第１号議案

当 面 の 闘 争 方 針（案）

 １.　若干の経過と情勢　 　 １

 ２.　賃金・労働条件改善をめぐる人勧期を中心とした取り組み　 　 ３

 ３.　職場の権利と勤務条件を確立する取り組み　 　７

 ４.　男女平等参画推進の取り組み　 　10

 ５.　自治体財政の確立、自治・分権および公共サービス改革の推進　 　14

 ６.　安心と信頼の社会保障制度の確立　 　17

 ７.　環境・平和・人権を確立する取り組み　 　19

 ８.　政策実現にむけた政治活動の推進　 　21

 ９.　産別組織の強化と確立　 　22

10.　 公共サービス労働者の総結集と組織の拡大　 　23

11.　 労働者自主福祉活動の推進　 　26

12.　 国際活動の推進　 　28

13.　 各労働者の取り組み　 　29

　　１.　若干の経過と情勢

【国際的な情勢】

１.　ロシアがウクライナへの軍事侵攻を開始してから３ヵ月以上が経過し、停戦協議も、国際社会からの働きかけも実質的な進展は見られず、戦禍は拡大し続けています。

　　プーチン大統領はロシア系住民への大量虐殺から解放するための「特別軍事作戦」と詭弁を弄し、ウクライナの主権と領土を侵害し、多くの一般市民を巻き添えにするロシアの暴挙は明らかな国際法違反であり、断じて容認できません。

２.　３月下旬には、ＮＡＴＯとＧ７それにＥＵの首脳会議が立て続けに行われ、ＮＡＴＯは防衛体制を強化する方針を確認、Ｇ７はロシアに対する追加の経済制裁を打ち出し、ＥＵはエネルギーのロシア依存からの脱却にむけ取り組むことなどで一致しています。

　　さらに、「軍事的中立」を掲げてきたフィンランドやスウェーデンもＮＡＴＯ加盟を表明するなど、プーチン大統領のＮＡＴＯ分断の思惑とは逆に、ウクライナ危機が欧米諸国の結束を強める流れになっています。

　　国連憲章で「国際平和と安全維持の主要な責任を負う」と定められた安保理は国連で唯一、法的拘束力のある制裁など強制措置を決定できる機関ですが、戦争を起こしたロシアが拒否権をもつ常任理事国であり、安保理の欠陥を露呈することになりました。

　　新たな冷戦の幕開けとなるのか、人・物・金が自由に行き来するグローバル経済の恩恵は影を潜め、国際社会の分断が進む恐れがあります。国連、Ｇ20が機能不全に陥る中で、絶対に世界大戦に発展させないという決意のもと国際社会が知恵を出し合い、粘り強く外交努力を重ねることが求められています。

３.　核兵器保有国であるロシアの行為は、「抑止力」ではなく核戦争への引き金ともなりかねない大きなリスクをはらみ、国際的な秩序や安寧を脅かすものであることを改めて浮き彫りにしました。

　　また、ロシア軍はチョルノービリ（チェルノブイリ）原発の占拠や、ザポリージャ原発へのミサイル攻撃を行いました。幸いにも放射能漏れなどは確認されなかったものの、原子炉などの重要施設が損傷を受ければ広範囲かつ甚大な惨禍をもたらします。このことは1986年のチェルノブイリ原発、そして2011年の福島第一原発における事故で明らかであり、改めて原発そのものが安全保障上の大きなリスクとなりうることが広く認識されたといえます。

　　一方で、再生可能エネルギーへの転換など、世界全体で気候変動政策が推進されようとしている中にあって、ＥＵでは一部加盟国からの反発はあるものの、原発を「グリーン」エネルギーに位置づける方針を示しています。あわせて、ウクライナ危機により欧米を中心にエネルギーのロシア依存からの脱却が進められようとしていることなどを踏まえれば、危険性を認識しながらも原子力エネルギーへの回帰が進む可能性があるのが現状です。

　　いずれにしても、日本政府に対しては、戦争による唯一の被爆国として核兵器廃絶にむけた交渉に積極的に関与するとともに、原発事故を経験した国としてエネルギー政策の推進など核なき平和な世界を実現するための取り組みを強く求めていく必要があります。

【経済および2022春闘をめぐる情勢】

４.　コロナ禍からの経済の回復が進んできた中で起きたウクライナ危機によって、原油や天然ガスなどのエネルギー価格や、穀物などの原材料価格が高騰するとともに、ロシアに対する各国の経済制裁やそれに対する対抗策が講じられることに伴う貿易の停滞、サプライチェーンの混乱などが、世界経済の成長を阻む要因として指摘されています。

５.　2022春闘では、自動車業界、さらには電機業界でも労働組合の要求に満額回答が示されるなど、昨年を大きく上回る回答が相次ぎました。連合の第５回集計（５月６日時点）では、加重平均は6,160円・2.10％（前年同時期比813円増・0.29ポイント増）となるなど、賃上げの流れは継続していますが、交通や外食産業など、新型コロナの影響を大きく受けた業種では、昨年に引き続きベア要求を見送る動きもあるなど二極化が進んでいます。

　　また、原材料価格の高騰や輸入品目の値上げなどが続いていますが、急激な円安の進行やウクライナ危機がさらに消費者物価の上昇に拍車をかけ、生活者・労働者の負担を増大させることが懸念されています。

６.　円安は輸出産業や海外に生産拠点を持つ企業には大きなメリットがある一方、多くを輸入に頼る内需産業には大きな痛手であり、今年４月の貿易収支も９ヵ月連続で赤字となっています。世界的な物価上昇のもと、今後も円安が続くことが想定され、景気への影響が懸念される中にあって、さらなる物価高と経済の停滞を意味する「スタグフレーション」へと陥る危険性も指摘されています。今日的な円安の要因として欧米との金利差の拡大、貿易赤字となっていることがあげられていますが、日本の国力衰退を反映しているとの指摘もあります。

　　アベノミクスによる大規模な金融緩和が講じられて以降、円安・株高が演出され、輸出産業を中心に企業利益は向上しましたが、内部留保が積みあがる一方で、労働者への分配は十分なされず、日本の賃金水準はＯＥＣＤ加盟国の中でも下位となっています。物価上昇への対応や経済の好循環の実現のためには賃上げを含む人への投資が不可欠です。引き続き、賃上げの流れを大手にとどまらず地場・中小や非正規などすべての労働者に広く波及することが労働組合への社会的要請であることから、取り組みを継続していかなければなりません。

【政治をめぐる動向】

７.　政府は、ウクライナ危機や北朝鮮による度重なるミサイル実験、さらにはアジア太平洋地域での軍事的緊張が高まることも想定されることなどを念頭に、敵基地攻撃能力を含む防衛力を強化する意向を示唆しています。また、５月末のバイデン大統領の訪日時には防衛費の増大を宣言するなど、世界情勢が極めて不安定となり、日本の安全保障上の脅威も顕在化しているのは事実ですが、「専守防衛」や「非核三原則」は、日本が戦後貫いてきた最低限守るべき理念です。国際情勢に乗じた拙速な議論は危険であり、過度の防衛力の強化、防衛費の増大は周辺諸国との緊張関係へと発展しかねないことから、政府に対し冷静かつ慎重な対応を求めていく必要があります。

　　憲法についても同様です。現在、憲法審査会では緊急事態条項創設の議論が行われています。自民党などの改憲勢力は、ウクライナ危機に乗じて議論を加速させたい考えですが、最高法規である憲法の改正は、広く国民的な議論と合意に基づくことが不可欠であり、落ち着いた環境のもとで、長期的な視点から議論されなければなりません。まずは、ＣＭやインターネット上の広告に関する規制など、国民投票の公正性確保に関する課題についての議論を先行させるべきです。「改憲ありき」で議論が進まないよう国会対策など取り組みを強化するとともに、拙速な改憲論議を阻止するためにも、参議院選挙において中道・リベラル勢力を拡大させ、参議院における改憲勢力の議席について、３分の２を割り込ませる必要があります。

