

2023年3月3日～5日
東京都・自治労会館・林野会館
(ウェブ併用)

2023年度

自治労青年女性夏期交流集会

座長・音楽活動家・教宣担当者

養成講座

全日本自治団体労働組合

青年部・女性部

目 次

日程	1
基調	2
1. はじめに	2
2. 若干の情勢	4
3. 合理化政策と交流集会運動の歴史	11
4. 交流集会運動の意義と課題	16
5. 2023 自治労青年女性地連別夏期交流集会にむけて	21
6. 各県本部の取り組み	22
分散会での獲得課題	23
〈資料〉	27
1 講演①「2023 春闘の情勢と課題」労大講師 足立康次さん	28
2 講演②「政治闘争の重要性、組織内議員の必要性」 自治労本部政治局長 徳永佳紀さん	36
3 養成講座 参加者事前アンケート	44
4 職場レポート	47
5 生活・職場実態点検シート	49
6 賃金リーフ	51
7 交流集会運動長崎県実行委員会ニュース第1号、第2号	87
8 「週休日の振替」の運用適正化にむけた取り組み	93
9 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	106
10 健康で長く働き続けるための統一要求	110
11 限りなき躍進	111
12 インターナショナル	112
13 セクシュアル・ハラスメント一掃宣言	113

日 程

【3月3日（金）】 自治労会館

12：30 受付

13：00 開講（あいさつ、基調提起）

13：30 講演①「2023 春闘の情勢と課題」

講師：労大講師 足立康次さん

15：15 講演②「政治闘争の重要性、組織内議員の必要性」

講師：自治労本部政治局長 徳永佳紀さん

<座長養成講座>

17：00～17：30 分散会の進め方に関する学習・分散会

<音楽活動家養成講座>

17：00～17：30 労働組合が歌う意義などの学習・分散会

<教宣担当者>

17：00～17：30 機関紙づくりの学習・実践

<全体>

18：00～ 夕食交流会 ※自治労会館6階ホールでケータリングの予定

【3月4日（土）】

<座長養成講座> 自治労会館

9：00～17：30 分散会討論など

18：00 グループ別夕食交流（自費）

<音楽活動家養成講座> 林野会館

9：00～17：30 歌唱練習、討論など

18：00 グループ別夕食交流（自費）

<教宣担当者> 自治労会館

9：00～17：30 機関紙づくり

18：00 グループ別夕食交流（自費）

【3月5日（日）】 自治労会館

9：00 シングアウト

9：15 分散会

11：00 各講座報告

11：45 全体集約

12：00 閉講

基 調

1. はじめに

自治労に結集する青年・女性の仲間の皆さん、私たちは「交流し、まなびあい、あらゆる合理化を跳ね返し、地方自治確立にむけ産別闘争を組織しよう！」というスローガンのもと、2022年7月29日から31日の3日間、T O C有明（東京都江東区）に代表参加で結集し、第23回自治労青年女性中央大交流集会を開催しました。

（1）第23回自治労青年女性中央大交流集会総括

① 2022年7月29日～31日に開催した第23回自治労青年女性中央大交流集会は、40県本部1社保労連235単組346人（男性246人・女性100人）（対面219人・ウェブ127人）の仲間が結集しました。直前の新型コロナウイルス感染症の急拡大前には、307単組469人の参加者を集約していましたが、急遽ウェブ併用等の対応も行いながらの集会開催となりました。

長時間労働の是正や不払い残業の撲滅、人員確保の必要性など、改めて自分たちの働き方や職場実態を振り返り、反合理化闘争を再構築していくことが求められています。また、「自己責任と自助でこわされる賃金・労働・社会」の読み合わせと実態討論から、人事評価制度の狙いを学びあい、生活・職場実態点検手帳運動と職場実態討論からたたかいをつくるため、①職場で運動を実践する担い手育成のための学習会の開催、②集会成功のための専門班体制の早期確立、③県本部青年部・女性部における単組オルグ等の強化による職場課題の共有と全体化を通じた参加者の確保、④仲間の不安と不満を交流し分析・討論するための事前および事後学習会の設定と、そこでの職場レポート、生活・職場実態点検手帳の活用を目標として掲げ、取り組みを進めてきました。

分散会では、「初任給格付けや昇格のタイミング、前歴換算の方法などが違うことを知ることができた」、「昇格時期に誤りがあることに気がつき、賃金運用について詳しく知る必要があると感じた」といった感想が出されています。

人事評価制度については、「自分が頑張ることで評価されれば今までより賃金が上がると思っていた」という声は上がっていますが、分散会での討論や構成詩での学習をとおして「人事評価制度の目的としてコストカットの一面が非常に強いことを感じた」と当局（資本）の思惑に気づいた参加者も見受けられました。その他にも「評価者個人の尺度で評価されてしまい、平等な評価にならないと感じた」、「異動直後の仕事内容がわからない状態で目標を立てるのは難しいので、前任者の目標を参考に決めている。そんな目標を賃金反映の参考にされるのは困る」、「賃金反映させないように頑張っている仲間の話を聞き、自分の生涯賃金を守るためには自分たちが動かなければならないと強く感じた」といった声が出されています。

今の働かされ方を仕方がないとするのではなく、改善するために仲間との交流を求める声が多く出されています。交流の楽しさ、大切さを経験するなかで、自分自身の思いへの自信が芽生え、個人の成長や組織強化につながっていることから、職場実態討論を基本とした運動の継続・強化こそが厳しい情勢のなかにあっても、仲間をアキラメや無関心へと向かわせないために不可欠な取り組みであることを再確認することができています。

今回、特に業務量の増大による長時間労働の実態が報告されました。人員削減が行われ、一人ひとりが抱える業務量が増大した結果、時間外勤務が常態化しており、月 100 時間を超えているという声も上がっています。労働者の責任感につけこみ、いくらでも少ない人数で（少ない費用で）済ませようとする当局（資本）の意向による問題がより表面化してきたことが声の多さからも読み取ることができます。

また、「朝早く職場に来て行った業務についてはサービス残業にしている」、「時間外勤務が 30 時間を超えると書類提出が必要になるため、100 時間近くやっても 29 時間までしかつけない」、「残業は自分の能力不足のためだから、時間外勤務手当はつかない」といった長時間労働を助長する行為を自ら行わざるを得ない状況にある声も多くあげられています。そうした中で、「1 年間の超過勤務時間を集計し、不払い残業がないよう当局に対して要求している」などの取り組みを行っている単組に学び、自分の単組でもやってみようという決意を持った参加者もいます。

② 職種別反合理化分散会を通じて学び得た成果は、職場・単組・県本部において実践され、反合理化闘争の強化につながっています。

第 1 に、交流集会の意義と課題について、単組オルグなどを通じて職場の仲間と討論しながら、参加態勢を確立できたことで、私たちのたたかいに自信と確信を持つことができました。

第 2 に、職種別反合理化分散会において、「問題点を共有し、一緒にたたかう人が増えることが大切だと分かった。周りにも広げていきたい」、「職場の雰囲気のにまれてしまい何が当たり前なのか分からなくなっていたが、他単組の意見や視点を知ることができるいい機会となった」など、新たな「気づき」が得られ、体制的合理化の現状を確認することができました。しかし、同時に、コロナ禍を理由に職場での交流が不足している実態が如実に表れています。忙しさから、メンタル疾患の仲間に対して不満の矛先がむいてしまう現状や、人事評価制度の徹底により労務管理の強化が進むなかで「残業は自分の能力不足のためだから、時間外勤務手当はつかない」など仲間同士の分断と自己責任化につながる環境が形成されつつあります。

多くの自治体や公共サービスを担う職場では、職場の合理化が健康や働き続ける権利を奪っていることは仲間の声からも明らかです。仲間と話すことから始めていくことを共有し、「定時に来て定時に帰ろう」「生休や年休を取ろう」「時間外手当は請求しよう」「青年部・女性部の独自要求を出そう」「少人数でも学習会をしよう」「人員を要求しよう」などの運動や、全国の仲間のたたかいに学び、課題に対し共通認識を持ち、一人ひとりが反合理化闘争の強化と学習会の組織化などをそれぞれの単組・職場で実践していくことを確認しあいました。

（２）組織強化と自治労運動の前進にむけて

① この間、自治労を取りまく情勢は、労働組合への結集力の低下、反戦・平和、政治課題に取り組む意義の理解の低下、一部の組合役員への任務の集中や役員の手不足、新規採用職員の組織率低下など、組織の未来にかかわる厳しい状況にあります。

さらに新型コロナウイルス感染症の拡大により、組合活動が「不要不急」とみなされ同じ単組の仲間と集まって話すことすら難しい雰囲気の中、単組・県本部運動の停滞が深刻化してい

ます。こうした情勢や「第5次組織強化・拡大のための推進計画」の最重点課題である「次代の担い手育成」「新規採用者の組織化」「非正規労働者10万人の組織化」を踏まえ、あらゆる職種、職場、年代、雇用形態の仲間との学習と交流から組織強化をはかり、職場・単組での実践へとつなげていきます。

- ② 交流集会運動は、職場で起こっている問題の原因はどこにあるのか、共通している課題の背景には何があるのかを明らかにし、職場の課題やたたかひの総括を全国の仲間との討論から学びあうことで、職場・単組における自らの運動や取り組みにつなげていくことを目的としています。

私たちは、生活・職場の事実を集約することとあわせ、これまでの運動の中で明らかになった課題や成果を交流集会に持ち寄り、生活・職場実態討論を通じて、働く者の犠牲の背景に、資本・当局一体の官民間わぬ総額人件費抑制がかけられていること、そうした現象が当局の進める合理化攻撃という形で表れていることを明らかにしていかなければなりません。

自治労は結成以来、組合員の生命と権利を守り、地方自治の民主的確立を推進し、さらには日本の平和と民主主義確立にむけ、たたかひを進めてきました。こうした自治労運動の歴史に学び、今いちど、運動の前進をはかっていくことが自治労に結集する青年・女性の役割です。今集会を通じて全国の仲間とのたたかひの成果や課題を交流し、まなびあい、私たちが安心して働き続けられる職場・社会を実現する決意を固めあいましょう。

2. 若干の情勢

(1) 経済および2023春闘をめぐる情勢

- ① 新型コロナウイルスによるパンデミックの影響を大きく受けた世界経済は、前例がないほどの大規模な金融・財政政策の調整やワクチンの開発により、回復の兆しが見えていました。しかし、2022年2月のロシアによるウクライナ侵攻により事態は一変し、世界経済の見通しは大きく後退しました。エネルギーや食品、原材料の価格高騰のほか、労働力不足、供給の混乱が組み合わさり、多くの国でインフレ率が急上昇しています。回復途上にあった世界経済は、2023年にむけて再びマイナス成長となり、景気減速は広範におよぶものと予想されています。

- ② 国内においても、徐々にコロナ禍前の生活様式へ戻っていくウィズ・コロナ期と位置づけられ、経済回復の基調が見えていました。しかし、世界経済の後退と物価高が同時に進行する中で、先行きの不透明感から消費行動が控えられ、経済の回復が抑制されています。さらに食品の値上げだけではなく、電気・ガス代も大幅な価格引き上げとなり、経済回復のテンポが鈍化する可能性があります。

国内企業は、原材料費やエネルギー価格の上昇に苦しんでいるところ、日米の金利差拡大を受けた円安による輸入コスト増でさらなる圧迫を受けています。日銀が大規模な金融緩和の維持を堅持することで円安が進行し、物価高に拍車がかかっています。総務省が1月20日に発表した12月の全国消費者物価指数は、前年同月比4.0ポイント増となり、16ヵ月連続で上昇しています。

- ③ 1月31日に発表された有効求人倍率は、1.35倍と、コロナ禍前の水準には届いていないものの上昇しており、経済活動が上向いていることがわかります。また、毎月勤労統計調査の12月分結果（速報）では、現金給与総額のうちきまって支給する給与は269,740円で、前年同月比1.9ポイント増となっています。しかし、物価の上昇ペースは名目賃金の伸びを上回り、実質賃金は端数の関係で0.1ポイント、9か月ぶりにプラスとなりましたが、実質賃金の上昇の可能性は低いとされています。
- ④ 12月14日に公表された12月の日銀短観では、企業の景況感の代表的指標である「大企業・製造業」の業況判断指数（DI）は原材料高の長期化が重荷となり、4四半期連続で悪化しました。一方で、「大企業・非製造業」のDIは、旅行代金を補助する政府の「全国旅行支援」やインバウンド（訪日客）需要の回復を背景にコロナ禍前の2019年12月に迫る高水準となりました。同じく日銀が12月12日に公表した10月の企業物価指数は、前年同月比9.3ポイント増加しています。8ヵ月連続で過去最高を記録し、円安や原材料高を受けて、幅広い品目で高い伸び率が続いています。
- ⑤ 岸田政権が「新しい資本主義実現会議」で賃上げを重点課題とするなど賃上げの機運が高まる中で行われた2022連合春闘では、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した5,361組合中2,021組合・37.7%が賃上げを確保し、平均賃金方式で回答を引き出した4,944組合の「定昇相当込み賃上げ計」は加重平均で6,004円・2.07%（昨年同時期比824円増・0.29ポイント増）となりました。これらを受け、連合は「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけた端緒をつかむとともに、集団的労使関係の深化・拡大につながる春季生活闘争となったと総括しています。
- ⑥ 2023春闘にむけては、連合が「物価上昇分を取りに行く」として、5%程度（ベースアップで3%、定期昇給で2%程度）の賃上げ要求を打ち出しています。しかし、この連合の春闘方針に対して、経済同友会代表幹事からは、「GDP成長率を踏まえると平均5%は相当厳しい」との発言も出ています。一方で、経団連は問題意識や方向性などはほとんど一致しているとして、ベアを中心とした賃上げを前向きに検討するよう企業に求めています。連合が求めている水準はこの10年ほどの実態と乖離（かいり）が大きいとして慎重な姿勢です。
- ⑦ 岸田首相は、2023年度から5年間で総額43兆円に上る防衛費の拡大を指示しました。12月23日に閣議決定された2023年度の政府一般会計当初予算案は、過去最高額の総額114兆円となり、防衛費は当初予算で過去最高の約6.8兆円と前年度の1.25倍に達しました。予算増の理由の一つは、敵基地攻撃能力を持つアメリカ製巡航ミサイルの導入であり、安全保障に関する丁寧な議論も説明もないまま、また、財源も不透明なまま押し進めようとしています。
- ⑧ 日本の平均賃金は過去20年以上にわたって停滞し、OECD主要国との差が広がっています。労働分配率が低下する一方で、内部留保は過去最高水準に達しています。この局面で企業がさらに手元に資金をため込もうとして賃上げを抑えれば、個人消費が落ち込み、結果的に企業自身が窮地に追い込まれることとなります。

(2) 女性をとりまく情勢

- ① 厚生労働省「労働力調査（2021年）」によると、女性雇用者数は2,717万人となり、前年に比べ14万人増加しました。男性雇用者数は3,256万人となり、前年に比べ14万人減少しています。この結果、雇用者総数に占める女性の割合は45.5%（前年比0.2ポイント増）となりました。雇用形態別では、女性は、「正規の職員・従業員」が1,222万人（前年比28万人増、2.3ポイント増）、「非正規の職員・従業員」が1,413万人（同12万人減、0.8ポイント減）となり、「正規の職員・従業員」は7年連続で増加、「非正規の職員・従業員」は2年連続減少しました。男性は「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員」とともに減少となりました。しかし、女性の非正規率は53.6%で男性の21.8%に比べ、著しく高く、非正規労働者の多くが女性となっています。

総務省の調査では、自治体で働く臨時・非常勤等職員は2020年4月1日現在で69.4万人となり、2016年調査より5.1万人増加しています。2020年度から「会計年度任用職員制度」が運用されていますが、正規職員との均衡・均等待遇には程遠いものとなっています。

会計年度任用職員や臨時・非常勤等職員の処遇改善は、女性の働く権利確立の課題であり、ともに働く仲間として女性部での交流や学習の積み上げから、処遇改善や組織化を勝ち取っている仲間のたたかひにまなび、広げていかなければなりません。

- ② 世界経済フォーラム（WEF）が発表した「国際男女格差レポート2022」では、日本は146カ国中116位で、前回と比べて、スコア、順位ともに、ほぼ横ばいですが、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となっています。政治、経済分野がとくに低く、男女の賃金格差や女性管理職の少なさ、女性の政治参加の低さが大きな要因となっています。各国がジェンダー平等にむけた努力を加速している中で、日本が後れを取っていることがわかります。

日本の男女間の賃金格差や女性の人権などについては、国連の女性差別撤廃委員会から再三「勧告」が出されています。2015年12月、最高裁から夫婦別姓を認めない判決が出されましたが、政府の世論調査で選択的夫婦別姓制度に賛成が反対を大きく上回ったことなどから、選択的夫婦別姓を求める意見書を決議した地方議会も増えています。引き続き、「選択的夫婦別姓を含む民法上の差別規定の見直し」「同一価値労働同一賃金」「政治参画の拡大にクォータ制の導入」などの運動を展開していくことが必要です。

- ③ 働く女性は年々増加していますが、職場では「生理痛がひどくても薬を飲みながら働いている」「切迫早産を経験した」「更年期がきつい」などさまざまな問題を抱えながら働いています。

こうした母性保護の問題は働く女性の共通課題であり、生理休暇や産前・産後休暇、育児時間獲得を中心に、先輩たちはたたかひ、育児、介護などに関わる制度は大きく改善されてきました。各県本部でも女性部の統一要求や独自要求などによって、子の看護休暇については「対象年齢引き上げ、撤廃」「対象範囲の拡大」、産前産後休暇の拡大、不妊治療休暇の新設の取り組みなどが続けられています。

しかしながら、女性部で毎年取り組んでいる「生理休暇・年次有給休暇取得調査（生休・年休アンケート）」の結果では、定年前に退職すると回答する人は減ることなく、2022年の調査では、過半数の人が「定年まで働き続ける自信がない」と回答し、その理由のほとんどが「身体的・精神

的にきつい」というものです。

1月から3月の「女性の働く権利確立運動強化月間」にポスターや機関紙などで生理休暇取得の呼びかけや「生休取得強化月間」を設定し、生理休暇の取得率を向上させているという報告もあります。職場から「母性」が侵害されない環境を作っていくことが必要です。

また、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改正地方公務員育児休業法が10月から施行されました。育児休業がより取得しやすくなるよう、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く必要があります。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く必要があります。また、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、人事院規則でも同様の措置が取られたことから、自治体職場でも同様の措置を実現するため、条例の改正が行われていることの確認が必要です。

2021年の人事院勧告では意見の申出の中で、「不妊治療のための休暇を新設」が発出されました。各県ですすでに取り組み、先進事例や好事例の報告が複数あります。必要な人がすぐに取得できるよう、取得しやすい制度設計と環境づくりが必要です。また、生休や年休などすでにある権利を、必要な時にきちんと取得し、自分の体を大切にしていけることが大切です。

女性の健康を、女性の一生として全体的に捉え、現役時代も更年期も老後も健康に過ごすことのできる権利としてリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康権）としての考え方も重要です。

「誰もが人間らしく生きる権利、働き続ける権利」という視点に立ち、一人ひとりの立ち上がりから繋がれる女性部の運動を強化していきましょう。

- ④ コロナ禍で、「集まる場を作り、話し合い、悩みや課題を共有し、改善につなげる」という運動はできにくい状況にありましたが、ウェブを使っての集会や少人数での学習会、アンケートの活用など工夫した取り組みが各県で行われています。

「働き方改革」や「テレワーク推奨」といわれ、人員不足の中で工夫しろといわれても限度があります。コロナ禍であっても、集会や学習会ができないという選択ではなく、何ができるか考えていくことが大切です。私たち一人ひとりには弱い存在ですが、弱いからこそ女性部に結集し、誰かが困っていれば悩みを聞き、みんなで行動しています。こうした活動から、女性の組合参画につなげ、広げていくことが必要です。

- ⑤ 2015年12月28日、日韓両政府はソウルで外相会議を開催し、日本軍「慰安婦」問題について、「最終的不可逆的」に解決が図られた、としました。マスコミはおおむねこの「日韓合意」を肯定的に報道しましたが、被害当事者や支援団体、韓国市民の世論もこの政治的妥協に強く反発しています。また、2018年8月に行われた国連の人種差別撤廃委員会の日本審査においては、日本軍「慰安婦」問題は日韓合意で最終的に解決されたという日本政府の主張に対して、委員から「慰安婦」が望む謝罪と補償をしない理由や、「慰安婦」を否定する動きへの政府の対応について、厳しい質問が相次ぎました。

戦時下の性暴力は、現在も世界の紛争地で繰り返されています。日本軍「慰安婦」問題をはじめ、女性への性暴力は「女性の人権」の問題であり、日常的な女性への差別が顕在化した根源の課題であると捉える必要があります。

(3) 自治体をめぐる情勢

- ① 人事院は2022年8月8日、2022年度の国家公務員の給与について、3年ぶりの引き上げ勧告を行いました。11月11日には、若年層を中心とした月例給の引き上げが平均921円、一時金の年間支給月数0.10月分増を柱とする改正給与法が成立しました。地方公務員の給与にかかる各地の人事委員会勧告も同様に引き上げ勧告がなされています。
- ② 2006年4月の「給与制度見直し」では、公務員の給料表水準が平均4.8%引き下げられるとともに、「地域手当」が新設され、現在では各自治体間で最大20%の賃金格差が生じています。この「地域手当」について、国家公務員段階では俸給表を引き下げた分の原資が充てられており、単なる原資配分の見直しです。しかし、このことが地方自治体に反映され、地方の約75%が「地域手当」の非該当地域であり、地方自治体のほとんどは賃下げとなりました。このことから、同一価値労働・同一賃金に反して地域間格差を拡大させる欠陥制度といえ、改定原資を給料表に反映させる取り組みを強化していかなければなりません。
- ③ 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、一部自治体においては、期末手当支給のために月給が下げられるといった不適切な対応が見られるほか、期末手当支給月数を再任用職員並みとしているなど、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ります。

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。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。

同じ職場ではたらく仲間として、会計年度任用職員の仲間にも寄り添い、課題を解決していくために青年部・女性部が先頭に立って組織化を進めていく必要があります。
- ④ これまで国は、地方公務員賃金に関して「地方公務員法第24条」で定められる要件（生計費、国及び他の地方公共団体給与、民間給与、その他の事情）のうち、「国の職員との均衡」を強調し、国の制度を地方自治体に準拠させる指導を強めてきました。人事委員会勧告の給与改定率を国以下に抑え込むことはもちろん、「制度は国に、賃金水準は地場水準に」を徹底し、さらなる地方公務員賃金の抑制を狙っています。賃金比較においては「ラスパイレス指数」が用いられ、国家公務員の賃金水準を超えさせない圧力が強められています。しかし、ラスパイレス比較には手当の額が含まれず、国には「20%の地域手当」をはじめとした地方にはない手当が多くあります。そのため、手当を含めた額で比較すると、国と地方の賃金格差は拡大してきています。
- ⑤ 2006年4月に多くの自治体で導入された地域給与・給与制度の見直し以降、「比較対象企業規模の見直し」「退職手当の引き下げ」「給与制度の総合的見直し」など、「地場民間準拠」が徹底されたことで、私たちの生涯賃金は2,000万円以上も削減されています。加えて、各自治体では独自賃金カット、現業職賃金の行(二)表への改悪や引き下げ、退職手当などの手当の削減が強められています。

⑥ 加えて、改正地方公務員法により、2016年4月から人事評価制度の導入、等級別基準職務表の条例化、級別定数の公表がすべての自治体に義務づけられ、当局側は、「職員の能力開発・士気向上」「頑張ったものが報われる制度」と宣伝してきました。

しかし、利益を追求しないという特性を持つ公務職場での目標設定や評価基準設定の難しさによる混乱や、公平・公正な評価が行われていない実態も報告されています。

また、評価結果が賃金に反映されている単組では、低い評価をされた仲間に対しての、仕事ができないから仕方ないといった自己責任論の押し付けや、評価理由が開示されないゆえに、高い評価に対しても低い評価に対しても納得性が低いなど、職場の分断や制度の矛盾が報告されています。

また、等級別基準職務表の条例化の問題では、現行の職務表どおりとさせる単組がある一方、「一職一級制」や級別定数の削減など厳格に整理されてしまった単組では、降格の発生や青年層を中心とする昇格の遅れにより、生涯賃金に大きな影響が生じています。

⑦ 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、第204回通常国会で成立しました。2023年4月1日の施行日以降、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。総務省は、法律の公布後、公布通知をはじめ、運用上の留意事項、質疑応答集などを発出し、施行のための準備を計画的に行うよう求めてきました。しかし、未だに一部自治体では条例が制定されておらず、条例が制定されていても具体的な運用等についての労使協議が進んでいない状況です。高齢層職員の職務内容や配置ポスト、段階的引き上げ期間中の新規採用計画などは、当該職員だけでなく職場全体に関わる課題です。また、高齢層職員の賃金水準の抑制問題では、とくに青年層が生涯賃金ベースで一番大きな影響を受ける課題であることから、青年部・女性部も議論にしっかりと関わっていく必要があります。

(4) 反戦・平和、政治をめぐる動向

① 自民党は改憲4項目（自衛隊明記、大災害などの緊急事態、参院選「合区」解消、教育の充実）の条文素案を示していますが、その内容はどれも問題を含んでいます。また、2021年6月に憲法改「正」の手続きを定める国民投票法の改正案が可決・成立しました。今回の改正は有権者の投票機会を増やすことが目的であり、政党の資金力によって差が生じる有料広告や、インターネット等の適正な利用については検討事項となっています。

岸田首相は昨年7月の参院選後の記者会見において憲法改「正」に触れ「できるだけ早く発議に至る取り組みを進める」「安倍元首相の思いを受け継ぎ……憲法改正など自身の手で果たすことができなかった難題に取り組む」と、改めて憲法改「正」への意欲を示しています。これまで大切にしてきた国民主権、基本的人権の尊重、平和主義の基本的理念を持つ憲法を守るための運動の強化とともに、「戦争をさせない1000人委員会」等への結集が必要です。

② 東日本大震災による東京電力・福島第一原発事故から間もなく12年が経過し、事故の風化が懸

念される中で、事故の収束はいまだに見えないままです。政府は地元の漁業団体に加えて中国や韓国が反対する中、福島第一原発で増え続けるトリチウムなど放射性物質を含む「処理水」の海洋放出を決定しました。

避難者への賠償についても、東京電力は「被災者最後の1人まで賠償を貫徹する」としていたにもかかわらず、避難者への賠償を次々と打ち切っています。

また、北海道では、寿都町と神恵内村およびその周辺自治体で高レベル放射性廃棄物最終処分場選定にむけた動きが進んでおり、寿都町と神恵内村では2020年11月から文献調査が行われています。

さらに、青森県では、電気事業連合会から県とむつ市に対し、使用済み核燃料中間貯蔵施設の共同利用案が提案されました。現時点では知事も市長も拒否をしていますが、北海道内の動向とともに、今後の動向を注視していく必要があります。

また、エネルギー問題に対して、「GX（グリーントランスフォーメーション）実行会議」を立ち上げ、原発を「最大限活用する」として、従来の「可能な限り原発依存度を低減する」方針を大きく転換し、原発の再稼働の推進と新增設、運転期間の制限の撤廃など、原発推進の方向性を表明しました。

岸田首相は、「安全最優先」「安全確保が大前提」と強調していますが、地震などの自然災害が頻発する日本において完璧な安全などないことは、甚大な被害をもたらした福島第一原発事故で明らかです。また、ロシアのウクライナ侵攻によって、原発が安全保障上の脅威となることが再認識されたことを踏まえれば、安易に原発推進へと舵を切るべきではありません。再生可能エネルギーの主力電源化と比率向上にこそ政策資源を集中させるべきです。国民的な議論もなく、エネルギー危機に乗じて、この道しかないような形で原発推進への回帰を拙速かつ強引に進めようとする政府の姿勢には極めて問題があります。

- ③ 普天間基地移設をめぐり、これまでも国と沖縄県との法廷闘争が繰り返されてきました。2019年2月の辺野古への基地移設に伴う埋め立ての是非を問う県民投票や、2020年6月の沖縄県議会議員選挙、2022年9月に行われた沖縄県知事選の結果を見ても、新基地建設は受け入れられないという県民の意思が示されています。

しかし、工事が中止されることはなく、コロナ禍においても辺野古の新基地建設工事は進められています。基地建設のために必要な地盤改良工事について、沖縄防衛局が行っていた変更承認申請を沖縄県が不承認としていましたが、2022年4月に国交省が県の不承認を取り消す裁決を下しました。国交省の裁決取消しを求め、沖縄県は9月に抗告訴訟を提起しました。玉城知事は県の不承認について「公有水面埋立法に基づき厳正に判断したもの」、国交省の裁決について「公正・中立な審査庁による判断という行政不服審査制度の前提が欠落しており、審査庁としての地位を著しく濫用したもの」との見解を示しています。

引き続き、辺野古新基地建設の問題点や沖縄の歴史と現状を学習し、辺野古新基地建設反対の取り組みを進める必要があります。

- ④ 12月16日、岸田内閣は「安全保障関連3文書（「国家安全保障戦略」「国家防衛戦略」「防衛力整備計画）」を閣議決定しました。

「国家安全保障戦略」は、外交・防衛政策を中心とした国家安全保障の基本方針であり、3文書

の頂点に位置し、その下に防衛力の在り方や保持すべき防衛力の水準を規定する「国家防衛戦略」、さらにその下に今後5年間の防衛経費の総額や主要装備の整備数量を示した「防衛力整備計画」という位置づけになります。

日本は戦後、日本国憲法の下で専守防衛を掲げ、保有する兵器とその行使は自衛のための必要最小限度としてきました。しかし、この「安保関連3文書」では、敵基地攻撃能力（反撃能力）を保有するとし、具体的には「相手国の領域において我が国が有効な反撃を加えることを可能とする、スタンド・オフ防衛能力を活用した自衛隊の能力」としており、その発動には米軍と連携して防衛を行うとしています。また、防衛費についてはGDP比2%、5年で総額43兆円を確保するとしています。

敵基地攻撃能力の保有を含む大幅な軍拡は、「専守防衛」を大きく逸脱し、これまでの政府方針の大転換であり決して許されることではありません。さらに攻撃型兵器の配備は、東アジア周辺国の軍事的緊張を高めることに繋がります。

憲法改正を巡る状況も厳しくなっています。衆議院憲法審査会では自民、公明に加えて維新の会や国民民主党などが毎週の審議を求めて、前のめりの議論が行われており、1月下旬から開催されている通常国会が主戦場となります。

様々な課題が山積していますが、政治の流れを変えるのは、やはり選挙です。今年は統一自治体選挙が行われます。自治労の組織内・推薦そして支援をする予定候補の全員の勝利に向けて全力を上げていくことが必要です。

3. 合理化政策と交流集会運動の歴史

(1) 春闘抑え込み、行政改革

1972年に「日本列島を高速道路・新幹線・本州四国連絡橋などの高速交通網で結び、地方の工業化を促進し、過疎と過密の問題と公害の問題を同時に解決する」とした日本列島改造論を主張する田中内閣が発足しました。その中で、開発の候補地に挙げられた土地は買い占めが行われ、土地投機などによるインフレが進行しました。労働組合は、当時の猛烈なインフレに対する生活防衛から、春闘を官民一体となった国民春闘に発展させ、74年には32.9%の春闘史上最高の賃上げを勝ち取るなどの成果もあげました。半日以上のスライキ件数が3,650件、参加した労働者の数が254万人と最も多く、労働者のたたかいは盛り上がりました。このような状況に対して資本・当局は石油ショック以降、1桁台の賃上げガイドラインの方向性を打ち出し、同年6月に「大幅賃上げの行方研究委員会」（日本経団連「経労委」の前身）を発足させ、「賃金か雇用か」と国民春闘路線を抑え込もうとしてきました。

同時に、資本・経営者側は、政府と一体となり合理化の矛先を公務労働者・公務職場にむけ、行政改革合理化攻撃も進めてきました。政府・自民党は81年、赤字国債の大量発行で危機に陥っていた国家財政を再建するため、「増税なき財政再建」をキャッチフレーズに第二次臨時行政調査会（第二臨調）を発足させ、国鉄（現JR）、電電公社（現NTT）、専売公社（現JT）の民営化と国家公務員を3万人にも上る人員削減、11省庁24局の統廃合など数々の規制緩和を行いました。

(2) 地方行政改革・合理化とのたたかい

- ① 労働運動の中心を担っていた総評、特に国鉄労働組合（国労）に対する攻撃では、分割民営化・新会社発足に際して国労組合員を採用差別により大量解雇するなどの労働組合つぶしが行われました。加えて「国家公務員に比べて地方公務員は賃金が高すぎる」として、ラスパイレス指数の比較による賃金切り下げが強められました。そして、高齢者昇給停止による高齢者の職場追い出しや、既婚女性職員に対する退職強要も横行しました。1985年には地方公共団体における行政改革の推進方策（地方行革大綱）が作られ、地方公共団体においても職場のOA化、統廃合、人員削減、賃金引下げ攻撃が一斉にかけられました。公務職場に持ち込まれた「減量合理化」は労働者を無視した安上がり行政となり、住民自治を否定するものでした。
- ② このような状況下で、第1回自治労青年女性中央大交流集会（1978年）が開催され、その基調には「全国の自治体で例外なく進められている合理化攻撃の中で、多くの自治体に働く仲間とはまどい、悩み、そして不満を持ってきています。今日の資本主義社会の構造的矛盾として現れた不況の中で、地方財政の危機とそれを理由とした自治体再編合理化が進められています。すべての職場に様々な合理化が現れていますが、同一の職種には全国的に共通した攻撃が現れています。（要約）」と記載されているように、合理化の本質は現在も変わりません。これまで自治労のたたかいにより攻撃に対する一定の歯止めをかけてきましたが、資本・自民党政権による攻撃は強力に押し進められました。

(3) 規制緩和政策で合理化に拍車

- ① 規制緩和、合理化はあらゆる分野で推進され、中でも先んじて進められたトラック輸送業界、ハイヤータクシー業界における料金規制や台数制限、バス運送事業の新規参入では、激しい競争の中で労働者の賃金抑制や長時間労働化が進みました。その結果起こったのが2012年の「関越自動車道高速バス居眠り運転事故」であり、その事故によって7名の尊い犠牲者までも出すことになりました。この事故の背景には、過当競争が進むなか、安全対策を犠牲にしても人件費を中心としたコスト削減を優先しようとする社会的な状況がありました。大規模小売店舗立地法（大店法）の規制緩和ではショッピングモール建設を容易にし、地域商店街の小売店を廃業に追い込むなど大きな影響を及ぼしています。公共入札でも競争は激化し、価格の下げ合いで委託先では激しい合理化が進められ、ほとんどがアルバイトなどの非正規労働者で運営せざるを得ない状況で、安全よりもコスト削減が優先された結果、ふじみ野市のプール事故や港区の公共住宅エレベーター事故を引き起こすなど、人命をも奪われる惨事になっています。

特に小泉政権時代は「官から民へ」のスローガンのもとで、大臣、財界代表、御用学者をメンバーとした「経済財政諮問会議」を発足させました。公的部門の市場開放を唱える経営側の主張を「答申」としてまとめ、当時の自公政権はこの答申（＝財界要望）を骨太方針として閣議決定し、国政運営を行いました。こうした大規模な規制緩和によって市場競争をますます激化させたことで価格競争に拍車をかけ、価格破壊→経営難→更なるコスト削減という負のスパイラルを形成しました。この市場競争原理の中で行われる体制的合理化の犠牲になったのは労働者であり、その犠牲の上にしか成り立たない経済構造がつくられてきました。

地方交付税については、2017年から学校給食や公園管理、庁舎清掃、ごみ収集等の16業務においてトップランナー方式の導入が始まりました。これによって対象業務に関し、民間委託などによって経費削減している低コスト団体を基準に地方交付税が算出されることになり、地方交付税の削減を狙ったものであることは明らかです。今後、多くの地方自治体において職場の民間委託が加速度的に進んでしまう恐れがあります。

