

と き	2023年6月18日
と ころ	東京・自治労会館 ・ウェブ会議

# 2023 年度 第 2 回自治労女性部長会議

## 日 程

2023年6月18日

12:45	受付（ウェブ接続確認）
13:00	開会 中央本部あいさつ 経過報告・議案提案
13:00	討論
16:00	閉会

全日本自治団体労働組合

女 性 部

# 目次

経過報告	1
議案	9
【資料】	
①女性部規則	17
②自治労本部方針第3章 11. 女性労働者の取り組み（案） 女性部活動方針(案)2024～2025年度 III活動方針の基本的課題(案)	18
③健康で長く働き続けるための統一要求	21
⑧限りなき躍進・インターナショナル	22

## 【別冊資料】

## 【各県本部等教宣紙】

# 経過報告

## 1. 2023年度女性部執行体制

女性部長		毛利 珠代 (香川・丸亀市職労)	
副部長		生井澤 律子 (茨城・鹿嶋市職)	
常任委員	北海道地連	菅野 まみ (北海道・喜茂別町職労)	
	東北地連	吉岡 花恵 (秋田・能代市職労)	
	北信地連	川辺 由利 (富山・県職労)	
	東海地連	石原 知枝 (三重・伊勢市職労)	
	近畿地連	藤原 潤子 (兵庫・明石市職労)	
	中国地連	坂本 知世 (岡山・岡山市現業労組)	2023年1月から
	四国地連	藤川 真紀 (徳島・吉野川市職労)	
	九州地連	藤 千香子 (佐賀・県本部)	2023年3月まで
	〃	織戸 智奈美 (福岡・大野城市職労)	2023年4月から

## 2. 拡大部長会議

1月16日、東京・自治労会館でウェブで開催し、36県本部39人が参加した。藤森副委員長のあいさつの後、女性部長があいさつ・経過報告・議案提起を行い、生井澤副部長が①公務員連絡会の2023基本要件に対する回答、②定年引上げに伴う国家公務員の定員措置を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等、③「安全保障関連3文書」の閣議決定に関する書記長談話、④地方公共団体における職員の男女の差異の算出及び公表の方法等について説明を行い、9県本部9人から報告・発言があった。

オキナワ平和の旅の報告や沖縄の現状について沖縄県本部から、学習会の必要性やアンケートでつかった組合員の声を要求・交渉につなげる取り組みについて徳島県本部、富山県本部、熊本県本部、石川県本部、山形県本部、岐阜県本部から、女性集会等に参加した不払いなどの仲間の実態から違法労働をなくすために週休日の適正化などに取り組むことについて岩手県本部から、厚岸町の独自削減提案反対の取組が組合加入や組織強化につながったと北海道本部から発言があった。また、組合の取組を知ってもらうことで組合加入につなげること、顔が見える関係作りで組織強化と統一自治体選挙に取り組むことをなどについて討論し、2023春闘、女性の働く権利確立運動強化月間、政治闘争、反戦・平和闘争などについて意思統一を行った。

### 沖縄県本部

12月8日から10日にかけて行われた「オキナワ平和の旅」では、沖縄県本部女性部もガイドや分散会に参加した。まだまだガイドとしての力が足りていないと感じたので、学習会等を活用してもっとレベルアップを図る必要がある。また、沖縄県本部としての参加者が今回なかったことから、次回はガイド以外に組合員を参加させたい。

沖縄の現状としては、基地から派生する事件・事故は依然として多発し、PFAS汚染も解明されず、

爆音など訓練に伴う被害や危険も増えこそすれ、減ることはない。県などの中止要求を無視して那覇軍港でオスプレイなどの離発着が常態化し、危険は増す一方だ。さらに、日本政府が推し進める南西諸島の軍備増強は、沖縄の「要塞化」と同時に「戦場化」にも踏み出している。11月の日米共同統合演習では離島奪還を想定し、民間港や空港が使われ、与那国島で陸上自衛隊の戦車が一般道を走った。敵基地攻撃能力（反撃能力）保有と防衛費倍増を決定し、日本の防衛政策は大転換した。その最前線とされる南西諸島は「有事」となれば戦場になる。沖縄戦を経験した沖縄県民には決して受け入れられるものではない。

沖縄県本部では辺野古新基地建設断念を求める署名に取り組んでいるのでご協力いただきたい。

私たちは平和を訴えていく必要がある。沖縄だけでなく全国の基地が無くなるための平和運動を継続して推し進めていく。

### 徳島県本部

1月27～28日に県本部青年女性2023春闘討論集会を開催する。1日目には自治労が春闘に取り組む意義や人事院勧告制度の仕組みと矛盾、賃金は労働力の再生産費であるという賃金論についての講演を受け、春闘の意思統一を行う。2日目には鬼木まこと参議院議員を講師に、政治と労働者の関係性について学び、意見交換会を行い、統一自治体選挙闘争につなげる。また、女性のはたらく権利確立運動強化月間にブロック別学習会を開催する。数年、コロナ禍で開催を見送るブロックも多くあったが、労働運動を自粛した結果、厳しい職場となっているため、開催を追求し、女性が声を上げられるよう取り組みを進めていく。これらの取り組みから明らかになった課題を第25回自治労四国地連青年女性夏季交流集会に持ち寄り、改善に向けた運動につなげられるよう取り組んでいく。

### 富山県本部

県本部秋闘方針について、統一要求として取り組んだ。子の看護休暇の拡充や保育士の採用、育児・介護休業を取得しても評価が低くならないことの確認などを行った。県内に要求の取り組みについての状況調査を行い、秋闘の振り返りを行った。高岡市職労では、扶養手当の見直し（申請に男女で差があるので、差がないように）に取り組んでいる。県職労では、青年部で民間より初任給が2万円ほど低く、新採が応募割れする中で、初任給を上げるための署名を基本組織も巻き込み取り組んだ。女性部は前進はなかったが、コロナ禍に交流だけでもと交流会を開催した。また、今まで組合で勝ち取ってきた休暇制度の歴史もニュースに載せ、ちょっとずつ働きやすい職場をつくろうと呼びかけた。

春闘期には学習会も再開させたい。

### 熊本県本部

11月26日熊本県本部第1回単組女性部長会議で学習会を行った。木村執行委員長から「賃金のしくみと定年引上げについて」の講義を受けた。定年引上げについては今後のライフスタイルに大きく影響を及ぼすことから、60歳以降の働き方、賃金のあり方を納得いくような形になるよう早い段階で当局と協議を進めていく必要があるとし、各種制度については議会で決定されるため、議会対策や政治活動・政治参画も必要であると締めくくられた。会議後のアンケートでは、「今まで何気なく見ていた人事院勧告や号給、級、定年引上げのことがとてもよく分かった。なぜ交渉や当局との話し合いが必要なのかよく分かった「定年引上げについて『対象になる人大変だな～』くらいに思っていたが、対象になる方

