

## 2020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	2020年1月30～31日(第158回中央委員会)
要求提出日	2020年2月4～12日を要求書提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに提出
回答指定期	2020年3月13日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>「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するとともに、参加する春闘ということで「具体的な運用改善について少なくとも1単組・1要求」を行い、労使交渉に取り組む。</p> <p>以下2点を主要な課題として設定し、各課題の各種取り組みを積極的に進める。</p> <p>①自治労春闘の意義の再確認 ②自治労の賃金闘争の基本的考え方</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○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」	【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
○「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」	【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 ②2020春闘において掲げる自治体最低賃金(月額165,900円以上、日給8,300円以上、時間額1,070円以上。ただし時給については1,100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
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	【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 ③最低賃金月額165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日額8,300円以上、時給1,070円以上とすること。ただし、時給については最低1,100円以上に引き上げ
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	【公共民間労組】 ①賃金の維持改善、定期昇給(相当分)の賃金引き上げ確保と賃金表確立、格差是正の上積み ②自治体準拠を理由とする一方的な賃金・手当等の見直しの阻止 ③自治体最低賃金(月額165,900円以上、日額8,300円以上、時間額1,070円以上。ただし、時給については、最低1,100円以上)の協約化 ④働き方改革関連法施行を踏まえた時間外勤務の縮減と総労働時間の短縮、労働基準法に基づく時間外労働割増率の引き上げ 【公営競技労働者】 時給1,100円以上
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	【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
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	①期末・勤勉手当の割り振りにについては、期末手当の割合に重点を置くこと ②勤勉手当の成績率の運用については十分な労使交渉と合意によること

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>(1) 年間総労働時間1,800時間の実現</p> <p>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。</p> <p>② 労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。</p> <p>③ 時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。</p> <p>④ 時間外勤務手当財源を確保すること。</p> <p>⑤ 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。</p> <p>(2) 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進</p> <p>① 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則(1月45時間・1年360時間)を上限として、適正に運用すること。</p> <p>ア 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。</p> <p>イ 「他律的業務の比重が高い部署」を定める場合は、部署の範囲を明確にした上で、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。</p> <p>ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務(大規模災害対応など)や職員の範囲について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。</p> <p>エ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。とくに1月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施すること。</p> <p>② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。</p> <p>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。</p> <p>(3) その他</p> <p>① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。</p> <p>② 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。</p> <p>③ 交代制等勤務職員の休息時間(おおむね4時間ごとに15分)を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間(22時～5時)を含む8時間以上の勤務では、少なくとも1時間の休息時間を設けること。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>【会計年度任用職員の賃金(給料(または報酬の基本額))】</p> <p>① 会計年度任用職員の給料については職務内容に応じ均衡・権衡をはかることとし、類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用すること② 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、常勤職員と同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整(前歴換算)を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。</p> <p>③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。とくに選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、現行の職務経験も加えて決定すること。</p> <p>④ 短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額(フルタイム職員の場合の給料額に相当)に手当相当額を加え、勤務の量(時間数)に応じて支給すること。</p> <p>⑤ 給料決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p>
<p>■その他</p> <p>・人材育成と教育訓練の充実</p> <p>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</p>	<p>【全国一般】</p> <p>退職金制度の改善</p> <p>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。</p> <p>② 自己都合勤続1年につき1ヵ月分以上とすること。</p> <p>③ 中小企業退職金共済への加入を促進すること。</p>
<p>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</p> <p>・ハラスメント対策と差別禁止</p> <p>・育児や介護と仕事の両立</p> <p>・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>【ジェンダー平等】</p> <p>ジェンダーバイアスなどを払拭し、誰もが働きやすい職場をめざして主に以下の取り組みを推進する</p> <p>① 両立支援の促進</p> <p>② ハラスメントの一扫</p> <p>③ 職場の中の格差是正</p>
<p>(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</p>	
<p>公契約条例の制定や入札制度改革の推進</p>	
<p>(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</p>	
<p>① 2020年4月からの会計年度任用職員について、常勤職員との均等・均衡基本とした制度の改善と組織化の取り組み</p> <p>② 地域に根差した質の高い公共サービス実現のため、地域共生社会の実現と地域へのアピール行動の実施</p>	