、その利益が労働者に還元されなければ個人消費は落ち込み、経済はますます停滞していきます。2024春闘では33年ぶりに5%を上回る賃上げ率となり、日本の最低賃金は10月から全国平均で1,055円に引き上げられました。石破首相は、全国加重平均で最低時給額1,500円の実現を、当初の30年代半ばから20年代に前倒ししたい考えを表明していますが、使用者側からは慎重な意見も出ています。

## ③ 長時間労働と年次有給休暇の取得

労働者1人当たりの年間総実労働時間は、長期的には緩やかに減少してきています。しかし、総実労働時間を所定内労働時間、所定外労働時間の内訳でみると、コロナ禍の最中であった2020年はいずれも前年より減少し、2021年にはいずれも増加に転じましたが、その後は細かな増減はあるものの、全体的には減少傾向にあります。長時間労働を減らす取り組みの一環として、働き方改革関連法施行により2023年4月1日には中小企業に対しても月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%に引き上げられるようになりました。また、勤務間インターバル制度を導入している企業の割合は、2023年度で6.0%と前年の5.8%から0.2ポイントの増加となっていますが、制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業のうち、導入していない理由として「制度を知らなかったため」と回答した企業の割合は、23.5%となり、前年の21.3%から増加しています。

2024年就労条件総合調査の概況によれば、2023年の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く）は、労働者1人の平均は16.9日でした。このうち労働者が取得した日数は11.0日（前年調査10.9日）、取得率は65.3（同62.1%）で、1984年以降最も高くなっています。取得率を産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」が71.5%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が51.0%と最も低くなっていて業界により大きな偏りがあります。さらに、年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は40.1%（同43.9%）となっており、その数は半分にも至っていません。

長時間労働対策や年次有給休暇取得のために多くの制度ができていますが、労働者に適切に休息を取らせるという企業意識が低く、その制度が満足に活用されていないのが現状です。

#### ④ 不払い残業

厚生労働省が公表した「2023 年賃金不払いが疑われる事業場に対する監督指導結果」によると、2023 年に全国の労働基準監督署で取り扱った賃金不払い事案の件数は 21,349 件(前年比 818 件増)、対象労働者数は 181,903 人(同 2,260 人増)、金額は 101 億 9,353 万円(同 19 億 2,963 万円増)となっています。そのうち、2023 年中に労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決された件数は 20,845 件。対象労働者数は 174,809 人。金額は 92 億 7,506 万円となっています。

賃金不払いとなる原因として、「固定残業代として設定した時間を超えた部分に対する割増賃金が支払われていなかったこと」や「勤怠システムにおいて日ごとの始業・終業時刻のうち 15 分未満は切り捨て、休憩時間のうち 15 分未満は 15 分に切り上げる処理が行われていたこと」などが事例として挙げられており、適切な労働時間管理がなされていない現状が露呈しました。

#### ⑤ 同一労働同一賃金（不合理な格差の是正）

非正規雇用労働者の数とその果たす役割は年々大きくなってきており、民間・自治体職場においても欠かせない存在となっています。同一の業務を担う際に、待遇格差をなくすべく 2020 年 4 月に「同一労働同一賃金（中小企業は 2021 年 4 月）」が導入された他、2024 年には厚生労働省より「同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準（2025 年度適用）」や「賃金比較ツール（2024 年度適用・2025 年度適用版）」が更新・公表され、その取り組みに力を入れています。

2024 年 3 月に厚生労働省が発表した「2023 年賃金構造基本統計調査」によると、雇用形態別の賃金は男女計では、正社員・正職員 336,300 円に対し、正社員・正職員以外 226,600 円となっています。男女別にみると、男性では、正社員・正職員 363,600 円に対し、正社員・正職員以外 255,000 円、女性は、正社員・正職員 281,800 円に対し、正社員・正職員以外 203,500 円となっています。

非正規雇用労働者が増えることは、同時に「経済格差の拡大をもたらす」ことや「失業への不安から将来設計を立てることが困難となる」という課題が生じます。誰もが安心して働けるように、賃金の底上げや格差是正をはかっていき、不合理な待遇格差をなくしていくことが重要です。

#### ⑥ メンタルヘルス対策

公共サービス従事者は、頻発する大規模自然災害への対応、多様化・複雑化していく行政ニーズへ迅速に対応していかなければいけないなど、常日頃大きな負担がかかっています。それに加え、長時間労働やパワーハラスメント、カスタマーハラスメントが横行し、職員への身体的、精神的負担は想像を超えるものとなっており、長期病休者や公務災害の増加へとつながる要因となっています。

一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会の「地方公務員健康状況等の現況」（2023 年度）によれば、地方公務員の精神及び行動の障害による長期病休者数(10 万韻律)は 2,286.4 人であり、2022 年度より 143.9 人増加しており、2013 年度の約 1.9 倍、2008 年の約 2.0 倍となっています。精神及び行動の障害による長期病休者は決して減ることはなく、年々増加傾

向にあるという結果が如実に表れています。

東京都では、全国で初めてカスハラ防止条例が成立し、2025年4月に施行されます。また、東京都は12月の議会において、顧客とのやりとりを記録するための録音や録画の重要性を啓発し、対策を講じる中小企業へのインセンティブ（奨励金）を検討すると答弁しています。さらに、東京都は12月に「カスタマーハラスメントの防止に関する指針（ガイドライン）」を公表しました。公務職場においても、窓口対応などからカスタマーハラスメントは特に発生しやすいハラスメントと言えますが、ガイドラインでは自治体職員は企業で働く人と同様に「就業者」とされ、行政サービスの提供を担う受託事業者も「公務の現場」に準ずるものと明記されています。

ハラスメントは被害者の心と体を蝕み、働く環境全体を悪化させる大きな問題です。職員を守るためにも当局と組合が積極的に対応策を講じるなど、早急な対応が必要です。

### （3）連合 2024 春闘結果と 2025 春闘への展望

連合は、2024 春闘において「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」をスローガンに掲げ、賃上げ、働き方の改善、政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くしました。その結果、連合 2024 春闘結果は加重平均で 15,281 円、5.10%（昨年同時期比 4,721 円増・1.52 ポイント増）となりました。

2025 春闘にむけて連合は、「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会」をスローガンに、不安定雇用の拡大と中間層の収縮、貧困や格差の拡大などの課題について中期的な分配構造の転換、すべての働く者の総合的な生活改善をはかるべく、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%以上とし、その実現をめざすとなりました。

## 2. 自治体と公共サービス労働者をめぐる情勢

各自治体では経済状況が厳しくなっていることや人口流出などが以前から問題になっています。そのような中で、さまざまな地域活性化への取り組みが求められており、地域住民と直接交流をしながら、地域の再生や発展などに寄与し、安心して暮らせる環境を整備するなど、自治体で働く職員はさまざまな形で地域に貢献しています。昨今では特に、度重なる大規模自然災害や感染症対策など、膨大な業務を人手が足りない中でこなさなければならない状況が続いており、職員一人ひとりの業務負担は相当高いものとなっています。

近年、公務職場においても社会人採用が増加傾向にありますが、中途採用者の初任給格付けは低く抑えられており、昇格も遅い実態があることから、応募者を増やすために魅力のある職場としてアピールをすることが難しい状況にあります。賃金向上のため、政府の骨太方針 2024 では「豊かさを実感できる『所得増加』及び『賃上げ定着』」として、「最低賃金について、2030 年代半ばまでに 1,500 円となることを目指す目標のより早期の達成」等を掲げており、連合方針も、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給 1,250 円以上をめざすとしています。自治労でも、中途採用者の初任給決定・昇格要件に関する規則・運用の点検、改善を行っていくことに加え、自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金の水準として、行（一）1 級 13 号以上をめざしています。

また、2024年の東京都・特別区人事委員会勧告では、月例給が初任層に重点を置きつつ全級全号給について引き上げとなりました。しかし、急激な物価上昇が全ての職員の生活を脅かしている中で、中高年層では1,000円程度の引き上げとしかならず、納得のいく内容とはなりません。また、総務省は6月28日に「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」を改正し、例として示されていた国の期間業務職員の公募によらない任用について、「連続2回を限度とするよう努めるものとする」との記述が削除されたことから、自治体の会計年度任用職員についても雇用年限の上限撤廃を求めていくことが必要です。そして、再任用職員については、豊富な知識や経験に基づいて職務を遂行していることを踏まえれば、引き続き常勤職員と同月数の一時金支給を求めていく必要があります。

公共サービスに従事する民間労働者は、指定管理者や民間委託による受託会社の変更により労働者の雇用がはかられなかったケースや、雇用は守られても労働条件が引き下げられたケースがあります。そうした事象を防止していくためにも、自治体責任による雇用継続・保障を確立していかなければなりません。

安全かつ良質な公共サービスを提供していくためにも、人員確保や賃金労働条件を整えていき、安心して働ける労働環境の整備に努めていく必要があります。自治体単組・公共民間単組が共に連携をし、力強く取り組みを進めていくことが不可欠です。

## II 連合 2025 春季生活闘争方針

### 1. 連合 2025 春闘の具体的要求項目

#### (1) 賃金要求

##### ① 賃上げについての考え方

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

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要です。2024年度の地域別最低賃金は5.1%引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められています。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移し、労働分配率も低下が続いています。今こそ未来を見据えて、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にあります。

2024闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷しています。多くの人が生活向上を実感し、将来へ

の希望と安心感を持ってこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができます。そのためには、物価を安定させるとともに、2024 闘争における賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要があります。

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

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

具体的な要求指標等は、下表の通りです。

〈「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方〉

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

〈2025 春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ〉

|     |  |                              |   |
|-----|--|------------------------------|---|
| 底上げ | 経済社会の新たなステージ転換を定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分 3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 5%以上とし、その実現をめざす。中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。 |                              |   |
|     |  | 規模間格差是正                      | 雇用形態間格差   |
|     | 目標水準   | 35歳：303,000円<br>30歳：279,000円 | 有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイ |

|      |        |   |  |
|------|--------|---|--|
| 格差是正 | 最低到達水準 | 35歳: 252,000円<br>30歳: 238,000円  | ム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。 |
| 底支え  |        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,250円以上」をめざす</li> </ul> |  |

## ② 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

賃上げと価格転嫁・適正取引による解消をめざして取り組むとともに、とりわけ中小組合については格差是正を積極的に要求します。

賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保します。また、賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たし、定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立をめざし、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、定期昇給制度の確立に取り組めます。

すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、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ます。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します。

賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差是正分1%以上を加え、18,000円以上・6%以上を目安とします。

## ③ 雇用形態間格差是正の取り組み

2024年度地域別最低賃金が5.1%と連合結成以来最大の引き上げとなりました。既存者の賃金について、既存者のキャリア評価が適切に処遇に反映されるとともに、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差の是正をはかるため、地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃金引上げに取り組めます。また、有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結および締結水準については、時給1,250円以上をめざします。

有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者の昇給ルールと同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む、賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざします。なお、参考資料として、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータにもとづく職種別の経験5年相当の時給についても示します。