やその後が続く自分たちのため、今頑張らないといけないと思った。その思いを周りに伝えたい」等の意見をいただいた。コロナ禍において、女性部、単組でも中々学習会が開催できていない現状があり、学習会の必要性を改めて感じた。

今後の予定としては、2月18日に拡大女性部長会議と学習会を開催し、学習会では、岸まきこ議員を講師に招き政治学習会を行う。4月の統一自治体選挙に向け、政治と労働組合の関わりについて学び、情報共有したい。

### 岩手県本部

女性部常任委員会と女性部長会議で出された仲間の実態について報告する。

どこの職場からも人員不足の課題が出されている。「体調が悪い。病院にも行けないういけないういけど、休めない。職場の厳しさは増すばかり」「職場からは人員が足りないと当局に訴えているけれど、業務は減るどころか増えている」等の報告があった。これほどまでに、人が少なすぎるありえない体制が続いていて、私たち働くものが我慢をして働くことを強いられている。職場の仲間は、「解決策はないのかもしれない」「しかたないのかもしれない」と思わされてしまっている現状も明らかになった。仲間からは、「結局休むと仕事が多まって自分が辛くなるから、振替をとったことになって出勤してしまった」「残業しすぎて、超過勤務手当の実績をつけにくくて不払いをしてしまっている」など、働く私たちの自己犠牲によって解決させられていた。当局の対応や職場実態を出し合う中で、県本部女性部の仲間は「コロナは3年も続いているから、職員体制改善等対策ねらないといけないのではないか」「そもそも職員が足りていないのに、定年延長を理由に人を増やせないというのはごまかされているだけではないか」「頑張って職員を募集していると言うけれど、採用してほしいと思ってもらえていない原因を単にPR不足だと認識しているのはおかしいのではないだろうか」という疑問を感じている。

岩手県本部女性部では、本部提起の「週休日の振替」の運用適正化をすすめる取り組みを進めながら、併せて、今の当局の姿勢に対してどう考えたらいいいのか、自分たちはどうしたいのか討論を進めていく。

### 北海道本部

厚岸町職の独自削減提案に対する取り組み経過について報告。

昨年10月12日、事前折衝もなく当局から申し入れがあった。1つ目は、主査及び主任の位置づけの見直し。主査職を4級から3級へ、主任職を3級から2級へ見直すもの。2つ目は、通勤手当の支給上限額の引き下げ。単組では、執行委員会を開催し、主査・主任の位置づけの見直しは、分限処分並みの見直しであり、通勤手当の引き下げについても違法性が疑われるものと判断し、地本や道本、顧問弁護士と連携して対応にあたることにした。こうした背景には、組織率が約32%という厳しい実態もあり、法的見解を示し申し入れ取り下げの実現をめざした。

当局から書面での回答を求められていたが、組合員の説明や回答までの流れを考えると非常に困難な提案であり、回答期限までの回答は困難である旨の回答書を提出。また、この提案内容について、組合に加入していない人は知る機会がなく、未加入者にも伝える必要があると執行部で判断。2日間職場集会を開催。対象者の約7割、未加入者も7人参加した。参加した組合員からは、「主査職は他の職と同様に職務に励んでいるのになぜ主査職だけ削減されるのか納得できない。なぜ理事者が削減されず私達だけ削減されるのか。退職者が発生するのではないか。将来の子の進学や親の介護費用の捻出ができなく

なる」など当局への痛烈な批判が相次いだ。未加入者へは、数の力が必要であることを伝え、各組合員の積極的な加入促進運動の結果、組織率は約14%アップ、45.9%となった。さらに、当事者に女性も多く、女性組合員が倍増した。

自治労本部青年女性春闘討論集会において、檄布の取り組みに結集いただいた仲間のみなさん、ありがとうございます。厚岸町職に届けている。道本部や近隣単組も支援を行っている。全国、全道の仲間が応援していることが厚岸町職のたたかう力になっている。申し入れ取り下げを実現していく闘争を今後展開していく。

この件について、ともに女性部運動に関わる仲間は「なかなか関りが持てなかった庁舎外・病院の職員と話す機会を持つことができた。数でたたかう必要性が伝わり組合に加入してくれた。当事者からは『主査だからといって、そのような意識で働いてなどいないのに、そのように見られていたのか』とショックの声が聞かれた。話を聞けば、他にも職場課題が見えてきた。この取り下げが実現できたとしても、これまでであったが見えなかった課題にどう向き合っていくかが課題だ」と話していた。また、通勤手当の引き下げに係る町外通勤の当事者からは「子育て環境を考えて町外転出を決断し片道1時間かけて通勤している。最近組合活動に関わり始めた。今までは『通わせてもらっている』という意識だった。関わっていなかったら『しょうがない』と受け入れていた。組合の視点を学ばせてもらっている。平和な日々だと気づかないが、このような出来事を通じて組合の力・組織の力を実感する」と話していた。

資料51ページに男女の賃金格差に関して記載がある。公務員に男女の賃金格差はないといわれているが、同じ給料表や昇格ルールが適用されていても、職場の体制や仕組み、社会的背景などから生涯賃金の差は生まれてしまう。女性は当事者になりやすい。組合活動は結果も大事かもしれないが、活動の中で得るものも大きい。公共サービスの担い手である自分たちの働き方、組合の視点を学ぶことが必要。今週末に女性交流会、女性政治学習会を開催する。私たちも厚岸町職の取り組みに学んでいきたい。

#### 石川県本部

県本部の役員体制を、強化のために特別幹事複数名体制とした。秋闘では、子の看護休暇の拡大などを前進させた。

七尾市職ではアンケート（服装、ハラスメント、子の看護）を基本組織と一緒に実施した。その結果をもとに子の看護拡大を重点項目に掲げて基本組織と要求書を提出した。アンケートの集約状況を伝えたことが大きいのではないかと思うが、七尾市職女性部を再結成して4年間ずっと要求していたが、当局からは「本当に職員が必要だと思っているのか」と言われてきた。本当に必要と思っていることをどうやって示すか難しいとのことでアンケートに取り組んだところ、必要だとの声が多く出され、仲間の声を拾うことの大切さを実感し運動が前進した。再結成してみんなで頑張ったことが運動につながっている。一方で、七尾市職年末に脱退者がでた。単組の活動を分かってもらえていない。脱退理由は、組合のメリット、組合員と非組との差がない、運動がないとのことだった。他県の取り組みに学びながら活動していきたい。