８.　参議院選挙にむけた野党間の連携は混迷しています。連合は、立憲民主党と国民民主党に対し両党が中心となった１人区での一本化を求めてきました。しかし、国民民主党が一部選挙区において日本維新の会との連携を模索するなど、全体として立憲と国民の候補者調整は進まず、与党・自民党に対抗するための野党間の連携は、2019年７月の第25回参議院選挙、2021年10月の第49回衆議院選挙と比べても後退したといわざるを得ません。奈良県においても野党候補者が乱立し与党に利する状況となっており、立憲民主党をはじめとする野党にとって、厳しいたたかいとなることを認識しておく必要があります。

　　厳しい状況にあるからこそ、今回の参議院選挙は、自治労組織総体の組織力が問われることになります。改めて、一人ひとりの組合員が選挙闘争に取り組み、「組合員１人１票以上」をめざして、組織内候補予定者である「鬼木まこと」を圧倒的な得票数で勝利させ、自治労の組織力強化と政策実現の推進につなげていかなければなりません。

　　２.　賃金・労働条件改善をめぐる人勧期を中心とした取り組み

【2022人勧期闘争における基本的考え方】

１．2022人勧のスケジュールは４月25日～６月17日の期間で、例年通り、月例給、一時金等について一括で調査を行うこととしています。

　　昨年は較差が極めて小さかったことから給料表の改定は見送られましたが、産業・企業により状況は大きく異なるとはいえ、本年は長引くコロナ禍の影響で、月例給および一時金に関する民調結果にどの程度の影響があるか不透明な状況です。

　　賃金をはじめとする労働条件については、交渉・合意によって決定されるべきものであるとの基本的考え方に立ち、給与改定にあたっては、月例給・一時金の引き上げを求めます。とくに、本年は物価上昇に伴う生活防衛の観点からも、賃金引き上げを求めていきます。

【2022人勧期闘争にむけた諸行動等の取り組み】

２. 2022人勧期闘争について、本部は次の通り取り組みを配置します。

　①　人事院への要求提出

　②　全国統一行動

　　　要求の実現にむけて次の通り設定し、時間外職場集会を開催します。

　　・第１次全国統一行動　６月下旬

　　　（対人事院要求提出の翌日）

　　・第２次全国統一行動　７月26日

　　　（中央行動にあわせて）

　　・第３次全国統一行動　８月初旬

　　　（人事院勧告日の翌日）

３. 人勧期に結集する取り組みとして、2022人勧期要求行動に取り組みます。また、単組は、６～７月に「2022人勧期要求アンケート」に取り組み、各単組の課題を洗い出し、確定期要求につながる職場討議を促進します。

【2022人事委員会勧告にむけたたたかい】

４. 県本部・単組は、2022人事委員会勧告対策の強化のため、次の取り組みを行います。

　(１)　人事委員会勧告が市町村の賃金確定に与える影響の大きさを踏まえ、人事委員会対策にむけた体制を構築します。

　(２)　人事委員会への要請書内容は、下記の通りとします。

　　　①　2022年の給与改定にあたっては精確な調査と公平・公正な公民比較に基づき、月例給の水準を引き上げる勧告を行うこと。とくに、初任給の水準について検討すること。

　　　②　一時金については、精確な調査と公民比較を行うことを求め、支給月数を引き上げること。

　　　③　諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づくこと。

　　　④　人事委員会の勧告にむけた調査や作業にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。

　　　⑤　会計年度任用職員制度について、法制度の趣旨を踏まえた適切な制度となっているか人事委員会として主体的な検証を行い、必要に応じた勧告等を行うこと。

　　　⑥　労働基準監督機関として、時間外労働の上限規制に関する条例・規則が適切に運用されているか検証するとともに、実効性の確保にむけて具体的な報告を行うこと。また、勤務時間を厳格に把握し、それに基づく時間外手当の支給が行われているかを監督するとともに、適切な取り扱いを推進すること。さらに、休暇・休業制度の取得推進や拡充、ワーク・ライフ・バランスの実現をはかること。

　　　⑦　定年引き上げについて、国に遅れることなく実施できるよう、高齢職員の能力・経験の活用や役職定年のあり方、計画的な新規採用などさまざまな課題について十分な検討を行うこと。また、再任用職員の任用については、2013年総務副大臣通知を踏まえ、フルタイムを基本とし、賃金・労働条件についても定年引き上げを見据え、抜本的に改善すること。

　　　⑧　ハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。

【定年引き上げにむけた取り組み】

５. 定年引き上げについては、2023年４月１日の施行日にむけ、準備が進められているところです。

　　総務省が３月18日に定年引上げに伴う条例例、３月31日には高齢期職員の職務などに関する考え方を示した通知「地方公務員の定年引上げに向けた留意事項について」を発出したことから、交渉・協議を促進する必要があります。

６. 条例例の発出が遅れたことなどもあり、現時点においても多くの単組で本格的な交渉に入れていない状況です。

　　具体的な運用課題とあわせて、交渉・協議を積み上げ、条例改正をめざします。

　　対象者への制度説明・意思確認を年度内に行う必要があることから、９月議会での決着をめざして取り組みます。９月議会に条例案を上程する単組は、８月第２～３週をヤマ場として交渉・協議を積み上げます。

７. 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　役職定年を導入すること。対象年齢は60歳、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。

８. 運用面において積み残し課題がある場合は、下記を重点課題として取り組みます。

　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。

９. 県本部は、単組の取り組みの進捗を確認するとともに、県内の交渉状況の共有と交渉促進のため、必要な支援を行います。

【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。

　　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、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すとともに、公正・公平な運用の確立に取り組みます。

　　３.　職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

【改正育介法等への対応】

１.　地方公務員育児休業法の改正案が成立したことを受け10月の施行にむけて、制度の周知や利用促進をはかることなどを自治体当局に求めていきます。同時に、育児参加のための休暇の対象期間の拡大に関する条例等の改正を求めていきます。

　　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撤廃され、人事院規則でも同様の措置が取られたことから、各自治体の３月議会での条例改正が行われていることを点検します。

【人員確保にむけた取り組み】

２．人員要求は、労働条件に関わる重要な要求であることを再確認し、2022春闘方針に基づき、各単組で実施した職場点検や安全衛生委員会で報告された、職場ごとの時間外勤務の直近の実態および人員確保チェックリストなどを基礎として積極的に取り組みます。

３．人員確保闘争は、重点闘争として通年的に取り組むこととしながら、各自治体の採用募集時期や取り組み状況等を考慮して、６月を重点期として取組みを進めます。

【時間外勤務の上限規制と36協定の締結】

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　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。

　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は、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むようにします。

　④　条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間についてその運用状況を以下の点から点検し改善します。

　　ア　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いては、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。

　　イ　「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等を明確にするとともに実態を点検し、その縮小・廃止に取り組みます。

　　ウ　上限時間を超えて時間外労働を命じることができる「特例業務」については、その業務（大規模災害、新型コロナウイルス感染症対応など）の特定と職員の範囲、上限時間に関し交渉・協議を行い、労働協約または書面協定として締結します。なお、「特例業務」が行われた場合は、労使で当該勤務にかかる要因の整理、分析・検証を実施します。

　⑤　安全衛生委員会において、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。

　⑦　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。

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、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　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。

　⑤　高年齢者の多様な働き方を確保するため、高齢者部分休業制度の条例化を求めます。

【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い、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防止のための具体的施策を求めます。

