

# 第164回中央委員会議案集

第1号議案	当面の闘争方針	1
第2号議案	「第5次組織強化・拡大のための推進計画」 の総括と「第6次組織強化・拡大のための 推進計画」(組織討議案)	53
第3号議案	「自治労ジェンダー平等推進計画」 (組織討議案)	98
第4号議案	2023年度一般会計・特別会計 第2次補正予算	119
第5号議案	規程等の一部改正について	131
<資料1>	当面の機関会議等日程	134
<資料2>	セクシュアルハラスメント一掃宣言	135



## 当面の闘争方針

1. 若干の経過と情勢	2
2. 賃金・労働条件改善をめぐる人勧期を中心とした取り組み	4
3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み	9
4. 男女平等参画推進の取り組み	16
5. 自治体財政の確立と自治・分権および公共サービス改革の推進	20
6. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立	23
7. 環境・平和・人権を確立する取り組み	29
8. 政策実現にむけた政治活動の推進	32
9. 産別組織の強化と確立	33
10. 公共サービス労働者の総結集と組織の拡大	40
11. 労働者自主福祉活動の推進	48
12. 国際活動の推進	50
13. 現業労働者の取り組み	50
14. 公営企業労働者の取り組み	51

## 1. 若干の経過と情勢

### 【国際的な情勢】

1. ロシアが軍事侵攻を開始してから1年以上が経過しましたが、ウクライナ東部での戦闘が激化するなど、いまだ戦争終結の見通しは立っていません。

他方で、4月4日には、長らく「軍事的中立」を掲げてきたフィンランドのNATO加盟が正式承認されました。プーチン大統領の当初の思惑とは裏腹に、軍事侵攻により欧州で高まった危機感がNATOの東方拡大へとつながる結果となっています。一方、ロシアは隣国のベラルーシに戦術核兵器の配備方針を表明するなど「核の恫喝」を続けており、西欧とロシアの軍事面での対立が深刻化しています。

2. IMF（国際通貨基金）は、4月11日に公表した世界経済見通しにおいて、2022年の世界全体の成長率を2.8%（前期比マイナス0.1ポイント）に下方修正しました。世界的なインフレや、アメリカで相次いだ銀行の破綻など金融セクターが混乱していることを要因としてあげています。

また、世界のインフレ率は鈍化することが予測されるとしつつも、人手不足を背景にした賃金上昇などインフレ圧力は予想以上に根強く、「物価が多くで元通りになるには2025年までかかる」との見通しを示すなど、世界経済の先行きは依然として不透明です。

こうした中、ドイツでは鉄道や空港職員、イギリスでは保健サービスなどの公

共セクターでも、賃上げを求める大規模なストライキが実施されるなど、物価やエネルギー価格の高騰も踏まえた賃上げが世界的な課題となっています。

### 【経済および2023春闘をめぐる情勢】

3. 日本においても物価高騰が続き、3月の消費者物価指数は前年同月比で3.0%と、労働者、生活者に重くのしかかっています。

こうした厳しい状況の中で取り組まれた2023連合春闘では、3月15日の集中回答日において自動車や電機産業など先行大手組合の要求に対する満額回答が相次ぎました。連合の第5回集計（5月8日時点）では、加重平均は10,923円・3.67%（前年同時期比4,763円増・1.57ポイント増）、このうち300人未満の中小組合では、8,328円・3.35%（同3,331円増・1.33ポイント増）となり、比較可能な2013春闘以降最も高い水準となっていますが、今春闘で連合が掲げた「5%程度」との目標には及んでいません。

賃上げの機運を一過性のものとせず、デフレからの脱却にむけた転換点とするためにも、未妥結の労働組合はもちろん、全体で力強く取り組みを継続していくことが求められています。

4. 中小企業においては価格転嫁ができず経営が厳しい中、人材確保のため賃上げする企業も少なくありませんでした。他方で、帝国データバンクが公表した調査によれば、物価高に起因し、価格転嫁が

難しい企業を中心に2022年度の「物価高倒産」が、前年度から3.4倍に増加したことが明らかとなっています。3月15日に8年ぶりに開催された政労使会議で示された通り、「成長と分配の好循環の実現」のためにも、適正な価格転嫁は重要な課題であり対策を強化することが求められています。

### 【政治をめぐる動向】

5. 3月28日、2023年度政府予算が成立しました。昨年末に閣議決定された「安全保障関連3文書」などに基づいた防衛費が6.8兆円となったほか、予備費に5兆円が計上されるなど、歳出総額は過去最大の約114兆円超となっています。とくに予備費は国会審議を経ずに政府の裁量で用途を決定でき、財政民主主義を形骸化するものと繰り返し指摘されています。また、防衛費の歴史的な増額など歳出が膨らむ中で、税収を過去最大に見込みながら歳入の3割を国債に依存するなど、多くの問題を抱えています。
6. さらに、戦後最大の政策転換となる防衛力強化について、予算審議ではその必要性や妥当性について十分に審議が尽くされたとは到底いえません。防衛費増額の財源となる増税の実施時期なども不透明であるなど、総じて「額ありき」の内容となっています。また、戦後日本が掲げてきた「専守防衛」の理念を逸脱する可能性が指摘されている敵基地攻撃能力の行使などについて、岸田首相は国の安全保障に関わるとして明確な根拠や具体例を示さず、批判をかわす答弁に終始するなど、多くの疑念の声に応えない政府の姿勢は極めて問題です。
7. また、岸田政権が掲げる「異次元の少子化対策」について、岸田首相は、「6月の骨太方針までに、将来的なこども・子育て予算の倍増に向けた大枠を示す」としてはいますが、予算審議において具体的議論は行われませんでした。4月の統一自治体選や衆参補欠選挙を控えて、国民の「負担増」に直結する議論を回避したいとの思惑もあり、肝心の安定財源の確保も先送りにするなど、政策の実効性や政府の本気度には疑念の声も示されています。
8. 通常国会の会期は6月21日までとされていますが、終盤国会においては、防衛力強化のための財源確保法案や少子化対策の具体的内容・財源議論のほか、原発の運転期間について実質的に60年を超える運転を可能とする内容を含む「GX（グリーン・トランスフォーメーション）脱炭素電源法案」など、重要課題が争点となります。いずれも国民生活に直結する課題であり、国会における丁寧かつ真摯な議論と国民への明確な説明が求められています。
9. 他方で、憲法審査会での議論動向にも注視が必要です。自民党などは、参院における緊急事態下の議員任期延長のみならず、衆院では自衛隊の憲法9条明記を主張するなど、憲法改正議論を加速しようとしています。しかし、いずれも国会における議論は深まっておらず、物価高など国民生活への対応、少子化対策など重要な課題が山積する中で拙速に進めるべきものではありません。引き続き、国会の動向を注視し、数の力で拙速かつ独

断的に改憲論議が進むことのないよう、協力国会議員や平和フォーラムとも連携し取り組みを進めていく必要があります。

10. 4月に行われた統一自治体選挙では、強固な組織力を持つとされる公明党や日本共産党が議席を減らす中で、日本維新の会が大都市圏を中心に議席を大きく伸ばすなど勢いを増しています。一方で、立憲民主党は議席を微増させたものの支持率は低迷しており、取り巻く情勢は厳しさを増したと認識しておかなければなりません。

また、4月23日に行われた衆参補欠選挙では、多くの選挙区で接戦となったものの、立憲民主党は議席を獲得するには至りませんでした。とくに、参院大分県選挙区では、自治労組織内候補の「吉田ただとも」が最終盤まで激戦を繰りひろげましたが、残念ながら僅差で議席を獲得することができませんでした。

11. 補選の与党4勝1敗という結果を受け、

自民党幹事長は、政権に対する前向きな評価を得たとしています。しかし、実際には、世襲や「政治とカネ」の問題など与党にとっては逆風の中での選挙戦となる中、一部選挙区で野党が候補者を一本化できなかったこと、さらには極めて低い投票率が与党に有利に働いた結果であり、岸田政権の政策そのものが評価されたとはいえません。

内閣支持率の上昇を背景に解散総選挙に踏み切る可能性も取り沙汰される一方で、防衛費増額や少子化対策の財源など国会で議論すべき重要課題は山積しています。立憲民主党には、党勢回復にむけ与党のみならず伸張する他の野党への対抗軸を明確に示しつつ、生活者の視点に立った実効性ある政策の提案、積極的な論戦などを通じ国会における存在感を高め、国民から負託に値する政党と認識されるよう取り組みを展開することが求められています。

## 2. 賃金・労働条件改善をめぐる人勧期を中心とした取り組み

### 【2023人勧期闘争における基本的考え方】

1. 2023連合春闘は、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求め、日本全体の生産性の引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的にする必要から、「すべての組合が賃上げに取り組む」との方針のもと、多くの組合が前年超えの要求を掲げ、要求組合数も前年を上回りました。

4月11日公表の第4回回答集計では、平均賃金方式で回答を引き出した組合の加重平均が11,022円・3.69%と、昨年同

時期と比べると4,765円増・1.58ポイント増で、比較可能な2013年調査以降、過去最大の大幅な賃上げの流れが広がっています。

ウクライナ情勢や米中関係の変化など日本経済への影響をはじめ、原材料価格や原油高による物価上昇など、今後の社会経済情勢は依然不透明な状況の中、労働者の賃上げへの期待は大きく、すべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」をはかるため、中小を含めた民間の賃上げの動向を注視する必要があります。

す。

2. 公務員連絡会は春闘交渉の中で、2023人勧は例年通りのスケジュールに沿って取り組むことを確認しています。本年の民間給与実態調査は4月24日～6月16日の期間で、調査を行うこととしています。

2023春闘では多くの組合が賃上げを勝ち取っていますが、産業・企業規模により状況は異なり、月例給および一時金に関する民調結果への影響を注視する必要があります。

賃金をはじめとする公務員の労働条件については、交渉・合意によって決定されるべきものであるとの基本的考え方に立ち、給与改定にあたっては、精確な調査による公平・公正な官民比較に基づき、月例給・一時金の引き上げを求めます。とくに、本年は消費税引き上げの影響を除いて約30年ぶりに消費者物価上昇率が3%となり、生活防衛の観点からも、2023春闘における民間企業の賃上げを踏まえ、公務員労働者の賃金引き上げを積極的に求めます。

### 【2023人事院勧告にむけた人事院への要求事項】

3. 自治労、公務員連絡会は、人事院に対し、以下の課題について十分な交渉・協議、合意を求めます。

#### (1) 公務員労働者の賃金について

- ① 給与改定にあたっては、精確な官民比較に基づき、初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。
- ② 一時金についても、精確な調査と官民比較を行うことを求め、支

給月数を引き上げること。

- ③ 再任用者の賃金水準を改善すること。
- ④ 諸手当の改善について、地域の実情や職務、生活実態などを踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づき行うこと。

#### (2) 非常勤職員等の制度および処遇の改善

- ① 同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇の原則に基づき、関係法令、規則を適用すること。
- ② 「非常勤職員給与決定指針(2023年4月)」等に基づき、着実な処遇改善をはかること。
- ③ 雇用の安定と処遇の改善にむけ、期間業務職員制度の適切な運用と必要な改善措置の実施をはかること。
- ④ 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との均等待遇をはかるとともに、無給休暇を有給化すること。

#### (3) 労働諸条件の改善について

- ① 労働時間の短縮とワーク・ライフ・バランスの実現にむけて次の事項を実現すること。
  - ア ICT等を活用した客観的で厳格な勤務時間管理
  - イ 超過勤務の上限を定めた人事院規則等を踏まえた運用の検証と必要な対策
  - ウ 「他律的業務の比重が高い部署」の指定に関する各府省への指導強化
  - エ 超過勤務割増率の引き上げと

超過勤務手当の全額支給  
オ テレワークの制度・運用改善  
や実態を踏まえた手当の支給  
カ 勤務間インターバルの確保  
キ 育児・介護など両立支援制度  
の改善と取得しやすい職場環境  
の整備

- ② ハラスメントの防止にむけて、  
人事院規則の措置を踏まえ、実効  
性のある対策を推進すること。

### 【社会と公務の変化に応じた給与制度の整備にむけた取り組み】

4. 2024年に予定されている給与制度の見直しにむけて、2023年夏に骨格案が示される予定です。見直しにあたっては、民間の初任給および若年層の賃金水準を踏まえたものとするとともに、中高年層も含めたすべての世代のモチベーション向上につながる見直しを求めます。

なお、60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与カーブの見直しについては、中高年層の大幅な賃金引き下げとならないよう求めるとともに、2023年骨格案、2024年成案で拙速に結論づけることなく、定年引き上げ完成を見据え、中長期的に議論をすることを求めます。

5. 地域手当について、国の制度を画一的に自治体に強制するような指導・助言を行わないよう総務省に要請します。

また、給与制度の見直しにおいては、地域手当もあわせて検討するとされていますが、見直しにあたっては、給与における地域手当の割合をこれ以上拡大しないこと、地域手当の近接する地域間格差の縮小を求めます。

6. 寒冷地手当の支給については、気象庁「メッシュ平年値2010」のデータに基づき、2014年の勧告によって見直され、現在に至っています。寒冷、積雪等の地域に勤務する職員の冬の期間における暖房用燃料費等生計費の増嵩分を補填するという本来の趣旨を踏まえるとともに、2022年4月に公表された「メッシュ平年値2020」による影響の検証結果をもとに、手当の維持・改善を求めて取り組みます。

### 【2023人勧期闘争にむけた諸行動等の取り組み】

7. 2023人勧期闘争について、次の通り取り組みを配置します。具体的な日程は発文で指示します。

① 人事院への要求提出

② 全国統一行動

要求の実現にむけて次の通り設定し、  
時間外職場集会を開催します。

・第1次全国統一行動 6月下旬

(対人事院要求提出の翌日)

・第2次全国統一行動 7月26日

(中央行動にあわせて)

・第3次全国統一行動 8月初旬

(人事院勧告日の翌日)

③ 中央行動

7月26日 東京(予定)

8. 人勧期に結集する取り組みとして、2023人勧期署名行動はじめ、適宜状況に応じた取り組みを進めます。

### 【2023人事委員会勧告にむけたたたかい】

9. 県本部・単組は、2023人事委員会勧告対策の強化のため、次の取り組みを行います。



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

交渉にあたって県本部は、県職労・政令市職労、各都道府県の公務員連絡会構成組織などと連携し、交渉体制を強化します。また、地域ブロックの人事委員会の協議体への対応もはかります。

(2) 人事委員会への要求提出は、人事院への要求提出日を基準とし、下記の通り要求するとともに、勧告まで継続的な交渉・協議を行います。

- ① 2023年の給与改定にあたっては精確な調査と公平・公正な公民比較に基づき、月例給の水準を引き上げる勧告を行うこと。初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。
- ② 一時金については、精確な調査と公民比較を行うことを求め、支給月数を引き上げること。
- ③ 諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づくこと。住居・通勤手当については、地方の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当を引き上げること。
- ④ 各人事委員会の勧告にむけた調査や作業にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。
- ⑤ 会計年度任用職員制度について、

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

- ⑥ 労働基準監督機関として、時間外労働の上限規制に関する条例・規則が適切に運用されているか検証するとともに、実効性の確保にむけて具体的な報告を行うこと。また、勤務時間を厳格に把握し、それに基づく時間外手当の支給が行われているかを監督するとともに、適切な取り扱いを推進すること。さらに、休暇・休業制度の取得推進や拡充、ワーク・ライフ・バランスの実現をはかること。
- ⑦ ハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。

(3) 人事院勧告後、勧告内容に応じて、改めて人事委員会に要求提出を行います。

10. 本部は、公務労協地公部会に結集し、下記の交渉を実施します。
  - ① 総務省に対し、人事委員会の自主性・主体性を尊重し、不当な関与をしないことを求めます。
  - ② 全人連に対し、2023勧告の課題について要請します。
11. 特別交付税の算定に関して、国基準を上回る地域手当等の支給により減額算定される規定の廃止を求めて、地方交付税法第17条の4に基づく意見の申し出にすべての単組で取り組みます。

12. 人事委員会勧告対策の強化のため、自治労人事委員会勧告対策会議を開催し、要求と交渉に関わる具体的対応などについて、協議、意思統一を行います。

#### 【定年引き上げにむけた取り組み】

13. 2023年4月1日から定年年齢が引き上げられました。施行日までに、具体的な運用課題について決着していない単組については、引き続き交渉・協議を行います。

14. 定年引き上げが完成するまでの暫定再任用職員の任用については、2013年総務副大臣通知を踏まえ、フルタイムを基本とし、賃金・労働条件についても定年引き上げを踏まえ、抜本的に改善するよう求めます。

15. 県本部は、単組の取り組みの進捗を確認し、交渉状況の共有と必要な支援を行います。

16. 総務省は、定年引き上げにあわせて高齢層職員の昇給・昇格抑制について速やかに取り組むよう自治体に求めています。高齢層職員のモチベーションを維持する観点から、昇給の確保および昇格メリットの維持に取り組めます。

#### 【会計年度任用職員の処遇改善にむけた取り組み】

17. 会計年度任用職員に対する勤勉手当支給を盛り込んだ改正地方自治法が4月26日に可決・成立しました。2024年4月から施行されることから単組は、勤勉手当の支給を開始できるよう、少なくとも12月議会までにすべての自治体で確実な条例化をめざします。

18. 県本部・単組は、現行制度下においても均衡・権衡が達成されていないことから、常勤と同月数の期末手当の確実な支給をはじめとした賃金労働条件について、現在の条例・規則の点検を行い、同一労働同一賃金にむけた処遇改善に取り組みます。

#### 【人事評価制度等への対応】

19. 総務省は人事評価結果の活用（勤勉手当、昇給、昇任・昇格、分限）について一層圧力を強めています。改めて、評価結果の活用は、給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。

その上で、制度導入から実際の運用・検証まで労働組合としてしっかり関与し、人材育成や長期的なモチベーションの向上に資する制度とすることを基本に、上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の確保・改善をめざして、早急に公正・公平な運用の確立に取り組めます。

20. 2022年10月から、国では人事評価評語が細分化されました。評語区分が5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）となり、任用・給与反映の基準も変わっています。昇給区分の決定基準が変更となることで、標準的な評価の者が上位昇給の対象となりにくい仕組みとなり、結果として、これまで以上に職員間に格差が生じることが想定されます。

21. しかし、国の評語区分の見直しは国公の運用実態に基づいたものであるため、自治体で同様の見直しをすることは適当ではありません。人事評価制度の設計な

らびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、上位評価者が大きな塊として存在し、下位評価者が極端に少ない国公とは異なります。

単組においては、職員のモチベーションを損なうことのないよう、引き続き、

当該自治体の人事評価の評語および区分ごとの職員の分布など運用実態を明らかにします。その上で、国とは制度や実態が異なることを指摘し、機械的に国通りの見直しとならないよう、交渉・協議し、当局の姿勢・考え方の確認を行います。

### 3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

#### 【公務員制度改革への対応】

1. 公務員の労働基本権の回復および消防職員や刑事施設職員への団結権付与などについて、第107回ILO総会（2018年5月末開催）において、日本政府に対する11度目の勧告等が出されて以降、ILO条約勧告適用専門家委員会は日本政府に報告の再提出を求めるなど、勧告の実施にむけた指摘を行ってきました。団結権、協約締結権をはじめとする公務員における労働基本権の制約は、ILOが中核的労働基準（労働に関する最低基準）として定める第87号条約、第98号条約の規定に反しているにもかかわらず、政府は一向に現状維持の姿勢を変えていません。引き続き、政府に対し、ILO勧告等を受け入れ、自律的労使関係制度の措置について、速やかかつ真摯な検討を行うよう、連合・公務労協に結集して強く求めます。

また、総務省・消防庁との定期的な意見交換の場において、全消協と連携し、消防職員の団結権獲得および消防の職場課題について協議を進めます。

2. 立憲民主党の公務員制度改革PTは、公務員の労働基本権回復について検討し、自律的労使関係制度の措置を盛り込んだ

国家公務員制度改革関連法案の提出をめざすこととしています。

国家公務員の検討状況とあわせて、地方公務員の自律的労使関係制度の措置も求めます。

#### 【人員確保にむけた取り組み】

3. 人員要求は、職員の労働条件に関わる重要な要求であることを再確認し、2023春闘方針に基づき、春闘期において各単組で実施した職場点検や安全衛生委員会で報告された、職場単位の欠員や減員の現状、年間の時間外労働、年休・代休の取得状況やテレワークの実態等を把握・分析し、人員確保チェックリストなどを活用して、2023人員確保闘争に積極的に取り組みます。
4. 2023年度から定年年齢の引き上げが開始され、新規採用の抑制も懸念されることから、職員の長期的な人員体制について、当局に対して具体的なシミュレーションとデータの開示を求め、人員不足の解消と組織の新陳代謝を確保するために、計画的かつ平準的な新規採用を求めています。
5. 人員確保闘争は、重点闘争として通年的に取り組むこととし、6月9～15日を

基本的交渉ゾーンに設定します。

闘争スケジュールについては、各自治体の採用募集時期や取り組み状況等を考慮して、6月期以外になる場合は県本部が集中期間を設定して、統一闘争として取り組みます。

本部は、県本部・単組での取り組み状況の点検・検証を行います。

### 【時間外勤務の上限規制と36協定の締結】

6. 総労働時間の短縮および36協定の締結にむけて、以下の通り取り組みます。

① 厚生労働省「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」、本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」を踏まえ、交渉・協議と合意により、すべての労働者の始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる労働時間管理体制を構築します。勤務時間の客観的把握を実施するとした内閣人事局「令和3年度における人事管理運営方針」を参考として、当局に具体的措置を求めます。

とくにテレワーク等においては、時間外労働は原則行わないこと、時間外労働を行う場合であっても事前命令を徹底することとします。また、労働時間の管理については、パソコンの使用時間等の客観的な記録を始業・終業時間の把握に用いることなどにより、適正に労働時間を管理させることを求めます。

② 時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

③ 条例・規則が定める上限時間を踏ま

え、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。とくに、労働基準法「別表第一」に該当する事業場において、協定の締結なく時間外労働が行われている場合は、法令違反にあたります。県本部は各単組の締結状況を確認し、長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも、速やかに36協定の締結にむけ労使交渉などに取り組むよう、単組を指導します。取り組みの推進にあたっては、本部作成の「36協定のでびき」（公務のための「0からはじめる36協定」）を活用します。

④ 条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間は、長時間労働の是正が目的であることに鑑み、その運用状況を以下の点から点検し改善します。

ア 時間外労働の実態を明らかにさせ、恒常的な時間外労働が命じられている職場においては、業務量や任務分担の見直し、業務量に応じた適切な人員配置等、縮減にむけた実効性ある取り組みを求めます。規則等により設定された上限時間との差が生じている場合は、規則改正により上限時間を引き下げるとともに、職場ごとに36協定等により締結した上限時間の引き下げを求めます。

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

ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じることができる「特例業務」については、その業務（大規模災害など）の特定と職員の範囲、上限時間およ

び連続勤務時間に関し交渉・協議を行い、労働協約または書面協定として締結します。なお、「特例業務」として上限時間を超える時間外労働が行われた場合は、労使で当該勤務にかかる要因の整理、分析・検証を遅くとも半年以内に実施します。

- ⑤ 安全衛生委員会において、労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定を求めます。また、安全衛生委員会は毎月開催し、毎月の時間外労働の実態を個人別・職場別に報告させるとともに、とくにいわゆる過労死基準といわれる月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場については、その要因を明らかにさせるとともに、具体的な対応策を示すよう求めます。
- ⑥ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置の強化を求めます。とくに1月80時間超の時間外労働を行った職員については、申出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施することを確認します。
- ⑦ 「他律的業務の比重の高い職場」の指定状況および特例業務の実態を踏まえ、必要な人員の確保に取り組みます。
- ⑧ 県本部は、自治体の時間外労働の上限規制の整備状況、単組の36協定の締結状況を把握するとともに、単組への支援を行います。本部は、全国の取り組み状況を踏まえて、総務省などへの対策を行います。
- ⑨ 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、実際に指定の振替休日を取得できているか確認します。業務の都合で振替休

日が取得できなかった場合は、週休日の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、代休の取得と時間外勤務手当の支給の徹底を求めます。

7. 職員の健康とワーク・ライフ・バランスの確保のため、以下の取り組みを進めます。
  - ① 年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的な使用促進に取り組みます。とくに、労働基準法等を踏まえ、年休の5日未満取得者の解消をはかります。
  - ② 勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行います。当面は、人事院の「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」の最終報告で、「原則11時間のインターバルをめざす」とされたことを踏まえ、国の動向を注視します。あわせて、災害時等における連続勤務時間について24時間を上限として制限を設けることを追求します。
  - ③ フレックスタイムや勤務間インターバル等については、人事院の研究会が3月27日に最終報告をまとめ、2023年の人事院勧告時に制度改正について報告される見通しですが、コアタイムと一日の最短勤務時間を短縮したフレックスタイム制度については、本年4月から施行されました。自治体でテレワークやフレックスタイム制を導入する場合については、総労働時間短縮とワーク・ライフ・バランスの観点、とくに育児・介護等の家庭的責任を担う人などが、柔軟な働き方をすることに

より、両立が可能となるよう、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態の実現を求めます。なお、導入にあたっては労働者の意思に基づいて自ら選択できる制度とし、一方的に使用者に決められることのないような制度とします。

- ④ 治療と仕事の両立支援、障害を持つ職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組みます。不妊治療休暇については、治療に必要な日数を付与することなど、さらに制度の拡充を求めます。また、リフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充にむけ取り組みます。
- ⑤ 高年齢者の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに条例化されている自治体においても、制度の活用拡大にむけた周知などを求めます。

#### 【ハラスメント防止の取り組み】

8. 自治労本部が作成した対策マニュアルを参考に、使用者にカスタマーハラスメント対策を求めています。
  - ① パワハラ指針や人事院規則を踏まえたカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。
  - ② 自治労調査を踏まえて各職場の実態調査を行い、職場別の対策を具体化するよう求めます。
9. セクハラやパワハラについては法律上の措置義務であり、実効性ある措置を取るよう求めます。
10. 議員から職員へのハラスメントを防止するために、組織内議員等を通じて、議

会での条例づくりを求めています。

11. 他産別や地方連合会と連携して、地域におけるハラスメント禁止を進める条例制定を求めています。

#### 【快適職場づくりと労働安全衛生月間の取り組み】

12. 安全で快適な職場環境の実現をめざし、7月の安全衛生月間を中心に、全単組で安全衛生活動に取り組みます。
13. 単組の安全衛生月間の重点目標を、以下の通りとします。
  - ① 安全衛生委員会が未設置の事業所は安全衛生委員会を設置する。
  - ② 安全衛生委員会の年間計画が未作成の事業所は、職場点検・巡視を盛り込んだ計画を作成する。
  - ③ 職場点検・巡視を本部作成の「職場点検活動のてびき」のチェックリスト等をもとに実施する。
  - ④ 安全衛生委員会において、時間外労働の実態を報告させるとともに、とくにいわゆる過労死基準といわれる月80時間を超える場合や、超過勤務が常態化している職場については具体的な対応策を示させる。同時に、「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署や「特例業務」の超勤実態について報告・分析を行う。
  - ⑤ 自治労「パワーハラスメントのない良好な職場をめざして～予防・解決マニュアル～」や「パワハラウェブサイト」（自治労HP内）および本部作成の「ハラスメント禁止条例・要綱案」を活用し、職場のあらゆるハラスメントの防止・解決策を推進する。

- ⑥ 自治労「カスタマーハラスメントのない良好な職場をめざして～予防・対応マニュアル～」を活用して、カスタマーハラスメント防止にむけた具体的措置を当局に求める。
  - ⑦ 「自治労メンタルヘルス対策指針」や総務省「令和3年度 総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会報告書」等を活用し、メンタルヘルスの相談体制や職場復帰体制の改善策を実施する。
  - ⑧ 厚生労働省の導入マニュアル等も参考にしながら、全職場でストレスチェックの実施・評価を行う。結果を安全衛生委員会等で分析・協議・課題の洗い出しを行い高ストレス職場の課題を解決する。
  - ⑨ 定年引き上げを踏まえた高齢職員の公務災害の防止と厚労省の「エイジフレンドリーガイドライン」等を参考にした高齢職員の安全衛生対策を推進する。
  - ⑩ 男女がともに安全衛生活動を推進するため、安全衛生委員会の女性委員を拡充するとともに、非常勤職員の参画を求める。
  - ⑪ 会計年度任用職員、臨時職員をはじめ同一事業所内の公共民間労働者など、すべての労働者の安全衛生を確保する。
14. さらに、個別目標を設定し取り組むことのできる事業所は、以下の項目について取り組みます。
- ① 仕事や職場を原因とする心身の不調をなくすため、業務量やチームワークなど仕事や職場の改善についての話し合い、働きやすい職場づくりにむけた取り組み
  - ② 作業従事者の参加による、転落事故防止など危険な作業についての作業マニュアルの作成・遵守と定期的な見直し
  - ③ 委託職場における発注元と受注先業者で構成する安全衛生協議体制の確立
  - ④ アスベストのばく露防止対策と従事者および従事歴者の健康対策
  - ⑤ 改正健康増進法の全面施行に伴う、すべての職場における受動喫煙防止対策
15. 県本部・単組は安全衛生活動の推進組織をつくり、重点職場を設定するなど目標を立てて取り組みます。
16. 県本部・単組は、「職場点検活動のてびき」や各種資料を活用し、職場巡視プログラムを組み込んだ参加型の学習・経験交流の場を設定します。日常から安全衛生委員会を定期的で開催し、職場全体で安全衛生活動の意義目的を共有化します。
17. 本部は、「職場点検活動のてびき」等、単組、県本部で安全衛生活動に活用できる資料を作成します。また、安全衛生月間の成果と到達点、今後の課題を集約し、各職場の改善事例を共有化します。
18. 労災保険法が適用されない会計年度任用職員、非常勤職員など条例による公務災害補償（地公災法第69条）については、基金および労災保険法による補償との均衡を踏まえた制度を条例で定めることが義務づけられています。そのため、単組においてもこの条例が適切に整備・運用されているか点検し、必要な対応を求めます。

### 【コロナ禍を踏まえた労働条件の再点検】

19. 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行った上で、職員の希望を尊重（前提と）して導入することとします。
20. コロナ業務等に関連する長時間労働の状況を点検するとともに、その結果を踏まえ体制を見直し、人員確保など必要な対応をはかることを求めます。

### 【労災認定基準改定への対応】

21. 脳・心臓疾患による過労死の労災認定基準については勤務時間以外の負荷要因を含めて総合評価する方式に改正され、公務災害認定の基準においても同様の改正が行われたことを踏まえ、改正基準の適切な運用を求めています。

また、精神疾患等による長期病休職員の職場復帰にむけた「試し出勤」時における公務災害の適用基準と運用の具体化を求めています。

### 【失職特例条例の制定を求める取り組み】

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

各自治体の分限条例に「任命権者は地方公務員法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとする事ができる」との条文の追加を求めます。また、禁固刑と懲役刑を一本化して拘禁刑を創設する刑法改正を踏まえた見直しを行うとともに、特例を「公務中の事故」等に限定している自治体についても、上記の条文

への修正を求めます。

### 【公正労働実現のための取り組み】

23. 改正教職員給与特別措置法（給特法）によって、自治体の判断で「1年単位の変形労働時間制」を導入することが可能となりましたが、安易な条例化はさせないことを基本に取り組みを進めます。

条例化された場合には、1年単位の変形労働時間制を導入する前提となる、教員の時間外勤務の上限を定めた文科省の指針が遵守されているかを厳しくチェックしていきます。

また、文部科学省等で給特法の見直しを含めた教員の処遇改善について検討がされており、議論の推移を注視していきます。

24. 連合が提唱している「労働者代表法案 骨子要綱（案）」については、労基法等の「過半数代表者」の問題点を克服し、労働者代表委員会の設置を通じた過半数組合の形成を進める観点から議論に参加します。法制化の具体化にあたっては、改めて、構成組織との慎重な議論を求めます。

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

26. 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し、賃金をはじめとし



た労働条件の総点検を行うとともに、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。同時に、労働契約法第18条を活用した有期契約5年超の労働者の無期契約への転換に取り組みます。

27. 「解雇の金銭解決制度」については、厚生労働省の「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」の報告書を踏まえ、金銭解決の実態調査を行い、労政審で議論をしています。解雇の金銭解決や企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大など、労働規制を緩和する動きについては引き続き反対し、連合に結集し取り組みます。また、「電子マネー」での賃金の支払いについては、給与の保全措置を実施した上で、今年4月から認められました。引き続き、賃金の安全な支払いを求める立場から保全措置の実効性の確保を求めています。同時に各単組は「電子マネー」での賃金の支払いは導入させない立場で取り組みます。
28. 法制審議会は2022年12月に「担保法制の見直しに関する中間試案」をとりまとめました。中間試案で示されている譲渡担保等の法定化や事業担保制度の創設によって担保取引が活発化し、労働債権の引き当て財産が減少する懸念があることから、ILO第173号条約（労働債権の保護）の趣旨を踏まえて、労働債権の優先順位の引き上げを求めています。
29. 厚生労働省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に沿った、副業・兼業を行う労働者の労働時間管理や健康管理を求めています。公務職場でも、副業・兼業が認められているパートタイム型の会計年度任用職員について、割増賃

金の支払義務が生じる場合があることについて当局に確認を求めています。

また、複数就業者に対する労災保険の給付算定において複数事業場の賃金が合算されること、複数事業場における業務上の負荷を総合的に評価することとされました。地方公務員災害補償法等が適用される地方公務員については労災保険給付との通算が認められないことから、労災保険との均衡を失しないよう省庁対策等を進め、法改正等を含めた必要な措置を求めています。

30. 個人請負やフリーランスなど「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護を強化する観点から、関連する法律における労働者概念の見直しを求めます。
31. 政府は「技能実習制度」を廃止し、新制度を検討する方針を示していることから、連合に結集して必要な対策を進めていきます。
32. 分限処分の適用拡大の動きについて、顧問弁護士と連携して対策を強化します。とくに、経営・組織形態の見直し、民間移譲等を背景とした、過員・廃職などによる分限免職処分については、当局に対し、回避努力義務を果たすことを求めます。

#### 【地方公務員共済制度をめぐる取り組み】

33. 政府の「全世代型社会保障構築会議」や社会保障審議会における、年金や医療・介護サービスに関する議論を注視するとともに、職域の相互連帯により、保険者機能を強化することを通じ、共済制度を充実させる観点で連合と連携して取り組みを進めます。また、地方公務員共

済組合の組合側委員の選出規定の見直しを求めます。あわせて、地方議員の共済への加入に関する議論を注視します。

34. 厚生年金・健康保険の適用対象である自治体等で勤務する短時間労働者に対して、2022年10月から公務員共済の短期給付と福祉事業が適用されました。引き続き、適用に伴う課題に適宜対応し、自治体や各共済組合の業務量増大に対応する人員の確保を含む体制整備と必要な財源の確保を求めて、総務省および各共済組合対策を強化します。
35. データヘルス計画については、組合員の健康改善と医療費適正化の観点で、自治体当局および各共済組合に対し、実効性ある取り組みを求めます。
36. 地方公務員共済組合連合会等の年金積立金の運用について、地方公務員共済組合連合会および各共済組合の運営審議会や地方公務員共済資金運用委員会において、運用状況の監視・確認を行います。米国等で銀行の破綻が続くなど、経済を

取り巻く環境は厳しく、日本国債の金利も上昇するなど、運用環境も不透明な状況にあることから、引き続き、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運用を求めています。

37. 地共連や各共済組合に対して、ESGを考慮した社会的責任投資（SRI）のさらなる拡大を運営審議会等で働きかけます。また、核兵器製造関連企業や公共サービスの民営化で利益を拡大させる多国籍企業の株式などの購入については慎重に対応するように求め、投資基準におけるネガティブ・スクリーニングの導入などの検討を働きかけていきます。
38. 本部は、地方公務員共済制度などの課題に対応するため、適宜、共済対策委員会を開催します。

#### 【救援制度の見直し】

39. 本部の救援規程について、本部内での検証を進め、所要の見直しを検討します。

## 4. 男女平等参画推進の取り組み

### 【2023男女平等推進闘争の取り組み】

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

取り組みにあたって「組合の男女平等参画」、「職場の男女平等の実現」、「男女平等の法制度・社会環境の整備」を3本の柱とし、全県本部において県本

部闘争委員会を立ち上げ、男女平等参画社会の実現にむけ、自治労全体で推進をはかります。

2. 本部は、関係省庁、全国知事会、全国市長会、全国町村会に対する申し入れを実施します。また、各県本部における取り組み状況を把握し、産別ネット、じちろうネットの「男女とも情報サイト」を通じた情報提供とともに、県本部主催の学習会等への講師派遣・紹介などの支援を行います。

3. 県本部は、要請書モデルを活用し、都道府県、市長会、町村会に対する申し入れを行います。また、闘争委員会を中心に、全単組での要求書提出・交渉実施をめざして取り組みを支援します。県本部主催の男女平等や女性役員育成に関する学習会や研修を実施し、若年層を対象とする講座などに男女平等のテーマを取り入れます。
4. 単組は、男女平等を推進するポスターを掲示し、機関紙などを活用して、組合員に闘争への理解と参加を求め、交渉を行います。
5. 以下の獲得目標に基づき、職場の状況の点検と、身近な男女平等に関わる課題の掘り起こしを行い、当局に要求書を提出・交渉し、解決をめざします。

#### 【獲得目標】

1. 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の達成状況を労使で確認すること。  
また、職場の状況を十分に把握・分析した上で、目標達成にむけた協議を進めること。
2. すべての職場で、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定を進め、仕事と家庭の両立支援制度を拡充・促進すること。
3. 男性の育児休業・介護休暇の取得を促進すること。また、希望する職員が取得できるよう、職場環境の整備を具体的に行うこと。
4. 不妊治療休暇を取得しやすい職場環境を醸成すること。

5. 正規労働者との均衡・均等に基づき、非正規労働者の労働条件を改善すること。  
とりわけ、育児に関わる休暇について、「子の看護休暇の取得等の有給」による制度化をはかること。
6. セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等について、職場実態を把握した上で、防止措置や対策を強化すること。
7. 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などの賃金制度において、同性パートナーを対象とできるよう見直しを行うこと。
8. 職場の独自課題、積み残し課題の克服をはかること。

#### 【獲得目標のポイント】

- 男女平等の職場づくりは、①採用や配置、昇任、賃金、退職などのあらゆるステージで、男女格差が解消され、個性や能力が十分に発揮される、②方針決定過程へ男女が対等に参画し、活力ある職場となる、③労働環境を向上させることが、女性も男性もいきいきと働くことができることにつながる、など重要な取り組みであることを当局に認識させた上で交渉に臨むことが必要です。
1. 事業主行動計画の達成状況の確認
    - ① 行動計画が状況把握にとどまっていないか、職場の課題分析が十分できているかなどの評価を行い、掲げた数値目標が的確であるか、またその達成状況等について

労使で確認します。

- ② 「長時間労働の是正などの働き方改革」「性別に関わりない職務の機会と適切な評価に基づく登用」「男性の家事・育児参加・介護参加の促進」の課題について、前進につながる計画となるよう見直しを求めます。

## 2. すべての職場での「一般事業主行動計画」（民間）の策定

101人以上の職場で「一般事業主行動計画」の策定が義務づけられましたが、子育て支援や職場の中の男女平等は事業規模で変わるものではありません。従業員数に関わりなく、すべての職場に「一般事業主行動計画」を求めています。

## 3. 男性の育児休業取得促進

- ① アンケートや育児休業取得者の声を集め、男性の育児休業取得に関する課題を把握し、要求書に盛り込みます。
- ② 2021年12月24日付の総務省通知「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取り組みの一層の推進について」（自治労情報2021第165号）を踏まえ、管理職等による方針・目標の明確化や対象職員の意向に基づく取得計画の作成、業務面での環境整備をはじめ、国家公務員や取得率が上昇した団体の事例を参考に取得促進にむけた具体的な取り組みを労使で確認します。

## 4. 不妊治療休暇の環境整備と拡充

- ① 次世代育成支援対策推進法に基

づく「行動計画策定指針」の一部改正によって、2021年4月から、雇用環境の整備に関する事項の中に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」の項目が追加されました。また、公務員には2022年1月から「出生サポート休暇」が新設、施行されていることから、職場での実態を把握しながら、不妊治療に関わるさらなる制度の充実を求めています。

- ② 男女が取得できる不妊治療休暇の条例・就業規則等の制定に関する点検にあわせ、取得しやすい職場環境の醸成を求めます。
- ③ 不妊治療休暇取得にかかる個人情報取り扱いに十分に留意するよう求めます。

## 5. 非正規労働者の労働条件の改善

育児・介護に関わる休暇をはじめとする休暇について、有給による制度化をはかります。

子どもの看護休暇を有給休暇とした単組、小学校3年生まで部分休業の延長を制度化した単組もあります。実態に応じて具体的な要求を盛り込みます。

## 6. ハラスメント対策の強化

- ① セクシュアルハラスメント等について、男女を問わず会計年度任用職員などの非正規労働者も含めて職場実態を把握します。
- ② ハラスメントを受けた場合に相談しやすい体制となっているか、対応マニュアルは策定されているか、研修をはじめとする対策が十

分であるか等について確認します。

7. 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などの賃金制度において、同性パートナーを対象とする見直し

パートナーシップ制度は、行政側から民間企業などに対して同性パートナー関係を対象とした平等な社会づくりを推進するものですが、自治体内部における「平等」には休暇や賃金制度において課題が残ったままとなっています。先進的な自治体では、結婚休暇など各種休暇制度、扶養手当など賃金制度において職員の同性パートナーを対象とする見直しが徐々に進んでいます。

異性関係だけを前提とした諸制度について、同性パートナー関係において利用が可能となるよう条例や規則などの見直しを求めるとともに、アウトィングになることのないよう制度設計における十分な配慮についても追求します。

