

青年部活動方針（案）

# 2024年度～2025年度

1



# 「うち35

## 自治労青年部第68回定期総会

2023年8月26～27日

北海道／函館大学

## ●スローガン●

### 職場にほんものの労働運動を！

自治労青年労働者の総力を結集し、自治労の先頭に立って、能力・実績主義賃金制度の強化阻止、長時間労働・不払い労働のない職場の確立、自治体合理化反対、労働基本権確立、憲法改悪・軍事力強化阻止のたたかいを職場・地域から強め、反独占・民主主義確立、分権自治確立にむけて青年が一丸となったたたかいをつくりあげよう。

#### 目次

- |   |            |    |
|---|------------|----|
| 1 | はじめに       | 1  |
| 2 | たたかいの総括    | 4  |
| 3 | 私たちを取り巻く情勢 | 26 |
| 4 | 活動基調       | 32 |
| 5 | 具体的なたたかい   | 34 |

# 1 はじめに

① 私たち自治労青年部は、2022年に山形県で開催された第67回定期総会において「職場にほんものの労働運動を！」のスローガンのもと、たたかう方針を確認し、全国の職場・地域でたたかい抜いてきました。

岸田政権はこの間、国民の声を無視して原発再稼働、沖縄辺野古新基地建設を推し進めており、今、民主主義は危機的状況を迎えています。また、自民党一強体制のもとで大企業優遇の政策を続けた結果、労働者の実質賃金はマイナスとなっており、将来に対する不安は依然として拭いきれません。官邸を中心とした政府内部においても、長期政権化に伴うおごりや緩みが生じていることは疑いようのない事実です。さらに岸田首相は依然として改憲に強い意欲も示しており、私たちが安心して暮らすための平和すらも脅かされています。

米軍基地問題や社会保障の課題、日本各地で相次ぐ自然災害や福島第一原発事故からの復旧・復興、原発問題、憲法改悪など、私たちは多くの課題を抱えています。コロナ禍という厳しい情勢のなかにおいて、仲間の思いに寄り添った運動とするためにも、様々な手法で青年の力を結集し、私たちを取り巻く課題の一つひとつにしっかりむき合い、一人ひとりが尊重され、誰もが安心して暮らせる平和な社会を築いていかなければなりません。

② 第1に、安心して生活のできる生涯賃金の確立についてです。

これまで自公政権・資本側が能力・実績主義の強化・拡大をはかり、賃金制度の見直しを実行してきた中で、私たちはこれまで一人ひとりの生活・職場実態点検や賃金学習から要求を確立し、賃金闘争を進めてきました。

2022確定闘争では、初任給及び若年層の月例給、一時金を0.1月引き上げる人事院勧告が出

されました。しかしながら、賃上げ額はこの間のコロナ禍による物流の混乱やロシア・ウクライナ間の戦争に端を発するエネルギー・原材料不足等に伴う物価上昇には追いついていません。また、若年層以外の賃金改善はなされておらず、一時金の引き上げも勤勉手当が対象になっていることから、生涯賃金ベースや労働者全体の賃金改善にはなれていません。青年部では、「賃金は労働力の再生産費である」という原則のもと、賃金リーフなどを活用した学習会の組織化から、賃金合理化による実損額計算や単組の賃金運用の把握、生活・職場実態点検手帳付け運動を中心にたたかいを進めてきました。さらに、改正地方公務員法による能力・実績に基づく人事管理の強化と賃金制度の徹底などに対して、仲間との学習・討論を積み上げるとともに、改善にむけた取り組みに学びあいながら賃金合理化を許さないたたかいを強化してきました。引き続き、継続した学習から課題の共有をはかる必要があります。

③ 第2に、真の分権自治を確立するたたかいについてです。

中央集権型社会から分権型社会への転換を進めるため、真の分権自治の確立にむけて生活・職場実態点検を通じて、労働者の健康や権利を奪い、住民の福祉を切り捨て、地方自治を否定する自治体合理化に反対してきました。さらに、交流集会運動を軸に、職場反合理化闘争と地域の青年労働者との共闘から、当局の進める合理化は私たちの生命と権利を奪うだけでなく、住民の安全や安心をないがしろにしている事実を明らかにしてきました。また、現在の職場や地域で抱える課題を明らかにする取り組みとあわせて、働くものの立場で職場・地域・社会づくりを進めるため、職場の仲間とともに「定時に来て定時に帰る」「年休を取る」「時間外勤務手当

を支払わせる」という当たり前の権利を行使するたたかいを進めてきました。

すべての労働者が安心して働き続けられる社会にむけ、真の分権自治確立と反合理化闘争を結びつけたたたかいに発展させていくことが必要です。

- ④ 第3に、「日米安保条約」に基づく戦争法制化、軍事力強化の動きが止まらない中で、民間企業・自治体への戦争協力の強制を許さず、在日米軍基地の縮小・撤去を求めるたたかいを強化してきました。

自公政権が進めてきた特定秘密保護法や戦争法の強行採決などは過去の悲惨な歴史を顧みず、軍国主義であった戦前の日本に後退するものです。また、岸田政権は今なお憲法改正に強い意欲を示しています。「自民党憲法改正草案」は権力を縛る憲法から、人権縮小や義務増加など国民の権利を制限し憲法の本質を変えるものとなっています。さらに、特定秘密保護法の成立や武器輸出三原則の全面的な見直し、集団的自衛権行使や米軍支援拡大を柱とした安全保障関連法の成立、「共謀罪」法の成立など、「戦争ができる国づくり」にひた走っており、こうした動きの背景に経済政策優先の狙いがあることを見抜きながら、平和憲法の理念を職場に根付かせ、国民が安心して暮らせる社会の実現にむけたたたかいを進めていかなければなりません。

また、核燃料サイクル施設での相次ぐ事故や高速増殖炉もんじゅの廃炉、東京電力・福島第一原発事故の惨状からも「核と人類は共存できない」ことは明らかになっています。しかし関西電力の高浜原発1, 2号機の再稼働決定や、島根県知事が中国電力島根原発2号機の再稼働へ同意するなど、東日本大震災での原発事故がなかったかのように原発再稼働を進める政府の姿勢は許されるものではありません。引き続きプルサーマル計画の即時中止や原発の再稼働反対と原発ゼロを求めるなど、あらゆる反動的な政治を許さず、反戦・反基地・反安保・反核の立

場で平和を守り、民主主義を確立するたたかいの強化が求められます。

- ⑤ 第4に、青年の要求前進と組織強化にむけ、青年が持つ純粋で豊かな感性と創造力を結集し、次のたたかいにつなぐための学習・交流・実践・総括の運動サイクルから自治労産別運動の強化をめざしてきました。

資本・当局は、人事評価制度などにより職場の競争を徹底し、コスト・経営意識を植えつける労務管理を強化しながら労働者同士を分断し、組織の団結を崩壊させながら職場における労働者の立ち上がりを抑え込もうとしてきています。

地方自治体も、つくられた地方財政危機を理由に、職場の実態や住民福祉を無視した職場統廃合、人員削減、民間委託などの自治体合理化が進められてきました。また、住民の行政ニーズが増大・多様化する一方で、自治体合理化により、予算、人員が削減され、労働者の健康や権利が奪われる状況が作りだされ、住民サービスが置き去りにされています。職場では、新規採用者数が回復してきているものの、長きにわたる採用抑制・退職者不補充によって職場の年齢構成がいびつになり、中堅層が担うべき責任と負担を若年層が背負わされ、若年層の休職や退職が問題となっています。さらに、圧倒的な人員不足の中で、青年労働者は即戦力として期待され、膨大な業務を個人の能力で乗り切ろうとする状況から、生命や権利が奪われている実態にあります。総務省は、AI・RPA等の活用によって更なる人員削減を行うと明言していますが、安易な人員削減、労働強化を行わせないよう青年労働者が先頭に立ってたたかっている必要があります。

自治体合理化攻撃は、青年労働者だけでなく、すべての公務労働者に共通する課題です。その攻撃に反撃する産別自治労の建設と、たたかいの先頭に立つ青年部運動の強化をはかるため、あらゆるたたかいを組織強化に結びつけ、次代の自治労運動を担う青年労働者が学習・交流・

実践・総括を通じて自らが成長し、仲間と共に運動をすすめる中から自治体合理化と労働者の分断を許さず、単組・県本部・本部が一体となったたたかいを強化していかなければなりません。

- ⑥ 私たちは、地域・産別を越えた青年労働者の総結集から、労働者を犠牲にする体制的合理化、軍事力強化、憲法改悪、福祉の切り捨てをはじめとするすべての反動政治に抗し、平和と人権・環境を守り、民主主義を確立するたたかいの強化が求められています。そのために、職場や地域でどのように方針に基づく運動が実践されたのか、また組合離れ、政治離れと言われる現状にあって、仲間の意識や職場・社会の問題に青

年部としてどう運動をつくってきたのかなど、一連のたたかいの成果や課題を全体化し、各県本部・単組の運動に学びあい、今後の運動に活かしていくことが重要です。

また、的確な情勢分析と生活・職場実態討論から、資本・当局がつくりだす体制的合理化攻撃の本質を明らかにし、今後の課題と展望を全体で確認するなど、たたかいの意思統一をはかることが第 68 回定期総会に課せられた任務です。今定期総会が将来の自治労運動を担う青年労働者の主体的力量を高める場、そして、たたかう方針確立の場となるように全国の仲間の活発な討論をお願いします。

## 2 たたかいの総括

### (1) 分権自治確立の取り組み

① すべての労働者、勤労国民にかけられてきた体制的合理化は、自治体段階では1981年に始まった臨調「行革」以降、「地方行革」という形で攻撃が強められています。1985年には自治省(現総務省)による「行革大綱策定指導」が、1994年には「地方行革指針」、1997年には「新地方行革指針」が出され、全国の自治体で定数削減、人員削減、権利・既得権剥奪、OA化、機構改革、民間委託、賃金合理化などが進められてきました。さらには2004年からの「三位一体改革」では、地方分権を謳う一方で補助金・地方交付税が大幅に削減され、2005年には、「集中改革プラン」の策定により大幅な人員削減、現業職員を中心とした民間委託などの合理化も強められました。2014年には「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」により、各自治体への人事評価制度導入や、等級別基準職務表の条例化などが法令により義務付けられました。さらには、2016年の「トップランナー方式」の導入で、交付税をエサに自治体を競合させ無理に民間委託などの合理化を進めさせることにより、総額人件費の削減を推し進めるなど、分権自治からはかけ離れた国の都合による統一的な合理化が進められています。

また、地方財政の締め付けやラスパイレス指数比較を利用した国家公務員の臨時特例法(平均7.8%削減)の地方波及、人事院勧告制度を利用した給与制度の総合的見直し、改正地方公務員法による人事評価制度等の導入など、あらゆる手法を駆使して合理化が強力に進められています。こうした労働者の賃金・労働条件の切り捨てによる合理化は、公共サービスの低下を招き、コロナ禍の今、一層顕著になってきています。

青年部はこれらの問題を職場反合理化のたた

かいと結合させ、交流集会運動での職種別反合理化分散会に取り組み、職場の合理化や公共サービス低下を許さないたたかいを構築するために生活・職場実態点検や摘発活動を強化してきました。また、全国青年団結集会に結集し、産別を超えた仲間との実態討論から、あらゆる職場で同じような問題や課題が表れていることを明らかにしてきました。さらに春闘期においては、構造的な人材不足や物価上昇の背景、連合・各産別の要求基準策定状況などを学び、労働運動による賃上げが日本経済に重要な役割を果たしていることを確認しました。こうした実態点検の積み重ねや学習・討論で明らかとなった仲間の思いや実態を改善するために、各闘争期には青年部独自要求闘争を取り組みました。

② 菅・自民党政権は、安倍政権を引き継ぎ、自民党一強政治のもとで地域主権とは真逆の「新自由主義的」「中央集権的」な政策を強めてきました。一方で、東京一極型社会から地方に活力が生まれる社会をつくるという建前での「道州制」や「地方創生」など、中身が「地域主権」とは真逆の政策を推し進めています。とりわけ「地方創生」関連施策では、「まち・ひと・しごと創生法」により国の総合戦略を勘案して地方自治体にも総合戦略を求めており、地域の自主性の損失、国による政策誘導の強化、地方への競争原理の持ち込みが危惧され、地方分権や住民自治に逆行する施策です。

また、岸田・自民党政権は「新しい資本主義」という言葉であたかも従来の政策とは異なるようなひびきの良い主張をしていますが、その本質は何も変わっておらず、新自由主義的な政策を一層推し進めようとしていることにほかなりません。政府のいう建前や言葉に惑わされずに、その裏にあるねらいを見抜く学習から自治体職場への影響を明らかにする取り組みが必要です。

そして、そのような政策を進める自民党に対抗するために、体制的合理化や労働強化が進む自治体現場の現状や課題を直接自分たちの声として国政や社会に届けるべく、各級選挙において組織内候補を擁立し、制度政策闘争をより一層強化してきました。

- ③ この間の度重なる人員削減や賃金削減などによって、地方自治体やそこで働く青年労働者は疲弊しきっています。さらに、保育園の統廃合、学校給食や清掃業務の民間委託、保健所や公立病院の統廃合など、住民生活に密着した重要な職場が合理化の矢面に立たされ、公共サービスの低下につながっています。こうした合理化の影響は、東日本大震災をはじめ、近年頻発する大地震や水害などの激甚災害のなかで、被災地での人員不足のみならず、支援する側も十分な体制が組めないといった形であらわれ、「減らされすぎた地方公務員」の実態も明らかとなっています。また、2021年9月にはデジタル庁が設置され、IT化やDXが推進され、重点取り組み事項には「自治体の情報システムの標準化・共通化」「マイナンバーカードの普及促進」などがあげられています。特にマイナンバー業務は、政府が自治体ごとの交付率を地方交付税に反映させる方針を打ち出したため、各自治体では、マイナンバーカード交付率向上のために夜間・休日窓口の設置など、政府の施策によって長時間労働を強いられています。さらに、人口減少と少子・高齢化が進み、医療や介護、交通、防災など、各分野で課題が大きくなるなか、AIやロボテックスを導入し、従来の半分の職員でも自治体が担うべき機能を発揮できる「スマート自治体」への転換など、新たな段階といえる合理化が進められようとしています。資本・当局の考えは、住民の「生命と権利」よりもコスト削減を優先するものであり、決して許されるものではありません。

青年部では、こうした課題に対し、6月の人員確保闘争、7月の労働安全衛生の取り組みに合わせて、新規採用者や退職者の状況、超過勤務、

不払い残業の実態、年休をはじめとした諸権利の取得状況を「生活・職場実態点検手帳」などによって点検し、人員要求や職場改善要求へつなげてきました。引き続き、職場実態の点検や摘発活動から合理化を許さないたたかいを強化するとともに、地方財源の確立にむけて地方交付税の増額をはじめとした予算要求闘争なども強化していく必要があります。

- ④ 1999年に始まった「市町村合併」により、3,229市町村が1,724市町村（2023年6月現在）に再編されました。こうした中で、職場では合併にむけた事務事業のすり合わせによって、膨大な時間外労働を強いられたほか、合併後の生き残りをかけて人員削減や労働強化が進められてきました。合併しない自治体でも、地方交付税の削減を見越して大幅な人員削減と賃金カット攻撃がかけられています。その結果、本来であれば、過度な業務量や業務スピード、業務の質を求めてくる当局に対してむけられるべき不満の矛先が、その要求に応えられない仲間にむけられ、職場の中で労働者同士の対立がつけられています。また、市町村合併は、利便性の悪化や「合理化」の名のもとでの行政サービスの廃止などの問題を招いており、地域住民からも不満の声が出され、その矛先は住民とじかに接する自治体・公共サービス労働者へむけられています。現在、政府において地方創生とあわせて道州制の検討が続けられていますが、道州制が導入されれば、その規模から市町村合併以上に地域住民の生活・福祉の切り捨てと公共サービスの低下につながることは明らかです。

青年部は、自治体財政の危機的状況を利用し、市町村合併や道州制を進めることによって歳出削減を行おうとする政府のねらいを、各種集会を通じて再確認してきました。さらに、「小さな政府」を唱えながら自治体を集約しようとする道州制の動きが、住民への丁寧な対応を困難にさせ、民間委託などの資本の市場拡大を背景とした地域経済の疲弊と、地域労働者の賃金・労働

条件の切り下げにつながっていることを、メーデーなどを通じて住民に訴えながら、地方自治を確立するたたかいを強化してきました。

これまでのたたかいの成果や課題に学び合うとともに、引き続き、職場でのたたかいを地域でのたたかいに結合させ、住民との共同行動へとつなげていくことが求められています。

