

目 次

①「週休日の振替」の運用適正化にむけた取り組み	1
②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	8
③定年引上げについて	
・「国家公務員法等の一部を改正する法律案」、「地方公務員法等の一部を改正する法律案」が可決・成立～公務員の定年引上げが実現へ～（2021年6月4日自治労情報）	12
・地方公務員法の一部を改正する法律の概要	12
・定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について（通知）（2022年12月23日自治労情報）	13
④会計年度任用職員の勤勉手当支給について	
・会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする地方自治法改正案が参議院総務委員会及び本会議で可決・成立 4/25-4/26	17
・地方自治法の一部を改正する法律案の概要	17
・地方自治法（関係部分抜粋）	18
⑤会計年度任用職員の給与取扱いについて	
・総務省通知「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」	19
⑥総務省「地方公共団体における職員の給与の男女の差異の算出及び公表の方法について」（通知）	23
⑦男女平等社会実現を求める要請書	29
⑧ジェンダー平等推進計画（組織等議案）	
・機関紙じちろう（5月15日）	35
・「自治労ジェンダー平等推進計画」（組織討議案）	36
・ジェンダー平等推進計画の達成に係る工程表	46
⑨第6次組織強化・拡大推進計画	
・「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」（組織等議案）の概要	47
・単組活動 底上げ（エンハンス！）シート（案）	55
・「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」（組織等議案）	58
⑩自治労・2022年参議院選挙についてのアンケート調査結果	75
⑪2023年度妊娠・出産に係る女性の調査について（調査結果）	76
⑫新聞記事より	80
⑬読み合わせ資料（まなぶ6月号）「残業がなくなるのは、だれのせい」	93

「週休日の振替」の運用適正化にむけた取り組み

1. 取り組みの趣旨

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

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

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

2. 取り組み方針と要求事項

すべての単組は、当面の闘争方針に掲げた以下の方針に基づいて取り組みます。

(第 96 回定期大会 当面の闘争方針より抜粋)

【2022 確定闘争の取り組みの柱と重点課題】

＜3つの取り組みの柱＞

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

上記3つの取り組みの内容は、次の通り設定します。

(1) 週休日の振替運用の適正化

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

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

めます。

(2022 秋季・自治体確定闘争の推進について (案) より抜粋)

4. 週休日の振替の適正化と 36 協定の締結

① 公務職場では、長年にわたる人員削減により、最低の人員で業務にあたっており、加えて、新型コロナウイルス感染症対応により人員不足はさらに深刻で、恒常的な時間外・休日勤務が問題となっています。しかし、時間外勤務手当の財源不足を理由に、不払い残業がみられるほか、人員不足で週休日の振替もできないといった状況にあります。このような違法状態を是正するとともに、総労働時間の短縮および36 協定の締結にむけて、以下の通り取り組みます。

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

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

(2022 確定自治体単組の要求モデルより抜粋)

6. 週休日の振替の適正化

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

取り組みのあたっての基本的事項について

1. 週休日とは

(1) 労働基準法の原則

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

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

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

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

(参考) 労働基準法

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間にわたり四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日にわたり八時間を超えて、労働させてはならない。

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

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

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

(2) 週休日

一方、地方公務員については、労基法第35条1項で定める「休日」に該当するものを勤務時間条例で「週休日」として定めています。週休日とは、任命権者が「勤務を割り振らない日」を意味し、通常、条例で日曜日と土曜日が週休日として定められています。労基法では、週に1回を休日としていることから、労基法が適用となる地方公務員は、日曜日と土曜日のどちらか1日が法定休日となります。地方公共団体では、日曜日を法定休日としているところから一般的と思われませんが、法定外休日である土曜日にも35%の割増手当を支給するのが一般的です。週休日はもともと勤務が割り振られていないため、給与の支給の対象とされおらず、週休日に勤務した場合は、土日いずれの場合においても、35%の割り増しした時間外勤務手当が支給されます。

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

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

(3) 公務職場の週休日の振り替え

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

ん。

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

(4) 週休日の割り振りの範囲

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

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

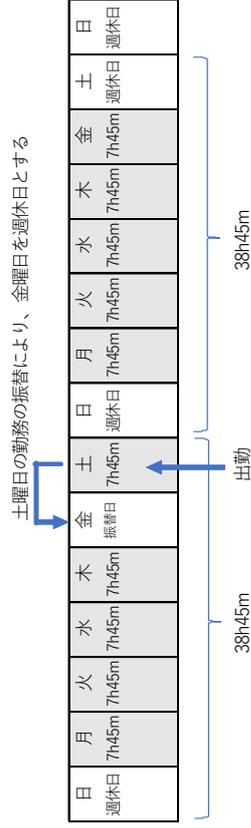
(5) 時間外勤務手当等の支給

振り替えと手当の関係について、以下の取り扱いが考えられます。

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

【同一週内における振替】

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



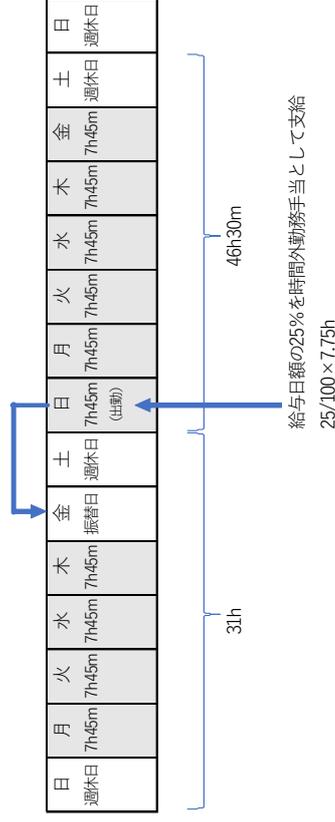
※ なお、労基法上は週40時間を超えた時間に対して割増賃金を支給される。一方、地方公務員の場合は、あらかじめ割り振られた勤務時間（≒所定労働時間 38.75時間）を超えた時間に対して、割増賃金が支給される。

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

【同一週を超える振替】

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

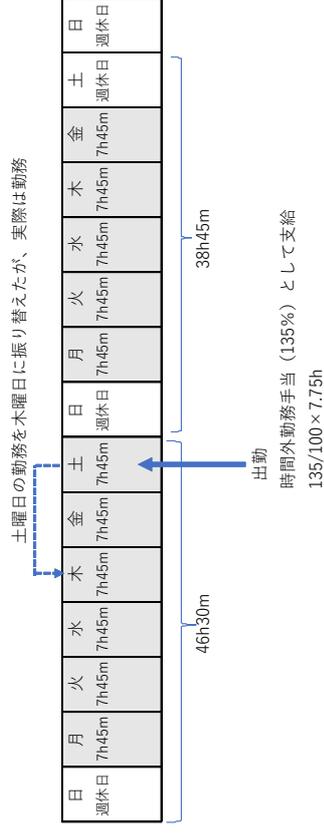
日曜日の勤務の振替により、前週の金曜日を週休日とする



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

【振替手続きをしたが、振替休日が取得できなかつた場合】

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

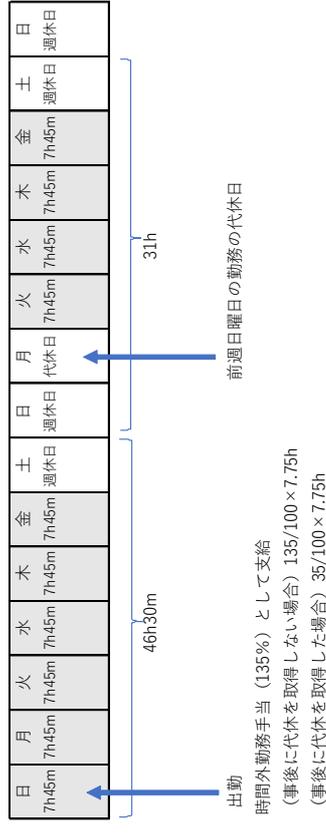


事前に振替手続きをとることなく週休日に勤務させた場合には、任命権者は週休日の勤務に対する時間外勤務手当（135%）を支給しなければなりません。また、事後に代休を取得させても、週休日の勤務は週休日に勤務したものと扱われ、割増賃金の手当（35%）の支払いが必要とす。

【振替手続きなしに、週休日に勤務させた場合】

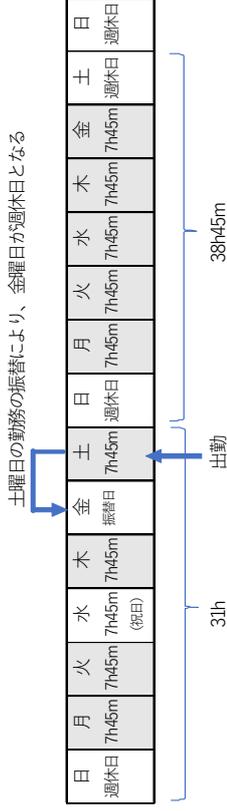
事前の振り替えが行われず、週休日の日曜日に勤務させた場合で、翌週月曜日に代休を取得すれば、日曜日の勤務に対し35%、代休を取得しなければ135%の時間外勤務手当の支給が必要となります。

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



【同一週内における振替（週内に祝日がある場合）】

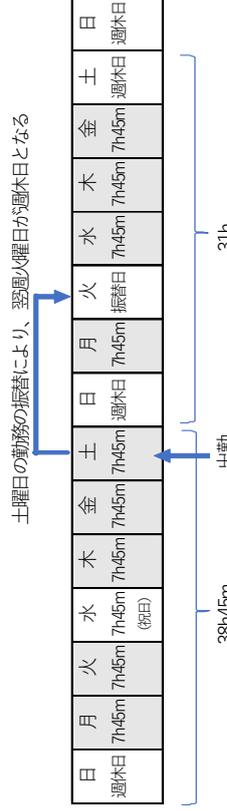
新たな週休日を変更前の週休日と同一週に振り替える場合に、その週に祝日があるとすれば、第1週の週労働時間は31時間、第2週は38時間45分になり、時間外勤務手当の支払いが発生しません。



【同一週を超える振替（週内に祝日がある場合）】

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

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



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

2. 公務職場における休日とは

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

(1) 祝日が土曜、日曜であった場合の振替休日

祝日法3条は、次の通り規定しています。

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

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

【日曜日が祝日と重なる場合】

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

週休日 振替休日

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

【土曜日が祝日と重なる場合】

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

週休日 週休日

(2) 休日代休制度（祝日法に基づく祝日や年末年始）

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

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

代休日は、任命権者が

- ア) 休日の全勤務時間についてとくに勤務することを命じた場合、
- イ) 勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等（休日を除く）について、

ウ) 職員の意向を尊重して、当該休日までに指定するものとされています。

この制度による場合は、休日給は支給されません。

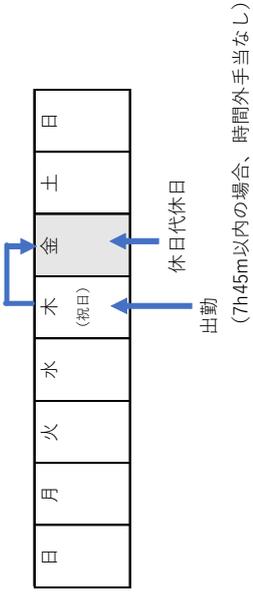
週休日の振り替えと異なる点は、

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

休日代休と手当の関係について、以下の取り扱いが考えられます。

【代休日の指定】

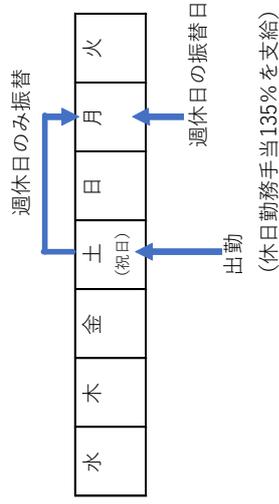
祝日である木曜日に出勤し、金曜日に休日代休を取得した場合、木曜日の出勤に対する手当の支給はありません。



【週休日と休日重なった場合】

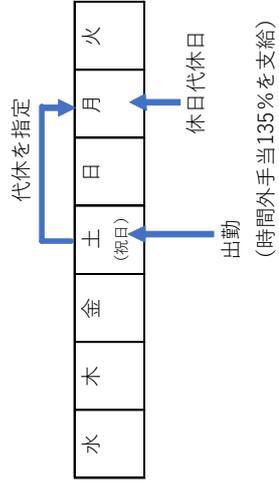
◆ **週休日のみ振り替え**

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



◆ **祝日(休日)の代休日の指定**

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

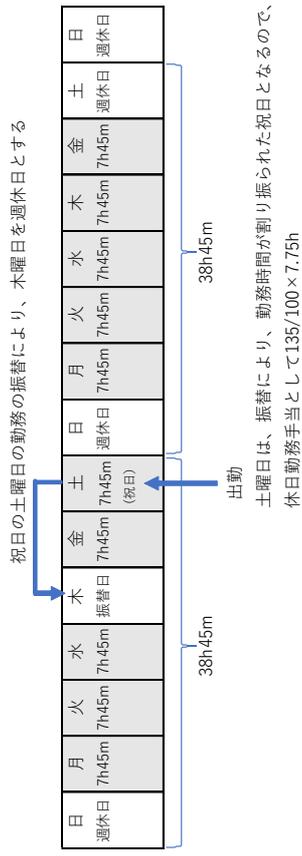


＜参考＞

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

【週休日が祝日と重なった場合】

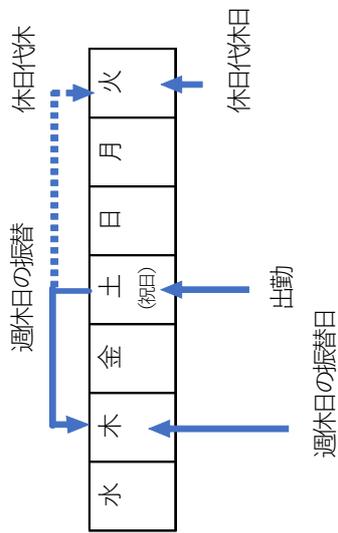
祝日の土曜日の勤務時間を木曜日に振り替えた場合、木曜日が週休日となり、土曜日は勤務が割り振られた祝日となり、休日勤務手当135%が支給されます。



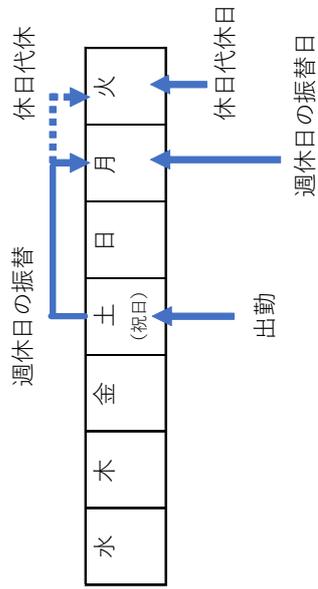
土曜日と祝日が重なった場合には、振り替えを行っても、当該土曜日に勤務した職員には、上記の通り、厳密に言えば、休日勤務手当が支給されることとなります(日曜日と祝日が重なった場合は、振替休日が定められるため上記の状況とはなりません)。

【週休日を振替、祝日（休日）の代休を併せて指定する場合】

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



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



労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

1 趣旨

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

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

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

2 適用の範囲

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

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

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

3 労働時間の考え方

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

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

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

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

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

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

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

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

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

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

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

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

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) 賃金台帳の適正な調製

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

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

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

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

(6) 労働時間を管理する者の職務

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

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

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

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳
(総合労働局)

「国家公務員法等の一部を改正する法律案」、 「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決・成立～公務員の定年引上げが実現へ

本日6月4日の参議院本会議において、公務員の定年の引上げを措置する「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決・成立した。

公務労協は、両法案の成立を受け、下記のとおり、事務局局長談話を発出した。

2021年6月4日

定年の引上げに関する公務員法改正法案の可決・成立に対する談話

公務労共サービス労働組合協議会
事務局長 吉澤 伸夫

本日の参議院本会議において、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決・成立した。これにより、60歳で定年を迎えた職員が多くが再任用短時間勤務への選択を余儀なくされるなど、近年不安定な状況が深刻化してきた雇用と年金の接続に関して、長年にわたる課題であった定年の引上げが実現することとなった。

第204通常国会は、総務省幹部職員接待問題、出入国管理法改正法案などのめぐり野党の対立が続くもと、新型コロナウイルス感染症対策を最大の焦点とした国会運営がはかられてきた。公務労協は、困難な審議日程と厳しい社会・政治情勢のもと、4月13日に行われた「国家公務員法等の一部を改正する法律案」の閣議決定を再提出を受けて、昨年の第201通常国会より継続審議となっていた「地方公務員法の一部を改正する法律案」とともに、与野党に対し速やかな審議・採決と成立を求め国会対策を強化してきた。

両院内閣委員会及び総務委員会の審議においては、①定年年齢の引上げ期間中における新規採用の継続、②管理監督職務上限年齢制(役職定年制)により降任された職員の職務の在り方、③公務における65歳以降の雇用の在り方等について、政府(内閣人事局、総務省)及び内閣府から一定の員解が明らかにされた。また、①地方自治体における関係条例の整備、②施行日が2023年4月1日に変更・修正されたことに伴い定年の引上げ年齢が繰り下げとなる職員の雇用と年金の接続、③定年前再任用短時間勤務の希望による選択等に関する議論が行われた。なお、参議院内閣委員会、衆議院及び参議院総務委員会においては、①公務員の働き方改革の一層の推進、②新型コロナウイルス感染症対策等に関する職員の安全確保と職務環境整備等に関する附帯決議が採択された。

両法律案の可決・成立を踏まえ、今後は、地方自治体における関係条例の整備とともに、職員に関する定年に関し公務員法が適用されない独立行政法人及び公共民間職場等における定年の引上げが喫緊の課題となる。また、構成組織を主体として、両院内閣委員会及び総務委員会の審議経過と附帯決議等を踏まえた管理監督職務上限年齢制(役職定年制)や定年前再任用短時間勤務の導入等を進める必要がある。さらに、公務員連絡会による国家公務員法等の一部を改正する法律案(附則第16条)に関する「国家公務員の給与制度等の検討」についての対人事院及び内閣人事局交渉の強化をばからなければならない。

公務労協は、引き続き、新型コロナウイルス感染症対策をはじめとする国民生活における喫緊かつ重要な課題に従事する公務労共サービス労働者が、その英知と情熱を持って職務に従事することを可能とする職場環境の整備と勤務条件の確保・向上等に向けた対応に全力をあげることにする。

以上

地方公務員法の一部を改正する法律の概要

国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることを踏まえ、地方公務員についても国家公務員と同様に以下の措置を講ずる。

I 法律の内容

1. 役職定年制(管理監督職務上限年齢制)の導入

- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制(管理監督職務上限年齢制)を導入する。
 - ・ 役職定年の対象範囲及び役職定年年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める。
 - ※ 役職定年の対象範囲は管理職手当の支給対象となっている職を、役職定年年齢は60歳を基本とする。
 - ※ 職員の年齢別構成等の特別の事情がある場合には例外措置を講ずることができる。

2. 定年前再任用短時間勤務制の導入

- 60歳に達した日以後定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用(任期は65歳まで)することができる。

3. 情報提供・意思確認制度の新設

- 任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するものとし、職員の60歳以後の勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

II その他

給与に関する措置

- 国家公務員の給与及び退職手当について以下の措置が講じられることを踏まえ、地方公務員についても、均衡の原則(地方公務員法第24条)に基づき、条例において必要な措置を講ずるよう要請する。
 - ・ 当分の間、60歳を超える職員の給料月額は、60歳前の7割水準に設定する。
 - ・ 60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

【施行期日】令和5年4月1日

各都道府県総務部(局)長
(人事担当課・市町村担当課・区政課扱い)
各指定都市総務局長
(人事担当課扱い)

定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた 地方公務員の定員管理に関する留意事項等について(通知)

12月23日付で、総務省が「定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について(通知)」が発出しましたので、情報提供いたします。