### 【取り組みのスケジュール】

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

県本部・単組は、6月9日～6月15日を交渉強化ゾーン、全国統一行動日を6月16日に設定します。戦術は、29分時間内食い込み集会を基本に、少なくとも時間外集会やビラ配布行動を配置しながら、当局に回答と文書確認を求めます。

職場討議・要求書作成

・要求書提出ゾーン

4月21日（金）～6月8日（木）

回答指定基準日 6月9日（金）

交渉強化ゾーン

6月9日（金）～6月15日（木）

全国統一行動日 6月16日（金）

### 【男女がともに担う自治労アクションプランの目標達成にむけた取り組み】

7. すべての県本部は、男女がともに担う自治労委員会を設置・開催し、「アクションプラン」を踏まえて、県本部の計画やアクションプランを点検します。また、その実現にむけて取り組みを強化します。
8. 本部・県本部・単組は達成目標である①集会等の女性参加30%以上、②女性役員を選出30%以上（4役に1人以上）、③女性役員、次代の担い手育成等の達成にむけ、アクションプランに掲げている具体的な取り組みを実施します。
9. アクションプランの確実な実践をめざして、本部は各県本部の現状把握を行うべく県本部の男女がともに担う自治労委員会に参加するなど、全体の底上げにむけた取り組みを行います。

### 【新たな計画策定の取り組み】

10. 県本部・単組は、「ジェンダー平等推進計画」（組織討議案）の議論を進めます。

### 【男女平等社会実現の取り組み】

11. ILO第190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」の批准

と選択的夫婦別姓の導入にむけ、連合に結集し取り組みを進めます。

12. 厚生労働省が2022年に発表した調査結果によると、女性の育児休業取得率は85.1%、男性は13.97%で、依然として男女の育児休業取得率に大きな差があります。同年4月より改正育児・介護休業法が順次、施行され、男性の育児休業取得の機運をさらに高めるとともに、男女がともに希望する期間を安心して育児に専念することができるよう、職場の理解と環境整備を進めます。

#### 【LGBTQ+への差別防止の取り組み】

13. 本部は、立憲民主党など野党が国会に提出している「LGBT差別解消法」の成立にむけ、LGBTQ+に関する理解

を深め、誰もが差別を受けることなく安心して働ける環境整備にむけた取り組みを進めます。

14. 第38年次自治研作業委員会による「LGBTQ+/SOGIE自治体政策」の報告では、非LGBTQ+よりもLGBTQ+の組合員の方がセクシュアルハラスメント等の被害を受けている割合が多く、職場におけるジェンダーハラスメントやSOGIハラスメントの防止に取り組みます。
15. 自治体が、同性同士のカップルを婚姻に相当する関係と認める「同性パートナーシップ制度」について、平等な社会づくりを推進する観点から同制度の拡大にむけ、当事者団体等と連携して取り組みます。

## 5. 自治体財政の確立と自治・分権および公共サービス改革の推進

#### 【2024年度予算における地方財政の確保と公共サービス改革に対する取り組み】

1. 2023年度政府予算における地方財政の一般財源総額は約62.2兆円、地方交付税についても約18.4兆円と、いずれも前年度を上回る額が確保されています。しかし、少子化・超高齢化の進展に伴う社会保障経費の増大は今後も不可避であり、その事業を支えている一般行政経費、とくに地方単独分がほぼ前年並みに据え置かれたことは十分な財政措置とはいえません。引き続き、地方の財政需要に見合った財源の確保が求められます。
2. このため、地方財政の確立にむけて、以下の考え方に基づき、取り組みを進めます。

- ① 社会保障経費の維持・確保、人への投資も含めた地域活性化、デジタル化、脱炭素化、防災・減災、物価高騰対策、地域公共交通の再構築など、増大する地方公共団体の財政需要を的確に把握するとともに、それを支える人件費を重視し、十分な地方一般財源総額の確保をはかること。
- ② とりわけ、今後一層求められる子育て対策、また社会保障ニーズが自治体財政を圧迫することから、地方単独事業分も含め、十分な社会保障経費の拡充をはかること。とくに、これらの分野を支える人材確保にむけた自治体の取り組みを支える財政措置を講じること。

- ③ 地方交付税の法定率を引き上げるなどし、臨時財政対策債に頼らない、より自律的な地方財政の確立に取り組むこと。また、地域間の財源偏在性の是正にむけては、所得税や偏在性がより小さい消費税を対象に国税から地方税への税源移譲を行うなど、より抜本的な改善を行うこと。
  - ④ 引き続きの新型コロナウイルス感染症対策として、5類移行後におけるワクチン接種体制や保健所も含めた対応のあり方について、自治体での混乱が生じることのないよう、十分な財政措置やより速やかな情報提供などを行うこと。
  - ⑤ 「まち・ひと・しごと創生事業費」の1兆円については、新たに「地方創生推進費」として2023年度も確保されているものの、持続可能な地域社会の維持・発展にむけて恒久化すること。
  - ⑥ 会計年度任用職員制度の運用については、勤勉手当の支給も含め、今後も当該職員の処遇改善が求められることから、引き続き所要額の調査を行うなどし、その財政需要を十分に満たすこと。
  - ⑦ 特別交付税の配分にあたり、諸手当等の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して、その取り扱いを理由とした特別交付税の減額措置を行わないこと。
  - ⑧ デジタル化における自治体基幹業務システムの標準化については、引き続き「地域デジタル社会推進費」に相当する財源を確保するなど、十分な財源を保障すること。
  - ⑨ 森林環境譲与税については、より林業需要を見込める自治体への譲与額を増大させるよう、人口による配分を3割とする現行の譲与基準を見直すこと。
3. 具体的取り組みについては、次の通りとします。
- ① 本 部
    - ア 6月に策定が見込まれる「骨太方針2023」における、地方の財政需要に見あう地方一般財源総額の確保をめざし、政府・地方三団体・政党への要請行動に取り組みます。あわせて、2024年度の予算編成にむけて、地方財政計画・地方交付税総額と、地方税財源や各種政策予算の確保をめざし、政府概算予算要求行動に取り組みます。
    - イ 地方交付税法第17条の4に基づく、地方交付税の算定に関する地方自治体から総務省への意見書提出の取り組みについて、モデル案等を作成して、各県本部に示します。
  - ② 県本部・単組
    - ア 県本部は、地方自治法第99条に基づく議会決議採択を推進するため、地方連合会や公務員連絡会構成組織との連携を追求しながら、各県、市長会、町村会などへの要請に取り組みます。
    - イ 県本部・単組は、6月議会もしくは9月議会において、本部モデル案を参考に、地方自治法第99条に基づく議会決議採択に取り組みます。とくに、2024年度予算の概算要求に対応するため、6月議会での採択を重点に取り組みます。さらに、6月議

会対策の一環として、組織内議員・連合推薦議員などへの要請に取り組みます。

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

エ 県本部・単組は、トップランナー方式が民間委託・人員削減へと自治体を誘導してきた実態を踏まえ、各自治体における民間委託等の検討状況を把握します。とくに、近年頻発している災害時の対応として、現業職員の必要性が改めて評価されていること、2023年度地方一般財源において地方公務員の人件費等が2022年度以上に確保されていることを踏まえ、当局からの委託等の提案に反対します。

#### 【行政のデジタル化に対する取り組み】

4. 戸籍等への記載事項における「氏名の振り仮名」の追加については、自治体において相当な負荷が予想されますが、その具体的な業務内容、また今後どのようなスケジュールで実施されるかなど、極めて不透明です。マイナンバーカードの交付事務や基幹業務システムの標準化と並行した対応となることから、自治体における混乱を防ぐよう、現場の意見を十分に勘案しつつ、必要な経費については国の責任において確保するよう、地方三

団体等とも連携し、省庁対策を行います。

5. 単組・県本部においては、基幹業務システム標準化にむけた、自治体のスケジュールを確認し、システム変更に伴う業務プロセスの見直し、人材の確保、新たなシステム開発に必要な経費などを把握します。本部は、それらの状況についてヒアリングを行うなどし、省庁対策等を行います。

6. マイナンバーカードの利活用については、国民に対する十分な説明に基づき、慎重な議論を求めるとともに、引き続き自己情報のコントロールを可能とするセキュリティ対策を求めます。

#### 【東日本大震災からの復興にむけた取り組み】

7. 東日本大震災からの復興にむけ、引き続き関係県本部と連携しながら、行政また住民における課題を把握し、省庁・国会対策等を進めます。

#### 【第40年次自治研活動の推進】

8. 2024年10月に島根県で開催する第40回地方自治研究全国集会にむけて、下記の通り取り組みます。

① 自治研中央推進委員会は、全体集會および分科会の企画についての議論を深めます。

② 本部は、地連内の自治研活動活性化のための支援を行います。

③ 本部は自治研活動の次代の担い手育成、また若い組合員の自治研活動への参画を目的に、9月22～24日にかけて高知県のいの町・日高村で第4回UND E R 35自治研全国集会を開催します。

④ 県本部は、単組オルグを行い、新た



な自治研活動家や担い手の発掘に取り組み、その活動を支援します。

- ⑤ 県本部・単組は、次の全国集会にむけて、静岡自治研の成果を共有するとともに、組合員へ自治研活動の理解促進をはかります。

9. 本部は、自治研活動の情報発信のため、月刊自治研、自治研ホームページ、SNS等の充実をはかります。

単組・県本部は、機関紙やSNSなどさまざまな媒体を活用し、自治研活動のPRを行います。

10. 第39年次自治研作業委員会は地域交通をテーマに、2023年8月までに報告書をまとめます。

11. 本部・県本部は、「月刊自治研」の販売促進に取り組みます。

① 本部は、新しい読者層の獲得をめざし、月刊自治研を活用したオンラインセミナー等の企画に取り組みます。

② 県本部は、未購読の自治体単組に対し、本部作成の販促チラシを活用し、定期購読を呼びかけます。

## 6. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立

### 【子ども・子育て政策に対する取り組み】

1. 政府は3月31日に「こども・子育て政策の強化について（試案）」を発表しました。「次元の異なる少子化対策の実現に向けて」と銘打ち、児童手当制度の見直し、出産等の費用や高等教育費の負担軽減などを打ち出していますが、その財源や効果について不明な点も多く、さらなる検討が必要です。とくに保育の質の向上にむけて、「職員配置基準の改善」が明記されているものの、担当大臣より、基準改定そのものは見送る趣旨の発言がなされ、現場での落胆や混乱を招いています。保育士の人員確保と賃金・労働条件の改善にむけて、引き続き、連合とも連携しながら、政府・政党対策を行います。

### 【持続可能な社会保障制度の実現にむけた取り組み】

2. 全世代型社会保障構築会議の論点整理

などを受け、連合は良質な雇用の拡大と完全雇用の実現を前提とし、働き方に中立的な制度確立にむけた議論を開始しています。とくに社会保険制度については、社会保険の全労働者適用、所得比例年金制度の確立、第3号被保険者制度の見直しを提案しています。これらの論点の一部の加入者にとって不利益となる可能性もあることから、その点について十分留意しながら、引き続き、議論に参加します。

### 【公的年金制度の改革にむけた取り組み】

3. 2025年の公的年金制度の見直しにむけて、社会保障審議会年金部会での議論が始まっていますが、社会保険の適用拡大、基礎年金の給付水準の改善と財政基盤の強化などについて、連合と連携しながら取り組みます。

### 【国保制度改革に関する取り組み】

4. 引き続き、国と地方の協議の場である国保基盤強化協議会等の議論を注視するとともに、職場課題の洗い出しと整理を行い、必要に応じて関係省庁・地方団体等に要請します。

### 【地域医療提供体制強化の取り組み】

5. 5月8日に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の分類が5類に見直されました。見直し後も引き続きコロナ対応が求められる一方、財政措置は縮小されています。本部は分類引き下げに伴う現場課題を把握し、関係省庁・国会対策を強化します。財政措置の縮小により経営悪化が懸念されることから単組は、当局と経営状況を共有し今後の動向を注視します。
6. 本部は、平時から新興感染症に備えるため、公立・公的医療機関の医療従事者や、公衆衛生を支える保健師などの人員確保や処遇改善、職場環境改善にむけ、アンケート結果などをもとに有効な対策を関係省庁や国に求めています。

### 【地域保健・地方衛生研究所の改革・拡充にむけた取り組み】

7. 2023年度地方財政計画において保健所等の恒常的な人員体制強化をはかるため、感染症業務に従事する保健師および保健所・地方衛生研究所の職員の増員が示されました。県本部・単組は、自治体当局に対し保健衛生機関の体制整備・機能強化、過重労働軽減にむけて、保健師および各専門職、事務職員の人員確保を求めます。本部は、保健所や保健センター、

地方衛生研究所における人員確保の現状を検証し、有効な対策を関係省庁や国に求めています。

### 【医療・保健労働者の労働条件・環境改善にむけた取り組み】

8. 超高齢化による医療需要が高まる中、離職の防止と新規職員採用による人員確保を求め、看護職員200万人体制を推進します。県本部・単組・病院単組は、当局に対し退職や離職の原因や理由の調査の実施と対策を求めます。
9. 感染症対応や人員不足などにより、衛生医療評職場では時間外労働が慢性化しています。単組・県本部は、当局に対し36協定締結の際は順守を確認し、安全衛生委員会を月1回以上開催し、労働時間の把握など職場点検を行います。
10. 単組・病院単組は、勤務間インターバル導入に際し、現状を調査し問題点の把握・改善をはかるとともに、二交代制勤務などの長時間夜勤を容易に導入せず、正循環三交代制勤務が基本となるよう取り組みます。
11. 防疫等作業手当の特例支給については、5類見直し後も現場ではコロナ対応が求められており、感染防止対策も変わらないこと、さらに病床確保料が少なくとも9月末までは継続されたことを踏まえ、人員確保の観点からも県本部・単組は拙速な見直しが行われないよう取り組みを行います。
12. 2023年4月から医療職俸給表(三)の級別標準職務表の見直しが行われました。単組は、現在の等級別基準職務表およびその運用状況を点検し、より上位の級に

昇格できるよう改善を求めるとともに、医療職給料表(二)を含む他の給料表についても改善を求めます。

13. 本部は、6月10日に「第4回レベルアップ講座」をウェブで開催し、賃金に関する学習を行い、医療現場の賃金水準改善にむけて議論を深め今後の取り組みにつなげます。

#### 【定年引き上げに対する取り組み】

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

#### 【チーム医療体制の推進】

15. 2024年4月から医師の時間外労働時間規制（A水準：原則年960時間以内、月100時間以内など）が実施されます。医師の働き方は他の医療関係職種へも影響を及ぼすことから、単組は当局に対し、副業・兼業先も含めた医師の時間外労働を把握し、36協定の内容や宿直許可が適切かを検証するよう求めます。年間960時間を超える場合は、安易にB水準等（年間1,860時間以内）での対応を検討せず、労働時間短縮にむけた取り組みをはかるよう求めます。
16. 医療関係職種へのタスク・シフト/シェアの導入にあたって単組は、本部作成のモデル要求書（自治労情報2021第0144号）を参考に、研修にかかる費用は医療機関負担とし、所定労働時間外に行われる研修については勤務扱いとするよ

う当局に求めます。また、実施にあたって、特定の職種に負担が集中することがないように、業務量や負担に応じて必要な人員の確保を要求します。

#### 【地域医療再編への取り組み】

17. 単組・県本部は「公立病院経営強化プラン」策定の動き、「重点支援区域」の申請、地域医療構想の議論などに注意を払い、再編統合や経営形態変更の動向について把握に努めます。計画が表面化した場合は、競合問題の発生などに備え県本部は対策会議等を設置します。また、本部は地域医療再編対策本部で情報を共有し、必要に応じ支援を行います。加えて、再編統合に関する課題について関係省庁や国に働きかけを行います。

#### 【診療報酬改定の取り組み】

18. 本部は、2024年4月の診療報酬改定にむけて診療報酬委員会を中心に専門職の配置基準や専門業務に対する評価、看護職員処遇改善評価料などの課題を整理し、人員確保と現場の処遇改善につながるよう連合と連携し取り組みを進めます。

#### 【衛生医療・社会福祉職場の組織強化・拡大にむけた取り組み】

19. 県本部・単組は、新規採用職員の組合加入状況を点検し、100%加入をめざします。加えて未加入者をはじめ、会計年度任用職員と再任用・再雇用職員の組織化に積極的に取り組みます。
20. 県本部・単組は、「社会福祉評議会加入促進ビラ」を活用して、自治体や社会福祉協議会・社会福祉事業団をはじめと

した社会福祉職場の組織強化・拡大に取り組めます。

21. じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における幹事会・集会において共済制度を周知し、新規採用者等の組織化と加入拡大を一体のものとして、共済推進運動の底上げをはかります。
22. 単組・病院単組は非公務員型独法有期雇用職員の無期転換に伴う課題解決にむけて取り組めます。また、労働条件については、会計年度任用職員も含め、一時金や退職手当など同一労働同一賃金の原則の確認と改善に取り組み、相当額の繰り出しを自治体などに求めます。

#### 【子ども・子育て支援に関する取り組み】

23. 本部・県本部・単組は連携して、2023年4月に施行されたこども基本法の理念に基づき、子ども・子育て職場の人員確保と質の向上をはかることをめざして、以下の通り取り組めます。

- ① 国が公表した「こども・子育て政策の強化について（試案）」で打ち出された保育士の配置基準の改善は、現行制度で、0.3兆円超の恒久的な財源確保ができないことからいまだ実施されていない、1歳児、4・5歳児の加算による配置改善策に過ぎません。本部は、他の年齢児も含めた配置基準そのものの見直しを求め、国会対策・省庁要請に取り組めます。
- ② 県本部・単組は連携して、保育職場の人員確保と職員配置基準改善にむけ、本部が作成した「配置基準改善シート」と「改善ひと言シール」を活用し、職

場内で課題を共有します。また、取り組んだシートを使って、自治労組織内議員を中心に、保育関係職場の課題について、意見交換の実施に取り組めます。

- ③ 県本部・単組は、保育士、放課後児童支援員等の職員配置基準の見直し、人員確保、財源保障を求めて、本部モデル案や説明資料を活用し、自治体意見書採択に取り組めます。
- ④ 単組は、保育士等の処遇改善について、公立保育所では、公定価格における処遇改善加算Ⅲ相当の財源が地方交付税により措置されていることから、実施状況を確認し、着実な実施を求めます。あわせて、賃金水準の引き上げが急務である会計年度任用職員の保育士について、賃金等の改善を求め、保育職場全体としての処遇改善と人員確保・離職防止を進めます。また、同様に財源が措置されている公立保育所の3歳児「15：1」職員配置について着実な実施を求めます。
- ⑤ 本部・県本部・単組は連携して、学童保育の質の向上をはかるため、放課後児童支援員等の処遇と人員確保、保育環境の改善に取り組めます。単組は、自治体に対し子ども子育て支援交付金による、放課後児童支援員等処遇改善事業の実施を求めます。
- ⑥ 本部は、4～5月に実施した保育職場の「ヒヤリハットアンケート」調査結果から明らかとなった課題について検討し、結果を7月に実施予定のこども家庭庁要請などの場において活用します。

24. 本部は、第43回全国保育集会を7月29～30日に、東京・ニッショーホール、日本教育会館にて、対面およびウェブで開催し、保育をめぐる課題の共有と取り組みの意思統一をはかります。集会参加者に対し、本部作成の販促チラシを活用し、「自治労の保育運動」の定期購読を広く呼びかけます。

### 【介護・障害福祉サービス政策に関する取り組み】

25. 本部は、2024年の介護保険制度改正および介護報酬改定にむけ、連合を通じて審議会への意見反映を行うとともに、同時改定となる障害福祉サービス等報酬改定もあわせ、省庁要請や国会対策に取り組みます。

26. 本部は、特定処遇改善加算、処遇改善加算、ベースアップ等支援加算の拡充・充実を求めるとともに、介護保険制度、障害者福祉制度の一層の充実に向けて、省庁要請などの必要な対策を進めます。単組は、新たな加算であるベースアップなどの支援加算の着実な実施を求めます。

### 【生活保護および貧困等に関する取り組み】

27. 2023年度の生活保護基準の見直しでは、物価高騰等の特例措置として2024年度まで引き下げが見送られました。しかし、生活保護基準部会では高齢者世帯を中心に生活保護基準を引き下げる検証結果を得ていることから、本部は県本部・単組と連携して、2025年度以降においても、貧困や格差の拡大につながる生活保護基準の引き下げを行わないよう省庁対策などに取り組みます。

28. 本部は、生活保護受給者の自立支援にむけたケースワーク機能の充実をはかるため、福祉事務所の人員体制の強化に必要な財源の確保を求めます。また、県本部・単組は、各福祉事務所ケースワーカー等の増員を求めます。

29. 本部は生活困窮者自立支援制度における充実した支援体制を確保するため、人員増等に伴う財源確保を求めます。また、すべての任意事業の必須化、とりわけ貧困の連鎖を防ぐために重要である「子どもの学習・生活支援事業」の早期の必須化を求めます。

### 【児童虐待の防止に関する取り組み】

30. 本部は、2024年4月の改正児童福祉法の施行にむけて、改正に盛り込まれた児童相談所・市町村の新たな体制強化策に伴う業務増に見あった財源確保を求めます。

31. 県本部・単組は、児童虐待および虐待死を防止するため、「新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン」に基づき予算が確保されている児童福祉司、スーパーバイザー、児童心理司の増員と専門職の配置・育成を求めます。

### 【障害労働者に関する取り組み】

32. 本部は、自治労障害労働者全国連絡会（障労連）を中心に、県本部・単組と連携して、差別禁止指針と合理的配慮指針、および合理的配慮指針事例集などを活用し、実効性を高めるために取り組みます。

33. 単組は、障害労働者の採用後、職場の環境や対応に起因する離職者が生じることのないよう、職場内の作業や移動の負

担軽減、体調への配慮などを行い、働き続けられる環境整備を求めます。また、障害者が働くための人的支援や必要な機器の導入など、職場環境の改善を求めます。

34. 単組は、自治体の法定雇用率の段階的な引き上げ（2023年度2.6%据え置き、2024年度2.8%、2026年度3.0%）の達成にむけ、民間企業に対し率先して障害者雇用に取り組む観点からも、計画的な採用を求めます。

#### 【地域福祉の推進、地域共生社会の実現にむけた取り組み】

35. コロナ禍における各種給付金の返還事務など、新たな業務負担増による人員不足をはじめとした課題について、必要な財源を求めます。
36. 「ヤングケアラー」の支援について、本部は、自治体への社会的認知度の向上、支援体制強化に必要な財源の拡充を引き続き求めます。単組は、任意事業である重層的支援体制整備事業の実施をはじめ、ヤングケアラーの支援・孤立防止のための支援体系の構築を求めます。

#### 【公営・地域公共交通の維持・存続の取り組み】

37. 本部は、公営交通や地域公共交通の通勤利用など全体の乗客数がコロナ前まで回復しきれず厳しい経営状況にあることを踏まえ、省庁要請や政党対策などを通じて事業の維持・存続のための対策を強化します。
38. 本部は、2024年度第1次政府予算要請行動を実施し、バスや地下鉄等の活性化

や安全対策などに関わる予算の増額、バス運転者の人員確保やそのための補助制度の拡充などを求めます。

39. 単組は、県本部・本部と連携して交通・自治体当局に対し、中長期にわたって事業を継続するための計画策定を求めるとともに、事業の存続にむけた取り組みを強化します。また、働き方改革による自動車運転者の労働時間規制が2024年度から強化されることを踏まえ、事業・路線の維持のための要員確保をはかるよう要求します。
40. 地域公共交通活性化再生法が改正され、地域公共交通の再生にむけて自治体の責任や役割が増すことから、自治体に対し地域の移動手段確保のために必要な財政措置や交通専門部署の設置等を求めます。

#### 【地域公共交通政策の推進等の取り組み】

41. 自治体を中心となった交通政策の実現にむけ、健康・福祉・教育・環境等の課題と密接に結びつくクロスセクター効果を発揮するため、関係単組・関係評議会と連携して取り組みを進めます。
42. 本部は、業種別部会活動を強化し、当面する公共交通政策課題や単組の先進的な取り組み事例の共有化をはかり、バス・地下鉄・路面電車固有の政策の前進に努めます。単組は業種別部会活動に積極的に参加し、政策課題の前進や事業の活性化に取り組めます。

#### 【組織強化の取り組み】

43. 評議会の組織強化をめざし、単組の実情を把握するため、引き続き単組ヒアリングを進めるとともに、競合単組対策に

も取り組みます。

## 7. 環境・平和・人権を確立する取り組み

### 【憲法改悪を阻止する取り組み】

1. 今通常国会で開催された憲法審査会では、自民党は自衛隊の憲法第9条への明記や緊急事態条項の創設など、論点整理の議論の加速を訴えるとともに、改憲をめざす一部野党は条文案を作成し今国会会期中に成案をまとめることを主張するなど、改憲ありきの意見が出されています。憲法の基本理念である平和主義、国民主権、基本的人権の尊重を普遍化し、憲法の前文および第9条を堅持するため、平和フォーラムに結集して、改憲に反対する政党、議員などと連携するとともに、憲法審査会の動向を注視し、与党および日本維新の会などによる改憲策動を許さない取り組みを進めます。
2. 2021年9月施行の改正国民投票法は、法施行後、3年をめどにCM・インターネット広告等の有料広告の制限、国民投票運動等の資金にかかる規制などについて、必要な法制上の措置等を講ずることとされていますが、改憲をめざす与党および一部野党は、これらの規制に消極的です。国民投票の公正性を保障するための議論が十分に行われるよう、協力政党や協力国会議員と連携した取り組みを強化します。
3. 平和フォーラムの提起する改憲阻止にむけた集会に参加するとともに、各地域においても改憲の危険性を世論に訴えるアピール行動や学習会などに取り組みます。

### 【平和をつくる取り組み】

4. ロシア軍のウクライナからの即時撤退を求めて、平和フォーラムや「戦争をさせない1000人委員会」に結集し、毎月19日の国会前行動などに取り組みます。また、憲法違反の安全保障関連法制の即時廃止を求める取り組みを継続します。
5. 政府は、「安全保障関連3文書」を閣議決定し、これに基づく計画および法制化を進めています。台湾有事や北朝鮮の脅威を口実に軍拡を進めようとする岸田政権に対し、各地域の平和フォーラムに結集し、際限のない軍拡競争につながる「武力による平和維持」の危険性と外交努力による平和維持を訴える行動に取り組みます。
6. 財産権や個人情報への過度な調査など、基本的人権を侵害しかねない重要土地調査規制法について、引き続き廃止を求め取り組みます。
7. 3月16日に福岡高裁那覇支部は、沖縄県が辺野古新基地建設をめぐり2件の違法な国の関与取り消しを求めた訴訟について、県の請求を何れも却下しました。この不当な判決に対し沖縄県は、2件の関与取り消し訴訟にかかる高裁判決に対する上告受理申立書を3月23日に最高裁に提出しました。工事の即時停止を求めるとともに、沖縄県の民意が反映されるよう、引き続き、国会議員対策のほか、中央・地方の集会や抗議行動などに平和フォーラムと連携して取り組みます。

8. オスプレイについては、引き続き、配備・導入・整備拠点化や自衛隊と米軍の共同訓練などの動きを注視しつつ、平和フォーラムと連携して配備阻止にむけた取り組みを進めます。
9. 南西諸島での自衛隊新基地建設とミサイル部隊の配備、さらには、自衛隊水陸機動団と米海兵隊との共同軍事訓練など、日米軍事一体化の動きが加速していることを注視し、平和フォーラムと連携して自衛隊の海外派遣を許さない取り組みを進めます。
10. 各県本部の取り組みなどについての情報共有を目的に、6月19日、県本部連帯活動担当者会議を東京・自治労会館で開催します。
11. 慰霊の日の6月23日に開催される、「連合2023平和行動in沖縄」に参加します。

#### 【核兵器廃絶・被爆者課題の取り組み】

12. 原水禁（原水爆禁止日本国民会議）などと連携し、日本政府に対し、引き続き核兵器禁止条約への署名・批准を求めます。
  13. 被爆78周年原水爆禁止世界大会に参加します。
    - ① 福島大会（7月30日）
    - ② 広島大会（8月4～6日）
    - ③ 長崎大会（8月7～9日）
  14. 広島・長崎で開催される、連合2023平和行動に参加します。
    - ① 平和行動in広島（8月5～6日）
    - ② 平和行動in長崎（8月8～9日）
  15. 自治労原爆被爆者連絡協議会の幹事会・総会を、8月9日に長崎で開催し、
- 被爆二世・三世の結集をはかります。
16. 被爆二世への被爆者援護法の適用にむけて、原水禁と連携し全国被爆二世団体連絡協議会による、国連人権理事会への意見反映や集団訴訟の取り組みを支援します。

#### 【脱原発社会実現の取り組み】

17. 岸田内閣は、「脱炭素社会の実現に向けた電気供給体制の確立を図るための電気事業法等の一部を改正する法律案（「GX脱炭素電源法案」）」および「脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推進に関する法律案（GX推進法案）」を、今通常国会に提出し審議が進められています。「GX脱炭素電源法案」には、電気事業法の一部改正法案が盛り込まれており、老朽原子炉の運転期間（現行原則40年、最長60年）の実質的な延長を可能とするものです。同法案に反対し国会対策を強化するとともに、政府の原発回帰政策に対し、原水禁に結集して再生可能エネルギーの積極的な活用と省エネの推進など、エネルギー政策の根本的転換を求めて、取り組みます。
18. 原発の再稼働にむけて、島根原発2号機の安全対策工事は、2023年度内の工事完了をめざしています。また、東北電力・女川原発2号機は、2024年度以降の再稼働をめざしていますが事故時の避難計画の実効性など多くの問題があります。さらに、原子力規制委員会からは是正措置命令が出され再稼働が延期されている東京電力・柏崎刈羽原発、避難・防災計画に問題のある東京電力・東海第二原発などの再稼働に反対し廃炉を求めます。



19. 老朽原発である関西電力・高浜原発1号機（稼働から48年）、2号機（稼働から47年）の再稼働の動きを注視するとともに、全国の老朽原発の再稼働と原則40年とされる運転期限の延長に反対する取り組みを進めます。
20. 6月24日に青森市で開催される4・9反核燃の日行動に参加し、核燃料サイクル計画そのものが破綻している日本原燃の使用済み核燃料再処理工場（青森県六ヶ所村）とMOX燃料工場の建設中止の取り組みを進めます。また、大間原発や新規原発の建設中止を求めています。
21. 北海道寿都町、神恵内村では、高レベル放射性廃棄物（核のごみ）の最終処分場選定手続きが進められていますが、北海道本部や原水禁と連携し、高レベル放射性廃棄物の最終処分場誘致撤回にむけ取り組みます。
22. 政府は福島第一原発事故によるトリチウム汚染水を、2023年を目途に海洋放出する方針を決定し、東京電力は準備を進めています。地元の了解のないままに政府が一方的に決定した海洋放出であり、福島と連携し反対の取り組みを進めます。また、除染汚染土の再利用や除染廃棄物の処理については、情報公開をはじめ処分方法や管理・安全基準確立など必要な対策を国の責任において行うよう求めます。
23. 自主避難者への一方的な支援打ち切りについては、撤回の取り組みを原水禁などと連携して取り組みます。また、モニタリングポスト設置継続をはじめ、被災者支援の充実と、福島県民および避難者への人権侵害や風評被害を防止するため

の啓発策を国や自治体に求めます。

#### 【環境保全・資源循環型廃棄物行政の確立】

24. 2050年のカーボンニュートラルの達成にむけ、自治体における資源循環に基づく脱炭素化の取り組みが重要であることから、中央環境審議会を通じてリサイクル制度の自治体課題への対応を求めます。
25. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行されましたが、多くの自治体では法律を踏まえた施策が導入されていないことを踏まえ、すべての自治体の導入にむけ、環境省に対し対策の強化と自治体が対策を講じる際の予算措置を求めます。

#### 【健全な水循環の確立】

26. 健全な水循環をめざして各地で設立されている流域協議会の活動や課題などの情報収集に努め、水循環施策が効果的なものとなるよう、連合と連携して課題解決に取り組みます。

#### 【人権を守り共生社会を実現する取り組み】

27. 6月を「就職差別撤廃月間」と位置づけ、「採用選考に関する実態把握のためのアンケート報告書」を活用し、各県本部および各単組の労使交渉において就職差別の解消に取り組みます。
28. 部落解放中央共闘に結集し、6月9日に開催される狭山事件の現地調査・学習会に参加します。
29. 部落解放中央共闘に結集し、狭山事件の再審の実現にむけて取り組みます。また、部落差別を含むあらゆる差別を払拭し、すべての人が平等にらせる社会を

めざし、人権侵害を救済するための包括的な人権擁護制度の確立を求めます。

30. 多様なセクシュアリティを認め合う共生社会の実現のため、本部はLGBTQ+への社会的偏見・差別をなくし、基本的人権が保障されるよう、差別禁止法の制定にむけ関係団体と連携し取り組みを進めます。
31. 全国ではじめてヘイトスピーチに対し「刑事罰を科す」とする「川崎市差別の

ない人権尊重のまちづくり条例」が制定され、3月23日には、相模原市でも、市人権施策審議会が、罰則付きのヘイトスピーチ規制を含む人権条例を制定するよう本村市長に答申しました。引き続き他市町村にも波及するよう取り組みを推進します。また、国のヘイトスピーチ解消法にも罰則規定が盛り込まれるよう、引き続き取り組みを強化します。

## 8. 政策実現にむけた政治活動の推進

### 【次期衆議院総選挙への対応】

1. 4月に行われた統一自治体選挙および衆参補選では、自民党や日本維新の会などが伸張し、次の国政選挙にむけた足場を固めています。国政では、改憲にむけた議論が勢いを増す中、岸田首相がいつ衆議院解散総選挙に打って出てもおかしくない状況です。次の総選挙は、憲法と日本の平和を守る正念場になります。また、私たちがめざす公共サービスの充実をはじめとした社会的な連帯による「支え合う社会」を実現するため、「中道・リベラル」勢力の総結集に基づく政権交代の実現にむけ、より一層取り組みを強化します。
2. 総選挙にむけては、立憲民主党を中心とする野党勢力の拡大をはかっていくべく、連合との連携を前提に、自治労自らの主体的な取り組みを進めます。

### 【第27回参議院議員・比例代表選挙の取り組み】

3. 2025年7月に行われる第27回参議院議

員・比例代表選挙にむけては、8月の第97回定期大会（函館）において、自治労組織内候補の擁立を含む基本方針を確立するため、議論を開始します。

### 【政策実現にむけた国会対策の強化】

4. 当面の政策実現にむけて、自治労組織内・政策協力議員をはじめ、自治労の政策を理解する国会議員との連携を強化し、法案対策などを進めます。
5. 国会議員と地方分権や地方財政に関する政策について認識の共有化をはかるため、全日本分権自治フォーラムおよびその政策研究会に参画するとともに、幅広い議員の参加拡大に協力します。
6. 自治労の呼びかけで設立した、消防政策議員懇談会、地方自治における公共交通のあり方を考える議員懇談会、公営競技政策議員懇談会の取り組みを促進します。

## 【政治活動に対する認識の共有化と担い手の育成・確保】

7. 次の国政選挙にむけて、各県本部における国政報告会などを実施し、自治労協力国会議員等と組合員との対話を進めます。
8. 自治労協力国会議員による国会内・外の活動を情報発信するとともに、県本部・単組で活用できる教宣素材を提供し、組合員の政治に対する関心の高まりをめざします。
9. 県本部・単組は、政治学習会の開催や、機関紙の活用を通して、政治活動の意義の共有化と、政治活動に関する正確な知識の周知をはかります。とくに、新しい単組役員や、県職・大都市職に対する働

## 9. 産別組織の強化と確立

### 【組織強化の取り組み】

1. 第5次組織強化・拡大のための推進計画（以下、「組強計画」）に基づき、単組活動の活性化、次代の担い手育成、新規採用者の組織化等の目標達成にむけ、以下の取り組みを進めます。
  - ① 本部は、県本部との連携を強化し、目的を明確化した密接な意見交換・オルグを定期的に行います。とくに新規採用者や会計年度任用職員、高齢層職員の組織化などに関しては、取り組み状況や課題の把握のため、6月を目途にオルグを実施します。
  - ② 第6次組強計画策定にむけた議論を促進するとともに、組織強化委員会および県本部オルグを通じて、第5次組強計画の目標である「単組活動の活性

きかけを重視します。

### 【自治体議員連合の取り組みと連携】

10. 8月27日に北海道函館市で「2024—25年度自治労自治体議員連合総会」および「2024年度第1回全国学習会」を開催します。
11. 県本部・単組は、自治体議員連合をはじめ、連携できる議員との日常的な対話を行い、政策協議を進めます。

### 【各種自治体選挙の取り組み】

12. 本部は各県本部と連携し、各種自治体選挙勝利にむけた活動を通じ、自治労の組織強化と政策実現をめざします。

化」にむけた取り組みを強化します。

- ③ 本部はウェブ会議なども活用し、情報収集や個別具体の要望・意見等の把握を引き続き行うとともに、効果的手法や先進事例などの県本部・単組へのフィードバックを積極的に進めます。
- ④ 本部は、「組合活動のための基礎マニュアル」（2010年発行、2017年改訂）や「組織運営虎の巻」（2018年発行）をはじめ、これまで作成した各種マニュアル・手引きを整理し、県本部・単組が活用できるよう共有化をはかります。
- ⑤ 県本部は、単組に対する情報提供や活動支援のため、単組執行部との日常的な連携を強めます。同時に、役員体制の変更や労使関係・交渉状況を把握

し、単組間の情報交換の機会提供など、単組活動の活性化による組織強化を進めます。

2. 本部は、第6次組強計画の推進体制を整備するため、重点支援県本部事業における経験と課題を踏まえ、今後の県本部支援策の具体化をはかります。
3. 本部は、県本部と単組との関係強化とそれぞれの役割の発揮にむけ、必要に応じた支援・助言を行います。とりわけ、組織問題に発展しかねないケースについては、役職員を県本部等の諸会議に派遣するなど、現地での問題解決にむけた県本部との連携を強化します。
4. 2022年度県本部事業促進交付金事業は、組織強化につながったこと、新規採用者に組合の必要性やじちろう共済の利点を詳しく周知する契機となったことなど、全体的に高評価を得ており一定の成果はあったといえます。次世代の担い手となる人材発掘・育成は組織強化にむけた重要な課題であり、継続した取り組みが必要です。

本部・県本部は、引き続き、産別ネットを通じて発信した2022年度事業の特徴的な取り組み報告を参考にするなど、残された期間での事業の目的達成にむけて取り組みを積極的に展開します。

#### 【高齢層職員の組織化の取り組み】

5. 定年引き上げに伴う高齢層職員の再組合員化・継続加入の開始は2024年4月からとなるため、高齢層職員の組織化にむけて今年度の早い段階からの準備が必要です。とりわけ役職定年者への対応は、再任用職員の組織化の状況からも厳しい

取り組みとなることが想定されるため、単組のこれまでの経過や実態にあわせた取り組みが求められます。

- ① 本部は、再任用職員の組織化方針を確認した2000年5月第121回中央委員会方針を踏まえ、2022年度第5回県代会議（2022年7月25日）に提起した「2032年度定年引き上げの制度完成を見据えた組織化方針、退職者会への結集強化、じちろう共済加入の対応方針」の周知をはかります。同時に、7月に県本部担当者会議を開催し、組織化にむけた考え方をはじめ、単組が組織化にむけて取り組むにあたってのモデル議案等の提供を行います。
- ② 県本部は、単組に対して取り組み方針とスケジュールを示しつつ、課題や対応事例を共有し、組織化にむけた単組の取り組みを支援します。

#### 【教育研修の取り組み】

6. 4月に開講した明治大学「自治労寄付講座・地方自治体と労働組合」において、学生に講義を通して公共サービスの重要性和労働組合の意義・役割について認識を深めてもらうとともに、県本部・単組の若年層組合員が講座を担当することを通じて自治労運動の次代の担い手育成をはかります。
7. 自治労の次代の担い手育成をめざし、第54期中央労働学校を7月12～15日に東京で開催します。
8. 産別ネット・じちろうネットに開設している教育研修ポータルについては、単組・県本部で活用できる学習動画・研修企画素材等を引き続き提供するとともに、

内容の豊富化につとめます。

### 【県職共闘の取り組み】

9. 単組は、新規採用者や組合未加入の若年層の組織化にむけ、執行委員に加え支部・職場の役員と連携し、青年部、女性部、評議会、職能別組織など、引き続き総力をあげて取り組みます。また、地連内においても、情報を共有・交換するなどして単組間の連携を深め、新採対策の取り組み強化につなげます。

とりわけ、2023年度から県職共闘としての新たな取り組みとして指定した新採対策重点県職については、現状の課題等を把握しながら引き続き取り組みを行い、県職共闘全体でその手法・課題などの情報共有をはかります。
10. 単組は、新採加入目標の達成にむけ、取り組み内容やスケジュールを着実に実行します。また、「新たな共済推進方針」に基づき、組合員への共済推進活動の強化や会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設定し、組合と共済の同時加入を追求します。
11. 本部は、単組間の連携強化と新採対策の情報共有のため、7月に青年層役員における新採対策意見交換会を開催します。
12. 会計年度任用職員をはじめとした臨時・非常勤等職員の組織化にむけて取り組みます。また、本部と連携して、勤勉手当の支給にむけた取り組みを進めます。
13. 県職共闘の各職能別組織において、政策実現と予算要求のため、関係省庁への2024年度政府予算要求行動に組み込みます。

### 【大都市共闘の取り組み】

14. 新規採用者・未加入者の組合加入を重点課題のひとつとして4月以降も継続的に取り組み、あわせて共済への同時加入を進めます。そのため、幹事会などを通じて情報・課題を共有します。
15. 会計年度任用職員への勤勉手当支給を求める取り組みと連動し、組織化を進めます。
16. 大都市共闘単組における次代の担い手育成と相互交流を目的に、2023年大都市共闘青年女性ユニオンセミナー（7月）を開催します。