賃上げの結果および企業内最低賃金協定を法定最低賃金引き上げに結びつけます。

地域別最低賃金については、全都道府県で1,000円超えを実現するとともに、一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざします。また、産業に必要な人材の確保・定着や労務費等の価格転嫁・適正取引を進め、当該産業の公正競争を担保するためには、企業を超えた産業レベルでの賃金水準形成の重要であり、特定最低賃金の役割を踏まえ、新設・改定に取り組めます。

## ④ 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み

女性活躍推進法の省令改正（2022年）により、現在、常時労働者数301人以上の企業に対

して「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務づけられており、指針では「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されている。これを踏まえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進めます。

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

#### ⑤ 初任給等の取り組み

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します。また、中途入社者の賃金底支えのため、年齢別最低到達水準の協定締結をめざします。

#### ⑥ 一時金の取り組み

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・確保をはかるとともに、有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかります。

### （２）「すべての労働者の立場に立った働き方」の見直し

誰もが安心・安全に働くことができること、超少子高齢・人口減少社会到来という大きな流れに対応すべく、多様な働き方ができるようにしていかなければなりません。引き続き、長時間労働是正、有機・短期・契約等労働者の雇用安定や処遇改善、70歳までの雇用確保、テレワークの導入、障がい者雇用の取り組み、ハラスメント対策など、働き方の改善に取り組めます。

### （３）ジェンダー平等・多様性の推進

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

### （４）春季生活闘争を通じた、集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

組織拡大は通年の取り組みですが、春季生活闘争の機会を捉まえ、職場討議や労使交渉を活用し、組合員の減少に歯止めをかけ、組織拡大に転じる取り組みを強化しなければなりません。2025 春季生活闘争を通じ、さらなる組織拡大と健全な労使関係・労使交渉を進めま

す。加えて、組織内外へ労働組合の存在意義を高めるとともに、連合全体で統一的な取り組みの展開が必要不可欠であり、すべての労働者の雇用の安定、処遇改善、労働条件の向上、働き方の改善に向けては、非組合員の組織化、非正規雇用で働く労働者の組織化や正社員化、定年延長制度導入、定年再雇用者の組織化をめざし、組織力強化・交渉力強化につなげます。

#### (5) 「ビジネスと人権」の取り組み

労働組合は働く社員の人権を尊重し守っていく責務があり、ビジネスと人権について積極的に取り組んでいかなければなりません。人権課題などを検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み指針を策定すること。また、自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を働きかけるといった取り組みを進めます。

#### (6) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

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

### Ⅲ 自治労 2025 春闘方針

#### 1. 自治労 2025 春闘にむけて

自治労 2025 春闘は、すべての単組の共通課題である「人員確保」とし、職場の人員配置の実態を踏まえ、すべての単組が春闘期から要求します。その後、4月以降の職場の人員配置の状況を再点検し、6月期の人員確保闘争につなげます。また、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、「賃金の点検・運用改善」、「長時間労働の是正・適切な労働時間管理」、「働きやすい職場への改善（ハラスメント対策）」が不可欠です。「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」についても、重点課題として各単組が実態を踏まえて、1単組1要求の上、交渉に取り組みます。加えて、ジェンダー平等の観点を踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消も重要な課題であり、そうした観点からの職場点検を通じて要求・交渉に取り組みます。さらに、公共サービスに携わる民間労働者の賃上げ原資の確保、物価高による行政運営にかかる経費の増大への対応として、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた適切な対応を推進します（指定管理料・委託料の上乗せ）。

#### 2025 春闘の重点課題

- ① すべての単組が「人員確保」について要求・交渉を行なうこと。
- ② 「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現」にむけ1単組1要求に取り組むこと。
- ③ ジェンダー平等の観点から点検、要求・交渉を行なうこと。

- ④ 労務費の適切な価格転嫁を推進すること。

## 2. 自治労 2025 春闘における主要課題

### (1) 賃金改善

- ① 春闘を賃金闘争の1年のたたかいのスタートと位置づけ、春闘期から実態と課題の把握、要求の取りまとめと要求書の提出、労使交渉に取り組みます。
- ② 自治労としての到達目標（ポイント賃金）を以下のとおり設定します。
- |      |           |                  |            |
|------|-----------|------------------|------------|
| 35 歳 | 293,807 円 | (国公行 (一) 3-31 水準 | 294,400 円) |
| 40 歳 | 343,042 円 | (国公行 (一) 4-39 水準 | 344,100 円) |
- ※ 上記の目標は、2017 年実施の賃金実態調査を基準に、「自治労賃金 PT 報告」に基づく算出方法により設定。具体的には、2006 給与構造改革による 4.8%引き下げと 2015 給与制度の総合的見直しによる 2.0%引き下げを加えた 6.8%を、2017 年賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出。今年度は 30 歳のポイント賃金は示していません。新たな指標については賃金闘争あり方研究会での議論を進めます。
- ③ 自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給 201,000 円（国公行 (一) 1 級 13 号）以上、日給 10,050 円（月額/20 日）以上、時給 1,297 円（月額/20 日/7 時間 45 分）以上とすることを求めます。
- ④ 公務員賃金の水準の底上げをはかるため、初任給水準の引上げ、昇給・昇格基準の見直し、上位昇給原資の確保と公平な活用など、運用改善に取り組みます。その実現にむけて、「1 単組・1 要求」を行い、労使交渉に取り組みます。
- ⑤ 公共民間単組は、2025 連合春闘方針等を踏まえて、6%（定昇相当 2%+賃金改善分 4%）もしくは 20,000 円（賃金カーブ維持相当分 4,500 円+格差是正分 15,500 円）以上を要求の基準とします。

### (2) 会計年度任用職員等の処遇改善

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

- ① 給与に関する基本的考えは、国の非常勤職員の取り扱いに準じ、給付体系に関わりなく、支給される給与（給料・手当・報酬等）は職務内容を踏まえて常勤職員と均衡させることとし、基本賃金は、常勤職員と同一ルールでの運用（同一給料表の適用、職務経験等（前歴換算））を踏まえた基本賃金決定を求めます。
- ② 給料（または報酬の基本額）の決定にあたっては、同一または類似の職の常勤職員と同一の給料表を適用します。類似の職が存在しない場合は、行政職給料表（「行政職俸給表 (一)」相当以下同じ）の適用を求めます。

- ③ 給料額の決定にあたっては、常勤職員の初任給決定に準じて基準となる級・号給を定め、学歴・免許、職務経験等に基づき決定します（別の給料表適用の場合はその給料表の決定基準を考慮すること）。自治体最低賃金、国公行（一）1級13号（月給201,000円、日給10,050円、時給1,297円）以上とするよう求めます。
- ④ 職務の級の決定にあたっては、任用が継続している場合は、在級期間および等級別基準職務表に掲げる各級の職務に応じ決定することを求めます。
- ⑤ 常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充をはかること。また、常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同じ取り扱いとすること。とりわけ、病気休暇については、最低でも年10日を有給の休暇として措置することを求めます。
- ⑥ 任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当、また昇格・昇給について常勤職員との均等待遇を求めます。
- ⑦ 自治体で働く会計年度任用職員の雇用継続を求めます。  
（公募によらない方法による再度の任用に上限を定めている場合）  
再度の任用における上限撤廃を求めます。

### （3）公務職場における労働条件の確保

- ① 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うことを求めます。
- ② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書の締結を求めます。
- ③ 36協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。
- ④ 兼業・副業を行う場合の労働時間について、時間外労働を行う場合の36協定の締結、上限時間の算定における労働時間の通算を適切に運用することを求めます。
- ⑤ 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度の導入を求めます。
- ⑥ フレックスタイムについては、本人の希望に基づいて勤務時間の割り振りを申告する制度とし、時間外勤務手当削減を目的とした制度としないことを求めます。
- ⑦ 頻発する自然災害に備え、被災時・応援時の労働条件の整備を求めます。

### （4）地域公共サービスの質を守るための人員確保

人員確保は、職員の労働条件に関わる重要な課題です。同時に、人員確保は、賃金改善と同等、あるいはそれ以上に組合員ニーズの高い課題であることから、労働組合としても組織力の維持・向上にむけても必要不可欠な闘争に位置付けて取り組んでいかなければなりません。その上で、人員確保は当局責任であることを大前提として、まずは当局側の基本認識を確認し、認識が不十分であるならば、追及していく必要があります。そうした当局側の認識や意向を踏まえながら、まず春闘期においては、直近の職場状況や次年度に想定される業務量から職場ごとの人員数を確立し、最大公約数での人員配置を求める必要があります。その上で、春闘段階で人員不足が確実である場合は、通年募集などによる年度途中での採用を行

うなど、早急な対応を求めます。今後も、労働人口の減少に歯止めが利かない状況が想定されるため、業務そのものの適正化もあわせて求めていく必要があります。

- ① 部課ごとの年間の時間外労働時間数や休暇取得状況を把握し、欠員の現状、職場ごとの業務の実態と不足人員数について、必ず職場討議を行います。
- ② 恒常的に欠員となる休業者（産休・育休者、病休者等）や新規事業、自然災害等突発的対応が必要な人員等を把握し、労働組合としての必要な人員数を求めます。
- ③ 人員不足が組織運営上、深刻な課題であることを認識させるためにも、必要人員について所属長と交渉を行い、所属長から人事当局への人員確保の必要性について上申を求めます。
- ④ 各自治体の職員採用について、自治体の判断を尊重するよう、県本部は県市町村課などに、本部は関係省庁に対して求めます。

### 3. 自治労全国統一闘争

自治労は、3月10日～14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14日に配置します。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。

#### 2025 春闘「3・14 全国統一行動指標」

##### <自治体単組>

- ① 地域公共サービスの維持・改善にむけ、職場実態等を踏まえた積極的な人員確保を進めること。
- ② 生活の維持・向上のため、運用見直しも含めた積極的な賃金改善をはかること。
- ③ 職員が健康を確保し、安心・安全に働き続けられる職場環境づくりを推進すること。
- ④ 春闘期での賃金・労働条件の改善にむけ、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」までの一連のプロセスを貫徹すること。

## IV 都本部 2025 春闘の基本設計

### 1. 基本的な考え方

都本部は、「すべての公共サービス労働者の賃金水準の改善」「格差是正と公正なワークルールの確立」「安心して働き続けられる職場環境の整備」「良質な公共サービスの確保」を掲げ、春闘を起点とした労使交渉ルールと1年の要求を確立し、全単組で要求の実現をめざします。

「すべての公共サービス労働者の賃金水準の改善」では、すべての労働者の月例賃金・一時金の引き上げ、初任給水準の引き上げ、昇格・昇給基準の改善に取り組みます。

「格差是正と公正なワークルールの確立」では、「同一労働同一賃金」を基本とした処遇改善、特に自治体の再任用職員と会計年度任用職員の処遇について常勤職員と均衡・均等に基づく処遇への改善に取り組みます。同時に、会計年度任用職員における雇止めを撤廃し、安定雇用をめざします。

「安心して働き続けられる職場環境の整備」では、長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの確立、ハラスメントのない職場づくり、ジェンダー平等・多様性を尊重する職場づくりを進めます。

「良質な公共サービスの確保」では、業務量に応じた人員を確保に春闘期から取り組み、子育て、医療・介護、介護・福祉、環境、地域公共交通など住民が地域で安心して暮らし続けられる地域づくりに取り組みます。

