第１号議案

2022 春 闘 方 針 （案)

目　　　　次

Ⅰ　経済等の情勢と2022連合春闘のポイント

　１.　経済と雇用の情勢　 　 １

　２.　2022連合春闘のポイント　 　 ２

Ⅱ　2022春闘の基本設計

　１.　公共サービス労働者を取り巻く情勢　 　４

　２.　自治労春闘の意義と2022春闘の重点課題　 　５

Ⅲ　すべての取り組みの基盤となる組織の強化

　１.　春闘の取り組みと一体となった組織の強化～参加する春闘～　 　７

　２.　組織強化にむけた課題と単組・県本部の取り組み 　７

　３.　男女平等職場の推進　 　８

Ⅳ　公務職場の賃金・労働条件改善

　１.　賃金改善　 　10

　２.　会計年度任用職員の処遇改善　 　13

　３.　定年引き上げにむけた取り組み　 　14

　４.　職場からの働き方改革　 　14

Ⅴ　民間職場等の賃金・労働条件改善

　１.　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　 　17

Ⅵ　エッセンシャルワーカーの重要性と課題

　～「公共サービスにもっと投資を*！*」キャンペーンの展開～

　１.　地域公共サービスの質を守るための人員確保　 　18

　２.　そのための自治体財政の点検と要請行動　 　18

　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　 　19

Ⅶ　県本部・単組での取り組み

　１.　全体日程　 　21

　２.　2022春闘の推進　 　21

３.　公務職場の労働条件改善　 　26

　４.　春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善　 　30

　５.　春闘教宣物　 　31

**Ⅰ　経済等の情勢と2022連合春闘のポイント**

**１. 経済と雇用の情勢**

１. 2019年12月に最初の症例が確認されて以来、210を超える国・地域で感染が報告された新型コロナウイルスの感染者は、ＷＨＯの集計によると、世界全体で２億7,400万人を超え、死者数は535万人を超えています。ワクチン接種の進展は国ごとに差異が生じ、さらには変異株が拡大するなど、感染収束への見通しは、変わらず不透明なままです。

２．12月22日に発表された厚生労働省の毎月勤労統計調査では、10月の現金給与総額は前年同月に比べ0.2％増え、８ヵ月連続で前年を上回っていますが、実質賃金については、前年同月比0.7％減で、２ヵ月連続で前年を下回っています。月間現金給与額を就業形態別でみると、一般労働者は0.9％増加しているものの、パートタイム労働者など非正規労働者は1.1％減と残業代のみならず給与も減少しています。

３. 2021年12月の民間企業の一時金に関する経団連の集計では、過去５年間で最低となった前年と比べて5.16％減少しています。帝国データバンクの「2021年冬季賞与の動向調査」では、平均支給額変化なしの企業が42.4％で、増加が18.5％の一方、減少19.4％という結果となっています。とくに、コロナ禍の影響を強く受けている航空、鉄道、運輸などの産業では、より厳しいマイナス傾向にあり、産業間で二極化しています。

４. 11月８日、「成長と分配の好循環」の実現にむけて設置された「新しい資本主義実現会議」が、看護、介護、保育の現場で働く職員の収入増を「分配戦略」の柱としたほか、賃上げを行った企業への税優遇措置の拡充や、デジタル化の促進などを内容とした緊急提言をまとめました。それを受け、政府は子どもへの給付や賃上げ施策などを盛り込んだ分配政策のほか、「新型コロナウイルス感染拡大防止」などの４分野で構成された55.7兆円規模の経済対策をまとめ、11月19日に閣議決定しました。政府は12月20日、総額35.9兆円となる過去最大の2021年度補正予算を成立させ、24日に2022年度の予算案と税制改正大綱を閣議決定しました。

５. 岸田政権が経済政策の柱に掲げる賃上げに関しては、賃金を増やした大企業は法人税から最大30％、中小企業は最大40％を控除するという企業への税制優遇措置が盛り込まれています。しかし、国内企業は６割以上が赤字決算で法人税を納めていないことなどもあり、実質的な賃上げにつながるか、政策効果には疑問が残ります。

　　また、看護や介護、保育等の労働者の賃上げについては、政府の「公的価格評価検討委員会」が「仕事に見合った適切な処遇が行われるよう、引き上げが持続的に行われる環境整備が必要だ」とする中間整理案をまとめました。これを踏まえて政府は処遇改善の方針を明らかにしていますが、恒久的な措置としての財源の確保とともに、個々人の賃金に確実に反映される仕組みを構築することが必要です。

６. 人事院は2021年８月10日、月例給は改定なし、一時金を0.15月引き下げる勧告を行いました。一時金については、２年連続の引き下げとなりました。

　　９月上旬に菅首相の辞任表明、解散総選挙が10月末に実施されたことなどにより、人事院勧告以降、その取り扱い方針についての議論が棚上げされていました。選挙後11月24日の給与関係閣僚会議および閣議において、勧告を尊重し取り扱う方針が決定されましたが、秋の臨時国会の召集が12月６日からとされ、12月一時金から引き下げるとした勧告通りの給与法改正が間に合わないことから、国公においては、一時金の引き下げ分の調整を2022年度に行うこととされました。

７. 地公については、人事委員会勧告では、月例給の改定はないものの、すべての都道府県で一時金の引き下げが勧告されました。自治労は、人事院勧告、人事委員会勧告等を踏まえ、一時金の引き下げを阻止すること、やむを得ず引き下げる場合にあっても、マイナス分について賃金等の改善を勝ち取ることを方針に掲げ、2021自治体確定闘争に取り組みました。国公の給与法の取り扱いが不透明であったことも影響し、一部自治体で12月一時金での調整を行うこととなりましたが、多くは国同様に2022年度での引き下げ対応となる見込みです。

８. 12月以降に2021確定闘争を継続協議としている単組においては引き続き、マイナス分の回復にむけ交渉を重ねていくことが重要です。あわせて、すでに2021確定交渉を妥結した単組も含めて、2022春闘においても賃金改善にむけた要求・交渉を進めていく必要があります。

**２. 2022連合春闘のポイント**

(１)　2022連合春闘の意義と基本スタンス

　連合は、2022春季生活闘争において、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開します。①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを３本柱にして、雇用の確保を大前提に、すべての組合が賃上げに取り組むことで、分配構造を転換する突破口とします。社会全体に波及させるためにも、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、集団的労使関係を広げていく必要があります。

(２)　2022連合春闘の取り組み内容

１. 賃金要求

①　賃上げについての考え方

　　所定内賃金で生活できる水準を確保することが重要であり、継続的に賃上げに取り組む必要がある。コロナ禍においても、地域別最低賃金は３％強引き上げられた。超少子・高齢化による生産年齢人口の減少が不可避であり、人材確保・定着のためにも「人への投資」を継続的に行うことが必要である。マクロ経済の視点からも、「人への投資」を行うことこそ、経済の好循環を起動させ、経済を自立的な回復軌道にのせていくカギとなる。すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、賃金水準を確認しながら、「賃上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを強力に推し進める。

②　男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

　　男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置などの人事・賃金制度および運用の結果が問題をもたらしている。男女別の賃金実態の把握と分析を行い、格差是正にむけた取り組みを進める。

③　初任給等の取り組み

　　初任給は社会水準を確保し、中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

④　一時金

　　年収確保の観点も含め、水準の向上・確保をはかることとする。有期・短期・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

２. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

　健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、ワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人にあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備にむけて総合的な検討と協議を行う。すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

　①　長時間労働の是正

　②　すべての労働者の雇用安定にむけた取り組み

　③　職場における均等・均衡待遇実現にむけた取り組み

④　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

　⑤　テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

　⑥　人材育成と教育訓練の充実

　⑦　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

　⑧　障がい者雇用に関する取り組み

　⑨　短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

　⑩　治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

３. ジェンダー平等・多様性の推進

　多様性が尊重される社会の実現にむけて、さまざまな違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、働き続けられる職場を実現するため、格差是正、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、仕事と生活の調和をはかるため、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。

　①　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

　②　あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

　③　育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備

　④　次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進

４.　運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

　春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに、連合の「2021年度重点政策」の実現を運動の両輪として推し進める。政府への働きかけなどを通して、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

　①　企業間における公正・適正な取引関係の確立にむけた取り組み

　②　税による所得再分配機能の強化にむけた取り組み

　③　すべての人が安心して働きくらせるよう、社会保障制度の充実・確保にむけた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）