### 【町村労働者の取り組み】

17. 単組は、新規採用者の100%加入と若年未加入者への加入の働きかけを強化・継続するとともに、共済への同時加入を進めます。
18. 単組は、賃金・労働条件などの各種制度についての学習会を「組合員ノート」（2023年4月改訂）を活用して行います。
19. 単組は、定年引き上げに伴う役職定年者の組合再加入にむけ組合規約の点検、整備を進め、あわせて再任用職員の組織化にむけた説明会の開催やアンケートの実施など、組織拡大にむけた具体的な取り組みを進めます。
20. 単組は、会計年度任用職員の勤勉手当支給にむけた取り組みを県本部・本部と連携して行うとともに、組織化についてもあわせて取り組みます。
21. 単組は、組織強化・拡大のため、「新たな共済推進方針」に基づき、組合員へ共済の優位性を伝え、会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設ける

など、共済加入を継続的に進めます。

22. 単組は、近隣の未加盟町村の新規加盟にむけ、県本部・本部との連携を深めながら、改めて取り組みを開始します。

#### 【政府関係労働者の取り組み】

23. 引き続き、新規採用者の加入拡大に集中して取り組みます。あわせて、非正規労働者の組織化と運動参画にむけ、各単組と連携して取り組みます。

また、課題の共有と取り組みの推進をはかるため、6月3～4日に「2023組織集会」を東京・TOC有明において開催します。

24. 「新たな共済推進方針」に基づき、共済推進活動の強化・活性化を取り組みます。とりわけ、新規採用者の労働組合と団体生命共済の同時加入を追求します。
25. 年金制度・医療保険制度にかかる法改正により、順次施行される各種施策の確実な実施にむけて、単組と連携し、必要な予算・人員体制の確保に取り組みます。
26. 2024年に行われる公的年金の財政検証やマイナンバーカードと健康保険証の一体化など、年金・医療保険制度に関する議論動向を注視し、実務を担う現場の視点で連合などへの意見反映を行います。
27. 職業安定法に基づく国と地方自治体の連携が広がる状況に対し、職業安定行政の質の確保や、利用者の利便性向上の視点から必要な対策を進めるとともに、ハローワーク業務の民間開放・民間委託の動きを注視し、引き続き、反対の立場で取り組みます。
28. 失業認定や職業相談などのハローワーク業務のオンライン化への対応やコロナ

禍における雇用調整助成金の申請の急増等により明らかになった体制の脆弱性に対し、サービス低下を招かないよう、単組と連携して体制拡充と必要な予算確保等、現場意見の反映を求め取り組みます。

29. 厚生労働省職業安定局に対して、「2024年度予算編成にあたり雇用労働政策・職業安定行政の充実強化を求める要請書」の提出交渉を8月に実施し、必要な人員・予算確保を求めます。
30. 日本年金機構や全国健康保険協会における定年引き上げの早期実現にむけ、各単組と連携し取り組みます。

#### 【学校事務協議会の取り組み】

31. 給食費の公会計化のための財源確保を関係省庁に求めます。また、文部科学省が発出した「学校給食費徴収・管理に関するガイドライン」（2019年7月31日）を踏まえ、地方自治体における給食費の公会計化の推進にむけ、必要な施策を講じるよう関係省庁に働きかけを行います。就学援助制度の運用改善を求め関係省庁の対策に取り組みます。
32. 学校事務協議会の紹介パンフレットや学校事務集会の報告、文部科学省や国会議員への要請行動などの成果を活用し、県職共闘や大都市共闘と連携しながら学校事務職員の運動結集を働きかけます。また、新規採用および未組織・未加盟の学校事務職員の組織化対策を引き続き進めます。

#### 【消防職員の組織化等の取り組み】

33. 本部は、第107回ILO総会（2018年5月開催）の基準適用委員会議長集約を

踏まえ、消防職員の団結権獲得および消防職場の課題について、総務省・消防庁との協議を全消協と連携しながら継続するとともに、政党・国会対策を強化します。

34. 本部は、消防行政の充実やコロナ禍での搬送困難事案の解消、消防職場の環境改善にむけて、全消協および「自治労消防政策議員懇」と連携しながら総務省・消防庁への働きかけを行います。

35. 消防職員の組織化と運動の強化にむけて、以下の取り組みを進めます。

① 本部は、全消協の「組織強化・拡大方針およびアクションプラン」および「2022－2023年県本部組織拡大大行動計画」を踏まえ、単協立ち上げなど、県本部と連携しながら組織拡大にむけた取り組みに対する必要な支援を行います。また、共済の利用拡大と組織化を一体のものとして進めるため、具体的施策を検討します。

② 県本部・単組は、県消協と連携し、4月の新規採用者の単協加入とじちろう共済（団体生命共済）への同時加入に取り組みます。あわせて、未加入者の組織化にむけて、全消協が作成したオルグリーフ等を活用するとともに、協力議員と連携し、首長・消防長・議会対策を行います。

### 【女性労働者の取り組み】

36. 県本部・単組は、新規採用者や未加入者の組織化にむけ、組合説明会や共済加入、権利学習会への参加のはたらきかけなどを積極的に取り組みます。

37. 男女平等社会の実現にむけ、組織実態

等調査や「生休・年休アンケート」も活用しながら、「男女平等推進闘争」を積極的に担います。また、人員確保や現業・公企統一闘争など各種闘争に結集し、健康で働き続けられる職場づくりに取り組みます。

38. 県本部・単組は、本部の集会や提起を踏まえて、憲法改悪阻止や脱原発の運動について、地域の女性団体などと連帯し、ビラ配布や署名など、日常的な活動を行い、人権擁護、反戦・平和の運動を展開します。

39. 県本部・単組は、引き続き、同一労働・同一賃金の実現にむけ、同じ職場で働く非正規職員とともに差別なく働き続けられる職場づくりに積極的に取り組み、運動の前進をはかります。

40. 女性活動家の育成と女性部組織の強化にむけて、「女性労働学校（後期）」を6月16～18日に開催します。

41. 職場点検活動や実態に基づいた職場要求などの成果と課題を共有するため、6～7月に各地連で自治労青年女性地連別夏期交流集会を開催します。同時に、交流集会運動の取り組みを通して、仲間づくりや女性部運動の強化をはかります。

42. 教宣や少人数での学習会など、学習や組織強化につながる取り組みを進めます。本部は講演データや各種情報など学習会などに役立つ資料の提供に努めます。

43. 本部・県本部・単組は、組織強化・拡大の観点から、各種会議や集会において共済の学習・説明の機会を設け、共済加入を進める活動を強化します。

### 【青年労働者の取り組み】

44. 本部は、新規採用者の100%加入をめざし、常任委員会や機関会議などで各県本部・単組の取り組み状況や課題について共有化をはかりながら、取り組みの強化にむけて議論を進めます。

また、各県本部・単組における特徴的な事例や具体的な勧誘方法、学習会資料等を共有します。県本部・単組は、本部が共有する資料等を活用し、青年部が主体となったオルグや説明会、教宣活動などに積極的に取り組み、新採対策の強化をはかります。

45. 組織強化・拡大および自身の可処分所得向上の観点から、幹事会や会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設けます。新規採用者や未加入者の共済加入にむけ、共済に関する動画等を活用します。

46. 職場点検活動や実態に基づいた職場要求などの成果と課題を共有するため、6～7月に各地連で自治労青年女性地連別夏期交流集会を開催します。同時に、交流集会運動の取り組みを通して、仲間づくりや青年部運動の強化をはかります。

47. これまでの政治闘争の振り返りから、日頃から各県本部・各単組で政治に関する学習を強化します。本部は、国会議員との学習・交流の場を積極的に設定します。また、県本部・単組においても、組織内議員との積極的な学習・交流の機会をつくり、政治闘争を積極的に推進します。

48. 単組・県本部・本部は憲法改悪の阻止・反戦平和運動の推進・脱原発社会の実現のため、闘争の意義や情勢について

学習を深めます。また、「被爆78周年原水禁世界大会」など平和団体等と連帯した行動に取り組みます。

49. 青年部運動の活性化にむけ、県本部での青年専従体制の確立を追求します。

### 【全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大・強化支援の取り組み】

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

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

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

③ 単組は、じちろう共済制度の退職後利用と安心総合共済加入を組織強化の基盤に位置づけて取り組みます。また、退職予定者のじちろう退職者団体生命共済への高率移行にむけた周知行動を強化します。

④ 本部は、自治退と連携し、県本部・単組での退職者組織の結成と加入促進のため、必要な支援を行います。

51. 本部・県本部・単組は、反戦平和について、自治退と連携して取り組みます。



### 【産別組織の総合改革】

52. 「本部総合改革プロジェクト」を引き続き設置し、持続可能な自治労産別の確立をめざし、①人員体制を含む本部機能強化にむけた具体的施策、②今後の県本部支援・連携強化のあり方、③連合等の上部団体会費見直しへの対応、④各種集会へのウェブの有効な活用手法の検討と改善、などについて継続して議論を進めます。
53. 県本部財政等調査結果や財政執行にあたっての法令順守方針（2021年11月臨時県代会議提案）に基づき、県本部財政運営に対する支援策を引き続き進めます。

### 【広報・文化活動の拡充および情報化の推進】

54. 自治労の情報宣伝活動の推進を目的に、県本部、単組、支部、分会および評議会等の機関紙を対象として、7月に第22回機関紙コンクールを行います（応募期間：2023年6月末締切）。

### 【次代を担う研究者育成の取り組み】

55. 第IV期研究者による2年間の研究活動の終了を受け、政策活動の充実や今後の自治労運動の取り組みに還元することを目的として論文集を発行します。

### 【離籍専従役員の登録等の承認】

56. 自治労専従役員補償規程および同施行細則に基づき、下記の者の登録等の承認を求めます。

### ■県本部「基本枠」登録

所属	名前	年齢	役職名	県本部機関決定日	登録日	本部承認日
福島	佐藤 寛喜	54	福島県職連合労働組合	2023. 2. 9	2023. 4. 1	2023. 5. 8
新潟	山本 善人	50	新潟県本部副執行委員長	2023. 3. 10	2023. 4. 1	2023. 4. 19
群馬	飯島 潤治	46	群馬県本部書記長	2023. 2. 17	2023. 4. 1	2023. 3. 23
栃木	郷 孝幸	49	栃木県本部書記長	2023. 2. 15	2023. 4. 1	2023. 3. 23
東京	西岡 芳宏	47	東京都本部中央執行委員	2023. 3. 28	2023. 4. 1	2023. 4. 19
長野	伊藤 浩二	55	長野県本部副中央執行委員長	2023. 2. 21	2023. 4. 1	2023. 3. 23
長崎	廣島 時一	59	長崎県本部副執行委員長	2023. 3. 8	2023. 4. 1	2023. 3. 23

### ■県本部「基本枠」へ移行

所属	名前	年齢	役職名	県本部機関決定日	移行日	本部承認日
沖縄	宮里 勝	52	沖縄県本部書記長	2022. 10. 14	2023. 4. 1	2023. 4. 19

### ■県本部「準登録」へ移行

所属	名前	年齢	役職名	県本部機関決定日	移行日	本部承認日
愛知	松岡 真二	56	愛知県本部副執行委員長	2022. 12. 21	2023. 4. 1	2023. 4. 19

## ■県本部「準登録」登録

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	登録日	本部承認日
石川	松原 直司	38	石川県本部中央執行委員	2023. 2. 20	2023. 4. 1	2023. 3. 23
高知	門脇 忍	50	高知県職員労働組合組織部長	2023. 5. 10	2023. 4. 1	2023. 5. 8
長崎	山崎 誠人	52	長崎県本部副執行委員長	2023. 3. 8	2023. 4. 1	2023. 3. 23
沖縄	比嘉 盛弘	59	沖縄県関係職員連合労働組合 執行委員長	2023. 4. 21	2023. 4. 1	2023. 5. 8

## ■県本部「共済枠」登録

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	登録日	本部承認日
島根	松永 健	54	自治労共済推進本部 島根県支部事務局長	2023. 2. 10	2023. 4. 1	2023. 3. 23

## ■県本部「基本枠」から「共済枠」へ移行

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	移行日	本部承認日
群馬	高橋 勝	54	自治労共済推進本部 群馬県支部事務局長	2023. 2. 17	2023. 4. 1	2023. 3. 23
沖縄	大嶺 克志	51	自治労共済推進本部 沖縄県支部事務局長	2022. 10. 14	2023. 4. 1	2023. 4. 19

## ■登録取り消し

所属	名前	年齢	理由	県本部 機関決定日	取消日	本部承認日
茨城	千歳 益彦	61	年齢要件により	2023. 4. 14	2023. 3. 31	2023. 5. 8
愛媛	中村 圭司	60	定年のため	2023. 3. 11	2023. 3. 31	2023. 4. 19
長崎	米村 豊	60	定年による退任のため	2023. 3. 3	2023. 3. 31	2023. 3. 23
熊本	原田 靖士	59	逝去のため	2023. 4. 28	2023. 4. 30	2023. 5. 8

## 10. 公共サービス労働者の総結集と組織の拡大

### 【組織拡大体制づくりと拡大行動計画の推進】

1. 本部は、「第5次組織強化・拡大のための推進計画」の目標達成にむけた取り組みを強化します。各県本部の取り組み状況の確認と支援のため、6月を目途にオルグを実施します。
2. 本部は、継続して組織拡大行動委員会を開催し、評議会・横断組織と連携して組織化を進めます。
3. 本部は、県本部の組織拡大活動に対し

て、本部役職員、組織拡大オルグを派遣するなど支援を行います。

4. 県本部は、「2022－2023年県本部組織拡大行動計画」の中間総括を踏まえて、残りの期間「2023年拡大行動計画」の実現をめざします。その進捗状況を「組織強化・拡大チーム報告」として3ヵ月に1度本部に報告します。
5. 県本部は、6月11日に実施される連合「ワークルール検定」を活用します。

### 【新規採用者100%加入の取り組み】

6. 新規採用者100%加入と若年層未加入者対策の強化にむけて、以下の通り取り組みます。

#### (1) 単組

① 4～5月の取り組み状況を踏まえて未加入者をリスト化し、「職場ぐるみ」で早期加入を促すとともに、全員加入をめざして粘り強く取り組みます。

② 新規採用者への声掛けができていない場合には、職場単位や個別・少人数のグループを対象に説明会を行うなど、必ず何らかの方法で早期に新規採用者に対するオルグを行います。

条件付き採用期間内に組織化の取り組みを行っていない単組について、組合規約がその妨げになっている場合は規約の改正を行った上で、早期からの加入取り組みを進めます。

③ 新規採用者加入対策と並行して、若年層未加入者に対し相談窓口としての労働組合をアピールするなど、未加入者対策に取り組みます。

④ 新規採用者等については、安心して働くための仕事とくらしに対する2つのセーフティネットを提供するという視点で、「組合加入と団体生命共済への同時加入」を追求します。それぞれの加入状況をリストアップして個別アプローチの結果を進捗管理するなど、同時加入の達成にむけて取り組みます。

⑤ 組合加入者に対しては、不安や心配事がないか、職場環境はどうかなどを気かけつつ、懇親会や学習会、レクリエーションなど組合活動を伝える場を設定するなどの取り組みを行います。

⑥ 上記対応にあたっては、産別ネット・じちろうネットの教育研修ポータルに掲載している教宣ツールや教材動画などを積極的に活用します。

#### (2) 県本部

① 単組の取り組み状況を定期的に集約・把握した上で、競合組織をはじめ厳しい組織状況に置かれた単組などへの支援に取り組みます。

② 「新採対策重点単組」に対してはとくにその状況等を把握しながら、新採未加入者対応の助言や教宣資料の作成支援、オルグ活動など、重点単組の実情にあわせた支援に積極的に取り組みます。

③ 有効な取り組みや社会人採用者・未加入者の取り組み好事例を収集し、単組へ情報提供します。

#### (3) 本部

① 県本部が指定した「新採対策重点単組」への支援について確認し、必要に応じて県本部とその内容を検証するとともに、進捗状況等についての継続したオルグを実施し、さらなる組織率向上にむけた取り組みを県本部と連携して進めます。

② 県本部へのオルグを通じて得られた有効な取り組み等についての好事例を収集し、産別ネット・じ

ちろうネット内のポータルで各県本部への情報提供を行います。

- ③ 6月1日を基準日とした「新規採用者組織化状況調査」を実施（9月および12月に継続調査を予定）するなど、加入目標に対する達成状況や取り組み状況を集約し、その後も定期的に点検します。

### 【脱退対策の強化】

7. 本部は、各県における実態把握とともに、魅力ある組合活動の事例収集と発信を行います。また対応策の検討と「組合脱退者対応の手引き」の充実に努めます。
8. 県本部・単組は、単組活動チェックリストやマニュアル等を参考に、単組活動の活性化と脱退者対策に取り組みます。

### 【非正規労働者組織化の推進】

9. 本部・県本部・単組はすべての非正規労働者の組織化にむけ、以下の通り取り組みます。
- ① 会計年度任用職員の組織化が進んでいない実態を踏まえ、改めて会計年度任用職員をはじめとした非正規労働者の組織化の必要性を周知徹底します。
- ② 加入拡大にむけては、一人が一人を組織化することを基本に、職場にいるすべての非正規労働者に声をかける「一人一声運動」に取り組みます。
- ③ 会計年度任用職員および臨時・非常勤等職員については、「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動（最終ステージ）」を通じて組織化に取り組みます。
- ア 自治体単組は、臨時・非常勤等職

員に対して法改正の周知や制度に関する学習会・意見交換会を開催し、未組織・未加入者の組織化を進めます。同時に、この取り組みを通じた賃金・労働条件の底上げと組織強化をはかります。

イ 自治体単組は、臨時・非常勤等職員の組合加入にあたっては自治体単組への加入を基本とし、臨時・非常勤等職員の加入にむけた環境整備を行います。

ウ 臨時・非常勤単独組合は、職員団体登録をしていない場合は速やかに登録手続きを進めるとともに、自治体単組との連携を強めます。

エ 県本部は、臨職協など横断組織とも連携し、単組における組織化を積極的に支援します。

- ④ 労働契約法やパートタイム・有期雇用労働法の趣旨を踏まえ、労組法適用単組の非正規労働者については、無期転換や同一労働・同一賃金の導入を求めるなど、有期労働者の処遇改善を進め、あわせて組織化に取り組みます。

10. 単組は、当事者の意見を集約しながら交渉を進め、その内容を報告会や教宣紙などで積極的に周知することにより、未加入者の組織化につなげます。

11. 単組・県本部は、じちろう共済を活用した加入促進の強化と組織拡大をはかるため、県支部とも連携し、通常メニューの団体生命共済を基本としつつ、「じちろう団体生命共済小口型」について、臨職協（評議会・部会）幹事会や臨時・非常勤等職員の集会・会議の中で、共済の学習・説明の機会を積極的に設けます。

12. 本部は、県本部・単組の組織拡大の取り組み事例をじちろうネットで発信します。

県本部・単組は、組織拡大に際しては、本部が作成した「会計年度任用職員仲間づくりハンドブック（2022年2月版）」や「組合って力ですpart13（2023年7月予定）」などを活用します。

13. 本部は、県本部・単組における非正規労働者の組織化を促進するため、県本部の要請を踏まえ組織拡大オルグを派遣します。

#### 【公立・公的病院の組織対策・組織化】

14. 単組は新採職員、中途採用者の加入対策会議を開催し、新採等の加入状況の点検と100%加入にむけた取り組みを継続して実施します。また、非正規職員、再任用・再雇用職員の加入状況を点検し、加入促進活動を積極的かつ継続的に行い、未加入者を放置しない取り組みを進めます。

15. 単組・県本部は、「公立病院経営強化プラン」策定の動き、「重点支援区域」の申請、地域医療構想の議論などに注意を払い、再編統合や経営形態変更の動向について把握に努めます。

計画が表面化した場合は、再編統合や経営形態の変更、競合問題の発生などに備え、県本部は対策会議等を設置します。また、本部は地域医療再編対策本部で情報を共有し、必要に応じ役職員・オルグによる支援を行います。

16. 大規模災害や新興感染症への対応等に対し、単組・県本部は、職場の意見をとりまとめ、医療従事者の安全確保、勤務

環境の改善、応援体制を含めた人員確保とメンタルケアの体制整備などの具体策を病院当局や自治体に求めます。また、この取り組みを未加入者へ周知、加入勧奨を行い加入拡大につなげます。

#### 【地域公共交通労働者の自治労結集】

17. 本部は、新規採用職員の加入状況を把握し、会計年度任用職員、再任用・再雇用職員の組織化とともに加入対策を強化します。また県本部とともに単組へのヒアリングを進めます。

18. 本部は、競合組合加入者が増加するなど組織状況に問題が生じている単組に対し、県本部とともに対策を進めます。

19. 公営交通関連職場の組織化については、関係単組と意見交換を深め、課題整理を進めます。

20. 本部は、地域公共交通職場の組織化にむけ、連合と連携して取り組みを進めます。また県本部も地方連合会と連携し、当該職場への働きかけに取り組みます。

#### 【福祉・公共サービス民間労働者の組織化】

21. 公共民間単組、社会福祉協議会労組や社会福祉事業団労組、福祉関係単組は全職員の過半数要件を満たしているか確認し、新規採用者の全員加入や雇用形態にかかわらず未加入者の組織拡大に積極的に取り組みます。

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

23. 単組は、自治体単組と連携し要求、交渉、労働協約の締結のサイクルの確立と、

未加入者への組織化を一体的に進めます。また、本部、県本部は単組の組織強化、拡大、自治体単組との連携強化、また未組織団体への組織化に取り組みます。

24. 県本部は単組の組合活動状況を把握し、単組活動の支援を行います。近年、単組の脱退（解散）が増えていることから、とくに基本的運動が衰退し、組織率が低下している単組には活動の活性化、組織拡大にむけた取り組みの支援を行います。また、本部と県本部は連携して単組間の連携促進など運動の前進と脱退防止にむけた対策を強化します。
25. 労働契約法第18条に基づき、有期雇用労働者の無期転換にむけて取り組みを強化するとともに未加入者の組織化に取り組みます。
  - ① 無期転換の対象となる有期雇用労働者に対する雇い止めの動きがないかチェックし、雇い止めの提案があった場合には撤回にむけてたたかいます。
  - ② 5年未満で更新上限を設けるなど、無期転換させないような就業規則への変更を阻止します。また、無期雇用になった労働者の就業規則の点検、改善にむけた要求・交渉、正規職員との均衡待遇にむけて取り組みを進めます。
26. 101人以上の団体の単組は2022年10月1日から適用されたパート・アルバイトへの社会保険適用拡大、育児・介護休業法の改正に当局が対応しているかチェックし、必要に応じて要求・交渉を行います。また県本部は単組が対応できるよう支援します。
27. 単組は、自治体における定年引き上げの状況を把握し定年引き上げ等60歳以上

の雇用に関する労使協議を進めます。また県本部は単組の労使協議を支援します。

#### 【全国展開組織の組織化】

28. 本部は引き続き、水道や図書館などの維持管理・運営を全国規模で受託している企業の組織化に取り組みます。リストアップした対象企業について連合や県本部、関係評議会と連携して、従業員からの情報収集と経営者対策を進めます。

#### 【公共サービス民間労組評議会の取り組み】

29. 「公共民間評議会加入促進ビラ」を活用して、新規採用職員、未加入者、非正規労働者の組合加入に取り組みます。県本部は、単組の加入促進活動を支援します。
30. 本部は、6月下旬に関係省庁と交渉を行います。指定管理者と委託職場労働者の雇用安定・労働条件の改善に関わって総務省と、委託先労働者・福祉労働者の雇用安定・労働条件の改善に関わって厚生労働省と交渉します。
31. 本部はこれまで分けて実施していた春闘調査、秋闘調査を実情にあわせて統合し、「2022秋闘・2023春闘交渉状況調査」として、6月末日を締切に集約し第33回総会で報告します。
32. 定年延長については、高年齢者就業確保措置による①70歳までの定年引き上げ、②定年の廃止、③継続雇用制度の導入を求めます。一方、創業支援等措置（雇用によらない措置）のみの導入には反対の姿勢で臨みます。
33. 同一労働同一賃金の趣旨を逸脱した低位平準化による賃金の引き下げや、採用

要件を正規雇用から非正規雇用への置き換え、非正規労働者の雇い止めが発生していることから、当局に対して法令順守およびガイドライン等を踏まえた対応を求めます。

34. 働き方改革関連法の施行を踏まえ、36協定の内容の点検・見直し、不払い残業の一扫、恒常的な時間外勤務の縮減、人員確保等による総労働時間の短縮に取り組みます。とくに労基法改正（2023年4月施行）を踏まえ中小企業（規模は業種、資本金、労働者数による）における月60時間超の時間外労働割増賃金率の引き上げが行われているかを点検・確認し、確実な引き上げを求めます。
35. 単組は労働安全衛生委員会の定期的な開催を要請し、その中で毎月の時間外労働時間数や年次有給休暇の取得状況を労使で確認し、時間外労働縮減や年休取得の改善に取り組みます。
36. 県本部評議会は、「単組活動チェックリスト（公民評版）」を活用して単組の現状を把握し、必要に応じて単組ヒアリングを行い、単組の活性化にむけた支援を行います。本部は、引き続き、全国の状況を把握し、公民評単組に共通する課題を分析するとともに、活性化や支援にむけた取り組みを行います。
37. 賃金・労働条件の改善をはじめとする全国一般評議会や社会福祉評議会、衛生医療評議会等と春闘結果等を踏まえ、共通する課題について、情報交換や意見交換を含め連携した取り組みを進めます。
38. 県本部は、自治体の予算編成前に自治体単組と指定管理者職場・委託職場の課題を共有するため、対策会議もしくは意

見交換会を開催します。公共民間単組も自治体単組との連携を求めて積極的に呼びかけます。

39. 総務省は「原材料価格、エネルギーコスト等の上昇に係る指定管理者制度の運用の留意点について」（2022年10月11日）で、契約後でも労務費、原材料費、エネルギーコスト等の実勢を踏まえて契約変更できる旨の通知を発出しています。単組はこの通知を活用し、使用者に対し必要な契約変更を自治体に行うよう求めます。
40. 公共サービスの質と労働条件の確保にむけて公契約条例の制定を自治体単組、連合地協などと連携し推進します。

#### 【全国一般評議会の取り組み】

41. 2023春闘では、多くの支部・分会が従来よりも高い要求金額を設定して取り組んでいます。4月27日現在、全国一般評議会の集計した妥結状況は、単純平均で5,923円（2.69%）、対2022年比では2,012円増、加重平均では5,630円（2.39%）で、対2022年比1,371円増となっています。引き続き、春闘未解決職場において、賃金引き上げ、非正規労働者の雇用安定・労働条件の改善、定年延長などの課題の前進にむけ、取り組みます。
42. 夏季闘争については、5月に提出した要求書に基づき、夏季一時金3ヵ月以上または70万円以上（年間要求6ヵ月以上）を基本として、6月に集中的に交渉を行い、7月上旬支給をめどに取り組みます。
43. 全国一般地方労組および支部・分会は、中小労働者やパートなど非正規労働者の

組織化を推進します。そのため、2月を中心に実施した全国一斉労働相談活動を踏まえ、通年的な取り組みとしてメールや電話での労働相談を行い、組織化につなげていきます。

44. 賃金・労働条件の改善をはじめとする公共サービス民間労組評議会との共通する課題について、春闘期の取り組みを踏まえ、地方労組段階における連携した取り組みを進めます。
45. 7月26日に第41回地方労組代表者会議を開催し、2023春闘総括（案）と2024年度運動方針（草案）について討議します。

#### 【国保労組協議会の取り組み】

46. 単組の組織強化・拡大にむけて、非正規労働者や再任用（再雇用）職員、組合未加入者の組織化に取り組みます。
47. 本部の厚生労働省2024年度第一次予算要請行動の結果を踏まえ、必要に応じて協議会として対応を行います。とりわけ、「審査支払機能に関する改革工程表」に基づく2024年4月の国保総合システム更改にむけて、保守・運用費用の大幅な増額が見込まれていることから、確実な国庫負担を求めます。

また、その財源確保にあたっては、保険者・被保険者ならびに国保連合会で働く職員の処遇および人員体制に負担が転嫁されることがないように、国の責任において必要な対策を求めます。

48. 厚生労働省が実施する「審査支払システム共同開発推進会議」で確認された「審査領域の共同利用に向けた今後の進め方」では、国保固有のコンピューターチェック機能の取り扱いや、画面審査機

能のあり方について、診療報酬改定DXとの整合性を確保しつつ、2023年度中に一定の結論を得ることとなっています。クラウド化が先行する社会保険診療報酬支払基金のシステムに引き摺られ、国保固有の機能がないがしろにされることのないよう対応します。

49. 3月に国保中央会で策定された「国保連合会・国保中央会のめざす方向2023」を踏まえて、自らの仕事や組織のあり様を見直す中で将来展望を検討する取り組みを進め、今後の雇用と賃金・労働条件の確保にむけた課題発見に努めます。
50. 単組は、職場の時間外労働や年次有給休暇取得状況を検証し、適正な人員確保を求めます。また、年次有給休暇の確実な取得に取り組みます。さらに、官公署派遣（出向）組合員について労働災害保険の加入・適用を明確化するとともに、労働条件等の書面確認に取り組みます。
51. 6月2～3日に「第33回全国国保連職場課題別学習会」（岐阜県岐阜市）を開催し、単組や地連における役員育成の取り組みを支援します。

#### 【公営競技評議会の取り組み】

52. 夏季一時金の要求については、公営競技の売り上げが高水準であることを踏まえ、増額やミッドナイト開催分の基礎日数算入などを求めて取り組みます。
53. 会計年度任用職員への勤勉手当支給を可能とする自治法改正を踏まえ、夏季一時金交渉において、施行側や会社側に次年度にむけた対応を求めます。
54. アフターコロナと雇用確保の観点から、他の競技場の業務実態を参考に、業務範



囲の拡大を求めて取り組みます。部分業務委託の提案については、委託経費が増嵩傾向にあることから、直営での維持と採用再開も求めます。

55. 4業種ごとの部会活動を活性化させ、省庁や国会対応、雇用会社への要請などによる共通課題の前進に取り組みます。

#### 【臨時・非常勤等職員全国協議会の取り組み】

56. 臨時・非常勤等職員の処遇改善と組織強化・拡大にむけ、以下の通り取り組みます。

##### (1) 本 部

- ① 会計年度任用職員への勤勉手当支給実現にむけ、「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動（最終ステージ）」として、引き続き、省庁・国会対策を行います。
- ② 地方自治法の改正を受け、自治体単組との連携・交渉体制の強化をはかるため、「拡大労働条件・組織化担当者会議」を6月8日に開催します。
- ③ 地連・県本部における会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の組織拡大、学習会・交流会などの実施ならびに協議会等の設置を促進するため、各地連・県本部からの要請に応じ、全国幹事を講師やオルグとして派遣します。
- ④ 各自治体における処遇改善のため、「自治体会計年度任用職員の手引き」（仮称）を作成します。

##### (2) 県本部・単組（単独労組および自治体単組、自治体単組内における支部・分会・評議会）

- ① 県本部・単組は「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動（最終ステージ）」の一環として、以下の通り取り組みます。

ア 改正地方自治法の2024年4月施行を見据え、9月または12月議会での確実な条例化をめざすため、自治体単組と連携し、議会質問につながるよう組織内・協力議員との意見交換の場を設置します。

イ 現行制度下においても均衡・権衡が達成されていないことから、現在の条例・規則の点検を行い、常勤職員との不合理な格差を解消します。

- ② 県本部は、会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤等職員の組織拡大・処遇改善、県本部臨時・非常勤等職員協議会等の結成をはかるため、学習会・交流会などを開催します。
- ③ 単組（支部等）は、地連や県本部が開催する学習会や交流会に積極的に参加し、先進的な取り組み事例や成果を共有します。
- ④ 県本部・単組は団体生命共済への加入を促進するため、共済の学習・説明の機会を積極的に設けます。
- ⑤ 単組は、本部作成の「会計年度任用職員制度の整備状況チェック

リスト」および「自治体会計年度任用職員の手引き」（仮称）に基づき点検を行います。到達していない賃金・労働条件等がある場合は、自治体単組と連携し、要求・交渉を確実に実施します。

- ⑥ 単組は、県本部の機関会議や行動に積極的に参画し、非正規労働

者の現状や課題の共有をはかるとともに、雇用安定と処遇改善、組織化にむけ自治体単組等と連携を強化します。

- ⑦ 単組内で課題の共有をはかるとともに、当事者が直接、職場実態や現状を訴えることができるよう、自治体単組の交渉に参画します。

## 11. 労働者自主福祉活動の推進

### 【共済推進運動に関する会議・集会】

1. 本部は、自治労共済推進本部と合同で、共済推進県本部・県支部合同会議を6月に開催し、県本部共済推進委員会の取り組み状況や、共済推進に関する諸課題を協議し、具体的な対策について共有します。  
6月2日 北信・東海、奈良（名古屋）  
6月7日 九州（佐賀）  
6月14日 北海道・東北（仙台）  
6月16日 中国・四国、神奈川（東京）  
6月22日 関東甲・近畿（東京）

### 【本部共済推進委員会の取り組み】

2. 本部は、本部共済推進委員会を引き続き毎月開催し、各県のPDCAサイクルの実行にむけた対策検討や各種制度の取り扱いなど重要事項を協議し、自治労における共済推進運動の基軸とします。  
また、6月に自治労共済生協とこくみん共済 coopの統合10周年を迎えることから、自治労共済推進本部と共同で労働者の連帯強化と助け合いの輪を拡大するための取り組みを実施します。
3. 本部は、各県本部のみならず、職能・

行政規模別評議会、青年部・女性部などの横断組織における幹事会やさまざまな会議・集会において、引き続き共済の学習・説明の機会を設けるよう働きかけを強化します。

4. 本部は、2月に開催した共済推進県本部・県支部合同会議における情報共有と意見交換を踏まえ、市町村共済組合や互助会等で取り扱う保険について、対応を検討します。
5. 本部は自治労共済推進本部と共同で、こくみん共済 coopの「いのちと暮らしを守る防災・減災活動」の一環として、8月に函館市で開催される第97回定期大会で「ぼうさいカフェ」を開催し、防災・減災の普及啓発に取り組みます。

### 【県本部共済推進委員会の取り組み】

6. 県本部は、単組と連携し、共済推進委員会で年間活動計画と目標達成にむけた取り組みを協議・確認し、共済県支部、こくみん共済 coop 推進本部と連携して加入推進に取り組みます。
7. 県本部は、団体生命共済の重点的な取り組みを行う加入拡大モデル単組に選定

した単組について、共済県支部と連携し、単組執行部の共済制度への理解浸透をはかるための学習会を開催し、目標達成にむけた取り組みを強化します。

### 【単組の取り組み】

8. 単組は、「新たな共済推進マニュアル」などを活用し、執行部等役員の団体生命共済全員加入にむけた学習会を開催するとともに、組合員への周知と加入拡大の取り組みを強化します。
9. 単組は、4月新規採用者への取り組みにおいて、組合と共済の同時加入または共済加入に至らなかった新規採用者や、コロナ禍で接触が困難であった共済未加入の若年層を対象とした学習会・セミナーを開催するなど、全員加入にむけた取り組みを強化します。

### 【各共済制度の取り組み】

10. 「団体生命共済」については、2022年6月の抜本改正が広く組合員に受け入れられたことにより、35歳以下の若年層を中心に組合員および家族の加入拡大がはかられていることから、引き続き加入する意義や制度内容の優位性を共有化するため、県本部・単組における若年層を対象とした学習会等（青年部・女性部等の主催）を開催するとともに、保障のメイン化と医療保障の充実を促進するため、共済県支部と共同で適切な時期に個別保障相談やライフプランセミナーなどを設定し、県本部・単組で積極的に取り組みます。

また、団体生命共済とあわせて交通災害共済の加入推進に取り組みます。

11. 「退職者団体生命共済」については、県本部・単組が共済県支部と共同で開催するセカンドライフセミナーや早期退職を含む退職予定者（団体生命共済加入者）への個別制度説明を通して、全員移行にむけた取り組みを進めます。
12. 「じちろうマイカー共済」については、弁護士費用等補償特約の重要性および団体割引率32.5%適用による掛金の優位性を周知するとともに、見積もり依頼者の70%以上が切り替え（新規）加入していることを踏まえ、各共済県支部が実施する“見積もりキャンペーン”などを通して、加入拡大につながる取り組みを進めます。
13. 「自賠償共済」の加入拡大にむけて、周知活動を強化します。
14. 「長期共済・税制適格年金」については、早期の加入がセカンドライフにおける安心の生活につながることから、団体生命共済の継続募集やスポット募集の機会を中心に積極的に推進します。
15. 「住まいる共済」については、近年頻発している風水害の時期を迎えることから、火災を中心に備える火災共済とあわせ、風水害・地震・盗難まで幅広く備える自然災害共済の付帯を積極的に推進します。
16. 「公務員賠償責任保険」については、訴訟リスク等に備えるため、制度の特長点の周知をはかります。

### 【ろうきん運動の推進】

17. ろうきん運動を組合員の安心と安定の生活のための世話役活動として位置づけ、積極的に取り組みます。

## 12. 国際活動の推進

### 【P S I 関係の取り組み】

1. 6月に開催される世界執行委員会に執行委員として参加し、第31回世界大会にむけた議論に参画します。
2. 7月に開催される第31回世界大会の議事運営委員会に議事運営委員として参加し、世界大会の準備を進めます。
3. 10月にスイスで開催される第31回世界大会に積極的に参画するため、準備を始めます。
4. 8月2日に開催されるP S I 第31回世界大会日本代表団会議に参加し、日本から参加する他の加盟組合との交流をはかります。

### 【国際連帯・支援活動の推進】

5. 地連や県本部が取り組む国際貢献活動に、より多くの組合員が参画できるよう支援します。

## 13. 現業労働者の取り組み

### 【2023現業・公企統一闘争の推進】

1. 本部・県本部・単組はそれぞれ第1次闘争における取り組み状況の点検・把握や課題を洗い出すなど闘争の中間総括を行います。その上で、中間総括で出された成果や課題を踏まえ、第2次闘争においてすべての単組・組合員が結集する統一闘争にむけて取り組みを強化します。
2. 本部は、今後の取り組みの強化にむけ、「自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」を7月2日に東京

6. エファジャパンが新たにスタートさせた「新エファパートナー」制度について、組合員への周知をはかります。また、6月17日に東京・新宿区で開催される2023年度会員総会およびイベントに参加します。
7. ミャンマーの軍事政権に対して民主化を求めて不服従運動に参加する労働者の生活支援、医療現場で奮闘する仲間たちへの支援、国境沿いに避難している人々への人道支援を続けます。
8. スーダンの南コルドファン州において、紛争被災民の子どもや青年たちへの教育機会提供、職業訓練などの支援を継続します。
9. 2023年度「国際連帯救援カンパ」は8月末の最終集約にむけて取り組みを継続します。

で開催します。

3. 住民アピール行動をより一層取り組むため、県本部・単組が活用できる、現業職場の実態や課題、さらに私たちがめざす地域公共サービスなどをわかりやすくまとめた動画を作成します。

### 【組織強化・拡大の取り組み】

4. 県本部・単組は引き続き現業職場における組織拡大にむけ、加入説明会や学習会などへの参加呼びかけを通じて、新規

採用職員や未加入者の組合加入に積極的に取り組みます。

本部は、6月1日を基準日に「新規採用者組織化状況調査」を実施し、各単組における新規採用者数や組織化状況を把握し、取り組みを進めます。

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

その上で本部は、「現業・会計年度任用職員組織化推進委員会」を7月に東京で開催し、オルグを通じて明らかになった課題や取り組み状況を共有した上で事例集の作成、現業評議会における組織化の推進にむけ取り組みます。

6. 「新たな共済推進方針」に基づき、幹事会や会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設け、組合員へ伝え加入を勧める活動を強化します。
7. 現業職場では労働組合の役員の担い手不足などが大きな課題であることから、解決にむけ、広島県で第3回「担い手育成連続講座」を8月11～12日にかけて開催します。

## 14. 公営企業労働者の取り組み

### 【2023現業・公企統一闘争の推進】

1. 単組は、6月の第1次現業・公企統一闘争を通して、各事業管理者に対し、事業体が将来にわたり公共サービスの事業継続に必要な人材と予算を確保するよう求めます。
2. 本部・県本部・単組はそれぞれ第1次

### 【政府予算要請】

8. 本部は、各職種別部会での議論を踏まえ、関係省庁に対し、2024年度予算要請行動に取り組みます。

### 【労働安全衛生活動の活性化】

9. 7月の自治労労働安全衛生月間を通じて県本部・単組は、労働安全衛生法などの法令遵守はもとより、産業医を活用した職場点検を徹底させるなど安全衛生委員会の活性化をはかります。あわせて、感染防止対策をはじめ、熱中症対策など、時期や職場実態に応じた安全衛生対策が講じられるよう、安全衛生委員会や職場改善チェックリストを活用し、現業職場における労働災害の一掃にむけ、取り組みを強化します。

### 【職の確立にむけた取り組み】

10. さまざまな現業職場における課題や少子・高齢化社会など変化する社会情勢に対応した先進的な事例などについて議論を行い、職の確立にむけた取り組みの前進を目的とした「第4回現業政策集会」を愛知県で7月22～23日にかけて開催します。

闘争における取り組み状況の点検・把握や課題を洗い出すなど闘争の中間総括を行います。その上で、中間総括で出された成果や課題を踏まえ、第2次闘争においてすべての単組・組合員が結集する統一闘争にむけて取り組みを強化します。

