

2021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	2021年1月28日(第159回中央委員会)
要求提出日	2月2～10日を要求提出ゾーンとし、遅くとも2月末までには提出
回答指定期	2021年3月19日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>長引くコロナ禍における公共サービスの役割や重要性を広くアピールするキャンペーンを展開することにより、今こそ良質な公共サービスの確立と、それに携わる労働者の処遇改善をめざす。</p> <p>また、コロナ禍によりさまざまな職場の課題が浮き彫りとなったことを踏まえ、2020春闘に引き続き「参加する春闘」として、組合員からの声を集め、以下の課題を重点に、すべての単組において要求一交渉を実施することをめざす。</p> <p>① 2021春闘期の決着をめざし、民間職場等における賃金・労働条件改善の取り組みを進める。</p> <p>② 公務職場における賃金・労働条件改善の取り組みを進めるとともに、地域の底上げ、中小・地場賃金の底支えの民間春闘に積極的に参画する。</p> <p>③ コロナ禍における公共サービスの役割や、地域社会を支える質の高いサービスを維持するための課題をアピールするため、「公共サービスにもっと投資を！」をスローガンとしたキャンペーンを展開する。</p> <p>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を実現するとともに、賃金確定闘争をはじめとするすべての取り組みの基盤となる組織の強化につなげる。</p>	
(2) 基盤整備	
・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	公契約条例の制定や入札改革にむけて、「安全かつ良質な公共サービスを実施するための労働環境の整備に関する要求モデル」に基づき、公共民間単組・自治体単組が連携して要求活動を行う。
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	<p>①職場の課題をもとにした要求づくりと交渉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・さまざまな組合員の参画による要求づくり ・健全な労使関係構築のための「労使関係ルールに関する基本要書」提出の徹底 <p>②新採組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新採組織化のため、若年層や女性組合員の組合活動への参画を促進 ・職場への春闘の取り組みの発信を通じた未加入者や非正規労働者の組織化
(3) 賃上げ要求	
■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」	<p>【自治体単組】</p> <p>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</p>
○「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>【公共民間単組】</p> <p>①賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円以上</p> <p>②2021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</p> <p>【民間交通単組】</p> <p>4%以上引き上げ、または「賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円」として10,500円以上引き上げ</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【全国一般など地場中小民間労組】</p> <p>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)</p> <p>②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ50円以上</p> <p>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</p>
○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	<p>【会計年度任用職員】</p> <p>①自治労の自治体最低賃金、月給165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,300円(月額/20日)以上、時給1,070円(月額/20日/7時間45分)以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求める</p> <p>②給料(報酬)の決定にあたっては常勤職員と同基準によるものとし、給料(報酬)格付けの上限撤廃を求める</p> <p>【公営競技労働者】</p> <p>時給1,100円以上に引き上げ</p>
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	男女間格差の実態把握と改善

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結 	<p>【自治体最低賃金】</p> <p>月給165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,300円(月額/20日)以上、時給1,070円(月額/20日/7時間45分)以上</p> <p>【初任給】</p> <p>国家公務員の初任給基準の8号上位(高卒:国公行(一)1級13号)相当額</p>
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応 	<p>①支給月数の維持</p> <p>②期末・勤勉手当の割り振りは期末手当の割合に重点を置くよう求めること</p> <p>③勤勉手当の成績率の一方的な導入・および成績率の導入(再任用含む)・拡大の阻止および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を求めること</p>

(4) 「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労働時間を正確に把握できる管理体制の構築 ②時間外手当財源の確保 ③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結 ④安全衛生委員会における労働時間短縮に関する年間行動計画の策定
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	コロナ禍による解雇・雇止め、賃金カット、労働条件改悪の阻止
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	同一労働・同一賃金実現のため、当該労働者の賃金・労働条件の把握と不合理な待遇差の改善
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	①定年引き上げにむけた交渉・協議 ②定年引き上げ実現までの間の再任用を希望する定年退職者全員の雇用確保と労働条件の改善
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	①両立支援の促進(男性が育児休暇などを取得しやすい環境づくりなど) ③ハラスメントの一掃(ハラスメント防止対策の強化、相談窓口の設置など)
---	--

(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

新型コロナウイルス感染症とのたたかいが当面続くことや、日本が「災害大国」であることを踏まえ、緊急の事態が起きたとしても十分な対応ができる公共サービスの基盤づくりが求められている。
地域住民の安全・安心の確保にむけ、持続可能な公共サービスを提供・拡充するため、公共サービスに対する財政基盤の確保と、そのもとの公共サービス労働者の処遇改善・人員確保を一体的に取り組む。
あわせて、このことを地域に広く訴えるため、「公共サービスにもっと投資を！」をスローガンとするキャンペーンを全国で展開する。