- ⑤ 1985年の自治省（現総務省）の「行革大綱」以降、「予算は増やさない、人員は増やさない、サービスは低下させない」という「三無主義」が貫徹されてきました。とくに2005年の「集中改革プラン」では、定員削減、人員削減、業務の民間委託が一層徹底されました。このことにより、人員増を伴わない権限移譲による業務量の増大、現業職場を中心とした民間委託、退職者不補充、慢性的な時間外労働が増大するという事態が発生し、精神疾患で長期離脱や退職、自殺を余儀なくされる仲間も増えました。また、自民党政権は、「生涯派遣」と「正社員ゼロ」へつながる労働者派遣法、さらには「残業代ゼロ制度（高度プロフェSSIONAL制度）」を盛り込んだ労働基準法の改悪を強行した上、「解雇の金銭解決制度」の導入を目論むなど、さらなる労働法制の規制緩和を推し進めようとしています。

「働き方改革」により多くの自治体で時間外勤務の上限時間が設定されていますが、この間の人員削減、業務量増大により人員不足や業務量の多さが課題になる中、上限規制のみによる長時間労働の是正では不十分であり、根本的な改善には至っていません。こうしたことが勤務時間内に業務を終わらせようと労働者自らが労働強化を強いることや、上限時間を超える時間外勤務は請求しないなど不払い残業を助長する実態が明らかになっています。

青年部は、女性部とともに、交流集会における生活・職場実態討論から、「行革」合理化がもたらした問題点を明らかにし、真の地方自治確立、公共サービスの拡充と誰もが安心して働き続けられる職場づくりをめざすたたかいを、職場か

ら強化してきました。引き続き、反「行革」、反合理化のたたかいを個別単組のたたかいから産別全体の統一闘争へと発展させるため、本部・地連・県本部・単組で職場実態交流や職種別交流、単組間交流を日常的に取り組み、公共サービス切り捨ての状況、たたかいの成果や課題を広げていくことが重要です。

- ⑥ 1981年の臨調「行革」攻撃が始まって以降、「地方行革」攻撃は、依然として現業職場の合理化に焦点をあてています。そのことは、当時、30万人以上いた自治労の現業労働者が約6万8千人にまで減少していることから明らかです。他方、総務省では、今もなお「三無主義」を貫き、現業職場を中心とする公務部門の民間開放を一層強めています。とくに、民営化・民間委託に際しては、分野ごとに細分化されて発注が行われることで、意思疎通に弊害が生じるとともに、業務の責任が不明確となり、迅速な対応が困難となっています。病院調理や学校給食、清掃業務も外部委託が促進され、新たな受益者負担の増大、民間との競争の激化が発生しています。また、熾烈な落札競争によって労働者の賃金・労働条件は低下し続け、「官製ワーキングプア」などの社会問題が生み出されています。労働者の賃金を守り雇用を安定させる必要性が増しているなかで、自治体による公契約条例の制定化を進めていかなければなりません。青年部は、職場実態点検と実態交流のなかから、公的責任や公務部門の民間開放がもたらす問題点を明らかにし、現業職場を守り抜くために、現業評議会と連携しながら学習会などに取り組みできました。また、会計年度任用職員制度の学習会や職種別反合理化分散会を行い、学習と交流を深めるとともに、仲間の取り組みやたたかいに学びあってきました。

- ⑦ 青年部は、真の分権自治確立にむけて、自治研活動や学習会に積極的に取り組み、自治体財政難などの問題に対して、その原因や背景を学んできました。また、日常的に職場実態の点検を行



うことで、「行革」が自治体労働者の賃金・労働条件だけでなく、住民生活と福祉を切り下げることが明らかになるとともに、職種別分散会を通じて、地域を越えた課題共有を行ってきました。今後も、自治研活動をはじめ、他単産や地域住民との交流・共同行動を積み重ね、政策や制度要求などの共有化をはかっていくことが重要です。また、民主的な地方自治確立にむけ、自治労組織内・推薦候補への要請行動や対政府への要求行動に取り組んでいくとともに、社会全体に対して、脆弱な公共サービスの実態を訴えていく必要があります。

## (2) 官民総結集・総労働態勢で春闘をたたかい、健康で文化的な生活をおくるための賃金闘争

① 資本・当局は、労働基本権の代償措置である人事院勧告に対して支配・介入を行い、「民間準拠」という名のもとに公務労働者の賃金水準引き下げに勧告制度を利用してきました。特に2012年に自公政権が発足してから公務労働者への攻撃が激しさを増し、発足段階から国家公務員の賃金を引き下げる臨時特例法を地方公務員にも波及させるため、地方交付税や総務省通知を利用した賃下げの強要が行われてきました。

人事院は2022年8月8日、初任給の引き上げと、3年ぶりとなる月例給及び一時金の引き上げ勧告（月例給平均改定率0.3%、勤勉手当0.1月）を行いました。しかし、日々の業務量の増加に加え、昨今の物価高などもあり、まだまだ苦しい生活をしている青年層が多くいるため、賃金の引上げは不十分と言わざるを得ないのが現状です。また、賃金引き上げは若年層が中心であり、中高年齢層の賃金は据え置かれていることから、青年が抱える将来の不安を解消するには至っていません。現場では、賃金への不満から離職を選択する青年や、結婚や子どもを産み育てること

にふみ切れない青年が多くいることから、生活給たり得る賃金を今後も継続して要求していくことが必要です。

人事院勧告は労働基本権を制限された公務労働者の代償措置として、社会一般の情勢に適応した適正な賃金を確保する機能を有するものであり、国家公務員の賃金水準を民間企業従業員の賃金水準と均衡させることを基本に勧告を行っています。

しかし、私たちはより良い行政サービスを提供するため日々奮闘していますが、この間の合理化攻撃により、一人ひとりの業務量や責任は増加し、長時間労働や複数業務の兼務が当たり前になることで、心身ともに疲弊し健康被害を引き起こし、早期退職を選ばざるを得ない青年が後を絶ちません。そのような中で、公務労働者が健康で安心して生活できる賃金水準を維持できていない以上、人事院勧告は労働基本権制限の代償措置として機能していません。

「賃金は労働力の再生産費・生活給である」という原則のもと、賃金を労使の力関係で決定するためにも、一刻も早い労働基本権の奪還にむけ、取り組みを強化していかなければなりません。

地方では、人勧準拠・国公準拠という根拠で、賃金・労働条件が決定されている状況があり、「賃金は労働組合で交渉しても変わらない」といったあきらめの声が聞かれます。しかしながら、2006年人勧の給与構造改革や2014年人勧の給与制度の総合的見直しのように賃金ラインそのものを国にあわせたとしても、国家公務員に支給されている手当そのものは、地方では拡充することが困難であり、人勧準拠・国公準拠が単なる賃金ラインの引き下げにしかっていない状況もあります。また、2019年人勧の住居手当の見直しでは、国家公務員宿舎の使用料上昇を考慮し、手当の支給対象となる家賃額の下限を引き上げ、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、手当額の上限を引き上げる内容でした。国家公務員宿舎の使用料上昇は地方にとっ

ては関係のない話であり、支給対象となる家賃額の下限を引き上げる理由が地方にはありませんでしたが、多くの自治体で人勧どおり住居手当が改定されてしまいました。

どんな情勢にあらうとも大原則である「賃金は労働力の再生産費であり、労資の力関係で決まる」ことを確認し、自治労に結集しながら、すべての職場・地域からたたかいを構築していくことが重要です。単組段階での交渉によって、賃金合理化の圧縮や継続協議などを勝ち取っている単組もあることから、こうしたたたかいに学びあい、さらなる組織強化、闘争体制の強化へとつなげていくことが重要です。

- ② 2023 春闘では、新型コロナウイルス感染症の位置付けが5類感染症となり、運動を再開していく単組・県本部も多いなか、活動や集会規模が縮小し、交流することが制限されていた期間が長かったため、運動の意義や目的、交流の楽しさや自分たちで生活・職場を変えていく気持ちの継承ができておらず、労働組合に結集すること自体が難しいという実態もありました。また、そもそも民間主体となる春闘に自治労として取り組みを進めていく思いや意義を見出し切れていない仲間の声があることも事実です。

しかしながら、仲間は職場でどのような思いで働いているのか、生活で困っていることはないのか、仲間のためには何が必要なのか、青年部として取り組みを進め改善をめざす課題は何か、まさに今こそ青年部・労働組合が仲間の思いの受け皿となり運動を進めていくことが重要です。

コロナ禍が一定の終息を見せる中、現場では依然として長時間労働や兼務をしなければ職場が回らない実態があります。こういった実態はコロナ禍により引き起こされた突発的なものではなく、この間続けられてきた合理化攻撃によるものであることは明らかです。また、人員削減が続き、職場での孤立化や新規採用者でさえ即戦力としての働き方を求められ、日々のストレスが積み重なる職場状況にあっては、労働力を

しっかりと再生産させられるだけの賃金が必要です。しかし、与えられる賃金の中でやりくりしなければいけないという考えから、趣味や娯楽をガマンしながら生活し、労働力の再生産が満足にできていない仲間もいます。さらに、2023 人事院勧告では、「給与制度のアップデート」と称した能力・実績主義賃金の推進や生涯賃金ベースでの賃下げが目論まれています。

今一度、賃金リーフを活用した賃金学習の強化、仲間の生活・職場実態討論を積み重ね、2023 賃金確定闘争にむけ、安心して働き続けられる・労働力をしっかり再生産できる賃金額を勝ち取る決意を作り上げていかななくてはなりません。そのためにも、なぜ自分たちの賃金にこだわって要求・交渉に取り組めないのか、労働組合を通じて生活・職場改善に向けてたたかうのではなく転職を選択してしまうのはなぜなのかといった、青年の思いを明らかにしていくことが重要です。そのうえで、多くの仲間と一緒に中央行動をはじめとする大衆行動に取り組むとともに、すべての県本部・単組で、自治体賃金確定闘争期における反「行革」統一行動と一体となった行動を追求していかなければなりません。

- ③ 2006 年4月以降、多くの自治体で導入された地域給与・給与制度見直しでは、これまでのたたかいから勝ち取ってきた特別昇給の一律運用や育休等による昇給延伸の復元措置などをはぎ取り、査定昇給に置き換えることで、より職場の人間関係を構築しづらい環境が生み出され、労働者間の分断が起きています。さらには2014年4月の地方公務員法改正による人事評価制度の導入と等級別基準職務表の条例化、等級別職名ごとの職員数の公表が政府主導による地方公務員の総額人件費抑制攻撃として強められてきています。これは労働組合がこれまで勝ち取ってきた賃金運用を破壊し、生涯賃金を大幅に引き下げるものです。

職場では「上司が仕事をしない」「管理職も一担当のように業務をすることで職場を管理しき

れておらず、自分で判断しなければならないことが多くなった」「以前は係長級がしていた業務を主事が担当させられている」という声が出されており、行政サービスの責任や業務のしわ寄せが特に賃金水準の低い若年層に押し付けられている実態があります。

そういったなかでは「今の賃金は自分の仕事に見合っていない」「がんばっている人が報われる制度なら人事評価制度も必要」「もっと自分の仕事を評価してもらいたい」という今の賃金への不満や能力・実績主義の考え方が蔓延し、自治体職場においても人事評価制度の導入・賃金反映を望む声は少なくありません。その背景には膨大な業務量のなかで過酷な職場環境に置かれ、低賃金で働かされている状況から少しでも抜け出したいという思いがあります。

一方では、「仕事の数値化が求められているが、数値化できる仕事なんてほとんどない」「専門職の仕事を事務職の上司がしっかり評価してくれるとは思えないし、外局にいるので、庁舎内の評価者が評価できるわけがない」といった人事評価制度そのものの仕組みに不安を抱える声も出されています。しかしながら、人事評価制度がきちんと運用されれば賃金反映されてもいいというものではなく、そもそも私たちが置かれている職場環境のおかしさや賃金水準が低いことそのものを改善していかななくては、課題の解決につながりません。

人事評価制度は、実施、試行、検討を含め、これまで多くの自治体で進められてきましたが、法改正により2016年4月にすべての自治体に導入が義務付けられました。2020年3月の「人事評価制度への活用に関する研究会」の報告書では「行政サービスのニーズの変化、様々な分野での担い手不足、価値観の変化・多様化により柔軟な働き方が求められるなど、様々な課題が顕在化している」「新型コロナウイルスの影響により日常生活に大きな変化がもたらされ、社会の様々な課題やリスクなどが浮き彫りとなった」

と地方公共団体を取り巻く社会状況の変化があげられています。今後の人材育成の推進に必要なポイントとして「人材確保」「人材育成」「適正配置・処遇」及び「職場環境の整備」の4つの要素が体系的に位置付けられ、各団体には実情に応じた取り組みを定めるとともに、それらを計画的に、実効性高く進めていくことが重要」とされ、組織力向上の好循環がうたわれていますが、現状の人事評価制度の実施状況に鑑みると、居抜き状態の仕組み・スキームとなってしまう恐れがあります。また国では、今まで分限の対象になっていなかったC評価についても、新たに分限の対象となっています。私たちは、人事評価制度が仲間との競争意識を根付かせ、総額人件費抑制に留まらず、仲間との分断、組織の分断をつくりだすものであると捉えなければなりません。人事評価制度が賃金反映されている職場からは、「評価基準が曖昧で公平性が不透明なまま賃金に反映されてしまっている」「組織評価（課の評価）として賃金反映されているが実績が出しづらい課もある」などの実態が出され、人事評価制度によって賃金格差が助長され、人間関係も悪化し、労働者同士の競争と分断が加速していることが明らかとなっています。

このように労働者が際限のない競争に駆り立てられ、自らの健康破壊や生活破壊につながっていることは明らかで、「労働者総体」にとっては決して良い制度ではありません。私たちは労働力を提供し、その代価としての賃金を受け取ることでしか生活することができない賃金労働者です。当局にとって「勤務成績が不良」であっても、「能力が低くても」定年まで健康で安心して働き続けられる、労働力を再生産し続けられる「生計費」としての賃金を要求していかなければなりません。そのために、人事評価制度のねらいを学びあい、生活・職場実態点検運動と職場実態討論からたたかいをつくっていかねばなりません。

④ 2023 春闘について連合は、「月例賃金について、

産業相場や地域相場を引き上げていく「底上げ」のための「上げ幅の指標」と「格差是正」と賃金の「底支え」を念頭においた「水準の指標」の目安を示す。月例賃金にこだわるのは、これが最も基本的な労働条件であり、社会的な水準を考慮して決めるべき性格のものだからである。所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」に引き上げることを目指す必要がある」としています。2023年7月3日時点の第7回（最終）回答集計では、平均賃金方式で回答を引き出した組合の加重平均は10,560円・3.58%となり、連合は「比較可能な2013闘争以降で最も高く、労使が中期的視点を持って粘り強く交渉した結果であり、「未来につながる転換点」となり得るものと受け止める。」としています。

青年部では、「賃金は労資の力関係で決まる」といった賃金決定の原則を学習するとともに、生活給を基本とした「ゆずれない賃金要求」が必要との観点から、生活・職場実態点検運動を強化し、青年が主体的に学習・交流することで、団結の強化と仲間の立ち上がりをはかることを目標にたたかいを進めてきました。この間のコロナ禍においては、単組・職場内のみならず、産別・地域を越えた仲間の団結を強める機会が少なくなっています。産別・地域の枠を越え、青年労働者が生活実態や思いを交流し、大衆行動として賃金闘争をたたかう決意を作り上げることから、労働者を際限ない競争に駆り立て、職場に差別と分断を持ち込む能力・実績主義賃金制度反対と、あらゆる賃金格差を許さないたたかいを構築していかなければなりません。

産別自治労の意義である「到達闘争」の視点でも、公務労働者の賃金労働条件を向上させていくことが、社会全体の労働者の賃金労働条件の向上に結びつくことを意識し、賃金闘争を強化していかななくてはなりません。

⑤ 2020年4月から会計年度任用職員制度が導入され、同年の総務省調査では、会計年度任用職員

等は69.4万人となっています。フルタイムとパートタイムでは賃金や労働条件で大きな格差が存在する結果となっており、本来の目的である処遇改善にはほど遠い状況にあります。そういった状況を受け、総務省通知により、財政上の制約のみを理由として、賃金の抑制を行う等、制度趣旨に沿った運用がはかられていない団体に対し、適切な対応を求めています。また、2023年4月26日、第211国会参議院本会議において、短時間勤務会計年度任用職員に勤勉手当を支給可能とする地方自治法の改正が可決成立しました。今後は2024年4月の施行に向けて、自治体において条例改正等が進められることとなり、会計年度任用職員の処遇改善に向けた動きも見られます。

しかし、職場からは「賞与が出ると喜んでいますが、予算が無いとのことから、人員を4人から2人に削減された」「ボーナスは支給されるようになったが月例給が減額された事で年収は変わらない」といった実質削減についての不満が相次いでいます。また、会計年度任用職員等に対する当局の姿勢としても「これまで臨時非常勤等だった職場の仲間を会計年度として任用しなかった」「年度途中で業務がまわらなくなったので、急遽会計年度として任用しようとしたが、数人しか職場に戻ってきてくれなかった」というような事例もあり、会計年度任用職員等のような非正規労働者は雇用の調整弁として使い勝手のいい扱いをされている実態があります。会計年度任用職員等は、地域公共サービスの重要な担い手であり、同じ職場の仲間であるという認識のもと、実態について組合として当事者の声を集約するなどしながら、組織化の取り組みと、実態改善に向けた取り組みが求められます。