地連春闘の学びや確定期の取り組みを春闘や統一地方選に生かしたい。

#### 山形県本部

山形県本部女性部では、『女性の働く権利確立運動強化月間』の取り組みとして、女性に自分のため

の休みをとってほしいこと、また、休みを取ることで自分だけでなく職場や家族、みんなのためになるのだということを女性組合員一人ひとりに周知するためクリアファイルを作成し、女性組合員全員に配布する。3月には女性集会を開催する。

10月27日には青年部と合同で「秋闘勝利！青年女性総決起集会」を開催した。本部青年部長の兒玉聖史さんより「定年延長と賃金とわたしたち」と題した講演を受け、定年引上げの課題は対象者だけの問題ではなく職場全体にかかわる問題であることをあらためて確認した。

1月25日には県本部の拡大部長会議と併せて、青年部と春闘討論集会を開催する予定。4月の統一地方選において、労働者視点での政策を実現するためには、政治闘争が必要であることを確認できるよう、組織内議員からの講演を予定している。組織内議員を含めた推薦議員の必勝に向け、女性が主体的に選挙闘争に取り組めるようたたかいを強化していく。

青年部と合同で11月に全単組オルグを行い「生活・職場実態点検運動」の取り組みについて確認した。少しずつコロナ以前の活動に戻ってきているが、やはり以前のような交流が難しくなっている。交流が無い状況が当たり前ではないことや、職場のおかしいことに気付けるように、単組内や他の単組との交流の場、話をする機会が必要だ。交流する機会、ほかの単組がどのように工夫して活動しているのか知りたい、赤手帳の取組や課題についても情報共有してほしいなどの意見もあるので、情報共有ができる場の設定や、各単組へ情報提供していくことに取り組んでいきたい。

#### 岐阜県本部

12月3日に女性部長会議を開催し、権利取得実態調査アンケート内容を検討した。女性部の休部や廃止が増え、組合不信、組合離れもあるなか、アンケート調査に対しても批判的があり、非協力的になってきている。分かりやすい組合活動を目的に、アンケートを手段に使い、アンケート結果を単組という一番小さな組織の要求に繋げていく。

ブロック別単組代表者会議を予定している。コロナになってから行なっていないが、顔と顔が見えない関係では団結は出来ない。今年度は県を2つのブロックに分けてブロックで学習会を行う。人は、知っている人の頼みは断りづらいし、関りのある人は助けたいと思えるもの。反対に知らない人や関係ないと思っている組織には関心がもてないし、批判してしまう。最初から大きな繋がりを求めず、小さな繋がりが繋がっていくことで大きな団結になることを目指す。

代議員数について、前回の会議で情報提供をお願いしたが、参加者数が減ったことから代議員数を減らすのは組合の方向性を考えると、もう少し丁寧に不参加単組の女性役員と対話して理由をお聞きするなどし、顔と顔が見える関係を築いていくことでコロナ前の参加者数に戻していきたい。実際、高山市の女性役員とお会いして次回は参加を検討するとの話が出来た。人と人との繋がりを大切にして、分かりやすい活動に繋げていく。

### 3. 女性部常任委員会

#### (1) 第3回 常任委員会

1月16日、ウェブで開催し、青年女性で開催した集会の状況報告と今後の方向性について確認した。

#### (2) 第4回 常任委員会

4月4日、ウェブで開催し、経過報告の後、①第61回自治労はたらく女性の集会、②第2回女性部長会議、③労働学校（後期）、④地連別夏期交流集会、⑤第68回女性部定期総会について協議し、当面の活動について確認した。

(3) 第5回 常任委員会

5月3～4日、東京・自治労会館でウェブ併用で開催した。経過報告では反戦平和の提起の仕方と妊娠出産アンケート結果について討論した後、①第61回自治労はたらく女性の集会、②第2回女性部長会議、③労働学校（後期）、④第68回女性部定期総会について協議し、当面の活動について確認した。

(4) 第6回 常任委員会

5月15日・16日、ウェブ併用で開催し、第61回自治労はたらく女性の集会の分科会の進め方について助言者も参加して確認した。

(5) 第7回 常任委員会

6月3～4日、東京・自治労会館でウェブ併用で開催した。経過報告でははたらく女性の集会について討論した後、①第2回女性部長会議、②労働学校（後期）、③第68回女性部定期総会の議案等について協議し、当面の活動について確認した。

(6) 第8回 常任委員会

6月14日、ウェブで開催し、第68回女性部定期総会の議案等について確認した。

#### 4. 連合2023春季生活闘争3・8国際女性デー全国統一行動中央集会、自治労参加者集会

3月8日、東京・自治労会館でウェブ併用で自治労参加者集会を開催し、33県本部1社保64人（うちウェブ参加44人）が参加した。藤森副委員長のあいさつ、女性部長の提起の後、映画「ここから『関西生コン事件』と私たち」のDVD視聴と当事者松尾聖子さんのたたかひの報告、自治労臨時非常勤等全国協議会前議長の山西ともこさんから「香川県本部高松市非常勤職員労組の取り組み～会計年度任用職員の組織化と処遇改善から統一地方選出馬へ～」と題したたたかひの報告を受け、全体で交流した。

また、夕方からは連合中央女性集会が銀座ブロッサム中央会館ホールでウェブ併用で開催された。33県本部1社保70人（うちウェブ参加42人）が参加した。連合会長の芳野友子さんのあいさつ後、東京工業大学准教授の治部れんげさんから「男女平等と労働～歴史と次世代の視点から」と題して基調講演、連合総合政策推進局長の井上久美枝さんから「連合2023春季生活闘争方針におけるジェンダー平等・多様性推進課題の取り組み」についての基調提起、ジェンダー平等・多様性推進課題の取り組みに向けた好事例発表としてJP労組と連合東京の取組報告が行われた後、集会アピールを採択した。

#### 5. 2023年度自治労青年女性夏期交流集会座長・音楽活動家・教宣担当者養成講座

3月3日～5日、東京・自治労会館でウェブ併用で開催し、25県本部59人（うち女性16人、ウェブ参加5人）が参加した。

1日目は、あいさつ、基調提起の後、労大講師の足立康次さんから「2023春闘の情勢と課題」と題した講演を受け、資本・政治・社会の現状や仕組みなどについて、自治労本部政治局長の徳永佳紀さんから「政治闘争の重要性、組織内議員の必要性」と題した講演を受け、私たちの賃金・労働条件が政治と

