第２号議案

当 面 の 闘 争 方 針（案）

１.　若干の経過と情勢　 １

２.　職場の権利と勤務条件を確立する取り組み　 ２

３.　自治体財政の確立と自治分権および公共サービス改革の推進　 ８

４.　安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立　 11

５.　環境・平和・人権を確立する取り組み　 16

６.　政策実現にむけた政治活動の推進　 18

７.　産別組織の強化と確立　 19

８.　公共サービス労働者の総結集と組織の拡大　 21

９.　労働者自主福祉活動の推進　 26

10.　国際活動の推進　 28

11.　各労働者の取り組み　 28

**１.　若干の経過と情勢**

【政治をめぐる動向】

１. 第49回衆議院選挙は、自民党単独で「絶対安定多数」の獲得を許すという、極めて残念な結果となりました。

　　一方、立憲民主党は改選前議席を大きく下回る結果となりました。有権者から十分な政権の選択肢とは認められていないことを示す厳しい結果と受け止めざるを得ません。

２. 立憲民主党は11月30日に代表選挙を行い、泉新代表が誕生しました。新体制のもと、国民や働く者の立場に立ち、岸田政権の政策への対立軸として、国会での活発な政策論争を展開することが強く期待されます。

　　他方、国民民主党は野党４党の国対の枠組みから離脱し、日本維新の会との連携を強めています。改めて国民民主党の綱領にもある、「生活者」「働く者」の視点にたった政策とその実現にむけた対応を求めていかなければなりません。連合には、立憲・国民両党のつなぎ役として、野党勢力の結集にむけた対応を強く求めていきます。

３. 今回の衆院選により、与党と憲法改正に前向きな日本維新の会などの議席数をあわせると、衆議院では憲法改正発議に必要な310議席を大きく超えることとなりました。

　　こうした中、12月には衆議院の憲法審査会（以下、憲法審）が開催されました。憲法審において自民党は、定期的に憲法審を開催し論議を深めたいとの考えを示しました。一方、立憲民主党は、改憲ありきの論議に反対するとしていますが、議論自体は否定をしておらず、現状を踏まえれば今後憲法をめぐる議論が加速することが想定されます。

　　他方、岸田首相は、防衛力の強化にむけ、「国家安全保障戦略」などを2022年末にむけ改定することを表明しています。これは、平和主義を蔑ろにしかねないものであり、憲法論議とも深く関わる課題です。

４. 憲法に関する各党の考え方には隔たりがあります。公明党も議論には前向きな姿勢を示していますが、憲法９条改正には慎重な立場です。また、緊急事態条項の創設に立憲民主党は反対であり、国民投票の公正性を保障する議論を優先すべきと主張しています。

　　今後の憲法論議にあたっては、「改憲ありき」ではなく丁寧かつ慎重に論議が行われる必要があります。平和フォーラムとも連携し、議論や動向を注視する必要があります。

　　改憲論議が独断的に進められることを阻止するため、７月の参院選において中道・リベラル勢力を拡大させるため、選挙闘争に全力で取り組んでいかなければなりません。

【2022年度予算と地方財政をめぐる情勢】

５. 政府は12月24日、2022年度政府予算案を閣議決定しました。一般会計総額は、107兆5,964億円と４年連続で100兆円を超え、10年連続で過去最大となりました。

　　また、地方の一般財源総額は62兆円が確保され、地方交付税については前年度から0.6兆円増の18.1兆円と、地方の要望に一定応えるものとなりました。

６. しかし、2022年度は過去最高となる約65兆円の税収を見込んでいますが、先行きは不透明といわざるを得ません。一時的に歳出が増加することはやむを得ないものですが、2022年度予算案と2021年度補正予算（12月20日可決・成立）をあわせた一般会計の総額は143兆円を超え過去最大となっています。岸田首相は、「切れ目のない万全の経済財政運営を行う」としていますが、目的が不明確な「バラマキ」ともいえる給付金の支給など、真に不可欠な施策に配分されているかは疑問が残る内容となっています。

７. さらに、岸田首相は、「成長と分配の好循環により新たな資本主義を実現する」として、2022年度税制改正大綱において賃上げを行った企業への減税策を拡充しましたが、賃上げに関する減税施策はこれまでも実施されてきており、その実効性は極めて不透明です。賃上げは労使によってしっかりと取り組むべき課題であり、政府には労働者への適正な配分へとつながるよう実効ある施策を講じるよう強く求めていく必要があります。

８. 政府には、誰もが安心してくらし続けることのできる施策の実施や必要な財源の確保など、中長期的なビジョンをしっかりと示すことが求められています。

　　これまで政府は、歳出削減の名のもとに公共サービスを切り捨て続けてきましたが、今回のコロナ禍によってその脆弱性が明らかとなっています。住民の生命とくらしを守っていくためには、改めて公共サービスを再構築することが重要であり、人員を含めた体制整備や必要な財源の確保にむけて、取り組みを強化していく必要があります。

**２.　職場の権利と勤務条件を確立する取り組み**

【2021自治体確定闘争の決着にむけた取り組み】

１. 2021奈良県人事委員会勧告では、月例給の改定はないものの、一時金の引き下げが勧告されました。県本部は、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。国家公務員給与の取り扱いが不透明で、ほとんどの単組が未決着といった状況にあります。

２. 国は、国家公務員の給与について、2021年度の期末手当の引き下げの減額調整を2022年６月の期末手当から行うことを閣議決定しました。通常国会における給与法の取り扱いは不透明ですが、人事院から示された調整方法を参考に、一時金の調整の決着にむけて取り組みます。以下の通り求めることとし、３月議会での決着をめざします。

①2022年３月の給与調整とさせず、あくまで2022年６月一時金での調整とする。

②調整にかかる額については2021年12月一時金時点の金額であることを確認する。（昇給・昇格に影響されないこと）

③新規採用者に、減額調整しないよう確認する。

④会計年度任用職員については、減額させないよう確認する。

⑤他要求の改善回答を勝ち取る。

【定年引き上げにむけた取り組み】

３. 公務員の定年を引き上げる「国家公務員法等の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、成立しました。2023年４月１日の施行日以降、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。

４. 県本部としては、制度の大半は法律・通知で明らかになっていることから、検討すべき課題を方針として示してきましたが、自治体では条例例が出ていないこと等を理由に、準備が進んでいるとはいえない状況です。

５. 総務省からの条例例の発出については2022年２月頃となる見込みです。これを受け、少なくとも条例事項については春闘期に確実に決着をすることとし、６月議会での条例改正をめざします。あわせて、春闘期には最低限、当局に今後の制度設計作業および対象者へ説明・意向確認のスケジュールを示させるとともに、60歳超職員の職務、働き方、配置等について、職場実態を踏まえて討議を行います。

６. 条例事項に関する最低限の獲得目標は以下の通りとします。

　①　定年年齢を65歳とし、2023年度から２年に１歳ずつ段階的に引き上げること。

　②　役職定年（管理監督職勤務上限年齢）を導入すること。対象年齢は60歳とし、対象は真に管理監督権限のある職員に限ることとし、管理職手当の支給実態を検証し、必要な見直しをはかること。役職定年の例外については、真に必要な場合に限ること。

　③　定年前再任用短時間勤務職員制度を導入し、職員の希望に基づき雇用を確保すること。

　④　60歳を超える職員の給料については、60歳前の７割以上とすること。

　⑤　退職手当については、国家公務員退職手当法の改正を踏まえ、60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した職員を定年退職として取り扱うこと。また、同法第５条の２に規定されている「ピーク時特例」を適用すること。

　⑥　高齢者部分休業を制度化すること。

７. 取り組みにあたっての重点課題は以下の通りです。

　①　高齢になっても働き続けられる職場環境の整備にむけ、職種・職場実態に応じて、職場討議、当局との意見交換を行い、60歳超職員の知識、技術、経験等をいかす職務内容・職名・配置等について協議・確認します。組織の新陳代謝を確保するため、60歳以降の職務については、スタッフ職としての配置を追求します。

　　　とくに、加齢に伴う体力の低下などにより、従前と同じように業務を遂行することが難しい職種については、公的年金受給開始までの雇用継続を大前提として、どのような職務、働き方、配置であれば65歳まで働き続けられるのか、職場実態に応じた検討と工夫を求めます。

　②　管理職から降任・転任した職員の職務、配置については、自治体の実情も踏まえながら検討するよう求めます。

　③　65歳定年退職者が生じる2032年度までの約10年間は、新規採用が抑制されることが想定されるため、職員の長期的な人員構成（毎年度の定年退職者数および新規採用者数、常勤・再任用等の任用形態ごとの職員数、職員の在級分布などの推移）について、当局に対し、具体的なシミュレーションを行い、データを開示するよう求め、具体の想定に基づいて交渉・協議を行います。また、組織の新陳代謝を確保するため、現行の条例定数の見直しや柔軟な運用により、計画的な新規採用を確保するよう求めます。

　④　定年の段階的引き上げに伴って、係長・課長補佐クラスの職位が増えることが想定されることから、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求めます。職員のモチベーション低下を防ぐため、55歳以降の昇給の確保とともに、定年引き上げ開始後も、職員全体の昇任・昇格スピードおよび到達級について、最低限維持するよう求めます。さらに、組合員の到達級の引き上げを求めます。

　⑤　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、給与も60歳超の常勤職員との権衡をはかるよう当局に求めます。具体的には、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とし、職務の軽減を希望する職員のみ当該職務に対応した格付けとします。

【医療・社会福祉の現場で働く職員の給与の引き上げにむけた取り組み】

８. 岸田首相は2022年10月から公定価格の見直しなどにより、看護、介護、保育、幼児教育など医療・社会福祉労働者の給与を引き上げることを示しました。具体的には、収入の３％程度（月額9,000円）引き上げていくこととしています。

　　2021年度補正予算において2022年２～９月までの措置として、看護、介護、保育などの現場で働く職員の処遇を改善するための補助金が創設されました。これを受けて総務省は、12月24日付けで通知を発出し、保育士、放課後児童支援員、社会的養護従事者等の処遇改善事業への適切な対応を求めました。

９. 介護分野については全産業平均賃金をはるかに下回るほか、公務の保育職場においては、会計年度任用職員など非常勤職員が極めて低い処遇におかれており、賃金引き上げは急務の課題です。各単組は運用改善や新たな手当支給などの条例改正・予算措置について、２月中旬までに決着し、３月議会での上程をめざします。具体的には①計画書の提出状況の把握、②会計年度任用職員等の常勤職員との均衡・権衡の観点からの処遇改善、③常勤（すべての）職員の処遇改善をもとめて労使交渉に取り組みます。また、引き続き春闘の取り組みの中で、補助金の対象に限定することのない職員全体の運用改善を求めます。