【快適職場づくりと労働安全衛生月間の取り組み】

７.７月の安全衛生月間を中心に、全単組で安全衛生活動に取り組みます。

８. 単組の安全衛生月間の重点目標を、以下の通りとします。

　①　安全衛生委員会が未設置の事業所は安全衛生委員会を設置する。

　②　安全衛生委員会の年間計画が未作成の事業所は、計画を作成する。

　③　職場点検・巡視を実施する。

　④　安全衛生委員会において、時間外労働の実態を報告させるとともに、超過勤務が常態化している職場については具体的な対応策を示させる。同時に、「他律的業務の比重が高い職場」「特例業務」の超勤実態について報告・分析を行う。

　⑤　自治労「パワー・ハラスメントのない良好な職場をめざして～予防・解決マニュアル～」や「パワハラウェブサイト（自治労ＨＰ内）」を積極的に活用し、職場のあらゆるハラスメントの防止、解決策を実施する。

　⑥　メンタルへルスの相談体制や職場復帰体制の改善策を実施する。

　⑦　全職場でストレスチェックの実施・評価を行う。結果を安全衛生委員会等で分析・協議・課題の洗い出しを行い高ストレス職場の課題を解決する。

　⑧　安全衛生委員会の女性委員を拡充するとともに、非常勤職員の参画を求める。

　⑨　同一事業所内の公共民間労働者など、すべての労働者の安全衛生を確保する。

９.安全衛生委員会を定期開催し、職場全体で安全衛生活動の意義目的を共有化します。

10. 労災保険法が適用されない会計年度任用職員、非常勤職員などについて、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。

【コロナ禍における労働条件の確保】

11. 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に感染をした場合は、職専免として取り扱い、感染が疑われ勤務をしないことがやむを得ない場合等については、有給の特別休暇とすること。

　②　ワクチン接種時、副反応がみられる場合は、職専免、特別休暇で対応すること。

　③　ワクチン接種は、本人の意思に基づくものであることから、職場での接種の強制や、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　コロナウイルス感染症対策に従事した職員について防疫等作業手当を支給すること。

　⑥　休校、施設の閉館等を余儀なくされる場合も業務内容の変更等により柔軟に対応し、職員の働く場を確保すること。休業させる場合は給与の全額を休業手当等として支給すること。

　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、その結果を踏まえ体制を見直し、人員確保など必要な対応をはかること。

12.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。

【失職特例条例の制定を求める取り組み】

13. 単組・県本部は、地方公務員法第28条に基づく失職の特例を認める条例の制定を求めます。

　　各自治体の分限条例に「任命権者は地方公務員法第16条第１号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとすることができる」との条文の追加を求めます。また、法改正を踏まえた見直しを行うとともに、特例を「公務中の事故」等に限定している自治体についても、上記の条文への修正を求めます。

【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】

14. 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】

15. 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し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。

16. 「解雇の金銭解決制度」については、解雇の金銭解決や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ます。

また、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。

17. 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。

18. 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】

19. 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。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を求めて、共済組合対策を強化します。

20. データヘルス計画については、各共済組合に対し、実効性ある取り組みを求めます。また、特定健診・保健指導等の実施状況に応じ、後期高齢者支援金の減算・加算の仕組みが拡大されていることから、扶養者を含めた特定検診などの受診率向上にむけた対応を進めます。

21. 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、各共済組合の運営審議会において、運用状況の監視・確認を行います。

　４.　男女平等参画推進の取り組み

【2022男女平等推進闘争の取り組み】

１.　自治労運動のすべての場面で男女平等を推進すべく、年間を通じて取り組みます。６月の男女平等推進月間から、同月以降も進捗状況を確認しながら、確定期においても積み残し課題の実現にむけて継続して取り組みます。

　　取り組みにあたって「組合の男女平等参画」、「職場の男女平等の実現」、「男女平等の法制度・社会環境の整備」を３本の柱とし、全県本部において県本部闘争委員会を立ち上げ、男女平等参画社会の実現にむけ、自治労全体で推進をはかります。

２.　県本部は、執行委員会を闘争委員会と位置づけ全単組での要求書提出・交渉実施をめざして取り組みを支援します。

３.　単組は、男女平等を推進するポテッカーを掲示し、機関紙などを活用して、組合員に理解と参加を求め、交渉を行います。

４.　自治労2019年参議院選挙アンケートでは、女性組合員の参議院選挙への関心度は男性に比べ10ポイント以上低い結果でした。政治分野における男女平等参画を進めるためにも、「鬼木まこと」の取り組みを契機に、各県本部・単組は男女平等の取り組みにあわせて政治に関する学習会などを開催し、女性の政治への参画意識を高めます。

５.　以下の獲得目標に基づき、職場の状況を確認し、未解決の課題があれば当局に要求書を提出・交渉し、解決をめざします。また、身近な男女平等に関わる課題を掘り起こします。

|  |
| --- |
|  |
| 【獲得目標】1.　改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の達成状況を労使で確認すること。　　また、職場の状況を十分に把握・分析した上で、目標達成にむけた協議を進めること。2.　すべての民間職場で、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定を進め、仕事と家庭の両立支援制度を拡充・促進すること。3.　男性の育児休業・介護休暇の取得を促進すること。また、希望する職員が取得できるよう、職場環境の整備を具体的に行うこと。4.　不妊治療休暇の取得にむけた環境整備と拡充をすること。5.　正規労働者との均衡・均等に基づき、非正規労働者の賃金・労働条件を改善すること。　　とりわけ、育児に関わる休暇について、「子の看護休暇の取得等の有給」による制度化をはかること。6.　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、職場実態を把握した上で、防止措置や対策を強化すること。7.　職場の独自課題、積み残し課題の克服をはかること。 |
|  |

|  |
| --- |
|  |
| 【獲得目標のポイント】　「第５次男女共同参画基本計画」で新たな目標が設定され、総務省も目標達成にむけ、具体的な取り組みを積極的に進めるよう求めています。男女平等の職場づくりは、①採用や配置、昇任、賃金、退職などのあらゆるステージで、男女格差が解消され、個性や能力が十分に発揮される、②方針決定過程へ男女が対等に参画し、活力ある職場となる、③労働環境を向上させることが、女性も男性もいきいきと働くことができることにつながる、など重要な取り組みであることを当局に認識させた上で交渉に臨むことが必要です。1.　事業主行動計画の達成状況の確認　①　行動計画が状況把握にとどまっていないか、職場の課題分析が十分できているかなどの評価を行い、掲げた数値目標が的確であるか、またその達成状況等について労使で確認します。　②　「長時間労働の是正などの働き方改革」「性別に関わりない職務の機会と適切な評価に基づく登用」「男性の家事・育児参加の促進」の課題について、前進につながる計画となるよう見直しを求めます。　③　次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画策定指針」の一部改正によって、2021年４月１日から、雇用環境の整備に関する事項の中に、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」の項目が追加されました。不妊治療に関わる事項の追加を求めていきます。2.　すべての職場での「一般事業主行動計画」（民間）の策定　　101人以上の職場で「一般事業主行動計画」の策定が義務づけられましたが、子育て支援や職場の中の男女平等は事業規模で変わるものではありません。従業員数に関わりなく、すべての職場に「一般事業主行動計画」を求めていきます。3.　男性の育児休業取得促進　①　アンケートや育児休業取得者の声を集め、男性の育児休業取得に関する課題を把握し、要求書に盛り込みます。　②　自治体職場では、改正地方公務員育児休業法および2021年12月27日付の総務省通知「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取り組みの一層の推進について」（自治労情報2021第165号）を踏まえ、男性職員の育児休業等の取得促進にむけて管理職があらかじめ体制の準備や業務分担の見直し等、業務面における環境整備を行うなど、自治体当局の考え方と今後の取り組みを確認します。　③　民間職場では、改正育児・介護休業法を受けて育児休業の申し出が円滑に行われるよう事業主は、(ア)研修の実施、(イ)相談体制の整備、(ウ)自社の事例の収集および当該事例の提供、(エ)育児休業制度および取得方針の周知のいずれかの措置を講じることが義務づけられていることから、雇用環境の整備にむけ労使による協議を進めます。4.　不妊治療休暇の環境整備と拡充　①　仕事と治療の両立にむけて、年齢を問わず男女ともに利用できる休暇として環境整備を求めます。　②　不妊治療休暇取得にかかる個人情報の取り扱いに十分に留意するよう求めます。5.　非正規労働者の賃金・労働条件の改善　　育児・介護に関わる休暇をはじめとして、有給による制度化をはかります。　　子どもの看護休暇を有給休暇とした単組もあります。実態に応じて具体的な要求を盛り込みます。6.　ハラスメント対策の強化　①　セクシュアル・ハラスメント等について、男女を問わず会計年度任用職員などの非正規労働者も含めて職場実態を把握します。　②　ハラスメントを受けた場合に相談しやすい体制となっているか、対応マニュアルは策定されているか、研修をはじめとする対策が十分であるか等について確認します。 |
|  |