　④　すべての労働者の雇用安定にむけた取り組み

　⑤　あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

　⑥　教育の機会均等実現にむけた教育の無償化・奨学金の拡充にむけた取り組み

**Ⅱ　2022春闘の基本設計**

**１.　公共サービス労働者を取り巻く情勢**

１．新型コロナウイルス感染症の発生から２年、自治労組合員の多くは、地域医療・保健衛生、清掃、学校、介護、公共交通、あるいは各種相談や給付の窓口となる自治体役所・役場など、地域社会を支える「エッセンシャルワーカー」として住民生活維持のために全国で奮闘を続けてきました。

２．2021年春に開始した新型コロナワクチン接種においては、度重なる国の方針転換やワクチンの供給不足に翻弄されながらも、ほとんどの自治体で迅速に住民への接種が進められました。自治体の蓄積されたノウハウと創意工夫があったといえますが、同時に自治体職員が、住民の不満を受け止めながら、自らの生活時間を犠牲にして膨大な業務にあたっていたことを忘れてはなりません。

３．コロナ対応は、終わりの見えない災害対応ともいえるものです。この２年間、自治労には現場からのさまざまな声が寄せられてきましたが、中でもとくに多く聞かれたのは、「人が足りない」という切実な訴えでした。

　　行き過ぎた市場主義によって切り詰められてきた公共サービスを、ギリギリの人員で支えてきたのは、労働者の献身と努力にほかなりません。業務量に見あわない人員配置が恒常化し、多くの職場で時間外労働や過重労働が深刻化する中、２年近くに及ぶ緊急的対応が自治体に求められたことで、改めて、あらゆる職種で人員不足が明確となっています。

４．また、職場内コミュニケーションの希薄化や、パワハラなどのハラスメントの増加による職場環境の悪化が問題となっています。加えて、長期病休者・早期離職者の増加等の問題がさらなる人員不足を引き起こす悪循環も招いており、「減らしすぎ行政」の弊害が公共サービスの現場に表われているものといえます。今後は、ウィズコロナ・アフターコロナでの業務の変化、増大に対応するための人員配置が求められます。また、いつどこで起きてもおかしくない大規模災害に備えるためにも、緊急対応時のバッファーとなり得る十分な人員の確保が必要です。

５．2020年４月に会計年度任用職員制度がスタートし、賃金・労働条件について一定の改善がはかられました。その一方で、多くの自治体で常勤職員との均衡・権衡といった法改正の趣旨を踏まえた処遇となっていない現状があるため、早急に改善することが必要です。

６．いまや、自治体行政運営は会計年度任用職員抜きには成り立たず、常勤職員と変わらない業務を担う会計年度任用職員も少なくありません。自治労はこの間、会計年度任用職員の処遇改善のため、組織化を重点課題としているものの、組織率は4.1％と極めて低い状況です。

　　このまま会計年度任用職員の組織化が進まなければ、多くの職場で組合員比率が低下することとなります。自治体単組においては、会計年度任用職員の課題を他人事とせず、賃金・労働条件の底上げをはかるために組織化を進めることが重要です。

７．公務員の定年を引き上げる「国家公務員法等一部を改正する法律案」および「地方公務員法の一部を改正する法律案」が第204回国会で成立しました。2023年４月以降、２年に１歳ずつ定年年齢が段階的に引き上げられ、2031年度には定年年齢が65歳となります。地方公務員については、改正地公法を踏まえて関係条例および規則の改正を行う必要があり、総務省は2022年３月議会または６月議会への改正条例の上程を示しています。

　　2024年度の採用計画に影響があることも踏まえ、早い段階で対象者への意向確認等を行うことが望ましく、2021年度末までの制度確立を追求する必要があります。

８．第49回衆議院選挙の結果、「国・地方公務員の人員・人件費の２割削減」「人勧の官民比較のあり方の抜本的見直し」などを公約に掲げる日本維新の会が大きく勢力を伸ばし、国会において党単独で法案を提出できる議席を獲得しました。今後、これまで以上に公務員給与等に対する攻撃が厳しくなることも想定しておかなければなりません。そのためにも、春闘期から確実に当局との間で労使関係ルールを構築する取り組みが重要であるとともに、公務員バッシングを許さない気運の醸成にむけた取り組みが必要です。

**２．自治労春闘の意義と2022春闘の重点課題**

１．自治労にとっての春闘は、地域公共サービス労働者の賃金改善と同時に、質の高い公共サービスの実現をめざした政策・制度の実現と、地域労働者全体の生活環境の底上げをめざしたものと位置づけることができます。さらに、地域住民に対し、公共サービスの拡充の必要性や意義をアピールする取り組みを展開することにより、良質な公共サービスの構築と労働者の処遇改善についての社会的合意の形成を、春闘期の目標に設定してきました。

２．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ました。自治労は2021春闘で「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンを展開しました。2022春闘も引き続き、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します。

３． 各職場においては、業務実態と人員配置の状況を適切に把握し、春闘期に「人員確保」に関する要求を全単組で提出し、６月の人員確保闘争につなげる協議を開始することをめざします。

４. 近年の自治労春闘は、要求書提出・交渉の実施単組数や、全国統一行動の実施・参加者数など、各種取り組みが極めて低調です。どのような課題であっても交渉の積み重ねが不可欠となることから、人勧期、確定期の交渉にむけ、春闘期に交渉・協議を開始することが必要です。春闘を「１年のたたかいのスタート」として、すべての単組で「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」のサイクルを確立することを徹底します。

５. 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もこれまで以上に職場の声を集めて要求につなげることが重要です。2022春闘も引き続き「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－交渉を実施します。

①　公務職場の賃金・労働条件改善

　　・　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

　　・　公共サービスに携わる人員の確保

　　・　定年引き上げにむけた諸制度の確立

　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

　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

６．県本部は、統一行動日を設定し、単組オルグ等を通じて単組の春闘期の取り組みを支えます。さらに、要求実現にむけた環境整備のため、対県交渉の体制を確立するとともに、市長会・町村会等と協議できる関係を構築します。

７．本部は、県本部オルグのあり方の見直し・強化を進めながら、県本部の取り組み状況を把握し、組織全体としての運動の底上げをはかります。

８. あわせて、2022春闘は、第26回参議院選挙の取り組みを強化する時期と重なります。第49回衆議院選挙の結果を踏まえ、今後想定される公務員バッシング等に対抗するために、私たちの代表である組織内候補予定者「鬼木まこと」を必ず国会へ送り出さなければなりません。春闘期の取り組みとあわせて全組合員の行動により、「鬼木まこと」の勝利につなげます。

**Ⅲ　すべての取り組みの基盤となる組織の強化**

**１．春闘の取り組みと一体となった組織の強化～参加する春闘～**

　組合員の春闘参加をすすめるためには、組合員の信頼を得ることが重要です。春闘期・確定期に限らず、日常的に組合員とコミュニケーションを取ることに加えて接しやすい組合へとイメージアップをはかることも必要です。

組合員一人ひとりの「声」を聞き、現場の「声」を要求につなげていくこと、職場単位での意見集約などきめ細やかな取り組みが求められます。一人ひとりの声が要求という形になり、当局に届けることができるのは、組合という組織があるからこそであり、その要求が実現できる可能性があるということを強く訴えることが、組合員に組合の存在感を示すことになります。

組合員が春闘において 、取り組みに結集することで組合への結集力を高めることが重要です。引き続き多くの組合員が「参加する春闘」を追求します。

　新規採用職員をはじめ、臨時・非常勤等職員、再任用職員、再雇用職員、未加入者の組織化は不可欠です。正規・非正規を問わず、同じ職場で働くすべての仲間の組織化にむけて、「一人一声」をかける運動を展開します。あわせて、組合員のくらしと生活の安心をサポートするため、じちろう共済への加入促進をはかります。

**２.　組織強化にむけた課題と単組・県本部の取り組み**

(１)　職場の課題をもとにした要求をつくり、交渉する

１.　自治労は、「１年のたたかいのスタートは春闘から」として、年間の闘争サイクルを確立するための重要なたたかいと位置づけて取り組みを強化しています。

２.　単組は、日常活動の「見える化」を意識して、組合員の参加と声を集める活動に集中し、県本部はすべての単組において、要求－交渉－妥結（書面化・協約化）を進めるため、単組オルグを通じて単組役員との連携強化やバックアップを行うことが必要です。本部は県本部オルグを充実させ、春闘における県本部の取り組み状況を把握し連携を強化していかなければなりません。あわせて、組織強化にむけて統一闘争に結集することが重要です。