【人事評価制度等への対応】

10. 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します。

【改正育介法への対応】

11. 育児休業を原則２回まで取得可能とするなど、育児休業の取得回数制限を緩和する国家・地方公務員育児休業法の改正案について、関連事項に関する人事院規則の改正に対応して、条例の制定を求めていきます。

　　あわせて、育児・介護休業法の改正により有期雇用労働者の１年以上の在職期間要件が2022年４月から撤廃されることから、公務職場でも同様の措置を実現するため、３月議会での条例の改正を求めていきます。

【コロナ禍における労働条件の確保】

12. 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行った上で、職員の希望を尊重（前提と）をすることを求めます。とくに在宅勤務等を導入する場合は、労働時間の適切な管理と時間外・休日・深夜労働は原則として行わないこと等を基本とします。

13. コロナ禍での各種労働条件を確保するため、常勤・非常勤を問わず、下記の点を求めていきます。

　①　職員が新型コロナウイルス感染症に感染をした場合は、職免として取り扱い、感染が疑われる場合等については、有給の特別休暇とすること。

　②　職員のワクチン接種、副反応がみられる場合には、職免または特別休暇とすること。

　③　ワクチン接種強制や、接種を受けていない人に差別的な取り扱いをしないこと。

　④　妊娠中の女性職員については業務の軽減等の配慮を行うこと。

　⑤　新型コロナウイルス感染症対策について、防疫等作業手当を支給すること。

　⑥　施設の閉館等を余儀なくされる場合も柔軟に対応し、職員の働く場を確保すること。

　⑦　ワクチン接種業務に関連する長時間労働の状況を点検し必要な対応をはかること。

14.コロナ禍を口実とした解雇を許さないため、必要な取り組みを進めます。

【労働安全衛生の確立と快適職場づくり】

15. 労働安全衛生の確立にむけて、以下の取り組みに参画します。

　２月14日の本部2022年度労働安全衛生講座、２月15日の県本部労働安全衛生担当者会、に参画し、労安活動の推進について意思一致をはかります。

16. 労働安全衛生の確立と快適職場づくりにむけて以下の取り組みを行います。

　①　７月の安全衛生月間の取り組みの推進を周知します。また、本部作成の動画を活用する等、労働安全衛生に関する学習の機会の確保を追求します。

　②　法律上、月１回以上の開催が義務である安全衛生委員会を、全事業場で開催します。

　③　安全衛生委員会において時間外労働の実態を報告させ過労死基準の月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具体的な対応策を示すよう求めます。また、特例業務が行われた場合の、要因の整理、分析・検証を実施させます。

　④　長時間労働を行った職員に対する医師面接などの措置強化を求めます。月80時間超の時間外労働を行った職員には申出の有無にかかわらず医師面接を実施させます。

　⑤　「自治労メンタルヘルス対策指針」等を活用し、メンタルへルスの相談体制や職場復帰体制の改善策の実施など、取り組みを進めます。

　⑥　会計年度任用職員、非常勤職員など条例による公務災害補償（地公災法第69条）については、条例で定めることが義務づけられています。単組においてもこの条例が適切に整備・運用されているか点検し、必要な対応を求めます。

　⑦　カスタマー・ハラスメント対策については、単組は当局に対し組織的に対応することを基本に、対応ルールの確立、体制整備等を求めます。

【労災認定基準改定への対応】

17. 脳・心臓疾患による過労死の労災認定基準については勤務時間以外の負荷要因を含めて総合評価する方式に改正されたことを踏まえ改正基準の適切な運用を求めていきます。

【失職特例条例の制定を求める取り組み】

18. 地方公務員法第28条に基づく失職の特例を認める条例制定を求めます。

【改正地方自治法に対応した条例の制定を求める取り組み】

19. 地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職員の賠償の上限として、総務省が政令で定める額を条例化するように求めます。

【公正労働実現のための取り組み】

20. 高度プロフェッショナル制度については、長時間労働を助長する危険性があることから制度自体を導入させないよう取り組みます。また、リモート勤務の拡大により、成果主義型の人事制度の導入が推進される可能性があることから、労働時間の管理などに関する民間企業の動向に注視していきます。

21. 2021年４月から、中小企業にも改正パートタイム・有期雇用労働法が適用されました。「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し、賃金をはじめとした労働条件の総点検を行うとともに、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。同時に、労働契約法第18条を活用した有期契約５年超の労働者の無期契約への転換に取り組みます。

22. 「解雇の金銭解決制度」については、注視し、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大など、労働規制を緩和する動きについては引き続き反対し、連合に結集し取り組みます。

23. 厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2020年９月改定）に沿った、副業・兼業を行う労働者の労働時間管理や健康管理を求めていきます。公務職場でも、副業・兼業が認められているパートタイム型の会計年度任用職員について、割増賃金の支払義務が生じる場合があることについて当局に確認を求めていきます。

24. 分限処分の適用拡大の動きについて、顧問弁護士と連携して対策を強化します。とくに、経営・組織形態の見直し、民間移譲等を背景とした、過員・廃職などによる分限免職処分については、当局に対し、回避努力義務を果たすことを求めます。

25. コロナ禍での職員間の会食等、業務外の行為に対する懲戒処分に対しては、地方公務員法第29条（懲戒）の拡大解釈を許さず、毅然とした対応をはかります。

【地方公務員共済制度をめぐる取り組み】

26. 年金、医療の課題に関し、政府の議論を注視するとともに、職域の相互連帯により、保険者機能を強化することを通じ、共済制度を充実させる観点で、連合・公務労協と連携して取り組みます。また、地方公務員共済組合の組合側委員の選出規定の見直しを求めます。あわせて、地方議員の共済への加入に関する議論を注視します。

27. 厚生年金・健康保険の適用対象である自治体等で勤務する短時間労働者に対して2022年10月から公務員共済の短期給付が適用されます。適用対象は被扶養者を含めて90万人以上とされていることから自治体や各共済組合のシステム改修や業務量増大に対応する人員の確保を含む体制整備と必要な財源の確保を求めて、各共済組合対策を強化します。

28. データヘルス計画については2020年度で過去３年度の評価を行い2021年度から３年の「健康課題別保健事業計画（中期）」を実施することから組合員の健康改善と医療費適正化の観点から、自治体当局および各共済組合に対し、実効性ある取り組みを求めます。

29. 地方公務員共済組合連合会等の年金積立金の運用について、引き続き、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運用を求めていきます。

30. 地共連や各共済組合に対して、ＥＳＧを考慮した社会的責任投資（ＳＲＩ）のさらなる拡大を運営審議会等で働きかけます。

**３.　自治体財政の確立と自治分権および公共サービス改革の推進**

【第208回通常国会の取り組み】

１. 第208回通常国会で審議が見込まれる地方自治と自治体財政に関する重要関連法案について、本部は、自治労協力国会議員等と連携し、国会対策に取り組みます。とりわけ、地方財政計画および地方交付税にかかる関係法令改正と税制改正などに関する動向に注視し、地方行財政の充実にむけた対策に取り組みます。

【コロナ禍における対応について】

２. 政府は、2021年度補正予算において「新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金」を6.8兆円積み増すとともに、2022年度予算案では新型コロナ対策として５兆円の予備費を計上しています。引き続き本部は、現場における交付金活用事例などを把握しながら、制度が自治体のニーズに即して運用されるよう、省庁対策等を進めます。

３. 新型コロナワクチン接種証明書については、一部の大都市において既に運用が開始されていますが、今後の自治体業務に対する影響についても留意することや、未接種者に対する人権侵害などが起きないよう、政府に求めます。

【2022年度地方財政の確立と公共サービス改革に対する取り組み】

４. 政府は12月24日、2022年度政府予算案を閣議決定し、地方一般財源総額については約62兆円（前年比、約203億円増）とほぼ前年通りの水準が確保されています。その収支見通しにおける地方公務員数についても、231.5万人と前年度より0.5万人の増員が見込まれており、こうした政府予算も背景としながら、安易なサービスの切り捨てや人員削減などを許さず、地域公共サービスの確立にむけた取り組みを進めます。

５. 地方財政の確立にむけた具体的取り組みについては、次の通りとします。

　①　県本部・単組

　　ア　県本部・単組は、2022年度の一般財源総額が一定確保されていることを踏まえ、財政難を理由とした人件費削減や民間委託について、その根拠や妥当性の提示を自治体当局に求めます。

　　イ　県本部・単組は、各自治体の民間委託・指定管理者制度の導入動向を点検します。

　　ウ　県本部は、地方自治法第99条に基づく議会決議採択および地方交付税法第17条の４に基づく交付税算定に関する意見書提出の推進に取り組みます

単組は、議会決議採択の６月議会での取り組みを追求するとともに、財政分析や交付税算定に関する当局との意見交換等の実施をめざします。

　②　本　部

　　ア　2022年度の地方財政計画や地方交付税について、地方の行政ニーズに対応しているか検証し、問題点などについて国会議論などを通じて追及します。

　　イ　2022年度以降の地方一般財源総額については、政府の「骨太方針2021」において、2024年度まで2021年度の地方財政計画の水準を確保することが明記されましたが、国の基礎的財政収支黒字化にむけた動向が不透明であること、また高齢化に伴う社会保障費の増加は確実に見込まれることから、引き続き自治体のニーズに応じた一般財源総額の確保にむけ、地方三団体などと連携して、省庁・国会対策を進めます。

　　ウ　地方自治法第99条に基づく議会決議採択と地方交付税法第17条の４に基づく交付税算定に関する意見書提出を推進するため、モデル案を示します。

　　エ　地方財政を基礎から学ぶ場としての「地方財政セミナー」を、各県本部・単組、自治研センターおよび自治体議員を対象に、２月３日ウェブで開催します。

【行政のデジタル化に対する取り組み】

６. 政府は、2021年９月に行政サービスのデジタル化を一元的に担う「デジタル庁」を設置して以降、「デジタル臨時行政調査会（臨調）」や「デジタル田園都市国家構想実現会議」などを矢継ぎ早に設置し、国による各自治体のデジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）等を加速させようとしています。こうした動きが職場の実態から乖離した方向とならないよう、本部はその動向に注視しながら、関連する省庁対策を行います。

７. 2025年には全自治体が標準準拠システムへの移行を求められていることから、引き続き、その財政・人的な支援、対応の遅れが危惧される小規模自治体への配慮、特に標準化を踏まえた交付税や人員削減措置などがないよう、本部に設置した「自治体におけるデジタル・ガバメント化対策委員会」において動向を注視しながら、協力政党や地方三団体とも連携し省庁対策等を行います。また、県本部・単組は、自治体において想定される今後のスケジュールをはじめ、標準化により支障をきたすシステムや業務の有無について、当局との確認を進めます。