3. 本部は、取り組みの強化にむけて「自

治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」を7月2日に東京で開催します。

#### 【地方公営企業の責任と役割の発揮】

4. PFI／コンセッション方式の導入を阻止するとともに、全国に波及させないため、以下について取り組みます。
  - ① 本部は、すでにコンセッション方式による事業を開始した事業者の実態を把握し、課題を明らかにします。
  - ② 本部は、コンセッション方式の導入が広がらないよう、県本部および県本部公企評と連携して上下水道事業者への対策に取り組めます。
5. 広域化や官民連携は組合員の勤務労働条件に影響することから、単組は首長や事業管理者に対し、検討段階からの情報開示を求めます。また、事業統合を検討している事業者には、事前協議の遵守を確認します。
6. 本部は、各部会での提起を踏まえ関係省庁に対し、2024年度予算に関わる内容と水道行政の移管、官民連携、広域化、災害時対策の課題を中心に、要請行動に取り組めます。

#### 【健全な水循環の実現】

7. 本部は、水循環の大切さをアピールするため、8月1～7日に開催する「第39回自治労水週間」にむけて、6月上旬にポスターと塗り絵コンクールの原画を作成し配布します。また、すべての県本部は、水の公共性や大切さを訴える場として、水週間の「1県本部1行動」を確立して取り組みを推進します。

#### 【組織の強化と拡大】

8. 公営ガス事業の現状を共有するため、6月に新潟県上越市で開催される全国公営ガス労組交流集会に参加します。
9. 組織議論を通じた組合の必要性や人材確保、職場の活性化、組合の交渉力の強化をめざし、7月9～10日（三重県・四日市市）に組織集会を開催します。
10. 本部は、共済推進方針に基づき、幹事会や会議・集会の場において共済の学習・説明の機会を設け、組合員へ加入を勧める活動を強化します。
11. 本部は広域化による統合や上下水道部署統合、簡易水道の統合に伴う組織対策、賃金労働条件の課題については、当該単組、県本部とともに連携を密にして対応します。
12. 労働協約締結権を活かした取り組みの理解や浸透をはかるため、地連・県本部公企評は、県本部と連携して単組に対し、「公営労働者の権利Q&A」などを活用した学習会等を開催するよう働きかけます。また、公営労働者の労組の結成、評議会の設立または労連方式などによる形式分離を働きかけ、組織強化と交渉力の強化をはかります。

あわせて、自治労産別運動の推進と組合員の権利の向上にむけて、新たな単組や評議会の結成など組織拡大に取り組めます。
13. 公営企業職場で働く会計年度任用職員の組織化や、ライフラインに関わる民間労働者の組織化にむけて、県本部と連携した取り組みを引き続き行います。また、公営職場に関係する民間労働者の組織化については県本部と連携した取り組みを行います。

## 第2号議案

# 「第5次組織強化・拡大のための推進計画」の総括と 「第6次組織強化・拡大のための推進計画」 (組織討議案)

I	「第5次組織強化・拡大のための推進計画」総括	54
1.	はじめに	54
(1)	第5次組強計画の基本的視点	54
(2)	自治労組織の現状(概況)	54
2.	第5次組強計画における重点課題の状況	56
(1)	組織強化：職場を起点とした組織強化の取り組み	56
(2)	組織拡大：80万自治労の回復にむけた組織拡大の取り組み	62
3.	産別財政の確立	67
(1)	全体概況	67
(2)	本部財政の状況と課題	68
(3)	県本部における登録納入制度と単組組合費の状況	69
(4)	交付金の見直し	70
(5)	組合費の取り扱い	70
(6)	コンプライアンス推進体制の確立	71
II	「第6次組織強化・拡大のための推進計画」(2023年9月～2027年8月)	72
1.	はじめに～組織の現状	72
2.	取り組みの基軸と重点課題	73
3.	基本設計と目標達成にむけた具体的取り組み方針	74
4.	産別財政の確立	84
	単組活動 底上げ(エンハンス!)シート(案)	87

### 「参考資料」

	「第5次組織強化・拡大のための推進計画」総括と	
	「第6次組織強化・拡大のための推進計画」(組織討議案)の概要	90

# I 「第5次組織強化・拡大のための推進計画」総括

## 1. はじめに

### (1) 第5次組強計画の基本的視点

「第5次組織強化・拡大のための推進計画」（以下、「第5次組強計画」）は、2019年9月から2023年8月の4年間の計画として、第92回定期大会（2019年8月・福岡大会）で決定されました。

第4次組強計画の総括議論において、本部が示す方針や計画が取り組みの主体となる単組に確認・理解されていても、具体的な取り組みに結実していない実態が指摘されました。同時に、具体的な取り組みが実行されないことにより、組合活動に伴う達成感が得られず、単組役員のモチベーションが保持できずにいることが、より組合活動を困難にしている点も指摘されています。このため、シンプルでわかりやすく、具体的な行動に結びつけやすい計画と目標が必要であること、単組役員をフォローする県本部・本部のサポート体制の強化が重要であることを確認しました。

その上で、第5次組強計画においては、2000年以降、長期的な組織人員数の減少傾向が続いていることから、財政規模の縮小と自治労全体の活動の低下が負のスパイラル化していることの危機感を共有し、改めて、労働組合としての基本的な機能の発揮をめざすこととしました。

とくに単組での具体的活動の活性化こそが組織強化・拡大の前提条件であることから、組織的喫緊の課題と設定しました。一方で、約85%の自治体単組では非専従役員によって組合活動が担われ、公共民間単組等も含めると約9割にまでその割合は上ります。それを踏まえ、第4次組強計画の問題意識を引き継ぎつつ、めざすべき目標を絞り込み、目標達成にむけた具体的行動を明確にすることを意識し、第5次組強計画を起点とした組織強化と組織縮小傾向からの脱却を計画の大目標としました。

同時に、第5次組強計画については、新「組織拡大アクション21」（2013年8月大阪大会決定）の総括議論における、組織の拡大課題と強化課題に関する方針の一体化や組強計画との重複の整理が必要などの指摘を踏まえ、新「組織拡大アクション21」は第5次組強計画に統合することとされました。このことから、単組活動の活性化を通じた「4年間で80万自治労の回復」、会計年度任用職員制度のスタートを契機とし、同じ職場で働くすべての者を対象とした組織化を進めることを決定しました。

### (2) 自治労組織の現状（概況）

第5次組強計画決定から間もなくの2020年2月以降、自治労運動はコロナ禍の影響を大きく受け、とくに対面を中心とした運動が困難な状況に直面しました。本部主催の多くの集会・会議・セミナーは、中止・延期や規模の縮小、ウェブ開催への切り替えが続き、同



時に、各県本部においても、直接訪問しての単組オルグや対面会議が実施できにくい状況となりました。

こうした中において、2022年6月現在の自治労の登録人員は70万7,495人となり、2009年以降、はじめて年2万人（減少率2.8%）を超える大幅な減少となりました。第5次組強計画開始時の2019年6月と比較すると44,935人も減少です。同様に、2年に一度実施している組織基本調査においても、2017年調査においてはじめて80万人を下回り、それ以降も減少傾向に歯止めはかけられていないことが明らかになっています。とくに2021年調査においては、前回比で▲2万4,000人を超え、減少率も3.2%とこれまで以上の減少となっています。

### ■登録確定（毎年）と組織基本調査（隔年）における組織人員

年月	登録人員		組織基本調査	
	組合員数	前年度比較	組合員数	前回比較
2017年6月	770,408人	▲8,121人	789,859人	▲18,834人
2018年6月	763,714人	▲6,694人		
2019年6月	752,430人	▲11,284人	771,492人	▲18,367人
2020年6月	742,140人	▲10,290人		
2021年6月	727,872人	▲14,268人	747,021人	▲24,471人
2022年6月	707,495人	▲20,377人		

組合員数の減少は、県本部財政を圧迫し、専従役職員数を減少させている県本部もあります。このまま減少傾向が継続すれば、県本部活動の維持や単組活動の支援がより困難となっていきます。単組活動が停滞しがちとなっている現在において、県本部による単組活動のサポートが十分にできなくなることは、危険な状況ともいえます。

また、組合員の減少は、自治労総体にとっては、対政党、対中央省庁、連合内における影響力・発信力・交渉力等の縮小につながります。コロナ禍によって組合活動が困難な状況にあるものの、県本部での運動の停滞は、組合活動の経験を積めない執行委員や単組活動の低下を招き、さらに組合員の組合活動に対する理解や加入の意義が薄らぐことが危惧されています。

自治労は、コロナ禍を契機としてウェブによる開催手法を取り入れ、県本部と単組をつなぐネットワークの構築支援など、さまざまな形で組合活動の継続に取り組んできました。引き続き、より効果的な新たな方式も模索しながら、組織の活性化と新規採用者をはじめとした加入拡大に取り組んでいかなければなりません。

## 2. 第5次組強計画における重点課題の状況

### (1) 組織強化：職場を起点とした組織強化の取り組み

#### ① 単組の現状と課題

##### ア 組合員との対話を重視した要求づくりと交渉サイクルの確立

確定闘争期において、自治体単組の約2割が交渉を未実施であること、春闘期においては、さらにその率が高まること、同時に、交渉を実施しない・できない単組が固定化する傾向があることについては、この間、さまざまな場で指摘され、県本部による働きかけやオルグの強化が行われてきました。しかし、状況は改善されていません。

また、この間の春闘において、「要求書をどのように作成しているか」を集約してきましたが、「職場委員が職場ごとに意見を集約した」は2021：13.8%・2022：12.1%、「青年部や女性部等が中心となって職場ごとに意見を集約した」2021：4.1%・2022：1.2%、「アンケートを配布し集約した」2021：11.1%・2022：12.9%など、職場の声を集約する取り組みは全体あわせても3割弱にとどまり、組合員からの意見集約は進んでいません。

コロナ禍で対話・対面での活動が難しかった点は、統一闘争期に限らず多くの取り組みに共通の課題です。しかし、ウェブを活用したアンケートの配布・回収による職場実態の把握など、対面に限定しない新たな手法も工夫し、その上で、要求書作成と交渉には、「組合員の声の積み重ねが不可欠」との意識づけが改めて必要となっています。労働組合として要求・交渉を通じて結果を引き出し、組織強化につなげていくことは、基本的かつ不可欠な取り組みです。引き続き、交渉サイクルの確立にむけた本部・県本部によるオルグ体制の強化や、これまで以上に細やかな単組状況の把握など、継続的な取り組みの一層の強化が求められます。

#### ■確定闘争における交渉サイクルの確立に関する実施率の推移（自治体単組）

年	要求書の提出	交渉実施	妥結	協約・協定の書面化
2007	82%	76%		
2008	78%	68%		
2009	82%	82%		
2010	82%	80%		27%
2011	80%	76%		30%
2012	76%	61%	38%	21%
2013	78%	62%	44%	20%
2014	86%	78%	54%	29%
2015	87%	81%	77%	30%
2016	81%	71%	56%	30%
2017	74%	64%	48%	21%
2018	79%	66%	54%	24%
2019	87%	77%	59%	24%
2020	85%	78%	65%	22%
2021	79%	66%	45%	18%
2022	77%	66%	51%	21%

## イ 「伝える活動」の強化と若手組合員の参加促進、脱退対策の強化

「労働組合が組合員のために何をしているのか」について広く組合員に知らせることは、組合への帰属意識の醸成や次代の担い手育成のためにも不可欠です。しかし、職場オルグや職場集会については、コロナ禍の影響を受け、従来のように開催されていない実態が見られます。

2021年組織基本調査における教宣紙の発行状況は、「機関紙・組合ニュースを発行している単組：62.5%」にとどまります。発行していない単組が4割近く、自治体単組でも「発行なし」は22.8%であり、自治労全体として見ても、自治体単組に限定しても、「発行なし」や「月1回未満」の割合が徐々に増加しつつあります。

また、SNSによる情報発信は、「発信していない」が9割以上に上ります。ただし、2015年調査以降、発信している単組の割合は全体としては微増にとどまっていますが、都道府県職労では23.6%と活用が進んでいる状況が明らかになりました。

今後もコロナがどの程度、活動に影響を与えるか不透明な状況ではあるものの、職場オルグや職場集会の再開にむけた検討は必要です。同時に、SNSを活用した情報発信は、もはや通常のツールとなっており、見える活動、伝える活動として、組合としても積極的に検討されるべきものとなっています。

こうした取り組みには、若手執行部や若年層組合員からの提案をいかに取り込めるかが重要ですが、春闘における「若年層組合員はどのようなかたちで春闘に参加したか」という設問について、「基本組織の交渉参加など具体的役割を担った」2021：7.5%・2022：11.7%、「青年部・ユース部が若年層組合員の意見を集約し、基本組織の要求に反映した」2021：6.9%・2022：7.6%と、若干増加しているものの、何らかの形で関わりがあったとの回答を合計しても約2割にとどまり、主体的参画には課題があるといえます。単組は、若年層からの意見集約や取り組みの支援などをこれまで以上に意識する必要があります。同時に、本部は、好事例の収集・共有をはかっているといかなければなりません。

さらに、これらの取り組みを組合員の脱退対策につなげていく必要があります。近年、大規模単組などにおいて一定数まとまったの脱退が顕著に見られるケースが出ています。また、公務員専門学校などにおいて組合の存在を否定するような事前の「刷り込み」が行われている事例の報告もあります。

脱退理由として、「組合に加入しているメリットが感じられない」「職場の周りに組合員がいない」「組合費がもったいない」などが典型的な例として見られますが、労働組合は費用対効果で計れるものではなく、賃金や労働条件の改善は、職場の仲間の参加と行動の積み重ねによってしか実現しえないことを丁寧に説明することが重要です。組織率の高低や競合単組の有無・競合組合間の組織率の差など、単組の組織状況は多様ではあるものの、脱退の相談や申し出があった際には、執行部をはじめ職場の役員や先輩、年齢層の近い組合員などによる積極的な意見交換や説得が必要です。

本部としても、単組・県本部における脱退対策を支援するために組合の社会的意義を伝える資料・動画作成や各種セミナーでのテーマ設定、寄付講座の充実など、新たな工夫が求められます。

## ② 県本部の現状と課題

### ア 単組状況の把握と組合員の興味・関心を踏まえた単組支援

単組役員との日常的な対話や相談を重視し、単組活動に関わるきめ細やかなフォローを行うことは、県本部の基本的な機能です。春闘期・確定闘争期などにおいて、「県本部が単組にどの程度訪問しているか」などの調査をしていますが、単組との関係構築には、いずれの県本部も単組オルグを実施しています。しかし、役職員の経験の違いや任務分担体制などにより、単組オルグの頻度や内容の濃淡は県本部によって大きく異なります。また、役職員の体制上、現行以上の対応が難しくなっている実態もあります。

同時に、単組役員 of 短期での交代と担い手の発掘・育成は、自治労全体の大きな課題となっている中で、組合経験の差異などに即した学習プログラムやメニューに基づき、労働学校や各種セミナーが県本部で実施されています。単組オルグによって把握された課題や今日的行政課題など、組合員の興味や関心を把握し、カスタマーハラスメントなど身近なテーマでの学習会の開催を定例化している県本部もあります。ただし、2019年11月～2020年10月を調査期間とした「第9回県本部教育研修に関する実態調査」においては、労働学校を実施したのは21県本部にとどまり、前回調査から11県本部の減少となっています。企画はされていたものの、コロナ禍によって実施が不可能となった県本部も少なくありません。

学習会は、次世代育成や組合の存在意義を実感できるなどの効果に加え、参加者間・単組間の相互交流による組織力量の底上げにつながる可能性を持つものです。したがって、学習内容や参加者の拡大などには、県本部の創意工夫と本部の支援が求められています。

### イ 単組間連携の促進

役職員の専従体制が縮小しつつある県本部が少なくない中で、県本部による単組支援に加え、近隣地域の単組間での相互交流・支援機能の強化が求められています。これまで、「ブロック」「総支部」「地方本部」などを設置してきた県本部は多くありましたが、ブロック間での活動の格差や、その中心となる単組の組織力量の低下によってブロック活動そのものの停滞なども見られます。

そのため、「単組間連携促進助成金」を創設し、総支部の枠を超えて県内複数単組での会議・学習会に対する助成を行うなどの取り組みを開始した県本部もあります。

また、競合組織を抱える単組の支援も県本部の重要な任務のひとつですが、県本部が軸となりつつも、ノウハウを共有するための競合単組間での相互の情報交換や、ビ

ラ配布行動などに対する近隣単組からの支援も必要となっています。

## ウ 県本部事業促進交付金を活用した県本部事業の活性化

2021年9月から2023年8月末までを実施期間とした「県本部事業促進交付金」は、第93回定期大会（書面審議）で新設され、2021年度第1回県本部代表者会議において実施に関する要綱が確認されました。この交付金は、次代を見据えた若年層・女性活動家の育成、新規採用者対策と未加入者対策、会計年度任用職員の組織化、競合組織対策などについて、より実効ある対策を進めていくことを基軸として、第5次組強計画の推進に資することを目的としたものです。

その上で、2022年度（2021年9月～2022年8月）には34県本部3地連/交付総額1億247万2,000円、2023年度には41県本部4地連/交付総額9,600万9,000円の事業が実施されています。

主な事業は、(a)次世代育成にむけた労働学校や若手リーダー育成事業、単組役員育成講座などの担い手育成を目的としたもの、(b)若年層ブロック別学習会や新入組合員（3年未満）対象学習会などの若手組合員を対象としたもの、(c)新採組織化対策「総支部ビギナーズセミナー」や会計年度任用職員の組織化・交流会など組織率向上にむけた諸会議、(d)県本部組織強化・拡大推進計画の再検討などとなっています。

また、企画運営会議に青年部・女性部から複数人が参加し各事業について議論したり、青年層を中心に実行委員会を設置し、企画・運営を行ったりするなど、新たな試みも行われました。事業に携わった青年・女性からは、企画委員として計画立案をするだけでなく、講師やグループワークの座長を担うなどすることで、自分自身のスキルアップもはかることができたことや、同世代との交流により運動に関わる意識醸成につながったことなどの意見が出されています。

ただし、コロナ禍の影響を受け、事業の縮小や計画の頓挫を余儀なくされた県本部もあります。同時に、今回の事業で得られた青年層の運動参画の実感や組合員間の交流実績などを重視し、次の地連・県本部の取り組みにつなげることが重要です。

## ③ 本部の現状と課題

### ア 県本部への支援と協働による計画の実効性の確保

県本部との連携・支援強化のため、本部役員による県本部担当制に加え、総合組織局役職員とオルグについても担当配置し、定期的に情報収集を行うとともに、課題の明確化と必要な対策の共有などを行ってきました。

また、組織集会や産別オルグ団会議等で(a)第5次組強計画の進捗状況と今後の課題・対応、(b)新採加入の取り組み、(c)会計年度任用職員をはじめとした非正規組織化の推進、(d)共済と連携した取り組み、などを本部提起するとともに、運動方針の重点的課題である「単組活動の活性化」「新規採用者の組織化」「県本部間交流の促進と情報ネットワークの拡充」などに関し、単組・県本部の課題や取り組み状況、

本部に求める点について討論を行ってきました。

その上で、課題の明確化と重点化をはかるために従来の総花的に課題を扱う組織集會を見直し、新採組織化対策や競合単組交流会など、課題に特化した会議への再編を行いました。

ただし、組合員の減少傾向と各級機関での財政のひっ迫、県本部体制の縮小など組織状況が改善されない中、コロナ禍でウェブを活用する一方、対面での率直な意見交換などが実施しにくくなっている現状においては、これまでの本部提起に対する意見交換といった手法だけにとらわれない集會・会議の運営や、本部役職員とオルグによる県本部担当の取り組み強化、県本部との連携強化とオルグの工夫、運動の前進のための本部機能のあり方の再構築が求められています。

とくに、課題となっている人材育成に関しては、基本的な方向を明らかにしましたが、本部主催の各種研修の連携や対面・オンラインを組み合わせた効果的な研修スタイルの検討など、今後の具体的な教育研修について、本部内での議論を早急に進める必要があります。加えて、県本部から本部推薦講師リストを活用しやすくするよう要望が出されていることから、更新作業を進めるとともに、教育研修ポータルの充実をはかる必要があります。

#### イ 重点支援県本部に対する運営および自立への取り組み支援

重点支援県本部制度は、組織基盤の確立のために人的・財政的支援が必要な県本部を抽出し、2017年新潟大会において指定された岩手、埼玉、千葉、滋賀、愛媛を対象として、2017年10月より開始されました。その後の1年間は、各県本部とも本部との協議の下で4年間のマスタープランを策定し、実際の計画は2018年10月から2022年9月の4年間で遂行されました。計画の実施にあたっては、県本部の主体的活動を軸としつつ、本部には各県担当役職員を配置し、単組・県本部の連携強化と本部による伴走を基本としました。同時に、本部からの綿密な連絡・訪問により、県本部と本部担当役職員との意思疎通の円滑化と関係性の強化を重視しました。なお、県本部に対する財政支援は、一律的な交付金とは異なり、単組・県本部機能の充実化および自治労運動の活性化をはかるために必要な事業を精査し、その上で計画に盛り込まれた事業に対して県本部の財源だけでは不足する分を本部が補てんすることとし、5県本部に対して支出された交付金は、総額3億1,428万765円となりました。

5県本部においては、全国組合費からの財政的支援を基礎とした重点支援県本部指定を契機として、「従前の県本部体制・業務や財政ルールの大膽な見直しにチャレンジしなければならない」という改革意識が高まりました。また、具体的成果として、新採組織化率の向上や会計年度任用職員組織化の進展、単組オルグの定例化や組合員ニーズに沿う新たなセミナーの実施などによる単組との信頼関係の回復、組合費や県本部納入率の引き上げを含む財政の改善と透明性の確保など、運動全般の向上が見られました。しかし、組織人員の減少や専従体制を確保する難しさから、組織基盤強化

計画が未達成で引き続き事業執行に十分な財源が確保できない県本部も、結果として存在することとなりました。

一方で、本部の問題として、担当した役職員の支援が十分であったのか、力量不足が否めない部分もあります。要因のひとつは、本気・本音で話せる人間関係が構築できるまでに相当の時間を要するにもかかわらず、計画期間途中に2度の役員改選や書記の異動により担当役職員が交代したことです。また、これまで本部が踏み込める領域には限度があったこと、かつての「県本部再建」から相当時間が経過していることなどから、本部には今回のような問題に対する経験の蓄積がほぼありませんでした。こうしたことを背景に、県本部の根本的な問題把握の難しさを実感するものとなりました。また、5県の置かれた状況が異なる中において、本部内での問題意識や対応策の共有も十分ではありませんでした。

この間の県本部オルグや各種調査・ヒアリング、重点支援県本部の取り組み等から、県本部の体制や単組との関わり方は県本部ごとに大きく異なっており、本部と県本部との連携についても、画一的な対応では効果を発揮しないことが明らかとなっています。そのため、県本部の実態把握を踏まえ、連携・支援策の具体化を早急に確立することが必要です。

#### ウ 組合員・単組に見える「自治労運動」の推進

2020年からのコロナ禍によって、全国規模での集会・会議の中止・延期・規模縮小が余儀なくされ、単組・県本部においても組合員との直接のやりとりが難しい状況が続いています。こうした中で「自治労のスケールメリットを感じられない」「組合活動が見えない」という意見が以前よりも聞かれるようになっていきます。

コロナ禍で多くの課題が生じている現在こそ、組合員の意見・意識の集約をさまざまな形で積み重ね、リアルタイムで交渉情報等が周知されていくことが、組合への帰属意識を高めることにつながります。

この間、産別ネットワークを刷新し、各種の情報のリアルタイムでの共有や、集会・会議への参加集約の簡素化、機関会議や集会資料のデータ掲載などで、事務の煩雑さを軽減させてきました。加えて、自治労活動をより「強く・早く・身近に」感じられるよう、「じちろうモバイル」など、単組を含めたネットワーク化をさらに進めているところです。

とくに、公共サービスの最前線としてコロナ対応を進めている現場の声をもとに、省庁要請や国会対策を積み重ねてきましたが、その情報が県本部・単組に「必要な時に必要なものを見つけやすい」「内容がわかりやすい」ものとなっているかどうかには、いまだ見直しの余地が多く残されています。

したがって、本部機能として、省庁・国会対策をはじめとした各種折衝の強化、全国の運動を網羅しながら作成するマニュアル・手引きや学習会資料の配布、全国調査の実施・分析とフィードバック、メディア対策による社会的発信などをこれまで以上

に進めることが求められています。同時に、県本部・単組が飽和状態となり、処理しきれない状況にあることを前提とした情報発信のあり方について、組合員視点に立った分析・解説がされているのかどうか、見やすさやわかりやすさを意識できているかなど、「じちろうモバイル」の活用単組の拡大とより利用しやすいものへの内容の豊富化なども含めて、検証に基づく改善が必要です。

## (2) 組織拡大：80万自治労の回復にむけた組織拡大の取り組み

### ① 新採・再任用者・未加入者対策等の自治体単組の組織率の向上

#### ア 新規採用者の組織化

新採の組織率については低下傾向が続き、2019年度は28,680人・63.2%だったのに対し、2020年度は29,382人・61.8%、2021年度は28,170人・61.0%、2022年度は28,010人・60.2%（各年12月1日時点）と、加入率の減少が続いています。とくに県職労をはじめ政令市、県都市などの大単組での加入実績が低下傾向にあり、全体の加入率が引き下げられています。

#### ■ 団体区分別・新規採用者の組織化（各年12月1日時点）

自治体単組団体区分	2020年		2021年		2022年	
	加入数	加入率	加入数	加入率	加入数	加入率
都道府県職	6,450	55.9%	6,797	54.2%	6,424	51.9%
県都・政令市・特別区職	5,316	49.8%	4,801	46.4%	4,717	46.0%
市職	11,892	70.0%	11,298	71.1%	11,519	69.5%
町村職	3,450	89.1%	3,246	89.8%	3,280	87.2%
事務組合・広域単組	550	68.3%	435	60.5%	417	64.6%
<b>自治体単組計</b>	<b>27,658</b>	<b>63.0%</b>	<b>26,577</b>	<b>61.7%</b>	<b>26,357</b>	<b>60.4%</b>
<b>全単組計</b>	<b>29,382</b>	<b>61.8%</b>	<b>28,170</b>	<b>61.0%</b>	<b>28,010</b>	<b>60.2%</b>

この要因のひとつとして、コロナ禍で加入説明会の開催が困難だったことがあげられています。

また近年、「社会人枠の採用者が加入しない」という事例も見受けられ、その理由として「以前の職場に組合がなかった」「以前の勤務先の組合が何もしてくれなかった」ということが少なくありません。さらに、未加入者の増加や、いったん加入した組合員の脱退などもあります。しかしその一方で、個別対応や年齢の近い青年層の組合員を中心とした企画の実施、配置された職場の先輩による声かけなどによる成果も報告されています。

これらの状況を踏まえ、より積極的な取り組みを推進するため、県本部は新採対策重点単組の指定と、新採対策の計画づくりや新採説明会・ビラの企画など必要とされるサポート（アウトリーチ型支援）を行い、本部も県本部と連携して単組対策に取り組むなど、単組支援を強化することとしました。また、本部は、単組・県本部での取



り組み事例の共有に加え、実際に単組で活用できる新採むけパワーポイント原稿案の提供を開始しました。

新規採用者100%加入と未加入者対策としては、それぞれの単組の活動や役割、これまでの実績の丁寧な説明はもちろん必要ですが、その組合の実績や加入の意義を説明するためにも、日常的な組合活動を継続し、その活動が組合員に伝わるように意識することで、職場の理解を促進することが求められています。さらに、共済説明会や個別相談会、賃金制度などの学習会、レクリエーションなどを通じた組合活動への参加機会を設けることも重要な取り組みとなっています。

新規採用者の組合加入は、組合活動継続の生命線であり、自治労の組合員減少を食い止めるための最大の課題です。また、一度未加入者を許してしまえば、その後の加入をさらに困難にしてしまうことから、県本部と単組の連携を強化し、準備段階からの徹底した取り組みが必要です。

## イ 再任用職員等に対する組織拡大

地方公務員の再任用が制度化された2001年4月以降、「対象者全員の自治労加入を達成することが必要」とする方針（2005年5月・第121回中央委員会・当面の闘争方針）に基づき、この間、取り組みを進めてきました。しかし、再任用・再雇用者の組織率は、2021年自治労組織基本調査によると32.9%であり、全体の加入率を押し下げる要因となっています。とくに、再任用・再雇用制度による職員がいても「組織していない組合」は42.1%にのぼります。また、単組によって再任用者の組織化方針が異なること、退職者会との協議が必要であることなど、課題も少なくありません。

さらに、2021年6月の地公法改正により定年年齢が段階的に引き上げられることに伴い、各再任用制度や役職定年制の導入を見据え、再任用時の組合脱退につなげない取り組みや、管理職退任後の組合加入を促す取り組みが求められます。

そのため、本部は、自治労共済推進本部と連携し、自治労共済加入のあり方も含めた課題を整理し方針化しながら、再組織化の好事例の情報収集と共有化、組織化ツールの制作等を進めることとしました。

単組においては、定年・再任用者の組織化について、規約等での年齢要件や加入要件をはじめとした現状の確認と必要に応じた改正議論を進めながら、組織化方針を策定することが必要です。

県本部においては、各単組における管理職の組合への協力方法の差異や退職者会への加入時期などを確認し、改めて再任用職員の組織化・役職定年者の組合加入と共済継続利用に関する方針化をはかるとともに、単組の取り組み支援が求められます。同時に、単組・単会の議論がスムーズに進むよう、県本部退職者会との協議を行う必要があります。

## ウ 会計年度任用職員の組織化

2020年4月から会計年度任用職員制度が開始されたことから、制度主旨に沿った労

働条件の改善の交渉と組合への加入促進に取り組んできました。しかし、2021年6月1日時点の非正規労働者の加入者数は34,825人、加入率は5.2%にとどまり、2003年以降3万人台のまま推移しています。同時に、2020年6月に実施した「2020年度自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件制度調査」によれば、会計年度任用職員を「組織化の対象としていない」とする単組が6割、さらに団体区分別でみると「組織化の対象としていない」は町村で80.1%、一般市で46.6%にもものぼっています。

加入を進めない理由に、単組の執行委員に非正規労働者組織化の必要性や意義が理解されず、組織化に取り組む単組が増えていないことや、組織化後の組合費の課題などがあげられます。また、組織化を開始しようにも、単組活動が十分できない中で担い手が不足し、単組体制が弱まっているという状況もあります。

一方で、「会計年度任用職員組織化要綱」やマニュアルを作成した県本部や、制度移行への対話集会・学習会等の実施、会計年度任用職員通信の発行などにより、組合加入につながった単組がありました。さらに組合員からは、会計年度任用職員への移行により処遇改善がはかられたという報告もあります。

会計年度任用職員については、組合に加入している自治体と加入していない自治体では、賃金・労働条件に格差があることが明らかとなっています。自治体において、人件費抑制のために非正規労働者への置き換えが行われてきた結果、地方公務員全体の賃金抑制論や民間委託の強引な推進につながってきています。こうした問題を放置しないためにも、会計年度任用職員をはじめとする非正規労働者の処遇改善・雇用安定とともに、組織化の必要性について改めて認識を共有し、取り組みを強化していくことが必要です。

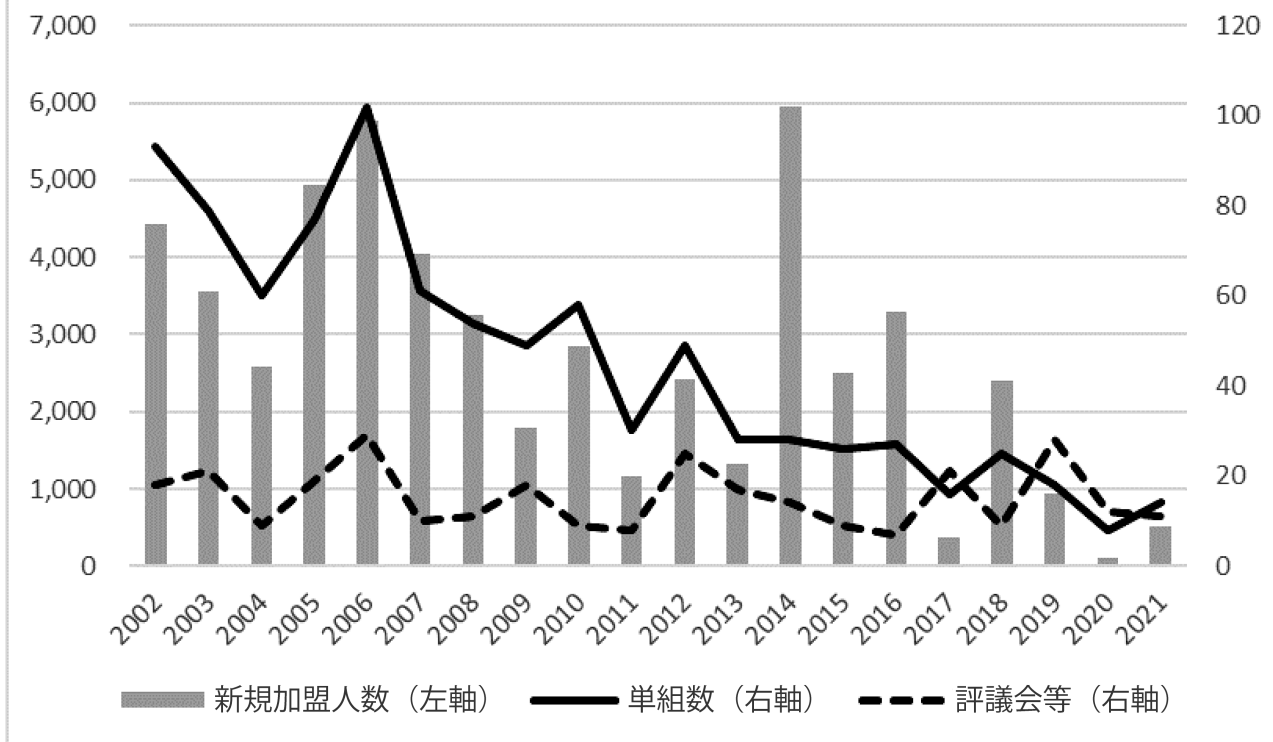
## エ 未組織・未加盟自治体の組織化

未組織・未加盟の新規加盟組合の実績は、加入単組数も組合員数も年々減少し、単組内に新たに結成された評議会・協議会・支部なども減少しています。さらに、2019年2月から2021年8月までの3年間の脱退単組は100単組にのぼっています。脱退単組は公共民間単組が多い傾向にありますが、一部に自治体単組も含まれています。脱退の理由は、「活動の停滞による組合の解散」「職場の民間委託などの運営形態の変更や解散」「組合費納入が困難」「役員のみなり手がいない」などです。

## ■新規加盟単組実績

年度	新規加盟単組			参考：単組加入の新労組（評議会、支部・分会等）
	県本部	単組	人数	
2002	44	93	4,437	11県本部 18単組 25職場 305人
2003	28	79	3,558	16県本部 21単組 29職場 703人
2004	33	60	2,573	8県本部 9単組 13職場 379人
2005	34	77	4,931	9県本部 19単組 23職場 539人
2006	38	102	5,774	8県本部 29単組 33職場 1,279人
2007	32	61	4,045	8県本部 10単組 13職場 623人
2008	31	54	3,253	7県本部 11単組 18職場 734人
2009	24	49	1,785	11県本部 18単組 28職場 1,110人
2010	33	58	2,849	4県本部 9単組 9職場 418人
2011	21	30	1,153	4県本部 8単組 569人
2012	27	49	2,417	6県本部 25単組 565人
2013	20	28	1,321	12県本部 17単組 1,233人
2014	20	28	5,948	9県本部 14単組・支部・分会 625人
2015	20	26	2,494	8県本部 9単組・支部・分会 699人
2016	21	27	3,286	7県本部 7単組・支部・分会 426人
2017	11	16	366	16県本部 21単組・評議会等 704人
2018	17	25	2,409	8県本部 9単組 9評議会・協議会等 303人
2019	12	18	942	17県本部 28評議会・協議会・支部等 995人
2020	7	8	115	10県本部 12評議会・協議会・支部等 575人
2021	12	14	504	7県本部 11評議会・協議会・支部等 396人
2022	<u>2021年大会以降、新規加盟の申請は現時点で1単組のみ</u>			

2002年～2021年新規加盟単組、評議会等数



※ 2014年度の新規加盟人数が大幅増となっているのは、新潟県厚生連労働組合（4,300人）が加盟したことによるもの

未組織・未加盟の組織化対策として、(a)近隣の自治労加盟単組の労働条件等を比較しながら、自治労加盟のメリットを説明した、(b)短期間で執行部役員が交代する単組が多いため、意見交換ができる関係を継続するために定期的に訪問している、(c)一部職員との接触から、未加盟単組の執行委員会での説明に切り替えた、などの報告があります。

また、脱退対策としては、日常的に単組を訪問し、単組役員と意思疎通をはかり、組織活性化の支援を行う必要があります。また、いくつかの県本部では、県本部役員が当該単組の特別執行委員となって、執行委員会に参加してのアドバイスや意思決定への関与などの支援も行っています。これらの取り組みを参考に脱退する単組をなくしていかなければなりません。

近隣に未組織・未加盟自治体がある場合、あるいは脱退単組が発生した場合は、新採をはじめとした組合加入や近隣単組への悪影響、賃金・労働条件の低位平準化圧力が高まることも危惧されます。そのため、県本部は、評議会などの横断組織とも連携し、単組に対する情報提供や活動支援のほか、単組間の意見交換や運動交流などの機会を設けながら、単組の自治労結集にむけて日常的な連携を強める必要があります。本部は、組織問題に発展しかねないケースについては、役職員を県本部等の諸会議に派遣するなど、現地での問題解決にむけた県本部との連携を強化していく必要があります。

ます。

## ② 県本部行動計画の策定と実効あるチーム活動

第5次組強計画に基づき、各県本部は、組織強化・拡大行動計画を策定するとともに、「組織強化・拡大チーム」を設置し、県本部機関会議や各種会議等で単組に周知・共有をはかっています。

組織拡大にむけた進捗状況の確認については、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、直接対面での対応ができていない県本部がある一方、単組オルグを増やしたり書面・メール・電話により聞き取りを行ったりした県本部や、「組織拡大専門員だより」の作成による情報提供や単組紹介などの取り組みを推進した県本部もありました。また、定期的なチーム会議を開催し、全体での組織強化・拡大の取り組みに活用している県本部がある一方で、取り組みが個々の役職員や組織拡大専門員任せになっている県本部もあります。

「組織強化・拡大チーム」は、組織強化・拡大を、組織拡大専門員や担当者だけではなく、チームが中心的役割を担いつつ県本部全体の課題として取り組むためのものです。担当者だけが課題を抱えてしまうのではなく、定期的に進捗状況を共有するとともに、課題の対応を担当者全員で協議し、さらに県本部の経験として蓄積・活用する体制づくりが不可欠です。

## 3. 産別財政の確立

### (1) 全体概況

#### ① 一般会計の運営と財政改革方針

第5次組強計画においては、組織人員数の減少に伴う産別財政全体の厳しい状況を踏まえ、主要課題を「年間2億円程度の収支余剰の確保による安定的な財政運営の確立」をめざすこととしました。また、本部においては、2020年度での財政収支バランスをめざし2016年度から実施してきた「本部財政の抜本改革の方針」（以下、「財政改革方針」）の実現に努力してきました。

第3次組強計画期間（2011/9～2016/8）以降、自治労本部は消防対策や地公給与対策、東日本大震災復興対応、脱原発・平和運動等の重要な課題に対峙していました。これらの課題に対応する財源として8年間で総額36億円を財政安定化資金会計から一般会計に繰り入れ（期間中の「財安から一般への繰入額」から「一般会計から財安への繰出額」を除いた額）しています。すでに一般会計の収支のアンバランスが課題になっていたことに加え、財政安定化資金会計の残高の急激な減少も問題となっていました。

このことから、本部財政の抜本改革にむけた方針を検討・確立するために財政改革方針が定められ、2016年度から第5次組強計画の初年度である2020年度を最終年度と定め、支出に一律10%のシーリングをかけるなどして収支均衡をめざしました。最終年度の2020年度の一般会計は10億715万円を繰り越しましたが、新型コロナウイルス感染症拡大が重

なったことから、財政改革方針の目的であった「収支均衡」が達成できたのか、判断が難しいまま期間を終えました。

第5次組強計画期間は、期間中を通してコロナによる制限もあり、2021年度以降3年間にわたり毎年10億円前後の前年度繰越金を得ることができました。また4年間を通して総額3億450万円を財政安定化資金会計に積み戻しています。

コロナが発生してから4年目に入り、ウェブの活用が進むなど運動スタイルも変化が進み、それに即した事業計画・予算執行が定着してきました。今後は多額の繰越金が発生することも想定できないため、財政安定化資金会計からの繰り出しは最小限にとどめ、いざという時に備え残高を確保することが重要です。

## ② 組織人員の推移

第5次組強計画期間中も組合員数の全国的な減少傾向に歯止めがかからず、毎年1億円程度の組合費収入の減少が続き、財政はひっ迫しています。2021年組織基本調査においては、2年間で▲24,471人とこれまで以上のペースでの減少となり、2022年6月の登録納入確定においては、大規模単組の脱退などもあり、前年度から▲20,377人と2009年度以降はじめて減少数が年間2万人を超えました。同時に、組合員の年齢構成は40～50代が厚いことから、新採組織化等の推進によって組織率を改善できなければ、組合費収入はさらに厳しい見通しです。

## (2) 本部財政の状況と課題

### ① コロナ禍での財政運営と予算編成

2020年2月以降、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、本部主催の会議・集会の多くが中止・延期・規模の縮小を余儀なくされました。運動の継続性確保のため、ウェブ活用の体制整備を急ピッチで進め、さらに、各県段階における単組とのオンラインネットワーク構築のため、「県本部オンラインネットワーク構築支援金」を創設し、補正予算等によって対応してきました。

コロナによる運動制限により、2021年度以降は毎年多額の前年度繰越金を得たのは前述の通りです。これにより、第5次組強計画の財政の主要課題とした「年間2億円程度の収支剰余の確保による安定的な財政運営の確立」のうち、収支剰余は得たともいえます。