⑥ 青年部は、産別自治労としてのストライキを含む闘争体制の確立、ストライキ批准投票の成功にむけて一翼を担ってきました。2012年12月の衆議院選挙で自公政権が復活したことにより、労働基本権の回復、自律的労使関係制度の措置

は後退したといわざるを得ませんが、「賃金・労働条件は労資の力関係で決まる」という大原則に立ち、組合員の意識を高めることが求められています。私たちは、引き続き、ストライキを基軸とした闘争体制の確立のため、要求の前進と組織強化をめざした「一人一要求」「一人一行動」の取り組みや独自要求闘争を追求するとともに、青年の生活・職場に根ざした「ゆずれない要求」から交渉、大衆行動へと青年自らの主体的な取り組みを強化しなければなりません。

### (3) すべての差別・分断攻撃をはねかえすたたかい

① 世界人権宣言の採択から 75 年が経過しましたが、世界には障がい者、高齢者、女性、子ども、外国籍住民、宗教、セクシュアルマイノリティなどあらゆる差別が根強く残っており、人権の確立された社会とは程遠い状況となっています。私たちの職場においては、これまでの年功序列賃金から能力・実績主義賃金への変革が示され、雇用の多様化・流動化政策による規制緩和によって、官・民間問わずすべての職場に競争原理、低賃金政策、総コスト削減が貫徹され、労働法制の改悪が進められてきました。

② 1981 年の臨調「行革」以降、さまざまな攻撃により私たちの職場に差別と分断が持ち込まれています。

資本・当局は「住民サービスの向上」を名目に、労働者自身の自主性・自立性や仕事に対する意欲・要求を巧みに利用し、「仕事優先」「仕事絶対」の職場づくりや意識づくりを進めています。本質的には「仕事は自らの責任で解決する」「仕事ができない・遅い人が悪い」という思想攻撃を伴いながら、私たちに対して「コスト意識」「公僕意識」の徹底をはかっています。また、職場に差別と分断をもたらす能力・実績主義賃金などの合理化を労働者自らが要求したり、賛成したり

していく体制づくりが進められています。このように、資本・当局は、労働者同士の差別と分断、競争意識をあおりながら、臨調「行革」路線による「自治体合理化」に反対する労働組合の抵抗・反撃を抑圧しているといえます。

また、賃金制度についても、地域給の導入や 50 歳台の賃金カット、昇給・昇格基準の見直し、退職手当の引き下げ、さらには、賃金センサスを利用した現業労働者の賃金水準の引き下げなどによって、世代間・職種間・地域間などによる賃金格差が職場に温存・助長されています。

青年は、職場において若いから、単身だからといった理由で仕事を割り当てられ、または土日・祝日に開催されるイベントに駆り出されたりすることが多々あります。

青年部は、こうした職場に労働者の差別と分断、競争意識を持ち込む資本・当局の狙いを明らかにする学習を深めるとともに、能力・実績主義賃金が 4 原則 2 要件（「公平・公正」「透明」「客観」「納得」の 4 原則および「労働組合の関与・参加」「苦情解決制度」の 2 要件）の確保と矛盾した制度であるとの立場から、制度が先行して導入されている単組や反対の立場で取り組んでいる県本部・単組のたたかいに学び合ってきました。しかし、これらの攻撃が「より良い仕事をしたい」「住民のために頑張りたい」という青年の向上心を利用しながら「仕事優先」「仕事絶対」の職場づくりが強化されてきています。人事評価制度が導入された中、あらためて、反差別・反合理化の立場で職場点検・摘発活動に取り組み、労働者同士の分断と対立を生み出す自治体合理化に反対するたたかいを強化していかなければなりません。

③ 総務省の調査では、2005 年に全国で 45 万人程度であった地方自治体で働く臨時・非常勤等職員は、2020 年には全国で 69 万人を超え、15 年でおよそ 1.5 倍に増加しています。臨時・非常勤等職員は賃金や労働条件に格差があるだけでなく、雇用不安にもさらされています。総務省は

2014年7月に「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」を自治体に通知し、2016年12月には「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会報告書」を公表しました。そして、2017年5月の地方公務員法及び地方自治法の改正により、2020年4月1日から会計年度任用職員制度が導入されました。非正規労働者などの差別待遇を撤廃するために、人員確保闘争と結合し、臨時・非常勤等職員との交流を深め、賃金・労働条件の改善、正規化、雇止め反対、組織化を進めなければなりません。青年部としては十分に取り組みきれていません。引き続き、雇用形態の違いによる差別・分断攻撃に対し、同じ職場で働く労働者であるとの観点から、臨時・非常勤等職員の処遇改善・均等待遇の実現にむけて日常的な交流を進めていくことが求められます。

④ 労働基準法の改悪により「女性保護規定」撤廃など、資本に都合のよい働かされ方が合法化されてきました。改正男女雇用機会均等法により、法的には就職から退職まで男女が平等に扱われることになりましたが、人員削減によって早期退職勧奨や、長時間労働、ストレスによる健康破壊、精神疾患など、男女を問わず定年まで働き続けられない職場がつくられています。また、昇格・昇給などについて、依然として女性差別が存在し、幼保職場、給食職場、病院、福祉施設など女性が多く働く職場では、民間委託や臨時・非常勤等職員への置き換えの攻撃がとくに強まっています。育児や看護・介護の社会化は、「性的役割分業」の中でその役割を担わされてきた女性が働き続ける権利と一体のものでもあります。

こうした中、安倍政権時代には「女性の活躍推進」を経済政策と人口減少への対策と位置づけ、「女性の職業生活における活躍推進に関する法律（女性活躍推進法）」を成立させ、地方自治体や企業は2016年4月から事業主行動計画をスタートさせ、2019年5月にはその一部を改正する法律が成立し、対象となる企業の範囲が拡大

されました。法律には長時間労働の解消や非正規労働者の課題など具体的な解決策は盛り込まれない一方で、「生涯派遣」「限定正社員制度」などの労働法制の緩和などを進めており、現実として介護や育児の負担の大きい女性労働者は非正規労働者にならざるを得ないといったことになりかねません。公務職場においても、長時間労働の是正や男性の育児参加の促進が課題となっています。

青年部は、男女差別の解消にむけて、女性部とともに「男女平等推進闘争」などに取り組んできました。自らの権利を行使するとともに男女差別を利用して職場の合理化を進めようとする資本・当局の狙いを見抜き、男性も女性もともに安心して働き続けられる職場づくりを進めていくことが重要です。

⑤ 1994年の「新行革指針」以降、とくに2005年の「集中改革プラン」の策定によって、人員削減や現業職場の切り捨てが進められています。また、これらの攻撃はすべての職場にかけられています。とくに、団体交渉権、労働協約締結権のある現業労働者に焦点が当てられているといえます。政府・当局は「現業労働者を公務員の範囲から除く」とする臨調「行革」の基本方針を一貫して踏襲し、その具体化として任用替え、現業職場の民間委託、統廃合などの合理化を一層強めています。さらに、総務省は賃金センサスのデータによる公民比較を行うなど、不当に労使に介入し、賃金引き下げを進めてきました。このことは、公共サービスに直接関係している現業職場の軽視であり、職種・職場差別であるといえます。とくに、直営での維持・管理不要論や同業種の民間企業とのコスト比較により競争があおられ、労働基準法違反や労働安全衛生法の軽視が蔓延する中で、現場の労働者を無視した労働強化による現職死亡事故や重大事故が発生しています。

青年部はこれまで、全国的に現業合理化反対、現業職場を守り抜くたたかいを拓けていく決意

を固めあってきました。反「行革」のたたかいは現業・非現業一体となった産別統一闘争として推し進めていかなければなりません。

- ⑥ 資本・経営者側は、巧みに部落差別を温存助長し、これをテコに労働者・勤労国民を分断させ搾取と支配体制を強化しています。青年部は「部落の解放なくして労働者の解放なし、労働者の解放なくして部落の解放なし」という観点で部落解放運動と労働運動を統一的にとらえ、部落の完全解放を勝ち取るために部落解放共闘会議に結集し、部落解放同盟との連携を強化してきました。

反差別の主要な柱として進めてきた狭山闘争は、無実の石川一雄さんが逮捕されてから60年が経過しました。狭山事件とは、1963年5月1日に発生した「女子高生身代金誘拐殺人事件」において、犯人を取り逃がした警察が被差別部落に対し、予断と偏見に満ちた見込み捜査を行い、自白の誘導、証拠の捏造により石川さんを犯人にでっち上げた冤罪事件です。狭山第三次再審闘争において、確定裁判を突き崩す226点もの新証拠を裁判所に提出しており、捜査の不正、証拠のねつ造までもが明らかになっているにもかかわらず、再審は開始されていません。石川一雄さんの無実を勝ち取ることが反動司法・国家権力とのたたかいであることを再認識し、市民集会への連帯を進めてきました。

青年部では、あらゆる差別を許さないという観点から、引き続き、司法制度を適正かつ明確なものとし、取り調べにおける全面可視化や証拠開示の公正・公平なルール化などを求める取り組みを強化していかなければなりません。また、部落解放同盟の解放理論に学び、「部落地名総鑑」など就職差別・結婚差別を拡大する差別的な事件を許さず、差別観念の克服や「融和主義」の誤りを明らかにし、職場・地域において「差別をしない・させない」たたかいを進めていかなければなりません。

- ⑦ 国策として本格的に行われた同和対策事業は、

1969年に制定された同和対策事業特別措置法（同対法）の施行以降、1982年には地域改善対策特別措置法（地対法）が施行され、「同和対策」という名称から「地域改善対策」に変わりました。1987年には、地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律（地対財特法）が施行されたものの、2002年3月に「地対財特法」が失効し、各自治体ではハード事業の一般施策への移行と事業の後退・担当職員の削減が行われました。今もなお、自治体によっては地域の実情に応じて同和対策事業が続けられていますが、国策としての同和対策事業の終焉により、人権行政の後退が余儀なくされています。実効ある部落解放行政の確立のため自治研活動を強化し、職場から部落解放行政の点検と自治体当局の責任を追及していかなければなりません。

- ⑧ 自民党の「憲法改正草案」では、天皇は「日本国の元首」と位置づけられており、「皇族あれば賤民あり」と言われるように差別構造の頂点に天皇制がおかれているなど、部落解放闘争と切り離せない課題であることは言うまでもありません。そして、今日もなお天皇制を政治の道具として利用しようとする勢力が増してきています。また、国旗は日章旗、国歌は君が代とし、国民は国旗および国歌を尊重しなければならないとする条文を新たに設けています。大阪府では、国歌斉唱時の教職員の起立を義務化する条例が制定されましたが、これまでも「国旗・国歌法」を盾に「君が代」斉唱のときに起立しなかった教職員が職務命令違反として処分されている事実があります。

青年部では、あらためて差別問題や天皇制、元号使用などの問題の本質を学び広げるための学習活動や、部落解放共闘会議などに結集して共同闘争を強化していかなければなりません。

- ⑨ 住民基本台帳法の改悪により、全国の地方自治体を結ぶ「住民基本台帳ネットワークシステム」が稼働しています。さらに政府の打ち出した、電子自治体を結ぶ「次世代地域情報プラットホ

ーム」構想では、個人情報流出の危険性が高まることから、差別を温存・助長することにつながります。とくに、マイナンバー制度が2016年1月からスタートしましたが、所得水準や年金、納税や病歴などの個人情報までもが、全国の自治体だけでなく、民間企業など広範囲で利用される可能性もあります。また、マイナンバーカードにはさまざまな問題が山積しているにもかかわらず、政府は2024年秋までに健康保険証を廃止してマイナンバーカードに一本化する方針を決定しました。このような社会保障を放棄しようとする動きは、デジタル庁が掲げるミッションである「誰一人取り残されない、人に優しいデジタル化」とは相反する施策であり、マイナンバーカードを持ってない人たちの医療を受ける権利を脅かしかねず、重大な人権問題へ発展する可能性があります。政府が推し進める「自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画」についても注視していく必要があります。こうした課題や問題点を学習することから、人権を守るたたかいを強化していく必要があります。

- ⑩ 「障害者基本法」にも見られるように障がい者に対する理解は高まりを見せる一方で、資本・当局は障がい者に対する差別・隔離政策をつくりだしています。「障害者雇用促進法」で障がい者雇用率が定められており、多くの自治体では数値を達成しているものの、初任給の低位格付けや「効率化」の優先など、能力・実績主義を強めることで障がい者を職場から締め出し、障がい者の社会参加が困難な状態になっています。2005年に成立した「障害者自立支援法」は受益者費用負担の問題やサービス支給基準の問題など、自立にはほど遠い実態となっています。ノーライゼーションの理念に立ち、法的な整備とあわせ、真の共生・共存社会実現にむけた取り組みを強化していくことが必要です。そのような中、障がい者への「不当な差別的取扱い」を禁止し「合理的配慮」に対し努力義務を課す「障害者差別解消法」が2016年4月に施行されました。

青年部は、職場・地域から「生存権・労働権・生活権」を確立する運動と自治体における障がい者採用基準を遵守させる取り組みを強化するとともに、社会福祉評議会や自治労障害労働者全国連絡会と連携し、特別支援学校の義務化反対、障がい者児童保育の拡充・実践、障がい者の普通学校編入など具体的課題に対して取り組むことが求められています。

- ⑪ 2005年に永住外国人地方参政権付与法案が廃案になっている一方で、住民投票で永住外国人の投票を認める自治体があります。しかし、問題の解決を永住外国人の帰化によって解消しようとする議論もあります。民主党政権時代においては、永住外国人地方参政権付与について、法案成立にむけた議論が進みましたが、依然として「朝鮮籍はずし」「永住者と定住者の区別」「国家への忠誠義務のない外国人に対し選挙権を付与するのは憲法違反」などの論調が根強く、具体的な法案提出には至っていません。

このような同化政策を許さず、外国人の参政権確立と真の地方自治確立のために法的整備を求めていかなければなりません。また、自治体職員採用時の国籍条項については、自治体間によって格差が明らかであり、完全撤廃や就職後の差別を許さない取り組みを全国的に拡げることが必要です。また、インターネット上のみならず、街頭で韓国・朝鮮人をはじめとする在日外国人を公然と侮辱するヘイトスピーチを行うデモも続発しており、2016年6月にはヘイトスピーチ解消法（本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律）が施行されましたが、罰則等がなく、実効性ある差別言動の規制ははかられていません。朝鮮学校への「高校無償化」除外、朝鮮幼稚園への「幼児教育・保育無償化」の制度適用除外などあきらかな民族差別がまだ社会には残っています。

外国人に対する差別・分断・抑圧・同化・追放の政策を許さない取り組みを職場・地域から強化していくことが重要です。



⑫ OECD（経済協力開発機構）の直近（2019年）の調査において、日本における性差別の禁止やジェンダー平等に関する法整備状況は、加盟国35か国中34番目と、先進国のなかでかなり遅れをとっていることが明らかになりました。

また、5月に開催されたG7広島サミットにおいて発表された首脳宣言では、「性的マイノリティの人権と基本的自由に対するあらゆる暴力と侵害を強く非難する」「性自認、性表現、または性的指向にかかわらず暴力や差別から解放され、生き生きとした生活を享受できる社会を実現する」といった文言が明記されましたが、G7諸国の中でセクシュアルマイノリティへの差別禁止法が制定されていないのは日本だけであり、議長国でありながらセクシュアルマイノリティの人権保障が一向に進んでいない日本の現状が浮き彫りになりました。

そうした状況の中、我が国においてもセクシュアルマイノリティへの理解を増進し、差別を解消することを目的とした「LGBT理解増進法案」が6月16日に可決、成立しましたが、衆議院内閣委員会での審議はわずか1日と、十分な審議が尽くされたとは言えず、拙速であることは否めません。また、法律に定める措置の実施にあたっては、「すべての国民が安心して生活できることとなるよう留意する」とするいわゆる「留意規制」が盛り込まれるなど、理解増進の目的とはほど遠い、まさに「当事者不在」の立法であると言わざるを得ません。加えて、岸田内閣においては、2022年8月の内閣改造で「性的少数者には生産性がない」と発言した議員が総務政務官に起用され、今年2月には首相秘書官が同性婚を巡り「見るのも嫌だ」と発言して更迭されるなど、現政権にはいまだ根深い差別意識が残っていることが垣間見えます。

青年部では、性別にかかわらず、だれもが個人として尊重される差別のない社会の実現のため、学習と活動を強化していく必要があります。

⑬ 2021年3月、名古屋の入管に収容されていた

スリランカ人女性が十分な治療を受けられずに死亡した事件をきっかけに、外国人の命と人権を顧みず、強制送還することだけを重視してきた入管への批判が強まっています。

外国人の収容のあり方を見直す「入管法」の改正案が6月9日に可決、成立しました。この法案をめぐっては、国内のみでなく、国際社会からも人権上の問題点が指摘されています。特に問題視されているのが、3回以上難民申請をした人の強制送還を可能にする措置です。