- ② 今や雇用労働者の4割近くが賃金・労働条件の極めて不安定な非正規雇用等労働者です。1985年の男女雇用機会均等法と同年に成立した労働者派遣法等の労働法制改悪、95年に当時の日経連が打ち出した「新時代の日本的経営」に基づく政策によって雇用の規制緩和が推進され、現在の状況になっていることは見逃せません。

民間のこうした動きに並行して、自治体・公共サービス職場でも正規から非正規へと置き換えられ、特に女性が多く働く保育所、病院、給食調理などの職場では、職場の統廃合、指定管理者制度導入などコスト重視の民間委託・委譲が進められました。その結果、自治体の中でも格差・貧困に苦しむ労働者を形成する構造は深まっています。

また、この間合理化されてきた保健所や公立病院における実態が、新型コロナウイルス感染拡大の影響により鮮明化しました。

通常業務を行うのもギリギリの人員で業務を行っていたなか、新型コロナウイルス感染症やワクチン接種に関する業務などの増大により精神的にも、肉体的にも限界の状態ですら業務にあたっており、地域住民の生命と健康を守ることが難しい状況になっています。

- ③ 2004年からの「三位一体改革」により補助金・地方交付税は大幅に削減され、05年の「集中改革プラン」により目標値ありきの人員削減や、現業職場を中心とした民間委託などの合理化が強いられてきました。また、「平成の大合併」で3,232あった市町村は1,719に再編され、交付税を絞ることで合併の有無にかかわらず全ての自治体で人員削減や労働強化が進められました。2009年の政権交代後、民主党政権によって交付税は一時回復されたものの、復活した安倍政権により「地方創生」や「トップランナー方式」「ふるさと納税」など一部の財源を政府のコントロールにおくことで自治体間の競争をあおる制度へ転換されています。生き残りをかけた自治体職場では、増え続ける業務量により心身の健康や生命までも奪われる状況が生み出されています。

(4) コロナ禍をきっかけにデジタル合理化が加速

- ① 2020年12月、政府は「自治体デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」を策定しました。「DX」とは、情報通信技術（ICT）の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させることとされています。本計画では、行政サービスにおけるDX推進の意義として、デジタル技術やデータを活用し住民の利便性を向上させること、業務効率化を図り、人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げていくことが挙げられています。また、2026年3月までを対象期間としている本計画の重点取組事項として、（ア）自治体の情報システムの標準化・共通化（イ）マイナンバーカードの普及促進（ウ）自治体の行政手続のオンライン化（エ）自治体のAI・RPAの利用推進（オ）テレワークの推進（カ）セキュリティ対策の徹底の6項目が示さ

れています。

- ② 一部の自治体では、すでにDX推進に向けた取り組みが行われています。総務省が取りまとめた「自治体DX・情報化推進概要」では、2021年4月現在、都道府県では41団体（87.2%）、市区町村では480団体（27.6%）がDXを推進するための全庁的・横断的な推進体制を構築していると報告されています。

重点取組事項について、システム標準化対象となっている住民基本台帳、税金、国民健康保険、生活保護などの業務では、事務統一、システムの共同利用を目的として、標準化に向けたシステム改修が行われています。業務全体に対して、AIやRPAの積極的な利用が呼びかけられ、使用した場合にどれだけの作業時間を削減することができたか、随時報告を求められている実態があります。また、デジタル技術に関するノウハウが乏しいことや、調査や準備に相当な労力を要することから、なかなか導入が進んでいない現状もありますし、DXを担当する部署における業務量の増加や複雑化も課題となっています。さらに、テレワークについて、「自治体テレワークシステム」の導入や、職員へのタブレット・PC端末配布により、自宅でも職場と同様の環境で業務を行うことができる体制の整備が進められています。

- ③ デジタル化は物理的な距離や時間を一気に短縮し、大量の情報を集約、処理することができる一方で、制度導入後の職場がどのような形になるのか、人員を維持し続けることができるのか、常に意識し続ける必要があります。

事務標準化・共通化については、実施期限が定められているために、限られた人員で場当たりの改修を実施した結果、各自治体の実情に沿ったサービスを提供できなくなる可能性があります。また、国の統一仕様に合わせることになるため、中央集権への親和性が高く、地方を国の出先機関とするような自治の否定につなげない取り組みが必要です。

「業務効率化」を掲げるデジタル合理化の狙いは、人件費（人員）削減です。RPAの導入により、職場の超勤が減少した実態も報告されていますが、職員にとっては、圧倒的な人員不足のなか多少業務が軽減されたに過ぎず、到底職場の人員を減らすことができる水準ではありません。今後、AIの導入による窓口の人員減、さらには無人化・廃止が想定されますが、分類や表現がしづらい市民の悩みに対して、デジタル合理化は明らかに住民サービスの低下を招きます。市民にとって使いづらくなるだけでなく、職員が業務改善のための「市民の声」を拾いづらくなることにも注意が必要です。

また、近年大雨や、地震などの自然災害が多発しているなか、人員削減により災害時の対応が脆弱になることが懸念されます。

デジタル合理化による人員削減が、職場環境だけでなく、住民の命を危険に晒すということも指摘していかねばなりません。

- ④ テレワークについて、実際に行っている職場からは「自宅だと電話が鳴らないので集中できる」「長距離通勤しなくて済む」といった実態が報告されている一方で、「職場に出勤する人は来庁者対応や電話対応など負担が増加する」「在宅勤務できない人の子育て・介護などのワークライフバランスは考慮されていない」「在宅勤務がノルマになっている」といった在宅勤務が馴染まない職場・仲間が存在することや、勤務時間が適正に管理できないといった問題を認識する

必要があります。さらには、定年年齢の引き上げがされた際に、若年層への負担を増加させないことや、情報漏洩をはじめとする重大なセキュリティ事故が発生した際に、職員個人の責任にさせないことを当局と確認しなくてはなりません。

(5) 合理化の背景と狙いを見抜く視点を

資本・当局は、どれだけ労働者が疲弊しても市場万能主義・新自由主義路線を曲げることなく、市場競争を基本に新たな市場の確保とより安価な労働力を求めています。職場間・企業間の生き残りをかけた競争は、能力・実績主義賃金制度などの労務管理の強化により労働者同士の競争や反目をつくり出してきました。その最たるものの一つが労務管理としての人事評価制度の導入・拡大です。目標管理と面談によって労働者個人の「責任」を強調し、競争を最優先にさせることで生産性を無理やり向上させる一方で、多くの仲間がそれを問題視する前に、目の前に山積する「仕事量」と「責任」に押しつぶされかねないほど追い詰められています。そして、労働者一人ひとりのつながりが薄れ、職場における分断と孤立が進んでいます。この間の青年・女性の集会の中でも、増え続ける業務に忙殺され、職場で起こっている問題を当たり前と思い込み、「人間らしく働くために、本来どうあるべきなのか」を考えられなくなっていることが報告されています。

「忙しい」の先に見えるのは、「仲間の働き方が悪い」といった仲間への怒りや「自分の能力が足りない」などの自己解決になってしまい、仲間同士が反目しあう状況から労働組合の最大の武器である団結も弱まってきています。

官民間問わずすべての労働者が徹底した合理化攻撃を受け続ける中で、極端な労働力の搾取を受けている民間労働者よりは依然として恵まれているなどとして、自治体や関連職場がバッシングの対象にされています。当の職場も、政治的圧力、財政措置等の背景のもとで合理化を受け入れるしかないという気持ちにさせられています。

(6) 交流し、学びあい、合理化反対のたたかい強化を

合理化の背景には、資本側の最大利潤の獲得の狙いがあり、労働者の犠牲が必ずともないません。それは、時代や攻撃の種類は違っても、どの職場、どの労働者にも共通しています。

岸田首相は、分配と格差の問題にも正面から向き合い、次の成長につなげ、成長と分配の両面から経済を動かし、好循環を生み出し、持続可能な経済をつくるため『新しい資本主義』を実現するとしています。しかし、その内容は、給与増や教育訓練に取り組んだ企業への法人税負担軽減や、業績がコロナ前の水準を回復した企業には3%を超える賃上げをとといった経済界への呼び掛けであり、本質はこれまでと変わっていません。

このことから、私たちが労使交渉を通じて要求を勝ち取っていくことでしか安心して働き続けられる職場・社会職場を実現できないことは明らかです。

現在起きている実態を報告し合う交流だけではなく、現在も進められている合理化の狙いは何か、本来の地方自治の姿であるのか、本当に住民や地域のためになっているのかなど、討論を掘り下げていく必要があります。

また、私たちは「労働力を売ることでは生活できない労働者」であることを再認識し、「誰もが健康で安心して定年まで働き続けられる職場」をめざしていかなくてはなりません。そのためにも、資本・当局の押し進める合理化攻撃に対して、私たちの生活・職場実態や仲間の声に依拠した反合理化闘争を強化していきましょう。改めて、仲間の働き方や働かされ方を点検し、本来あるべき職場や自治体、公共サービスとはどのようなものなのか、そして「今、私たちに何ができるのか」について討論していきましょう。

4. 交流集会運動の意義と課題

(1) 生活・職場の事実から問題を考え、実践にまなぶ

- ① 私たちは、中央大交流集会や地連別夏期交流集会などでの職種別反合理化分散会で、お互いの生活・職場実態やたたかいを交流し、多くのことを学びあってきました。

自治体・関連職場への合理化攻撃は、体制的に巧妙に進められてきていますが、その合理化がもたらすものが端的に現れるのは職場です。

第23回自治労青年女性中央大交流集会のなかでも、「20時以降でない時間外をつけない暗黙のルールがある」「休暇取得の際に、上司から『自分の仕事は何もなければ休んでいい』と言われ、逆にプレッシャーを感じる」といった青年・女性の切実な実態が交流され、それぞれの生活・職場実態を交流する中で、働く者の犠牲の背景に、資本・当局が一体となり官民間わぬ総額人件費抑制を狙うさまざまな合理化攻撃が存在していることを明らかにしてきました。また、仲間との交流から「活動が制限されている中でも組合活動を継続する必要があると感じた」「今すぐ変えることはできないが、話し合いを続けること、要求し続けることが大切だとわかった。現状をあたり前と思わず、人員増員を要求していききたい」など、今できることに取り組む決意や、一歩前進しようとする仲間も生まれています。言い換えれば、それだけ日常のなかに不満や要求を議論する場がなくなっていることの現れであることもしっかり捉える必要があります。

多くの仲間が普段から抱えている悩みや不安を話せず、気づけない状況に追い込まれているとすれば、私たちから周りの仲間に関わり、問題に気づくきっかけをつくっていく必要があります。また、個々の職場で起こっている問題が何によって発生しているのかを確認し、問題の根本部分を改善するために具体的な取り組みを考えあい、参加者が職場や単組に戻ってから行動できるよう、引き続き、関わっていくことも大切です。

- ② 交流集会運動では、集会の事前・事後の取り組みを通じて、参加者が主体的に運動に関われるよう、問題の本質を考えあい、仲間の具体的実践に学びあうことで「団結して、要求してたたかなければ、人間らしく働き続けられない」という原則を確認しあい、労働運動の前進と組織強化をはかることを目的に取り組んできています。

分散会では、具体的に次の課題を掘り下げて討論ができるようにしていきましょう。

(2) 具体的な課題

- ① 第一に、賃金改善のたたかいです。2005 年人勸による「給与構造改革」や「平成の大合併」とも言われる 2005 年から 06 年にかけての大規模な市町村合併以降、これまでの昇給・昇格運用が破壊されてきました。05 年と現在との賃金モデル比較では、生涯賃金が 2,000 万円以上削減されているとの報告もあります。

人事院勧告で若年層を中心に月例給が引き上げられましたが、物価高には到底追いついておらず、仲間からは、「車や住宅のローンや奨学金を抱えており、将来の貯蓄が十分にできない」「業務量や責任の重さが賃金に見合っていない」「公務員にもインフレ手当が欲しい」という賃金が足りないという声がある一方、賃金が足りないと感じていても、「副業を認めてほしい」「投資をすればいい」といった自己解決を望む仲間がいることも事実です。

しかし、私たちの賃金は、地域の中小零細企業の賃金に影響を及ぼしています。労働力の安売りを黙認し、ガマンや自己解決をすることが、地域の賃金水準を押し下げ、地域の衰退を招くという視点からも、地域で民間労働者の仲間とも団結しながら自信をもって賃金要求をしていかななくてはなりません。

いま一度、「本当に賃金が足りているのか」「自己解決を望む仲間の背景」などの実態を点検・討論しながら、「賃金は生活給」「賃金労働条件は労使の力関係で決まる」という大原則に立ち返り、生活実態からゆずれない賃金要求を確立しましょう。

- ② 第二に、職場改善のたたかいです。適正な人員配置がされないことにより発生している問題が深刻化し、一人ひとりに業務が割り振られ、職場での会話や助け合って仕事をする雰囲気なくなっています。忙しいことが自分よりも怠けているように見える上司や仲間、自分の能力の問題と捉えてしまっている現状があります。さらに、職場での余裕の無さやコミュニケーションの不足から、ハラスメントや自らサービス残業を選んでしまうといった実態も横行しています。

このような状況から、「おかしい」とは感じつつも周りの仲間や労働組合に相談することができず、休職や退職をする仲間が増加しており、自死に至ってしまった仲間についても報告されています。

「定年まで健康で安心して働き続けられる」職場環境を実現し良質な公共サービスの提供し続けるためには、労働運動を通じて適正な人員を要求・確保し、職場改善をしていかなければなりません。

交流集会ではさまざまな仲間のたたかいや気分が持ち寄られてきます。そうした仲間のたたかいや実態、想いに学びながら、自らの職場をどう改善するのかという討論を積み重ね、議論したことを職場に持ち帰り、仲間とともに実践し、改めて交流するという運動を繰り返すことで、職場の改善につなげていきましょう。

- ③ 第三に、社会全体の労働条件向上のたたかいです。企業・使用者は、最大利潤の獲得という目標を達成するために、労働者に犠牲を強いてきます。その方法は、①労働時間の延長、②労働強度の増大、③労働の生産性の増大、④賃金を下げる—の4つです。これは、企業の総売り上げからコストを引いたものが儲けであり、そのコストの中に人件費も含まれているからです。

労働者の賃金を底上げし経済状況の悪化を脱するため、岸田首相は賃上げを経営者側に要請し

ていますが、岸田政権の賃上げ政策の基本的な発想は安倍政権下の政策を踏襲した内容となっています。

労働組合の存在意義を否定する攻撃が強まる中、労働組合の組織率は16.5%に落ち込んでおり、「官」と「民」、正規と非正規など職種や雇用形態の違いにより労働者同士の団結が崩されています。今こそ、産別や雇用形態を超えた「総労働」としての闘争態勢を再構築する必要があります。

2023年2月11日から12日にかけて茨城県潮来市で開催した第55回全国青年団結集会では、職種や雇用形態などの枠を超えて職場で起きる「おかしい」、生活で感じる「おかしい」を交流するなかから、今の職場と社会のしくみや、労働組合のたたかひの課題を共有し、23春闘にむけ、ともにたたかう決意を確認しあいました。しかし、こうした団結集会運動への参加者はいまだに正規職員が大半を占めており、職場の3人に1人が非正規職員という状況のなか、非正規労働者の増加に組織化が追い付いていない状況となっています。不安定雇用で劣悪な労働条件で働く非正規労働者をはじめ、すべての労働者の処遇改善・底上げをはかるため、臨時・非常勤等職員、中小・民間労働者などの職種や産別を超えた仲間による団結集会運動への結集といった共闘運動を積極的に進めながら、社会運動としての労働運動の再構築が必要です。

- ④ 第四に、地域へ運動を拡げていく討論です。政府・資本は、労働市場の規制緩和や雇用形態の多様化、社会保障の切り下げ、地方をないがしろにする政策を押し進めています。そうした新自由主義的政策によって一部大企業が儲けを確保し、格差と貧困を拡大させてきました。

私たち自治体労働者の仕事は政治に影響されます。いかに、仕事として福祉を向上させようと思っても、政治が福祉を切り捨てるものであれば、それに従わなければならない、地方自治や政治の矛盾を最も感じ取れる職場にいます。さらには、自民党・岸田政権が強引にすすめる「戦争をする国づくり」は、平和憲法に明らかに反し、「基本的人権の尊重」よりも「国家・国益」を優先するものといえます。

こうした政治や政策の矛盾を明らかにし、住民と一体のたたかひに結びつけて行くことも労働組合の任務です。そのためにも、4月の統一自治体選挙や各級選挙闘争における自治労組織内候補と推薦候補の必勝にむけ、政治闘争を強化していかなければなりません。

(3) 音楽活動・文化交流の意義

- ① 交流集会運動の目的は、単組・県本部を越えた多くの仲間と学びあい、交流や実践を通じて、職場や社会の問題に気づくこと、そして人間らしく働き、生き続けられる職場・社会にしていくためには、働く者が団結してたたかう必要があるという、自覚した労働者を育てることにあります。
- ② 私たち人類は、歴史上これまでに原始共産制社会、奴隷制社会、封建制社会、資本主義社会、社会主義社会という5つの社会を経験してきました。歴史とともに社会は発展しています。社会の発展にはある共通した法則があります。その法則とは、生産力の発展に伴って生産関係（生産にあたっての人と人との結びつき）が変わっていくということです。生産力が上がるにつれ、生産を実際に担う人たちと生産によってつくり出される富を得る人たちが分かれます。そして、次第に衝突し矛盾が深まると、しまいには社会のあり方を変え、生産力がさらに発展するに

ふさわしい社会がつくられていくようになるのです。これが社会発展の法則です。

また社会の構造として、経済があらゆる社会の土台（下部構造）であり、その上に政治、法律、芸術、文化といったものがつくられています（上部構造）。文化というものはその社会の上部構造であり、その社会を反映したものとなります。「歌は世に連れ、世は歌に連れ」という言葉は、そのことを上手く表現しています。

- ③ ところで、私たちが暮らしている資本主義社会とはどんな社会でしょうか。そして、その中で文化とはどういうものでしょうか。

特徴の一つは大衆化です。封建制社会の中では、文化は基本的にはある特定の人たちによって担われてきました。文化を担う人たちは家業としてそれを代々伝えられ、担い手を支えていたのは時の権力者たちです。しかし、資本主義社会ではそれがごく普通の一般の人たちに解放されました。例えば楽器も商品として作られ売られるようになりました。お金さえあれば、誰もが文化の担い手になることができるようになりました。

また、資本主義社会ではあらゆるものが商品となります。文化もまた商品となっているのです。商品売買にあたっては、売れるものは作られるが売れないものは作られないという特徴も持っています。また資本主義社会に不都合なものは、商品売買のルートには乗らないという特徴も当然持っています。近年は、売れ筋をプロデュースするというような、消費されるために作られる傾向がますます強まっています。

- ④ このように、私たちは文化を商品として消費する一方で、文化の担い手として自らを表現することができるようになりました。文化を消費するという受身にとどまらず、自ら表現することで主体性が生まれます。それによって、自分や仲間、職場や社会をさらに深く見つめる視点や感受性が育っていくのです。

- ⑤ 交流集会の参加者は集会を通じてさまざまな交流をします。例えば、職種別分散会で職場の問題や各地での取り組みを集中的に交流し、3日間の共同生活そのものが仲間との密度の濃い交流です。文化交流は、歌や構成詩を通じて仲間へアプローチすることだといえます。

歌や構成詩で表現されるのは、職場や社会への疑問や問題、たたかいの中での仲間のぶつかりや悩み、それを乗り越えて得られる成長などです。ステージでの発表を通じて、発表する者とそれを見る者とは、ともにその発表を介してその作品で取り上げられていることについて深く考えることとなります。

また、ステージでの発表は、見る者に感動や共感を生み出します。感動や共感、人と人をつなぐ性格を持った、とても大切に強力な心の働きです。同時に、その人の生き方を変えるきっかけにもなります。感動や共感を生み出すことは、私たちが今の職場、生活、社会で、人間らしく働き、生き続けるうえで障害となっている存在と、その原因を深く考えさせられるきっかけにもなります。

- ⑥ 音楽運動とは、自らの生活や職場を音楽で表現し、職場や社会を変えようとする運動です。また音楽運動を通じて多くの仲間とつながり、仲間が労働者としての自覚を得られるようにすることが、音楽活動家の課題の中心といえます。

終業のベルも耳に入らず
今日の仕事は今日中に
蛍光灯がちらついて
背筋にノルマがのしかかる
goodbye goodbye overwork
誰にも言えないこの痛み
goodbye goodbye overwork
ゆっくり体を休めたい
(Goodbye overwork より)

ここで歌われるのは、どの自治体でも見られる職場の風景です。「忙しい」「大変だ」という直接的な言葉は使っていませんが、これを聞いた人はきっと「こんな職場で働きたくないな」と思うでしょう。あるいは「まるで自分の職場のようだ」とも思うかもしれません。この歌を聞いた人は、歌われている職場にぐっと引き寄せられ、また自分の職場を振り返り何かを感じます。歌はこの後、「自分の人生の時間を無駄にしないようにするぞ」という決意が示されますが、この歌を聞いた多くの仲間が共感しています。

時々、辛い仕事や生活をひと時忘れて Rock' n Roll! というような歌に出会うことがあります。ひと時忘れるだけでは金曜や土曜の夜には爽快で Happy であっても、月曜の朝が来れば元の生活に戻るだけです。私たちは月曜の朝も、金曜の午後も同じように Happy でいたいのです。そのためにどうするか。「職場を変えるしかないでしょ!？」ということです。それに気づき、職場に帰ってからもがんばろうという気持ちにさせること、これが音楽運動の役目の一つです。

また仲間のつくった歌は、職場を歌ったものだけでなく、平和を求める歌や生活を綴った歌など、どれも身近なテーマを歌にして表現しています。まずは色々な歌を歌い、覚え、それを広めていきましょう。時には自分でもつくってみましょう。そして音楽を通して仲間とつながりましょう。音楽は人を変え、社会を変えることができます。

(4) 通年闘争としての交流集会運動

交流集会運動を行うにあたって、集会当日をイベント的にこなす集会運営に終始している中では、その後の運動実践につながりにくく、十分とは言えません。交流集会運動の成功を勝ち取るためには、各県において実行委員会を結成し、実行委員会ニュースの発行をはじめ、確定闘争、春闘、男女平等統一闘争、人員確保闘争、労働安全衛生強化月間期など、1年間を通じたたたかいを持ち寄り、仲間の運動実践に学びあうことが必要です。

また、コロナ禍により、集まって話すことが難しい状況が続いていますが、そのなかで、どのように運動を実践してきたのかを交流し、運動を強化していかなくてはなりません。通年した実態討論と運動交流を基本に、職場・単組での生活・職場実態に基づいた職場要求・職場闘争の成果と課題を、集会当日に結集させていく運動サイクルの実践を意識した運動から、反合理化闘争を継続・発展させていきましょう。

(5) 主体的な運動実践が組織の成長に

この間の交流集会を通じて、「視野を広げる意味でも分散会は大切である。このような機会がないと自分の職場が当たり前になってしまうと改めて感じた。」「コロナ禍で組合活動が制限され、学習不足やコミュニケーション不足となっていた。今年は活動を増やしていくことを目標としたい」など、全国の仲間と討論する中で、コロナ禍でも課題や問題点を明らかにし、あらゆる合理化攻撃に対して仲間との交流により生活・職場実態からたたかう決意が出されてきています。また、単組・県本部・地連を越えた仲間とのたたかひの交流から、「気づけていないことが多くあった。改善にむけ学習会を開きたい」「職場で超過勤務をきちんと付けることから始めたい」「おかしいと思っていたが何もできなかった。職場に帰って仲間と話したい」など、職場・単組でのたたかひのきっかけを掴み、主体的な実践につながっています。

問題の本質に気づき、自らの運動に自信や確信を持ち、具体的な運動実践を行う仲間が増えていくことは組織全体の成長にもつながっていきます。

(6) 交流集会運動の全体化

以上の課題を掲げ、次代を担う青年・女性が先頭にたつて産別自治労の組織強化をめざします。私たちの生命と権利を奪い、地域住民の公共サービスを後退させる自治体合理化攻撃に抗するため、職場・地域から反合理化闘争を強化し、自治労産別統一闘争として押し上げていく必要があります。そのために、全単組からの地連別夏期交流集会参加を勝ち取り、集会の成功と事後の総括運動を取り組むことから、交流集会運動の成果と課題を全体化し、今後の運動の前進をはかるとともに、2023自治労青年女性地連別夏期交流集会、第24回自治労青年女性中央大交流集会につなげていきましょう。

5. 2023 自治労青年女性地連別夏期交流集会にむけて

私たちは、組合員の生命と権利を守り、地方自治の民主的確立を推進し、さらには日本の平和と民主主義確立にむけてたたかひを進めてきました。交流集会では、職場で起こっている問題の原因はどこにあるのか、共通している課題の背景には何があるのかを明らかにし、全国の仲間との討論から学び合うことで、職場・単組における自らの運動や取り組みにつなげていくことを目的とし、30年以上の歴史を積み重ねてきました。事前の討論を深め、学習活動やその運営、参加態勢の確立にむけた取り組みの強化、集会事後での報告書やニュースなどを活用した報告集会の開催など、総括運動の取り組みから団結の強化や組織強化がはかられてきています。

中央大交流集会・地連別夏期交流集会など、この間の交流集会運動における取り組みにおいて、各県から「評価制度が入っているので、標準のC評価でも、原資を作るために賃金が減らされているのが納得できない」「20時以降でない時間外をつけない暗黙のルールがある」「職員の増員が行われても、新たな制度が増えるばかりで時間外勤務が減らない」「係の状況を良くするために、率先して仕事を引き受けた結果、業務量が増えて手に負えない」「休暇取得の際に、

上司から『自分の仕事は何もなければ休んでいいよ』と言われ、逆にプレッシャーを感じる」といった青年・女性の切実な実態が出され、それぞれの生活・職場実態を交流する中で、働く者の犠牲の背景には、資本・当局が一体となり官民間わぬ総額人件費抑制を狙うさまざまな合理化攻撃が存在していることを明らかにしてきました。また、人員不足や評価制度の導入によって、職場での会話が少なくなり、自らの権利を行使することをためらっていることや、官民による賃金格差や自治体の財政状況を理由に自らの賃金要求を控えてしまう等、抱えている課題が共有され、職場・単組での具体的な改善の運動実践につながっています。

私たちは、真の地方自治確立にむけ、働く者の立場で職場・地域・社会づくりを進めていくことが重要な課題であり、そのためには、どんな小さな合理化攻撃も見逃さない視点をもって、反合理化闘争に取り組む必要があります。当局の進める合理化は、結果として私たちの生命と権利を奪うだけでなく、住民の安全や安心をないがしろにしていることをしっかりと見抜きたたかいを進めていかなければなりません。

6. 各県本部の取り組み

- ① 各県段階で実行委員会を年内に立ち上げ、春闘期からの参加者オルグや事前学習会などを行い、交流集会の意義と課題を全体化します。
- ② 生活・職場実態点検手帳を活用した実態交流や春闘期をはじめとする具体的なたたかひの交流をはかり、集会事前の取り組みを強化します。とりわけ、全単組オルグや事前集会を行い、仲間の実態把握と全単組からの参加者集約をめざします。
- ③ 「賃金リーフ」（本部青年部・女性部発行）などの学習誌を活用した学習活動の強化を県本部・ブロック・単組で推進します。

分散会での獲得課題

分散会は、生活や職場、組合での課題を出し合い、仲間とともに考えることで課題の前進を図るために行います。せっかく仲間とともに考える機会があるのに、情報交換だけで終わらせてはもったいないものです。

事前に自分たちの課題を明確にしておき、目的を持って参加することが大切です。

また、座長の役割は「分散会討論を深めること」であり、「盛り上がったから成功」「沈黙が多かったから失敗」ではありません。出された課題を様々な視点から討論し、違った見方ができるようになったり、問題の本質に気がついたりすることが運動の前進につながります。

そのためにも、「分散会を回すテクニック」ではなく、「分散会討論を深める視点」「労働者としてのモノの見方・考え方（当局側ではなく、労働者側からの視点）」を養うことを目標にしましょう。

そして、新たな視点で生活・職場の課題を討論し、それを改善するために「職場で何ができるか」を考え合い、今回の集会で決意した運動を職場・地域・単組で実践し、地連別夏期交流集會に持ち寄ることを獲得課題とします。

分散会では、座長が進行を務め、各自が持ち寄った「アンケート」や「職場レポート」、「賃金モデル表」に基づいて討論を深めていきます。職場や生活上における問題点や課題を他人事や自分だけが抱えているものとして捉えるのではなく、起きていて問題に対して「自分自身や仲間がどう感じているのか」ということや、「どんな矛盾があるか」などを討論し、起きていて課題が「なぜ」発生しているのかなどを考えあっていきます。



参加者はそれぞれ生活・職場は違いますが、問題を掘り下げることによって違った生活・職場のなかにも共通点があります。共通したポイントが見えてくることで「当たり前と思っていたことが、実は異常（オカシイ）なことだと気がついた」「自分の職場だけで起こっていることだと思っていたが、他の職場でも起こっていることだと知れた」など、様々な状況で起きていて課題をどうやって解決していくのかといった、今後必要な取り組みが見えてきます。あわせて、各県・各単組における取り組みの意義やそのやり方などを交流することができます。

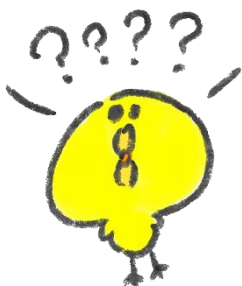
これは、仲間の職場等で起きている課題に対し、具体的な背景や仲間の思いを通して自分自身の課題として捉えることができるためです。分散会討論を通じて、課題に対する自分自身の捉え方や視点の変化を感じとることができた仲間は、分散会交流をととても有意義なものとして感じることができ、職場や単組に帰ってからの自分自身の運動への自信と確信につながります。



一方で、業務内容や仕事の状況などの交流に終始してしまい、課題に対する問題点や仲間の思い、具体的なたたかひの交流が出来ずに終わるケースも見受けられます。この分散会で何をどう変えていくのかを考えていくためには、同じ労働者という共通の立場から自分たちの職場の実態を見つめなおすことが必要です。

また、青年部・女性部では、主体的に運動実践をするなかで、『ともにたたかう運動をつくっていきましょう。』

【座長の任務】



分散会を進行していくのは座長の役目ですが、参加している皆さん全員で討論を組み立てます。そのため、座長から話題を振られるのを待たずに、「自分ならこう考える」「みんなの単組ではどんな取り組みをしているの？」など積極的に発言してください。討論が盛り上がることで、共通している部分や、自身の取り組みに活かすことができる分散会となります。

座長は、自分の知識だけで分散会を進行するのではなく、出された発言に対して、「他の仲間がどう感じるのか」、「同じような実態が無いか」を聞いていきましょう。それぞれの、職場によって若干の違いはあっても、私たち労働者にかけている攻撃や課題は共通しています。順番に発言をもらいながら、共通する部分を討論してみましょう。

分散会は討論することが目的ではなく、その後の運動を前進させることが目的です。分散会が終わったら終わりではなく、学んだことを仲間に広めていったり、分散会中に決意したことを実践したりすることが重要です。そのためにも、職場・単組に戻ったときに、どう実践していくかも含めて討論していきましょう。



【分散会の進め方】

様々な集会の中で「課題や問題があるが、どうしていいのかわからない」「もっと具体的なたたかいを交流したい」「職場でおかしいと声を出していく必要がある」など、具体的な実践を知りたいとする声が非常に多く交流されています。また、「忙しい職場の中では、課題を課題として見抜くことが出来ていないのではないか」との声も出されています。



そこで、分散会を進めるなかで、

- ①課題の突合せ（職場実態の交流）、
- ②なぜそのような課題があらわれているか、
- ③解決に向けて（たたかいの交流） の3つを意識しましょう。

(1) 初めて会う仲間がほとんどですので、まずは自己紹介をしましょう。

(2) 「アンケート」、「職場レポート」を共有しましょう。

※事務局用に2部回収をしてください。

(3) 「なんのために分散会を行うのか」という分散会の目的や座長の役割を改めて考え合いましょう。

(4) 講演の感想やわからなかったことを出し合い、学んだことを深め合いましょう。また、講演で学んだ知識や実態、視点をもとに自分たちの生活・職場を振り返ってみましょう。

(5) 以下を参考に生活・職場実態交流を行い、課題の突き合せを行いましょ。

①自身の生活実態と仲間の実態から、生涯賃金について。

②職場の合理化状況や、自身や仲間の想い。

③人事評価制度に対するイメージや導入状況・実態。

④時間外労働の実態。

⑤年休等の権利行使の状況。

⑥自身や職場の仲間が、どういった想いで働いているのか

⑦職場の矛盾を政治の矛盾と感じているか。

⑧反戦平和（原発や憲法改正等）の課題についてどのように感じているか。

(6) 課題の原因はどこにあるのかを討論してみましょ。

①自身や仲間の不安や不満、職場の実態がなぜ起きているのか。

②話し合う場があるのか。

③改善できる問題と認識できているか。

(7) 根本的な解決に向けて（たたかいの交流）

①確定闘争期やこの春闘期にどんな要求してきたか（するのか）。また、根拠を明らかにするための取り組み。

- ②職場や賃金を改善していくために必要なことは何か。
- ③これまでの取り組み（赤手帳や学習会、オルグなど）に対する仲間の想いはどうか。
- ④何ができるのか、どこまでなら出来るのか。

上記を参考に討論を進めていきます。多くの実態が出されるかと思いますが、無理にまとめることはありません。それぞれのたたかいや課題を交流することが大事ですから、多くの思いを引き出しながら、そこに対して他の仲間がどう感じているのかを確認していきます。その中で、それぞれの課題に対する取り組みや、具体的なたたかいを交流してみましょう。

特徴的な合理化や取り組みの事例については、今日の分散会でのメンバーだけでなく、他の分散会メンバーや、県内の仲間を広めていくことが大切です。不安や悩み、職場の実態を交流しながら、現状の課題に対してどういった取り組みができるのか議論していきましょう。

【意思統一しよう】

職場の実態をみれば、人員削減、超勤不払い、個人責任、評価制度や能力・実績主義賃金の導入など、さまざまな問題が起きています。そうした問題に対して職場に働く仲間は、「雇用形態が違うから当たり前」「働かない人がいるから」「自分が遅いから」などの気分になり、改善できない問題として捉えてしまう傾向が強くなっています。

そもそも、雇用形態の違いは、私たちが望んで作られてきたものではありません。そして、能力の問題として片づけたとしても仕事量は減っていきません。たくさんの仕事をこなしたとしても早く帰れるわけではなく、さらに仕事量が増やされていくだけです。つまり、雇用形態の違いや業務量の増加をそのままにしても改善することはなく、問題を拡大させていくだけです。私たちはそうした問題を改善するために労働組合を組織し、仲間と討論しながら、職場や生活の改善にむけた討論を行っています。

職場で起きている問題を働く私たち労働者全体が抱えている問題として捉えることができれば、みんなで改善するためにどんな行動が出来るかを考えあうことが出来ます。つまり、職場で起きている課題を社会的な問題、つまり、すべての労働者が抱えている問題としてみる視点を持つこと、「労働者としてのモノの見方・考え方」から、職場で起きている問題を捉えることで、改善にむけた討論が出来ます。そしてすべての職場で実践できる環境をつくり上げていきましょう。

