

2023春闘 公共民間労組 要求モデル 《2023春闘統一重点課題》

1. 賃金の維持改善、定期昇給（相当分）の賃金引き上げ確保と賃金表確立、格差是正分の上積み
2. 自治体準拠単組は、自治体の賃金改定を基本に確実な賃金改善の実現
3. 自治体最低賃金（月額169,800円以上、日額8,500円以上、時間額1,096円以上。ただし、時給については、最低1,150円以上）の協約化
4. 働き方改革関連法を踏まえた時間外勤務の縮減と総労働時間の短縮、労働基準法に基づく時間外労働割増率の引き上げ
5. 同一労働同一賃金をはじめとする働き方改革関連法、会計年度任用職員制度を踏まえた非正規・パート労働者の雇用安定・労働条件改善・格差是正
6. 解雇・雇い止め阻止、自治体（出資団体）責任による雇用継続・保障の確立
7. 「事前協議・同意協定」の確立
8. パワーハラスメントの防止をはじめとする労働安全衛生活動の推進
9. 育児・介護休業法の改正を踏まえた育児休業の取得に関わる環境整備、両立支援策等の改善
10. 高年齢者雇用安定法を踏まえ70歳までの雇用の確立
11. 公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度と委託費の改善、公契約条例の制定
12. 指定管理者制度の運用改善と指定管理者職場・委託職場における人件費等の適切な確保
13. 新型コロナウイルス感染症予防対策強化と事業所経営の悪化を理由とする解雇・雇い止めならびに賃金改悪の阻止

《2023春闘 雇用主に対する要求》

【賃金・諸手当】

1. 公共サービス職場のすべての労働者に適用される最低賃金（月額169,800円＜国公行（一）1級17号相当額、高卒初任給＞、日額8,500円、時間給1,096円）を確立すること。ただし、時給については、最低1,150円以上に引き上げること。
2. 賃金改善について、「賃金カーブ維持相当分4,500円＋賃金改善分（生活維持・向上分10,000円＋格差是正分2,000円）」の16,500円以上の引き上げを実施すること。
3. 月例給、一時金について、自治体の水準を最低とし、維持・改善すること。
4. 賃金表を確立し、定期昇給を完全実施すること。
5. 50歳台後半職員の昇給抑制、昇格見直しは実施しないこと。
6. 退職手当（金）の改善をはかること。中小企業退職金共済等を活用すること。また、定年延長により退職手当（金）の減額を行わないこと。
7. 非正規・パート労働者の賃金等の原資を確保すること。また、処遇の改善にあたっては、正規労働者の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

（医療・社会福祉職場職員の処遇改善）

8. 医療・社会福祉職場職員の処遇改善加算に対応し、職員の処遇改善を確実に実施すること。

（非正規・パート労働者について）

9. 非正規・パート労働者の賃金については、正規労働者との労働時間に比例したものとし、最低時給は1,150円以上とすること。
10. 非正規・パート労働者の賃金改善のため、正規労働者との均等・均衡措置の観点から、時給を103円（16,500円/160時間）以上引き上げること。
11. 昇給ルールを導入・明確化すること。

【人員・休暇・労働時間】

12. 人員を確保し、休暇交替要員を確保すること。
13. 不払い残業を一掃し、恒常的な時間外勤務を縮減するため、増員をはかるなど定数を見直すこと。
14. 時間外労働の上限規制にあわせて、36協定の上限時間を1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間をめざし、少なくとも改正労働基準法に定める限度時間（月45時間、年間360時間）の範囲内とすること。
15. 労働基準法に則り時間外労働月60時間超の割増率引き上げを行うこと。中小事業主に

についても、速やかに50%以上に引き上げること。

16. 法定休日（日曜または日曜相当日）についても月60時間を超える超過勤務時間の算定の対象とすること。
17. 完全週休2日制、週38時間45分以下、年間1,800時間労働を達成すること。
18. 年次有給休暇を初年度20日とし、夏季休暇、年末年始休暇、産前産後休暇、育児休業（休暇）、介護休業、ボランティア休暇制度を確立すること。また、年休の取得を促進し（年間取得5日未満者の解消）、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行うこと。
19. 育児・介護休業法改正を踏まえ、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、本人周知・意向確認措置と育児休業制度（産後パパ育休の創設と分割取得）の整備を速やかに行うこと。また、非正規・パート労働者に対する育児休業・介護休業制度の適用要件を緩和すること。
20. 有給の不妊治療休暇（年5日、特別の事情がある場合は10日）を制度化すること。

