

と き 2023年6月16～18日
と ころ 東京・自治労会館
・ウエブ会議

2023 年度 自治労女性労働学校しおり（後期）

日 程

【6月16日（金）】

- 10：30 受付（ZOOM 接続確認）
- 11：00 開会、あいさつ、提起
- 11：30 第1講座「定年まで働き続けるために」
講師 自治労本部総合組織局長 青木雄二さん
- 12：30 昼食休憩
- 13：30 第2講座「労働における自由と平等」
講師 りべるて・えがりて法律事務所 中野麻美弁護士
- 15：15 第3講座「教宣紙づくりと要求づくり」
講師 元自治労本部女性部長 松澤佳子さん
- 16：00 分散会提起・分散会（自己紹介など）
- 17：30 1日目終了
- 18：00 夕食交流

【6月17日（土）】

- 08：45 受付
- 09：00 事務連絡・分散会・教宣紙づくり
- 12：00 昼食休憩・共済のはなし
- 13：00 再開
- 17：30 2日目終了（分散会ごとに夕食交流）

【6月18日（日）】

- 08：30 受付（ZOOM 接続確認）
- 09：00 事務連絡、教宣紙の発表と講評
- 10：00 第4講座「憲法が変わると日本はどうなるのか」
講師 埼玉平和運動センター 金子 彰さん
- 11：30 まとめ
- 12：00 閉会

全日本自治団体労働組合
女 性 部

目 次

基調	1
第1講座「定年まで働き続けるために」	
講師 自治労本部総合組織局長 青木雄二さん	5
第2講座「労働における自由と平等」	
講師 りべるて・えがりて法律事務所 中野麻美弁護士	14
第3講座「教宣紙づくりと要求づくり」	
講師 元自治労本部女性部長 松澤佳子さん	30
第4講座「憲法が変わると日本はどうか」	
講師 埼玉平和運動センター 金子 彰さん	58
分散会について	66
健康で長く働き続けるための統一要求	68
限りなき躍進・インターナショナル	69

基 調

新型コロナウイルス感染症が確認されて3年以上経ちました。この間、医療従事者はもちろんのこと、職場では人員が増やされないまま、ワクチン接種や患者対応など多くの業務が増えていきました。コロナ禍による貧困の爪痕は、今も癒えていません。中でも、直撃されたのは非正規の女性でした。男女平等や「女性活躍」という名に隠れていた不平等さ、特に女性の社会的立場の弱さが、危機が起きればすべて女性に追わせるというこれまでどおりの流れで、コロナ禍でいっきに出てきたものと言えます。そうして、憲法が規定する男女平等や生存権が、実態として壊されてきました。

一方で、ロシア軍によるウクライナへの軍事侵攻から1年以上が経過しましたが、収束の見込みはありません。また、ウクライナ侵攻や台湾有事を言い訳に、軍事費の増額や敵基地攻撃能力（反撃能力）の保有などが強行されてきています。ことが起こった時には、簡単に止めることはできません。戦争が起こる前に、モノが言えなくなる前に、戦争反対の声をあげ、世論を作っていかなければなりません。

厚生労働省「2021（令和3）年版 働く女性の実情」によると、女性雇用者数は2,717万人となり、前年に比べ14万人増加しました。雇用者総数に占める女性の割合が45.5%（前年比0.2%増）となっています。雇用形態別では前年に比べて正規職員・従業員が28万人（前年比2.3%）増、非正規職員・従業員が12万人（前年比0.8%）減となり、非正規が2年連続で減少しました。また、女性の非正規率は53.6%と女性雇用者総数の半数以上が非正規労働者となっています。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響がいつでも解雇できる「雇用の調整弁」といわれてきた非正規雇用者に顕著に表れ、女性がより多くの影響を受けています。

「女性の活躍推進」を経済政策と人口減少への対策と位置づけ、2015年8月に成立した「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」が2019年5月に一部改正され、行動計画策定義務の対象拡大や情報公表の強化、ハラスメント防止対策の強化等が盛り込まれ、順次施行されています。しかし、長時間労働の解消や働く女性の過半数を占める非正規労働者の課題など具体的な解決は盛り込まれず、女性の労働権を保障する政策からは程遠いものとなっています。

年齢階級別労働力率をグラフで見た場合の「M字型カーブ」は、M字型の底の値（35～39歳、77.7%）の上昇によりM字型から台形に近づきつつありますが、妊娠・出産を理由とした退職は依然として高く、出産後に女性の正規雇用比率が低下するいわゆるL字カーブの解消も大きな課題となっています。「骨太の方針2022」において「男性の育児休業取得促進や長時間労働の是正等働き方改革の着実な実施、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備等男性の家庭・地域における活躍を進める」としていますが、人員不足や長時間労働の問題が解消されなければ実効性に乏しいと言わざるを得ません。

女性は経済成長のための道具ではありません。すべての女性の人権が尊重され、個性と能力を発揮できる社会をつくりあげることが必要です。

働き方改革関連法が与党の強行的な採決で2018年6月29日に可決・成立しました。労働基準法の改

正による時間外労働の罰則付きの上限規制については、公務においても2019年4月から時間外労働の上限が人事院規則や条例・規則によって定められています。また通常の上限時間を上回る設定になる「他律的業務」に該当するとされる業務・部署などの見直しとその縮小・廃止、上限時間の引き下げにも継続して取り組む必要があります。「働き方改革」が言われる中で、職場の長時間労働は深刻な課題です。性別役割分業が解消されていない状況で、女性は家庭のために仕事を犠牲にするか、仕事を大事にしようとするれば、家庭を犠牲にしなければならないこと、家庭も仕事もという場合は非正規の道を選ばざるを得ないなど、長時間労働と格差の問題は別々ではなく、密接に関係しています。

長時間労働の是正、性別役割分担意識の払しょく、雇用における男女間格差の解消などの職場からの運動の強化が必要です。

性暴力やセクシュアルハラスメントの被害を訴える#MeToo運動はハラスメントに関する課題認識とその根絶を求める声として、世界各地で運動が展開されています。

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、外出自粛や休業などが行われる中では、生活不安・ストレスにより、配偶者等からの暴力(DV)が増加・深刻化しました。特に相談が増えている精神的暴力、経済的暴力の顕在化を踏まえ、これらも重大な暴力であると位置づけた上で、対策を考えていく必要があります。今国会でもこれを踏まえドメスティック(DV)防止法の改正が予定されています。

ILO第108回総会(2019年6月)において「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約が採択され、ハラスメントに特化した初めての国際労働基準ができました。

日本国内では、ハラスメント対策関連法によって、パワハラやセクハラ、マタニティ・ハラスメントに関して「行ってはならない」と明記されました。また、パワハラの要件を設け、事業主に相談体制の整備など防止対策を取るよう初めて法律で義務付けられましたが、労働側が求めてきたハラスメント全般を禁止するものではなく、罰則を伴う禁止規定もないため、引き続きの課題となっています。

「暴力とハラスメント」は人権侵害であり、個人の尊厳、健康および安全に対する脅威となるもので、決して許されるものではありません。「暴力とハラスメント」根絶にむけ、取り組みを進めることが重要です。

世界経済フォーラム(WEF)が発表した「ジェンダーギャップ指数2022」(2022年7月発表)では、日本は146カ国中116位で主要先進国の中では圧倒的最下位となっています。政治、経済分野が特に低く、男女の賃金格差や女性管理職の少なさ、女性の政治参加の低さが順位の低い大きな要因となっています。国税庁が発表した「2021年(令和3年)民間給与の実態調査」によれば正規労働者で男性570万円、女性389万円と大きな格差が存在しています。非正規労働者においても、男性267万円、女性162万円となっており、男女間の年収比率の推移も1979年の51.1%以降、ほとんど改善していません。

これは、女性を家計補助的な労働として扱うという差別構造の問題です。また、政治分野における女性の参画も大きな課題となっています。

引き続き、「同一価値労働同一賃金」「政治参画の拡大にクォータ制の導入」などの運動を展開していくことが必要です。

東京電力福島第一原発事故から12年が経過しました。事故の風化が懸念されるなかで、事故の収束は

いまだに見えないままです。政府は地元の漁業団体に加えて中国や韓国が反対する中、福島第一原発で増え続けるトリチウムなど放射性物質を含む汚染水の海洋放出を決定しました。東京電力は「被災者最後の1人まで賠償を貫徹する」としていたにもかかわらず、避難者への賠償を次々と打ち切っています。

また、北海道では、寿都町と神恵内村およびその周辺自治体で高レベル放射性廃棄物最終処分場選定にむけた動きが進んでいます。

さらに、青森県では、県とむつ市に対し、使用済み核燃料中間貯蔵施設の共同利用案が提案されました。北海道内の動向とともに、今後の動向を注視していく必要があります。

また、原発新增設や再稼働に反対する取り組みを進めるとともに、原発の廃炉および再生可能なエネルギーへの転換を求めていくことが必要です。

昨年12月16日、岸田内閣は「安全保障関連3文書（「国家安全保障戦略」「国家防衛戦略」「防衛力整備計画」）」を閣議決定しました。「国家安全保障戦略」は、外交・防衛政策を中心とした国家安全保障の基本方針であり、3文書の頂点に位置し、その下に防衛力の在り方や保持すべき防衛力の水準を規定する「国家防衛戦略」、さらにその下に今後5年間の防衛経費の総額や主要装備の整備数量を示した「防衛力整備計画」という位置づけになります。日本は戦後、日本国憲法の下で専守防衛を掲げ、保有する兵器とその行使は自衛のための必要最小限度としてきました。しかし、この「安保関連3文書」では、敵基地攻撃能力（反撃能力）を保有するとし、具体的には「相手国の領域において我が国が有効な反撃を加えることを可能とする、スタンド・オフ防衛能力を活用した自衛隊の能力」としており、その発動には米軍と連携して防衛を行うとしています。また、防衛費についてはGDP比2%、5年で総額43兆円を確保するとしています。敵基地攻撃能力の保有を含む大幅な軍拡は、「専守防衛」を大きく逸脱し、これまでの政府方針の大転換であり決して許されることではありません。

防衛省は、中国の軍事的活動を理由に、奄美大島（鹿児島県奄美市など）、宮古島（沖縄県宮古島市）、石垣島（沖縄県石垣市）など南西諸島への自衛隊ミサイル部隊の配備を進めています。将来的には敵基地攻撃能力（反撃能力）で活用する長射程ミサイルが配備される可能性が高いと言われています。この地域で発射すれば、中国や北朝鮮の基地が射程内に入ることになります。しかし、相手側の攻撃目標にもなりかねないとして、地元では反対運動が行われています。さらに攻撃型兵器の配備は、東アジア周辺国の軍事的緊張を高めることに繋がります。

これまで大切にしてきた国民主権、基本的人権の尊重、平和主義の基本的理念を持つ憲法を守るための運動の強化とともに、「戦争をさせない1000人委員会」等への結集が必要です。

また、各級選挙闘争における自治労組織内・推薦候補の必勝に向け、政治闘争を強化していく必要があります。

コロナ禍でも政府は辺野古の新基地建設を止めず、現地では反対闘争が続けられています。県民の生活が脅かされている事実を無視しつづけ、建設を止めない政府の姿勢は許されるものではなく、このような強権的な政治には何としても歯止めをかけなければなりません。オキナワのたたかいは民主主義・地方自治を実現するたたかいでもあります。

建設工事では、沖縄戦の犠牲者の遺骨が埋まっている土の埋め立て利用や生態系への影響、海洋汚染も大きな問題となっています。沖縄と一体となった「本土」のたたかいの強化が求められています。

コロナ禍でも多くの仲間の粘り強いたたかいが続けられました。引き続き、平和フォーラムをはじめ、

組織をこえた地域の仲間と連帯し、平和主義、民主主義、基本的人権の尊重といった憲法理念と平和を守る取り組みを強化しましょう。

結婚するか、しないか、子どもを生むか生まないかということは労働者一人ひとりの「自由な選択の問題」です。しかし、子どもを生み、育てたいという労働者の希望が、職場の長時間労働や変則勤務、低賃金や人員不足でかなえられない実態があります。

女性部では、結婚したら家事や育児、介護などの家庭責任は女性が担うという「常識」（性別役割分担意識）の中で、「結婚しても、出産しても、年をとっても差別されずに健康で働き続けよう」というスローガンのもと、育児休暇や介護休暇など「働き続けられない」ひとりひとりの問題を女性部みんなの問題にして要求して勝ち取り、支えあいながら、「辞めない」ことで働き続けられる職場・社会をつくる運動として続けてきました。

多くの県本部・単組で、女性部の統一要求や単組女性部の独自要求などによって、子の看護休暇の「年齢引き上げ、撤廃」、「対象範囲の拡大」や、産前産後休暇の拡大の取り組みなどが続けられています。

その一方で、女性部で毎年取り組んでいる「生理休暇・年次有給休暇取得調査（生休・年休アンケート）」の結果では、毎年、約5割の人が「働き続ける自信がない」と回答し、その理由のほとんどが「身体的・精神的にきつい」というものです。職場では「生理痛がひどくても薬を飲みながら働いている」、「切迫早産を経験した」、「更年期がきつい」、などさまざまな状況をもちながら働いています。

こうしたことから、1月から3月の「女性の働く権利確立運動強化月間」にポスターや機関紙などで生理休暇取得を呼び掛けている、「生休取得強化月間」を設定し、生理休暇を取得しやすいようにしている、自分のために休みをとろうと呼び掛けているという報告もあります。

女性の健康を妊娠、出産、という狭い範囲でなく、子どもを産む人だけのことでもなく、女性の一生として全体的にとらえ、更年期も老後も健康に過ごす事のできる権利として自分の体を大切にすリプロダクティブヘルス・ライツ（性と生殖に関する健康権）としての考え方も重要です。

女性労働学校（後期）では、実践編として、健康で働き続けるための具体的な課題を女性部で集まって討論し、誰もが人間らしく生きる権利を守るために女性部がどう取り組んでいくか考えます。また、女性の人権や平和の課題などについて学習、交流し、職場や社会でおこっている問題が個人の責任ではなく社会のしくみによって労働者全体にかけられている攻撃であることを学びます。

短い期間ではありますが、全国の仲間と交流し、学びあいましょう。

当面の日程

6月 18日	第2回女性部長会議（ウェブ併用）	東京
8月 26～27日	女性部第68回定期総会	北海道

第1講座

「定年まで働き続けるために」

自治労本部総合組織局長

青木 雄二さん



23年度女性労働学校

定年まで働き続けるために

2023/6/16
【総合組織局 青木】

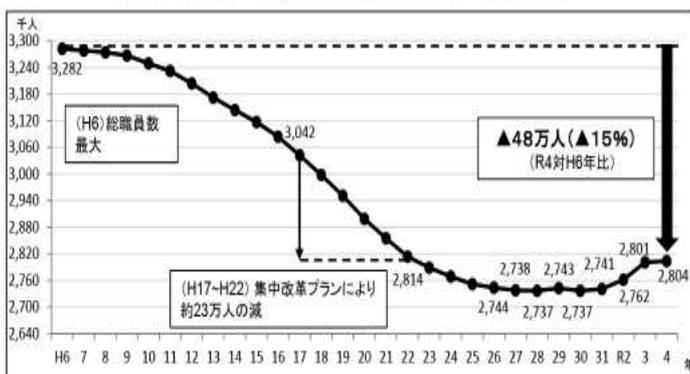
1

地方公務員数の推移…総務省調査より

地方公務員数の推移

○ 総職員数は、平成6年をピークとして、平成28年まで一貫して減少。その後、横ばいから微増傾向。

〈地方公共団体の総職員数の推移(平成6年～令和4年)〉



正規と非正規の人数推移



2

地方公務員の健康の状態

～一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 2022年度調査～

長期病休者数(10万人率)の推移

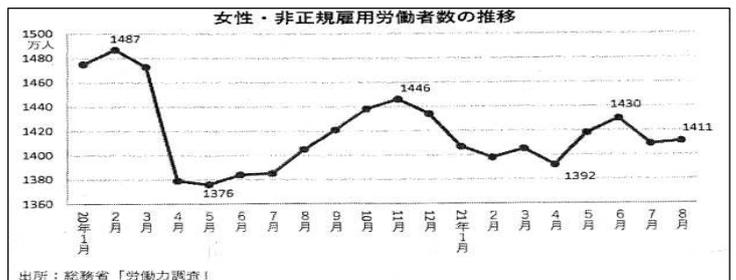
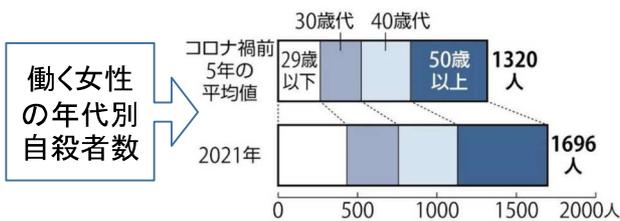


主な疾病分類別長期病休者率(10万人率)の推移



【参考】コロナ禍で進んだ「格差と貧困」の拡大…一方で

- 雇用の調整弁とされた非正規労働者
⇒その多くは女性…働く女性の自殺の多さが課題に



- 大企業はコロナ禍でも利益を拡大！
◆利益剰余金(内部留保)の推移…法人企業統計

	2019年	2020年	2021年
資本金10億以上	237兆円	242兆円	256兆円
〃 1千万未満	13兆円	18兆円	17兆円

大企業による中小企業の搾取…そこに働く労働者の実態にも格差が！



地方公務員の時間外労働と年休取得の実態

時間外労働(総務省調査より)

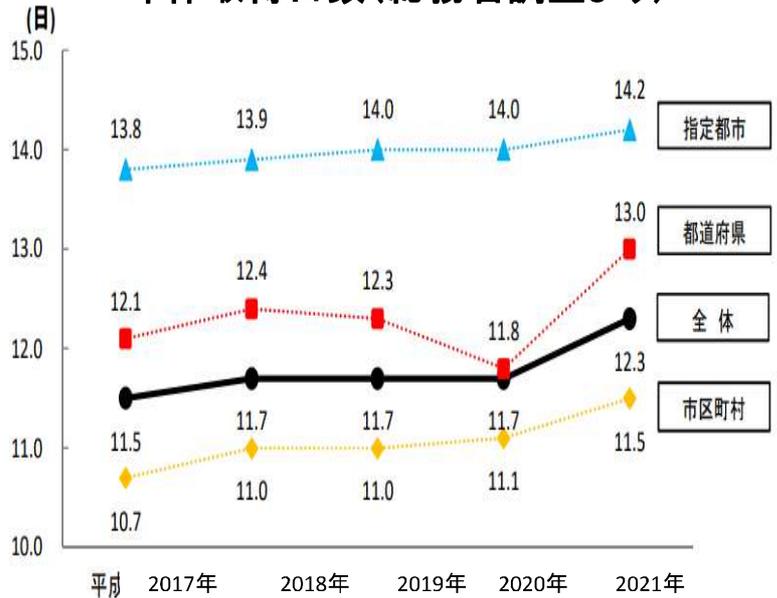
◆年間の平均時間外労働時間

	2018年	2019年	2020年	2021年
全体	136.5h	142.3h	132.8h	148.2h
都道府県	151.6h	157.0h	160.0h	173.6h
指定都市	146.8h	149.7h	141.8h	157.5h
市区町村	127.8h	134.5h	119.3h	135.4h

◆時間外労働を45h以上行った職員数

	2019年	2020年	2021年
全体	59.3万人	62.4万人	71.3万人
都道府県	16.9万人	21.0万人	23.4万人
指定都市	8.5万人	9.7万人	11.0万人
市区町村	33.9万人	31.7万人	36.9万人

年休取得日数(総務省調査より)



5

実際の職場では・・・

- ・ 未払い(サービス)残業の常態化?
- ・ 時間外勤務手当の上限が決められている?
- ・ 時間外勤務を付けても良い時間が決められている・・・
※19時前は付けないor22時以降は付けない(職場の慣行、上司の指導)
- ・ 早朝出勤、昼食を10分で済ませ直ぐに仕事・・・時間外手当は?
- ・ 年休が取れない



長時間労働 ⇒ 結果、メンタル疾患、長期病休・・・最悪は過労死!

◆少し前に話題になった国家公務員の未払い残業

- ・ 全体の3割は残業代が正しく払われず
- ・ 30代女性官僚「4時間睡眠で1週間」
⇒ 当局は「命令のあったものは払っている」・・・実際の超勤との乖離!
⇒ 結果として・・・途中退職の増加・国家公務員志望者の減少

防ぐのは & 労働組合運動

6

定年引き上げ・・・目的と背景

1. 雇用と年金の接続

- ◆ 少子高齢化⇒年金支給開始年齢の引き上げ・・・生活するために働かざるを得ない

2. 背景は・・・

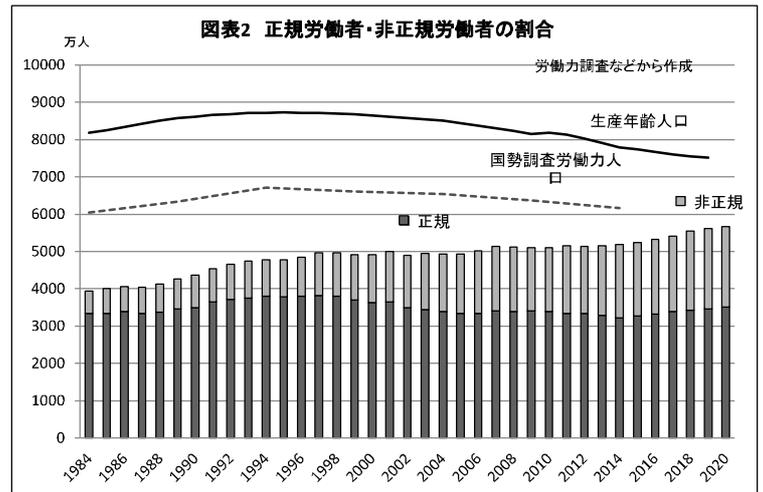
- ◆ 生産年齢人口の減少
- ◆ 正規から非正規への置き換え



※多くが女性と高齢者

～政府と財界の政策～

⇒「一億総活躍」「女性活躍」など
巧みなスローガンを掲げながら、
要は「働け！」ということ？



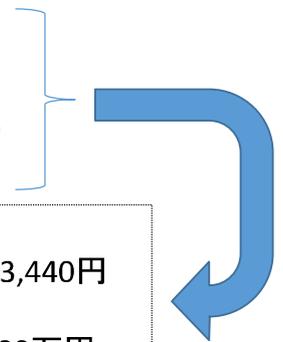
7

定年の引き上げ・・・労働時間の延長？

- ◆ 生活するために働かざるを得ない＝5年間、労働期間が延びることに・・・

- ◆ これまでの減らされてきた生涯賃金・・・

- ・2005年 給与構造改革⇒月例金の平均▲4.8%
- ・2012年 退職金削減⇒約▲400万円
- ・2013年 地公給与の特例減額⇒月例給平均▲7.8%
- ・2014年 給与制度の総合的見直し⇒月例給平均▲2.0%



◇ 例えば仮に60歳時点で5級90号(392,300円)の人だとすると・・・

定年引き上げ後の年間給与は、274,600円(70%)×(12月+4.4月)=4,503,440円

※一年間の収入分は既に退職金削減で減らされている！！

◇ S市の試算では、これまでの給与構造改革等で生涯賃金の減額分は約1,800万円。

一方、再任用職員の5年間の賃金合計は約1,800万円・・・つまり5年間はタダ働き！！

8

定年引き上げに関連する課題【賃金】

■2022人事院勧告より

- ・能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組
- ・令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。

【給与上対応すべき課題】

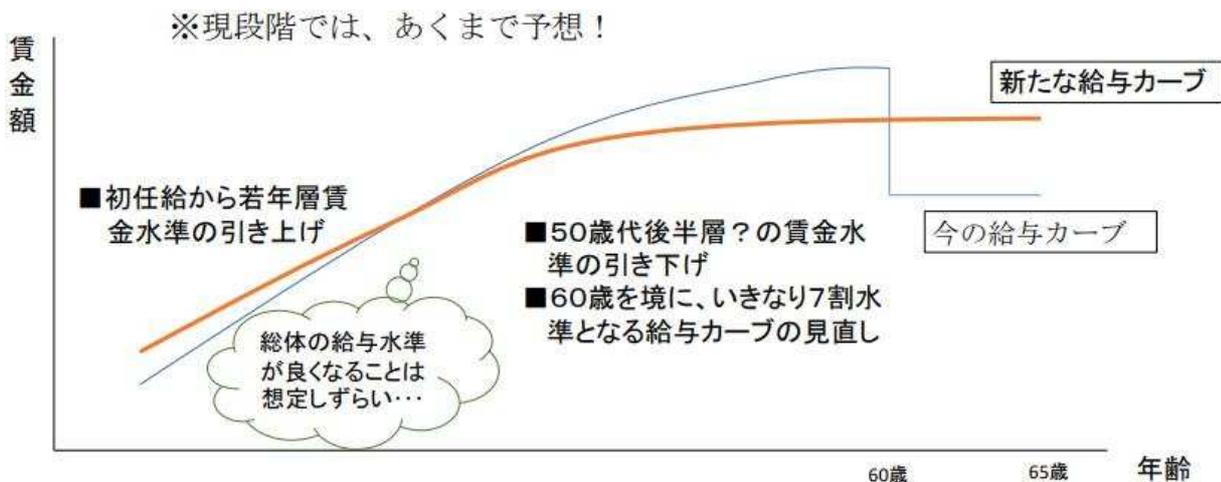
- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事項】