要求の実現をめざすためには、労使交渉の積み上げが不可欠です。そのために、自治労産別統一闘争に結集し、都本部全体で交渉の到達点の底上げをめざします。

さらに、労使交渉の強化のためには、組合員の団結の力が当局・使用者に対する要求の重みとなります。そのために、多くの組合員の参加を追求し、組織の基盤強化をめざします。

## 2. 産別統一闘争の推進～年間闘争サイクルの確立と実践

春闘は賃金確定闘争までの1年間の闘争のスタートです。「あなたの声ではじまる春闘」をキーワードに、「1単組1要求」を目標としながら組合員の様々な声を集め、それに基づいた賃金・労働条件全般の要求書を提出し、労使交渉を開始します。

春闘期の要求を起点に、それ以降の自治労産別統一闘争に結集しながら、集中的に交渉し、年間闘争の総結集となる賃金確定闘争での決着をはかるとともに、要求実現をめざします。

### (1) 自治体単組・自治体臨時・非常勤単組等の年間闘争スケジュール

#### ① 春季生活闘争【2月～3月】(方針提起：1月単組代表委員会)

1年の労使交渉のスタートとして、労使交渉ルールの確立をはかり、賃金・労働条件にかかわる全般を要求します。春闘期の要求について、自治体当局に課題として認識させ、処遇総体の改善にむけた対応の検討を求めます。

#### ② 人員確保・現業統一闘争(第1次闘争)【5月～6月】(方針提起(予定)：4月単組代表委員会)

業務量に見合う必要人員を確保し、良質な公共サービス提供体制の確立をめざし、取り組みます。

第1次闘争においては、4月1日段階における欠員の早期補充、現業職員の新規採用を含めた翌年度の人員体制にかかる諸要求を提出し、労使協議の実施を求めます。

また、時間外労働の縮減、フレックスタイム制、テレワークのあり方、育児と仕事の両立をはじめとした働き方など、職場環境や労働安全衛生課題について要求し、課題の解決を進めます。

さらに、改正地方公務員法における付帯決議の趣旨に則り、定年延長制度が完成するまでの間についても、継続的な採用を実施することを求めます。

#### ③ ジェンダー平等推進闘争【6月～7月】(方針提起(予定)：5月単組代表委員会)

ジェンダー平等職場の実現にむけて、男女平等参画の推進や男女間格差の解消、多様性の尊重の観点から「職場の中の格差是正」「両立支援の促進」「ハラスメントの一掃」を重点に取り組みの実効性を高める施策の実施を求めます。

#### ④ 人員確保・現業統一闘争(第2次闘争)【10月】(方針提起(予定)：9月中央委員会または単組代表委員会)

第1次交渉ゾーンにおける労使確認を踏まえて、4月以降の欠員、業務量に見合う人員配置、社会情勢の変化に伴って多様化する住民ニーズにあった地域公共サービスの確立にむけて必要不可欠な現業職員の新規採用を求めます。

#### ⑤ 賃金確定闘争【11月】(方針提起(予定):10月単組代表委員会)

賃金課題を中心に統一交渉を実施します。あわせて春闘要求で課題を提起した以降、継続的に積み上げた労使交渉課題等の決着・具体化をはかります。とりわけ、再任用職員の一時金支給月数の見直しなど、常勤職員と均衡・均等の賃金改善を強く求めます。

### (2) 公共民間単組の年間闘争スケジュール

#### ① 春闘【2月～5月】

公共民間単組のうち、2025春闘期に民間春闘に結集して賃金交渉を行う単組は、引き続き物価上昇を踏まえ、働く者の生活を守る賃上げを求めます。また、自治体準拠の公共民間単組では、秋の確定闘争が賃金の決着時期となりますが、春闘で要求を一斉に出し、春闘を取り組むことが秋闘にむけた重要な起点になるため、自治体単組と連名で「公共民間単組統一要求書」を提出し、労使間ルールの確認や人員確保などの職場課題を抽出した独自要求を作成し、要求・交渉を行い、秋闘につなげ、通年的な交渉体制を確立します。

#### ② 自治体予算要求【6月～8月】

公共民間職場では、自治体の制度・政策に大きく影響されており、使用者との労使交渉だけでは解決できない場合もあります。自治体の補助金、委託費などに大きく依存することから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(2023年11月23日、公正取引委員会)を踏まえ、関係する自治体単組や自治体議員と連携をして、要求実現のための「制度・政策」、「予算の確保」とともに、使用者に「労働者が安心して安全に働ける事業運営ができる予算の確保」を関係する自治体に求めるように取り組みます。公共民間が自治労に結集している理由はここにあります。

#### ③ 秋闘(確定闘争)【10月～12月】

春闘期と同様に、すべての単組が自治体単組と連名で「公共民間単組統一要求書」と独自要求を提出します。自治体準拠の職場においては、関係する自治体の給料表、各種手当、休暇、非正規職員の待遇等の内容を確認し、それを参考に要求・交渉します。自治体に準拠しない職場は、冬季一時金(ボーナス)や職場課題を抽出し、要求・交渉を行ない春闘につなげます。

### 3. 年間を通じた組織基盤の強化

自治体では通常業務に加え、国や東京都の施策や法改正により、自治体業務が増加し、その業務に見合う人員が不足しているため、時間外労働の増加など職場課題が多く、組合員の疲弊が一層強まっています。

春闘を起点とした通年の取り組みとして、課題の改善・克服にむけて、組合員一人ひとりの「声」を集約し、その声を要求として当局・使用者に提出し、労使交渉を通じて要求が実現できる可能性があることを組合員に示していくことが、労働組合の必要性を高め、組織強化につながります。

一方で、組合活動をより活性化させていくには、多くの仲間の参加が不可欠です。しかし、

近年、新規採用職員の組合加入率は低下し、組織率全体に影響をもたらしています。また、再任用職員や会計年度任用職員、公共民間職場の加入率も同様です。4月の新規採用職員等の100%加入を目指すとともに、職場で働くすべての仲間の組合加入を積極的に求める取り組みを強化します。

### (1) 新規採用職員の加入推進

組織基盤の強化のためには新規採用職員の組織化の取り組みが極めて重要です。そのため、直近の新規採用者加入率の状況に応じて次の取り組みを進めます。

#### **加入率 80%以上単組**

この間の取り組みを着実に実施し、未加入者に対しては配置職場の組合員の協力を得ながら個別に勧誘（職場訪問）を実施するなど100%加入にむけて取り組みます。

#### **加入率 80%未満単組**

組合説明会は加入届を書いてもらう会であることを意識し、加入率の高い単組の取り組みや本部作成「新規採用者組織化のためのマニュアル」「都本部作成の説明会シナリオ」等を参考に取り組みを進めます。

- ・ 入庁初日の組合加入説明会の開催にむけ、「新規採用職員の名簿、座席表の情報提供」や「研修時間内で組合説明会を実施すること」等、当局と交渉を行う
- ・ 若手役員（組合員）を中心とした、各単組PTメンバーによる加入説明会を実施する
- ・ 新規採用者配置職場の組合員や若手組合員に加入の協力依頼を行う
- ・ 加入説明会時に加入届の回収を行う
- ・ 未加入者に対しては職場訪問を実施する
- ・ 都本部は各単組が行う様々な取り組みのサポートを行う

### (2) 再任用職員の加入推進

定年と同時に組合員資格を失うことがないように取り組みます。

- 1) 組合員が完全退職まで組合員でいられる仕組みとなるよう、組合規約を改正するよう単組へ働きかけます。
- 2) 当局主催「退職者説明会」等、対象者が参集する場において組合説明時間を確保し、運用などについての説明を実施します。
- 3) 「自治労共済」「こくみん共済 COOP（全労済）」、「ろうきん」と連携し、定年退職後も組合との関りを途切れさせない取り組みを進めます。
- 4) 再任用職員で、4月に管理職から退く場合には、個別に加入届の提出を求めます。

### (3) 会計年度任用職員の加入推進

4月は再度の任用や新規の任用が多く実施されるため、新規任用者への加入促進に取り組むとともに、年度末から4月にかけて組合未加入の再度任用者への声かけを実施します。

- 1) 新規・継続ともに任用される者の名簿等の情報提供を当局に求め、配置職場の組合員の協力を得ながら未加入者への声かけを実施します。
- 2) 当局が実施する新規任用者に対する研修会等において組合説明の時間設定を求めます。なお、説明会の未実施や時間設定が難しい場合には、組合資料の配布や声かけにむけて配置職場の情報提供を求めます。
- 3) 既に組織化されている、または、単独単組の会計年度任用職員は、自らが主体的に組織拡大を進めます。

#### (4) 役職定年者の「再」組織化

定年延長制度の導入にあわせて、「役職定年制」がはじまりました。これまで地方公務員法により、一般職員と同一の職員団体を組織することができない対象者とされてきた管理職が、役職定年によってその対象から外れ、私たちの組合加入対象者として戻ってくることから、改めて組合への「再加入」にむけた取り組みを実施します。

- 1) 各単組は状況が整い次第、機関会議における規約改正などの手続きを行うとともに、取り扱いについての説明や、再加入にむけた「声掛け」を実施します。

#### (5) 公共民間単組

公共民間単組は、公社、事業団、社協、規模が小さい職場（事業所）に分類され、4月期に職員採用する職場と欠員が生じた段階での採用など、採用時期も同一ではありません。そのため、いつ、どの職場に採用するかについて、その都度情報提供されるような使用者側との関係性の構築が重要です。

組合の存続や交渉における発言力を誇示するためには、過半数以上の組織率の確保は必要不可欠であるため、さらなる組織強化・拡大の取り組みを行います。

- 1) 新規で採用される者の名簿等の情報提供を使用者に求め、配置職場の組合員の協力を得ながら未加入者への声かけを実施します。
- 2) 雇用形態に関わらず、職場で働くすべての人に組合加入を促進するための取り組みを行います。
- 3) 組合活動の経験の蓄積や労使関係が構築されていない単組へ引き続き支援します。
- 4) アンケート調査や聞き取りなどの取り組みを展開し、業務量に見合う職場の人員、安全衛生やハラスメント課題など「組合員の声でつくる」独自要求書の作成を推進し、組織の強化を図ります。
- 5) 年間闘争スケジュールや交渉サイクル（要求・交渉・妥結・書面協約）について、単組オルグなどにより単組の状況や傾向を確認し、問題意識の共有化を図ります。

### 4. 自治労「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの展開

「エッセンシャルワーク」として広く認識されるようになった公共サービスについて、その重要性を社会に広く浸透させるとともに、そこで働く労働者の働く環境の改善の必要性を地域で訴えるアピール行動に取り組みます。

## V 年間を通じた賃金・労働条件の具体的な課題

### 1. 労使関係ルールの確立と労使協議等の徹底

#### <基本的な考え方>

春闘はあらゆる賃金労働条件課題のたたかいのスタートと位置づけ、たたかいを展開します。賃金等を決定する際には、必ず労使交渉・協議を行い、合意点を互いに真摯に探ることを基本とし、交渉を途中で打ち切り条例案を議会に一方的に提案するようなことを行わないことなど、年間闘争のスタートにあたり労使間ルールの徹底を図ります。また、組織改編や人事評価制度、また級別・職制上段階ごとの職員数の公表そのものについては、管理運営事項であるとして交渉を拒否する当局も少なくありません。それに対し、「職員の労働条件に