定年引上げにあたって、国は定年退職者が発生しない年度の翌年度とその翌年度の2年間で、試験採用数の平準化を図ることが基本としています。地方公務員においても、新規採用職員数の平準化をはかる場合には、国家公務員と同様に当該2年間の平準化を基本としつつ、各団体において、職種ごとの採用の困難性や現在の年齢構成等を考慮した上で2年間に限らない柔軟な平準化を検討するなど、地域の実情に応じて新規採用職員数の検討に取り組むことが必要とされています。
本通知および自治労情報2022第109号(2022年6月24日)発出の総行給第48号(令和4年6月24日)を踏まえ、当該職種ごとに中長期的な人員構成のシミュレーションを行うよう求め、計画的な新規採用と業務量に応じた適切な人員確保を求めて取り組みをお願いします。

【セット版】定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について(通知).pdf (application/pdf)

以上

総務省自治体行政局公務員部
給与能率推進室長
(公印省略)

定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた
地方公務員の定員管理に関する留意事項等について(通知)

地方公務員の定年引上げに伴う定員管理の取扱いについては、令和4年6月24日付け給与能率推進室長通知(総行給第48号。以下「令和4年6月給能室長通知」という。)において、基本的な考え方や留意事項をお示ししたところです。

今般、国家公務員の定年引上げへの対応として、内閣官房内閣人事局から各府省等に対し、別添のとおり、定年引上げに伴う新規採用のための特例的な定員措置に関する考え方が提示されましたので、参考までにお知らせします。

当該国家公務員の考え方は、定年退職者が発生しない年度の翌年度とその翌年度の2年間で、試験採用数の平準化を図ることが基本とされています。地方公共団体において、新規採用職員数の平準化を図る場合には、国家公務員と同様に当該2年間で平準化を基本としつつ、各団体において、職種ごとの採用の困難性や現在の年齢構成等を考慮した上で2年間に限らない柔軟な平準化を検討するなど、地域の実情に応じて新規採用職員数の検討に取り組むことが必要です。

各地方公共団体におかれては、引き続き令和4年6月給能室長通知等を参考に、定年引上げに伴う定員管理の取組を計画的に進めていただきますようお願いいたします。

その際、必要に応じて高齢期職員の職務及び配置の検討等について任命権者間で連携を図るとともに、保健師や児童福祉司、技術職員など各職種の職員の必要数を適切に見込み、複雑・多様化する行政課題に的確に対応できるようにする観点にも留意いただきますようお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元氣創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村等に対して本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）、地方自治法第245条の4（技術的な助言）及び地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第2条（実施のための準備等）に基づくものです。

定年引上げに伴う新規採用のための特例的な定員措置に関する考え方

令和4年12月23日
内閣人事局（行政組織担当）

「国家公務員法等の一部を改正する法律」（令和3年法律第61号）により、令和5年度から国家公務員の定年が段階的に引き上げられる。定年退職者が発生しないことにより、年度ごとの新規採用数が大きく変動することから、組織の円滑な運営や国家公務員の志望者確保に支障をきたすおそれがある。

このため、定年引上げ期間中においては、令和6年度から2年に1度、定年引上げの影響を緩和して新規採用数を確保するための特例的な定員（以下「特例定員」という。）を措置することとする。

定員は行政需要に対応して措置することが原則であることから、新規採用数確保のための特例定員は、規模・期間ともに必要最低限のものとする。具体的には以下のとおり措置することを検討している中で、各府省等においては、特例定員に関する内閣人事局の検討に協力願いたい。

内閣人事局は、各府省等の実情も踏まえて、特例定員の措置方法について検討を深め、令和5年夏に取りまとめる「令和6年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針」において、通常の定員要求に関する基準に加えて各府省等が特例定員を要求する上で必要な事項（特例定員の要求上限基準等）を盛り込むこととし、各府省等は、当該方針を踏まえ、令和6年度概算要求において必要な要求を行うこととする。

（特例定員の措置に関する考え方）

- ・特例定員は、定年退職者が発生しない年度の翌年度（最初は令和6年度）に1年時限で措置する。措置数は、同年度とその翌年度（最初は令和6年度と令和7年度）の試験採用数の平準化を図るために必要な数とする。
- ・上記を基本としつつ、各府省等の実情（年齢別人員構成、採用、離職、再任用、定員の純増減、欠員等）も踏まえて措置数等を決定する。
- ・要求に当たっては、特例定員の措置によって実施される業務、研修等の内容を明確にする。
- ・令和6年度の措置の後、各府省等の状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行う。

定年引上げに伴う地方公共団体の 定員管理のあり方に関する研究会報告書（概要）

令和4年6月

背景

※本資料は簡潔明瞭さを優先した表現・構成としているため、詳細は報告書を参照ください。

- 国家公務員の定年引上げを踏まえ、令和5年度から、**地方公務員の定年も65歳まで2年に1歳ずつ引上げ**
- 令和14年度まで**定年退職者が2年に一度しか生じない**ことを踏まえ、各地方公共団体において行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な観点から**新規採用者数をはじめとする定員管理のあり方について検討**する必要

研究会での検討内容等

- 定年引上げが地方公共団体の**定員管理に与える影響等を整理し**、定年引上げに伴う定員管理に関する**基本的な考え方や留意点を検討**
- 地方公共団体の実態を踏まえるため、**5つのモデル団体の協力の下**、**①職種ごとの現状把握**、**②退職者数見込み（職員アンケート等による）**、**③これらを踏まえた新規採用者数見込み・今後の職員数の推移**を検討・試行いただいた過程や結果を踏まえて取りまとめ

委員名簿（敬称略・順不同） ※役職は就任時点		
座長	西村 美香	（成蹊大学法学部教授）
委員	浅羽 隆史	（成蹊大学法学部教授）
〃	金崎 健太郎	（武庫川女子大学経営学部教授）
〃	曾我 謙悟	（京都大学大学院法学研究科教授）
〃	高木 浩文	（滋賀県総務部次長）
〃	松井 望	（東京都立大学都市環境学部教授）
〃	森屋 重吾	（宮崎市総務部人事課長）

<審議経過> 令和3年8月～4年5月（計6回）

検討結果（定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意点）

1 定年引上げ期間中においても、一定の新規採用者を継続的に確保することが必要

2 新規採用者数の検討をはじめ、中長期的な観点から定員管理を行うことが必要

必要な新規採用者数を検討する上でのポイント

- (1) 職種ごとに現状及び課題を把握すること
- (2) 職種ごとに定年引上げ期間中の退職者数等の見通しを立てること
- (3) (1)・(2)を踏まえ、職種ごとに年齢構成の平準化を勘案しつつ、必要な新規採用者数を検討すること

3 業務量に応じた適正な定員管理であることの説明が必要

定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方

1 行政サービスの質の確保のため、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用者を継続的に確保することが必要

- 定年引上げ期間中は、定年退職者が2年に一度しか生じないことから、定員が一定であれば、新規採用者数が年度によって大幅に変動する可能性があり、その結果、職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等が困難となり、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できなくなるおそれがある。
- 採用活動の中で、地方公共団体にとっての適切な人材を確保する観点や、地方公務員を志望する者を安定的に確保する観点からも、採用者数を一定程度平準化することが望ましい。

2 新規採用者数の検討をはじめ、中長期的な観点から定員管理を行うことが必要

- 定年退職者が2年に一度しか生じず、モデル団体の調査結果を踏まえた職員の年齢構成への影響等を考慮すると、多くの団体で行われている、「毎年の退職者を補充する採用」とは異なる対応も必要と考えられることから、職種ごとに定年引上げによる中長期的な定員の推計を行い、計画的に定員管理に取り組むことが重要
- 定年引上げは令和5年4月から実施されるが、制度完成まで約10年かかることを踏まえ、10年程度を見越して定員管理を行うことが必要
- 令和6年4月の採用（3月末の定年退職者がいない中で迎える採用）に係る計画を策定するまでに、中長期的な定員管理について検討すべき。

⇒ 必要な新規採用者数を検討する上でのポイント（次頁以降）

3 業務量に応じた適正な定員管理であることの説明が必要

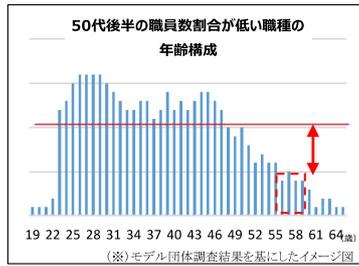
- 定年引上げ期間中においても、「事務事業を効果的・効率的に遂行するために要する人員を過不足なく適正に配置する」という定員管理の視点が求められる。
- 定年引上げに伴い、職員数が一時的に増員となる場合であっても、業務量等の変化や見通しと定年引上げ期間中の定員の変化をうまく連動させ、住民の理解が得られるような工夫と説明を行う必要がある。

必要な新規採用者数を検討する上でのポイント（その1）

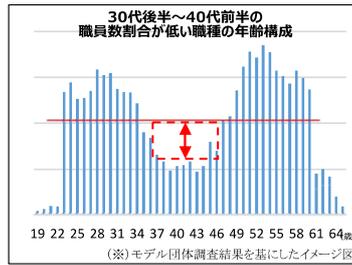
（1）職種ごとに現状及び課題を把握すること

- 職種ごとに年齢構成や再任用職員の任用状況、採用の困難性等が異なることから、職種ごとの現状及び課題（年齢構成の偏在、技術・ノウハウの継承、採用の困難性等）を把握する。

モデル団体調査結果



50代後半の職員数が他の年齢層よりも少なく、定年引上げ期間中に定年退職を迎える職員数の割合が相対的に少なくなる。
→ 退職者補充による採用の場合、年齢構成の偏りを更に助長することが懸念



30代後半から40代前半の職員数が他の年齢層よりも低く、実務の中心となる中堅職員を各所属先に十分に配置できていない。
→ 定年引上げ期間中に管理職候補となる年齢層の職員であり、今後、管理職の確保・育成が懸念

（2）職種ごとに定年引上げ期間中の退職者数等の見通しを立てること

- ① 多様な選択肢のある60歳以降の働き方の動向を可能な限りの確に把握する。

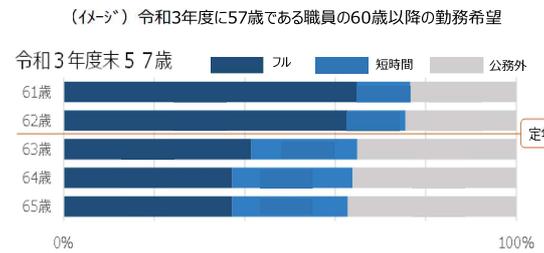
モデル団体調査結果

・ 60歳以降の希望勤務形態や退職時期等について、職員向けのアンケート調査を行うことにより、幅広い年齢層における中長期的な意向把握が可能であり、モデル団体からも有効だったとの声あり
※ 調査対象者の年齢が若くなるほど意向の信憑性が薄まるため、アップデートが必要

モデル団体が実施したアンケート調査の結果では、概ね次の傾向あり

- ・ 定年引上げ後も、60歳で退職を希望する職員が一定数存在
- ・ 定年年齢にかかわらず定年後はフルタイム勤務を希望する職員が減少

（右図のように、定年年齢（62歳）までは「フルタイム」の勤務希望が多いが、定年後は、「公務外」や「短時間勤務」を希望する職員の割合が高くなる傾向あり



- ② 退職者数については、定年退職者数だけでなく、自己都合退職などの普通退職者等の人数についても、過去の実績を踏まえて見通すことが重要

・ 地方公務員全体で、定年退職者59%に対し、普通退職者等も41%存在することに留意（令和2年度地方公務員の退職状況等調査結果より）

3

必要な新規採用者数を検討する上でのポイント（その2）

（3）（1）（2）を踏まえ、職種ごとに年齢構成の平準化を勘案しつつ、必要な新規採用者数を検討すること

新規採用者数の検討の進め方（モデル団体における進め方を踏まえた一例）

① 退職者数等の補充を前提とした場合の新規採用者数の検討

- 定年退職者、普通退職者等、再任用職員の増減（※）を踏まえた新規採用者数の検討
※ 短時間勤務職員の業務量の増減に見合う常勤職員を増員又は減員することも考慮する必要
- 行政需要の増大が見込まれる場合、新規採用者数を上乗せすることも検討

② 定年引上げ期間中における新規採用者数の平準化の検討

→ 新規採用者を前倒した年度は、一時的に職員数が増員するものの、遅くとも定年引上げへの対応終了時には元の水準となる

- ①の方法では年度ごとの新規採用者数にバラツキが見られる場合、年齢構成の偏りを抑制するため、年度間で新規採用者数を平準化することを検討（下記イメージ図参照）
- 定年退職者が2年に一度しか生じないことを踏まえ、2年ごとの平準化を基本としつつ、各職種の状況を踏まえ、平準化を行う年数については柔軟な検討が必要
※ モデル団体の中には、近年の採用実績や応募状況から判断して、2年間の平準化では必要な新規採用者数を確保できないとして、10年間の平準化を検討した職種もあり

③ 定年引上げ期間中の退職者数等を上回る採用の検討

→ 定年引上げ期間終了後も一時的に職員数が増員

- ②の平準化による対応では必要な新規採用者数を確保できない場合（＝将来の行政運営に支障が生じると見込まれる場合）には、定年引上げ期間中の退職者数等を上回る採用を検討
※ モデル団体では、一部の職種でのみ検討されていた。
- 「業務量に応じて人員を適正に配置する」という定員管理の趣旨に沿った対応が必要であり、住民の理解が得られるような工夫・説明が求められる

※ 経験者採用、任期付採用の活用等も有効であることから、様々な採用方法を組み合わせた上で、毎年度必要となる新規採用者数の検討を行うことが重要

新規採用者数を2年間で平準化する場合のイメージ図（退職者数等の補充を前提とした場合）

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	計		R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	計	
前年度退職者数等（定年退職者なし）	20		20		25		25		25		115	300	2年間で必要な新規採用者数	60		50		65		60		65		300
前年末退職者数等（定年退職者あり）		40		30		40		35		40	185		平準化した場合の新規採用者数	30	30	25	25	33	32	30	30	33	32	300
必要な新規採用者数	20	40	20	30	25	40	25	35	25	40	300		定員の増（累計）	+10	±0	+5	±0	+8	±0	+5	±0	+8	±0	±0

※ 偶数年度は前年度末に定年退職が生じず、その分新規採用者数が少なくなる（＝普通退職者数などに応じた数のみ採用する） ⇒ 定年退職の発生の有無により隔年で大きく増減

16

⇒ 偶数年度に一時的に増員となるが、奇数年度及び定年引上げ対応終了時に元の水準となる 4

会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする地方自治法改正案が参議院総務委員会及び本会議で可決・成立 4/25-4/26

4月25日、会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする地方自治法改正案に関する質疑及び採決が参議院総務委員会で行われた。自治労組織内議員の岸重紀子参議院議員が会計年度任用職員の現状と課題について質疑を行った後、採決が行われた。採決の結果、賛成多数で可決された。その後、各派共同提案による附帯決議案を立憲民主党の小沢雅仁議員が提案、決定された。

本日4月26日、参議院本会議にて可決・成立した。

以上

地方自治法の一部を改正する法律案の概要

地方議会の活性化並びに地方公共団体の運営の合理化及び適正化を図るため、地方議会の役割及び議員の職務の明確化、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給を可能とする規定の整備、公金事務の私人への委託に関する制度の見直し等を行う。

1. 地方議会の役割及び議員の職務等の明確化等

- ① 地方議会の役割及び議員の職務等の明確化
 - 多様な層の住民の地方議会への参画を促進する観点から、地方議会の役割や議員の職務等について、法律上明確化する。
- ② 請願書の提出等のオンライン化
 - 地方議会に対する住民からの請願書の提出や国会に対する地方議会からの意見書の提出など地方議会に係る手続(※)について、一括してオンライン化を可能とする。

※現行法上、住民と議会、議会と国会等の間の手続は、情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律(平成14年法律第151号)の適用対象外。

2. 会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給

- 会計年度任用職員について、国の非常勤職員の取扱いとの均衡の観点から、勤勉手当の支給を可能とする。

3. 公金事務の私人への委託に関する制度の見直し

- 地方公共団体の公金事務の私人への委託に関する制度において、原則として全ての歳入等の収納事務について、地方公共団体の長の判断で私人への委託を可能とする(※)。

※現行法上、法令で掲げる歳入等のみ委託が可能

- 適正な公金取扱いを確保するため、受託者に対する監督、再委託の場合のルール等に係る規定を整備する。

【施行期日】

- 1 ① : 公布の日
- 1 ②、2及び3: 令和6年4月1日

関係部分抜粋

○ 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）
 【公布日又は令和六年四月一日施行】

（傍線の部分は改正部分）

改正案	現 行
<p style="text-align: center;">第八章 給与その他の給付</p> <p>第二百三条の二（略） ②・③（略） ④ 普通地方公共団体は、条例で、第二項の者のうち地方公務員法第二十二条の二第二項第一号に掲げる職員に対し、期末手当又は勤勉手当を支給することができる。 ⑤ 報酬、費用弁償、<u>期末手当及び勤勉手当</u>の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。</p>	<p style="text-align: center;">第八章 給与その他の給付</p> <p>第二百三条の二（略） ②・③（略） ④ 普通地方公共団体は、条例で、第二項の者のうち地方公務員法第二十二条の二第二項第一号に掲げる職員に対し、期末手当を支給することができる。 ⑤ 報酬、費用弁償及び<u>期末手当</u>の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。</p>

各都道府県総務部長
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各指定都市総務局長
(人事担当課扱い)
各人事委員会事務局長

総務省通知「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」

総務省は5月2日付けで通知「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」を発出しました。これは、給実甲第1064号(一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について)の一部が改正されたことを踏まえたもので、会計年度任用職員の給与改定について、遡及改定も含めて常勤職員に準じた対応とするよう求める内容となっています。

なお、国では、常勤職員に準じた取扱いとする非常勤職員の範囲について、各府省申し合わせにより「委員、顧問、参与その他これらに類似する職務に従事する非常勤職員」、「特定の時期に一時的(任期が3か月以内)に任用される非常勤職員」や「勤務日数が少ない(出勤すべき日が平均週2日未満相当)非常勤職員」を除く非常勤職員を対象としています。(【別紙2】マニュアル追加Q&A参照)

取り組みの詳細については、6月に開催する拡大労働条件・組織化担当者会議で提起します。

- 01_【通知】常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて.pdf (application/pdf)
- 02_【別紙1】給実甲第1313号(給実甲第1064号一部改正) +.pdf (application/pdf)
- 03_【別紙2】マニュアル+追加Q&A.pdf (application/pdf)

総務省自治行政局公務員部
給与能率推進室長
(公印省略)

常勤職員の給与改定が行われた場合における
会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて

今般、給実甲第1064号(一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について)の一部が改正されましたので、別紙1のとおり送付いたします。

本改正内容を踏まえ、各地方公共団体におかれましては、職員の給与に関する条例等の改正により常勤職員の給与が改正された場合における会計年度任用職員の給与については、改正された常勤職員の給与の種類その他の改定の内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とすようお願いいたします。

また、平成30年10月18日付総行公第135号・総行女第49号・総行女第17号・総行福第211号・総行安第48号公務員部長通知により発出した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版) III (Q&A)」について、別紙2のとおり改正します。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対しても速やかにこの旨周知いただくようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。本通知は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第59条(技術的助言)及び地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

以上

給実甲第1313号
令和5年3月22日

人事院事務総長

給実甲第1064号の一部改正について（通知）

給実甲第1064号（一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について）の一部を下記のとおり改正したので、令和5年4月1日以降は、これによってください。

記

次の表により、改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加え、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改める。

改正後	改正前
1～3 (略)	1～3 (略)
4 <u>一般職の職員の給与に関する法律等の改正により常勤職員の給与が改定された場合における非常勤職員の給与については、改定された常勤職員の給与の種類その他の</u>	

<p><u>改定内容及び当該非常勤職員の任期、勤務形態等を考慮の上当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定するよう努めること。</u></p> <p>5 各庁の長は、非常勤職員の給与に関し、<u>第1項から第3項までの規定の趣旨に沿った規程を整備すること。</u></p>	<p>4 各庁の長は、非常勤職員の給与に関し、<u>前3項の規定の趣旨に沿った規程を整備すること。</u></p>
--	---