【取り組みのスケジュール】

６. 取り組みにあたっては、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルに則った運動を展開します。

　　自治労本部は、５月27日～６月２日を交渉強化ゾーン、全国統一行動日を６月３日に設定しています。県本部・単組は、新型コロナウイルス感染症に関わる地域・自治体の状況を踏まえつつ、６月中の交渉をめざし当局に回答と文書確認を求めます。

　　要求書提出に向け職場討議やアンケートを行うなど職場実態把握に努めます。

【男女平等推進月間の取り組み】

７. ６月は、政府の男女共同参画週間、連合の「男女平等月間」を踏まえて、職場・地域・労働組合それぞれの領域で男女平等の実現にむけて集中的に取り組みます。

８. 県本部は、要請書モデルを活用し、都道府県、市長会、町村会に対する申し入れを行います。また、男女平等推進月間にあわせて自治労本部からの情報提供を元に男女平等、女性役員育成に関する学習会や研修を実施し、若年層を対象とする講座などに、男女平等のテーマを取り入れます。

９. 単組は、より多くの組合員に、男女平等推進月間の取り組みへの参加を促すために、ポテッカーや「Let's challenge 地方公務員のための両立支援ガイドブック」等を活用し、身近な男女平等に関わる課題を掘り起こし、改善をはかります。

【男女がともに担う奈良県本部アクションプランの目標達成にむけた取り組み】

10. 県本部のアクションプランを点検し、その実現にむけた単組への取り組み提起やスケジュールを決定します。

11. 本部・県本部・単組は達成目標である①集会等の女性参加30％以上、②女性役員の選出30％以上（４役に１人以上）、③女性役員、次代の担い手育成等の達成にむけ、アクションプランに掲げている具体的な取り組みを実施します。

【男女平等社会実現の取り組み】

12. 自治体にも取り組みが求められている国の第５次男女共同参画基本計画が確実に実行されるよう取り組みます。

　　ただし、「選択的夫婦別姓の推進」が削除されたこと、指導的地位に女性が占める割合の達成時期などの数値目標があいまいとされていることに対しては、実現にむけた取り組みを継続します。

13. ＩＬＯ第190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。

14. 2022年４月から改正育児・介護休業法が順次施行されることから、希望する期間を安心して育児に専念することができるよう職場の理解と環境整備を整える取り組みを進めます。

　　５.　自治体財政の確立自治・分権および公共サービス改革の推進

【政府による緊急的な財政出動への対応】

１. 政府は、2022年度予算においても、新型コロナウイルス対策として2021年同様５兆円の予備費を確保していますが、７月の参議院選挙を目前に、はやくも2.7兆円程度の補正予算案を提出しています。この補正予算案は、原油価格高騰とコロナ禍対策を基本としていますが、予備費の総額を維持するために1.5兆円を改めて予備費に積み直すという不明瞭な措置を行っており、国会審議を通さずに使える予備費に偏重した政府の恣意的な態度を示すものといえます。引き続き、政府の動向や予備費等の使途について注視し、政党対策などに取り組みます。

【2023年度予算における地方財政の確保と公共サービス改革に対する取り組み】

２. 2022年度政府予算における地方財政の一般財源総額は、コロナ禍においても約62兆円、地方交付税についても約18.1兆円と、いずれも前年度を上回る額が確保されています。しかし、地方における社会保障事業を支える一般行政経費の地方単独分は、ほぼ前年並みに据え置かれ、今後も進行する少子・高齢化にまで対応しているとはいえません。引き続き、地方の財政需要に見合った財源の確保が求められます。

３. このため、地方財政の確立にむけて、以下の考え方に基づき、取り組みを進めます。

　①　社会保障の維持・確保、防災・減災また脱炭素化対策、地域活性化にむけた取り組みや、デジタル化対策など、増大する地方公共団体の財政需要を的確に把握し、それを支える人件費も含めて、十分な地方一般財源総額の確保をはかること。

　②　とりわけ、子育て、地域医療の確保、介護や児童虐待防止、生活困窮者自立支援など、急増する社会保障ニーズが自治体の一般行政経費を圧迫していることから、地方単独事業分も含めた十分な社会保障経費の拡充をはかること。また、これらの分野を支える人材確保にむけた自治体の取り組みを十分に支える財政措置を求めること。

　③　地方交付税の法定率を引き上げるなど、臨時財政対策債に頼らない、より自律的な地方財政の確立に取り組むこと。また、偏在性の小さい所得税・消費税を対象に国税から地方税への税源移譲を行うなど、より抜本的な改善を行うこと。

　④　引き続きの新型コロナウイルス感染症対策として、ワクチン接種体制の確保、感染症対応業務のみに限定しない、より全体的な保健所体制・機能の強化、その他の新型コロナウイルス対応事業、また地域経済の活性化まで踏まえ、十分な財源措置をはかること。

　⑤　「まち・ひと・しごと創生事業費」１兆円は恒久的な財源とすること。また、同規模の財源確保はもとより、その拡充を含めて検討すること。

　⑥　会計年度任用職員制度の運用においては、今後も当該職員の処遇改善に結び付くよう、十分な財源を確保すること。

　⑦　特別交付税の配分にあたり、諸手当等の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して、その取り扱いを理由とした特別交付税の減額措置を行わないこと。

　⑧　デジタル・ガバメント化にむけ、地域デジタル社会推進費に相当する財源を継続して確保すること。また、デジタル化が定着化していく過渡期において生じ得る行政需要についても、人材・財源を含めた対応を行うこと。

　⑨　森林環境譲与税について、譲与額が人口の多い大都市に偏らないよう譲与基準を見直し、より林業需要を見込める地方公共団体への譲与額の充実をはかること。

４.　具体的取り組みについては、次の通りとします。

　①　本　部

　　ア　６月に策定が見込まれる「骨太方針2022」における地方の財政需要に見合う地方一般財源総額の確保をめざし、政府・地方三団体・政党への要請行動に取り組みます。あわせて、2023年度の予算編成にむけて、地方財政計画・地方交付税総額と、地方税財源や各種政策予算の確保をめざし、政府概算予算要求行動に取り組みます。

