

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	自治労
方針決定日	2019年1月30～31日(第156回中央委員会)
要求提出日	2019年2月6～13日を要求書提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに提出
回答指定日	2019年3月15日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>「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る。</p> <p>以下4点を主要な課題として設定し、各課題の具体的な行動として、「職場・地域点検と組合員参画の要求づくり」を積極的に進める。</p> <p>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安心して暮らし続けられる地域づくり</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」賃上げ分</p>	<p>【自治体単組】 到達目標(ポイント賃金):30歳 248,775円、35歳 293,807円、40歳 343,042円 【公共サービス民間単組】 ①賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円の10,500円以上の引き上げ ②2019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 【公共交通労働者】 ①4%以上の引き上げ ②賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円の10,500円以上の引き上げ</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>【全国一般など地場中小民間労組】 ①平均引き上げ要求13,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分7,200円以上+格差是正・歪み是正分1,800円) ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ50円以上、または絶対額1,050円以上 ③最低賃金月額158,300円(国公行(一)1級13号)以上、日額7,920円以上、時給1,030円以上</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>【臨時・非常勤等職員】 ①自治労の自治体最低賃金、時給1,030円(国公行(一)1級13号相当額158,300÷20日÷7時間45分)を最低とした正規職員との均等待遇 ②賃金改善について37円/h+2%(格差是正と定期昇給分含む)以上の引き上げ ③実務経験、能力に基づく報酬決定(昇給制度の確立) ④諸手当の正規職員との均等待遇による支給 ⑤任期付職員の給与及び手当の支給、昇格・昇給等について常勤職員に適用する基準に準じて行うこと 【公営競技労働者】 時給1,030円以上の引き上げ</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ</p>	<p>【自治体最低賃金】 月額158,300円(国公行(一)1級13号)以上、日給7,920円(月額/20日)以上、時給1,030円以上 【初任給】 国の初任給基準の8号上位(高卒:国公行(一)1級13号、大卒:国公行(一)1級33号)相当額</p>
<p>●一時金 ・一時金の要求基準等</p>	<p>①一時金の引き上げにあたっては、期末手当を中心に改善すること ②勤労手当の成績率の運用については十分な労使交渉と合意によること</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

【長時間労働の是正】

- ①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する。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む。
- ②労働基準法第33条第3項に定める「公務のために臨時的に必要がある場合」についての厳格な運用を求める。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、時間外労働を縮減する。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する。
- ③時間外労働の実態を安全衛生委員会に報告させるとともに、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る。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る。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る。
- 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む。
- ⑤36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)を行い、点検を踏まえた見直しに取り組む。36協定締結義務のない職場においても36協定に準じた書面協定の締結に取り組み、遵守を求める。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る。
- ⑥年次有給休暇の完全取得にむけ、計画的な使用促進に取り組む。また、育児・介護、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・拡充を求める。
- 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る。
- 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、労使協議を行う。

【均等待遇の実現】

- ①休暇諸制度について、その種類、期間、賃金保障など正規職員との均等待遇を行う。
 - ②地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、労働災害の補償制度を整備する。また、日常的な安全衛生活動の対象とする。
 - ③職場のハラスメントの防止・解決制度に臨時・非常勤等職員を対象とする。また、臨時・非常勤等職員についても職場のストレスチェックの対象とする。
 - ④パートタイム労働法に準じて、教育訓練の実施、福利厚生への配慮、短時間雇用管理者の設置、労使による苦情処理機関の設置を行う。
- ※賃金については上記「雇用形態間格差の是正」に記載の通り。

●その他

・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

【全国一般】

退職金制度の改善

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

(4) 男女平等の推進

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、年間総労働時間1,800時間の実現をめざす。

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

公契約条例の制定や入札制度改革の推進

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

- ①2020年4月からの会計年度任用職員制度以降にむけた交渉・協議および臨時・非常勤等職員の組織化の取り組み
- ②地域に根差した質の高い公共サービス実現のため、1)地域共生社会の実現、2)子ども・子育て体制の整備とセーフティネットの確立、3)地域医療の確保と充実、4)地域公共交通の確立の取り組み