　①　単組の取り組み

　　ア　組合員の意見・要望を確実に把握するため、本部が作成した「組織運営虎の巻」や「【参加する春闘】取り組み方法リスト（単組用）」＜資料１－３＞等を参考に取り組みを進めます。

　　イ　人材発掘や育成をはかる観点からも、次代を担う若年層や女性組合員が中心となり、職場課題や組合員の声を把握し、要求書に反映します。あわせて、多様な組合員が組合活動の意義を実感できるよう、職場集会等の開催方法の工夫や交渉参加など、各種取り組みへの参加を追求します。

　　ウ　職場委員が中心となって職場集会等の開催や職場面談・ミーティング、職場アンケートの実施等により、組合員に身近な職場課題を把握し、実態を反映した要求づくりにつなげます。

　　エ　要求づくりにおいては、評議会等と連携をはかるとともに、会計年度任用職員を含む組合員の意見や声を反映します。要求書は、本部・県本部のモデル要求を参考にしつつもその要求内容すべてにこだわることなく、組合員に身近な施設設備・職場環境の改善など「独自要求」を盛り込み、労使交渉による改善実績を積みあげることを意識します。

　　オ　労使交渉により前進した課題、継続協議となった課題等を整理し、機関紙・組合ニュース、ビラ、ＳＮＳなどの教宣媒体を活用し、職場集会等の開催を通じて、組合員に共有するなど、見える、伝える活動を強化します。

　　カ　健全な労使関係を構築していくことが労働組合の役割であり、職員が安心して働いていくための重要な要素ですが、使用者等の交代などにより良好な労使関係が常に継続するかは不透明です。そのため、春闘期において、「労使関係ルールに関する基本要求書」の提出を徹底し、基本的な労使関係のルールを確立します。

　②　県本部の取り組み

　　ア　本部が作成した「職場要求チェックリスト（県本部用）」＜資料１－４＞を活用し、春闘期の単組オルグを重点的に行い、単組役員とともにすべての単組における要求書の提出、交渉の実施にむけて課題を把握し、単組と連携して課題解決に取り組むとともに、必要に応じて単組活動をフォローします。

　　イ　本部が設定する統一交渉ゾーンを基本に統一行動日を設定し、全単組の結集をめざします。

　　ウ　県本部事業促進計画を展開している県本部においては、事業計画の目標達成にむけて青年部・女性部と連携をはかります。

**３.　男女平等職場の推進**

(１)　春闘期に取り組む重点項目

１. 男女平等の実現は、誰もが対等・平等で人権が尊重されるとともに、多様性のある社会を築くために不可欠です。そのためには、性別役割分担を払拭し、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づくことにより、差別のない職場環境と意識の醸成を促進していくことが重要です。

２. また、男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間短縮や、2021人事院勧告でも示された通り、仕事と育児や介護等の両立支援にむけた環境整備を進めていくことが不可欠です。

３. 男女平等の推進は通年の取り組みですが、春闘期においては、誰もが働きやすい職場を構築することをめざし、以下を重点項目として取り組みを推進します。

　①　両立支援の促進

　　ア　男性が育児休業（休暇）などを取得しやすい環境づくり

　　イ　男女が取得できる不妊治療休暇の取得にむけた条例・規則も含めた環境整備と制度拡充

　　ウ　介護休業（休暇）制度の充実と活用

　　エ　両立支援制度の充実と周知

　②　職場の中の格差是正

　　ア　男女間格差の実態把握と改善

　　イ　正規・非正規の待遇格差是正

　　ウ　両立支援制度の有給化と取得推進

　　エ　通称使用が可能な条件整備

　③　ハラスメントの一掃

　　ア　セクハラ、マタハラをはじめとするハラスメント防止対策の強化

　　イ　ハラスメントの現状把握

　　ウ　相談窓口の設置と相談しやすい体制整備

　　エ　ＬＧＢＴＱ＋など性的指向および性自認に関する理解の促進

　　オ　アウティング（望まぬ暴露）の防止やプライバシー保護

(２)　重点項目の推進にむけた単組・県本部の取り組み

①　単組の取り組み

　　ア. 職場の格差是正にむけ、女性活躍推進法の特定（一般）事業主行動計画の目標到達状況を引き続き労使で点検、確認します。また、非正規労働者が事業主行動計画の対象になっていない場合は、計画への反映を求めます。一般事業主行動計画については、従業員数にかかわらず、すべての事業所で策定を求めます。

②　県本部の取り組み

　ア. 春闘期から男女平等推進月間の具体的な取り組みを確認します。

　イ. 単組要求作成に向け、「2021女性部組織実態等調査（単組用）」等の結果を共有し、単組の両立支援に関わる制度の到達状況を把握し、要求書提出に向け支援します。

**Ⅳ　公務職場の賃金・労働条件改善**

**１.　賃金改善**

(１)　賃金改善の基本的な考え方と取り組み

１. 自治体単組は、民間春闘の成果が人事院勧告・自治体確定期へとつながっていくことから、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とともに、公務職場においても春闘を賃金闘争の１年のたたかいのスタートと位置づけ、春闘期から、実態と課題の把握、要求の取りまとめと要求書の提出、労使交渉に取り組みます。

２. 公務員賃金の水準の底上げをはかっていくには、初任給水準の引き上げや昇給・昇格基準の見直し、上位昇給原資の確保と公平な活用など、運用改善に取り組むことが重要です。こうしたことから、すべての自治体単組が、春闘期には職員の給与実態を十分に把握、分析して、単組として目標とする賃金の到達水準の確認を行うとともに、その実現にむけた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、労使交渉に取り組みます。

３．2021年10月の最低賃金改定により、最低賃金はすべての県で800円を超え、全国加重平均は930円となりました。一方、現在の国公高卒初任給は時給換算925円（月額150,600円（国公行(一)１級５号）月162.75時間で算出）にとどまっており、自治体で働く労働者の最低賃金・初任給について見直していくことが引き続き課題となっています。

４．2020春闘以降、「自治体最低賃金」については、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）以上という目標設定を掲げています。2022春闘においても、自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金としてこの水準を求めて取り組みます。

５．定年の段階的引き上げを前に、総務省が人事評価結果の活用（勤勉手当、昇給、昇任・昇格、分限）について一層圧力を強めてくることが想定されます。政府の国会答弁等で「管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については交渉の対象になる」との考え方が確立していることから、改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認する必要があります。その上で、制度導入から実際の運用・検証まで労働組合としてしっかり関与し、人材育成やモチベーションの向上に資する制度とすることを基本に、上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の確保などをめざし、早急に公正・公平な運用の確立に取り組みます。

６．定年引き上げの導入にあわせて、賃金運用についても同時に協議を行います。

７．具体的な賃金要求・運用改善につなげるためには、単組ごとに昇給・昇格ライン（賃金カーブ）の実態を明らかにすることが必要です。単組は組合員個々の賃金実態を把握し、近隣自治体・同規模自治体との昇給・昇格ラインと比較し、具体的な到達目標を設定するため、モデルラインを作成します。

(２)　改善にむけた具体的な到達目標の設定

①　ポイント賃金にむけた到達闘争

　ア　自治労としての到達目標（ポイント賃金）を以下の通り設定し、給料表の引き上げと運用改善により、目標到達をめざします。すでに到達している単組については、さらなる運用の改善をめざします。

到達目標（ポイント賃金）

30歳　248,775円

（国公行(一)３－13水準、249,400円)

35歳　293,807円

（国公行(一)３－40水準、294,300円)

40歳　343,042円

（国公行(一)４－43水準、344,800円)

　上記の到達目標は、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金ＰＴ報告に基づく算出方法により設定しています。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8％と、2015給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0％を加えた6.8％に、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。

イ　地域間格差是正の観点から、全国平均賃金への到達指標として、以下の通り設定します。

地域手当を含む全国平均賃金水準指標

30歳　245,746円

（国公行(一)３－11水準、246,600円）

35歳　290,231円

（国公行(一)３－38水準、290,700円）

40歳　338,866円

（国公行(一)４－40水準、339,200円）

　上記の到達指標にむけた年齢ポイントは、2017年自治労賃金実態調査の中央値に地域手当の平均支給率を乗じて得た額を提示しています。

＜地域手当の平均支給率＞

　令和２年（2020年）地方公務員給与実態調査（総務省）第５表全地方公共団体一般行政職地域手当（18,508円）/（給料月額＋扶養手当＋管理職手当（334,338円））≒5.5％