強く結びついていることを学んだ。講演後から2日目に向け、「座長」「教宣担当者」養成講座に分かれて進化した。「座長」養成講座では講演で学んだことをもとに、生活・職場実態について、社会情勢と突き合わせながら討論し、「教宣担当者」養成講座は、宮城県本部の菊池書記・佐賀県本部の山田元本部青年部副部長を講師とし、教宣活動の意義、教宣紙づくりの基礎などについて学んだ。

3日目は、栃木県本部の松本特別執行委員から「働くものの文化活動と構成詩づくりの意義」や、歌唱指導、職場実態討論、構成詩補強討論などを学んだ後、座長養成講座参加者から分散会報告、教宣担当者養成講座参加者から成果発表を行い、全体集約、青年部長の団結がんばろうで閉講した。

## 6. 自治労青年女性憲法フォーラム

5月2日～3日に自治労青年女性憲法フォーラムを開催し、32県本部1社保82人が参加した。

1日目は、女性部長からのあいさつ、児玉青年部長からの提起の後、基調講演として講師として元月刊労働組合編集長の松上隆明さんから「日本の軍備増強は何をもたらすのか」と題した講演を受け、靖国神社にフィールドワークに行った。

分散会の後、辺野古新基地建設反対署名の駅頭行動を実施した。最後は団結ガンバロウで集会を終えた。

参加者からは、「憲法改正については断固反対の姿勢をとり、声を上げていく必要があると思った。」「沖縄の米軍基地などの問題が分散会で出ていて、実際に行った方の話を聞くと、ニュースには出ていないような想像もつかないような話をたくさん聞いたので、今回の集会もそうですが、話を聞くだけでなく、実際に見るのが大切なのだと思います。」「自分自身の意見はまだ持っていないので、これからも学びながらしっかり考えていきたいと思いました。」などの感想が出された。

午後からは「9条改憲NO! 平和といのちと人権を! 5.3憲法集会」(有明防災公園)に参加した。

## 7. 第61回自治労はたらく女性の集会・60周年記念レセプション

5月27日～28日、東京・自治労会館でウェブ併用で開催し、37県本部1社保171人(うちウェブ83人)が参加した。中央本部青木副委員長、来賓として日教組西嶋女性部長のあいさつの後、女性部長あいさつ、提起に続き、基調講演として、ジャーナリストの竹信三恵子さんから「女性雇用の劣化と『生活からの壊憲』の乗り越え方」と題した講演を受けた。また、全日本建設運輸連帯労働組合近畿地方本部の松尾聖子さんから、関西生コンの不当な労働組合弾圧に対する闘いと横のつながりの大切さについて報告を受けた。

引き続き分科会では4分科会に分かれて議論した。

第1分科会では、「賃金と働き方」と題して、徳島県本部石井町職労の山口友紀さんから「石井町職労の女性部の取り組み」と題して、職場の不満や悩みを仕方ないとあきらめず、仲間の声から実態を点検し要求することで少しずつでも職場の問題や働き方を変えることができると報告があり、助言者からのアドバイスも受けながら、実態を点検し声をあげていくことが大事だと確認しました

第2分科会では、「健康で働き続けられる職場づくり」と題して、長野県本部南木曾町職労の小林明子さんから「生理休暇取得の、」鹿児島県本部鹿児島市職労の大西玲那さんから「鹿児島市職労の『定

数闘争』と権利手帳の取り組み」についての報告があり、助言者からのアドバイスも受けながら、できることからコツコツと、自分を大切にしながら周りも大切にして皆が長く働き続けられるよう運動を継続していくことの重要性を確認しました。

第3分科会では、「憲法と平和、人権について考える」と題して、福島県本部県職連合の羽賀理恵さんから「福島の現状と課題」、沖縄県本部宜野湾市職労の比嘉祐子さんから「沖縄の現状と課題」、鹿児島県本部薩摩川内市職労の山崎啓子さんから「鹿児島における反戦・平和の取り組み～学習活動・リレー運動から学んだこと～」についての報告があり、助言者からのアドバイスも受けながら、おかしいと思ったことは声に出して言ってもいいんだ、言うことから変わることもあるということを確認しました。

第4分科会では、「女性部の組織強化と仲間づくり」と題して、石川県本部七尾市職労の藤田陽子さんから「七尾市職労女性部の再結成について」、兵庫県本部たつの市自治体労働組合連合会の森岡典子さんから「臨職評との合同学習会について」についての報告があり、助言者からのアドバイスも受けながら、自分だけではなく後続く人のために職場環境を整えていくこともよく考えて女性部組織を守っていく必要があるということを確認しました。

2日目は医療法人社団向日葵会まつしま病院助産師の幸崎若菜さんから「2023年度妊娠・出産に係る女性の調査報告」、記念講演として百合レディースクリニック院長の丸本百合子さんから「女性が健康で働き続けるために～私のからだとリプロダクティブヘルスライツ～」と題した講演を受けた。

その後、分科会報告を行い、女性が自立するためには女性自らが力をつけることの重要性などを全体で確認し、最後に女性部長のまとめで終了した。

## 議 案

### 1. 2023春闘、女性の働く権利確立運動強化月間の総括に向けて

女性が働き続けることは基本的人権であり、健康で差別なく働き続けることのできる職場づくりが必要です。女性部では1月～3月を「女性の働く権利確立強化月間」と位置付け、「総点検・総学習・総実践」を提起してきました。各県本部では「年次有給休暇・生理休暇取得実態調査（生休・年休アンケート）」や独自のアンケートを活用した職場点検による要求行動に取り組んできました。

春闘では、学習会などを提起するとともに、本部・地連・各県で春闘討論集会を開催し、学習や、職場・生活の実態を討論し、要求づくりを進めてきました。

「総点検」…「年次有給休暇・生理休暇取得実態調査（生休・年休アンケート）」の実施や時間外協定は守られているか、職場に労働基準法違反はないかなどの点検

「総学習」… 歴史的背景から女性のおかれている現状など女性の労働運動の歴史、母性保護の必要性やこれまで勝ち取ってきた権利の歴史的経過、職場の課題などについて学習・討論  
本部女性部作成の「じちろう女性部特集号」の活用

「総実践」…「生理休暇を取ろう」「定時に来て、定時に帰ろう」などの呼びかけや組織実態等調査などの点検結果を活用した学習、討論したことや「健康で長く働き続けるための統一要求」などを参考にし、春闘要求への反映

各県・単組では、「月間の意義などについて広く伝えるため、ポスターやチラシ、付箋、クリアファイル、三角柱などのグッズを作成した」、「生休・年休アンケートに独自の項目や権利の説明を加えた」、「権利などを記載したカレンダーを作成した」など創意工夫した取り組みが行われてきました。産前休暇を春闘で6週から8週に拡大できた単組や、子の看護休暇の拡大を勝ち取った単組もありました。