- ・若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

9

「社会と公務の変化にじた給与制度」！？



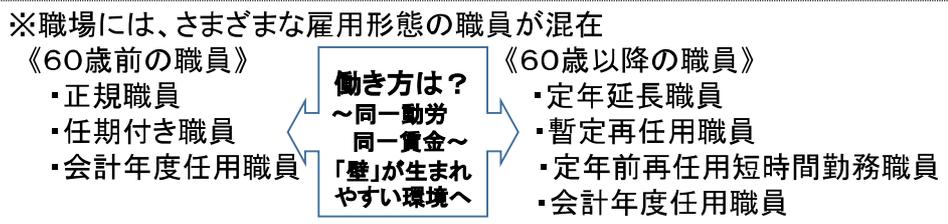
【取り組み課題】

- ・60歳超の給料水準について、まずは70%水準の確保を追求。
- ・60歳時点の給料水準(昇給昇格運用)を改善させることで、60歳超も含めた生涯賃金の改善を追求。

10

定年引き上げに関する課題 《働き方》

- ◆ 職種によっては、加齢による身体機能の低下により、60歳以降も同じ職務を行うことが困難な場合もありますが、どんな職種であっても、年金支給開始までの雇用確保が必要。



【取り組み課題】

働き続けられる職場環境の整備(職務内容、配置)、働き方などについて協議し、職場実態に応じた仕事のあり方を検討・工夫しながら雇用の確保を！

11

労働者として求める『働き方』

- ◆ 8時間は労働に、8時間は休息(睡眠)に、8時間は自分のために
- めざすべきは「8時間働けば誰でも暮らせる社会」！
 - ・ワーク・ライフバランスの実現、正規・非正規に関わらず安心して働き続けられる社会へ
 - 「賃金」＝「労働力の対価」、「労働力の再生産費」、「生活給」
 - ・私たち労働者は、資本・当局に『労働力(働く能力)』を売って、その対価として賃金を得ている
(＝労働力の対価)
 - ・労働者が健康で人間らしい生活を送ることで、働く能力もまた生まれてくる
(＝労働力の再生産)
 - ・賃金は そのような生活を送るために必要な額でなければならない(＝生活給)
- ◆ 改めて考える「生活と仕事」・・・
- 労働者にとって仕事は生活するための手段・・・
 - ・「命と健康を削ってでもやるべき仕事」などない！
 - ・社会にとって必要な『公共サービス』も公務員の犠牲のもとでは継続できない！

12

実態集約から求められる人員確保

- 通常の時間外労働の時間の積み上げ
- 36協定を超えた時間外労働時間の積み上げ
- 休日労働(法定休日・所定休日とも)の日数・時間の積み上げ
- 特別条項・他律的業務発動回数や時間数の積み上げ
- 年休取得日数の調査
- 特別休暇取得日数の調査

労働組合および労働安全衛生委員会において、それぞれに(単組実態によっては協力しながら)実態調査・分析…

組合側選出の委員を通じて意見反映

労働組合としての
人員要求へ!

13

【参考】人員確保要求チェックリスト…記入例

2021年4月1日時点(または2020年4月1日時点) ☞ □実質配置人数(正規職員数-長期休職者) ☞	□□□□□□5人 ☞	具体的要求人数(正規職員として) ☞	□□□□□□2人 ☞
☞ 正規職員数 ☞	□□□□□□□□6人 ☞		☞ 会計年度任用職員等からの正規化を求める人数 ☞
☞ うち長期休職者 ☞	□□□□□□□□1人 ☞	☞ 時間外相当分から要求する人数 ☞ ※下記計算式参照	□□□□□□□□1人 ☞
2021年4月1日時点(または2020年4月1日時点) ☞ □会計年度任用職員等(臨時・非常勤等職員等)の見込 ☞	-----□□--1人 ☞	●時間外相当分の計算式 …□(年間時間外勤務時間等の合計+ $\square\square\square\square \times \text{《年間年次有給休暇日数-取得日数》} \times 7.75\text{時間}$) ÷ 年間勤務時間 $\square\square\square\square\square\square \times \text{《年間勤務時間は1860時間(7.75時間} \times \text{月20日} \times \text{12ヵ月)} \text{と仮定}$ …上記を計算式にあてはめると □□□□□□□□□□ $\square \times (2100\text{時間} + \langle 100\text{日} - 50\text{日} \rangle \times 7.75\text{時間}) \div 1860\text{時間} = 1.337 \approx 1$ $\square\square\square\square\square\square \dots \dots \dots \square\square \times \text{《年間勤務時間は1860時間(7.75時間} \times \text{月20日} \times \text{12ヵ月)} \text{と仮定}$	
2020年度(または2019年度)の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2021年度業務量増加見込の合計 ☞	□□□□□□□□2100時間 ☞ (1人あたり平均420時間) ☞		
内訳 ☞	時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む) ☞	□□□□□□□□1500時間 ☞ (1人あたり月平均25時間) ☞	
	2021年度から増加する業務時間見込 (例: A係からB係へ担当替え -----) ☞	-----□-□-----300時間 ☞ (1人あたり月平均5時間) ☞	
	緊急対応業務時間見込 (例: 豪雨等災害業務 □-----) ☞	-----□□-----300時間 ☞ (1人あたり月平均5時間) ☞	
2020年度(または2019年度) ☞ □実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込 ☞	□□□□□□□□-50日 ☞ □(1人あたり平均10日) ☞		
☞ 年間年次有給休暇日数 ☞	□□□□□□□□-100日 ☞ □(1人あたり平均20日) ☞		

14

組合員の声・実態から具体的な運動へ

□職場(分会)ごとに要求 ⇒ ⇒ 労働組合として人員確保要求

- ・労働組合の役員が全職場オルグ
職場の現状(時間外勤務、年休等の取得)を把握、実態をまとめる



- ・職場(分会)ごとに所属長に対して
職場交渉〔要望〕を実施
⇒退職による補充(採用)がされているか
⇒補充されない時、どのような対応となったか
 - ・業務の整理・効率化、非正規職員の採用…
 - ・新たな事業(拡大)や機構改革等により業務が増えていないか

所属長

- ・受け取った要求を総務課(人事課)へ

労働組合

- ・各職場ごとの要求をまとめ
要求書を提出

職場における 不満やグチ、願望 ⇒ 要望 ⇒ 要請 ⇒ 要求

15

最後に…働き続けられる職場づくり に向けて共に頑張りましょう!

- ・私たちは、住民の生活に必要な不可欠な地域公共サービスを提供することが仕事。
- ・一方で働いて賃金を得ないと生活できない労働者 = 職場で働き続けなければならない!
- ・情勢は高齢化・人口減少・財政難等⇒職場は人員不足・業務の多忙化 = 長時間労働など

働き方改革!

- ・実現に向けて究極的には 人を増やすか・仕事を減らすか

公務に必要な人員を増やす

公務の質を下げない仕事の見直し

☆労働組合の二大目標(労働条件の改善=合理化を許さない)☆

- ・そのために職場の組合員の実態からの要求づくり・実現に向け共に頑張りましょう☺

16

第2講座

「労働における自由と平等」

りべるて・えがりて法律事務所

中野麻美弁護士

労働における自由と平等

女性に対する暴力に沈黙してきた結果の報道の自由度と軍事化・格差と貧困

特定機密保護法制・日本版NSC・安保法制による国家体制が基本的人権を侵害する

世界報道の自由度ランキング 2015

国際ジャーナリスト組織「国境なき記者団」が発表した2014年の調査結果



私たちに
自由・平等・平和とは
何だろう。

国際的な緊張関係の高まりによって、私たちは大きな危険にさらされているというがその原因は何だろうか。

もう取返しのつかないくらいに戦争の渦中（戦争状態）に投げ込まれているのではないか。

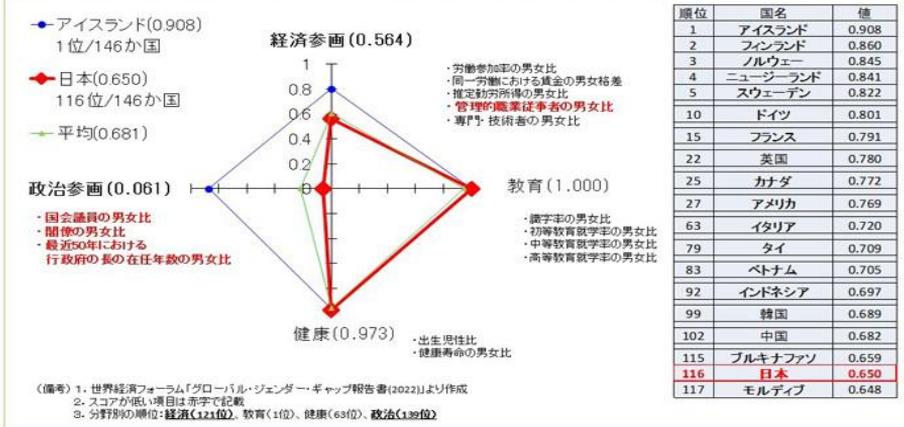
それが証拠に私たちは、たくさんの権利を否定されている。

1

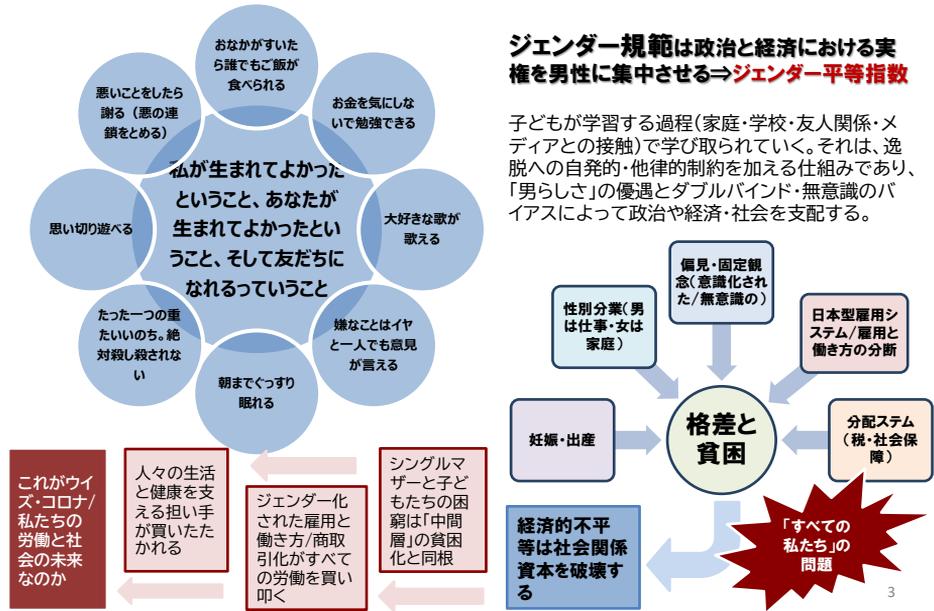
安倍第二次政権以降(安保法制を前後)、報道の自由度もジェンダー平等指数も日本のランクは低下し続けている。経済と政治における男性支配は根強く政府・企業の圧力によるメディアの自己規制が強まっている。安全保障はその核心に位置するテーマである。

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2022年

・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等。
・日本は146か国中116位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



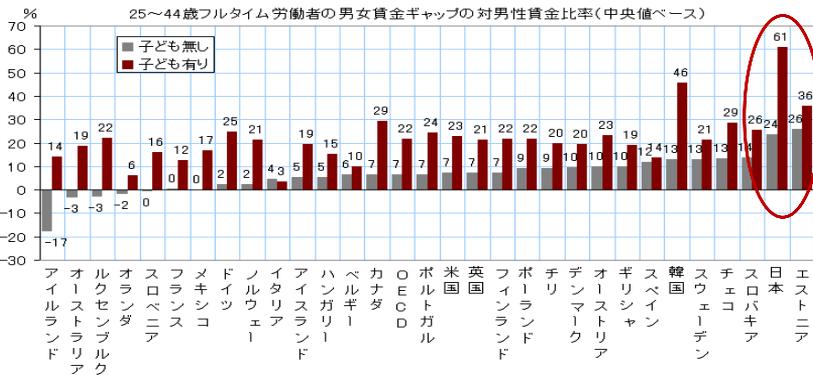
コロナ禍が浮上させた貧困とジェンダー不平等



日本は最低！ からみる問題

- 子どもの有無別で男女間賃金格差をみると、日本は61ポイントとダントツ
- いまだに妊娠・出産・育児を契機とした雇用喪失がトラブルになっている～陰湿な虐めや脅し、能力を理由とした「整理」解雇⇒妊娠・出産差別との闘いは子どもを人質に取られること

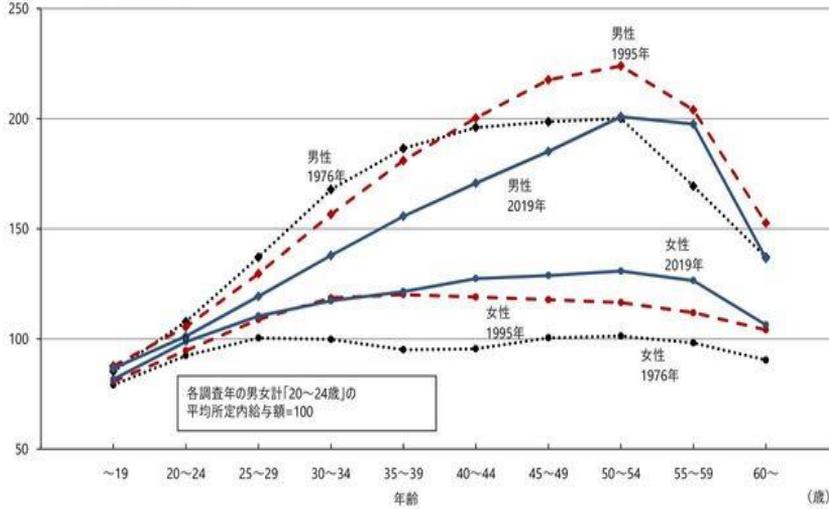
子どもの有無による男女賃金格差の違い(国際比較)



(注) 2007～2010年の諸資料にもとづくOECD事務局推計。子どもの定義は16歳未満。日本は2008年値(テレビ報道)。国の並びは子ども無しの男女賃金ギャップの低い順。
 (資料) OECD(2012), Closing the Gender Gap: Act Now - 図1.3.3「OECD諸国を通じて母親であることは高くつく」

男女間賃金格差の推移

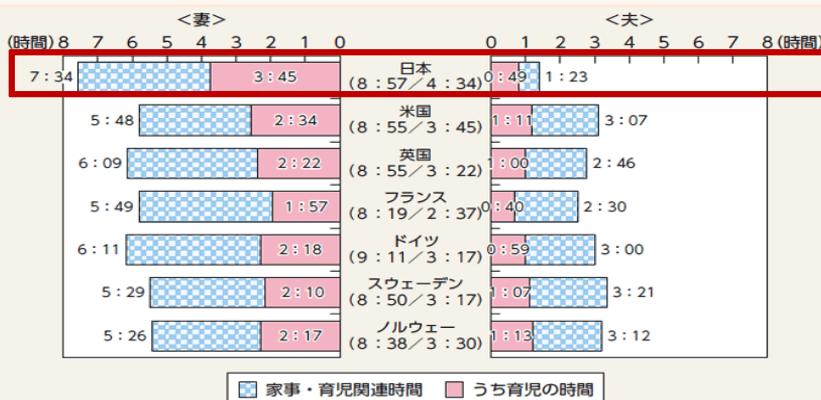
各調査年の男女計「20～24歳」の
平均所定内給与額=100



5

内閣府「生活時間の国際比較」

6歳未満の子どもをもつ夫婦の家事・育児関連時間(週全体平均・1日当たり)

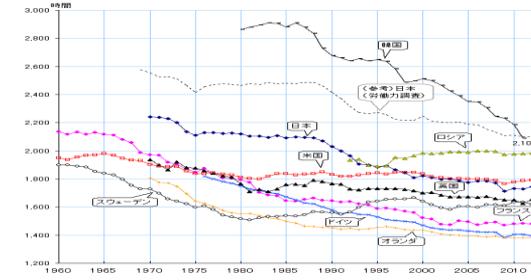


(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成28年), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2018) 及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。

2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。

3. 国名の下に記載している時間は、左側が「家事・育児関連時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。右側が「うち育児の時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。

年間実労働時間の国際比較(1960～2012年)



(注) Employment Outlookベースのこのデータは、各国の時系列把握のために作成されており、厳密には資料の違いから特定点の国際比較には適さない。フルタイム・パートタイム、自営業を含む。ドイツ1990年以前は西ドイツ。日本(労働力調査)は非農林業雇員の週間就業時間の年間換算値(×52.143)。(資料) OECD.Stat 2013.7.16、総務省統計局「労働力調査」

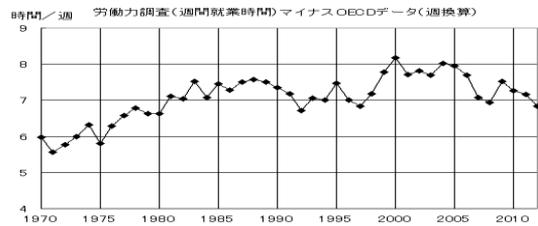
信頼性の低い
日本の労働時間

労働力調査と毎月勤労統計調査～実際には労働時間短縮目標は達成されていない。

日本の違法労働

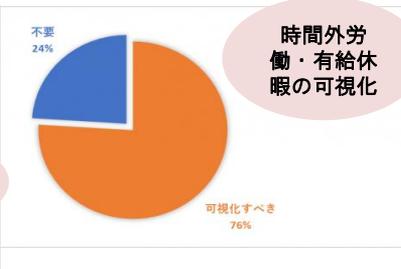
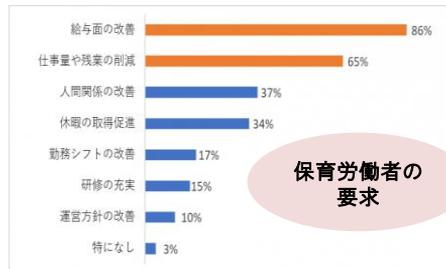
労働力調査と毎月勤労統計調査とのギャップ＝不払い違法労働は増加傾向にある。

労働力調査とOECDデータの労働時間の差の推移



(注) 上の差は、統計上の誤差の他、OECDデータが基本的に準拠している事業所対象調査の毎月勤労統計調査(厚生労働省)には含まれず、世界対象調査の労働力調査(総務省統計局)には含まれるフリーランス、副業の時間、及び就業者範囲(自営業を含む全産業就業者と非農林業雇員)によるものと考えられる。(資料) 上と同じ

公共を支える労働者の勤務実態(保育)



社会関係資本/ケアと支え合い/社会保障/ 公共の仕事

- **社会関係資本**(Social Capital)= 人々が他人に対して抱く**信頼**「持ちつ持たれつ」という**互酬性の規範**/人や組織の間の**ネットワーク(絆)**のことで、市場では評価しにくい価値を生み出す。**住民の共助の基盤**として重要性が認識されるようになってきている。
- 影響を及ぼす分野は、①企業を中心とした経済活動、②地域社会の安定、③国民の福祉・健康、④教育、⑤政府の効率、など。
- その計測は、客観的統計を用いるものと個人調査によって指数を作成するものがあり、後者では内閣府の調査がある。
- イギリスレガタム研究所によると、**日本の社会関係資本指数(総合評価)は、2010年以降急速に低下している。**
- **社会関係資本を棄損させる経済格差の拡大**

●人間のケアの営みと相互関係の社会的保障

●潜在的達成可能性の平等+家族的責任を引き受けることによる就業機会や社会的活動の機会の喪失は不平等

●社会制度を、ケアなしに生存できない人やその人の生存に責任を負っている人を包摂して構築する

●妊娠出産保護

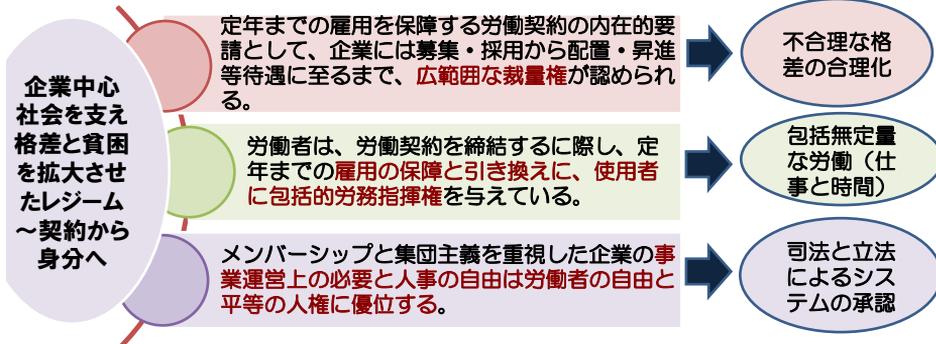
●育児介護のための休業・労働時間短縮等の権利保障

●所得保障

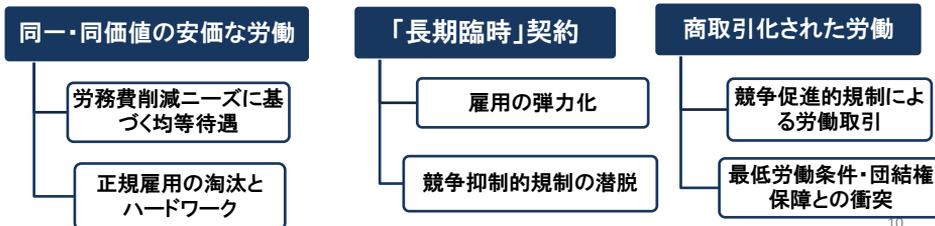
●権利行使を理由とする不利益取扱いの禁止

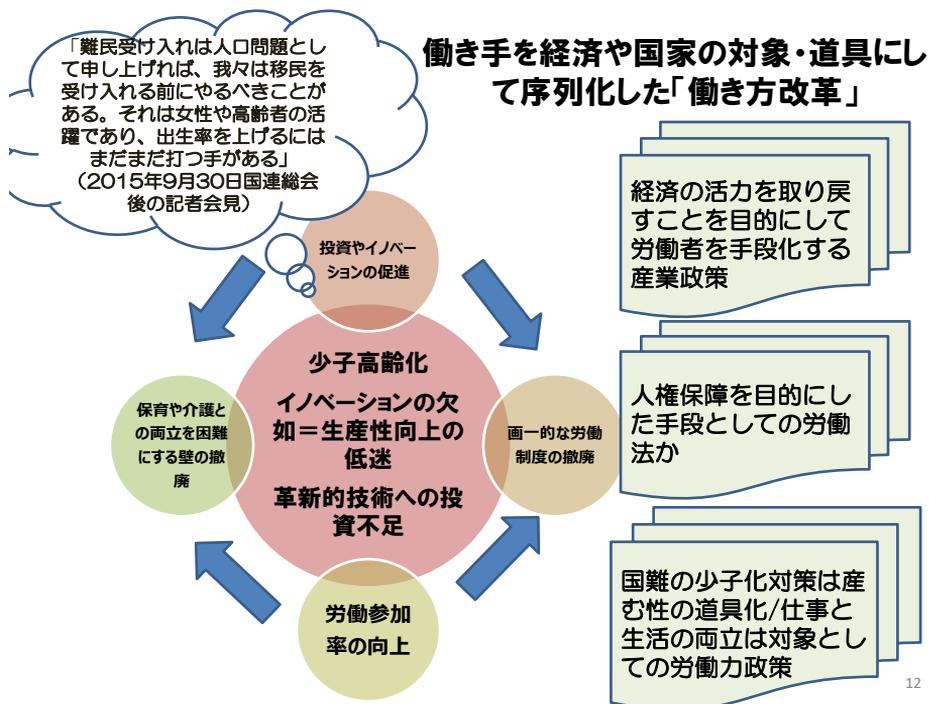
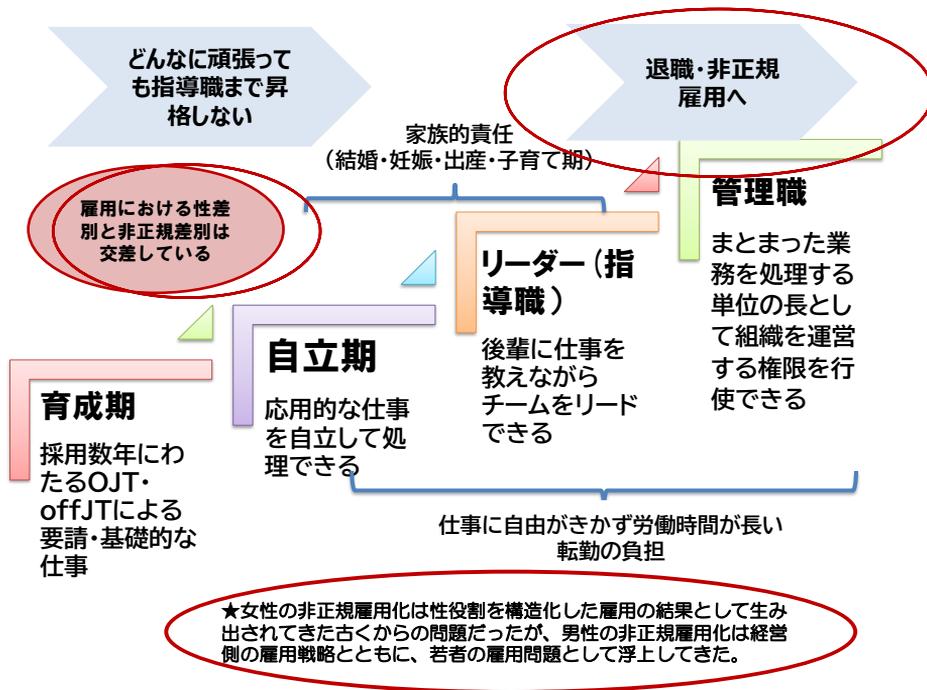
●ハラスメント防止