　なお、モデルラインは、地域手当の支給のない単組の運用例として示しています。

ウ　「ラスパイレス指数100を最低水準」とし、「ラス逆数」から算出した率を運用改善の具体的目標として設定します。

ラス逆数の算出方法と目標設定

例）ラスパイレス指数98.9で30歳の平均給与月額が250,000円（３－14相当）の自治体

①　100÷98.9＝1.011（｢ラス逆数｣）

②　現行の平均給料月額に1.011を乗じた金額を目標とする

③　30歳の給料250,000円×1.011＝252,750円（「目標賃金」）

④　達成するためには、30歳で３－16（253,500円）に到達する必要があることから、運用改善として２号上位をめざす

②　目標到達にむけた運用改善

　　①に掲げた目標にむけた具体的な運用改善について、労使交渉に取り組みます。

　ア　初任給引き上げ

　　　単組は、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、初任給の引き上げを求めます。国公における初任給基準引き上げも見込み、各自治体の現行の初任給基準の４号上位をめざします。

　イ　昇給の運用

　　ａ　昇給への勤務成績の反映については、労使交渉・協議、合意を前提とし、一方的に反映を行わないことを基本としつつ、国との制度権衡の観点から、標準以上の評価を受けたものは、上位昇給の対象となることを確認します。その上で、標準（４号給）を超える昇給区分について、８号給（５％）、６号給（20％）相当とし、対象者の決め方について、人材育成や長期的なモチベーション、賃金水準の確保・改善観点から、公平な運用によって賃金水準を確保するよう求めます。

　　ｂ　50歳台後半層職員の昇給停止・抑制については、実施しないよう求めます。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ます。

　ウ　到達級の維持・改善と昇格の確保

　　　組合員の到達級の引き上げを求め、係長・同相当職の４級到達、課長補佐・同相当職の６級到達を指標に、賃金水準の維持・改善を進めます。

　　　同時に、定年引き上げの導入に伴い、役職定年者が降格することにより、管理職手前の級の在級者（係長・課長補佐クラスの職位）が増えることが想定されます。従来の昇任・昇格スピードを遅らせず、中堅層職員の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかることを求めます。

　エ　中途採用者の格付けの点検・改善

　　　近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。人材確保の観点からも、その点検と改善に取り組む必要があります。

　　　中途採用者の給料は、他の職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本としながら昇格・昇給の改善を求めます。

③　再任用者の賃金

　　定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員（フルタイム、短時間）の働き方や、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から従前の取り扱いを抜本的に見直すこととし、再任用職員についても60歳超の職員と同様に退職時の職務・級の格付けを継続することを基本とします。その上で職務の軽減を希望する職員に限り、当該職務に対応した格付けとすることを確認します。

④　一時金

　ア　期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当の割合に重点を置くこととし、勤勉手当への成績率の一方的な導入、および成績率の拡大を行わないことを求めます。

　イ　国公においては、人事評価結果の下位評価者への勤勉手当の成績率の引き下げ、分限処分の厳格化などの運用見直し、人事院規則の改正が行われ、2020年秋より施行されています。評価基準など人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、下位評価者の割合が極端に少ない国公とは異なることから、機械的に国どおりの見直しを行わないよう交渉・協議等で確認します。

⑤　時間外勤務手当

　　月45時間超、60時間以下の時間外勤務手当の割増率の引き上げを行うよう求めます。また、時間外勤務手当財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

⑥　その他諸手当

　ア　特殊勤務手当については、国公の手当の種類および額を最低として、改善を求めます。国公に存在しない業務や給料表の適用の差異により、必要性が認められる業務に対しては手当が支給できるよう必要な条例・規則等の改正を行うよう求めます。

　イ　生活関連手当の支給における世帯主要件や男女間で取り扱いが異なる規定がある場合は見直しを求めます。

**２.　会計年度任用職員の処遇改善**

１．会計年度任用職員制度については、2020年４月に導入されたものの、常勤職員との均衡・権衡といった法改正の趣旨を十分に踏まえた処遇となっていない実態が見受けられます。最低でも、総務省の事務処理マニュアルに示す内容には到達する必要があります。

２．自治体における同一労働同一賃金の実現にむけ、「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用した労働条件の点検と、交渉・協議を行います。期末手当の月数が常勤職員並びとなっていない単組は、早急に是正を求めます。

　①　給料（報酬）および諸手当については、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ます。

　　　また、時給制、日給制の職員については、安定処遇のため月給制とすることを求めます。

　②　給料（報酬）の決定にあたっては、職務給の原則、均衡の原則等に基づき初任給の基準、学歴免許・経験年数による調整について、常勤職員と同じ基準によって行うよう見直しを求めるとともに給料（報酬）格付けの上限の撤廃を求めます。

　③　休暇制度については、国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすることを求めます。とりわけ、病気休暇については、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は年10日の有給化を到達目標として取り組みます。

　　　2022年１月から国の非常勤職員に措置される配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、不妊治療休暇および産前・産後休暇の有給化について、まだ措置されていない自治体は早急な対応を求めます。また、2022年４月から国で措置される非常勤職員の育児休業・介護休暇等の在職期間要件の廃止・緩和について、自治体における同様の措置を実現するため、遅くとも３月議会での条例、規則の改正を求めていきます。

　④　６月以上勤続（見込み）・週勤務20時間以上の職員については、健康診断およびストレスチェックを実施させます。

　⑤　短時間会計年度任用職員（とくに週35時間以上勤務）について、業務実態に即した勤務体系としてフルタイム会計年度任用職員への移行を求めます。

３．勤勉手当について、常勤職員と同月の期末手当の支給を達成している単組は積極的に求めます。

４．任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当、また昇格・昇給について　職員との均等待遇を求めます。

**３．定年引き上げにむけた取り組み**

　定年引き上げにむけては、2023年に60歳となる職員への情報提供・意思確認を2022年度中に行う必要があり、総務省は2022年３月議会または６月議会に改正条例を上程することが望ましいとしています。ただし、対象者への丁寧な情報提供と意向確認、さらに2024年度にむけた採用計画も鑑みれば、できるだけ早い時期での制度確立をめざす必要があります。

　2022春闘期ですべての単組が定年引き上げにむけた課題について協議・交渉を行い、妥結することをめざし取り組みます。

**４．職場からの働き方改革**

(１)　働き方改革をめぐる基本的考え方

１．2021春闘で、単組がもっとも重視した課題は、「人員確保」であり、続いて、「職場環境や労働安全衛生」があげられています。公務職場の労働条件は、この間の恒常的な人員不足に加え、コロナ禍や頻発する大規模災害への対応による長時間労働の深刻化等により厳しさを増しています。その結果、長時間労働の慢性化、長期病休者や公務災害の増加、早期離職者の発生が問題となっており、公務職場における働き方改革は依然として進んでいない実態にあります。時間外労働の上限規制をはじめとする働き方改革の流れを止めず、長時間労働の実態について検証・点検を行い、職場での意見を踏まえた労使交渉・協議に取り組み、実態に合った人員確保の取り組みを全単組で春闘期から進める必要があります。

２．ワーク・ライフ・バランスを充実させるためにも、各種休暇の整備と取得推進をはかる必要があります。不妊治療休暇については、原則１年につき10日の特別休暇を最低限として、さらなる運用改善と拡充を求めていきます。

３．ハラスメントについても、依然として深刻な事例が発生しています。ハラスメントは個人に対する人権侵害であり、職場の人間関係にも悪影響を及ぼします。当局が取るべき雇用管理上の義務措置が実効性を持てるよう、組合としても関与していく必要があります。また、住民からの悪質クレーム、カスタマー・ハラスメントについても、当局に対して対策を求めていきます。

(２)　人員確保の取り組み

１．春闘期には、単組は職場オルグを行い、人員配置の実態などの職場点検を実施し、安全衛生委員会での時間外労働状況データを活用して、人員確保の交渉を全単組で実施します。具体的には次の取り組みを全単組で取り組みます。

(３)　長時間労働の是正と各種休暇の整備

（時間外勤務の上限規制と36協定の締結）

１．総労働時間の短縮および36協定の締結にむけて、県本部は、自治体の時間外労働の上限規制の整備状況、単組の36協定の締結状況を把握するとともに、単組への支援を行います。本部は、全国の取り組み状況を踏まえて、総務省などへの対策を行います。

２． 職員の健康とワーク・ライフ・バランスの確保のため、以下の取り組みを進めます。

　①　年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的使用促進に取り組みます。とくに、改正労働基準法等を踏まえ、年休の５日未満取得者の解消をはかります。