以上

【修正】

問 1 3 - 8 常勤職員の給料表に改定があった場合、非常勤職員の給与改定についてはどのような取扱いをすればよいか。また、会計年度任用職員の勤務条件は人事委員会勧告の対象となるのか。

○ 非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することが基本と考えているが、各団体の実情に依りて適切に判断いただきたい。

○ 会計年度任用職員の給与の決定について、人事委員会勧告が必須事項であるとはいえないが、各人事委員会において必要に応じ、給与をはじめとする会計年度任用職員の勤務条件に係る人事委員会勧告を行うことは否定されない。

【新規】

問 1 3 - 9 ① 常勤職員の給料表に改定があった場合、非常勤職員の給与改定についてはどのような取扱いをすればよいか。

○ 常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与の取扱いについては、改定された常勤職員の給与の種類その他の改定内容及び当該会計年度任用職員の任期、勤務形態等を考慮の上、給与改定の実施時期を含め、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じた改定を基本としていただきたい。

○ なお、給与改定の実施時期を常勤職員に準じることとする会計年度任用職員の範囲については、国の取扱いを参考にしつつ、各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定していただきたい。

※ 国家公務員の非常勤職員の給与に係る取扱いについては、「一般職の職員の給与に関する法律第 22 条第 2 項の非常勤職員に対する給与について」(給実甲第 1064 号平成 20 年 8 月 26 日人事院事務総長通知)を踏まえ、各府省等間の当面の運用に係る申合せ(国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて(平成 29 年 5 月 24 日人事管理運営協議会幹事会申合せ(令和 5 年 3 月 22 日最終改正、同年 4 月 1 日適用)))において、「非常勤職員の給与については、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とする。」とされており、同申合せは「委員、顧問、参与その他こ

れらに類似する職務に従事する非常勤職員」「特定の時期に一時的(任期が 3 か月以内)に任用される非常勤職員」や「勤務日数が少ない(出勤すべき日が平均週 2 日未満相当)非常勤職員」を除く非常勤職員を対象としている。

【新規】

問 1 3 - 9 ② 年度途中で給与改定により給料・報酬等が変更する可能性があることを踏まえ、任用時の勤務条件通知をどのように行えば良いか。また、給与改定時に、改めて勤務条件通知を行う必要があるか。

○ 労働基準法第 15 条第 1 項の規定に基づき、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件の明示が必要とされており、この場合において、賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金、賞与その他これらに準ずる賃金を除く。)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項等については、書面の交付により行わなければならないこととされている。この規定については、地方公共団体に対しても適用されており、会計年度任用職員の任用手続の際には、勤務条件の明示や書面で示すべき事項の明示について、適切に対応が必要である。

○ この際、常勤職員の給与改定を踏まえ、年度途中で給料・報酬等の増額改定又は減額改定があり得ることについても、労働基準法所定の明示事項ではないが、あわせて明示することが望ましい。

○ また、書面において給料・報酬を給料表上の号給ではなく具体的な額で示している場合には、給与改定によって当該額が変更されることから、改めて給料・報酬の額を明示することが望ましい。

【新規】

問13-9-9③ 増額改定の場合に、退職者への遡及改定の事務が困難であることや、仮に減額改定の場合、退職者の減額がでざらず在職者との間に不均衡が生じることを考慮し、遡及改定の対象者を国の取扱いと異なるものとしてよいか。

- 各地方公共団体の実情を踏まえ、適切に設定していただきたい。

【問繰下げ】

問13-1-10 ごく短期間の繁忙期において単純作業に従事させるために任用するような会計年度任用職員についても、職務経験等を考慮して給与を決定する必要があるのか。

(略)

【問繰下げ】

問13-1-11 自団体においては、55歳以上の常勤職員について、昇給停止の取扱いとしているところであるが、会計年度任用職員についても同様の取扱いを行うべきか。

(略)

【問繰下げ】

問13-1-12 4月の法施行に当たって、会計年度任用職員の給与はどのような水準とすべきか。

(略)

総務省「地方公共団体における職員の給与の男女の差異の算出及び公表の方法について」(通知)

12月21日付けで「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を改正する内閣府令」及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が公示・告示されました。これを受け、総務省は同日付で標記通知を发出しましたので、情報提供いたします。

各特定事業主は、改正府令・改正告示により「前年度の職員の給与の男女の差異の実績」について、各年度終了後6月未までに公表することになりました。標記通知は、その算出と公表の方法を示したものとなっております。

公務部門においては、法律に定める俸給表又は条例に定める給料表に基づき給与が決定されている為、制度上は職員の給与に関して男女の差異が生じません。しかし、職員の採用・登用や継続勤務年数等において男女で異なる状況がある場合には、職員の給与の男女の差異が生じ得ます。

各単組におかれましては、公表された情報を分析・活用し、男女間の賃金格差の是正及び会計年度任用職員の処遇改善に向けた取り組みをお願いします。

- 地方公共団体における職員の給与の男女の差異の算出及び公表の方法について(通知).pdf (application/pdf)
- 【通知様式可変子一列】地方公共団体における職員の給与の男女の差異の情報公表.docx (application/vnd.openxmlformats-officedocument.wordprocessingml.document)
- 地方公共団体における職員の給与の男女の差異の公表に関するFAQ.pdf (application/pdf)
- 【官報】女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を改正する内閣府令(令和4年内閣府令第66号).pdf (application/pdf)
- 【官報】事業主行動計画策定指針の一部を改正する件(令和4年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第2号).pdf (application/pdf)

以上

都道府県知事 殿
各 政令指定都市市長

内閣府男女共同参画局長
総務省自治行政局公務員部長
(公 印 省 略)

地方公共団体における職員の給与の男女の差異の算出及び公表の方法について(通知)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「法」という。)第21条に基づき、特定事業主は、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならないこととされているところです。

今般、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」(令和4年6月3日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定)において、特定事業主は、法に基づき、「職員の給与の男女の差異」の公表を行うこととされ、本日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を改正する内閣府令」(令和4年内閣府令第66号。以下「改正府令」という。)及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」(令和4年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第2号。以下「改正告示」という。)が公布・告示されました。

これに伴い、改正告示による改正後の事業主行動計画策定指針(平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号)第3部の第3の6の規定に基づき、職員の給与の男女の差異(改正府令による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号)第6条第1項第1号トの「職員の給与の男女の差異」をいう。)の算出及び公表の方法を別添のとおり定めることとしたので、通知します。

都道府県知事におかれましては、貴都道府県関係部局(知事部局のほか、議会事務局、警察本部、教育委員会等を含む。)、貴管内市町村(政令指定都市を除き、特別区を含む。)及び特別地方公共団体(一部事務組合・広域連合等(複数の都道府県にわたるものを含む。))に対して、政令指定都市市長におかれましては、貴市関係部局(市長部局のほか、議会事務局、消防本部、教育委員会等を含む。)に対して、改正府令、改正告示及び本通知の内容を広く周知いただきますようお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言であることを申し添えます。

- 第1. 制度改正の背景及び職員の給与の男女の差異を公表する意義
 - 1. 制度改正の背景
 - 2. 職員の給与の男女の差異を公表する意義
- 第2. 制度改正の具体的内容
 - 1. 情報公表項目に「職員の給与の男女の差異」を追加すること
 - 2. 公表に当たっての職員の区分
 - 3. 公表の対象となる特定事業主
- 第3. 職員の給与の男女の差異の算出に当たり必要となる要素の定義
 - 1. 職員の区分の定義
 - 2. 「給与」の定義
 - 3. 「差異」の定義
- 第4. 職員の給与の男女の差異の算出
 - 1. 職員数について
 - 2. 職員の給与の男女の差異の算出方法
- 第5. 職員の給与の男女の差異の公表
 - 1. 職員の給与の男女の差異の公表の様式
 - 2. 職員の給与の男女の差異の公表の方法
 - 3. 公表の時期
- 第6. 特定事業主による任意の追加的な情報公表（説明欄の活用等）
 - 1. 基本的な考え方
 - 2. 追加的な情報公表の例
(例1) 各機関における職員の給与の男女の差異の背景事情の説明
(例2) 更に詳細な職員の区分により算出した数値の公表

地方公共団体における職員の給与の男女の差異の算出及び公表の方法について

令和4年12月21日
内閣府男女共同参画局長
総務省自治行政局公務員部長

第1. 制度改正の背景及び職員の給与の男女の差異を公表する意義

1. 制度改正の背景

我が国における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にあるが、他の先進国と比較すると依然として大きい。当該状況を踏まえて、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」（令和4年6月3日）すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）において、常時雇用する労働者301人以上の一般事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）に基づき、男女の賃金の差異を公表することとされ、国・地方公共団体についても、民間と同様に、法に基づく公表を行うこととされた。これを踏まえ、特定事業主について、法に基づく情報公表項目に「職員の給与の男女の差異」を追加し、原則として当該項目を公表することとしたものである。

2. 職員の給与の男女の差異を公表する意義

公務部門においては、法律に定める俸給表又は条例に定める給料表に基づき給与が決定されており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じないが、職員の採用・登用や継続勤務年数等において男女で異なる状況がある場合には、職員の給与の男女の差異が生じ得る。

したがって、職員の給与の男女の差異は、これらの状況を把握する観点から有効な指標となり得るものであり、各特定事業主においては、職員の給与の男女の差異（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を改正する内閣府令（令和4年内閣府令第66号。以下「改正府令」という。）による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「新令」という。）第6条第1項第1号トの「職員の給与の男女の差異」をいう。以下同じ。）を公表するとともに、課題の把握・分析を行い、女性の職業選択における活躍の推進のための取組を進めることが必要である。

第2. 制度改正の具体的内容

1. 情報公表項目に「職員の給与の男女の差異」を追加すること

法第21条の規定に基づく情報公表の区分「①その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び「②その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績」のうち、①の区分に「職員の給与の男女の差異」を追加する。

改正前	改正後
2.項目以上の公表（必須） ・①の6項目から1項目以上を選択 ・②の7項目から1項目以上を選択	3.項目以上の公表（必須） ・原則として「職員の給与の男女の差異」は必須項目。 ・①のうち「職員の給与の男女の差異」以外の6項目から1項目以上を選択 ・②の7項目から1項目以上を選択

2. 公表に当たったの職員の区分

(1) 全職員に係る情報

法に基づく職員の給与の男女の差異の公表に当たっては、「任期の定めのない常勤職員」及び「任期の定めのない常勤職員以外の職員」のまとまりごとの職員の給与の男女の差異の実績のほか、これらを総計した全職員（新令第1条に規定する職員を除く。以下同じ。）に係る給与の男女の差異の実績を公表する。

また、各特定事業主の実情に応じて、更に詳細な区分により公表することも可能である。

(2) 役職段階別及び勤続年数別の情報

地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっているが、公務部門においては、概して年次・役職が高いほど女性職員の割合が低いことから、「任期の定めのない常勤職員」全体で男女を比較すると、給与に差が生じることが見込まれる。

このような実態を適切に説明するとともに、より詳細な把握・分析を行うことが可能となるよう、「任期の定めのない常勤職員」については、役職段階別及び勤続年数別による職員の給与の男女の差異を公表する。

① 役職段階別の区分

以下の4つの区分により算出、公表する。

「本庁部長・次長相当職」、「本庁課長相当職」、「本庁課長補佐相当職」及び「本庁係長相当職」

※ 内閣府の実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」の調査対象に含まれる職員については、当該調査における職務上の地位の分類の考え方に従うことを原則とする。

② 勤続年数別の区分

採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で、以下の8つの区分により算出、公表する。

「1～5年」、「6～10年」、「11～15年」、「16～20年」、「21～25年」、「26～30年」、「31～35年」及び「36年以上」

※1 地方公共団体から国の機関や民間企業等の他機関への出向や休職等の期間がある場合には、当該期間を勤続年数の対象期間として含める。

※2 国の機関や民間企業等の他機関から地方公共団体への「任期の定めのない常勤職員」としての出向等については、当該地方公共団体における任用開始日以降の期間を算出することを基本とする。

3. 公表の対象となる特定事業主

職員の給与の男女の差異については、新令第6条の規定に基づき、原則として全特定事業主が公表を行う必要があるが、情報公表の対象者が少ないことにより特定の職員の給与が推測し得る場合として当該特定事業主が判断する場合には、例

外として公表を行わないことも可能である。この場合、公表を行わなかった理由をホームページ等で公表することとする。

第3. 職員の給与の男女の差異の算出に当たり必要となる要素の定義

1. 職員の区分の定義

- (1) 任期の定めのない常勤職員
全職員のうち(2)以外の職員をいう。
- (2) 任期の定めのない常勤職員以外の職員
全職員のうち以下の職員をいう。
 - ・任期付職員
地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第6条第1項第1号の規定、地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律（平成12年法律第51号）第3条の規定、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第3条から第5条までの規定等により任用される職員
 - ・再任用職員
地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4から第28条の6までの規定に基づき任用される職員（令和5年4月1日以降は、地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「地方公務員法改正法」という。）による改正後の地方公務員法第22条の4及び第22条の5の規定に基づき任用される「定年前再任用短時間勤務職員」並びに地方公務員法改正法附則第4条から第7条までの規定に基づき任用される「暫定再任用職員」）
 - ・臨時的任用職員
地方公務員法第22条の3の規定、地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第2号の規定等により任用される職員
 - ・地方公務員法第22条の2の規定により任用される会計年度任用職員
 - ・地方公務員の育児休業等に関する法律第18条第1項の規定により任用される短時間勤務職員

2. 「給与」の定義

「給与」とは、「給与所得に対する源泉徴収簿」中、給料・手当等の「総支給金額」と賞与等の「総支給金額」の和をいう。なお、当該額には、通勤手当（非課税部分）等の実費経費や退職手当は含まれない。

3. 「差異」の定義

「差異」とは、男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均を割合（パーセント）で示したものをいう。

第4. 職員の給与の男女の差異の算出

1. 職員数について

職員数の数え方については、年度途中の異動や育休等による年度内の変動の影響を勘案し、各月の給与支払日において給与を支給した職員数の平均を用いることとする。その際、当月の給与支払日において算出の対象となる給与が一部でも支給されている場合は、職員数の算出の対象となるが、月の途中からの休職等により、給与を日割で支給した職員の算出方法については、全体の算出値に与える影響の大きさを考慮しつつ、勤務日数に応じた算出とすることも可能である。

職員の給与の男女の差異の公表については、新令第1条に規定する情報公表の対象外である職員を除き、基本的に全ての職員が算出の対象となるが、例えば、算出に当たって、特定の時期に一時的に任用される臨時・非常勤職員の取扱いについては、全体の算出値に与える影響の大きさを考慮しつつ、各機関の実態を適切に説明できる情報公表となるよう、各特定事業主において適切に判断することとする。

また、短時間勤務の職員やパートタイムの職員等が多い場合は、各機関の実情に応じ、常勤職員の所定勤務時間等を参考として、職員を数える単位として「日」や「時間」を用いるなど、職員数を換算することも可能である。（例：一か月（所定勤務日数20日）のうち10日勤務の場合、1/2月・人とカウント）

上記により、一部の職員を算出の対象に含まない場合や、職員数を換算する場合には、その旨を説明欄に記載することとする。

2. 職員の給与の男女の差異の算出方法

職員の給与の男女の差異の算出方法は、以下のとおりとする。

- (1) 「給与所得に対する源泉徴収簿」等を基に、「任期の定めのない常勤職員」、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」及び「全職員」それぞれについて、男女別に、
 - ・公表の対象となる年度の給与の総額を計算し、
 - ・当該年度中の各月の給与支払日の職員数の平均で除することにより、平均年間給与を算出する。
 - ※ 給与条例の改正による給与改定による差額支給については、通常年度内に行われることから、算出の対象とする。なお、その他の追給・戻入等による支給額の変更を算出の対象とするかについては、当該支給額の変更時期や、当該変更が全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮しつつ、各特定事業主において適切に判断することとする。
 - (2) その上で、「任期の定めのない常勤職員」、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」及び「全職員」それぞれについて、女性の平均年間給与を男性の平均年間給与で除して100を乗じて得た数値（パーセント）を職員の給与の男女の差異とする。当該数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までのものとする。
- ※ 職員数の数え方及び職員の給与の男女の差異の算出方法については、男女で異なる取扱いとしてはならず、また、毎年度の公表において同様の方法を採用することとし、その方法を変更する必要があるが生じた場合には、それを変更した旨及びその理由を説明欄に記載することとする。

第5. 職員の給与の男女の差異の公表

1. 職員の給与の男女の差異の公表の様式

職員の給与の男女の差異の公表に当たっては、別紙の様式に基づき公表することを原則とする。

該当者が存在しない場合（一方の性別の職員が存在しない場合を含む。）又は情報公表の対象外と当該特定事業主が判断する場合には、その理由を説明欄に記載した上で、該当区分欄に「-」と記載することとする。

2. 職員の給与の男女の差異の公表の方法

職員の給与の男女の差異の公表に当たっては、他の情報公表項目と同様に、各特定事業主ごとに、各機関のホームページの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるようにする。

なお、複数の特定事業主が行動計画を連名で策定している場合において、当該特定事業主の連名で職員の給与の男女の差異を公表することも可能である。

3. 公表の時期

各特定事業主において、各年度が終了し、新たな年度が開始した後、当該年度の前年度の職員の給与の男女の差異の実績について、おおむね3か月以内に公表するものとする。

このため、改正府令施行後の初回の公表については、令和4年度の職員の給与の男女の差異の実績について、令和5年6月末までに公表することとなる。

第6. 特定事業主による任意の追加的な情報公表（説明欄の活用等）

1. 基本的な考え方

特定事業主は、職員の給与の男女の差異について、より求職者の職業選択に資するよう、上記第2から第5までの共通の情報公表のほか、より詳細な情報や補足的な情報を任意に公表することができる。

2. 追加的な情報公表の例

特定事業主が任意で行う追加的な情報公表としては、以下のような例が考えられる。

(例1) 各機関における職員の給与の男女の差異の背景事情の説明

例えば、時間外勤務手当について、男性職員の方が時間外勤務時間が長く、男性職員による受給が多い場合や、扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者として男性職員による受給が多い場合、近年の女性の新規採用の増加により、相対的に給与水準の低い職員が女性に多くなる場合など、数値のみでは男女の給与の差異について説明が困難である場合に、説明欄を有効に活用し、その状況についてより詳細・補足的な説明を行うことが考えられる。

(例2) 更に詳細な職員の区分により算出した数値の公表

「任期の定めのない常勤職員」、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」及び「全職員」の3区分並びに「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別による職員の給与の男女の差異の公表に加えて、各機関の実態を適切に説明する観点から、例えば、職種、任用形態、勤務形態等により更に詳細に区分した職員のままとまりごとに公表するなど、更に詳細な情報を公表することが考えられる。

共通の計算方法で算出した数値とは別に、他の方法により算出した数値を公表する場合には、当該数値のみならず、その算出を行った方法についても併せて説明することとする。

○年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名： _____

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	%
全職員	%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	%
本庁課長相当職	%
本庁課長補佐相当職	%
本庁係長相当職	%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	%
31～35年	%
26～30年	%
21～25年	%
16～20年	%
11～15年	%
6～10年	%
1～5年	%

【説明欄】

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

内閣府特命担当大臣
(男女共同参画)

小倉 将信 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳

男女平等社会実現を求めると要請書

日頃から男女平等社会の実現にむけ、精力的に取り組まれている貴職に敬意を表します。

さて、内閣府は、「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である6月23日から「男女共同参画週間」を設けています。連合は6月を「男女平等月間」としており、自治労も職場・地域における男女平等参画をめざして様々な取り組みを進めています。

新型コロナウイルス感染症は、家事育児などケア労働の負担、解雇や収入の減少、ドメスティック・バイオレンス(DV)など、とくに女性の働き方、くらし方に深刻な影響を及ぼし、それら課題が顕在化しました。また、2022年7月に発表された「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146か国中116位となっており、先進国の中では最低水準に留まっており、さらなる男女平等参画の実現が求められています。