自由と平等をトレードオフにしてきたレジーム



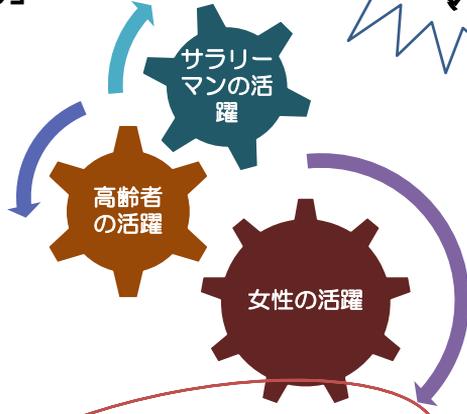
ジェンダー化された労働の商取引化がすべての労働者と政治的社会的協働を買い叩いていく





アベノミクス「一億総活躍主義」へ

総動員から新しい資本主義へ

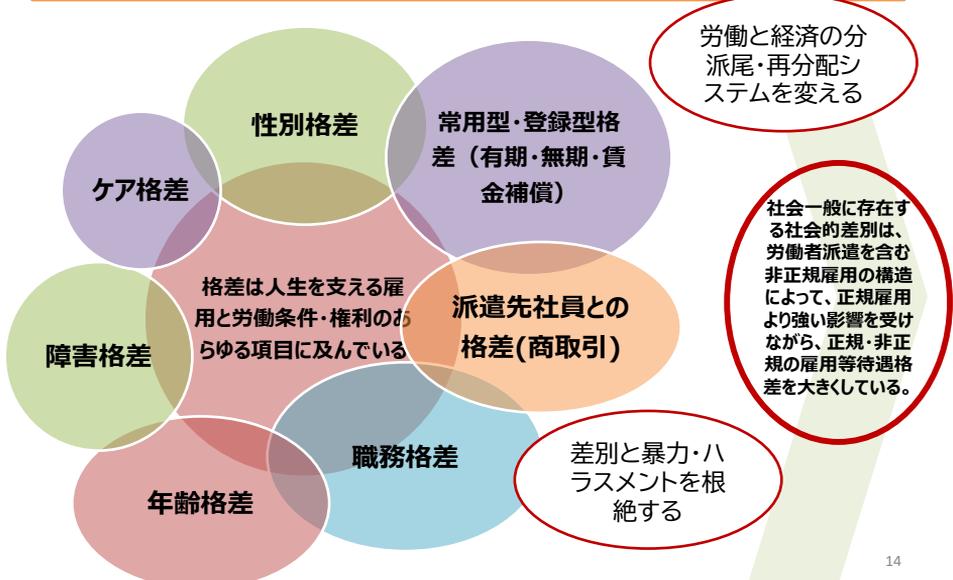


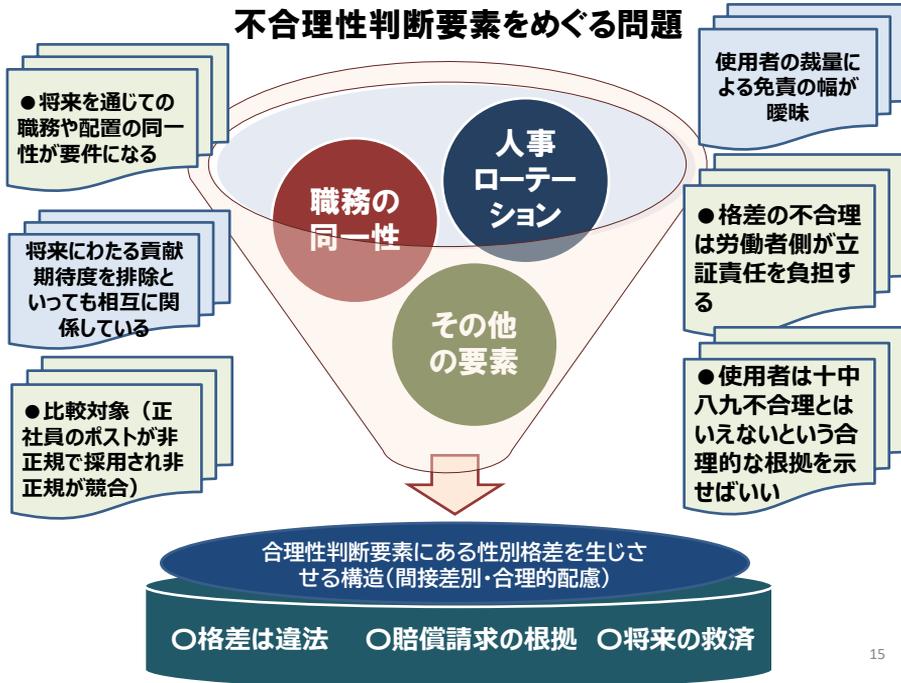
- 高齢者は年金支給を受けずに筋トレやって低賃金で活躍
- 女性は2人以上子どもを産んで（4人以上産んだら表彰されて）低賃金で活躍
- サラリーマンは企業の自由に競争と選別の道具にされて活躍

アベノミクス3本の矢はその核心にあるトリクルダウンなど起きないことが実証され破綻は目にみえていた。その総括もしないで「新しい資本主義」「人への投資」を言い出したが、何をどう変えようとしているのか

「新しい資本主義」「人への投資」は成功するのか

性差別とパート・有期・派遣労働者の格差～交差する差別への対処から





15

②女性の活躍推進法と情報開示

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供」 以下の①～⑧の8項目から1項目選択 + ⑨の項目(必須) *新設	+	「職業生活と家庭生活との両立」 以下の7項目から1項目選択 ※従来どおり
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②男女別の採用における競争倍率 ③労働者に占める女性労働者の割合 ④係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤管理職に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績 ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績	+	①男女の平均継続勤務年数の差異 ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ③男女別の育児休業取得率 ④労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項(例)

- ・対象期間：●●事業年度(●年●月●日～●年●月●日)
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
 ※計算の前提とした重要事項を付記
 (対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

立証責任と説明責任/誠実交渉義務

裁判所は法律要件説をとって権利を主張する労働者側に立証責任（高度の蓋然性）を負わせており、差別の立証についても同じと考えている。しかし、待遇を決定したのも証拠を掌握しているのも使用者なので、使用者に立証責任を負わせるのが本来の筋。

労使交渉は格差を乗り越えられるか

実務では、労働者側に立証責任を負わせつつ、労働者側がある程度のところまで立証すれば使用者側に反証させたり（間接反証）、文書の提出責任を負わせたり（文書提出命令）して、当事者間の公平を図ろうとしているが、権利を駆使するには高度の訴訟技術が必要。

説明責任は、立証責任とは異なるが、格差の合理性を説明できない限り是正が求められるといった考え方に結び付けたり、手持ち証拠の提出責任や間接反証の幅に影響を及ぼす可能性がある。その意味で権利を「絵に描いた餅」にしない有効なツールにもなる。

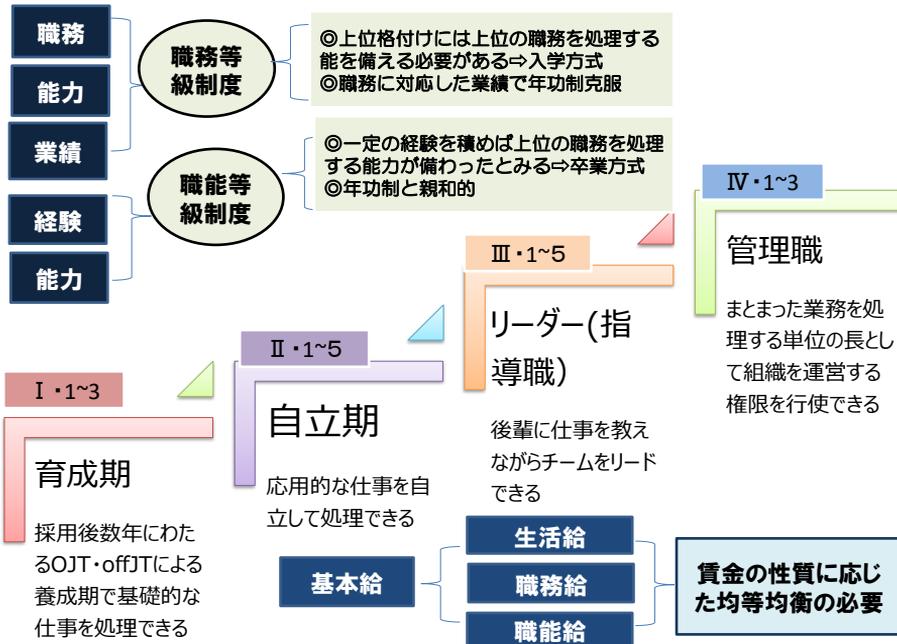
団体交渉における使用者の誠実交渉義務

説明できない＝不合理
（賠償請求の可能性）

不誠実交渉＝団体交渉拒否

17

③ ジョブ型雇用というが職務主義は差別とハードワークを乗り越えられるか



異なる職種の職務評価

職務評価 (デザイナー)												職務評価点
職務アイテム	知識・技能			負担			責任		労働環境			
	①仕事関連の知識・技能	②問題解決力	③コミュニケーションの技能	④機器の操作の技能	⑤精神的負担	⑥締め切り期限等の負担	⑦身体的負担	⑧利益追求に対する責任	⑨商品・サービス創造責任	⑩労働時間の不規則性	⑪労働環境の不快感	
1)市場調査	1 2 3 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	1 2 3	① 2 3	1 2 3	① 2 3 4	① 2 3	① 2 3	1 2 3	375
2)商品の企画	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	825
3)サンプル制作	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	895
4)展示会準備	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	655
5)生産指示	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	895
6)製品チェック	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	1 2 3	1 2 3	① 2 3	1 2 3 4	1 2 3	① 2 3	① 2 3	770
7)資料整理・保管	1 2 3 4	1 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	335
8)仕事全般	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	875

職務評価 (営業)												職務評価点
職務アイテム	知識・技能			負担			責任		労働環境			
	①仕事関連の知識・技能	②問題解決力	③コミュニケーションの技能	④機器の操作の技能	⑤精神的負担	⑥締め切り期限等の負担	⑦身体的負担	⑧利益追求に対する責任	⑨商品・サービス創造責任	⑩労働時間の不規則性	⑪労働環境の不快感	
1)部門内営業会議への参加	1 2 3 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	1 2 3	① 2 3	① 2 3	1 2 3 4	① 2 3	① 2 3	① 2 3	425
2)市場調査	1 2 3 4	① 2 3	1 2 3	① 2 3	① 2 3	① 2 3	1 2 3	① 2 3 4	① 2 3	① 2 3	1 2 3	365
3)展示会準備	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	1 2 3	1 2 3	① 2 3	1 2 3 4	1 2 3	① 2 3	① 2 3	730
4)展示会での商談、商品の説明	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	1 2 3	845
5)成約および生産依頼	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	1 2 3	845
6)受け渡し	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	① 2 3	① 2 3	705
7)在庫商品の消化	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	1 2 3	745
8)仕事全般	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	① 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3 4	1 2 3	1 2 3	1 2 3	845

転勤の有無で区分された契約区分の職務評価(上段あり・下段なし)

職務アイテム	1. 知識・技能			3. 問題解決		2. 責任		4. 精神的・肉体的負荷					合計点
	a.(70-130-190)	b.(30-60-90)	c.(20-40-60)	d.(20.40-60)	e.(40-80-120)	f.(30-60-90)	g.(30-60-90)	h.(40-80-120)	i.(20-40-60)	j.(20-40-60)	k.(20-40-60)		
	業務知識	対人折衝	外国語	コンピュータOA操作	問題解決力	業務遂行判断・処理責任	利益目標への責任	注意力集中力	対人関係によるストレス	ノルマに対するストレス	締切によるストレス		
1. 市場調査、および商品情報の収集	190	60	60	20	120	60	90	80	60	60	40	840	
2. 採算見積	130	60	40	20	80	60	90	80	40	40	20	660	
3. 価格の交渉	190	90	60	20	120	90	90	120	60	60	60	960	
4. 与信限度の申請	130	30	40	20	80	90	30	80	20	20	20	560	
5. 信用状開設(輸出)	130	60	40	20	80	60	60	120	20	40	60	690	
6. 検査手配	130	90	40	20	80	60	30	80	40	20	40	630	
7.クレーム処理	190	90	60	20	120	60	60	80	60	40	60	840	
合計												5180	
												740	
1. 採算見積	130	30	40	20	80	60	60	120	20	20	20	600	
2. 客先への売契約書・メーカー注文書作成	190	60	40	40	80	90	30	120	40	20	60	770	
3. 与信限度枠管理	130	60	40	40	80	90	30	80	40	20	60	670	
4. 検査手配	130	90	40	20	80	60	30	80	40	20	60	650	
5. 荷揃・船積に関する業務	190	90	40	40	120	60	60	120	40	40	60	860	
6. 入金・出金管理	130	60	40	40	80	90	60	120	40	40	60	740	
7. 売上計上・諸掛のチェック	190	60	20	40	80	60	60	120	20	20	60	750	
8. 決算業務	130	30	20	40	80	60	30	120	20	20	60	610	
合計												5650	
												2706	
												95%	

無意識のバイアス Unconscious Bias
誰かが潜在的にもっている偏見

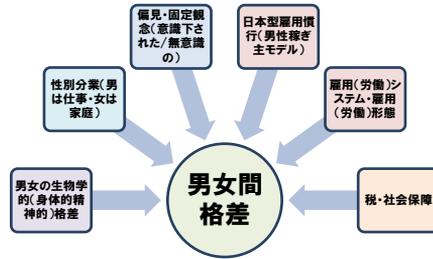
◆育つ環境や所属集団のなかで無意識のうちに脳に刻み込まれ規制概念・固定観念になっていく。人間の認識・記憶・判断・表現の過程で行われるショートカットに、この無意識のバイアスが影響を与える。とくに、採用や昇進人事の場面で無意識のバイアスが働くことが知見になってきた。

● **ステレオタイプ・スレット**
「女の児は生まれつき数学の能力、論理力に欠ける」「女性は細やかな心使いができる」といった先入観が脳に刻み込まれる結果、女児・女性自身がそう思い込んで選択に影響を及ぼす。

● **属性によるバイアス**
ジェンダー・職業・学歴・人種等に基づく集団の代表的な特徴（科学に強い/弱い、信用できる/できない）を想定し、集団に属する人間は誰もがそうした特徴を盛ると判断してしまう。同じ集団に属さない人には警戒心をもつ。

● **マイクロアグレッション＝些細な侮辱**
（日常の相互関係のなかで他者に横柄な態度をとること。話の最中に口を挟む、その人がいるのに存在を無視する、本人の前でその人の代弁をする、間違っただ名前を呼ぶなど）

日本のジェンダーギャップ指数は、経済社会の分配と再分配のシステムが「平等」に機能しないことを示している。「平等」とはどのようなことをいうのかについての共通認識が形成されていない。「多様性」とか「ジェンダー」が「はやり言葉」になってきたが、それでもジェンダー格差解消が進まないのは力関係なのか。これによる影響は深刻で連鎖して拡大しサイカイの持続的発展の基盤を損なうことが指摘されているのに・・・



これらの問題のトータルが労働分野において凝縮して表現され綱引きされてきたのが「賃金」であり、今日の貧困と格差の要因である。ハラスメントはそうした労働における力関係を示している。

自由を手にする

包括的労働関係は解消に向かうか

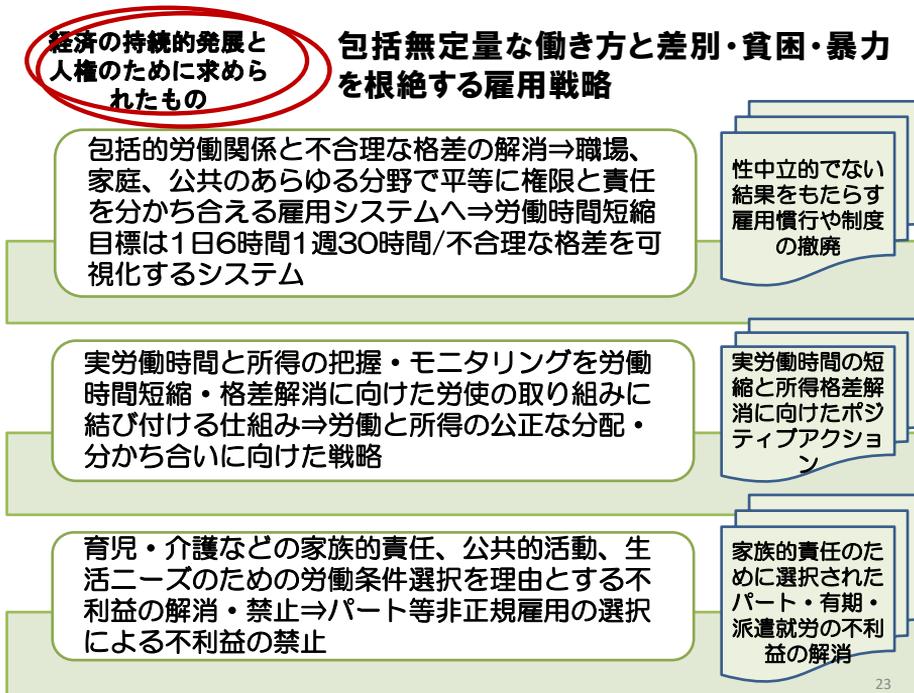
人権保障としての1日8時間労働制とジェンダー主流化
男女が平等にあらゆる分野における責任と権限を分かち合えるには1日6時間制、それで生きていける差別のない所得の保障が不可欠



健康の維持はもちろんだが、これまで無償で行われてきたケアのための時間は

女性たちが待遇を改善するために労働組合活動などに参加し行動する時間は

女性たちが社会や政治を変えてあらゆる分野における平等な権利を獲得するための政治的社会的自由は？



中心にあるジェンダー主流化
 ~経済社会の持続的発展と平和のために

人間の歴史を支える普遍的な営みを大事にする人間中心アプローチを主流にしなければならない。人が人として生まれ生きて命を閉じていく歴史の繰り返しにおいて、ケアによる「人間の依存」関係は不可避であり生存の基盤である。

そうした人間の必然的な営みを、社会公共の核心的テーマに押し上げることなくして、人間の自由と平等はありえない。アマルティア・センが述べたように、よい人生を送るための潜在的な達成可能性は平等であるべきであって、家族的責任を引き受けることで就業の機会を失ったり、社会的な活動の機会を失ったりするのは不平等である。



あらゆる分野におけるジェンダー主流化政策は社会の持続的発展のために不可欠であること。したがって、あらゆる立法政策がジェンダー平等の観点から検証し見直さなければならない。

暴力・ハラスメントの本質は「支配」 ～差別による支配と自由の剥奪～

支配はどこから生まれ、どのように引き継がれていくのか

◆女性の妊娠・出産は一時的にも社会的資源から遠ざかることを宿命とするため、社会の変化とともに出産能力は「資源」と認識され、さらに特定集団の財産になった。モノ化された女性の所有は女性を公的場面から排除し、公的な営みを担う男性が女性を支配するという家父長制を生み出した。家父長制と軍事とは不即不離の関係にある。

◆そこでは、男性が女性を性的対象とする力が与えられているという考え方や行動スタイルが染み渡ってきた。性的なことは男性に支配権があるとする考え方の先には、「女性は性的なことについては嘘をつくもので本当のことは言わない」「男性が性的対象に選んだのだから女性が性的に誘ったに違いない」「拒否もイエスのうち」といった見方がある。

◆そのため被害者は、ハラスメントに抗おうにも行動が制約され、相談することも、公にすることもできない。相談しても、被害者に張り巡らされた暗黙の圧力の結果、逆に貶められたり非難されたり、なかったことにされたり、プライベート（私的）な性的関係として噂話をながされ女性の名誉をますます傷つけてしまう。

25

●ハラスメント・暴力は、その形態を問わず、心身の健康から生活の基盤、人的関係まで深刻な影響を与える。その構造は……

- ・性暴力の身体と心、社会的諸関係に及ぼす打撃性
- ・被害者の人権を守る配慮がなく
- ・その犠牲のもとに組織の安泰をはかろうとする
- ・女性の性的プライバシーの対象化・道具化と支配
- ・安心と信頼の破壊と喪失



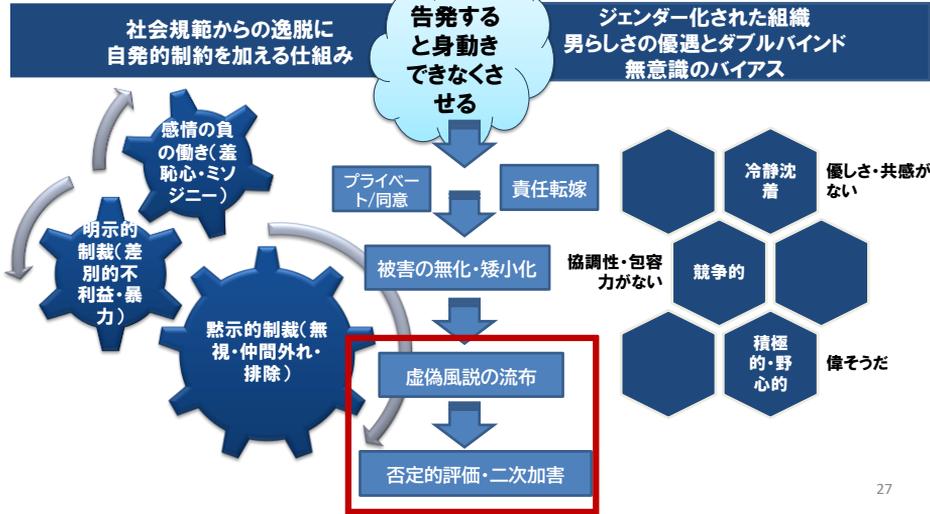
●社会構造や対人関係上のリスクから発生するハラスメントは生活のなかに構造化されて社会構成員をソフトに支配し、人々を排除へと追いやっている。
●それが何であるのか、影響がいかに深刻であるかは可視化されづらいし、異議申立てはもっと困難。