また、各県本部・単組では、本部や地連で行われた集会での講演動画などを活用した女性集会や学習会なども開催されました。

昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染対策への対応が続き、医療機関・保健所はもちろん、高齢者施設や保育所などの福祉施設での対応、ワクチン接種業務などの応援に駆り出され、多岐にわたる業務で職場はひっ迫した状況がありました。時間外労働や休暇取得状況、退職者と新規採用者状況などを点検し、人員確保や労働安全衛生など、現場の声を反映していくことが必要です。

また、今年実施した「妊娠・出産に係る女性の調査」結果から、女性の<sup>※1</sup>リプロダクティブヘルス／リプロダクティブライツが職場や社会で浸透しておらず、他者の価値観の押し付けや自身の選択の否定、仕事のために選択したくてもできないなどの実態が明らかになりました。

※1 リプロダクティブヘルス／リプロダクティブライツ：国際レベルで提唱された「女性の基本的人権」。性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられるということです。つまり、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のことです。女性が生殖能力を保持し、産むか産まないか、何時産むか、何人産むかを決める自由を持つこと（自己決定権）、そして、生殖可能な年齢だけでなく女性が一生にわたって人間として健康管理できる

ことも意味しています。

引き続き「誰もが人間らしく生きる権利、働き続ける権利」という視点に立ち、一人ひとりの立ち上がりから繋がる女性部の運動を強化とともに、各県本部・単組の運動に学び、差別なく、健康で安心して働き続けられる職場づくりにつなげます。

## 【参考】

### 現業公企統一闘争

本部・県本部・単組はそれぞれ第1次闘争における取組状況の点検・把握や課題を洗い出すなど闘争の中間総括を行います。そのうえで、中間総括で出された成果や課題を踏まえ、第2次闘争においてすべての単組・組合員が結集する統一闘争にむけて取り組みを強化します。

#### 【2023 現業・公企統一闘争の重点課題】

現業・公企職場における諸課題を踏まえ、重点課題については、以下の通りとします。

- ① 現業・公企職場の直営堅持
- ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用
- ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立
- ④ 高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立
- ⑤ 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化
- ⑥ 現場の声を反映した政策実現
- ⑦ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化
- ⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止
- ⑨ 会計年度任用職員の処遇改善
- ⑩ 業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底
- ⑪ 事前協議制の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

	第1次闘争	第2次闘争
職場点検・職場オルグ	2月～4月	—
職場討議・要求書作成	4月21日～5月22日	—
要求書提出ゾーン	5月22日～6月8日	10月2日～10月12日
住民アピールゾーン	2月～5月	9月1日～10月12日
回答指定基準日	6月9日	10月13日
交渉強化ゾーン	6月9日～6月15日	10月13日～10月19日
全国統一闘争基準日	6月16日	10月20日
協約締結強化月間	7月	11月

## 男女平等推進闘争と「男女平等推進月間」の取り組み

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

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

### 職場討議・要求書作成

・要求書提出ゾーン	4月21日（金）～6月8日（木）
・回答指定基準日	6月9日（金）
・交渉強化ゾーン	6月9日（金）～6月15日（木）
・全国統一行動日	6月16日（金）

### 【獲得目標】

- ① 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の達成状況を労使で確認すること。  
また、職場の状況を十分に把握・分析した上で、目標達成にむけた協議を進めること。
- ② すべての職場で、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定を進め、仕事と家庭の両立支援制度を拡充・促進すること。
- ③ 男性の育児休業・介護休暇の取得を促進すること。また、希望する職員が取得できるよう、職場環境の整備を具体的に行うこと。
- ④ 不妊治療休暇を取得しやすい職場環境を醸成すること。
- ⑤ 正規労働者との均衡・均等にに基づき、非正規労働者の労働条件を改善すること。  
とりわけ、育児に関わる休暇について、「子の看護休暇の取得等の有給」による制度化をはかること。
- ⑥ セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等について、職場実態を把握した上で、防止措置や対策を強化すること。
- ⑦ 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などの賃金制度において、同性パートナーを対象とできるように見直しを行うこと。
- ⑧ 職場の独自課題、積み残し課題の克服をはかること。

※自治労が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向けた運動を構築すべく、8月の大会で審議し、「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」に変更する予定です。

## 2. 労働安全衛生月間の取り組み

7月の労働安全衛生月間の取り組みにあわせ、労働安全衛生委員会の全単組での設置、女性代表の複数配置や定期的な委員会の開催、健康で働き続けられる、安全・快適な職場づくりのための点検などに取り組みます。熱中症対策等を行うとともに、不払い労働の撲滅、妊産婦等の就業制限など、労働基準法違反をなくす取り組みをすすめます。

人員確保については、各自治体の採用募集期間や取り組み状況を考慮して県本部が設定する集中期間に統一闘争として取り組みます。

### 3. 人事院勧告期の取り組みと定年延長について

2023年度から定年年齢が2年おきに1歳ずつ引き上げられ、制度完成となる2031年には65歳となります。対象者がいない等の理由で条例をまだ制定していない単組も3割あります。条例が制定されても、どのような働き方をするかといった具体的な運用についてはこれから交渉が始まります。

「60歳までは頑張ってきた。できれば収入は欲しいが、60歳を超えてフルタイムで働くのは厳しい」「(過密労働で時間外勤務が増える中で)65歳まで働き続ける自信がない」といった不安や、「今までと同じ仕事で7割水準の賃金では納得できない」「7割で今と同じ働き方なら、賃金の引き下げだ」といった不満が出されています。また、女性が多く働く病院職場では、現状でも看護師で定年を迎える人は2割しかいない中、「師長も役職定年に伴い夜勤をする必要が生じるのか」など、病院や福祉施設で60歳以降の働かされ方についての不安が出されています。

2024年に予定されている給与制度の見直しにむけて、今年の人勧で骨格案が示される予定です。

定年引上げは、賃金や人員、働き方のなどすべてに関係してきます。改めて、女性部からも基本組織に意見を伝え、人勧期闘争に取り組むとともに、制度の学習やアンケート、職場実態の交流を通じて、健康で働き続けられる職場づくりに向けた取り組みを進めていきます。

(1) 人事院への要求提出

(2) 全国統一行動

要求の実現にむけて次の通り設定し、時間外職場集会を開催します。

- ・第1次全国統一行動 6月下旬・・・対人事院要求提出の翌日
- ・第2次全国統一行動 7月26日・・・中央行動にあわせて
- ・第3次全国統一行動 8月初旬・・・人事院勧告日の翌日