入管庁は、難民でない人が送還を免れるために申請を繰り返す、いわゆる「濫用」を防ぐためだとしていますが、日本における難民認定率は世界に類を見ないほど低く、適正な審査体制が整っていない現状で強制送還を行うことは本来保護が必要な人の生命を危険にさらしかねません。

4月には、国連人権理事会より、強制送還を優先し、司法審査を通さずに無期限の収容を是としている我が国の入管制度は国際人権法に違反しているとして、日本政府に改正案の見直しを求める共同書簡が公表されるなど、これまでも国連の人権条約機関から再三にわたる改善を求められてきました。これ以上に人権と民主主義、国際法を軽んじることは国際社会から日本を孤立させることとなり、信頼を失いかねません。

日本で暮らす外国人はますます増加すると推測されています。今後迎える多文化共生社会において、外国人や難民の人権が守られる法制度、収容や難民認定制度の抜本的な見直しが必要です。

#### （4）真の労働時間短縮、人員確保を実現し、「地方行革」攻撃に反撃するたたかい

① 自治体財政難、民間活力の導入などを理由として、とりわけ、コストやサービスが民間と比較

されやすい保育所、病院、清掃、給食調理などの職場では、職場の統廃合、指定管理者制度導入などコスト重視の民間委託・委譲が進められました。この背景には、自公政権・資本が市場開放を目的とした規制緩和を行い、地方独立行政法人化、指定管理者制度、PFI、市場化テストなどを進めるとともに、自治体合理化を強めてきた実態があります。その目的は資本による搾取を公共サービスでも行えるようにすることであり、派遣法改正が同時期に行われてきたことから明らかです。2018年4月の地方自治法等の一部改正では、地方独立行政法人に窓口関連業務を行わせることができる内容に改正されるなど、外部委託が拡大されました。こうした行政改革を強力に進めるため、導入状況を「見える化」し、地方交付税における「業務改革の取組等の成果を反映した算定（トップランナー方式）」を用いることで、地域の実情を無視し、自治体間の合理化を競わせる環境がつくられています。

また、2021年9月にデジタル庁が設置され、国主導でのIT化や自治体DXの推進により、自治体合理化を強めることが明確となりました。自治体DXが進む過程においてはデジタル化をする担当部署に業務のしわ寄せがいており、専門的な職員も不足することから、行政サービスの質をよくするために導入するという視点ではなく、DX化を至上命題として業務をせざるを得ない仲間の実態があります。また、DX推進の専門採用枠で採用された仲間は、DX担当とは名ばかりの、庁内サーバーや職員用パソコン等の保守点検が主な業務とされ、具体的なDX推進計画の立案や協議をする時間もないほど事務作業に追われ、思い描いていた理想と公務職場におけるDXの実態とのギャップにより、入庁間もなく退職してしまう実態も出てきています。しかし、全庁的なプロジェクトであることから、そこに参画できることや担当であることを誇らしく思い、属人的に業務に邁進する仲間も多くいます。業務自動化による時間外勤務削減の報

告もありますが、本当の狙いが何かを見抜く学習が必要です。

また、DXの推進が進んだ自治体では、現場実態に合っていないシステムに合わせなくてはならない現場の悲痛な声も聞かれ、システムの運用を覚える業務が新たに発生し、業務量の増大を招いています。

② 2013年3月26日、政府は「国家公務員の雇用と年金の接続」を閣議決定し、総務省は同月29日「地方公務員の雇用と年金の接続について」を発出しました。その内容は、「定年退職する職員が再任用を希望する場合、年金支給開始年齢に達するまで再任用するものとする」とし、フルタイムを基本とし短時間勤務での再任用を含めて原則化（義務化）しました。また、2010人事院勧告では55歳超の1.5%削減、2012人事院では55歳超の昇給停止や退職手当の約400万円引き下げ等、高齢層を中心に賃金削減、2017人事院では退職手当の約78万円引き下げといった攻撃が行われました。

職場では「先の見えない賃金では安心して定年まで働き続けることができない」といった声や心身への負担から定年前退職を余儀なくされている仲間の実態も報告されています。2023年4月から始まった定年延長については、定年延長後の賃金はそれまでの7割としているほか、賃金カーブの見直しについても検討されていることから、賃金・昇給抑制が発生する可能性があります。こうした一連の攻撃を生涯賃金総体に対する攻撃ととらえ、65歳まで働き続けられる職場をめざした「賃金・労働条件の確立」に取り組む必要があります。

また、定年延長は新規採用の抑制を招きかねず、組織がいびつな年齢構成となることにより、しわ寄せとして青年層が経験や職務に見合わない業務に従事させられる懸念があります。「雇用と年金の接続」の本来の趣旨である安定した賃金・働き方を堅守するとともに、人員確保に悪影響を及ぼさない適切な運用を追求していかなく

ればなりません。

定年延長の課題は「基本組織の課題」ではなく、現場の最前線で働き、将来の組織を背負う「若年層の課題」でもあります。制度に関する学習に取り組むと共に、働きやすい職場づくりに向けて声を上げていかななくてはなりません。

- ③ 当局は、「地方分権の推進」「地方の自立」を唱えながら行政のプロ意識を強調し、職員の意識改革を求めてきます。自治体あつての労働者との意識を植え付け、労働者意識よりも企業意識・従業員意識を徹底することで、当局側への不満を、自己解決へと振りむけようとの考えがその根底にあります。

人事評価制度の導入により、公務職場における能力・実績主義が広がり、労働者個人の責任が強調され、山積する仕事量と責任に押しつぶされかねないほど追いつめられた結果、職場内でのつながりが薄れ、孤立してしまう仲間が増えています。また、「財政難だから」「人が少ないから」という理由から、仕方がないと自らを犠牲にし、長時間労働や不払い残業、休暇未取得など、モノ言わぬ労働者と自己解決に陥っている仲間の実態があります。コロナ禍や災害対応すら、個人の業績評価の一項目として捉え、属人的に業務を進める仲間の実態もあります。

青年部は、これらの資本・当局の動きが私たちのめざす自治体行政の充実や分権自治確立とは逆行するものであることを、交流集会運動をはじめ、各県・単組段階における学習と交流から明らかにしてきました。震災復興や自治体財政危機という名目で押し進められる自治体合理化に反対し、資本・当局の理論に惑わされない視点を養うためにも、あらゆる取り組みにおいて学習・交流をはかりながら、労働者意識と「モノの見方・考え方」を確立していく必要があります。

- ④ 自民党を中心とする政府は、労働組合の先頭に立ってたたかってきた国鉄労働組合に対して、マスコミを使った攻撃などを行い、国鉄分割・民営化を押し進めるとともに、国労潰しと国家的

不当労働行為を行ってきました。また、年金記録問題などの不祥事が相次いで発覚した旧社会保険庁の解体では、「ずさん」とされた年金管理も人員不足の中で現場が悪者にされ、職員約 500 人が「分限免職」となりました。このように、執拗な公務員バッシングがつけられる中で、立場の弱い労働者に痛みが押し付けられ、権力により一方的に労働者の権利が破壊されたといえます。また、2018 年 8 月からは全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部に対し、正当な組合活動を刑事事件に仕立て上げ、不当な逮捕や起訴、再逮捕などの弾圧が行われています。こうした暴挙は決して許せません。

自治体においても首長による処分権の乱用などの実態もあることから、全国青年団結集会への結集をはじめ、あらゆる他産別との連帯を強化するとともに、そのたたかいに学びながら、自らも運動強化をめざしていかなければなりません。

## (5) 労働基本権確立、職場の権利拡大にむけたたたかい

- ① 1948 年、日本における労働運動の高揚を抑えるため、連合国総司令部 (GHQ) が、マッカーサー書簡を発しました。それにともない官公労のストライキ禁止を命ずる「政令 201 号」が制定され、公務員の労働基本権が制限されました。それ以降、スト権ストや国際労働機関 (ILO) への提訴など、公務労働者の賃金・労働条件の改善のために、私たちの先輩がさまざまなたたかいに取り組んできた経過があります。青年部においても、春闘期や確定期における独自要求闘争を通して、不当にはく奪された労働基本権の奪還にむけて取り組みを進めてきました。

2012 年 6 月 1 日から審議された自律的労使関係制度の措置を含めた「国家公務員制度改革関連 4 法案」「地方公務員制度改革関連 2 法案」は、

国会の解散にともない廃案となりました。2014年4月11日に成立した国家公務員法は、自律的労使関係制度については附帯決議にとどまっています。一方、2018年6月に開催されたILO第107回総会において、公務員に労働基本権を付与するよう、日本政府に対して11度目の勧告が行われました。不当に制限された公務員の労働基本権を奪還するためにも、労働組合の基本的活動である要求闘争の前進が不可欠です。

他方、職場では、チェックオフ廃止や組合事務所退去問題など、労働組合に対する規制や弾圧も強まり、労使で確認した協定や慣例を一方的に破棄する、議会が行政に介入するなどの攻撃も強まっています。こうした攻撃の中で、しっかりと公共サービスを提供していくために必要な権利を守り広げるたたかいを反「行革」のたたかいと結びつけて、権利闘争の学習と職場実態の点検・摘発活動に取り組んでいかなければなりません。また、職場を守るたたかいとあわせて、争議権を含めた労働基本権の確立をめざし、取り組みを進めていくことが必要です。

- ② 消防職員の労働基本権付与については、旧民主党政権時において2012年11月15日に消防職員に団結権を付与し、当局との交渉を認めることを盛り込んだ「地方公務員法等改正案」及び「地方公務員の労働関係に関する法律案」を策定し、国会に提出しましたが、翌16日、衆議院解散のため審議未了となり廃案となりました。政権交代後、労働基本権回復にむけた具体的な動きは見られませんが、これまでILOから度重なる勧告を受けています。また、自治労として消防政策議員懇談会や連合、公務労協と連携し、団結権獲得にむけた取り組みを進めています。組織拡大と自治労への結集につなげるため、国際公務労連（PSI）などを通じて全消協におけるユース部の仲間との交流を積極的にはかっていくことが必要です。
- ③ 青年部は、生活・職場実態点検運動を通じて、これまで勝ち取ってきた職場の権利や、その行

使状況を全員で突き合わせながら、大衆行動を背景に「賃金・労働条件は労資の力関係で決まる」という観点から、団体交渉を重視し、権利闘争や独自要求闘争を強化してきました。そして、独自要求闘争のたたかいの成果や課題を、第23回自治労青年女性中央大交流集会における職種別反合理化分散会を通じて全体化し、先進的な単組の取り組みに学び合ってきました。2020年3月以降、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、多くの県本部・単組で集会や学習会が開催できない状況のなかでも、オンラインでの学習会や分散会の開催、ウェブアンケートの実施など、新たな手法で仲間の声を集めるとともに取り組みを全国の仲間と共有してきました。

労働基本権の回復を求めるにあたって、各単組段階での要求・交渉・妥結（協約締結）の闘争サイクルを確立し、単組・職場段階で労働基本権を活かしてたたかえる組織づくりを進め、権利闘争や独自要求闘争を一層強化・拡大していくことが求められています。

- ④ 働き方改革関連法が2019年4月から施行されたことで、公務職場においても労働時間の上限及び年次有給休暇5日以上取得が設定されました。しかし、公務職場における労働時間管理のずさんさが際立っています。この間の実態交流から、「時間外勤務が月45時間を超えてはならないという雰囲気職場にあり、仕事中は気が休まらない状態で業務を行っている」という実態や「業務量は変わらず、時間外勤務が45時間を超えないよう、隠れて残業せざるを得ない」「代休がいつまでも消化できていない」「休日出勤は時間外勤務とならず、すべて代休で処理される」「休日のイベントにボランティアで参加させられる」などといった違法状態が横行していることが報告されています。この背景には、公務職場では36協定など労働基準法の一部が適用除外とされ、また同法第33条3項（公務のために臨時の必要がある場合）が拡大解釈され、無原則な働かせ方につながっているといえます。

青年部では、女性部とともに学習や実態点検を行いながら、権利を行使できる職場づくりや不払い残業などの職場の違法状態の一掃、労働法制改悪に反対する取り組みを強めてきました。引き続き、労働者のための法整備の実現を求めて職場・地域を越えた運動に取り組み、要求を国民運動へ押し上げるとともに、要請行動などを通じて政治の場に意見反映していかなくてはなりません。

- ⑤ 争議権の獲得にむけて国際公務労連 (PSI)、国際運輸労連 (ITF)、国際労働組合総連合 (ITUC) など、世界の公務公共サービス労働者との交流を通じて協力・連帯をはかってきました。また、あらゆる労働者に対する雇用契約解除や雇い止めをはじめとする攻撃に対し、職場・地域での支援や連帯した取り組みを追求するために、青年団結集会など官民の枠を越えた青年労働者の交流を行ってきました。規制緩和の流れが加速するなか、公務労働者の権利を抑え込もうとする動きが一層強まっています。職場・地域から労働者の連帯を強化し、権利拡大を進めていくことが重要です。

## (6) 反戦・平和・民主主義を守り、地方自治を確立するたたかい

- ① ロシアが軍事侵攻を開始してから1年以上が経過しましたが、ウクライナ東部での戦闘が激化するなど、いまだ戦争終結の見通しは立っていません。他方で、4月4日には、長らく「軍事的中立」を掲げてきたフィンランドのNATO加盟が正式承認されました。プーチン大統領の当初の思惑とは裏腹に、軍事侵攻により欧州で高まった危機感がNATOの東方拡大へとつながる結果となっています。一方、ロシアは隣国のベラルーシに戦術核兵器の配備方針を表明するなど「核の恫喝」を続けており、西欧とロシアの軍事面での対立が深刻化しています。また、5月

に開催されたG7サミットにおいて、対ロ制裁とウクライナ支援を強化していく旨の声明を発するなど、東西の分断はさらに深みを増しています。報道等では、「先に手を出したロシアが悪い」という世論が作られています。現象面だけでなく物事の本質や背景を考えていかなければ、「武力には武力を」という考えに陥りかねません。このような中で、自民党・日本維新の会などの改憲に前向きな勢力は、ロシア・ウクライナ情勢に乗じて国民の危機感をあおり、「核共有」「敵基地攻撃能力」「憲法改正」の議論を進めようとしています。

私たちの平和運動はまさに正念場であり、これまで取り組んできた護憲・反戦・平和・民主主義を守り、平和な社会づくりと地方自治を確立するたたかいを一層強化し、職場・地域に広めていくことが重要です。

- ② 岸田政権は、コロナ禍においても経済を最優先し、肝心の感染対策や医療体制の確保については自治体に責任を押し付け、対応の多くを「国民の自粛」「自己責任」の問題としてきた結果、感染拡大と医療崩壊を招きました。また、憲法改正についても「時代にそぐわない部分、不足している部分については改正していくべき」「社会が大きく変化する今だからこそ挑戦し続けなければならない」と、改憲にむけた意欲を示しています。この間、自民党がすすめてきた解釈改憲や特定秘密保護法、安保法制の強行採決などは、過去の凄惨な歴史を顧みず、軍国主義であった戦前の日本に後退するものです。平和と民主主義を脅かす憲法違反の法案を次々と強行に成立させるなど、「戦争する国づくり」へ暴走し続けています。

これまで青年部は、こうした反動的な動きに抵抗していくため、平和友好祭運動、原水禁運動、「5・15 沖縄平和行進」などを通じて、職場・地域を越えた仲間との共同闘争を中心に取り組みを進めてきました。

- ③ 「世界一危険な米軍基地」と称される普天間基

地については、5年以内の運用停止の約束を政府は反故とし、「普天間を閉鎖できないのは県が辺野古基地建設に反対しているからだ」と沖縄県に責任転嫁しています。辺野古新基地建設をめぐるっては周囲の軟弱地盤の存在も明らかになり、当初の計画は破綻していることが明白にもかかわらず、防衛相は、設計概要変更の申請を行い、沖縄県が指摘した200を超える質問に対しても事実を照らして回答することを避けるゼロ回答で、基地建設にまい進しています。沖縄県の玉城デニー知事は、2021年11月にこの申請を不承認としました。

その後、国は2022年4月に不承認を取り消す「裁決」と県に承認を求める「是正の指示」を行い、これに対し沖縄県は、「裁決」と「是正の指示」の取り消しを求める2つの訴えを起こしていましたが、福岡高裁那覇支部は2022年3月16日に県の請求を却下するという不当な判決が下されました。また、鹿児島県西之表市の馬毛島への米軍空母艦載機陸上離着陸訓練(FCLP)移転を伴う自衛隊新基地建設や、佐賀空港へのオスプレイ配備計画に伴う用地売買や住民説明会が進むなど、オキナワのみならず九州・南西諸島を中心に日米軍事一体化の動きが加速しています。

米軍基地撤去のたたかいは、労働組合だけでなく国民をあげてのたたかいであり、現地闘争に結集し、反戦・反基地・反安保のたたかいの強化にむけて意思統一をはかってきました。

青年部では、「5・15 沖縄平和行進」において沖縄県民をはじめ、他産別の仲間や地域平和運動センターと一体となった大衆行動を通じ、基地のない平和な社会を求める声をあげるとともに、「青年女性オキナワ平和の旅」においては、唯一住民を巻き込んでの地上戦が行われた沖縄戦の歴史や、全国の米軍基地の7割が集中している現状を学習するとともに、辺野古での闘争支援に取り組んできました。