　②　勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行います。あわせて、災害時等における連続勤務時間について制限を設けることを追求します。

　③　テレワークやフレックスタイム制については、総労働時間短縮とワーク・ライフ・バランスの観点から、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態の実現を求めます。

　④　妊娠、出産、育児等と仕事の両立をはかるため、国で措置されることを踏まえ、育児参加のための休暇の対象期間の拡大を求めます。

　⑤　治療と仕事の両立支援、障害を持つ職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組みます。とくに不妊治療休暇について、原則１年につき10日の特別休暇の創設、さらに不足する場合は病気休暇での対応を求めます。すでに制度化している自治体においては、さらなる拡充を求めます。また、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・拡充にむけ取り組みます。

　⑥　高年齢者の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに条例化されている自治体においても、制度の活用拡大にむけた周知などを求めます。

(４)　障害者の働きやすい環境の整備

　各自治体の障害者活躍推進計画に基づき障害者雇用を進め、法定雇用率を遵守し計画的な採用を行うことを求めます。また、障害の種類によって採用を制限することのないように求めるとともに、合理的配慮の提供をはじめ働きやすい環境を整備します。

(５)　ハラスメント防止の取り組み

１. あらゆるハラスメントのない職場づくり、快適な職場づくりにむけて以下の通り取り組みます。

　①　パワー・ハラスメントについて、厚労省の指針に基づく雇用管理上の措置義務とされている項目（就業規則等の整備、窓口の設置等）について点検を行い未措置の場合には、速やかな対応を求めます。セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等についても同様に、実効性を確保するための具体的な取り組みを追求します。

　②　カスタマー・ハラスメントについては厚労省の指針において対応を行うことが望ましい取り組みとされています。また、人事院通知においては使用者の責務として対応をするよう求められていることも踏まえ、国家公務員との権衡を失しないよう防止のための具体的施策を求めます。

**Ⅴ 民間職場等の賃金・労働条件改善**

**1．2022春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善**

１. 民間職場等においては、連合の2022春闘方針を踏まえ、コロナ禍の影響が継続している職場についても、経済・社会への原動力となる「人への投資」を積極的に求め、雇用の維持・確保を優先して取り組みます。

２. すべての単組・職場で賃金・労働条件改善の取り組みを行います。また、長時間労働の是正や法令遵守の観点から、36協定の締結・点検・見直し、年次有給休暇の100％取得など、働き方改革の定着にむけた取り組みを強化します。

３. 今春闘では、２つの改正法が2022年４月に施行されることから、労使間での協議、組合員への周知など、労働条件・職場環境の改善に取り組みます。①改正育児・介護休業法を踏まえ、育児休業にかかる雇用環境の整備と改善を求めます。また、②パワー・ハラスメントの防止に関する法律（改正労働施策総合推進法）が、中小企業も対象となることから、すべての職場からのハラスメント一掃にむけて、体制の整備や雇用管理上必要な措置を求めます。

　　さらに、2021年４月に施行された改正高年齢者雇用安定法では、従来の65歳までの雇用確保措置（義務）等に加え、70歳までの就業機会の確保措置が努力義務とされたことから、高年齢者も働き続けられる環境整備にむけた取り組みを強化します。あわせて、組合員の働き方に関する意向も踏まえた対応となるよう求めていきます。

４. 上記に追加して、職場独自の課題や、組合員の職場における日頃の悩みを基に「独自要求」を作成します。例えば、組合員に身近な労働安全衛生やカスタマー・ハラスメントなどは、当局責任を追及すべき課題であることから、このような課題がある場合は、必ず春闘期に要求を行います。

５. さまざまな雇用形態の仲間が働く職場では、同一労働同一賃金の実現は重要な取り組みです。春闘において、正規職員以外の賃金・労働条件を把握した上で、不合理な待遇差がある場合は改善にむけて労使交渉を行うなど、労働組合が、すべての労働者の立場にたった働き方の改善に取り組むことで、組織拡大を進めます。

**Ⅵ　エッセンシャルワーカーの重要性と課題**

**～「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの展開～**

**１. 地域公共サービスの質を守るための人員確保**

１. 現在、公務職場全般においては、職員を募集しても応募が極めて少ない、あるいは応募がないという状態が広がっています。とりわけ専門職において顕著であり、増加する児童虐待相談に対応する専門職の確保が追い付いていないことや、社会資本の維持・管理に不可欠な土木・建築技師がいない市町村が３割に及ぶなど、現場は圧倒的な人員不足の中での行政運営を迫られています。さらに、コロナ禍においては、保健・医療現場の慢性的な人員不足の実態に注目が集まりました。職員の使命感や献身性に頼ることでしか、住民の命とくらしを守れない今のあり方は健全な公共サービスとはいえません。

２. ＩＣＴ化や自治体ＤＸの推進により、一部の業務においては、今後デジタル化が加速していくことが想定されます。ＩＣＴ化や自治体ＤＸを自治体で担う技術者の確保・育成も必要となってきます。一方で、自治体行政の中心は社会対人サービスであり、住民と直接触れ合うことで、地域のニーズや困りごとを発掘し、政策立案を行っていくという、デジタルに置き換えることのできない重要な役割を担っています。地域のニーズが多様化・複雑化している現状や、いつ起こるかわからない災害等への備えを踏まえると、公共サービスを支える担い手の確保は引き続き最重要課題であるといえます。

３. 自治体の人員確保にあたっては、定員管理の課題を避けては通れません。定員管理とは、行政需要に応えるために必要となる職務や業務量に応じて、必要な職員を配置していくものであり、決して削減ありきで取り組むものではありません。各自治体の人員削減の実態は翌年度の地財計画に反映され、地方交付税総額を押し下げる要因となります。行政需要に見あわない職員削減路線から脱却し、地域の将来を展望した上で、自治体運営に必要な人員と財源を要求していく意識転換が求められています。

**２. そのための自治体財政の点検と要請行動**

１. 新型コロナウイルス感染症の対応にあたっては行政や公的機関に対し厳しい声もあがった一方で、公が果たすべき役割やそれを支える公共サービス労働者の重要性についても社会的な認知が進みました。2022年度以降の税収は、長引くコロナ禍による景気の冷え込みにより、依然として不透明であることを踏まえ、一方的な人件費抑制や公共サービスの切り捨てにつなげない取り組みが重要です。

２. そのために、今春闘を「減らしすぎ行政」からの転換期と位置づけ、単組・県本部・本部は地域公共サービスの拡充と、それを支える職員の人員確保・処遇改善、地方財政の確立をめざし、予算編成のサイクルを意識し、以下の取り組みを進めます。

　①　単組・県本部の取り組み

　　ア　将来にわたって公共サービスを安定的に提供するために必要な人員の確保にむけ「持続可能な公共サービスの実現をめざすための要求モデル」＜資料４－１＞を活用しながら、要求書を作成・提出し交渉を進めます。

　　イ　政府予算案、地方財政計画の内容を踏まえ、自治体予算を点検するとともに、公共サービスの充実をめざし労使協議を進めます。

　　ウ　単組は、地域の政策課題の実現にむけて、地方連合会などと連携し、首長・自治体議員への要請行動を行います。県本部は各単組による交渉を支援するとともに、市長会、町村会に対し要請を行います。

　　エ　県本部は県市町村課などに、各自治体の職員採用については、自治体の判断を尊重するよう求めます。

　②　本部の取り組み

　　ア　本部は、地方財政の強化・充実にむけて、関係省庁や地方三団体等に対し、地域で公共サービスを支える人員の確保に見あった財源の確保、さらに、コロナ禍が経営状況に大きな影響を与えている、公立・公的医療機関や地域公共交通への財政支援を求め要請行動を行います。

　　イ　基礎的な内容で、２月３日に「2022年地方財政セミナー」を開催します。また、学びたいときにアクセスしやすい環境整備として、地方財政制度について解説するミニ動画を作成しオンライン配信を行います。

**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**

１. 春闘期の全国統一行動として、本部・県本部・単組が、下記の目的にむけてそれぞれの役割を果たし連携します。

　①　「エッセンシャルワーク」として広く認識されるようになった公共サービスと公共サービス労働者について、その重要性と存在価値をさらに社会一般に浸透するための取り組みを進めます。

　②　地域に根差した質の高い公共サービスを提供するには、そこで働く労働者の働く環境の改善が必要であり、「公共サービスにもっと投資を！」することが求められていることを世論に訴えて共有化をはかります。