つきましては、男女平等参画社会の実現にむけて下記の通り要請します。積極的な対応がはかられるよう特段の尽力をお願いいたします。

(◎は、重点要求項目)

記

1. 男女共同参画社会基本法・基本計画について
 - (1) 男女共同参画社会基本法と「第5次男女共同参画基本計画」を、あらゆる機会・媒体等を通じて広く周知すること。
 - (2) 全ての自治体が男女共同参画社会基本法の趣旨に沿った実効ある取り組みのために必要な支援を行うこと。
 - ◎ (3) 「第5次男女共同参画基本計画」で示した2025年を期限とする女性登用の成果目標について、指導的地位に占める女性の割合30%をはじめ、実効性のあるものとなるよう具体的な施策を講じるとともに早期に目標を達成すること。

- ◎ 2. 育児休暇等の取得促進
 - 育児休暇・休業・介護休暇の取得促進にむけた取り組みを進めること。
 - とりわけ、育児・介護休業法の改正にともしない男性が育児休暇・休業を取得しやすい環境整備を進めること。

3. 女性活躍推進法について

- (1) 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定について、100人以下の事業主にも拡大すること。
- (2) 男女の均等な機会と公正な待遇の確保を徹底し、男女間の賃金格差の解消や待遇改善、同一労働同一賃金の実現にむけて取り組みを強化すること。
- (3) 公務部門における女性の活躍と男女双方のワーク・ライフ・バランスに資する取り組みを推進し、早期に目標を達成すること。

4. コロナ禍における女性への支援

新型コロナウイルス感染症によって明らかとなった女性の雇用や就労に与える影響とその課題について、引き続き調査を進めるとともに、困難を抱える女性への具体的な支援措置を講じること。

5. 民法改正について

男女が対等ではない不平等な状態を放置することなく、多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会の実現をめざすため、選択的夫婦別姓制度を早期に導入すること。

6. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- ◎ (1) 女性の人権が尊重され、安心して暮らせる社会とするために、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、カスターマーハラスメントなどのあらゆるハラスメントの防止にむけた施策を推進すること。
- (2) DV法を踏まえて、関係省庁と連携の上、施策の着実な履行と環境整備をはかるための支援措置を講じること。とりわけ、被害者相談機能強化のための相談員養成など相談体制の整備や財源の充実をはかること。
- (3) 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撤廃に関する条約」の批准にむけて国内の環境整備に取り組むこと。

7. 政治分野における男女平等の実現にむけて

「政治分野における男女共同参画推進法」の趣旨を踏まえて、国政および地方選挙の候補者が男女均等になるよう、速やかに実態調査や情報収集を行い、必要な施策の策定・実施をすること。

8. LGBTQ+を含めたジェンダー平等の推進

- ◎ (1) LGBTQ+など性的マイノリティの人々が自分らしく暮らし、働くことができる社会を実現するため、当事者への差別禁止や理解を深めるなど、人権保障にむけた法整備を早急に行うこと。
 - (2) 法の下での平等が実現される社会をめざし、同性婚の法制化に努めること。
 - (3) LGBTQ+など性的マイノリティの人々が置かれている実態や状況を十分に把握し、相談体制の拡充など支援体制を強化すること。
- 以上

総務大臣
松本 剛明 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川 本 淳

男女平等社会実現を求めめる要請書

日頃から男女平等社会の実現にむけ、精力的に取り組まれている貴職に敬意を表します。

さて、男女共同参画社会基本法に基づく「第5次男女共同参画基本計画」により、男女共同参画社会の形成にむけた取り組みが推進されているところですが、連合は6月を「男女平等月間」としており、自治労も職場・地域における男女平等参画をめざして様々な取り組みを進めています。

新型コロナウイルス感染症は、家事育児などケア労働の負担、解雇や収入の減少、ドメスティック・バイオレンス（DV）など、とくに女性の働き方、くらし方に深刻な影響を及ぼし、それら課題が顕在化しました。また、2022年7月に発表された「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146カ国中116位となっており、先進国の中では最低水準に留まっており、さらなる男女平等参画の実現が求められています。

つきましては、男女平等参画社会の実現にむけて下記の通りの要請します。積極的な対応がはかられるよう特段の尽力をお願いいたします。

(◎)は、重点要求項目)

記

1. 男女平等参画社会の実現

- (1) すべての自治体が男女共同参画社会基本法の趣旨に沿った実効ある取り組みを進めるための必要な支援策を講ずること。
- (2) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」で努力義務とされている市町村推進計画の策定の促進に努めること。

2. 職場の男女平等の実現

- ◎ (1) 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画について、それぞれの自治体における目標達成状況を把握し、引き続き先進事例の情報提供を行うこと。
- (2) 男女の均等な機会と公正な待遇の確保を徹底し、男女間の賃金格差の解消や待遇改善、同一労働同一賃金の実現にむけて取り組みを強化すること。

(3) 職務経験・実績を積むことにより、性別に関わりなく昇進の機会が平等に与えられるよう地方自治体に情報提供を行うこと。

(4) 人事評価制度において、産休や育児休暇・休業の取得によってマイナス評価や不利益を被ることがないよう周知を行うこと。

◎ (5) 第5次男女平等基本計画で掲げる2025年までに男性の育児休業取得率30%の目標達成にむけて、地方公務員においても育児休業の取得向上にむけたさらなる環境整備と意識の醸成をはかること。

(6) 地方自治体における非正規職員の均等待遇・処遇改善が実現できよう情報提供や必要な施策を講ずること。とくに、休暇制度については、同一労働同一賃金の観点から、常勤職員との均衡に基づき有給で整備されるよう、必要な対応をはかること。

(7) 公務職場におけるセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、カスママハラスメントなどあらゆるハラスメントの根絶にむけて、対策の充実をはかること。

3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

(1) ワーク・ライフ・バランス実現のため、長時間労働の縮減にむけて、引き続き働きかけを行うこと。

(2) 改正次世代育成支援対策推進法の「特定事業主行動計画」について、自治体における実施状況についての把握を行うとともに、必要な支援策を講ずること。

(3) 仕事と治療の両立にむけ、不妊治療休暇の取得状況を把握するとともに、取得しやすい環境整備や制度推進のためのさらなる支援を行うこと。

4. LGBTQ+についての自治体の取り組み推進

(1) LGBTQ+など性的マイノリティの人々が自分らしく暮らし、働くことができる社会を実現するため、当事者への差別禁止や理解を深めるための啓発を行うことに加え、自治体職場における先進事例の収集・共有を行うこと。

◎ (2) 自治体職場での性的指向や性自認に関する差別・ハラスメントの防止策を講ずること。とりわけ、アウティングの防止にむけた施策を講ずること。

(3) 自治体職員がLGBTQ+について正しく理解し、当事者の悩みや困りごととの解消のため必要な対応を定めたガイドライン等を策定、周知すること。

以上

厚生労働大臣
加藤 勝信 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳

男女平等社会実現を求めめる要請書

日頃から男女平等社会の実現にむけ、精力的に取り組まれている貴職に敬意を表します。

さて、厚生労働省は、6月を「男女雇用機会均等月間」としています。連合は6月を「男女平等月間」としており、自治労も職場・地域における男女平等参画をめざして様々な取り組みを進めています。

新型コロナウイルス感染症は、家事育児などケア労働の負担、解雇や収入の減少、ドメスティック・バイオレンス(DV)など、とくに女性の働き方、くらし方に深刻な影響を及ぼし、それら課題が顕在化しました。また、2022年7月に発表された「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146カ国中116位となっており、先進国の中では最低水準に留まっており、さらなる男女平等参画の実現が求められています。

つきましては、男女平等参画社会の実現にむけて下記の通りの要請します。積極的な対応がはかられるよう特段の尽力をお願いいたします。

(◎は、重点要求項目)

記

1. 男女平等参画社会の実現

- (1) 女性活躍推進法による行動計画策定を100人以下の事業主においても義務化すること。
- (2) 職業における男女の均等な機会と公正な待遇の確保を徹底し、男女間の賃金格差の解消や待遇改善、同一労働同一賃金の実現にむけて取り組みを強化すること。

◎(3) 男性による育児・介護がより促進されるよう、育児・介護に理解ある職場環境づくりなどの取り組みを強化すること。

- (4) 女性の人権やリプロダクティブ・ヘルス・ライツを尊重する施策に取り組むこと。

2. コロナ禍における女性への支援

新型コロナウイルス感染症によって明らかとなった女性の雇用や就労に与える影響とその課題について、引き続き調査を進めるとともに、困難を抱える女性への具体的な支援措置を講じること。

3. ワーク・ライフ・バランス社会の実現

- (1) 労働時間の短縮にむけ、必要な施策を総合的、効果的に推進すること。
- (2) 不妊治療を受けながら安心して働き続けることができるよう、施策の拡充と周知の徹底、職場の環境整備のための具体的な措置を講じること。

4. 暴力とハラスメントの防止にむけて

- (1) 職場におけるあらゆる暴力を根絶し、女性の人権が尊重され、安心して暮らせる社会となるようセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどのハラスメントの防止にむけた施策を推進すること。

◎(2) 就活生や取引先などに対するハラスメントならびに顧客など第三者からのカスタマーハラスメントも対象範囲とし、これらを含めたハラスメントそのものを禁止する規定とすること。

- (3) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に基づき、関係省庁と連携を深め、被害者相談機能強化のための相談員養成と雇用の安定など、環境整備をはかるための支援措置を行うこと。

5. LGBTQ+を含めたジェンダー平等の推進

◎ LGBTQ+など性的マイノリティの人々が自分らしく暮らし、働くことができる社会を実現するため、当事者への差別禁止や理解を深めるなど、人権保障にむけた法整備を早急に行うこと。

6. 男女平等に関するILO未批准条約の早期批准

ILOにおける男女平等に関する次の条約を早期に批准すること。

- (1) 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約 (ILO第111号条約)
- (2) パートタイム労働に関する条約 (ILO第175号条約)
- (3) 母性保護改正条約の改正に関する条約 (ILO第183号条約)
- (4) 仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約 (ILO第190号条約)

以上

全国知事会
会長 平井 伸治 様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳

男女平等社会実現を求めると要請書

日頃から住民生活の向上にむけ、精力的に取り組まれていらっしゃる貴職に敬意を表します。さて、男女共同参画社会基本法に基づく「第5次男女共同参画基本計画」により、男女共同参画社会の形成にむけた取り組みが推進されています。連合は6月を「男女平等月間」としており、自治労も職場・地域における男女平等参画をめぐり様々な取り組みを進めています。

新型コロナウイルス感染症は、家事育児などケア労働の負担、解雇や収入の減少、ドメスティック・バイオレンス（DV）など、とくに女性の働き方、くらし方に深刻な影響を及ぼし、それら課題が顕在化しました。また、2022年7月に発表された「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146カ国中116位となっており、先進国の中では最低水準に留まっております、さらなる男女平等参画の実現が求められています。

つきましては、男女平等参画社会の実現にむけて下記の通り要請します。積極的な対応がはかられるよう特段の尽力をお願いいたします。

記

1. 「第5次男女共同参画基本計画」の推進
政府の「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえて、現在の基本計画及び数値目標や工程表を見直し、達成状況について定期的なフォローアップを行うこと。
(1) 各都道府県内の全自治体において、男女平等参画条例・推進計画の策定が行われるよう必要な対策を講ずること。
(2) 各都道府県における男女平等に関する施策の進捗状況について把握するとともに、その結果に関する情報提供など必要な措置を講ずること。
2. コロナ禍における女性への支援
新型コロナウイルス感染症によって明らかとなった女性の雇用や就労に与える影響とその課題について、引き続き調査を進めるとともに、困難を抱える女性への具体的な支援措置を講ずること。

3. 働きがいのある職場環境の整備

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づいて策定した推進計画を確実に実行するよう促すこと。また努力義務とされている「市町村推進計画」の策定状況を把握するとともに、その計画策定を支援するよう促すこと。
- (2) 非正規労働者の均等待遇・処遇改善にむけた施策を推進すること。

4. ワーク・ライフ・バランス社会の実現

- (1) 改正地方公務員育児休業法を受けて、男性職員の育児休暇・休業、介護休暇取得の促進にむけた環境を整備すること。また、全国の先進事例を集約し、都道府県内の自治体、民間事業所に情報提供を行うよう促すこと。
- (2) 仕事と治療の両立にむけ、不妊治療休暇を取得しやすい環境のさらなる整備と制度の拡充、意識の醸成をはかること。

5. ハラスメントの防止にむけて

- (1) セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、カースタマーハラスメントなどあらゆるハラスメントの根絶にむけて、職場・地域における対策の充実をはかること。
- (2) LGBTQ+についての理解を深めるための啓発を行うことに加え、性的指向や性自認に関する差別・ハラスメントの防止策を講ずること。また、同性カブクルが不利益を被ることがないようパートナートラップ条例を制定すること。

6. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

DV被害など一定の支援が必要な女性に対する相談窓口、一時避難、就労支援などの措置を拡充すること。また、それらの課題に対応できる人材の育成・研修を充実させること。

7. 地域における女性の権利向上

- (1) 学校や職場、地域社会におけるリプロダクティブ・ヘルス・ライツ（性と生殖の健康・権利）に関する知識の普及に努めること。
- (2) 「男女平等参画センター」など地域の男女平等推進機能を担う機関について、職員配置をはじめ、一層の機能充実をはかること。

8. 政治分野における男女平等の実現にむけて

- (1) 政治分野における男女共同参画推進法の趣旨を踏まえて、啓発活動や環境整備など必要な施策を講ずること。
- (2) 各都道府県が設置する公的審議会、各種行政委員会等への女性の登用を目標設定に基づいて進め、当面の最低目標値を30%とし、達成後は50%をめざすこと。

9. 選択的夫婦別姓制度の導入

実現を求めると世論に応じて選択的夫婦別姓制度の導入にむけ、国に働きかけること。

以上

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳

男女平等社会実現を求めると要請書

日頃から住民生活の向上にむけ、精力的に取り組まれている貴職に敬意を表します。
さて、男女共同参画社会基本法に基づく「第5次男女共同参画基本計画」により、男女共同参画社会の形成にむけた取り組みが推進されています。連合は6月を「男女平等月間」としており、自治労も職場・地域における男女平等参画をめざして様々な取り組みを進めています。

新型コロナウイルス感染症は、家事育児などケア労働の負担、解雇や収入の減少、ドメスティック・バイオレンス（DV）など、とくに女性の働き方、くらし方に深刻な影響を及ぼし、それら課題が顕在化しました。また、2022年7月に発表された「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146ヶ国中116位となっており、先進国の中では最低水準に留まっております、さらなる男女平等参画の実現が求められています。

つきましては、男女平等参画社会の実現にむけて下記の通り要請します。積極的な対応がはかられるよう特段の尽力をお願いいたします。

記

1. 「第5次男女共同参画基本計画」の推進
「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえて、現在の基本計画及び数値目標や工程表を見直し、達成状況について定期的なフォローアップを行うこと。
 2. 男女平等参画に関する条例・計画について
 - (1) 男女平等参画に関する条例および計画をすべての市で策定すること。
 - (2) 男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、各市における男女平等に関する施策の進捗状況について把握し、男女平等参画に関する条例・計画の実効性を検証するとともに、その結果に関する情報提供など必要な支援を行うこと。
 3. コロナ禍における女性への支援
新型コロナウイルス感染症によって明らかとなった女性の雇用や就労に与える影響とその課題について、引き続き調査を進めるとともに、困難を抱える女性への具体的な支援措置を講じること。
4. 働きがいのある職場環境の整備
 - (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「市町村推進計画」の策定を促すこと。すでに策定されている自治体では、「推進計画」を確実に実行するよう促すこと。
 - (2) 非正規労働者の均等待遇・処遇改善にむけた施策を推進すること。
 5. ワーク・ライフ・バランス社会の実現
 - (1) 改正地方公務員育児休業法を受けて、男性職員の育児休暇・休業、介護休暇取得の促進にむけた環境を整備すること。また、先進事例の集約、情報提供などを行うよう促すこと。
 - (2) 仕事と治療の両立に向け、不妊治療休暇を取得しやすい環境のさらなる整備と制度の拡充、意識の醸成をはかること。
 6. ハラスメントの防止にむけて
 - (1) セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、カスターハラスメントなどあらゆるハラスメントの根絶にむけて、職場・地域における対策の充実をはかること。
 - (2) LGBTQ+についての理解を深めるための啓発を行うことに加え、性的指向や性自認に関する差別・ハラスメントの防止策を講ずること。また、同性カブクルが不利益を被ることがないようパートナーシップ条例の制定を促進すること。
 7. 女性に対するあらゆる暴力の根絶
DV被害など一定の支援が必要な女性に対する相談窓口、一時避難、就労支援などの措置を拡充すること。また、それらの課題に対応できる人材の育成・研修を充実させること。
 8. 地域における女性の権利向上
 - (1) 学校や職場、地域社会におけるリプロダクティブ・ヘルス・ライツ（性と生殖の健康・権利）に関する知識の普及に努めること。
 - (2) 「男女平等参画センター」など地域の男女平等推進機能を担う機関について、職員配置をはじめ、一層の機能充実をはかること。
 9. 政治分野における男女平等の実現にむけて
 - (1) 政治分野における男女共同参画推進法の趣旨を踏まえて、啓発活動や環境整備など必要な施策を講じること。
 - (2) 各市が設置する公的審議会、各種行政委員会等への女性の登用を目標設定に基づいて進め、当面の最低目標値を30%とし、達成後は50%をめざすこと。
 10. 選択的夫婦別姓制度の導入
実現を求めると世論に応えて選択的夫婦別姓制度の導入にむけ、国に働きかけること。

以上

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳

男女平等社会実現を求める要請書

日頃から住民生活の向上にむけ、精力的に取り組まれている貴職に敬意を表します。さて、男女共同参画社会基本法に基づく「第5次男女共同参画基本計画」により、男女共同参画社会の形成にむけた取り組みが推進されています。連合は6月を「男女平等月間」としており、自治労も職場・地域における男女平等参画をめざして様々な取り組みを進めています。

新型コロナウイルス感染症は、家事育児などケア労働の負担、解雇や収入の減少、ドメスティック・バイオレンス（DV）など、とくに女性の働き方、くらし方に深刻な影響を及ぼし、それら課題が顕在化しました。また、2022年7月に発表された「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146か国中116位となっており、先進国の中では最低水準に留まっております。さらなる男女平等参画の実現が求められています。

つきましては、男女平等参画社会の実現にむけて下記の通り要請します。積極的な対応がはかられるよう特段の尽力をお願いいたします。

記

- 「第5次男女共同参画基本計画」の推進
「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえて、現在の基本計画及び数値目標や工程表を見直し、達成状況について定期的なフォローアップを行うこと。
- 男女平等参画に関する条例・計画について
 - 男女平等参画に関する条例および計画をすべての町村で策定すること。
 - 男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、各町村における男女平等に関する施策の進捗状況について把握し、男女平等参画に関する条例・計画の実効性を検証するとともに、その結果に関する情報提供など必要な支援を行うこと。
- コロナ禍における女性への支援
新型コロナウイルス感染症によって明らかとなった女性の雇用や就労に与える影響とその課題について、引き続き調査を進めるとともに、困難を抱える女性への具体的な支援措置を講じること。

4. 働きがいのある職場環境の整備

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「市町村推進計画」の策定を促すこと。すでに策定されている自治体では、「推進計画」を確実に実行するよう促すこと。

(2) 非正規労働者の均等待遇・処遇改善にむけた施策を推進すること。

5. ワーク・ライフ・バランス社会の実現

(1) 改正地方公務員育児休業法を受けて、男性職員の育児休暇・休業、介護休暇取得の促進にむけた環境を整備すること。また、先進事例の集約、情報提供などを行うよう促すこと。

(2) 仕事と治療の両立に向け、不妊治療休暇を取得しやすい環境のさらなる整備と制度の拡充、意識の醸成を行うこと。

6. ハラスメントの防止にむけて

(1) セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、カスターハラスメントなどあらゆるハラスメントの根絶にむけて、職場・地域における対策の充実をはかること。