しかし、通常通り活動していたらこのような結果になったかは不透明であり、課題として掲げた「安定的な財政運営の確立」には疑問が残る結果となりました。

さらに、第5次組強計画の最終年度である2023年度予算編成においては、一般会計の単年度収支均衡に加え、10年後を見据え、厳しい財政状況と危機感を共有することを基本的考え方としました。本部運営固定経費（人件費、事務費、上部団体会費等）は削減が難しいことから、各専門局費を大きく削減せざるを得ませんでした。しかし、評議会等とりわけ直接運動にかかる部門の対面開催を追求する要望も踏まえ、必要分を確保するために前

年度繰越金を組合費収入不足分の補填に活用したことから「剰余の確保」には至りませんでした。また本部役職員の旅費を大幅に絞り込みましたが、中間決算期で執行率80%を超え、補正対応となるなど（予定）予算配分の課題も明らかになってきました。

2023年度以降はウェブの活用等を前提とした現実的な予算組みとなるため、大規模な繰越金を見込むことはできません。一刻も早く本格的に組合費収入の範囲内での支出にとどめなければ本部財政運営は厳しい状況です。しかしながら第5次組強計画期間中に進めるべきだった本部内での議論は進みませんでした。

第6次組強計画期間中に議論を進めるために、組合費収入の範囲内で自治労が注力すべき課題の精査が必要です。今後の自治労運動をどのように考え、予算配分をどうするのか。組織全体での意思一致が必要です。

## ② 上部団体会費の見直し

連合への登録組合員数（厚生労働省「労働組合基礎調査」）と自治労における登録組合員数との間には5万人超の乖離があります。会費納入人数についても、連合は厚労省調査×90%、自治労は登録納入確定での登録数×80%であり、同時に、会費が低額となる組合員数は、連合は厚労省調査における勤務時間により把握（「パート等組合員」）しているのに対し、自治労は年収ベースでの把握となっていることにより、自治労調査の方が多い状態となっています。こうした課題について連合本部と協議を開始し、新会費制度への移行も見越した調整を継続しています。

また、平和フォーラム会費についても、実質的に固定会費となっており、自治労の組織人員が漸減傾向にあることから、負担が大きくなっています。平和フォーラムに対して検討要請を行い、関係者協議を継続しています。

## (3) 県本部における登録納入制度と単組組合費の状況

県本部・単組の財政状況についても、組合員数の減少に伴い厳しい状況が続いていることから、県本部における登録納入基準と単年度収支バランスの確立、単組における目標組合費基準の達成などを、第5次組強計画における目標としてきました。

登録納入制度については、「組合員登録100%、納入率90%以上」を基準としています。2020年度財政調査によれば、制度上の納入率は平均91.3%、実態としては平均85.9%であり、県本部の納入率基準を満たしている単組割合は75.4%でしたが、第5次組強計画期間中も大きく変動はしませんでした。

単組組合費については、2021年組織基本調査によると、目標徴収基準の20/1000を上回っているのは、組合員ベースで21.4%、単組ベースでは16.6%となっており、この傾向は、第5次組強計画期間中も横ばいであり、大部分は19～15/1000および14～10/1000と、組合員ベースで約75%、単組ベースでは60%を超えます。一方で、9/1000以下の単組が12.7%見られます。

徴収基準を低く設定している単組の中には、組織的課題を抱えている組合も少なくないものと思われますが、組合活動の質を維持していくためには、活動を支える財政基盤を確立していく必要があります。

一方で、半数以上の県本部が単年度赤字である厳しい現状を考えると、県本部財政の改善にむけ、本部がいかに協働した取り組みを行えるのかが課題となっています。

#### (4) 交付金の見直し

組合費水準とともに各種交付金のあり方については、主に前期に議論を行ってきました。また、交付金を含む産別財政全体の状況を把握・分析し、その結果を本部・県本部間で共有すると同時に、見直しの方向を協議する基礎資料とする観点から、県本部からの協力を得て、県本部決算書等の提出要請と個別ヒアリングを実施しました。

これらを踏まえて2021年5月に本部体制と交付金のあり方について、交付金は組合費の再配分であり、運動や体制と一体のものとして考えるべき、とした方向性をとりまとめましたが、その後の議論は進みませんでした。

一方、「次代の担い手配置専従交付金」「競合組織対策費」等については、2021年9月から「県本部事業促進交付金」への見直しを行い、2年間の時限交付金とし、各県本部にて活用されました（詳細は59頁「② 県本部の現状と課題、ウ 県本部事業促進交付金を活用した県本部事業の活性化」の項参照）。また、時限の交付金として、「県本部オンラインネットワーク構築支援金」も創設しました。2021年度から2023年度までの3年間で、各県本部のウェブ会議システムの導入や、PC・タブレット等の機器の購入などに活用され、県本部一単組間のウェブ会議環境整備の一助となりました。

#### (5) 組合費の取り扱い

第5次組強計画において、「第5次組強計画中に組合費収入が59億4,000万円を下回ると判断される場合は、ただちに組合費水準議論を行う」としていたところ、2019年の登録確定作業の結果、2020年度組合費収入が59億2,696万円と議論開始の目安額を下回りました。

ただし、その議論の際には「本部の支出削減方策に終始せず、収入減に直結する組合員数減に対処するための本部体制のあり方など多角的に検討する必要がある、その上で組合費水準の検討を行う」としており、これを踏まえ「組合員規模に応じた中長期的な本部・県本部の役割・体制」と「組織強化を目的とした交付金のあり方」「組合費の本部・県本部間の配分のあり方」を密接に関係する大きな課題として捉え直しました。

しかし、第5次組強計画策定時には想定していなかったコロナによる影響により、その対応に追われ議論が進められなかったこと、さらには運動の制約により多額の繰越金が発生し、一時的に収支均衡がとれたことなどから、組合費水準についての本格議論には至りませんでした。



組合員が減少傾向にある中であっても、運動を低下させることなく自治労がめざすべき運動の精査と推進体制のあり方、予算の配分などといった課題に対する全体議論が第6次組強計画期間中に必要です。

#### (6) コンプライアンス推進体制の確立

他産別や自治労県本部・単組等の不正会計問題が発覚し、マスコミに報道されたケースも散見されました。本部はこの状況を受け2021年11月に臨時県代を開催しました。また、2022年3月に開催した財政担当役職員会議では内容の一部を単組にも公開し、労働組合会計基準の解説や、県本部・単組の財政運営や監査に関わる実務的な注意点等について周知しました。さらに、県本部・単組の監査委員を対象とした監査研修や、本部顧問会計士による「県本部財政点検」、県本部財政担当者を対象としたワンストップ相談窓口の開設などさまざまな取り組みも進めてきました。

県本部の担い手が減少していく中、財政担当役員を独自に配置している県本部は少なく、人手不足・経験不足から財政運営に困難を抱える県本部が増えることも懸念されます。自治労全体のコンプライアンス推進のため、本部・県本部が協力し合い継続的に取り組みを進めていく必要があります。

以 上

## Ⅱ 「第6次組織強化・拡大のための推進計画」 (2023年9月～2027年8月)

### 1. はじめに～組織の現状

- ① 自治労では、2019年8月の第92回定期大会（福岡大会）において、地域公共サービス産別形成の理念のもと、組織の強化・拡大を重点的課題のひとつとして掲げ、2019年9月から2023年8月までの4年間を対象とした「第5次組織強化・拡大のための推進計画」（以下、「第5次組強計画」という）を決定しました。
- ② 第5次組強計画においては、「職場を起点とした単組活動の活性化による組織強化の取り組み」と「4年間での80万自治労の回復」を大目標とし、とくに組織強化に関しては、「組合員の参加と声を集める活動に集中」「単組活動の活性化を担う担い手の確保と育成」「単組状況を把握する受信力の強化」を具体的行動課題と設定してきました。
- ③ しかし、多くの課題に関する取り組みは停滞し、また同時に、組合員数や新規採用者の組織率をはじめとした組織化に関する各種数値の低下傾向が続いています。正規職員数に対する組織率は2017年組織基本調査ではじめて70%を下回り、2021年には約65%に落ち込んでいます。さらに、管理職を除く全職員数（非正規や再任用等を含む）に対する組織率は2012年に50%を切り、2021年には約42%と、過半数を大きく割った状況となっています。
- ④ 第5次組強計画を策定する背景ともなったこの20年あまりの期間、市町村合併や三位一体改革・地方財政危機、公務員バッシングにより、自治体においては人員削減と非正規職員への置き換えが進みました。さらに、地方公務員全体数の削減傾向には一定歯止めがかかったにもかかわらず、景気の低迷と自治体業務の多様化・複雑化の中で、賃金抑制と多忙化は継続・悪化しています。さまざまな課題に対応するため、労働組合の必要性は高まっているものの、組合執行部も同様に日常業務に追われ、さらには単年度や早期で役員交代する単組の増加から、運動の継承も難しくなっているといえます。
- ⑤ さらに、競争を至上命題とする新自由主義的な考え方が席卷し、政治も「自助」を第一とする中で、個人主義や自己責任意識が蔓延してきました。これらは、格差の拡大、労働者の分断、世代間・雇用形態間対立を招き、「団結・連帯して自らの労働環境を守る」という労働組合の意義が共有されにくくなってきています。
- ⑥ また、2020年3月以降のコロナ禍によって、組合員間・単組間・県本部－単組間・県本部－本部間で従来行っていた対面での組合活動は、大きく制限されました。さらに、「エッセンシャルワーカー」にあたる地域公共サービス従事者は、前例のない事態に最前線で直面することになり、組合活動に「空白」を生じざるを得ない状況におかれた単組も少なくありません。
- ⑦ 結果として、組織基本調査においては年1万人超の組織人員減少が続き、さらに、

2022年登録・納入確定においては、大規模単組の脱退などもあり、前年比2万人を超える減少となりました。これは、1年で2つの県本部が消滅するに等しい厳しさと認識する必要があります。

- ⑧ 同時に、組合員数の減少は、本部・県本部財政のひっ迫を招き、役職員体制の縮小から、単組実態の十分な把握とフォローが十分に行えなくなっている県本部もあります。本部においても、2017年大会以降、役員体制の見直しも含めた支出削減策を実施してきたものの、想定を上回る組織人員減少により単年度予算の確保が難しくなり、財政安定化資金会計を繰り出し事業費を確保してきました。
- ⑨ こうした状況により、組織人員の大幅減少や組織率の低下、活動停滞単組の増加、組合財政のひっ迫、組織運営の担い手不足といった負のスパイラルが生み出されているのが実態です。また、自治労全体の運動・機能・組織体制の弱体化は、地方公務員の労働環境と自治体行政を維持・改善していくために不可欠な社会的影響力についても低下を招いており、自治労運動の持続性が危ぶまれる事態と捉えなければなりません。

## 2. 取り組みの基軸と重点課題

### (1) 基本的視点と第6次組強計画の位置づけ

- ① 自治労が長期的な組織人員の減少傾向に歯止めをかけられていない一方で、コロナ禍により、従事する労働者も含めて公的サービスを確保しておくことの重要性・必要性に注目が集まっています。
- ② さらに、コロナ禍という未曾有の事態に際し、人員・労働時間・勤務環境・各種手当など、さまざまな労働条件の確保に奔走する仲間の姿を目のあたりにしたことで、協議・相談し合える人間関係と課題解決にむけた組合活動の大切さが実感されています。同時に、課題解決にむけては、病院・保健所・学校給食・介護・保育・清掃・交通など、同じ職域・職種が全国規模で連携することのできる自治労のスケールメリットを活かすことが求められています。
- ③ したがって、現在を、「具体的行動を起こすスタート地点」と改めて捉え直し、4年間で組織再生のための道筋をつけることを全体の共通認識とします。同時に、コロナ禍からの組合活動のリカバリーも必要となっている現状を踏まえ、単組・県本部・本部の各段階における運動の再展開をめざします。
- ④ そのため、第6次組強計画は、2023年9月～2027年8月の4年間を計画期間とし、第5次組強計画における「職場を起点とした単組活動の活性化による組織強化の取り組み」を引き継ぎつつ、より具体的な行動を実行するための「アクションプラン」として位置づけます。

### (2) 重点課題

- ① 従来、組織率が高く運動も活発な単組が県本部運営も含めて中軸となり、運動をけん

引してきました。しかし、組織基本調査における「組織率」と「機関会議の開催」「執行委員会の実施頻度」「教宣紙の発行回数」を指標として状況を分析すると、全体の半数以上の単組が「組織率は一定程度維持しているものの、活動は低調」という状況です。こうした単組が多数派になりつつあることは、単組と直接接する県本部をはじめ多くの場で実感されています。

- ② 組合活動の原点は、「誰もが安心して働き続けられる職場をつくる」ことです。現状を踏まえ、単組機能の再生にむけた「単組活動の（再）活性化」を4年間の組織課題の中心とし、力点を「単組の強化・底上げと組織率の向上」に置くこととします。
- ③ 単組機能を高めるためには、まずは「組合員の幅広い声を集め、それを要求につなげる」という組合の基本的役割を機能させることが不可欠です。そのため、組合員の不満やニーズを把握し、組合員・単組における課題に直結した解決機能を強化します。その上で、単組・県本部・本部ともに組合の役割や取り組みの成果を意識的に発信することにより、「組合は必要」との認識を組合員に醸成します。
- ④ 同時に、職場の多数を組織しその意見に基づいていることが、当局に対する圧力となり、かつ要求に重みを持たせます。逆にいえば、非組合員の存在は、労働組合の力や機能を弱めるものともなります。したがって、非正規等を含めた単組の「組織率」をつねに意識し、職場の仲間意識の醸成をはかる必要があることから、新規採用者をはじめ、会計年度任用職員、役職定年者・暫定再任用職員・定年前再任用短時間勤務職員などの未加入者を、「同一職場で働く仲間」として組織化を進めます。
- ⑤ さらに、集会・会議のあり方などを含めた従来の活動を幅広い視点で見直しながら組合員の「胸に響く取り組み」をつねに模索・追求し、積極的に実行することにより、組合員の運動への参画を進めます。
- ⑥ これらの取り組みを通じて、「組合は大切である」「必要である」ことの実感を共有し、「仲間がつながる」「次につなげる」ための担い手の育成と発掘に結びつけます。
- ⑦ これらを第6次組強計画として進めるため、以下の3点を本部・県本部・単組に共通する重点課題として設定します。
  - ア 受信力・交渉力・発信力の強化
  - イ 新採等の同一職場で働く仲間の組織化による組織率の向上
  - ウ 各級組織役職員の育成と次代を担う新たな人材の発掘
- ⑧ 同時に、組合員の減少傾向が続いていることによる産別財政の危機的状況を重く受け止め、組織率の改善をめざすと同時に、運動・体制確立と連動した支出構造の見直しに着手します。

### 3. 基本設計と目標達成にむけた具体的取り組み方針

#### (1) 基本設計

- ① 第6次組強計画の対象期間を2年ごとに「前期」「後期」とし、各期中の単組・県本

部の実行目標を明確にします。その上で、前期については、少なくとも「ステップ」を1つ上がることを目標とします。

- ② 後期については、前期の取り組み状況を2025年8月までに確認・点検し、次にむけた取り組み目標を設定します。このため、第6次組強計画の中間総括に関しては、2025年8月を目途に取りまとめ、2025年9月県代に報告するとともに、後期における目標の明確化をはかります。
- ③ 単組は、より多くの組合員の活動参画のもと、組織力量のレベルアップをはかります。そのため、現行の「単組活動チェックリスト」について、段階を踏んだ行動目標と項目の意図を盛り込んだ「単組活動 底上げシート」に改訂し、単組強化のための工程表として活用します。
- ④ 県本部は、単組とともに「底上げシート」の各項目を確認し、活動の振り返り・見直しや改善策の検討を行います。なお、その活用にあたっては、単組の実情に十分に配慮するとともに、単組執行部から組織強化の必要性に対する理解・共感・納得性を得られるよう、双方向での意見交換などを重視します。あわせて、県本部は、果たすべき役割・機能の強化をめざすため、自らの体制や活動実態に関する現状把握と課題の明確化をはかります。
- ⑤ 本部は、組合員目線での運動を追求します。同時に、組織強化の観点を各局の共通課題としながら、県本部の体制や活動状況などを各県本部と共有し、組織運営に苦慮している県本部の支援に力を傾注します。さらに、単年度収支均衡を引き続きめざすとともに、県本部の運動・体制維持のための県本部交付金制度のあり方も含めた産別財政の抜本的見直しに着手します。
- ⑥ これらの取り組みにより、単組－県本部間、県本部－本部間の関係性を強化するとともに、各地での自治労の取り組みを積極的に発信することにより、組織への求心力と労働組合の社会的意義・価値を高めることをめざします。

## (2) 具体的取り組み方針

- ① 単組・県本部におけるステップを設定し、取り組みを進めます。なお、この「ステップ」は、必ずしも1つずつしか進められないものではなく、複層的・重層的な進め方もあり得るものと考えられます。したがって、それぞれの単組の置かれた状況や県本部体制の変化に応じ、優先すべきステップを検討できるものとして設定します。
- ② 単組は、活動の基本を、(ア)執行委員会の定期開催、(イ)組合員からの意見聴取の機会の確保、(ウ)継続的な要求書の提出と労使交渉の実施、(エ)月1回以上の情報発信、(オ)新規採用職員の組織化など組織率の向上、の5点に設定し、4年間で全単組の水準を引き上げることをめざします。
- ③ 県本部には、本部と単組をつなぐ「要」「結節点」としての重要な役割が求められています。単組活動の支援の中軸を担うためには、各単組の置かれた状況を的確に把握し

対応することが不可欠であることから、そのための体制づくりを進めなければなりません。したがって、(ア)定期的な単組オルグの実施による単組役員との意思疎通の促進、(イ)各闘争期における単組状況の把握と指導、(ウ)組合員・単組課題に即した集会・会議・学習会の企画・開催、(エ)県本部の担い手の育成・発掘、(オ)運動推進のための体制・財政の確立、の5点を、全県本部で計画・実行することをめざします。

- ④ 本部は、県本部との連携を強化し、これらの取り組みを点検・確認・支援するとともに、本部・県本部がともに継続的な組織運営が可能となるよう、県本部交付金も含めた財政構造の検証・見直しを行います。さらに、各単組での組織率向上と活動の活性化に資するため、省庁・国会対策、政策立案機能と情報収集・分析・発信力を強化します。

## <前期>

### ① 単組

多くの単組では、活動の中心を担うのは非専従役員です。日常業務に追われる中で、職場の仲間のために組合活動が続けるためには、単組役員を取り巻く組合員・職場からの理解と応援が不可欠です。さらに、取り組みへの組合員からの共感や、役員任務を行う中での達成感ややりがい、ときには楽しさを見いだせるかどうかは組合活動が続けるモチベーションにつながります。

そのため、「単組活動 底上げシート」などを活用しながら、現在の単組活動の振り返りと今後の目標設定などを進めると同時に、新規採用者の組織化をはじめとした未加入者対策と、会計年度任用職員、役職定年者・暫定再任用職員・定年前再任用短時間勤務職員を含めた同一職場で働く仲間の組織化を進め、単組組織率の向上をめざします。同時に、幅広い組合員の参加を背景として、賃金・労働環境の改善のための組合活動の活性化をはかります。

#### 【ステップ1】

#### 「組合員の声を聞く」

＝職場にコミュニケーションの素地をつくる

- ① 単組活動の基本は、組合員が直面する課題や職場の身近な問題を受け止め、その解決にむけて活動することです。しかし、役員の短期交代から経験やノウハウが継承されず、執行委員会の定期的開催も難しくなっている単組が散見されています。
- ② そうした実態を踏まえ、まずは組合員との対話を重視し、組合員の意見・要望を聞くことのできる場を設定します。組合員の声を聞く場として、組合員アンケートの実施、職場委員会の設置・再開、若手勉強会・交流会の開催など、「何から始めるか」を確認します。同時に、執行委員会機能を発揮するためにも、ステップ1では「毎月1度の執行委員会の開催」など、具体的な到達基準を設定します。

- ③ この取り組みは、いわば単組の役割を發揮・強化していくためのスタートです。そのため、役員が1年交代であっても、その執行部で「やれることを見つける」ことを大切にします。また、役員の交代後も、達成できた項目は次の執行部に引き継ぐことを確認します。

### 【ステップ2】

#### 「職場課題の重点化と『積み上げる』『勝ち取る』意識の醸成」

＝組合員の声から、具体的要求・交渉につなげる

- ① 賃金確定闘争をはじめとする産別統一闘争においては、全単組での要求書の提出・交渉の実施をめざしているものの、実施できていない単組の固定化などから、通年の交渉サイクルの確立が長年の課題となっています。また、組合員は、年齢・性別・職種・雇用形態など多様であり、職場課題もさまざまですが、過去の要求書や県本部の要求モデルをそのまま流用する単組などが課題となっています。
- ② そのため、「ステップ1」で構築した意見集約の場を活用し、各闘争期において、職場単位など「自分たち自身の要求書づくり」を行います。その際には、世代間・雇用形態間でニーズや問題意識が異なることも踏まえ、とくに若年層の意見を積極的に交渉事項に取り入れることを重視します。
- ③ さらに、自らの職場環境をよくするためには、自分たちが動くことが何より重要であることから、組合員の意見や要望を基礎とした要求と交渉を行い、賃金改善はもとより、人員確保や労働安全衛生など、組合員の身近な職場課題の解決にむけた取り組みを推進します。

### 【ステップ3】

#### 「『伝える』活動の強化と組合員の幅広い参画の推進」

＝組合活動の見える化・見せる化と新たな企画による参加促進

- ① 教宣紙の発行をしていない単組や発行していてもその頻度が月1回未満の単組は、この間徐々に増加しつつあります（組織基本調査）。「組合が何をしているのか」を周知することは、組合活動への理解を広く共有するためにも不可欠です。機関紙の内容も工夫し、組合員の意見を引き出すための職場オルグや職場集会や交渉については、その経過や結果を積極的に機関紙に掲載します。また、同じ職場の同僚や同期など、身近な「顔見知り」が掲載された記事には、興味を惹かれることが多いことから、交渉や組合行事だけではなく、実際の組合員の声の掲載や職場紹介コーナーなども含めて、より多くの組合員が登場する機会を作ります。さらに、これまでの機関紙の配布などを契機とした声掛けに加え、いつでも見ることができるSNS発信についても、検討・強化しま

す。

- ② 同時に、新規採用者をはじめとした未加入者の組織化には、同じ職場で働く同僚・先輩からの声が必要であり、「自らの生活や職場環境を守るためには、組合活動が必要である」ことを全体化しておく必要があります。そのため、新規採用者への組合説明会を、委員長・書記長などの一部執行部だけではなく、青年層などからも協力を得て開催することにより、各職場に「何かあればすぐ相談できる体制」があることをアピールします。
- ③ また、組合企画は、活動方針や賃金などの「固い」会議・学習会にとどまるものではありません。「ステップ1」でさまざまな組合員の声を聞く土台を作ったところから聞かれたニーズや悩み、関心、今日的な行政課題（自治体DXやカスタマーハラスメント対策、LGBTQ+など）に沿った身近なテーマでの集会・学習会や、組合員間のコミュニケーションや交流を促進するためのレクなども開催します。そこに組合員が1年間で複数回の組合行事に参加することをめざします。

#### 【ステップ4】

##### 「役員任期の複数年化と次代の発掘」

＝経験の積み重ねによる交渉力アップと組合活動の継続性の確保

- ① 役員任期が1年ごと、あるいは全役員が一度に交代してしまうなど、単組執行体制の課題は以前から指摘されてきました。本部・県本部としても、役員の複数年化や執行委員→書記長→委員長など段階を踏んで担うことなどを求めてきています。しかし、長年の単組の慣習となっている場合、「誰のときから」変更するのかなどハードルが高く、進展は難しい状況もあります。
- ② 単組における未解決課題とこれまでの経過を把握し、交渉を有利に進めるためには、一定の経験が不可欠です。そのためには、経験者に「特別執行委員」として残ってもらうことや、委員長・書記長などとくに経験が重視される役職に限定してまずは2年交代をめざすことなど、実現可能な目標を共有することも必要です。さらに重要なのは、多くの組合員が早い段階からさまざまな活動に関わる機会を確保することです。そこでの組合員の活動への理解や参画意識の高まりの中から、中軸を担いうる「層」をつくり、役員体制の重層化をはかります。その際、とくに書記長などに組合業務負担が大きくなりがちであることから、複数の副委員長や書記次長の配置や役割分担など、幅広い推進体制を確保します。
- ③ また、県本部・本部が主催する各種集会・セミナーには、参加者を固定化せずに幅広い参加を募り、あるいは町村評・都市評やブロックなどでの単組間交流を進め、より広い視野での組合運動の展開をはかります。さらに、その中から、県本部を担いうる人材の発掘と育成をはかります。



## ② 県本部

人は必ずしも論理的な正しさだけで動くものではありません。人を動かす要素は、義務感や大義名分、恩義などさまざまに重なり合い、さらに、最終的には訴える人が「信頼できるか」に左右されるものでもあります。したがって、単組オルグ等で組織強化をはじめとした各課題への取り組みを訴え、共感を得て実際の行動につなげる上では、単組役員と「ともに歩む」意識が重要になります。

単組活動の再活性化にむけては、県本部による強力な「指導」が必要な場面もありますが、同時に、真摯かつ粘り強い対話と、日常的な相談や助言により、人間関係を構築することがポイントです。

県本部は、県内単組の活性化促進を県本部の第一の目標とし、各種の活動の積み重ねにより、組合の存在意義を高めます。

### 【ステップ1】

#### 「単組実情に寄り添う」

＝単組の実態や課題を把握した各単組の組織強化の推進

- ① 県本部では、現時点においても各単組の役員体制や取り組み実態を把握し、それぞれの強みと改善点などが一定把握されています。しかし、その一方で、県本部体制の制約などから、改善にむけた具体的行動にはつなげきれていない実態もあります。また、各種オルグは行われていても、県本部の取り組み方針の伝達にとどまっている場合もあります。さらに、単組の財政状況に関しては、掌握しきれていない面も見られます。
- ② 単組活動の底上げをはかるためには、県本部方針を「伝える」「理解を促す」こと以上に、単組役員の悩みや問題意識にアプローチし、現状を少しでも改善するために「何ができるか・していくか」を一緒に悩み考えることなどを通じて、安心して相談できる人間関係を作ることが重要です。単組役員任期の短さがネックになる場合も少なくありませんが、県本部・単組ともに前任者、あるいは県本部の非専従役員などの人脈も駆使して関係性を構築することが求められます。同時に、十分な活動経験のないままに委員長・書記長などの主要任務に就く単組役員は、労使交渉や組合加入の働きかけについて相当な負担感・プレッシャーを抱えていることから、達成感や成功体験を重ねられるよう、助言や「県本部と一緒に取り組む」などの支援を行う必要があります。
- ③ 県本部は、単組への個別対応を重視し、月1回程度の単組訪問・オルグや単組執行委員会への出席、「単組活動 底上げシート」を活用した単組別の強化（改善）計画の協働作成など、具体的な行動目標を立てることとします。さらに、これに対応できる県本部体制とするため、必要に応じ、非専従役員を含めた県本部役職員の役割分担を見直します。

## 【ステップ2】

### 「集会・会議のあり方見直しと担い手育成・発掘」

＝より多様な組合員の参画をめざし、次代につなぐ取り組み

- ① 従来の会議・集会やセミナーに関し、「参加単組や参加層が固定化していないか」「参加者が次の活動につなげられるものとなっているか」などを点検します。点検にあたっては、若年層や女性を検証メンバーとするなど、従来の手法にとらわれず、多角的な意見も取り入れ、とくに、ステップ1で明らかとなったニーズに基づいたテーマ設定や開催時間帯などの見直しを行います。
- ② その際には、一方的な「提案型」から「相互討論」「経験交流」への切り替え、単組間の賃金・労働条件や交渉事項の比較による独自課題への気づきのきっかけづくり、労働学校・各種セミナーのメニューづくりや模擬団交への若手の参画を積極的に検討します。また、県本部が新採組織化のための対策会議を主催し、各単組が予定しているプレゼン内容を相互に評価・改善し合う場とするなど、好事例の共有などに努めます。同時に、都市評・町村評や各評議会、総支部や地区支部などの地域ブロック活動など、横のつながりを強化します。さらに、ウェブを活用した活動には、物理的・時間的効率性の向上や出席者の利便性の促進による参加層の拡大などの利点があります。その一方で、後任者の選定をはじめとした今後の人間関係づくりなど、組合活動においてはやはり対面でしかできないことも少なくありません。そのため、対面・ウェブの効果的組み合わせについてもあわせて検討します。
- ③ また、県本部役職員や他単組の先輩・同世代に相談し合える仲間がいることは、組合活動のモチベーションの保持やレベルアップに不可欠です。そのため、各種セミナー等に参加した単組執行部や組合員に対し、その場限りで終わらせるのではなく、引き続いてのつながりを相互に持つことを意識した手法を工夫します。その中から、次代の県本部を担う人材を発掘し、単組や職場も含めた関係性の構築をはかります。

## 【ステップ3】

### 「情報ネットワークの構築と発信力の強化」

- ① ウェブによる迅速な情報発信は、自治労への帰属意識を高めるためにも必須のものとなっています。とくに、組合に対する悪評判や批判、ネガティブな発言は広がりやすく、それに対する反論は、それが正しいことであっても「言い訳」と決めつけられる傾向があります。したがって、組合員に対して取り組みを日常的に発信し、自治労組合員でいることへの安心感・納得感を醸成しておく必要があります。
- ② そのため、従来の機関紙・誌にとどまらず、SNSの活用も含めてより積極的な発信

と組合員との双方向での情報交換を検討します。また、短時間で見ることのできる学習動画や各種活動のアピールポイントの作成なども進め、その際には若年層の企画段階からの参画を求めます。同時に、組合員対象のみならず、地域・学生への影響力を考慮し、大学・研究者との連携や地方紙など地元メディアとの協力関係を作ることが必要です。地方連合会等との協力のもとでの寄付講座の実施とともに、メディアと双方向での情報交換でき得る関係を構築し、例えば理不尽・強引な民間委託などの当局提案や労働争議が起きた場合、事実だけではなく組合側の意見を取材することを慣習化することや、春闘の街宣行動やコロナ禍における現場の声の紹介など、情報発信の進化をめざします。

- ③ また、組合員が安心して働くことのできる賃金・労働条件を確保していくためには、1単組での個別交渉では限界があります。そのため、統一闘争への結集力を高めていくことが必要です。したがって、統一闘争時には、リアルタイムでの交渉結果集約とともに、各単組の到達状況について県内単組役員との共有を進めます。とくに近隣単組への影響を重視し、県本部と単組書記長によるライングループ化や、賃金確定闘争における統一闘争日での終日ズーム開設などにより、交渉状況の相互把握や県本部からの適宜アドバイスなども積極的に検討します。

#### 【ステップ4】

#### 「財政確立を含めた県本部運営計画の見直し(改定)・実行と組合員直接支援策の実施」

- ① 単組との関係性の構築や集会・会議のあり方見直しにあわせた県本部の体制・役割分担の見直しなども踏まえ、改めて、現行の県本部組強計画や運営計画の策定・改定に着手します。計画においては、単組の活性化にむけた取り組みとともに、若年層や女性の専従登用など、役員の年齢・ジェンダーバランスを意識した継続的な次代の役員育成・発掘をめざします。
- ② 同時に、少なくない県本部で単年度収支の赤字や基金の取り崩し・枯渇状態が続いている状況を踏まえ、支出構造の見直しとあわせて、中長期的な県本部財政の確立にむけた組合費水準や納入率についての検討を行います。また、引き続き「めざすべき単組組合費水準」を20/1000としつつ、単組の活動および財政状況の把握を進め、単組活動の維持・活性化にむけた単組指導を強化します。
- ③ さらに、組合の意義の発信とあわせ、助け合いに基づく共済制度など組合員個人の可処分所得の向上に寄与する自主福祉運動をこれまで以上に積極的に推進します。共済の加入継続の声掛けは、日常の相談・世話役活動とも密接に関係し、組合員の脱退防止にもつながるものです。活動が低調となっている単組や競合単組にこそ、これまで以上に組合員との接点を増やし、可処分所得の向上につながる組合員相互の「助け合い・支え合い」活動を進めます。さらに、労金との提携による奨学金ローンの新設（低金利ローンへの組み替え支援）などにより、若年層へのアプローチと新採加入推進の新たな取り

組みも検討していきます。

### ③ 本 部

本部は、担当部局が明確に分かれていることもあり、各局が抱える課題を共有する場面は限定的です。また、基本的に2年ごとに役員交代と書記の人事異動があることから、専門的知識の蓄積が欠如している場面もあり、集会・会議の内容や年間スケジュールの組み立ても前例踏襲になりがちです。同時に、近年は、人的・財政的余裕のなさや政治的力量の低下などから、先を見通した運動への変革を展望しにくくなっています。

自治労の運動・組織と財政に対する危機感を役職員で共有し、「組織強化」を全体の課題とするとともに、自治労産別の持続性の確立にむけた本部機能の強化について、具体的見直しを実行します。また、本部内での横の連携を意識し、局を超えた横断的な取り組みの構築をめざします。

なお、本部については、ステップを設けず、機関会議も含めた各級会議および本部内での議論を踏まえ、優先すべき順位と実行可能性を見極めて課題の克服をめざします。

#### (ア) 県本部実態の把握に基づく連携強化と支援策の実行

① 現在、各本部中執による全県対象の担当県本部制をとっていますが、各県オルグの内容に関する意思統一や結果・課題の共有については、十分に行われてきませんでした。また、1中執が複数の県本部を担当しており、日常業務とオルグとの兼ね合いの中で、オルグ内容に濃淡が生じざるを得ないこと、役員交代時の引き継ぎが難しいなどの課題もあります。

② そのため、担当県本部制については、本部・県本部間の連携強化と対応の集中化を目的とした以下の見直しを検討・実施します。

ア 担当を配置する県本部の絞り込みと役割・任務の明確化

イ オルグ前の目的や手法、確認・要請事項等に関する意思統一と事後の課題共有

ウ 一定の経験年数以上の担当書記の配置

③ また、定期的なオルグやヒアリングを実施しながら県本部の体制・活動状況・課題を各県本部と本部間でこれまで以上に共有し、それらをもとに、統一闘争をはじめとした各種闘争や集会のあり方、本部による全国調査の内容など、随時見直しを行います。さらに、県本部実情に応じ、県本部との連携の強化と人的支援策等のフォローを実施します。

④ 競合・非競合を問わず未加入者が増加している実態を踏まえ、競合単組を含めた未加入者対策や新採加入促進、定年引き上げに伴う組織化など、テーマを明確にした会議を開催します。その際には、実際に活用できるモデルツールの作成や、経験交流とスキルアップを重視した単組状況別の意見交換の場の設置、問題意識や悩み・成功事例を共有することによる「やる気」「折れないマインド」の醸成など、今後の具体的対応策の確

立をめざします。

### (イ) 情報の共有促進と組合の社会的意義の発信

- ① さまざまな職種の公共サービス労働者の置かれた状況を実際に把握することができること、また、自らの労働条件の改善にとどまらず、政策提言や地域・災害ボランティア、国際交流など、幅広い取り組みが各地で行われていることが自治労の強みです。しかし、それを次の政策に活かし、また、組合員と社会に発信することが十分にできているとはいえません。
- ② そのため、全国に組合が存在する自治労のスケールメリットを最大限に活かすため、組合員の労働実態に基づき、賃金や労働条件、職場や仕事のあり方に直結する制度・政策課題に対し、省庁・国会対策を強化します。
- ③ 同時に、県本部一本部間の情報共有について、これまでの集会・会議や「自治労情報」での提供にとどまらないあり方を検討します。また、集会・会議の開催方法については、時間的効率性や費用対効果、各集会での講演・提起のアーカイブ化など、ウェブのメリットを活かすことを引き続き追求します。
- ④ さらに、各県本部や単組での取り組みに関し、ホームページやじちろうネット等を通じて単組役員や組合員に積極的に発信するとともに、それらの情報へのアクセスを促進します。そのため、迅速性・正確性の確保とコンパクトでわかりやすさを意識し、ツール・コンテンツの整理と内容の充実を行うとともに、情報発信に際しては、単なる情報提供にとどまらず、「組織の強化・拡大」の観点を重視します。また、コロナ禍における病院の勤務実態に関する記者レクなどの実績も参考として、公共サービスの重要性と組合の社会的意義についてのメディアへの発信を強化します。

### (ウ) 組織機能の強化と人材育成

- ① 本部は、運動のけん引役であると同時に、公共サービスの最前線の声をアウトプットしていく役割を担うべきであることを改めて自認し、現場の声と組織全体を見通した運動課題の提案・解決機能の強化をめざします。そのため、本部と単組をつなぐ「要」「結節点」として重要な役割を担う県本部との連携を強化します。また、単組活動の活性化に資するため、省庁・国会対策や、政策立案機能と情報収集・分析・発信力の強化策について、本部内での議論を進め、実行に移します。
- ② 同時に、自治労産別全体としての機能の底上げのためには、県本部による県内単組間の交流・連携の強化にとどまらず、県本部書記長会議などを通じて、課題の共有や運動の経験交流などによる機能強化をめざします。とくに、組合員数の減少に伴う県本部役員数の削減などにより、人手不足・経験不足なども見られることから、そのフォローも含め、統一闘争における県本部の主導性や単組支援のあり方、新規採用者や会計年度任用職員・再任用者等の組織化など、好事例の共有化を進めます。

- ③ また、地連は、規約第9条に「都道府県本部が行う諸活動をたすけ地方的諸問題の共同解決をはかり、併せて全国統一行動のための連絡調整を強化するため」設置されることとされています。現在、各地連では委員長・書記長会議等による意見交換や各種集会の共同開催などが行われていますが、地連ごとにその密度には濃淡があります。第6次組強計画における「単組活動の（再）活性化」に資するよう、本部担当役職員による複数県本部共同オルグや地連会議に参加しての意見交換などを実施するとともに、地連事務局長間の意見交換の機会について検討します。
- ④ 産別機能強化のため、各局・評議会が開催する教育研修と中央労働学校等との連携、若手組合員や経験の浅い単組役員の学習ツールの作成や全国好事例の共有、単組支援を担う県本部役職員の役割や書記政策の浸透などについて議論を進め、本部役職員のスキルアップも含めた「人材育成プログラム」を策定します。

### <後期>

- ① 上記<前期>におけるステップをクリアするためには、相当の覚悟と現在持ちうるあらゆるリソース（資源や財源、人材）の投入が必要です。しかし、すべての課題が解決すると想定することは、現実的には厳しいといわざるを得ません。
- ② したがって、本部・県本部は、日常的に進捗状況を確認し合いながら、2025年8月の前期完了時までには全体状況を総括し、各ステップの内容や「底上げシート」などの必要な見直しを行います。
- ③ さらに、前期の取り組み総括を踏まえ、さらなるステップとして、以下の項目についても取り組みに追加し、第6次組強計画後期の取り組みの明確化をはかります。

#### **ア 単組：安定的・積極的組織運営の確立**

- ・労使の事前協議制の確立
- ・新規採用職員の組織化と連動した共済加入率の向上
- ・自治研活動や政治活動への組合員の参加率の向上
- ・多様な取り組みを推進するための組合の財政基盤の確立

#### **イ 県本部：単組間連携の強化による県本部運営体制の確立**

- ・地域ブロック活動の強化・サポート
- ・「1自治体1組織内議員」にむけた人材発掘と単組意識の醸成

#### **ウ 本部：産別機能強化にむけた運動と本部体制の確立**

- ・ジェンダー平等に基づく本部執行部女性比率30%超の実現
- ・運動のあり方と連動した本部体制と支出構造の見直し内容の実行

## **4. 産別財政の確立**

### **(1) 第6次組強計画期間中の主要課題と組合費水準**

第6次組強計画中の課題は、単組の活性化による組織強化です。本部においても、第6

次組強計画の遂行を通して財政基盤の強化を進めます。

一方で、組合員数はこの間の変遷状況から引き続き減少傾向が続くことも、十分想定する必要があります。本部は単組活性化による組織率の向上を目標としながらも、組合員数が減少することも想定した現実的な収入の範囲内での運動を展望します。安定的な産別運営のため、収支均衡を保つことを大前提とします。

なお、組合費水準については、第5次組強計画において当時の組合員数見込みと必要経費の積み上げにより、「組合費収入が59億4,000万円を下回ると判断される場合は、ただちに組合費水準議論を行う」とし、議論の際には「本部の支出削減方策に終始せず、収入減に直結する組合員数減に対処するための本部体制のあり方など多角的に検討する必要がある」としていました。しかし、第5次組強計画策定時には想定していなかったコロナの影響もあり、組合費水準についての本格議論には至りませんでした。現状においても、コロナ禍により組合員から自治労運動が見えにくくなっている中、本部組合費値上げを打ち出すことは困難と考えられます。多くの県本部にとって単組に負担を求めることも、県本部予算で吸収することも困難と想定されるからです。

しかしながら、求められる取り組みが多様化し、その運動を進めるための体制や本部機能をこれまで通り維持するためには、第5次組強計画において示した組合費水準議論の基準額が必要ですが、すでに第5次組強計画の初年度から確保できていない状況が続いています。

よって、改めて現状の運動を前提とせず、将来的な産別運動がどうあるべきか、そのための県本部一本部間の運動のあり方や、体制と本部機能はどうあるべきか、組合員の減少傾向も踏まえ、多角的に議論する必要があります。その上でコロナ禍を経て変化した運動の手法等も勘案しながら、産別財政を安定的に運営するための必要額とその財源の確保策について再検討します。