８. マイナンバーカードの取得推進について、政府は2023年３月までに、ほぼすべての住民に対する交付をめざすとしています。とりわけ、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」として発行時におけるマイナポイント付与が再び実施されることにより、発行事務における自治体への負荷は一層高まることが予想されます。円滑な事務対応にかかる必要な財源や人員確保についてはもとより、マイナンバーカードに対する信頼性の確保にむけ、自己情報のコントロールを可能とするセキュリティ対策等の実施を関係省庁に対し求めます。

【地域・自治体政策集の改訂】

９. 2023年に行われる統一自治体選挙を踏まえ、本部は「地域・自治体政策集」の改訂作業を進めます。これに伴い、５月24日に県本部政策・連帯活動担当者合同会議を開催します。

【第39年次自治研活動の推進】

10．自治研推進委員会は、下記の行程で取り組みを推進します。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 月 | 活　　　動 | 備　　　考 |
| 12月 | 第１回自治研推進委員会（23日(木)） |  |
| １月 | 無人駅（ＪＲ畝傍駅）清掃活動（８日(土)）学習会（講演会） | 駅前マルシェ開催に伴うノウハウの助言新型コロナウイルス感染者の搬送から学んだ感染防止対策の避難所運営への助言 |
| ２月 | 第２回自治研推進委員会、スポット学習会 | 行政のデジタル化（ＡＩ、ＩＴ化を中心に） |
| ３月 | 無人駅（ＪＲ畝傍駅）清掃活動 |  |
| ４月 | 第３回自治研推進委員会 |  |
| ５月 | 無人駅（ＪＲ畝傍駅）清掃活動第４回自治研推進委員会 |  |
| ６月 | 第５回自治研推進委員会 |  |
| ７月 | 無人駅（ＪＲ畝傍駅）清掃活動 |  |
| ８月 | 第６回自治研推進委員会 | ２年間の活動まとめ、自治研集会にむけて |
| ９月 | 無人駅（ＪＲ畝傍駅）清掃活動自治研集会 |  |

　　　新型コロナウイルス変異株「オミクロン株」による感染急拡大により、１月の取り組みを延期しましたが、感染状況を鑑みながら開催します。

　　　自治研推進委員会は、２・４・５・６・８月に開催します。

　　　無人駅（ＪＲ畝傍駅）清掃活動は、１月を延期しましたが、基本的には奇数月（３・５・７・９月）に開催します。

　　　２年間の活動・研究の中間年（昨年７or８月）として、下記の内容で学習会（講演会）を予定していましたが、新型コロナウイルス感染拡大により開催できず、１月に開催を計画しました。しかし、またしても新型コロナウイルス感染が拡大していることから、２月にウェブを活用して開催することとし、活動・研究に繋げます。

◆駅前マルシェ開催に伴うノウハウの助言

帯解駅舎保存・活用の会役員、萩原苺農園代表

◇帯解駅前で開催されたマルシェについて、ノウハウ、留意点、苦労した点等について、助言いただきます。

◆新型コロナウイルス感染者の搬送から学んだ感染防止対策の避難所運営への助言

 消防職員（全消協近畿ブロック組合員）

◇救急車という狭い空間、感染者かどうか明確でない状況で対応してきた経験を踏まえ、小規模避難所での対策について、助言していただきます。

◇避難所での感染と疑われる症状が出た方への対応、消防署との連携について、助言いただきます。

　　２年間の活動・研究報告の場として、９月に自治研集会を開催する方向で進めます。

11. 第39回地方自治研究全国集会（静岡自治研）の開催にむけて、下記の通り取り組みます。

　①　本部自治研中央推進委員会は、2022年10月７～８日に開催する静岡自治研にむけ、全体集会および分科会の企画と具体的な運営議論を深めます。

　②　県本部は、近畿地連内の県本部と連携し、自治研関係の会議・集会の開催に取り組む等、地連単位の自治研活動活性化をめざします。本部はそのための支援を行います。

　③　県本部・単組は、本部が募集している「自治研チャレンジサポート（論文）」の作成・応募に向けて取り組みます。

 ◆対象活動 ◇市民自治のゆたかな社会をめざそうとする活動

◇職場や地域に自治研活動の浸透をはかる取り組み

 ◆応募締切 ７月29日（金）必着

12. 本部は、自治研活動の担い手育成と若年層組合員の自治研活動への新規参画をめざし、４月22～23日に青森県・弘前市で第３回ＵＮＤＥＲ35自治研全国集会を開催します。

【奈良県地方自治研究センターとの連携】

13．奈良県地方自治研究センターは、理事会を２月２日に開催されます。

14．また、「月刊自治研を読む会」を２月末～３月初旬に開催されます。

【夕張市の現状、財政再生にむけた取り組みを学ぶ機会】

15．昨年開催した町村評第48回定期大会ならびに第81回定期大会において、財政悪化に伴う賃金改悪提案を受けて闘争中の平群町職労から、財政再建中にある夕張市の現状や取り組みを学ぶ機会について要望を受けました。その後、連携を取りながら協議した結果、下記の取り組みをサポート（後援）します。

 名称：（仮称）夕張市長を招いて夕張市財政問題学習会

日程：２月18日（金）18:00～

 会場：平群町総合文化センター「くまがしホール（370席）」

 講師：厚谷　司　　夕張市長

**４.　安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立**

【持続可能な社会保障制度の実現にむけた取り組み】

１. 2022年度政府予算案における社会保障費は約36兆3,000億円と、引き続き過去最高額を更新しています。しかし、高齢化による自然増加分を4,400億円程度に抑えており、こうした措置が結果的にサービスあるいは人件費の切り下げにつながらないよう、財源確保が必要です。

政府は社会保障全般の総合的な検討を行うため「全世代型社会保障構築会議」を設置しました。この会議内には「公的価格評価検討委員会」も設置され、看護、介護、保育、幼児教育などの労働者における処遇改善について、この間先行した議論が行われていましたが、今後は働き方の多様化に対応した勤労者皆保険の実現や持続可能な医療提供体制の構築などが検討される見通しです。持続可能な社会保障制度の実現にむけては、現役世代の負担抑制も含めてより広範な議論が必要となることから、その動向に注視しつつ、連合と連携した取り組みを進めます。

２. 2023年度政府予算編成に関し、持続可能な社会保障制度の確立とセーフティネット機能の強化にむけて、５月から６月をめどに行われる本部の要請行動に参加します。

３. ５月21日に予定される、連合「医療・介護フェス2022」に積極的に参加します。

【コロナ禍における処遇改善の取り組み】

４. 国はコロナ克服・新時代開拓のための経済対策として、看護、介護、保育、幼児教育などの現場に働く労働者の収入を引き上げるとしています。このため公民を問わず、関係するすべての労働者の処遇改善にむけて、本部は必要充分かつ恒久的な財源が確保されるよう関係省庁や政党への働きかけを強めることから県本部は本部と連携して取り組みを進めます。

【国保制度改革に関する取り組み】

５. 国と地方の協議の場である国保基盤強化協議会等の議論を引き続き注視するとともに、職場における課題の洗い出しと整理を行い、必要に応じて関係団体等への要請行動を展開します。

【衛生医療職場における新型コロナウイルス感染症対策の取り組み】

６. 公立・公的医療機関に対し、国からはさらなる病床確保が求められる中、それを支える人員の確保については具体策が乏しいままとなっています。感染拡大による医療崩壊を防ぐため、公立・公的医療機関の医療従事者や、公衆衛生を支える保健師などの人材確保にむけ、処遇や職場環境の改善のための有効な対策を関係団体に求めていきます。

７. 医療従事者等に対する新型コロナワクチン接種のブースター接種が始まることから、単組は、コロナワクチン接種に伴う副反応が生じた場合の休暇の取り扱いは、国の通知に基づき正規・非正規職員ともに有給の特別休暇とするよう、労使間で確認します。また、集団接種会場等への医療従事者の派遣が行われる場合は、「新型コロナワクチン接種に係る医療従事者の派遣にあたっての留意点について」（自治労情報2021第0067号）を参考に、派遣にあたっての課題を当局と協議・確認します。

８. 本部は新型コロナウイルス感染症にかかる衛生医療職場の課題についてのアンケート結果などをもとに、医療・保健現場の現状やそこで働く職員の課題について世論喚起や、政府や政党に対し政策提言に取り組みます。県本部は本部と連携して取り組みます。

９. 単組・県本部は、新型コロナウイルス感染症に対応する職員に対し、相談窓口の設置や周知、メンタルヘルス対策強化を行うとともに、差別・偏見の防止に取り組みます。また、健康で安全に配慮した職場をめざし労働安全衛生委員会の定期開催を求めます。

【経済対策における衛生医療職場の処遇改善にむけた取り組み】

10. 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」で示された看護職員を対象とした処遇改善について、2022年２月から９月は１％程度（月額4,000円）引き上げる予算措置が講じられ、10月以降は診療報酬を財源とした３％の引き上げを行うこととされています。対象が病院で働く看護職員の６割程度にとどまることから、本部は国に対しすべての看護職員の処遇改善はもとより、医療従事者全体の確実な処遇改善につながるよう取り組みを進めます。県本部・単組は支給対象や方法などについて丁寧な議論をもとに要求・交渉を行います。

【医療・保健労働者の労働条件・環境改善にむけた取り組み】

11. 超高齢化による医療需要が高まる中、離職の防止と、潜在看護師の復職支援の強化などによる人員確保を求め、看護職員200万人体制を推進します。県本部・単組・病院単組は、当局に対して退職や離職の原因や理由の調査の実施と対策を求めます。

12. 感染症対応やワクチン接種業務などにより、衛生医療評職場では時間外労働が慢性化しています。単組・県本部は当局に対し36協定の順守を確認し、労働時間の把握など職場点検を行います。とりわけ、非常・災害時における特例を適用する場合は、例外的な扱いであることを確認し、適用される状況や期間、職員の負担軽減策などについて労使間で確認します。

13. 医療・保健労働者全体の処遇改善にむけ、単組・県本部は連携して次の通り取り組みます。

　①　防疫等作業手当は最低でも国基準とします。

　②　自治体病院の薬剤師の確保と定着のために、初任給調整手当などで専門性を適正に反映させます。

　③　緊急呼び出しにあたっては、連絡を起点とした時間外勤務手当の支給を労使で確認します。

14．医療関係職種へのタスク・シフト/シェアの導入にあたって単組は、本部作成のモデル要求書（自治労情報2021第0144号）を参考に、研修にかかる費用は医療機関負担とし、所定労働時間外に行われる研修については勤務扱いとするよう当局に求めます。また、実施にあたって、特定の職種に負担が集中することがないよう、業務量や負担に応じて必要な人員の確保を要求します。