　③　「参加する春闘」の一環として、2021春闘に引き続き、アピール動画の作成や地域アピール行動などあらゆる場面での現場組合員の参加をよびかけます。

(１)　地域へのアピール行動

１. 県本部は、2021春闘に引き続き、本部作成の動画を活用した街頭行動を、地方連合会・地協などと連携して、単組とともに展開します。また、３月11日を全国統一行動日に設定します。

２. 本部は、地域におけるアピール行動の予定を集約し、自治労の公式ホームページやFacebookなどで事前告知を行うなど、世論へのアピールを実施します。

(２)　「職場からのアピール動画」の募集

１. 本部は、全国の単組にむけて職場・仕事の紹介を兼ねた「職場からのアピール動画を募集し、組合員による投票で広く支持を集めた秀逸な作品を表彰します。また、秀逸な作品を自治労の公式ホームページで紹介するなど、公共サービス拡充の必要性を社会一般に対して訴えます。

２. 単組は、一言アピールなどの手法により職場や仕事を紹介する「職場からのアピール動画」を作成し、職場・組合員の行動参加を追求します。

(３)　キャンペーンの通年化

１. 本部は、「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの通年展開に資するため、地域におけるさまざまな街宣行動で活用可能なアピール用素材（版下）を作成します。

２. 県本部・単組は、さまざまな機会において、「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンをあわせて展開し、公共サービスの重要性を世論に訴えます。

**Ⅶ　奈良県本部・単組での取り組み**

**１．全体日程**

■2022春闘に係る当面の日程については、以下の通り設定します。

（１）春闘及び鬼木単組オルグ　１月中

（２）春闘期学習会　　　　　　１月25日（火）18:30～第３Ｂ・第４Ｂ県社福センター

　　　　　　　　　　　　　　　１月26日（水）18:30～第１Ｂ・第２Ｂ県文化会館

（２）本部中央委員会　　　　　１月27日（木）～28（金）東京

（３）単組代表者会議　　　　　１月31日（月）18:30～県産業会館

(４) 公務労協春闘学習会　　　２月１日（火）18:30～県社福センター

（５）要求書提出ゾーン　　　　２月中

（６）ストライキ批准投票　　　２月８日（火）～16日（水）

（７）第105回中央委員会　　　 ２月10日（木）18:00～県産業会館

（８）市長会町村会要請行動　　２月22日（火）９:30～市町村会館

（９）連合奈良春闘決起集会　　３月４日（金）

（10）交渉強化ゾーン　　　　　３月８日（火）～17日（木）

（11）県本部統一行動日　　　　３月11日（金）（エッセンシャルワーカー街宣行動日）

18:30～近鉄八木駅

（12）３・18全国統一行動日 　３月18日（金）（春闘ビラ配布一斉行動）

(13) 協約締結強化ゾーン　　　３月～４月

◎政治学習会　　　　　　　　　２月16日（水）18:30～第３Ｂ・第４Ｂ県社福センター

　　　　　　　　　　　　　　　２月17日（木）18:30～第１Ｂ・第２Ｂ県文化会館

◎新規採用対策

　新採対策会議　　　　　　　　２月４日（金）18:30～

　　　　　　　　　　　　　　　３月～５月　新規採用者加入の取り組み

**２．2022春闘の推進**

１. 闘争体制の確立にむけた取り組み

　　１年間の闘争体制の確立をめざし単組間の格差を解消し、全組合員が参加する春闘体制の構築のため、ストライキ批准投票を実施し、産別闘争体制を確立します。ストライキ批准投票は、年間を通じて一波につき２時間を上限とするストライキを含む闘争指令権を中央闘争委員会に委譲することについて、組合員の承認を求めるものであり、すべての組合員が投票し、高い批准率とすることにより、組合の団結の意思を示すことが必要です。

　　ストライキ批准投票　　　２月８日（火）～16日（水）

２.　「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」にむけた取り組み

①　単組の取り組み

　　ア　すべての単組は「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」のサイクルを確立し、要求・交渉を実施することを徹底します。2022春闘の基本的考え方を踏まえた共通課題と要求モデルをもとに職場討議を行うだけでなく、各種チェックリスト等に基づいた課題の洗い出しや把握、職場点検を実施し、これらを踏まえた要求書を提出します。要求提出ゾーンは２月８～16日とし、遅くとも２月末までには全単組で提出、３月18日の統一行動日にむけて交渉を強化します。

　　イ　現業・公企、公共民間、全国一般の各単組は、協約締結権を行使し、要求・交渉の結果を書面にて締結します。非現業単組も、協約締結権回復の前段の取り組みとして、妥結結果の書面化を進めます。また、機関紙・誌を活用し交渉状況の全体化をはかり、闘争に参加する意義を共有します。

②　県本部の取り組み

　　ア　単組の取り組みを支援し、春闘の取り組み強化をはかるため、学習会の開催、各種チェックリスト等を活用した単組課題の把握や単組オルグ、交渉への参加など具体的な点検と支援を行います。

　　イ　公共民間、全国一般の共通課題について、認識の共有化・解決にむけ、各県本部・ブロックなど地域組織単位での春闘討論集会の開催や共同行動配置等を行い、県本部役員および県本部評議会役員による春闘オルグを強化します。

　　ウ　単組における春闘の妥結結果・取り組み結果を集約し、今後の取り組みに活かします。

３．統一行動日の設定

全単組が結集し、確実な労使交渉の実施のため、３月14～18日を統一交渉ゾーンとするとともに、全組合員が参加する「自治労３・18全国統一行動」を３月18日に配置します。戦術は、ストライキ（民間）、29分時間内食い込み集会（公務）を基本に、最低でも時間外職場集会やビラ配布行動等を配置し以下の取り組みを進めます。

４．「労使関係ルールに関する基本要求書」の提出取り組み

当局との「協定書（確認書）」の締結をめざすとともに、現場実態に則した要求や「要求モデル」を活用した各種要求の提出、回答の獲得をめざします。

　①　単組の取り組み

　　　「労使関係ルールに関する基本要求書」の提出と、当局との「協定書（確認書）」の締結をめざすとともに、現場実態に則した要求や「要求モデル」を活用した各種要求の提出、回答の獲得をめざし、当局に回答を迫ります。

　②　県本部の取り組み

　　　自治体単組を中心とする、「労使関係ルールに関する基本要求書」の提出と「協定書（確認書）」の締結の取り組みを組織的に推進、「要求モデル」等を活用した各種要求の提出をサポートし、単組の交渉を支援します。

|  |
| --- |
| 労使関係ルールに関する基本要求書（案）  ●●●市長●●　様  ●●市職員労働組合 執行委員長 ● ● ● ●  地方自治の確立にむけた貴職のご尽力に心より敬意を表します。 私たちは、これまで以上に労使の相互信頼のもとにおける労使交渉が重要な位置を占めることから、職員の賃金・労働条件については、互いにより一層真摯に交渉・協議をしていくことが求められると認識しています。 つきましては、職員の賃金・労働条件に関しては、下記の点を基本的な労使関係ルールとして確認されるよう要求します。  記  １．賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議の実施とそれに基づく 合意によるものとし、労使による自主決着をすること。  ①賃金等を決定する際には、必ず労使交渉・協議を行うこと、  ②合意点をたがいに真摯に探ること、  ③交渉を途中で打ち切り条例案を議会に一方的な提案を行わないこと、  ２. 職場の存廃や業務の委託、人事評価  制度の導入等、職員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、適切に、事前に労使協議を行うこと。  ３. 各職場の配置人員と業務状況を随時点検・把握し、適正な人員配置と職場の環境改善について、労使交渉・協議を行うこと。  ※組織改編や人事評価制度そのものについては、管理運営事項であるとして交 渉を拒否する当局も少なくない。それに対し、「大きな影響を与えるものであるのだから、（管理運営事項であっても）協議を行うべき」であることを求める。人員確保の取り組みについても春闘の重点課題のひとつとし、労使による人員配置状況や業務量などの把握 が不可欠であり、また、採用計画内容も含めた人員要求を行う必要があることから、労使交渉・協議を求めるもの。「人員配置は管理運営事項」などとして労使交渉を拒否する当局がありうることから、まったく話し合いを行えない事態を避けることを意図した。　以上 |