よって、第6次組強計画期間中の財政運営方針は以下の通りとします。

- ① 第6次組強計画期間中の組合費水準は、現行通りとします。具体的には、(ア)組合費は月額570円、(イ)闘争資金は年額3,000円とします。
- ② 本部組合費の登録納入基準は100%登録、80%納入とします。
- ③ 第6次組強計画期間中は引き続き収支均衡を最大限追求し、組合費収入の範囲内での運動の組み立てをめざします。
- ④ 徴収率の低い単組が多いなど、財政的に厳しい県本部に対しては、本部も必要に応じて県本部と連携しながら助言・支援を行い県本部財政の確立を推進します。
- ⑤ 第6次組強計画期間中に将来的な運動および本部一本部機能・体制のあり方について議論を重ね結論を得ます。
- ⑥ 上記議論と並行し、本部運営に最低限必要な額を改めて積算し、組合員数の将来推移等も踏まえた上で、第6次組強計画期間中に本部組合費水準の議論を行います。

## (2) 第6次組強計画期間中の交付金についての考え方

交付金は「組合費収入の4割」を基本とし、当面以下の考え方とします。

- ① 現行の「一律的な交付金」も含めた既存の交付金の見直しを進めます。
- ② 期間中、県本部の「担い手のあり方」とあわせて「担い手にかかる交付金」（組織強化・拡大交付金、再雇用交付金、離籍専従役員交付金、就任時補償金、退任時補償金、休職専従役員交付金）の抜本的な見直しに着手します。
- ③ 全県本部のネットワークを維持するため、「再配分型交付金」の導入にむけ、仕組み・財源など詳細について検討を開始します。検討に際しては、全県本部の納得性を得るため、対象県本部の組織・財政状況に一定の到達目標や基準を求めることを想定します。

## (3) 財政安定化資金会計および基金会計について

財政安定化資金会計は、時宜にあわせた財政措置すなわち一般会計への多額の繰り出しを続けた結果、2017年度予算案時点で残高5,161万円まで落ち込みました。一方、基金会計は、2017年8月の第90回新潟大会で、想定される組織防衛および大規模闘争を組合員数にあわせて再計算し、必要な積立額を125億円から100億円へと変更しました。この余剰分25億円を財政安定化資金会計へ繰り出し、財源を確保した経緯があります。

現状のままの運動を続け、現在の体制を維持するには、組合費収入の範囲内に収まらないため、引き続き不足分を財政安定化資金会計から繰り入れする必要があります。2023年度予算策定時の試算では、財政安定化資金会計の残高は2028年度に再び枯渇するとみています。

よって、第6次組強計画期間中の運用に関しては以下を基本とします。

- ① 引き続き一般会計での収支均衡を第一とし、財政安定化資金会計の残高を確保することを基本とします。
- ② 基金会計については、積立額の変更議論は行わないことを基本とします。

## (4) コンプライアンス推進体制の確立と県本部支援

以下の通り取り組みを推進します。

- ① 引き続き法人監査による監査を通じた会計処理水準の維持・向上に取り組みます。
- ② 監査委員監査による内部監査水準の維持・向上に取り組みます。
- ③ 各県本部の組織状況と同時に財政状況についても恒常的に把握し、必要に応じて助言・支援を行います。
- ④ 隔年調査している「県本部財政等に関する調査」の結果を活用し、複式簿記や外部監査の導入状況等を把握し、必要に応じて県本部の会計処理に対する助言・支援を行います。

以上



単組活動 底上げ(エンハンス!)シート(案)

■この「底上げシート」は、単組の状況を県本部とともに確認し、取り組みの見直しや改善策を検討するとともに、次の活動へとつなげていくためのものです。  
 ■県本部との協議の際だけではなく、執行委員会などの場においても、活動状況の振り返りや今後の目標設定を検討する材料としてください。

「何が問題となっているか」「今後、どのようにしていきたいか」など、コメントを記入してください。

I 「組合員が集まる」「組合員の声を集める」取り組み

1. 執行委員会		
①開催頻度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機関会議の前後など、年に2~3回</li> <li>・課題があったときなど、不定期</li> <li>・月1回程度</li> <li>・月1回以上</li> </ul>	※執行委員会は単組の「エンジン」です。執行委員会の開催時間帯なども工夫して、なるべく多くのメンバーが集まり、「今何が問題となっているか」を把握し合うことが重要です。
②参加状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ほぼ三役のみ</li> <li>・1/3~半数程度で、出席者は固定化している</li> <li>・ほぼ全員参加</li> </ul>	
③会議の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・報告が中心</li> <li>・議案や要求書などの決定しなければならない事項が中心</li> <li>・職場の課題などについての議論が積極的にされている</li> <li>・自由な意見交換が多く行われている</li> </ul>	
④年間スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間の組合の取り組みスケジュールは明確になっていない</li> <li>・闘争期の交渉までの流れなど、年間の組合スケジュールが執行委員間で共有されている</li> <li>・組合の活動スケジュールは、組合員にも周知されている</li> </ul>	
2. 要求書づくり		
①要求項目の選定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ほぼ前年踏襲</li> <li>・県本部等のモデル要求書をほぼ活用</li> <li>・組合員アンケートを実施して課題を集約</li> <li>・職場集会を開いて課題を把握</li> <li>・執行部が職場に出向いてヒアリング等を実施</li> <li>・青年部や評議会等からも要求事項をあげてもら</li> <li>・政策要求なども盛り込んでいる</li> </ul>	※安心して働き続けられる職場をつつていくためには、職場における問題点や課題を把握し、組合員の声をもとに要求書にまとめていくことが重要です。
②要求項目の確定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・三役のみで確定</li> <li>・執行委員会で確認</li> <li>・機関会議で確定</li> <li>・確定前に職場集会や組合員全員を対象とした集会などで意見集約</li> </ul>	
3. 労使交渉		
①交渉回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・要求書提出時のみ</li> <li>・提出時と回答時の2回</li> <li>・予備交渉(日程や参加者、場所、内容など)や事務折衝(回答内容など)を実施している</li> </ul>	※当局交渉は、組合員の将来に直結する組合のメイン行事のひとつです。交渉前には、「交渉団会議」などを実施し、誰がどういった内容の発言をするかなど、準備・予行練習をしましょう。また、回答時には、「いつから実施か」「金額はいくらか」など、詳細について確認することも必要です。
②交渉への組合側の参加者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・委員長と書記長など、限られた役員</li> <li>・執行委員全員</li> <li>・青年・女性や評議会役員なども参加</li> <li>・組合員が参加する大衆交渉(団体交渉)を実施</li> </ul>	
③補助機関等の独自交渉の有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ない</li> <li>・青年部交渉・評議会交渉など、補助機関等による独自交渉の機会を確保している</li> </ul>	
④妥結	<ul style="list-style-type: none"> <li>・執行部判断</li> <li>・組合員の確認をとっている</li> <li>・県本部と確認した上で妥結している</li> </ul>	

4. 職場集会・全員集会		
①頻度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・やっていない</li> <li>・年1回程度</li> <li>・各闘争期の前には必ず</li> </ul>	※組合員の声を集めると同時に、組合の取り組みを周知し、交渉などへの結集力を高めるため、要求書作成や交渉前後など、タイミングごとの開催を追求しましょう。
②参加率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合員の半分以下</li> <li>・ほぼ全員</li> <li>・全員が参加できるように複数回開催</li> </ul>	
5. 学習会やレクリエーション		
①頻度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・やっていない</li> <li>・学習会は年1回程度</li> <li>・レクは年1回程度</li> <li>・ともに複数回の企画がある</li> </ul>	※学習会の内容は、「カスハラ対策」「LGBTQ+」「自治体DX」など、仕事にもかかわる内容にするなど、組合員の関心に沿ったものにする必要もあります。
②参加率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合員の半分以下</li> <li>・半数程度の参加がある</li> <li>・ほぼ全員</li> </ul>	

## II 組合員に活動や成果を「伝える」取り組み

1. 機関紙・誌の発行・配布		
①頻度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年に数回、不定期</li> <li>・月に1回は発行している</li> <li>・週1回ペース</li> <li>・ほぼ毎日</li> </ul>	※「昔ながら」かもしれませんが、組合の活動状況を伝えるには、機関紙の発行が欠かせません。なお、県職や大都市、市町村合併等により支所などが多い単組、出先機関など、組合員が点在している場合などには、配布方法にも工夫が必要です。
②内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機関会議の報告などにとどまる</li> <li>・労使交渉の報告などがメイン</li> <li>・県本部や全国集会への参加報告</li> <li>・組合員・職場紹介など、身近な話題を多く含む</li> </ul>	
③配布方法や範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合事務所に取りに来てもらう</li> <li>・組合員全員の机上に配布</li> <li>・管理職や非組合員にも配布</li> </ul>	
2. 組合の情報発信に関するSNSなどの活用		
①利用しているサービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用していない</li> <li>・Facebook（フェイスブック）</li> <li>・Twitter（ツイッター）</li> <li>・Instagram（インスタグラム）</li> <li>・YouTube（ユーチューブ）</li> <li>・LINE（ライン）公式アカウント</li> <li>・その他</li> </ul>	※組合側からの積極的な情報発信による活動の「見える化」と同時に、組合員との双方向の意見交換などが行える環境についての検討も必要です。
②更新頻度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ごくたまに</li> <li>・月1回程度</li> <li>・週1回程度</li> <li>・ほぼ毎日</li> </ul>	
③使用範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>・執行委員のみ</li> <li>・組合員全員を対象としているが、閲覧者は限られる</li> <li>・組合員全員を対象とし、多くが参加</li> </ul>	

## III 私たちの組合を未来に「つなぐ」取り組み

1. 執行部体制		
①任期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年</li> <li>・2年など複数年</li> </ul>	※当局と自信を持って対峙するためにも、組合員からの悩みをどのように解決したらよいかの知恵を蓄積するためにも、経験の積み重ねが重要です。※任務分担についても、一部に集中することは「組合役員はたいへん・やりたくない・早く辞めたい」という意識の蔓延にもつながります。「みんなで一緒に乗
②交代	<ul style="list-style-type: none"> <li>・（ほぼ）総入れ替わりになっている</li> <li>・運動の継続性を重視して、半数程度</li> <li>・「執行委員→書記次長→書記長」など、役職を段階を踏んで積み重ねている</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専従書記長の任期後には組合三役として残ってもらうなど、フォロー体制をとっている</li> </ul>	り切ろう」という気持ちが大切です。
③役員選出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担い手育成のため、青年部などからも選出</li> <li>・運動の全体化のため、補助機関からも選出</li> <li>・女性組合員を積極的に登用している</li> <li>・女性役員の割合が30%を超えている</li> </ul>	
④任務分担	<ul style="list-style-type: none"> <li>・書記長など一部役員に業務が集中している</li> <li>・四役や執行委員の役割を明確にしている</li> <li>・職場委員など執行部を支える体制がある</li> <li>・賃金部や教宣部などの専門部を構成している</li> </ul>	
2. 支部や評議会などの補助機関		
①評議会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ない</li> <li>・一部職種に限定している</li> <li>・全職種ごとに構成している</li> </ul>	※職場の課題を把握し、組合員の運動への参画を進めるためには、さまざまな形での「グループ」が構成されることが重要です。
②女性部・青年部など	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ない</li> <li>・青年運動の推進母体がある(青年部・ユース部など)</li> <li>・女性運動や男女平等のための推進母体がある</li> <li>・壮年部などの組合員のための集まりがある</li> </ul>	
③支部・分会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ない</li> <li>・支部、分会、班などの体制がある</li> </ul>	
3. 組織率の維持・向上		
①新規採用者の組織化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年々組織率が低下しているが、対策ができていない</li> <li>・低下傾向にあったため、新たな取り組みを始めている</li> <li>・青年層を含め、組織的な体制で取り組んでいる</li> <li>・(ほぼ)100%加入のため、とくに対策はしていない</li> </ul>	※自らの単組のみでは、なかなか改善が難しい課題であることから、他単組における好事例の積極的な共有が必要です。なお、「できていない」課題に対しては、その要因を分析し、対応策を県本部と協議していきましょう。
②非組合員対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非組が多く、対策もできていない</li> <li>・若年層などを対象に非組への対策を開始している</li> <li>・100%加入のため、とくに対策はしていない</li> </ul>	
③再任用者などの組織化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織化の取り組みはできていない</li> <li>・定年引き上げの開始に合わせ、組織化の取り組みをスタートさせた(させる予定)</li> <li>・おおむね組合加入している</li> </ul>	
④会計年度任用職員など、臨時・非常勤等の組織化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織化の取り組みはできていない</li> <li>・組織化は一部職種にとどまっている</li> <li>・すでにほぼ100%組織化している</li> </ul>	
4. 組合財政		
①組合費水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・10/1000未満</li> <li>・10～14/1000</li> <li>・15/1000～19/1000</li> <li>・20/1000以上</li> </ul>	※活動の裏付けとなるのが、組合の財政です。活動内容の豊富化や組合員参加型への見直しなどをはかると同時に、持続可能な組合体制を確保するための財政水準について、今一度確認することが重要です。
②決算状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・単年度収支赤字</li> <li>・ほぼ収支が均衡</li> <li>・基金を含め、組合財政には余裕がある</li> </ul>	
5. 共済やろうきんとの連携		
①共済	<ul style="list-style-type: none"> <li>・共済は(ほぼ)未加入</li> <li>・共済担当の執行委員を配置している</li> <li>・新入組合員への加入促進を図っている</li> <li>・新採への組合説明会やオルグの際には、共済職員も同席している</li> <li>・年1回以上の学習会を開催している</li> </ul>	※組合員の可処分所得の向上など、生活に直結するサービスについて、推進していくことも必要です。
②ろうきん	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労金は(ほぼ)活用していない</li> <li>・労金加入と賃金振込先指定の取り組みを進めている</li> <li>・新採への組合説明会やオルグの際には、労金社員の同席をお願いしている</li> </ul>	

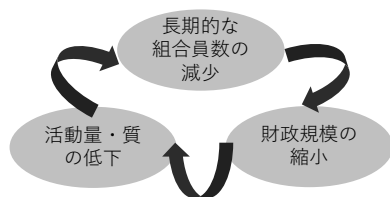
「第5次組織強化・拡大のための推進計画」総括と  
「第6次組織強化・拡大のための推進計画」  
(組織討議案)の概要

1. 第5次組強計画総括

Ⅰ 第5次組強計画の基本的視点と自治労組織の現状

(1) 基本的視点

①組織的「負のスパイラル」に陥っていることへの危機感の共有



②喫緊課題 = 単組での具体的活動の活性化

【具体的行動課題】

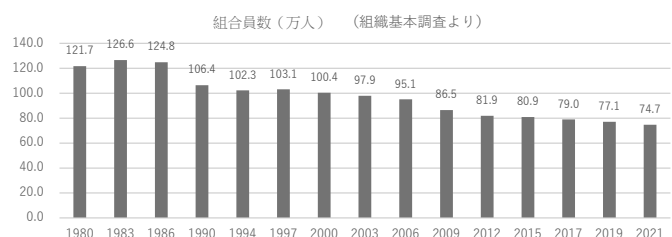
- ・組合員の参加と声を集める活動への集中
- ・単組活動の担い手の確保と育成
- ・単組状況を把握する受信力の強化

③80万自治労の回復

(2) 自治労組織の現状

①組合員数

- ・2017年に80万人を割り込み、減少傾向に歯止めがかからず
- ・減少率が拡大傾向にある（コロナ禍での運動の困難さも影響）



②新規採用者の加入

- ・2019：63.2% ⇒ 2020：61.8% ⇒ 2021：60.6% ⇒ 2022：60.2%
- ・加入者数・加入率ともに減少
- ・県職・政令市・県都市など大規模単組での加入減少が顕著

## II-1. 重点課題の状況：組織強化・・・職場を起点とした組織強化の取り組み（その1）

### (1) 単組の現状と課題

#### ①組合員との対話を重視した要求づくりと交渉サイクルの確立

●確定闘争期：自治体単組の20%以上が交渉未実施

⇒「要求－交渉－妥結－協約化」の交渉サイクルが未確立

●職場の声を集約して要求書を作成する単組が限定的

<確定闘争における交渉サイクルの確立に関する実施率の推移（自治体単組）>

年	要求書の提出	交渉実施	妥結	協約・協定の書面化
2012	76%	61%	38%	21%
2013	78%	62%	44%	20%
2014	86%	78%	54%	29%
2015	87%	81%	77%	30%
2016	81%	71%	56%	30%
2017	74%	64%	48%	21%
2018	79%	66%	54%	24%
2019	87%	77%	59%	24%
2020	85%	78%	65%	22%
2021	79%	66%	45%	18%
2022	77%	66%	51%	21%

■春闘期にはさらに要求書提出・交渉実施単組は減少  
 ■要求書作成にあたって、職場委員や青年部・女性部等が中心となって「職場ごとに意見集約」や「アンケート実施」は3割弱にとどまる

②「伝える活動」の強化と若手組合員の参加促進、脱退対策の強化

●「組合が組合員のために何をしているか」

⇒機関紙等による組合員への周知

・・・していない単組の増加

⇒SNSによる情報発信は微増

・・・県職では23.6%と活用が進む

●若手執行部や若年層の参画

⇒意見集約、交渉参加は少数

●脱退の増加

⇒「加入メリットは？」などの声

コロナ禍を要因とした組合活動の停滞（職場オルグや職場集会ができない、集まらない）からの脱却  
 ⇒SNSなども積極的に活用した「見える活動」「伝える活動」の工夫など、組合活動の再開・活性化が必要

## II-1 重点課題の状況：組織強化・・・職場を起点とした組織強化の取り組み（その2）

### (2) 県本部の現状と課題

#### ①単組状況の把握と組合員の興味・関心を踏まえた単組支援

・県本部役職員の経験の違いや任務分担体制の違いにより、単組状況把握の頻度・内容の濃淡に差

・労働学校等開催県本部は21（前回調査比▲11）にとどまる（第9回県本部教育研修に関する実態調査）

⇒単組役員の短期交替傾向において組合経験の差異に即した学習プログラムの工夫と本部の支援が必須

#### ②単組間連携の促進

・「ブロック」等の設置による単組活動の補完が行われている

⇒ブロック間の活動の格差、中心単組の力量低下による活動の停滞が課題

#### ③県本部事業促進交付金を活用した県本部事業の活性化

・2022年度開始の新制度・・・ 2022年度：33県本部 1社保労連 3地連

2023年度：40県本部 1社保労連 4地連

⇒若年層・女性活動家の育成、新採組織化など、組織の活性化に一定の効果があることが報告されている

■単組役員との日常的な対話や相談の重視、単組活動のきめ細やかなフォローは、県本部の基本的機能

⇒担い手育成のためにも、県本部による単組支援に加え、ブロックや規模別等の枠組みなども活用した単組間の相互交流・支援機能の強化が必要

## II-1 重点課題の状況：組織強化・・・職場を起点とした組織強化の取り組み（その3）

### (3) 本部の現状と課題

#### ① 県本部への支援と協働による計画の実効性の確保

- ・本部役職員・オググでの地連担当制を配置、担当県との協議による課題の明確化と対策の共有をめざす
- ⇒本部内での対策の共有→県本部へのフィードバック
- ⇒ウェブを活用した会議が増加する中で、本部提起型の集会・会議からの転換
- ⇒人材育成のための具体的な教育研修方針

強化・改善が必要

#### ② 重点支援5県本部に対する運営および自立への取り組み支援

- ・成果・課題の全県本部との共有と県本部実態を踏まえた連携・支援策の具体化が必要

#### ③ 組合員・単組に見える「自治労運動」の推進

- ・コロナ禍による全国規模での集会等の中止・規模縮小
- 「スケールメリットが感じられない」「組合活動が見えない」声の増加

### ■本部機能の再構築が必須課題：「組合員目線」の重視

- ・各種折衝の強化、その情報のスピード感と分かりやすさ・見つけやすさ
- ・全国の情報を網羅しながら作成するマニュアル・手引き・学習会資料の拡充
- ・全国調査の実施・分析とフィードバック、メディア対策などの社会的発信

## II-2 重点課題の状況：組織拡大・・・80万自治労の回復に向けた取り組み（その1）

### (1) 新採・再任用者・未加入者対策等の自治体単組の組織率の向上

#### ① 新規採用者の組織化

- ・組織率の低下傾向が続く
- ・社会人枠採用者の未加入増加
- ⇒未加入者の増加が、その後の組織化にさらに悪影響を与える

#### 【単組】

コロナ禍で説明会の開催困難



個別対応や青年層・配属先の先輩からの声掛けによる成果

#### 【県本部】

アウトリーチ型支援の実施

- ・重点単組の指定
- ・計画づくりへの助言
- ・説明会・ピラ企画への協力
- ・県内事例の共有と改善

#### ② 再任用職員等に対する組織拡大

<現状>

- ・再任用等の組織化は32.9%
- ・再任用職員等がいても「組織化しない」単組は42.1%

⇒全体の組織率を引き下げる要因

<今後の対応>

定年年齢の段階的引き上げを見すえた具体的対応方針の確立が急務

#### 【単組】

- ・規約等の年齢・加入要件の確認
- ・組織化方針の策定

#### 【県本部】

- ・管理職の組合への協力方法や脱退届の取り扱い等の単組状況の確認
- ・退職者会等との協議

#### ③ 会計年度任用職員の組織化

<現状>

- ・組合員数34,825人、組織率5.2%
- ・「組織化の対象としていない」単組：6割

⇒2003年以降、3万人台のまま推移



組合加入⇔未加入

賃金・労働条件格差が明らか

⇒改めて、組織化の推進を

- ・組織化マニュアルの作成
- ・対話集会や学習会の実施、ニュースの発行

組織化する意義の全体化や再確認が必要

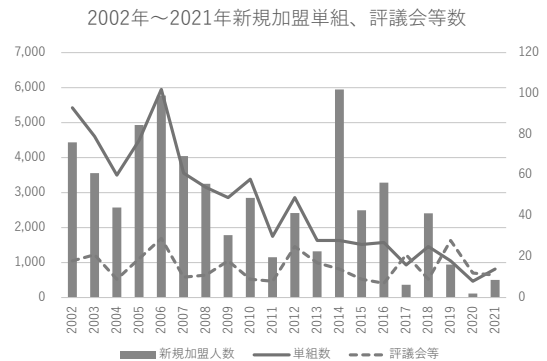
## II-2 重点課題の状況：組織拡大・・・80万自治労の回復に向けた取り組み（その2）

### ④未組織・未加盟自治体の組織化

- ・加入単組数・組合員数ともに年々減少
- ・2019年1月中央委員会～2021年8月大会までの脱退は100単組に上る

#### <実施されている組織化・脱退対策>

- ・近隣の自治労加盟単組の賃金等を比較しながら、メリットを説明
  - ・意見交換できる関係構築のために定期的に訪問
  - ・単組役員（コアメンバー）との日常的な意思疎通を重視
- ⇒未組織や脱退が多い場合、近隣単組へのマイナス影響や賃金・労働条件の低位平準化圧力が発生する危険性
- ⇒組織問題が発生しかねないケースには、本部としても県本部との連携を強化する必要



※2014年度が大幅増となっているのは、新潟県厚生連労働組合（4,300人）が加盟したことによるもの  
 ※2022年度の新規加盟は2単組・144人にとどまる

### ■県本部「組織強化・拡大チーム」の実効ある活動の確保

- ⇒組織強化・拡大を担当者任せにせず、県本部全体の課題として取り組むためのもの
- ⇒定期的な進捗状況の共有と、課題への対応を幅広く協議し、県本部の経験として蓄積・活用する体制づくりが不可欠

## III 産別財政の確立と組合費の取り扱い

### 1. 全体状況（一般会計の運営等）・・・【主要課題】年2億円程度の余剰確保による安定的財政運営の確立

- ・第3次計画（2011/9～）以降：消防対策・地公給与対策・東日本大震災・脱原発・平和等の重要課題に対峙するため、8年間で36億円を財政安定化資金会計から一般会計に繰り入れ
- ・2016年～2020年：財政改革方針（収支均衡）の実現に努力しつつ、支出に10%の一律シーリングを実施
- ・コロナによる運動への制限により、2021年度以降、3年間にわたり年10億円程度の繰越金が発生（ただし、通常通りの活動であれば余剰金を得られたかは極めて不透明）

⇒組合員減少傾向に歯止めがかからず＝年1億円程度の減収/組合費収入はさらに厳しくなる見通し

#### 2. 本部財政

- ・コロナ禍の下での運動継続のため、ウェブ環境を急ピッチで整備
- ・2023年度予算：各専門局費を大きく削減/専門局費の削減は限界
- ・上部団体会費の見直しも同時並行で実施中（連合＝新会費制度への移行を見越した調整を継続）

⇒組合費収入に見合った支出への見直しが急務

#### 3. 県本部・単組の財政

- ・財政的厳しさは共通
- ・半数の県本部が単年度収支赤字（体制見直しを実施せざるを得ない県本部も）
- ・登録納入基準：登録100%、納入率90%以上を満たす単組割合は75.4%
- ・単組組合費基準：20/1000を上回るのは組合員ベースで21.4%

⇒各種活動を支える財政基盤の確立が必要

#### 4. 交付金の見直し

- ・各種交付金のあり方見直しの基礎資料とするため、県本部決算書の確認と個別ヒアリングを実施
- ・県本部事業促進交付金、県本部オンラインネットワーク構築支援金の新設
- ・「交付金＝組合費の再配分」として、県本部体制の確保と運動のあり方などとあわせた議論が必要としたが、具体的議論は進められなかった

#### 5. 組合費の取り扱い

- ・「組合費収入が59億4,000万円を下回った場合、組合費水準議論開始」としていたが、計画スタート時点ですでに下回る
- ・コロナ発生により、その対応に追われたこと、多額の繰越金が発生したことなどにより、組合費水準に関する本格議論に至らず

⇒6次計画期間中の主要課題のひとつとして議論が必要

## 2. 第6次組強計画（2023年9月～2027年8月）のポイント

### 1. はじめに～組織の現状（再確認）

#### ①組織化に関する各種数値の低下

- 【正規職員組織率】：2017年に初めて70%を下まわり、2021年にはさらに65%に低下
- 【新採組織率】：年々低下し、ぎりぎり60%維持
- 【組合員総数】：90年代100万人→2022年74万人（年1万～2万人の減少傾向の継続）

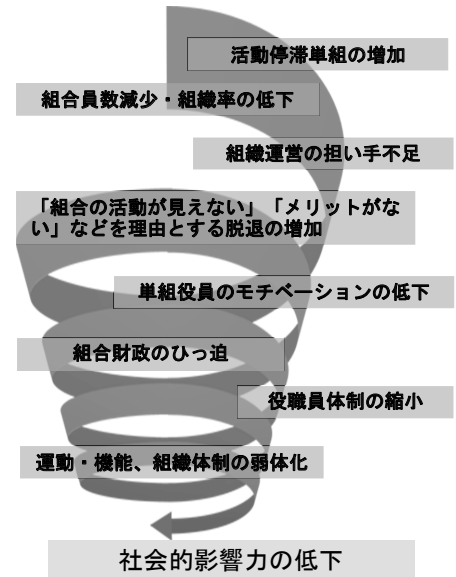
#### ②2020年3月から約3年に及ぶコロナ禍

- ⇒地域公共サービス労働者は前例のない事態への対応の最前線に
- ⇒組合活動が制限され、「空白」を生じざるを得ない単組も（対面での活動の大幅制限/会議や集会の中止や規模縮小/単組や職場へのオルグができない、など）

#### ③本部・県本部の財政状況の悪化

組合員数の減少＝産別財政のひっ迫

- 【県本部】：単年度収支赤字の県本部の増加  
⇒体制縮小により単組実態把握やフォローが十分にできなくなる
- 【本部】：単年度予算確保が困難に  
⇒財政安定化資金の繰り出しによる事業費確保はすでに限界



## 2. 取り組みの基軸と重点課題

### (1) 基本的視点と位置づけ

- コロナ禍 → 公共サービスを確保しておくことの重要性
  - 相談し合える人間関係と課題解決に向けた組合活動の大切さ
  - 同職種・職種が全国で連携できる自治労のスケールメリット
- 必要性を改めて認識

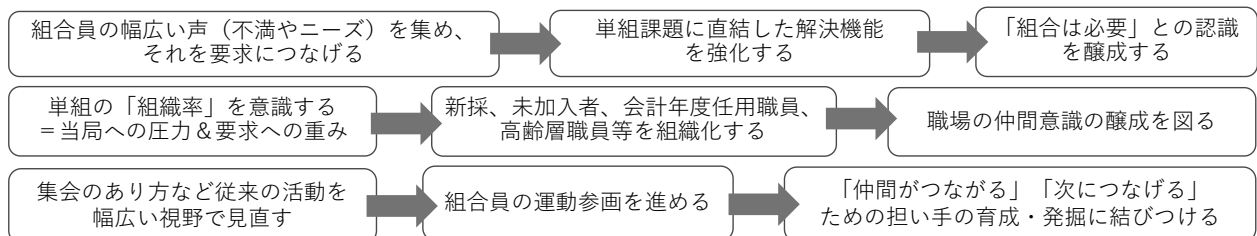
#### 【全体の共通認識とすべき視点】

- ・現在を「具体的行動を起こすスタート地点」と改めて捉えなおす
- ・コロナ禍による停滞からのリカバリーも含めて、単組・県本部・本部の各段階での運動の再展開をめざす

#### ➡ 6次組強計画の位置づけ

：「職場を起点とした単組活動活性化による組織強化の取り組み」を進めるための「アクションプラン」

### (2) 重点課題：6次組強計画の力点＝「単組の強化・底上げと組織率の向上」



#### 重点課題

- ①受信力・交渉力・発信力の強化
- ②新採組織化の推進等による組織率の向上
- ③各級組織役職員の育成と次代を担う新たな人材の発掘

+

運動・体制の確立と連動した支出構造の見直し



### 3. 基本設計と目標達成に向けた具体的取り組み方針

#### (1) 基本設計

- ①2年ごと<前期><後期>の設定
  - ・前期中に少なくとも「1ステップ」アップをめざす
  - ・前期の結果を総括し、後期の目標と取り組みの明確化を図る
- ②「単組活動 底上げシート」活用
  - ・単組強化の工程表として活用
- ③単組
  - ・組織力量のレベルアップ
- ④県本部
  - ・単組と連携した単組活動の点検
  - ・機能強化のための課題の明確化
- ⑤本部
  - ・組合員目線での運動の追求
  - ・組織強化の観点を本部の共通課題に設定
  - ・組織運営に苦慮する県本部の支援に注力
  - ・産別財政の抜本的見直しに着手

#### (2) 具体的取り組み方針

- ①「ステップ」の設定…詳細は次ページ以降
  - ※ステップ1から始める必要なし/複層的・重層的な進め方もあり得るもの
  - ※各単組の状況や県本部体制の変化に応じて優先すべきステップを設定
- ②単組の活動の基本
  - ア) 執行委員会の定期開催
  - イ) 組合員からの意見聴取の機会の確保
  - ウ) 継続的な要求書の提出と労使交渉の実施
  - エ) 月1回以上の情報発信
  - オ) 新規採用職員の組織化など組織率の向上
- ③県本部＝本部と単組をつなぐ「要」と単組活動支援の中軸
  - ア) 定期的な単組オルグの実施による単組役員との意思疎通の促進
  - イ) 各闘争期における単組状況の把握と指導
  - ウ) 組合員・単組課題に即した集会・会議・学習会の企画・開催
  - エ) 県本部の担い手の育成・発掘
  - オ) 運動推進のための体制・財政の確立
- ④本部
  - ア) 県本部との連携強化による取り組みの点検・確認・支援
  - イ) 継続的組織運営を可能とする財政構造の検証・見直し
  - ウ) 省庁・国会対策、政策立案機能、情報収集・分析・発信力の強化

- 単組-県本部間、県本部-本部間など、各級組織間の関係性の強化
- 全国各地での自治労の取り組みを発信することにより、組織への求心力と労働組合の社会的意義・価値の向上

### ■単組のステップ（前期）：仲間の組織化と幅広い組合員の参画による単組活動の活性化

#### 【ステップ1：組合員の声を聞く】

- ＝職場にコミュニケーションの素地をつくる
- ①組合員の意見や要望を聞く場の設定
    - ⇒組合員アンケートの実施、若手勉強会・交流会の開催など、「何から始めるか」を確認する
  - ②執行委員会機能の確立
    - ⇒「毎月1回の執行委員会の開催」など、具体的目標を設定する

単組の役割を發揮していくためのスタート  
現執行部で「やれること」を見つける

#### 【ステップ2：

#### 職場課題の重点化と『積み上げる』『勝ち取る』意識の醸成】

- ＝組合員の声から、具体的要求・交渉につなげる
- ①各闘争期での「自分たち自身の要求書づくり」
    - ⇒世代間・雇用形態間などで問題意識が異なることも踏まえ、若年層の意見も積極的に交渉事項に取り入れる
  - ②身近な職場課題の解決
    - ⇒組合員の意見を基礎とした要求・交渉を実施する
    - ⇒賃金以外にも、人員確保や労働安全衛生など、身近な職場課題の解決をめざす

#### 【ステップ3：

#### 『伝える』活動の強化と組合員の幅広い参画の推進】

- ＝組合活動の見える化・見せる化と新たな企画による参加促進
- ①「組合が何をしているか」の周知＝理解を広く共有
    - ⇒職場集会や交渉は経過も含めて積極的に発信する
    - ⇒組合員の声の掲載や職場紹介コーナーなど、多くの組合員が登場する機会をつくる
  - ②身近なテーマでの学習会やレクの開催

#### 【ステップ4：役員任期の複数年化と次代の発掘】

- ＝経験の積み重ねによる交渉力アップと組合活動の継続性の確保
- ①役員の数々年化や段階を踏んだ交代による経験の積み重ね
    - ⇒経験者に「特別執行委員」として残ってもらい、委員長・書記長からまずは2年交代をめざすなど、目標を共有する
  - ②中軸を担いうる「層」の確保
    - ⇒早い段階から多くの組合員にさまざまな組合活動への参画を求め、理解や参画意識を高める
    - ⇒県本部・本部の集会や評議会・ブロック活動での交流を促進する

**■県本部のステップ（前期）：単組の活性化促進を第一目標に、単組役員と「ともに歩む」ことで関係を構築**

**【ステップ1：単組実情に寄り添う】**

=単組の実態や課題を把握した各単組の組織強化の推進

- ①単組役員の悩みや問題意識へのアプローチ
  - ⇒「何ができるか・していくか」を一緒に悩み考える
  - ⇒経験不足の単組役員に伴走し、達成感・成功体験を重ねられるよう助言・支援を行う
- ②単組への個別対応を重視
  - ⇒単組訪問やオルグを計画的に実施できるよう、具体的な行動目標を立てる
  - ⇒非専従役員も含めた県本部役職員の役割分担を見直す

**【ステップ2：集会・会議のあり方見直しと担い手育成・発掘】**

=より多様な組合員の参画をめざし、次代につなぐ取り組み

- ①「提案型」から「相互討論」「経験交流」への切り替え
  - ⇒賃金や交渉内容の比較による独自課題への気づきのきっかけづくり、集会の企画・メニューづくりや模擬団交への若手の参加などを検討する
  - ⇒好事例の共有を進める
- ②対面とウェブの効果的組み合わせの検討
- ③参加者同士の継続的つながりによる仲間づくり
  - ⇒相談し合える人間関係をつくり、活動へのモチベーションの保持やレベルアップにつなげる

**【ステップ3：情報ネットワークの構築と発信力の強化】**

- ①より積極的な情報発信
  - ⇒日常的に組合の情報発信し、自治労組合員でいることへの安心感・納得感を醸成する
- ②大学・研究者との連携や地元メディアとの協力関係
  - ⇒学生等への影響力を考慮し、寄付講座などを検討する
  - ⇒地方紙等と双方向で情報交換できる関係を構築する
- ③リアルタイムでの情報交換
  - ⇒各単組の交渉状況を県本部がグリップし、到達状況などの把握と適宜アドバイスを進める

**【ステップ4：財政確立を含めた県本部運営計画の見直し（改定）・実行と組合員直接支援策の実施】**

- ①現行の県本部運営計画等の見直しに着手
  - ⇒若年層・女性の専従登用など、役員の年齢・ジェンダーバランスを意識する
- ②安定的な財政の確立
  - ⇒中長期的な財政確立のための組合費水準や納入率を検討する
  - ⇒単組の活動と財政状況の把握を進める
- ③助け合いの共済制度などのさらなる推進
  - ⇒日常の相談・世話役活動とも密接に関係するもの。

**■本部（前期）：運動・組織・財政に関する危機感を共有し、産別機能を強化**

・運動のけん引役であると同時に、公共サービスの最前線の声をアウトプットしていく役割を担うべきであることを改めて認識  
 ・政策立案機能、情報収集・分析・発信力の強化策を検討・実行

**ア) 県本部実態の把握に基づく連携強化と支援策の実行**

- 1.連携強化と対応の集中化を目的とした担当県本部制の見直し
    - ①担当を配置する県本部の絞り込みと役割・任務の明確化
    - ②オルグ前の目的や手法、確認・要請事項に関する意思統一と事後の課題共有
  - 2.各種闘争や集会のあり方の見直し
  - 3.実情に応じた人的支援策の実施
  - 4.新採組織化や組織競合などテーマを明確にした対策会議の開催
    - ①実際に活用できるモデルツールの作成
    - ②経験交流とスキルアップを重視
    - ③問題意識や悩み、成功事例の共有による「やる気」「折れないマインド」の醸成
- 具体的対応策の確立をめざす

**イ) 情報共有促進と社会的意義の発信**

- 1.スケールメリットを活かした省庁・国会対策の強化
    - ①組合員の労働実態に基づく要請
    - ②職場・仕事のあり方に直結する制度・政策課題を常に意識
  - 2.県本部-本部間の情報共有のあり方の検討
  - 3.単組役員や組合員への発信の強化
    - ①迅速性・正確性の確保
    - ②コンパクトかつ分かりやすさを意識
- ツール・コンテンツの整理と内容の充実
- 4.職場実態などに基づく組合の社会的意義の発信のためのメディア対策の強化

**ウ) 組織機能の強化と人材育成**

- 1.現場の声と組織全体を見通した運動課題の提案・解決機能の強化
- 2.県本部書記長会議などを通じた産別全体としての機能の底上げ
  - ①課題共有や運動の経験交流の促進
  - ②統一闘争における県本部の主導性や新採・高齢層職員の組織化などの好事例の共有
- 3.人材育成プログラムの策定

## ■後期の取り組み

＜前期＞のステップの全クリアには、相当な覚悟と持ちうるリソースの投入が必須

本部-県本部：日常的に進捗状況を確認し合う



2025年8月の前期完了時までには全体状況を総括



各ステップの内容や「底上げシート」など、必要に応じた見直しを実施

＜後期＞に追加する項目：後期の取り組みの明確化を図る

### 【単組】

安定的・積極的組織運営の確立

- ・労使の事前協議制の確立
- ・新規採用職員の組織化と連動した共済加入率の向上
- ・自治研活動や政治活動への組合員の参加率の高さ
- ・多様な取り組みを推進するための組合の財政基盤の確立

### 【県本部】

単組間連携の強化による県本部運営体制の確立

- ・地域ブロック活動の強化・サポート
- ・「1自治体1組織内議員」にむけた人材発掘と単組意識の醸成

### 【本部】

産別機能強化にむけた運動と本部体制の確立

- ・ジェンダー平等に基づく本部執行部女性比率30%超の実現
- ・運動のあり方と連動した本部体制と支出構造の見直し内容の実行

## 4. 産別財政の確立

(1) 主要課題と組合費水準

①主要課題：6次組強計画の遂行を通じた財政基盤の強化



組合員数の減少傾向の継続を想定する必要  
＝現実的な収入の範囲内での運動と収支均衡

＜6次計画期間中の財政運営方針＞

- 1.組合費水準および登録納入基準は現行維持
- 2.収支均衡を最大限追求し、収入範囲内での運動組み立て
- 3.財政的に厳しい県本部への助言・支援の実施

②期間中に検討すべき課題

- ・将来的な産別運動や体制のあり方
- ・安定的運営のための必要額とその確保策

＜6次計画期間後を見すえた検討事項＞

- 1.将来的運動と本部-県本部機能・体制のあり方
- 2.本部運営に最低限必要な額の算定と組合員数の将来推計などを踏まえた組合費水準

(2) 交付金についての考え方

基本：組合費収入の4割

- ・「一律的交付金」も含めた既存交付金の見直し
- ・県本部の「担い手のあり方」検討とあわせた離籍や退職専従交付金や再雇用交付金、組織拡大専門員に関する交付金などの抜本的見直しへの着手
- ・全県本部ネットワーク維持のための「再配分型交付金」の検討

(3) 財政安定化資金会計・基金会計

＜現状＞

- ・基金会計・・・125億円⇒100億円（2017年新潟大会）
- ・財政安定化資金会計・・・試算上、2028年に枯渇

基本：財政安定化資金会計の残高確保

基金会計の積立額の変更議論は行わない

(4) コンプライアンス推進体制の確立と県本部支援

- ・法人監査を通じた会計処理水準の維持・向上
  - ・監査委員監査による内部監査水準の維持・向上
  - ・各県本部の状況の恒常的把握と「県本部財政等に関する調査」の継続実施・活用
- ⇒必要に応じた県本部への支援・助言

## 第3号議案

# 「自治労ジェンダー平等推進計画」 (組織討議案)

## 1. はじめに

自治労の組合員数をみると1994年の組織基本調査では女性組合員は39.4%、2021年調査では46%と女性の比率は大きく高まっています。また、ともに働いている、会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の大部分は女性であり、職場の中においてはさらに女性が増えている状況にあります。職場や労働組合の中を点検し、改めて男女格差や不平等の課題に積極的に取り組んでいく必要があります。労働組合においては、組織に変革をもたらすとされる30%以上の女性参画にむけて取り組んできましたが、いまだ目標達成に至っていないことを重く受け止める必要があります。

一方、世界の潮流は2015年に国連（女性の地位委員会）が提唱した「203050」であり、2030年までに意思決定の場に女性が50%入ることとしています。日本は「第5次男女共同参画基本計画」の中で「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるようめざして取組を進める」との表現にとどめられ、世界の流れから取り残されている状況にあります。