15. 本部は、医療職場における「長時間労働」（１月30日）、および「定年延長」（３月26日）をテーマにレベルアップ講座を開催します。また、衛生医療職場を取り巻く課題について、随時、動画にまとめ最新情報の配信に努めます。県本部・単組は講座へ参加します。

【地域保健・地方衛生研究所の改革・拡充にむけた取り組み】

16. 本部は、公衆衛生体制の強化にむけ、保健所や地方衛生研究所の課題整理を行い、有効な対策を関係省庁や国に求めていきます。また、本部は保健所のオンコール体制や待機・呼び出し手当の整備など処遇改善を求め、関係省庁、国に対する要請を行います。県本部は本部と連携して取り組みます。

17. 2021年度の地方財政計画において、保健師の増員が示されました。単組・県本部は、各自治体に対し、少なくとも地財計画に応じた人員の確保を求めます。また、実際の保健所運営においては、感染症対応の保健師だけでなく、乳幼児から高齢者への対応、地域における健診・検診や健康教育、その支援的な業務も含め、本来的に保健師が足りていないことから、より抜本的な保健所機能強化にむけた人員確保を求めます。

【地域医療再編への取り組み】

18. 県本部は、公立・公的医療機関の病床数削減や再編・統合などが、拙速な見直しとならないよう、自治体や地方議会などに必要な対策を進めます。

19. 新興感染症等の感染拡大時における医療が、医療計画の６事業目に位置づけられました。県本部は次期医療計画を策定する都道府県や地域医療構想調整会議の場で、コロナ禍における公立・公的医療機関の果たした役割を再評価し、地域における医療機関等の連携や、感染症拡大時に対応可能な病床の確保、スペシャリストの育成、人材確保等をはかるよう求めます。

20. 本部は「2022年度地域医療セミナー」を２月27日にウェブにて開催し、コロナ禍のもと進められる地域医療構想について学習と議論の場を設けます。また、再編・統合をめぐる各地の動きを共有化するとともに、今後の対応にむけ意思統一をはかります。県本部はセミナーへ参加し、情報共有を図ります。

【経営形態の変更等にむけた組織強化の取り組み】

21. 県本部・単組・病院単組は本部が発行する「めでぃかりニュース」などを通じて、他県状況等の情報共有を図ります。

22. 地方独立行政法人（独法）病院組合間の連携や組織強化・情報共有を進め、全国地方病院独法協議会の動向を注視します。また、今後、経営形態変更の可能性がある病院への必要な対応等を行います。

【社会福祉職場における新型コロナウイルス感染症対策の取り組み】

23. 県本部・単組は、各職場における感染症の影響による負担増に見あった人員配置を自治体に求めます。

【経済対策における社会福祉職場の処遇改善にむけた取り組み】

24. 県本部・単組は、当局に対し処遇改善措置が確実に賃金に反映されるよう交渉します。

　①　公共民間職場においては、２月からの処遇改善の確実な実施にむけ、事業所に対し、自治体への交付申請を求めるとともに、労使交渉により、職種間の配分をはじめ、対象職員の確実な賃上げにむけて取り組みます。

　②　公務職場においては、全職員の処遇改善を求めるとともに、とりわけ賃金水準の引き上げが急務である保育士、放課後児童支援員をはじめとした会計年度任用職員の処遇改善の確実な実施にむけ、関係評議会と連携して取り組みます。

【子ども・子育て支援に関する取り組み】

25. 子ども・子育て職場の人員確保と質の向上をはかるため、本部・県本部・単組は連携して、次の通り取り組みます。

　①　公立保育所・幼稚園・認定こども園の保育士等の人件費等については地方交付税で措置されていることから、正規職員の人員確保を求めます。また、会計年度任用職員の保育士等の処遇改善の確実な実施に取り組みます。

　②　保育士の事務負担軽減のため、作成書類の簡素化やＩＣＴ化にむけた情報共有や好事例の周知を通じて、幼児教育・保育職場の環境改善の取り組みにつなげます。

　③　県本部・単組は、自治体が規制緩和により、常勤保育士の代替えとして、短時間勤務の保育士や保育補助者の配置を行うことのないよう取り組みます。

　④　国が検討する保育所等の居室面積基準の参酌基準化を含めた見直しは、保育の質の低下につながりかねないことから、反対の立場で連合と連携し取り組みます。

　⑤　放課後児童クラブ（学童保育）・児童館の実態調査から明らかとなった低賃金や劣悪な労働条件等問題点をもとに、引き続き職員の処遇改善と人員確保に取り組みます。

26. 本部は、「保育所民営化問題への対処指針」の改定を行います。また、県本部・単組は自治体に対し、「対処方針」を活用して、公立保育所の果たすべき役割と公立保育所の機能強化を求め、安易な民営化を行わないように取り組みます。

【生活保護および貧困等に関する取り組み】

27. 県本部・単組は、新型コロナウイルス感染症の影響により生活保護の申請・受給増が見込まれることから、自治体に対し、福祉事務所の人員体制の強化を求めます。

【児童虐待の防止に関する取り組み】

28. 県本部・単組は、地方交付税で財源措置されている児童福祉司等の特殊勤務手当について、児童相談所設置自治体における支給状況調査で明らかとなった課題をもとに特殊勤務手当の確実な支給にむけて取り組みます。また、児童相談所、市町村相談支援窓口等の増員と連携、専門職の配置・育成をより一層、自治体に求めます。

【障害者施策に関する取り組み】

29. 県本部・単組は、連携して次の通り取り組みます。

　①　自治体に対し、直近の採用人数を確認し、障害者活躍推進計画に基づき障害者雇用を進めるよう求めます。また、知的障害、精神障害など障害の種類によって採用を制限することのないよう求めます。

　②　障害者の採用後、職場の環境や対応に起因する離職者が生じることのないよう、職場内の作業や移動の負担軽減、体調への配慮等を行い、働き続けられる環境を求めます。また、障害者が働くための人的支援や必要な機器の導入等職場環境の改善を求めます。

　③　障害者活躍推進計画について、未策定の単組は、早急に計画を策定するよう自治体へ働きかけます。既策定の単組では、障害当事者の意見が反映された自律的なＰＤＣＡサイクルの確立に基づく見直しを求めます。

30. 本部は、障害福祉サービス等報酬改定影響調査を集約し、分析・検証を行い、その結果を報告書にまとめます。県本部は回答があった社会福祉事業団に配布するとともに、回答のあった未組織の社会福祉事業団については報告書配布を通じて組織化に取り組みます。

【地域福祉の推進、地域共生社会の実現にむけた取り組み】

31. 県本部・単組は自治体に対し、任意事業である重層的支援体制整備事業の実施と体制整備等を支援する職員の人員確保と処遇改善を求めます。

32. 「ヤングケアラー」の支援について、本部は国に対し、自治体への認知向上、問題意識の喚起に必要な財源の確保を求めます。県本部・単組は、各自治体に対し、ヤングケアラーの実態把握等の実施を働きかけます。

**５.　環境・平和・人権を確立する取り組み**

【憲法改悪を阻止する取り組み】

１. 先の総選挙の結果、憲法改悪に前向きな勢力が、憲法改正発議に必要な310議席を超えていることから、今後憲法改悪にむけた動きが加速することが明らかな状況です。

　　憲法の基本理念である平和主義、国民主権、基本的人権の尊重を普遍化し、憲法の前文および第９条を堅持するため、改憲に反対する政党、議員などと連携し、憲法改悪の阻止にむけ取り組みます。

２. 憲法理念の認識の共有化をはかるために、５月３日に東京・有明で開催される「５・３憲法集会」（仮称）に参加します。

【平和をつくる取り組み】

３. 辺野古新基地建設をめぐり、沖縄防衛局が沖縄県に申請した設計概要変更申請を、沖縄県知事は不承認としました。沖縄県の設計変更不承認の判断を支持し、国による対抗措置に抗議し、工事の即時停止を求めるとともに、沖縄県の民意が反映されるよう引き続き、連合奈良や奈良平和フォーラムに結集して取り組みます。

４. ５月13～15日に沖縄で開催される「復帰50年（第45回）５・15平和行進」および県民大会に参加し、引き続き沖縄と連帯した取り組みを進めます。

５. 環境・平和・人権に関する情勢や地域における課題や、各県本部の取り組みなどについての情報共有を目的に開催される県本部政策・連帯活動担当者合同会議（５月24日、東京）に参加します。

【核兵器廃絶・被爆者課題の取り組み】

６. 2022年３月22～24日にオーストリア・ウイーンで開催される第１回締約国会議への日本のオブザーバー参加を求めます。

７．被爆二世への被爆者援護法の適用にむけて、全国被爆二世団体連絡協議会による、国連人権理事会への意見反映や集団訴訟の取り組みを支援します。

８. 本部は、２月５日に自治労原爆被爆者連絡協議会幹事会を書面で開催します。

９. ビキニ事件を語り継ぐために、３月に静岡県・静岡市で開催される「被爆68周年３・１ビキニ・デー集会」（仮称）に参加します。

【脱原発社会実現の取り組み】

10. 四国電力・伊方原発３号機が12月に再稼働される等、原発の再稼働が進められています。原発の再稼働および新増設に反対し、すべての原発の廃炉を求めます。

11. 2021年10月に改訂された第６次エネルギー基本計画では、原発約30基の稼働を前提としており、運転サイクルの長期化などが検討課題となっています。二酸化炭素排出削減を口実とした原発依存をやめ、再生可能エネルギーの積極的な活用と省エネの推進など、エネルギー政策の根本的転換をはかる取り組みを進めます。

12. ３月12日に福島・福島テルサで開催される「2022原発のない福島を*！*　県民大集会」（仮称）に参加するとともに、３月26日に東京・日比谷野外音楽堂で開催される「さようなら原発全国集会」（仮称）に参加します。