５．春闘期における県本部指標

|  |
| --- |
| 取り組みの柱  ＜自治体単組＞  ①　生活向上のため、運用見直しも含めた積極的な賃金改善をはかること。  ②　賃金・労働条件の変更にあたっては十分な労使交渉・協議と合意を前提とすること。  ③　会計年度任用職員等の安定雇用と処遇改善をはかること。  ④　定年引き上げの運用について、労使で確認すること。  ⑤　地域公共サービスの維持・改善のため、積極的な人員確保を進めること。  ＜民間労組＞  ①　組合の要求に基づき、積極的な賃金改善をはかり、早期に実施すること。  ②　賃金・労働条件の変更にあたっては、労働組合との合意を前提とすること。  ③　「同一労働同一賃金」の観点から、不合理な待遇格差を是正し、非正規労働者の雇用の安定と処遇改善をはかること。  ④　過重労働と人手不足の解消をはかり、時間外労働を縮減すること。  ⑤　コロナ禍を理由とした解雇・雇い止めを行わないこと。 |

|  |
| --- |
|  |
| 単組要求項目モデル  １.　職員の生活を守るための月例給の水準を維持すること。  ２.　職員の生活を守るための一時金の支給月数を維持すること。  ３.　民間と公務の初任給水準の格差が拡大していることから、初任給格付けを引き上げること。  ４.　諸手当については、地域の実情を踏まえつつ、必要な改善を行うこと。とくに新型コロナウイルス感染症の拡大防止のための業務に関しては、特殊勤務手当を支給するなど、自治体の業務等の実情に即して適切に対応すること。  ５.　給与制度の総合的見直し終了後も、現給保障については全組合員における解消までの間、引き続き継続すること。  ６.　会計年度任用職員の給料・手当等については、職務内容に応じ常勤職員との均衡・権衡をはかること。休暇等についても、常勤職員と権衡をはかること。  　常勤職員との間に理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善にむけた措置をとること。  ７.　定年の引き上げに関わっては、国に遅れることなく確実に実現することとし、自治体の実情に応じた制度設計となるよう適切に対応すること。  　　また、定年引き上げまでの間は、希望者全員を対象にフルタイムを基本とした再任用制度とし、2025年度からは厚生年金の支給開始が65歳となることに加えて、高齢職員の経験等を積極的に活用する観点から、給料・手当等の改善とともに、再任用職員の職務・級の格付けなど現在の運用を抜本的に改善するため、対応をはかること。  ８. 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現には、長時間労働の是正施策等を通じて年間総労働時間を早期に1,800時間程度に短縮するなど、働き方改革の着実な推進が不可欠であることから、引き続き次の事項の実現に努めること。  　(１)　厳格な勤務時間管理と時間外労働に関する上限時間の設定状況、「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等の明確化と実態についての検証とその縮小・廃止、「特例業務」（大規模災害、新型コロナウイルス感染症への対応などを含む）についての検証・対応  　(２)　年次有給休暇取得の促進  　(３)　労働時間短縮のための積極的施策の推進  ９. 各種休暇制度を新設・拡充させるとともに、総合的な休業制度を確立すること。とくに、育児休暇の取得など各種休暇の拡充や夏季休暇日数の拡大をはかること。また、治療と仕事の両立支援や障害を持つ職員の観点から、休暇制度や勤務制度の導入をはかること。あわせて、不妊治療への休暇の創設など支援制度を整備すること。  10. 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置づけ、必要な施策の確立をはかること。とくに、地方公務員の男性の育児休暇・休業・介護休暇取得を促進するための具体的な施策を講じること。  11. セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどあらゆるハラスメントに対する実効性のある防止策を引き続き推進するため、積極的な対応を行うこと。  12．公務における働き方改革を着実に推進するため、労働時間の適正な把握を具現化するとともに、36協定締結義務職場での確実な締結および締結義務のないすべての職場において、36協定に準じた協定の締結をはじめとする、長時間労働の是正をはかること。  13．人事評価結果の賃金等への反映については、自治体の実情を踏まえることとし、労使合意を大前提に、賃金に差をつけることを目的としないこと。  14．ワーク・ライフ・バランス労使推進宣言をはかること。 |
|  |

【男女平等職場の推進】

６． 男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間短縮や、2021人事院勧告でも示された通り、仕事と育児や介護等の両立支援にむけた環境整備を進めていくことが不可欠です。６月の男女平等月間前段の闘いとし

て、春闘期おいても労使協議を行います。

春闘期に取り組む重点項目

　①　両立支援の促進

　②　職場の中の格差是正

　③　ハラスメントの一掃

|  |
| --- |
|  |
| 男女平等社会実現を求める要求書モデル  １．男女平等社会実現を実現するために  （１） ワーク・ライフ・バランスの推進体制 を確立するとともに、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の自治体における具体化を図ること。  （２） 実効ある男女平等基本条例または男女平等参画行動計画を制定・策定すること。 制定・策定にあたっては、労働組合をはじめ各種団体との協議を行うこと。  （３） 改正次世代育成支援対策推進法の「特定事業主行動計画」について、労使の協議の場を設置し、行動計画の点検・評価を行い、新たな策定につなげること。  ２．職場の男女平等を実現するために  （１） 実質的な職場の男女平等の実現に向け、地方公務員法第 13 条、男女雇用機会均等法を遵守する立場で、具体的な改善策を講じること。  （２） 募集・採用・配置・昇任について男女別・職種別・職階別データを明らかにし、男女間の差別的取り扱いを解消すること。退職における差別をなくすこと。  （３） 女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」については、労使が参加する委員会等の労使協議の場を設置し、点検・評価を行い、確実な実行へとつなげる こと。  （４） 女性の採用数が「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」において目標とさ れている 30％となるよう具体的な行程表を示すこと。  ３．ハラスメントのない安心して働ける職場とするために  （１） パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ（＝母性）・ハ ラスメントやパタニティ（＝父性）・ハラスメント、ＬＧＢＴに関するハラスメント など、あらゆるハラスメントを一元的に防止するため、労使協議のもと、その対策強化をはかること。  （２） ハラスメント防止に向けた解決委員会を設置し、相談窓口体制を整備すること。また、相談者や被害者のプライバシー保護措置や、相談体制におけるセカンドハラスメントを発生させないための教育研修を徹底すること。  ４．仕事と生活の両立支援策を促進するために  （１） 結婚・妊娠・出産・育児・介護・配偶者の転勤などを理由に不利益な取扱い、退職勧奨や解雇を行わないこと。  （２） 育児休業及び介護休暇に係わる期間の給与上の取り扱いは、全期間勤務したものとみなし、昇給、一時金、退職手当に関する不利益を解消すること。また、賃金格 差が生じないよう配慮すること。  （３） 男性の育児休業・介護休暇取得については、仕事と生活の調和推進のため、具体策を示すこと。  （４） 育児・介護に関する休暇制度を充実させること。子の看護休暇について、対象 年齢の拡大など制度の充実を図ること。 |
|  |

**３．公務職場の労働条件改善**

１．県本部は各自治体での闘争推進を図るため、2022年２月22日に奈良県市長会・町村会などへの要請行動を実施します。

|  |
| --- |
| 自奈県本発第　　号  2022年２月22日  奈良県市長会　様  奈良県町村会長　様  自治労奈良県本部  執行委員長　桐木　正明  要　　請　　書  　　地方自治の確立にむけた貴職のご尽力に、心より敬意を表します。  　さて、新型コロナウイルスの感染拡大はこの間、地域経済を傷つけ、私たち労働者の環境を著しく厳しい状況にしました。  今こそ、社会全体として「底上げ」「底支え」「格差是正」を取り組む必要があります。  自治労奈良県本部は、職員の賃金水準確保・ワークライフバランスの推進、人員確保などの労働条件について、労使の相互信頼のもと、互いに真摯に交渉・協議をしていくことがより一層求められると認識しています。  各自治体において下記内容について要求書の提出を行います。各首長におかれましては対応頂きますよう、要請します。  記  １、賃金・労働条件の変更にあたっては十分な労使交渉・協議と合意を前提とすること。  ２、生活向上のため、運用見直しも含めた積極的な賃金改善をはかること。  ３、会計年度任用職員等の安定雇用と処遇改善をはかること。  ４、定年引き上げの運用について、労使で確認すること。  ５、地域公共サービスの維持・改善のため、積極的な人員確保を進めること。 |