資料

< 資料 1 >

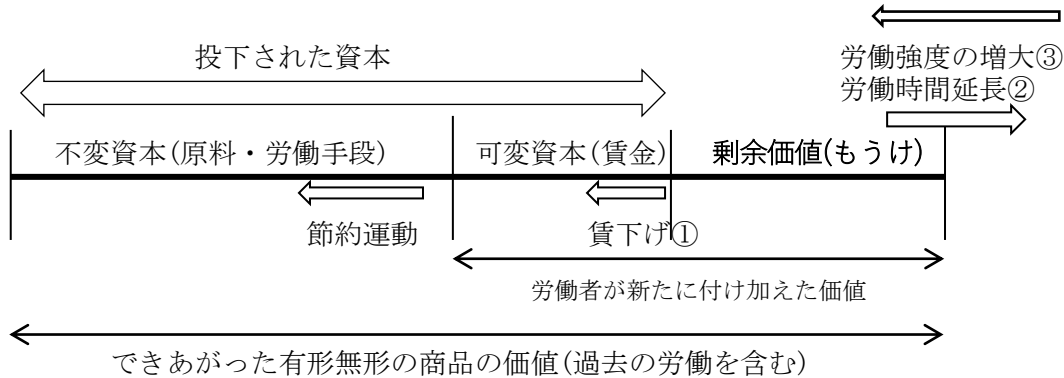
2023 春闘の情勢と課題

2023 年 3 月 3 日

2023 自治労青年女性座長養成講座

労大講師 足立康次

< 経済の仕組み >



< 賃金とはどうやって決まるのか? >

生産手段を持たない労働者は、自らの労働力を売って生活する。だから、賃金要求の根拠は、「生活で
きる賃金をよこせ」

- 生活の 3 つの要素
- ①自分自身の生理的・文化的な生活費(労働力の価値の最低限度)
 - ②次世代の労働者の養育費
 - ③自分自身の育成費

< 2023 春闘をめぐる情勢の特徴 >

1. 資源高・円安・物価高とその原因

安倍政権の円安政策で 2016 年 1 円 = 110 円前後 → 2022 年 10 月には 150 円に迫る。日米金利差の拡大、世界的物価高による輸入額増 = 貿易赤字拡大(12 月に日銀が長期金利の変動幅を 0.25% → 0.5% 程度としたことで 131 円台まで戻す・1/10 現在)。米国のインフレに鎮静化の動きが見え、高金利政策が一段落との観測が広がったことも要因。

円安に加えて、ロシアによるウクライナ侵略による食料、エネルギーなどの供給縮小による資源高で世界的に物価上昇(米国 7.7%、英国 11.1%、EU 10.7%…10 月・対前年同月比)。一方、日本は 3.8% (11 月)。11 月速報の企業物価は 8.7% (輸入物価指数では 28.2%…ともに対前年同月比)。その差額は製品単価に反映できずに企業が負担している → 日本はまだ物価があがる。

2. 独占資本(大企業)は儲けている

(1) 円安、資源高による影響は、業種によって異なる。石油製品等製造業(図表 1)は大幅に売上高、営業利益を増やし、利益剰余金も積み上げている。自動車製造業(図表 2)は、20 年第 2 四半期に営業利益・売

上高ともに落ち込んだが、同第4四半期には19年第2四半期ベースまで回復。しかし以降、波はありつつ横ばい(半導体不足による生産台数調整の影響?)。ともに資本金10億円以上の独占資本。

(2) 独占資本総体で見れば、2020年を底にして売上、経常利益、営業利益ともに回復(図表3)。ただしコロナ前の2019年から景気後退の局面に入っていたため、近年のピーク(2018年)までは回復していないが)。四半期ごとに細かく見ても(図表4)、コロナの影響による谷は見られるものの、経常利益など回復傾向にあることはあきらか。ここでも利益剰余金の積み上げは顕著。

(3) 一方で、資本全体の動向で見ればコロナに対応した融資制度などで延命してきた中小企業の倒産が増加の傾向を見せている(図表5)。

2. 労働者の賃金は下がってきた

(1) コロナ禍による資本の雇用調整(解雇)の直撃を受けたのは非正規労働者の女性(図表6)。女性の非正規労働者は2000年3月には2019年と比べ約100万人減少。2022年以降回復の傾向にあるものの、ピークから50万人ほど少ないまま。

(2) 連合をはじめとする労働組合の奮闘で名目賃金は上昇してきているが、物価上昇を加味した実質賃金指数は102以上に上らず、前述した物価上昇によって100を切る状況(図表7)。

(3) 消費支出も伸びず(2000年以降の趨勢をみれば確実に低下)、その反映で妻の有業率は引き続き上昇し、22年10月時点で約56%(図表8)。

(4) 正規・非正規の格差は、男女の格差と同じ構造に。年齢階級別の正規・非正規数のグラフによれば、男性は圧倒的に正規雇用である一方、女性は25~44歳までは正規の方が多いが、以降は非正規の方が多くなる(図表9)。このことは男女別年収の分布からも明らか(図表10)。

(5) 企業規模別の格差も維持されている。ただ、1999年と2021年を比較したとき、全ての企業規模で賃金(この場合は毎月決まって支給される賃金)が低下していることも注目すべき(図表11)。

<私たちの課題>

1. 民間労組の春闘要求の状況

産別	ベア目標
電機連合	7000円以上
自動車総連	なし
基幹労連	3500円以上
JAM	9000円
UAゼンセン	4%程度
航空連合	6000円以上
サービス連合	1%以上
私鉄総連	9900円

※ベースアップと定期昇給の違い

2. 「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」…商品の価値通りの売買

- ・独占資本による下請けからの収奪を許さず、適正価格での取引を求める
- ・労務報酬の下限額を含む公契約条例の制定

3. 労働力の再生産費を求める闘い…企業別最賃の設定とその引き上げ。地域別最賃の引上げ
※連合要求時給 1150 円以上。(21 年賃金センサス・高卒所定内給与 179700 円・時給 1089 円)
格差の是正(中小企業労働者、非正規労働者の処遇改善)

4. 労働に見合った賃金の要求(働き方と賃金は一体)

賃金は、生産手段を持たない私たち労働者が、自分自身の働く力(労働力)の使用を、一定時間、一定の条件のもと資本家に売り渡すことへの対価。労働者は明日もまた働き続けなければならないから、その対価である賃金は、労働者の再生産を満たすものでなければならない。もし、労働者階級全体に対して、その再生産に必要な賃金が支払われなくなれば、労働者階級は絶対的に減少してしまうだろう。だから、賃金は、最低限、労働者が再生産するのに必要な額を満たさなければならない。

だが、それだけでは賃金は決まらない。労働者はさまざまな労働に従事する。その種類も多岐に渡るし、その強度も、それぞれに異なる。また、その労働に必要な技能を習得する費用や、時間もそれぞれに異なる。賃金もまた価格の一つである以上、需要と供給の影響で高くもなれば安くもなる。

しかも、資本は他の資本との競争に打ち勝つために、さまざまな合理化攻撃を仕掛けてくる。こうして、働き方は時間と共に変えられ、働き度は高められていく。

この変化に一人で対処すれば、際限のない競争が労働者の間に持ち込まれる。このような労働者同士の競争を防止するために、労働組合は生まれた。

どうやったら競争を防止することができるか。一定の労働に対する賃金額(時間賃金でも月例賃金であれ)を雇主と交渉し、決定する(労働協約を締結する)ことで。この「一定の労働」がミソである。

ところが、日本の場合、終身雇用制と年功序列制賃金が、労働組合の働きかたへの規制力を弱めてきた。資本は、労働者の全時間、全人格の所有権を持っているかのようにふるまい、長時間労働、配置転換、労働強化をほしいままにしてきた。

しかし、労働力商品の特殊性。売りっぱなしではない。消費のされ方にも規制が必要。それが労働条件。標準作業量の決定。そのためには職場の労働者の実態を踏まえた討論が不可欠。

ジョブ型賃金、仕事に対して賃金を支払う、というのなら、私たち労働組合は、その仕事の内容(ひいては標準作業量)とそれに対する賃金を両者合意の上で決定しなければならない。それがなければ、ジョブ型賃金といいつつ、労働者に無定量の労働が押し付けられるだけだろう。

<参考>

連合 2023 春闘のポイント

「未来づくり春闘」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変える。

(1) 賃上げについての考え方

国際的に見て低位な日本の賃金を引き上げていく必要性と、生産性の上昇、「人への投資」の必要性、22 年度消費者物価 2%上昇をあげ、あわせて企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正、適正配分、賃

金水準闘争を強化。

(2) 具体的な要求目標とその位置づけ

すべての働く仲間を視野に、月例賃金について、底上げ(賃上げ分3%程度、定昇相当分含め5%程度)、格差是正(30歳、35歳での目標水準と最低到達水準・企業内最賃含むの設定)、底支え(企業内すべての労働者を対象とした協定、時給1150円以上)をはかる

(3) 中小組合の取り組み(企業規模間格差の是正)

賃金カーブ維持分と、社会的横断水準との格差の総額を要求。賃金カーブが明らかでない場合は連合加盟組合平均賃金水準との格差を是正するため 4500円(賃金カーブ維持分)+9000円(格差是正を含むアップ分)=13500円を要求。

(4) 雇用形態間格差是正の取り組み

企業内最賃1150円以上。昇給ルールの導入・勤続17年相当で時給1750円・月給288,500円以上。

(以下略)

政府・資本の動き

(1) **岸田首相**「…最優先で取り組むべきは、構造的な賃上げ…非連続的なイノベーションの起こる成長分野に、円滑な労働移動がなされる…労働者のリスクリングと成長分野へのチャレンジをサポートする…。高い賃金が、高いスキルの人材を惹きつけ、それが生産性の向上につながり、更なる賃上げにつながっていく…人への投資、労働移動の円滑化、所得の向上…一体的に取り組む。年功賃金から日本に合った形での職務給への移行…」(10/27 令和臨調でのスピーチ)

※「構造的な賃上げ」の具体策は見えない。力点が置かれているのは、「円滑な労働移動、リスクリング、成長分野へのチャレンジ」。

(2) **経団連**「23年春季労使交渉では、…物価の動向を最も重視して検討すべき…賃金引き上げのモメンタムを持続的なものとし、物価と賃金の好循環…ベアを中心に、手当、賞与・一時金などを含めて賃金引き上げを会員企業に呼びかけるべく検討していく」(11/7 十倉会長記者会見)

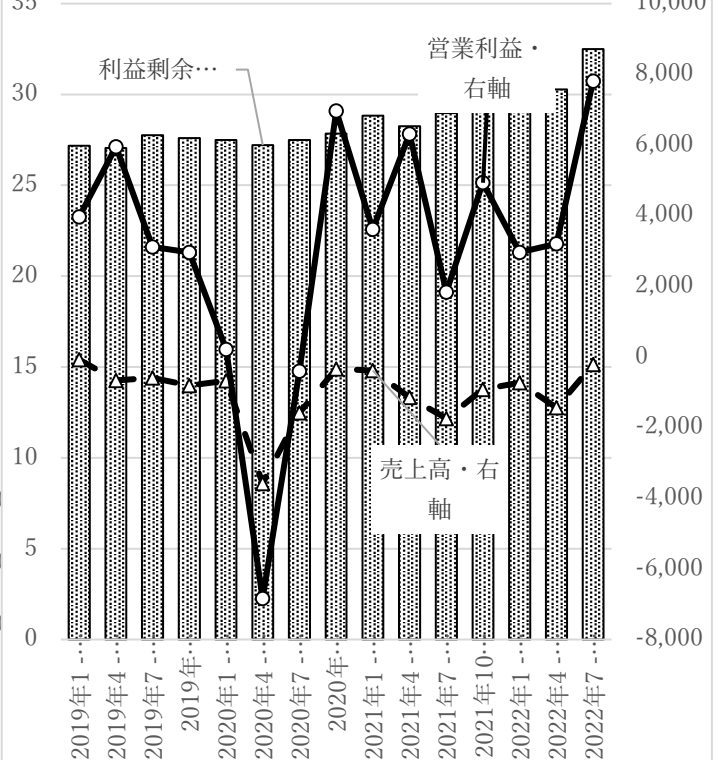
経済同友会「日本のGDP成長率を実質的な利益(率)とすると(日本全体では)5%には届かず、算術上は実現可能でない。(一方)5%以上の利益率があり、成長している企業はある。産業別に見ても明らかであり、企業別に見ればより(明らかである)。従って、平均5%(の賃上げ)はマクロでは相当厳しいと思うが、個別(企業)はできるはずである」(10/19 櫻田代表幹事記者会見)

※経団連は「物価動向」に重点。経済同友会は1997年来の賃金引き下げ(搾取強化)を無視して、自分たちの利益だけは死守する姿勢。

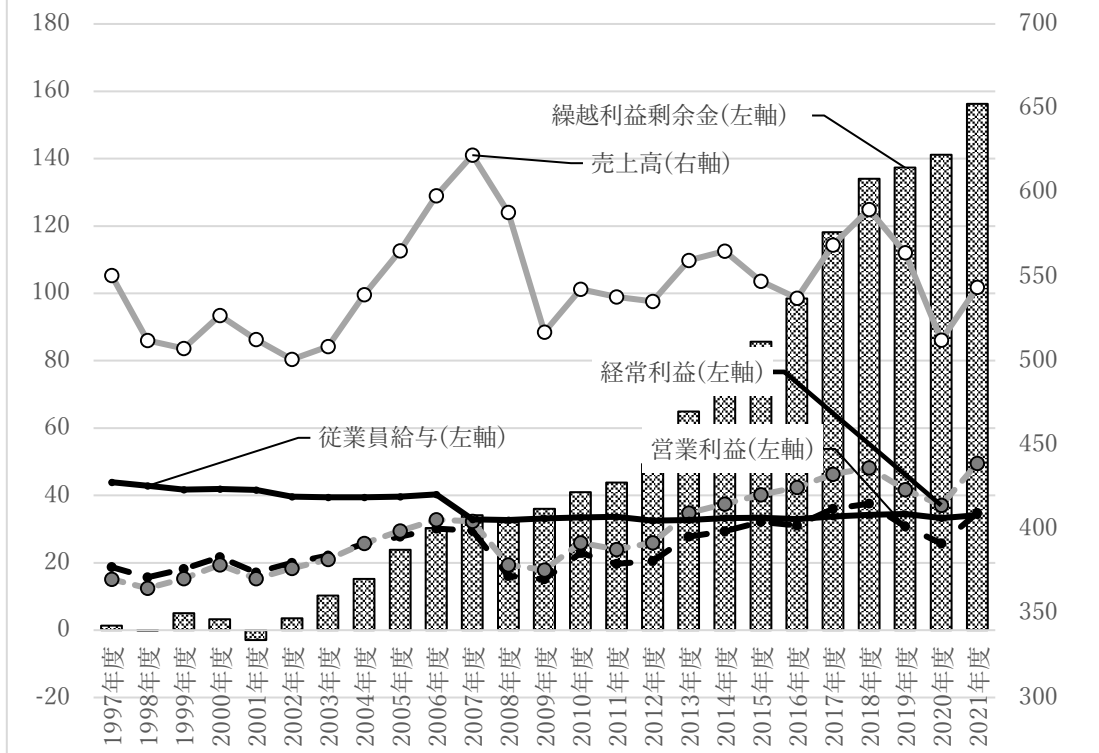
図表1 石油製品等製造業(10億円以上)



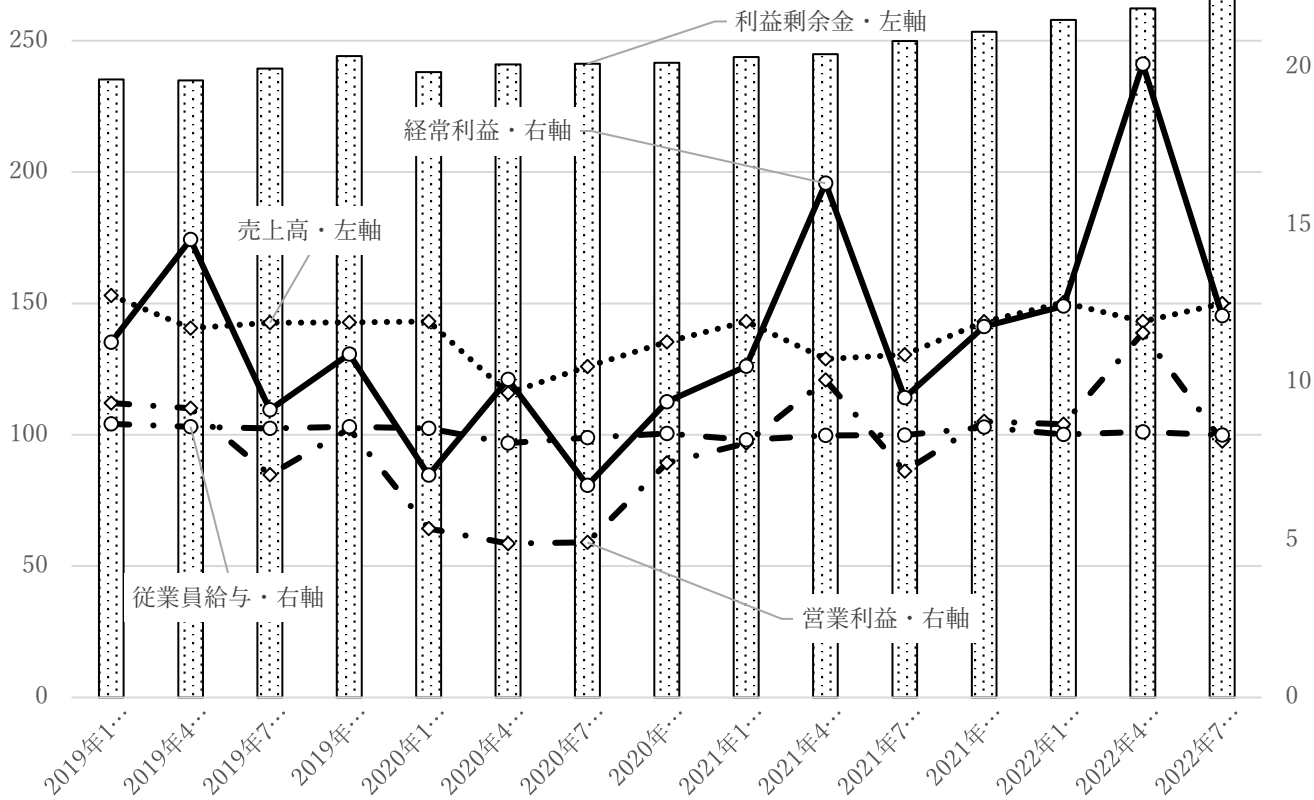
図表2 自動車等製造業(10億円以上)



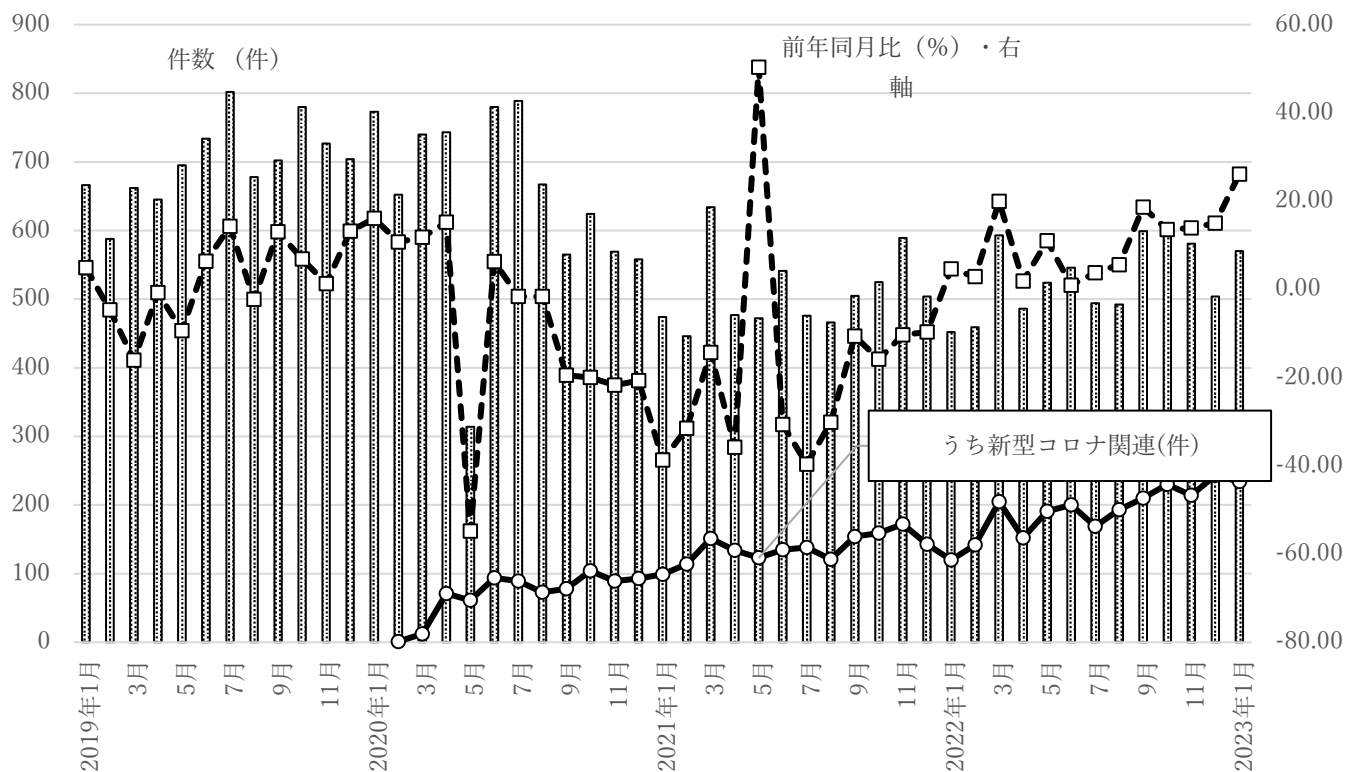
図表3 金融保険を除く全産業(10億円以上)



図表4 コロナ下の独占資本(資本金10億以上・金融除く全産業)

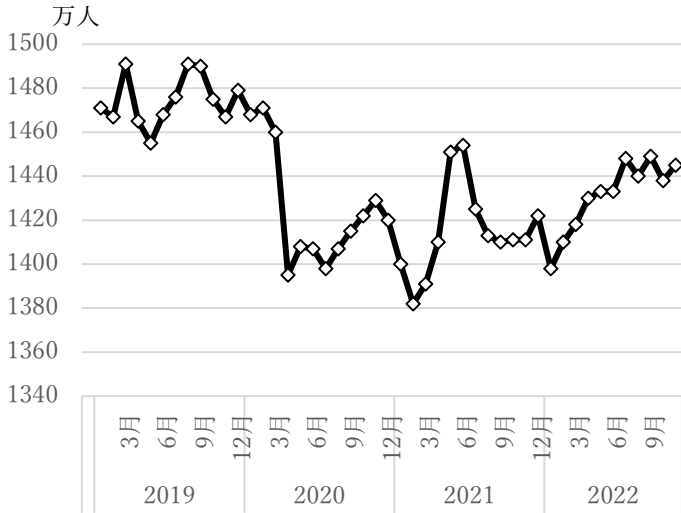


図表5 倒産件数の推移(東京商工リサーチ)

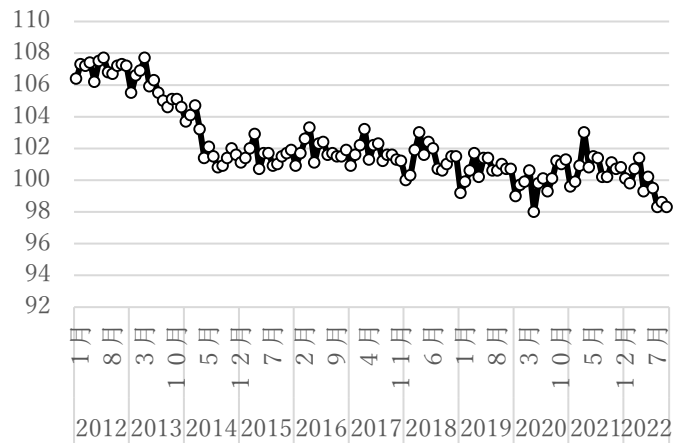


※23年1月の倒産のうち負債金額1億円未満が76.3%を占める

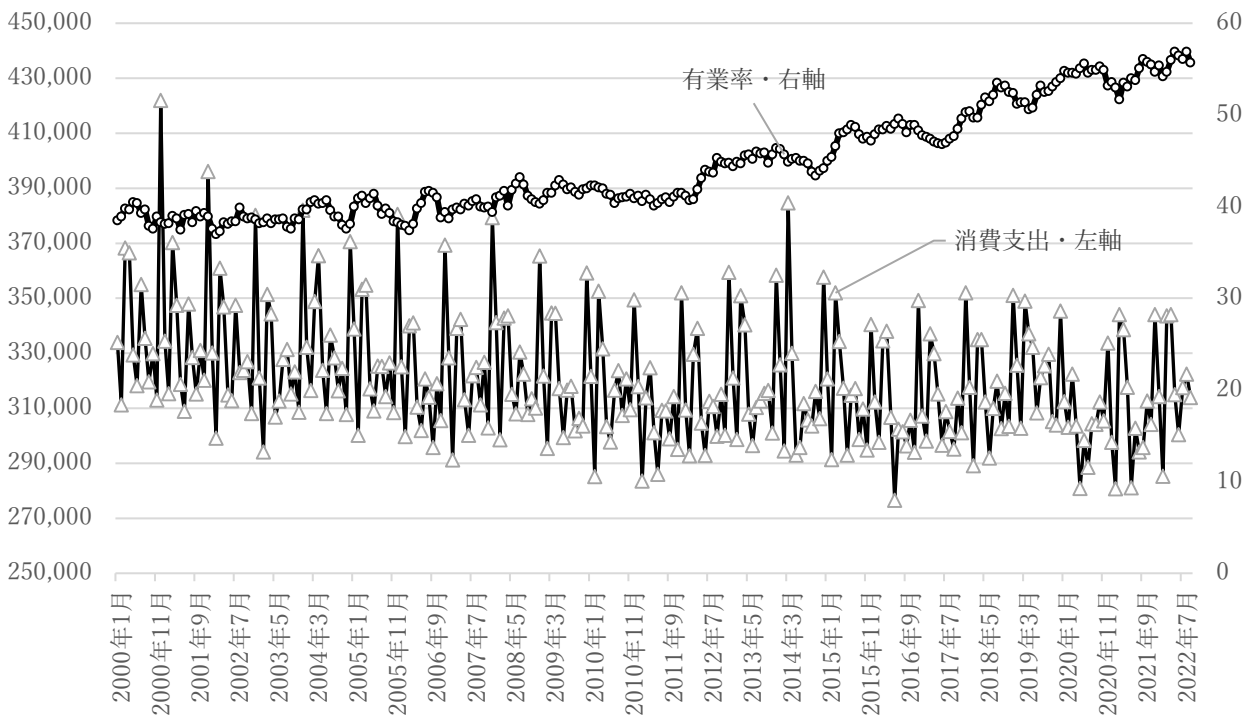
図表6 非正規労働者数(女)の推移



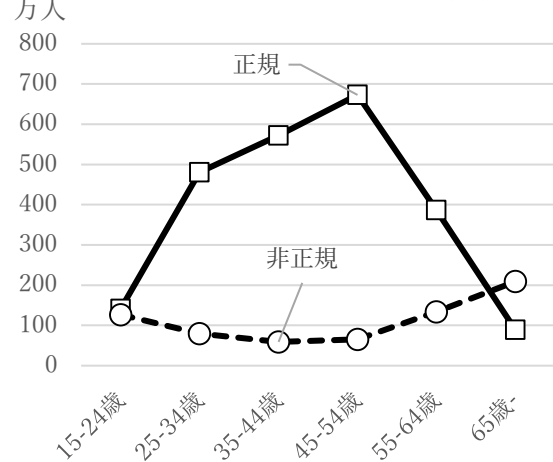
図表7 実質賃金指数(毎月決まって・5人以上2020年=100)



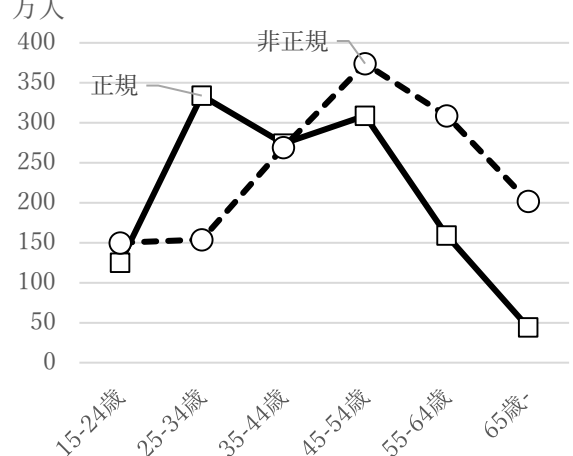
図表8 消費支出・配偶者の有業率(2人以上勤労世帯)



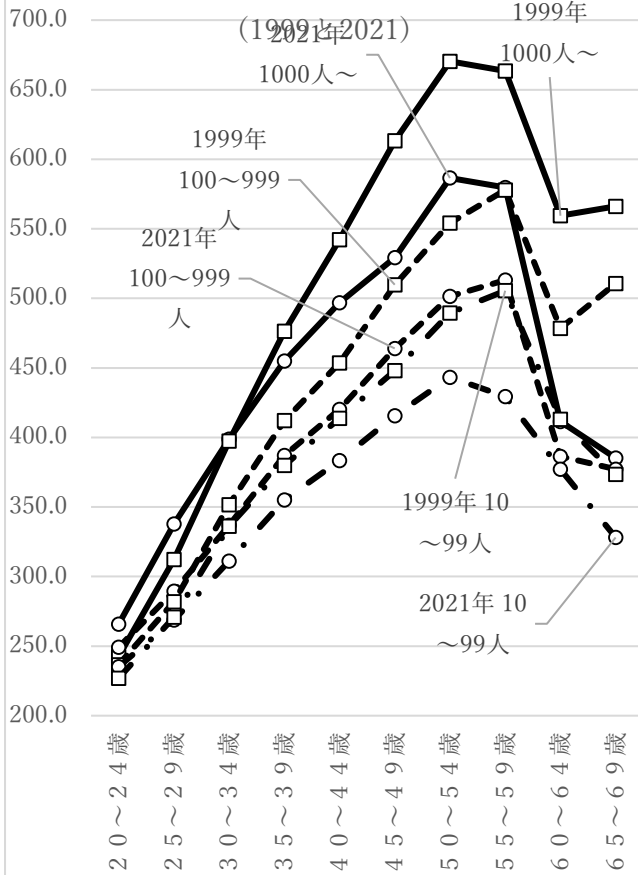
図表9-1 年齢階級別正規・非正規(男)



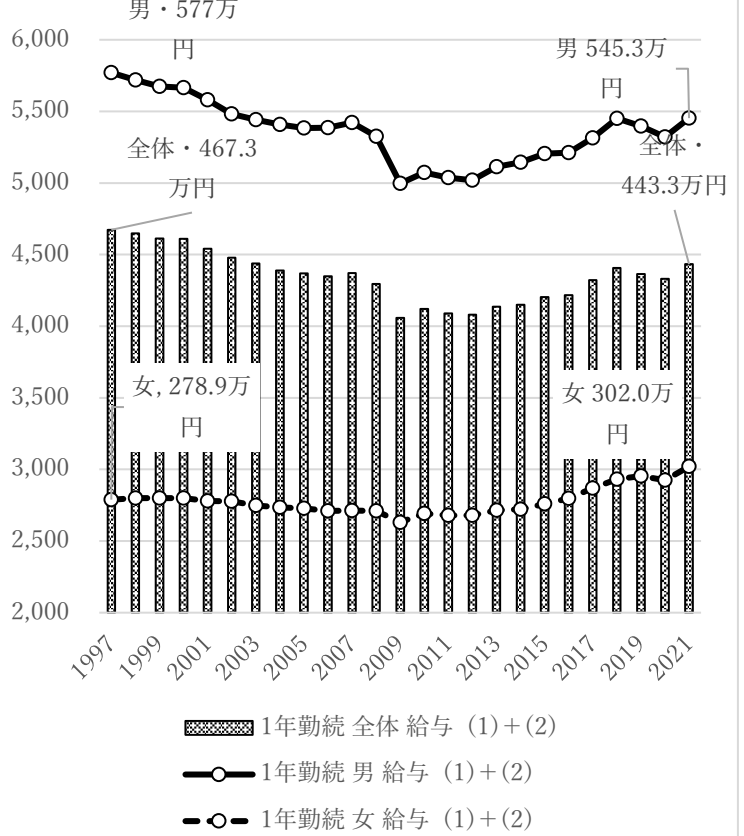
図表9-2 年齢階級別正規・非正規(女)



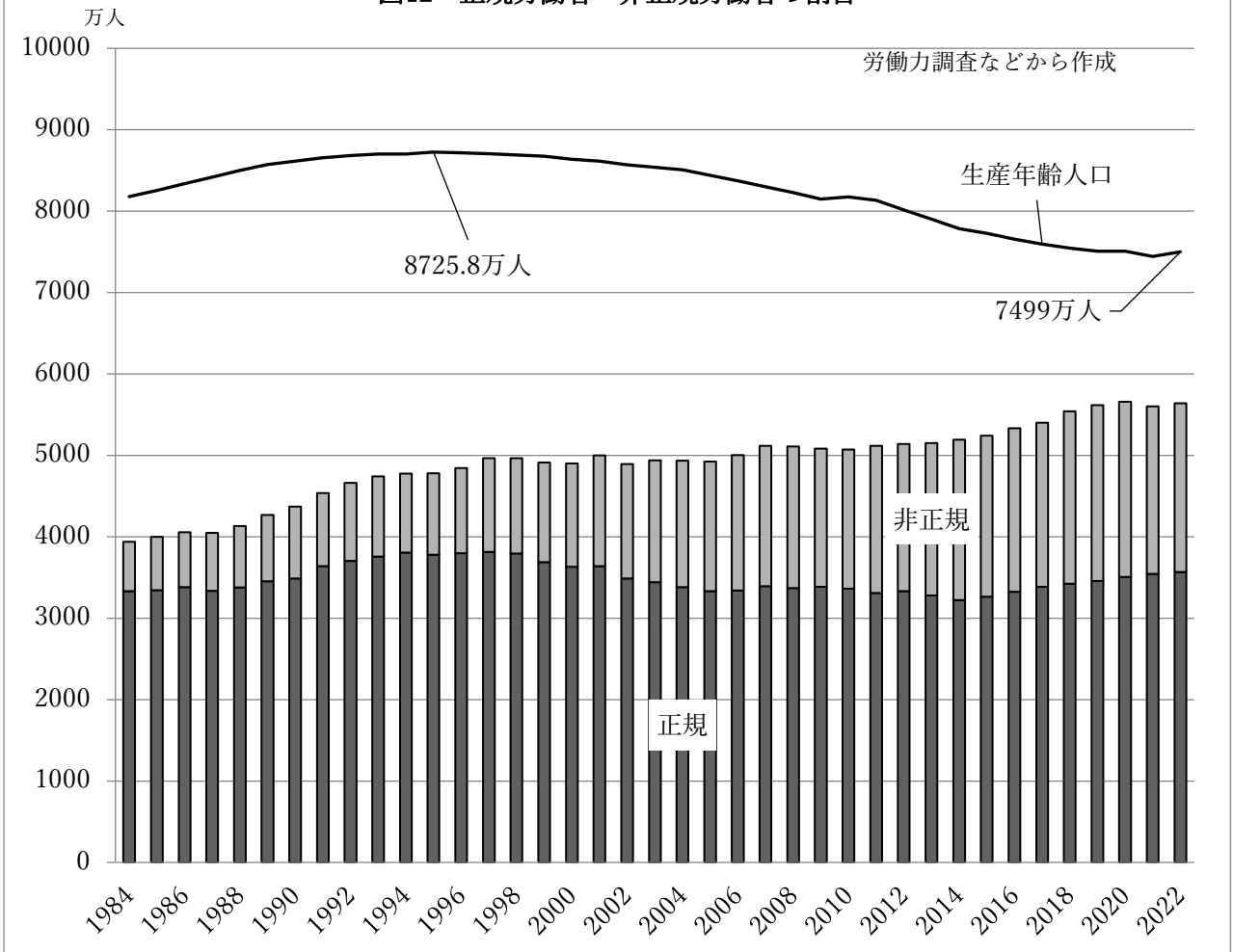
図表11 男・大卒・企業規模別・年齢階級別毎月決まって支給される賃金



図表10 年収の推移(1年勤続)・民間給与等実態調査から



図表12 正規労働者・非正規労働者の割合



< 資料 2 >

自治労青年女性夏期交流集会座長養成講座

政治闘争の重要性、 組織内議員の必要性。



自治労本部 政治局長 徳永佳紀

1. 今のニッポンの現状は・・・

(1) のさばるブラック企業とグレー役所

「365日、24時間死ぬまで働け」ー ワタミ創業者・渡邊美樹

「脱法・臨時職員」ー 全国の多くの自治体 → 会計年度任用職員

(2) ニッポンの安心と安全はどこに行った

①すべては「失われた6年」(2001年～2006年)から始まった

「聖域なき構造改革」 → 郵政民営化

「改革と競争」 → 弱肉強食の社会

「官から民へ」 → 企業利益優先



2

②自治労組員に強い「指令」

1) 2003年・指定管理者制度 → 地方自治法を改悪

2006年7月31日 午後1時40分頃
埼玉県ふじみ野市 ふじみ野市営大井プール

小学校2年生の女兒が
吸水口に吸い込まれ死亡



2) 2004年・市町村合併 → 3,100自治体が1,718自治体に

退職者・長期休職者が急増

昔から困ったときは「役所」

自殺者が増え、
死亡原因の2位

職員の姿は見えなくなり、
周辺部は寂れてしまった

3) 2005年・集中改革プラン → 約19万人が職場を去る

職場ごとに数値目標を
決められ、人員を削減



多発する自然災害や、コロナ禍対応で
地方公務員数の減らし過ぎが明らかに

結局、しわ寄せは住民に

3

③2005年人事院勧告による「給与構造改革」

1) 平均4.8%引き下げ

2) 地域手当の導入

3) 号俸を4分割



④さらに2014年勧告「給与制度の総合的見直し」で2%切り下げ

⑤官邸が公務員の賃金・労働条件をコントロール

⑥極めつけは3年間(04年～06年)で地方交付税を5.1兆円削減

2. 政治がルールを決めている

①政治に無関心でも、無関係ではられない

②勤務条件条例(法定)主義

③生活改善は政治闘争から



4

私たちが支援してきた国会議員が果たしてきた役割は？

私たちが支援する国会議員は、「組織内議員」もしくは「政策協力議員」として位置づけ、あわせて「自治労協力議員」としています。国会議員では、合計19人が自治労協力議員となっています。日々、自治労と議論をしながら国政に意見反映を行っています。