(3) 中央行動

7月26日 東京(予定)

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

### 4. 人事評価制度に対する取り組み

総務省は人事評価結果の活用（勤勉手当、昇給、昇任・昇格、分限）について一層圧力を強めています。

私たち労働者にとって、賃金は労働力の再生産費です。明日も元気で働き続けるために、そして、人間らしく生きるためのその時代にあった衣・食・住を必要としています。また、次の世代を育成するための賃金でもあります。当局にとって成績が不良であっても健康で文化的な最低限の生活を営む権利を守るとは労働組合として必要なことです。労働者としての継続的な賃金論の学習とともに、生活職場実態点検手帳付けや賃金アンケート、一人ひとりの賃金を把握する賃金台帳づくりなどの取り組みを通じて、職場の要求討論を組織し、労働者全体の賃上げを要求するたたかいが重要です。

人事評価制度は労働力の有効的・効率的な最大活用のための労務管理であることを見抜く学習を進めるとともに、不当な賃金格差や分限免職の濫用、産休や育休取得が不利益な取り扱いにつながらないよう、見直しや点検においては積極的に関わり、職場の課題や実態など意見反映に取り組みます。

## 5. 平和と民主主義・平和憲法を守るたたかい

(1) 憲法改「正」を巡る状況は厳しくなっています。衆議院憲法審査会では自民、公明に加えて維新の会や国民民主党などが毎週の審議を求めて、前のめりの議論が行われています。

憲法改「正」について、自民党は改憲4項目（自衛隊明記、大災害などの緊急事態、参院選「合区」解消、教育の充実）の条文素案を示していますが、その内容はどれも問題を含んでいます。また、2021年6月に憲法改「正」の手続きを定める国民投票法が可決・成立しました。有権者の投票機会を増やすのが目的にある一方、政党の資金力によってCM量に差が生じ、国民投票の結果が左右されてしまう恐れがあるといった国民統制につながりかねないといった課題もあります。

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

防衛省は、中国の軍事的活動を理由に、奄美大島（鹿児島県奄美市など）、宮古島（沖縄県宮古島市）、石垣島（沖縄県石垣市）など南西諸島への自衛隊ミサイル部隊の配備を進めています。将来的には敵基地攻撃能力（反撃能力）で活用する長射程ミサイルが配備される可能性が高いと言われています。この地域

で発射すれば、中国や北朝鮮の基地が射程内に入ることになります。しかし、相手側の攻撃目標にもなりかねないとして、地元では反対運動が行われています。さらに攻撃型兵器の配備は、東アジア周辺国の軍事的緊張を高めることに繋がります。

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

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

- (2) 東京電力福島第一原発事故から12年が経過しました。事故の風化が懸念されるなかで、事故の収束はいまだに見えないままです。政府は地元の漁業団体に加えて中国や韓国が反対する中、福島第一原発で増え続けるトリチウムなど放射性物質を含む汚染水の海洋放出を決定しました。東京電力は「被災者最後の1人まで賠償を貫徹する」としていたにもかかわらず、避難者への賠償を次々と打ち切っています。

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

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

あわせて、原発の新增設にも反対していく必要があります。

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

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

- (4) 1937年からの日中全面戦争における「従軍慰安婦」問題については、これまで真相究明にむけた様々な調査が行われ、元「慰安婦」の証言や公文書資料の発見などにより、1992年1月には日本軍の関与も認めるなど、性奴隷制の事実が明らかとなりました。国連人権委員会も日本政府に対して、「謝罪と補償、歴史的事実を反映させるように教育内容をあらためること」などの内容について、何度も勧告しています。

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

戦前の日本では、国民優生法が公布され、「産めよ増やせよ」が叫ばれていました。家父長制のもと、女性が政治的、経済的、社会的に自立することが否定され、女性は家計補助的労働とみなされ、低賃金に抑えられてきました。参政権もなく、跡継ぎを産むための性として「貞操」が求められ、一方で国家が承認

した買春システムである「公娼制度」では貧困層の女性の犠牲がありました。日本軍「慰安婦」問題の根底には経済による搾取や多民族への蔑視、性差別が戦争につながっていることを歴史から学んでいくことが必要です。戦時下の性暴力は、昔の話ではなく、ウクライナなど現在も世界の紛争地で繰り返されています。日本軍「慰安婦」問題をはじめ、女性への性暴力は「女性の人権」の問題であり、日常的な女性への差別が顕在化した根源の課題であると捉える必要があります。

平和でなければ、労働者が健康に働き続けることも、女性が一人の労働者として働くことも生きる権利も守れません。私たちはこれまで、多くの仲間と「8の日」や「19日」行動、反核・平和の火リレーなどに取り組んできました。また、「平和の旅」にも多くの仲間を送り出し、日本の侵略・加害の事実や「戦争が何をもたらしたのか」をまなんできました。

コロナ禍でも多くの仲間の粘り強いたたかいが続けられました。引き続き、平和フォーラムをはじめ、組織をこえた地域仲間と連帯し、平和主義、民主主義、基本的人権の尊重といった憲法理念と平和を守る取り組みを強化しましょう。

## 6. 組織拡大の取り組みと共済活動の推進

男女平等社会の実現には組織の強化とともに仲間づくりが大きな課題です。職場での声掛けや学習会への参加呼びかけなどを通じて新規採用者、未加入者の組合加入対策を進めます。また、同じ職場で働く非正規の仲間とのつながりを強め、組織化の取り組みを強化します。

自治労共済を活用し、組織強化・拡大につなげます。共済推進方針に基づき、共済の学習・説明の機会を設け、共済活動の推進に取り組めます。

## 7. 青年女性地連別夏期交流集会

青年女性地連別夏期交流集会に結集し、持ち寄られた事前アンケートや職場レポートなどによって職場実態や仲間のたたかいを交流し、まなびあい、職場での反合理化闘争を強化します。事前・事後の取り組みを進め、運動の強化を図ります。

## 8. 第68回自治労女性部定期総会の成功に向けて

(1) 自治労女性部第68回定期総会

日 時 2023年8月26日（土）～27日（日）

場 所 北海道函館市

(2) 代議員 女性部規則第7条に基づき決定します。

代議員5人 北海道、東京

代議員4人 神奈川

代議員3人 大阪、兵庫

代議員2人 上記以外の県本部・社保労連

(3) 議 題

- ・2023年度活動経過報告
- ・2023年度活動総括
- ・2024～2025年度活動方針
- ・当面の闘争方針

## 9. 当面の日程

- ・青年女性地連別夏期交流集会
- ・第68回女性部定期総会 8月26日(土)～27日(日) 北海道函館市
- ・第97回自治労定期大会 8月28日(月)～30日(水) 〃