大きな影響を与えるものであることから、(管理運営事項であっても)協議を行うべき」であることを求めます。

#### ＜具体的な取り組み＞

- ① 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすることの労使関係ルールの大前提を求めます。また、すでに取り交わしている労働協約・確認書については尊重、遵守するとともに、変更する場合は、事前に協議し、団体交渉による決定を求めます。
- ② 職場の存廃や業務の委託、人事評価制度および等級別基準職務表の運用・導入、級別・職制上段階ごとの職員数の公表等、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、適切に、事前に労使協議を行うことを求めます。

### 2. 業務量に見合う必要な人員配置・人員確保にむけた取り組み

#### ＜基本的な考え方＞

公務の運営は、任期の定めのない常勤職員を中心とすることを原則とし、恒常的な人員不足や恒常的な長時間労働の解消、感染症への対応や大規模災害発生など緊急時を想定した人員体制の確立、増加する若年層職員を中心とした離職防止対策、育児や介護と仕事の両立など安心して働ける休暇制度の充実、職員の年齢構成に配慮した新規採用計画のあり方など総合的な人員確保にむけて労使協議を進めます。また、定年年齢の段階的引き上げに伴い、制度完成までの間2年に1度は原則的に定年による退職者が出ないこととなります。このような状況にあっても、改正地方公務員法の付帯決議の趣旨に則り、計画的に新規採用職員を確保するよう求めます。

具体的な取り組みとして、独自課題点検運動による組合員の「声」を集め、職場実態を把握し、5月に人員確保闘争と現業統一闘争(第1次闘争)に取り組み、新年度スタート時点における欠員の早期補充と次年度の人員体制の確立をめざし、現業・非現業の枠を超えた予算や政策要求と連動した単組全体での人員確保体制を確立し、10月の人員確保闘争、現業統一闘争(第2次闘争)を通年闘争のヤマ場とし取り組みます。

#### ＜具体的な取り組み＞

- ① 各職場の配置人員と業務状況を随時点検・把握し、職場の人員確保に係る採用・欠員補充、業務の見直し等による適正な人員配置と職場の環境改善を求めます。
- ② 増大する行政需要やDX化、頻発・甚大化する自然災害など緊急事態も考慮した適切な人員確保を求めます。

### 3. 生活向上のための賃金改善を実現する取り組み

#### ＜基本的な考え方＞

民間春闘の成果が人事院勧告期・自治体確定期へと大きくつながっていくことから、春闘を賃金闘争の1年のたたかひのスタートと位置づけ、春闘期から、実態と課題の把握、要求の取りまとめと要求書の提出、労使交渉に取り組みます。

東京都人事委員会勧告、特別区人事委員会勧告では、高年齢層を含むすべての職員で賃金の引き上げがされたことは一定評価できますが、物価高騰が続き実質賃金が低迷していることから、今春闘においても引き続き全年齢層で物価高騰を上回る賃上げを求めます。

具体的な要求水準は、連合方針を踏まえ、賃上げ要求額は3%以上（定期昇給確保分2%を含めると5%以上）とします。また、すべての地域公共サービス労働者の最低賃金として自治体最低賃金の確立をめざします。

自治労が定めるポイント賃金は、東京都・特別区の給料表+地域手当20%の場合に到達し得る水準であり、賃金水準の底上げが求められます。賃金水準の底上げをはかっていくには、初任給水準の引き上げや昇給・昇格基準の見直し、人事評価の上位昇給原資の確保と公平な活用など、運用改善に取り組むことが重要です。運用改善の結果は、常勤職員以外の再任用職員や会計年度任用職員へも波及することから、自治体に雇用されるすべての労働者、と公共サービスに従事する民間労働者の賃金の「底上げ」にむけて取り組みます。

#### <具体的な取り組み>

- ① 賃金要求の基本は、「本給+地域手当20%」を基準に、3%以上（定期昇給確保分2%を含めると5%以上）を基準として賃上げを求めます。
- ② 任期付職員および臨時的任用職員（新地公法第22条の3）の給料および諸手当の支給、昇給・昇格等は任期の定めのない常勤職員に適用する基準に基づく実施を求めます。
- ③ 自治体に雇用されるすべての労働者について3%以上（定期昇給確保分2%を含めると5%以上）の賃上げを求め、最低賃金として自治体最低賃金の確立を求めます。

#### 《自治体最低賃金水準》

月額 217,800円以上（日給10,795円以上、時給1,393円以上）

- ④ 自治労では「地域手当を含む全国平均賃金水準指標」を標準昇給による最低到達ポイント賃金として設定しています。任用制度等の状況を整理・分析し、この水準を下回る場合は、重点的に取り組むべき賃金決定基準の具体的な運用改善を設定し「少なくとも1単組・1要求」に取り組めます。

#### 1) ポイント賃金（本給+地域手当）

- ・35歳 293,807円 40歳 343,042円

#### 2) 賃金決定基準等の運用改善

- ・初任給の引き上げ、前歴換算制度
- ・昇給基準、人事評価結果による上位昇給基準
- ・昇格基準
- ・中途採用者の給与格付け
- ・中途採用者の昇格・昇給の運用
- ・定年まで昇給を可能とするための号給増設、年齢による昇給抑制措置の廃止
- ・定年引き上げを見据えたポスト管理及び定数管理の弾力化
- ・暫定再任用職員、定年前短時間再任用職員の職務の級は、定年退職時と同等を基本とする

- ⑤ 生活関連手当の改善を求めます。

- ⑥ 災害時対応のため、国で支給している特殊勤務手当「災害応急作業等手当」に相当する手当の新設、拡充を求めます。

## 4. 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備にむけた取り組み

### <基本的な考え方>

人事院は2024年8月、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の中で、地域手当の級地区分を都道府県単位で広域化し、特別区（23区）を1級地（支給率20%）とし、特別区以外の東京都内の地域を2級地（支給率16%）とすることや配偶者に係る手当の廃止と子どもへの扶養手当額の3,000円引き上げなどの措置内容も示されました。東京都人事委員会では、配偶者手当と子どもへの扶養手当額については人勧通りとしたものの、地域手当は、区部・多摩地域は地域の連続性・一体性を考慮し、一律の支給率20%を適用するとしました。引き続き地域手当20%支給を求め、配偶者に係る扶養手当については、様々な事情により働けない家庭環境等を踏まえた対応をはかることを求めています。

なお、2024年の人勧で見送られた「60歳前後の給与カーブのあり方」については、人事管理に係る他の制度と一体で引き続き分析・研究・検討が予定されていることから、注視していく必要があります。

#### <具体的な取り組み>

- ① 地域手当については、東京都人事委員会勧告に基づき、区部と多摩地域の一体性から、支給率20%を求めます。
- ② 配偶者に係る扶養手当については、様々な事情により働けない家庭環境等を踏まえた対応をはかることを求めます。

### 5. 中途採用者の処遇の改善の取り組み

#### <基本的な考え方>

近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて賃金が極端に低い場合があります。人材確保の観点からも、国における基準の明確化を機に、中途採用者の賃金改善を求め、すべての単組で総点検に取り組む必要があります。中途採用者の賃金について、他の職員との均衡の観点から、同年齢の新卒採用者の賃金を基本として、昇格・昇給の改善を求めることとします。

#### <具体的な取り組み>

- ① 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行うこととし、2級（主任）以上の初任給格付けを可能とすることを求めます。
- ② 中途採用者の賃金は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、同年齢の新卒採用者の賃金を基本として、昇格・昇給の運用について改善を求めます。
- ③ 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とすることを求めます。
- ④ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

### 6. 会計年度任用職員の雇用安定と賃金・労働条件改善の取り組み

#### <基本的な考え方>

国の期間業務職員の公募によらない任用回数が撤廃されたことを受け、会計年度任用職員の雇用不安を解消し、雇用安定にむけて、雇用更新回数制限の撤廃に取り組みます。

会計年度任用職員の賃金・労働条件については、常勤職員との均衡・均等を基本とし、職務内容（職務と職責）、在勤する地域、職務経験等の要素を考慮して決定することを求めます。特に、地公法が改正され勤勉手当の支給が可能となりました。一時金については常勤職員と同様の年間支給月数を基本とし、人事評価については業務内容・勤務実態を考慮し簡便な制度とすることを求めます。

あわせて、国の非常勤職員に措置されている休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）や国で措置される非常勤職員の育児休業・介護休暇等の在職期間要件の廃止・緩和について同様の措置や病気休暇を常勤職員と同等とするなど、休暇制度の充実を求めます。

#### <具体的な取り組み>

- ① 給料（報酬）および諸手当については、自治労の自治体最低賃金、月給 217,800 円以上、日給 10,795 円以上（月額/20 日）以上、時給 1,393 円以上（月額/20 日/7 時間 45 分）以上を最低とし、常勤職員との均衡・均等を基本に支給を求めます。また、時給制、日給制の職員については、安定処遇のため月給制とすることを求めます。
- ② 給料（報酬）の決定にあたっては、職務給の原則、均衡の原則等に基づき、初任給の基準、学歴免許・経験年数による調整について、常勤職員と同じ基準によって行うよう見直しを求めるとともに、給料（報酬）格付けの上限の撤廃を求めます。
- ③ 会計年度任用職員の遡及改定について勝ち取れなかった単組においては、次年度以降は確実に実施させるよう、春闘期から交渉・協議に取り組みます。
- ④ 休暇制度については、国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき、有給とすることを求めます。とりわけ、病気休暇が無給とされている自治体については、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、最低 10 日の有給化を目標として取り組みます。
- ⑤ 会計年度任用職員の人事評価については、今般の勤勉手当の支給に伴い、厳格化される可能性があります。従前どおり業務内容・勤務実態を考慮し、簡便な制度とすることを求めます。
- ⑥ 6 月以上勤続（見込み）・週勤務 20 時間以上の職員については、健康診断およびストレスチェックを実施させます。
- ⑦ 短時間会計年度任用職員（とくに週 35 時間以上勤務）について、業務実態に即した勤務体系としてフルタイム会計年度任用職員への移行を求めます。
- ⑧ 任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当、また昇格・昇給について常勤職員との均等待遇を求めます。
- ⑨ 会計年度任用職員の任用は、総務省の「会計年度任用職員制度の導入等にむけた事務処理マニュアル（第 2 版）」改定で、例として示されていた国の期間業務職員の公募によらない任用について、「連続 2 回を限度とするよう努めるものとする」との記述が削除され、雇用年限の撤廃にむけて大きく動いたことから、地方自治体で働く会計年度任用職員についても雇用の安定を求めます。また、本格的業務に従事する会計年度任用職員について常勤化を求めます。
- ⑩ 公営競技従事者については、上記に加えて次の事項について取り組みを進めます。
  - 1) 公営競技従事者の賃金・労働条件の改善にむけて、当該単組、施行自治体単組、都本