自治労協力議員

(2022年9月時点)

	組織内議員	政策協力議員
衆議院	2人 ・立憲民主党 1人 ・社会民主党 1人	12人 ・立憲民主党 10人 ・国民民主党 1人 ・無所属 1人
参議院	4人 ・立憲民主党 3人 ・無所属 1人	1人 ・立憲民主党 1人

1 自治体 1 協力議員をめざして

7市長・8町村長・101県議・22政令市議・13都議・262市議・51町村議

全国で464人の組織内・政策協力首長・自治体議員が日々活動

負けられない4月の統一自治体選挙

私たちは自分の自治体の首長・議員を、自分で選ぶことが出来る



▲協力国会議員団会議で国会の課題を共有

5

私たちが支援してきた国会議員が果たしてきた役割は？

自治労協力国会議員は、法案や予算案が国会に提出される前から各省庁からの情報収集や各省庁への意見反映といった活動を日常的に行っています。また、私たちの政策を理解する国会議員のネットワークを広げる役割を担っています。

自治労協力国会議員の主な役割

- ① 法案・予算案の国会提出前に、各省庁から情報収集と意見反映
- ② 自治労の省庁要請・交渉の窓口
- ③ 自治労の政策を理解する国会議員との窓口を担い議員のネットワークを拡大



▲岸議員と厚生労働省要請を実施



▲福島県浜通地域を視察する岸・鬼木議員



▲省庁から法案の内容を聞く吉田議員

6

3. 具体的に何をやるのか

(1) 政治活動と選挙運動は違います

① 政治活動

1) 選挙運動ではない「選挙運動類似行為」

- i 後援会加入活動
- ii 労働組合の推薦決定と組合員への周知
- iii 立候補予定者を呼んでの集会



★自治労(組合)が要請するのはほとんどがこの「選挙運動類似行為」です

2) 誰でも、いつでもできる

3) 投票の一番の理由は → 「知り合いに頼まれたから」

7

② 選挙運動

1) 第26回参議院議員選挙(特定の選挙)で、鬼木まことさん(特定の候補者の為に)、投票してください。(有権者に働きかける)

2) できるのは選挙期間中だけ

3) 選挙カーでは集票はできません

4) 組合員・支持者・後援会員のお家へ → 「個々面接」

5) 期日前投票を呼びかけ

6) 携帯電話の「あ」から全員へ投票依頼



8

(2) できないことは極わずか

- ① 選挙カーが走り出したら選挙闘争は終わりです
- ② 「公職選挙法136条」と「地方公務員法36条」に書かれていること
 - 1) 「特定公務員」(選管職員・徴税吏員・警察官)の選挙運動禁止(公選法136条)
 - ☞ 「政治活動」は禁止されていない
 - 2) 「地位利用」による選挙運動の禁止(公選法136条の2)
 - ☞ 自治労組合員にはほとんど関係がない
 - 3) 「自分の属する自治体」での選挙運動の禁止(地公法36条)
 - ☞ 現業・公企職員には適用されないし、立候補もできる
 - 非現業職員も自分の自治体以外では選挙運動ができる
- ③ 「ネット選挙」と言うけれど・・・
 - 「SNS」活用するも、基本は「対面」

9

③ これだけは守ってください

- 1) 公示(告示)前に終わらせる
- 2) おごっても、おごられても罰せられます
- 3) すべてボランティアで



(3) 選挙闘争に勝利し、当局にプレッシャーを

- ① 組織内議員のポテンシャル
- ② 組織内議員の得票は組合の力量
- ③ 「組合力」見せつける絶好のチャンス



10

地方公務員は政治活動や選挙運動でどのようなことができるのか？

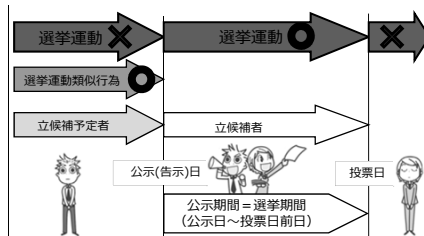
政治活動や選挙運動は、日本国憲法で保障された国民の権利です。当然に公務員もその権利が保障されています。ただし、公職選挙法や地方公務員法により、一部の活動が制限されています。法令を正しく理解し、政治活動に取り組むことが重要です。

政治活動 ≠ 選挙運動

◆選挙運動とは（公職選挙法の解釈）

- ① 特定の選挙で、
- ② 特定の候補者の当選を図るために、
- ③ 有権者に働きかける行為のこと

選挙期間（公示日～投票日前日）以外は
選挙運動（投票依頼）はできない



◆選挙運動類似行為とは … 選挙期間以前にもできる活動

- ① 立候補準備行為
例) 労働組合内の推薦会の開催、推薦決議等
- ② 政治活動
例) 個人、労働組合、政党などの一般的な政治活動
- ③ 後援会活動
例) 後援会の設立、後援会加入勧誘等

11

地方公務員は政治活動や選挙運動でどのようなことができるのか？

公職選挙法の規定

◆特定公務員の選挙運動の禁止

- ① 選挙管理委員会職員
 - ② 警察官
 - ③ 徴税吏員
- 選挙運動 X ※外からみて勧誘行為とみられることは避ける
政治活動 O
後援会の加入勧誘や選挙運動の準備など O

◆地位利用による選挙運動 X ※組合員には原則として関係がない

地方公務員法の規定

◆政党の役員への就任など一部の政党に関する行為が制限

⇒政党や後援会への加入 O
知人・友人への後援会加入の「呼びかけ」 O

◆「公の選挙又は投票において特定の人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもって、政治的行為をしてはならない。」

⇒総務省の解釈は、『特定の人』とは正式に立候補届をした候補者のことを言うとしている。

⇒選挙の公示・告示の前日までは、支持を拡大する勧誘活動 O

- O 現業職員・企業職員は地公法の制限は非適用
- O 非現業職員も属する自治体の区域外は非適用

12

労働組合の政治活動や選挙運動で、どのようなことができるのか？

選挙の公示前と公示後でできることが異なります。選挙の公示日前に、執行部が組合員に組合推薦の候補者への支持を働きかけることは問題ありません。公示日後は、庁舎内での職場オルグや、組合員への機関紙・ビラ配布に注意してください。

選挙の公示前にできること（例）

- ① 組合として候補者を推薦。機関紙やビラで特定の候補者を推薦した事実を周知・徹底。
- ② 組合掲示板に、推薦候補の政治活動用のポスターを掲示します。
- ③ 組合ウェブサイト等（HP、ブログ、SNS等）に、推薦候補の遊説情報などを掲載。
- ④ 職場オルグで組合執行部が組合員に、支持者カードの提出を依頼。
- ⑤ 推薦候補者を組合の大会や集会に呼んで、政見を聞く。



⚠ 公職選挙法の事前運動にみなされないように、直接的な投票の呼びかけはできません。

労働組合の政治活動や選挙運動で、どのようなことができるのか？

選挙の公示後にできること（例）

- ① 職場オルグで特定の候補者を組合として推薦した理由等を紹介して、組合方針への協力を依頼。
 [⚠ オルグが行われる場所が庁舎内であるときは、公共建物での選挙演説の禁止に該当しないよう、「投票依頼」は行わない。]
- ② 組合員等に対して、組合が推薦する特定の候補者の支持を電話で働きかける。
- ③ 組合主催の集会に、候補者があいさつや決意表明をすることが「幕間演説」として可能。
- ④ 組合ウェブサイト等（HP、ブログ、SNS等）に、推薦候補の遊説情報や投票の働きかけを組合名義で掲載。個人での利用は、地公法36条に注意。
- ⑤ 第3種郵便の認可を持つ機関紙は、公示後も、候補者の紹介などを「報道・評論」として掲載可能。第3種郵便の認可を持つ本部機関紙「じちろう」や県本部の機関紙を活用。



○ SNSのメッセージ機能（FacebookやLINEのメッセージ等）は「電子メール」に該当しないので、誰でも活用できます。（個人での利用は地公法36条に注意）

✕ 候補者と政党以外は「電子メール」を使った選挙運動ができません。

インターネットを使った選挙運動	政党等	候補者	候補者・政党等以外の者
ホームページ、ブログ等	○	○	○
SNS [※] （フェイスブック、ツイッター等）	○	○	○
ウェブサイト等を用いた選挙運動 [※]	○	○	○
政策動画のネット配信	○	○	○
政見放送のネット配信	△	△	△
選挙運動用電子メールの送信	○	○	×
電子メールを用いた選挙運動	○	○	×
選挙運動用ビラ・ポスターを添付した電子メールの送信	○	○	×
送信された選挙運動用電子メールの転送	△	△	×

組合員が後援会への入会や、加入の勧誘をすることは可能か？

地方公務員が後援会に会員として加入することは、何の問題もありません。また、労働組合（職員団体）の活動として、組合員が後援会への加入を勧誘することも問題ありません。ただし、地方公務員は、政治資金規正法上の政治団体である後援会の役員にはなれません。

公職選挙法での制限

第百三十六条の二・2項・3号

三（公務員が）その地位を利用して、（略）後援団体を結成し、その結成の準備に関与し、同項に規定する後援団体の構成員となることを勧誘し、若しくはこれらの行為を援助し、又は他人をしてこれらの行為をさせること。

→地位を利用しなければ選挙運動類似行為であって、選挙運動ではない

○ 公務員の地位を利用しない後援会加入勧誘

✕ 公務員の地位を利用した後援会加入勧誘

<地位利用の例>

- ・ 職場の上司が部下に対して後援会加入勧誘
- ・ 職員が仕事上の利害関係がある住民や企業・団体などに対して後援会加入勧誘

15

組合員が後援会への入会や、加入の勧誘をすることは可能か？

地方公務員法での制限

第三十六条 職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。

※以下、後援会が政治資金規正法上の政治団体の場合

○ 職員が後援会の会員（構成員）になること

○ 後援会への加入を勧誘すること

✕ 後援会の役員になること

※特別職、現業職員、企業職員は、地公法36条が適用除外なので、役員にもなれる

地公法36条の「勧誘運動」とは…

「不特定又は多数の者を対象として組織的、計画的に、構成員となる決意又はならない決意をさせるよう促す行為」
(昭26.3.19 地自乙発第95号)

➡ 組合、若しくは組合員が特定の者に対して加入を促すことは可能

16

< 資料 3 >

養成講座 参加者事前アンケート

県本部 _____ 単組 _____ 名前 _____ 組合役職 _____
 年齢 _____ 歳 勤続年数 _____ 年 目 職場 _____ 課 _____ 係 家族構成 _____

1. あなたの賃金と生活実態について

(1) まずはあなたの1ヶ月分の収入を確認してみましょう。(2ヶ月分の賃金明細を確認してください)

賃金表の種類：行一・行二・医二・医三・独自・その他 () _____ 級 号 _____ 円 (地域手当 _____ %)

諸手当 (通勤手当・住居手当・扶養手当など) _____ 円 その他の収入 _____ 円

収入合計
円

(2) 次にあなたの単組 (自治体・団体) の賃金制度 (昇給・昇格の標準モデル) について教えてください。

※管理職への昇任など昇格のタイミングにバラつきが出る前の級まで記入ください。

昇 格	在級年数	昇格年齢	昇格後の級・号	職 名
1 級→2 級	年	歳	2 級 号	
2 級→3 級	年	歳	3 級 号	
3 級→4 級	年	歳	4 級 号	
4 級→5 級	年	歳	5 級 号	
5 級→6 級	年	歳	6 級 号	
最終到達する級・号			級 号	

●初任給格付け

大卒 _____ 級 _____ 号
 短卒 _____ 級 _____ 号
 高卒 _____ 級 _____ 号

●昇給加算措置 (特別昇給)

の有無
 有 (合計 _____ 号) ・ 無

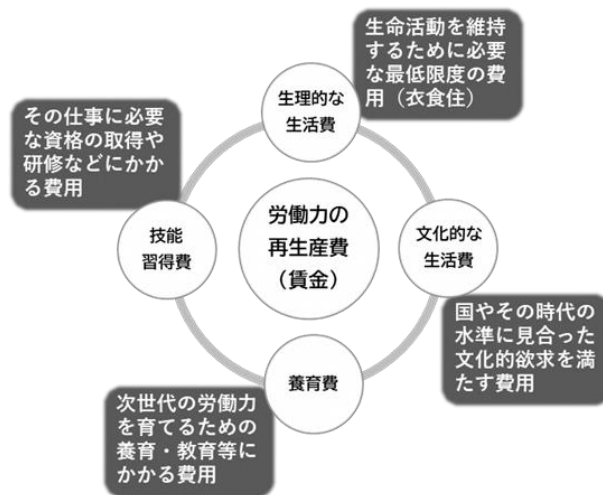
(3) それではあなたの1ヶ月の支出を点検してみましょう。(賃金明細や実態点検シート) を活用してください)

項 目	支出額	特記事項	項 目	支出額	特記事項
社 会 保 障 費	円		教 育 費	円	
税 金	円		食 費	円	
住 居 費	円		衣 料 費	円	
光 熱 水 費	円		交 通 費	円	
組 合 費	円		文化・教養・娯楽費	円	
積 立 ・ 貯 金	円		交 際 費	円	
通 信 費	円		医 療 費	円	
ロ ー ン 費	円		そ の 他	円	
			合 計	円	

① 1ヶ月の支出を点検してみて、気づいたことや我慢や節約、不足していると感じた項目について教えてください。

② 次項の職場実態も踏まえて、現在の賃金が労働力を再生産（右図参照）するのに足りているかどうかを教えてください。

また、現在は足りていると感じている場合でも、将来の生活設計を見据えた際に不安に感じることを教えてください。



2. あなたの職場と権利行使の実態について

(1) あなたの1ヶ月の時間外勤務数は合計で何時間ですか？（2月分）

合計時間外勤務数 _____ 時間（うち不払い労働時間数 _____ 時間）※就業時間外の事前準備、事後の残務や持ち帰り含む

【不払い労働の原因】

(2) あなたの特徴的な1日の流れを教えてください。（泊まり勤務、不規則勤務などの場合は2日分を記入ください）

	0時	1時	2時	3時	4時	5時	6時	7時	8時	9時	10時	11時	12時
午前													
午後													

【2日目】

	0時	1時	2時	3時	4時	5時	6時	7時	8時	9時	10時	11時	12時
午前													
午後													

(3) 休暇制度とあなたの取得状況について教えてください。（昨年1年間の取得状況）

休暇の種類	制度	取得	備考	休暇の種類	制度	取得	備考
年次	日	日	前年度繰越含む	産前産後	週 週	週 週	
病欠	日	日		育児休業	歳迄	日	
夏季	日	日		妻の出産	日	日	
結婚	日	日		男性の育児参加	日	日	
生理	日/回	日/年	特別休暇・病欠休暇	保育(育児)時間	分/日	分/日	子が__歳迄
不妊治療	日	日		子の看護	歳迄 日	日	子のみ・家族
妊娠障害	日	日	つわりなど	介護	日	日	

(4) コロナ禍において、政府などから自治体へのさまざまな要請により、限界を超えて働かされる仲間、それによって療休になる、退職を考える仲間の実態が報告されています。あなたや仲間の特徴的な職場実態、声などを聴かせてください。

(5) 日頃、あなたがとくに改善したいと思う要求内容を教えてください。

- (6) あなたの単組（県本部）の青年部・女性部において、特徴的な取り組みがあれば教えてください。
とくにない場合でも、あなたが取り組んでほしい（取り組みたい）ことを教えてください。

4. 反戦・平和、政治課題について

- (1) あなたがとくに関心のある課題について次から選んでください。（いくつでも）また、その理由も教えてください。

憲法 / 反戦・反基地 / 貧困・経済格差 / 教育 / ジェンダー平等 / 社会保障（年金・医療など）
エネルギー（原発問題など） / 環境 / その他（ ）

【関心のある理由】

- (2) 労働組合や自治労組織内・協力議員を通じて、政治の場に反映してほしい課題を教えてください。

対面参加者の場合は当日12部持参してください。（ホチキス止め等ご配慮ください。）
WEB参加者の場合は seinenbu@jichiro.gr.jp に3月1日（水）までに送付してください。

< 資料 4 >

職場レポート

県本部 _____ 単組名 _____ 名前 _____

◇職場名（課・係・班） _____

◇人員構成（係長○人、係員○人など） _____

（うち会計年度任用職員などの人員数 _____）人

◇あなたの担当業務の概要 _____

【職場レポートの作成にあたって】

- ☞ あなたの職場で問題や課題に感じる事、仲間の声を率直に書いてください。
- ☞ 職場の問題や課題について、その原因が何かについてあなたの考えを書いてみてください。
- ☞ あなたの職場や単組で特徴的な行革・合理化などの内容があれば詳しく教えてください。
（人員削減、職場の統廃合、民営化・民間委託、在宅勤務やデジタル化の推進による弊害など）
- ☞ 職場の問題を改善するために、どうすれば改善できるのか（改善に向けて動いているのか）、あなたの考えを書いてみてください。

< 資料 5 >

職場名（課・係など） 性別 男・女 年代 10代・20代・30代・40代・50代以上

1. 時間外勤務の申請方法 ① (ア)事前 ・ (イ)事後 (特記事項：)
 ② (ア)システム ・ (イ)申請書 ・ (ウ)その他 ()
 ③ (ア)1日単位 ・ (イ)1カ月単位 ・ (ウ)その他 ()
2. 勤務時間管理の方法 ④ (ア)PC、IC、タイムカード等 ・ (イ)所属長の現認
 (ウ)特になし ・ (エ)その他 ()

2023	年	出勤 (実際の業務 開始時間)	退勤	昼休憩 時間	持ち帰り 残業	時間外勤務時間			特記事項 (体調や1日の感想など)
						申請 時間	不払い 残業	時間外 計	
2	月								
		8:10	19:30	30分	60分	90分	155分	245分	←時間外内訳 (始業時前20分、昼30分、定時後 135分、持ち帰り60分)
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
				分	分	分	分	分	
合 計						分	分	分	

生活・職場実態点検シート

月の収入

基本賃金 _____ 円 その他 () _____ 円
 通勤手当 _____ 円 その他 () _____ 円 収入合計
 超勤手当 _____ 円 家族の収入 _____ 円 _____ 円

2023	年	1日の支出合計	1日の支出の内訳	どんなことに 節約・我慢したか			
	月						
		円					
	記入例	円					
1日	0	円					
2日	0	円					
3日	0	円					
4日	0	円					
5日	0	円					
6日	0	円					
7日	0	円					
8日	0	円					
9日	0	円					
10日	0	円					
11日	0	円					
12日	0	円					
13日	0	円					
14日	0	円					
15日	0	円					
16日	0	円					
17日	0	円					
18日	0	円					
19日	0	円					
20日	0	円					
21日	0	円					
22日	0	円					
23日	0	円					
24日	0	円					
25日	0	円					
26日	0	円					
27日	0	円					
28日	0	円					
29日	0	円					
30日	0	円					
31日	0	円					
収入合計		円	支出合計	円	=	今月の収支	円

賃金リーフ

「賃金」!!
こだわろう!

目次

第1章 「賃金とはなにか」

第2章 「人事院勧告制度」

第3章 「改正地方公務員法
に対するたたかい」

第4章 「定年延長」

第5章 「自分の単組の
賃金運用を知ろう!」

2022年11月

自治労青年部・女性部

賃金・労働条件は労使交渉で決めることが原則!

実態点検運動や賃金モデル表の取り組み、仲間との討論から具体的な賃金要求を確立し、独自要求闘争へと押し上げていこう!

この賃金リーフを活用して学習会などを開催し、2023春闘における青年・女性の独自要求闘争を強化していきましょう!



第1章 賃金とは何か

給与・給料・賃金の違い

労働者が生きていくために必要不可欠であり、働く対価として勤務先から支払われる「給与」「給料」「賃金」。似たような言葉ではありますが、厳密にはそれぞれ違いがあります。本章に入る前に、まず「給与」「給料」「賃金」それぞれの意味について述べたいと思います。

給与

「給与」とは支払う側（勤務先）から見た言葉です。「給わる」「与える」と言うのが、いかにも上から目線、労働者を卑下した表現をしています。本来労使は対等の立場です。給与とは給料・手当を含めた労働の見返りとして、勤務先から支払われる全てのものをさし、使用者と労働者の雇用契約により基づいて支払われるものです。労働者は税法上、給与所得者であり、国税庁のホームページでは「給与所得」について次のとおり記載しています。「給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与（以下この条において「給与等」という。）に係る所得をいう。」（所得税法第28条第1項）
分かり易く言うと、給料（基本給）と全ての手当を合わせたものが給与と解釈されます。

給料

「給料」も支払う側（勤務先）から見た言葉です。「給与」と同様「給わる」という字を使い表現しています。給料は労働者に対し雇い主が支払う報酬・俸給とされ地方公務員法でも「給料表」として公務員の基本給を定めたものを公表しています。

また「この法律において『給料』とは、船舶所有者が船員に対し一定の金額により定期的に支払う報酬のうち基本となるべき固定給をいう（船員法第4条）」などの条文もあり、給料は基本給を表していると言えます。

賃金

「賃金」とは支払われる側（労働者）から見た言葉です。「賃金」については労働基準法に明確に定義されており、「賃金とは、賃金・給料・手当・賞与・その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう（労働基準法11条）」となっています。

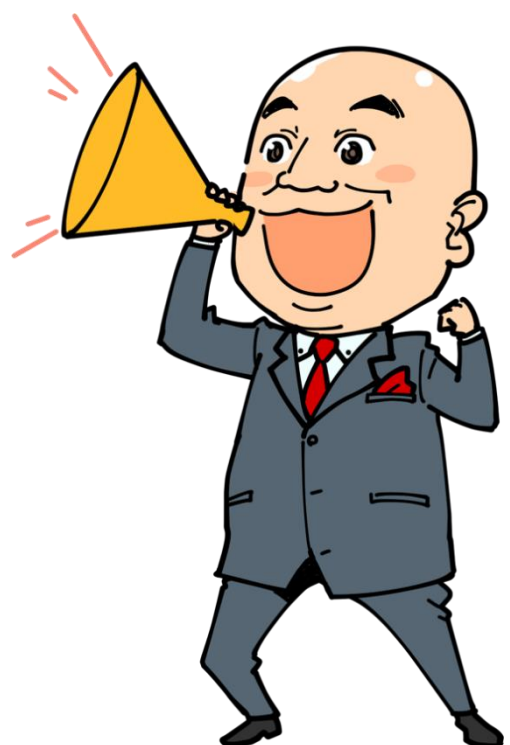
※goo 国語辞書より

「給わる」…①「もらう」の意の謙譲語。目上の人から物などをいただく・ちょうだいする。②「与える」の意の尊敬語。目上の人から物などをくださる。

「与える」…自分の所有物を他の人に渡して、その人の物とする。現在では恩恵的な意味で目下の者に授ける場合に多く用いる。

要するに

「給与」「給料」は経営者視点の言葉であり、賃金は労働者視点の言葉です。「給与」=「賃金」的な捉え方もされがちですが、本当にそうでしょうか？私たちの賃金は全て労働力の対価と言われればそうでないと感じるのが大勢ではないでしょうか？賃金リーフの学習を通じて賃金がどうあるべきか学習を深めていただきたいと思います。



《商品（サービス）の価値は、人間労働の結晶》

現代社会で自給自足の生活をしている人はごく少数であり、多くの人は商品の売買（交換）をするなかで生活を営んでいます。まずは、この「商品」について考えてみましょう。

例えば、「パンは空腹を満たす」「衣服は身体を温める」など、商品には様々な使い道（使用価値）があり、この使用価値があるからこそ商品として成立しています。また、商品であるパンは100円、衣服は1,000円などの価格（値段）が付いていますが、使い道が別々の各商品は、いったい何を基準に売買（交換）されているのでしょうか。

すべての商品に共通していることは、人間の労働力が投じられているということであり、この「労働力の量＝社会的に必要な労働時間」、つまり、その社

【1つの生産にかかる労働時間】

「パン」1個 = 1時間

「衣服」1着 = 10時間

【労働の量で比較した場合】

「パン」10個 = 「衣服」1着

(10時間) = (10時間)

会で平均的な生産条件（生産するための設備等）を用い、平均的な労働の熟練度と平均的な労働強度（密度）で、その商品を作るのに必要な労働時間を尺度として、商品の交換が行われているのです。したがって、商品の価値とは労働者が汗をかいて働いた結晶なのです。

《公務員の商品は「行政サービス」》

私たち労働者の大多数は、日々働いて支払われる賃金で生活をしています。私たちは労働により何らかの商品を生産し、その商品によって生み出される利益（剰余価値）を元手にさらなる生産・技術革新が行われていることで今の資本主義社会が成り立っています。

例えば、パンの主な原料である「小麦」についてですが、この「小麦」はそのままあるだけだとパンにはなりません。「小麦」のままでは美味しく食べることもできず、お腹を満たすこともできません。人間が自ら・又は機械（生産手段）を用いて、手を加える（労働）ことによって「小麦」からパンを作って美味しく食べることができるようになります。

このパンは商品として販売される際に「小麦」と人間に支払う「賃金」の他に利益を上乗せして販売されます。利益を上乗せしなくては、販売元・出資者の手元には何も残らないため、全ての商品には利益（剰余価値）が上乗せされています。そうしなくては、経済は回りませんし、今の資本主義社会は成り立ちません。利益が上乗せされているからこそ資本が成長し、生産・技術革新が行われ、私たちの生活はより豊か・便利になります。

それでは、私たち公務員の商品とは何でしょうか。それは「行政サービス」です。地域の方々に対し、公共の福祉を提供し、その地域で幸せに生活し続けられるようにすることそのものが私たちの商品です。行政サービスのなかには利益を生み出すものは何一つありません。それは、行政サービスそのものがインフラを整備し、その上で経済活動が行われることによって利益が生み出され、経済が回っている今の社会の仕組みそのものに要因があります。

例えば地域振興・観光の業務に税金を投入し、企業の工場誘致をしたことによって、地域の生産が強化され、経済が成長されることがあります。この工場がパン工場だったとき、工場誘致により生産が増え、労働者が増えた場合、その地域で消費活動が増えることで、地域・地場の経済が成長するでしょう。その元手となっているのは、販売元・出資者が資本として投入した「小麦」と「賃金」であり、パンに上乗せされた利益が地域・地場で流通することによって、経済が成長しているのです。つまり、税金を投入したことによって結果的に、経済成長につながることはありますが、投入した税金そのものが増えて自治体に戻ってくることはありません。生産活動

が増えることにより消費活動が増え、自治体に納められる税金は増えるかもしれませんが、その税金は、商品を生産したことによる利益が形を変えて自治体に納められているだけです。

このほかにも、コロナ禍で重要性を改めて実感した公衆衛生に関する業務も、それ自体は利益を生み出す仕事ではありませんが、住民の健康と生命を守ることができなければ、生産・消費といった経済活動自体を行うことができなくなります。それによって地域経済が衰退してしまった現状を日本中が痛感

しているのではないのでしょうか。

私たちが提供する行政サービスという「商品」は、利益を生み出すことはありませんが、生活するために必要不可欠なものであり、その行政サービスの維持・向上のためにかかる費用を社会全体が「税金」という形で負担することで、今の行政サービスが成り立っています。私たちの賃金はその行政サービスを提供するための費用の一部として、税金から支払われています。

《私たちは「搾取」されています。搾取とは何か》

今の社会は労働者が生み出した商品に上乘せされる利益（剰余価値）によって維持・成長しています。さきほど、パンを販売する際に上乘せされる利益について説明をしました。私たちの賃金はあたかも生み出した利益から支払われているように思われていますが、大きな間違いです。労働者が「小麦」に手を加えることによって、パンという商品になるわけですから、賃金自体はパンを生産する際にかかる経費になります。「小麦」と同じようにパンを生産するための原材料なのです。パンが売れなかったからといって「小麦」の原材料費を支払わないというのはおかしいことです。「賃金」も同じで、パンを作るための経費として使った労働力を再生産させるための賃金が支払われることは、当たり前の原理・原則です。

この間、「自治体財政難」や「支払い能力論」により、不払い残業や賃金独自削減など、さまざまな賃金合理化が強められている状況があります。さきほどの原理・原則から考えると、原材料費を支払わないのに、行政サービスという商品を生産しようとする自治体のおかしさや不条理さがあらわになります。

私たちが生み出す商品は行政サービスです。そのサービスは利益を生み出すことはありません。さきほど触れたように行政サービスの維持・向上のためにかかる費用を社会全体が「税金」という形で負担していることで、今の行政サービスが成り立っています。

しかしながら、資本主義社会のもとでは、資本の

増殖・利益を増やすことがお題目ですから、利益を生み出さない行政サービスにかかる費用、つまり「税金」をいかにカットするのかということにやっきとなっている人たちがいます。「税金」をカットすることで、利益を生み出す商品に金（資本）を回すことができるようになります。このカットの代表的な例が「法人税」です。この間、「資本家」と「政府」が手を組み、法人税を大幅に引き下げてきました。前述した行政サービスを成り立たせるための「税金」ですから、法人税の引き下げにより、これまで多額の法人税を支払っていた企業の負担は減ります。

しかし、行政サービスの維持・向上のためにかかる費用はそのままであり、消費税増税などにより私たちに負担がしわ寄せされています。同じように自治体職員の賃金そのものを引き下げること、行政サービスにかかる費用そのものを引き下げようとするねらいもあります。

行政サービスのために必要な「税金」そのものが減ることで、これまでより少ない費用で、同等以上の行政サービスを提供しなくてはならない状況が生み出されています。だから「自治体財政難」や「支払い能力論」が主張されますが、パンの例のように、そもそもそれ自体が理論として成り立っていません。私たちは生み出した利益から賃金が支払われると思い込まされていることに併せて、独自削減のような賃金合理化によって、より少ない費用で、より良い行政サービスを提供させられています。このような状況のことを「搾取」といいます。

《合理化＝搾取の強化》

資本家は資本家同士の競争に勝つために搾取を強化します。そして、労働力の搾取を強化するため、(ア)労働時間の延長、(イ)労働強度の増大、(ウ)生産性の向上、(エ)賃金の切り下げの4つを「合理化」として行ってきます。

右図の「パターン①」では、基本パターンに比べて労働者の賃金が10万円削減された分、10万円の儲けが増えています。「仕事量は減ってないのに賃金だけが削減された！」という実態がこれに当てはまります。また、非正規労働者が正規労働者と同じ仕事(同じ価値を生み出す)をしても、安い賃金で昇給も退職金もなく働かされていることも、パターン①を強化した形の搾取といえます。「多様な働き方」「雇用の流動化」と使用者側は言いますが、より多くの儲けを手に入れるためというのが本音です。

「パターン②」は、同じ賃金で今まで以上に労働者を働かせ、生み出す価値を増やすことで経営者が搾取を強化し儲けを増やしている例です。自治体職場で起こる搾取もこの例です。自治体職場で起こる搾取もこの例です。例えば、「年休などを使わずにたくさん働かせる」「不払い残業で労働時間を長くする」などが当てはまります。

さらに、現在では、能力主義賃金や「人事評価制度」の導入により、「よく働いたもの」が高い賃金を取り、そうでないものは賃金が低くて当たり前、利益を生み出していないから賃金が低くても仕方がないという考えが押し付けられ、働きぶりや賃金水準を比較させることで、「賃金の切り下げ」「労働時間

◆基本パターン

原材料40万円	賃金40万円	儲け40万円
---------	--------	--------

◆パターン①

原材料40万円	賃金30万円	儲け50万円
---------	--------	--------

◆パターン②

原材料40万円	賃金40万円	儲け50万円
---------	--------	--------

の延長」「労働強度(密度)の増大」を一気に正当化する攻撃がかけられています。また、仲間同士の競争で労働者を分断させる攻撃も強められ、ますます搾取の強化をしやすい環境がつけられてきています。

自治体職場では「儲け」を生み出すことそのものはありませんが、前述のとおり行政サービスのために必要な経費が引き下げられています。私たちは生み出した利益を搾取されるのではなく、必要な経費以下で行政サービスを提供しなくてはならない状況に置かれています。つまり、私たちは支払われている賃金額以上に労働力を使わなくてはならず、私たちの「労働力」そのものが搾取されています。

「儲け」の裏側には、搾取の強化として労働者の犠牲がつきものなのです。具体的に商品をつくって販売していない自治体職場では搾取の形は見えづらいかもしれません。しかし、人員削減・業務量の増大・不払い残業など現にあります。労働者共通の課題として社会の仕組みを考えることが重要です。

《労働と労働力の違い》

ここで一つ整理しておかなければならないことは、私たちは「労働」を売っているのではなく、「労働力」を売っているということです。私たちは、労働の対価として賃金を受け取っていると思われています。自分自身で「労働」を行うせいで誤解してしまいがちですが、これは大きな誤りです。

私たちは始業から終業までの時間に与えられた業務に従事しなければなりません。業務時間内に「労働」することにより、行政サービスを生み出しているわけですが、ここで私たちが提供しているものは「労働力」なのです。パン（商品）を作るには小麦（材料）が必要なと同じように、行政サービスを生み出す「労働」を作るには「労働力」という材料が必要になります。（労働力を消費して労働した結果、行政サービスが生まれる。）「労働」は無限に行えるものではなく、有限な「労働力」を消費した分だけ行えます。労働者は「労働力」を提供し、使用者はその分だけ「労働」させることができるのです。