- 偏見・固定観念・慣行を利用した情報のコントロールによる
- 性暴力の組織化、それが国家の体質になるとき
- 権力犯罪が隠ぺいされる危険

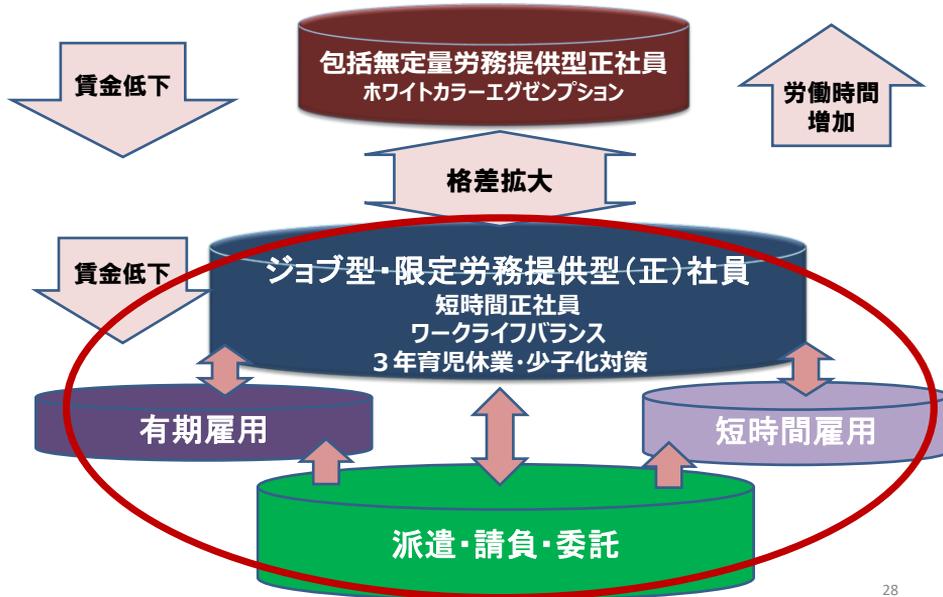
26

根強いジェンダー規範が男性に政治と経済における権力を集中させてきた 求められるジェンダー規範に基づく社会システムからの決別

ジェンダー規範は男女に異なる社会的役割を与える。これを通じて生じる男女の分業関係（性別分業）規範は子どもが社会規範を学習する過程（家庭・学校・友人関係・メディアとの接触）のなかで学び取られていく。これによってものごとの実権は男性に集中し、考え方や行動も支配される。



悪循環は労働者に不利益を加えながら加速する



自由とは何か

～人間を無用のものとする巨大な国家犯罪を用意したもの～

- ファシズムは、民主主義と自由の矛盾の裂け目で大衆のなかから生み出される
- エーリッヒ・フロム「自由からの逃走」は、ファシズムを大衆が支持し支配に服する構造について、自由の二面性（人々の追い求める理想とともに集団＝安定した土台を壊してしまう）にふれて、近代資本主義の浸透とともに集団による保護を失った人々が不安・孤独・無力感に襲われ（特に没落する中間層・貧困層）、それが偉大なドイツ・ヒトラーへの傾倒を生み出したと指摘する。自由には責任が伴うものであり、その自由が重荷となった人々はそこから逃走してファシズムへと走った。自由の重荷から逃れて新しい依存と従属を求めやすい人間性＝権威主義的性格を問題にした。
- 悪の陳腐さ～ユダヤ人を大量にガス室に送り込んだアドルフ・アイヒマンが訴追された法廷を取材したハンナ・アーレントは、ユダヤ人組織がナチスに協力したこと、アイヒマンは決して悪魔のような人物ではなく、思考の欠如した官僚であって、考える力、他の人の立場にたって考える能力の不足と結びついていることを指摘した。
- **新自由主義の言説である「自由」と「平等」の意味と国家像**

Quatre petits bouts de pain Magda Hollander-Lafon

- あくまでも自分に忠実でいてください。他人の期待に応えようとして、あるいは人から愛されなくなることを恐れて、自分を捨ててはいけません。
- あなたたちにお勧めするのは、外からの影響に抵抗し、自分の情報源を選ぶことです。人が真実だと語ることをすべて鵜呑みにしてはいけません。あなたがとても受け入れられない、人間的に正しくないと感じる状況に直面したときには、自分を信じて行動しなさい。
- しっかりと見分けて選び、自分で選択したことに責任を持てるようになることです。無関心と無知を連帯に代えるのです。無関心と無知は、私に言わせれば、人間の死、人間性の死です。

第3講座

「教宣紙づくりと要求づくり」

元自治労本部女性部長

松澤 佳子さん

1, 手書き新聞の目的

手書きならではの温かみ

みんなで編集の基本を学んで、今後に活かす

みんなの力でつくる

絵のうまい人・・・マンガ、カット

字のうまい人・・・見出し

細かい字のうまい人・・・本文の記事

* PCで作る利点

文書に削除、追加など修正がしやすい

紙面に統一性があり、見やすい

2, 教宣紙の目的

ひとりの悩みを共有し、みんなの要求にする

職場や地域、家庭で「飲み込んでがまんしていること」を、自己責任、自己解決でなく、話し合
って共有する

「働き続けられない職場」を「健康ではたらし続けられる職場に」

3, 教宣紙づくりの基礎

① 企画編集

話し合った内容で、何をメインの記事にするか決める

一番訴えたいこと、共有してほしいことをメイン記事に

新聞の題名を決める

② レイアウト（割り付け）

記事や見出し、写真、カットなどを見やすく読みやすくする

版下用紙に仮割り付け（設計図）

紙面のどこにどの記事を配置するか決める

行数が決まったら、作業を振り分ける

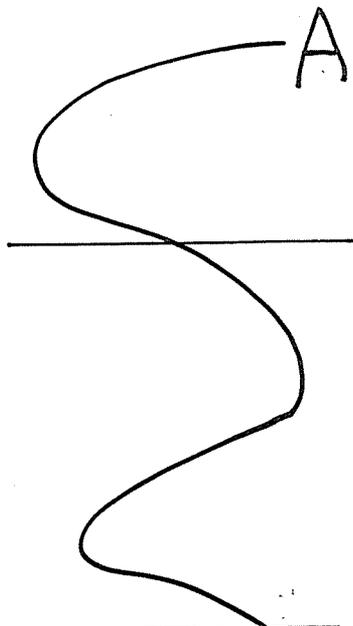
③ 原稿用紙をつかって、記事を書く（縦書き 12 字×行数）→清書

文章はコンパクトに、同じ言葉は何度も使わない、できるだけ具其他的な事実を

見出しを考える

カットや、見出しのレタリング

④ 清書して、新しい版下用紙に、ペーパーボンドで貼り付ける



④ 主みだし

7~10字

記事の
核心を

主見出し1.5

副見出し1

ひめじ
相
あがり

!p?は
使わないよ

交錯見出し



新聞の
顔

① 題字

発行所
発行人
など

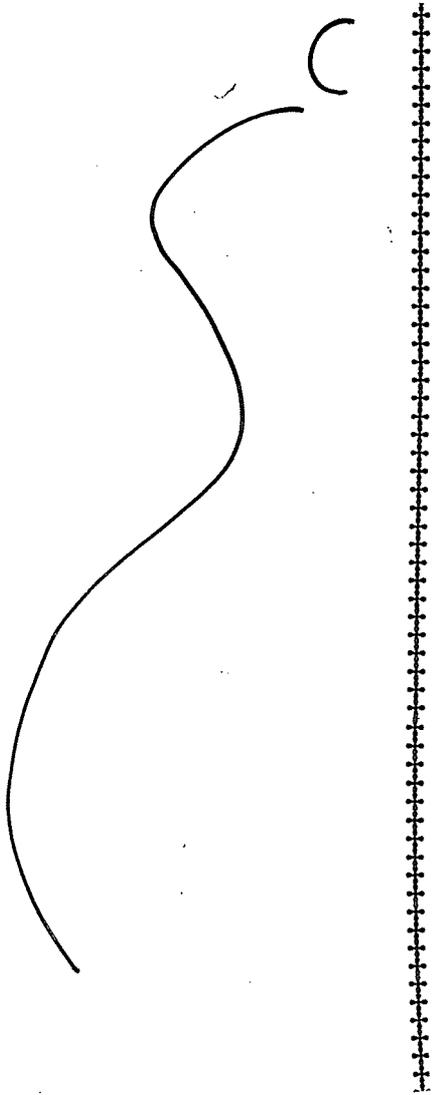
② 裏付

「責任の所在」

単柱タイ

③ 題字下

・日程
・広告
・共済
など



中段タイ

B 味をいそう

D

カゴニ
記事

手書き新聞にあると便利なもの

・A-10-ボンド

貝あてもはがせみ接着剤!

編集後記

・版下用紙

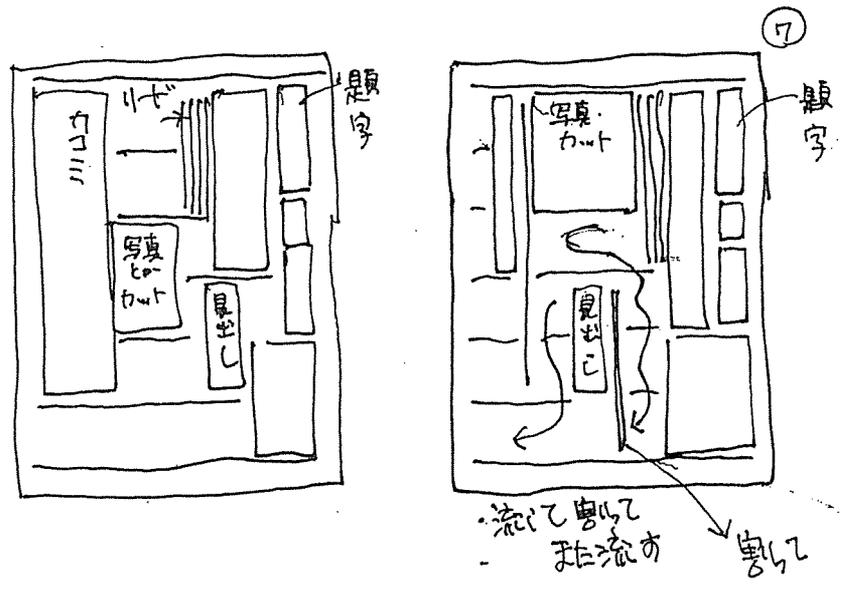
・原稿用紙 (1行12段に)

・はさみ、カッター、カッティングスイツ、ステール など



「読みやすい」の基本

- ① 写真の向きに長をつける
- ・見出しと写真が「むきあう」ように (見出しや記事とのバランス)
- ・集会の夕前 (看板をいれる)



(自治労さか 2015年10月(日号から))

女性部があつたから働き続けられた
— という女性部を目指して

9月26日(土)、自治労会館大会議室において、女性部第53回定期大会を開催した。女性部組織の金庫組(21単組)から代表者10人、傍聴者10人、執行部を併せ116人が参加し、永石(伊万里市職労)・織田(藤野市職労)両議長を選出して大会が始まった。

女性部を代表して松林女性部副部長は、「さまざまな議論の場を持ちながら6月から新体制をス

継続して、2016年度運動方針の提案を行った。運動方針の基本的な課題として、労働権確立と男女平等の実現、賃金・労働条件の確立、平和と民主主義の確立、女性部組織の強化等、具体的な運動を進めるために提案を行い、提案に対し、3単組からの質問を受け、執行部答弁の後、挙手により賛成多数で承認され、向こう1年間の方針が決定された。

女性部定期大会



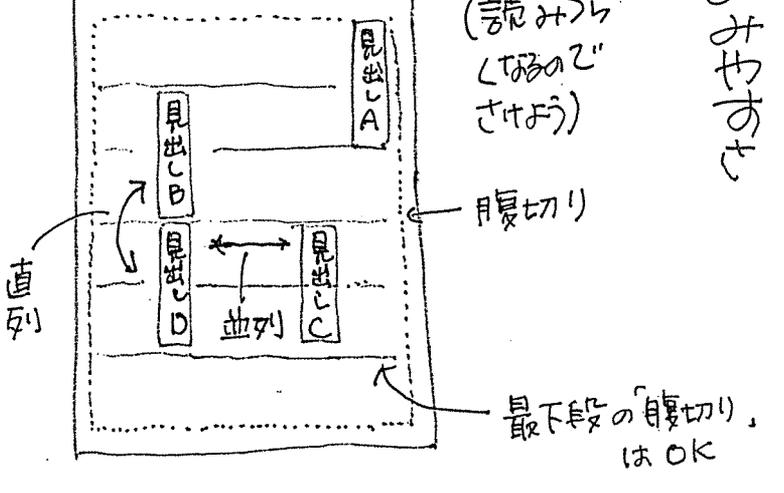
冒頭あいさつする松林女性部副部長

生活・職場実態から「ゆずれない要求」を掲げ、2015確定闘争をたたかい抜く決議、平和と民主主義の確立をめざし、職場・地域からたたかい抜く決議、大会宣言など全体の拍手承認後、森女性部副部長の力強い

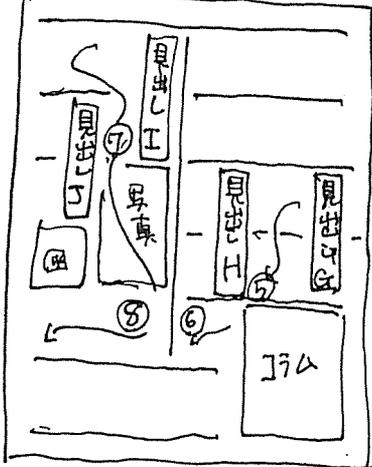
看板をいれる!

会場全体の様子や集会の様子が伝わるように。

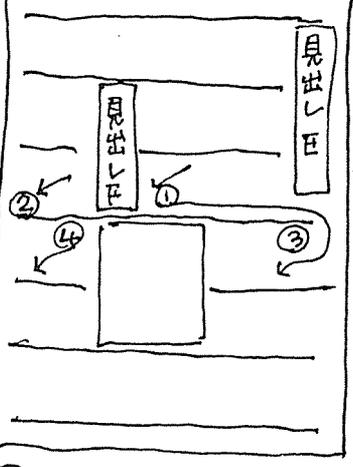
⑧ 禁手 (読みづらくする例)



「飛びあり」



「西流し」



県本部執行委員(吉野ヶ里町職) 森 千佳子さん

森千佳子さん 4月入職して、27年、現在の職場は、4月から現在、組合事務局に異動、働きやすい職場環境で、あまり残業はないが、会議の時は、いつも緊張感がある。

写真の向きに長をつけて

組合活動を通していろんな人との繋がりが、経験ができています。この経験を単組の組合活動に活かしていきたい、と明るく元気な語ってくれた。

アドバンス

発行所
Y県職員労働組合

発行人

4班

休み明け

すみませんより

ありがとう

人生いちどききり

自分の時間をゆづらない

旅の思い出
私には年に一度の楽しみ
があります。
それは夏休みのことです。最低
5日間連続で休みます。
行先は様々で、カンボジ
アに行ったり、タイでマ
ーフラーを見たリ、台湾
の屋台で食中毒になっ
たり。
色々羽目を外して思いや

きを楽しみます。
今では、職場の人と今
年はどこに行くの？と、
私の行先とお土産を楽し
みにしているようです。
皆さんも連続休暇に挑
んでみて下さい。意外とい
けます。



県庁
Y県某市の職場実態

課長は来年度の退職で
毎週1日は年休を取る。対
して中間管理職のYさんは
年休は今年1年0日。
同じ係のTさんは毎日残
業で子どもとの会話が少な

く、上の部長が口数が少なく、
下の子はあまり食事を取ら
なな。てまて悩んでいる。
体調不良でも毎日、ロキソ
ニンと「お腹痛い」も服用
して来りま。

なめびの病棟の行けず、可
る朝7時に起きられぬ病棟
に行。ても治療できません。
いん意識不明のまま死せし
た。
職員課長は職場の実態を
相談した。今の仕事を
いどすればワに減らして仕
事をしろ」と言われた。

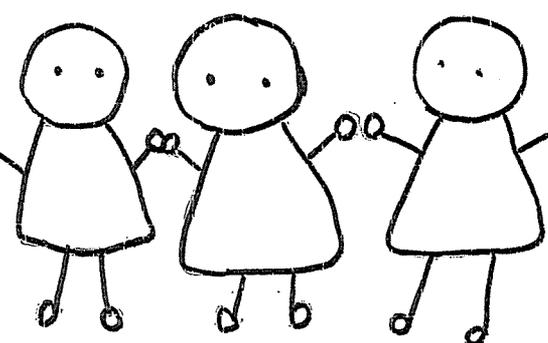
このYさんの職場実態は、
当分の間、「救命救急」の
「個人」の仕事の増すま
ブライの責任感を利用さ
れた「やりがい搾取」にな
っているのではな。

人生は一度きり。それな
ら楽しい人生のさびしい。
まずは3日間連続して休ん
で養生しよう。きくと「休
んではいけない」という気
持がとどまらぬ。心も
体も弱る。休み明けは
ほろほろと涙が止まらな
く、涙がとどまらな
く、涙がとどまらな
く、涙がとどまらな

今月の豆知識

函根島産のおすずめ
ほ、「五門」のそ
は肉玉。いか天下
のシメツをお試しあれ。
東京駅の天井にか
かたはつりの干支。
残り四つは佐賀県武雄市
にある。
長野県にある庶民向け
スーパー「ツルヤ」。東
京方面からの富裕層の人
気。
冬の北海道の室内は
日本一温かい。Tシャツ
で過ごし、アイスを食べ
る。
函うどん県丸亀市には
実は、「丸亀製麺」は
ありません。

のほとんど面倒な事
を避けてきた私ですが
初の書記次長にノオー
マイガー。半年が過ぎ
去って今振り返ってみ
ると、組合って大変だ
けど、自分の頑張りも
認められる場所だ
と気づくことができた
と。

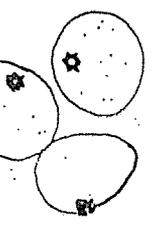


非正規職員として幼児教
育の現場で勤務していた体
験より。非正規といえど正
規と同じく担任をもち業務
もほぼ変わらない
休憩時間は記録
守の事務。明日の
準備や次々やってくる行事
の準備。終わらない仕事を
持ち帰る毎日。専ら職にあ
る仕事にやりがいを感じて

いだものの事に不安だ。だ
のは「休み」がある。そえ
らひていた年休は3日間。
当時保育園に通う鬼子を
その状況、さびし前との
手動めた。この
様な実態はど
にでもあ

非正規職員の心のこえ

も知れない。制度は直ぐに
変えられなくても、非正規
の心の声にまげ気が付くこ
とが第一だと鬼づ。



さわやかが EVERY DAY

ボランティアじゃないせ!!

雪かき!!

雪国のおやろー! 慣習

雪国の我が家は、積雪があった日は勤務時間前の雪かき、当然の前という慣習がある。雪かきに参加しない職員は、やる気のない職員と評価され、...。みな、職場の冷たい視線が嫌で泣く泣くボランティアで雪かきを行っていた。現在まで事故や怪我がなく特に問題視されていなかったが、不測の事態が起これば、大変なことになるだろう。雪かきも施設管理である。除雪日誌をつけ長態を明らかにし、業務として当局に認めさせていざ除雪業務マニュアルの作成も求めよう。

私達の正当な労働に対する代価を要求していただきたい。

雪かきも施設管理である。除雪日誌をつけ長態を明らかにし、業務として当局に認めさせていざ除雪業務マニュアルの作成も求めよう。



発行所
自治労
女性労働学校
(前期) 5班

自治労 (予后)
女性労働学校
(後期)
日時: 6月頃
場所: 自治労会館



ワクワクで キラキラな毎日を

あなたは、何をしている時が楽しいですか？

好きなことをしている時、ワクワクしますよね。ワクワクで心が満たされると、幸せな気分一杯になり、優しい気持ちになります。

実はこれ、究極の癒しなんです!!
高いお金を払ってサービスを受けなくても、わざわざ時間を作って無理矢理にどこかに行かなくても、自分を楽しませるだけでOK



配布の前で団体「ガンパロー」!

年々この部屋

女性労働学校考査者有志で、自治労会館内之階の1階まで、皆さんの選挙本部に潜入しました。アホなしの訪問にもかかわらず、着目の笑顔! とても親しみやすく、元気を分けていたいただきました。

岸さん、第25回参議院全国比例区自治労組織内候補です。圧倒的な票数で私達の代表として、国会へ送り出しましょう!!



働き方を考える

私の市は合併して12年。2000人いた職員が500人ほどに減りました。年々仕事量は増えていき、残業時間も増えてきました。私たちは働くために生きているのではなく、生きるために働いているはず。人件費をコストと考えるなら、一人ひとりの生産

定時に来て 定時に帰ろう

みなさん定時で帰っていただきます。サービス残業が当たり前になつていませんか? 何となく帰りづらいから... 定時に帰るとはダメです。定時に来て定時に帰ることが

当たり前なのです。組織の悪い習慣にノリと言えど、勇気を持ちましよう。あなたの後に続く人が必ずいるはず。そして慢性的な人員不足は追加・補充の要求を続けましよう。ノリ・残業を前提にするのではなく、仕事の本質も上がるのでは無いでしょうか。



自分満足すると、やる気が出てきて、仕事の効率もアップ!
定時で帰れて、年休も取れると、いいことづくし。みなさんも、ぜひ、おためしあれ

沖縄県の 郷土料理レシピ

サタアンダギ

(材料) 5人分

- 小麦粉 500g
- ベーキングパウダー 小2
- たまご 4個
- さとう 300g
- 油 大2
- 塩 小1
- 揚げ油 適量

- 小麦粉とベーキングパウダーは、ふるいにかけよく混ぜておく。
- ボールに卵、さとうを入れ、泡立てないようによく混ぜる。(混ぜすぎはよくない)
- 2に油を加えて1~2回軽く混ぜ、1を加えてボールの周りが大きく混ぜる
- 3の生地を冷蔵庫に30分おき
- 厚手の鍋に揚げ油を入れ、170度程度に加熱しておく
- 4の生地を直径3~4cmに丸めて約1.5度ずつゆべしで揚げる
- 揚げているうちに、立ちかき刺をチュウリョウの形にならしたら出来上がり

人参いりりり、フライパンに鶏チキンを入れ、人参を炒める
火が通ったらたまごを投入して、混ぜ炒める
お好みで調味料仕上げます
作ってみてください

ありのまま

2015.11.1 自治労女性労働学校 第2分散会

中央交に集まろう!!
自治労 第20回
青年女性中央
大交流集会
2016年7月開催

評価制度は変えられない

〜あきらめなさいで話し合おう〜

取り組めば

2014年4月、地方公務員法の改正により評価制度が、2016年4月に導入されることとなった。過去に民間企業にて実施されていたが、思うような成果は挙げられず失敗とみなされた。これを強行するのでは公務員の賃金引き下げ攻撃と同義である。

一部の自治体では既に評価制度が施行されており、決定した評価は本人へ開示されず、障害者を健全者と同一モノサシで計るなど、平等な環境とは言えない現状もある。また、簡易的なチェックシートによる自己意識を把握する程度で留まっている自治体もあれば、検討委員会の開設まで進んでいるところもある。

撤回は難しいと思われる。受動的な姿勢ではなく、「番付き」をすることで職員の評価・昇給の程度に差をつけたい仕組みづくりが必要である。



閉いて！わたしたちの声

妊婦なのにな

ある日、産業中の私の所へ、もうすぐ出産予定で、産休に入る同期が泣きながらやって来た。「仕事が終わらぬわい...」彼女が涙を流して来た。妊婦の彼

女がポツリ、一人で残っていた。他の職員も係長も何も言わずに、さっさと帰ってしまったらしい。「無理しないでね」の一言や、彼女の負担をもう少し減らすような配慮があっても良かったのではないかと。

窓口を見て

私の席は、窓口に近い。お客さんが多い体なので、窓口に出る回数も多い。そのため日中の業務を、残業をして片付けている。窓口に遠い職員は残業せず帰っている。もっと窓口に目を向けてほしい。

名ばかりの昼休み

女性職員は自分一人のみの事業課の職場。昼休みに戻ると、外に出たり休憩室で昼食を過ごす男性職員。自分一人で留守番の毎日。たまには外で昼食をとりたが、年上の男性職員ばかりで言い辛いのが現状だ。

女性の活躍

女性の活躍推進法にもとづき、働き方を尊重し、女性の働きやすい環境を整える計画を作っている。

自分の行い(仕事)の役割(労働)には価値があるという確信	公正に報われている
自分を大事にし周囲の人にも同じように扱ってもらえる	現実の壁に向かっている
力の発揮に必要なこと	



編集後記

加川 拓子(佐賀県) 職場で話していただきたいです!!