部が一体となって取り組みます。

2) 各競技場で外部に委託されている業務について、従事員の業務として獲得することなどを通じて、賃金・労働条件の改善や雇用の確保をはかります。

3) レースの売り上げに依存しない、公営競技場と職員による地域公共サービス分野での新たな業務の確立を追求します。

## 7. 定年引き上げの運用改善及び定年前短時間再任用職員・暫定再任用職員の賃金・労働条件改善の取り組み

### <基本的な考え方>

2023年4月から定年引き上げが開始されており、現在は、経過期間中ですが、定年引き上げの運用にかかる積み残し課題や明らかになった課題について、労使交渉・協議の上、適切な運用をはかることを求めます。特に役職定年を除き、特定日の任用格付けが、特定日前の職・級より低位に位置付けられている場合には見直しを求めます。(※特定日:60歳に達した日以後の最初の4月1日)

また、定年前短時間再任用職員、暫定再任用職員は、定年前と同一の職務・職責を担っている実態を踏まえ、「同一労働同一賃金」に基づいた賃金制度を求めていきます。2025春闘で急激な物価上昇による影響を含め、賃金・一時金水準の抜本的な改善を求めていきます。

### <具体的な取り組み>

#### (1) 定年引き上げについての取り組み

- ① 定年の引き上げについて、60歳を超える高齢職員が持つ技術・知識・経験を活かし働き続けられる職場環境や業務のあり方について、引き続き、労働組合との協議を行うことを求めます。
- ② 定年の引き上げは、雇用と年金を確実に接続させることを目的とした制度であることを踏まえ、加齢に伴う身体的機能の低下が職務遂行に支障をきたす職種についても、65歳まで安心して働き続けられるための環境整備（職務の見直し・配置など）をめざします。
- ③ 職員が60歳に達する前年度に60歳以降の任用、給与、退職手当等について情報提供および意思確認を行うとともに、当該職員の意向について最大限尊重することを求めます。
- ④ 職員の意に反し、定年前再任用短時間勤務職員に任用するような運用は行わないよう求めます。
- ⑤ 役職定年の例外となる特例任用については、組織の硬直化を招かないよう運用基準を予め明確に定めることを求めます。
- ⑥ 役職定年制度の運用にあたり、管理職の欠員等が生じないよう、組織の安定的運営のために昇任・昇格制度について必要な見直しをはかることを求めます。
- ⑦ 役職定年により降任する職員を含め、高齢職員が持つ技術・知識・経験を積極的に活用するため、「スタッフ職」に位置づけるなど、60歳超職員の職務・職名及び配置について検討することを求めます。
- ⑧ 定年引き上げに係る60歳超の職員の賃金について、同一労働同一賃金、職務給原則に則った賃金水準とすることを求めます。
- ⑨ 60歳を超える職員の技術・経験・知識を最大限活用するためにはモチベーションを維持

することが必要であることから、年齢を理由とした昇給抑制措置については廃止することを求めます。

- ⑩ 組織の活力を維持するため、新規採用者を連続的かつ計画的に採用することを求めます。
- ⑪ 65歳定年退職者が生じる2032年度までの人員構成（毎年度の定年退職者数および新規採用者数、常勤・再任用等の任用形態ごとの職員数、職員の在級分布などの推移）について、具体的なシミュレーションを行うことを求めます。
- ⑫ 役職定年の導入により、中堅層職員の昇格を妨げないよう、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟に対応するよう求めます。

## （２）再任用職員についての取り組み

- ① 雇用と年金の確実な接続にむけて、希望者全員の雇用の確保を求めます。なお、任用にあたっては、欠格事由・分限免職事由以外の勤務成績の優劣や懲戒処分の有無等は反映させないよう求めます。
- ② 暫定再任用職員の任用にあたっては、フルタイム職を基本としつつ、多様な働き方が選択可能な制度となるよう短時間勤務の任用を可能とするよう求めます。なお、フルタイム・短時間勤務の職の選択については、当該職員の意向調査を実施し、本人希望を尊重し決定することを求めます。
- ③ 定年前短時間再任用職員、暫定再任用職員の多くが定年前と同一の職務・職責を担っていることから、「同一労働同一賃金」および「職務給原則」を踏まえ、賃金及び一時金の水準を常勤職員との均衡・均等に基づいて改善するよう求めます。特に一時金については、定年前職員と同様の支給月数を実現するよう求めていきます。
- ④ 暫定再任用職員の定数化にあたっては、機械的な換算により行うのではなく、実態に即して柔軟に対応することとし、特に、短時間勤務職員についての定数カウントは別途管理するよう求めます。
- ⑤ 定年前再任用短時間職員および暫定再任用職員についても、60歳超の職員と同様に退職時と同様の職務・級に格付けすることを求めます。
- ⑥ 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障をきたす恐れがある職務について、65歳まで安心して働き続けられるための環境整備（職務の見直し・配置など）をめざします。
- ⑦ 年金満額支給以降の雇用継続については、労働法制における民間との均衡の観点から職員の希望により最大限措置することを求めます。

## 8. 人事評価制度に対する取り組み

### ＜基本的な考え方＞

人事評価結果については、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します。また、評価結果を賃金に反映する場合には職員間に差をつけることが目的でなく、人材育成や長期的なモチベーションの向上を踏まえた対応を基本に、上位昇給区分を活用した賃金水準の確保をめざします。

国家公務員においては、上位の評価区分に集中していることを課題に挙げ、人事評価の区分の細分化が施行され、従来の5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）となっており、任用・給与反映の基準も変わっています。さらに、定年の段階的引き上げにともない、総務省が人事評価結果の活用（勤勉手当、昇給、昇任・

昇格、分限)について一層圧力を強めてくることも想定されます。地方自治体の職員は、国家公務員と制度や実態が異なることを踏まえ、労使交渉・協議を進めます。

#### ＜具体的な取り組み＞

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

## 9. 労働時間の短縮とワーク・ライフ・バランスの取り組み

### ＜基本的な考え方＞

年間総労働時間 1,800 時間の実現をめざし、労働時間の短縮、時間外労働の縮減に取り組みます。

多様化する行政ニーズに加え、感染症の対応や大規模災害への対応などで、自治体職場では依然として長時間労働が慢性化し、長期病休者も増加するなど、公務職場における働き方改革は進んでいないのが実態です。各職場の勤務実態を把握し、長時間労働の実態についての検証・点検を行い、「36 協定」を締結し、時間外労働の縮減に取り組みます。また、不払い残業の一扫や週休日の振替をはじめ、労働関係法令に基づく適正な運用を求めます。

男女がともに仕事と生活の調和を実現するために、働き方を見直し、労働時間短縮や仕事と育児・介護等の両立支援にむけた環境整備を進めます。

### ＜具体的な取り組み＞

- ① 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うことを求めます。

- ② 時間外労働を縮減するため、36 協定を締結すること。また、36 協定締結義務のない職場であっても、36 協定に準じた書面協定の締結をめざします。
- ③ 時間外労働の上限設定にかかる条例化については労使合意を前提とし、他律的業務の指定規定時間を超えた場合の検証、隠れ残業の発生防止策、安全衛生委員会等の活用も含め、労使協議を行うことを求めます。
- ④ 会計年度任用職員も含め、不払い残業の一扫するため、職場の実態把握や使用者責任において不払い残業を発生させない体制の構築と予算の確保を求めます。
- ⑤ 週休日に勤務を命じられた場合に、事前に週休日の振替手続きが行われ、実際に指定の振替休日を取得できているか確認します。業務の都合で振替休日を取得できなかった場合は、週休日の勤務に対する手当支給を支給すること。また、事前の振替手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と時間外勤務手当の支給の徹底を求めます。
- ⑥ フレックスタイムについては、勤務時間の設定について労働者の申告による制度とし、育児・介護を行う職員に対しては、より柔軟な勤務形態が可能となるよう制度設計することを求めます。
- ⑦ テレワークの導入にあたって、労働者が自ら選択できる制度とすることとし、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態とすることを求めます。
- ⑧ 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入することを求めます。インターバルについては 11 時間を基本とし、インターバルによる出勤時間が次の始業時間を超える場合は、その時間を勤務したのものとして取り扱うことを求め。あわせて、災害時等の緊急時における連続勤務時間については、24 時間を上限として制限を設けることを求めます。
- ⑨ 年次有給休暇の完全取得にむけた職場の環境整備と年次有給休暇付与義務に関する労働基準法に基づく措置を求めます。なお、最低でも年 5 日以上確実に取得できるよう適切な対応を求めます。
- ⑩ 治療と仕事の両立支援、障害のある職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善、不妊治療休暇やリフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充・利用拡大にむけて取り組みます。
- ⑪ 高齢者部分休業制度を早急に条例化することを求めるとともに、運用にあたっては職員が取得しやすい環境整備をはかることを求めます。
- ⑫ 地方公務員の育児休業法が改正され、育児休業について 1 日最大 2 時間まで取得できる現行制度に加え、1 年で 10 日間を超えない範囲で取得することが選択できるようになったことから、法定通りの制度整備を求めるとともに、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。

## 10. 安心して働き続けられる職場づくりにむけた取り組み

### <基本的な考え方>

自治体・公共民間職場を問わず、ハラスメントが大きな問題となっています。あらゆるハラスメントを防止・一扫し、誰もが安心して働き続けられる職場環境づくりを進めます。

労働安全衛生法に基づき、職場における安全衛生推進体制を確立し、職場の空調や照明、

被服の改善など、組合員からの要望を取り入れて安全衛生委員会での議論を行いながら快適職場づくりを進めます。なお、東京都で2025年4月から全国で初めて施行されるカスハラ防止条例においては、カスハラ防止の対象に公務職場も含まれています。各自治体は録音啓発や住民の長時間の居座り防止等のカスハラ防止のための手引きの作成等に努めなければならないとされています。

また、頻発する自然災害に備え、被災時・応援時の労働条件をあらかじめ整備することが重要です。

### <具体的な取り組み>

- ① カスタマーハラスメントについては、本部作成の「カスタマーハラスメント、予防・対応マニュアル」を活用し、単組は当局に対して組織的に対応することを基本に、対応ルールの確立や体制の整備等、具体的施策を求めています。具体的には、対応方針の策定、相談窓口の整備、研修の実施、長時間の居座り等防止のための庁舎管理規則等の整備を求めます。
- ② ハラスメントやメンタルヘルスの基礎知識や正しい理解、ハラスメント防止の判断基準などを身につけるための学習会・研修を通じて、単組役員の支援に取り組みます。
- ③ すべての職場に安全衛生委員会を設置し、労働安全衛生規則に基づき月1回以上の定期開催を求めます。
- ④ 産業医が労働者の健康管理を適切に実施できる環境整備を求めます。また、月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導の実施を求めます。
- ⑤ 義務化されたストレスチェックの結果を基に、労使で制度運用の検証を進めるとともに努力義務である集団的分析の実施にむけて取り組みます。
- ⑥ 病気休職者の「心の病」「精神疾患」による割合が増加していることを踏まえ、原因の究明と発生抑制・防止にむけた対策を講ずるよう求めます。
- ⑦ 障害特性に応じた合理的配慮を提供するとともに、障害の種別を越えて障害者の雇用促進をはかり、法定雇用率を上回る雇用を行うことを求めます。
- ⑧ 障害者の採用については、障害の種類によって制限をしないよう求め、障害者が職場の環境や対応に起因して離職することがないように、作業や移動の負担軽減、体調への配慮などを行い、働き続けられる環境を求めます。賃金や労働条件について、障害を理由に不利益な扱いをしないこと。庁舎や施設の改善、労働用具購入予算の確保、職務免除措置、ヒューマンアシスタントの導入、福利厚生施設の改善、自家用車使用の通勤手当の改善、障害に応じた研修制度や健康診断体制の整備を行うことを求めます。
- ⑨ 災害時等の緊急時における連続勤務時間については、24時間を上限として制限を設けるよう求めます。
- ⑩ 被災地への応援派遣にあたる長時間の移動にあたっては、労働時間として取り扱うよう求めます。
- ⑪ 地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、政令で示された上限基準に沿って、職員の賠償の上限額を条例化することを求めます。あわせて、地方公務員法第28条に基づく失職の特例を条例に定めることを求めます。