【雇用安定】

21. 雇用確保に努め、解雇、雇い止めを行わないこと。
22. 高年齢者雇用安定法を踏まえて、65歳までの雇用を確保すること。加えて、70歳までの継続雇用の確保に努めること。
23. 自治体事業への入札にあたっては、公正労働基準に基づく積算を行い、ダンピング入札を行わないこと。自治体との契約書に記載された「労働条項」（労働基準法をはじめ労働諸法遵守、自治体最低賃金、雇用引き継ぎなど）を遵守すること。
24. 指定管理者の応募にあたって、2010年12月28日総務省通知も踏まえ、①公的責任を果たせる人材の配置、②人件費の減額を招かない、③非正規職員への置き換えをしない、④労働諸法の履行、⑤長期的な視点での企画・立案ができることなどを前提に、事業計画などについて労使協議を行うこと。また、雇用保障協定を締結すること。
25. 指定管理者の応募にあたって、非公募あるいは指定期間を10年以上とするように、法人として自治体に働きかけること。
26. 指定管理者の選定基準に、労働法の遵守、社会保険加入、継続雇用の保障、常勤者比率などの公正労働基準を設けるとともに、障害者雇用、男女平等参画の状況、環境への取り組みなど社会的価値についても設けるよう、自治体へ働きかけること。
27. 最低賃金の改善による人件費増が見込まれることから、契約の更新にあたっては、指定管理料・委託費の増額を自治体に求めること。

（非正規・パート労働者・派遣労働者について）

28. パートタイム・有期雇用労働法および会計年度任用職員制度を踏まえて、同一労働同一賃金ガイドラインなどに基づき、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に改善すること。

29. 非正規・パート労働者の更新拒否による雇い止めをしないこと、また有期から無期契約への転換をはかるなど、雇用保障に関わる協定を締結すること。
30. 短時間労働者の厚生年金・健康保険の適用拡大について、改正法に則った適切な対応を行うこと。
31. 派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が義務化されていることから、均等・均衡待遇を実現できる水準で派遣料金を設定すること。また、派遣労働者の雇用安定措置や期間の延長などに関わり労使協議を行うこと。

【権利・労安・男女平等】

32. 憲法、労働組合法で保障されている団結権、団体交渉権（労働協約締結権）、団体行動権などの労働基本権を侵害する不当労働行為を行わないこと。労働条件の決定・変更にあたっての「事前協議・同意協定」を締結すること。
33. 組合事務所・掲示板を認めること。組合活動のための有給休暇制度を確立すること。
34. 安全衛生委員会を設置し、定期的に委員会を開催すること。また、健康診断やストレスチェック実施など、労働者の健康・安全に十分に配慮した取り組みを行うこと。
35. 労災上積み補償（死亡時3,000万円以上）を確立すること。
36. ハラスメントを防止するための基本方針を明らかにし、研修、啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定めること。また、「労働施策総合推進法改正」の施行によって、パワーハラスメント防止措置が企業に義務づけられることから、相談窓口を設置し、防止にむけた対策を講じること。
37. 地域公共サービスの向上に資する職員研修および人権研修を有給で実施すること。
38. 男女間の賃金格差を解消し、職場での男女平等参画を実現すること。
39. 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定、実施状況を点検し、見直しを行うこと。
40. L G B T Q + など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

【新型コロナウイルスなど感染症対策】

41. 新型コロナウイルスなど感染症法に基づく感染症の影響による事業所経営の悪化を理由に、賃金引き下げや採用募集に際し正規労働者から非正規労働者への置き換え、非正規労働者の雇い止めを行わないこと。
42. 新型コロナウイルスなど感染症防止対策を強化するとともに、人員不足解消にむけて対策を講ずること。
43. 休業・休館等の場合は、正規・非正規労働者の雇用形態に関わらず、代替勤務により働く場を確保すること。やむを得ず休業・休館させる場合には、賃金の全額分の休業手当を支給すること。

44. 新型コロナウイルス感染症等に関する休暇は、有給の特別休暇とすること。
45. 新型コロナウイルス及びインフルエンザなどのワクチン等予防接種について、その費用は事業主負担とすること。

【労働協約の締結】

46. 以上の要求について、労使で合意したときは、労働協約として締結すること。