【奈良平和フォーラムへの参画】

13．３月実施予定の奈良平和フォーラム結成20周年事業「福島被災地視察」に、積極的に参加します。

14．新型コロナウイルス感染拡大で２年間実施されていない奈良原水禁平和行進（７or８月）にも、積極的に参加します。

**６.　政策実現にむけた政治活動の推進**

【参議院比例代表選挙の取り組み】

１.「鬼木まこと」サポーターへの組合員加入や紹介者活動などの支持者拡大の取り組みを進めます。

町村評議会として、登録20％を目標に取り組みを推進します。

２．地域の実情に応じた運動手法を単組と協議し、具体的な支持者拡大対策などを行います。県本部は必要に応じ単組に対して十分な支援協力を行います。

３.「鬼木まこと」の来県時には単組を訪問し、組合員との触れ合いや意見交換の場が持てるように努め「鬼木まこと」の認知拡大に努めます。また、評議会協議会の会議の「鬼木まこと」出席を追求し、組合員の直の訴えが伝わるよう努め、議論をすることにより、相互理解を深めます。

　来県決定日　２月７日（月）、８日（火）、16日（水）

４．「鬼木まこと」来県にあわせて政治学習会を開催します。

　組合員の政治参画の意義、関わる上でのコンプライアンス上の知識等、幅広く学習し、「鬼木まこと」の闘いの認識を深めます。

受付18:00　開始18:30

【第３・４ブロック】２月16日（水）奈良県社会福祉総合センター　大会議室

 【第１・２ブロック】２月17日（木）奈良県文化会館　集会室Ａ・Ｂ

 　講師：林　鉄兵　本部組織強化・拡大局長

５. 県本部・単組は、機関紙・広報物等に「鬼木まこと」の活動に関する記事等を定期的に掲載し、徹底した周知活動を進めます。

【第26回参議院（奈良県選挙区）選挙の取り組み】

６. 第26回参議院（奈良県選挙区）選挙（６月22日公示、７月10日投開票の可能性）については、支持・支援できる予定候補の一日も早い擁立にむけて、支持政党や連合奈良へ求めます。そして、連合の統一対応を基礎に、県本部として連合奈良に結集し、勤労者・市民を中心に幅広い支持基盤の拡大をはかり、勝利をめざして取り組みます。

【自治体議員連合の取り組みと連携】

７. ２月３日開催の「2022年度地方財政セミナー（Ｗｅｂ）」への組織内議員の参加を進めます。

８. 新型コロナウイルス変異株「オミクロン株」による感染急拡大により開催延期となっている本部2022－23年度自治体議員連合総会、近畿地連自治体議員連合総会の開催が決定し次第、組織内議員へ周知し参加を促します。

**７.　産別組織の強化と確立**

【組織強化の取り組み】

１. 第５次組織強化・拡大のための推進計画（以下、「第５次組強計画」）に基づき、単組活動の活性化、次代の担い手育成、新規採用者の組織化等の目標達成にむけ、以下の取り組みを進めます。

　①　単組と連携を強化し、より密接な意見交換・オルグを行うとともに、組織強化委員会等を通じ、進捗状況およびさらなる取り組み強化にむけた議論を行います。

　②　県本部事業促進交付金の活用による事業を進めます。

２. コロナ禍により運動の停滞が見られることから、対面とウェブ会議などを効果的に組みあわせ、単組オルグや会議等を行うことで、単組への情報提供、具体の要望や意見の把握等をさらに進める等、単組の支援に取り組みます。

【男女平等の取り組み】

３. 「2021－2023年度男女がともに担う自治労アクションプラン」（以下、アクションプラン）の実現にむけた取り組みを進めます。

４. 県本部・単組は、本部が作成する男女平等課題のポテッカーを活用し、職場における課題の浸透と運動の拡充につなげます。

５. 「男女がともに担う自治労県本部代表者会議」に参加し、アクションプランの推進と男女平等推進闘争にむけて、意思統一をはかります。

６. 連合が３月８日に開催する「３・８国際女性デー」中央集会等に積極的に参加します。単組も、各地で開催される取り組みに参加します。

７. ＩＬＯ190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」の批准にむけ、連合に結集し取り組みを進めます。

８. 単組は、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の拡充に取り組みます。

９. 職場の点検活動を行い、ワーク・ライフ・バランスや男女平等に関する課題を要求するなど、通年闘争である男女平等の取り組みを春闘期から開始します。さらに、男女平等推進月間である６月期には、運動のさらなる推進にむけ集中的に取り組み、課題の前進をはかります。

【消防職員の組織化等の取り組み】

10. 県本部・単組は、全消協と連携し、全消協が作成したオルグリーフ等を活用しながら、未組織消防本部の単協立ち上げを進めます。また、協力議員と連携し、組織化にむけて首長・消防長・議会対策を行います。

【全日本自治体退職者会（自治退）の組織 拡大・強化支援の取り組み】

11. 県本部・単組は、全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大等にむけ、以下の支援を行います。

　①　県本部は、退職者会未設置自治体単組に対し、計画的に新規結成をめざす現退共同オルグを実施します。また、自治体単組単位で退職者会の結成が困難な場合には、都道府県規模でつくる個人加入退職者会の結成を支援し、加入促進に取り組みます。

　②　退職者会が存在する単組は、退職者会と連携して、新規退職者の退職者会加入にむけ取り組みます。また、再任用者については単組の組織方針を基礎に退職者会と協議して取り組みます。

【広報・文化活動の拡充および情報化の推進】

12. ウェブ会議の運用等を含む「県本部－単組」のオンラインネットワークの構築について、単組に対する財政的な支援措置を行います。

2022年度「県本部オンラインネットワーク構築支援金」申請

（2022年2月実施）

１．事業概要

|  |  |
| --- | --- |
| 事業の名称 | ZOOMに係る単組へのネットワーク環境整備 |
| 事業の目的・獲得目標 | 事業の目的：感染対策によるZOOM会議の環境整備及び報連相の徹底 |
| 実施予定日 | 2022年2月 |
| 事業実施に向けた準備期間 | 2022年1月 |
| 企画委員会 | デジタル推進検討委員会 |

「県本部－単組間のオンラインネットワーク」について、この間各単組に対し、ＷＥＢ化等に向けた調査を実施してきましたが、県本部オンラインネットワーク構築の本部支援金を利用し、今後各種会議においての導入をしてまいります。

13. 日常の単組活動をサポートするための新たな情報システム「じちろうモバイル」の利用促進およびコンテンツの充実をはかります。

【文化・スポーツ活動の取り組み】

14. 組合員の交流、組織の拡大等を目的に開催される自治労スポーツ大会県本部大会の（野球の部、バレーボールの部）の開催に向け、取り組みをすすめます。

（１）野球の部

　出場単組が減少してきている中で、各組合員が参加しやすいよう土日の開催に向け会場確保を桜井市職の協力を得ながら進めてきました。

　今年度については桜井市芝運動公園多目的グラウンドにおいて、５月７日（土）と５月21日（土）に開催します。

（２）バレーボールの部

　開催に向け、準備をすすめます。

15. 奈良県勤労者体育大会への積極的な参加を求めるため、各単組への周知を行います。また、運営にも参画し、成功に向けて取り組みます。

**８.　公共サービス労働者の総結集と組織の拡大**

【組織拡大体制づくりと行動の推進】

１. 県本部は「奈良県本部組織拡大行動計画」の実現にむけた取り組みを強化します。

２. 県本部は組織拡大行動委員会を開催し評議会・横断組織と連携して組織化を進めます。

【県本部組織拡大行動計画・重点目標職場の組織化】

３. 県本部組織強化・拡大チームは、「2020－2021年県本部組織拡大行動計画」の総括と新しく作成した「2022－2023年県本部組織拡大行動計画」に基づいて組織拡大を実施します。その進捗情況を３ヵ月に１度本部に報告します。

【新規採用者100％加入等組織拡大の取り組み】

４. 新規採用者100％加入と未加入者対策の強化にむけて、次の通り取り組みます。

　(１)　県本部・単組

　①　県本部・単組は、第５次組強計画に基づき、この間の加入実績を踏まえ、新規採用者100％の単組は100％の維持、100％未満の単組は加入率の引き上げをめざします。とくに、新採加入率が70％以下の単組は70％を目標とし、少なくとも現状の加入率より５％増をめざします。そのため、入職後のオルグだけではなく、入職前の３月に開催される職員説明会などの機会を捉え、早期の対策を重視します。また、2021年度の組合未加入者に対し、引き続き加入の取り組みを進めます。

　②　県本部は、新規採用者の組織化を県本部全体の課題として位置づけ、早期に新採加入対策会議を開き、2021年度の取り組み結果を検証します。近年加入率が低下傾向にある単組を「重点単組」に指定し、新採対策の計画づくりなど単組支援を強化します。

　③　単組は、組合説明会での呼びかけに加え職場単位・個人単位を対象とした職場委員を中心とする執行部以外の組合員も含めた単組全体で「一人一声」をかけるなど集中的に取り組みます。また、労働組合加入と共済加入は、安心して働くための仕事とくらしに対する欠くことのできない２つのセーフティネットであることをアピールし、団体生命共済やマイカー共済などの優位性を周知して新規採用者や未加入者に対する取り組みを進めつつ、全員加入を追求します。

　④　自治体単組は組織化を積極的に進めるため、現在任用されている会計年度任用職員への制度の説明や制度運用における労働組合の役割の重要性を訴えるなどの取り組みを行うとともに、新規に採用される会計年度任用職員に対する説明会を行います。

　⑤　単組は、新規採用者加入対策等と並行し、相談窓口としての労働組合をアピールするなど、未加入者対策を強化します。

　⑥　単組は、定年引き上げを見据え、再任用・再雇用職員の組織化を進めるため、定年時に脱退させない、管理職を退いた後も再加入を促すことを基本とし、各種共済制度の継続利用によるメリット等の周知をはかるなど、積極的に取り組みを行います。

　　　　　⑦　単組とともに情報を共有しながら、加入にむけた対策を検討します。さらに県本部が指定する「重点単組」への支援として単組と連携して組織率向上にむけた取り組みを行います。

　⑧　定年引き上げによる各再任用制度や役職定年制の導入を見据え、再任用時の組合脱退につなげない取り組みや、管理職退任後の改めての組合加入を促す取り組みを強化するため、共済加入のあり方も含めて、手続き等に関する課題を整理します。

【非正規労働者組織化の推進】

５. 県本部・単組は臨時・非常勤等職員、労組法適用単組の非正規雇用労働者の組織化に引き続き取り組みます。また、「2020年度自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件制度調査」では、会計年度任用職員を組織化の対象としていない単組が約６割あることから、県本部は、改めて会計年度任用職員の組織化の必要性を周知徹底する取り組みを進めます。

６. 自治体単組は、正規職員と同様の業務と働き方をしている、臨時・非常勤等職員の正規職員化を求めます。

７. 自治体単組は、臨時・非常勤等職員の組合加入にあたっては、自治体単組への加入を基本として、単組は規約を点検し臨時・非常勤等職員の加入にむけた環境整備を行います。臨時・非常勤単独組合は、職員団体登録をしていない場合は速やかに登録手続きを進めるとともに、自治体単組との連携を強めます。