(2) LGBTQ+についての理解を深めるための啓発を行うことに加え、性的指向や性自認に関する差別・ハラスメントの防止策を講ずること。また、同性カミングアウトが不利益を被ることがないようサポートナレッジ条項の制定を促進すること。

7. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

DV被害など一定の支援が必要な女性に対する相談窓口、一時避難、就労支援などの措置を拡充すること。また、それらの課題に対応できる人材の育成・研修を充実させること。

8. 地域における女性の権利向上

(1) 学校や職場、地域社会におけるリプロダクティブ・ヘルス・ライツ（性と生殖の健康・権利）に関する知識の普及に努めること。

(2) 「男女平等参画センター」など地域の男女平等推進機能を担う機関について、職員配置をはじめ、一層の機能充実をはかること。

9. 政治分野における男女平等の実現にむけて

(1) 政治分野における男女共同参画推進法の趣旨を踏まえて、啓発活動や環境整備など必要な施策を講じること。

(2) 各町村が設置する公的審議会、各種行政委員会等への女性の登用を目標設定に基づいて進め、当面の最低目標値を30%とし、達成後は50%をめざすこと。

10. 選択的夫婦別姓制度の導入

実現を求める世論に応じて選択的夫婦別姓制度の導入にむけ、国に働きかけること。

以上



じちろふ

自治労中央機関紙
発行所
全日本自治団体労働組合
東京都千代田区六番町1
TEL 03-3263-0273
FAX 0-521-7422
定価一部30円
(組合員の購読料は
組合費の中に含む)



労働組合はLGBTQ+の人々の権利を守る意思があることを示すアピールボード（自治労が加盟するPSI-JC：国際公務労連加盟組合日本協議会が作成）

男女平等参画とLGBTQ+の差別解消へ 「自治労ジェンダー平等推進計画」の組織討議始まる

別表 ジェンダー平等推進計画の達成にかかる工程表(抜粋)

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	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	
県本部・ (単組) 執行委員 会の女性 参画	全執行委員	女性参画 30%以上を達成	以降、50%に近づける	以降、50%に近づける	
	五役(非専 従含む)	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	
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		

自治労運動での男女平等参画のさらなる推進とジェンダー平等を達成するため、LGBTQ+に関する取り組みを包含した新たな計画「自治労ジェンダー平等推進計画」の組織討議案を5月25〜26日の第164回中央委員会で提起する。

本部：執行委員会の女性参画は30%以上の継続（以降、50%に近づける）。評議会・横断組織等の女性参画は、第1フェーズの中間期までに三役に女性を配置し、常任幹事、部会幹事等は30%以上を目標。第2フェーズで常任幹事、部会幹事等は30%以上を達成

基本的な考え方を「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」としている。性別役割分担意識の固定化の払拭やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に基づく行動様式からの脱却をめざし、ハラスメント防止に取り組みむことを記載した。

自治労の組合員数7万7021人中、女性組合員数は3万5403人で46.2%を占める。各単組の執行委員総数3万1230人中、女性の執行委員数は1万146人で32.5%だが、自治体単組では28.1%

「男女平等推進闘争」は「ジェンダー平等推進闘争」に名称を変え、LGBTQ+の差別解消などに積極的に取り組む。

自治労の2023春闘では、自治労北海道本部では、単組での具体的な交渉の参考となる「人員確保闘争の進め方」と題するマニュアルを作成している。

自治労は、6月9〜15日をしていく。人員確保は組合員にとっても最も切実な要求と判断する『配置人数』でもなく、実際の業務量や一人ひとりの働き方など、実態に基づいて組合が主体的に求めるべきである。

自治労は、6月9〜15日をしていく。人員確保は組合員にとっても最も切実な要求と判断する『配置人数』でもなく、実際の業務量や一人ひとりの働き方など、実態に基づいて組合が主体的に求めるべきである。

幸せは、ひとりじゃつくりえない。

新入組合員の皆さん！
保障の第1歩は
じちろふ共済で！
営利を目的としない生協が提供します

団体生命共済
入院・通院・手術など
自慢の医療保障付き

長期共済
将来のための積み立てタイプの共済

こくみん共済(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

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。

不明な点があれば、
まずは組合にご連絡ください。

人員確保闘争を仲間と対話するきっかけにしよう

自治労北海道本部の「人員確保闘争の進め方」
職場ごとの聞き取り項目の例示

- 各部・課・係等の業務内容と現在の人員配置状況の確認
- 長期療養者、産休・育休取得者等の確認
- 時間外勤務の状況、実態との乖離(不払い残業などはないか)
- 休暇取得状況に対する組合員の受けとめ(休みの取りづらさ等)
- 現在の業務量に対する人員配置への考え方(不足人員の状況、業務発令の状況など)
- 不足と感じる場合、その理由と改善策の検討(人員増、異動・研修など)
- 新規事業など、業務量増加要因の確認と現在の対応方法

要求書の作成と提出へ

- 上記の職場ごとの聞き取り、オルグに基づいて「人員確保要求表(職場用)」を部署ごとに作成する
- ①を基に「人員確保要求総括表」を作成する。その作成にあたっては、一般事務職、土木技師、保健師など、職種ごとに集約し、聞き取りで組合員から出された様々な実態や意見・要望を含めて執行委員会で議論する
- 執行委員会での議論を踏まえ「職員配置等に関する要求書」に職種ごとの要求人員を反映させる
- 職場集会や教宣紙で要求書内容を組合員に周知。要求書提出。回答期限を明示し文書での回答を求める

要求・交渉のノウハウの他に、中途退職の防止、職員採用のための学校訪問などの取り組み紹介も盛り込まれている。人員確保闘争を仲間と対話するきっかけにしよう。

「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いわれる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）に関するハラズ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）に対するハラズメント対策など、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、平等で差別やハラズメントのない、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、女性に平等を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、生き活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ズ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ヤス・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い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、アンコンシヤス・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。アンコンシヤス・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。アンコンシヤス・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。

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に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くらでもありません。

8. LGB T Q+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、LGB T Q+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、LGB T Q+に該当する人は、6.6%という結果でした。また、調査では非LGB T Q+の男女それぞれよりも、LGB T Q+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。LGB T Q+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みむことも必要です。アンコンシヤス・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さい、性別を決めつけなさい等、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 LGB 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（SOGI）」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 LGB 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 LGB 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、○自認の性別

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、LGB 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回次代のユニオンドーナー調査」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。「やりました・やってもよい役割」では、「単五役レベル以上」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ヤス・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) L G B T Q + 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トサイディング、カミングアウトについての理解を深めます。
- ② L G B T Q + 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、アウトサイディングが発生した、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るこ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。
- ③ 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トサイディングが生ずるおそれがあるので、守秘義務やアウトサイデ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。
- ④ 職場内にL G B T Q + 当事者がいることを理解し、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。自動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くきます。

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。

• アンコンシヤス・バイアス

アンコンシヤス・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いたり、男性から育児や介護休暇の申請があると「妻は？」と思ってしまうなど、日常や職場にあふれている。アンコンシヤス・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。

• クリテイカル・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「クリテイカル・マス」と呼ばれ、1990年の「国連ナイロビ将来戦略報告」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「クリテイカル・マス」の考え方を導入することが重要。

• クオータ制

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。

• L G B T Q +

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)：ここで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、L G B T 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、L G B T Q に含まれない非典型型を包括する意味で使用している。

• S O G I

S O G 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。S O G 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、S O G I E とすることもある。

• S O G I ハラ (ハラスメント)

S O G 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S O G I (性自認、性的指向) を、L G B T Q + 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。

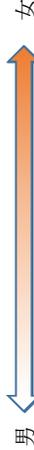
性自認 (Gender Identity) ……心の性

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。



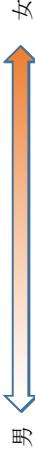
性的指向 (Sexual Orientation) ……好きになる性

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。



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。



【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・単組が組織美態に応じて年次のに取り組むための「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の参画

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るも、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せん。

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%が引き上げられています。

また、単組における体職・離職専従役員数は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、引き続き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する学習会、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

合に関する基本的な知識の習得や自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. 次代のユニオニリーダー調査結果

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回次代のユニオニリーダー調査」（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位で時間をめぐり悩み・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加した後の、「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」意図を感じる事ができず、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、女性役員が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。

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、取り組み単組は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、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から、引き続き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には少ないことから、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敦子さんを招き、「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労からも積極的に参加し、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、自労全体で常にそれを念頭に取り組みが必要となります。

(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

＜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、レクチャーが必要」「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って示していく」「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」「家庭は女性を守り、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っていない。家庭環境を考え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)ということをし、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くかしなければならぬ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」「女性役員がいら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 L G B T Q + 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しつ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・SOG Iハハラについて

LGBTQ+の組合員は、非LGBTQ+の組合員よりも高い割合でセクハラ・SOG I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。

SOG I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、「おかも・レスなどといわれた」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。SOG I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、SOG Iハラスメントについては、「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) LGBTQ+についての研修の有無

ハラスメントやLGBTQ+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

ます。また、ハラスメント研修などの実施状況やLGBTQ+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、人権に関す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

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。

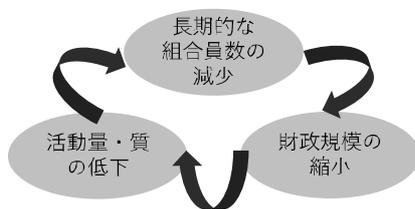
「第5次組織強化・拡大のための推進計画」総括と 「第6次組織強化・拡大のための推進計画」 (組織討議案)の概要

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】

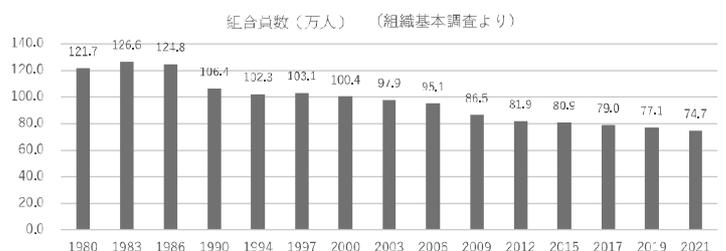
- ・組合員の参加と声を集める活動への集中
- ・単組活動の担い手の確保と育成
- ・単組状況を把握する受信力の強化

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・オル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な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

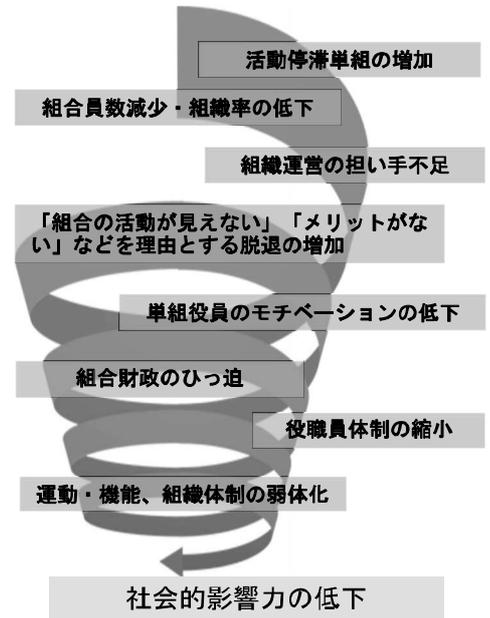
組合員数の減少＝産別財政のひっ迫

【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
- 同職域・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

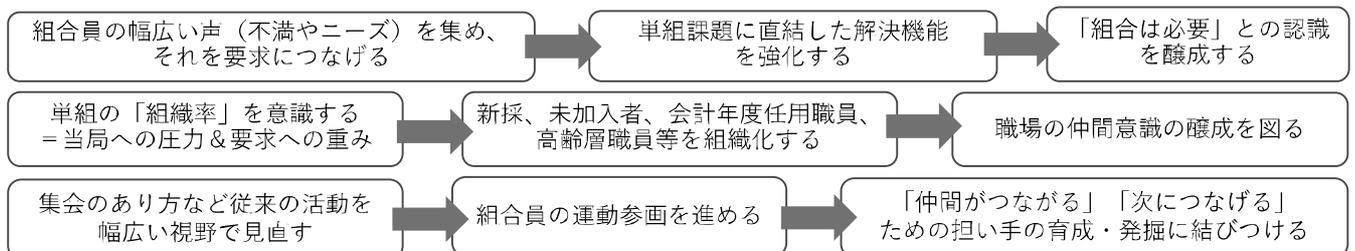
【全体の共通認識とすべき視点】

- ・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役員を複数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」として残ってもらう、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同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寺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

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"> ・機関会議の前後など、年に2~3回 ・課題があったときなど、不定期 ・月1回程度 ・月1回以上 	※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、「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"> ・ほぼ三役のみ ・1/3~半数程度で、出席者は固定化している ・ほぼ全員参加 	
③会議の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・報告が中心 ・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 ・職場の課題などについての議論が積極的にされている ・自由な意見交換が多く行われている 	
④年間スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・組合の活動スケジュールは、組合員にも周知されている 	
2. 要求書づくり		
①要求項目の選定	<ul style="list-style-type: none"> ・ほぼ前年踏襲 ・県本部等のモデル要求書をほぼ活用 ・組合員アンケートを実施して課題を集約 ・職場集会を開いて課題を把握 ・執行部が職場に出向いてヒアリング等を実施 ・青年部や評議会等からも要求事項をあげてもらう ・政策要求なども盛り込んでいる 	※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"> ・三役のみで確定 ・執行委員会で確認 ・機関会議で確定 ・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 	
3. 労使交渉		
①交渉回数	<ul style="list-style-type: none"> ・要求書提出時のみ ・提出時と回答時の2回 ・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 	※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"> ・委員長と書記長など、限られた役員 ・執行委員全員 ・青年・女性や評議会役員なども参加 ・組合員が参加する大衆交渉(団体交渉)を実施 	
③補助機関等の独自交渉の有無	<ul style="list-style-type: none"> ・ない ・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 	
④妥結	<ul style="list-style-type: none"> ・執行部判断 ・組合員の確認をとっている ・県本部と確認した上で妥結している 	

4. 職場集会・全員集会		
①頻度	<ul style="list-style-type: none"> ・やっていない ・年1回程度 ・各闘争期の前には必ず 	※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"> ・組合員の半分以下 ・ほぼ全員 ・全員が参加できるように複数回開催 	

5. 学習会やレクリエーション		
①頻度	<ul style="list-style-type: none"> ・やっていない ・学習会は年1回程度 ・レクは年1回程度 ・ともに複数回の企画がある 	※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"> ・組合員の半分以下 ・半数程度の参加がある ・ほぼ全員 	

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"> ・年に数回、不定期 ・月に1回は発行している ・週1回ペース ・ほぼ毎日 	※「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"> ・機関会議の報告などにとどまる ・労使交渉の報告などがメイン ・県本部や全国集会への参加報告 ・組合員・職場紹介など、身近な話題を多く含む 	
③配布方法や範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・組合事務所に取りに来てもらう ・組合員全員の机の上に配布 ・管理職や非組合員にも配布 	

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"> ・利用していない ・Facebook (フェイスブック) ・Twitter (ツイッター) ・Instagram (インスタグラム) ・YouTube (ユーチューブ) ・LINE (ライン) 公式アカウント ・その他 	※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"> ・ごくたまに ・月1回程度 ・週1回程度 ・ほぼ毎日 	
③使用範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・執行委員のみ ・組合員全員を対象としているが、閲覧者は限られる ・組合員全員を対象とし、多くが参加 	

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"> ・1年 ・2年など複数年 	※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"> ・(ほぼ)総入れ替わりになっている ・運動の継続性を重視して、半数程度 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	

	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	り切ろう」という気持ち大切です。
③役員選出	<ul style="list-style-type: none"> ・担い手育成のため、青年部などからも選出 ・運動の全体化のため、補助機関からも選出 ・女性組合員を積極的に登用している ・女性役員の割合が30%を超えている 	
④任務分担	<ul style="list-style-type: none"> ・書記長など一部役員に業務が集中している ・四役や執行委員の役割を明確にしている ・職場委員など執行部を支える体制がある ・賃金部や教宣部などの専門部を構成している 	
2. 支部や評議会などの補助機関		
①評議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ない ・一部職種に限定している ・全職種ごとに構成している 	※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「グループ」が構成されていることが重要です。
②女性部・青年部など	<ul style="list-style-type: none"> ・ない ・青年運動の推進母体がある(青年部・ユース部など) ・女性運動や男女平等のための推進母体がある ・壮年部などの組合員のための集まりがある 	
③支部・分会	<ul style="list-style-type: none"> ・ない ・支部、分会、班などの体制がある 	
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"> ・年々組織率が低下しているが、対策ができていない ・低下傾向にあったため、新たな取り組みを始めている ・青年層を含め、組織的な体制で取り組んでいる ・(ほぼ)100%加入のため、とくに対策はしていない 	※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"> ・非組が多く、対策もできていない ・若年層などを対象に非組への対策を開始している ・100%加入のため、とくに対策はしていない 	
③再任用者などの組織化	<ul style="list-style-type: none"> ・組織化の取り組みはできていない ・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) ・おおむね組合加入している 	
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"> ・組織化の取り組みはできていない ・組織化は一部職種にとどまっている ・すでにほぼ100%組織化している 	
4. 組合財政		
①組合費水準	<ul style="list-style-type: none"> ・10/1000未満 ・10～14/1000 ・15/1000～19/1000 ・20/1000以上 	※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"> ・単年度収支赤字 ・ほぼ収支が均衡 ・基金を含め、組合財政には余裕がある 	
5. 共済やろうきんとの連携		
①共済	<ul style="list-style-type: none"> ・共済は(ほぼ)未加入 ・共済担当の執行委員を配置している ・新入組合員への加入促進を図っている ・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 ・年1回以上の学習会を開催している 	※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"> ・労金は(ほぼ)活用していない ・労金加入と賃金振込先指定の取り組みを進めている ・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 	

「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次組織計画の基本的視点	54
(2) 自治労組織の現状(概況)	54
2. 第5次組織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次組織計画の基本的視点

「第5次組織強化・拡大のための推進計画」(以下、「第5次組織計画」)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次組織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、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、同時に、具体的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、単組委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次組織計画においては、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次組織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次組織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次組織計画については、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織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次組織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次組織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人もの減少です。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	▲20,317人		

組合員数の減少は、県本部財政を圧迫し、専従役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くと見えます。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つていきます。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に以上を意識する必要があります。同時に、本部は、好事例の収集・共有をはかれば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て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らない」「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。しかし、役職員の関係構築には、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、単組役員の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つていて、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、カスママー・ハラスメントなど身近なテーマでの学習会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」「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おります。

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員（3年未満）対象学習会などの若手組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とん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を行ってまいりました。

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まいりました。

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会を見直し、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会・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な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員を配置し、単組・県本部の連携強化と本部による奔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働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制を契機として、「従前の県本部体制・業務や財政ルールの大胆な見直しにチャレンジしなければならぬ」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った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ず、さらに担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界があったこと、かつの「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した。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、「じじろうモバイル」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、「じじろうモバイル」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も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%
自治体単組計	27,658	63.0%	26,577	61.7%	26,357	60.4%
全単組計	29,382	61.8%	28,170	61.0%	28,010	60.2%

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た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%にのびります。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。