## 11. ジェンダー平等・多様性を尊重する職場の実現にむけた取り組み

### <基本的な考え方>

ジェンダー平等の実現は、誰もが対等・平等で人権が尊重される持続可能な社会を築く上で不可欠です。春闘期においては、賃金・労働条件のあらゆる課題において男女平等参画、多様性の尊重にむけた取り組みを進めます。

また、社会全体の取り組みに参画する観点により、政府の男女共同参画週間、連合の「男女平等月間」である6月を基軸とした推進強化期間を設定し、すべての人がその人らしく、働きやすく、暮しやすい職場や社会にむけて、集会・学習会の実施やジェンダー平等推進闘争に取り組みます。

### <具体的な取り組み>

- ① 男女間の賃金格差や女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分など、実態の点検と格差の解消にむけた改善を求めます。
- ② 差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当や福利厚生制度など各種制度の適用は「事実婚と同等」を求めます。
- ③ 人員不足に起因し、時間外労働が恒常的に生じている職場は、職員の増員を求めます。
- ④ 出産・育児・介護・治療との両立に関する休暇制度の充実を求めます。
- ⑤ 両立支援の各種休暇制度取得時における切れ目のない人員配置を求めます。
- ⑥ 出産・育児・介護にかかる休暇制度の取得状況を労使で共有し、取得の促進にむけた制度周知や人員を含めた環境整備を求めます。特に、男性の育児休業・介護休暇の取得促進にむけ、対象者への情報提供や事例紹介を行うよう求めます。
- ⑦ 職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマーハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みの強化を求めます。
- ⑧ 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護の取り組みを求めます。

## 12. 安心して暮らし続けられる地域づくりとサービスを担う労働者の処遇改善にむけた取り組み

### <基本的な考え方>

子育て、医療・看護、介護・福祉、地域公共交通など住民が地域で安心して暮らし続けられる地域づくりにむけた取り組みが求められています。一方で、これらの分野では慢性的な人員不足が課題となっており、平時のみならず、緊急時にも対応できる人員体制を構築することが必要です。多様化・複雑化する住民ニーズへの対応と地域の実情にあった地域公共サービスを確立するためには、十分な人材の確保が不可欠です。

また、地域共生社会の実現にむけた取り組み、児童虐待等への対応強化を進めるための児童相談所や市区町村の児童相談窓口等の体制及び相互連携の強化、幼児教育・保育の質の維持・改善のための配置基準見直しや、公立の幼児教育・保育施設・学童保育の体制強化、福祉事務所の体制強化等の課題に対し、春闘期からの対応が求められています。中でも、保育を取り巻く課題として、待機児童は解消にむかっているものの、保育の質の向上が指摘されています。背景に保育士不足があることは言うまでもなく、国が定める保育士の配置基準の改善、賃金をはじめとした処遇改善など、労働環境の改善が求められていま

す。また、少子高齢化・人口減少の影響は、地域公共交通にも影響を及ぼし、「ライドシェア」がスタートしましたが、IT事業者がアプリを使用し直接運営できるようにする「ライドシェア新法」の制定の導入が検討されるなど、安全・安心・信頼の地域公共交通が脅かされています。

都本部は、持続可能な地域社会をつくるため、質の高い公共サービスを提供し得る職場環境づくりと労働条件の改善に取り組みます。

## ＜具体的な取り組み＞

### （１）現業

- ① 公共としての役割を果たすため、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、直営の必要性と委託提案をしないことについて労使で確認するよう取り組みます。
- ② 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と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ため、定年引き上げに伴う新規採用抑制をさせず、計画的な職員の新規採用に取り組みます。
- ③ 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、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取り組みます。
- ④ 労使及び委託先企業が一体となって労働災害を撲滅するため安全衛生環境の点検を行うなど、労働安全衛生の確立と労働災害一掃にむけた予算を確保するよう取り組みます。
- ⑤ 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・職場を確立するよう取り組みます。
- ⑥ 高齢期の職員が安心して働き続けられる働き方を確立するよう取り組みます。
- ⑦ 人員を確保するため、初任給格付けの改善をはじめ、中途採用者の処遇改善をするよう取り組みます。また、現業職員、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員の賃金水準は、業務量・責任に応じた水準となるよう取り組みます。
- ⑧ 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、現業・公企職員が培ってきた知識や経験を活かせる労使協議の場を設置するよう取り組みます。
- ⑨ 災害対応での初動体制や復興支援には、現業職員の果たす役割が大きいことを労使で確認し、防災計画などへ役割を明確化させるよう取り組みます。また、災害発生時における勤務・労働条件を事前に協議するよう取り組みます。
- ⑩ 会計年度任用職員の賃金・勤務労働条件を正規職員との均衡・権衡に基づいた処遇改善に取り組みます。
- ⑪ 事前協議の協約など労働協約を締結するよう取り組みます。

### （２）公共交通

- ① 「公営交通の維持・存続と働く者の雇用と生活を守る」という基本方針のもと、「安心・安全・快適で、信頼され必要とされる」地域公共交通の確立にむけて、まちづくりと連動した運動を進めます。
- ② 働き方改革による自動車運転者の労働時間規制（改善基準告示）が2024年4月から施行されたことを踏まえ、遵守状況をはじめバス運転者の労働時間に関わる課題を把握し、長

時間労働の縮減や路線維持のための人員確保をはかるよう要求します。

- ③ 2024年4月からタクシー会社の運行管理下で限定的に「ライドシェア」がスタートしましたが、IT事業者がアプリを使用し直接運営できるようにする「ライドシェア新法」の制定の阻止に向け、引き続き反対の立場で取り組みを強化します。
- ④ 関東交運労協・東京交運労協に結集し、公共交通労働者の社会的、経済的地位の向上、公共交通ネットワーク確立をめざし、より広範な交通労働者との連携をはかります。
- ⑤ 持続可能な地域公共交通の確立にむけて、公共交通関連職場で働く仲間の賃金・労働条件の向上に取り組みます。
- ⑥ 「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン」の総括を行い、春期に実施する同キャンペーンに取り組みます。

### (3) 子ども・子育て

- ① 公立保育所・幼稚園・認定こども園における保育士等の処遇改善分については、地方交付税（普通交付税）の基準財政需要額に算定されていることから、処遇改善の確実な実施を求めます。
- ② 改正された保育士の職員配置の最低基準（4・5歳児：30対1から25対1、3歳児：20対1から15対1）について早急に実施し、保育の質の向上とともに、必要な人材確保にむけた体制整備を求めます。
- ③ 保育の質の充実をはかるため、作成書類の簡素化やICT化などを通じて、保育士の事務負担が軽減されるよう、幼児教育・保育職場の環境改善を求めます。
- ④ 放課後児童クラブ（学童保育）・児童館における欠員の要因として賃金や労働条件等の低さから応募者が集まらないという状況があるため、子ども子育て支援交付金を財源とした処遇改善を求めます。
- ⑤ 放課後児童クラブ（学童保育）の質の向上・確保のため、放課後児童クラブ職員の人員・資格基準について、自治体において参酌基準以下とする条例を定めないよう求めます。
- ⑥ 社会的養護体制の充実は「すべての子どもが健全に育つ権利」の保障に繋がるため、児童相談所の機能および人員体制の強化を求めます。
- ⑦ 児童相談所一時保護所の入所者数は恒常的に高い水準で推移しているため、入所児童の処遇改善にむけて、職員配置を充実するよう求めます。
- ⑧ 市町村相談窓口への専門職配置など人員体制の強化を求めます。また、子ども家庭支援センター等と地域児童相談所・児童相談センターとの連携強化を求めます。
- ⑨ 地方交付税で措置されている児童福祉司等の特殊勤務手当について確実な支給により処遇改善をはかるよう求めます。

### (4) 生活保護・生活困窮者支援

- ① 生活保護制度は最後のセーフティネット機能であるため、制度の充実を求めます。
- ② 福祉事務所の生活保護現業員および査察指導員については、「標準数」を上回る職員の配置を求めます。
- ③ 生活困窮者自立支援法等の一部改正に伴う業務負担の増加により支援の質の低下を招くことのないよう適切な人員体制の確立を求めます。

- ④ 生活困窮者自立支援事業におけるすべての任意事業の実施を求めます。特に子どもの学習・生活支援事業については、貧困の連鎖や児童虐待を予防のために有効な事業であり、優先した実施を求めます。

## (5) 医療・看護

### ① 医療職場の労働条件・環境改善にむけた取り組み

- 1) 医療職場において、働く者の健康を害する医薬品・有機試薬からの暴露や、長時間労働や交替制勤務、メンタルストレスなど様々な健康障害要因が存在します。通年における労働安全衛生運動を強化します。
- 2) 医師の残業規制導入後の看護師、コ・メディカル職員等、医療現場を支える職員への影響を精査し、人員確保とともに離職防止のため定年まで働き続けられる職場環境の改善について具体的な議論を進めます。
- 3) 単組・病院単組は、当局に対して有休取得状況の提示を求めるとともに、使用者に取得させる義務があるにもかかわらず、取得が5日に満たない職員への2025年度の付与計画を策定させます。
- 4) 医療従事者や保健師・保健所職員の過重労働への対処として、超過勤務時間の把握や健康管理の徹底を求めます。また、新たな感染症拡大が起こった際に必要な人材が十分確保されるよう求めるとともに、感染した場合の特別休暇の継続を求めます。
- 5) 保健所などで、休日や夜間のオンコール体制を行う場合、待機手当の支給と呼出後からが時間外勤務の対象であることについて、労使での確認を行います。
- 6) 会計年度任用職員の処遇改善にむけ必要な財源が確保されるよう、地方交付税における十分な財政措置を求めます。

### ② 保健・精神医療福祉の改革・拡充にむけて

- 1) 健康寿命延伸のために妊娠期から高齢期まで切れ目のない支援体制を構築するとともに、母子保健、学校保健、壮年期からの生活習慣病対策、高齢者における介護予防対策等、すべての住民のライフステージを考慮した健康づくり活動ならびに地域包括ケアを実践するための、保健師等の人材確保・人材育成を求めます。
- 2) 東日本大震災や頻発する自然災害の教訓を生かし、被災者の精神ケア等災害時の保健・医療活動のノウハウを自治体の総合防災計画に生かすよう求めます。