８. 県本部・自治体単組は、次年度の臨時・非常勤等職員の採用募集に際し、人員配置状況を把握し、必要な人員確保にむけた取り組みを強化します。また、春闘期の取り組みと連動して臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件を把握し、臨時・非常勤等職員の処遇改善の交渉とあわせた未加入者の組織化に取り組みます。

９. 加入拡大にむけては、一人が一人を組織化することを基本に、職場にいるすべての非正規労働者に声をかける「一人一声運動」に取り組みます。具体的には、県本部や単組における交渉状況報告会や組合説明会等、当事者の参加しやすい場を設定します。集まることが困難な場合でも、職場ごとに新規採用者と組合未加入者に組合加入の声掛けを行います。

10. 県本部・単組は、本部が作成した組織化事例集「組合って力ですPart12」などを活用し、組織拡大オルグに取り組みます。

11. 単組は、非正規労働者自らが仲間を増やし交渉力を強化するため、１～３月は未加入者を、４～５月には加入対象者の把握を進め、新規採用者・未加入者を対象に組合説明会を開催し、組合加入を進めます。

12. 公共民間単組では、労働契約法や働き方改革関連法に関わる制度改正を活用して、組織化に取り組みます。

【公立・公的病院の組織対策・組織化】

13. 単組、県本部は、自治体の動向に注意を払い、第８次医療計画の策定にむけた地域医療構想の議論、新たな公立病院改革プラン（後継プラン）策定の動き、病院の再編統合を促す「重点支援区域」の申請や再編統合計画の把握に努めます。

　　計画が表面化した場合、単組活動のみでは対応しきれない、経営形態の変更や競合問題の発生などに備え、県本部は対策会議等を設置します。また、本部は地域医療再編対策本部で情報を共有し、役職員・オルグによる支援を行います。

14. 新型コロナウイルス感染症への対応や医療法改正による医療関係職種へのタスクシフト/シェア、看護師の特定行為研修等に対し、単組・県本部は、職場の意見をとりまとめ、医療・保健従事者の安全確保、勤務環境の改善、人員確保と離職防止などの具体策を病院当局や自治体に求めていきます。またこの取り組みを未加入者への加入拡大につなげます。

15. 各単組は新採職員や中途採用職員、非正規職員、再任用・再雇用職員への加入促進活動を継続的に行い、未加入者を放置しない取り組みを進めます。

【福祉・公共サービス民間労働者の組織化】

16. 公共民間単組、社会福祉協議会労組や社会福祉事業団労組、福祉関係単組は、自治体単組と連携し要求、交渉、労働協約の締結のサイクルの確立と、未加入者への組織化を一体的に進めます。

17. 県本部は単組の組合活動状況を把握し、単組活動の支援を行います。近年、単組の脱退（解散）が増えていることから、とくに基本的運動が衰退し、組織率が低下している単組には活動の活性化、組織拡大にむけた取り組みの支援を行います。また、本部と県本部は連携して単組間の連携促進など脱退防止にむけた対策を強化します。

18. 単組は全職員の過半数要件を満たしているか確認し、雇用形態にかかわらず未加入者の組織拡大に積極的に取り組みます。

19. パートタイム・有期雇用労働法に沿った労働条件の改善にむけた要求・交渉と非正規労働者の組合加入を一体的に取り組みます。

20. 有期雇用労働者の無期転換にむけて取り組みを強化します。あわせて組合未加入者には組合加入を進めます。

　①　2022年から無期転換の対象となる有期雇用労働者に対する雇い止めの動きがないかチェックし、雇い止めの提案があった場合には撤回にむけてたたかいます。

　②　５年未満で更新上限を設けるなど、無期転換させないような就業規則への変更を阻止します。また、無期雇用になった労働者の就業規則の点検、改善にむけた要求・交渉、正規職員との均衡待遇にむけて取り組みを進めます。

21. 自治体単組の取り組みと連動し、一時金の取り扱いや定年制延長の課題が組合員に不利益をもたらさないよう、単組、県本部は対策を進めます。

【公共サービス民間労組評議会の取り組み】

22. 県本部評議会は、新型コロナウイルス感染症による雇い止めや労働条件の悪化等の発生状況を点検し、必要に応じて県本部や他の評議会と連携して県知事・市町村長要請等を行います。

23. 改正育児・介護休業法を踏まえ、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や有期雇用労働者の取得要件の緩和を求めます（2022年４月施行）。また、出生時育児休業（産後パパ休業）の創設や育児休業の分割取得の制度化にむけて交渉します（2022年10月施行）。

24. 自治労の春闘方針、公共民間評の春闘方針に則り、2022春闘に取り組みます。また、全国一般評議会と賃金・労働条件の改善や共通の運動課題について連携した取り組みを進めます。

25. 同一労働同一賃金の趣旨を逸脱した低位平準化による賃金の引き下げや、正規雇用から非正規雇用への置き換え、非正規労働者の雇い止めが発生していることから、当局に対して法令順守およびガイドライン等を踏まえた対応を求めます。

26. 働き方改革関連法の施行を踏まえ、36協定の内容の点検・見直し、不払い残業の一掃、恒常的な時間外勤務の縮減、人員確保等による総労働時間の短縮に取り組みます。また、年次有給休暇の取得状況を労使で把握し、取得状況の改善に取り組みます。

27. 県本部評議会は、「単組活動チェックリスト（公民評版）」を活用して単組の現状を把握し、必要に応じて単組ヒアリングを行い、単組の活性化にむけた支援を行います。本部は、引き続き、全国の状況を把握し、公民評単組に共通する課題を分析するとともに、活性化や支援にむけた取り組みを行います。

28. 単組は、有期契約労働者の不合理な雇い止めを阻止し、無期契約への転換にむけて取り組みます。なお、無期契約へ転換できる「通算期間５年」は法律による最低基準であることから、「通算期間３年」とするなど法律を上回る水準を要求します。また、パートタイム・有期雇用労働法の施行を受けて、短時間・有期雇用労働者の労働条件を点検し、不合理な格差等について、早急な改善を求めます。

29. 単組は、自立的・主体的運営にむけた組織強化をめざして、評議会方針に基づき、「要求・交渉・妥結（書面化・協約化）」の運動サイクルの確立と実践に取り組みます。

30. 労働条件が自治体に準拠している単組は、自治体準拠のみを理由とする賃金・手当等の一方的な引き下げを許さず、県本部や自治体単組と連携して労使交渉に臨みます。

31. 単組は、「公共民間評議会加入促進ビラ」を活用して、新規採用職員、未加入者、非正規労働者の組合加入に取り組みます。県本部は単組の新採加入促進活動を支援します。

【指定管理者職場・委託職場における取り組み】

32. 新型コロナウイルス感染症に伴う休業・休館や利用者の減少によって、収入減となる職場が増えていますが、労働者に負担を転嫁することのないよう取り組みます。

33. 同一労働同一賃金を口実とした低位平準化により、正規職員の不利益変更が提案されている職場があります。指定管理者職場・委託職場においては、春闘交渉において、働き方改革関連法施行による必要な追加費用を試算するとともに、自治体単組と連携し、必要な予算増額分を自治体に求めます。

34. 指定管理者職場では、指定が取れなければ職員が失業するなど、労働者の雇用が不安定であることから、連合と連携して、「会社分割に伴う労働契約承継法」と同趣旨の法整備をめざすなど、労働者の雇用安定にむけて取り組みを強化します。

【臨時・非常勤等職員全国協議会の取り組み】

35. 会計年度任用職員制度の開始から１年半余りが経過し、期末手当の支給や休暇制度について改善が見られたものの、フルタイムから短時間への必要性のない移行や賃金についても同一労働同一賃金の視点から課題があることが明らかとなっています。引き続き、単独労組および自治体単組ならびに自治体単組内における支部・分会・評議会は本部作成の「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき点検を行い、到達していない労働条件がある場合は、自治体単組と連携し、要求・交渉を確実に実施します。

36. 会計年度任用職員への勤勉手当支給実現にむけ、署名活動など当事者意識を高める取り組みや、国会・政党・省庁・関係諸団体に対し、法改正等を求める取り組みを強化します。

37. 単独労組および自治体単組は、次年度の会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の採用募集に際し、欠員状況を把握するとともに、当局に対して、必要な人員の確保と現在働いている臨時・非常勤等職員の雇用継続（再度の任用）を求めます。

38. 単独労組および自治体単組内における支部・分会・評議会等は、県本部の機関会議や行動に積極的に参画し、非正規労働者の現状や課題の共有化をはかるとともに、雇用安定と処遇改善、組織化にむけ自治体単組等と連携を強化します。

39.県本部臨時・非常勤等職員協議会等の結成をめざします。学習会や交流会等に参加し、先進的な取り組み事例や成果を共有します。また、単組（支部等）は、地連や県本部が開催する学習会や交流会に積極的に参加します。

**９.　労働者自主福祉活動の推進**

【共済推進の取り組み】

１．県本部は、共済推進委員会で年間推進計画を協議・確認し、自治労共済推進本部奈良県支部・こくみん共済coop奈良推進本部と連携して加入推進に取り組みます。

２．県本部は共済推進委員会を基軸とし、本部方針である『新たな共済推進方針』に沿って、県本部としての推進方針、活動計画、目標設定などを策定します。

３．県本部は、各単組のみならず各評議会や青年・女性部など横断組織における幹事会や集会等の場を活用し、共済に関わる学習会、説明会、相談会などの設定や、教育宣伝活動を強化します

４．単組は、2021年４月採用の新規採用職員および若年層組合員のうち、共済未加入者に対して、「タ型」の推進を図ります。あわせて、2022年４月採用の新規採用職員に対し、早期からの丁寧な準備を進め、組合加入と共済（とくに基本型・団体生命共済）の全員同時加入を方針とし、取り組みます。

５．単組は、2022年３月定年退職予定者および中途退職者等に対し、退職後のくらしを守るため、自治労共済推進本部奈良県支部、こくみん共済coop奈良推進本部と連携して共済を継続する取り組みを強化します。

６．「総合共済基本型」の全員加入にむけ、未加入者対策に引き続き取り組みます。

７．「団体生命共済」については、2023年４月制度改正の実施を見据え、共済県支部・こくみん共済coop推進本部と連携して、単組執行部学習会、組合員オルグおよび個別保障相談に積極的に取り組みます。

