

2024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	第165回中央委員会(2024年1月29~30日)
要求提出日	2024年2月7~15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	2024年3月15日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
春闘を「1年のたたかひのスタート」と位置づけ、2024春闘「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、組合員の意見や職場の要望を積み上げ、その要求事項をもとにすべての単組で要求・交渉を強化し、最終的に秋の自治体賃金確定闘争につなげる。2024春闘における取り組みの重点課題は以下の通り。 ①公務職場の賃金・労働条件改善 ・賃金の運用改善にむけた「1単組・1要求」を行う ②職場実態に見合った人員確保にむけ、職場点検と要求・交渉に取り組む ③働きやすい職場をめざし、カスタマーハラスメントの実態把握と防止対策をはかる ④2024春闘期での決着をめざし、民間職場等の賃金・労働条件改善をはかる ⑤職場討議や学習会など組合員からの意見を集める機会を確保するとともに、その意見をもとに要求書を作成し、組織の強化・活性化をはかる	
II. 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取り組み	①組合員の声や職場課題を踏まえた要求づくりと交渉 ・組合員・職場の意見・要望を踏まえた要求書づくりを行う ・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求書」提出の徹底 ・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 ②組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	公共民間職場における雇用継続・保障の確立
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化
III-1. 賃金要求	
■ 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」	【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」	【公共民間単組】 ①賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分10,000円以上+格差是正・歪み是正分3,000円 ②2024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8,805円以上、時給1,136円以上)の確保 【民間交通単組】 2024連合春闘および交運労協春闘方針を踏まえ、5%以上(定期昇給分2%+賃上げ分3%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単組】 ①平均賃上げ要求17,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分10,000円以上+格差是正・歪み是正分3,000円以上) ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ100円以上 ③雇用形態にかかわらず、最低賃金月額176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日額8,805円以上、時給1,136円以上とすること。ただし、時給については、最低1,200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	【会計年度任用職員】 ①自治労の最低賃金、月額176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日給8,805円(月額/20日)以上、時給1,136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 ②給料(報酬)の決定にあたり、常勤職員と同水準によって行うよう見直しを求め、給料(報酬)格付けの上限撤廃を求める ③会計年度任用職員の遡及改定について、確定期に決着がつかない単組は、引き続き年度内の遡及改定にむけて交渉・協議を行う。なお、遡及改定が勝ち取れなかった単組は、次年度以降、確実に遡及改定させるよう、春闘期から交渉・協議に取り組む
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当て	男女間賃金格差の点検・把握、課題の洗い出し、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 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	<p>【自治体最低賃金】</p> <p>月給176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日給8,805円(月額/20日)以上、時給1,136円(月額/20日/7時45分)以上</p> <p>【初任給】</p> <p>初任給の抜本的改善等を求めるとともに、最低賃金引き上げ状況や人材確保等の観点から高卒行(一)1級13号、大卒行(一)1級33号をめざす。少なくとも、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"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	<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勤勉手当への成績率の一方向的な導入、拡大率の阻止など</p>
<p>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p>	
<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(始業・終業時間、休日労働、週休日振替実施状況などの実態把握)</p> <p>②時間外手当財源の確保と不払い残業の撲滅</p> <p>③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結</p> <p>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</p> <p>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、毎月の個人別・職場別時間外労働の実態報告</p> <p>⑥年次有給休暇の計画的利用促進</p> <p>⑦勤務間インターバル制度の導入</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>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(とくに、常勤職員と同様の期末・勤勉手当支給月数の実現)</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</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>50歳後半層職員の昇給停止・抑制について実施しないよう求める。とくに、定年引き上げを契機に提案される恐れもあることから、少なくとも標準で2号以上の昇給、また号給の延長などを求める。</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>テレワークフレックスタイム制の導入にあたり、労働者の意思に基づいた選択的制度を基本とするとともに、総労働時間短縮や労働時間管理の徹底</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>①自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているか点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。</p> <p>②障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。</p> <p>③合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。</p>
<p>■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</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>治療と仕事の両立支援、障害のある職員の観点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組む。また、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</p>
<p>Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>【ジェンダー平等】</p> <p>①両立支援の促進、ワークライフバランスの実現にむけた休暇・勤務時間制度の改善</p> <p>②男女間賃金格差の点検・把握、改善</p> <p>③無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)や固定的性別役割分担意識、LGBTQ+などに関する理解促進(学習会の開催など)</p> <p>④春闘の取り組みにおける女性組合員の積極的な参画</p> <p>【ハラスメント関連】</p> <p>セクハラ、マタハラなどのあらゆるハラスメントの一扫(現状把握、研修などの防止対策の強化、窓口設置と相談しやすい体制整備)</p> <p>【カスタマーハラスメント対策(2024春闘重点課題)】</p> <p>①「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデル」を活用した職場別調査(実態調査)</p> <p>②実態を踏まえた要求、交渉・協議</p> <p>③当局に、雇用管理上講ずべき措置に関する規定(ハラスメント防止指針等)の策定に加え、カスタマーハラスメントに対する方針の明確化を求める</p> <p>④庁舎管理規則等の整備</p> <p>⑤相談窓口の整備や研修の実施</p>

★Ⅲ-4.「ビジネスと人権」の取り組み

・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など

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

- ①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改善と人員確保の要求
 - ②公共サービスに対する財政基盤の確保にむけ、自治体財政の点検を行うとともに、物価上昇分や行政ニーズを踏まえた財源の確保
 - ③「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、公共民間職場への適切な対応など求める
- ①～③に関して、首長・自治体議員・地方三団体等への要請行動を行う