こともできる。

第14条 役員の任期は、自治労規約に準ずる。

## 第4章 附 則

第15条 青年部規則の改廃は、定期総会の決定により、自治労中央委員会の承認をうける。ただし、自治労定期大

会において直接改廃することを妨げない。

第16条 この規則に定めのない事項については、自治労規約ならびに諸規程に準ずる

第17条 この規則は、1963年8月23日から施行する。

2 この規則改正は、1978年9月1日から施行する。

3 この規則改正は、2013年6月1日から施行する。

# 女性部規則

## 第1章 総 則

第1条 この規則は、全日本自治団体労働組合（以下「自治労」という）規約第28条に基づく女性部の規則である。

第2条 女性部は、都道府県本部女性部で構成する。

第3条 女性部は、自治労の目的達成のため各都道府県本部女性部の強固な団結により、自治労の推進力となる。

第4条 前条の目的達成のため、次のことを行う。

- (1) 女性部に必要な各種の調査研究および決議
- (2) 自治労中央執行委員会に対し必要な意見の具申
- (3) 自治労中央執行委員会の依頼をうけ、専門事項について業務執行の一部を担当する。
- (4) その他目的達成に必要な活動

## 第2章 機 関

第5条 女性部に次の機関をおく。

- (1) 定期総会
- (2) 女性部長会議
- (3) 常任委員会

第6条 定期総会は、女性部の意志決定機関であって、次の機能をもつ。

- (1) 規則の決定および変更
- (2) 役員の選出および承認
- (3) 事業（運動方針）の決定および承認
- (4) 規則の解明
- (5) その他必要な事務の審議決定

第7条 定期総会は、各都道府県本部女性部ごとに2名あて選出された代議員で構成し、原則として年1回開く。ただし、県本部組合員登録数が2万5,001名以上にあつては3名、3万1名以上にあつては4名、4万1名以上にあつては5名とする。

第8条 女性部長会議は各県本部代表1名により構成される連絡協議機関であり、必要に応じ開催する。

第9条 常任委員会は、執行機関であり、次の機能をもつ。

- (1) 定期総会への提出議題の作成
- (2) 定期総会の決定事項の執行
- (3) その他緊急事項の執行

第10条 常任委員会は、役員をもって構成する。

## 第3章 役 員

第11条 女性部に次の役員をおく。

- (1) 部 長 1名
- (2) 副 部 長 1名
- (3) 常任委員 若干名

第12条 部長は女性部を代表し、自治労中央執行委員の資格を得る。副部長は部長を補佐し、部長事故あるときは代理する。ただし、中央執行委員会の資格を代理することはできない。

第13条 部長は、自治労役員選挙規程により選出する。副部長は定期総会で選出する。常任委員については、地連ごとに1名選出し、定期総会で承認する。ただし、部長、副部長を選出した地連にあつては常任委員を選出しないこともできる。

第14条 役員の任期は、自治労規約に準ずる。

## 第4章 附 則

第15条 女性部規則の改廃は、定期総会の決定により、自治労中央委員会の承認をうける。ただし、自治労定期大会において直接改廃することを妨げない。

第16条 この規則に定めのない事項については、自治労規約ならびに諸規程に準ずる。

第17条 この規則は、1963年8月22日から施行する。

2 この規則改正は、1978年9月1日から施行する。

3 この規則改正は、1991年9月1日から施行する。

4 この規則改正は、2013年6月1日から施行する。

## 自治労本部方針第3章 11. 女性労働者の取り組み(案)

### 女性部活動方針(案)2024～2025年度 III活動方針の基本的課題(案)

- あらゆる分野での男女平等実現にむけ、職場・地域・家庭から固定的性別役割分業意識をなくす取り組みを進めます。全自治体での男女平等条例制定とそれに基づく行動計画の策定・実行を求める運動を強め、政策・方針決定過程への女性参画の拡大を進めます。
- 女性差別撤廃条約の理念を活かし、生涯を通じた女性に対する健康支援と自己決定の権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に基づいた視点ですべての女性の人権を尊重した施策を求めます。連合や女性団体等と連携し、選択的議定書の批准にむけた取り組みを進めます。
- 憲法第14条に定める法の下での平等、第24条に示された家族における個人の尊重と両性の平等を活かし、男女平等社会を実現する運動を強めます。
- 「男女雇用平等法」の実現にむけ、男女雇用機会均等法などの学習や討論を深め、労働者が職場で差別されることなく働き続けられる職場や労働条件改善を追求し、仕事と家庭が調和する男女平等社会の実現をめざしていきます。募集・採用・配置・昇進・退職における「間接差別」を含めた差別を是正し、雇用の全ステージにおける男女平等の職場づくりを推進します。ジェンダー平等実現にむけて、単組・県本部・本部の女性部が連携して運動を進めるとともに、ジェンダー平等推進闘争を積極的に進めます。
- 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく、特定（一般）事業主行動計画の実施状況を点検し、非正規労働者も含めた計画策定と実効性の確保にむけた取り組みや必要に応じた事業変更、予算確保などを求めます。  
女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針の改正により、2023年度から「職員の給与の男女の差異」が公表されます。あらためて、性差による賃金格差解消に取り組めます。
- ILO190号「仕事の世界における暴力とハラスメント根絶」に関する条約の早期批准にむけ、連合に結集し、取り組みを進めます。性別による差別禁止や妊娠・出産、介護を理由とする不利益取り扱いの禁止、ハラスメント防止対策などの徹底を求め、取り組みを進めます。
- 選択的夫婦別姓制度などの民法改正やDV防止法を活かす取り組みについて、連合に結集して運動を強めます。また、職場での旧姓使用選択ができるよう取り組みます。
- 誰もが差別なく安心して働き続けられる職場づくりにむけて、「女性の働く権利確立運動強化月間」を1～3月に設定し、取り組みを進めます。定年前退職など働き続けられない職場の現状をはじめ、女性の労働権を侵害する差別の実態などについて、アンケートの実施や独自要求闘争など、「総点検・総学習・総実践」の運動を進め、人員確保闘争、ジェンダー平等推進闘争等につなげます。
- 保育所・医療機関・福祉施設・学校・給食・公営競技職場などの女性が多く働き、対住民サービス最前線の職場で民間委託や

人員削減、正規職員から非正規職員等への置き換えが進められています。育児や看護、介護などを家庭的責任に転嫁させず、そこで働く労働者の安定雇用と利用者・住民への質の高い公共サービスを一体のものとして取り組みます。