　　イ　地方交付税法第17条の４に基づく、地方交付税の算定に関する地方自治体から総務省への意見書提出の取り組みについて、モデル案等を作成して、各県本部に示します。

　　ウ　県本部の要請に応じて、地方財政に関するセミナーの講師派遣等を行います。

　②　県本部・単組

　　ア　県本部は、地方自治法第99条に基づく議会決議採択を推進するため、組織内議員、連合奈良や奈良公務労協との連携を追求します。

　　イ　県本部・単組は、６月議会もしくは９月議会において、本部モデル案を参考に、地方自治法第99条に基づく議会決議採択に取り組みます。とくに、次年度予算の概算要求に対応するため、６月議会での採択を重点に取り組みます。さらに、６月議会対策の一環として、組織内議員・連合推薦議員などへの要請に取り組みます。

　　ウ　地方交付税法第17条の４に基づく地方交付税の算定に関する地方自治体から総務省への意見書提出の取り組みを進めます。総務省への意見書の提出は８～９月とされているため、県本部・単組は６月議会以降、組織内議員などと連携して、各自治体当局への要請を行います。

【行政のデジタル化に対する取り組み】

５. 単組・県本部においては、システム標準化にむけた、自治体における今後のスケジュールを確認し、システム変更に伴う業務プロセスの見直し、人材の確保、新たなシステム開発に必要となる経費などを把握します。

６. マイナンバーカードの取得推進について、政府がほぼすべての住民に対して交付を行う目標とする2023年３月が近づいていることから自治体において大きな負担とならないよう求めます。

【第39年次自治研活動の推進】

７. 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　自治研中央推進委員会は、2022年10月７～８日に静岡県静岡市で開催する第39回地方自治研究全国集会（静岡自治研）にむけて、全体集会および分科会の企画についての議論を深めます。

　②　静岡自治研へのより多くの組合員・市民の参加をめざし、本部および自治研中央推進委員会は、地元実行委員会と連携した取り組みを進めます。単組・県本部は、機関紙やＳＮＳなどさまざまな媒体を活用し、静岡自治研のＰＲを行います。

８．コロナ禍もあり活動が停滞気味の県本部自治研推進委員会（活動）ですが、定期開催ならびに活動・研究テーマの充実に向けて取り組みます。

　　推進委員会と「ＪＲ畝傍駅」清掃活動の定期活動に合わせて、開催を延期している駅前マルシェ開催に伴うノウハウを学ぶ学習会の開催に向けて取り組みます。

　　当面の予定日程は、下記のとおりです。

 ６月 第２回推進委員会

 ７月２日（土） 「ＪＲ畝傍駅」清掃活動

※参院選中のため変更の可能性有

 ９月３日（土） 「ＪＲ畝傍駅」清掃活動

９．奈良県地方自治研究センターの当面の取り組み予定は、下記のとおりです。

 ６月末～７月初旬 「月刊自治研」を読む会

 　　　７月21日（木） 第３回理事会

　　６.　安心と信頼の社会保障制度の確立

【医療・福祉・介護・保健分野における人材確保の取り組み】

１. 2022年度の地方財政計画では、感染症対応業務に従事する保健師を2020年度の1,800人から2022年度には1.5倍の2,700人まで増員することとし、そのための財政措置を講じています。各自治体において、計画に応じた必要人員を確保できるよう、積極的な人員確保を求めます。また、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、全体的な人員不足に陥っていることから、新型コロナウイルス感染症対策にとどまらない、より抜本的な保健所体制の強化にむけて取り組みます。

【国保制度改革に関する取り組み】

２. 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、必要に応じて地方団体等への要請行動を展開します。

【地域保健・地方衛生研究所の改革・拡充にむけた取り組み】

３. 県本部・単組は保健衛生機関の体制整備・機能強化、過重労働軽減のために保健師および各専門職、事務職員の人員確保や自治体との連携強化に取り組みます。

４. 県本部・単組は保健所などで行っている休日や夜間のオンコール体制について、待機・呼び出し手当の支給を求めるとともに、呼び出し後からの時間外勤務手当支給を労使で確認します。

【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】

５. 県本部は、2021年11月から2022年１月にかけて衛生医療評職場・組合員を対象に行ったアンケートの県内データを活用し課題の明確化に努めるとともに、政策要求につなげます。

６. 単組は防疫等作業手当の特例や新型コロナウイルス感染症関連の休暇制度などについて国を上回る改善を求めます。

【医療労働者の労働条件・環境改善にむけた取り組み】

７. 単組・病院単組は、勤務間インターバル導入に際し、現状を調査し問題点の改善をはかるとともに、二交代制勤務などの長時間夜勤を容易に導入せず、正循環三交代制勤務が基本となるよう取り組みます。

８. タスク・シフト／シェアについて、コロナ禍の影響により研修が進んでいないことから、単組は「タスク・シフト／シェアに関するモデル要求書」（自治労情報2021第0144号／2021年11月15日）を活用し、研修費用負担や研修の勤務扱い、必要な人員確保に取り組みます。

【地域医療再編への取り組み】

９. 県本部・単組は各医療機関の公立病院経営強化プランについて病院当局と情報共有を行います。

【定年引き上げに対する取り組み】

10. 単組は本部実施のアンケート結果や本部作成の「医療職場における定年引き上げに関するモデル要求書」（自治労情報2022第0082号／2022年４月26日）を活用し、医療現場における定年引き上げの課題について交渉します。

【衛生医療・社会福祉職場の組織強化・拡大にむけた取り組み】

11. 県本部・単組は、未加入者・新規採用職員をはじめ、会計年度任用職員と再任用・再雇用職員の組織化に積極的に取り組みます。

12. 単組・病院単組は非公務員型独法有期職員の無期転換に伴う課題解決にむけて取り組みます。また、労働条件については、会計年度任用職員も含め、一時金や退職手当など同一労働同一賃金の原則の確認と改善に取り組み、相当額の繰り出しを自治体などに求めます。

13. 県本部・単組は連携して、地域福祉や福祉サービスの担い手である社会福祉協議会や社会福祉事業団の組織化をはじめ、社会福祉職場の組織強化・拡大に取り組みます。

【社会福祉職場における人員確保と新型コロナウイルス感染症対策の取り組み】

14. 県本部・単組は、社会福祉職場における人員増を求めるとともに、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や使用者に求めます。

【子ども・子育て支援に関する取り組み】

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

　①　県本部・単組は、10月以降においても保育、放課後児童クラブ等の処遇改善の財源が確保されていることから、補助金による２月からの処遇改善を行った単組においては処遇改善の確実な継続について、行わなかった単組においては、改めて処遇改善の実施にむけ、交渉を行います。とりわけ、公立保育所において地方交付税措置される処遇改善の財源を活用して会計年度任用職員の保育士等の処遇改善を求めます。

　②　４～５月に実施する保育職場の「ヒヤリハットアンケート」調査結果から明らかとなった課題について検討します。

【障害者施策に関する取り組み】

16. 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。

　　7.　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. 改憲勢力による憲法改正にむけた動きが活発化しています。

　　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、議員などと連携するとともに、憲法審査会の動向を注視し、自公および日本維新の会等による改憲策動を許さない取り組みを進めます。

【平和をつくる取り組み】

２. ロシアのウクライナへの軍事侵攻に抗議し、即時停戦・ロシア軍の即時撤退を求めて、奈良平和フォーラムに結集し、反戦集会・街頭アピール行動に取り組みます。

３. 本部は、敵基地攻撃能力の保有や、日本の領域外に及ぶ兵器や技術の拡大に反対するとともに、安倍元首相による「核共有」発言など、この機に乗じて、日本の市民社会に「軍事費の増強」や「武力による平和」の雰囲気が醸成されないように、平和フォーラムに結集し取り組みを強化します。