## (6) 介護

- ① 労働条件の改善とともに確実な人材確保のため、「介護職員処遇改善加算」について、取得条件を満たしながら、いまだ取得に至っていないサービス事業所には早期の取得を求め、条件を満たしていない事業所には取得に必要な条件整備を各サービス事業所に求めます。
- ② 地域福祉の推進、地域共生社会の実現にむけた取り組みとして、任意事業である重層的支援体制整備事業の実施と体制整備等を支援する職員の人員確保と処遇改善を求めます。
- ③ 「ヤングケアラー」の支援について、認知向上、問題意識の喚起に必要な財源の確保を求めます。さらに、ヤングケアラーの実態把握等を行い、必要な支援が実施できるよう対策を求めます。

### 13. 政策的課題の解決にむけた取り組み

#### <基本的な考え方>

連合が提唱する「働くことを軸とする安心社会の実現」は、誰もが安心して働くことができるワークルールとディーセント・ワークの確立、分厚い中間層の復活にむけた適正な分配の実現、全世代支援型社会保障制度のさらなる構築、持続可能で包摂的な社会の実現をはじめ、すべての働く者・生活者のくらしの底上げ・底支えと格差是正、貧困の撲滅に資する政策の実行が不可欠であるとするものです。

こうした政策実現にむけては、地域の中で組織された労働組合の政策発信力をさらに強化していく必要があります。私たちの「要求と提言」は、組織討議の積み重ねにより、働く者・生活者が真に求める声を結集したものです。これらの内容について組織内議員及び政策協力議員のみならず、各議会全体への理解浸透に努めながら、自治体政策への反映をめざします。

#### <具体的な取り組み>

##### (1) 防災・減災に対する取り組み

- ① 近年、広域的かつ大規模な自然災害が多発していることから、「災害に強いまちづくり」の確立にむけ、自治体、委託事業者、指定管理者、住民、地域コミュニティ、NPO 等が日常的に連携できる防災体制、まちづくりを進めることを求めます。
- ② 地域実情に見合った防災体制の構築と防災対策は、住民福祉をはじめとする公共サービスの質の向上にもつながることから、安心・安全の公共サービスの充実に資する自治体職員の人員確保・増員を求めます。
- ③ 大規模自然災害が発生した場合の体制について詳細なマニュアル作成とともに効率的に実践できるよう定期的な訓練の実施を求めます。また、災害対応が長期化した場合、職員の心身への負担が過大となることから、職員の休日の確保とともに、有効的なメンタルヘルスケアプログラムの策定を求めます。
- ④ システムを活用した罹災証明発行等、生活再建支援にむけたプログラム確立と地震、風害、水害に応じた年1回以上のシステムに基づく研修の実施を求めます。

##### (2) 公正労働基準確保にむけた取り組み

- ① 地域公共サービス労働者の適正な所得や労働条件の確保、公共サービスの質の向上、企業における人材確保、地域活性化につなげるため、賃金の下限額（労働報酬下限額）の設定を盛り込んだ「公契約条例」の制定を求めます。  
また、制定済みの自治体においては昨今の労働市場を踏まえた労働報酬下限額の設定を求めます。
- ② ダンピング受注防止のため、労働市場の状況を踏まえた適切な人件費を確保できる積算基準の確立、労務提供型請負（業務委託）の入札における最低制限価格の設定を求めます。
- ③ 委託事業者の変更や指定管理者の再指定により新たに選定された事業者に対し、これまで従事してきた労働者の雇用が維持されるよう、発注者の責務として、働きかけることを求めます。
- ④ 自治体が委託する公共サービス関連の事業所に対し、労働基準法などの労働法制や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法等の社会保障法規の遵守を図るため周

知、啓発活動の実施を求めます。

- ⑤ 受注先事業所において、偽装請負が行われないよう具体的な対策実施を求めます。
- ⑥ 指定管理者制度の運用については、2010（平成 22）年 12 月 28 日に発出された総務省通知を踏まえ、選定基準等の改善を求めます。

### （３）人権政策の推進

- ① 被差別部落の所在地や部落出身者の個人情報等を差別目的で暴く等の行為が SNS やインターネットを中心に多く発生する中、職員への同和研修の徹底はもとより、住民に対する周知啓発活動の拡充を求めます。
- ② 特定の民族や人種を侮辱したり、地域から追い出そうとしたりするヘイトスピーチをなくし、差別のないまちづくりを前進させるため、刑事罰を盛り込んだヘイトスピーチ禁止条例の制定を求めます。
- ③ LGBTQ+（性的マイノリティ）・SOGI（性的指向、性自認）など多様なセクシュアリティを認め合う共生社会の実現を求めるとともに、組織やコミュニティ等において活躍できる環境づくりを進めるよう求めます。
- ④ 子どもの人権を守り、権利の主体として、子どもが健やかに成長できる政策の確立を求めます。
- ⑤ 障害を持つ方が等しく就労の機会を得るための施策の推進と共に、就労時において必要な介助が得られる保障制度の確立を求めます。

### （４）ジェンダー平等社会の実現の取り組み

- ① 誰もが対等・平等で人権が尊重される持続可能な社会を実現するため、以下の条例・計画・制度の整備を求めます。また、整備にあたっては、地域の労働者団体など、より幅広い関係者との十分な意見交換を行うことを求めます。
  - 1) 男女平等参画社会を実現するため、男女平等条例または男女平等参画行動計画の策定を求めます。
  - 2) 努力義務となっている女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（略称「女性活躍推進法」）に基づく「市町村推進計画」を策定することを求めます。策定にあたっては、地域の労働者団体などのニーズ調査を実施し、広範な意見を反映することを求めます。
  - 3) 性の多様性を尊重する取り組みとして同性パートナーに対して、異性間の婚姻に準じる権利・資格が保証される制度の整備を求めます。
- ② 次世代育成支援対策推進法の「地域行動計画」について、地域の労働者団体などとの意見交換の場を設置し、行動計画の点検・評価の実施を求めます。
- ③ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（略称「DV 法」）および関係施策の着実な履行と環境整備を進めるため、一時避難、就労支援などについて積極的な支援の拡充、相談窓口体制の整備・充実を求めます。
- ④ 事業者の入札参加にあたっては、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法の法令順守（コンプライアンス）を参加条件とし、総合評価落札方式等の評価に、ワーク・ライフ・バランス等の推進の項目を加

えることを求めます。

## 14. 地域公共サービスを担う公共民間労働者の処遇改善にむけた取り組み

### <基本的な考え方>

質の高い公共サービスの実現をめざし、政策・制度の実現と地域労働者全体の賃金・労働条件の改善に取り組むために、すべての単組が春闘に結集し、要求書を作成・提出し、労使交渉を経て労働協約の締結等、単組力量の向上による自主交渉・自主決着を基本とした運動の展開にむけて取り組みます。

要求については、賃金水準の改善、ワークルールの確立と働き続けられる職場環境の整備にむけての取り組みと正規雇用労働者とパート有期雇用労働者の間に存在する不合理な待遇格差のあることを踏まえた課題。また、組合員の職場における日頃の悩み・意見をもとに抽出した課題や「公共民間単組要求モデル」を活用する等、最低でも一課題の要求実現をめざし、「独自要求」を作成します。加えて、自治体の補助金、指定管理料、委託費の削減などの収益悪化を理由とした、解雇・雇い止めや賃金カットや正規雇用労働者からパート有期雇用労働者への置き換えなどの阻止、物価上昇を上回る賃上げなど、生活を守る取り組みを強化するために、公正取引委員会が発出した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づき、賃上げなどの必要な財源を指定管理料や委託料に盛り込むよう、発注者である自治体に使用者を通じて求める取り組みが重要となります。

### <具体的な取り組み>

- ① 2025 春闘を年間賃金闘争サイクルのスタートとして位置づけ、全単組が要求－交渉－妥結（書面化・協約化）に取り組みます。なお、秋闘期に賃金等を決定する単組においても、2025 春闘において要求・交渉に取り組む、秋闘期にむけて通年的な交渉サイクルの確立をはかります。
- ② 賃上げ要求については、2025 連合方針（中小労組の取り組み）を踏まえ、6%（定昇相当 2%＋賃金改善分 4%）もしくは 20,000 円（賃金カーブ維持相当分 4,500 円＋格差是正分 15,500 円）以上を要求の基準とします。非正規雇用労働者・パート労働者については、時給「賃金カーブ維持分＋格差是正分」125 円（20,000 円/160 時間）以上を要求の基準とし、最低でも東京の最低賃金引上げ（50 円）に見合う賃上げの確保をはかります。また、事業所最低賃金として、月額 217,800 円以上、日給 10,795 円以上、時給 1,393 円以上の確保をはかります。
- ③ 36 協定の点検・見直し、時間外労働の縮減、時間外労働割増率の引き上げ、年次有給休暇の確実な取得など、労働条件改善にむけた取り組みを強化します。  
また、勤務間インターバル制度については、最低 11 時間の休息時間の設定など、導入にあたっての制度整備にむけて労使で検討を行います。
- ④ 安定かつ良質なサービスを提供するため、現場に即した人員を確保するとともに緊急事態や労働者の権利行使等に対応した休暇交替要員の確保を求めます。
- ⑤ パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）、労働者派遣法を踏まえ、正規雇用労働者とパート・有期雇用労働者、派遣労働者との不合理な待遇格差の是正にむけて取り組みを強化します。また、その取り組みをパート・有期雇用労働者と派遣労働者の組織化に結びつけます。

- ⑥ 自治体準拠の単組においては、会計年度任用職員制度を参考にするなど、パート有期雇用労働者の賃金・労働条件の改善を求めます。
- ⑦ 無期転換ルールを活用については、直前の雇い止めを許さず、無期労働契約への転換にむけて、取り組みを強化します。あわせて、正規雇用労働者と無期契約労働者の格差是正に取り組みます。
- ⑧ パート有期雇用労働者の拡大に歯止めをかけ、不安定雇用をなくすための取り組みを強化します。
- ⑨ 「労働施策総合推進法」を踏まえ、パワーハラスメント防止措置が企業に義務付けられたことから相談窓口の設置、防止にむけた対策に取り組みます。
- ⑩ 2025年4月から東京都でカスハラ防止条例が施行されることから、カスタマーハラスメントへの対応方針を策定し、防止対策の実効性を高めるため、相談窓口の整備や研修を実施する。
- ⑪ 育児・介護休業法の改正を踏まえ、育児休業を取得しやすい職場環境の整備や両立支援策等の改善を求めます。また、非正規・パート労働者についても同様の適用を求めます。
- ⑫ 高齢者雇用安定法を踏まえ、定年年齢65歳までの引き上げと70歳までの雇用確保の制度化、また、高年齢職員が安心して働けられる職場環境（安全衛生）の確保を求めます。
- ⑬ 「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、パート・有期雇用労働者の処遇改善や東京の最低賃金の引き上げ、物価高騰による人件費増が見込まれることから、指定管理者料・委託費の増額を自治体に要請することを使用者に求めます。
- ⑭ 地域民間春闘との共闘の軸として、公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度と委託費の改善、公共サービス基本条例、公契約条例の制定をめざし取り組みます。
- ⑮ 指定管理者制度への対応については、自治体単組と連携し、引き続き総務省通知（2010年12月28日）を活用した運用改善を求めます。特に職場における適正な人件費の確保と公募によらない選定を求めます。
- ⑯ 医療・社会福祉職場職員の処遇改善加算に対応し、職員の処遇改善を求めます。
- ⑰ 事業所経営の悪化を理由に、賃金の引き下げや非正規労働者の雇止め、採用募集に際しての正規雇用労働者からパート有期雇用労働者への置き換えを行わせない取り組みを強化します。
- ⑱ すべての職場において偽装請負を行わせないように求めます。