私たちは約8時間を「労働」する分の「労働力」の対価として賃金を受け取っています。しかし、増

労働力：働くための肉体的・精神的な能力
労働：働くことそのもの



私は労働力を売っているのです。

え続ける行政需要や人員削減によって業務量が増大する一方、度重なる給与制度の改悪により私たちの賃金は減り続けてきました。提供した「労働力」に見合わない低賃金で働かされている現状は、紛れもなく当局による「労働力」の搾取であり、より大きな視点で見れば、公務員の人件費を削ることで行政サービスのコストを減らそうとする資本・政府による搾取でもあります。

《労働力の再生産費とは》

私たちが使用者に売っている「労働力」という商品について、考えてみましょう。

そもそも、商品の価値とはその生産に必要な社会的平均的な労働量・経費で決まります。労働力も商品ですので、ほかの商品と同じように、基本的にはその商品の経費によって決まります。労働力の経費・コストとは、生きていくために必要な社会的・平均的な費用であり、労働者にとって必要な生活費によって決められなければならないのです。労働者が生活をしていく、つまり、労働によって消費した「労働力」を再生産し、再び「労働力」という商品を提供する、この再生産に必要な経費が、労働力の価格となるのです。

それでは、「労働力の再生産」はどのようにして行われるのでしょうか。

労働力は労働することで消耗します。1日の仕事が終わると疲れてクタクタです。明日も元気に働くため・肉体的な疲れを癒すには、食事や睡眠が必要です。さらに、精神的な疲れを癒すためには、家族や友人との団らん・趣味なども必要です。こうした再生産の活動には商品（サービス）の購入が伴います。つまり、「労働力の再生産」とは、労働者が健康で文化的な生活を営むことで、「明日も今日と同じように働き、生活し続けるため」に必要な経費ということであり、これが労働力という商品の価値です。

また、この社会が存続するためには次世代の労働力を育てる必要があるため、家族の生活費も再生産費に含まれます。

さらには、仕事に必要な技能・知識を習得する費用・技能習得費も含まれます。

労働力の再生産費

- ① 労働者本人の生理的な生活費（衣・食・住）。
「肉体的」能力を回復・維持させるための最低限度の生活費。
- ② 文化的な生活費
「精神的」能力を回復・維持させるための、国や時代に応じた文化的な生活費。
- ③ 家族の生活費
次世代の労働力を育てるための、養育・教育等にかかる費用。
- ④ 仕事をおぼえるために必要な技能習得費

労働力の再生産にかかる費用が具体的にいくらなのかを明らかにするには、「生活・職場実態点検手帳（赤手帳）」が有効です。赤手帳は、単なるお小遣い帳や家計簿ではなく、日ごろの生活が人間らしいものになっているのかを振り返り、実際に「何にどのくらい使っているのか」「何をガマンしているのか」

実態を点検し、仲間と話し合うためのツールとして使ってこそ意義のあるものとなります。

そして、この赤手帳付けの結果から明らかとなった生活実態と想いを仲間と討論し、共有することで、「事実」を積み上げた「ゆずれない賃金要求」に取り組んでいくことが重要です。

《同一(価値)労働同一賃金とは》

同じ仕事をしているのに賃金が違っていたらどうでしょうか。そこには何らかの差別があるのではないのでしょうか。「同一(価値)労働同一賃金」とは、性別に起因する不当な賃金格差の是正を目的とした国際労働機関（ILO）の「同一報酬条約」に謳われた賃金原則ですが、今では性別に起因するものに限らず、あらゆる不当な賃金格差を否定する意味でも使われています。

公務員は職務給の原則に基づく給与体系となっているため、一見すると同一労働(価値)同一賃金となっているように思えます。しかし、同じ自治体の中では同じ基準で賃金が支払われていますが、他の自治体と比べてみるとどうでしょうか。自治体ごとに賃金に違いがあることに気づくはずですが、

すべての自治体は法令に基づいて同じ仕事をして

いるはずなのに、支払われる賃金に差があることは明らかに不当な賃金格差です。当局はこの格差を「自治体財政難」や「支払い能力論」によって正当化しようとするかもしれませんが、前述のとおり、予算がないから賃金が払えないというのは道理が通りません。

中には、より低い賃金水準の自治体に合わせて賃金カットを強行する自治体もありますが、労働力を再生産できない賃金では十分な行政サービスを生み出せず、住民の生活に悪影響を及ぼしてしまうのは明らかです。

劣悪な条件に合わせようとする「引き下げ民主主義」は、結果的に社会全体の活力を損なってしまいます。住民福祉の増進を図るという地方自治の本旨を守るためにも、決して不当な賃金格差を許してはなりません。

《今こそ、賃上げを！》

自分たちよりも厳しい労働条件におかれている仲間の姿や、厳しい民間企業の状況、吹き荒れる公務員バッシングの嵐の中で、「自分たちはまだマシ」「要

求なんてできない」「財政が厳しく、賃下げも仕方ない」「もらえる給料の範囲内で切り詰めて生活すればいい」といった思いにさせられている仲間は少なく

ありません。しかし公務労働者の賃金が下がっても、労働者全体の賃金が上がることはありません。むしろ、「公務員も削減しているから」と賃金の削減攻撃を強められた民間労働者も多く存在します。

これまで財政難を理由に賃金切り下げや人員削減等、さまざまな合理化が押しすすめられてきました。今後もコロナ禍での大規模な財政支出の反動による賃金カットや、自治体DXの推進に伴う人員削減など、さらなる合理化が予想されます。これらの合理化は労働者から見れば搾取でしかありません。住民福祉を実現できる質の高い行政サービスを提供するためには、労働力の再生産に十分な賃金（行政サービスに必要な経費）が欠かせません。

搾取され続ける私たち労働者が自粛や萎縮をしてしまうことで、本当に喜んでいるのは誰なのでしょう。本来賃金は財政事情を理由に左右されるのではなく、労働力の対価として労働者に支払われるべき

きものです。労働者の生活が苦しくなる一方で、一握りの大企業や資本家が莫大な儲けを蓄えています。労働者が働くことで生み出した価値を搾取し、儲けを蓄えている資本家がいるのです。

今、私たちがやるべきことは、日ごろの実態や思い、不満や葛藤を仲間と話し合い、自分たちの「ゆずれない要求」をしっかりと声に出していくことです。さらには、同じ職場で働く非正規の仲間の処遇改善をはじめ、最低賃金の引き上げなど、すべての労働者のための運動を先頭にたって牽引していくことです。今こそ、労働者の団結を強化し、すべての労働者のために「賃上げを！」と声をあげていくことが重要です。「賃金は労働力の再生産費」であること、行政サービスの源である労働力が搾取されていることを理解し、賃金闘争を強化して私たちの権利を守りましょう。

◇討論しよう◇

- ①あなたの職場では、どのような「搾取の強化（合理化）」が行われていますか？
- ②現在の賃金はいくらですか？
- ③来年の賃金はいくらになりますか？
- ④労働力の再生産費として、今の賃金で不足していること（我慢していること）はありますか？
また、将来に不安はありますか？
- ⑤賃金を増やすにはどんなことが必要だと思いますか？
- ⑥働き続けていくために、どのようなことが必要だと思いますか？

●意外と知らない！？自分の実態

『生活・職場実態点検手帳』を活用して実態を地連交に持ち寄ろう！

1. 自分の賃金や生活の実態をどう捉えていますか？自分の実態を振り返るツールがこの手帳です。
2. 自分の生活・職場を振り返った時、本当に今の生活や労働条件は満足できるものでしょうか？
3. そして『手帳』を基にした実態討論を家庭、職場、青年部、女性部など様々な場所で行うことで、一人ひとりの要求が形として見えてきます。
4. 一人ひとりの不平・不満を突き合わせながら全体で共有することで、その職場や単組の要求になります。それをみんなで当局にぶつけていきましょう。
5. こうした丁寧な取り組みが、何でも話せる仲間づくりにつながります。地連交に一人ひとりの生活・職場実態を持ち寄り、不安や悩みを討論することで、仲間と団結を強めていきましょう。

【第1週】

★1日の生活費	11月 25日 (金)		11月 26日 (土)		今週の合計
食費	昼食代	830	昼食代	450	2,340
文化・教養・娯楽費					
交通費	ガソリン代	5,000			6,600
交際費			飲み会	7,800	7,800
合計		5,830		8,250	16,740

ガマン・節約の内容	金額	ガマン・節約の内容	金額
ジュース	150	昼食をコンビニで済ました	300

体調はどうか どこが悪いですか	悪い・普通・良い (頭痛)	悪い・普通・良い ()
出勤した時刻	8:30	8:00
退勤した時刻	18:15	17:15
休憩した時間	30 分	60 分
時間外勤務の合計	90 分	30 分
不払いになった時間	30 分	30 分
1日の生活を振り返って 感じたこと	今日は体調が悪かったが、昼休みからトラブル対応に追われ、あまり休めず、定時にも帰れずつらかった。また昼休みに働いた分の休憩は結局取れなかった。	飲み会があって定時に帰る必要があり早く出勤した。始業前の時間外は不払いとなっている。飲み会の会費と帰りの代行代で結構使ってしまった。しばらく節約しなければならない。

【今月の収入】

収入の内訳		
自分の収入	基本賃金	198,400
	扶養手当	
	児童手当	
	住居手当	27,000
	超勤手当	19,125
	通勤手当	2,000
	() 手当	
	その他の収入	
家族の収入		
収入計		A 246,525

超過勤務手当の算定方法（※国家公務員の場合）

勤務1時間当たりの給与額 × 支給割合 × 勤務時間数
 勤務1時間当たりの給与額（以下、休日給及び夜勤手当において同じ）
 = (俸給の月額 + 俸給の月額に対する地域手当等(※)の月額) × 12
 1週間当たりの勤務時間 × 52
 (※)「地域手当等」には、広域異動手当及び研究員調整手当が含まれる



どうりで生活に余裕がないわけだ。
 周りのみんなはどうなんだろう？

【今月の支出と要求額の計算】

	1ヶ月の支出	改善するために あといくら必要か	どんなことに節約・我慢 していたか
社会保障費	41,252		
税金	21,470		
住居費	55,000	10,000	もう少し職場に近い所に住みたい
光熱水費	15,000		
組合費	5,402		
積立、貯金	17,482	13,000	結婚した後が不安
通信費	10,750		
ローン費	30,000		奨学金の返済負担が重い…
教育費等	3,000	3,000	仕事に使う資格の受講料なのに自己負担…
食費	29,216	5,000	たまには贅沢したい
衣料費	13,000	10,000	冬用にアウターがほしい
交通費	12,400		ガソリン代の高騰が家計に響く
文化・教養・娯楽費	9,850	15,000	旅行にいきたい
交際費	19,560	5,000	外にはあまり遊びに行かない
医療費	7,350	5,000	病院にいけず、市販薬で
その他	7,300		
合計	B 298,032	C 66,000	

収入計〔A〕 - 支出計〔B〕 = 今月の収支 - 51,507 円
 - 改善に必要な額〔C〕 = 要求額 117,507 円

【今月の残業・不払い残業時間の合計】
 残業した時間 1200 分
 (うち、不払いの時間 300 分)
 不払いとなった超過勤務手当額 6,375 円

●あなた自身の生活・職場実態を振り返ろう！

【今月の収入】

収入の内訳		
自分の収入	基本賃金	
	扶養手当	
	児童手当	
	住居手当	
	超勤手当	
	通勤手当	
	手当	
	その他の収入	
家族の収入		
収入計		A

【支出の分類（参考）】

社会保障費	共済、社会保険等
税金	所得税、住民税等
住居費	家賃、住宅ローン、家具、家電等
光熱水費	水道、電気、ガス費等
組合費	労働組合費、職員組合費
積立・貯金	
通信費	電話料金、プロバイダ料金、切手代等
ローン費	親・兄弟からの借金、労金マイプラン等
教育費	保育園、幼稚園、塾の月謝、授業料等
食費	食事、おやつ、ジュース、晩酌の酒代等
衣料費	衣服、下着、靴、傘等
交通費	通勤費、車のローン、ガソリン代、車検代等
文化・教養・娯楽費	本、映画、音楽、スポーツ、趣味等
交際費	飲み会費、冠婚葬祭費、各種会議等
医療費	診療費、薬代等
その他	日用雑貨、嗜好品（タバコ等）、床屋代、クリーニング代、化粧品等

【今月の支出と要求額の計算】

	1ヶ月の支出	改善するために あといくら必要か	どんなことに節約・我慢 していたか
社会保障費			
税金			
住居費			
光熱水費			
組合費			
積立、貯金			
通信費			
ローン費			
教育費等			
食費			
衣料費			
交通費			
文化・教養・娯楽費			
交際費			
医療費			
その他			
合計	B	C	
収入計〔A〕－支出計〔B〕 ＝今月の収支_____円		【今月の残業・不払い残業時間の合計】 残業した時間_____分 不払いの時間_____分	
－改善に必要な額〔C〕＝要求額_____円		不払いとなった超過勤務手当額_____円	

第2章 人事院勧告制度について

《労働基本権をはく奪された公務労働者》

日本国憲法 28 条では、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と定められ、すべての労働者に労働基本権（団結権・団体交渉権・団体行動権）が保障されています。

第二次世界大戦後、日本はアメリカ軍（GHQ）の占領下に入りました。GHQ は民主化政策の一つとして労働組合の育成を図ります。しかしながら、社会主義 VS 資本主義という構図の中で、高揚を見せ

る労働運動によって体制の崩壊に危機感を持った GHQ や日本政府が労働運動を抑え込むため、1948 年のマッカーサー書簡とそれに基づく政令 201 号によって公務労働者の労働基本権をはく奪したのです。【図表①】

主要な先進諸国では、公務労働者への労働基本権が保障され、あたりまえのこととなっています。そのため ILO（国際労働機関）は日本政府に対して、是正に向けた度重なる勧告を出しています。

【図表① 公務労働者における労働基本権】

労働基本権	内 容	一般行政職	技能・労務職員 公営企業職員	消防職員 刑事施設職員
団結権	労働組合を結成する権利、または労働組合に加入する権利	○	○	×
団体交渉権	労働者が団結して使用者と交渉し、 <u>労働協約</u> を締結する権利	△ ※ (協約締結権なし)	○	×
団体行動権 (争議権)	労働者が労働条件の維持、改善を求めて、ストライキなどを行う権利	×	×	×

※公務員法制上は、「労働組合」ではなく「職員団体」と称する。

《労働基本権の代償措置》

本来、賃金・労働条件は、労働力の売り手である労働者と買い手である資本家（使用者）が対等な立場で交渉し、決められていくものです。しかし、対等であるべき労働者と資本家（使用者）の立場は、資本家（使用者）側が強くなりがちです。それに対抗するための労働者の最大の武器がストライキとなりますが、公務労働者においては労働基本権がはく奪されているため、労使関係で不利な立場に置かれてしまいます。

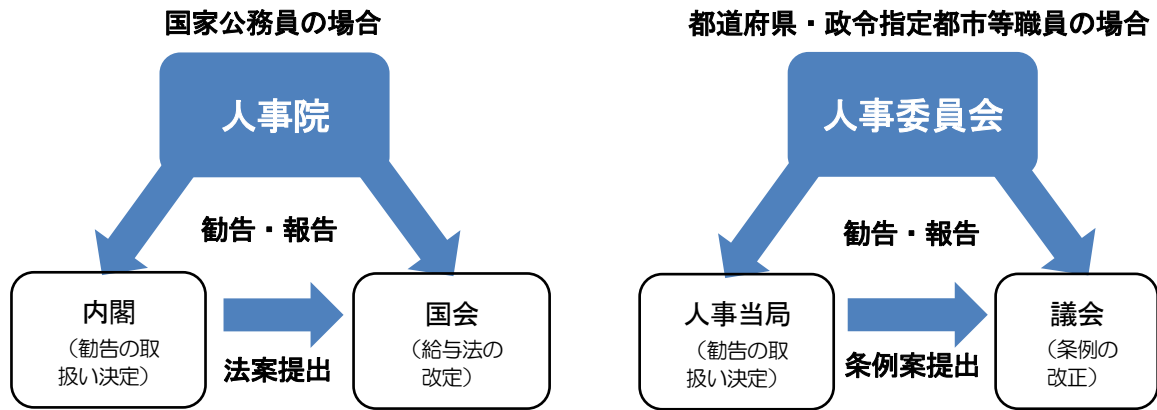
そのため、人事管理の公正中立と統一を確保し、労働基本権制約の代償機能を果たすため、給与等に関する「勧告（報告）」を行う権限を有する独立した

行政機関として、「人事院（人事委員会）」が設置されました。人事院（人事委員会）は、毎年4月1日時点の民間給与実態調査を行い、調査結果に基づき、給与等の改定を内閣と国会（人事当局と議会）に提出（勧告）する、いわゆる「人勧」制度がとられています。【図表②、③】

なお、2021 年分の民間給与実態統計調査結果について、平均給与は 2 年連続減少となった 2019、2020 年から回復し 443 万円となっています。うち、平均賞与（ボーナス）は 67 万円ですが、感染症拡大前の水準に回復していません。

（2018 年平均賞与：70 万円）

【図表② 勧告の手順】



※「一般市町村」の場合、第三者機関はありませんが、「人事院勧告」及び「人事委員会勧告」等に準じて各自治体・団体の労使によって決定されます。

【図表③ 勧告の年間の流れ】

1～4月 (春闘期)	・民間企業での賃上げ要求・交渉 ☆統一要求書を提出（2月中旬）し、交渉を行う（山場：3月上旬）
5～7月	・人事院（人事委員会）が民間給与実態調査を実施 ☆不当な勧告を出させないため、人事院への要請・抗議行動などを実施
8～10月	・人事院勧告（8月初旬）、人事委員会勧告（10月ごろ）
10～12月	・政府の閣議決定。国会での審議・議決 → 国家公務員の給与等が決定 ☆統一要求書を提出（10月中旬）し、交渉を行う（山場：11月中旬）
12月	☆当局が責任を持ち、妥結結果を議会に提案 → 条例改正案の議決 →賃金の決定（4月遡及分の支給や1月の昇給・昇格に反映）

《崩壊している人事院勧告制度》

公正・中立な第三者機関としての勧告制度ですが、実際には多くの問題を含んでいます。例えば、人事院勧告自体には法的な拘束力がないため、賃金引上げの勧告が出て政府による値切り・凍結が強行されたこともあります。また、代償措置としての人事院勧告が政府の思惑や情勢に流され、私たちの生活実態を無視した賃金削減勧告が続いたこともあります。

2014年以降、6年連続で引上げ勧告が続きましたが、2021年は昨年に引き続き新型コロナウイルス

の影響によって月例給は据置、一時金は引き下げの勧告が出されました。2022年の勧告では月例給は若年層を中心に、また一時金は引き上げの勧告が行われました。【図表④】

労働基本権を取り戻すたかひでは、2008年に国家公務員制度改革基本法が成立し、民主党政権時代には、「自律的労使関係制度の措置」にむけた動きも進んでいましたが、再び自公政権に戻ったことで、今後の見通しは極めて不透明な状況となっています。

【図表④ 2005年からの生涯賃金実損額】

勧告年	月例給	一時金	その他特徴的な内容
	平均改定率(%)	年間支給月数	
2005 (H17) 年	△0.3	4.45 月	<u>給与構造改革として、俸給表平均△4.8%</u> 、地域手当の新設、級の統合、号俸の4分割、査定昇給の導入などを勧告。激変緩和措置として、「現給保障」を措置し、原資確保のために2007年1月1日から2010年3月31日の間の昇給幅を1号抑制
2006 (H18) 年	据置	据置	民間給与の調査対象企業を100人以上→50人以上に見直し
2007 (H19) 年	0.35	4.50 月	
2008 (H20) 年	据置	据置	
2009 (H21) 年	△0.22	4.15 月	6月期の一時金を2.15月→1.95月へ引き下げ(5月勧告)
2010 (H22) 年	△0.19	3.95 月	
2011 (H23) 年	△0.23	据置	
2012 (H24) 年	据置	据置	55歳超の職員の昇給を原則停止 <u>退職手当法の改正(△400万円)</u> 国家公務員給与の特例削減額が議員立法により成立(平均△7.8%)
2013 (H25) 年	据置	据置	総務省が地方公務員給与について、国家公務員給与の特例削減に準じて必要な措置を講ずるよう要請
2014 (H26) 年	0.30	4.10 月	<u>給与制度の総合的見直しとして、俸給表平均△2%</u>
2015 (H27) 年	0.40	4.20 月	
2016 (H28) 年	0.20	4.30 月	民間実態に基づかない扶養手当の見直し
2017 (H29) 年	0.20	4.40 月	<u>退職手当法の改正(△78万円)</u>
2018 (H30) 年	0.16	4.45 月	
2019 (R1) 年	0.09	4.50 月	
2020 (R2) 年	据置	4.45 月	
2021 (R3) 年	据置	4.30 月	
2022 (R4) 年	0.3	4.40 月	
生涯賃金実損額		退職金まで含めると2,000万円以上	

《賃金・労働条件は労資(使)の力関係で決まる!》

この間の討論では、「賃金要求は基本組織がするもの」「変えられるとは思えない」など主体的に問題をとらえ改善をしようという意識までに至っていないことが報告されています。

しかし、取り組みを進めた仲間からは、「昇給抑制による賃金削減阻止を求める独自要請書や大衆行動(団結STOP行動)に組み込み、粘り強い交渉に取り組んだ結果、削減額の大幅圧縮を勝ち取った」(北海道)、「初任給改善および在職者調整をめぐる交渉において、若年層独自の学習会で生涯賃金への影響

を共有し、総務部長交渉で多くの青年が実態や想いをぶつけた結果、市長をも動かし、最終的に即時調整の組合案を勝ち取った」(香川)、「独自アンケートの結果や討論を基に、秋闘学習会を開催し、一人ひとりの要求を全体の要求としてまとめ交渉に臨んだ。青年の厳しい生活実態をメインとする発言で当局を追及し、『独自賃金カット阻止』『1年目、2年目職員の賃金改善』を勝ち取った」(山形)など、青年の主体的行動によって賃金改善を勝ち取っている単組があります。

こうした仲間のたたかいに学びながら、人事院勧告制度の問題点を明らかにする学習や、労働基本権の回復にむけた取り組みの強化が必要になっています。また、労働基本権を活かし、たたかう組織・仲間をつくっていくためには、『賃金・労働条件は労資

の力関係で決まる』という大原則を確認し、自らが主体的にたたかう『独自要求闘争』を実践していくことが重要です。地域や職場の仲間と一緒に、地域や社会の問題、めざすべき姿を考え、ともに行動する仲間を拓げていきましょう。

≪「給料」と「給与」の違い≫

はじめにの所でも触れましたが、『給料』と『給与』は明確な違いがあります。『給料』は「基本給」や「本給」と呼ばれる部分、つまり正規の勤務時間に対する報酬＝基本給が給料です。一方、『給与』は、給料と諸手当（扶養手当や住居手当など）から構成されています。

人事院や人事委員会の勧告において、民間事業所との給与水準を比較する際に対象としているのは、

給料（給料の調整額を除く）、扶養手当、住居手当、管理職手当、地域手当、単身赴任手当、初任給調整手当で、「比較給与」と呼ばれています。また、国家公務員と地方公務員の給料水準を比較するためのラスパイレス指数を算定する際には、『給料』で算定されており、扶養手当や住居手当、管理職手当等は含まれていません。

○給 料…基本給のこと（「給与制度の総合的見直し」等による現給保障額を含む）

→国家公務員の給与水準を 100 として、地方公務員の給与水準を比較する際に用いるラスパイレス指数は、一般行政職の平均俸給月額（基本給）と平均給料月額（基本給）を学歴別・経験年数別に比較したもの

○給 与…給料月額と月ごとに支払われることとされている全手当の額を合計したもの

→毎年行われる官民比較は、諸手当を含めたこの給与で比較される

【官民比較給与項目】

- ・俸給月額（基本給）、扶養手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、本府省業務調整手当、地域手当、広域異動手当、初任給調整手当、住居手当、単身赴任手当の基礎額、特勤勤務手当等、寒冷地手当 など

【比較外給与項目】

- ・通勤手当、特殊勤務手当、単身赴任手当の加算額
- ※上記のほか、所定外給与である宿日直手当、超過勤務手当等、管理職員特別勤務手当も比較外給与

地方公務員と国家公務員の平均給与月額の推移

平均給与月額の推移（全地方公共団体・一般行政職）

（単位：円）

区 分		2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
地 方	平均給与月額	370,822	368,817	367,557	365,549	363,448	362,973	362,047	360,949	359,895
	平均給与月額	328,842	326,969	325,130	321,689	319,492	318,639	317,775	316,993	316,040
	諸手当月額※	41,980	41,848	42,427	43,860	43,956	44,334	44,272	43,956	43,855
国	平均給与月額	376,257	408,472	408,996	410,984	410,719	410,940	411,123	408,868	407,153
	平均俸給月額	307,220	335,000	334,283	331,816	330,531	329,845	329,433	327,564	325,827
	諸手当月額	69,037	73,472	74,713	79,168	80,188	81,095	81,690	81,304	81,326

※諸手当月額は、比較のため、国の公表資料と同じベース（＝時間外勤務手当等を除いたもの）で算出している。

※国家公務員の平均給与月額のうち、2013年は給与改定・臨時特例法による給与減額措置後の値である。

（地方公務員給与実態調査結果等の概要）

《2022 人事院勧告の概要》

① 月例給は若年層引上げ、一時金は改善

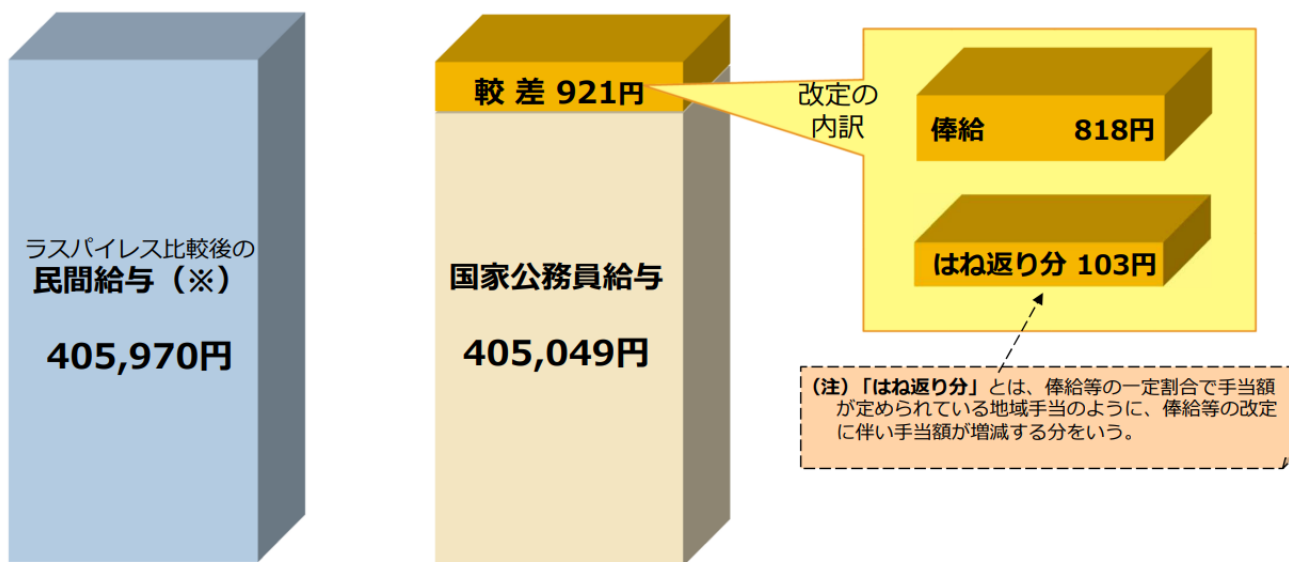
人事院は8月、月例給の官民較差921円を埋めるため、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げる勧告を行いました【図表⑤】(昨年：据え置き報告)。また、一時金については国家公務員(4.30月)が民間(4.41月)を下回っているとして、0.1月引き上げる勧告を行いました(昨年：0.15月引き下げ勧告)。

人事院勧告制度は、4月1日時点の官民の給与を比較する仕組みとなっています。今回の引き上げ勧告は、2022春闘期における民間組合の交渉の成果を踏まえたものとなっている一方で、引き上げ額は、物価上昇等の影響を踏まえた水準とはなっていません。

また、引き上げは若年層に留まっており、さらに一時金の引き上げ分は期末手当ではなく勤勉手当にあてられています。加えて、引き上げ分の一部を上位の成績区分にかかる原資(財源)に配分することは、新型コロナウイルス感染拡大の状況下で住民の生命と生活を守るために奮闘している私たちの実態を踏まえると、納得できるものではありません。

繰り返しになりますが、賃金・労働条件は労使の力関係で決まります。人事院勧告に対して、労働組合としてどのようにたたかいを構築していくのか、早い段階から検討していくことが求められています。

【図表⑤ 2022 人事院勧告における給与改定原資(俸給分)についてのイメージ】



※人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」より

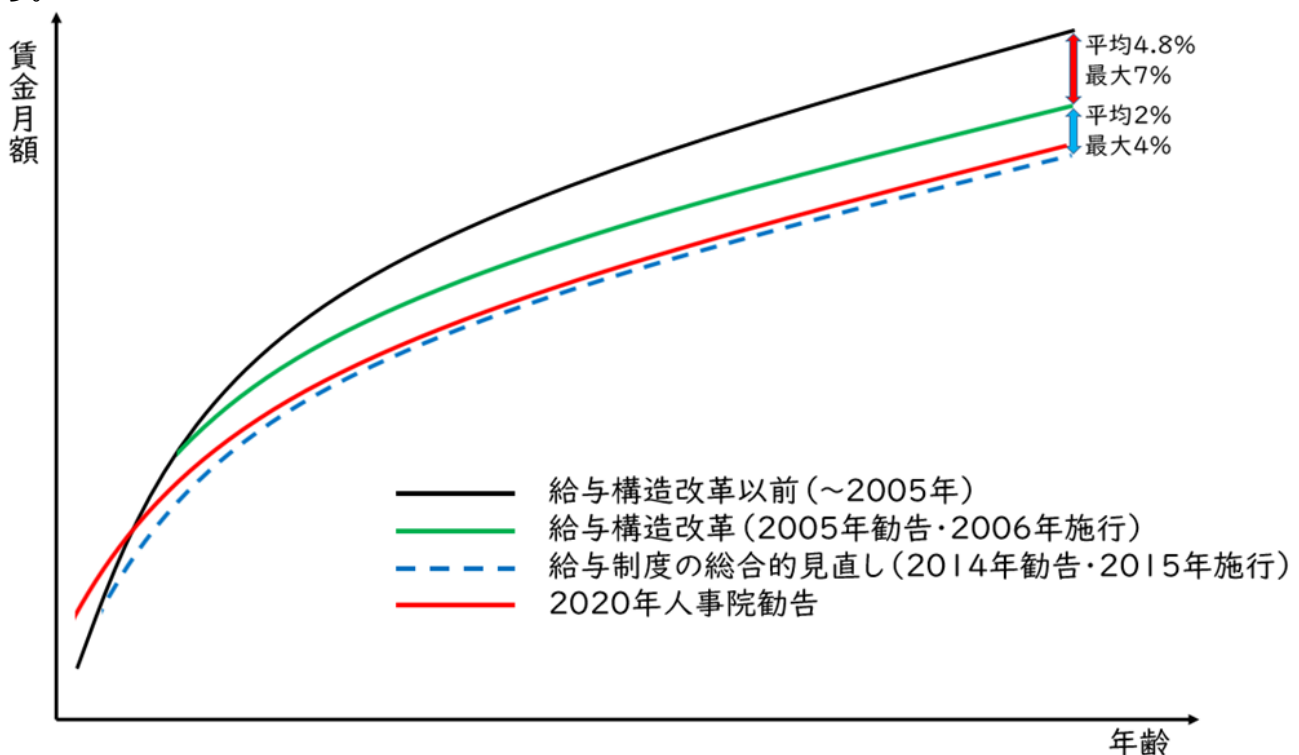
② 地方の約75%が地域手当の非該当地域

2005年に勧告された「給与構造改革（2006年実施）」では、公務員の給料月額が全国でも下位の自治体を基準に見直され給料表が平均4.8%引き下げられるとともに、「地域手当」が新設されました。

この「地域手当」について、国家公務員段階では俸給表を引き下げた分の原資が充てられており、原資配分の見直しということになりますが、地方の約75%が「地域手当」の非該当地域であり、地方自治体のほとんどは単なる賃下げとなっています。

このことから、「給与制度見直し（2015年実施）」は地方交付税削減が目的の制度改悪であることはあきらかであり、地域間格差を拡大させる欠陥制度といえ、同一価値労働・同一賃金に基づいた給料表になるよう取り組みを強化していかなければなりません。

2014年には「給与制度の総合的見直し」により、さらに水準は平均2%引き下げられ、「地域手当」の占める割合は拡大し、現在では各自治体間で最大20%の賃金格差が生じています。



③ 制度は国、水準は地場

これまで国は、地方公務員の賃金に関して「地方公務員法第24条の5」で定められる要件（生計費、国及び他の地方公共団体給与、民間給与、その他の事情）のうち、「国の職員との均衡」を強調し、国の制度を地方自治体に準拠させる指導を強めてきました。各県の人事委員会勧告の給与改定率を国以下に抑え込むことはもちろん、「制度は国に、賃金水準は地場水準に」を徹底し、さらなる地方公務員賃金の抑制を狙っています。

賃金比較においては「ラスパイレス指数（※）」が用いられ、国家公務員の賃金水準を超えさせない圧力が強められています。しかし、ラスパイレス比較

には手当の額が含まれず、国には「地域手当」「広域移動手当」「本府省調整手当」をはじめ地方にはない手当が多くあります。そのため、手当を含めた額で比較すると、国と地方の賃金が逆転しています。

また、地域手当導入時に月例給を全国下位水準にそろえられた結果、中位水準以上の自治体においては、ラスパイレス指数比較に抑え込まれ、昇給の抑制や昇給運用の改悪が行われた自治体もあります。