４. 辺野古新基地建設をめぐり、沖縄防衛局による設計変更承認申請を不承認とした沖縄県の処分を、国土交通相が４月８日に取り消しました。自治体の行政処分に政府が審査請求で不当に介入することは、地方自治権の侵害ともいえ、許されるべきではありません。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、集会・抗議行動などに、連合奈良や奈良平和フォーラムと連携して取り組みます。

５. 慰霊の日の６月23日に開催される、「連合2022平和行動㏌沖縄」に参加します。

６. ７月開催予定の奈良平和フォーラム定期総会に、積極的に参加します。

【核兵器廃絶・被爆者課題の取り組み】

７. 被爆77周年原水爆禁止世界大会に参加します。

　①　福島大会（７月30日～31日）

　②　広島大会（８月４～６日）

　③　長崎大会（８月７～９日）

８. 日本政府に対し、核兵器禁止条約の署名・批准を求めるとともに、国連が６月21～23日に開催する核兵器禁止条約第１回締約国会議にオブザーバー参加することを求めます。

【脱原発社会実現の取り組み】

９. 四国電力・伊方原発３号機が2021年12月に再稼働されるなど、原発の再稼働が進められています。奈良平和フォーラムと結集し、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。

10. 関西電力・美浜原発３号機（稼働から45年）は、2022年10月の再稼働をめざしています。関西電力・高浜原発１号機（稼働から47年）、２号機（稼働から46年）は、再稼働は当面断念されていますが、今後の動きを注視しつつ、全国の老朽原発の再稼働と原則40年とされる運転期限の延長に反対する取り組みを進めます。

11. コロナ禍で延期となっている奈良平和フォーラム主催「福島被災地研修」に、開催が決定した折には積極的に参加します。

【環境保全・資源循環型廃棄物行政の確立】

12. プラスチック資源循環の取り組みを促進するため、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が４月より施行されたものの、多くの自治体では運用が実施されていないことを踏まえ、環境省に対し対策の強化と自治体が対策を講じる際の財源措置を求めます。

【健全な水循環の確立】

13.「第38回自治労水週間」に積極的に取り組み、参加型の行動として、全国規模での塗り絵コンクールを実施します。

【人権を守り共生社会を実現する取り組み】

14. ６月を「就職差別撤廃月間」と位置づけ、「採用選考に関する実態把握のためのアンケート報告書」を活用し、各単組の労使交渉において就職差別の解消に取り組みます。

　　８.　政策実現にむけた政治活動の推進

【参議院選挙闘争の推進】

１. 第26回参議院選挙は、立憲主義と民意を軽視し、恣意的な政権運営を行う自民党を中心とする政治に歯止めをかけ、生活者、労働者に軸足を置いた政策の実現、共生と連帯に基づく持続可能な社会を実現するための重要なたたかいと位置づけ、自治労総力をあげて取り組みます。

２. 参議院選挙を通じて、自治労の政策実現がはかられるよう取り組みます。

３. 奈良県選挙区と全国比例区をセットでの支持拡大にむけて、残り少ない限られた時間ですが、取り組みを強化します。

４. ６月16日に奈良県社会福祉総合センター（大ホール）で、自治労組織内で今期を以って勇退される「えさきたかし」参議院議員を招いて、「えさきたかし国会報告＆バトンリレー集会」を、250人参集を目標に開催します。

５．組合員の投票率が低下傾向にあることから、組合員へ投票の呼び掛けを徹底します。

６．投票制度（選挙区、全国比例区とも「なまえ」で投票）の認知がまだまだ低いことから、ビラ等を活用し周知します。

７．コンプライアンスの観点から、わかりやすく「できること」「してはいけないこと」を周知します。

【参議院比例代表選挙の取り組み】

８. 比例代表選挙が自治労の代表を国会に送り出す取り組みであり、組合員の賃金・労働条件の確保・改善はもとより、地方自治と地方財政を確立し、よりよい地域公共サービスの実現のために重要であることを共有し、「鬼木まこと」の支持拡大と定着にむけた取り組みを強化します。

　①　県本部の取り組み

　　ア　各単組へのオルグを実施し、支持者拡大の取り組みを進めます。その際、組合員に「鬼木まこと」の名前の周知が確実にはかれるよう取り組みます。

　②　単組の取り組み

　　ア　組合員や退職者に政治闘争の意義や「鬼木まこと」の浸透・定着をはかるとともに、その家族・親類・知友人等への支持拡大に取り組みます。

　　イ　作成する機関紙・広報物等に、定期的に「鬼木まこと」の政治活動に関する記事や参議院選挙制度の解説等を掲載し、徹底した周知活動を進めます。

【参議院奈良県選挙区選挙の取り組み】

９. 連合の統一対応を基礎に、連合奈良に結集し、推薦決定した立憲民主党公認候補予定者「いおく美里」さんに対して、組合員のみならず家族・知人・友人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。

10. 参議院選挙区の組織内候補予定者「白井桂子」（群馬県選挙区）、「伊波洋一」（沖縄県選挙区）、政策協力予定候補者「宮沢由佳」（山梨県選挙）、「杉尾秀哉」（長野県選挙区）の必勝にむけても、取り組みを進めます。

　　９.　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、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　県本部は、県本部事業促進交付金に関し、１年目の事業状況や課題の集約を行いながら、２年目における活用と事業の具体化を進めます。

２. 県本部は、単組に対する情報提供や活動支援のほか、単組間の情報交換の機会など、単組活動の活性化による組織強化を進めます。同時に、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。

【県職共闘の取り組み】

３. 単組は、新規採用者や組合未加入の若年層の組織化にあたっては、執行委員に加え、支部・職場の役員と連携し、総力をあげて粘り強く取り組みます。

４. 単組は、新採加入目標の達成にむけ、取り組み内容やスケジュールを検討し着実に実行します。また、「新たな共済推進方針」に基づき、組合員への共済推進活動の強化や会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設定し、組合と共済の同時加入を追求します。

５. 本部が開催した２月の仲間づくり実践セミナーで学んだことを活かし、会計年度任用職員をはじめとした、臨時・非常勤等職員等の組織化の取り組みを強化します。

【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】

６. 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、県本部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。

　③　単組は、じちろう共済制度の退職後利用と安心総合共済加入を、組織強化の基盤に位置づけて取り組みます。

10.　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、「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　単組は、第５次組強計画に基づき、４～５月の取り組み状況を踏まえ、未加入者をリスト化し、「職場ぐるみ」で新規採用者加入対策リーフレット「社会人ＳＴＡＲＴ講座」等を直接配布し、早期加入を促すとともに、全員加入をめざして継続的に取り組みます。

　　　②　新型コロナウイルス感染症の影響によって、新規採用者への声掛けができていない場合には、早期に職場単位や個別・少人数のグループを対象に説明会を行うなどし、必ず何らかの方法で新規採用職員に対するオルグを行います。

　　　③　新規採用者加入対策と並行して、若年層の未加入者を対象に相談窓口としての労働組合をアピールする「もしものためのヘルプカード」を直接配布し、未加入者対策を強化します。

　　　④　産別ネット・じちろうネットの教育研修ポータルに掲載している教材動画などを活用し、団体生命共済やマイカー共済などの優位性を前面に出して組織拡大に努めます。

　　　　　とくに、新規採用者については、安心して働くための仕事とくらしに対する２つのセーフティネットを提供するという視点で、「新規採用者全員の組合と団体生命共済の同時加入」を追求します。

　　　　　単組は、その達成のために、組合と共済の加入状況をリストアップし、個別のアプローチ結果を、進捗管理します。

　　　⑤　県本部は、単組の取り組み状況を定期的に集約・把握した上で、厳しい組織状況に置かれた単組などへの支援に取り組みます。

　　　⑥　県本部は、新採対策「重点単組」に指定された単組や、近年加入率が低下傾向にある単組に加入対策の助言や教宣資料の作成支援、オルグ活動など、具体的な対策を強化します。