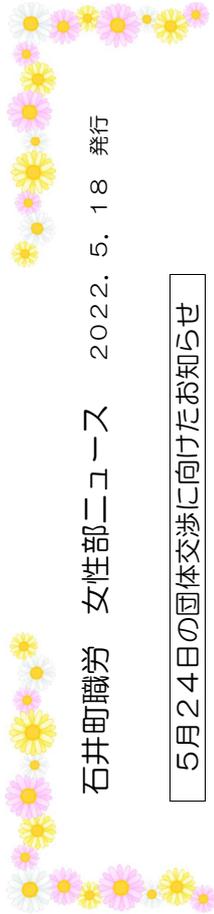
① 清友加里(宮崎県) 一年目からたくさん刺激を受けています。

② 森 昌子(北海道) 初めての参加でしたが、たくさんの方と交流できて良かったです。

③ 甲斐美里(熊本県) 自分の単独が活動不足な家ではないですが、徐々に充実した時間を過ごせました。

④ 中村理子(山形県) いろいろな職場の話がきけよかったです。明日からまたがんばろう。

女性部があったから働き続けられたという女性部運動をめざして



5月24日の団体交渉に向けたお知らせ

2月8日付の「2023年の人員確保に向けたアンケート」では、お忙しい中ご回答いただき、大変ありがとうございました。女性部員65人のうち、育休中等の方を除いた58人から回答がありました。

5月24日に来年度の職員採用に向けた団体交渉がありますので、アンケート結果を盛り込み、当局に人員不足を訴えていく予定です。

今回の団体交渉は、どなたでもご参加いただけますので、ぜひ各職場で声をかけあってください。たくさんの方の女性の皆さんにご参加くださいますようお願いいたします。皆さんから実際の現状を訴えるのが、当局に対しての強い要求となります。

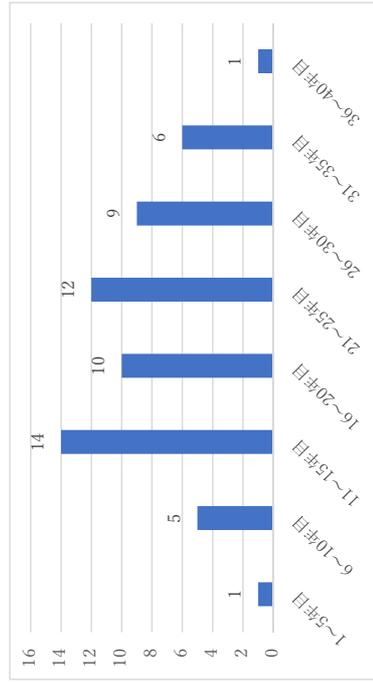
ご参加くださる方は、事前にお近くの執行委員にお申し出ください。よろしくお願います。

今回のニュースでは、先日のアンケート結果をお知らせします。お伝えするのがおそくなり、大変申し訳ございません。

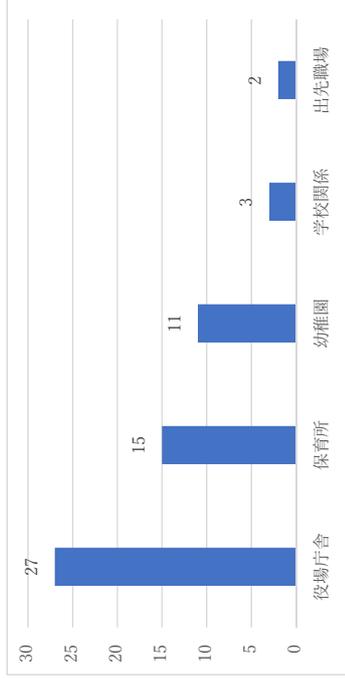
2023年の人員確保に向けた女性部アンケート 集計結果

※グラフ内の数字は、人数です。
※ご意見は、何人かの方の分を載せていただいております。

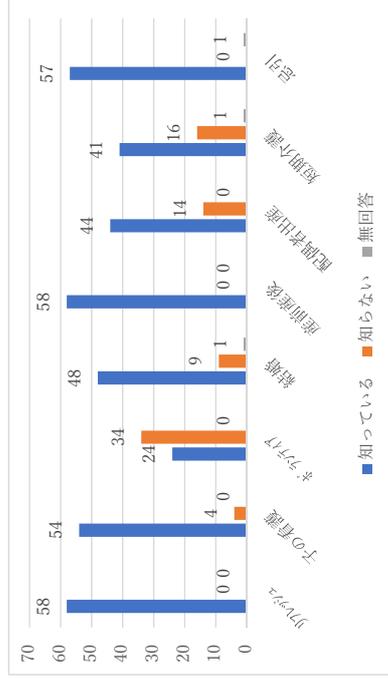
1. あなたは、入庁後何年目ですか？



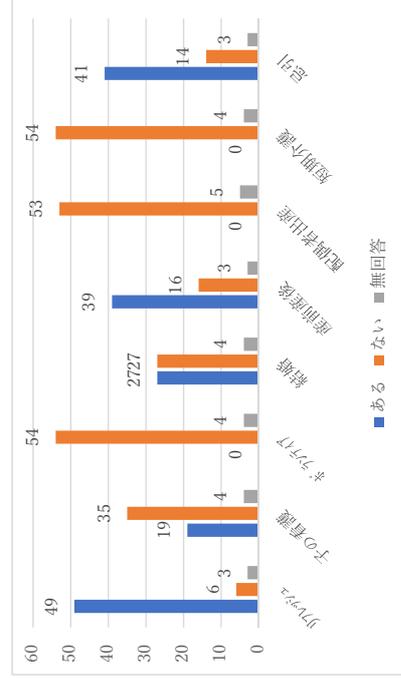
2. あなたの職場は？



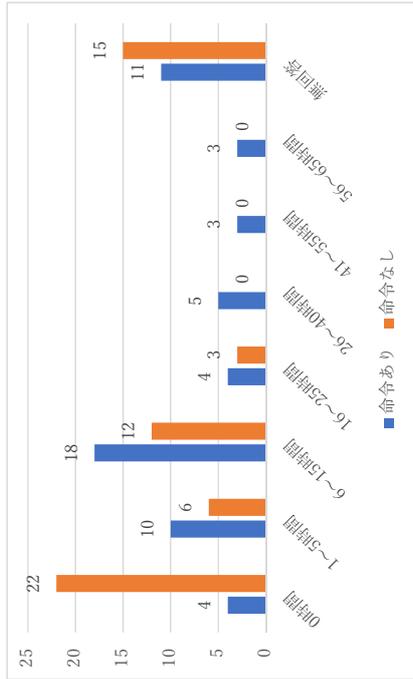
3-1. 次の休暇について知っていますか？



3-2. 次の休暇を取得したことはありませんか？



6-2. 2021年中の時間外勤務 一番多かった月



7. 時間外勤務が多かった月は、どうして多くなったのですか？

- ・主催イベントや提出物のしめきりが多く、時間内で仕上げがならなかったため。
- ・出張や住民対応、業務量などが重なり多くなったと考える。
- ・異動に伴う引継ぎや交付金・調査等の締切が多かったため、仕事の内容についてまだよくわかっていない時期だったので、1つ1つの業務に時間に時間がかかったと思う。
- ・行事の準備等。正規の職員が2人なので、早出と遅出を2人と臨時職員でまわしているの、そうなります。
- ・行事前の準備や月末。配布手紙や事務処理など。
- ・遅出勤が多かったり、行事の準備や片づけなどで時間がかかった時に多くなりました。報告書やレポート、保育案を書いたりする時も時間外やサービス残業になりました。
- ・新年度準備や行事前（運動会前、表彰会前）
- 4月から毎日、1時間～1時間半ぐらいの残業はあたり前のようにしているが、時間外をつけたことはないです。
- ・他の保育所へ手伝いに行った
- ・選挙
- ・新型コロナウイルスワクチン接種体制確保に関する事務増大のため。

8. 時間外勤務が多い月は、身体や生活に支障はありませんでしたか？

- ・何もやる気が起きなかった。家事の負担を家族にかけてしまった。
- ・晩ごはんを食べる時間が遅くなり、寝る時間も遅くなり、子どもとの時間も持てないため、心身ともに疲へいた。
- ・食事が遅くなりがちであった。
- ・子どもの世話をする人を確保することが困難であった
- ・ストレスがたまり疲れやすかった。
- ・疲労のため日中の作業効率下がったり、意欲が出なかった。家族も外食が増えるなど迷惑かけた。
- ・早出勤が大変でした。子どもとの生活は、こまかい部分まで気配り目配りが必要なので、疲れがたまってくると、見えてない部分が多くなってしまっ。

9. どんなサービス残業をしましたか？

- ・伝票処理や書類整理など（きりの良いところまで仕上げのため）
- ・担当する業務以外の事で追われ、本来予定していた量の業務が時間内に終わらずに後処理する等。
- ・サービス残業は、ほぼ毎日1時間以上行っていることが多い。夏休みなどは少ない。
- ・事務、学級事務、園務、保護者対応、行事の準備、製作準備、打ち合わせ 他
- ・クラスの幼児が早朝から登園するため、自分も早めに出勤したり、書類作成や教材研究など段取りがうまくいかず、時間通りに業務が行えなかったりした。
- ・学級事務や行事等の準備
- ・行事の準備や事務処理など
- ・児童への指導、演奏の参加。昨年は代休を内々に呑みみなどにいただいていた。今年度からなくなかった。

10. 持ち帰り残業をしたことはありますか？どのような仕事で、どのぐらいの時間で

あり	25人
なし	27人
無回答	6人

- ・チェック作業、文章を考える
- ・毎月月末の幼児帳面コメント・出入記入や個人記録、製作準備等
- ・通算、次の日の教材研究など、短くても1時間。長くなると2時間。
- ・月の製作や行事の準備など家でできる業務。休日や夜間など5～6時間/日のときもある。
- ・オンライン会議 1～2時間

11. 職場の人員は足りていますか？

- ・コロナ対策の事業が増えている。一過性かとも思うが、業務量が増加していると感じる。
- ・人によって業務量に差があるように感じます。課員の人数に対して業務の幅が広く、全員がまんべんなく負担することは難しいため、せめて1人増えれば助かると思います。（R3年度に事業は増えたが人員の数が変わっていないことも問題）
- ・足りているとは思わない。保育以外にも、事務的な仕事も多く、ゆっくりに教材研究をしたりする時間がない。支援を必要とする幼児が遅くまで預かりを利用するが、支援員の勤務時間は15:30までのため、その後のフォローが必要になり、事務仕事もなかなかかまならない。
- ・足りていない。もっと上の人は、この現状を知っているのかと疑問に思う。
- ・正規と会計年度職員の勤務が異なるため、会計年度職員さんの時間を守ろうとすると、自分のしなければならぬ仕事ごとにおおってしまうため、正規職員が必要だと思う。
- ・フリー保育士がもう少しほしいと思います。（正規で石井町立であと2人はほしいです。）任用さんはなかなか集まらないので、各保育所に2名はフリーの正規保育士がほしいと思います。
- ・全く足りていません。毎日合同保育です。
- ・不足している。既婚者かつ子どもがいる職員、遠方から来ている職員が多いため、休日の出勤、時間外の対応が難しい。
- ・新型コロナウイルス業務が始まって2年目となるが通常業務と兼務で行うのは、厳しいなっている。専任チームが必要だと思う。

12. ご自由にご記入ください。

- 新規採用（一般）が最近は少ないと感じるので、多く採用してもらえようように要望してほしい。
- 人数が少ない職場では、育児職員の補充をいろいろしてほしい。
- 職場内の雰囲気はよく、園内の仕事を助け合っていてほしい。組合にあげることなのか、園長先生や委員会に言うべきことなのか迷うことがある。若い世代と年配の世代のギャップはあると思うが、古きよきやり方も大切だと感じることが多い。組合活動が、自分たちの職場を働きやすくしてくれていることを若い人たちに発信していけばいいと思う。どの年齢でも、その年齢なりの悩みはあって、そんな声をすくい上げてくれるような組合であってほしいのではないかとちょっと思った。
- 休みがとれない。とれる状況にならない。本当に困っています。
- 人員不足 正規補充でお願いします。賃金を上げてほしい。

皆さん、本当に仕事がお忙しい中、たくさんのご意見を出していただいて、ありがとうございます！

執行部が代表して団体交渉しますが、それだけでは、皆さんの苦しさが当局になかなか伝わりません。

1人でも多くの女性部員の皆さんにご参加いただき、現状を訴えていく必要があります。

意見を口にすることは難しいかもしれませんが、まずは、参加していただき、人数という圧力を当局に与えていきましよう！



アンケートの声を独自要求書に



職場の女性部員の方々に国産を応援してもらおう

女性部ニュース No.1088

- ☆女性部の組織をつよめましょう。
- ☆母性保護の権利を守り、権利を拡大しましょう。
- ☆はたらきやすい職場をつくりましょう。

2022年11月15日

女性部員の皆さんへ（お願い）

生休年休アンケートから明らかになった実態を基に独自要求書を作成しました。2022年11月17日（木）勤務終了後に、女性部独自交渉を行う予定です。副市長に直接、私たちの働く実態や不安を伝える事ができる、貴重な場です。女性部員の皆さん、本館3階組合会議室に集合してください。当日は、18時頃から打ち合わせをして、交渉に臨む予定です。

昨年の独自交渉の際は、このような内容の女性の声を副市長に届けました。

- 不妊治療休暇の日数を1年間につき12日にすることし、運用については協議していくこと。
- 生休年休アンケートでは、不妊治療に係る年休を取得した人のうち、10日以上取得した人が7人に1人となっている。
- 厚労省パンプでも12日が目安とされていることから、安心して治療できるよう12日を求めます。
- 不妊治療を受けるというのはセンシティブな内容で、プライベートな情報。「子どもが欲しいのになかなか授かることができない」という悲しさの中、治療によっては痛みや体調不良を伴う。そんな中「自分は不妊である」と職場に休暇取得を通してアウティングするのは本人にとってとてもハードルが高い、詳細な治療内容まで伝えないとプラス5日追加できないのは、心理的負担になる。不妊治療と仕事の両立が難しいと認識する人をださないように、安心して取れる制度にしてほしい。

産休・育休の代替を正規職員で完全配置すること。

- 人数の少ない専門職では、産休・育休の代替えが正規で配置されないため、他の正規職員が時間をさいてサポートに入らざるを得ない。産休・育休を取る側が申し訳ない気持ちになり、休み期間中にも職場に露を出し、会計年度任用職員のフォローをすることも多々ある。
- 人員が少ない中だと、他の職員に負担がかかるため、産休・育休を取る側は本当に申し訳ない思いになる。「正報が来なくてごめんね」という不安な思いで休みに入った方も、今後そう言った思いをさせないようにも正規配置してほしい。
- 妊娠は、本当は喜ばしいことなのに、みんなに言いつらいのは悲しい。心から喜べるようにしたい。会計年度任用職員が代替に来て、勤務時間が1時間短し、任せられないことも多い。

子の看護休暇の付与日数を1人あたり5日とすること。

- なぜ子ども1人につき5日ではいけないのか。「2人以上」とまとめられた言葉に、3人以上働きながら育てることを否定されたような気にもさせられる。母親は、毎朝、子どもの熱が上がらまじょうように、保育園から電話が来まじょうように日々願うように過ごしている。それは子どもが健康であってほしいというよりも、職場に迷惑を掛けたくないという思いの方が強い。子どもが多いと感染リスクは高くなる。現在の日数では足りない。



副市長に対して、
女性の声を訴える！！



皆さんの実態からの生の声が必要です！ 多くの皆さんの結集をよろしく願います

今年2月に実施した生休・年休アンケートを基に、要求書をまとめました。

鹿児島市長 下 鶴 隆 典



実態を届けよう！

要求書

貴職におかれましては、市役職員のみなさまの御協力に感謝しております。健康で働き続けるため「保身（平等）」を求めた私の強い思いから、匿名雇用機会均等法の制定より37年経ちました。しかし、いまだあらゆる分野での男女平等が進んでいない。私たちが目指す『活躍』でも、出産しても、定年をむかえるまで、元気に働きたい。仕事と家庭の両立には様々な困難があり、定年退職後も毎年の収入がある中で、定年引退がはばたき続けるという声も多く聞かれます。また、人材確保などにより職員の一人ひとりの業務量が増加し、身体的な負担が重く、体調が取りづらくなり、特に女性には更年期・育児と同等、安心して働くことができない職場状況が続いています。私たちの生活・職場環境を改善するため、下記の項目について強く要望いたします。ご意見をもちて回答していただきますようお願いいたします。

記

1. 産休・育休の代替を正規職員で完全配置すること。また、産休代替も正規職員を配置すること。
2. 子の看護休暇の付与日数を1人あたり5日とすること。
3. 産休・育休を取る側を支援する業務内容とする業務者確保体制を創設すること。また、業務者1人につき5日とすること。
4. 休暇に関する労務で後付けの場（特別委員会）を創設すること。
5. 昇任における男女格差の是正を行うこと。特に、産休・育休や子の看護休暇取得者への昇任については、資金返戻は行わないこと。
6. 人事評価制度については、資金返戻は行わないこと。特に、産休・育休や子の看護休暇取得者への昇任については、昇任（昇格）を阻害しないこと。
7. 会計年度任用職員の処遇改善に努めること。
8. ハラスメントに対する対応を講ずること。
9. 子育て休暇の付与日数を1年間でつき12日とすることとし、運用については協議していくこと。

『定数闘争』
毎年1月に実施している、新年度の職場人員を決める交
渉。

基本組合の執行委員が全ての職場（305職場）にオルグに
入り、長時間労働の実態や休暇取得状況、業務量と人員の
バランスなど職場で組合員が抱えている課題を集約し、
各課・各係ごとに要求書を提出してもらいます。

情報 5890

ゆとり・豊かさ・社会的公正
の実現をめざそう！

2023年1月12日 本曜

第3回拡大闘争委員会について

日時 1月18日(水) 12:00~12:50
場所 アクアガーデンホール福丸
議題 (Ⅰ) 新年度定数闘争について
(Ⅱ) その他

新年度定数闘争の闘争方針を決定する
重要な決定機関です。中央委員・闘争委員の
参加をよろしくお願いたします。
※当日は、マスクの着用をお願いします。

出欠報告: 1月13日(金)組合必達

定数闘争今後のスケジュール(予定)

1月13日(金) 提示
16日(月) 提示説明・要求回答交渉
18日(水) 第3回拡大闘争委員会
19日(木) 職場組合員交渉(予定)
20日(金) 職場組合員交渉(予定)
23日(月) 交渉
24日(火) 交渉
25日(水) 定数交渉ヤマ場



※今後の朝ピラ等の日程については、
18日(水)に開催する第3回拡大闘争
委員会にて決定します。

一昨年から続くコロナ禍への対応に加え、これまで業務縮小していた研修会・巡回・指導業務、地域活動などの再開による業務負担の増加を訴える要求が出ています。その他の傾向として、自治体DX推進計画の重点取組事項である自治体構想システムの標準化・共通化や、マイナンバーカードの普及促進、行政手続のオンライン化に伴

う業務に必要な人員を求める声が各関係職場から上がっています。また、昨年要求が叶わなかった職場において、1年間業務をする中でやはり今の人員では長時間労働の実態が改善されないう等、改めて今年度も要求を出しています。(各職場の要求人員・根拠については、後日配布する「日刊情報タプロイド版」でご確認ください)

今後の日程

私たちが提出した要求書の内容を踏まえ、13日(金)に当局から提示があり、16日(月)に提示が提示説明・要求回答交渉を経て、18日(水)にホテル福丸で開催する第3回拡大闘争委員会において、人員の増減のあった職場や組織改善等について説明するとともに、交渉ヤマ場までの闘争体制

を決定していきます。新年度定数闘争は、来年度の職場体制を決めるだけでなく、職場の長時間労働やサービス残業の認識の確認など、現在の私たちの職場と生活にわたってとても大切な闘争です。各種取り組みにおける組合員の皆さんの積極的な参加をよろしくお願いたします。

組合は新年度定数闘争にむけ、22年12月に各職場定数オルグを開催しました。全職場から係ごとに要求書を出してもらい、12月23日・28日・1月6日・10日に当局へ提出しました。

切実な人員要求
今年度の要求は、147職場から417人の増員要求となっています。昨年度と比較すると、要求職数・要求人員共に増加しています。

各年度の要求人数と職場数(2023年1月10日17:15現在)

	2022年度		2021年度		2020年度	
	職場数	人数	職場数	人数	職場数	人数
総務課	17	5	6	3	9	7
行政委員会	5	3	3	1		
企画課	5	3	1	1	3	3
広報課	4	2	4	2	6	2
市民課	26	14	14	9	15	8
環境課	10	7	10	6	9	4
健康福祉課	81	44	91	38	99	39
こども未来課	35	19	31	16	29	17
産業課	8	7	9	7	7	5
観光交流課	24	8	46	11	27	12
建設課	65	35	47	22	45	21
教育委員会	141	10	122	8	113	8
合計	417	147	384	135	382	135

こくみん共済coop(全労済)「組合員出資(金銭)高通知書」
「組合員出資(金銭)高通知書」
発送のお知らせ
各職場宛に「組合員出資金
高通知書」を順次発送します。
※出資金は退職時(団体生命共済解約時)にお支払いされます。

147職場から417人増員要求 新年度定数13日当局提示

新年度定数闘争にむけた 職場オルグを開催中です!!

新年度定数職場要求集約用紙は、
12月16日(金)組合必達ですので、
オルグ担当執行委員へ期限までに、ご提出を
お願いします。



2022定数闘争

●要求書集約用紙記入にあたっての注意点

- ・係ごとに要求書を作成してください。
- ・定数要求が無く、現状維持の場合も要求書を提出してください。
- ・人事課付職員が配置されている職場は、基本的に来年3月末までの配置なので、新年度も引き続き必要な場合は、要求してください。
- ・要求人員の職種(事務、土木技師等)を必ず記入してください。
- ・病休休暇者の人数の記入してください。
- ・会計年度任用職員要求は、最下段の欄に記載してください。
- ・定数以外の要請(時間外予算不足、代替職員、備品等)があった場合は最下段の会計年度任用職員の要求欄に記載してください。

サービス残業やハラスメントなど早急に職場改善が必要な職場は、組合書記局までお気軽にご相談ください。

当局に対し職場実態を訴えましょう！

新年度の職員定数に係る当局の提示が13日、組合に提示されました。定数闘争は十分な市民サービスの提供と私たちの勤務・労働条件を改善するための大切なたたかいです。1月19日(木)・20日(金)に教育総合センターで闘争委員会資料参照(闘争日程は第3回拡大闘争委員会資料参照)職場実態を訴え、要求前進に向け職場実態を当局に訴えましょう。

組合からの要求 ↓

当局提示 ↑

職名	職名	係名または派遣先	人数	要求	組合要求内容	職員配置	配置計画説明
感染症対策課	感染症対策課	感染症対策課	2	人付事務1(継続)	健康被害救済制度の申請、定期予防接種業務の増、感染症関連業務の増	人付事務1(継続)	予防接種健康被害対応及びHPVワクチンへの対応
保健支課課	保健支課課	コロナワクチン担当	7	人付事務1 人付事務7(継続)	健康被害救済制度の申請、定期予防接種業務の増、感染症関連業務の増	人付事務1 人付事務7(2024.01.01~)	情報システム標準化に向けた初期対応
保健支課課	保健支課課	保健支課課	2	事務1 保健師1	4月以降も事業が継続となった場合への対応のため 増員に際しては支援業務、増員に際しては支援業務、増員に際しては支援業務等の支援、自衛隊計画やコロナ禍に伴う業務、課長等、業務の増	人付事務1 人付事務7(2024.01.01~)	柔軟な人事運用
保健支課課	保健支課課	保健支課課	16	人付事務13(継続)	新型コロナウイルス感染症における、感染症拡大防止予防のため	人付事務11	柔軟な人事運用
保健支課課	保健支課課	保健支課課	2	保健師1 事務1	人口が増加し続ける吉野地区の市民に必要な保健サービスを提供できるように、2係制への変更と適正な人員配置を求める		
保健支課課	保健支課課	保健支課課	1	保健師1	気候急変中の歯科衛生士の代替に、他職員ではフォローできない。		
保健支課課	保健支課課	保健支課課	1	保健師1	知遇困難を伴う母子業務や新規業務に係る業務量増加のため		
保健支課課	保健支課課	保健支課課	1	保健師1	新型コロナウイルスにより地域活動縮小の防止等に力尽きたこと加え、年度から新年度事業が開始となるため		
保健支課課	保健支課課	保健支課課	2	管理栄養士1	栄養課題の明確化と効果的な事業実施のため		
保健支課課	保健支課課	保健支課課	1	保健師1	保健師の放射線技術師業務を併用を行うため		
保健支課課	保健支課課	保健支課課	2	保健師1 歯科衛生士1	歯科衛生士時や来年度の削減取組み対応のため		
保健支課課	保健支課課	保健支課課	1	保健師1	現在の業務の充実と、新規事業の業務増に対する職員配置		

当局は、要求書の内容を踏まえ、1月に「新年度職員配置計画」を組合に提示。今年はこの間要求していた専門職の増員や一部職場の要求に応えるものの、定数減等の合理化提示が始まるときも、提示説明・要求回答交渉を経て、約2週間の交渉が始まります。

鹿島情報

ゆとり・豊かさ・社会的公正の実現をめざそう！

2023年1月18日水曜

№.5891

職場組合員交渉について

1月19日(木) (時間は目安です)
 教育総合センター3階(青年会館) 17:45~17:55
 総務局 18:00~18:30
 保健支課課 18:30~19:30
 学校以外
 教育総合センター2階(女性会館) 17:45~18:05
 観光交流局 18:10~18:50
 子育て支援課 18:55~19:35
 1月20日(金)
 教育総合センター3階(青年会館) 17:45~18:05
 健康福祉課 18:10~18:30
 保健支課課 18:30~19:00
 保健支課課 19:00~19:50
 保健支課課 17:45~17:55
 企画財政局 18:00~18:10
 市民局 18:15~18:55
 建設局 19:00~19:40

新年度定数闘争

13日、当局は組合に対して新年度の職員配置の考え方を提示しました。市長事務部局と教育委員会あわせて121人増員、127人減員の差引き6人減員とする提示となっています。なお、減員の主な要因として、特別国体体育大会等終了に伴う業務の減による50人(内、25人は任期付)の減員や、学校給食業務の委託化が挙げられます。(提示内容の詳細は18日の第3回拡大闘争委員会資料・日刊情報 №.5892、タブロイド版参照)

また、DX推進計画の重点取組事項である情報システムの標準化の初期対応のため、24年1月に18職場、21人が配置されます。企画財政局では、移住推進及びアジア戦略について、地方創生推進室との連携を強化するとともに、機能的・効率的に業務を推進することから、移住推進室とアジア戦略室を地方創生推進室に統合するものです。

提示説明・要求回答交渉
 当局提示の考え方を質す

鹿島市当局から1月19日の段階で配置計画の提示があるのは、これまでの労使関係と市職員の組織率がほぼ100%に近いから。

総務局にDX推進部設置

また、DX推進計画の重点取組事項である情報システムの標準化の初期対応のため、24年1月に18職場、21人が配置されます。企画財政局では、移住推進及びアジア戦略について、地方創生推進室との連携を強化するとともに、機能的・効率的に業務を推進することから、移住推進室とアジア戦略室を地方創生推進室に統合するものです。

提示説明・要求回答交渉
 当局提示の考え方を質す

鹿島市当局から1月19日の段階で配置計画の提示があるのは、これまでの労使関係と市職員の組織率がほぼ100%に近いから。

交渉ヤマ場は夜中まで

交渉ヤマ場の日は、勤務終了後に闘争委員会を開催。要求が叶っていない職場、合理化提示を受けた職場の組合員が座り込み行動を行います。(2023年度はコロナ禍で規模を縮小して実施) 当局から、最終検討結果がでるのは、例年夜中の1~2時頃。受け入れられるにいたり、組合から、定数闘争の中で明らかに長時間労働の解消などの要請を行い、新年度定数闘争は終結です。



これで終わりではなく
次の闘争へ繋がる...