## VI 闘争の進め方

### 1. 都本部 2025 春闘方針の確立

|                    |                |             |
|--------------------|----------------|-------------|
| 都本部 2025 春闘方針（討議案） | 1月21日（火）18:30～ | 第11回単組代表委員会 |
| 都本部 2025 春闘討論集会    | 2月8日（土）10:00～  | （対面方式）      |
| 都本部 2025 春闘方針決定    | 2月18日（火）18:30～ | 第12回単組代表委員会 |

### 2. 闘争の具体的な進め方

#### （1）要求書

- ① 都本部は、「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します。

- ② 全ての単組は、要求書提出ゾーンにおいて統一要求書を提出します。なお、自治体単組と臨時・非常勤単組は「自治体単組用」を連名での提出、交渉を基本とします。
- ③ 公共民間単組は、自治体単組との連名による統一要求書の提出を追求します。また、統一要求書に加え、モデル要求書を参考に必要な項目について抜粋し、独自要求の提出を追求します。

## (2) 具体的な取り組み

全ての単組で「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」のサイクルを確立し、統一闘争への結集にむけて、次の取り組みを進めます。

- ① 当局に対して指標・重点課題等の説明とともに要求書を提出します。
- ② 単組は回答指定日までに、要求に対する文書回答を引き出します。当局回答については、都本部に報告します。
- ③ 都本部は、各単組の文書回答の報告を受けた後、回答内容を分析し交渉におけるポイントや留意事項をまとめ、単組に送付します。
- ④ 単組は交渉日程をあらかじめ報告し、交渉進捗状況について適宜、都本部に報告します。また、都本部は各単組の交渉状況の共有にむけて「闘争情報」を発行します。
- ⑤ 妥結判断・指標到達の可否は、都本部と協議の上、判断します。
- ⑥ 妥結に至った場合は、時間外職場集会や早朝ビラ配布など、組合員への交渉結果報告を確実に実施します。
- ⑦ 闘争戦術は、統一行動日に29分時間内食い込み集会とします。なお、独自課題で戦術を付加する単組は都本部と協議の上決定します。なお、その場合の賃金カット補償は、上限2時間とします。

## 3. 闘争スケジュール

|          |                  |
|----------|------------------|
| 要求書提出期限  | 2月21日（金）         |
| 回答指定日    | 2月28日（金）         |
| 交渉ゾーン    | 3月3日（月）～3月13日（木） |
| 都本部統一行動日 | 3月14日（金）         |

## 4. 都本部統一指標

### (1) 自治体単組・一組等単組・臨時非常勤単組等

この1年の賃金・労働条件にかかる統一要求書を提出し、年間を通じた交渉・協議の基本的なルールをはじめ、以下の内容について労使で確認します。

#### 【2025 春闘要求書にかかる統一指標】

- ① 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着を前提とする。また、すでに取り交わしている労働協約・確認書については尊重、遵守するとともに、変更する場合は、事前に協議し、団体交渉により決定する。
- ② 職場の存廃や業務の委託、人事評価制度および等級別基準職務表の運用・導入、級別・職制上段階ごとの職員数の公表等、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項

については、適切に事前に労使協議を行う。

- ③ 各職場の配置人員と業務状況を随時点検・把握し、職場の人員確保に係る採用・欠員補充、業務の見直し等による適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行う。
- ④ 急激な物価上昇に見舞われている東京の生活実態と公共サービス職場の業務実態に見合う賃金水準（地域手当含む）および一時金支給月数の引き上げ。
- ⑤ 自治体財政を理由とした賃金水準の引き下げを行わせない。
- ⑥ 会計年度任用職員の雇用安定と常勤職員との均衡・均等を原則とした賃金・労働条件の確立。
- ⑦ 2025年4月から東京都でカスハラ防止条例が施行されることから、カスタマーハラスメントへの対応方針を策定し、防止対策の実効性を高めるため、相談窓口の整備や研修を実施する。
- ⑧ 公契約において働く労働者の適正な労働条件を確保し、公共サービスの質の向上、企業における人材確保、地域活性化につなげていくため、公契約における賃金下限額や自治体責任を規定する公契約条例の制定を進める。
- ⑨ 各要求事項について、2025賃金確定期にむけて通年的に労使協議を実施し、課題解決をはかる。

## （２）公共民間単組

労使が対等な立場で労働条件を決定することは、労働基準法、労働組合法の大原則であり、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。組合の要求や主張を単に「聞きおく」だけでなく、それらの要求や主張に対し、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。そのため、基本的な労使関係（事前協議・労使合意）のルールを確立するとともに連合の2025春闘方針を踏まえ、賃金・労働条件を改善します。

### 【2025春闘要求書にかかる統一指標】

- ① 賃金・労働条件の決定にあたっては、誠実な労使交渉、協議を基本とする。
- ② 6%（定昇相当2%+賃金改善分4%）もしくは20,000円（賃金カーブ維持相当分4,500円+格差是正分15,500円）の賃上げを実施する。
- ③ パート有期雇用労働者の時給を125円の引き上げを実施する。
- ④ 事業所最低賃金として月額217,800円、日給10,795円、時給1,393円とする。
- ⑤ パート有期雇用労働者の雇用安定と「同一労働同一賃金」に基づき処遇を改善する。
- ⑥ 過重労働を防ぎ、時間外労働縮減に資するため、業務量に見合う人員確保など具体的方策を実施する。
- ⑦ ハラスメント防止にむけた対策を充実する。
- ⑧ 2025年4月から東京都でカスハラ防止条例が施行されることから、カスタマーハラスメントへの対応方針を策定し、防止対策の実効性を高めるため、相談窓口の整備や研修を実施する。
- ⑨ 育児休業を取得しやすい職場環境整備を実施し、非正規雇用労働者・パート労働者も適用する。

- ⑩ 定年を 65 歳に引き上げ、70 歳までの雇用を確保し、高年齢職員が安心して働ける職場を確保する。
- ⑪ 委託費改善にむけた自治体への要請の実施。
- ⑫ 自治体に対して、公契約において働く労働者の適正な労働条件を確保し、公共サービスの質の向上、企業における人材確保、地域活性化につなげていくため、公契約における賃金下限額や自治体の責任を規定する公契約条例を制定するよう要請する。
- ⑬ 事業経営の悪化を理由に賃金の引き下げや採用募集に際しての非正規雇用労働者への置き換えや非正規雇用労働者の雇止めを行わない。

## VII 2025 春闘期の諸行動

### 1. 都本部の諸行動

#### (1) ストライキ批准投票の推進

ストライキ批准投票は全組合員が参加する「見える組合運動」の最たるものであり、投票率・批准率があるまま組織強化のバロメーターとなることから、全単組の投票実施をめざし、単組オルグ等を通じて意識の向上をはからなければなりません。特に投票未実施の公共民間単組においては、投票が実施できる環境を整備していくことが重要です。

- ・投票期間 1月30日(木)～2月7日(金)

※批准投票用紙は1月15日(月)単組到着予定です。単組事情等により指定期間前の実施についても認めます。

- ・都本部報告日時 2月11日(火)12時

※本部報告日時 2月14日(金)

#### (2) 春闘期の単組オルグの実施

##### ① 自治体単組

2024年9月に開催した第50回中央委員会において決定した「当面の闘争方針」に基づき、「新規採用職員・会計年度任用職員等の組織化」を課題として引き続き取り組みます。

##### ② 公共民間単組

要求書づくりや「要求―交渉―妥結(書面化・協約化)」などの年間闘争スケジュールの確立や交渉のサポートなど単組ごとの課題に応じて実施します。

#### (3) 都本部 2025 春闘討論集会

2025 春闘期の取り組みを都本部全体で共有化・深化していくため、「都本部 2025 春闘討論集会」を開催します。

日時：2月8日(土)10:00～16:00

場所：連合会館

方法：対面形式

内容：全体会「日本の労働環境と自治体政策の問題点」

講師 風間 直樹さん(東洋経済新報社 編集局 解説部 コラムニスト)  
「都本部 2025 春闘方針(案)提起」

提案者 都本部 平間労働局長  
第1分科会・・・全国的な2024賃金確定闘争の結果及び2025春闘に向けて  
第2分科会・・・「今が変われば 未来が変わる」  
～春闘勝利に向けた戦術と戦略を学び合おう～

#### (4) 都本部 2025 春闘総決起集会

都本部春闘統一闘争のヤマ場（統一行動日 3/14）にむけ、全体の結集力を高めるため「都本部 2025 春闘総決起集会」を開催します。

日時：3月11日（火）18:30～19:30（予定）

場所：中野 ZERO ホール（小ホール）

方法：対面形式

#### (5) 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーン

自治労方針に基づき「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンに取り組みます。エッセンシャルワークの重要性や公共サービス拡充の必要性を広く地域に訴えるため、アピール行動全国統一行動日（3月14日）を踏まえ、都本部各地協と連携し、本部作成動画を活用したスタンディングアピールによる街頭宣伝行動の実施を追求します。【時期：3月～4月初旬】

## 2. 自治労・公務労協の諸行動

公務労協は、2025春闘において、三波にわたる全国統一行動を配置するとともに、国家公務員制度担当大臣・総務大臣および人事院総裁交渉を行い、統一要求の実現をめざすとしています。

### <公務員連絡会全国統一行動日>

第1次 2月20日 <要求書提出の翌日>

第2次 3月13日 <自治労は翌日に全国統一行動日として民間はストライキ、公務は29分時間内食い込み集会を設定>

第3次 3月25日 <回答指定日の翌日>

第2次については統一交渉日程となるため、第1次・第3次における単組機関紙による組合員共有化の取り組みを進めます。

## 3. 連合・連合東京の諸行動

連合 2025春闘へ結集し、連合および連合東京の諸行動、積極的な参加を追求します。

○連合 2025 春季生活闘争 闘争開始宣言 2.6 中央総決起集会

日時 2月6日（木）18:30～19:15 よみうりホール

○2025 春季生活闘争 「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」 2.27 連合アクションデモ

日時 2月27日（木）18:30～20:30 日比谷公園音楽堂

○連合東京各ブロック地協 2025 春闘総決起集会

・東部ブロック地協 3月3日（月）18:00～ 上野 東天紅

- ・中南ブロック地協 3月4日(火) 18:00～ 一ツ橋ホール
- ・西北ブロック地協 3月11日(火) 18:00～ ホテルベルクラシック
- ・三多摩ブロック地協 2月28日(金) 18:30～ たましん RISURU ホール

#### 4. 東京地公労の諸行動

- ・東京地公労 2025 春闘学習決起集会  
日時 3月17日(月) 18:00～  
場所 田町交通ビル6階ホール

以上