また、基本計画では「性的指向・性自認（性同一性）に関するハラスメント防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認（性同一性）についての理解を促進する」とも示されました。性別や国籍など幅広く多様性の尊重の機運が広がる中、自治労も2018-2019運動方針以降、LGBTQ+（性的マイノリティ）に対するハラスメント対策など、性自認を含む多様性の尊重を明確にし、取り組みを進めてきたところです。私たちは、人権が守られ、平等で差別やハラスメントのない、誰もが安心して働くことができる職場や組織づくりをさらに進める必要があります。

## 2. 計画の期間

計画の期間については、世界の潮流である「203050」を意識し、2023年9月から2030年8月までの7年間とします。「第1フェーズ」を2023年9月から2027年8月まで、「第2フェーズ」を2027年9月から2030年8月までとし、第1フェーズの最終年（2026年9月～2027年8月）を「中間総括の年」に位置づけた上で、同年までの状況把握、分析等から目標等の見直しを検討します。

### 3. 自治労がめざす組織の姿（基本的考え方）

「自治労運動のあらゆる分野において、男女が参画する機会を平等に確保し、ともに責任を担うとともに、性的指向・性自認を尊重し、多様な人が集う組織となる」

自治労が直面している課題のひとつに、組合員の減少に歯止めがかからず、組織率が年々低下しているという深刻な状況があります。自治労組合員の男女比率は、ほぼ半々であるにもかかわらず、多くの場面で活動の中心を男性が担い、会議の参加者をみても今なおその多くが男性です。自治労が持続可能な組織であるために、若年層や女性組合員が積極的に活動に参加できる組合への「変革」を避けては通れない状況にあります。

自治労運動のあらゆる場面でジェンダー平等を達成し、さまざまな視点や立場、考え方を尊重する自治労として、LGBTQ+に関わる取り組みを進め、多様な人が集う組織となることが今求められています。

男女が置かれている環境やその背景等を学習し対話することで意識の変革や、男女それぞれが見ていた組織の姿はあたり前のものではないことに気づく必要があります。自治労は、男女平等参画の取り組みをさらに進め、その取り組みを進める中でジェンダー平等社会の実現にむけた運動を構築すべく、「男女がともに担う自治労計画」から「自治労ジェンダー平等推進計画」に変更し、多様性を認め合い「すべての人がその人らしく、働きやすく暮らしやすい」職場や社会を形成していくことをめざします。

### 4. 男女平等参画を進め、ジェンダー平等社会の実現に取り組む意義

自治労の女性組合員の活動への参画は緩やかに進展しているものの、組合活動の意思決定の中心は男性が担っている実態にあります。そのため、これまであたり前とされていた組合運営や活動は、実は男性のスタイルや行動に基づくものが多く、女性が組合活動への参加のしづらさを感じる要因の一つとの指摘もあります。男女平等、ジェンダー平等の考え方のベースには人権があり、女性に平等に与えられているはずの権利が保障されていない状況をそのままにしておくことはできません。「組合活動のあらゆる分野（企画・立案・決定・実践・評価等）において男女が参画する機会が平等に確保され、かつ、ともに責任を担う組織となることを目的とし、生き生きとした男女がともに担う組織をめざす」とした「男女がともに担う自治労運動」の理念を継承し、改めて男女平等の実現を追求することが重要となります。

また、職場にはLGBTQ+の当事者がいることを認識し、あらゆる差別を許さず人権の尊重を掲げる自治労として、誰もが働きやすい職場環境を実現するためにも、LGBTQ+当事者の人権を守りハラスメントなどの課題解決への取り組みの強化が必要です。

ジェンダー平等はすべての人がむき合うべきテーマであり、多くの人が参画しやすいよう組合活動のさまざまな場面においてジェンダー平等を意識して取り組むことが重要です。

## 5. 性別役割分担意識の固定化の払拭とアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み・偏見）に基づく行動様式からの脱却

日本で男女平等参画の取り組みの進展がまだまだ十分でない要因のひとつに、性別役割分担意識があげられます。そのため多くの働く女性に、家事・育児・介護などの家庭的責任や負担が重くのしかかっているケースも少なくありません。家族の姿の変化に伴い、働き方や意識を変えていくことが求められています。

また、アンコンシャス・バイアスは「無意識の思い込み・偏見」と訳され、誰かと話すときや接するときこれまでの自分の経験や見聞きしたことに照らし合わせて「自分なりに解釈する」ことです。無意識のうちに決めつけたり、押しつけたりしてしまい、相手を傷つけることにつながります。アンコンシャス・バイアスが減少しない原因に「好意的差別」があります。相手のための言動と思い込んでいるがゆえに差別やハラスメントだと気づかないことが多いといわれています。アンコンシャス・バイアスは誰にでもあるものですが、「頭ごなしに決めつけない」「相手の反応に敏感になる」「自分に都合の良い解釈になっていないか」など自分自身に問いかけ、気づくことが多様性を認め合う社会の実現の第一歩です。

## 6. 組合における男女平等参画にむけて達成すべき目標

### (1) 組合運動に30%以上の女性参画を意識する

組合執行部の構成や会議出席率などの組合参画における男女の絶対的な数の違いは、ジェンダー平等実現のために乗り越えるべき壁です。そのため、自治労におけるジェンダー平等実現のためには、組織に変化をもたらすといわれる30%以上の参画（クリティカル・マス）を意識した運動を展開することが求められます。

クオータ制の導入については、数の割り当ては可能であるものの、確実にクリアする仕組みを導入することは現時点では困難なことから、これまでの「数値目標」から「達成すべき目標」として、30%以上の参画を強く打ち出すこととします。数値目標の達成を目的とするのではなく、役割などを丁寧に説明し、理解を得て、活動に参加してもらうことが必要です。

現在、県本部（単組）ごとに女性参画の状況に違いがありますが、執行委員会における女性参画、機関会議への女性参画が基本となることから、本部、県本部（単組）ごとの目標を設定することとします。その上で、いつまでに、どの取り組みを行うかを明確にすべく第1、第2フェーズにおける達成目標を掲げます（「ジェンダー平等推進計画の達成に

係る工程表」)。達成目標としては掲げていませんが、機関会議の運営（議長、資格審査・議事運営委員等）はもちろんのこと、各種集会やセミナーの参加者についても、女性の30%以上の参画・参加をめざします。

## **(2) 本部における達成すべき目標**

### **① 執行委員会の女性参画**

第1フェーズ（2023年9月～2027年8月）、第2フェーズ（2027年9月～2030年8月）を通じて女性参画の30%以上を継続し、割合を50%に近づけます。

### **② 評議会・横断組織等における三役等への女性参画**

評議会・横断組織等においても女性参画を意識した取り組みを進め、第1フェーズの中間点（2025年8月）までに、三役に女性役員を配置します。常任幹事、部会幹事等については女性参画30%以上を目標とし、第2フェーズ終了までに30%以上を達成します。

### **③ 機関会議への女性代議員の参画**

第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性代議員の参画30%以上を達成します。達成後は割合を50%に近づけます。

## **(3) 県本部・（単組）における達成すべき目標**

### **① 執行委員会の女性参画**

#### **ア 執行委員会**

第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性参画30%以上を達成します。達成後は割合を50%に近づけます。

#### **イ 五役（非専従含む）**

第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性1人以上を達成します。達成後は、さらなる増加にむけて努力します。

#### **ウ 県本部専従役員**

第1フェーズの終了（2027年8月）までに女性専従役員1人以上の配置を目標とします。

達成後は、さらなる増加にむけて努力します。

### **② 機関会議の代議員・中央委員**

第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性の参画30%以上を達成します。達成後は割合を50%に近づけます。

## **(4) 目標達成に至らなかった場合**

本部は、なぜ達成できなかったのかについて検証を進め、今後の取り組みについて具体的な方策を示します。県本部（単組）についても、検証を進めるとともに、本部は県本部ヒアリングを行い、ともにさらなる推進をはかります。

# ジェンダー平等推進計画の達成に係る工程表

	2023年9月	2025年9月	2027年9月	2030年9月
		第1フェーズ		第2フェーズ
＜本部の取り組み＞				
① 本部 執行委員会の女性参画		女性参画 30%以上の継続（以降、50%に近づける）		
② 本部 評議会・横断組織等 の女性参画		三役に女性配置。常任幹事、 部会幹事等30%以上を目標	常任幹事、部会幹事等 30%以上を達成	
③ 本部 機関会議への女性代議員（中央委員）参画		女性代議員（中央委員）参画 30%以上を達成	以降、50%に近づける	
＜県本部・（単組）の取り組み＞				
全執行委員		女性参画 30%以上を達成	以降、50%に近づける	
④ 県本部・（単組） 執行委員会の女性参画		女性1人以上を達成	達成の後は、さらなる増加にむけて努力	
専従役員		女性専従役員1人以上の配置を目標	達成の後は、さらなる増加にむけて努力	
⑤ 県本部・（単組） 機関会議への女性代議員（中央委員）参画		女性代議員（中央委員）参画 30%以上を達成	以降、50%に近づける	

※年月については、4月に役員交替を行う県本部もあることから、各県の実情に応じた設定とする。  
 ※機関会議への参画に関して、運営に関わる委員（議長や議事運営委員など）についても女性を積極的に選出する。



## 7. 女性参画を進めるための環境整備

職場における男女平等の実現と労働組合活動への女性参画を促進するためには、男女の性的役割分担の意識転換にあわせて、労働時間の短縮をはじめとするワーク・ライフ・バランスの実現やライフスタイルの見直しをはかる必要があります。そのため、労働組合として、男女がともに仕事と生活の両立を可能とする、より積極的な支援制度や環境の整備を求めていくとともに、女性をはじめ多くの人が多様な形態で組合活動に参加できるよう活動スタイルを見直す必要があります。

例えば、執行委員会等の会議の終了時間を明確にして時間短縮に努めるなど、会議運営の検証と見直しを行ったり、子育てや介護を担っている場合でも参加ができるようウェブ等を活用することも有効です。また、一人の役員に任務が集中しないよう任務分担を行い、フォロー体制の構築や、役員が活動しやすいよう職場の理解を醸成することも重要です。

さらに、若年世代から機関会議や会議等に参加するなど組合運動に触れることのほか、女性役員を複数配置する、県本部等の役員選出にあたり女性専従枠を設けるなど、男女平等を意識した組織強化の取り組みを通じて女性役員比率を高めていくことが求められます。セクシュアルハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントを根絶し、働きやすい職場・組織としていくことはいうまでもありません。

## 8. LGBTQ+に関する差別解消にむけた取り組み

日本の連合、民間団体の調査では、LGBTQ+は人口の10%前後、人数では10人から13人に1人ともいわれています。13人に1人というのは、全人口における「佐藤」「鈴木」「高橋」「田中」さん（約5%、20人に1人）よりも多い割合です。

自治労が2021年に行った、「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート調査」では、LGBTQ+に該当する人は、6.6%という結果でした。また、調査では非LGBTQ+の男女それぞれよりも、LGBTQ+の当事者がセクシュアルハラスメント等の被害を受けていることも明らかとなりました。LGBTQ+の当事者は「周りにいない」のではなく、多くの職場において「本人が言えない・言わない」「見えていない」だけかもしれません。性のあり方は多様であり、一人ひとりの人権に関わることです。

また、性別記載について、これまでの男女の二択のみでは、多様な性に対応することはできません。性自認と異なる性を選択することへの抵抗感や、戸籍上の性と外見上の性が異なるなど、ハラスメントや差別に通じる困難に直面する仲間がいることを認識しなければなりません。平等を後押しするジェンダー統計が、新たな差別を生むことのないよう取り組むことも必要です。アンコンシャス・バイアスに基づき性自認や性的指向等について面白がって話すようなことをしない、性別を決めつけない等、性のあり方が多様であるこ

とを基本に、下記の取り組みを進めます。

- ① L G B T Q +の課題が、アウティング（暴露）や無意識の発言によって、働き続けることが困難になる深刻な問題であることを認識し、対応します。
- ② 「性的指向・性自認（S O G I）」の尊重を明確にし、ジェンダーに関わる課題として差別やハラスメントの撲滅に取り組みます。
- ③ L G B T Q +の組合員が制度上受けている不利益、例えば結婚休暇などの休暇制度、扶養手当などの賃金制度から同性パートナー関係が排除されている実態について、労働組合として権利保障の立場から取り組みます。
- ④ L G B T Q +に関する研修等で見識を深めた上で、ジェンダー統計上、性別を尋ねる必要がある場合には目的、何の性別（※）で記入するのかなどを明確にし、「男性」「女性」「どちらでもない」「答えたくない」等の選択肢を設け、結果公表等についてはアウティングとならないよう注意します。

※性別……○法律上の性別、○雇用管理上の性別、○働いている性別（職場での性別）、  
○生活している性別、○自認の性

## 9. 「自治労ジェンダー平等推進委員会」等の設置と運動の推進

「ジェンダー平等推進委員会」等、計画を推進する委員会を全県本部に設置し、可能な限り単組にも設置します。委員の構成にあたっては、男女同数を基本とし、委員会の委員長、もしくは事務局長のうちどちらかに女性を選出することとします。また、例えば委員会の定例開催、学習会の実施などを盛り込んだ「自治労ジェンダー平等推進計画」等に基づいて年間計画を策定し、委員会の活性化をはかります。

委員会は、ジェンダー平等に関わる学習会やセミナーの開催、女性役員の発掘、育成などを積極的に行います。また、県本部で掲げた執行委員会、機関会議等の女性参画に関わる達成すべき目標が進捗していない場合、その妨げとなっている要因が何かを探り、どのような方策をとるべきかを検討するなど、現状把握と分析を行った上で、課題については執行委員会へ報告し討議します。単組の女性参画に関する状況についても確認を行います。

## 10. 「男女平等推進闘争」から「ジェンダー平等推進闘争」へ

引き続き、男女平等参画を自治労運動のすべてに関わる課題として位置づけ、全単組で闘争に取り組むこととします。春闘期を年間の運動サイクルのスタートとして6月の男女平等月間、確定闘争期と、年間を通して組合・職場・社会の分野での男女平等参画をめざします。これまでの「男女平等統一闘争」を「ジェンダー平等推進闘争」に変更し、L G B T Q +の差別解消に積極的に取り組むこととします。また、6月の闘争のあり方につい

て必要な見直しを行います。

## 11. 次代の担い手（女性）となる人材の育成および研修

### （1） アンケートから見えるもの

2022年に実施した「第5回次代のユニオンリーダー調査」で、「組合活動での充実感」の有無について、女性は男性と比較して「充足感を感じている」が少なく、30代後半では男性が30.4%に対して20.5%であり、10ポイントも低いことがわかりました。「やりたい・やってもよい役職」では、「単組五役レベル以上」は男性が19.7%であるのに対し、女性は9.3%で男性の半分となり、男女の差は顕著です。一方、「組合役員の最も有効な人材育成方法」の問いに対しては、「レクリエーションや学習会などへの企画や運営」（39.8%）「五役や先輩役員との意見交換や議論」（38.5%）「一般組合員との定期的な対話」（34.5%）があげられ、単組内での意見交換、対話が有効と考えられています。

組合運動への参画の必要性周知や人材育成は、日常の組合活動の中で培われるのが基本です。その上で「自治労ジェンダー平等推進計画」の目標達成にむけて、組合運動への女性参画の推進のための教育研修・人材育成を実践します。

### （2） 女性組合員への積極的な働きかけ

- ① 「自治労ジェンダー平等推進計画」等、ジェンダー平等に関わる計画を組合員に周知し、組合運動に女性の参画が必要であることを共有します。
- ② 女性にとって働きやすい職場づくりなどをテーマに、女性部や職場ごとに意見交換の場を設け、要求書に盛り込むなど、組合の役割の見える化をはかります。
- ③ ハラスメントやアンコンシャス・バイアスなど、女性が学びたいテーマについての学習会、セミナーを開催します。
- ④ 機関会議や集会への参加が有意義なものとなるよう、参加者に事前にその目的や内容を説明するなど、理解をした上での参加となるよう、丁寧な対応を心がけます。
- ⑤ 県本部や単組への案内文には女性の参加を必ず明記することとします。

### （3） 女性役員等の育成

- ① 単組を担う女性役員として必要な知識、技能を習得できる内容の女性リーダーセミナーを開催します。
- ② 労働学校などの教育研修を女性や若年層が参加しやすいよう、運営等工夫します。
- ③ 本部、県本部の「ジェンダー平等推進委員会」が中心となって、女性役員の発掘や次代の担い手育成をはかります。
- ④ 女性役員の情報交換の場を設定し、女性ネットワークを構築します。
- ⑤ 女性部の機能強化をはかり、女性部運動を経験した役員が、県本部の次代の担い手と

して活動できるよう連携をはかります。

#### (4) LGBTQ+に関する研修・周知啓発などによる理解の増進

- ① 性的指向や性自認についての基本的な知識を共有するために、研修やセミナーを開催します。その中で、ハラスメントやアウティング、カミングアウトについての理解を深めます。
- ② LGBTQ+の当事者が相談したいという場合があります。単に知っておいてほしいということもあれば、職場で性的指向や性自認に関する差別や嫌がらせを受けた、アウティングが発生した、配置転換などで配慮を求めたい、休暇や福利厚生制度などで困りごとがあるといった場合など、組合が最初の窓口として対応できることが求められています。

相談を受ける側が適切な知識を有していないと、相談の中で二次被害やアウティングが生ずるおそれがあるので、守秘義務やアウティングへの配慮があることを認識した上で、組合役員が理解を深めることが必要です。

- ③ 職場内にLGBTQ+当事者のことを理解し、支援することを表明する人たち（アライ「ally」と呼ばれる）がいることで、当事者が安心して働ける職場となります。自発的にアライを表明する組合員を増やし、職場のネットワークをつくっていきます。

以 上

## 用語解説

### • ジェンダー

ジェンダー (gender) とは、生物学的な性別 (sex) に対して、社会的・文化的につくられる性別のことである。日本語では「社会的性差」ともいわれる。身体的な性別に対して、社会の中で「男性らしい」あるいは「女性らしい」とされている役割や行動、考え方や見た目などがあることを、社会的性別＝ジェンダーという。

### • アンコンシャス・バイアス

アンコンシャス・バイアス (unconscious bias) は、「無意識の偏ったモノの見方」のこと。日本語で、「無意識の思い込み」「無意識の偏見」「無意識バイアス」等と表現されることもある。血液型で相手の性格を決めつけたり、男性から育児や介護休暇の申請があると「妻は？」とってしまうなど、日常や職場にあふれている。アンコンシャス・バイアスに気づかずにいると、そこから生まれた言動が、相手を傷つけることにつながる。

### • クリティカル・マス

集団において、女性比率30%は多様性が尊重される環境をつくる基準となる数値。この目標値は「クリティカル・マス」と呼ばれ、1990年の「国連ナイロビ将来戦略勧告」によって世界的に妥当なものだと確認された。女性の役員、管理職等が存分に力を発揮して活躍できる職場を作り出すには「クリティカル・マス」の考え方を導入することが重要。

### • クォータ制

社会的少数者差別の解消をめざすポジティブ・アクションの一つで、一定の人数や比率を割り当てる手法。議員や役員などの女性の割合を、予め一定数に定めて積極的に起用する制度のこと。女性の社会進出を後押しするだけではなく、男女ともに働きやすい社会をつくるきっかけにもなっている。数値目標だけを先走らせることなく、男女問わず、優秀な人材が安心して働き続けることができる環境整備が必要とされている。

### • LGBTQ+

L (レズビアン：女性で女性に恋愛感情を持つ人)、G (ゲイ：男性で男性に恋愛感情を持つ人)、B (バイセクシュアル：性別に関わりなく恋愛感情を持つ人) という性的指向における性的少数派と、T (トランスジェンダー：こころと生まれた時のからだの性が一致しない人) をアルファベットの頭文字を取った言葉で、「性的少数者の総称」として用いられている。自治労では、LGBTに「Q+」を加えている。Qとはクエスチョニング——自分の性自認や性的指向を決めない方が生きやすい、決めかねている、どのセクシュアリティもピンと来ない、+は、LGBTQに含まれない非典型を包括する意味で使用している。

- SOG I

SOG Iとは、Sexual Orientation、and Gender Identityの頭文字のことで、性的指向（好きになる性）／性自認（自分の心の性）のことをいう。SOG Iは「どんな性別を好きになるのか」「自分自身をどういう性だと認識しているのか」という言葉なので、体と心の性が一致しており異性が好きという人も含め、すべての人が持っているものである。「性的指向と性自認」を包括して表す概念。なお、性表現（Gender Expression）の頭文字Eを加えて、SOGIEとすることもある。

- SOG Iハラ（ハラスメント）

SOG Iハラは、性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと。また、望まない性別での職業生活、採用拒否など、差別を受けて社会生活上の不利益が生じること。

- アウティング

アウティングとは、人のSOG I（性自認、性的指向）を、LGBTQ+当事者の許可なくほかの人に言いふらしたり、SNSなどに書き込み暴露すること。「カミングアウト」は当事者が自分で相手にセクシュアリティを打ち明ける（告白）ものであることに対し、「アウティング」は第三者が本人の了解を得ずに勝手に言いふらすこと、という点に決定的な違いがある。セクシュアリティは非常にプライベートな情報であり、これを本人の了承を得ないまま他者が公表することはプライバシー侵害にあたる。

- 性の4要素

**法律上の性……身体性の性**

戸籍に記載されている性別。実際の体の性は、単純に男女には二分できない。

男 女

**性自認（Gender Identity）……心の性**

自分がどの性別であるかの認識。生物学的な性別と一致する人、一致しない人がいる。

男 ←————→ 女

**性的指向（Sexual Orientation）……好きになる性**

どの性別が恋愛対象になるか。異性を好きになる人、同性を好きになる人（ゲイ・レズビアン）、男女の両方を好きになる人等多様である。

男 ←————→ 女

**性表現（Gender Expression）……表現する性**

服装やしぐさ、言葉づかい等自分の性をどう表現するかは人によってそれぞれである。

男 ←————→ 女

## 【総括】

### I 男女がともに担う自治労計画とアクションプランの到達点

#### 1. 計画策定の経過

1995年に自治労が「男女がともに担う自治労計画」を策定してから、28年が経過しました。計画はこの間3回の見直しを経て、2011年には「男女がともに担う自治労第4次計画」を策定し、「自治労運動を男女がともに担う運動とするために、あらゆる分野（企画・立案・決定・実践・評価等）において男女が参画する機会が平等に確保され、かつ、ともに責任を担う組織となる」ことを目的とし、数値目標を取り入れた具体的目標を示すとともに、それを保障する組織運営上の環境の整備と人材育成を行うこととして、取り組んできました。

しかし、重点項目として掲げた「機関会議における男女平等参画の数値目標」に対して、未達成のものが多く、2017年～2023年については、県本部・単組が組織実態に応じて年次的に取り組むための「男女がともに担うアクションプラン」を策定し、労働組合における女性の参画30%を掲げて取り組みを推進してきました。女性役員、次代の担い手育成など労働組合における女性の参画への目標達成と前進にむけて、自治労全体で具体的な取り組みを進めることとしました。

「第5次組織強化・拡大のための推進計画」においても、「男女がともに意識改革を進め、組合の女性参画に取り組む」と掲げており、2024年以降についても、職場、組合、社会における男女平等参画の取り組みをさらに進めていくことが重要となります。

#### 2. 自治労本部の現状と課題

##### (1) 定期大会における女性の参画

自治労本部は、定期大会の女性参画率30%以上を目標に掲げ、各県本部に具体的な人数要請と参加者数の報告などを行ってきました。女性特別枠を設定し積極的に女性の参画を促すなど具体的に取り組んでいる県本部もありますが、目標である30%以上を達成していません。2020年以降は、コロナ禍であり、代議員を専従に限定、また出席上限を3割に抑制したことから、より女性の参画率が低くなっています。県本部は、代議員を決定するにあたり、30%以上の女性を選出する仕組みをつくるなどの取り組みが必要です。

具体的数値目標	達成状況
大会代議員の30%以上の女性参画	24.7% (第96回定期大会・2022年8月) 24.9% (第95回定期大会・2021年8月) 24.7% (第94回臨時大会・2020年10月) — (第93回定期大会⇒書面審議) 26.6% (第92回定期大会・2019年8月) 26.2% (第91回定期大会・2018年8月)

## (2) 中央委員会における女性の参画

中央委員会における女性参画率は、定期大会よりも若干低くなっています。この理由は、大会よりも各県の中央委員の割当数が少なく、県本部四役や専従の女性の人数が少ないため、女性の参画が困難となっているといえます。

具体的数値目標	達成状況
中央委員の30%以上の女性参画	26.0% (第163回中央委員会・2023年1月) 23.0% (第162回中央委員会・2022年5月) 24.7% (第161回中央委員会・2022年1月) 26.9% (第160回中央委員会・2021年5月) 23.2% (第159回中央委員会・2021年1月) 22.9% (第158回中央委員会・2020年1月) 22.8% (第157回中央委員会・2019年5月) 26.0% (第156回中央委員会・2019年1月)

## (3) 県本部代表者会議や拡大闘争委員会における女性参画

また、機関会議に準ずる県本部代表者会議や拡大闘争委員会における女性参加者数は、2～3人であり、これは、県本部の委員長には女性1人、書記長に3人と圧倒的に女性が少ないことを反映しています。これまでも、積極的に県本部四役に女性役員が配置されるよう、女性役員・活動家の発掘・育成を進めてきましたが、さらに実効性のある取り組みが求められます。

## (4) 本部女性執行委員

2022年度、本部の女性執行委員が大きく増加しました。四役5人のうち副委員長と書記次長の2人が女性で、率にすると40%、全体では27人のうち10人と37%が女性となり、はじめて目標である30%を超えました。青年部長が女性(2022年8月まで)、地連枠選出9人のうち3人が女性となったことがこの結果につながっています。

女性を選出するためには、選考に携わる役員の意識も重要な要素であり、自治労運動に女性が必要であるとの理解を深めていくことが必要です。また、評議会選出の執行委員についても、評議会の役員に女性を増やして経験を積む中で、女性の執行委員を選出していくことも求められています。



具体的数値目標	達成状況
中央執行委員の30%以上の女性選出	<p>【2022－2023年度】27人中10人（37.0%） ※ うち部評は2人（2023年度は27人中9人 33.3%）</p> <p>※ うち四役は5人中2人</p> <p>【2020－2021年度】28人中6人（21.4%）</p> <p>※ うち四役は5人中1人</p> <p>【2018－2019年度】30人中6人（20.0%）</p> <p>※ うち四役は6人中1人</p>

### 3. 県本部の現状と課題

#### (1) 県本部「男女がともに担う自治労委員会」の設置状況

「男女がともに担う自治労『アクションプラン』『2021県本部実態調査』」（2021年1月実施 以下、「実態調査」）では、「男女がともに担う自治労委員会」を設置しているのは40県本部です。また、多くの県本部が委員会を設置していても、会議の開催回数は、年1～2回と回答しており、通年での取り組みとしては不十分であるといわざるを得ません。男女がともに担う運動を推進していくためには、男女が参画する委員会等の体制を整備した上で議論を積み上げ、取り組みを進めていくことが重要です。

#### (2) 県本部「男女がともに担う自治労計画」および「アクションプラン」の策定状況

県本部の「男女がともに担う自治労計画」などの策定は、実態調査によれば「策定済み」が24県本部、また「男女がともに担う自治労アクションプラン」を策定しているのは8県本部となっています。なお、全県本部が大会・中央委員会等の議案や方針で「男女平等社会の実現」を掲げていますが、取り組みには濃淡が見られます。また、県本部執行委員への女性参画を促進するために、30県本部が「女性特別枠を設ける」「女性選出割合30%以上」などの目標を定めていると回答しています。

#### (3) 県本部における女性の参画の状況

実態調査によると各県本部の執行委員数の合計は1,237人であり、その内189人が女性（15.3%）です。46県で県本部執行委員に女性を選出しています。県本部五役に女性を選出しているのは30県本部33人で、選出人数は前年から若干増えたものの専従者は減少しています。執行委員に女性を選出しているのは46県本部137人で、選出人数は減少しています。

役 職	専従・非専従	2017年調査	2020年調査	2021年調査
五役（四役）	専 従	17県本部 18人	10県本部 12人	10県本部 10人
	非専従	15県本部 20人	14県本部 19人	20県本部 23人
執 行 委 員	専 従	19県本部 27人	11県本部 15人	11県本部 14人
	非専従	45県本部118人	47県本部140人	46県本部137人

#### 4. 単組の現状と課題（第15回自治労組織基本調査（2021年実施）より）

自治労の組合員数747,021人の中で、女性組合員数は、345,403人で46.2%を占めています。各単組の執行委員の総数は、31,230人ですが、この内女性の執行委員数は、10,146人（32.5%）と30%を達成しています。その内訳を見てみると自治体単組における女性執行委員の割合は28.1%にとどまっていますが、女性組合員の多い臨時・非常勤等単組92.0%、社協単組で56.6%が引き上げています。

また、単組における休職・離籍専従役員数は490人ですが、その中に占める女性役員数は45人（9.2%）です。さらに、委員長を務めている人の女性割合は16.0%、書記長を務めている人の女性割合は18.2%です。自治体単組における女性委員長の割合は6.3%、女性書記長7.4%ですが、臨時・非常勤等単組では委員長83.1%、書記長87.7%、社協単組では委員長35.1%、書記長44.1%と女性組合員が多い単組が割合を引き上げています。

女性の組合員数	345,403人（46.2%）
女性の執行委員数	10,146人（32.5%）

役 職	全 体	自治体単組	臨時・非常勤等単組	社協単組
委員長	16.0%	6.3%	83.1%	35.1%
書記長	18.2%	7.4%	87.7%	44.1%
執行委員	32.5%	28.1%	92.0%	56.6%

#### 5. 男女平等推進闘争について

自治労は2002年から「職場・地域・組合における三位一体の男女平等参画実現にむけ、自治労組織をあげて運動の前進をはかります」と「男女平等産別統一闘争」を提起し、取り組みを進めてきました。

2014年からは、名称を「男女平等推進闘争」に変更し、自治労の重要課題であることから通年課題として全単組での取り組みを推進することとしました。春闘期では、「雇用主要求による男女平等の実現」、「地方・国への政策要求による男女平等の法制度・社会環境の整備」、「労働組合の男女平等参画」という三本の柱の実現をめざし、男女平等課題に関する要求書を提出して運動をスタートさせ、引き続く6月期の「男女平等推進月間」には「男女平等推進闘争」を統一闘争として、組織をあげた取り組みと位置づけました。あわせて、市長会、町村会に対しての申し入れや男女平等に関わる学習会、セミナーを開催している県本部もあります。

近年では、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の進捗状況の把握・分析や男性の育児休業の促進・不妊治療休暇の取得や職場環境の整備、セクハラをはじめとするハラスメントの対策などを獲得目標として掲げ、取り組みを進めてき

ました。

しかし、6月にヤマ場を設定しているものの、春闘期、確定期にあわせて要求書を提出する県本部もあり、取り組む単組は300単組程度にとどまり、統一闘争となっていないのが現状です。

## 6. 自治労の男女平等に関わる教育研修の取り組みと課題

### (1) 本部の取り組みと課題

本部（教育センター）主催の中央労働学校等の講座では、男女平等や人権をテーマとする講義を必須として組み込むなど、受講者が男女平等について考察する機会を設けています。男女平等に関する知識習得は、組合に女性が参加しやすい体制をつくるためには欠かせないものであり、県本部主催の学習会においても、本部として引き続き男女平等に関する講座の設置を求めることや、必要に応じて講師派遣を行っていくことが重要です。

また、中央労働学校への女性の参加を促進するため、2017年より各県本部男女1人について本部旅費負担を行っていることもあり女性の参加が増加傾向にあります。しかし、男性に比べればまだまだ女性は少ないことから、引き続き女性が参加しやすい環境整備をはかるとともに、女性の参加要請を継続して行っていくことが求められます。また、女性部を担う人材育成のための「女性労働学校」は、年2回（前期・後期）開催し、年間約80人が受講しています。

男女平等運動の推進のため毎年開催している男女がともに担う自治労県本部代表者会議において、直近では2022年に連合「ジェンダー平等推進計画」について連合総合政策推進局長の井上久美枝さんから解説をいただき、2023年はジャーナリストで元朝日新聞記者の浜田敬子さんを招き、「男性中心社会の終焉」と題した講演をいただき男女平等の実現にむけた学びの機会を通して理解を深めました。また、自治労も加盟するPSI-JC（国際公務労連加盟組合日本協議会）は、ジェンダーの課題に積極的に取り組んでいます。同組織が主催のジェンダー平等セミナーにも自治労から積極的に参加し、男女平等の課題について理解を深めるとともに、各加盟組合の活動に反映させる取り組みを行っています。さらに連合が主催する女性リーダー養成講座（働く女性と労働法についての総合的な学習などを行う）や男女平等講座（男性リーダー対象：男女平等参画社会の実現にむけ男性リーダーとしての役割を認識し、具体的な行動につなげる）にも毎年、参加しています。

男女平等実現にむけた教育研修は、継続的に実施していくことが重要ですが組合活動における実践にどうつなげていくかが肝要であり、自治労全体で常にそれを念頭に取り組むことが必要となります。

### (2) 県本部の学習会の状況

「第9回県本部教育研修に関する実態調査」（2019年11月～2020年10月）によると、労働学校とは別に青年部と女性部が主体となり、将来の役員となる人材育成を念頭に労働組

合に関する基本的な知識の習得や自治労運動への理解を深めるため、合同学習会を開催している県本部もあります。また、女性参加者の確保に関しては、参加しやすい日程設定（金曜日の1日開催）や、講師は内部のみならず外部も含めた陣容とし学習意欲を喚起する内容設定を行うなどの工夫を凝らす県本部もありました。2020年1月に実施した男女がともに担う自治労県本部実態調査では、単組女性役員の育成を目的とした県本部主催によるセミナーや学習会を20県本部が開催し、女性役員の育成が継続するという効果も生まれてきていましたが、コロナ禍で男女平等をテーマにした学習会等も含め、実施は少なくなりました。

教育研修の成果として最も多い回答は、「組織強化・運動強化」と「交流・情報交換」が33県本部で最も多く、続いて「担い手・県本部・単組の役員確保」（31県本部）、「仲間づくり・団結・連帯感」（30県本部）となっています。知識の習得に加えて、人的ネットワークを形成する貴重な場となっており、教育研修の機会が将来的に県本部・単組の運動を担う役員の育成・確保につながるよう取り組まれていることがわかります。

教育研修活動の問題点・課題として、「参加単組が固定化している」が35県本部と最も多く、「女性の参加が少ない」との回答が24県本部となっています。「参加単組の固定化」、「参加者（特に女性）の確保が困難」という回答の多さは、この間の調査結果で継続しており、引き続き多くの県本部での課題であることが明らかとなっています。

## 7. 次代のユニオンリーダー調査結果

2022年1～2月に5～10年先の組合活動を中心的に担うと想定される若手役員（39歳以下）を対象に実施した「第5回次代のユニオンリーダー調査」（以下、「調査」）があります。「組合活動で感じる悩みや不満」を訊いたところ、男女とも「組合活動のために、自分の時間や家庭生活が犠牲になっている」が1位で時間をめぐる悩み・不安があげられ、男性の2位である「仕事が忙しくて組合活動ができない」は女性では3位でしたが、女性の2位は「自分は役員に向いていない」でした。

役員として組合活動に参画した後の、「組合役員として育成されている実感」の有無に関しても調査では問うており、男性（36.8%）に比べて女性（29.4%）は育成実感が乏しいという結果が出ました。多くの若手役員とりわけ女性は、組合内により「育てられている」意図を感じることができず、組合における自らのキャリアを描きにくい状況にあるといえます。

## 8. 女性役員を対象とした実態調査結果

自治労運動に女性の参画や役員を増やす取り組みの参考とするため、県本部の女性専従役員を対象に2023年3月に実態調査を実施しました。17人から回答をもらい、女性役員の多くが困難を抱えながら組合運動に取り組む姿が浮き彫りとなりました。

### ＜県本部の専従役員になって困難に思うこと＞

多くあげられていたのは「男性ばかりの組織」という回答で、「組合は男の世界だと感じる。何の会議に参加しても、男性目線で討議が進んでいる」「いままで経験したことのない男性社会に戸惑っている」「男子校の部活のような雰囲気があり疎外感がある」などでした。また、「自分の専門分野以外は、一からの勉強・対応になり、難しい場面が多い」「経験・知識がない中で専従役員を務めることは、県本部にも県内各単組にも申し訳ない気持ちがあった」など県本部の専従役員を担う上での知見習得に関する課題が出されました。「自分の時間が無くなった」「休みも少なく、同期とも遊べず気分転換もできず辛い」「土日に急に仕事が入る可能性があるので、旅行や遊びの計画も立てられない」という「時間」にかかる困難さもあげられています。

### ＜県本部の専従役員を務める上でどんな支援が必要か＞

家庭、職場、単組、県本部、本部の各ステージにおける必要な支援を訊きました。家庭では「家族の理解・協力・サポート」を求める意見が多くありました。職場に求めることとして、「休職時の人的保障があれば、職場理解も得やすい」「専従を出せるような雰囲気づくり。組合活動が職場に根付いていること」などがありました。単組には「（県本部専従にあたり単組による）理解があること。好きで出る人ばかりではないので、自己責任で片付けられたら辛い」「県本部専従になるにあたっては、自分の単組がしっかり運動をしていることが支えになる」などの意見が見られました。

県本部に対しては、「県本部役員としての必要な知識や心構えについて、レクチャーは必要」「会議などで女性の参加率を求められるが、女性専従は一人だとすべて女性が必要な会議に出席する必要がある」「女性というだけで、その関連の任務が集中しないようにする配慮。女性専従が複数いることが望ましい」などの回答があり、専従役員に女性が複数いることを必要とする声が多くありました。本部には「普通のロールモデルを多岐にわたり示していく」「自分も出来そうと思わせる」という役員像に加え、「専従になった後に意見交換ができる場（女性専従だけの交流の場）を作ると相談ができてよい」などの声がありました。

### ＜どうすれば県本部で女性専従役員を増やすことができるか＞

「組合運営の見直し」の記述が多くありました。「時間にけじめをつけて活動する体制づくりが必要」「専従役員の働き方を変えること。組合活動の仕方を変える」「家庭は女性が守り、組合活動に集中し、平日夜間、土日、祝日あたり前の現状では、女性だけでなく男性も難しい」「社会全体として性別役割分業意識が払しょくしきれていない。家庭環境を考えると専従となれる世代・条件に限られる。幅広い世代の方に担ってもらうことで女性役員を増やすのであれば、働き方の見直しは必要」「女性に多くの負担がかかる家庭的責任の解消。同時に、男性の仕事づけ状態からの解放」「各県本部1人は必ず女性専従を配置する等のルールを設けるなどし、配置するからには妊娠・出産・育児・介護等のサポートも行い、安心して専従役員として活動できる環境整備が必要」など具体的な意見、

提起が多くありました。

そのほか、「まずは単組で女性の執行委員を増やすことが必要」「複数の女性専従役員がいた方がいい。一人だと心折れて続けるのは困難」「組合への接点を増やすこと」「誰かがやっているのではなく、自分のために、自分が動くことで変えられる（かもしれない）ということ、広めていく」「本人にとって組合だけではなく、職場にも生かせる経験になることをわかってもらえるような取り組みが必要」「女性が自らモノを言っていかなければならないと学習することが土台として必要」などの意見がありました。

## 9. まとめ

自治労が1990年白浜大会において「代議員の2割を女性に割り当てることをめざし、組織合意を図る」と決定して以降、「男女がともに担う自治労計画」「男女がともに担う自治労アクションプラン」と労働組合における男女平等参画を軸に運動を進め、30年余りが経過しました。

重点目標や、数値目標を具体的に示し取り組みを進めた結果、本部の機関会議における議長や議事運営委員等では、女性の大会役員を選出することが定着しています。しかし、代議員数、中央委員数では、いまだ30%を達成することができていません。その中で、2022年度にはじめて、本部の女性執行委員が30%を超えました。緩やかですが、確実に女性の参画は増えています。次の計画では早期の目標達成にむけて、県本部の協力を得ながら男女平等参画の運動を進めていく必要があります。

一方で、各県本部における男女平等の取り組みには濃淡が見られます。これには、「さまざまな運動課題がある中で男女平等の運動が後回しにされている」「女性役員がいないから運動が進まない」といった声があります。

また、現状においては、家事・育児などの家庭的責任の多くを女性が担っている中で、さらに組合活動も担うことに負担を感じている女性は少なくありません。自治労運動のあらゆる場面で男女平等参画を進めるためには、男女双方の意識の変革をはかり、男性の家事・育児参画を進め、組合活動の運営方法なども見直すことが必要です。

女性が参画しやすい組合活動は、男性にとっても参加しやすい活動であり、それが「男女がともに担う自治労運動」への一歩です。男女平等参画が進んでいない原因を分析し、計画的に取り組みを進めていくことが重要です。

## II LGBTQ+の課題

### 1. 自治労の運動方針

「2018－2019運動方針」には「人権尊重や性別による固定観念をなくすため、LGBTなど性的指向および性自認に関する理解を深め、必要に応じた職場環境改善を進めます」

とあり、「2022－2023運動方針」では男女間格差の解消と男女平等参画の推進にむけ、「今後も労働組合における男女平等参画を進め、その取り組みを進める中でジェンダー平等社会の実現にむけた運動を構築していくことが必要です」としています。自治労は、これまでも男女平等運動の中で、社会的につくられた性差「ジェンダー」差別をなくす運動を展開してきました。近年では「ジェンダー」という言葉も定着していることから、LGBTQ+を包含したジェンダー平等推進をはかり、多様な組合員が自治労に結集して持続可能な組織となるためにも、これまでの運動の中で到達していない男女平等課題についてももしっかり取り組んでいく必要があります。

## 2. 自治研作業委員会のアンケート調査結果

2021年4～6月にかけて「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート調査」を実施しました。19,029人から有効回答があり、LGBTQ+に該当する人は6.6%という結果でした。