定数闘争の中で浮き彫りになった
サービス残業の実態などは、課題解消
のために、次回の春闘交渉、賃金
確定闘争の際に、交渉を重ねて、改
善を求めていきます。

2023定数闘争 最終検討結果

5人増

新年度定数闘争 最終検討結果

定数	人件事務1人 (23.4.1~24.3.31)
【環境政策課】	人件事務1人 (23.4.1~24.3.31)
【健康福祉局】	人件事務1人 (23.4.1~24.3.31)
【こども未来局】	人件事務1人 (23.4.1~24.3.31)
【保育幼托課(企画係)】	人件事務1人 (23.4.1~24.3.31)
【建設局】	人件土木1人 (23.4.1~24.3.31)
【施設整備課】	

今回の交渉を踏まえ、これまで以上に長時間労働の解消やサービス残業の撲滅に向けて対応してまいります。

会計年度任用職員(調理員)

- (6時間の会計年度任用職員(調理員)を11月) 中山小、東谷山中
- (6時間の会計年度任用職員(調理員)を11月) 百野東小、福平小
- (4時間の会計年度任用職員(調理員)を11月) 西谷山小、谷山小、西栗原中

なお、4人配置校について現在配置を行う場合の職員配置については、新規採用も含め、引続き正規職員3人と会計年度任用職員2人とし、時間単位の会計年度任用職員は配置しない。

※ 上記以外には提示通り

歴多り込みめに結果
17時15分から組合前で
座り込み行動を配置し、
多数の組合員の結果のも

結果 内容に異議がな
闘争委員会協議した
た(左表参照)。
最終検討結果をもちま
し。

組合は、25日13時40分
から、局長、教育長とヤ
マ場交渉を行い、当局提
示の問題点を指摘し、要
求実現を訴えました。ま
た、これまでの交渉で議
論してきた全ての職場の
再検討を強く要請しまし
た。

と、当局の合理化提案等
に協議しました。
また、18時40分から闘
争委員会を行い、冬交配
からこれまでの交渉経過
などを報告しました。

目録があったことなどを
考慮し受け入れを決定し
ました

要請 長時間労働の解消 働きやすい環境づくりを求む

現場づくりをすること、
③窓口に来られる市民を
長時間待たせる実態もあ
ることから、適切な対応
をとること、④デジタル
化を進めるうえで職場の
電子化についても検討し
進めること。また、出先
職場からのリモート会議
や、照会回答事務の迅速
しなど事務最優先に向け
て取り組むこと、⑤技能
労働者採用試験を再開す
ること。また、官の確保
費がなくなった場合
は加配などで対応するこ
とと④サービス残業の撲
滅については、予算が不



(=26日 別館300会議室)

足するという理由でつけ
られない実態があること
から、この状態を解消す
ることを要請し、新年度
定数闘争を継続しまし
た。

局長 長時間労働
解消への一歩
組合員一人ひとりが時
間外勤務の申請をするこ
とは、団員の必要性を当
局へ示す方法の一つです。

長時間労働に対し、手
当を申請することは、勞
働者の権利です。
組合員の中には、「年
休が取れないのでは？」と
か「予算がないか付けれ
ない」などの誤解から
サービス残業になっている
実態があります。
働きやすい職場づく
りのため、時間外勤務は必
ず申請しましょう。

積み残し課題は春闘で!!

3月末の常任委員会では、基本組合の春闘要求書(案)について女性部で意見集約をしました。生休・年休アンケートの集約をしてことで気づいたこと、常任委員自身が困っていることなどを女性部の意見として基本組合の執行委員会が発言。春闘要求書に盛り込んでもらいます。

- ・生理休暇の運用変更(PMSや治療でも使えるようにしてほしい)
- ・保育所の人員配置基準の見直し
- ・カスハラ対策としてナンバーディスプレイ電話機等の設置やネームを名字のみにするなど

常任委員会で、みんなで語ることで職場の課題が明らかになり!!



「2023春闘市職労統一要求書」概要(抜粋)

1. 労使協議等について(8項目)
 2. 賃金の改善について(14項目)
 - ・再任用職員の賃金について、行政職給料表5歳時任用賃金以上とすること
 - ・定年引上げに伴う60歳以下の賃金水準の引き下げ・賃金カーブの仰角を行わないこと
 3. 人事評価制度について(5項目)
 - ・組合と合意のないまま、人事評価の賃金や処遇への反映を絶対行わないこと
 4. 諸手当の改善について(15項目)
 - ・再任用職員の扶養手当・住居手当等を支給対象とすること
 - ・再任用職員と同一支給月額とすること
 - ・一時金を正規職員と同じ支給月額とすること
 5. 休職・休業制度等の改善について(22項目)
 - ・出生サポート休暇の付与日数を、治療内容を問わず、1年度につき12日とすること
 - ・高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を導入するとともに、休職代替職員を配置すること
 - ・生理休暇を生理日に限定せず、生理前後の不調や月経困難症等に係る場内も対象とすること
 6. 人員確保について(10項目)
 - ・過労死ラインを大幅に超えた長時間労働が生じていることから、期間の定めのない正規職員、特に専門職の配置を専急に図ること
 - ・再任用職員は定数外とすること
 7. 働きやすさに関する環境づくりについて(38項目)
 - ・カスハラ対策として、ナンバーディスプレイ・録音機能付きの電話機を配置すること
 - ・また、ネームには各等のみ表記し、個人特定されないようにするともに着用を強制しないこと
 - ・加齢に伴う体力の低下などにより、従前と同じような業務を遂行することが難しい職種については、年金支給開始年齢までの雇用継続を大前提として職務・働き方・配置について、職場実態に応じた検討と工夫をすること
 8. 会計年度任用職員について(20項目)
 - ・一時金について、法定正より勤続手当が支給可能となることを踏まえ、勤続手当相当分を期末手当と一本化して支給すること
 9. 市政について(22項目)
 - 計154項目について要求しました。
- 当局の回答期限は3月31日(金)です。



その後、上船書記長が2023春闘の取り組み等について提案しました。新型コロナウイルスの影響を大きく受けた世界経済は、回復の兆しが見えていますが、ロシアによるウクライナ侵攻により事態

は一变し、経済の見通しは大きく後退しました。国内においても、世界経済の後退と物価高が同時に進行する中で、消費行動が控えられ、経済の回復が抑制されています。食品の値上げだけでなく、電気・ガス代も大幅な値上げ引き上げとなり、経済回復のテンポが鈍化しています。物価指数は13カ月連続で上昇しており、今後も値上げが続くことが見込まれています。

ウイズ・コロナ政策の本格化によって、新型コロナウイルスへの対応に関わる業務は通常業務になったと言え、今後はコロナ対策業務を前提とした人員配置が不可欠です。

また、パワハラ・カスハラなどハラスメントの増加による職場環境の悪化が問題となり、加えて、長期病休者、早期離職者の増加等の問題がさらなる人員不足を引き起こす

悪循環も招いており、労働組合としてこの連鎖を早急に断ち切ることが喫緊の課題です。

2023春闘は「あなただけではじまる春闘」をスローガンに、職場が直面する課題の解決に取り組めます。今春闘の要求書は昨年の賃金交渉、現業統闘争、定数闘争、全組合員へのアンケート、青年部、女性部、会計年度任用職員部の独自アンケート、本部・現評・支部の執行委員会など様々な声を集約し、2月25日に開催した春闘討論集会、本部執行委員会・現業評議会合同会議の議論を踏まえ作成し、9つの重点課題に分かれています。採決の結果、出席中央委員の圧倒的多数の賛成により、春闘要求書の協議は承認され、同日午後、当局に対し、春闘に係る要求書を提出しました。

春闘要求書提出

続く物価上昇、賃上げが必須



3月15日にホテル福丸で第2回中央委員会を開催し、春闘の取り組み方針等を確認しました。官民一体となつて取り組むこと開会にあたり、徳留委員長は「なぜ私たちがこの春闘に取り組むかという点と、私たちの賃金・給与は人事院勧告というものが8月にあり、この春闘で民間がどれだけ上がったか、下がったかというのを反映される。この春闘で民間に頑張ってもらって、公務員として支えていく。私たち市職労も要求書にある通り、た

くさんの様々な課題がある。これを1つでも解決していくために取り組んでいく。もう一点、うえやま貞茂県議会議員からも挨拶いただいた。ぜひ中央委員の皆さま方に知っていただきたいのが、やはり政治と行政は非常に密接な関係があるということ。私たち働く者の代表という形で県議会で発言してもらえる方を出していくというのが非常に大事な取り組みになると思っ

た。春闘の取り組み、要求書を確認

その後、上船書記長が2023春闘の取り組み等について提案しました。新型コロナウイルスの影響を大きく受けた世界経済は、回復の兆しが見えていますが、ロシアによるウクライナ侵攻により事態

は一变し、経済の見通しは大きく後退しました。国内においても、世界経済の後退と物価高が同時に進行する中で、消費行動が控えられ、経済の回復が抑制されています。食品の値上げだけでなく、電気・ガス代も大幅な値上げ引き上げとなり、経済回復のテンポが鈍化しています。物価指数は13カ月連続で上昇しており、今後も値上げが続くことが見込まれています。

ウイズ・コロナ政策の本格化によって、新型コロナウイルスへの対応に関わる業務は通常業務になったと言え、今後はコロナ対策業務を前提とした人員配置が不可欠です。また、パワハラ・カスハラなどハラスメントの増加による職場環境の悪化が問題となり、加えて、長期病休者、早期離職者の増加等の問題がさらなる人員不足を引き起こす悪循環も招いており、労働組合としてこの連鎖を早急に断ち切ることが喫緊の課題です。

ゆとり・豊かさ・社会的公正の実現をめざそう!

2023年3月17日 金曜

鹿島労 5904

自治労3.17 全国統一行動日

女性の課題を少しでも解決するために

これから、定年引上げやDX推進など私たちの働く環境はますます変わっていきます。定年まで安心して健康で働き続けるためには賃金制度の確立、休暇制度拡大が必要です！

全職員への回覧をお願いします！(女性部員のない職場にも配布しています)

女性部ニュース No. 1079

2022年8月26日

生休・年休アンケート結果報告(第2号)

女性部の組織をつよめましょう。
 ☆母性保護の権利を守り、権利を拡大しましょう。
 ☆はたらきやすい職場をつくりましょう。

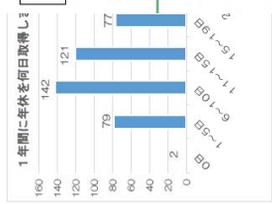
生休・年休アンケートの結果について(第2号)

全職員への回覧をお願いします！(女性部員のない職場にも配布しています)

女性部ニュース No. 1086

2022年9月30日

女性部の組織をつよめましょう。
 ☆母性保護の権利を守り、権利を拡大しましょう。
 ☆はたらきやすい職場をつくりましょう。



『生休・年休アンケート』から見えてきたこと

これまで6号にわたってアンケート結果を掲載してきました。皆さんから寄せられた意見を集約した結果、今年の特報は『定年まで働くか』について、初めて「はい」と「いいえ」が逆転しました。

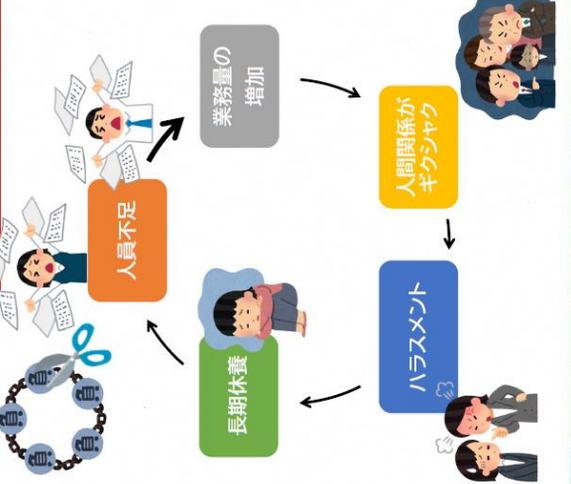
定年引上げも大きな要因とは思われますが、職場に左図の悪循環が広がっており定年までは難しいと感じられているのではないのでしょうか

『人員不足』で1人あたりの『業務量が増加』し、仕事に追われ周囲に目がいかず、職場での会話も減り(笑い声もなくなる)『人間関係がギクシャク』していく。心に余裕がなくなることで、本来それが当たり前のことにイライラが募り、仲間に強く当たって『ハラスメント』につながる。職場の人間関係に疲れ『メンタル不調・早期休養』に。そこに代替職員が配置されず、職場はますます『人員不足』に…。

この負の連鎖を断ち切ることが必要だと思います。『十分な人員配置?』『お互い様と皆で助け合える雰囲気?』皆さんの職場はどうでしょうか?

組合で、当局に要求すべきことがみえてきました。今後の女性部の独自要求や、職場の定数要求につなげていきます。これからも『生休・年休アンケート』に取り組みます。女性部員の貴重な意見を聞けるとても大事な機会です。皆さんの声もぜひ届けてください。

生休・年休アンケートへご協力がありがとうございました。



- (第1号より) 定年まで働きたくない理由
- 1位: 身体的にきつい
 - 2位: 精神的にきつい
- (第1号より) 定年引上げで不安なこと
- 1位: 自身の体力・能力
 - 2位: 仕事の在り方、働き方

休暇を取ることは私たちの利です。心身のリフレッシュだけでなく、モチベーションや仕事への向上にも繋がります。積極的な休養取組を心がけましょう！

「生休・年休アンケート」からの女性の声をもとに女性部独自交渉等で少しずつではありますが、休暇制度の改善を勝ち取ってきています。

しかし、せっかく勝ち取った休暇制度・権利を取得するためには、どうしても、「ゆとりある職場の人員、職場環境」が重要です。

職場からの定数の要求書をもとに、定数闘争に取り組み、少しでもはありますが、人員増を勝ち取って働きやすい職場に近づけてきています。

要求しても前進がない時もありますが、諦めずに、訴え続けることが重要です。コツコツと積み重ねが大事です。



全国の女性部の皆さん、共に頑張りましょう

平和と政治は切り離せない

馬毛島の現状をまなぶ

2021年12月4日、県民交流センターにて、「県本部女性部12・8平和集会」を開催し、28単組84人の参加がありました。大西女性部長のあいさつの後、県本部を代表して片野坂副執行委員長から連帯のあいさつを受けました。その後、馬毛島への米軍施設に反対する市民・団体連絡会副会長の前園美子さんから「馬毛島の現状と平和運動」と題し、ご講演いただきました。



講演者は、元・西之表市職員の前園美子さん

【主な講演内容】

「馬毛島への米軍施設に反対する市民・団体連絡会」立ち上げの経緯や署名活動や抗議行動などの団体の活動、基地設計画の経緯やその影響など馬毛島の現状について様々な視点でのお話をいただき、平和に対しての学びを深めました。

2011年6月の日米安全保障協議委員会（ツィ・プラス・ツー）での在日米軍の空母艦載機の訓練基地に馬毛島が浮上り、海上ボーリング調査、環境アセスメントの

実施など、国、政府防衛省は、国会審議を得ないで、当たり前のように施設整備を前提に事を進め、地元では、その基地建设について賛成、反対それぞれあり、市民の分断が生まれています。また、基地整備にあたり、マゲシカや漁場など自然環境の破壊、歴史文化の消滅、米軍の自由飛行やFCLPFの殺人的な爆音、自衛隊による年間130日の航空機訓練が実施されるなど地元への影響は大きく、これは馬毛島や鹿児島県だけでなく日本全国の問題として捉えなければならぬとお話されました。

最後に、労働運動として平和運動と政治活動に取り組み意義について話がありました。平和については家庭や職場が笑顔で過ごせる場所であること、労働環境が整い、健康で文化的な生活ができる

【参加者の感想】



- 『基地交付金は10年、基地は永年』この言葉が印象に残っている。基地建设を進めていく中で、地元住民への説明・理解を得ることを国が無視していくことの怖さを感じた。
- 新聞やニュースなどで耳にすることはあってもなかなか自分のこととして考えられていないと感じました。実際、直面している住民の話として聞くときちんと考えるということが大切だと思いました。
- 馬毛島への米軍施設、正直ニュースで見聞きしたことがある程度でした。現在の種子島市民の馬毛島に対する思い、現状を聞いて賛成、反対の意見が市議でも半々という状況、驚きました。自分の住まい、ふるさとに基地ができれば…自分ごととして一度考えてみる機会になりました。熱い思い、大切な思い、(島民同士もギクシャクしてしまうことがまず平和ではない) 伝わりました。

る賃金が保証されていることが平和の原点であり、その権利は政治によって決められ、切っても切り離せない問題だということ、組合の中で平和運動、政治活動に取り組みことの必要性をお話されました。

その後、グループに分かれて講演の感想や職場実態交流などの分散会を行いました。また、馬毛島関係の署名、岸田首相あてに「自衛隊基地建設と米軍FCLPに反対」

など軍事基地化反対の抗議ハガキを取り組み、女性部長の集約で閉会しました。



会場で集めた署名・カンパは、前園さんにお渡ししました。折鶴は千羽鶴にして、前田県本部青年部長が『自治労青年女性オキナワ平和の旅』の際に記念館で手向けました。



鹿児島県本部 女性部ニューース

発行人

鹿児島市鴨池新町 5-7-501
自治労鹿児島県本部
女性部長 大西玲那

2023年2月10日

第2号

県本部女性部 12・8 平和集会

今こそ平和憲法を活かし 対話による外交を！

2022年12月3日、

市町村自治会館にて、
「県本部女性部12・8平和集会」を開催し、24単組61人の参加がありました。大西女性部長のあいさつの後、県本部を代表して満永執行委員長から連帯のあいさつを受けました。

その後、防衛ジャーナリストの半田滋さんから「ロシアによるウクライナ侵攻と日本の安全保障政策」と題し、ご講演いただきました。



【講演要旨】

岸田首相は防衛費を倍増し、GDPの2%にすると言った。そのお金を賄うためには所得税と消費税をあげるしかないこ

とになる。また、これまで専守防衛としてきたが、敵基地攻撃能力を持つことを閣議決定するだろう。これは安倍さんがやりたかったことである。安全保障政策を今変える理由の一つはロシアのウクライナ侵攻である。ロシアはNATOの東方拡大に危機を感じてウクライナに侵攻した。アメリカはNATOの東方拡大を主張しただけでなくNATOに武器を売ってきた。アメリカは「ウクライナからロシア

を追い出すこと」が目的と言っているが、ウクライナには派兵していない。だが、台湾については「アメリカは台湾を守る」と明言している。台湾を中国に渡すことは、アメリカの安全保障上重大な支障があることと、TSMC（半導体メーカー）を取られてしまうと軍需産業も自動車産業もIT産業も立ち行かなくなるからだ。

アメリカが台湾有事に関われば沖縄にある米軍基地などが攻撃され、日本有事に発展する。安全保障関連法にある存立危機事態が発令されれば、日本は攻撃されてもいよいよ、中国の基地を先制攻撃できると言っている。中国の台湾に対する武力的な威嚇が恒常的に行われている。アメリカが開発している中射程ミサイルは日本にしかおけない。そうすると、日中関係が回復できないほど悪化していくことになる

だろう。

今、一番差し迫っているのは台湾有事の発生である。自衛隊のスタンダードオブ防衛力（様々な長射程ミサイル）や日米の訓練は、中国に対する抑止力になるかもしれないが、抑止は敗れる。中途半端な敵基地攻撃能力を持つても意味はなく、ア

半田滋（はんだしげる）氏

1955年生まれ。防衛ジャーナリスト。

元東京新聞論説兼編集委員。

獨協大学非常勤講師。法政大学兼任講師。

1992年より防衛庁取材を担当。

2007年、東京新聞・中日新聞連載の「新防人考」で第13回平和・協同ジャーナリスト基金賞（大賞）受賞。



メリカ軍の補完勢力として使われる。日本が護衛艦を空母化することで、友好国である韓国が警戒し、地域全体が不安定化して、安全保障のジレンマに陥っていく。

戦争になった場合、南西諸島と沖縄本島が危ない。戦争になれば、沖縄の県民全員が逃げることは不可能であり、一人も死なせないためには戦争をしないことしかない。平和と安定は外交を通じて

《参加者の声》

○一刻も早く戦争が終わることを願います。北朝鮮等は確かに脅威だが、多額の税金で投資してまで軍事力を強化する必要があるのか？国民の意見をよく聞いてから政策を考えてほしい。国民が本当に求めていることなのか？日本は色々な歴史を経て、戦争はしないと決めているので徹底してほしい。

○内容は少し難しかったが、先生が「自治体にとって有事は災害対応に似ている」と聞いて、災害のようにいつ有事が起こってもおかしくない状況なんだと実感した。戦争を二度と日本で起こさないように、一人ひとりが正しい情報を知り、活動していくことが大事だと感じた。

○防衛費を2倍に増額することの恐怖を感じました。税額負担増による生活苦や安全は日本が軍事大国になることについて、若者の将来が不安でしかありません。敵基地攻撃をすることが、生命と平和を失うということを経験者がわかっていないのが不思議です。

○TVやスマホでは政府側の立場の報道が多いのもっとこのようなものを取り扱ってほしいと思いました。

た信頼醸成でこそ成り立つ。日本は韓国やASEANといった域内国やイギリスやEUといった域外国と一緒に、中国とアメリカに対し、戦争をしないための話し合いを呼びかけていかなければならない。そこそが平和の憲法を持っている意味ではないか。