④ 憲法改正の手続きを定める改正国民投票法が

2021年6月に成立しました。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。

青年部では、具体的な改憲議論に反対し、平和憲法の根幹である9条を不変のものとし、憲法理念を活かした社会を実現するため、この間、女性部とともに「青年女性憲法フォーラム」を開催してきました。参加者からは「他人事ではなく、自分のこととして平和について考えていけないといけないと思った」「いざというときは自治体先頭に立って対応しなければいけないということを知り、自分の立場だけではなく、いろんな立場から戦争について考える必要があると分かった」との声が出されており、護憲の重要性を全体で確認してきました。

自民党が掲げる「憲法改正草案」は、近代市民社会がつくり上げてきた理念、憲法の持つ意義を根底から覆す内容となっています。1条では天皇を「象徴」から「元首」とし、天皇に権限が与えられることで「国民主権」と相反する内容となっており、9条では、標題を「戦争の放棄」から「安全保障」とし、「戦力の不保持」「交戦権の否認」を削除し、「自衛権の発動を妨げるものではない」という文言を加え「国防軍」の創設が加えられ、「戦争する国づくり」を推し進めようとしています。また、「緊急事態の宣言(戒厳令)の導入」「国民に国防の責任を課す」「国民に憲法の尊重・擁護義務を課す」など、国家主義的な規定がならび、「国民主権」が蔑ろにされる危険性があります。

青年部は憲法に基づいた民主主義を実現するため、産別・地域を越えて取り組まれる改憲発議阻止に向けた取り組みをすすめ、反戦・平和運動を強化してきました。

⑤ 度重なる核関連施設での重大事故や東日本大震災における東京電力・福島第一原発事故でその危険性が証明されています。しかし、政府・電

力資本は、放射性廃棄物処理問題など解決策すら見えない多くの問題を抱えているにもかかわらず、国策として原子力政策の強行を続けてきました。

東日本大震災発生から、福島では、県内に6,147人、県外に20,868人、避難先不明5人の合計7,015人（復興庁調べ）が、長期の避難生活を余儀なくされています。しかし、自主避難者など、この数字に含まれていない被災者も数多くおり、福島県・復興庁の調査でも十分に避難の実態が反映されていないのが現状です。福島県の震災関連死と認定された人は2,333人で、長期にわたる避難生活や将来への不安などが原因にあげられます。また、避難先では新たな暮らしや子どもの就学が確立され、帰還を希望しない住民がいるにも関わらず、半強制的な帰還が進められている事実もあります。自治体職場においても、まちの復旧・復興や原発事故対応などに追われ慢性的な人員不足が依然続いています。東日本大震災から12年が経ち、原発事故が風化してきている一方で、現地では今でも厳しい職場実態が悪化し続けています。

原子力空母をめぐるのは、この間の「ジョージ・ワシントン」による神奈川県横須賀港の母港化によって基地機能が高まっている中、2015年10月、在日米海軍司令部は「ジョージ・ワシントン」から「ロナルド・レーガン」へと交替させ、母港化・固定化が依然として問題となっています。

青年部は、「福島スタディツアー」や「反核・平和の火リレー」などに結集し、福島の実情や原発・核施設が立地されている仲間との交流を通じ、改めて核の危険性や政府・電力資本のねらいを学習しながら、職場・地域から反原発のたたかいを強化していく必要性を確認しあいました。

- ⑥ 自治労は、一強多弱の国会情勢において、働く者の立場を代表する民主・リベラル勢力の形成を求め政治闘争をたたかってきました。青年の政治への無関心・アキラメ、右傾化が指摘される

中であって、各県本部・地域段階から、「労働組合がなぜ政治闘争をたたかうのか」「政治が私たちの職場や生活環境にどのような影響を与えているのか」を学習してきました。また、めざすべき社会や地域の姿を考えあいながら大衆行動を展開するとともに、自治体職場で働く我々の声を政治の場へ届けるために組織内・推薦議員との交流を深め、職場・地域から通年闘争として政治闘争を強化してきました。

## （7）青年部の組織強化をはかり、産別自治労建設を進めるたたかい

- ① 1981年の臨調「行革」以降、市町村合併や「集中改革プラン」、引き続く各自治体の定員適正化計画などにより職場での人員削減が急激に進められる一方、地方分権や権限委譲などにより一人ひとりの業務量は増大しています。あわせて、複数業務の兼務や人事評価制度の導入により、研修の徹底や具体的な業務目標の設定など労務管理が強化され働きにくい職場がつけられており、仲間同士の分断が強まってきています。また、評価結果が賃金反映されている単組においては、上司から気に入られている職員の評価が高くなるのではないかと不安を抱いている青年や、「仕事をしていない職員が低い評価をつけられないことがおかしい」と、仲間の働き方に目が向いてしまっている青年も現れています。さらには、同期の仲間内でも、「自分が何級何号俸かという話をする事」が「自分の職場における評価を公表すること」につながることから、賃金の話をしづらくなり、ひいては不満や悩みを言い合うことができない職場や組合になってきている状況があります。青年部は、仲間の生活・職場実態にこだわり、困っている仲間に関心をあて、生活・職場実態点検からの要求づくり、労働者の視点から資本・当局のねらいを明らかにする学習と交流、交渉参加や一人一行動などの全員参加

の取り組み、実践と総括の運動サイクルを踏まえた大衆行動から、組織強化にむけた取り組みを進めてきました。また、全ての職場に青年部を組織することをめざし、あらゆる運動に一人ひとりの青年が結集していくために、企画立案から準備、実践、総括の各場面における青年の主体的・大衆的な取り組みを追求してきました。

② 新型コロナウイルス感染症の影響により、様々な活動が自粛され、直接集まって皆で討論をする機会が失われてきました。青年部では、「直接話すことで仲間の思いに寄り添える。画面越しではなく、対面だからこそ、熱意や思いが皆に伝播し、組合運動が前進する」という強い思いから、対面での運動にこだわってきました。しかしながら、対面での実施にこだわる中で「ウェブにより参加しやすくなった」「移動時間が短縮され、安全に参加できるようになったし、休日を自分の時間として有意義に使える」など、ウェブでの実施について好意的な意見がある一方、「画面越しでの分散会は、討論というより聞き取り調査になってしまう」「どうしても参加者同士のコミュニケーションにつながらず、仲間の連帯や活動の発展につながりづらい」など、ウェブでの活動の限界を感じる仲間も出てきています。

今後も対面の良さやウェブ活用の利点と限界を明確にしながらか、仲間と関わる、仲間の思いに寄り添うことを意識しながら、どのように労働運動を作っていくのが課題となります。

③ 職場では、団塊世代の定年退職に伴い一時期のような採用抑制も収束し、新規採用数が増加している自治体・団体が見られます。しかし、定年退職者分についての補充はされていても、一人ひとりの業務量が増大しており、新規採用者の育成や教育が十分に行われておらず、新規採用者であっても即戦力として業務を担うことが求められる状況もあります。このような現状や一人一担当、兼務発令の乱発もあり、ただでさえ厳しい職場実態であるにも関わらず、さらなる労働強化が推し進められようとしています。一

人一担当で仕事を行っていることにより上司や同僚も業務内容を把握しておらず職場内で相談できる環境が無いことや、日常業務の引き継ぎも難しいことから忌引きなどでなければ休むことができない状況も報告されています。また、公務員の定年延長権限委譲などにより業務量の変化や採用の抑制、業務量の増加などが進められることも考えられます。

このような状況のなか、「組合に参加している暇がない」といった声や、「役員だけの組合活動になっている」「組合に時間を使いたくない」という負担感、「組合がなにかよくわからない・教わっていない青年層」が順番で組合役員となっており、「何をしたらいいかわからない」という知識や経験の少なさから、実態点検や討論、学習などの取り組みが進まない状況があります。また、前例踏襲の活動を実施することにとどまっている単組があり、活動が縮小している実態も出てきています。

一方で、集会の開催や実態点検から要求書行動につなげる運動、大衆行動の取り組みなど、少しずつ運動が戻ってきている状況もあります。また、対面での集会を開催した県本部からは「声掛けの成果もあり、予想以上に多くの仲間が集まってくれた」「参加者から対面開催の必要性についての感想が多くあった」という報告もあり、今まで以上に、多くの仲間が交流を求めていることが明らかとなっています。

④ 2022年7月29日～7月31日、第23回自治労青年女性中央大交流集会を開催し、反合理化闘争の集約点として交流集会を柱とした交流集会運動に取り組んできました。単組間交流や各県実行委員会を立ち上げ、各闘争期の運動の総括と課題を事前に集約し、集会に持ち寄り交流集会運動の強化をめざしてきました。

しかし、県本部により実行委員会が確立できていないことや交流集会にむけた事前事後の取り組みが行えていない状況なども課題として挙げられています。また、仲間からは「仕事が忙し



くて、集会の学びを単組運動につなげられなかった」「単組の組合活動を取り組む雰囲気がなく、浮いてしまうのが怖い」「当局や職場に目をつけられたくない」という実態から、集会と単組の往復運動ができていないことも明らかになっています。

一方で、山形県本部や長崎県本部などでは、中央交や県本部夏期交への結集にむけて、実行委員会ニュースを発行し、交流集会運動の強化をはかりました。また、さまざまな県本部において夏期交や中央大交流集会の事前学習会を開催し、「交流集会の意義」を参加者と考え合いました。その結果、「コロナ禍でさまざまな業務負担が増えていることが当たり前になっていたが、その働き方がおかしいと気づいた」「交流集会での学びをしっかりと単組に持ち帰り、運動につなげていきたい」といった気づきや決意が出され、交流集会運動をより強固なものとしています。

交流集会運動は開催することが目的ではなく、事前に集約した運動や課題を交流集会に持ち込む、交流集会の学びや気づきを地連、県本部、単組に持ち帰り、運動の強化をめざすことが目的であり、交流集会運動をとおして明らかとなった生活・職場実態を自治労青年部で集約し、産別自治労としての運動につなげていくことが重要です。

引き続き、統一行動や大衆行動、交流集会運動などを通じて、運動の拡がりや底上げをはかりましょう。

- ⑤ この間、職場では正規から非正規への置き換えが進み、さらには即戦力としての社会人枠採用の拡充が行われています。そのような中、組合活動の経験がないまま青年部役員を担う仲間や、青年部を経験しないまま親組の役員になる仲間がいるなど、労働組合全体に悪影響を及ぼしている実態も明らかとなっています。こうした中、次世代の担い手で「何か取り組みたいが、どうしたらいいかわからない」という仲間が増えていることが報告されています。その背景として労

働組合での経験が不十分なまま役員を担っていたり、従来の運動の取り組み方や仲間への関わり方では全体を巻き込んだ運動を展開できずに苦慮している状況が出されています。

こうした状況を踏まえ、本部青年部として機関会議などで各県の取り組みの交流をはかることで、悩んでいる役員を後押しできるよう取り組みの共有化に努めてきました。

しかし、仲間同士や単組間での温度差は依然として残っている現状があります。引き続き、統一行動や大衆行動、交流集会運動などを通じて、運動の拡がりや底上げをはかり、産別自治労建設をめざす取り組みを一層強化していかなくてはなりません。

- ⑥ 資本・当局が一体的に進める意識改革攻撃により「企業意識」や「支払能力論」が押しつけられ、自分の働かされ方に無関心となり要求がしづらくなっています。労働者意識の希薄化が合理化攻撃の強化につながることから、労働者としての「モノの見方・考え方」を確立していく必要があります。

働くものの視点で物事を捉え、行動できる組織をつくるため、生活・職場実態の点検と交流、討論の定着にむけ、県本部・単組・職場段階において青年の学習誌「まなぶ」などを活用した定期的な小規模学習会が取り組まれています。今後、中央や地連、県本部で青年労働学校や座長・音楽活動家・教宣担当者養成講座を開催し、職場実態の交流とその背景を学習することで労働者意識を高め、職場での実践につなげていきましょう。

一方で、学習活動の拡がりとしてはまだまだ弱いことから、今後も日常的な学習活動の意義を確認することで県本部・単組での学習の場を拡げていかなければなりません。そのためには各県本部の青年部役員の専従体制を確立し、指導体制・組織活動の強化につなげることが必要です。

- ⑦ 厳しい生活・労働環境だからこそ、労働運動を一層拡げていくことの大切さが、全国の仲間の

たたかいの中で確認されています。全国的に特徴的な取り組みとして、景気回復をめざす流れに逆行する「地方公務員の一時金の引き下げ」に反対する運動など、仲間のたたかいに学びあい、青年の主体的な取り組みから、独自要求闘争に押し上げるとともに組織強化がはかられています。

そのような取り組みが進んできており、組織強化をはかっている単組がある一方、人事評価制度の賃金反映の影響から、職場において賃金の話をする事ができず、組合においても組合員の賃金に関する情報を吸い上げることが困難である事から、賃金闘争を闘うことができなかつた単組もあります。今後も闘争が構築できている単組に学び、組織強化をはかっていく必要があります。

- ⑧ 新規採用者をはじめとする若年層の組合加入や会計年度任用職員等の組織化は、36協定などの労使協定の締結に必要な「過半数組合」の要件を達成するためには避けては通れない課題であることから、日常の交流を通じて基本組織の取り組みとも連携し、組合加入や組合結成に結びつけてきました。また、同じ公務職場で働く公共民間労働者も安易なコスト削減を求められた結果、賃金削減を余儀なくされたり、民間委託により職場そのものが無くなってしまふなど厳しい労働環境にあり、そのなかで連携を強め自治労加盟や組合結成に結びつけてきました。

新規採用者の加入促進では、県本部・単組において、新入組合員むけの基礎学習やスポーツ・レクリエーションの開催を通じて、仲間づくりを主体的に取り組んできました。各県本部の新入組合員学習会などでは多くの仲間が結集し、労働組合の重要性を確認することができています。また、組織競合している単組の組織強化については、青年部が中心となってオルグ活動や交流会を開催し、県本部・単組を越えた支援体制の強化をはかってきました。青年部が仲間の思いの受け皿となるといった意義や必要性からも青年

組織の維持・拡大は重要であり、青年部においても組織拡大に取り組んでいくことが重要です。さらに、会計年度任用職員や公共民間労働者の組織化にむけ、交流集会をとおし、職種別反合理化分散会を行い、学習と交流を深めるとともに、仲間の取り組みやたたかいに学び合ってきました。実際に「どのように取り組めばいいのかわからない」「まずは、青年部の定期的な役員会の開催や役員体制の確立が課題」といった声も多く、組織化の取り組みはまだまだ不十分な状況ですが、会計年度任用職員の仲間との交流や組織化への意識は徐々に高まってきました。引き続き、産別強化にむけて自治労加盟・組合結成の促進をはかり、青年部組織の強化に結びつけていく必要があります。

- ⑨ 労働者の文化活動を担う青年が年々減少してきています。生活・職場実態やその背景、仲間のたたかいや成長を討論し、表現することで感動や共感を生み出すという文化活動の意義が薄れているため、文化活動自体の必要性に疑問を感じる仲間もいます。なぜ取り組むのかという意義をきちんと確認しながら青年部では女性部とともに日本音楽協議会や地域の労働者・市民とも連携し、仲間の歌の募集や音楽活動家養成講座、交流集会運動における文化祭典などに取り組んできました。文化活動を通じて職場実態やその背景、仲間のたたかいや成長を討論し、集団で表現することで文化活動を通じた労働者としての「モノの見方・考え方」を拡げてきました。そして、多くの仲間が職場実態について深く考え合い、共感し、職場・地域で実践する決意を引き出しています。引き続き、うたごえ祭典や構成詩等の文化活動などを実践している仲間へ学び、労働者の文化活動を拡げる取り組みが必要です。
- ⑩ 職場の忙しさなどにより自治労運動への結集もままならないことから、民間労組との交流も進まず共闘運動が拡がりにくい状況にあります。自治労青年部は連合ユースター委員会の中心的役割を積極的に担い、地方連合会・地域協議会で

の青年組織の結成を進めるとともに、各地方連合会の運動を積み上げ、連合ユースラリーなどの取り組みを通じて全体化しながら、連合青年活動の強化をはかってきました。また、あらゆる課題において、より広範な大衆闘争を展開するため、日本社会主義青年同盟、フォーラム平和・人権・環境、部落解放同盟などの民主団体、自治労協力政党などとの全国連帯を深めてきました。

地域・産別を越えた青年労働者との交流を進めることで、官と民など立場は違っても労働者としての共通性を見出し、アキラメを克服するなど、仲間の成長が得られています。すべての労働者に共通する悩みやその背景にある資本・当局の動きと、それに対する仲間のたたかいに学び合い、春闘、確定闘争、反戦平和闘争、政治闘争などを通じ、青年共闘を強化しなければなり

ません。

- ⑪ この間、私たちは職場における仲間の想いを大切にし、一人ひとりの不安や不満、要望を具体的な取り組みにつなげ、大衆闘争を構築し、組織強化をはかるなかで次代を担う活動家の育成に努めてきました。