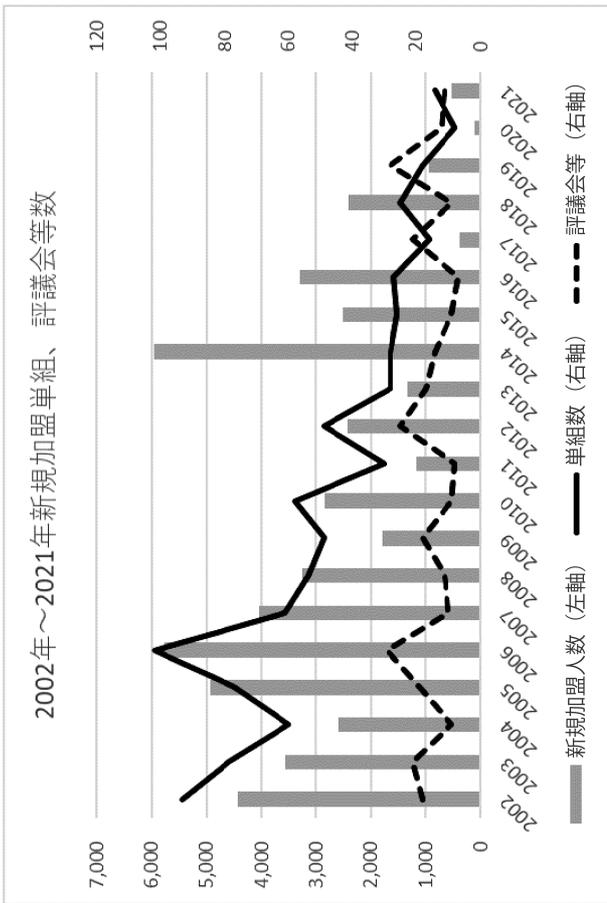
会計年度任用職員については、組合に加入している自治体と加入していない自治体では、賃金・労働条件に格差があることが明らかとなっています。自治体において、人性費抑制のために非正規労働者への置き換えが行われてきた結果、地方公務員全体の賃金抑制論や民間委託の強引な推進につながってきています。こうした問題を放置しないためにも、会計年度任用職員をはじめとする非正規労働者の処遇改善・雇用安定とともに、組織化の必要性について改めて認識を共有し、取り組みを強化していくことが必要です。

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	11県本部 18単組 25職場 305人
2003	28	79	16県本部 21単組 29職場 703人
2004	33	60	8県本部 9単組 13職場 379人
2005	34	77	9県本部 19単組 23職場 539人
2006	38	102	8県本部 29単組 33職場 1,279人
2007	32	61	8県本部 10単組 13職場 623人
2008	31	54	7県本部 11単組 18職場 734人
2009	24	49	11県本部 18単組 28職場 1,110人
2010	33	58	4県本部 9単組 9職場 418人
2011	21	30	4県本部 8単組 569人
2012	27	49	6県本部 25単組 565人
2013	20	28	12県本部 17単組 1,233人
2014	20	28	9県本部 14単組・支部・分会 625人
2015	20	26	8県本部 9単組・支部・分会 699人
2016	21	27	7県本部 7単組・支部・分会 426人
2017	11	16	16県本部 21単組・評議会等 704人
2018	17	25	8県本部 9単組 9評議会・協議会等 303人
2019	12	18	17県本部 28評議会・協議会・支部等 995人
2020	7	8	10県本部 12評議会・協議会・支部等 575人
2021	12	14	7県本部 11評議会・協議会・支部等 396人
2022	2021年大会以降、新規加盟の申請は現時点で1単組のみ		



※ 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きたいと考えます。

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行ったり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、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りました。

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%のシリー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逐み、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員数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2億円程度の収支余剰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、評議会等とわ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ことな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きます。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せんが、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ことが必要です。

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「本部の支出削減方針に終始せず、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、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、市町村合併や三役一体改革・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・県本部一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に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い状況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きた県本部もあります。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、組織運営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の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」として位置づけられます。

(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」「次につながる」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・体制確立と運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次組織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、その活用之际には、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、組合員目録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、職場の中間のために組合活動を続けるためには、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が組合活動を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・定年前再任用期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、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 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、活動方針や資金などの「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やカスマ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。こ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、中軸を担いする「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幅広く参加を募り、あるいは町評・都市評やブロッ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、県本部を担いす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、恩義などさまざまな重なり合い、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がる上では、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。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、引き続き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、次代の県本部を担いうる人材を発掘し、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、短時間で見ることでできる学習動画や各種活動のアドバイザーの作成なども進め、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必要があります。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、統一闘争への結束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ジングループ化や、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、現行の県本部組織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、少なくとも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、助け合いに基づき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、各本部中軌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、十分に行われてきていません。また、1中軌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」の提供にとどまらないうちを検討します。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和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」「結节点」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、本部担当役員による複数県本部共同オトルゲ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開します。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は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」としてまいりました。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きている中、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ぐらします。
- 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県本部機能・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「担い手にかかると交付金」（組織強化・拡大交付金、再雇用交付金、離職専従役員交付金、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定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えています。

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

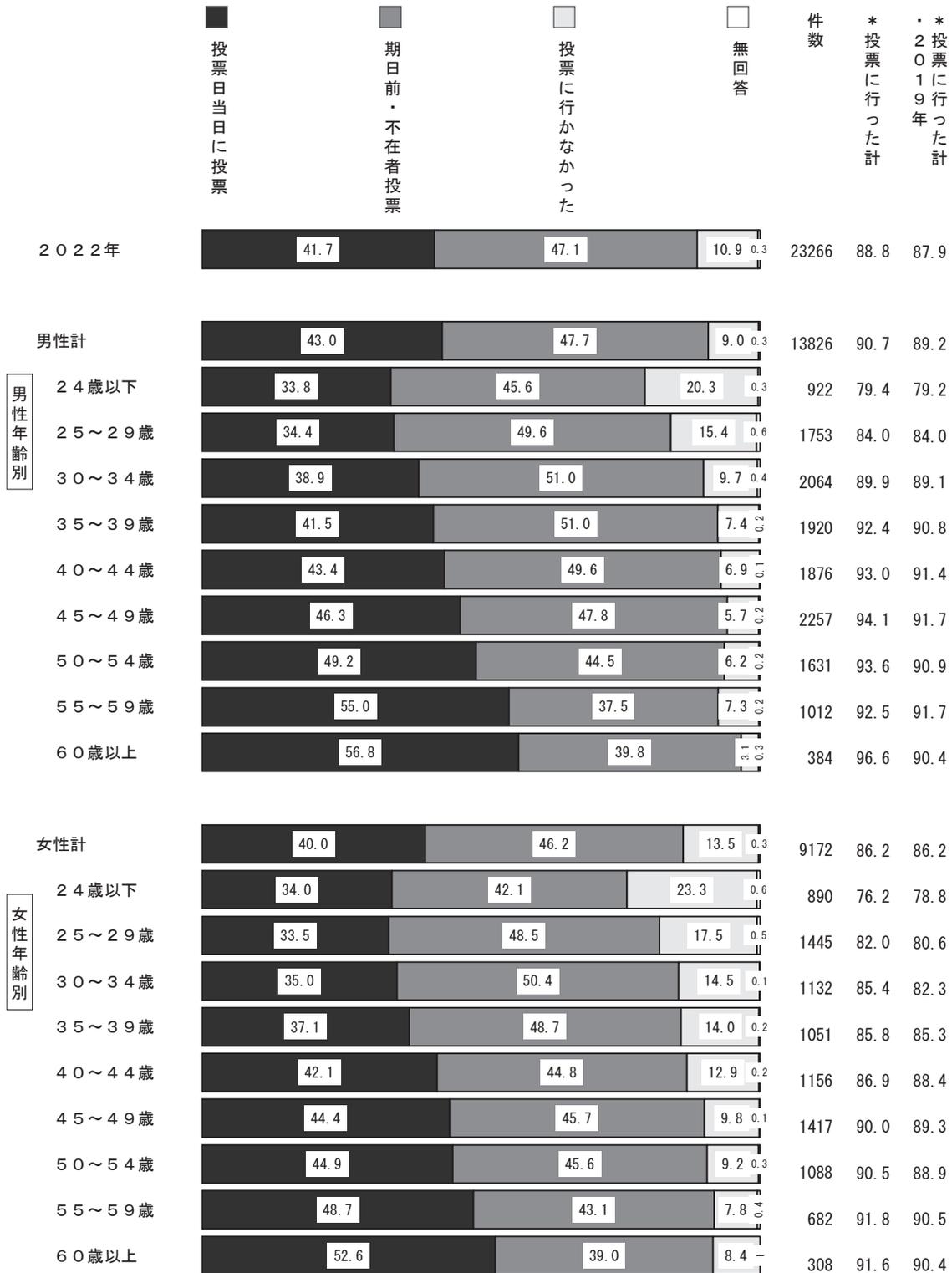
以下の通り取り組みを推進します。

- 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。

自治労・2022年参議院選挙についてのアンケート調査結果

参議院選挙での投票の有無について、<投票に行った>を性別にみると、女性（86.2%）が男性（90.7%）を5ポイント下回る。年齢別にみると、男女とも24歳以下での<投票に行った>が8割程度にとどまる。このような傾向は2019年と同様である。

第2-2図 参議院選挙での投票の有無



投票に行かなかった理由は、「投票日に用事があって行けなかった」（49.1%）が、「投票したい政党や候補者がなかった」（14.0%）や「選挙や政治には関心がない」（12.1%）を大きく上回っている。

また、比例代表選挙での投票理由は、組合の組織内候補（60.7%）、「政策」（33.4%）の順。20代以下では「政策」とともに「他に入れるよりはまし」、「なんとなく」も割合が高かった。

2023年度妊娠・出産に係る女性の調査について（調査結果）

1- (1) 雇用形態		1- (2) 年代				
		①10代・20代	②30代	③40代	④50代	⑤60代以上
人	①正社員(再任用)②非正社員(合計)	42931	10917	12737	8079	1641
%		22	25	30	19	4

1- (3) 職場		⑩学校	⑨保健所・保健センター	⑧保健所・保健センター	⑦病院	⑥福祉施設	⑤保育所・幼稚園	④保育所・幼稚園	③行政(その他)	②行政(窓口職場)	①行政(窓口職場)
人		1184	1808	2936	468	1661	8744	9904	5114	5114	8842
%		3	4	7	1	4	20	23	12	12	20

3- (1) 【出産の選択】 3- (2) 理想とする家族計画で否定的なことを言われたか。

人	①はい	6200	5014	36937
%		15	12	88

→※自由記載

3- (4) 【タイミングの選択】

人	①はい	2749	8458	8525
%		7	20	20

3- (5) 「いいえ」と回答した人に聞きます。理由は何か(複数回答)

身体的な問題		経済的な問題		家族の問題		社会的な問題						
①自身の体調(身体)	②体力(年齢も含む)	③世帯の経済状況	④出産費が高い	⑤教育費が高い	⑥不妊治療費が高い	⑦パートナーの協力	⑧育児支援者が十分	⑨家族の健康問題	⑩保育所に入れない	⑪その他の子育て支援が不十分		
人	1019	496	338	7	41	148	210	402	203	128	85	277
%	20	10	7	1	3	4	8	2	4	2	2	5

職場の問題		その他				
②仕事がつい	③賃金が取れない	④上司の態度	⑤職場の人手不足	⑥不妊治療休暇が取	⑦その他	
人	650	59	123	469	141	345
%	13	1	2	9	3	7

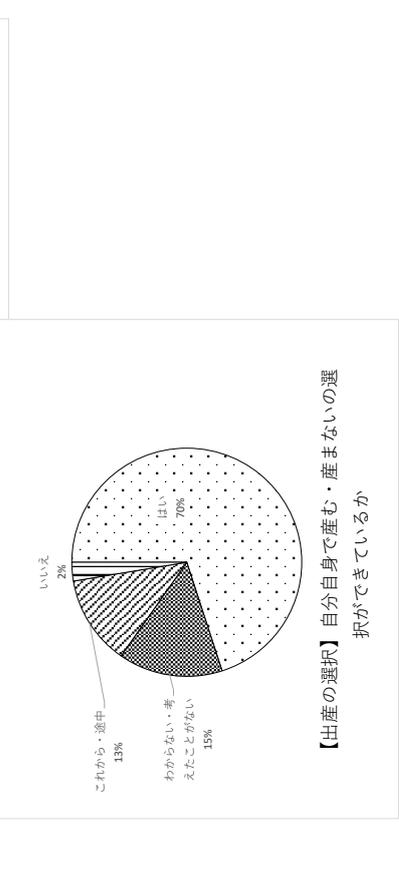
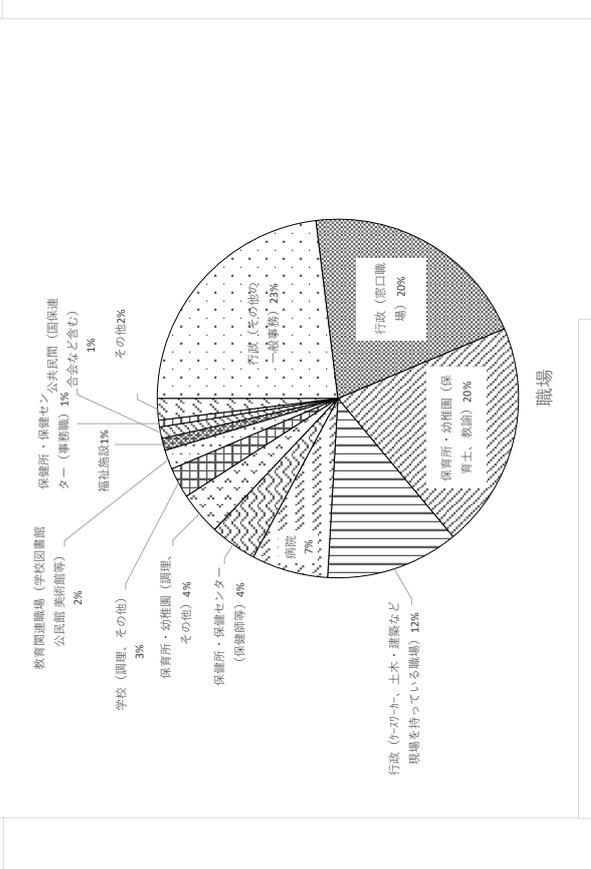
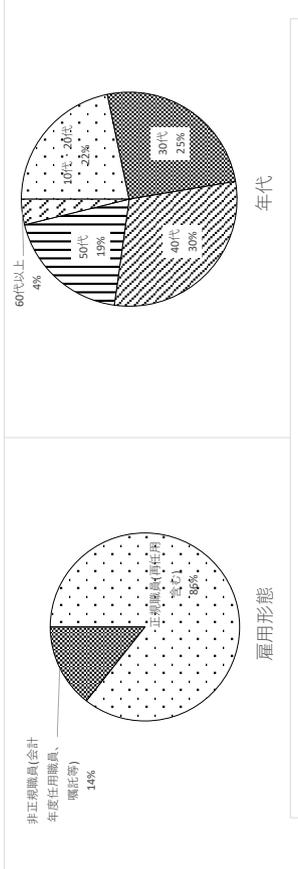
→※自由記載

1- (1) 雇用形態	正規職員(再任用含む)	367/51
	非正規職員(会計年度任用職員、嘱託等)	6180

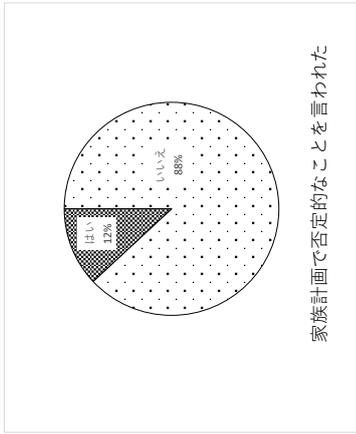
1- (2) 年代	10代・20代	9275
	30代	10917
	40代	12737
	50代	8079
	60代以上	1641

1- (3) 職場	行政(その他の一般事務)	9904
	行政(窓口職場)	8842
	保育所・幼稚園(保育士、教諭)	8744
	行政(庁外・ホカ、土木・建築など現場を持っている職場)	5114
	病院	2936
	保健所・保健センター(保健師等)	1808
	保育所・幼稚園(調理、その他)	1661
	学校(調理、その他)	1184
	教育関連職場(学校図書館・公民館・美術館等)	749
	福祉施設	468
	公共民間(国保連合会など含む)	447
	保健所・保健センター(事務職)	261
	その他	831

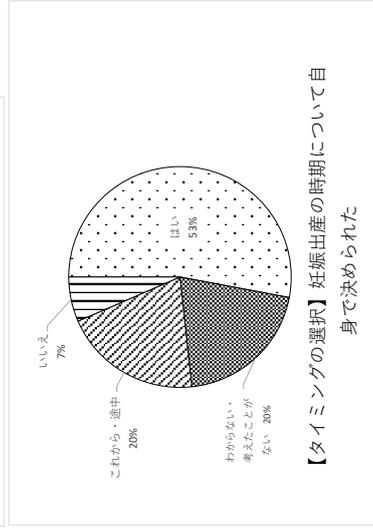
3- (1) 【出産の選択】	はい	29613
	わからない・考えたことがない	6200
	これから・途中	5356
	いいえ	1116



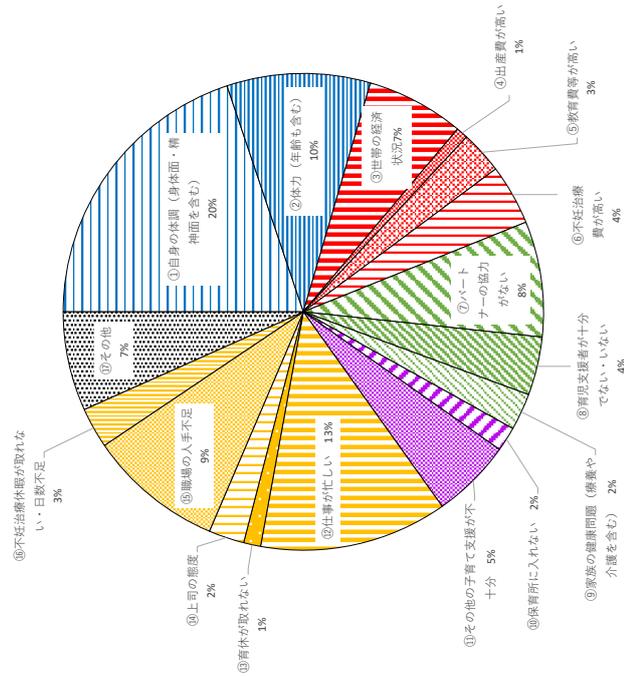
3-(2) 理想とする家族計画で否定的なことを言われたか。	いいえ	36937
	はい	5014



3-(4) 【タイミングの選択】	はい	22230
	わからない・考えたことがない	8525
	これから・途中	8458
	いいえ	2749



3-(5) 「いいえ」と回答した人に聞きます。理由は何ですか（複数回答）	1019	身体的な問題 (30%)
①自身の体調（身体面・精神面を含む）	496	
②体力（年齢も含む）	338	
③世帯の経済状況	41	経済的な問題 (15%)
④出産費が高い	148	
⑤教育費が高い	210	
⑥不妊治療費が高い	402	家族の問題 (14%)
⑦パートナーの協力が無い	203	
⑧育児支援者が十分でない・いない	128	
⑨家族の健康問題（療養や介護を含む）	85	社会的な問題 (7%)
⑩保育所に入れない	277	
⑪その他の子育て支援が不十分	650	
⑫仕事が忙しい	59	職場の問題 (27%)
⑬育児が取れない	123	
⑭上司の態度	469	
⑮職場の人手不足	141	
⑯不妊治療体験が取れない・日数不足	345	-7%
⑰その他		



妊娠出産の時期について「いいえ」と回答した理由

特集 ワイド

「特集ワイド」へご意見、ご感想を tyukan@mainichi.co.jp フォクス 03-3212-0279

この国はよく

これだけは言いたい

自動車工場に指圖士として着
 入し、過酷な労働の裏面を記録
 した『自動車指圖士』刊行か
 ら、今年で60年を迎える。著者
 の鎌田慧さん(84)が興を唱え
 た、利益と合理性を追求するほ
 かりの企業風土は変わったの
 ろうか。「日本の産業社会は、
 労働者を犠牲化させること、そ
 して人を減らすことで利益を上
 げてきました。その『ベルトコ
 ンベヤーの思想』が、今の日本
 経済の停滞につながっている」
 傘を過ぎた今も市民運動に
 身を置いて発信を続けるルポラ
 イターは、半世紀前に自ら身体
 験したベルトコンベヤー作業を
 引き合いに語り始めた。格闘、
 自叙、歴史研究……。さまざま
 なテーマで鎌田さんは『夜禁
 ワイド』に登場してもらったが、
 気のせいだろうか、以前より素
 情が強いものに思える。