　　　⑦　県本部・単組は、新入組合員にむけ懇親会や学習会、レクリエーションなど組合活動を伝える場を設定し、組合加入者をフォローする取り組みを行います。

【非正規労働者組織化の推進】

５. 県本部・単組はすべての非正規労働者の組織化に以下の通り取り組みます。

　①　会計年度任用職員および臨時・非常勤等職員については、「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動」の取り組みを通じて組織化を行います。また、改めて会計年度任用職員の組織化の必要性を周知徹底します。

　②　労組法適用単組の非正規雇用労働者については、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。

６. 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、職員団体登録にむけ速やかに取り組みを進めるとともに、自治体単組との連携を強めます。

７. 県本部・自治体単組は、2022年４月の会計年度任用職員の配置状況を把握し、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。

８. 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の設定や、評議会等の横断組織と連携した職場オルグなどを行います。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。

９. 非正規労働者の組織化に活用するため、新たに制度化される「じちろう団体生命共済小口型メニュー」の展開準備に取り組みます。

【福祉・公共サービス民間労働者の組織化】

10. 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、福祉関係単組は全職員の過半数要件を満たしているか確認し、新規採用者の全員加入や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。

11. 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。

12. 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。また、県本部は単組の組織強化、拡大、自治体単組との連携強化、また未組織団体への組織化に取り組みます。

13. 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。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、県本部は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。

14. 労働契約法第18条に基づき、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。

　①　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。

15. 県本部は、10月１日から適用されるパート・アルバイトへの社会保険適用拡大（101人以上企業）、出生時育児休業制度、育児休業制度の改正に単組が対応できるよう支援します。

16. 地方公務員法が改正され地方公務員の定年引き上げが2023年より施行されますが、単組・県本部は、自治体単組の取り組みと、職場の事情に注意を払い、定年引き上げに関する労使協議が行えるよう対策を進めます。

【指定管理者職場・委託職場における取り組み】

17. 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。労働者に負担が転嫁されることがないよう取り組みます。

18. 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、働き方改革関連法施行のために必要な費用を試算するとともに、自治体単組と連携し、予算増額分を自治体に求めます。

19. 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。

【国保労組の取り組み】

20. 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。

21. 要求の実現と職場の安定確保にむけて、2023年度対政府予算要請行動を実施します。とりわけ、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。

22. 審査支払機関改革やデータヘルス改革に関する情報収集に取り組むとともに、審査結果の不合理な差異の解消、支払基金との2026年度システム共同利用について国保連合会へ及ぼす影響を研究し、労働組合として課題整理を行います。

23. 国保中央会では、年内の最終取りまとめをめざし、「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積極的に関与します。

24. 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。

25. 単組は、職場の時間外労働や年次有給取得状況を検証し、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。さらに、官公署派遣（出向）組合員について労働災害保険の加入・適用を明確化するとともに、労働条件等の書面確認に取り組みます。

　 11.　労働者自主福祉活動の推進

【「新たな共済推進方針」を踏まえた計画・目標設定】

１. 県本部は、県本部共済推進委員会において、自治労共済推進本部の2022年度（2022年６月～2023年５月）事業推進方針と実行計画について協議を行い、意見反映を行います。

２. 単組は、県本部の取り組み方針・計画や目標設定を踏まえ、共済推進運動を単組の運動サイクルの中に確立します。

　　とくに、コロナ禍が長期に渡って収束しないことも想定し、本部制作の動画などを活用した周知活動や少人数かつ複数回の説明・相談会の設定などに取り組みます。

【県本部共済推進委員会の取り組み】

３. 県本部は、県本部共済推進委員会を引き続き定例的に開催し、共済県支部、こくみん共済 coop 推進本部と連携して加入推進に取り組みます。

４. 県本部は、共済県支部と共同で、各単組の着実な取り組みと底上げのために、引き続き、各単組オルグやヒアリング等を継続的に実施し、共済加入拡大にむけた課題把握と対策について協議を進めます。

５. 県本部共済推進委員会は、各単組のみならず、各評議会、青年・女性部、共闘会議などの横断組織においても、幹事会やさまざまな会議・集会において、共済の学習・説明の機会を設けるよう働きかけを強化します。

６. 県本部は、団体生命共済の先進的な取り組みを行う加入拡大モデル単組を選定した上で、当該単組と連携し、目標達成にむけて取り組みます。

７. 県本部は、共済県支部と共同で、単組のニーズを踏まえ共済推進運動に活用できる動画や広報宣伝物などのツールを制作します。

８. 県本部は、共済県支部と共同で、「新たな共済推進マニュアル」をはじめとした資料や広報宣伝物をよりわかりやすく効果的なものに改訂していくため、引き続き、単組の好事例を収集します。

【単組の取り組み】

９. 単組は、「新たな共済推進マニュアル」などを活用し、執行部や支部・分会役員・職場委員などの学習と執行部の全員加入をはじめ、組合員への周知と加入拡大の取り組みを強化します。

10. 単組は、2022年４月採用の新規採用者および若年層組合員のうち、団体生命共済未加入者に対して、取り組みの意義や掛金・保障内容の優位性を示し、全員加入をめざします。

【団体生命共済制度改正に関する取り組み】

11. 団体生命共済の制度改正にむけて、単組、県本部、共済県支部、こくみん共済 coop 推進本部が一体となり、各県の取り組み事例などを参考にし、推進運動に取り組みます。

12. 高年層既加入者への丁寧な対応をはじめとして、新制度へ全員移行することをめざすことに加え、じちろう共済に加入する意義や制度改正の優位性を共有化するため、県本部・単組における青年層を対象とした学習会等（青年部・女性部等の主催）を開催し、若年層を中心とした新契約の拡大に取り組みます。

13. 継続募集やスポット募集時において、医療保障の充実化とあわせて、保障のメイン化をめざします。そのため、ライフイベント（結婚・出産等）も踏まえた個別保障相談やライフプランセミナー（仮称）などを、発効月を踏まえた適切な時期に設定し、県本部・単組で積極的に取り組みます。

【その他の制度の取り組み】

14. 「じちろうマイカー共済」については、団体割引率が32.5％に拡大されたことを踏まえたキャンペーンに積極的に参加し、加入拡大につながる見積もり取得の取り組みを進めます。

15. 「長期共済・税制適格年金」については、セカンドライフ安心の生活のために、セット共済の継続募集やスポット募集の機会に、積極的に推進します。

16. 「自賠責共済」の加入拡大にむけて、周知活動を強化します。

17. 「住まいる共済」については、梅雨や台風など風水害が起こりやすい季節を前に、火災のみならず大規模災害に備えるために、積極的に推進します。

18. 「公務員賠償責任保険」については、訴訟リスク等に備えるため、制度の特長点の周知をはかります。

【ろうきん運動の推進】

19. ろうきん運動を職場での世話役活動の一環として位置づけ、積極的に取り組みます。

【組合員証の活用～クミトクcard～】

20. 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、「クミ得サービス」を盛りだくさんな提携サービスを用意しております。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、今後も利用拡大に努めます。

　 12.　国際活動の推進

【国際連帯・支援活動の推進】

１. エファジャパンが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。

２. 地連や県本部、単組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支援します。

３. ロシア軍の侵攻によるウクライナの被災者、国内外の避難している人々に対し、緊急人道支援を行います。

４. 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。

５. 2022年度「国際連帯救援カンパ」は、８月末の最終集約にむけて取り組みを継続します。

13.　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．県本部・単組は、引き続き現業職場で働く会計年度任用職員の組織化にむけ、現業評議会に加入できるよう、評議会規約の点検・整備の取り組みを進めます。