このことを、あらためて全県本部・単組で確認したうえで、あらゆる取り組みにおいて運動の意義や目的を議論し、実践と総括から次なる運動への展望を主体的に構築しなければなりません。また、次代の運動を担う自治労青年部のさらなる組織強化と単組活動の活性化をはかるため、単組・県本部・本部が連携するとともに、単組活動の活性化と職場課題の解決を進める中で次代の担い手の発掘と育成を進めていく必要があります。

## 3 私たちをとりまく情勢

### (1) 国際情勢

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

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

② IMF（国際通貨基金）は、4月11日に公表した世界経済見通しにおいて、2022年の世界全体の成長率を2.8%（前期比0.1ポイント減）に下方修正しました。世界的なインフレや、アメリカで相次いだ銀行の破綻など金融セクターが混乱していることを要因としてあげています。また、世界のインフレ率は鈍化することが予測されるとしつつも、人手不足を背景にした賃金上昇などインフレ圧力は予想以上に根強く、「物価が多くの国で元通りになるには2025年までかかる」との見通しを示すなど、世界経済の先行きは依然として不透明です。

こうした中、ドイツでは鉄道や空港職員、イギリスでは保健サービスなどの公共セクターでも、賃上げを求める大規模なストライキが実施されるなど、物価やエネルギー価格の高騰も踏まえた賃上げが世界的な課題となっています。

③ 今日、欧州における物価高騰の原因として、ロシアからの天然ガス供給の削減・停止に起因するエネルギー問題に焦点が集まっていますが、その兆候は、約3年にも及ぶコロナ禍のなかに

も見られました。生産活動の停止や縮小、サプライチェーンの混乱、人の移動や交流の制限などが、国内外における供給制約と需要減につながりました。コロナ禍は、各国の給付金政策を不可避にしましたが、それに伴う政府債務の増加がインフレ要因になり、感染拡大のなか、人との接触が不可避なエッセンシャルワーカーの人員不足が賃金上昇要因となって、物価上昇につながりました。ウクライナ戦争による燃料、電力、食糧・飼料、資源の供給不足は、現実には価格高騰に拍車をかけています。企業活動の停滞、国民生活の悪化、金融市場の混乱を背景に、各国の中央銀行は金融引き締め、利上げに舵を切っています。

④ ウクライナ戦争は、脱炭素化政策にも影響を与えています。ロシア依存度の高かった欧州は電力不足、電気・ガス料金高騰に見舞われ、原子力回帰や脱炭素化スケジュール変更の声が出されています。現状ではロシア依存からの脱却が加速化し、多岐にわたる「グリーン化」（経済、税制、都市開発など）の推進や、各国連携による新しいエネルギー供給体制が組織されています。さらに脱炭素化のためのエネルギー貯蔵技術の研究開発において国際協力が広がる可能性も高まっています。

⑤ EU諸国間の原子力政策は多様です。ドイツでは、メルケル政権下で決定した脱原発が、ショルツ連立政権により公約通り実施され、2023年4月に完了しました。このドイツの動きには、EU内の大国フランスや他の原発保有国の原発拡大が対峙しています。原発保有国のうち、ロシア製原子炉を使用している東欧諸国とフィンランドが、核燃料のロシア依存からどこまで脱却できるか注目されています。とくに依存度の強いハンガリーは、近隣のチェコやNATO加盟のフィンランドと異なる路線を歩みつつあり、この不協和音は、脱ロシアにブレーキをかける可能

性があります。

しかし、困難な状況はあるものの、欧州そして世界の多くが脱炭素化に向かっているのは事実です。製造時に二酸化炭素を排出しない「グリーン水素」について、原油産出・輸出諸国では中東湾岸地域が、再生エネルギーの拡充、将来を見据えた技術と研究開発の長期戦略を実施しており、将来の原油・天然ガス需要減は避けられず、同諸国は活路を拓くべく模索している状況です。

- ⑥ いずれにしても、日本政府に対しては、戦争による唯一の被爆国として核兵器廃絶にむけた交渉に積極的に関与するとともに、原発事故を経験した国としてエネルギー政策の推進など核なき平和な世界を実現するための取り組みを強く求めていく必要があります。

## (2) 国内情勢

- ① 日本においても物価高騰が続き、3月の消費者物価指数は前年同月比で3.0%と、労働者、生活者に重くのしかかっています。こうした厳しい状況の中で取り組まれた2023 連合春闘では、3月15日の集中回答日において自動車や電機産業など先行大手組合の要求に対する満額回答が相次ぎました。比較可能な2013 春闘以降最も高い水準となっていますが、今春闘で連合が掲げた「5%程度」との目標には及んでいません。賃上げの機運を一過性のものとせず、デフレからの脱却にむけた転換点とするためにも、未妥結の労働組合はもちろん、全体で力強く取り組みを継続していくことが求められています。
- ② 中小企業においては価格転嫁ができず経営が厳しい中、人材確保のため賃上げする企業も少なくありませんでした。他方で、帝国データバンクが公表した調査によれば、物価高に起因し、価格転嫁が難しい企業を中心に2022年度の「物価高倒産」が、前年度から3.4倍に増加したことが明らかとなっています。3月15日に8年ぶりに開催された政労使会議で示された通り、「成長と分配の好循環の実現」のためにも、適正な価格転嫁は重要な課題であり対策を強化することが求められています。
- ③ 労働者の賃金については、国税庁の「民間給与実態調査（令和3年分）」によると、労働者一人あたりの平均給与は443万円に対前年比2.4%増となり、正規は508万円（前年比2.6%増）、非正規は198万円（前年比12.1%増）と賃上げが続いている傾向ですが、依然として格差は広がったままです。
- ④ 3月28日、2023年度政府予算が成立しました。昨年末に閣議決定された「安全保障関連3文書」などに基づいた防衛費が6.8兆円となったほか、予備費に5兆円が計上されるなど、歳出総額は過去最大の約114兆円超となっています。とくに予備費は国会審議を経ずに政府の裁量で用途を決定でき、財政民主主義を形骸化するものと繰り返し指摘されています。また、防衛費の歴史的な増額など歳出が膨らむ中で、税収を過去最大に見込みながら歳入の3割を国債に依存するなど、多くの問題を抱えています。
- ⑤ さらに、戦後最大の政策転換となる防衛力強化について、予算審議ではその必要性や妥当性について十分に審議が尽くされたとはいえませんが、防衛費増額の財源となる増税の実施時期なども不透明であるなど、総じて「額ありき」の内容となっています。また、戦後日本が掲げてきた「専守防衛」の理念を逸脱する可能性が指摘されている敵基地攻撃能力の行使などについて、岸田首相は国の安全保障に関わるとして明確な根拠や具体例を示さず、批判をかわす答弁に終始するなど、多くの疑念の声に応えない政府の姿勢は極めて問題です。
- ⑥ 6月21日に閉会した第211回通常国会では、防衛力強化のための財源確保法や少子化対策の具体的内容・財源議論のほか、原発の運転期間について実質的に60年を超える運転を可能とする内容を含む「GX（グリーン・トランスフォーメーション）脱炭素電源法」など、国民生活に

直結する重要課題が争点となりました。国会における丁寧かつ真摯な議論と国民への明確な説明を求めていく必要があります。

- ⑦ 他方で、憲法審査会での議論動向にも注視が必要です。自民党などは、参院における緊急事態下の議員任期延長のみならず、衆院では自衛隊の憲法9条明記を主張するなど、憲法改正議論を加速しようとしています。しかし、いずれも国会における議論は深まっておらず、物価高など国民生活への対応、少子化対策など重要な課題が山積する中で拙速に進めるべきものではありません。引き続き、国会の動向を注視し、数の力で拙速かつ独断的に改憲論議が進むことのないよう、協力国会議員や平和フォーラムとも連携し取り組みを進めていく必要があります。

### (3) 自治体労働者を取りまく情勢

- ① 地方公務員においては、2005年の集中改革プランや、市町村合併により、人員削減が進められました。その結果、地方公務員数は、2018年には273万6860人と、ピーク時であった1994年比でマイナス約55万人にまで減少しました。なお、それ以降は若干の増加に転じ、2022年には、280万3664人となっています。これは、防災・減災対策や子育て支援への対応、救急体制の拡充、病院診療機能の充実などによるものと総務省「地方公共団体定員管理調査」は説明しています。

確かに、地方公務員の全体数は下げ止まったと言えます。しかし一方で、全国各地で大規模な自然災害が発生する中、自治体の専門職や現業職の不在による弊害も明らかになっています。特に、災害時に大量に発生するがれきや土砂などは、復旧作業の妨げになることから、いち早く処理することが求められるにもかかわらず、その対応がままならない事態が見られます。また、日常的にギリギリの体制で業務が遂行されていることから、自治体間の相互支援にも支障をき

たしています。さらにこのコロナ禍の下、1年以上に及ぶ緊急的対応が自治体に求められたことにより、改めて現場の人員不足が明確になっています。

- ② 厚生労働省は、病床の機能分化・連携を進めるとして、病院の再編・統合を打ち出してきましたが、新型コロナウイルス患者に対応してきた感染症指定医療機関の多くは公立・公的医療機関が占めています。「不採算部門」として地域医療の切り捨てが政府要請とされてきましたが、公立・公的病院は、地域医療の中核として必要不可欠であることが改めて明らかになったと言えます。

また、このコロナ禍は、保健所機能のあり方にも問題を提示しました。高度成長期・バブル期を経て細菌性の感染症が減少する中で、行政改革の一環として1994年に「地域保健法」が成立し、保健所にも効率化が求められることになりました。その結果、統廃合と広域化が続き、1994年には847か所あったものが、2022年には468か所とほぼ半減しています。

- ③ 地震や台風・集中豪雨による甚大な自然災害が、日本各地で頻発しています。災害復興事業については、国への補助金申請への手続きの煩雑さなどから、窓口の一本化など被災自治体を全面支援する機関の必要性が指摘されています。また、現実的な避難計画の必要性や、災害弱者対応などの問題も浮かび上がってきました。

さらに、自治体庁舎や病院・学校をはじめとした公共施設は、住民の生命・財産を守る拠点となることから、熊本地震を契機に、防災・減災事業の対象となりました。今後は、耐震化・老朽化対策を含め、事業の拡充と十分な期間の確保が求められます。

また、全国各地での大規模自然災害を契機として、「減らされすぎた地方公務員」の実態も明らかになっています。とくに市町村合併を経た自治体においては、旧自治体の役所・役場の廃止以降も、職員の削減にともなって支所や住民セ

ンターなどの統廃合が行われ、周辺地域に日常的に目を配ることのできない状態に置かれています。また、業務のアウトソーシングにより、自治体内部に専門職や現業職が不在となり、災害時に対応できない事態も生じました。

④ 東日本大震災から12年が過ぎました。復興事業が進められる一方で、災害に強い新たなまちづくりの難しさや人口の大幅な減少なども課題となっています。とくに福島原発被災地における帰還のためには、雇用環境や医療・教育・住宅・商業などの生活インフラの再開、適正な除染作業・除染廃棄物処理の徹底、風評被害を防止するための情報公開などが必要ですが、帰還住民の高齢化も際立っており、依然として厳しい状況は続いています。復興・創生のためには、地域の特性やニーズ、地元自治体・住民の意見の反映が不可欠であり、その上で、今後の支援方策を立てることが必要です。

⑤ 自治体で働く会計年度任用職員は60万人を超え、過半数を占める自治体も、もはや珍しくありません。同時に、会計年度任用職員等は、臨時的・補佐的業務に特定されるものではなく、正規職員と同様の業務を担っている場合がほとんどです。また、より専門的な知識に基づく業務を担っている場合も少なくありません。しかし、会計年度任用職員等の存在抜きには仕事が回らない現実があるにもかかわらず、非常に低賃金であり、雇い止めなどの不安定雇用に置かれたままです。

会計年度任用職員に対する勤勉手当支給を盛り込んだ改正地方自治法が4月26日に可決・成立しました。2024年4月から施行されることから、勤勉手当の支給を開始できるよう、条例化することとあわせて、臨時・非常勤等職員の組織化と「同一価値労働・同一賃金」に基づく賃金・労働条件改善にむけた取り組みの強化が重要です。

公共民間労働者についても、指定管理者制度の導入・運用などによって、契約更新時の雇用不安や、賃金・労働条件の低下に置かれています。

委託する自治体側にとっても、専門的知識が継承されないなどの問題も露呈しています。

⑥ 公務員の定年を引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律案」および「地方公務員法の一部を改正する法律案」が、第204通常国会で成立しました。2023年4月1日の施行日以降、2年に1歳ずつ定年年齢が段階的に引き上げられ、2031年度には定年年齢が65歳となります。

高齢層職員の職務内容や配置ポスト、段階的引き上げ期間中の新規採用計画などは、当該職員だけでなく職場全体に関わる課題です。また、高齢層職員の賃金水準の抑制問題では、とくに青年層が生涯賃金ベースで一番大きな影響を受ける課題であることから、青年部も議論にしっかりと関わっていく必要があります。

⑦ 2020年12月、政府は「自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画」を策定しました。本計画では、行政サービスにおけるDX推進の意義として、デジタル技術やデータを活用し住民の利便性を向上させること、業務効率化をはかり、人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げていくことが挙げられています。

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

⑧ 地方公務員安全衛生推進協会が調査した2021年度の長期病休者数(10万人率)は、3,017.6人と前年より7%増加しました。このうち、「精神および行動の障害」が半数以上を占め、人数・割

合ともに年々増加しています。人数の増加率は、10年前の1.6倍、15年前の2.0倍にも上り、この間の自治体合理化に追い打ちをかけるような新型コロナ関連業務や、仲間と話しづらい雰囲気なども相まって増加傾向にあります。

一方で、在職死亡者（10万人率）は76.9人であり、近年、100人を下回るなど減少し、「自死」の人数も減少しています。しかし、母数や集計方法が異なるため、単純な比較はできませんが、労災認定に関するデータと比べると、地方公務員は高い傾向にあることが見られます。

- ⑨ 公務員バッシングは、実際の国民一人ひとりの生活改善にはつながらないにもかかわらず、続いています。そのため、公務・公共サービスに携わる労働者は、正規・非正規や委託かの別を問わず、住民からの厳しい視線にさらされがちです。また、自然災害時などには、自らも被災者であったとしても、住民からの切羽詰まった要望・要求を受けながら、避難所運営や復旧・復興事業に忙殺される状況は、全国どの地域でも同様です。

また、地方公務員の賃金や人員数を政争の具とする首長・議員は後を絶たず、自然災害の発生などに起因する自治体財政の危機を理由とした理不尽な賃金カット、恣意的な人事運用なども各地で見られます。仕事量や職場環境などを要因としたメンタル不調や過労死も少なくありません。

こうした厳しい環境から組合員を守ることや、職場の実態に即した労働環境改善などの身近な課題の解決のためには、当局と対等な立場でむき合える労働組合の役割は、さらに重要になっています。

#### （４）青年労働者を取りまく情勢

- ① 体制的な人員削減によって自治体労働者一人ひとりの業務量が増大し、責任が個人に押しつけられる中で、青年は若いことを理由に低賃金

に置かれているばかりか、時間外手当が無ければ生活できない実態があります。さらに、土日などのイベントの動員に対しては、振替休日での処理を求められ、振替が取れないまま、実質的なタダ働きになっている実態もあります。このような状況のなか、公務員の副業解禁を求める声が青年層から上がっていますが、20年以上実質賃金が上がっていないことや、フルタイム労働者で比較するとヨーロッパ諸国に比べて労働時間が異常に長い日本の実態が改善されることはありません。

職場では学歴・職種による賃金差別や業務のIT・OA化に伴う、集中改革プランなどによる人員削減や機構改革により、過重労働や慢性的な超過勤務、不払い残業の増大、年休などの権利取得の低下など労働条件の悪化につながっています。さらに「働き方改革」により時間外労働の罰則付き上限規制は導入されたものの適正な人員配置や業務量の削減・タイムカードの導入など根本的な改善をはからなければ、持ち帰り残業など隠れ残業が増え、労働環境の改善にはつながりません。

こうした状況から、能力・実績主義賃金に賛成する声が青年労働者からも出されています。一方で、能力・実績主義賃金は、青年労働者の低賃金構造を解消する手段とは決してなりえないことがこの間の学習と交流から明らかになっており、能力・実績主義賃金へ疑問を抱く仲間が増えています。

今後も学習と交流から、資本・当局の狙いが労働者間の競争と分断であり、労務管理の一環として「モノ言わぬ労働者づくり」へつながっていくことを見抜き、能力・実績主義賃金の廃止をめざした取り組みが必要です。

- ② 当局による合理化攻撃の影響は、住民と身近に接する青年層に最も強く現れます。厳しい環境の中で自己責任が強まり、自分の仕事は必ず終わらせるものという意識が根付いています。恒常的な長時間労働が当たり前となり、健康を



奪われても働き続けている実態があります。今の働き方で満足に行く仕事ができるのか、住民の意見を尊重できる環境にあるのかどうかなど、日常からしっかりと職場の事実を見つめていかなければ、真の地方自治は実現できません。