８．「じちろうマイカー共済」については、2021年11月制度改定を契機としたキャンペーンやこくみん共済coopが主催する“７歳の交通安全プロジェクト”（見積り件数に応じた交通安全旗の寄贈等）に積極的に参加し、見積もり実施と加入拡大につなげます。また。弁護士費用等補償特約と掛金の優位性の周知をはかるとともに、「車両補償」の付帯率向上にむけ、掛金見積もりなどを通じて推進します。

９．「自賠責共済」の加入拡大にむけて、自治労共済推進本部に設置している「自賠責共済センター」のルートを活用して取り組みを強化します。

10．火災のみならず地震や風水害など大規模な自然災害に備え、「住まいる共済（火災共済・自然災害共済）」の制度内容を積極的に周知し推進します。

11．2023年４月より新制度となる団体生命共済について、担当者説明会を開催し、加入組合員へ制度説明を尽くし理解と継続加入に取り組みます。

12．2022年2月26日（土）予定で、これまで和歌山県支部と合同開催してきた集会を奈良県支部単独での開催とします。

【組合員証の活用～クミトクcard～】

13．県本部では自主福祉活動を充実させる取り組みとして、組合員証を作成し、組合員がお店利用の際に提示することで、お得なサービスが受けられる「クミ得サービス」を４月から開始し、好評をいただいております。クミ得サービスでは、お買い物だけではなく、旅行や車の購入・車検やテーマパーク割引など、組合員メリット盛りだくさんな提携サービスも用意しております。日常の生活をお得にサポートを意識し、地域に根ざした労働組合をめざし、今後も利用拡大していきますので、是非ご利用ください。

**10.　国際活動の推進**

【ＰＳＩ関係の取り組み】

１. ＰＳＩ－ＪＣが行う「３・８国際女性デー」の政府および政党等への要請行動に参加し、仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶、男性の育児参画の促進、関係ＩＬＯ条約の批准などを求めていきます。

２. ＰＳＩ－ＪＣの「３・22世界水の日」行動に参加し、質の高い水道事業の提供と安心で安全な水環境の確立を求めて、関係団体への啓発活動を行います。

【労働組合権確立とディーセントワーク実現の取り組み】

３. ６月にスイス・ジュネーブで開催される第110回ＩＬＯ総会にむけ、消防職員を含む公務員の労働基本権を確保するため、連合や公務労協に結集し、取り組みを強化します。

【国際連帯・支援活動の推進】

４. エファジャパンは理事会で中長期計画を承認し、認定ＮＰＯ法人として再スタートすることを確認しました。エファジャパンが、より「公益性」を確保し、自立した組織として運営していくことができるよう協力します。

５. 県本部が取り組む国際貢献活動に、より多くの組合員が参画できるよう取組ます。

６. ミャンマーの軍事政権に対して民主化を求めて不服従運動に参加する労働者の生活支援、看護師・助産師組合や清掃労働組合の仲間たちへの支援、国境沿いに避難している人々への人道支援を行います。

７. 2022年度「国際連帯救援カンパ」は、以下の目的に活用するため、取り組みを継続します。①連合「愛のカンパ」への拠出、②労働組合弾圧に対する闘争支援、③国際協力事業への支援、④海外の自然災害への緊急支援、⑤平和・人権・環境などの課題に取り組むＮＧＯなどへの連帯・支援、⑥エファジャパンの活動支援、⑦海外の労働組合組織化支援、⑧戦争被災者・難民への支援、⑨人身売買（トラフィッキング）防止と被害者支援、⑩飢餓、疫病などへの緊急支援。

**11.　各労働者の取り組み**

**《現業労働者の取り組み》**

【組織強化・拡大の取り組み】

1．毎年２月に取り組みを継続している県本部現業集会については、コロナ感染防止に対応しながら、現業職の持つ権利や人員採用、賃金改善等の交渉力を高めるための学ぶ場として、実施をめざします。

２．本部現業評議会が４月23～24日にかけて福岡で開催する「現業組織集会」に積極的に参加します。

３．定年引き上げが段階的に実施されることを踏まえ、本部は、高齢期でも安全・安心して働ける職場環境の実現をめざし、現業評議会特有の課題を共有化し、課題解決にむけ、「定年引き上げに関する学習会」を開催します。県本部からも積極的にＷｅｂでの参加をめざします。

４．すべての県本部現業評議会において会計年度任用職員の組織化推進方針を確立します。その上で各県本部と県本部現業評議会が組織化目標のすりあわせを行うことはもとより、さらなる連携を密にし、組織化にむけ取り組みます。

５．コロナ感染拡大状況を勘案しながら、清掃部会、給食部会、保育所現業代表者会議等の開催を追求します。その上で、清掃集会、給食集会などの開催を実現し、職場で起こっている様々な問題の解決にむけての協議と取り組み方針の確立をめざします。

【資源循環型社会の構築】

６．「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が2022年４月１日より施行されます。自治体での分別収集・再商品化の促進が求められることから、清掃部会で各自治体現場における課題を整理し本部現業評運動に活かしていきます。

**《公営企業労働者の取り組み》**

【新型コロナウイルス感染症への対応】

１. 感染防止にむけた職場内の対応について検証し、マスク等の確保や備蓄、在宅勤務に必要であるＰＣ等の確保などの環境整備にむけて事例の共有化をはかり交渉を強化します。

２．新型コロナウイルス感染症への対策や複合型災害に対する業務継続計画（ＢＣＰ）の作成ができていない事業体に対して、早急に作成するよう事業管理者への働きかけを強めます。

 【地方公営企業の責任と役割の発揮】

３．県域水道一体化にむけて、26自治体・１企業組合による企業団設立準備委員会が立ち上げられ、2025年４月の企業団設立の準備が進められています。企業団への参加の意向を示している自治体においては、以下の要求を掲げ、早い段階から労使による事前協議の取り組みを強めることとします。

（１）職員派遣では、給与体系、身分等に変更はともなわないのか。また職員派遣、身分移管する人員数としては何人程度を想定しているのか。

（２）身分移管とは、どのようなものを想定しているのか。

（３）順次、新たに設立される企業団への職員の身分移管を行う場合、いつ頃（令和何年頃）を想定しているのか。

（４）これからについては、どこの部署が担当し、どこに聞いたら一体化における事業についての内容の回答をもらえるのか。

　以上のことを明らかにするよう求めていきます。

４. 県域水道一体化による統合や上下水道部署統合、上水道と簡易水道の統合に伴う組織対策の課題については、当該単組、県本部公企評が連携を密にして対応します。

５．各単組は、首長や事業管理者に対し、持続的な事業運営手法を地域住民と議論するよう求めます。また、事業継続に必要な人材と予算の確保について交渉します。

６．地方公営企業へのＰＦＩやコンセッション方式の導入には反対の立場で、導入した事業体での問題点や課題の抽出に取り組みます。

７. 頻発する豪雨災害や大規模地震などの課題を共有化し、災害発生に備え、よりスムーに復旧・支援を行えるよう、「ライフラインのための危機管理指針【改訂版】」を活用した県本部学習会の開催をめざします。また、労働組合の視点で危機管理対策の検証や災害時の労働協約の締結に取り組みます。

【職場の活性化と組織課題にむけた取り組み】

８．政策議論を通じた人材や予算の確保による職場の活性化、組合の交渉力の強化をめざし、2022年４月16～17日に福島県内で開催される予定の公営企業集会に積極的に参加します。

９．労働協約締結権を活かした取り組みの理解や浸透をはかるため、県本部は、「公企労働者の権利Ｑ＆Ａ全面改訂版」などを活用した学習会等を開催します。また、公企労働者の労組の結成、評議会の設立または形式分離を働きかけ、組織強化と交渉力の強化に取り組みます。

10. 本部は、５月14～15日（開催地未定）に合同政策集会を開催する予定です。各単組からの積極的な参加をめざします。また、本部公企評は、年間の取り組み計画として下記に取り組むとしていることから、県本部公企評としても積極的な参加をめざします。

　　７月 　組織集会（開催地未定）

８月 2022年度第１回全国幹事会・総会

８月 第96回定期大会

11．公企評の組織強化と制度実施２年目を迎える会計年度任用職員制度の年度切り替え実施時については４月からの組織化をめざします。県本部と情報を共有して取り組みます。

【循環型社会の推進】

12．８月の自治労水週間にむけて、県本部の取り組みの推進について準備を始めます。あわせて、住民むけに水循環の大切さへのアピール行動に取り組みます。

【上下水道・エネルギー政策課題への取り組み】

13. クリーンエネルギーや地域エネルギーの地産地消を推進する運動に取り組みます。とくに、政府が宣言した2050年温室効果ガス排出全体ゼロの実現にむけて、公営企業の各事業に求められる取り組みの課題の共有化に努めます。

**《衛生医療労働者の取り組み》**

１．岸田首相は「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を打ち出し、2022年10月から公定価格の見直しなどにより、看護、介護、保育、幼児教育など医療・社会福祉労働者の給与を引き上げることを示しました。具体的には、収入の３％程度（月額9,000円）の引き上げ、看護についてはコロナ医療を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、2022年２月から収入の１％程度（月額4,000円）を引き上げ、最終的に収入を３％程度引き上げていくこととしています。

これを受け労働者の賃金改善が確実に行われるよう、賃金の底上げをはかります。2021確定闘争の第２の取り組みと時期をあわせた交渉・協議を進めます。また、引き続き春闘の取り組みの中で補助金の対象に限定することのない職員全体の運用改善を求めます。

【医療・保健労働者の労働条件・環境改善にむけた取り組み】

 ２．超高齢化による医療需要が高まる中、離職の防止と、潜在看護師の復職支援の強化などによる人員確保を求め、看護職員200万人体制を推進します。県本部・単組・病院単組は、当局に対して退職や離職の原因や理由の調査の実施と対策を求めます。

感染症対応やワクチン接種業務などにより、衛生医療評職場では時間外労働が慢性化しています。単組・県本部は当局に対し36協定の順守を確認し、労働時間の把握など職場点検を行います。とりわけ、非常・災害時における特例を適用する場合は、例外的な扱いであることを確認し、適用される状況や期間、職員の負担軽減策などについて労使間で確認します。

医療・保健労働者全体の処遇改善にむけ、単組・県本部は連携して次の通り取り組みます。

　①　防疫等作業手当は最低でも国基準とします。

　②　自治体病院の薬剤師の確保と定着のために、初任給調整手当などで専門性を適正に反映させます。

　③　緊急呼び出しにあたっては、連絡を起点とした時間外勤務手当の支給を労使で確認します。

３．医療関係職種へのタスク・シフト/シェアの導入にあたって単組は、本部作成のモデル要求書（自治労情報2021第0144号）を参考に、研修にかかる費用は医療機関負担とし、所定労働時間外に行われる研修については勤務扱いとするよう当局に求めます。また、実施にあたって、特定の職種に負担が集中することがないよう、業務量や負担に応じて必要な人員の確保を要求します。