### 【賃金・労働条件の改善】

10. 労使対等による地方公務員の賃金・労働条件を決定する制度の確立を追求します。性や任用形態等の違いによる賃金差別をなくし、「同一価値労働・同一賃金」「均等待遇」の原則に基づく賃金・労働条件の確立にむけて、たたかいを強化します。
11. 2024年に予定されている「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度の見直し）」は2023年夏に骨格案が示される予定です。給与制度の見直しあたっては、中高年層も含めたすべての世代のモチベーション向上につながる見直しを求めます。また、60歳前後の給与水準を連続的なものとする給与カーブの見直しについては、中高年層の大幅な賃金引き下げとならないよう求めます。

あわせて、「定年まで働く自信がない」といった声がある中で、権利や制度の学習を深め、権利行使するとともに、「生休・年休アンケート」の声や職場実態を集めながら、定年が引上げられても健康で働き続けられる職場づくりにむけた取り組みを進めます。
12. 人事評価制度などが不当な賃金格差や分限解雇の濫用、産休や育休取得の不利益取り扱いにつながらないように、見直しや点検に積極的に関わります。
13. 育児・介護休業法などを活かした制度の

拡充と条例化を進めます。休暇取得等によって不利益が生じないように取り組むとともに、改正前の制度で生じた不利益の回復を求めます。

14. 仕事と生活の調和にむけ、労働時間の短縮、時間外労働・休日労働の削減と不払い労働撲滅など、長時間労働縮減に取り組みます。また、妊産婦等の就業制限等、労働安全衛生基準を遵守させ、健康が守られる、安心・安全な職場をつくります。

### 【平和と民主主義を守る取り組み】

15. ロシアのウクライナ侵攻や台湾有事を口実に軍備増強を押し進め、立憲主義を蔑ろにする岸田政権の姿勢を許さず、憲法改悪阻止にむけた取り組みを強化します。また、両性の本質的平等の否定など、戦前の思想を想起させる自民党改憲草案の問題点について学習するとともに改憲勢力の動きに警戒し、国民投票運動の勝利をも視野に取り組みます。
16. 日本が戦争する国にならないよう、防衛費の増額に反対します。また、南西諸島への長距離弾道ミサイルの配備に反対します。
17. 国民の命を危険に晒し、立憲主義を否定する安全保障関連法や「共謀罪」法、重要土地等調査規制法などの廃止にむけ、平和フォーラムと連携して取り組みます。
18. 米軍再編による在日米軍基地の機能強化、自衛隊との連携強化に反対します。また、平和フォーラムに結集し、日米地位協定の抜本改正や辺野古新基地建設反対など、在日米軍の基地整理・縮小・撤去にむけた運動を進めます。
19. 女性への重大な人権侵害である日本軍「慰安婦」問題や侵略の歴史の歪曲、ヘイ

トスピーチなどを許さず、各地域での「戦争に協力しない宣言」や「反核平和の火リレー」、「8の日行動」、「新しい歴史教科書をつくる会等の教科書を採択させない運動」など、部落解放同盟女性部や女性会議をはじめ、地域の民主的女性団体との共同行動を強めます。

20. 東京電力福島第一原発事故の収束作業は難航し、被曝による健康不安や汚染水などの環境への影響問題もあります。原発の新增設や再稼働、「核のごみ」問題も大きな課題です。引き続き、平和フォーラムに結集し、反核・脱原発の運動に取り組みます。あわせて、持続可能でクリーンな地域分散型再生可能エネルギーなどへの転換の運動を強めます。
21. 生活・職場の課題とあわせ、平和と民主主義は女性の人権保障に不可欠です。政治の流れを変えるたたかいとして、各種選挙闘争に取り組みます。「女性ネット」との連携や女性選対の立ち上げなど、情報発信や政治学習などに取り組みます。政治闘争の必要性を学び・拡げ、2025年夏の参院選挙における「岸まきこ」「〇〇〇〇」の必勝をはじめ、各種選挙闘争における自治労の推薦する候補者の当選にむけて、主体的に取り組みます。

#### 【組織拡大の取り組みと女性部組織の強化】

22. 職場での声掛けや学習会への参加呼びかけなどを通じて新規採用者、未加入者の組合加入対策を進めます。
23. 同じ職場で働く非正規の仲間とのつながりを強め、組織化の取り組みを強化します。
24. 職場の身近な問題や女性特有の課題を共有する場として女性部に結集し、健康で働

き続けられるための要求づくりなど、職場や単組での具体的なたたかいを通して組織強化をはかります。

25. 全県本部からの参加で女性労働学校を開催し、学習と討論、実践の交流を通して、活動家の育成をはかります。また、女性部が主体となって、各県の女性労働学校の開催に取り組みます。県本部、単組では、学習会や各種集会等で講演動画、ウェブなどを活用し、身近な学習活動に努めます。
26. 単組・県本部活動の活性化をはじめ、組織強化・拡大にむけ、県本部・単組の基本組織の取り組みに企画・立案の段階から参画し、自治労運動の前進にむけた取り組みを進めます。

運動をけん引し、女性の意見を反映する役員の担い手の育成のため、全県本部で女性専従役員の配置を追求します。また、多様な労働者の結集や互いの立場を尊重した職場づくりのための議論を深めます。
27. 中央・地連での青年女性交流集会を隔年で開催します。各県本部・単組は、職場での要求行動、組織強化に取り組み、集会に持ち寄り、運動交流をはかるとともに、自治労運動の強化をはかります。
28. じちろう共済を活用し、組織強化・拡大につなげます。また、共済の学習・説明の機会を設け、共済活動の推進に取り組みます。
29. 各評議会や青年部と共通の課題について、共同して解決にむけ取り組みます。
30. 女性労働者の処遇改善や男女平等社会の実現にむけ、連合などが提起する運動に積極的に参画します。
31. P S I、I T Fなどを通して世界の女性運動を学び、交流や連帯行動を強めます。

# 資料 健康で長く働き続けるための統一要求

## (1) 基本的課題

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

## (2) 家族的責任を持つ男女労働者のための要求項目

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

## (3) 性と生殖における健康と権利

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



# インターナショナル

詩 パティエール  
曲 デジエール  
訳 佐野 碩  
佐々木 孝丸

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

して さか めば よわがはら か が らあか つて きは きも  
ねこゆるわ が は た ゆく て きを ま

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

てな うみを へだてつわ れ らかいな む すり びの ゆは  
いまぞ たかくかか げ んわがしょう

くた いざた たか わん いざ ふるい たて い

ざ あ イン タ ナ ショ ナ ル わ れ らが も

の いざた たか わん いざ ふるい たて い

ざ あ イン タ ナ ショ ナ ール わ れ らが も の

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