さまざまな合理化攻撃で職場や住民サービスがどのように変化しているのかを捉え、反撃していくことが大切です。

- ③ この間の討論などを通じて、新規採用者数の組織化の低下に歯止めがかかっていない状況が報告されています。役員の交代サイクルの早さや担い手不足などにより、運動の継承が十分になされない状況から、一部の役員のみが運動参加している状況や要求・交渉など組合としての基本的な取り組みが行えていない単組も一定存在することが報告されています。

またアンケート調査により、青年層の平和、政治、エネルギーに対する関心が低いことも明らかになっています。このことは、平和と民主主義を確立するたたかい、反戦・反基地・反安保・反

核のたたかいをはじめとした取り組みへの結集力の低下にはっきりと現れていますが、私たちは、政治には無関心ではいられても、無関係ではられません。地域共闘運動や具体的な取り組みを通じ、生活や職場の実態が政治と結びついていることを学び合う必要があります。

- ④ 青年労働者は、職場や社会の前線に位置しており、私たちの声が反映されない環境は、職場からも社会からも民主主義が奪われていくということです。青年労働者の労働環境が厳しさを増し、仲間同士が話し合う機会が奪われる中、忙しさを独りで抱え込んでしまうことで、心身を病み休職する仲間や職場を去っていく仲間が後を絶ちません。青年労働者の課題は労働者全体の課題でもあります。誰もが安心して働き続けられる職場をつくる上でも、私たち青年部運動の重要性は増しており、目的意識を持って仲間に声をかけ、仲間を助けながらあらゆる運動の先頭を担っていく必要があります。

## 4 活動基調

青年部の活動基調は、「職場にほんものの労働運動を！学習し、交流し、討論し、たたかう青年部運動をすべての職場から築き上げ、地域の青年労働者との階級闘争を強化しよう」とします。

次代を担う私たち青年労働者は、たたかいの先頭に立ち、自治労運動の前進をはかるために青年の抱く不満や疑問、不公平感を明らかにし、学習と交流を深め青年が持つ純粋で豊かな感性を活かした行動に結集しながら、誰もが健康で安心して働き、生活できる職場・社会をめざします。そのために、職場・地域・社会の現状を的確にとらえる学習や討論を積み上げ、新型コロナウイルス感染症の影響により今までと同じような取り組みが難しい状況であっても、いま必要なことは何か、いま何ができるか、を考えながら、青年自らが主体的に解決していくことを運動の中心とします。

第1に、分権自治を確立するため、人員確保闘争、労働安全衛生のたたかい、予算要求闘争に積極的に取り組み、職場環境と公共サービスの向上をめざします。行財政改革、自治体再編合理化により、職場では労働強化から心身ともに健康破壊が進み、病気休職や定年前退職など働き続けることが困難な職場実態となっています。その結果、公共サービスの後退を招き、住民の望む地方自治とは遠くかけ離れてきています。地域住民への負担増や自治体・公共サービス労働者の労働条件改悪に対し、職場・地域のたたかいとあわせて中央における政府に対するたたかいを強化します。また、規制改革の強行で地方自治をないがしろにする反動政策に反対します。

第2に、生活・職場実態点検運動を重視し、仲間との学習と交流から地方行革や規制緩和による職場の変化や政府・資本がつくりだす体制的合理化攻撃の本質を明らかにします。青年一人ひとりの不安や不満を丁寧に積み上げ、実態交流と討論を通じて「ゆずれない要求」を確立します。また、そ

れらの要求を独自要求や基本組織に反映し、交渉や大衆行動の実践へと発展させ、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の闘争サイクルによる労使対等の労働条件決定を確立することから、労働基本権の完全回復にむけて取り組みを進めます。

第3に、地域間・職種間などに差別と分断を持ち込む地域給与・給与制度見直しなど、地域の民間水準への準拠を強めるとともに、独自の月例賃金や一時金支給月数の削減、能力・実績主義賃金制度の導入・強化、現業賃金の引き下げなど、公務・公共サービス労働者の総人件費抑制に反対し、生活給としての賃金思想を確立します。職場・地域におけるたたかいの成果や課題を全体化するため、単組間・職種間交流を積み重ね、自治労組合員全体の賃金や労働条件の改善にむけ到達闘争としてのたたかいを拡張し、自治労産別統一闘争の前進をめざします。

第4に、あらゆるたたかいを通じて労働者としての自覚をつくりだし、行動に立ち上がる仲間の団結の強化と創意工夫した行動に取り組むとともに、全青年組合員が参加できる青年部運動をめざします。新規採用者や未加入者の加入促進対策を強化し、会計年度任用職員等や公共民間職場にはたらく仲間の組織化と自治労運動への結集を進め、女性部と共同してたたかう態勢をつくります。

第5に分権自治確立や春闘、政治闘争をはじめ、国際的な平和と民主主義、環境を守る活動に取り組むために連合、公務員連絡会、青年共闘会議など他単産青年部や市民団体、社青同をはじめとする民主団体などと幅広く連帯・共同行動を行い、運動の中心を担うとともに次代を担う青年活動家づくりを進めます。地域・産別を越えた青年労働者の総結集から、労働者を犠牲にする体制的合理化による軍事力強化、憲法改悪、福祉・教育の切り捨てをはじめとするすべての反動政治に反対し、平和と人権・環境を守り、民主主義を確立するたたかいを

強化します。

最後に、全ての取り組み、日常の活動の中で、青年の学習誌「まなぶ」を活用した継続的な学習会をすべての単組に組織し、力量を高めます。その中で、

一緒にたたかう仲間をつくり、団結を強化します。そして労働基本権回復にむけて、組合員全員の取り組みでたたかいを構築し、ほんものの労働運動を築きます。

## 5 具体的なたたかい

### (1) 分権自治確立の取り組み

① 自治体では、1981年に始まった臨調「行革」路線以降「行革合理化」とも言える自治体合理化が体制的に行われています。このことにより、全国の自治体で財政悪化を理由とした定数削減、人員削減、権利・既得権剥奪、OA化、機構改革、民間委託、賃金合理化などの「地方行革」が進められ、業務量の増大と慢性的な時間外労働、年次有給休暇の取得率低下など安心して働くことができる職場や権利が奪われてきました。

私たちは、これらの攻撃に対して「行革」の本質を見抜く学習や交流・討論を深めるとともに、職場点検・摘発活動をもとに要求の積み上げや対当局交渉を展開します。また、多くの自治体で人員の完全補充がなされず、職員が減少し続けていることによる職場への影響や国主導で進められている地方公務員賃金削減に対して、私たちの生活や職場の実態を根拠に反撃していきます。

② 旧民主党政権時は、「地域主権」をめざし、地方交付税の増額をはじめとした地方財政の拡充をはかるなど、地方分権改革を進めてきました。しかし、ふたたび政権を握った自民・公明両党は、地方交付税の削減や一括交付金の廃止とひも付き補助金の復活、さらに道州制の導入も目論むなど「地域主権」とは真逆の「新自由主義的」「中央集権的」な政策を推し進めています。全国的に進められている「地方行革」は、その目的が自治体財政の危機を理由とした「減量化・効率化」であり、自治体労働者の「生命と権利」を奪うだけでなく、公的病院の切り捨て、保育所の統廃合や学校給食、清掃業務の民間委託など、住民生活に密着した重要な職場を合理化の矢面に立たせています。コスト削減のためなら住民の「生命と権利」を犠牲にしてもかまわないというものであ

り、決して許されるものではなく、このことが公共サービスの低下につながることは必然です。

私たちはこれらの課題について6月の人員確保闘争、7月の安全衛生月間を基本に、職場改善闘争などを職場で実践するとともに、生活・職場実態点検と摘発活動から職場におけるどんな小さな合理化攻撃をも許さないたたかいを進めます。

また、住民に対して十分な公共サービスを提供するためにも、日本国憲法第25条第1項「すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」に示されている国民の生存権を保障するための国民生活環境最低基準（ナショナルミニマム）の確保と、その基準を満足する公共サービス提供のための地方財源確立にむけて、政府への予算要求（上申）闘争を展開します。

③ 1999年に始まった「市町村合併」では、合併をする・しないにかかわらず、地方交付税の削減を見越して自治体の生き残りをかけた人員削減や賃金カット、さらには労働強化が進められました。2004年の「三位一体改革」では、中央集権型社会から地方分権型社会へという名目とは逆に、十分な財源移譲が行われませんでした。さらに、自公政権は、人口減少問題も利用しながら「地方創生」を重要政策に掲げ、地方への競争原理の持ち込みや国主導による政策誘導を強めるなど、依然として権限と財源が中央に集中しています。このことにより、自治体では公共サービスの低下に対する住民の不満は高まっており、不満の矛先は住民と直接接する自治体・公共サービス労働者へとむけられています。

私たちは、職場実態点検や実態交流を通じ、権限や財源が中央に集中してきたことに起因する職場の問題や矛盾を明らかにしていきます。そして、「自治体労働者の労働条件の向上をはかる

ことが、住民の行政ニーズの多様化にえられる自治体の体制強化につながり、ひいては住民の理解が得られ共同行動につながる」との観点から、今後の地方自治行政の在り方にむけた職場討論を深め、自治労のめざす分権自治確立の取り組みを強化します。

さらに、「地方分権」の名のもとに進められてきた市町村合併や地方創生政策などの「行革」合理化に対し、職場実態の点検から「地方行革」が住民に与える影響について教宣活動などを通じて住民宣伝に取り組み、共闘課題を明らかにしながら地域住民との共同行動を展開します。

- ④ 「地方行革」としての地方分権の名を借りた「行革」合理化、低賃金で不安定雇用の「生涯派遣」と「正社員ゼロ」へつながる労働者派遣法の改悪、残業代ゼロ制度である「高度プロフェSSIONAL制度」の導入、そして「解雇の金銭解決制度」の検討など、資本・当局が進めてきた公共サービスの切り捨てと自治体労働者の職場や権利を奪う合理化攻撃に反撃するたたかいを強化します。これらの動きは、自治労がめざす自治体行政の改革、地方分権とは逆行するものであり、産別全体で「行革」合理化、さらには自治体合理化を跳ね返し、真の分権自治確立、公共サービスの拡充と誰もが健康で安心して働き続けられる職場づくりをめざすたたかいを、職場段階から強化していかなければなりません。

そのために私たちは、健康や権利、職場を奪う合理化攻撃の本質やその背景を学習・交流・討論から明らかにし、時間外労働、年休をはじめとした諸権利の取得状況など職場実態の点検から当局責任を追及し、独自要求闘争と結合した取り組みを強化します。また、自公政権による中央集権の流れの中で、「地方行革」がより一層全国的に進められていることから、反「行革」、反合理化のたたかいを個別単組から産別全体の統一闘争へと発展させる必要があります。そのため、本部・地連・県本部・単組で職場実態交流や職種別交流、単組間交流を日常的に取り組み、公共サー

ビス切り捨ての状況やたたかいの成果・課題を広げ、さらに到達闘争として前進させていくため、交流集会運動に取り組みます。

- ⑤ 「地方行革」攻撃は、まず現業労働者に焦点をあてており、マンパワーを原動力とする現業職場をすべて「コスト」に置き換え、コストパフォーマンス比較を行うことで、民間委託が進められ、このことが官民ともに労働者一人ひとりの賃金・労働条件の引き下げなどにつながっています。また、規制緩和によって病院調理や学校給食の外部委託が促進され、新たな受益者負担の増大、民間との競争の激化が発生しています。しかし公共サービスは単純にコスト論ではかるべきものではありません。コロナ禍において、コストに重きを置くあまり、保健所や公立病院の統廃合等が行われた結果、そのしわ寄せはまさに住民の健康、生命に及んでいます。

私たちは、日常的な職場実態の点検と交流の中から公共サービス基本法の充実をめざし、公的責任や公務部門の民間開放の問題点を明らかにします。さらに、現業職場を守り抜くために、反「行革」統一行動日の取り組みなどを通じて交流と討論を深め、自治労産別として現業・非現業が一体となってストライキを含む闘争態勢の確立をし、現業・公企統一闘争に結集します。また、民営化・民間委託等により「官製ワーキングプア」などの低賃金で不安定雇用の労働者が増大していることから、すべての公務・公共サービス労働者の処遇改善・均等待遇実現や公契約条例の制定にむけて、たたかいの前進をはかります。

- ⑥ 青年部は、職場反合理化闘争と「自治研UNDER35」をはじめとした自治研活動などを結合させながら、自治体財政難の課題や分権自治確立にむけた問題点について、他単産青年部や地域住民との交流・共同行動を積み重ね、政策や制度要求などの共闘課題を明らかにします。また、国の主導による地方公務員への総額人件費抑制の攻撃が強められていることから、生活・職場実態の点検と交流・討論を繰り返し行い、私たちの

仕事と生活の両面から本来あるべき社会像を仲間と討論し、民主的な地方自治確立・真の分権自治確立にむけて、自治労組織内・政策協力議員への要請行動や対政府への要求行動に取り組みます。

## (2) 官民総結集・総労働態勢で春闘をたたかい、健康で文化的な生活をおくるための賃金闘争

① 資本・当局は、人事院勧告制度を「民間準拠」の道具にしながらか公務労働者の賃金水準の抑制、ひいては労働者全体の賃金水準の引き下げに利用してきました。2022 人勧では3年ぶりとなる賃金の引き上げ勧告が行われましたが、近年の物価上昇には追いついておらず、引き上げ自体も若年層のみを対象としており、労働者全体の賃金改善には至っていません。

2006 年4月の給与制度の総合的見直しでは、公務員の給料表水準が平均 4.8%引き下げられるとともに、同一労働同一賃金に反して地域間格差を拡大させる「地域手当」が新設され、現在では各自治体間で最大 20%の賃金格差が生じています。また、「比較対象企業規模の見直し」「退職手当の引き下げ」など、「地場民間準拠」が徹底されたことで、私たちの生涯賃金は 2,000 万円以上も削減されています。

その他にも公務労働者に対する厳しい風当たりも利用しながら、独自賃金カット、能力・実績主義賃金制度の導入と拡大、現業職賃金の行(二)表への改悪や引き下げ、持ち家手当の廃止、住居手当の引き下げ、非正規労働者の拡大などの攻撃が強められており、生活のゆとりと豊かさを実感できる賃金水準とは大きくかけ離れた現状があります。

さらに、「働き方改革」により時間外労働の罰則付き上限規制が導入されたものの、人員増や業務量の削減など根本要因の改善をはからなけ

れば、持ち帰り残業など“隠れ残業”が増え、単に人件費削減の道具として使われることになりかねません。

人事院は、2023 人事院勧告は例年通りのスケジュールに沿って取り組むこととしており、本年は4月24日～6月16日(53日間)の期間で、月例給、一時金等について一括で調査が行われました。

2023 人事院勧告では昨年に引き続き引き上げ勧告が見込まれていますが、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(アップデート)」に関して骨格案が示される予定であることから、政府・人事院による恣意的な賃金制度の改正も想定されます。これまでの賃金引き下げ改定などを参考に、闘争体制を構築していく必要があります。

新型コロナウイルスの影響により、青年部運動・労働運動に取り組みづらくなっている状況もあるなか、青年労働者はより良い行政サービス提供のため、日々奮闘しています。そういった状況において「労働力の再生産費」である賃金が生活給になりえていないことはモチベーションを下げることに繋がり、職場・自治体の期待感の薄さから将来に不安を抱え、休・退職につながるなど人材の確保にも影響を与えかねません。

私たち労働者が安心して働き続けられる、しっかりと労働力を再生産するための賃金を今こそ求めていく必要があります、そのためにも、生活実態から必要な賃金額を明らかにし、初任給の引き上げをはじめとし、昇任・昇格運用の改善、さらにはこれまで給与構造改革や給与制度の総合的見直しにより下げられた賃金を取り戻す運動から、生涯賃金の確保・改善にむけて全力で取り組んでいきましょう。

② 2007 年の国家公務員への査定昇給導入以降、当局は公務労働者にも「能力と実績」の評価による賃金体系を導入してきました。2014 年4月に成立した改正地方公務員法によって人事評価制度の導入や、等級別基準職務表の条例化およ

び等級別職名ごとの職員数の公表、勤務実績に基づく分限免職などが義務化され、2016年4月から全国の自治体で本格実施されています。

また、2020年4月から会計年度任用職員制度が施行されましたが、本来の制度趣旨とは異なり、賃金に充てる財源が限られているため、パート化や月例給が引き下げられた仲間がいます。そもそもの行政サービスにかかる人件費を削減するねらいに併せ、当局の主導により職場内に賃金格差を生み出し、労働者の分断が進められています。会計年度任用職員等の割合は全ての労働者の約4割を占め、その多くが組織化できていないことが課題です。一人でも多くの同じ職場で働く仲間の実態から闘争を作り上げ、仲間の思い・実態に寄り添った運動としていくためにも、賃金論の学習や交流を深め、格差是正と組織化に向けた取り組みが求められます。