【質疑・応答】

Q 自治体の職員、組合として、私たちは何をしなければいいのか？

A 外国からの武力侵攻の対処は、災害対処とよく似ている。インフラや送電施設が最初に破壊され、インターネットが使えなくなる。鹿児島の場合、川内原発が攻撃対象になるだろう。そういうことをシミュレーションしたうえで、対処の方法を考えておくのが行政の仕事であろう。労働組合は、正しい知識を身につけ、正しい情報を入手したうえで判断し、行動しなければいけない。今、日本のメディアは弱体化し、正しい情報を伝えてくれるとはいえない。自分達の努力で、たくさん情報を身につけて、体系付けた理解をし、共通認識とし、活動に活かしていく。また、皆さんの力で政治家を生み、自分たちが望んでいることを託していくことが非常に重要。労働組合が中心になって勉強会を地域で開いて、皆が知らないことのギャップを埋めていくことも求められている。

Q 西之表市、馬毛島の問題で、市長も容認を明言し



ていない中で既定路線として動いているところだが、反対の立場で何かアプローチできるか。

A 八板市長がどちらかと言えど容認寄りにも変わってきているように見える。先の選挙で容認派の市民が相当数いることがわかったことや、自衛隊宿舎などを種子町や南種子町にも作り、西之表市より多くのお金が落とされることが示されたことで、協力姿勢を見せておかなければ市民の支持を得られなくなるという思いがあるのではないか。これは、辺野古の埋め立てをめぐる名護市と同じである。名

護市長は賛成も反対も言わない。その結果、国からお金がくるようになった。名護市の場合、まだマシンなのは沖縄県知事が辺野古基地移設反対と言っていること。鹿児島は逆で、馬毛島のFCLP施設も含めて自衛隊施設に賛成と知事が言っていて八板さんの梯子を外してしまった。これが沖縄と鹿児島の違いだが、粘り強い反対運動をやっつけていかなければならない。馬毛島というよりは種子島の環境が大きく変わるものだということを理解した上で、それを受け入れるかどうか、わずかばかりの金と引き換えに子どもや孫の世代にこのツケを回していいのか、根本的なことを考えて運動を続けて行くしかない。本当に自分たちの将来のことを考えてくれる人を次の市長に推し立てていく、県議会の中で自分たちの意見を反映してくれる人を常に多数派に占めておくことが重要になる。是非頑張してほしい。

『労働組合がなぜ政治政策に取り組むのか』

2月19日(日)『第2回県本部女性部長会議』

⇒鬼木まこと参議院議員に国政報告をしていただきます。

3月11日(土)・12日(日)『県本部青年女性春闘討論集会・政治学習会(予定)』で学習したいと思います。ぜひ、参加いただきますよう、よろしくお願いします。



23県議選・県本部組織内推薦・予定候補者紹介

自治労県本部は22年9月22日の第3回総会(定期大会)でうえやま貞茂、湯浅しんたろう、2月2日の第2回総会(臨時大会)で湯浅しんたろう氏、3月2日の第3回総会(臨時大会)でまきの義春、鬼木まこと氏の推薦を決定しました。

やひさ弘文 湯浅しんたろう



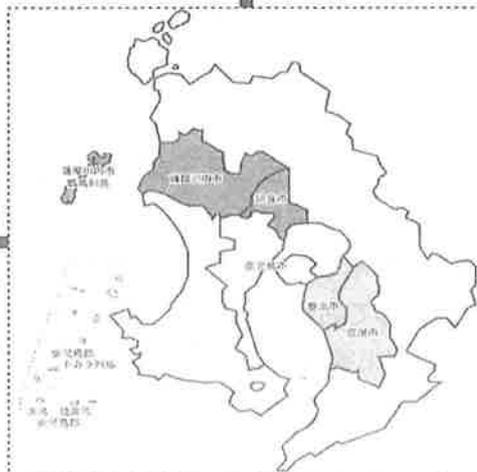
県議会選挙区・定数3
薩摩川内市区

厚久ひろふみ略歴 60年9月16日、川内市湯田町生まれ。62歳。同市立湯田小・高城西中・川内高卒。79年川内市役所入職。同市職労委員長、連合北薩地域協議会議長などを歴任。20年薩摩川内市議に初当選。現在、県・薩摩川内市インテグリア協会の理事など。

ゆあさ慎太郎略歴 71年4月9日、尾崎市生まれ。51歳。田舎良町立建昌小・帖佐中・国立鹿児島高専卒。93年鹿児島市役所入職。同市職労委員長、連合鹿児島地協議長などを歴任。その他、県立加治木高PTA会長などを務める。22年9月末に同市役所を退職。



県議会選挙区・定数2
始良市区



県議会選挙区・定数17
鹿児島市・郡区

県議会選挙区・定数4
鹿屋市・垂水市区



うえやま貞茂

上山さだしげ略歴 現2期目。62年6月24日、鹿児島郡西桜島村(当時)生まれ。60歳。旧桜島町立桜洲小・桜島中・玉徳高・琉球大・大学院卒。87年鹿児島県入職。自治労県本部青年部長、県職労書記次長・書記長・副委員長を歴任。19年に県議会に初当選。

前野よしはる略歴 現3期目。53年3月10日、鹿屋市在平町生まれ。69歳。田舎町立鶴峰小・在平中・鹿屋農高卒。71年鹿屋市役所入職。同市職労委員長、県本部執行委員(大隅総支部書記長)、連合大隅地協議長、同市建設部長などを歴任。11年県議会議員に初当選。



まえの義春

組織内討議資料

単組の取り組み紹介(第4回)

県内単組の活動を紹介しながら
鹿児島県本部女性部活動を
探っていきます。



西之表市職労女性部は、令和4年10月1日現在、管理職を除く54名が加入し(加入率100%)、「健康で安心して定年まで働き続けること」を目標に、交流や学習を通して、「女性部があったから働き続きられた」と言われる組織づくりを目指しています。主な活動としては、常任委員7名で月1回の常任委員会を開催し、女性部全体での交流会、学習会をそれぞれ年2回開催しています。

昨年度は、市内の新型コロナ感染拡大の影響により、開催回数を減らし、交流会・学習会それぞれ1回ずつの開催となりました。交流会では、プリザーブドフラワーを使ったハーブリースのワークショップを企画し、感染対策を十分に取しながら、思い思いの作品を作りました。日ごろの業務を離れ、楽しい交流会となり、お子さん連れの部員にも好評でした。例年、年2回開催している交流会では、フラワーアレンジメント教室やヨガ教室、ストレッチ教室など、毎年様々に趣向を凝らし、部員が気軽に参加できるような交流会を計画しています。大勢で集まることが困難な情勢ですが、集まってお互いの顔を見て、気兼ねなく話ができる女性部でありたいと思いますので、今後も可能な限り、楽しい交流の場を作っていこうと考えています。



また、昨年度の学習会では、青年部(35歳までの男性組合員)と合同で、基本組織の執行委員長や女性部OBを講師に招き、賃金の成り立ちや職員組合の意義、これまでの女性部活動についてお話しいただき、組合活動への理解を深める機会をつくりました。学習会は、女性部単独で開催することもあります。青年部とともに学習の機会を設けることで、業務を離れて気軽に話し、お互いの状況を知る機会にもなりますので、今後も折りに触れ、合同開催していけたらと考えています。

また、昨年度は開催できませんでしたが、女性部だからこそ、女性ならではの観点で、平和について考え、行動していきたいとの思いから、毎年、平和学習会を開催しています。過去には、市内在住の戦争体験者の方を招いてお話を伺う機会を設けたり、戦争に関する絵本を配布し平和について考える機会を設けたりしました。年に1度は平和について考える機会を持つと継続して活動しており、今後も続けていきたいと思っています。

現在、本市馬毛島への自衛隊基地整備計画と米軍機訓練移転をめぐる、基地建設に向けた「行政手続き」が着々と進んでいます。9月市議会で馬毛島の小中学校跡地(市有地)を国に売却する議案が可決され、12月市議会では、基地負担が前提の米軍再編交付金を受け取ることが関連議案可決で正式に決まりました。基地整備をめぐる市議会の賛否は拮抗しており、反対派の議長に議決権がないため、今回も賛成多数で可決されたところですが、市民の一部が市長へのリコール(解職請求)に向けた署名活動を進める一方で、工事関係者の姿も日ごとに増しているように感じます。私たち女性部は、これまで平和学習を柱のひとつとして運動してきましたが、市民の立場・考えも様々ですし、一市民である私たち部員の立場・意見も様々です。私たちの生活に直結する問題であり、もちろん、その賛否はひとりひとりに委ねられますが、女性部としては、引き続き、平和学習会をとおして平和運動に取り組み、「反核平和の火リレー」

「12.8平和集会」等、県下の仲間とともに、職場や地域から平和の声を上げていきたいと考えています。

1人1人の力は小さいですが、みんなで集まって交流し、声を聴き、少しずつ歩みを進めていけたらと思います。



西之表市職労 女性部長 江口ひとみ

2022.7.19
日置市役所
スタート

県内の課題について学ぼう!

第38回鹿児島県反核平和の火リレー

2022.8.12
奄美・指宿
市役所コート

一人ひとりが平和の火を掲げ 走りつなごう!

鹿児島県反核・平和の火リレーは、県内の反戦・反核の取り組みとして、広島市の平和公園に燃え続ける「平和の灯火」をトーチに採火し、北は出水から南は奄美まで、県内五〇〇キロを約千人のランナーで走ります。この取り組みは、北海道から鹿児島までのランナーにより平和の願いを込めて走りつなごう。

戦争の記憶が薄れる今、沖縄で住民を巻き込んだ地上戦や広島・長崎への原爆投下による多数の犠牲者。その反省にたち、一度と戦争を起さないと誓い、日本国憲法第九条において「戦争放棄」を明記しました。

今回も、県内一四地区において、リレー運動・自治体の長への要請書入れ行動・平和学習会などが取られます。県内の青年・女性が反戦・平和について学び、大衆に平和をアピールすることを目的としています。

馬毛島への基地建設反対

西予表市にある馬毛島では、政府により米空母艦載機FCLP（陸上離着陸訓練）移設

計画が強行されようとしています。政府は、尖閣問題等で危機感を煽りながら、南西諸島の自衛隊増強を進めています。もし、有事が起きれば沖縄県だけでなく、鹿児島県も戦場に巻き込まれる恐れがあることを忘れてはなりません。

脱原発運動を強めよう

薩摩川内市にある川内原発一号機と二号機は、二〇一四年に一号機が二〇一五年には二号機が運転開始から四〇年を迎えます。二〇一一年に発生した東日本大震災による福島第一原発の事故から一〇年以上が経過した現在においても廃炉への道筋は見えず、放射能汚染は住み慣れた土地を奪い生活を一変させました。政府・電力会社は、原子炉の寿命とされ法律上の上限四〇年を経過した原発の稼働延長をさせようとしています。川内原発においても二〇年延長（通算六〇年稼働）が議論されます。日本は、世界有数の地震大国です。老朽化した原発は廃炉にし、再生可能エネルギーへ転換させていくことが求められています。



**あなたも走りませんか！
楽しいですよ！(*^o^*)**
平和の火ランナーの申し込みは県実行委員会または地区実行委員会までご連絡下さい。自治労県本部青年・女性部 (099-258-6211)



日程	
7月19日(火)	日置
20日(水)	南さつま
21日(木)	枕崎
25日(月)	南九州
27日(水)	出水
29日(金)	川薩
8月2日(火)	始良・伊佐
3日(水)	曾於
4日(木)	肝属
5日(金)	鹿児島
9日(火)	屋久島
10日(水)	種子島
12日(金)	大島・指宿

第60回平和友好祭鹿児島県祭典
日時 2022年 9月3日(土)
場所 鹿児島県労働者福祉会館
※多くの仲間の参加をお願いします。

2022反核・平和の火リレー
鹿児島県実行委員会
実行委員長 前田 祐輝

沖繩は米国の施政権下から日本へ「復帰」して50年を迎えました。
しかし、現在でも沖繩本島の約15%が米軍専用施設で占められています！

不平等な日米地位協定の全面改定が必要で

「軍隊は住民を守らない」

約三ヶ月の地上戦

第二次世界大戦の最終盤、米軍は日本本土攻略に向けた足がかりの確保、日本軍は「本土決戦」の準備のための時間稼ぎとして、沖繩での約三ヶ月に渡る熾烈な地上戦を繰り広げました。

この戦争で、沖繩の人々は多く犠牲を強いられました。沖繩県援護課資料によれば、沖繩戦における沖繩県民の戦死者は十二万二千二百八人で、うち「一般住民」は九万四〇〇〇人にのぼりました。

県民の四分の一が犠牲に

沖繩の人々による新基地建設反対、そして基地のない平和な沖繩の実現に向けた闘いの根源には、県民の四分の一が生命を奪われた地上戦の記憶と「軍隊は住民を守らなかった」という教訓があります。さらにその上に、米軍基地の重圧に苦しみ続けられた戦後の歴史が重ねられています。

戦後日本の平和運動の根底にも、沖繩と同様に戦争で民衆が被った被害の記憶が横たわっています。「軍隊によって平和を守ることにはできない」という教訓を沖繩の人々と「本土」の人々が共有してきました。

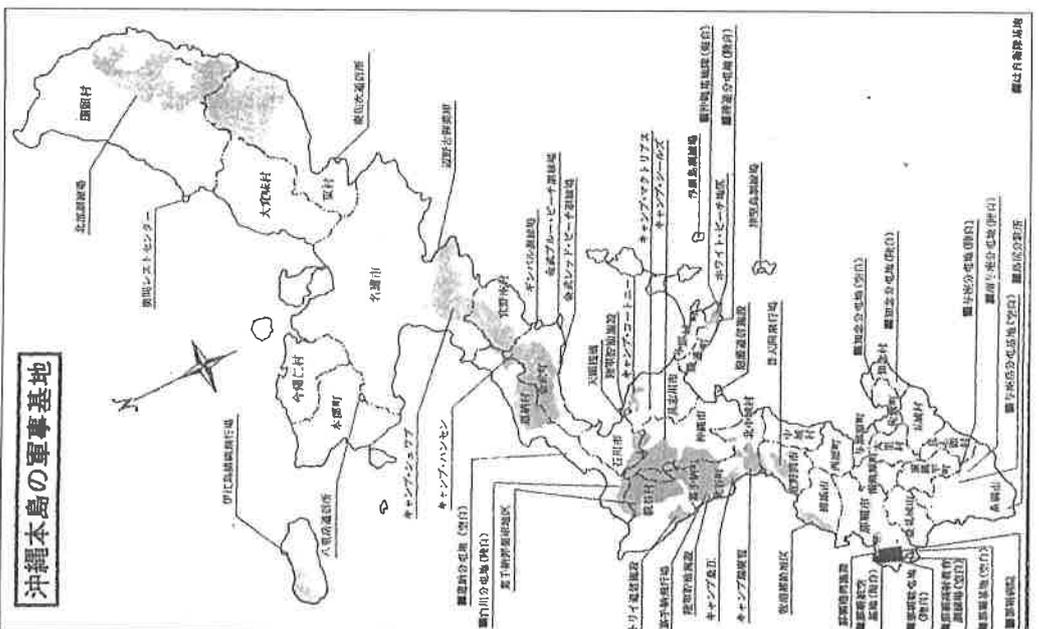
沖繩戦の教訓

今年の二月二四日にロシア軍によるウクライナへの軍事侵攻が開始されました。この事態のなかで、「自衛隊を強化すべき」「防衛予算を増額すべき」「日本も核武装を」といった主張がこれまで以上に盛んに行われています。しかし、今回のウクライナへの軍事侵攻において犠牲になっているのは、女性や子どもなどの民間人です。日本から戦争体験者が少なくなるなかで、「軍隊は住民を守らない」という沖繩戦の教訓を忘れてはなりません。

日米地位協定の全面改定を

日米地位協定とは、在日米軍の施設・区域のあり方や駐留する軍人、軍属の地位、経費の分担等について定めたものです。米軍の駐留を受け入れている国は米軍と地位協定を結んでいます。日米地位協定は諸外国の協定と比べて、国内法が原則として適用されず、米軍人・軍属の権利も強すぎるなど日本側に不利な内容になっています。日常的な騒音被害、墜落などの事故で、基地周辺の住民のガマンは限界です。また米軍関係者が引き起こす事件・事故も非常に多く、加害者が罰せられず、被害者が泣き寝入りを強いられることも少なくありません。

鹿児島においても、鹿屋基地への米軍無人機・空中給油機訓練移転が進められています。米国と地位協定を結んでいるドイツや韓国では、自国民を守る立場からすでに改定が実現しています。日米地位協定の全面改定と米軍基地撤去を求める沖繩の声は他人事ではありません。



自治ひょうご

1628号

2023. 4. 15

月2回(1日、15日)発行 定価10円
購読料は組合費に含まれる。
自治労兵庫県本部
書記長/尾西亮太郎・編集人/秦 信昭

当面の日程

- 4月16日 芦屋・宝塚・明石・三木市議会選挙告示日
 - 4月23日 同上4市議選投票開票日
 - 5月3日 戦争させない、9条壊すな!5・3兵庫憲法集会
(神戸・みなとのもり公園)
- 5/1号は休刊します



全日本自治団体労働組合 兵庫県本部
〒650-0004 神戸市中央区中山手通3-4-8 大東ビル TEL078-392-0820 FAX 078-392-0920
http://www.jichiro-hyogo.jp/ E-mail:jhyogo@jichiro-hyogo.jp

メーデーに結集しよう

- 【4月23日(日)】
明石地区(10:00~) 明石公園きしろスタジアム
 - 【4月27日(木)】
川西・猪名川・豊能地区(18:30~)
池田市ダイハツ労働会館
 - 三田地区(18:30~) 三田市郷の音ホール
 - 【4月29日(土)】
神戸中央メーデー(10:00~) 大倉山公園野球場
 - 尼崎地区(10:00~) ベイコム陸上競技場
 - 淡路地区(10:00~) 洲本市大浜海岸
 - 東播地区(10:00~) 高砂市総合運動公園
 - 加西地区(9:30~) いこいの村はりま芝生広場
 - 西部地区(10:00~) 東御屋敷跡公園
 - 但馬地区(10:00~) 豊岡市民会館
 - 丹波地区(10:00~) 篠山市四季の森生涯学習センター
 - 【4月30日(日)】
伊丹地区(10:00~) 伊丹市昆陽池公園多目的広場
 - 北播地区(10:00~) 西脇市総合市民センター体育館
 - 【5月1日(月)】
西宮地区(10:00~) 市立六湛寺公園
 - 芦屋地区(18:00~) 芦屋市役所前
- ※宝塚地区は中止



寸劇では職場の状況を役員が熱演した

女性部と臨職評は、13回目となる合同学習会を3月11日に中央労働センターで開催し、23単組37人が参加した。実際に職場で起きている問題を寸劇に仕立て、それを題材にグループで議論を深めた。

最初に臨職評の伊藤房枝議長は「職場は年度末で忙しい。組合も春闘の取り組みや新人組合員の対応に追われる時期だが、自分に優しくできていますか?人は優しくされると誰かに優しくしたくなるもの。優しさを広げ、職場でも組合でも誰もが意見を出しやすい環境を作っていく」とあいさつした。

寸劇では「定時退勤は夢

女性部・臨職評合同学習会

状況を共有し改善策を探る

年休の取り方や超勤の取り扱いを再確認

藤原潤子女性部長からは年休の取り方や超勤をきちり記録することなどを再確認。参加者からは「当たり前と思っていたことがそうではない」「自分も変わらなければならぬ」となど気づきの声が多かった。

最後に藤原部長が「人員不足は大きな問題だが、自分ごとで人手不足の時もお互

の彼方?」「週休や年休について上司によって取りづらくない?」「そんなに仕事が一番優先?!」の3本を役員が熱演。グループ討議では「定時退勤が出来るか」「サービス残業はしているか」「年休は取れているか」など、各自自治体の異なる状況を共有しつつ、改善策を探った。

最後に藤原部長が「人員不足は大きな問題だが、自分ごとで人手不足の時もお互

6月1日をヤマ場に人員確保闘争へ結集を

一歩前へ進もう

県本部は2023春闘から「一歩前へ」を合言葉に

各単組は、6月期の人員確保闘争をヤマ場にむけ、定時に帰宅できる体制はどうあるべきか、長時間労働の実態はどうか、定年が65歳へと段階的に引き上げられる

闘争を進めていく。人員確保の取り組みを進めることは、市民サービスの向上にもつながり、安心して働き続けられる職場をめざすこととなる。

こう。さらなる組合員の結集をお願いする。

人員配置について「適正な人員配置を行う」との回答を引き出すことを妥協基準とし、人員確保闘争に繋げる取り組みを進めた。そもそも当局側が適正ではない配置を行うなど、管理監督責任を放棄するようなことはありえない。

が最後まで働き続けられる職場の体制はどうあるべきかなどを話し合い、意思統一を図ることが必要である。要求作りでは、職場オルグを進め各課・係の状況を

統一闘争ヤマ場への結集を強化し、働きやすい職場をめざす取り組みを進めて行

ホームページをリニューアル

県本部ホームページをリニューアルしました。県本部の行事や単組の取り組みなど、身近な話題をタイムリーにお届けします。

自治労兵庫県本部 検索



【組合員専用ページ】では、より詳しい情報を発信します。ログインには、ユーザー名・パスワードが必要です。詳しくは単組にお問い合わせください。

しこう

昨年から今春にかけて「ブルー」や「ジャパン」という侍がピッチやフィールドで躍動した。皆さんの記憶に

いまいち座

ひとつひとつ確実に...



大植 賢 (豊岡市職労)

県本部第16回卓球大会

大激戦を制し豊岡が2連覇

初出場の新温泉は準優勝と健闘



見事2連覇を果たした豊岡市職労チーム

県本部は3月11日、加西市内で県職・神戸市従・洲本・淡路・姫路・小野・丹波篠山・豊岡病院・新温泉・豊岡・宍粟・加西の12チームが参加し、第16回卓球大会を開催した。

予選リーグを経て、決勝リーグに駒を進めたのは小野市職、豊岡市職、新温泉市職、神戸市従の4単組。準決勝で神戸市従を4対2で制し、県本部大会初出場の新温泉が前回王者の豊岡との決勝戦に挑んだ。

決勝戦は豊岡が3試合、新温泉が2試合を取った局面で、ここまですべてストレートで勝ち続けてきた女子シングルの新温泉・田中が安定感のあるプレーで勝利を決め、3対3に押し戻す展開となった。

優勝の行方が、かかった男子シングルの豊岡・岡田と新温泉・阪本の戦い

県本部2023春闘討論集会 分科会報告②

第3分科会は12単組20人が参加。足立育生副委員長が座長を務め、森哲二書記次長、北池宏光現業公企部長、岡和巳但丹ブロック事務局長で分科会を進め、座長は「週休日の振替が未だに違法状態の自治体もあり、春闘期から法令順守に向け取り組みを進めていか

振替休日の運用は大丈夫?

なければならぬ」と分科会の趣旨を説明。

森書記次長から①指定された振替休日を取得②取得できない場合は休日勤務手当支給③必要な人員配置の基本3項目を説明。さらに①週休日の労働基準法の原則②公務職場の週休日の振替③時間外勤務手当等の支給などについて詳しく説明した。

三田、加古川、南あわじなどでは管理職の正しい認識により、振替が確実に取れる職場環境が報告された。特に、神戸は振替休日を「含め休日」をパソコン管理。誤りも少なく、同一週内で振替休日が取れるシステムが報告された。

5・3プレ集会

専守防衛はどこへ

平和は命がけの外交努力で作られる

5・3兵庫憲法集会の成功に向け、プレ集会在3月7日に長田区文化センターで約180人が参加し開催された。

集会冒頭、主催者の羽柴弁護士は「専守防衛のタガがはずれた。引き返すことができない。所まで来ている。新しい戦前とならないよう取り組みが必要だ」とあいさつをした。

「軍事力強化は東アジアの不安定化を呼び込む。わたしたちは重い増税負担を引き受けることを本望に望んでいるのか」と問い「抑止力のための軍事力強化ではなく、政府は命がけの外交によつて平和を作っていくかなければならない」と語った。



半田さんから講演を受ける

産別を超えた交流から学ぶ 民間労組の職場実態から視野を広げる

「職場・産別を超えた青年の共闘で春闘に勝利し、大幅な賃上げを勝ち取る」をスローガンに第55回全国団結集会在茨城県内で2月11〜12日に開催された。

集会では、相鉄労組の委員長の高橋廣康さんが「バス支出削減に抗して、たたかいと教訓」について講演を行った。相鉄の経営立て直しに組合員が巻き込まれた事実が語られ、当局のやり方に反対し、ストライキや署名活動などを実施。闘争は裁判闘争まで発展したが、最高裁で棄却という結果になった。「結果的に負けたかも知れない。しかし、会社のやり方に屈

服しなかったことは、労働者としての真つ当な判断だった。人として成長できた」と述べた。

分散会では各グループに分かれ2日間実施された。兵庫の参加者からは「民間との違いを知る良い機会」「春闘の取り組み、自治労の熱量とは雲泥の差を感じた」「あたり前の生活ができるよう『欲』を出して、たたかかなければならない」など感想が出された。

戦争させない。9条を壊すな!

