

## 2022春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

<b>構成組織名</b>	自治労
<b>方針決定日</b>	第161回中央委員会(2022年1月27～28日)
<b>要求提出日</b>	2022年2月8～16日を要求書提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに提出
<b>回答指定期</b>	2022年3月17日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>新型コロナウイルス感染症のパンデミックに見舞われたことで、あらゆる社会機能の脆弱性が顕在化した。公共サービスもその例外ではなく、住民生活維持のために公共サービスがいかに重要であるかが改めて認識されることとなった。これまでギリギリの人員で公共サービスを支えていたが、業務量に見合わない人員配置が恒常化し、長期病休者・早期離職者の増加がさらなる人員不足を引き起こす悪循環を招いており、「減らしすぎ行政」の弊害が公共サービス現場に表れている。春闘期の取り組みを通じて地域社会に公共サービス人材の確保をアピールするとともに、良質な公共サービスの維持・拡充のための人員と予算の確保にむけた合意形成をめざす。</p> <p>また、今後はウィズコロナ、アフターコロナにおける職場の課題についてこれまで以上に職場の声を集めて要求につなげる必要があることから、2021春闘に引き続き「参加する春闘」を掲げ、以下の課題を重点に、すべての単組において要求交渉を実施することをめざす。</p> <p>① 公務職場の賃金・労働条件改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金の運用改善にむけ少なくとも「1単組・1要求」を行うこと</li> <li>・公共サービスに携わる人員の確保</li> <li>・定年引き上げにむけた諸制度の確立</li> </ul> <p>② 2022春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善</p> <p>③ 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの全国展開</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と組織の強化につなげる。</p>	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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取り組み	<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"> <li>・さまざまな組合員の参画による要求づくり</li> <li>・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</li> <li>・すべての単組における「要求交渉-妥結(書面化・協約化)」の推進</li> </ul> <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"> <li>・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</li> <li>・非正規労働者・再任用職員等の加入拡大にむけた「一人一声」をかける運動の展開</li> <li>・職場への春闘の取り組みの発信を通じた未加入者の組織化</li> </ul>
<b>(3) 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」	<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 定期昇給分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>② 2022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1,150円以上)の確保</p> <p>【民間交通単組】</p> <p>定期昇給相当分2%を確保することとし、さらにミニマム賃金水準への到達と格差是正の観点から2%程度引き上げ</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7,500円以上+格差是正・歪み是正分1,500円以上)</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1,150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、月額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1,150円以上に引き上げ</p>
<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	男女間格差の実態把握と改善
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	<p>【自治体最低賃金】</p> <p>月額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改善を求めるとともに、すべての単組で現行初任給基準の4号上位をめざす</p>

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・一時金の要求基準等</li><li>・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</li></ul>	<ol style="list-style-type: none"><li>①支給月数の維持</li><li>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</li><li>③勤勉手当の成績率の一時的な導入(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</li></ol>
--	--

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>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条例・規則が定める時間外労働の上限時間の運用状況の点検・改善                  ⑤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                  ⑥長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導の実施                  ⑦職場単位での勤務実態の把握・分析と業務量や任務分担の見直し</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>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</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>同一労働同一賃金実現のため、会計年度任用職員の労働条件の点検と交渉・協議(とりわけ期末手当支給月数について)</p>
<p>■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</p>	<p>定年引き上げにむけ、できるだけ早い時期での制度確立をめざし、以下の課題について協議・交渉を行い妥結をめざす                  ①制度導入に当たっては組合との協議を前提とし国に遅れることなく導入できるよう求めるとともに、60歳以降の働き方・職務・配置ポストの検討などを求める                  ②給与については60歳前の7割水準以上とするとともに、55歳以上の昇給停止を導入しないことなどを求める                  ③加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来す職種における働き続けられるための環境整備や、中高年層の身体に応じた安全衛生上の配慮などを求める</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>労働時間管理の徹底</p>
<p>■その他                  ・人材育成と教育訓練の充実                  ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・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</p>	<p>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、不妊治療休暇取得にむけた制度拡充など)                  ②職場の中の格差是正(両立支援制度の有給化と取得促進など)                  ③ハラスメントの一扫(ハラスメント防止対策の強化、LGBTQ+など性的指向および性自認に関する理解促進など)</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

良質で持続可能な公共サービスの維持・拡充のため、それを支える公共サービス労働者の処遇の改善と人員の確保を当局に要求するとともに、公共サービスに対する財政基盤の確保にむけ、自治体財政の点検や、首長・自治体議員・地方三団体等への要請行動を行う。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。