２．県本部・単組は引き続き現業職場における組織拡大にむけ、新規採用職員や未加入者の組合加入に積極的に取り組みます。

　　さらに次代の担い手育成が重要な課題であることから、新規採用者の組織化と連動して活動への参加を促します。

【2022現業・公企統一闘争の推進】

３. 県本部・現業評議会・単組はそれぞれ第１次闘争における取り組み状況の点検・把握、取り組みが遅れている単組にあっては、要求―交渉―妥結にむけて取り組みの展開を求めるとともに、課題の洗い出しなど闘争の中間総括を行います。その上で、中間総括で出された成果や課題を踏まえ、第２次闘争を継続し、単組・組合員が結集する統一闘争にむけて取り組みます。

４．定年引き上げの実施に伴い、現業職場特有の課題が生じることから、職種と現場実情に応じた業務内容や賃金課題等について取り組みを強化します。そのため、６月24日、2022現業集会を田原本青垣生涯学習センターで開催し、定年延長の問題について、多くの組合員の参加を求めて学習をおこなっていきます。

５．県本部は、骨太方針が現業・公企職場に及ぼす影響が非常に大きいことから、骨太方針2022の内容と対応方針について共有化するとともに、本部が７月24日に東京で開催する「自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」に参加します。

【労働安全衛生活動の活性化】

６．７月の自治労労働安全衛生月間を通じて県本部・単組は、労働安全衛生法などを法令遵守することはもとより、産業医を活用した職場点検を徹底させるなど、安全衛生委員会の活性化をはかります。

　　あわせて、感染防止対策をはじめ、熱中症対策など、時期や職場実態に応じた安全衛生対策が講じられるよう、安全衛生委員会や職場改善チェックリストを活用し、現業職場における労働災害の一掃にむけた取り組みを強化します。

**《公営企業労働者の取り組み》**

【2022現業・公企統一闘争の推進】

１．各単組は、各事業体が将来にわたり、公共サービスを低下させないよう事業継続に必要な人材と予算の確保を、６月の第１次現業・公企統一闘争を通じて、各水道事業管理者に求めます。また、県域水道一体化についての当該自治体としての企業団への参加の意向の明確化と現在、当該事業所で働く職員に対して、派遣、身分移管、賃金労働条件、雇用責任などについてどのように考えるのか等について、明らかにするよう求めて取り組みます。

２．県本部・公営企業評議会・単組はそれぞれ第１次闘争における取り組み状況の点検・把握、取り組みが遅れている単組にあっては、要求―交渉―妥結にむけて取り組みの展開を求めるとともに、課題の洗い出しなど闘争の中間総括を行います。その上で、中間総括で出された成果や課題を踏まえ、第２次闘争を継続し、単組・組合員が結集する統一闘争にむけて取り組みます。

３．県本部は、骨太方針が現業・公企職場に及ぼす影響が非常に大きいことから、骨太方針2022の内容と対応方針について共有化するとともに、本部が７月24日に東京で開催する「自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」に参加します。

【地方公営企業の責任と役割の発揮】

４．複合型災害に備えるため、業務継続計画（ＢＣＰ）が未作成の事業体に対して、早急に作成するよう事業管理者へ働きかけを強めます。

５．ＰＦＩ／コンセッション方式の導入を阻止するとともに、全国に波及させないための取り組みを強化します。

【健全な水循環の実現】

６．水循環の大切さをアピールするため、８月１～７日に開催する「第38回自治労水週間」に取り組みます。並行して、県本部は、地域性を加味した「１県本部１行動」を確立して、取り組みを推進します。

【組織強化拡大】

７．自治労産別運動の推進と組合員の権利の向上にむけて単組や評議会の結成など組織拡大に取り組みます。

８．公営企業職場で働く会計年度任用職員の組織化の取り組みを行います。

**《衛生医療労働者の取り組み》**

【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】

１. 防疫等作業手当の特例や新型コロナウイルス感染症関連の休暇制度などについて国を上回る改善を求めます。

２. 新型コロナウイルス感染症への対応にあたっては、情報の伝達・整理・共有化・連携・他部署からの応援体制のあり方などが課題となりました。コロナ禍によって現場が多大な負荷を強いられた要因を明らかにするとともに、地域における医療提供体制の強化にむけ政策要求につなげます。

【医療労働者の労働条件・環境改善にむけた取り組み】

３. 超高齢化と新型コロナウイルス感染症対応による医療需要の高まりを受け、県本部・単組は安定的な医療提供体制の構築にむけ人員確保を求めるとともに、当局に対して退職や離職の原因調査と離職防止対策を求めます。これらの取り組みにより看護職員200万人体制の推進と医療提供体制強化に取り組みます。

４. 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。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。非常・災害時における例外規定（労働基準法33条）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。

５. コロナ対応の長期化により、衛生医療評職場で働く職員のメンタルヘルスの悪化が危惧されることから、当局に対し、相談窓口の設置や周知を求めます。

６. 安全で質の高い医療を提供するために、単組は、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を月１回以上定期的に開催します。

【診療報酬改定の取り組み】

７. 診療報酬改定による病院の経営への影響について当局と情報共有します。人員配置に関わる加算について、施設基準を確認の上で算定可能な場合は必要な人材確保を求めます。

【看護職員等処遇改善の取り組み】

８. 10月以降の財源は診療報酬による財源措置となるため連合と連携し課題について対応します。中医協の議論を踏まえて10月以降の処遇改善対象や改善額について改めて交渉を行います。

**《保育労働者の取り組み》**

１．保育士不足、民営化の動き、書類の持ち帰りやオムツの処理について等、各市町村の保育現場では様々な課題が山積しています。７月に保育集会を開催し、それぞれの単組がどのような要求書を作成し、どのように交渉を行っているのか等、情報を共有化し、各単組が今後の取り組みに活かしていけるよう学習します。

２．７月30・31日に対面およびウェブにて開催予定の「第42回全国保育集会」に参加し、保育をめぐる課題の共有と取り組みの意思統一をはかります。

**《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．確定闘争期に向け情報交換を行い、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。

**《町村労働者の取り組み》**

１．７月16日（土）に、３年ぶりのスポーツ（ボウリング）交流会を開催します。

２．７月30日（土）・31日（日）に開催予定の原水禁世界大会（福島大会）に独自フィールドワークを加えて、３年ぶりの県外研修に取り組みます。

３．８月に第７回幹事会を開催し、９月開催予定の定期総会にむけて準備を進めます。

**《青年労働者の取り組み》**

１．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につなげるためフットサル交流会を開催し青年層職員100%組合加入をめざします。

２．学習会を開始し、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知識を深めます。

３．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、若年層組合員を対象とした学習会の開催をめざします。

４．単組オルグにより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．労働組合はジェンダー平等社会の実現をめざしながらも役員においては、女性の参画が達成されているとは言えません。そのような状況のなか、女性役員同志のネットワークを構築し、意見交換の場をつくっていく取り組みを進めます。

**《公共サービス民間労働者の取り組み》**

１. 「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、単組の加入促進活動を支援します。

２. 改正育児・介護休業法の施行を踏まえ、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）。

３. 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。

４. 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。

５. 賃金・労働条件の改善をはじめとする全国一般評議会との共通する課題について、地域における連携した取り組みを進めます。

**《全国一般労働者の取り組み》**

１．夏季一時金闘争として、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立場で取り組み、安定した一時金による年間収入確保による格差是正、生活の維持・向上をめざして下記の闘争方針により、要求・交渉・妥結をめざします。

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みます。