5.3兵庫憲法集会

日時 5月3日(水・祝) 14:00開会

場所 神戸・みなとのもり公園

メインスピーカー 松尾貴史さん

新入組合員の皆さん 申し込み受付中!

ただ今

社会人としての備えの第一歩は**団体生命共済**から。組合員だから利用できる**生命と医療の保障**です。

長期共済 積み立てタイプの**長期共済**もあります。

団体生命共済 団体定期生命共済

手続きは組合で 新入組合員の方は継続募集期間以外も申し込みます。

くみん共済(全労済) 全国労働者共済生活協同組合連合会

自治労共済 推進本部 全日本自治体労働者共済生活協同組合

「くみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆたかな暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

※契約にあたってはパンフレットをご覧ください。不明な点があれば、まずは組合にご連絡ください。

全労済自治労共済本部資料より引用

第4講座

「憲法が変わると日本はどうなるのか」

埼玉平和運動センター

金子 彰さん

憲法が変わると日本はどうなるのか

—軍事大国化ではなくアジアの国々との共存を—

2023年6月18日

埼玉県平和運動センター 金子 彰

1. 終わらないウクライナ戦争

- ・ロシアの侵略行為は断じて認められない、戦争終結にむけ声をあげ続けなければならない。しかし、なぜ戦争は終わらないのか
- ・ウクライナはロシアの侵攻以前からすでに NATO の事実上の加盟国になっていた。米英が高性能の兵器を大量に送り、軍事顧問団も派遣してウクライナを武装化（米国昨年から今年1月までで10兆円の支援、EU5兆円、英国1兆8000億円など）
- ・武装化はクリミアとドンバス地方奪還のため（2014年にロシアに奪われた土地を奪還すること）

2014年の「ユーロマイダン革命」でヤヌコビッチ政権を転覆し、新欧米政権ができた。これをクリミアやドンバス地方のロシア系住民が認めず、ロシアが住民投票でクリミアを編入、親露派がドンバス地方を実効支配。ヤヌコビッチ政権を転覆するため、米国のCIAを使っていたことを、2015年にオバマ大統領自ら認めている。

- ・1990年時点で「NATOは東方に拡大しない」との約束が成されていたが、1999年（ポーランド、ハンガリー、チェコ）、2004年（ルーマニア、ブルガリア、スロバキア、スロベニア、エストニア、ラトビア、リトアニア）が加盟

※3月21日国連総会において、侵攻1目にあたりロシア軍の撤退を求める決議案が上程された。結果は、賛成141カ国、反対、棄権、投票不参加が52カ国。これはグローバル・サウスと呼ばれる南半球を中心とする途上国、新興国。グローバル・サウスは欧米とも、ロシアや中国とも友好関係を維持し、各国の発展に結びつけようとしているが、アフリカ諸国はかつての宗主国の欧州への反感が強い。独立闘争を支援していたソ連への感謝もありロシアを好意的に見ている。

※こうして見ていくと、国際情勢を単純化することは危険。ロシアのように攻めてくる国があるのだから軍事力強化は当然という単純化こそ危険。即時停戦を求めるために日本は平和主義に基づき役割を果たすべき

2. すずむ日米軍事一体化

①2022年5月23日 岸田・バイデン会談記者会見発言

- ・岸田首相は、「日本の防衛力を抜本的に強化」するとし「裏付けとなる防衛費の相当な増額を確保する決意を表明」。朝鮮のミサイルに対抗した反撃能力保有を含め、「あらゆる選択肢を排除しない」（国内の議論もないのに勝手に約束することは許されない、民主主義国といえるのか）
- ・バイデン大統領は、台湾有事の際に台湾を防衛するののかとの問いに、「イエス」。（今まで曖昧にしてきたことを明確に回答）

②中国に対する米国の態度

※中国の「一つの中国原則」とは、①「世界で中国はただ一つである」、②「台湾は中国の不可分の一部である」、③「中華人民共和国は中国を代表する唯一の合法政府である」これに対して米国は、①と②については中国の立場を「認知する」とし、③については、「承認」するとした（1978年の「米中共同声明」）。1979年1月1日、米中の国交樹立に伴う台湾との断交により、「台湾関係法」（1979年4月）を制定し、台湾の安全を保護し影響力を維持することとした

※「地域安定の基礎」という日米同盟が、中国抑止の「対中軍事同盟」に変質⇒安全保障政策の大転換へ

- ・昨年12月16日、国家安全保障戦略、国家防衛戦略（防衛計画の大綱）、防衛力整備計画（中期防衛力整備計画）の3文書改定を閣議決定、敵基地攻撃能力の保有と防衛費を対GDP比2%に→世界第3位の軍事大国に
- ・敵基地攻撃能力保有は、先制攻撃を可能にするもの、明らかな憲法違反
- ・国内での議論もないまま閣議決定し、1月13日に訪米し報告、どこの国の首相なのか米国の意のままに動く自衛隊（自衛隊が米軍の2軍に）
- ・経済大国となった中国、自らの経済圏確保のための一帯一路によって発展途上国・新興国にとって中国モデルが魅力的になってきたこと→米国の影響力の低下
- ・米の中国封じ込め政策・・・クアッド（日米豪印4カ国戦略対話）、クアッドプラス（韓国、ベトナム、ニュージーランドの東アジア版NATO）、オーカス（米英豪の軍事情報3国同盟）、ファイブアイズ（米・英・カナダ・豪・ニュージーランド軍事情報網）
- ・米国の中国の軍事力増強に対する脅威・・・軍事費を増大させる中国の海洋進出を妨害
- ・「台湾有事」は「作られた危機」、経済の結びつきは無視できない（2020年米国対中輸出額1,110億ドル、中国対米輸出額2,198億ドル、貿易摩擦はあるものの差し迫った軍事的脅威は考えにくい、偶発的な衝突はありうる）

3. 3文書の骨子

①敵基地攻撃能力（反撃能力）保有を明記

日本に対する弾道ミサイルなどによる武力攻撃の発生時、ミサイル攻撃を防ぐのにやむを得ない必要最小限度の自衛の措置として、相手の領域で有効な反撃を加えることを可能とする、スタンド・オフ防衛能力を活用した自衛隊の能力と定義

②安全保障関連経費

2027年度に防衛力の抜本的強化と、それを補完するとりくみ（研究開発、港湾などの公共インフラ、サイバー安全保障、国際的協力の4分野）をあわせ、予算水準が現在の国内総生産（GDP）の2%に達することを目指す
軍事費増は米国からの武器爆買も一因、米国に支払うローンは莫大になっている 27年度以降のローン支払い16.5兆円、増税は必至、国民生活は逼迫

③周辺国への認識

【中国】対外的な姿勢や軍事動向等は、我が国と国際社会の深刻な懸念事項であり（中略）これまでにない最大の戦略的な挑戦。

【朝鮮】従前よりも一層重大かつ差し迫った脅威。

【ロシア】中国との戦略的連携強化の動きもあいまって安全保障上の強い懸念。

④憲法上禁止された兵器を保有

島嶼防衛用高速滑空弾（事実上の弾道ミサイル）⇨大陸間弾道弾

スタンド・オフ機能がある長射程ミサイルの導入（JSM、JASSM、LRASMなどの長射程ミサイル）⇨長距離戦略爆撃機

護衛艦「いずも」の空母化、垂直離着陸戦闘機 F35B を搭載＝攻撃型空母

⑤日本列島南部、南西諸島、石垣島に地下司令塔建設。大分、青森にも 24 年までに 10 カ所。戦闘が始まり地上が荒廃しても、地下から敵基地攻撃を指令。

4. 軍事基地化する南西諸島

辺野古新基地建設の強行と沖縄の島々に自衛隊基地が建設されている

・奄美大島…奄美駐屯地と瀬戸内分屯地開設、約 560 人の陸上自衛隊が駐留、奄美駐屯地に警備隊と地対空ミサイル配備、瀬戸内分屯地に警備隊と地対艦ミサイルと弾薬庫が配備

・宮古島…宮古駐屯地が開設、警備隊約 380 人配置、地対空・地対艦ミサイル配備され、部隊は計 700～800 人に

・与那国島…レーダーによる沿岸監視部隊約 500 人配置、23 年度中に電子戦部隊配備予定、ミサイル部隊も配備へ

・石垣島…島の中央部の於茂登岳麓の農村部にミサイル部隊配備 500～600 人

・石垣市など複数の自治体に住民避難用のシェルター整備が検討

・あらたな米軍の作戦「遠征前進基地作戦（EABO）」

制空権・制海権が確保されていない島しょに「遠征前方基地」（EAB）を設置。兵員配備のために C-130 輸送機、オスプレイ、小型輸送艇を使用→EAB からハイマース（高機動ロケット砲システムを展開し対艦ミサイル・防空ミサイルを発射する→攻撃後素早く移動（南 西諸島間を移動していくことによって南西諸島全域が攻撃を受ける危険性）

・離島が攻撃されたら住民はどうするのか

県民約 144 万人、避難場所は 1294 カ所あるが、宮古島の場合必要なバスは 1088 台、航空機は 363 機、船舶は 109 隻→一斉に避難は困難

・沖縄が攻撃されれば、日本全体が攻撃対象になる。日本海側に立つ原発が狙われる

※日本政府は南西諸島を戦場にしようとしている

昨年 11 月、鹿児島県徳之島などを中心に日米共同軍事演習が行われ、約 3 万 6 千人が参加。与那国島で県内ではじめて機動戦闘車が公道を走った。11 月 30 日には弾道ミサイル飛来を想定した避難訓練が実施

※もし米国が他国と戦闘行為を行った場合、日本は「存立危機事態」ということで関係なくとも戦争にかり出されることが必至。米国の意のままに自衛隊が使われ日本全体が攻撃目標にされることを岸田首相は約束した。絶対に許されない。米国追従の外交では日本は滅びていく。米国を守るために日本が犠牲になる。

5. 市民の監視を強化するための「重要土地調査規制法」（2022 年 9 月発効）

・戦争遂行のために反戦運動を弾圧する法律が必要→特定秘密保護法（2013 年）、共謀罪（2017 年）、重要土地調査規制法（2021 年）（海自一等海佐が書類送検）

- ・重要土地調査規制法の内容（戦前の要塞地帯法を思わせる）
内閣総理大臣は「安全保障」を口実に、「注視区域」「特別注視区域」を指定
「注視区域」・・・自衛隊や米軍基地、原発などの「重要施設」の敷地の周囲約1kmの区域及び国境離島等の区域を指定、区域内の土地や建物の所有者の個人情報や利用実態を調査、関係人も調査対象
「特別注視区域」・・・「注視区域」にある「重要施設」が特に重要な施設や国境離島等、土地の売買などの際に届け出が必要
- ・基地周辺だけでなく、生活関連施設も対象に（発電所、変電所、ガスタンクやガスを精製する工場、水道事業のための取水、貯水などの施設、1日平均あたり10万人以上利用の鉄道や路面電車の駅、NHKと国内放送を行う放送局の無線施設、ダム）
- ・機能を阻害したとして、基地の周辺住民の監視活動や原発反対の運動の弾圧が可能になり懲役や罰金が科される
- ・個人の思想・宗教・所属団体、趣味、家族関係、友人関係、職歴、渡航履歴などすべての情報が政府が収集できる→国民すべてが監視対象に
- ・朝霞基地1km圏内には10万人が生活している、大宮基地周辺では何人になるのか

6. 改憲に突き進む岸田政権

(1) 国民投票法改正案（改憲手続き法）の問題点

一昨年、自民党は立憲民主党の修正案すべてを了承し可決したが、試行から3年を目途に改正するとしたが「最低投票率」あるいは「最低投票率」の問題、CM・インターネット規制などの議論が不十分

改憲発議を行う準備はできた、今後は4項目の議論に

(2) 自民党改憲4項目

- ①憲法9条に自衛隊を明記→徴兵制につながっていく
- ②緊急事態条項
 - ・緊急事態発生の際、権力者が憲法によらず自由に行動すること定めるもの
 - ・国会を停止させ政令で対応することによって独裁に。また、国民の権利・自由を制限
- ③合区解消
- ④教育充実

※現在憲法審査会で中心的に議論されているのは、緊急事態時の議員の任期延長問題。

選挙を長期間しないことが可能に

※憲法9条がなくなれば、果てしのない大軍拡路線を歩み、米国と共に世界中で戦争をする国になる。徴兵制は避けられない。アジア全体が戦争の危機にみまわれる。絶対に改憲を許してはならない

※改憲の議論をする前に、現実に憲法が生かされているのか

コロナ禍で格差は拡大しているが、憲法25条「全て国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する、②国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」

7. 日本の進むべき道は

(1) 21世紀後半からはアジア・アフリカが先進国に

- ・2100年、アジア・アフリカの国々が世界人口の8割を超え、米欧は1割を切る（明石康 国連研究会）
- ・世界名目 GDP（2022年）1位米、2位中、3位日（2010年に中国に抜かれた）、2028年には中国が米国を超える（IMF）
- ・2050、2075年には、中国、インド、米、インドネシア、ナイジェリア、パキスタンが世界トップ6に、日本は12位に転落（ゴールドマン・サックス）
- ・深刻な日本の少子化、2060年には労働力人口半減、65歳以上40%に、移民による労働力（アジア）、近隣国との協力は日本の大きな課題

※米国追従の外交ではなく、アジアの一員としてアジア全体の平和構築に力を尽くすべき。そのために日本国憲法が重要（中村哲さん「憲法9条があるからアフガニスタンで仕事できた」「9条は永遠に変えるべきではない」）

(2) 日本の地政学的位置

- ・3000kmにわたるアジア大陸封じ込めの自然要塞として、米国に利用されている。ロシア・朝鮮・中国に対抗する最前線基地とされるのではなく、ロシア・朝鮮・中国と共に平和をつくる道を選ぶことが基本
- ・敵基地攻撃能力では3核大国から飛んでくるミサイルは防げない。アジア諸国との地域環境力こそ重要
- ・東アジアで絶対に戦争をさせないこと。そのために1997年の日中韓の3国協力の動きをつくりだすことが重要（99年の小渕政権下での3国協力関係、福田政権下での日中韓首脳会議、2010年鳩山政権下での韓国・中国との「ビジョン2020」）

8. 平和と自由を守るために

①絶対に戦争はさせない

広範な市民との共闘を作りあげていく、保守の側の人とも共同を、改憲を許さない運動の強化

②民間交流を広げていく

ロシア、中国、朝鮮敵視はアジアの緊張を高めるだけ、核保有国に対抗することはあまりに無謀

③核兵器禁止条約を批准し、核兵器廃絶を世界に発信していくことが求められている

④労働組合の役割が重大

戦争が始まれば、すべての仕事が戦争に組み込まれていく。戦前のような戦争協力を繰り返かえしてはならない

⑤政治を変える、岸田政権の早期退陣を

⑥人権を大切する社会を・・・人権意識が欠落している自民党は時代錯誤、世界の笑いもの

⑦平和の大切さを粘り強く訴えていく「戦争が廊下の奥に立つてゐた」（渡辺白泉 1939年）

図 1

名目 GDP シェア予測

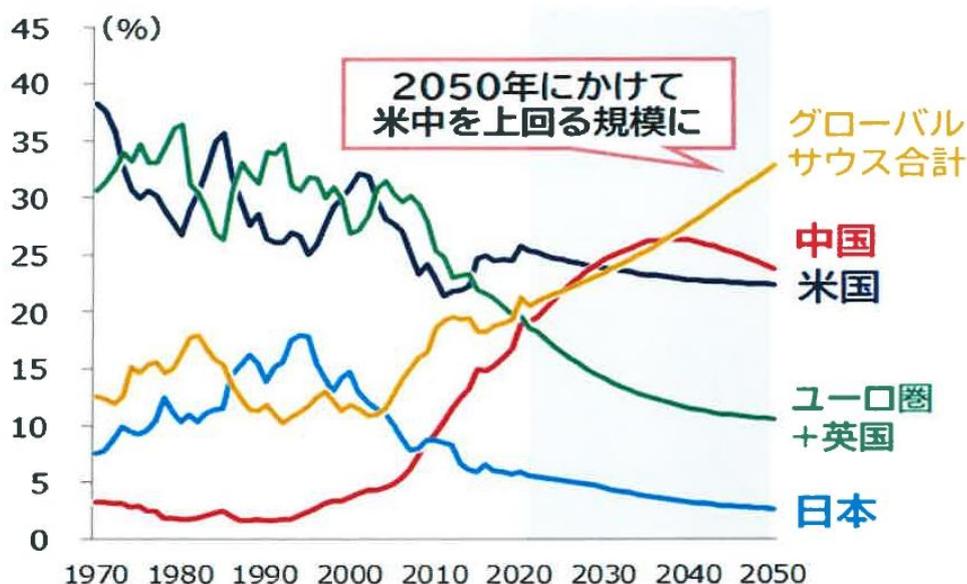


図 2

資料 1 ●第 1 列島線における日米軍事基地配置図



提供: 沖縄平和運動センター

この配置図のカラー版は下記に掲載。

<http://www.peace-forum.com/wp-content/uploads/2021/10/layout.png>

図 3

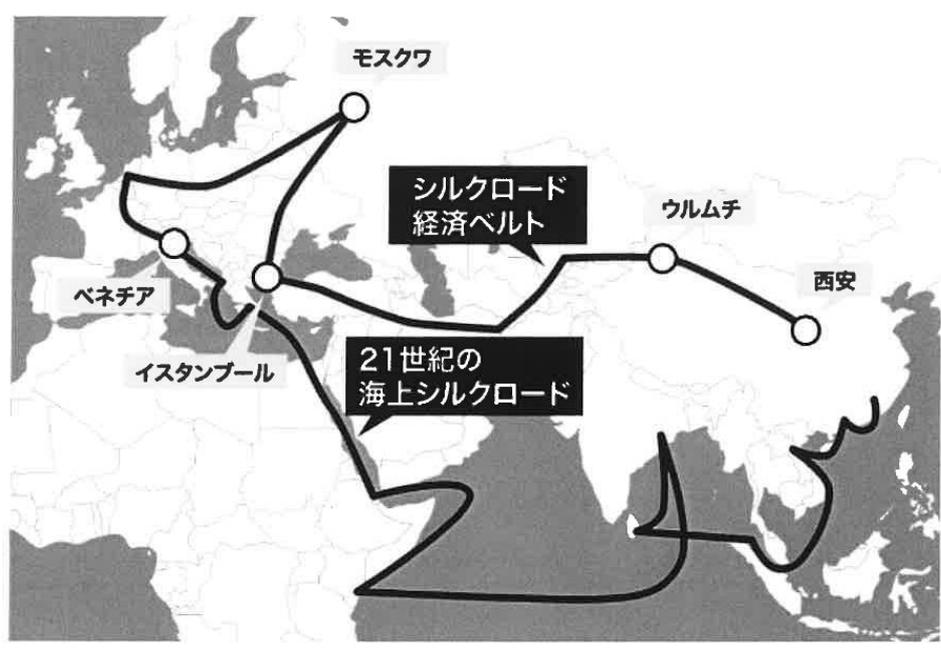


図 4



表 1

**防衛省が取得を進める
敵基地攻撃に利用可能なミサイル**

名称	開発国	射程 (km)	現状
 12式地対艦誘導弾 <small>(陸上自衛隊 対ミサイルより)</small>	日本	百数十 ↓ 数百に	2025年度の長射程化にメド。艦艇、戦闘機への搭載も視野
JSM	ノルウェー	500	18年度以降、予算を計上し取得済み
JASSM	米国	900	19年度以降、搭載機の改修予算を計上
LRASM	米国	900	搭載用に改修するため米国と調整中
島嶼防衛用高速滑空弾	日本	200~500?	18年度に研究開始、26年度装備化予定
極超音速誘導弾	日本	?	19年度に研究開始、25年度研究終了予定

〈分散会について〉

- まずは →
- (キリがいいところで休憩を取りましょう)
- →

〈分散会討論の柱（分散会で聞いて・話し合ってみよう!）〉

1. 青木総合組織局長の「定年まで働き続けるために」の講演を聞いてどう思いましたか？
2. 中野麻美弁護士の「労働における自由と平等」の講演を聞いてどう思いましたか？
3. 昨年度1年間に年休を何日取得しましたか？
取りたいときにとれますか？
自分のために休んでいますか？
生理や病気、子どもの病気などで年休を取得していませんか？
4. 定時に来て、定時に帰れますか？ 休憩時間はとれていますか？
5. 超過勤務（時間外勤務）手当はきちんと請求できていますか？（支払われていますか？）
振替はきちんと取れていますか？
 - ・平日（朝、昼、夜）
 - ・土、日、祝日
6. この1年体の調子はどうでしたか？
7. 定年まで働き続けられる自信はありますか？不安なことはありますか？
8. 組合からの情報提供について、工夫していることや要望などがありますか？
9. あなたの職場の状況はどうですか？（職場での不安・不満、悩みなど自由に）

～ 座長の方へ・分散会に参加される方へ ～

【分散会の目的と獲得目標】

- ① 講演や取組報告で学んだ視点で、職場や社会で起きていることや自分たちの置かれている状況（女性・労働者が犠牲になっている状況）などを振り返りながら、「労働者（管理職ではない）としてのモノの見方・考え方（労働者（働いている自分たち）側からの視点）」を養うこと。
- ② 単組・職場での課題解決に向け、ヒントを見つけること

【問題の「本当の原因」を考える】

不満や実態を出し合うだけでは「本当の原因」は見えてきません。

「何が問題なのか」「問題の原因・本質が何なのか」を突き詰めることで、今まで気がつかなかった原因にたどり着くことができます。悩みながら「なぜ」を繰り返してみてください。

たとえば、不払い残業

- ① 上司が残業と認めてくれない → なぜ？→どうして？・・・
- ② 自分が隠れて残業している → なぜ？ →どうして？・・・
- ③ 不払いになっていることに気づいていない → なぜ？→どうして？・・・
- ④ 予算がない → なぜ？→どうして？・・・

【討論のポイント】

講演の中でわからなかったことや疑問など感想を出し合ってみましょう。（そこに「気づき」があるかもしれません）、また、現在の職場や社会を振り返ってみましょう。

【討論を進めるコツ！】

- ① すべての項目について話す必要はありませんので、議論が集中したところに時間をかけてください。
- ② 「みんなで考え合う」ことを重視しましょう。発言者が偏らないように、「〇〇さんは？」と発言を求めることも大切です。そして、仲間の発言は否定せずに話し合しましょう。
- ③ 分散会で大切なのは、「労働者（管理職ではない）としてのモノの見方・考え方」。言い換えると、労働者（働いている自分たち）側に偏った視点で職場・社会を見ることです。資本・当局（管理職や上司）がつくった常識や秩序の中で生活・労働をしていると、知らず知らずのうちに資本・当局寄りの視点になってしまいます。だからこそ、意識して「労働者（働いている自分たち）側に偏った視点」で職場・社会を見ることをしなければ、本当の問題や原因は見えてきません。この視点を大切にしながら分散会を進めてください。
- ④ 座長をしていて「難しい」「うまくいかない」と感じたときは、その気持ちを班員に伝え、協力を求めたり、休憩や交流会時に頼れそうな仲間に助けを求めることも大切です。

インターナショナル

詩 パティエール
 曲 デジエール
 訳 佐野 碩
 佐々木 孝丸

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

して さか めば よわがはら か が は た あか つて き は き
 ねこゆる わ が は た あ ゆ く つ て き を ま き

ぬる ほう ぎゃ くのかさり た つひはたは ちにも えい
 る あっ せ いのかベヤ ぶ かりてかたき わ がが かい

てな うみ を へだてつわ れ らかいな む すり びの ゆは
 な いま ぞ たかくかか げ んわがしよ う すり の は

くた いざた たか わん いざ ふるい たて い

ざ あ イン タ ナ ショ ナ ル わ れ らが も

の いざた たか わん いざ ふるい たて い

ざ あ イン タ ナ ショ ナ ール わ れ らが も の

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