『自動車指圖士』は、鎌田
 さんが初めて手がけた本格的な
 ルポルター・小説だ。トヨタ
 自動車の工場で半生働いた。
 詳細な作業に考える風もよく
 理解し、辞めていく田舎者仲間
 たち、重慶成長期の豊で、人間
 性を奪う労働の凶まを直撃し
 た。1973年3月に初版が発
 行されると大きな反響を呼び、
 70年に『語り』、日采貿易雑誌が
 深刻化していた労生には英雄に
 も翻訳された。

日本における労働者の先駆
 けとなった同作。近年も巨大企
 業で実際に働き、職場の裏面を
 肌からしたノンフィクション
 が出版されているが、企業側が
 名誉を毀損されたとして訴訟を
 相手取って訴訟発起したゲー
 スもある。トヨタは当時、そう
 した法的措置は取らなかった。
 鎌田さんは言う。「昔の企業経
 営者の方が、おぼろかだったの
 かもしれませぬ」。企業側に

人間性奪う労働 脱却を

今、異議を認めない企業が勝っ
 ているんじゃないだろうか。

鎌田さんが『思想』と呼ぶ
 ルポルターでの労働とは、
 どのようだったのか。経
 験したのは、凄惨な環境に身をな
 とせざるにせざる作業だった。1
 分秒ごとに作業する部品が流
 れてくる。瞬間停止は許さず、
 ベルトで固定する作業を繰り返
 す。最初は風切く暇もなかった
 が、1カ月半ほどすると手だけ
 が条件反射的に動くようになった。
 生産台数のルズが引き上
 げられる様に会社は人を増やさ
 ず、コンベヤーのスピードを速
 め、稼働を増やした。夜勤と日
 勤を繰り返すうちに睡眠不足に
 なった。

「作業は全部手慣が定めら
 れている。無言の強制です。効果
 的な一方、労働者本人の個性や
 思想の差異性はそこにはありま
 せん。誰かが休めればわりの人
 が入りこむは動いていく。労働
 者も代官可能な部品なのです」

ルポライター 鎌田慧さん 84歳



鎌田慧さん

「健康・私生活を出て上訴した
 鎌田さんは、町工場などに働い
 た。田舎者として働いた職場は、
 質上げや時間外手当の支給
 を求めて労働組合を結成。会社
 側の全監理監視員に打ちし職
 占拠を拒否して、脱退を願った。
 この経験から労働」社会
 問題を告ぐことを決意。町工場
 から巨額大で語り、卒業後は
 業界紙記者や雑誌編集者をして
 アリになった。一息して執筆
 の先にあるのは、目の前だから
 い場所を働く人だ。

かまた・さとし 1988年、青森県生
まれ。ルポライターとして労働、教
育、原発などの問題を現場に密着し
て取材、執筆。社会運動にも関わる。
90年に「反骨 鈴木東民の生涯」で
新田次郎文学賞、91年に「六ヶ所村
の記録」で毎日出版文化賞。「さよ
うなら原発」「秋山事件の再審を求
める市民の会」などの呼びかけ人。

たわいない話と聞きらい合う。
出稼ぎを貪しい人たちも多い。
「そんな よるべない小さな人
間こそがはくはく人生を教せてく
れたのです」

新型コロナウイルス禍で飲食
・宿泊業などを中心に業績が悪
化し、就労先業種数は2020
年8月、3年ぶりに前年より
0万人を越えた。業種別の統計
によると、自殺数は20年、11
年ぶりに増加に転じ、22年は2
万1881人となった。

「生活に困窮する人がいるこ
とは、社会に対する危険信号で
す。そうした人たちの暮らしを
どう保障していくかが政治家の
仕事のはずです。経済が回れば
(景が景替層から低所得層に滴
り落ちるとする)トリクルダウ
ンが起きると言っていたが、全
く落ちとこない。社会の構造に
欠陥があるからです」。昨今の
雇用環境に苦み及ぶと、鎌田さ
んの口調が厳しくなった。

働き手の4割近くが非正規労働者
となった今、不足になれば彼
・彼女らは切り捨てられ大量
の失業者が生まれる。経済協力
開発機構(OECD)の調査に
よると、21年の日本の平均賃金
は主要5カ国のうち2位にとど
まっている。

「賃金、社会保障、住まい、
労働環境、労働者の人権はない
がしろにされました。日本
は先進国と言いつながら、取りか
しいことです。地盤・看板・カ
バンが保証された世、3世継
ぎは貧困について考えたことも
ないでしょう。この国の政治

には社会福祉の恩恵が足りませ
ぬ。最低賃金を上げて労働者
の所得を保障し、労働基準監督
署の機能を強化して働く環境を
改善していくことを訴える。

そして、労働者の権利を守る
ために本来役割を果たすが労働
断根だが、その弱体化を鎌田
さんは憂えている。「組合組織
率は22年の推定で16.5%。産
業別組合が多い欧米と違い、日
本は企業別組合が多い。業績が
いい時はいいが、不況になると
経営側が人員整理を強行して
も労組は反対しない」と指摘し
「企業ばかりか、学校など社会
でも民主主義がとんとん後退し
てきた」と嘆く。

先ほどが話題する八方雲霧の
にも思えてきたが、鎌田さんは
それでも、この言葉を続けた。新
しく生まれた制度は次世代への
期待感である。

働く人たちが賃金を出し合っ
て運営される「労働者協同組
合」と呼ばれる非営利の法人形
態を新たに認める法律が制定さ
れ、昨年10月に施行された。5
月末までに全国で4法人が設立
され、子営企業や不動産の共
同運営などに取り組んでいる。
「労使という対立関係でなく、
みんながやりがいを持って平等
に働くスタイルが広がらない
。環境問題や平和活動などの
NGOで活躍する人が増えた。
立身出世・利益追求とは違う個
人価値を持った人たちが社会を変
えていくのですよ」

「ブルトンベア」の題意
という肩の遺言から臨死すべき
時だと、鎌田さんは強く語る。

「労働者の個性や創意工夫を目
を向けることを後回しにしてき
たことが、イノベーション(技
術革新)を生み出しにくくして
しまった。労働者がやりがい
を持ち安心して働くことになら
ざるうちに一人一人を尊重するこ
と。人間が人間を尊重し、班長
し、支配することのない社会を
目指さなければなりません」。
静かに言葉を紡ぐ姿からは、無
るきない情熱が伝わってきた。

【上原隆子】

「産業を支えているのは一人
一人の労働者なのに、そうした
人たちは大きなメディアではほ
んど描かれぬ。競争上の
100分の1単位で働く熟練の
機械工、決して受皿するること
ない仕事で日々を過ごすものに
懐き印刷工の人たち。僕は彼ら
に仕事の厳しさ、生きることの
厳しさと語りを書きました。自
動車工場や単純作業をこなす
労働者たちも、新人の鎌田さん
が日々をすれば、オロオロして
くれ仕事が終われば飲みに行き

日本郵政非正規と有休格差是正

正社員待遇下げ容認

JP労組

日本郵政グループの最大労組、日本郵政グループ労働組合（JP労組、約28万人）は、夏期・冬期の有給休暇を期間雇用社員に1日与える一方、正社員は1日に減らす会社提案を受け入れる方針を固めた。夏冬の有休は2020年10月の最高裁判決が「正社員と非正社員の間には不合理な格差がある」とした労働条件の一つ。会社側が今年の春闘で見直し案を示していた。

6月の定期全国大会に執行部が受け入れを提案する。了承されれば今年10月から実施される。

JP労組は、夏冬の有休を減らす代わりに、正社員の基本給を月額で一律3200円引き上げること要求していた。会社が受け入れ、このうち1600円分は4月から実施されている。

夏冬の有休は現在、郵便

業務につく正社員には3日ずつ、アシエイト社員（期間雇用から無期雇用に切り替えられた社員）で1日ずつだが、期間雇用社員にはない。会社提案の受け入れが決まればすべて1日ずつになる。郵政グループ全体に適用される。郵政グループには、2022年4月時点で正社員が約22万人、アシエイト社員約11万人、期間雇用社員

は約6万人いる。別の労働組合に加入している日本郵便の期間雇用社員が起した訴訟で、夏冬の有休の格差が労働契約法20条（現在のパートタイム・有期雇用労働法8条）に反すると判断されたため、会社が2021年秋に見直し方針を表明していた。

ほかに格差が違法とされた住居手当や扶養手当などはすでに見直されている。

政府の「同一労働同一賃金ガイドライン」には、格差解消は非正社員の待遇改善が目的だと明記されている。正社員の待遇を引き下げる場合は、労使合意や合理性が必要だとしている。（編集委員 沢路毅彦、藤田知也）

日本郵政「不合理な格差」の待遇 行方は

非正社員の訴え認めた最高裁判決

正社員の有休削減提案へ 労組

日本郵政グループ労働組合（ＪＰ労組、約22万人）で、期間雇用社員に夏冬の有給休暇を新たに与える一方、正社員の有休は減らして、雇用形態にかかわらず「1日ずつ」にそろえる会社案の受け入れが提案されることになりました。「正社員と非正社員の間に不合理な格差がある」とした最高裁判決を受けたものです。訴訟はグループの労働条件にどのような影響を与えたのでしょうか。

（編集委員・浜野豊彦）

郵政グループでは正社員約22万人、アソシエイト社員（期間雇用社員から無期に転じた社員）約11万人、期間雇用社員約6万人が働く。夏冬の有給休暇は現在、郵便業務にアソシエイト社員は1日ずつ、労働基準法が定める年次有給休暇とは別にそれぞれ与えられている。一方で、期間雇用社員には1日もない。

日本郵便の期間雇用社員が起した裁判で最高裁は2020年10月、こじつけた違いが、労働契約法20条1項に違反した「不合理な格差」にあたると判断した。

判決を受けて会社は翌年9月、労働条件の見直し方針を表明した。夏冬の休暇は、期間雇用社員に1日ずつ与える一方、正社員を2日ずつに減らしたいという提案だった。

ＪＰ労組は、休暇日数を減らすために会社提案を受け入れず、①期間雇用社員も正社員と同じ3日を求める②正社員の有休を減らす③有休を全廃する。などの選択肢を検討した。

22年の春闘では、正社員と同じ3日ずつにするよう要求。しかし、会社側は「8日でそろえるなら、ボーナスなどに影響する」となど、回

答、ＪＰ労組は「正社員と同じ日数に合わせる」と正社員の処遇に影響するとして、正社員の日数を減らすか全廃する一方、その分を賞金に振り替える方法を検討したとい

今年春闘では会社側は新ユニオンの組合員は20年2月、集団で同じような訴えを起し、札幌・東京・大阪・広島・高知・福岡・長崎で裁判が繰り返された。原告は合わせて160人を超え、労働裁判としては異例の規模になった。

最高裁判決が出たことで、ほとんどの訴訟が和解した。和解が見込めたりする状況になっている。



最高裁の判決を受け、郵便労働者の代表者らは「労働契約法20条」をめぐって、10月16日、東京都千代田区

手当などの6項目和解会社が解決金

和解の対象となった労働条件は、最高裁など格差が不合理とされた年末年始勤務手当、夏冬休暇、樹気休暇、扶養手当、住居手当など6項目。会社が解決金を支払

目的で、北海道内など一部の寒冷地域で正社員に支給されている。

原告側は、雇用形態が異なることを理由に支払われないのは不合理だと主張。一方、会社側は「期間雇用社員は賃金は各地の最低賃金に上乗せして決めている。最低賃金は寒冷地で増える暖房用の燃料費などの生計費が考慮されて

た提案を出した。正社員の夏冬の有休を当初案よりもさらに少ない1日にして、格差を完全になくすというものだった。

ＪＰ労組は、夏冬の有休を減らす代わりに、正社員の基本賞金を引き上げるよう要求。その金額は、月額で一律3200円。こうした提案を会社が受け入れ、このうち1600円の引き上げは4月から実施された。

今年春闘で会社側は、ベアスアップ以外に特別一時金を最高7万円、社員全体に支給することも回答した。ＪＰ労組執行部は、「賞金の引き上げと合わせて、夏冬の有休見直しを提案できる形になった」と判断。8月の定期全国大会に見直し案の受け入れを提案することにしたという。

労働契約法20条

正社員と有期雇用の非正社員との労働条件に不合理な格差をもうけることを禁じている。有期雇用を繰り返し更新して5年を超えると無期転換できるよう定めた18条と一緒に2013年に施行された改正労働契約法に盛り込まれた。不合理かどうかは、仕事や責任など職務の内容▽職務や配置の変更など人材活用の仕組み▽その他の事情——によって判断する。

18年に成立した働き方改革関連法で、20年4月からはパート・有期雇用労働法8条に移っている。具体的にあてはめた実例を示す「同一労働同一賃金」ガイドラインを政府がもうけている。

日本郵便の訴訟で争われた主な労働条件

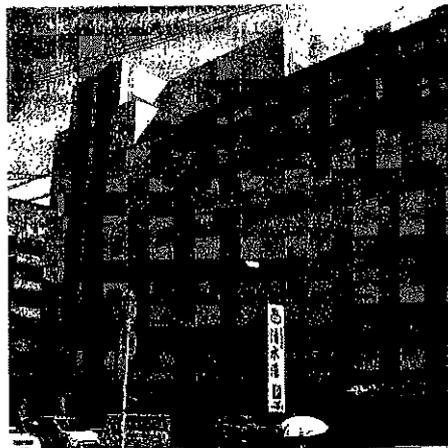
- 格差が不合理とされたもの
- ・年末年始勤務手当
- ・有給の夏冬休暇
- ・有給の病気休暇
- ・扶養手当
- ・年始の祝日給
- ・住居手当＊高裁まで確定
- 不合理とされなかったもの
- ・夏期年末手当（ボーナス）

原告側は、雇用形態が異なることを理由に支払われないのは不合理だと主張。一方、会社側は「期間雇用社員は賃金は各地の最低賃金に上乗せして決めている。最低賃金は寒冷地で増える暖房用の燃料費などの生計費が考慮されて

正職員の手当を削って非正規職員と同一労働同一賃金を図る手法は違法だとして、済生会山口総合病院（山口市）の正職員9人が手当減額分の支払いを求めていた訴訟で、山口地裁は5月24日、請求棄却の判決を出した。正職員員の待遇を引き下げることで正規・非正規間の格差を解消する手法を容認する初の司法判断とみられる。正職員の手当削減の動きが、他の企業にも広がる可能性もある。裁判で争われたのは、同病院による2020年10月の就業規則の変更だ。従来は正職員だけに出していた扶養手当や住宅手当を、全職員向けの手当も手当と住宅補助手当などに改めた。この変更は「合理性」が認められるかどうか問題になった。労働契約法10条は、合理性があれば、労働者に不利な一方的な就業規

正職員の手当削減「合法」

地裁判決、非正規と待遇格差解消で



山口総合病院の多くの正職員は手当が減った

則の変更を例外的に許すという内容を定めている。山口総合病院の場合、就業規則の変更で正職員196人の手当が減り、非正規職員25人らは増額になった。原告の9人は、月540〜3000円の減収だ。病院側の宮崎秀典弁護士は「パート・有期雇用労働法8条で正規・非正規間の

不合理な待遇差が禁止されたと。これを契機に時代に合わない手当を組み替えたもので合理性はある」と主張。一方、原告側の横山詩土弁護士は「病院は赤字。同一賃金は正職員の手当を非正規に払って表現すべきだ。変更は人件費削減が目的で合理性はない」とした。労働契約法10条では、合

理性を判定する際の着眼点も明文化されている。①就業規則変更で受ける不利益の程度、②労働条件変更の必要性、③変更後の就業規則の相当性、④労働組合等との交渉状況、⑤その他の事情―の5つだ。判決はこのうち②の変更の必要性について踏み込んで判断した。「パートタイム・有期法8条を契機に正職員の方に手当を支給し続けるか検討することは法の趣旨に添う」と指摘。まず変更の必要性を認めた。その上で新病棟の建設負担で経営が「右肩下がりと指摘。「人件費増加抑制に配慮しつつ手当の組み替えを検討する必要がある」と正職員の手当削減を肯定した。全職員の年間総賃金も制度変更の前後で比

べ「総賃金原資は0.2%減で職員全体の不利益は小さい」と請求を退けた。原告側は控訴を決めた。労働法制に詳しい沼田雅之・法政大学教授は「パート・有期法8条の趣旨を意識しながら労働契約法10条の不利益変更の合理性に踏み込んだ他にはない判決だ」と指摘。一方で「正職員の手当削減すべてに合理性が認められるわけではない。単に正職員の手当を廃止したり、完全に非正規社員の水準に合わせたりする方法に今回の判断が当てはまるわけではない」とした。日本郵政グループなど正社員の手当を削って待遇格差解消を目指す動きは他にもあるが、長期の議論になっているのが実情だ。今回の判決が正社員の手当削減の方向を後押しする可能性もある。

(磯谷司)

防衛産業強化法案 参院委可決

懸念指摘の立・維も賛成

国内の防衛産業を維持するための防衛産業強化法案は六日、参院外交防衛委員会で、与党と一部野党の賛成多数で可決された。装備品の製造施設を国有化できる規定の是非が焦点だったが、問題点を指摘していた立憲民主党や日本維新の会も、防衛力強化に向けた支援はやむを得ないとして賛成した。――危ぶむ声②面

採決では、ほかに国民民主党が賛成し、共産党と参院会派「沖縄の風」が反対した。週内にも参院本会議で成立する見通しだ。

これまでの審議では、企業の事業撤退などで調達困難になる装備品の製造施設を国が取得できる規定について「採算が合わないから

撤退するのには買い手が現れる保証はない」「維新の音喜多駿氏」など、慢性的な税金投入につながるという懸念が示された。防衛側は「事業の魅力化を図り、買い手が現れることを期待する」と説明するにこめ、国有の常態化を避ける具体的な方策には言及しなかった。

海外輸出向けの仕様変更にあたって国が助成金を交

付したり、製造ラインの更新費などを一部負担したりする支援策に関しても「輸出や基盤強化にも補助金を出して、企業に国際競争力がつくわけがない」（立民の福山哲郎氏）と、政策の有効性を疑問視する声が出た。ただ、立民と維新は防

衛力強化や国内の関連産業維持の必要性を考慮し、衆院と同じく賛成に回った。共産党の山添拓氏は採決に先立つ討論で「軍需産業を特別扱いで支えるのは、社会全体にひずみをもたらす」と重ねて批判した。

（川田篤志）

LGBTQ法案 9日に審議入り

自民、与党案採決構え

衆院内閣委員会の与野党筆頭理事は六日、LGBTなど性的少数者への理解増進法案を巡り、九日の内閣委で与野党の三案を審議入りさせることで合意した。七日に理事懇談会を開き、

正式決定する。自民党は与党案を九日中に委員会です決する構えだ。「性自認」の表現の扱いが最大の論点。今国会中に成立する可能性が出てきた。

自民の榎山弘志幹事長代

行は会見で「国会に委ね、会期内成立を目指して調整している」と説明した。自民は九日の委員会に続き、十三日の衆院本会議で与党案を可決し、参院に送付する想定だ。三法案は、いずれも議員立法。議員立法は全会一致が原則で、各党の合意がないまま採決に踏み切れば異例の展開となる。保守層を意識する自民からは、LGBT法案の棚上げを期待する向きもあった。

立憲民主党の岡田克也幹事長は会見で「成立の方向性が出てきたことは評価したい」としながら「形だけの審議で与党案を押し切ることは、あってはならない」とけん制。公明党の山口那津男代表は政府与党連絡会議で「(今年の)先進七カ国(G7)議長国として今国会での成立を急ぐべきだ」と語った。国民民主党の玉木雄一郎代表は与党に対し「成立への見通しを話し合う場を設けてほしい」と呼びかけた。

入管法改正案 成立へ

難民認定の申請中でも外国人の送還を可能にする入管難民法改正案が8日の参院法務委員会で、自民、公明両党などの賛成多数で可決された。野党の日本維新の会や国民民主党も賛成した。立憲民主党が法相閣内閣議案の提出などで抵抗を続けてきたが、改正案は9日の参院本会議で可決、成立する見通しだ。 ▼3面以下不安置き去り