【定年引き上げにむけた取り組み】

２．定年引き上げへの対応については、総務省が2022年３月議会または６月議会に改正条例を上程することが望ましいとしており、今春闘が実質的なヤマ場となります。

単組においては、制度の理解を執行部だけではなく、組合員全体に広げるため、学習会の開催を県本部主催だけではなく、単組においても追求します。

また、課題についてはこれまでも確認していますが、各単組での状況の確認、把握を行い、それぞれに重点すべき項目を上げた上で、要求交渉を行い、決着をめざします。

①　制度導入について

・　国に遅れることなく制度が導入できるよう、今後のスケジュールを明らかにするとともに、組合との協議を前提とすること

・　60歳以降の働き方・職務・配置ポストを検討すること

・　役職定年の範囲と役職定年後の職務・配置ポストを検討すること。また役職定年制の対象は真に管理監督権限のある職員に限ること

・　定年前再任用短時間勤務職員についてはあくまでも希望者のみの取り扱いであり、恣意的な任用がされないよう確認すること

・　特例定年の年齢と給与の取り扱いについて確認すること

・　60歳に達する前年度において丁寧な情報提供と意思確認を行い、当該職員の意向を尊重すること

・　高齢者部分休業の条例化を行うこと

②　給与について

・　60歳を超える職員の給料について、60歳前の７割水準以上とすること

・　55歳以上の昇給停止を導入させないこと

・　再任用者の賃金については、退職時の格付けを継続すること

・　組合員層の到達級を確保すること

③　職場環境の整備について

・　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ついて、働き続けられるための環境整備を行うこと。

・　中高年層の身体に応じた安全衛生上の配慮を行うこと

・　退職・採用・定員のシミュレーションと継続的な新規採用の確保を行うこと

【人員確保の取り組み】

３．春闘期には、単組は職場オルグを行い、人員配置の実態などの職場点検を実施し、安全衛生委員会での時間外労働状況データを活用して、人員確保の交渉を全単組で実施します。具体的には次の取り組みを全単組で取り組みます。

　①　安全衛生委員会の活動と連携して、各職場の2021年度の時間外労働の実態を把握し、欠員の現状、職場ごとに業務の実態と不足人員数について職場議論を行います。

　②　職場議論を踏まえて、必要人員について所属長と交渉を行い、所属長から人事当局への人員確保の必要性について上申を求めます。

　③　単組は自治体当局と、条例定数と実際の配置数の差の把握や、自治体の「定数管理計画」が地域の実情や職場実態を踏まえた計画になっているか等を協議し、必要な人員の確保と人材を確保するための処遇改善について春闘交渉を行い、６月の人員確保闘争で具体的な成果を勝ち取ります。

④　単組は、本来常勤職員が行うべき業務について会計年度任用職員が配置されていないかを確認し、配置されている場合は常勤職員への移行を求めます。

|  |
| --- |
|  |
| 人員確保要求書モデル  １． 欠員及び定年退職者の正規職員による完全補充をおこなうこと。採用予定数に満たない場合は、年度途中採用を行うなど、早急に対処すること。  ２． 自治体の公的責任を果たすためにも、事務事業の増加・住民ニーズの多様化に対応できるよう正規職員で適正な人員配置を行うこと。また、慢性的な時間外労働やサービス残業が続いている職場は、長時間労働の是正に向けて増員などの対策を講じること。  ３． 不払い残業を無くすためにも客観的に把握された労働時間と時間外勤務申請時間との対比を行い、乖離がある場合は補正すること。加えて、条例で定めた他律的および特例業務内容と対象職場について、適切なものとなるように労使で協議を行うこと。  ４． 恒常的時間外勤務を解消し職員の健康を確保するとともに、業務量の増加、業務の複雑化に対応するため、職員の増員を図ること。  ５．労働安全衛生法の改正を踏まえ、職員の労働時間を適切に把握するための措置を講じること。  独自要求  ① 保育所職場においては、臨時・パート職員の欠員を早急に解消すること。  ② 技能労務職の新規採用について、この間の経緯を踏まえた労使協議を行うこと。 |
|  |

【長時間労働の是正と各種休暇の整備】

４．総労働時間の短縮および36協定の締結にむけて、以下の通り取り組みます。

　①　厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、交渉・協議と合意により、すべての労働者の始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる労働時間管理体制を構築します。

　　　とくにテレワーク等においては、時間外労働は原則行わないこと、時間外労働を行う場合であっても事前命令を徹底することとします。また、労働時間の管理については、パソコンの使用時間等の客観的な記録を始業・終業時間の把握に用いることなどにより、適正に労働時間を管理させることとします。

　②　時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

　③　条例・規則が定める上限時間を踏まえ、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。とくに、労働基準法「別表第一」に該当する事業場において、協定の締結なく時間外労働が行われている場合は、法令違反にあたります。長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも速やかに36協定の締結にむけ労使交渉などに取り組みます。

　④　条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間は、長時間労働の是正が目的であることに鑑み、その運用状況を以下の点から点検し改善します。

　　時間外労働の実態を明らかにさせ、恒常的な時間外労働が命じられている職場におて

は、業務量に応じた適切な人員配置等、縮減にむけた実効性ある取り組みを求めます。

　⑤　安全衛生委員会において、労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定を求めます。また、毎月の時間外労働の実態を個人別・職場別に報告させるとともに、とくにいわゆる過労死基準といわれる月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、その要因を明らかにさせるとともに、具体的な対応策を示すよう求めます。

　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など健康確保措置の強化を求めます。とくに１月80時間超の時間外労働を行った職員については、申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を確認します。

　⑦　職場単位で、欠員や減員の現状、年間の勤務時間・時間外労働、年休・代休の取得の状況やテレワークの実態等を把握・分析し、業務量や任務分担の見直しを求めます。また、「他律的業務の比重の高い職場」の指定状況および特例業務の実態を踏まえ、必要な人員の確保に取り組みます。

５．職員の健康とワーク・ライフ・バランスの確保のため、以下の取り組みを進めます。

　①　年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的使用促進に取り組みます。とくに、改正労働基準法等を踏まえ、年休の５日未満取得者の解消をはかります。

　②　勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行います。あわせて、災害時等における連続勤務時間について制限を設けることを追求します。

　③　テレワークやフレックスタイム制については、総労働時間短縮とワーク・ライフ・バランスの観点から、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態の実現を求めます。

　④　妊娠、出産、育児等と仕事の両立をはかるため、国で措置されることを踏まえ、育児参加のための休暇の対象期間の拡大を求めます。

　⑤　治療と仕事の両立支援、障害を持つ職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組みます。とくに不妊治療休暇について、国で措置されることを踏まえ、原則１年につき10日の特別休暇の創設、さらに不足する場合は病気休暇での対応を求めます。すでに制度化している自治体においては、さらなる拡充を求めます。また、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・拡充にむけ取り組みます。

　⑥　高年齢者の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに条例化されている自治体においても、制度の活用拡大にむけた周知などを求めます。

【ハラスメント防止の取り組み】

６．あらゆるハラスメントのない職場づくり、快適な職場づくりにむけて以下の通り取り組みます。

　①　パワー・ハラスメントについて、厚労省の指針に基づく雇用管理上の措置義務とされている項目について点検を行い未措置の場合には、速やかな対応を求めます。

　　また、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等についても同様に措置義務とされる項目の点検を行うとともに、実効性を確保するための具体的な取り組みを追求します。

　②　カスタマー・ハラスメントについては厚労省の指針において対応を行うことが望ましい取り組みとされています。また、人事院通知においては使用者の責務として対応をするよう求められていることも踏まえ、国家公務員との権衡を失しないよう防止のための具体的施策を求めます。

**４．春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善**

１．コロナ禍による解雇・雇い止め、賃金カットや労働条件改悪阻止にむけた取り組みを強化します。

２．賃上げ要求は、2022連合方針を踏まえて、定期昇給相当分２％＋引き上げ率２％をあわせて４％程度とし、具体的には「賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分6,000円」以上を要求の基準とします。

３．2022春闘において掲げる自治体最低賃金（月給165,900円以上、日給8,300円以上、時給1,070円以上）の確保をはかります。ただし、時給については、連合方針を踏まえ1,150円以上をめざします。

４. 県本部・評議会は、春闘期の学習会等の場を通じて、単組調査を実施します。調査にあたっては、「単組活動チェックリスト ― 公共民間評議会版」を使い、記入結果の点検を行います。

**５. 春闘教宣物**

(１)　連合ポスター（予定）

(２)　自治労独自媒体物

　　①　批准投票用紙････全組合員対象

　　②　機関紙「じちろう」春闘特集号････全組合員対象

　　③　動画（2021春闘で作成した動画）

　　④　春闘グッズ

　　　・ワッペン　希望する県本部に本部がデザインしたものを斡旋する。

　　　・ポテッカー　男女平等の職場づくりに関するものを県本部に配布する。