

2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

◎構成組織方針

構 成 組 織 名	自治労
方 針 決 定 日	第169回中央委員会(2026年1月29~30日)
要 求 提 出 日	2026年2月16~20日を要求書提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに提出
回 答 指 定 日	2026年3月13日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>春闘を「1年のたたかいでのスタート」と位置づけ、2026春闘「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、組合員の意見や職場の要望を積み上げ、その要求事項をもとにすべての単組で要求・交渉を強化し、最終的に秋の自治体賃金確定闘争につなげる。</p> <p>2026春闘における取り組みの重点課題は以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①最重要課題:すべての単組の共通課題である「人員確保」要求 ②1単組・1要求:「賃金の運用改善」「働き続けられる職場の実現(長時間労働の是正・適切な労働時間管理、ハラスマント対策等)」 ③ジェンダー平等の観点を踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消 ④労務費の適切な価格転嫁の推進(公契約条例の制定の推進、委託料・指定管理料の引き上げ) ⑤2026春闘期での決着をめざし、民間職場等の賃金・労働条件改善をはかる
II. 基盤整備	<p>・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p>
III-1. 賃金要求	
■月例賃金	<p>○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」</p> <p>○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p> <p>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>

○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	【会計年度任用職員】 ①自治体最低賃金、国公行(一)1級13号(月給213,000円、日給10,655円、時給1,375円)以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求める。 ②会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数は、常勤職員と同月数とする。 ③給与改定については、常勤職員と同様に遡及改定を行う。 ④給料の格付け(昇給)に上限が設けられている場合は撤廃を求める。また、2級以上への格付けを可能とするよう求める。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	ジェンダー平等の観点を踏まえた課題の解決や男女間賃金の格差の解消
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	【自治体最低賃金】 国公行(一)1級13号(月給213,000円、日給10,655円、時給1,375円)以上 【初任給】 初任給基準については、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、国公8号上位とすること。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	①支給月数を引き上げること ②引き上げの配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと ③勤勉手当への成績率の一方的な導入(再任用含む)・拡大を行わないこと。勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。

III-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	①労働時間を正確に把握できる管理体制の構築(始業・終業時間、休日労働、週休日振替実施状況などの実態把握) ②時間外手当財源の確保と不払い残業の撲滅 ③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結 ④条例・規則が定める時間外労働の上限時間の運用状況の点検・改善 ⑤安全衛生委員会における労働時間短縮に関する年間行動計画の策定、毎月の個人別・職場別時間外労働の実態報告 ⑥年次有給休暇の計画的使用促進 ⑦勤務間インターバル制度の導入
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	解雇・雇止め、賃金カット、労働条件改悪の阻止
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	同一労働同一賃金実現のため、会計年度任用職員の労働条件の点検と交渉・協議(とくに、常勤職員と同様の期末・勤勉手当支給月数の実現)
■人材育成と教育訓練の充実	
■60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み	①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、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続することを基本とする。 ②一時金の支給月数を常勤職員と同月数となるよう引き上げを求める。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	①労働時間を正確に把握できる管理体制の構築(始業・終業時間、休日労働、週休日振替実施状況などの実態把握) ②時間外手当財源の確保と不払い残業の撲滅 ③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結 ④条例・規則が定める時間外労働の上限時間の運用状況の点検・改善 ⑤安全衛生委員会における労働時間短縮に関する年間行動計画の策定、毎月の個人別・職場別時間外労働の実態報告 ⑥年次有給休暇の計画的使用促進 ⑦勤務間インターバル制度の導入 ⑧メンタルヘルス対策の推進
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	①使用者はPCの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理 ②時間外・休日・深夜労働は原則的に行わない ③所定労働時間を超える労働については割増賃金の支給 など
■障がい者雇用に関する取り組み	①自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているか点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。 ②障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。 ③合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	治療と仕事の両立支援、障害のある職員に対する配慮の視点から、休暇制度・勤務時間制度の改善を求める
III-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・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 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	<p>【ジェンダー平等】</p> ①両立支援の促進、ワークライフバランスの実現にむけた休暇・勤務時間制度の改善 ②男女間賃金格差の点検・把握・改善 ③無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)や固定的性別役割分担意識、LGBTQ+などに関する理解促進(学習会の開催など) ④春闇の取り組みにおける女性組合員の積極的な参画 <p>【ハラスメント関連】</p> セクハラ、マタハラなどのあらゆるハラスメントの一掃(現状把握、研修などの防止対策の強化、窓口設置と相談しやすい体制整備) <p>【カスタマーハラスメント対策】</p> ①「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデル」を活用した職場別調査(実態調査) ②実態を踏まえた要求・交渉・協議 ③労働施策総合推進法の改正を踏まえた施行を見据え、当局に雇用管理上講ずべき措置などを求める ④庁舎管理規則等の整備 ⑤相談窓口の整備や研修の実施

III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど	・組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化
III-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	
その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入	