（※）「ラスパイレス指数」とは、国家公務員の給料月額（手当を除いた額）を100とした場合の、地方公務員の給料月額の水準を示す指数。

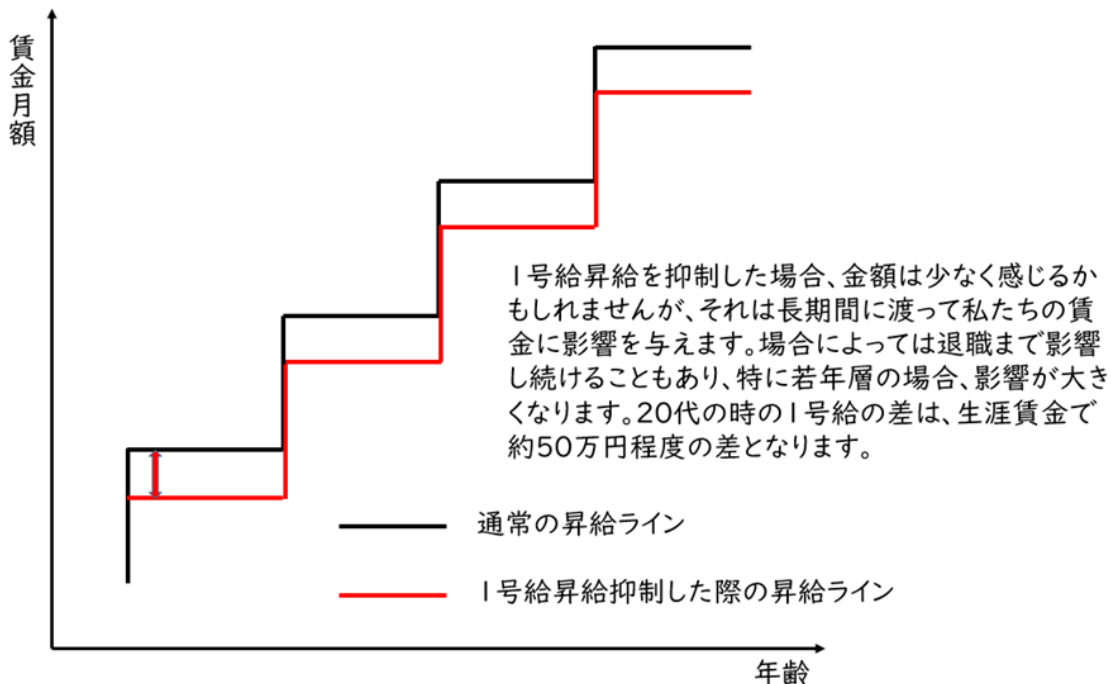
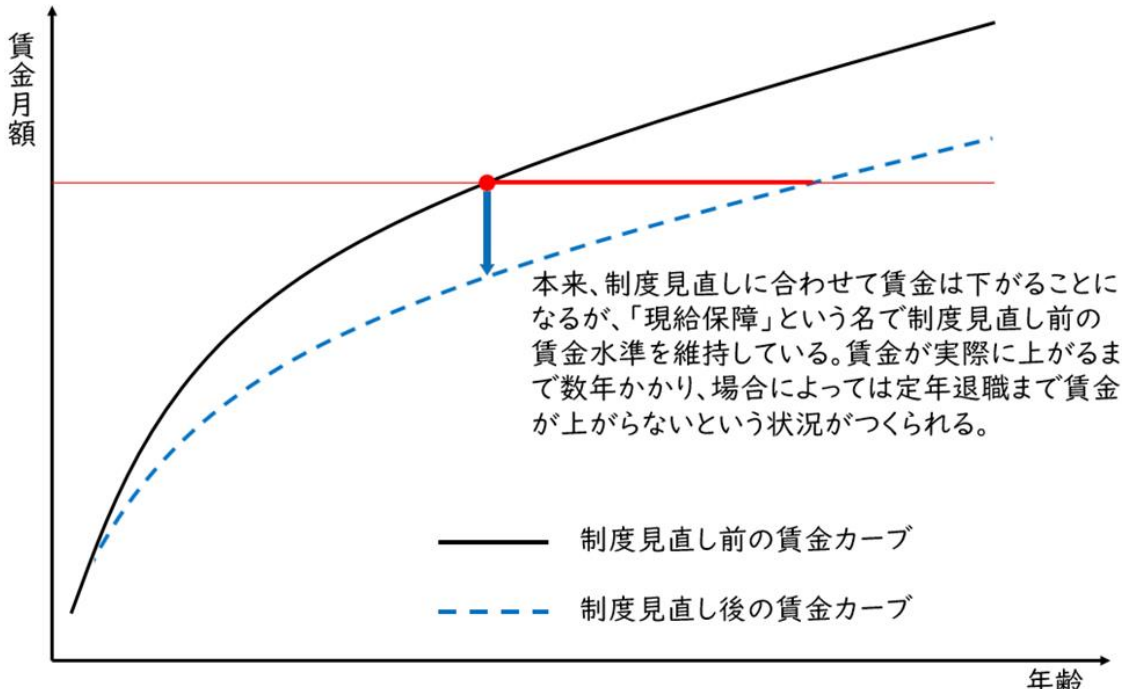
④ 現給保障という名の昇給停止と昇給抑制

2005年勧告の給与制度見直し、2014年勧告の給与制度の総合的見直しによる給料表の引き下げに対して、引き下げ前の給料表水準を維持する「現給保障」が措置されました。

しかし、「現給保障」という名は聞こえが良いですが、言い換えれば「昇給停止」であり、高齢層職員の賃金を抑制するものです。内部昇給しても定年ま

で現給保障ラインを超えない組合員も多く存在し、モチベーションの低下につながります。また、若年層を含む全世代においても地域手当の原資確保等を理由に1号昇給抑制が行われました。

賃金昇給の改悪は、生涯賃金で考えれば若年層が一番影響を受けることから、全世代の課題といえます。



第3章 改正地方公務員法に対するたたかい

〈はじめに〉

2016年4月に施行された「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」により、各地方公共団体は、人事評価制度の導入が義務付けられ、能力・実績に基づく人事管理の徹底を図ることとされました。2017年度からは人事評価の結果を本格的に活用する段階に入っているとされていますが「地方公共団体における人事評価結果の活用状況等調査」によれば、昇給・勤勉手当・昇任・昇格及び分限処分への活用が未だにされていない団体が数多くあります。【図表⑧】

2020年7月には、国において勤務成績の不良な職員に対する対応について改正し「C評価（下位評価）の職員も原則として分限処分（降任・降給）の対象とする」「D評価への分限処分プロセスを早期化すること」としました。総務省においても参考と

したものの、各自治体の実情に応じて評価結果の適切な活用をはかるようにとしています。

また、この改正は人事評価制度の導入と合わせて、地方公共団体において、職務給原則を徹底するため、給与条例を改正し「等級別基準職務表」を定めることとされました。財務省の資料では、級別職員構成の是正について地方公務員を国家公務員と同じ職員配置にすることで、1,600億円の節減額を生み出すことができるとしていることから、狙いは「総額人件費の抑制」であることは明らかです。

2021年10月から国では人事評価の運用をさらに強化しています。また、2022年には評価基準が5段階から6段階になるなど、さらなる人件費抑制の手段として使われることに注意が必要です。

【図表⑧ 人事評価の給与への活用状況(2020年4月1日現在)】

※調査団体数：都道府県(47団体)、政令指定都市(20団体)、市区町村(1,721団体)

	昇給		勤勉手当		昇任・昇格		分限
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	
都道府県	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	47 (100.0%)	45 ※1 (95.7%)	45 ※1 (95.7%)	44 ※2 (93.6%)
指定都市	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	20 (100.0%)	19 ※3 (95.0%)
市区町村	997 (57.9%)	959 (55.7%)	1,131 (65.7%)	1,037 (60.3%)	1,127 (65.5%)	1,120 (65.1%)	1,066 (61.9%)
合計	1,064 (59.5%)	1,026 (57.4%)	1,198 (67.0%)	1,104 (61.7%)	1,192 (66.7%)	1,185 (66.3%)	1,129 (63.1%)

未実施の団体※1：長野県、佐賀県 ※2：山梨県、岡山県、長崎県 ※3：仙台市

地方公共団体における人材育成・能力開発に関する研究会において、公務員の定年引き下げに関する検討等、近年の公務員制度を取り巻く環境の変化等に伴い、地方公共団体における人材育成・能力開発に取り組む必要性は益々高まっているとされており、

そのなかでも人事評価制度の導入・活用はその重要性が高まっているとされています。

さらには、人事評価結果を昇給、勤勉手当、昇格及び分限処分へ活用せずに、昇給・勤勉手当の一律支給を行うこと、昇任・昇格及び分限処分を行うこ

とは違法と判断される可能性が相当程度あることなどを理由に全ての地方公共団体で人事評価結果の活用について圧力をかけ続けています。

既に多くの自治体において人事評価の結果の活用が始まっており、私たちがこれまでに築いてきた労使確認に基づく賃金制度が今まさに破壊されようとしています。そうなってしまえば、私たちの生涯賃金は大きく減額されてしまうでしょう。

私たちは生活給である賃金水準の確保と健康で安

心して定年まで働き続けられる職場環境を守るために、労使合意に基づかない賃金反映は行わないことを確認する一方で、賃金反映を行う場合には、人材育成や長期的なモチベーションも踏まえて対応することを基本に、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・公平な運用の確立を実現するため運動をすすめなければなりません。

《人事評価制度の狙い》

人事評価制度の最大のねらいは「総額人件費」の削減にあります。人事評価制度をはじめとする地方公務員法の改正により、国家公務員と同じ職員配置を前提に「級別職員構成の是正」を行うことで1,600億円が節減され、総額人件費が抑制されることとなりました。

また、地方公務員法による人事評価制度は限られたパイを奪い合う形となっており、「特に優秀」「優秀」といった上位評価の原資を確保するため、「良好」といった標準評価を受けた者の賃金水準が引き下げられています。このように人事評価の結果を賃金反映させることによって、原資の配分を労働者間で奪い合わせ、労働者の差別・分断が職場で生み出されています。

上位評価をつけられた労働者においても「一度上位評価をもらおうとハードルが上がり、もっとが

んばらなくてはならないという気分になる」といったようにこれまで以上の労働を求められるといった気分が生み出され、さらなる労働強化につながる実態が出されています。

「個人の能力や仕事の実績に基づいて賃金が決まる」と聞くと、「頑張れば頑張った分だけ報われる」と思うかもしれませんが。実際に民間企業では、成果を上げた人は早く出世し、賃金も上がり、生活は若干豊かになっているでしょう。しかし、それは「個人の問題」であり、「労働者総体」で考えれば、ただの「まやかし」にすぎません。

2020年4月時点では、都道府県・政令指定都市における人事評価制度の賃金への活用については、100%となっていますが、市町村では活用が進んでいません。総務省をはじめとする政府・資本はさらに圧力を強めてくることでしょう。

《人事評価制度の真実》

①競争を強いられ、恣意的に差別される制度

総人件費抑制を前提として賃金に「差」をつける人事評価制度は、職員同士の競争による縮小された原資の奪い合いに他なりません。

個人目標の達成が優先され、職場の協力体制にひびが入り、組織のパフォーマンスは低下します。導入済み自治体からは、休暇などの権利行使の後退や

人間関係が阻害されることなどが報告されています。

多種多様な働き方を測る公正・公平なモノサシ(基準)は存在せず、全国の多くの単組の仲間からは、「面倒な制度」「恣意的なもの」との声が多く出されています。

②頑張っても全員は報われない

この間、青年部や女性部の集会において、人事評価で上位評価をとったが、予算の都合でプラス昇給はしないと言われたといった報告が挙げられています。頑張った人は賃金が上がり、モチベーションの

向上につながると言われていますが、実際はそうではありません。昇給や一時金の勤勉手当への反映には「原資配分」が決められているので、頑張った人全員が報われる制度ではないのです。

③とてつもなく大きな賃金格差を生む

「昇給」への反映について、仮に31歳から40歳まで最も高い8号昇給の評価を受け続けた場合、通常評価（4号）の職員と月例給で3万円以上もの格差がつくり出され、この10年間の一時金を含めた収入の差は約500万円以上に達します。

この格差は、さらに拡大を続け、退職金を含めた生涯賃金となるとまさに「膨大な格差」となります。

人事院においても、「昇給結果が標準者の2倍以上と大きく、チームで遂行する環境になじまない面もある」と格差の問題点を指摘しています。

「一時金」の勤勉手当への反映についても、大きな賃金格差が出ます。実際に反映されている自治体の例（2019年6月期：本来であれば0.925月分支給）では、勤勉手当率が特に優秀1.162月、優秀1.036月、良好（標準）0.910月、良好でない0.898

月、0.885月、0.848月又は0.810月となっており、仮に基本賃金が20万円であれば、評価（良好：標準）と評価（優秀）の差額は25,200円、評価（良好：標準）と評価（特に優秀）の差額は50,400円にもなります。【図表⑨】

また、この例でもそうですが、国家公務員においても、標準者の勤勉手当率が削減（例：0.925月→0.895月）され、上位評価者の原資として使用されている実態が明らかとなっています。【図表⑩】こうした動きは全国の自治体でも行われています。

こうしたことから、一部の職員の賃金水準を引き上げるとは、それ以外の職員の賃金水準を引き下げることでしか可能とならない欠陥制度であるというほかありません。

【図表⑨ 一時金の勤勉手当の格差の例】

基本賃金	評価（良好：標準）と 評価（優秀）の差額	評価（良好：標準）と 評価（特に優秀）の差額	評価（特に優秀）と 評価（最低）の差額
200,000円	25,200円	50,400円	70,400円
300,000円	37,800円	75,600円	105,600円

※一時金は、期末手当と勤勉手当によって構成されている。

【図表⑩ 人事評価の勤勉手当への反映（国家公務員）】

【課長補佐級以下の場合】

業績評価	成績区分	成績率	人員分布率
S	特に優秀	190/100以下 115/100以上	5%以上
A	優秀	115/100未満 103.5/100以上	25%以上
B	良好(標準)	92/100	
C	良好でない	83.5/100以下	
D			

※注: 図表には「上位の者から順に決定」という注釈があり、SとAの評価は上位の者から決定されることを示している。

※国家公務員は2022年10月から始まる評価期間において、評価が6段階となります。それに伴い、勤勉手当への反映も図表⑩から変更となります。

④ 分限への評価の活用

国家公務員において、分限対象の拡大、分限処分プロセスの早期化によって、私たちの身分の保証が不安定になりつつあります。地方自治体においても、管理職のみ分限対象とする事例も出てきています。大阪市では「職員基本条例」のように、任命権者が自治体労働者を合法的に分限免職させる際の根拠とされ、実際に分限免職処分を受けた職員も発生しています。この他にも人事評価制度の結果について「再教育プログラム」と称し、勤務成績が良くないとされる職員を抽出して集合研修を受講させ、退職を強要する手法をとっている自治体もあります。

人事評価制度自体が「評価のモノサシがあいまい」「評価者によって、評価基準が異なる」という実態が出されており、下位評価者が「恣意的」に作られる危険性もあります。総務省は人事評価制度の導入に関し、「職員のモチベーションを高め、組織全体の公務効率の向上につなげていくため、評価結果の活用を通じ、人材育成につなげていくことが重要である」としていますが、人事評価結果を分限と結びつけることはモチベーションや公務効率の向上に結びつくのでしょうか。下位評価者を排除する体のいい言い訳にしかありません。

⑤ 人事評価制度では原因は解決しない

この間、新規採用の増加などにより職場では青年層・若年層が多くなり、行政サービスの中心となっている状況があります。そのなか「これまで係長がやっていた仕事を自分がやっているのに、賃金が低いまま」「年々仕事が増えており、職場の中心となって働いている」「人事評価は行なっているが、賃金反映されていないので、何もモチベーションが上がらない」という気分が報告されています。

しかしながら、この間、記述してきたとおり、人事評価制度の本当の狙いは労働者間の分断と労働強化にあります。賃金の低さと労働環境への不安・不満の矛先を仲間にむけさせるべく運用されている制度です。人事評価制度の導入・賃金反映では原因を改善することにはつながりません。だからこそ、賃金論の学習と仲間との討論から自分たちが望む賃金水準の確保のため、賃金闘争に結びつけましょう。

《等級別基準職務表の条例化について》

①目的は賃金水準の引き下げ

改正地公法により、「等級別基準職務表」を条例で定めることと「等級別に職名ごとの職員数の公表」が義務づけられました。その狙いは、議会の関与と公務員バッシングを利用して公務労働者に賃金改善のたたかいをさせず、私たちがこれまで勝ち取ってきた昇格・昇給基準を改悪することにあります。

実際に、現行の「標準職務分類表」の内容を改悪して、上位級の職員構成を削減する「等級別基準職務表」が条例化されれば、D県（賃金運用の改悪により4級の職員を大幅に減らし、係長へ昇任しない限り2級でストップ・図表⑪）やT町（級別職務分

類の改悪により4級からの降格・図表⑫）と同じ事態が発生することになり、大幅な生涯賃金のマイナスになります。（図表⑬）

これまで当たり前のように到達していた級に到達できず、上位の職に昇任できなければ、昇格することもできない状況が生み出されます。上位の職になればなるほど、ポスト・枠は少なく、全ての職員がその職につくことはできません。実質的な生涯賃金の削減を「等級別基準職務表」の条例化により行おうとしているのです。

②現行の制度運用を最低ラインに

等級別基準職務表がいったん条例化されれば変更することは非常に困難となります。「誰でも5級（または4級）到達」のためには、昇格基準の改善が可能となるように、5級（または4級）に組合員の職名を設ける必要があります。

「等級別に職名ごとの職員数の公表」は、決して

個々の職名まで公表する必要はありません。

また、給料表自体に何ら変更はないため、自治体内で大きな組織改編がないとすれば、職務表を変更する理由はまったくなく、最低限「現行の職務表をそのまま条例化」させなければなりません

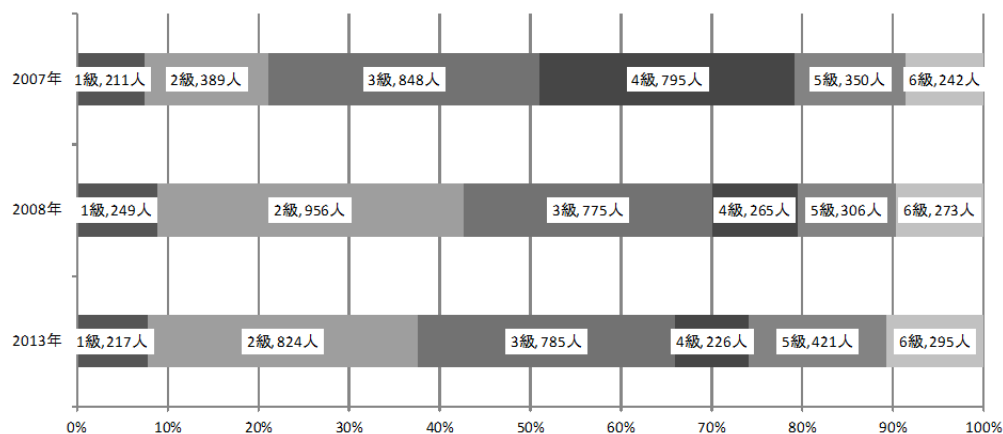
③在級・在職の短縮、号俸増設により生涯賃金を引き上げる

等級別職務基準表の条例化により下げられてしまった生涯賃金を取り戻すためには、より早期に上位の職に到達すること、また、到達した級で定期昇給をより長く続ける必要があります。

H市では、近隣自治体と比較し、在級年数が長い

ことにより3級到達が遅れていることから、在級の見直しを長年要求し続けてきました。その結果、中堅層の不足などから、在級年数の短縮を勝ち取りました。（図表⑭）在級年数の短縮により生涯賃金が約80万円引き上げられました。

【図表⑪ D県における級別職員構成比の推移】

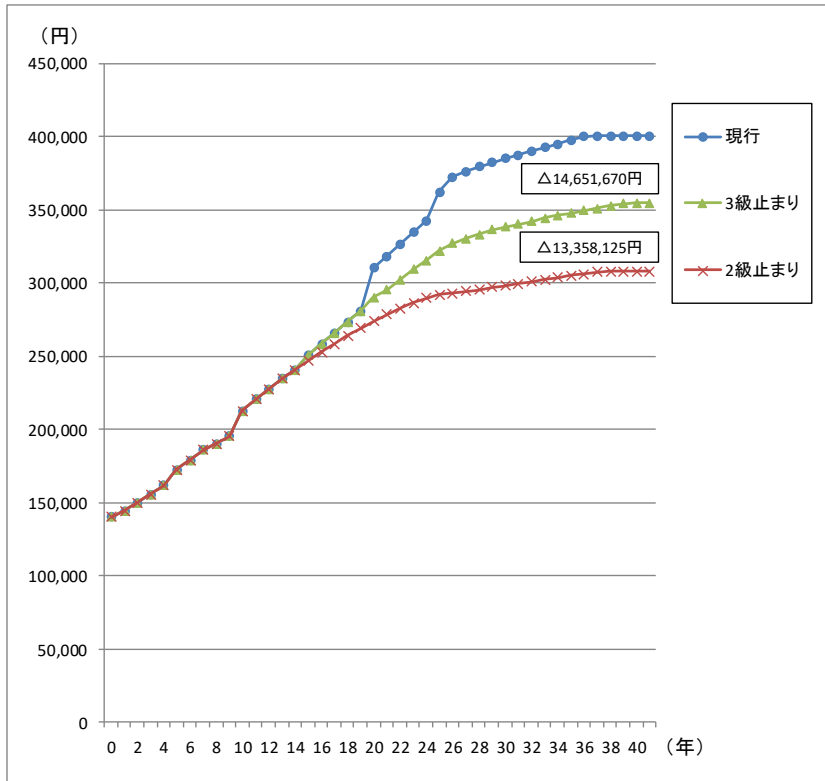


【図表⑫ T町における降格状況】

	1級	2級	3級	4級	5級	6級
2007年	5人	7人	4人	26人	23人	1人
2008年	5人	30人	20人	5人	5人	1人

※30人以上の職員が4級以上から3級以下へと降格させられた。

【図表⑬ B県職労における到達級の違いによる生涯賃金の実損額シミュレーション】



- ① 一時金3.95月で計算
- ② 各種手当(扶養手当等)・退職金除く
- ③ 一時金傾斜配分除く

勤続年数	年齢	現行		3級止まり		2級止まり	
		級号	金額	級号	金額	級号	金額
0	19	1 5	140.100	1 5	140.100	1 5	140.100
1	20	1 9	144.500	1 9	144.500	1 9	144.500
2	21	1 13	149.800	1 13	149.800	1 13	149.800
3	22	1 17	155.700	1 17	155.700	1 17	155.700
4	23	1 21	161.600	1 21	161.600	1 21	161.600
5	24	1 25	172.200	1 25	172.200	1 25	172.200
6	25	1 29	178.800	1 29	178.800	1 29	178.800
7	26	1 33	185.800	1 33	185.800	1 33	185.800
8	27	1 36	190.300	1 36	190.300	1 36	190.300
9	28	1 40	195.500	1 40	195.500	1 40	195.500
10	29	2 16	212.700	2 16	212.700	2 16	212.700
11	30	2 20	220.300	2 20	220.300	2 20	220.300
12	31	2 24	227.700	2 24	227.700	2 24	227.700
13	32	2 28	234.600	2 28	234.600	2 28	234.600
14	33	2 32	240.600	2 32	240.600	2 32	240.600
15	34	3 16	250.400	3 16	250.400	2 36	246.700
16	35	3 20	258.200	3 20	258.200	2 40	252.800
17	36	3 24	265.700	3 24	265.700	2 44	258.400
18	37	3 28	273.400	3 28	273.400	2 48	263.900
19	38	3 32	281.000	3 32	281.000	2 52	269.000
20	39	4 24	310.100	3 36	290.100	2 56	274.000
21	40	4 28	318.400	3 40	295.500	2 60	278.500
22	41	4 32	326.700	3 44	302.500	2 64	282.700
23	42	4 36	334.600	3 48	309.300	2 68	286.200
24	43	4 40	342.500	3 52	315.400	2 72	289.600
25	44	5 36	362.300	3 56	321.900	2 76	291.900
26	45	5 40	372.500	3 60	327.000	2 80	293.000
27	46	5 44	376.100	3 64	330.300	2 84	294.200
28	47	5 48	379.500	3 68	333.300	2 88	295.500
29	48	5 52	382.300	3 72	336.200	2 92	297.000
30	49	5 56	384.900	3 76	338.500	2 96	298.300
31	50	5 64	387.500	3 80	340.300	2 100	299.700
32	51	5 68	390.100	3 84	342.200	2 104	301.100
33	52	5 72	392.600	3 88	344.200	2 108	302.400
34	53	5 76	395.000	3 92	346.100	2 112	303.700
35	54	5 80	397.500	3 96	347.800	2 116	305.000
36	55	5 84	400.100	3 100	349.400	2 120	306.100
37	56	5 85	400.600	3 104	350.900	2 124	307.400
38	57	5 85	400.600	3 108	352.600	2 125	307.800
39	58	5 85	400.600	3 112	354.200	2 125	307.800
40	59	5 85	400.600	3 113	354.700	2 125	307.800
41	60	5 85	400.600	3 113	354.700	2 125	307.800
生涯年収			197,693,870		183,042,200		169,684,075
差額(現行)			-		△ 14,651,670		△ 28,009,795
差額(3級)			14,651,670		-		△ 13,358,125

【図表⑭ H市職労における在級年数の短縮のたたかい】

・他市町村との比較（高卒の場合）

市町村	在級年数				
	1級	2級	3級	4級	5級
N町	8	3	5		
S町	8	4	4	2	2
Y町	8	4	4	2	2
K町	8	4	4	9	
M町	8	5	10		
H市	8	8			
I町	8	6	14		

・在級年数の短縮による影響額

号俸	変更前	2級24号俸	2級28号俸	2級32号俸	2級36号俸
	変更後	3級8号俸	3級12号俸	3級16号俸	3級20号俸
月額	変更前	234,400円	239,500円	244,100円	248,900円
	変更後	242,400円	247,900円	253,500円	260,000円
月差額		8,000円	8,400円	9,400円	11,100円
年差額	12ヶ月	96,000円	100,800円	112,800円	133,200円
一時金差額	4.5ヶ月	36,000円	37,800円	42,300円	49,950円
	役職手当5%	54,540円	55,778円	57,038円	58,500円
小計		186,540円	194,378円	212,138円	241,650円
差額合計		834,705円			

④過去の事例を知り、自分たちの職場を振り返る。

③では様々な攻撃を受けてきたこと知ることができたと思います。こういった攻撃をあなた自身や仲

間の職場で起こっていないか職場実態討論を通じて確認し合うことも重要となります。

《会計年度任用職員制度について》

①会計年度任用職員とは

地方公務員における臨時・非常勤職員の任用・処遇課題として、「通常の事務職員も『特別職』で任用」「採用方法が不明確」「労働者性の高い非常勤職員であっても期末手当が支給できない」等があげられ、2020年4月から地方公務員法及び地方自治法の一部を改正し、「特別職の任用及び臨時的任用の厳格

化」「一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化」「期末手当の支給が可能となるよう、給付に関する規定を整備する」こととしました。法律の一部改正により、これまで非正規雇用だった労働者が、会計年度ごとの採用ではあるものの、法律上、正規雇用をされることとなりました。

②会計年度任用職員の課題

会計年度任用職員制度には未だ課題が多く山積しています。その一つが会計年度ごとの「有期雇用」であるということです。再度、任用することは認められているものの、実質的に任用し続け“られる”だけで、安定した任用を確約するものではありません。安心して働き続けるためには、会計年度ごとの任用ではなく、正規職員への配置が必要となります。

また、期末手当の支給が可能となったことから、人件費が財政を圧迫させてしまう懸念があり、当局はこの人件費を限られたパイでなんとかしようと、月例賃金を引き下げた自治体や、そもそも勤務時間を短くし、フルタイムからパートタイムへ変更した自治体があります。本来の法律の趣旨である処遇改善が図られていない状況があります。

この背景には、自治体の財政難だけではなく、非正規雇用・任用に依存してしまっている社会形態や労働組合への組織化がすすんでいないことがあげられます。

非正規を資本・当局が促進していく背景には「総額人件費」の抑制があります。資本・当局は人件費というコストを減らし、労働者が労働力を使い生み

出された利益をより手元に残そうと考えます。働き方の多様化や自由な働き方、ライフスタイルにあった働き方を求める労働者は少なくないでしょう。しかしながら、パートタイム雇用の法整備など、表向きには都合のよいことを並べていますが、非正規雇用・任用は労働者の気分に付け込んだ絶好のコスト削減です。だからこそ、労働者が団結し、学習と討論を積み重ね、資本・当局の目論みを明らかにすることから、非正規労働者の処遇改善にむけた運動を強化していく必要があります。

人員削減が進められている職場ではAIやRPAといった機械化が進められる一方で、労働者の非正規化が進められており、労働力の価値・価格が下げられるというオカシイ状況が今の社会では起こっています。労働者を雇用するためには、よりよい処遇や安心して働き続けられる職場環境を確保することが必要となるはずなのにもかかわらず、コスト・利益主義から、労働者が蔑ろにされているのが今の社会だといえます。職場で起きているオカシイことに気づき、運動へと結びつけましょう。

第4章 定年が延長されます！

《私たちも関心を持とう》

公務員の定年年齢の段階的な引き上げが2023年度から実施されます。これは、年金の支給開始年齢が65歳となっていることに伴い、現行の定年制度のままでは、定年退職後公的年金が支給されず無収入の期間が発生することから、雇用と年金の接続

をはかるための制度です。

若年層には、関係が無いように思われるかもしれませんが、私たちの将来を考えれば、定年まで安心してはたらし続けるために、制度構築が始まるこのタイミングにしっかりと関心を持ちましょう。

定年年齢→ 生年月日↓	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度
	定年60歳		定年61歳		定年62歳		定年63歳		定年64歳		定年65歳	
	2022.3.31 退職	2023.3.31 退職	退職者 なし	2025.3.31 退職	退職者 なし	2027.3.31 退職	退職者 なし	2029.3.31 退職	退職者 なし	2031.3.31 退職	退職者 なし	2033.3.31 退職
1961年度生まれ 1961/4/2～1962/4/1	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職						
1962年度生まれ 1962/4/2～1963/4/1	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職					
1963年度生まれ 1963/4/2～1964/4/1	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職				
1964年度生まれ 1964/4/2～1965/4/1	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職			
1965年度生まれ 1965/4/2～1966/4/1	56歳 退職	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職		
1966年度生まれ 1966/4/2～1967/4/1	55歳 退職	56歳 退職	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職	
1967年度生まれ 1967/4/2～1968/4/1	54歳 退職	55歳 退職	56歳 退職	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職	65歳 退職

※制度完成までの間、暫定再任用制度により1年の任期を更新して65歳まで働くことができる
 ※60歳に達した日以後、退職して定年前再任用短時間勤務職員となることできる（任期は定年退職日まで）

《賃金水準について》

給料月額、賃金表に明記されている給料月額の70%となります。具体的に示すと、60歳に達した日以降の3月末時点で国公賃金表行政職（一）表の5級90号（392,300円）に位置づけられている一般職員の給料月額は、下記のとおりとなります。

$$392,300 \text{円} \times 70\% = 274,610 \text{円}$$

$$\div 274,600 \text{円} \text{ (50円未満は切り捨て)}$$

役職定年により、降任（降級：7級→5級など）された職員については、一般の職員と同様に、4月1日時点で格付けされている給料月額の70%の額に加えて、降任等による大幅な減額を考慮して、「差額」が給料として支給されます。すべての定年延長

者に対して、原則として延長前の給料月額水準の70%を担保する制度設計となっています。

なお、現行の再任用制度とは異なり、定年引き上げ後も60歳前の職員と同一の給料表が適用となり、昇任（ただし管理監督職への昇任はできません）・昇給します。

しかし、現行国公の55歳以上職員は、勤務成績が極めて良好である職員でも2号俸昇給に抑制されており、国公と同様に取り扱っている自治体も多くあります。高齢職員だけでなく、これから働き続ける若年層のモチベーションを維持する観点からも、昇給のあり方について考えることが重要となります。

①事実に基づかない公務員バッシング

この給与水準70%について、ネットなどでは「高級高齢職員」を生む公務員の定年延長を批判する声があがっています。

しかし、この水準は、2018年に人事院が行った民間調査の結果などを基にしており、定年を引き上げている事業所において、平均で60歳前の7割台となっているなど、民間企業の実態を反映した結果です。批判では「民間並みといっても比較するのは大企業だけだ」と公務員優遇を指摘していますが、事実に基づいた内容ではないことは明らかです。(参考「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」)



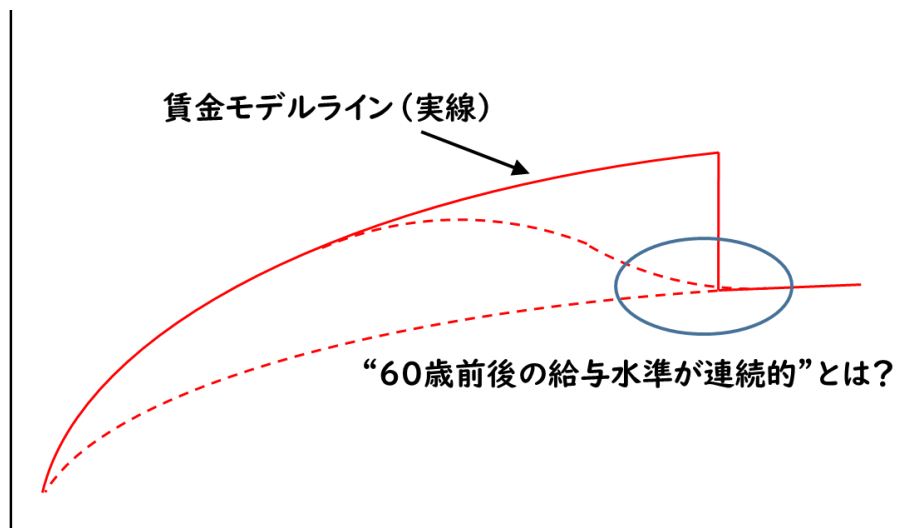
②将来的な不安

定年延長に伴う改正法の附則では今後の検討事項が規定しており、自党内における法案審査の過程で、公務員厚遇等の批判を背景とした党行政改革推進本部等からの指摘を受け(ア)60歳前の給与水準、(イ)人事評価の2点が急遽盛り込まれました。

(ア)は、「60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、国家公務員の給与制度について、人事院において公布後速やかに行われる昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表などについての検討の状況を踏まえ、定年引き上げ完成の前(2031年3月31日まで)に所要の措置を順次講ずる」こととされています。連続的な給与水準については、具体的な言

及はされていませんが、この間の人件費削減の動きを踏まえれば、私たちの生涯賃金が大きく減らされる可能性が高くなっています。

(イ)は、「公布後速やかに評語の区分など人事評価について検討を行い、施行日までに所要の措置を講ずることが規定され、能力及び実績に基づいた人事管理の徹底を図ること」とされており、人事評価結果の賃金等への反映について、圧力が強まることが想定されます。これらは、私たちの賃金水準に大きく影響を与えるものであり、他人事ではありません。



《支給される手当の水準》

①支給される手当の種類

手当の性格(趣旨)や支給基準(計算方法)によって支給額が変更となります。

まず、給料月額に連動して支給額が決定される手

当(給料月額×20%のような「地域手当」や「期末手当」、「超過勤務手当」等)についての取り扱い(計算方法)は現状どおりとなります。

給料月額に率をかけて支給される手当は、計算基礎となる給料月額が70%に減額されているので、当然ながら支給額は減額となります。

一方、職責等に伴い定額で支給される手当（管理職手当等）は、従来の額の70%水準の定額です。国公の管理職手当は定額支給ですが、各自治体での支

給は定額と定率に分かれていますので、定率支給の自治体では計算方法は現状どおりですが、どちらも従前の額の70%水準の額となります。

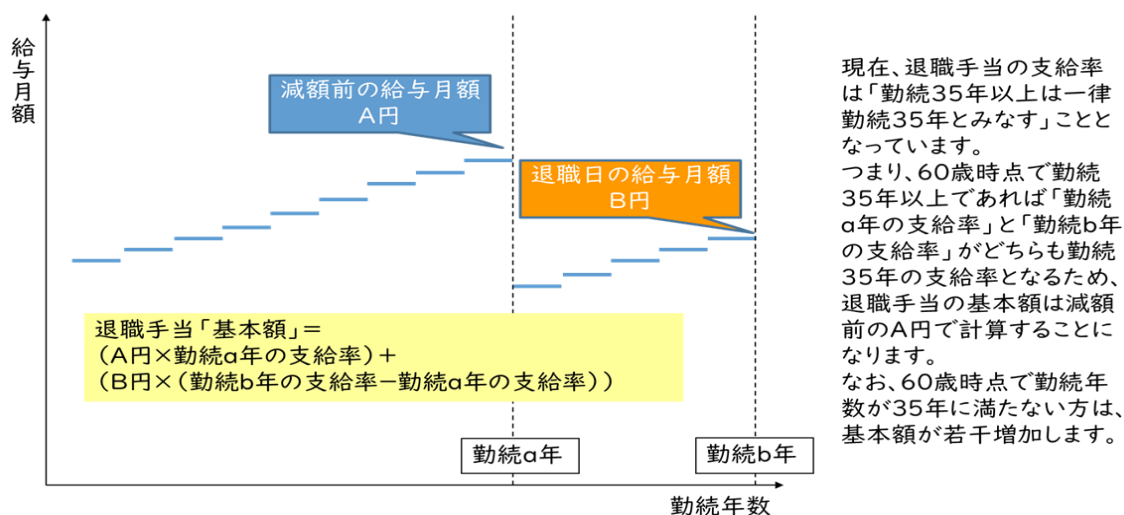
なお、基本的に職責等を考慮しないで支給される手当（扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当等）は、60歳前の職員と同額となります。