参院委で可決



参院法務委員会で、入管難民法改正案の採決前に斎藤健法相を見るウィッシュマ・サンダマリさんの遺族＝8日午前10時23分、国会内、上田幸一撮影

旧法案の骨格維持

難民申請中、送還可能に

■入管難民法改正案の骨子

- ◆難民認定の申請中でも、3回目の申請以降は送還が可能に
- ◆送還を妨げる行為などに、罰則付きの退去命令制度を創設
- ◆収容の代わりに支援者らの監理下に置く「監理措置」を導入
- ◆紛争から逃れた人らを、難民に準じて保護する「補完的保護対象者」制度を創設

8日の法務委は、立憲や共産などが採決に反対する中、杉久武委員長（公明）が職権で開催。立憲の石川大我氏は討論で「成立すれば（難民申請者が）強制送還され、投獄、拷問、虐殺を受ける。人の命を奪う法案には絶対に反対だ」と訴えた。採決の際、委員長席に詰め寄った野党議員が

送還を妨げる行為などを対象に罰則付きの退去命令制度を創設するほか、自発的に帰国すれば再入国できない期間を5年から1年に短縮し速やかな帰国を促す。送還まで原則、収容としてきた規定を改め、支援者の「監理人」の監督下で生活できる「監理措置」を設け、収容せずに退去手続きを

進めるといった内容も盛り込まれた。紛争から逃れた人らを難民に準じて保護する「補完的保護対象者」制度も創設する。衆院での審議で、立憲は難民認定を審査する第三者機関の設置を求めたが受け入れられなかった。それでも与党は、採決を押し切った。法務委では性犯罪の規定を見直す刑法などの改正案の審議が控えており、立憲としても「しつかり通さなければいけない」（幹部）との事情があることから、これ以上の抵抗を見送った。（松井義典、里見登）

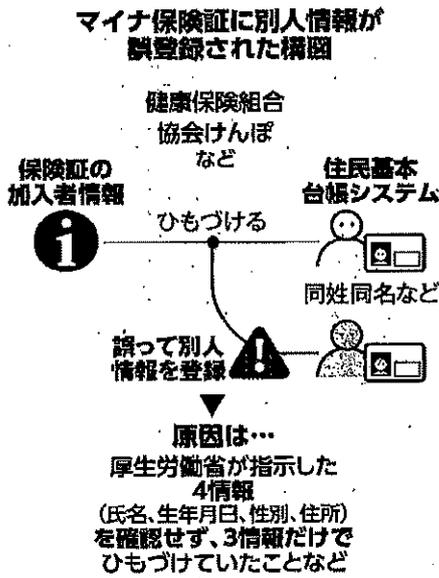
与党議員ともみ合いになるなど、一時騒然とした。政府は、難民と認められなかった後も送還を拒む外国人が増え、申請を重ねて退去を免れようとするケースを問題視してきた。2021年の通常国会で、3回目以降の申請者は「相当の理由」が示されなければ送還できないようにする旧法案を国会に提出したが、入管施設でスリランカ人のウイッシュマ・サンダマリさん（当時38）が死亡し、世論が反発。採決を見送った経緯がある。

だが、今回の改正案は、その骨格を維持したまま通常国会に提出された。送還を妨げる行為などを対象に罰則付きの退去命令制度を創設するほか、自発的に帰国すれば再入国できない期間を5年から1年に短縮し速やかな帰国を促す。送還まで原則、収容としてきた規定を改め、支援者の「監理人」の監督下で生活できる「監理措置」を設け、収容せずに退去手続きを

た。一方、参院審議では、難民認定の不服審査が一部の担当者に偏っていたことが判明し、入管の女性常勤医が酒に酔ったまま収容者を診察したと指摘されるなど、問題が次々に発覚した。それでも与党は、採決を押し切った。法務委では性犯罪の規定を見直す刑法などの改正案の審議が控えており、立憲としても「しつかり通さなければいけない」（幹部）との事情があることから、これ以上の抵抗を見送った。（松井義典、里見登）

登録ミス相次ぐ 「見込み甘かった」

マイナ保険証に別人情報
が登録されるミスは判
明しているだけで730
万件超。流出の恐れがあ
るのは受診履歴など慎重
に扱われるべき情報で、
問題を解消できなければ
制度への信頼を根幹から
揺るがしかねない。
ただ、同様のミスが相
次いだのは初めてではな
い。2021年にマイナ
保険証の本格運用を開始
する前にも、他人の情報



をひもづけるミスが3万
5千件判明。本格運用の
開始は半年延期された。
このときも一斉点検を
したり、新旧のデータに
矛盾がないか自動で突き
合わせるシステムを導入
したりして、対策をとっ
ていたはずだった。

だが、誤登録は防げな
かった。厚労省の担当者
は「加入者の出入りは膨
大で、頻繁にある。すべ
てのチェックは行き届か
なかった」と話す。

トラブルが発生した後
の対応の遅さも際立つ。
同省は23日に一斉点検
の方針を示したが、7千
件以上の誤登録があるこ
とは3カ月以上前から把
握していた。誤登録され

た本人がSNS上で問題
について発信したことを
きっかけに注目を集める
ようになり、ようやく対
策に乗り出した格好だ。

同省はこれまで健康保
険組合などに対し、氏
名、生年月日、性別、住所
の4情報で確認するよう
求めていた。ただ住所の
確認を省くなどこのルー
ルが徹底されず、誤登録
につながった。同省は見
込みが甘かったことを認
め、「4月からは漢字氏
名、カナ氏名、生年月日、
性別、住所の5情報すべ
てが一致するように確認
を徹底することにルール
を変えた」とし、一元的
なチェック体制の構築を
目指すという。(村井準人)

コンビニ誤交付 システム止め点検へ 富士通

マイナカードをめぐるトラブルが相次ぐ。

証明書のコンビニ交付サービスでは、他人の戸籍証明書や住民票などが誤って交付される事例が横浜市や川崎市などで計14件確認されている。登録を抹消した古い印鑑登録証明書が発行されるトラブルも起きた。いずれも富士通Japanが提供するシステムだ。

この問題を受け富士通は28日、マイナカードを使ったコンビニ交付システムを最大6月4日まで停止し、一斉点検すると発表した。河野太郎デジタル相が今月9日、同社に対してシステムの一時停止と再点検を要請しており、これを受けた対応となる。

デジタル庁によると同社は200弱の自治体にシステムを提供している。富士通は対象のシステムを利用する自治体と協議しているという。朝野が済んだところから順

次停止し、性能評価や既定の点検をする。28日は新たに、公金を受け取るための預貯金口座とマイナンバーをひもづける制度で、口座を別人のマイナンバーに誤って登録した事例が複数起っていたことも判明した。デジタル庁によると、自治体の担当者が窓口などに設置している端末で住民の口座登録を支援した際、ロケアウトしていた前の人の情報が残っていた状態で、次の住民の

手続を支援したことが原因だった。デジタル庁の担当者は「人的なミス」であることと確認し、「自治体に対しマニュアル順守を徹底するよう求めた」と説明する。ただ、政府が先頭に立ってマイナカードの普及や預貯金口座のひもづけなどの旗振りをしており、自治体の現場では負担が増している。こうした対策がうまく機能するかは分からない。

（杉山孝、柴田孝彦）

2016年に交付が始まったマイナカードは、しばらく普及率が伸び悩んだ。転機となったのは新型コロナウイルス禍で露呈した行政のデジタル化の遅れだった。危機感を抱いた政府は、なりゆき構わず普及を進める方針にかじを切った。

最たる例はマイナポイント事業だ。20年、カード取得者に最大5千円分のポイントを配る「第一弾」を開始。22年6月からは、健康保険証としての利用登録と、公金受取口座の登録をした人に各7500円分の

強引に急いだ普及 制度の信頼損なう

ポイントを与える「第二弾」も始めた。予算額はあわせて2兆円を超えた。同年10月には、いまの健康保険証を24年秋に廃止して「マイナ保険証」に一本化する方針も打ち出し、「強引」と言われながらも普及を一気に進めた。しかし、いま目立っているのは「利便性」ではなく、その「副作用」だ。

マイナ保険証に別人の情報もひもつけられたり、証明書が誤交付されたりするトラブルは、人為的なミスを防ぐ仕組みもとれない

いま見切の発車し、かえって制度への信頼性を損なった側面がある。国立情報学研究所の佐藤一郎教授は「カードの普及が目的化してしまい、本来、カードに求められる信頼性や利便性がやや軽視されているのではないかと懸念する。『人為的なミス』が起きることは想定できたわけで、そこを含めて国民への丁寧な説明が必要だった。システムの工夫で防げるものもあるもので、対応を急ぐべきだ」と指摘する。

（徳田雄基）

医療情報「私のじゃない」→対応たらい回し

「私のじゃない」

4月中旬、30代の女性はかかりつけの医院の受付窓口で目を疑った。マイナンバーカードと健康保険証が一体化した「マイナ保険証」を使ったところ、画面に表示されたのは全くの別人の名前だったからだ。

受付担当の女性から「結婚されて健康保険も変わられましたか」と尋ねられたが、女性は身に覚えがなかった。

表示されたのは、下の名前の読みは同じで、姓が違ふ。加入している健康保険組合の名前も違った。受付担当の女性も「どうしたらいいんですか」と混乱していた。

その後、いつもの薬をもらいに薬局に行った。再びマイナ保険証を使うと、また別人の薬剤の処方履歴が表示された。

薬剤師から「薬の飲み合わせはとても大事。軽い薬同士でも飲み合わせが悪いと命の危険に及ぶこともある」と説明された。そして、ある病院で薬をもらったことがないかと念を押された。

なぜ別人の情報が登録されているのか。女性はまず、医療機関の助言でマイナンバー制度を所管する総務省に電話した。でも同省の窓口担当者から、「そんな話聞いたことがない」「デジタル庁の番号を教えるのでこちらで」と一蹴された。

デジタル庁に電話をかけた。一から事情を説明し直した。それでも「厚生労働省に確認します」と電話を転送された。

その後、厚労省所管の社会保険診療報酬支払基金が対応

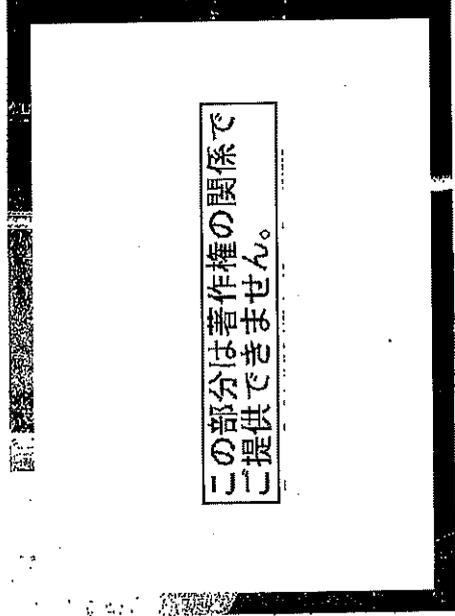
する流れになったが、結局、連絡が来たのは国民健康保険中央会からだった。担当者からは、女性とは別人が入る国民健康保険組合が誤登録をした可能性を説明された。問い合わせると「こちらは国のガイドラインに沿ってやっているだけ」との回答だった。逆に「ミスはない」と言われた。その後、同組合は現在までミスを認めていないという。

女性は「たらい回しそのものがずさんな証拠だ」と憤る。厳しく対応された後、不眠症状が出て、心療内科での薬も増えた。今も直接の謝罪はない。

女性は、個人番号の制度がある海外に居住した経験があり、マイナンバー制度に抵抗感はなかったという。妻慶にカードを作製したのも4年ほど前で、政府がポイントを使った普及策をとるより前のことだ。

「責任をなすりつけあい、まっとうに対応してくれる部署もない。国民の声と耳を傾けず、振り返らずに突っ走る姿をしている」。各省庁と関係団体が問題を検証して、原因を説明しなければ同じことが繰り返されると感じている。(村井 暉人)

厚労省は、マイナ保険証を使った際に別人情報が表示された場合、マイナンバー-総合フリーダイヤル(0120・95・0178)か、自身が入る医療保険の保険者に問い合わせるよう呼びかけている。



この部分は著作権の関係で
ご提供できません。

マイナ保険証で誤登録が相次いでいる問題で、対策を説明する加藤勝信厚生労働相(28日、東京・永田町、藤谷和弘撮影)

マイナ不備 口ごもる政府

時時刻刻

家族名義の口座対応は本人任せ

マイナンバー制度をめぐり、本人でない家族名義の公金受取口座が多数登録されていた問題で、河野太郎デジタル相は5日の国会質疑で「誤登録ではない」と繰り返し述べ、事態の沈静化を図った。政府がいつ問題を把握したかなど経緯の詳しい説明はなく、再発防止に向けた具体的な道筋も示されなかった。

▼一面参照

河野氏「誤登録ではない」

5日の参院特別委員会では、マイナンバーをめぐる様々な問題が突きつけられた。マイナンバー法や関連法の改正案は5日に成立したばかり。審議は十分に尽くされてきたのか、疑問を抱く声も聞かれた。

河野氏に反対した立憲民主党は、たむかひ明もみに出た家族名義の口座が多数登録されている問題を集中的にたどった。

「この事実を知ったのか」。立憲の杉尾秀哉氏に問われた河野氏は「デジタル相は1週間たると日付

は分からない」と、明確な回答は避けた。

一方、自身の6月23日の記者会見に「一口座に、名字が同じでひもつけられている方の対応は後回しにして、さうでない方を先に対応する」と申し上げたと主張。

「家族口座」の問題は把握しつつ、家族ですらない誤登録の問題への対応を優先していたとの考えを示した。

河野氏が指示している。ただ、国税庁などは朝日新聞の取材に、2月ごろには本人以外の口座登録の問題は把握していたと明かしている。制度

の運用に関わる問題で、政府内の説明の足並みがそろわない。さらに、5日の質疑では新たな問題も飛び出した。

「まったく亦の他人にひもつけられるかといえは、それはできる」。河野氏は、本人ではない家族名義の口座の登録について、どのようなケースがあるのか問われるなかで、そう語った。マイナンバーカードが手元にあるなど一定の条件が整え

ば、「マイナポータル」のサイトから「亦の他人」の口座をひもつけることが、システム上は可能。そんな仕組みを説明したものだ。

「どうしてこういうシステムになっているのか。悪用とか犯罪も誘発しかねない」。杉尾氏はそう指摘したうえで「（これまでの）国会質疑の中で、なぜこの問題に触れなかったのか」と迫った。

これに対し河野氏は「（家族口座の登録は）誤登録とか、誤ったひもつけではない。登録した本人が意図してやっている」「本人に（口座の）補正を依頼していく」と応じた。政府側の対応の問題ではなく、登録する側の問題との見方を繰り返した。

河野氏は、家族名義の口座がどれくらい存在しているのか、そもそも規模などを公表するのかが、質疑の最後まで語らなかった。杉尾氏は「極めて不誠実。何かあったのか、国民に何を呼びかけるのか、もっと真摯に説明すべきだ」と質問を締めくくった。

探 用当時の私は、仕事をしつかりやることに意識を傾けていました。「せつかく公務員になったのだから、がんばって働きなさい」「平日なのに休んで大丈夫なの？」という両親からの声かけもあり、土日以外は仕事に支障がない時にしか休みませんでした。

最初の職場は、長時間労働に対して目を光らせてくれている組合役員経験者の先輩もいる職場ということもあり、また人員削減も始まったばかりだったので、仕事を中心に生活する自分でも、ある程度残業するだけで仕事は片づきました。しかし採用から4年、長時間労働に陥りました。IT推進課に配属され、償単位の経費削減の検討を求められたのです。

どこの部署でも人員削減がすすまっていますが、その上に通常業務もこなすとなると労働時間は増えていきます。仕事を中心に生活していた私は、休暇をとらず、毎晩10時過ぎまで職場に残り、必死に仕事をこなしていました。職場では自分の力量よりも高い水準を求められ、

つねに係の総括から叱責を受けていたので、「超過勤務をするのは自分のせいだ(自己責任)」と思っていました。超過勤務命令者は係の総括(管理者ではない)であり、1か月まとめて15時間程度の残業命令しか出してくれなかったのも、時間外労働の9割が不払いでした。

あまりに酷い働き方をしていたので、「がんばって働きなさい」と言っていた

残業がなくならないのは、だれのせい



自治体職員
湖山江梨子

て、休みを取らずに働くことで、業務にも支障はなく、人員を増やさなくてもいい職場にできてしまっています。働けば働くほど、人員は増えないままなのです。抗うしかありません。労働時間にこだわって働くことを実践することにしました。

1) ぞ実践してみると、みずからの働き方を変えることができました。

幸いにも私と同じように定時に出勤して定時に帰る仲間がいたので、「定時に帰るのが当たり前だ」という雰囲気がつくりやすく、共感を得ることができました。自分だけが実践していると職場で浮いてしまうかもしれないので、管理職に認められなくても、周りの仲間には自分の行動に共感をもってもらえるよう、組合学習会などを通じて、労働基準法などの知識を共有したりもしました。

また、長時間労働がなくならない原因に、「自己責任」があります。自治体の業務のはずが、その責任が一人ひとりに押しつけられているのです。若い仲間たちの多くは、「自分の働き方は、個人商店み

たい」と話しています。

労基法では、1日の労働時間は8時間までとなっています(32条)。つまり、使用者(管理者)は、1日8時間働かせて業務が終わるくらいの人数を雇わなければならないはずですが、しかし、必要な人数を雇わずに時間外で働かせたり、休みを取らせずに働かせたりしてなんとかしようとしています。ほんらい時間外労働は使用者が労働者に対して「申し訳ないから残業してもらえないだろうか」とお願いするようなものではないでしょうか。しかし、職場では、逆に職員から管理者に「仕事が終わらないので、今日残業させてもらえませんか」とお願いしています。その言葉の裏には、「超勤手当まで出させてしまつて申し訳ない」という気持ちまで見え隠れしています。最初のほうで述べた、採用4年目の私自身のことと重なります。だから、私は、自己判断で超勤するのではなく、超勤命令者に対して判断を仰ぐようにしてみました。こうすることで、長時間労働に至りにくく、超勤

両親も、私への心配と職場への怒りから「なんでそこまで働くの」と言うようになりました。それでも私は、「だって仕事が終わらないから仕方ないよ……」としが思えませんでした。「がんばって働けと言ったのはあなたじゃん」と思い、涙が溢れたこともありました。

働 き方について考える中、先輩からの声かけもあり、その後、労働組合の専従になりました。そして、専従を終えてからは、定時に出勤して定時に帰り、年休は20日間取得することにこだわって働くようになりました。

意識を変えることができたのは、組合の専従になって交渉で当局の回答を聞く中で、職員一人ひとりが時間や生命を削って働きつづけることによつて「業務を滞らせない範囲で人員を減らそう」という当局の思惑どおりに進んでいることに気づいたからです。

私たちが望んでいるのは、少なすぎる人員体制の職場を維持しつづけることではないのに、がんばって時間外労働をし

手当の不払もなくなりました。

今 年4月、新たな職場へ異動になりました。これまで同様に抵抗していますが、新たなおつかりが生まれました。5月には組合で沖縄に行くために3日間の年休を取りましたが、私が休む分、同僚が超勤して対応せざるを得ないのです。申し訳ない気持ちになりました。これまで経験したことのない業務ばかりを担当することになり、かつ超勤命令者もこの職場の業務に不慣れであることから、業務に支障をきたしやすい状況にあることは疑いようもありません。

私は、「まなぶ」の記事にあつた「迷惑をかけることを恐れないでほしい。だれかに迷惑がかからない運動は、社会的な影響力がない」という言葉を思い出しました。これまで実践してきた職場での抵抗は、業務を滞らせない範囲での取組だったことに気づかされる中、「迷惑をかけていないから、職場での影響力もなく、人員が増えなかつたのかもしれない」と感じています。