**《保育労働者の取り組み》**

１．幼児教育・保育の質の向上をはかるため、地方交付税にて予算措置されている公立保育所における３歳児の職員配置基準の改善（20：１→15：１）について、すべての単組での着実な実施をめざします。

２．公立保育所・幼稚園・認定こども園の保育士等の人件費等については地方交付税で措置されていることから、正規職員の人員確保を求めます。また、会計年度任用職員の保育士等の処遇改善措置が確実に賃金に反映されるよう取り組みます。

３．保育士の事務負担軽減のため、作成書類の簡素化やＩＣＴ化にむけた情報共有や好事例の周知を通じて、幼児教育・保育職場の環境改善の取り組みにつなげます。

４．新型コロナウイルス感染症による様々な保育内容の見直し、また、感染症対策に対する課題等を把握し、その影響による負担増に見あった人員配置を求めるなど、必要な対策に取り組みます。

５．新型コロナウイルス感染症の感染状況の落ち着きをみながら、教育・保育の質の向上、あわせて、県内単組が情報を共有化し取り組みを進めるため、保育学習会及び保育集会の開催をめざします。

６．「全国保育集会」が開催された暁には、自治労としての取り組み課題についての意思統一をはかり、他府県本部・単組との情報や状況の共有化を進めるため、積極的に参加します。

**《市職評の取り組み****》**

１. 新規採用者の加入を重点課題の一つと位置づけ、各単組の取り組み事例をはじめとした情報・課題を共有するとともに、単組の実情に即した取り組みの強化をはかります。

２. 春闘期に早期に情報交換を行い、県本部全体の取り組み参画するとともに各単組課題解決に向け取り組みを進めます。

３．単組のおける若年層組合員の活性化にむけた議論を進めるとともにその運動を支える体制づくりを進めます。

**《町村評の取り組み》**

１. 町村評議会は、下記の行程で取り組みを推進します。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ９月 | 第１回幹事会 | ３月 | 第５回幹事会 |
| 10月 | 第２回幹事会2021確定闘争単組オルグ | ４月 | スポーツ交流会 |
| 11月 |  | ５月 | （スポーツ交流会） |
| 12月 | 第３回幹事会 | ６月 | 第６回幹事会 |
| １月 | 第４回幹事会 | ７月 | 県外研修 |
| ２月 | 2022春闘勝利！町村職総決起集会2022春闘単組オルグ | ８月 | 第７回幹事会 |

（１）４月もしくは５月に、２年間中止しているスポーツ交流会を開催します。

（２）７月に、県外研修として原水禁世界大会（福島大会）へ参加します。

２. 町村評議会は、2022春闘期について、以下のとおり取り組みます。

　（１）２月７日に、2022春闘勝利！町村職総決起集会を奈良県社会福祉総合センターで開催します。集会には「鬼木まこと」さんを招いて、活動報告ならびに決意表明を受け、組合員に周知します。

（２）2022春闘においても、「町村評統一要求項目」を設定し、全体の水準底上げをめざします。

|  |
| --- |
| ①　賃金水準を次のとおりとすること。少なくとも組合員の範囲においては、国公行（一）４級水準に到達するよう運用すること。②　休暇制度の充実を次のとおり図ること。◇夏季休暇について、６日確保すること。実現：平群町職労◇産前産後休暇について、産前８週、産後８週に拡充すること。実現：平群町職労、三宅町職労、高取町職労◇子の看護休暇について、義務教育修了前までにすること。実現：三宅町職労③　現在の人事評価制度を変更する場合は、事前に必ず協議・交渉し、労使合意を得ること。④　新型コロナウイルスが再流行拡大する中、労働条件を変更する場合は、労使合意すること。⑤　定年引き上げについては、遅くとも６月議会での条例改正にむけて、賃金・労働条件、職務、働き方、配置、今後の制度設計作業および対象者へ説明・意向確認のスケジュール、等について交渉を積み重ね、合意を前提に進めること。⑥　要求については、真摯な交渉・協議を実施し、合意事項は書面化すること。 |

　（３）町村評三役と町村評選出県本部執行委員で、春闘期・確定闘争期に実施している単組オルグを実施します。

（４）組織強化・拡大などを課題に２月18日開催される「第42回全国町村職総決起集会（Ｗｅｂ）」に積極的に参加します。

３. 第26回参議院議員選挙（全国比例区）自治労組織内「鬼木まこと」予定候補の支持拡大で、３月末までに「単組組合員の20％」サポーター（後援会）加入を目標に取り組みます。それ以降も、すべての組合員へ「３回声掛け」して、私たち現場の声を国会へ届けることができるよう、取り組みます。

４. 2021年９月に改訂された「組合員ノート」を全単組で活用し、単組や県本部内での賃金・労働条件の学習や改善をめざします。

５. 単組は、新規採用職員100％加入をめざし、取り組みを強化・継続し、あわせて若年未加入者への加入の働きかけを進めます。

６. 単組は、2022年度任用の会計年度任用職員の組織化にむけ、アンケートの実施や組合説明会の開催など、具体的な取り組みを進めます。

７. 昨年開催した町村評第48回定期大会において、財政悪化に伴う賃金改悪提案を受けて闘争中の平群町職労から、財政再建中にある夕張市の現状や取り組みを学ぶ機会について要望を受けました。その後、連携を取りながら協議した結果、町村評議会としても下記の取り組みをサポート（後援）します。

 名称：（仮称）夕張市長を招いて夕張市財政問題学習会

日程：２月18日（金）18:00～

 会場：平群町総合文化センター「くまがしホール（370席）」

 講師：厚谷　司　　夕張市長

**《青年労働者の取り組み》**

１. 単組間を越えた討論により、現在の青年層がおかれている職場での状況や課題を明らかにし、明るい将来を築くために必要不可欠な賃金や労働条件等の基礎的な学習を強化します。

２. 平和の尊さを訴え、奈良平和フォーラムの運動に結集します。

３. 単組間を越えた幅広い交流により、青年層のつながりをより強固なものとし、青年部常任委員が主体となり学習会を開催し、次代に労働運動を受け継いでいくことをめざします。

４. 職場を越えた意見を幅広く知り、青年層が置かれている状況を学ぶために、中央本部青年部や近畿地連青年女性協議会の集会などに積極的に参加します。

５. 「平和・人権・環境」を守る行動をはじめとし、社会情勢を加味した労働運動を行います。

６．「反核・平和」にむけ、奈良原水禁平和行進や反核・平和の火リレー等の活動に積極的に参画・参加します。

７．新規採用職員および組合未加入職員に対して、フォローアップや加入の呼びかけを継続し、青年層職員100%組合加入をめざします。

８. 労働組合に結集する意義や必要性を共有し、より充実した生活を送るための団結力を高めるべく「自治労共済加入推進活動」に常任委員を中心に積極的に取り組むとともに、奈良県独自の「若年層プラン」の推進を行うために若年層組合員を対象とした学習会の開催をめざします。

９．各単組における青年部組織に対して引き続き青年部が設置されていない単組、活動休止中の単組に呼びかけ、青年部設置・活性化にむけて取り組みます。

**《女性労働者の取り組み》**

１. 女性部の役員不足による活動の低下が続いています。青年部とともに、今後の活動について議論し、県本部として女性部活動の方向性を明らかにしていきます。

**《全国一般労働者の取り組み》**

１. 2022春闘へ、全国一般地方労組代表者会議と関西ブロック春闘討論集会で決定された方針を、１月26日春闘代表者会議で意思統一して闘いを進めていく。具体的には、全国一般の賃金実態調査結果をふまえて賃上げ要求基準13,500円と、職場課題も含めた春闘要求書を２月末までに全ての職場において提出し、粘り強く団体交渉を行い要求実現に向けて闘いを進めていく。

２. 組織拡大を春闘期の重要な課題と位置づけ、現有組織人員の５％以上の組織拡大を目標として、中小労働者やパートなど非正規労働者の組織化に向け、４月１～２日を労働相談日に設定し取り組みます。

３. 夏季一時金闘争

　一時金は生活給であるとともに、賃金の後払いであるとの位置づけで、安定した年間収入確保をめざして、要求・交渉・妥結を目指して取り組みます。

要求基準　夏季一時金要求　基準内賃金の３ヵ月以上または70万円以上（年間要求は６ヵ月以上）

要求書提出　６月１日

団体交渉　　６月に集中的に交渉を行い、７月上旬支給をめどに取り組む。

**《国保労組協議会の取り組み》**

１. 厚生労働省および国保中央会に対し、次の通り交渉を実施します。

　①　重点要求事項

　　　コロナ禍による受診控えでレセプト審査手数料の減収が続く中、「審査支払機能に関する改革工程表」に基づく2024年４月の国保総合システム更改にむけて、開発および保守・運用費用の大幅な増額が見込まれていることから、保険者・被保険者への転嫁を許さず、国庫負担を要求します。

　②　取り組みのスケジュール

　　　中央段階では、厚生労働省および国保中央会へ２月中旬に要求書を提出します。回答指定日については、３月上旬とします。

　　　単組段階では、取り組みを全体化するため、節々で国保連職場統一集会を開催します。また、使用者へ回答書の写しを提出し見解を求めます。

２. 審査結果の不合理な差異の解消、社会保険診療報酬支払基金との2026年度システム共同利用の実現については、国民への公平・公正な医療サービスの提供と各保険者の利便性の向上となるよう、共同利用機能の共同開発過程の点検に努めます。

３. 審査支払機関改革やビッグデータの利活用によるデータヘルス改革は着実に進行し、職場を取り巻く情勢が大きく動いている中、国保中央会では、「国保連合会・国保中央会のめざす方向」の改定を進めています。

　　今後の職場の基盤安定や雇用と賃金・労働条件の確保を展望し、自らの仕事や組織のあり様を考え、見直していく観点から、労働組合としてこの改定議論にむけた取り組みに積極的に関与します。

４. 国保連職場におけるＡＩの導入やＩＣＴ化の拡充・推進がもたらす影響について研究します。

５. 単組は、職場の時間外労働や年休取得状況を検証し、適正な人員確保を求めます。また、年次有給休暇の確実な取得に取り組みます。官公署への派遣（出向）者の労働災害の保険の加入・適用について明確化し、各連合会での書面確認に取り組みます。

６. 単組の組織強化・拡大にむけて、非正規職員や再任用職員、組合未加入者の組織化に取り組みます。また、４月期に新規採用職員の組合加入の取り組みを進めます。