②退職手当

給料月額が減額されたことによる退職手当の減額はありません。理由は、国家公務員退職手当法で規定されている「ピーク時特例※」が適用され、定年退職時の給料月額（70%水準）のみで計算せずに、60歳以前と以後を別々に計算して合算するため、退職

手当「基本額」に影響を与えないからです。

なお、中途採用などで勤続年数が35年（支給率が最大値）に満たない場合は、定年が引き上げられた期間分が勤続年数に加わるため、その分がプラス効果となります。



また、60歳に達した日以後に、定年（65歳）前の退職を選択しても、退職手当が減額されることはありません。勤続期間11年以上の方が何の非もない理由で退職した場合、その方が不利にならないよ

うに、退職事由を「自己都合（支給率が悪い）」ではなく当面の間「定年」の扱いで退職手当が算定されるので、減額とはなりません。

退職手当の基本算定構造

退職手当額＝基本額（退職日給料月額×退職理由別・勤続期間別支給率）＋調整額

※国公退手法に基づいて、各自治体の退職手当条例にも「ピーク時特例」が規定されているはずですが、あらためて条例を点検し、規定されていない場合は早急な条例改正が必要です。

《役職定年制が導入》

今回、新たに「役職定年制」が導入され、管理監督職の職員は、原則60歳で降任・異動となります。かつての部長・課長が部下となり、職場内の人間関係に支障が出る恐れもあります。降任となる職員が豊富な知識と経験を活かせるように職務内容・配置

を検討する必要があります。降任により、管理職の一步手前の職務や職位に大きな塊が出来ることも想定されます。中堅・若手職員の昇任・昇格スピードを遅らせないように級別定数の柔軟な取り扱いを求めする必要があります。

第5章 自分の単組の賃金運用を知ろう！

次の2自治体の賃金運用を参考に、まずは自分の単組の賃金運用をしっかりと把握しよう！次に、他の自治体の賃金運用を参考にしながら、改善ポイントを見つけ出そう！そして、そのことを単組の仲間と学習・討論し、自信を持って賃金要求を掲げ、安心して生活できる賃金水準にしよう！

【T 県職労の昇格基準】

級	職務	級別加算※1	昇格基準
1	主事・技師		
2	主事・技師		1級在級1年以上 1級37号以上
3	主任・主査	5%	2級在級2年以上 2級30号以上
4	主査・係長	10%	係長級在職2年以上 3級21号以上
5	副主幹	10%	以降任用
6	課長補佐	15%	
7	課長		
8	次長	20%	
9	部長		

※1 「級別加算」とは正式には役職段階別加算といい、一時金の金額を算定する際の加算割合のこと。

T 県職労では、「在級年数」及び「到達号級」に応じて昇格基準が定められています。また、「到達級（一般的に勤務した時の、定年時の位置づけ）は誰でも5級」となっており、6級から任用となっています（＝全員が定年時に6級に位置づけ、とはならない）。

【S 市職労の昇格基準】

級	職務	級別加算※1	昇格基準
1	事務員・技術員		1級33号以上
2	主事・技師		2級37号以上
3	主査・主任	5%	主査3級53号以上 主任3級61以上
4	副主幹・主査	10%	副主幹4級61号以上 その他4級81号以上
5	主幹・副主幹・監理主査		以降任用
6	参事・課長・総括専門員 課長補佐・主幹	15%	
7	理事・事務局長・次長		
8	部長・病院事務局長	20%	

S 市職労では、「到達号給」に応じて昇格基準が定められています。また、「到達級は誰でも5級」となっており、6級から任用となっています。

【X市職労の賃金モデル（大卒程度）】

年齢	入庁年数	等級号給	① 給料月額	② 傾斜配分	③ 一時金 (①×②×4.30月)	年収 (①×12ヶ月(昇給前9か月分+昇給後3か月分)+③)	加算号給
22	1	1-25	182,200	1.00	509,249	2,710,649	6月一時金は 2.15*0.3月
23	2	1-28	187,200	1.00	804,960	3,071,460	
24	3	1-32	193,900	1.00	833,770	3,178,570	
25	4	1-36	199,900	1.00	859,570	3,282,070	
26	5	2-8	207,800	1.00	893,540	3,428,240	2級昇格
27	6	2-16	221,500	1.00	952,450	3,630,250	+4 4号特別昇給
28	7	2-20	228,100	1.00	980,830	3,736,930	
29	8	2-24	234,400	1.00	1,007,920	3,861,220	
30	9	3-12	247,900	1.05	1,119,269	4,119,869	3級昇格
31	10	3-18	256,500	1.05	1,158,098	4,256,498	+2 2号特別昇給
32	11	3-22	263,300	1.05	1,188,800	4,369,100	
33	12	3-26	270,200	1.05	1,219,953	4,482,753	
34	13	3-30	277,000	1.05	1,250,655	4,594,755	
35	14	3-34	283,700	1.05	1,280,906	4,706,306	
36	15	3-38	290,700	1.05	1,312,511	4,821,311	
37	16	3-42	297,500	1.05	1,343,213	4,932,413	
38	17	3-46	303,900	1.05	1,372,109	5,036,009	
39	18	3-50	309,600	1.05	1,397,844	5,190,144	
40	19	4-38	335,300	1.10	1,585,969	5,632,669	4級昇格
41	20	4-42	343,000	1.10	1,622,390	5,758,190	
42	21	4-46	349,600	1.10	1,653,608	5,865,008	
43	22	4-50	355,000	1.10	1,679,150	5,951,750	
44	23	4-54	359,200	1.10	1,699,016	6,019,016	
45	24	4-58	362,400	1.10	1,714,152	6,071,352	
46	25	4-62	365,200	1.10	1,727,396	6,116,996	
47	26	4-66	367,600	1.10	1,738,748	6,156,848	
48	27	4-70	369,900	1.10	1,749,627	6,195,027	
49	28	4-74	372,100	1.10	1,760,033	6,231,833	
50	29	4-78	374,300	1.10	1,770,439	6,268,639	
51	30	4-82	376,500	1.10	1,780,845	6,303,945	
52	31	4-86	378,200	1.10	1,788,886	6,332,386	
53	32	4-90	379,900	1.10	1,796,927	6,359,027	
54	33	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	昇給停止
55	34	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
56	35	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
57	36	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
58	37	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
59	38	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
小計					④年収計	加算号給計	
					196,916,010	6	

2級昇格
4号特別昇給

3級昇格
2号特別昇給

4級昇格

昇給停止

【表】退職手当調整額

級	月額
1	0
2	0
3	21,700
4	27,100
5	32,500
6	43,350
7	54,150
8	59,550
9	65,000
10	70,400

退職手当	支給率	⑤47.709×最終給料月額	⑤+⑥	生涯賃金	④+⑤+⑥
	調整額 (右表参照)	最終到達級 ⑥該当調整額×60月			
		18,177,129			
	4	1,626,000			

※条件…一時金：年間4.3月 一時金の傾斜配分：3級5%、4級10%

昇給：1月。モデルケースのため、昇格時期も1月とするが、4月昇格の場合はより計算が複雑に。

〇等級号給について、例えば「1-25」は1級25号をさす。

【市職労の賃金モデル（高卒程度）】

年齢	入庁年数	等級号給	① 給料月額	② 傾斜配分	③ 一時金 (①×②×4.30月)	年収 (①×12ヶ月(昇給前9か月分+昇給後3か月分)+③)	加算号給
18	1	1-5	150,600	1.00	662,640	2,469,840	6月一時金は2.15*0.3月
19	2	1-8	153,900	1.00	677,160	2,523,960	
20	3	1-12	158,900	1.00	699,160	2,605,960	
21	4	1-16	164,700	1.00	724,680	2,701,080	
22	5	1-20	170,400	1.00	476,268	2,548,668	
23	6	1-24	179,600	1.00	772,280	2,950,280	
24	7	1-28	187,200	1.00	804,960	3,071,460	
25	8	1-32	193,900	1.00	833,770	3,178,570	
26	9	1-36	199,900	1.00	859,570	3,282,070	
27	10	2-8	207,800	1.00	893,540	3,428,240	2級昇格
28	11	2-16	221,500	1.00	952,450	3,630,250	4号特別昇給
29	12	2-20	228,100	1.00	980,830	3,736,930	
30	13	2-24	234,400	1.00	1,007,920	3,861,220	
31	14	3-12	247,900	1.05	1,119,269	4,119,869	3級昇格
32	15	3-18	256,500	1.05	1,158,098	4,256,498	2号特別昇給
33	16	3-22	263,300	1.05	1,188,800	4,369,100	
34	17	3-26	270,200	1.05	1,219,953	4,482,753	
35	18	3-30	277,000	1.05	1,250,655	4,594,755	
36	19	3-34	283,700	1.05	1,280,906	4,706,306	
37	20	3-38	290,700	1.05	1,312,511	4,821,311	
38	21	3-42	297,500	1.05	1,343,213	4,932,413	
39	22	3-46	303,900	1.05	1,372,109	5,036,009	
40	23	3-50	309,600	1.05	1,397,844	5,190,144	
41	24	4-38	335,300	1.10	1,585,969	5,632,669	4級昇格
42	25	4-42	343,000	1.10	1,622,390	5,758,190	
43	26	4-46	349,600	1.10	1,653,608	5,865,008	
44	27	4-50	355,000	1.10	1,679,150	5,951,750	
45	28	4-54	359,200	1.10	1,699,016	6,019,016	
46	29	4-58	362,400	1.10	1,714,152	6,071,352	
47	30	4-62	365,200	1.10	1,727,396	6,116,996	
48	31	4-66	367,600	1.10	1,738,748	6,156,848	
49	32	4-70	369,900	1.10	1,749,627	6,195,027	
50	33	4-74	372,100	1.10	1,760,033	6,231,833	
51	34	4-78	374,300	1.10	1,770,439	6,268,639	
52	35	4-82	376,500	1.10	1,780,845	6,303,945	
53	36	4-86	378,200	1.10	1,788,886	6,332,386	
54	37	4-90	379,900	1.10	1,796,927	6,359,027	
55	38	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	昇給停止【表】退職手当調整額
56	39	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
57	40	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
58	41	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
59	42	4-93	381,000	1.10	1,802,130	6,374,130	
小計						④年収計 203,631,019	加算号給計 6

退職手当	支給率		⑤47.709×最終給料月額	⑤+⑥ 19,803,129	生涯賃金 223,434,148	④+⑤+⑥
			18,177,129			
	調整額 (右表参照)	最終到達級	⑥該当調整額×60月			
		4	1,626,000			

級	月額
1	0
2	0
3	21,700
4	27,100
5	32,500
6	43,350
7	54,150
8	59,550
9	65,000
10	70,400

それでは自分の単組の賃金モデルを作ってみよう！

(1) あなたの適用給料表は？ 行(一)・行(二)・医(二)・医(三)・独自・その他()

(2) あなたの単組の初任給格付けは何級何号ですか？

大卒	級	号
短卒	級	号
高卒	級	号

(3) 誰でも(組合員が)到達できる号給は何級何号ですか？ 級 号

(4) あなたの単組の賃金運用は？

級	職務	職員構成比率 %	級別加算 %	昇格基準
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

年齢	入庁年数	等級号給	① 給料月額	② 傾斜配分	③ 一時金 (①×②×4.30月)	年取 (①×12ヶ月(昇給前9か月分+昇給後3か月分)+③)	加算号給
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							
51							
52							
53							
54							
55							
56							
57							
58							
59							
					小計	④年取計 0	加算号給計

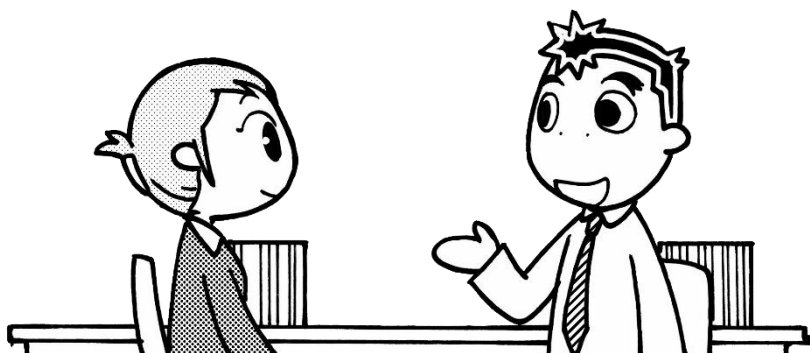
退職手当	支給率		⑤47.709×最終給料月額	⑤+⑥	生涯賃金	④+⑤+⑥
	調整額 (右表参照)	最終到達級	⑥該当調整額×60月			

【表】退職手当調整額

級	月額
1	0
2	0
3	21,700
4	27,100
5	32,500
6	43,350
7	54,150
8	59,550
9	65,000
10	70,400

★みんなで話し合ってみよう★

- ①賃金って毎年上がると思っていたけど、昇給が止まってしまうの!?自分の単組はどうだろう。
- ②高卒区分の採用か、大卒区分の採用かで、初任給格付けが違うって知ってた?
- ③単組によって、同じ採用区分でも初任給格付けが違うって知ってた?
- ④自分の単組の初任給・昇給・昇格等の勤務条件を定めた条例を見たことがある?
- ⑤生涯賃金は約2億。ここから税金や保険料が差し引かれると、「手取り」はどうなる?
- ⑥退職手当の勤続期間別支給率(47.709月)は、10年前と比べてどれくらい変わっているだろう。



～賃金リーフの活用について～

この賃金リーフは、私たちの『賃金』について考える上で必要な情報を載せています！『賃金』について分からないことがあれば、このリーフを見て確認してみましょう！

1人でやらず、みんなで討論しながら読むと楽しく学べます！

【活用方法】

《学習会編》

第1章から第4章は、賃金論・賃金決定の仕組みなどについて学ぶことを目的としています。

一度に全部をやる必要はありません。1回30分～1時間程度、各章毎に県本部や単組で学習会を行う際の資料として活用して下さい。

《日常編》

第5章『自分の単組の賃金運用を知ろう！』では、自分の単組の賃金について学ぶことを目的としています。下記に示したようなタイミングで自分の賃金について確認してみましょう！

1. 賃金支給日に！

私の賃金って何級なんだろう？

2. 一時金支給日に！

期末手当、勤勉手当ってどのくらいでてるの？

3. 昇給、昇格時に！

どのくらい賃金が上がったのかな？

< 資料 7 >



交流集会運動
長崎県実行委員会二ニュース

第1号
2022年
12月7日

11.26

青年女性代表者会議 青年女性労働学校 を開催

11月26日、「総支部・単組青年女性代表者会議および青年女性労働学校」を長崎県勤労福祉会館で開催し、8総支部21単組55人（うち女性23人）が参加した。



▲児玉部長はウェブで講演（ウェブでも伝わるアツい想い！）



▲分散会の様子



▲共済・井上事務局長の講演

代表者会議では、年間活動計画や交流集会運動県実行委員会の設置などを報告し、赤手帳付け運動実施後の事後学習会の実施を各単組に要請。

その後の労働学校では、まず本部青年部長の児玉聖史さんから「考えよう自分や組合のこと」と題した講演を受けた。

講演は、「働き続けられるかどうかを決める重要な事項が勤務条件。勤務条件が働く私たちの人生に影響するし、行政サービスの質に影響する。勤務条件が悪くならないように維持・改善するための組織が労働組合」という基本事項の確認からスタート。労働組合や青年部・女性部の役割等について説明を受けた後、「労働力」についてエネルギー（HF/AP）を例に「労働力を提供する事で減少（疲労）するエネルギー（HF/AP）を回復させるために私たちに必要な賃金が必要で、その賃金も労働力を再生産しうるものでないといけない」とことや「労働力が再生産できずにエネルギー（HF/AP）が減少したままではイライラやムカムカが生じ、仲間への思いやりや自己肯定感もなくなってしまう」ことをわかりやすく解説。労働力が再生産できる状況か、仕事にしか時間やエネルギーを費やせない状況になっていないかなど、自分の今の状況について考え、見つめ直す機会となった。

参加者からは、「労働力が再生産できるだけの賃金がないと、継続して労働力を提供ができず、余計に労働環境が悪化することにもつながるため、実態点検を行う必要性を感じた」「働きづらい職場にしないためにも、自身のエネルギー（HF/AP）に余裕を持てるようにしたい」との感想が聞かれた。

午後からは自治労共済県支部・井上事務局長より自治労共済の仕組みや制度について講演を受けた。制度改正され、若年層や女性の掛金が安くなった団体生命共済や割引率が上がったマイカー共済の活用によって可処分所得の向上を図っていくため、青年女性部も積極的に共済運動に関わっていくことを確認した。

また、県本部・総支部も一緒に活動を進めていくためのヒントや参考事例を得るための分散会も行い、閉会した。



12.8

交流集会運動 長崎県実行委員会ニュース

第2号
2022年
12月21日

開戦の日

平和をまなぶ

「12月8日は何の日ですか」
そう尋ねられて「太平洋戦争開戦の日です」と答えられる人はそれほど多くない。

長崎では、原爆が投下された「8・9」、戦争が終結した「8・15」については、報道や学生時代の平和学習などで触れる機会が多いが、原爆投下につながることになる太平洋戦争がいつ始まったのかについて考える機会が少ない。

太平洋戦争が始まった1941年12月8日に焦点をあて、加害と被害の歴史や現在の平和情勢を学ぶため、青年女性部は平和学習会の開催とオキナワ平和の旅へ参加してきた。

自治労青年女性オキナワ平和の旅

12月8日～10日に那覇市内を中心に開催された平和の旅には全国から70人を超える青年女性に参加。長崎から県本部青女部の道平部長、高橋副部長（長与町職）、柳迫執行委員（国保労組）の3人が参加した。



▲長崎の3人と本部・兒玉青年部長(右)

牛島貞満さん講演

1日目は、沖縄守備隊（日本軍第32軍）司令官・牛島満中将の孫である牛島貞満さんから「牛島満と沖縄戦」と題した講演を受けた。

『日本軍は沖縄を守るためではなく、本土を守るために沖縄にいた。沖縄戦は本土決戦までの時間を稼ぐためのたたかいだった。牛島満司令官が「最後まで敢闘し、悠久の大義に生くべし」（最後の1人までたたかいつづけなさい）という言葉（命令）を残して自決し、作戦

の決定や、戦闘の終結を命じる人物がいなくなったことで、沖縄戦がさらに泥沼化していった。軍隊は「国」は守るが「住民」は守らない。有事の際に住民の生命を守る責任があるのは県や市町村等の公務員であり、それが皆さんの「業務」になる。住民を戦争に送り出す



▲牛島貞満さん

「業務」をすることになるかもしれない。どんなに軍事力を強化しても、その本質は変わらない。戦争は、住民の命も天秤にかけられ、犠牲となることを忘れてはならない。沖縄戦の教訓を生かし戦争を起こさないために何ができるか考えてほしい」と呼びかけた。

平良啓子さん証言

対馬丸事件の生存者である平良啓子さん（88歳）。乗込んだ対馬丸船内での何気ない

会話や、「対馬丸が攻撃されるかもしれない」と船内が騒ぎ始めた時の物々しい雰囲気鮮明に話していただいた。

対馬丸が米潜水艦の魚雷攻撃を受けて沈没するまでわずか11分。醤油樽につかまり、死体をかき分けたものの、同乗している人が一人また一人と死んでいき、「自分も死ぬのかもしれない」と感じたという。しかし、沖縄でまた母に会うという、強い意志を持ち続けて、救出されたという実話を聞き、胸が熱くなった。



▲平良啓子さん

最後に「戦争は絶対に許してはならない。これからの皆さんに期待します」と、平和を願う思いを平良さんは参加者に託した。

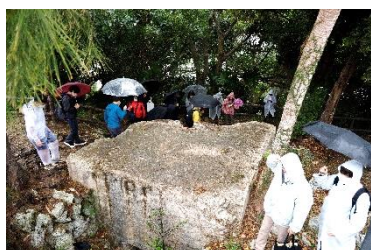
オキナワ平和の旅 フィールドワーク

嘉数高台・普天間飛行場（宜野湾市）

沖縄戦の激戦地の一つである嘉数高台からは、米海兵隊普天間飛行場が見える。飛行場敷地には、役場や民家、病院、国民学校などが存在していたが、戦時中住民が収容所に隔離されているうちに米軍が土地を強制的に接收し、飛行場を建設。戦争が終結し避難先や収容所から帰郷しても帰る家はなく、基地の周囲に張り付くように、無計画に住宅が建設された。飛行場周辺には公共施設、学校、病院などが多く存在し、米軍機はその上空を飛行するため、住民は事故の危険性や騒音被害にさらされている。また、市のほぼ中央に基地があるため、交通網が東西に遮断されていて、慢性的な交通渋滞や消防・救急の出動にも影響が生じている。



▲まちのど真ん中にある普天間飛行場



また、嘉数高台に整備された公園内には、日本軍が使っていた「トーチカ」（ロシア語で“拠点”の意）も残っている。コンクリート造りだが、一部は米軍の砲撃により破壊されていて戦闘の激しさを後世に伝えている。

◀写真中央の構造物がトーチカ。日本兵が中に入り、高台を上がってくる米兵を狙撃していた。

辺野古ゲート前(名護市)

普天間飛行場の危険性を早期に除去するため、“移設先”として辺野古のキャンプシュワブを中心に埋め立て工事が進んでいる。普天間飛行場にはない施設・設備の建設が予定されているため「辺野古新基地」と呼んでいる。



2018年沖縄県知事選、2019年辺野古埋め立ての賛否を問う県民投票、2019年参院選、2020年県議選、2022年県知事選など、各選挙において「辺野古新基地反対」の民意が示されているが、国による工事が強行され、民主主義が踏みにじられている。



埋め立て予定地の大浦湾海底にはマヨネーズ状の軟弱地盤があり、地盤改良のため7万本以上の杭を打ち込む必要があるが、工事実績がある業者が国内にはいないことや、工事期間もこの先10年以上かかる見込みであり、工事費用も当初計画の2300億円から9300億円と試算され約4倍に膨れ上がっている。米シンクタンクも2020年に「完成する可能性は低い」と指摘。危険性の“早期”除去とは何なのか。完成の見込みが見えない国の工事に私たちが納めた税金が投入され続けていることに“おかしさ”を感じた。

辺野古ゲート前では、工事車両の進入を1分1秒でも遅らせるために、車両が進入する9時・12時・15時にゲート前に座り込み、新基地建設反対の民意を示し続けている。また、工事車両が辺野古へ向かうのを遅らせるため、名護市の安和・塩川地区でも牛歩による抗議行動も行われている。今回の旅では座り込みには参加できなかったが、旅に参加した全国の仲間とゲートに向かって「新基地建設反対」の意思を示す団結ガンパロー（右写真）を行った。



平和の礎（糸満市）

沖縄県平和祈念資料館の敷地内にある「平和の礎^{いしじ}」は、世界の恒久平和を願い、国籍や軍人、民間人の区別なく、沖縄戦などで亡くなられた 24 万を超える人々の名前が都道府県ごと（沖縄県内は自治体ごと）に刻銘されている。沖縄県以外の都道府県の刻銘者は、兵士として戦死した男性の名前ばかりだが、沖縄の碑には、男性のほか女性の名前も多く、地上戦で命を落とした住民がいかに多かったかがわかる。



糸数アブチラガマ（南城市）

南城市糸数にある自然洞窟（ガマ）で、アブは深い縦の洞穴、チラは崖を意味する。戦時中は、地域住民の避難場所や日本軍の陣地・倉庫として使用されていたが、戦場が迫ってくるにつれ、南風原陸軍病院の分室として使用され、昭和 20 年 5 月から軍医・看護婦・ひめゆり学徒隊が配属され、負傷兵や兵士とともに、地域住民が同居していた。

見学当日は強い雨が降っていたが、ガマの中に入ると外の雨音が消えた。ガマの中は「暗い」「怖い」というイメージがあったが、ガイドの方が「今降っている雨が当時の砲弾だと想像してください。ガマの中は安心しませんか。本来ガマとはそういう場所だったんです」と教えてくれた。

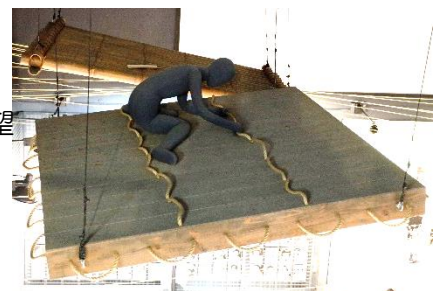


しかし、住民にとって安心できる場所だったガマも、戦況が悪化していくと、住民は日本兵にガマから追い出されたり、米軍に見つかりやすいガマの出入口付近で生活させられたり、ひめゆり学徒隊もガマの外に出て炊事をしたりと、砲弾が飛び交う危険極まりない中にさらされ、ここでも「軍隊は住民を守らない」という一端を垣間見ることができた。また、当時ガマの中には電気も通っていたが、日本軍が南部に撤退してからは、電気や照明もなくなり、置き去りにされた負傷兵は暗闇の中で天井から滴る水を求めながら死んでいったという。

対馬丸記念館（那覇市）

1944 年、多数の兵士が沖縄に移駐し、大量の食糧が必要になったことや、将来の兵力となる子供たちを戦地から逃すために沖縄の人々は県外へ疎開するよう指示された。「対馬丸」は、1944 年 8 月 16 日に日本兵を乗せて上海を出港し、19 日に那覇港へ入港。日本兵を降ろして空になった船に子供たちを乗せて「疎開船」となったが、米軍は「対馬丸」が那覇港に入る直前から攻撃対象としてとらえていた。学童疎開者 834 人、引率含む一般疎開者 827 人、計 1661 人を乗せた「対馬丸」は 8 月 21 日に那覇港を出発し、長崎港に向けて針路をとる。しかし、那覇港を出港して 27 時間 30 分後の、22 日午後 10 時 12 分頃、米潜水艦ポーフィン号の魚雷攻撃を受け、わずか 11 分で沈没。学童疎開の子供約 780 人を含む 1484 人が犠牲となった。

「日本軍の護衛艦がついているから大丈夫」「本土に行けば雪が見られる」…暗く、つらい戦時中でも子供たちが持っていたささやかな希望や夢が一瞬にして失われたという事実を知ったとき、もう二度とこのような悲劇を現実にはいけない、そのために何ができるのかをあらためて考えてみようと感じた。



／再現展示されたイカダ。しがみつくと体力がなくなり、波にさらわれて命を落とした人も。

私たちはオキナワから何を学ぶのか

■オキナワの「過去」

住民や兵士が直接米軍と対峙する唯一の地上戦が行われた沖縄戦。本土決戦の態勢を整えるための「時間かせぎ」としての戦闘が続き、多くの住民が巻き込まれ命を落とした。「軍隊は住民を守らなかった」事実とともに、有事の際に住民を守るのは自治体労働者の役目であることを学んだ。

■オキナワの「現在」

戦後 77 年、本土復帰から 50 年が経った現在も、オキナワは基地や日米地位協定の問題に苦しめられている。普天間飛行場の見学により、基地でまちづくりが阻害されている事実を学び、上空を飛んでいくオスプレイの騒音を体感することができた。本土の米軍基地が縮小してきた一方で、現在国内の米軍基地の 70% がオキナワに集中している事実を忘れてはいけない。負担とリスクをオキナワに負わせたまま、本土の私たちは「安全・安心・平和」という「利益」だけを享受することが許されるだろうか。オキナワを他人事にはしてはいけない。

■「これから」—労働組合がなぜ平和をまなび、かかわるのか—

民主主義が守られず、もの言えない社会・職場では安心して生き、働き続けることはできません。当時の自治体労働者が、「仕事」として戦争に協力していた事実。その後悔や深い反省が土台となって、自治労は反戦平和、護憲運動に取り組んでいます。オキナワの歴史やいま起きていることは、オキナワだけの問題ではなく、私たち一人ひとりの問題であるし、戦争が起きていないから「平和」ではなく、社会や職場、地域、家庭が「平和」でないと安心して暮らしていけないということを確認し、様々な平和課題や歴史を学びつつけていこう。



40分だけ時間をください！

オキナワ平和の旅の学習動画が YouTube で見れます。
オキナワの過去、今、これからを考えましょう！

県本部青年女性平和学習会

12月3日、県本部青年女性平和学習会を開催し、19単組45人（うち女性22人）が参加した。

被爆者の山川剛さんより、「平和問題ア・ラ・カルト」と題して講演を受け、「平和をまなぶためには“いま” 起きている世の中の動きを見ることが必要。そのうえで“むかし” 起きたことを知り、“これから” のことを考えてほしい。新聞社説で「8・15 終戦の日」と「12・8 開戦の日」の取り扱いを見てみても、8・15 は大手・地方紙ともに社説は「終戦の日」だが、12・8に「開戦の日」にちなむ社説を載せる新聞は少ない。悲惨な戦争を招いた「はじまり」を忘れず語り継ぎ、考えていく必要がある」など、様々な平和課題について自ら考えていく必要を解説いただいた。



▲講演した山川剛さん

ら考えていく必要を解説いただいた。

講演後は、「平和案内人」のガイドにより、平和公園周辺の被爆遺構めぐりを実施し、3コーズに分かれて、城山小学校や山里小学校、山王神社の一本柱鳥居など、今も残る遺構に触れながら学習を深めた。



▲爆風で傾いた長大医学部の門柱

参加者からは「実際に被害があった場所を巡ることで、原爆の破壊力や影響を感覚として学ぶことができた」「多くの子供たちが犠牲になった戦争の酷さを感じ言葉もない」という感想が聞かれた。

これまでは「聞く側」だった私たちが、これからは被爆者の体験、思いや願いを、誰かに「伝える側」になり、「平和とは何か？」「自分たちに何ができるのか？」「労働組合がなぜ平和活動に取り組んでいるのか？」を考え、行動していきましょう。

< 資料 8 >

「週休日の振替」の運用適正化にむけた取り組み

1. 取り組みの趣旨

近年、確定闘争においても多くの単組で要求・交渉ができていない、統一闘争に結集できていないという実態にあり、組合員に運動が見えず、組合員でいる意味も見いだせない、自治労に結集する意義も感じることができないということが課題となっています。自らの賃金・労働条件は、自分たちで交渉し改善していくという労働組合の基本的な取り組みはもちろんのこと、自治労のスケールメリットを活かし、統一闘争として自治労に結集する意義を運動として見える形にすることが必要です。

公務職場では、長年にわたる人員削減により、最低の人員で業務にあたっており、加えて、新型コロナウイルス感染症対応により人員不足はさらに深刻で、恒常的な時間外・休日勤務が問題となっています。しかし、時間外勤務手当の財源不足を理由に、不払い残業がみられるほか、人員不足で週休日の振り替えもできないといった状況もみられます。

そこで、2022 確定闘争の取り組みは、人事院・人事委員会勧告を踏まえた賃金課題に加え、自治労に結集するすべての単組で週休日の適正化にむけた要求・交渉に取り組み、公務職場における違法状態を是正します。

2. 取り組み方針と要求事項

すべての単組は、当面の闘争方針に掲げた以下の方針に基づいて取り組みます。

(第 96 回定期大会_当面の闘争方針より抜粋)

【2022 確定闘争の取り組みの柱と重点課題】

< 3つの取り組みの柱 >

- ① 週休日の振り替えの運用を適正化すること
- ② 人事院勧告を踏まえ、給与の引き上げ改定をすること
- ③ 賃金の運用改善にむけ、「1 単組・1 要求」を行うこと

上記3つの取り組みの柱の内容は、次の通り設定します。

(1) 週休日の振替運用の適正化

ア 週休日に勤務が命じられた場合に、事前に週休日の振り替え手続きが行われているか職場点検を行い、実際に指定された振替休日を取得できているかを確認し、振り替えができていない場合には運用の適正化を求めます。

イ 事前に週休日の振り替えをしても、業務の都合で振替休が取得できなかった場合は、休日勤務に対する手当支給を求めます。また、事前の振り替え手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と休日勤務手当の支給の徹底を求めます。なお、振り替えができない職場実態の場合には、必要な人員確保もあわせて求

めます。

(2022 秋季・自治体確定闘争の推進について (案) より抜粋)

4. 週休日の振替の適正化と 36 協定の締結

① 公務職場では、長年にわたる人員削減により、最低の人員で業務にあたっており、加えて、新型コロナウイルス感染症対応により人員不足はさらに深刻で、恒常的な時間外・休日勤務が問題となっています。しかし、時間外勤務手当の財源不足を理由に、不払い残業がみられるほか、人員不足で週休日の振替もできないといった状況にあります。このような違法状態を是正するとともに、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。

ア 週休日に勤務を命じられた場合に、事前に週休日の振替手続きが行われているか職場点検を行い、実際に指定された振替休日を取得できているか確認します。事前に週休日の振替をしても、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、休日勤務に対する手当支給を求めます。また、事前の振替手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と休日勤務手当の支給の徹底を求めます。

イ 祝日法で定める国民の休日や条例等で定める年末年始の休日に勤務を命じられた場合には、休日代休制度による代休日の取得ができているか、もしくは休日勤務手当が支払われているかの対応を求めます。

(2022 確定自治体単組の要求モデルより抜粋)

6. 週休日の振替の適正化

- (1) 週休日に勤務を命じられた場合に、事前に週休日の振り替え手続きを行うこと。
- (2) 事前に週休日の振り替えを行っても、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合は、休日勤務に対する手当を支給すること。
- (3) 事前の振り替え手続きが取らずに週休日に勤務を命じた場合には、代休の取得と休日勤務手当を支給すること。
- (4) 祝日法で定める国民の休日や条例等で定める年末年始の休日に勤務を命じた場合には、休日代休制度による代休日を取得させること、もしくは休日勤務手当を支給すること。

取り組みのあたりの基本的事項について

1. 週休日とは

(1) 労働基準法の原則

労働基準法は、労働者に対して、毎週少なくとも1回、もしくは4週間で4日以上の日を与えなければならないと定めています。この「休日」とは、労働義務がないとされている日のことです（公務職場における「週休日」にあたり、祝日法に定める日や年末年始の休日とは異なります）。一般に週休2日制で土曜日、日曜日が休みとされていますが、この場合、土曜日は所定休日、日曜日は労基法第35条でいう法定休日とされています。※

この「休日」に労働をさせる場合、あらかじめ労基法第36条に定める協定を締結する必要があります。また、法定休日を確保するために、休日労働の代わりとして別の日に休日を与えることが可能です。具体的には、事前に休日に出勤させなければならないことがわかっていた場合には、あらかじめ休日と定められていた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日にするすることができます。これを「休日の振り替え」といい、あらかじめ休日と定められた日が「労働日」となり、その代わりとして振り替えられた日が「休日」となります。これにより、元々の休日に労働させた日については「休日労働」とはならず、休日労働に対する35%の割増賃金の支払義務が発生しません。

なお、法定労働時間は、労基法で1日つき8時間または1週につき40時間が上限とされています。振り替え前の休日と同一週内への振替の場合は、割増手当の支払い義務はありませんが、週をまたいで振替を行った場合は、法定労働時間（労基法32条）を超過するおそれがあります。その場合には、事業主は、超過した労働時間に対して25%の割増賃金を支払う義務が生じます。なお、事前に「休日」を特定せずに休日労働が行われた場合には、その代償として以後の特定の労働日を休日にする「代休」がありますが、これでは休日を振り替えたことにはならないため、代休を取得しても休日労働に対する35%の割増賃金の支払いが必要になります。

- ※ 週休2日制をとる場合、2日の休日のうちどちらを法定休日とするかは労使で決定することができます。なお、法定休日以外の休日を「所定休日」と呼びますが、所定休日に勤務した場合は、通常の時間外労働として扱われます。

(参考) 労働基準法

第 32 条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第 35 条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。

第 37 条第 1 項 使用者が、第 33 条又は前条第 1 項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について 60 時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