### (1) セクハラ・SOGIハラについて

LGBTQ+の組合員は、非LGBTQ+の組合員よりも高い割合でセクハラ・SOGIハラに遭っています。セクハラについては、「性的なことについていわれた」が回答者全体の4.7%（うちLGBTQ+の組合員では10.4%、非LGBTQ+では4.3%）と最も多く、「意に反して身体に触られた」が回答者全体の3.7%（うちLGBTQ+の組合員では9.8%、非LGBTQ+では3.3%）、続いて「交際相手などを暴露された」が回答者全体の2.6%（うちLGBTQ+の組合員では4.6%、非LGBTQ+では2.5%）となっています。

SOGIハラについては、経験があると回答した人（236人）に限ってみると、「おかま・レズなどといわれた」が45.1%と半数近くおり、「同性愛は自然に反する等と言われた」が3割強、「性的マイノリティであることを暴露された」（アウティング）が1割強となっています。SOGIハラを受けた実人数では、非LGBTQ+がLGBTQ+を上回っており、性的マイノリティかどうかを問わずこの課題への対応が必要であるといえます。

すぐに、職場からこれらのハラスメントをなくす取り組みが必要です。加えて、SOGIハラメントについては、「男性だから」「女性だから」といったアンコンシャス・バイアスが背景にあることから、アンコンシャス・バイアスをなくす取り組みが有効であり、また重要であるといえます。

### (2) LGBTについての研修の有無

ハラスメントやLGBTについての研修の有無については、地域によって実施率に傾向があることと、自治体規模によっても同様に傾向があることがアンケートからわかってい

ます。また、ハラスメント研修などの実施状況やLGBTといった単語の理解について、「わからない」とした回答者に、LGBTQ+への親和性やLGBTQ+に対する政策の必要性について、「反対」する傾向が出ています（反対は賛成の2倍前後）。

- ・ハラスメント防止研修あり 最大39.6%（近畿） 最小23.9%（北海道）
- ・LGBT研修あり 最大22.8%（東海） 最小 5.7%（北信）
- ・ハラスメント防止研修あり 最大40.6%（政令市） 最小24.6%（町村）
- ・LGBT研修あり 最大25.7%（政令市） 最小 9.1%（町村）

ハラスメント防止には、繰り返し研修を行うことが有効だといえます。公共サービス労働者、あるいは労働組合の仲間として、研修を受けることは必要です。また、人権に関わる課題であることから、地域や自治体規模によって差が容認されるものではありません。単組は組合の中はもとより、当局にも働きかけ、性的指向や性自認についての研修やハラスメントの防止、差別禁止などの方針の策定、周知や福利厚生における取り組みなど前進をはかるとともに、自治労として地方3団体や総務省への対応も強化していくべき課題であるといえます。

以 上



## 第4号議案

# 2023年度一般会計・特別会計 第2次補正予算

2023年度一般会計・特別会計予算について、第2次補正を次の通り行います。

## 1. 一般会計

### (1) 収入の部

- ① 固定資産取崩収入/固定資産取崩収入/積立金取崩収入  
本部常駐弁護士の退任功労金  
1,000万円を計上します。

本部常駐弁護士の退任功労金  
1,000万円を計上します。

- ② 旅費/旅費/旅費  
後期執行予定を積み上げ試算し、  
2,800万円を計上します。
- ③ 予備費/予備費/予備費  
上記②の財源として、予備費を同  
額の2,800万円マイナス計上します。

### (2) 支出の部

- ① 事務費/顧問弁護士・医師報酬/顧問弁護士報酬

## 2. 特別会計

### 1 財政安定化資金会計

万円を計上します。

#### (1) 収入の部

- ① 繰入金/その他会計  
事業本部会計の清算に伴い、残存  
金2億1,112万円を計上します。

#### (2) 支出の部

- ① 国際連帯カンパ支出/国際救援活動費  
今年度支出の5,988万円を補正計  
上します。  
内訳：ウクライナ5,658万円、  
トルコ・シリア330万円
- ② 予備費/予備費  
上記①の財源となる2022年度集約  
カンパほか1,224万円をマイナス計  
上します。

#### (2) 支出の部

- ① 予備費  
上記処理に伴い、同額を予備費に  
計上します。

### 2 カンパ会計

#### (1) 収入の部

- ① カンパ収入/各種共闘カンパ  
各種共闘カンパの今期入金分4,764

### 3 事業本部会計

- ① 2022年12月の最終支払をもって全事業を終了したため、2023年5月末で事業を清算し、同日付で残存する継続自己資本金および剰余金（任意積立金および当期末処分剰余金）2億1,112万円を財政安定化資金会計に繰出します。

2023年度一般会計・特別会計 第2次補正予算

(1) 一般会計

<収入の部>

(単位：円)

科		2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説明
款	項							
組合費		<b>5,602,377,760</b>	<b>5,602,377,760</b>	<b>0</b>	<b>5,602,377,760</b>	<b>5,185,257,200</b>	<b>417,120,560</b>	
	組合費	5,602,377,760	5,602,377,760	0	5,602,377,760	5,185,257,200	417,120,560	
	組合費	3,894,335,760	3,894,335,760	0	3,894,335,760	3,477,215,200	417,120,560	
	闘争資金	1,708,042,000	1,708,042,000	0	1,708,042,000	1,708,042,000	0	
雑収入		<b>600,000</b>	<b>600,000</b>	<b>0</b>	<b>600,000</b>	<b>19,766,281</b>	<b>△ 19,166,281</b>	
	雑収入	600,000	600,000	0	600,000	19,766,281	△ 19,166,281	
	雑収入	500,000	500,000	0	500,000	19,694,921	△ 19,194,921	
	利息収入	100,000	100,000	0	100,000	71,360	28,640	
	為替差益	0	0	0	0	0	0	
全労済手数料		<b>1,725,000</b>	<b>1,725,000</b>	<b>0</b>	<b>1,725,000</b>	<b>1,474,962</b>	<b>250,038</b>	
	全労済手数料	1,725,000	1,725,000	0	1,725,000	1,474,962	250,038	
	全労済手数料	1,725,000	1,725,000	0	1,725,000	1,474,962	250,038	
固定資産取崩収入		<b>343,330,000</b>	<b>343,330,000</b>	<b>10,000,000</b>	<b>353,330,000</b>	<b>108,997,574</b>	<b>234,332,426</b>	
	固定資産取崩収入	343,330,000	343,330,000	10,000,000	353,330,000	108,997,574	244,332,426	
	固定資産取崩収入	0	0	0	0	0	0	
	積立金取崩収入	343,330,000	343,330,000	10,000,000	353,330,000	108,997,574	244,332,426	弁護士退任功労金
貸付金返済収入		<b>5,000,000</b>	<b>5,000,000</b>	<b>0</b>	<b>5,000,000</b>	<b>20,117,074</b>	<b>△ 15,117,074</b>	
	貸付金返済収入	5,000,000	5,000,000	0	5,000,000	20,117,074	△ 15,117,074	
	役職員貸付金返済収入	0	0	0	0	117,074	△ 117,074	
	県本部等貸付金返済収入	5,000,000	5,000,000	0	5,000,000	20,000,000	△ 15,000,000	
	長期貸付金返済収入	0	0	0	0	0	0	
繰入金		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	繰入金	0	0	0	0	0	0	
	他会計繰入金	0	0	0	0	0	0	
	財政安定化資金会計繰入金	0	0	0	0	0	0	
負担金		<b>60,500,000</b>	<b>84,200,000</b>	<b>0</b>	<b>84,200,000</b>	<b>0</b>	<b>84,200,000</b>	
	負担金	60,500,000	84,200,000	0	84,200,000	0	84,200,000	
	負担金	60,500,000	84,200,000	0	84,200,000	0	84,200,000	
	上部団体交付金	0	0	0	0	0	0	
共闘協力金収入		<b>23,229,080</b>	<b>23,229,080</b>	<b>0</b>	<b>23,229,080</b>	<b>23,229,080</b>	<b>0</b>	

科 目			2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説 明
款	項	目							
	共闘協力金収入		23,229,080	23,229,080	0	23,229,080	23,229,080	0	
		社保労連共闘協力金収入	19,729,080	19,729,080	0	19,729,080	19,729,080	0	
		ウォーターエージェンシー大阪労組共闘協力金	3,500,000	3,500,000	0	3,500,000	3,500,000	0	
<b>繰越金</b>			<b>921,841,623</b>	<b>921,841,623</b>	<b>0</b>	<b>921,841,623</b>	<b>921,841,623</b>	<b>0</b>	
	繰越金		921,841,623	921,841,623	0	921,841,623	921,841,623	0	
		前年度繰越金	921,841,623	921,841,623	0	921,841,623	921,841,623	0	
<b>合 計</b>			<b>6,958,603,463</b>	<b>6,982,303,463</b>	<b>10,000,000</b>	<b>6,992,303,463</b>	<b>6,280,683,794</b>	<b>711,619,669</b>	

<支出の部>

科 目			2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説 明
款	項	目							
<b>人件費</b>			<b>1,150,416,138</b>	<b>1,150,416,138</b>	<b>0</b>	<b>1,150,416,138</b>	<b>1,050,388,184</b>	<b>100,027,954</b>	
	役員給		410,809,800	410,809,800	0	410,809,800	379,923,229	30,886,571	
		給 料	278,526,000	278,526,000	0	278,526,000	253,397,354	25,128,646	
		諸手当	128,153,800	128,153,800	0	128,153,800	125,917,745	2,236,055	
		退職金	4,130,000	4,130,000	0	4,130,000	608,130	3,521,870	
	書記給		542,033,200	542,033,200	0	542,033,200	498,005,729	44,027,471	
		給 料	342,024,000	342,024,000	0	342,024,000	299,949,574	42,074,426	
		諸手当	130,809,200	120,609,200	0	120,609,200	116,687,589	3,921,611	
		退職金	69,200,000	79,400,000	0	79,400,000	81,368,566	△ 1,968,566	
	福利厚生費		197,573,138	197,573,138	0	197,573,138	172,459,226	25,113,912	
		社会保険料	130,682,988	130,682,988	0	130,682,988	113,140,921	17,542,067	
		役員共済負担金	16,200,000	16,200,000	0	16,200,000	16,577,992	△ 377,992	
		健康管理費	11,510,000	11,510,000	0	11,510,000	8,241,244	3,268,756	
		厚生費	5,618,400	5,618,400	0	5,618,400	3,950,400	1,668,000	
		役員宿舍費	32,561,750	32,561,750	0	32,561,750	29,688,669	2,873,081	
		役職員貸付金支出	1,000,000	1,000,000	0	1,000,000	860,000	140,000	
<b>事務費</b>			<b>341,197,836</b>	<b>341,197,836</b>	<b>10,000,000</b>	<b>351,197,836</b>	<b>255,970,163</b>	<b>95,227,673</b>	
	消耗品費		8,430,600	8,430,600	0	8,430,600	5,629,006	2,801,594	
		消耗品費	8,430,600	8,430,600	0	8,430,600	5,629,006	2,801,594	
	備品費		3,335,000	3,335,000	0	3,335,000	1,148,345	2,186,655	
		備品費	3,335,000	3,335,000	0	3,335,000	1,148,345	2,186,655	
	資料費		4,620,354	4,620,354	0	4,620,354	3,821,439	798,915	
		図書費	1,760,400	1,760,400	0	1,760,400	1,544,367	216,033	
		資料保管管理費	2,220,000	2,220,000	0	2,220,000	1,693,736	526,264	

科 目			2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説 明
款	項	目							
		新聞代	639,954	639,954	0	639,954	583,336	56,618	
		通信費	6,646,000	6,646,000	0	6,646,000	4,689,601	1,956,399	
		電話料	4,306,000	4,306,000	0	4,306,000	3,089,603	1,216,397	
		郵便料	1,800,000	1,800,000	0	1,800,000	960,970	839,030	
		システム通信費	540,000	540,000	0	540,000	639,028	△ 99,028	
		運搬費	54,600,000	54,600,000	0	54,600,000	36,576,757	18,023,243	
		運搬費	54,600,000	54,600,000	0	54,600,000	36,576,757	18,023,243	
		自動車費	1,836,000	1,836,000	0	1,836,000	608,763	1,227,237	
		自動車費	1,836,000	1,836,000	0	1,836,000	608,763	1,227,237	
		委嘱・手数料	30,532,032	30,532,032	0	30,532,032	22,190,844	8,341,188	
		業務委託料	16,500,000	16,500,000	0	16,500,000	14,903,902	1,596,098	
		会計士・社労士	4,322,000	4,322,000	0	4,322,000	3,470,446	851,554	
		人材派遣	6,376,000	6,376,000	0	6,376,000	3,470,486	2,905,514	
		その他手数料	3,334,032	3,334,032	0	3,334,032	346,010	2,988,022	
		顧問弁護士・医師報酬	123,540,000	123,540,000	10,000,000	133,540,000	108,056,234	25,483,766	
		顧問弁護士報酬	123,540,000	123,540,000	10,000,000	133,540,000	108,056,234	25,483,766	弁護士退任功労金
		顧問医報酬	0	0	0	0	0	0	
		借料損料	3,981,320	3,981,320	0	3,981,320	1,824,286	2,157,034	
		借料損料	3,981,320	3,981,320	0	3,981,320	1,824,286	2,157,034	
		システム費	98,886,530	98,886,530	0	98,886,530	66,977,888	31,908,642	
		システム開発費	15,400,000	15,400,000	0	15,400,000	14,189,868	1,210,132	
		システム保守	3,970,618	3,970,618	0	3,970,618	1,973,936	1,996,682	
		システム運用	79,515,912	79,515,912	0	79,515,912	50,814,084	28,701,828	
		監査室費	4,790,000	4,790,000	0	4,790,000	4,447,000	343,000	
		監査室費	4,790,000	4,790,000	0	4,790,000	4,447,000	343,000	
		<b>会議費</b>	<b>149,760,505</b>	<b>149,760,505</b>	<b>0</b>	<b>149,760,505</b>	<b>106,304,238</b>	<b>43,456,267</b>	
		大会費	39,396,000	36,096,000	0	36,096,000	29,777,650	6,318,350	
		大会費	39,396,000	36,096,000	0	36,096,000	29,777,650	6,318,350	
		中央委員会費	34,576,000	34,576,000	0	34,576,000	24,562,589	10,013,411	
		中央委員会費	34,576,000	34,576,000	0	34,576,000	24,562,589	10,013,411	
		中執会議費	600,000	600,000	0	600,000	0	600,000	
		中執会議費	600,000	600,000	0	600,000	0	600,000	
		諸会議費	33,686,505	36,986,505	0	36,986,505	17,302,597	19,683,908	
		県代会議費	14,136,520	17,436,520	0	17,436,520	9,976,709	7,459,811	
		役員推薦委員会費	2,649,260	2,649,260	0	2,649,260	549,278	2,099,982	
		選挙委員会費	328,870	328,870	0	328,870	0	328,870	

科 目			2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説 明
款	項	目							
		監査委員会費	1,700,800	1,700,800	0	1,700,800	741,292	959,508	
		救援委員会費	337,555	337,555	0	337,555	4,000	333,555	
		労働条件担当者会議費	10,683,500	10,683,500	0	10,683,500	2,220,542	8,462,958	
		春闘討論集会費	3,850,000	3,850,000	0	3,850,000	3,810,776	39,224	
		隔年会議・集会費	41,502,000	41,502,000	0	41,502,000	34,661,402	6,840,598	
		連合大会費	0	0	0	0	0	0	
		自治研集会費	41,502,000	41,502,000	0	41,502,000	34,661,402	6,840,598	
<b>専門局費</b>			<b>798,183,960</b>	<b>820,183,960</b>	<b>0</b>	<b>820,183,960</b>	<b>475,781,170</b>	<b>344,402,790</b>	
		総合企画総務局費	212,277,666	212,277,666	0	212,277,666	141,180,143	71,097,523	
		企画費	14,731,190	14,731,190	0	14,731,190	7,499,493	7,231,697	
		調査活動費	4,656,444	4,656,444	0	4,656,444	3,192,190	1,464,254	
		企画調整費	9,736,320	9,736,320	0	9,736,320	1,027,950	8,708,370	
		総務費	8,497,000	8,497,000	0	8,497,000	5,507,352	2,989,648	
		全国書記会議費	4,994,500	4,994,500	0	4,994,500	6,311,892	△ 1,317,392	
		報道活動費	139,683,900	139,683,900	0	139,683,900	95,617,056	44,066,844	
		国際活動費	23,378,312	23,378,312	0	23,378,312	15,994,210	7,384,102	
		60周年記念企画事業費	6,600,000	6,600,000	0	6,600,000	6,030,000	570,000	
		総合労働局費	75,339,217	75,339,217	0	75,339,217	40,129,008	35,210,209	
		総合労働局諸費	4,928,000	4,928,000	0	4,928,000	5,015,133	△ 87,133	
		労働条件対策費	47,226,500	47,226,500	0	47,226,500	22,401,192	24,825,308	
		労安・法制対策費	18,514,717	18,514,717	0	18,514,717	10,023,648	8,491,069	
		法律相談所運営費	4,060,000	4,060,000	0	4,060,000	2,614,035	1,445,965	
		争訟分室費	610,000	610,000	0	610,000	75,000	535,000	
		総合組織局費	302,151,581	324,151,581	0	324,151,581	196,272,604	127,878,977	
		総合組織局諸費	18,842,500	40,842,500	0	40,842,500	11,496,820	29,345,680	
		組織強化委員会費	6,431,000	6,431,000	0	6,431,000	3,098,000	3,333,000	
		組織調査費	20,000	20,000	0	20,000	0	20,000	
		男女共同参画対策費	4,213,000	4,213,000	0	4,213,000	2,718,061	1,494,939	
		県職対策費	12,225,000	12,225,000	0	12,225,000	8,639,223	3,585,777	
		大都市対策費	6,839,180	6,839,180	0	6,839,180	6,358,199	480,981	
		自治体関連対策費	1,943,000	1,943,000	0	1,943,000	1,682,580	260,420	
		現業評議会費	28,989,340	28,989,340	0	28,989,340	22,796,043	6,193,297	
		公営企業評議会費	22,677,153	22,677,153	0	22,677,153	9,943,043	12,734,110	
		町村評議会費	34,697,600	34,697,600	0	34,697,600	29,402,056	5,295,544	
		政府関係労働組合評議会費	10,131,620	10,131,620	0	10,131,620	9,181,974	949,646	
		公営競技評議会費	6,095,656	6,095,656	0	6,095,656	4,130,014	1,965,642	

科 目			2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説明
款	項	目							
		青年部費	27,048,510	27,048,510	0	27,048,510	20,160,592	6,887,918	
		女性部費	31,070,290	31,070,290	0	31,070,290	19,759,037	11,311,253	
		産別教育センター費	13,803,072	13,803,072	0	13,803,072	6,425,881	7,377,191	
		退職者対策費	20,000,000	20,000,000	0	20,000,000	10,000,000	10,000,000	
		産別建設センター費	10,958,500	10,958,500	0	10,958,500	4,836,950	6,121,550	
		国保労組協議会費	6,434,460	6,434,460	0	6,434,460	6,208,092	226,368	
		全国一般評議会費	22,095,600	22,095,600	0	22,095,600	7,257,288	14,838,312	
		公共民間評議会費	10,878,000	10,878,000	0	10,878,000	7,654,100	3,223,900	
		臨時・非常勤等職員協議会費	6,758,100	6,758,100	0	6,758,100	4,524,651	2,233,449	
		総合政治政策局費	201,790,496	201,790,496	0	201,790,496	96,472,525	105,317,971	
		総合政治政策局諸費	3,500,000	3,500,000	0	3,500,000	4,140,366	△ 640,366	
		政治活動費	76,750,000	76,750,000	0	76,750,000	41,326,863	35,423,137	
		政策活動費	12,431,700	12,431,700	0	12,431,700	4,019,142	8,412,558	
		社会保障政策活動費	4,025,898	4,025,898	0	4,025,898	875,771	3,150,127	
		衛生医療評議会費	30,881,000	30,881,000	0	30,881,000	14,233,371	16,647,629	
		社会福祉評議会費	33,182,906	33,182,906	0	33,182,906	14,947,572	18,235,334	
		自治研中央推進委員会費	12,822,812	12,822,812	0	12,822,812	1,176,738	11,646,074	
		都市公共交通評議会費	28,196,180	28,196,180	0	28,196,180	15,752,702	12,443,478	
		財政局費	6,625,000	6,625,000	0	6,625,000	1,726,890	4,898,110	
		財政局費	6,625,000	6,625,000	0	6,625,000	1,726,890	4,898,110	
		<b>危機管理対策費</b>	<b>4,260,000</b>	<b>4,260,000</b>	<b>0</b>	<b>4,260,000</b>	<b>1,106,370</b>	<b>3,153,630</b>	
		危機管理対策費	4,260,000	4,260,000	0	4,260,000	1,106,370	3,153,630	
		危機管理対策費	4,260,000	4,260,000	0	4,260,000	1,106,370	3,153,630	
		<b>旅 費</b>	<b>55,115,000</b>	<b>55,115,000</b>	<b>28,000,000</b>	<b>83,115,000</b>	<b>71,511,260</b>	<b>11,603,740</b>	
		旅 費	55,115,000	55,115,000	28,000,000	83,115,000	71,511,260	11,603,740	
		旅 費	55,115,000	55,115,000	28,000,000	83,115,000	71,511,260	11,603,740	2月以降の見込み額 を計上
		<b>交付金</b>	<b>1,893,504,441</b>	<b>1,893,504,441</b>	<b>0</b>	<b>1,893,504,441</b>	<b>1,756,234,629</b>	<b>137,269,812</b>	
		交付金	1,200,204,441	1,200,204,441	0	1,200,204,441	1,099,984,629	100,219,812	
		県本部強化交付金等	417,192,835	417,192,835	0	417,192,835	382,138,525	35,054,310	
		組織強化・拡大交付金	199,666,666	199,666,666	0	199,666,666	195,666,666	4,000,000	
		組織拡大表彰制度交付金	0	0	0	0	0	0	
		地連交付金	30,385,000	30,385,000	0	30,385,000	30,385,000	0	
		広域対策交付金	20,000,000	20,000,000	0	20,000,000	20,000,000	0	
		地域政策実現対策交付金	52,000,000	52,000,000	0	52,000,000	52,000,000	0	
		立法闘争交付金	144,450,940	144,450,940	0	144,450,940	101,450,940	43,000,000	

科 目		2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説明
款	項 目							
	役員再雇用交付金	13,500,000	13,500,000	0	13,500,000	10,952,112	2,547,888	
	書記政策推進交付金	15,000,000	15,000,000	0	15,000,000	11,924,186	3,075,814	
	共済推進県本部交付金	200,000,000	200,000,000	0	200,000,000	199,458,200	541,800	
	県本部組織基盤強化費 (時限)	0	0	0	0	0	0	
	県本部事業促進交付金 (時限)	96,009,000	96,009,000	0	96,009,000	96,009,000	0	
	ネットワーク構築支援交付金 (時限)	12,000,000	12,000,000	0	12,000,000	0	12,000,000	
	専従役員補償交付金	693,300,000	693,300,000	0	693,300,000	656,250,000	37,050,000	
	離籍専従役員賃金補助交付金	544,500,000	544,500,000	0	544,500,000	507,450,000	37,050,000	
	休職専従役員等補償交付金	148,800,000	148,800,000	0	148,800,000	148,800,000	0	
	<b>共闘協力金支出</b>	<b>23,229,080</b>	<b>23,229,080</b>	<b>0</b>	<b>23,229,080</b>	<b>23,229,080</b>	<b>0</b>	
	共闘協力金支出	23,229,080	23,229,080	0	23,229,080	23,229,080	0	
	社保労連共闘協力金支出	19,729,080	19,729,080	0	19,729,080	19,729,080	0	
	ウォーターエージェンシー大阪労組共闘協力金	3,500,000	3,500,000	0	3,500,000	3,500,000	0	
	<b>離籍専従役員補償金</b>	<b>520,000,000</b>	<b>520,000,000</b>	<b>0</b>	<b>520,000,000</b>	<b>120,131,166</b>	<b>399,868,834</b>	
	離籍専従役員給付金	520,000,000	520,000,000	0	520,000,000	120,131,166	399,868,834	
	就任時補償金	250,000,000	250,000,000	0	250,000,000	55,621,211	194,378,789	
	退任時補償金	270,000,000	270,000,000	0	270,000,000	64,509,955	205,490,045	
	<b>上部団体等会費</b>	<b>1,022,687,683</b>	<b>1,022,687,683</b>	<b>0</b>	<b>1,022,687,683</b>	<b>899,877,345</b>	<b>122,810,338</b>	
	上部団体会費	860,494,483	860,494,483	0	860,494,483	737,740,145	122,754,338	
	連合会費	759,090,000	759,090,000	0	759,090,000	632,575,000	126,515,000	
	P S I 会費	97,587,000	97,587,000	0	97,587,000	102,169,076	△ 4,582,076	
	I T F 会費	3,817,483	3,817,483	0	3,817,483	2,996,069	821,414	
	共闘団体会費	162,193,200	162,193,200	0	162,193,200	162,137,200	56,000	
	公務労協会費	93,770,000	93,770,000	0	93,770,000	93,714,000	56,000	
	交運労協会費	3,722,400	3,722,400	0	3,722,400	3,722,400	0	
	平和フォーラム会費	64,700,800	64,700,800	0	64,700,800	64,700,800	0	
	<b>渉外費</b>	<b>5,267,000</b>	<b>5,267,000</b>	<b>0</b>	<b>5,267,000</b>	<b>3,469,150</b>	<b>1,797,850</b>	
	渉外費	5,267,000	5,267,000	0	5,267,000	3,469,150	1,797,850	
	渉外費	5,267,000	5,267,000	0	5,267,000	3,469,150	1,797,850	
	<b>長期貸付金支出</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	長期貸付金支出	0	0	0	0	0	0	
	長期貸付金支出	0	0	0	0	0	0	
	<b>繰出金</b>	<b>122,383,524</b>	<b>122,383,524</b>	<b>0</b>	<b>122,383,524</b>	<b>122,383,524</b>	<b>0</b>	
	繰出金	122,383,524	122,383,524	0	122,383,524	122,383,524	0	
	救援会計繰出金	0	0	0	0	0	0	
	財政安定化資金会計繰出金	5,000,000	5,000,000	0	5,000,000	5,000,000	0	



科 目			2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説 明
款	項	目							
		互助年金会計繰出金	17,383,524	17,383,524	0	17,383,524	17,383,524	0	
		会館特別会計	100,000,000	100,000,000	0	100,000,000	100,000,000	0	
		<b>積立金支出</b>	<b>323,056,410</b>	<b>323,056,410</b>	<b>0</b>	<b>323,056,410</b>	<b>323,056,410</b>	<b>0</b>	
		積立金支出	323,056,410	323,056,410	0	323,056,410	323,056,410	0	
		役職員退職金積立支出	146,038,410	146,038,410	0	146,038,410	146,038,410	0	
		離籍退任時補償金積立支出	177,018,000	177,018,000	0	177,018,000	177,018,000	0	
		顧問弁護士退任功労金積立支出	0	0	0	0	0	0	
		その他積立支出	0	0	0	0	0	0	
		<b>固定資産計上支出</b>	<b>500,000</b>	<b>500,000</b>	<b>0</b>	<b>500,000</b>	<b>0</b>	<b>500,000</b>	
		固定資産計上支出	500,000	500,000	0	500,000	0	500,000	
		固定資産計上支出	500,000	500,000	0	500,000	0	500,000	
		<b>寄附金</b>	<b>76,566,344</b>	<b>76,566,344</b>	<b>0</b>	<b>76,566,344</b>	<b>76,566,000</b>	<b>344</b>	
		寄附金	76,566,344	76,566,344	0	76,566,344	76,566,000	344	
		自治総研寄附金	50,000,000	50,000,000	0	50,000,000	50,000,000	0	
		その他寄附金	26,566,344	26,566,344	0	26,566,344	26,566,000	344	
		<b>租税公課</b>	<b>6,190,000</b>	<b>7,890,000</b>	<b>0</b>	<b>7,890,000</b>	<b>827,214</b>	<b>7,062,786</b>	
		租税公課	6,190,000	7,890,000	0	7,890,000	827,214	7,062,786	
		租税公課	6,190,000	7,890,000	0	7,890,000	827,214	7,062,786	
		<b>過年度支出金</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
		過年度支出金	0	0	0	0	0	0	
		過年度支出金	0	0	0	0	0	0	
		<b>雑 損</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
		雑 損	0	0	0	0	0	0	
		雑 損	0	0	0	0	0	0	
		為替差損	0	0	0	0	0	0	
		<b>財政安定化資金事業</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
		財政安定化資金事業	0	0	0	0	0	0	
		財政安定化資金事業	0	0	0	0	0	0	
		<b>予備費</b>	<b>466,285,542</b>	<b>466,285,542</b>	<b>△ 28,000,000</b>	<b>438,285,542</b>	<b>0</b>	<b>438,285,542</b>	
		予備費	466,285,542	466,285,542	△ 28,000,000	438,285,542	0	438,285,542	
		予備費	466,285,542	466,285,542	△ 28,000,000	438,285,542	0	438,285,542	旅費補正額をマイナス計上
		<b>合 計</b>	<b>6,958,603,463</b>	<b>6,982,303,463</b>	<b>10,000,000</b>	<b>6,992,303,463</b>	<b>5,286,835,903</b>	<b>1,705,467,560</b>	

## (2) 特別会計

### 1. 財政安定化資金会計

#### <収入の部>

(単位：円)

科 目	2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説 明
繰 入 金	714,851,325	723,401,001	211,125,890	934,526,891	714,851,325	219,675,566	
一 般 会 計	5,000,000	5,000,000	0	5,000,000	5,000,000	0	
自 治 労 基 金 会 計	9,851,325	18,401,001	0	18,401,001	9,851,325	8,549,676	
そ の 他 会 計	700,000,000	700,000,000	211,125,890	911,125,890	700,000,000	211,125,890	事業本部会計閉鎖による 清算金として
雑 収 入	180,000	180,000	0	180,000	140,246	39,754	
利 息 収 入	180,000	180,000	0	180,000	0	180,000	
雑 収 入	0	0	0	0	140,246	△ 140,246	
前 年 度 繰 越 金	2,036,631,952	2,036,631,952	0	2,036,631,952	2,036,631,952	0	
<b>合 計</b>	<b>2,751,663,277</b>	<b>2,760,212,953</b>	<b>211,125,890</b>	<b>2,971,338,843</b>	<b>2,751,623,523</b>	<b>219,715,320</b>	

#### <支出の部>

科 目	2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説 明
繰 出 金	700,000,000	700,000,000	0	700,000,000	700,000,000	0	
一 般 会 計	0	0	0	0	0	0	
自 治 労 基 金 会 計	0	0	0	0	0	0	
そ の 他 会 計	700,000,000	700,000,000	0	700,000,000	700,000,000	0	
他会計長期貸付金支出	0	0	0	0	0	0	
積 立 金 支 出	0	0	0	0	0	0	
雑 損 ・ 手 数 料	0	0	0	0	0	0	
租 税 公 課	0	0	0	0	0	0	
予 備 費	2,051,663,277	2,060,212,953	211,125,890	2,271,338,843	0	2,271,338,843	
<b>合 計</b>	<b>2,751,663,277</b>	<b>2,760,212,953</b>	<b>211,125,890</b>	<b>2,971,338,843</b>	<b>700,000,000</b>	<b>2,271,338,843</b>	

## 2. カンパ会計

### <収入の部>

(単位：円)

科	目	2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説明
款	項							
繰	入金	0	0	0	0	0	0	
	他会計繰入金	0	0	0	0	0	0	
カ	ンパ収入	35,000,000	35,000,000	47,642,731	82,642,731	95,369,191	△ 12,726,460	
	国際連帯カンパ	35,000,000	35,000,000	0	35,000,000	47,726,460	△ 12,726,460	
	災害カンパ	0	0	0	0	0	0	
	各種共闘カンパ	0	0	47,642,731	47,642,731	47,642,731	0	今期入金分を補正計上
雑	収入	0	0	0	0	0	0	
	利息収入	0	0	0	0	0	0	
	雑収入	0	0	0	0	0	0	
	積立金取崩収入	950,000	950,000	0	950,000	650,425	299,575	
	前年度繰越金	59,275,448	59,275,448	0	59,275,448	59,275,448	0	
	合計	<b>95,225,448</b>	<b>95,225,448</b>	<b>47,642,731</b>	<b>142,868,179</b>	<b>155,295,064</b>	<b>△ 12,426,885</b>	

### <支出の部>

科	目	2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説明
款	項							
国	際連帯カンパ支出	31,800,000	31,800,000	59,886,415	91,686,415	90,940,787	745,628	
	交付金	3,000,000	3,000,000	0	3,000,000	3,000,000	0	
	連合愛のカンパ	10,000,000	10,000,000	0	10,000,000	10,000,000	0	
	国際救援活動費	2,000,000	2,000,000	59,886,415	61,886,415	61,386,415	500,000	ウクライナ、トルコ・シリアへの支援金
	国際協力支援金	600,000	600,000	0	600,000	288,272	311,728	
	エファジャパン助成金	15,000,000	15,000,000	0	15,000,000	15,000,000	0	
	広報費	1,200,000	1,200,000	0	1,200,000	1,266,100	△ 66,100	
災	害カンパ支出	0	0	0	0	0	0	
	交付金	0	0	0	0	0	0	

科 目		2023年度予算額	第1次補正後 予算額 a	第2次補正額 (案) b	補正後予算額 (案) a + b = c	執行額 d (2022/6~2023/4)	予算残額 c - d	説 明
款	項							
	災害救援活動費	0	0	0	0	0	0	
	各種共闘カンパ支出	0	0	0	0	0	0	
	各種事業支出	950,000	950,000	0	950,000	650,425	299,575	
	積立金支出	0	0	0	0	0	0	
	他会計返済金支出	0	0	0	0	0	0	
	雑費	0	0	0	0	0	0	
	予備費	62,475,448	62,475,448	△ 12,243,684	50,231,764	0	50,231,764	ウクライナ前年度集約カンパおよびトルコ・シリア支援
合 計		<b>95,225,448</b>	<b>95,225,448</b>	<b>47,642,731</b>	<b>142,868,179</b>	<b>91,591,212</b>	<b>51,276,967</b>	

## 規程等の一部改正について

### 1. 自治労専従役員補償規程改正

#### (1) 改正の主旨

第163回中央委員会における役員選挙規程の改正（立候補の年齢要件を段階的に引き上げ）を踏まえて、下記の通り、自治労専従役員補償規程を改正します。

- ① 再任の離籍専従役員の資格の除外規定の年齢について、地方公務員の定年年齢の引き上げにあわせて段階的に引き上げていくこととします（施行日：2023年5月26日）。
- ② また、離籍専従役員の退任時補償金の在任年数の算定については、公務員の退職手当の支給実態（35年超の在職期間の支給率加算なし）も考慮し、学齢で61歳以降の在任期間は在任年数に加算しないこととします（施行日：2024年4月1日）。

#### (2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
<p><b>第2章 離籍専従役員補償</b> (離籍専従役員の選出、任期、資格)</p> <p><b>第3条</b> 離籍専従役員は、自治労本部、県本部または単組においてその職を指定して選出し、任期2年以下とする。ただし、<u>満60歳以上</u>の再任はないものとする。</p> <p>2 離籍専従役員は、単組の役員になる場合以外は出身単組の役員であることを要しない。ただし、出身単組または県本部、本部に在籍するものとする。</p> <p>3 離籍専従役員が退任した場合または再選されなかった場合でも、1年以内に他の役員に就任するか、再選を期する場合は、離籍専従役員としての資格を保持することができる。</p> <p>4 離籍専従役員の氏名、生年月日、専従たる役職とその任期、賃金支払者、現住所、連絡先に変動があった場合は、本部に報告しなければならない。</p> <p>(退任時補償金)</p> <p><b>第15条</b> 離籍専従役員の登録が取り消されたとき、次の各号に掲げる額を合算した金額を退任時補償金として県本部に交付、または本人に支給する。</p> <p>(1) 慰労金定額 100万円とする。</p>	<p><b>第2章 離籍専従役員補償</b> (離籍専従役員の選出、任期、資格)</p> <p><b>第3条</b> 離籍専従役員は、自治労本部、県本部または単組においてその職を指定して選出し、任期2年以下とする。ただし、<u>満65歳以上</u>の再任はないものとする。</p> <p>2 離籍専従役員は、単組の役員になる場合以外は出身単組の役員であることを要しない。ただし、出身単組または県本部、本部に在籍するものとする。</p> <p>3 離籍専従役員が退任した場合または再選されなかった場合でも、1年以内に他の役員に就任するか、再選を期する場合は、離籍専従役員としての資格を保持することができる。</p> <p>4 離籍専従役員の氏名、生年月日、専従たる役職とその任期、賃金支払者、現住所、連絡先に変動があった場合は、本部に報告しなければならない。</p> <p>(退任時補償金)</p> <p><b>第15条</b> 離籍専従役員の登録が取り消されたとき、次の各号に掲げる額を合算した金額を退任時補償金として県本部に交付、または本人に支給する。</p> <p>(1) 慰労金定額 100万円とする。</p>

現 行	改 正 案
<p>(2) 慰労附加額 10万円に在任年数を乗じて得た額とする。</p> <p>(3) 慰労算定額 退任時の給料月額100分の50に在任年数を乗じて得た額とする。</p> <p>(4) 退任算定額 退任時の給料月額100分の180に在任年数を乗じて得た額とする。</p> <p>2 退任時補償金の算定についての基準は、次の各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 在任年数は、登録日または準登録日の属する月から、退任日の属する月までの月数による。計算した月数に、1年未満の月数がある場合は、6月以上の月数はこれを1年とし、6月未満の月数は切り捨てる。ただし、その者の死亡による退職の場合については、これを1年とする。</p> <p>(2) 前項第3号および第4号にかかる退任時の給料月額については、役職員賃金規程において定める中央執行委員の給料月額を準用して得た額に相当する額として算定する。</p> <p>3～4 (略)</p>	<p>(2) 慰労附加額 10万円に在任年数を乗じて得た額とする。</p> <p>(3) 慰労算定額 退任時の給料月額100分の50に在任年数を乗じて得た額とする。</p> <p>(4) 退任算定額 退任時の給料月額100分の180に在任年数を乗じて得た額とする。</p> <p>2 退任時補償金の算定についての基準は、次の各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 在任年数は、登録日または準登録日の属する月から、退任日の属する月までの月数による。<u>ただし、60歳に達した後の4月1日以降の期間は、在任年数として算定しない。</u></p> <p>(2) 計算した月数に、1年未満の月数がある場合は、6月以上の月数はこれを1年とし、6月未満の月数は切り捨てる。ただし、その者の死亡による退職の場合については、これを1年とする。</p> <p>(3) 前項第3号および第4号にかかる退任時の給料月額については、役職員賃金規程において定める中央執行委員の給料月額を準用して得た額に相当する額として算定する。</p> <p>3～4 (略)</p>
	<p>(附 則)</p> <p><u>第6条 この規程の第164回中央委員会における第3条第1項の改正は、2023年5月26日から施行する。ただし、第3条第1項の「満65歳以上」については、(1)2025年3月31日までの間は「満61歳以上」、(2)2027年3月31日までの間は「満62歳以上」、(3)2029年3月31日までの間は「満63歳以上」、(4)2031年3月31日までの間は「満64歳以上」と読み替える。</u></p> <p>2 この規程の第164回中央委員会における第15条第2項の改正は、2024年4月1日から施行する。</p>

## 2. 議事規則改正

### (1) 改正の主旨

議事録署名人3人の実印・印鑑証明書を不要とすることを目的として、下記の通り、議事規則の改正を行います。

自治労本部の法人登記にあたっては、議事規則第36条に定める議事録署名3人の署名、実印の押印、印鑑証明書の提出が必要となりますが、これにより議事録署名人に負担をかけるとともに、登記承認までに一定の時間を要する状況となっています。

民主的な議事運営を担保するため、引き続き、指名された議事録署名人が議事録の確認を行います。登記事務にかかる負担を軽減するため、現行の議事録署名人3人に中央執行委員長の署名を加えることとします。

### (2) 改正条文案の記載

現 行	改 正 案
第1条～第35条 (略)	第1条～第35条 (略)
第36条 議事運営委員長は議事運営委員のなかから代表者3名を選び、会議終了後議事録の正否を正し、これに署名する。	第36条 議事運営委員長は議事運営委員のなかから代表者3名(以下「議事録署名人」という)を選び、会議終了後、 <u>中央執行委員長及び議事録署名人が</u> 、議事録の正否を正し、これに署名する。
第37条～第39条 (略)	第37条～第39条 (略)
	第40条 <u>第164回中央委員会における改正は、2023年5月26日から適用する。</u>

以 上

<資料1>

## 当面の機関会議等日程

2023年		
5月	30～31日	第19回中央執行委員会
6月	21日	第20回中央執行委員会
7月	7日	第21回中央執行委員会
	20日	第22回中央執行委員会
	27～28日	拡大県本部代表者会議
8月	7日	第23回中央執行委員会
	23日	第24回中央執行委員会
	28～30日	第97回定期大会（函館・函館アリーナ）

※以上はあくまでも現時点の予定であり、変更の可能性があります。



## 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。
- 自治労第164回中央委員会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。

- 今中央委員会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「090-5401-8504」にお電話下さい。自治労本部担当者を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。（当携帯番号は本中央委員会の開催期間中のみの接続です。）

2023年5月25日

全日本自治団体労働組合  
自治労第164回中央委員会

## 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しなければならない。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認しなければならない。



# じちろう

# ネット

自治労 HP  
フェイスブック  
ツイッターも  
続々更新中!



**自治労情報にいつでもアクセス可能!**

『じちろうネット』では、自治労本部が作成した  
集会、セミナー、方針にかかる資料などを掲載しています。  
また教宣用の素材提供なども行っています。

お申込みは県本部まで!