(2) 週休日

一方、地方公務員については、労基法第 35 条 1 項で定める「休日」に該当するものを勤務時間条例で「週休日」として定めています。週休日とは、任命権者が「勤務を割り振らない日」を意味し、通常、条例で日曜日と土曜日が週休日として定められています。労基法では、週に 1 回を休日としていることから、労基法が適用となる地方公務員は、日曜日と土曜日のどちらか 1 日が法定休日となります。地方公共団体では、日曜日を法定休日としているところが一般的と思われませんが、法定外休日である土曜日にも 35% の割増手当を支給するのが一般的です。週休日はもともと勤務が割り振られていないため、給与の支給の対象とされておらず、週休日に勤務した場合は、土日いずれの場合においても、35% の割増した時間外勤務手当が支給されます。

また、勤務時間条例では、職務の性質により特別の勤務形態によって勤務する必要がある職員については、4 週間ごとの期間につき 8 日の週休日を設けるものとされています。ただし、職務の特殊性又は当該公署の特殊の必要により、これにより難しい場合においては、人事委員会等の承認を得て、4 週間を超えない期間につき 1 週間当たり 1 日以上割合で週休日を設けるものとされます。

なお、週休日（休日）は、原則として歴日による午前零時から午後 12 時までの一昼夜と解されています。

(3) 公務職場の週休日の振り替え

労基法の休日の振り替えと同様、公務職場においても、業務の円滑な運営と職員の休息権の保障との調整をはかることを目的として、週休日の振り替えが認められています。週休日の振り替えとは、あらかじめ「勤務を要しない日」と定められた日を「勤務を要する日」とし、代わりに他の勤務を要する日を週休日に措置することをいいます。この場合、振り替え手続きは事前に行われなければならない、かつ「勤務を要しない日」を特定して行われなければならないと

ん。

また、週休日の振り替えによりとくに勤務を命ずることができる日は、当初の割り振りによる週休日であることが必要であり、再度の振り替えを行うことはできません。週休日の振り替えにより、新たに勤務を要することとなった日についても、再度の振り替えは認められません。

(4) 週休日の割り振りの範囲

労基法の「休日の振り替え」の範囲は、週1回の休日または4週4日の休日が確保されていることが要件とされ、できるだけ出勤することとなった休日に近い日に「振替休日」を指定するのが望ましいとされており、具体的な振替日についての規定はありません。一方、地方公務員が週休日の振り替えをする場合には、国家公務員の勤務時間法の規定との権衡の観点から、以下の要件が求められています。

- ① 勤務を命ずる必要のある週休日を起算点とする前4週間・後8週間以内の日
- ② 振り替えた後において、週休日が毎4週間につき4日以上になるようにし、かつ勤務日等（勤務が割り振られた日）が引き続き24日を超えないこと。
- ③ 4時間の割り振り変更を行う場合には、勤務日の始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて行うこと。

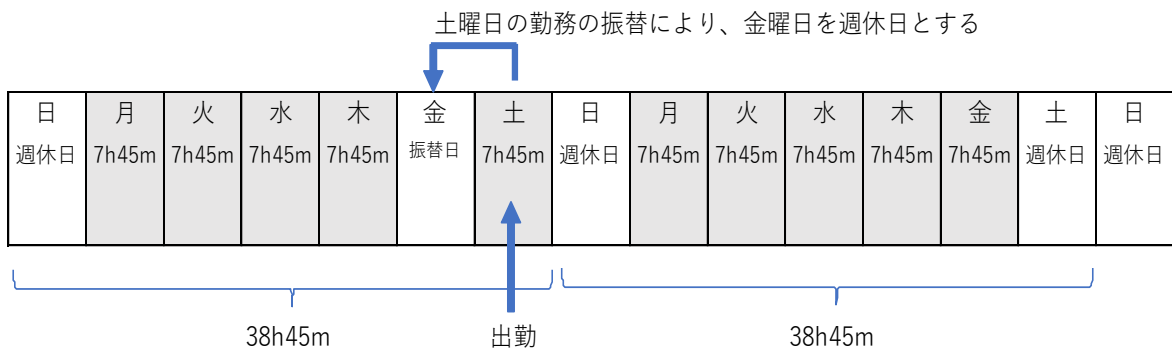
(5) 時間外勤務手当等の支給

振り替えと手当の関係について、以下の取り扱いが考えられます。

新たな週休日を変更前の週休日と同一週に振り替える場合には、週休日に勤務が命じられても時間外勤務手当の支給はありません。

【同一週内における振替】

振り替え後の勤務時間も、週38時間45分を超えていないため、週休日の勤務に対する時間外勤務手当を支給する必要はありません。



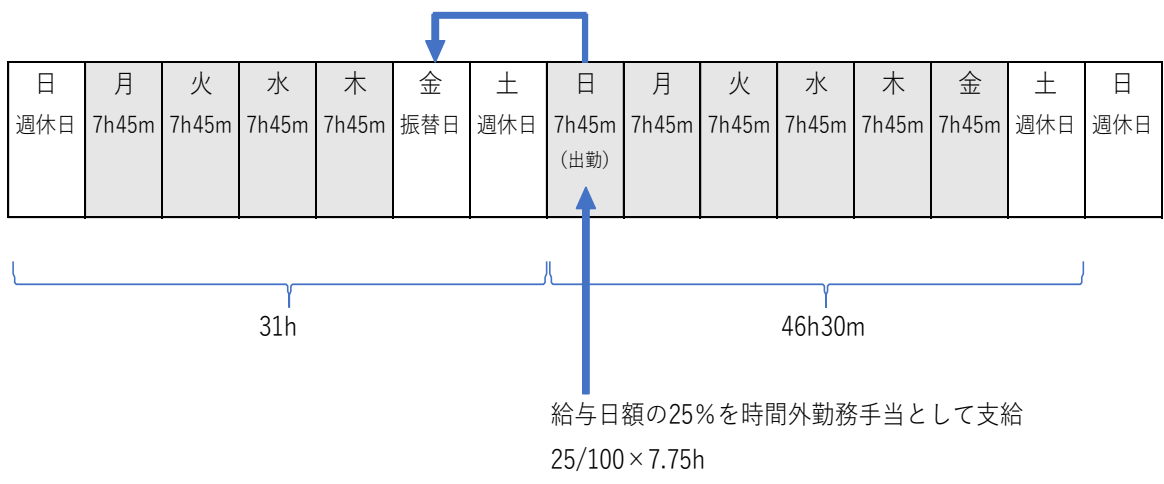
※ なお、労基法上は週40時間を超えた時間に対して割増賃金を支給される。一方、地方公務員の場合は、あらかじめ割り振られた勤務時間（≒所定労働時間週38.75時間）を超えた時間に対して、割増賃金が支給される。

同一週を超えて週休日の振り替えを行った結果、1週間の正規の勤務時間が法定労働時間を超えた場合は、労基法第37条の規定により、時間外勤務手当を支給する必要があります。

【同一週を超える振替】

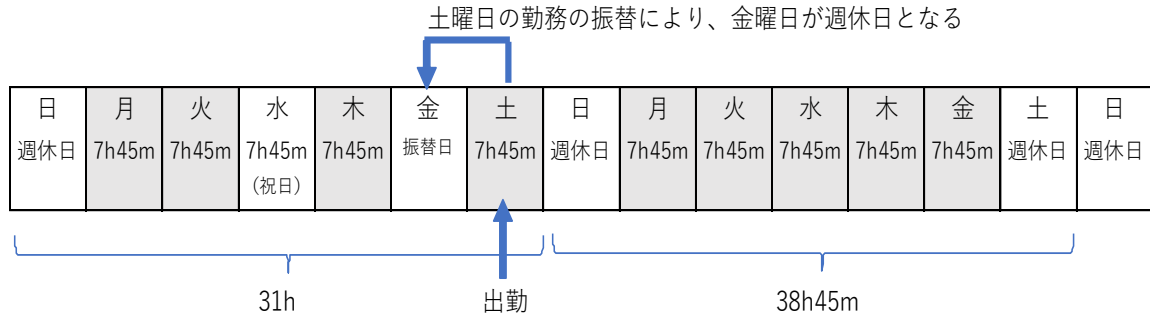
振替後の勤務時間は、週 38 時間 45 分を超えているため、時間外勤務手当（25%）の支給が必要となります。

日曜日の勤務の振替により、前週の金曜日を週休日とする



【同一週内における振替（週内に祝日がある場合）】

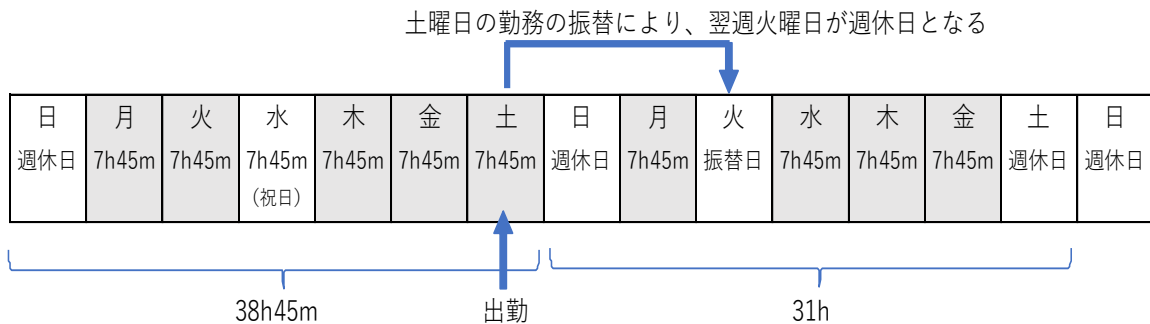
新たな週休日を変更前の週休日と同一週に振り替える場合に、その週に祝日があるときは、第1週の週労働時間は31時間、第2週は38時間45分になり、時間外勤務手当の支払いは発生しません。



【同一週を超える振替（週内に祝日がある場合）】

法律上は、同一週を超えて週休日の振り替えを行った場合も、第1週の週労働時間は38時間45分、第2週は31時間となり、時間外勤務手当の支払いは発生しないこととなります。

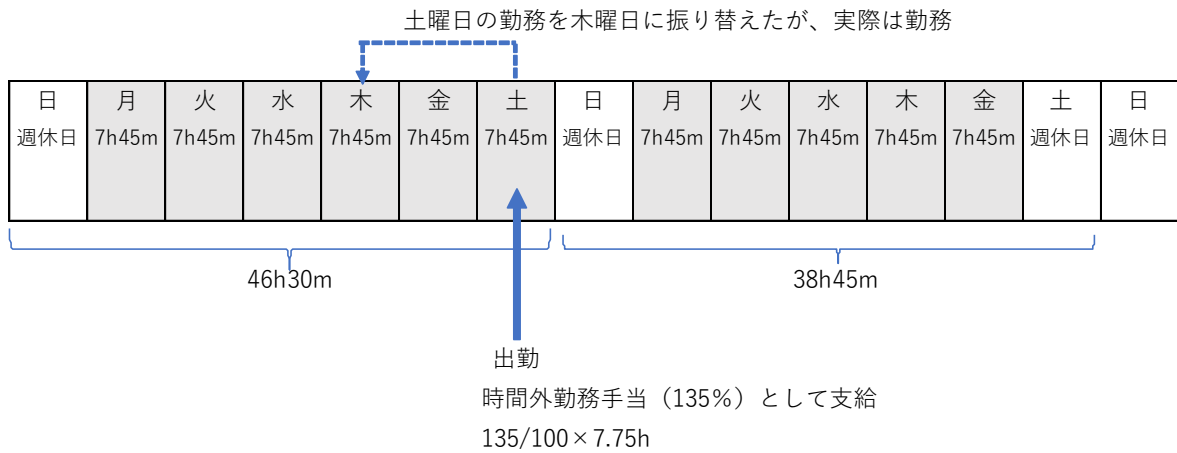
しかし、自治労としては、同一週を超える振り替えの場合は、祝日等の有無にかかわらず、25%の割り増しした時間外勤務手当の支給を求めます。



事前に週休日の振り替えを行っても、業務の都合で振替休日が取得できなかった場合、週休日の勤務に対する時間外勤務手当を支給しなければなりません。

【振替手続きをしたが、振替休日が取得できなかった場合】

事前の振り替え手続きが行われても振替休日が取得できない場合には、時間外勤務手当（135%）の支給が必要となります。

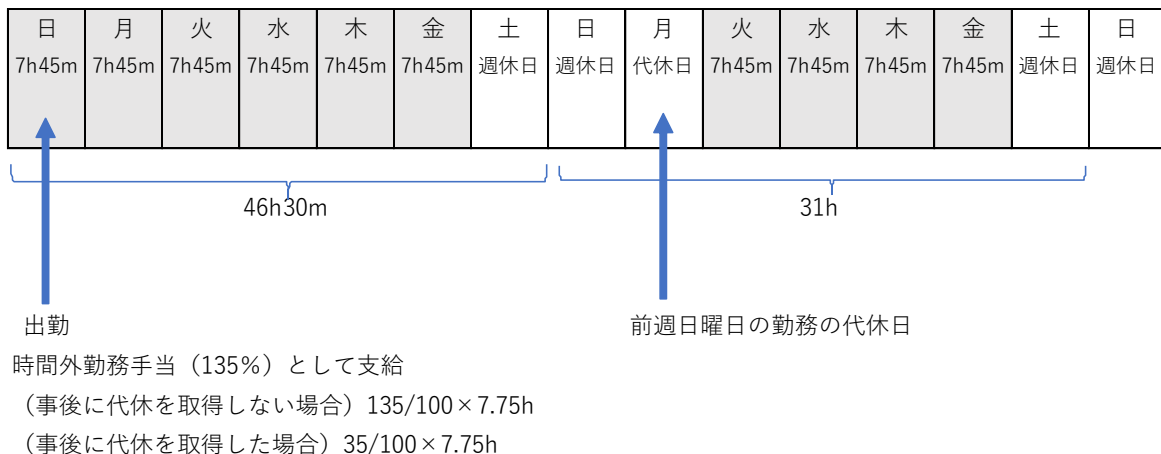


事前に振替手続きをとることなく週休日に勤務させた場合には、任命権者は週休日の勤務に対する時間外勤務手当（135%）を支給しなければなりません。また、事後に代休を取得させても、週休日の勤務は週休日に勤務したものと扱われ、割増賃金の手当（35%）の支払いが必要です。

【振替手続きなしに、週休日に勤務させた場合】

事前の振り替えが行われず、週休日の日曜日に勤務させた場合で、翌週月曜日に代休を取得すれば、日曜日の勤務に対し35%、代休を取得しなければ135%の時間外勤務手当の支給が必要となります。

代休についても、出勤することとなった週休日に近い日に取得することが求められますが、4週間あるいは少なくとも振替の期限となる8週間以内で取得できない場合、時間外勤務手当の支払いを求めます。



また、週休日に勤務を命じる時間が一定の時間数に達しない場合などには、振替休も代休も発生しませんが、週休日の勤務に対する時間外勤務手当（135%）が支給されます。

2. 公務職場における休日とは

休日とは、祝日法に定める祝日や条例等で定められる年末年始の休日をさします。休日は、勤務時間が割り振られていますが、特別に勤務命令がないかぎり勤務することを要しない日とされています。この日は、給与の支給の対象日になっているため、とくに休日に勤務が命ぜられ、勤務をした職員とその他の勤務をしなかった職員との均衡をはかるために、休日に勤務をした職員に対しては休日勤務手当が支給されます。とくに勤務を命ぜられない限りは、現実の勤務が免除されるという点からみれば、「休暇」と同じ性格を有しますが、とくに勤務を命ぜられない限り、自動的に休みとなる点で、その都度必要な手続きを経た上で勤務義務を課せられている日あるいは時間について勤務に服することが免除されるという一般の「休暇」とは異なる概念となります。

(1) 祝日が土曜、日曜であった場合の振替休日

祝日法3条は、次の通り規定しています。

- 1 「国民の祝日」は休日とする。
- 2 「国民の祝日」が日曜日に当たるときは、その日後においてその日に最も近い「国民の祝日」でない日を休日とする。
- 3 「その前日及び翌日が「国民の祝日」である日（「国民の祝日」でない日に限る。）は、休日とする。

このことから、土曜日と日曜日が週休日とされている職員の場合、祝日法に基づき、祝日と日曜日が重なるときは、日曜日を週休日とし、月曜日が振替休日とされます。

【日曜日が祝日と重なる場合】

日 (祝日)	月 7h45m	火 7h45m	水 7h45m	木 7h45m	金 7h45m	土 週休日	日 週休日
-----------	------------	------------	------------	------------	------------	----------	----------

↑ ↑
週休日 振替休日

土曜日勤務を要しない日ですが、土曜日と祝日が重なった場合については、祝日法は何らの規定もおいていないため、単にそれは週休日となるだけあり、改めて休日を付与する必要はないとされています。

【土曜日が祝日と重なる場合】

日	月	火	水	木	金	土	日
週休日	7h45m	7h45m	7h45m	7h45m	7h45m	(祝日)	

↑ ↑
週休日 週休日

(2) 休日代休制度（祝日法に基づく祝日や年末年始）

公務員独自の制度として、休日と指定されている日に勤務を命じる必要がある場合、休日給を支払う方法のほかに、総労働時間の短縮、休日数の確保、職員の健康および福祉への配慮という観点から、休日代休制度が設けられています。

休日代休制度は、休日自体を他の日に変更する休日の振替とは異なり、休日は休日として勤務し、要勤務日である他の日に代休日を指定して、その日の勤務を免除する制度です。

代休日は、任命権者が

- ア) 休日の全勤務時間についてとくに勤務することを命じた場合、
- イ) 勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等（休日を除く）について、
- ウ) 職員の意向を尊重して、当該休日までに指定するものとされています。

この制度による場合は、休日給は支給されません。

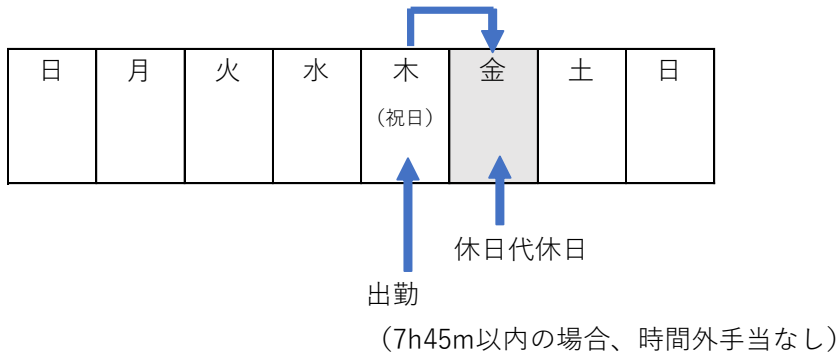
週休日の振り替えと異なる点は、

- a) 代休付与の対象期間が、勤務を命じた休日の後8週間とされていること、
- b) 職員の希望が考慮され、あらかじめ代休日の指定を希望しない場合、代休は与えられず休日給が支給されることなどが挙げられます。

休日代休と手当の関係について、以下の取り扱いが考えられます。

【代休日の指定】

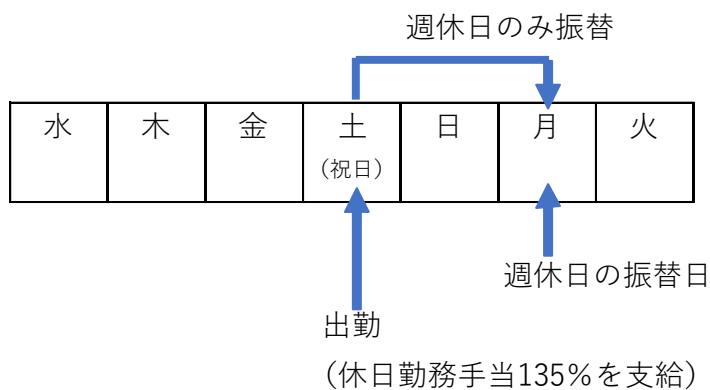
祝日である木曜日に出勤し、金曜日に休日代休を取得した場合、木曜日の出勤に対する手当の支給はありません。



【週休日と休日が重なった場合】

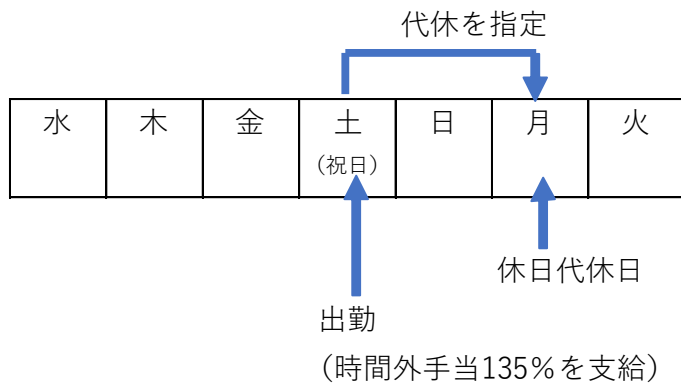
◆ 週休日のみ振り替え

月曜日を週休日の振替日とすると、土曜日は祝日（休日）となるので、休日勤務手当 135% の支給が必要となります。



◆ 祝日（休日）の代休日の指定

月曜日を休日代休日に指定すると、土曜日の勤務は祝日（休日）とならず、週休日の勤務に対する時間外勤務手当 135% の支給が必要となります。

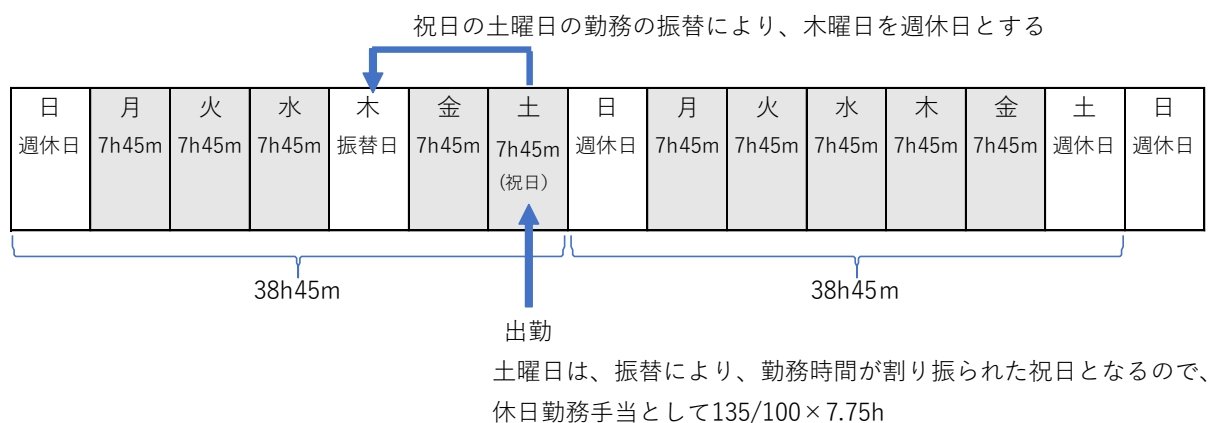


<参 考>

土曜日と祝日が重なった場合は、以下のような法律の解釈も考えられます。この参考の取り扱いについては、単組の交渉状況にあわせて、2022 確定闘争の取り組みで掲げる違法状態の是正を達成できている場合には、さらなる取り組みとしてご参考ください。

【週休日が祝日と重なった場合】

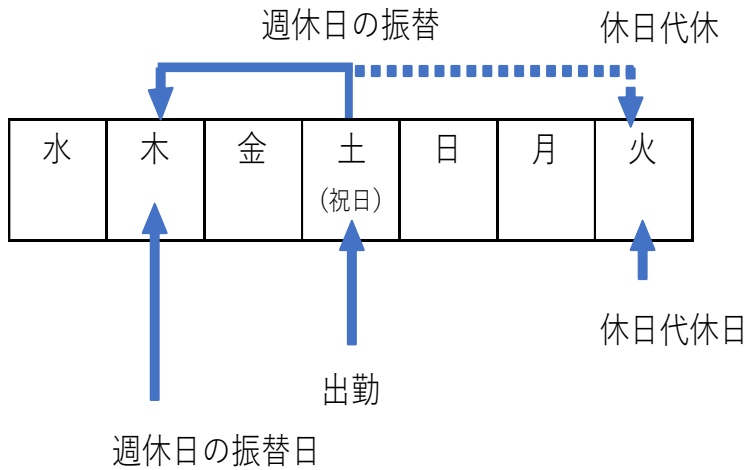
祝日の土曜日の勤務時間を木曜日に振り替えた場合、木曜日が週休日となり、土曜日は勤務が割り振られた祝日となり、休日勤務手当 135%が支給されます。



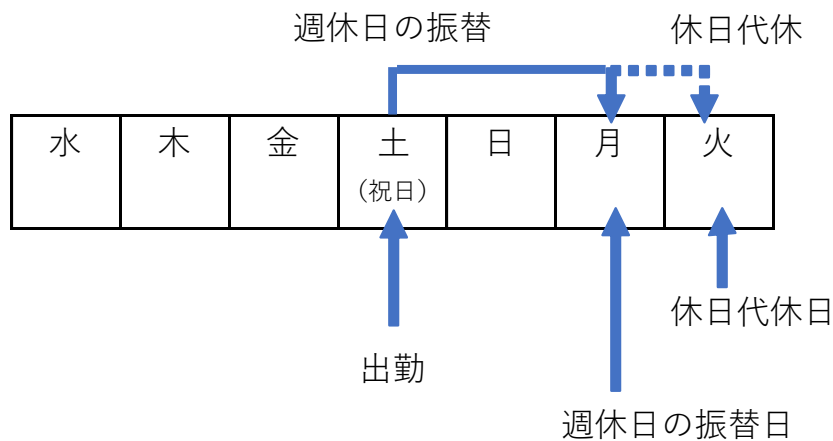
土曜日と祝日が重なった場合には、振り替えを行っても、当該土曜日に勤務した職員には、上記の通り、厳密に言えば、休日勤務手当が支給されることとなります（日曜日と祝日が重なった場合は、振替休日が定められるため上記の状況とはなりません）。

【週休日を振替、祝日（休日）の代休を併せて指定する場合】

祝日の土曜日に出勤し、週休日の振り替えにより木曜日を休みとする場合、土曜日の出勤に対する時間外勤務手当の支給はありません。翌週の火曜日は休日代休日で休みとなります。



祝日の土曜日に出勤し、週休日の振り替えにより翌週月曜日を休みとする場合、土曜日の勤務は勤務が割り振られた日となり、週の勤務が38時間45分を超えることになることから、時間外勤務手当25%が支給されます。翌週の火曜日は休日代休日で休みとなります。



< 資料 9 >

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

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め
のいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価す
ることができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使
用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用
者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別
具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付
けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃
等)を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、
労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手
待時間」)

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の
指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終
業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のい
ずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎
として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、
使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

< 資料10 >

資料 健康で長く働き続けるための統一要求

(1) 基本的課題

- ① 女性差別撤廃条約、北京「行動綱領」の主旨に沿い、社会や職場、家庭で男女が差別なく生活できる施策を充実させるとともに、女性の労働権を確立すること。
- ② 男女共同参画基本法に基づく自治体条例の検証作業や国の第5次男女共同参画基本計画に基づく行動計画の改定・実施にむけた取り組みに労働組合女性代表を参画させること。
- ③ ILO100号条約（同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）、156号条約（男女労働者、特に家庭責任を有する労働者の機会均等および均等待遇に関する条約）に基づく改定雇用機会均等法やパート法などを重視し、自治体は具体的政策を講ずること。

(2) 家族的責任を持つ男女労働者のための要求項目

- ① 育児時間は1日120分とし、運用の自由を認め、同時に男女ともに適用すること。
- ② 育児休業については、自治労5原則（有給制、選択制、原職復帰制、代替の確保、男女共対象）に基づき、実態を踏まえた柔軟な制度に拡充すること。
- ③ 介護休暇は、6月の期間を基本とし、弾力的な制度運用を可能とすること。併せて、有給制、選択制、原職復帰制、代替の確保を保障すること。
- ④ 介護時間を1日120分とし、運用の自由を認めること。
- ⑤ 就学前の子どもを持つ親の労働時間を短縮すること。
- ⑥ 育児や家族看護など、家庭責任を有する男女労働者の時間外労働は年間150時間以内とすること。また、時間外、休日、深夜労働の免除申請の措置を講ずること。

(3) 性と生殖における健康と権利

- ① 生理休暇制度を拡充すること。
- ② 妊娠障害休暇（つわり休暇）を最低14日とし、運用の自由を認めること。
- ③ 妊産婦（妊娠中および産後1年以内の女性）に対して健康診査および保健指導などのための休暇を拡充すること。
- ④ 妊産婦に対し勤務の軽減および労働時間の短縮を行うこと。
- ⑤ 妊産婦に対し危険有害業務および深夜労働、時間外労働、休日労働を全面的に禁止すること。
- ⑥ 産前産後休暇は、産前は最低8週間（多胎妊娠の場合は産前14週間）とし、産後は13週間（3か月）とすること。また代替職員を完全に配置すること。
- ⑦ 職員の定期健康診断項目に婦人科健診を入れ、内容を拡充すること。
- ⑧ 自治労VDUガイドラインを守り、VDT（VDU）作業における機器の操作時間や職場環境をはじめとする健康対策に万全を期すこと。とりわけ妊産婦が行う業務の範囲は本人の申し出に基づき、労使で決定するよう取り組むこと。
- ⑨ 妊産婦が横になって休憩できる休養室を確保すること。また、衛生管理者の中から妊産婦健康管理推進者を選任すること。
- ⑩ 更年期症状に応じた休暇など適切な措置を講ずること。特に、更年期健康診査やカウンセリングを受けるための更年期障害休暇を制度化すること。

限りなき躍進

作詞・作曲 但野 一博
補作 岡田 和夫

あおぞら たる一 かき一 くも かから げの りあ かは た わ れ
 ひのよ げに まと一 ち一 に ああ か しい のい あし た も わ れ
 しょくばにま 一 ち一 うう じじ ちち たた いい ろろう どど うう しし
 らら た た た か か うう じじ ちち たた いい ろろう どど うう しし
 しょうかい ばろの なまか まな こひう ろむな ひなら ととす つもた によめ こまね のつづ てすよ にくく にすき ぎぎす ーれめけ
 しあか した おい とだん かけ しくつ かかか ぎぎぎ りりり ななな ききき やややく
 ししん じじ ちち ろろ うう どど うう くく みみ ああ いい

限りなき躍進

作詞・作曲 但野 一博
補作 岡田 和夫

青空高く かかげる赤旗
 われら闘う 自治体労働者
 職場の仲間 こころひとつに
 この手ににぎれ 真の福祉
 限りなき躍進 自治体労働組合

陽のかげる時も 嵐の時にも
 われら闘う 自治体労働者
 うしろをむくな ひるむな同志よ
 まっすぐ進め足音高く
 限りなき躍進 自治体労働組合

職場に街に 明るいあしたを
 われら闘う 自治体労働者
 解放の鐘 うちならすため
 根づよくきすけ 固い団結
 限りなき躍進 自治体労働組合

自治労が結成25周年を記念して募集した新しい自治労組合歌に選ばれたうたです。福島県本部原町市（現：南相馬市）職の但野一博さんが作詞・曲しました。翌年から、自治労なかまのうたが募集されるようになり、それ以降、多くの仲間の歌が歌い継がれています。

インターナショナル

詩 パティエール
曲 ジジェテル
訳 佐野 碩
佐々木 孝丸

たき て うえたるも の た けび い まん ぞひはちかき
き け われらがお の た けび て まん ちとどろき

して さか めば よわがはら か が は た あか つて きは きも
ねこゆるわ が は た あか つて きは きも

ぬる ほう ぎゃ くのかさり た つひはたは ちにも えい
あっせ いのかべや ぶ かりてかたき わ がが い

てな うみ を へだてつわ れら かいな む すり びの ゆは
いま ぞ たかくかか げ んわがしょう すり の は

くた いざた たか わん いざ ふるい たて い

ざ あ イン タ ナ ショ ナ ル わ れ らが も

の いざた たか わん いざ ふるい たて い

ざ あ イン タ ナ ショ ナ ール わ れ らが も の

1871年、歴史上はじめて出現した労働者階級の政府であるパリ・コミューンが2ヵ月で鎮圧されます（「血の一週間」）。このたたかいのさなかに一労働者であったウジェーヌ・パティエールによって作詞されました。今では労働者の連帯の歌として世界中で歌われています。

< 資料13 >

自治労は セクシュアル・ハラスメントを一掃します！

- 私たち自治労は、個人の人権を尊重するため、職場や組合におけるセクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）をなくします。
- 2023年度自治労青年女性夏期交流集会座長・音楽活動家・教宣担当者養成講座をセクシュアル・ハラスメントのない快適な環境で開催しましょう。
- 各県本部・単組においても、会議や集会でこのような声明やアピールを出して、セクハラに対する認識を深めるとともに、その防止について積極的な取り組みを行いましょ。

セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）とは？

セクシュアル・ハラスメントとは、言葉や身体への接触などによる相手の意に反した性的行動を行うことで相手に脅威や屈辱感を与え、それに対する対応によって、仕事を遂行する上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことにより、雇用環境をおびやかすすべての行為のことです。

例えば、

- * 性的な冗談・からかい、服装や髪型などについて批評したり悪口をいう。
- * 「結婚」や「子ども」などのプライベートな質問をしつこく聞く。
- * ヌード写真の掲載された雑誌・新聞などを見せつける。
- * 宴席において、デュエットやチークダンス、お酌などを無理強いする。
- * 仕事の名目にかこつけて、個人的な接触をはかろうとする。
- * 業務や会議中に性的な話をする。

などがあります。

- 今講座中にセクハラ被害にあった、または見かけたという場合は「080-1268-7592」にお電話下さい。自治労本部青年部長又は女性部長がご相談させていただきます。なお相談された方のプライバシーは厳守いたします。（当携帯番号は本講座の開催期間中のみの接続です。）

2023年3月3日

2023年度自治労青年女性夏期交流集会
座長・音楽活動家・教宣担当者養成講座

自治労は、

1999年秋田中央委員会より、『セクシュアル・ハラスメントの防止・一掃宣言』を開始した。

1. 男女がともに担う自治労委員会で、男女がともに尊重され、雇用、政策、労働組合運営において男女が対等なパートナーとして活躍できるよう、ポジティブアクションを基調とした取り組みに着手している。
2. 2003年5月の中央委員会では、「セクシュアル・ハラスメントの防止および問題解決に関する要綱」を決定し、自治労本部・共済・システムズを対象とした対策委員会を設置した。さらに、2006年5月15日には「三団体セクシュアル・ハラスメント一掃宣言」を行った。
3. すでに、各県本部、単組においても多くの取り組みが行われている。
4. 国においては、1999年4月改正均等法21条に事業主のセクシュアル・ハラスメント防止配慮義務が規定され「職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のために配慮すべき事項について」の指針が策定された。

2006年改正均等法では、事業主の配慮規定は措置義務へと強化された。

1998年11月人事院規則も改正され、「セクシュアル・ハラスメントの防止等」が盛り込まれ、さらに2001年7月には「懲戒処分の指針へのセクシュアル・ハラスメントに関する標準例」が追加されている。

PSI(国際公務労連)は、

1995年11月執行委員会決議に従い、PSIのすべての会議の際に全参加者に周知をはかっている。2003年3月にはさらに内容をより具体的に改訂している。

抜粋

- PSIは会議を、男性女性ともにとって安全な環境にしたいと考えている。
- セクシュアル・ハラスメントから生じる問題への意識が高まるなか、PSIは「不快である」と解釈されうるような行動への明確な反対を表明している。
- いかなるPSIスタッフ・メンバーあるいは、PSIを代表するイベントに参加、または派遣されるPSI加盟組合のメンバーは、ホスト国の住民、および文化を尊重する意を表さなければならない。また組織の方針に沿って、PSIの良いイメージを与える。これはとくに、労働時間内または時間外に、彼/彼女は性的サービスの購買または受理をしてはならないという意味である。
- さらに、全PSIスタッフ・メンバーおよび代表者は、PSIを代表して実行された活動中に人権、環境および団結を尊重するために最高の標準を満たす人間関係、および実務関係を確証しなければならない。