賃金や手当に差をつけ、評価の低い人や病休者を退職に追い込むなど、公務労働者を際限のない競争に駆り立て、職場での差別や分断につながる「能力・実績主義」による賃金差別、昇給・昇格運用を許さないたたかいを進めるため、「賃金リーフ」などの読み合わせ学習や仲間の実態点検・討論から問題点を洗い出し、改善にむけた取り組みを強化していきます。また、自治体間・職種間・男女間の賃金格差の解消、中途採用者の初任給格付けの改善にむけてたたかいます。さらには、会計年度任用職員等の賃金・労働条件の改善をはじめ、すべての労働者の処遇改善にむけたたたかいを強化していきます。

- ③ 生活・職場実態点検をとおし、仲間の思いや実態を明らかにすることから、「ゆずれない要求」を確立します。また、「賃金は労働力の再生産費である」という賃金論の学習を深めることから、人事院勧告制度と労働基本権問題など賃金決定の仕組みにおける「オカシイ」に気づき、政治闘争などと連動させながら、反動的な運動体制を構築していくことから一人ひとりの要求とたたかう根拠を明らかにします。同時に賃金アンケ

ート、賃金モデル表の作成を行い、単組間の賃金比較など、実態討論や賃金額を突き合わせ、自治労としての産別闘争を強化します。

地方財政の課題については、政府が推し進める「トップランナー方式」の導入など、地方交付税の削減を目的としており、地方財政の大部分を占める地方交付税が削減されれば、人件費削減や公共サービスの質の低下につながります。賃金闘争を強化するためにも、対自治体交渉を通じて総務省への上申闘争に取り組みましょう。

本部・県本部・単組での要求実現にむけて団結を固め、職場・地域からのたたかいを積み上げます。さらに、中央・地方での大衆行動を展開しながら、ストライキ体制を基軸にした闘争体制を確立し、対政府・対自治体闘争を強化します。そのため、一人ひとりの要求実現にむけてオルグキャラバン、街頭宣伝、大型ハガキ、三角柱、壁新聞、ワッペンなど青年部全員が取り組める「一人一行動」に取り組めます。

- ④ 賃金確定闘争・春闘では、連合・公務員連絡会として中央・地方で企業・産別の枠を越えた青年の大衆行動に取り組めます。また、連合・公務員連絡会の青年との共同行動を引き続き強化するとともに、全国・各県の青年団結集会運動に積極的に取り組めます。

賃金要求とあわせて、労働時間短縮や人員確保闘争、労働安全衛生活動に取り組むとともに、青年特有の要求を丁寧に集約し、独自要求闘争や基本組織にその要求を反映する取り組みを進めます。特に、春闘期には全単組で要求書を提出し、予算要求の取り組みと連動しながら確定闘争につなげ、財源の確保に裏打ちされた賃金・労働条件の改善をはかるという闘争サイクルを確立します。賃金確定闘争では、賃金合理化、職務職階制度の強化、差別と分断を許さず、初任給、若年層の賃金改善、格差解消のたたかいの先頭を青年が積極的に担います。そのため、中央行動をはじめとする大衆行動に取り組むとともに、自治体賃金確定闘争期における反「行革」統一

動と一体となった大衆行動をすべての県本部・単組で取り組みます。

- ⑤ 賃金合理化が体制的にかけているとの認識のもと、経済闘争と政治闘争を結合させ、大幅賃上げ、労働時間短縮、反「行革」、反差別、反戦・平和などのたたかいと連動し、春闘再構築をめざします。特に、総労働対総資本のたたかいとして、ストライキをはじめとする官民一体となった闘争体制の確立をめざします。

また、労働者の生活を守る政策・制度要求としての春闘の取り組みとあわせて、産別統一闘争を基軸に、統一要求・同時妥結の春闘方式の相乗効果を引き出しうる強力な体制の確立をめざします。さらに、地域住民との連帯を深め、地域春闘を強化します。職場での闘争体制の確立、スト批准投票の成功をめざし、職場オルグ、全組合員の参加体制確立の一翼を青年が担います。春闘山場にむけたたたかいや意思統一をはかるため、本部・地連・県本部・単組で春闘討論集会や決起集会を開催するとともに、本部常任委員会による各県オルグや県本部による全単組オルグに取り組みます。

### (3) すべての差別・分断攻撃をはねかえすたたかい

- ① 資本・経営者側は、巧みに差別を温存・助長し、これをテコに労働者を分断し、格差による不満の矛先がより弱者にむかうようにすることで、搾取と支配体制を強化しています。
- 私たちは、弱者や少数派が分断されるのではなく社会に包摂される真の民主主義実現に向け、差別や分断の原因や背景を学習し、基本的人権の確立、格差や差別の無い社会をめざし、たたかいます。
- ② 人事評価制度の導入と評価結果の活用が各自治体で進められています。人事評価制度は、総額人件費の抑制がねらいであるとともに、職場に
- 差別と分断をもたらすものであることが、この間の学習と討論から明らかとなっています。また、当局が進める研修・提案制度は「公共サービスの向上」を名目にしながら労働者の仕事に対する意欲を巧みに利用して、労働者が自ら合理化を提案したり、職場に競争を生み出す原因にもなるなど、結果として労働者同士の差別・分断、競争意識を高め、労働組合の抵抗、反撃を抑圧することにつながっています。とくに、若く低賃金で苦しい青年ほど研修・提案制度や、賃金や昇給・昇格制度に関わる能力・実績主義賃金を受け入れやすく、そのことが生み出す問題の本質を全体化しきれていないことから、引き続き、職場点検・摘発活動に取り組み、労働者同士の分断と対立を生む能力・実績主義賃金、研修・提案制度に反対するたたかいを強化します。
- ③ 臨時・パート・派遣労働者などの非正規雇用労働者の多くが、恒常的業務を担っているにもかかわらず、身分保障もなく、低賃金・劣悪な労働条件のもとで働かされ、人員不足あるいは正規職員削減の補充という位置づけにより、その割合も年々増加しています。自治体職場においては、2020年4月から施行された会計年度任用職員制度において、期末手当を支給する一方で月例給が減額される、勤務時間数の短縮から収入が減少するなどといった事例が報告されています。正規職員の採用抑制にもつながることから、会計年度任用職員等の差別待遇の撤廃にむけ、人員確保闘争と結合し、日常的業務に従事する臨時・非常勤等職員の正規化を基本に、雇用・賃金・労働条件などの改善に取り組みます。また、これらの取り組みと日常的な交流を通じて、組織化を進め自治労への結集をめざします。
- ④ 資本・経営者は労働基準法改「正」、労働者派遣法改「正」など、労働分野における規制緩和を進めてきました。こうした中で、特に女性の正規職員での就職率は低下し、臨時・パート・派遣労働者など不安定雇用が増加しています。また、女性を対象とした雇用調整や賃金の格差など就職



から退職までのあらゆる場で女性に対する差別が存在しています。青年部は、男女がともに定年まで健康で安心して働ける職場づくりにむけて、職場に現存するお茶くみ問題やセクシャル・ハラスメントなどのあらゆる女性差別撤廃にむけて、女性部とともに取り組みを強化し、反合理化のたたかいと結合させながら男女差別を許さないたたかいを強化します。同時に不安定雇用の増大を許さないたたかいを強化するため「男女平等推進闘争」に結集し取り組みを進めます。

⑤ 今も根強く存在する現業労働者に対する職業差別は、「現業労働者を公務員の範囲から除く」とする臨調「行革」路線によって、現業労働者に対する制度的な賃金差別や職場の民間委託・統廃をはじめとする合理化と結びついています。その結果、全国の自治体で現業職場が減少するとともに、労働基準法や労働安全衛生法が軽んじられ、現場の労働者を無視した労働強化による職場での死亡事故や重大事故が多発しています。さらに、総務省は賃金センサスのデータによる公民比較を行うなど、不当に労使に介入し、賃金引き下げを進めてきました。

青年部は、現業差別・現業合理化反対、現業の低賃金改善にむけて、職場点検・交流、討論を行い、現業職場の労働条件や職場環境などの実態を明らかにするとともに、それぞれの職種・職業に対する差別意識の克服をはかりながら、現業職場の直営堅持、拡大・拡充にむけて現業・非現業一体のたたかいを進めます。そのために現業・公企統一闘争や現業評議会、公営企業評議会の行動を積極的に取り組み、差別実態とその解消にむけた交流をはかります。あわせて第24回自治労青年女性中央大交流集会や2025地連別夏期交流集会において青年現業組合員の参加を得ながら現業職場のたたかいの交流を深めます。

⑥ 青年部は「部落の解放なくして労働者の解放なし、労働者の解放なくして部落の解放なし」という観点で部落解放運動と労働運動を統一的に捉え、部落の完全解放を勝ち取るために部落解

放共闘会議に結集し、部落解放同盟との連携を強化します。

また、狭山第三次再審闘争では、石川一雄さんの無実を勝ち取ることが反動司法・国家権力とのたたかいであることを再認識し、早期の再審開始、全証拠開示、事実調べを求め、狭山現地調査、学習会などに取り組み、全国的な運動としてたたかいを強化します。さらに、司法制度を適正かつ明確なものとするため、取り調べにおける全面可視化や証拠開示の公正・公平なルール化などを求める取り組みを強めます。「部落地名総鑑」は、差別の実態を商品化するものであり、特に最近ではインターネットやメール等を使用するなど陰湿かつ悪質化しています。私たちは、不必要な住民票の写しや戸籍謄本の閲覧・交付の禁止を徹底するよう求めるとともに、「本人通知制度」の導入を進めるなど、就職差別・結婚差別を拡大する差別的な事件を許さない取り組みを強化していきます。また、部落解放同盟の解放理論に学び、部落差別の本質や社会意識としての差別観念の克服や「融和主義」の誤りを明らかにし、職場・地域において「差別をしない・させない」たたかいを強化します。さらに、実効ある部落解放行政の確立のため自治研活動を強化し、職場から部落解放行政の点検と自治体当局の責任を追及する取り組みを強化します。

⑦ 自民党の「憲法改正草案」では、天皇は「日本国の元首」と位置づけられており、「皇族あれば賤民あり」と言われるように差別構造の頂点に天皇制が存在していることから、部落解放闘争の課題として天皇制強化による国民支配・国民統合に反対します。さらに、国旗は日章旗とし、国歌は君が代とする条文を新設し、国民は国旗および国歌を尊重しなければならないとしています。青年部は、「日の丸・君が代」「元号」の強制使用を許さないたたかいを追求します。また、差別問題や天皇制、元号使用などの問題の本質を明らかにする学習を強化します。2016年1月から始まった「マイナンバー制度」については、

あらゆる個人情報が一元管理されるとともに、全国の自治体や企業など広範囲で利用され、国家統制や個人情報流出の危険性が高まり、差別の温存・助長にもつながります。

青年部では、課題や問題点を学習することから、人権を守るたたかいを強化していきます。

「障害者基本法」にも見られるように障がい者に対する理解は高まりを見せる一方で、資本・当局は障がい者に対する差別・隔離政策をつくりだしています。また、労働者の健康よりも「効率化」を優先し、「能力・実績主義」を強めることで障がい者の待遇を低く抑えるなど、障がい者の社会参加が困難な状態にしています。青年部は、ノーマライゼーションの理念に立ち、共生社会の実現にむけて、職場・地域から「生存権・労働権・生活権」を確立する運動と自治体における障がい者採用基準を遵守させる取り組みを強化します。また、社会福祉協議会や自治労障害労働者全国連絡会と連携し、特別支援学校の義務化反対、障がい者児童保育の拡充・実践、障がい者の普通学校編入など具体的課題に対して取り組みを進めます。

- ⑧ 民主党政権では、永住外国人地方参政権付与について、法案成立にむけた議論が進みましたが、依然として「朝鮮籍はずし」「永住者と定住者の区別」「国家への忠誠義務のない外国人に対し選挙権を付与するのは憲法違反」などの論調が根強く、具体的な法案提出には至りませんでした。また、街頭では韓国・朝鮮人をはじめとする在日外国人を公然と侮辱するヘイトスピーチを行うデモも続発し、国連・自由権規約委員会は2014年7月に日本政府に対してヘイトスピーチの処罰の法制化を勧告しています。この間の取り組みから2019年12月には川崎市においてヘイトスピーチ解消法の実効性を確保するため、全国で初めてヘイトスピーチに刑事罰を科す、「差別のない人権尊重のまちづくり条例」が制定されました。相模原市においても市長は「罰則を設けた条例制定をめざしたい」と述べており、

条例制定にむけた動きがすすんでいます。

この問題の根底には、外国人差別や日本の戦後処理問題などが課題となっており、これらの反動的な動きは、天皇制・外国人排斥運動・排外主義・歴史を歪曲する自由主義史観などが思想的に支えています。このような、差別排外主義を一切許さず、取り組みを強めなければなりません。

青年部は、真の地方分権・外国人差別撤廃を進めるため、市民レベルでの問題点の学習と運動実践の交流を強化します。また、自治体職場の採用における国籍条項撤廃や新たな在留管理制度の導入に伴って外国人登録制度は廃止されることになったものの、外国人登録証に代わる在留カードの携帯・提示義務撤廃などを求めるたたかいを職場・地域から強化します。

- ⑨ 青年部は、差別が人と人との信頼関係や社会のつながりを壊してしまうことを認識し、いかなる差別や誹謗中傷を許さず、お互いに思いやる心と優しさを忘れずに、人権に配慮した適切な取り組みを強化します。

#### (4) 真の労働時間短縮、人員確保を実現し、「地方行革」攻撃に反撃するたたかい

- ① この間の「地方行革」攻撃は、公共サービスのあり方よりも、職場にコスト論を持ち込み、官民でのコスト比較を行うことで、とくに、現業職場を中心に退職者不補充、民間委託、指定管理者制度の導入などの結果、官製ワーキングプアなどの社会的問題を引き起こしています。さらに、窓口業務などは「定型的な業務」として外部委託の拡大が進められており、地方自治体の導入状況を公表することや、トップランナー方式による地方交付税の算定によって取り組みを加速させようとしています。

青年部は、合理化や財政難による住民サービスの低下、受益者負担増を許さず、公的責任を明

らかにしながら、現業の直営堅持・公共サービスの向上にむけて現業・非現業一体となった統一闘争・賃金確定闘争を前進させます。

また、働くものの犠牲の上に成り立つコスト論による公共サービスの切り捨てを許さず、すべての公共サービス労働者の労働条件や賃金水準を確保するためにも、公契約条例の制定にむけた取り組みを進めます。

- ② 国家公務員の定年を引き上げる法案が可決・成立されたことに伴い、雇用と年金の確実な接続や、人員確保をはかるためにも、定年まで安心して働き続けられる職場・制度の確立が不可欠です。

この間の集中改革プランをはじめとした体制的人員削減によって青年一人ひとりの業務量は増大し、過重労働や慢性的な超過勤務など労働条件の悪化につながっていることが明らかになっています。

こうした体制的合理化に対し青年部は、仲間との生活・職場実態の点検と交流、討論から、職場にある長時間労働の解消・人員不足をはじめ「65歳まで働き続けられる職場」と、その基礎となる「賃金・労働条件の確立」にむけて学習を進めるとともに、対自治体交渉に取り組みます。また、地方公務員の実情をふまえた制度設計を求めて、自治労組織内・協力議員とともに政府への要請行動に取り組みます。

- ③ 資本・当局はコロナ禍の非常事態においても、職場にコスト論・利益を持ち込むことで労務管理を推し進めています。

総務省の「新公立病院改革ガイドライン」では「経営の黒字化」だけを基本に「病床数の削減・診療所化・経営形態の見直しなど」を求めてきています。新型コロナウイルス感染症の拡大の最中であっても地域医療構想などで自治体病院と病床の削減を追求し続け、病床はコロナ禍であった2020年12月末でも対前年比21,006床も削減しています。

こうした合理化政策により病院職場において

も医療供給体制は脆弱なまま、新型コロナウイルス感染拡大とともに「医療のひっ迫」「医療崩壊」を招き、「助けられる生命も助けられない」体制となり、医療従事者は心身が疲弊し、離職者も相次ぎ、人員不足の状態は今なお続いています。

資本・当局は、日常での労務管理や人事評価制度の拡大によりさらなる競争意識を職場に植えつけ、ガマンを強いることからモノ言わぬ労働者づくりを進めています。

青年部は、自治体合理化を跳ね返し、地域共生社会の実現と行政サービスの拡充、誰もが健康で安心して働き続けられる職場づくりにむけたたたかいを、職場から強化します。また、自治体財政危機を利用し「地方分権」の名のもとに進められている「行革」合理化に反対し、労働学校などの各種集会において学習・交流をはかりながら労働者意識と「モノの見方・考え方」を確立していきます。

- ④ 行政サービスのデジタル化を一元的に担う「デジタル庁」が2021年9月に設置され、今後は自治体DXが推進され「スマート自治体」への転換が迫られています。「従来の半分の職員でも機能を発揮できる自治体の仕組みが必要」としたのが「自治体戦略2040構想」ですが、コロナ禍をはじめ有事の際はマンパワーを必要としても確保されず、こうした行政のデジタル化がさらなる人員削減を招く懸念があります。AIの導入により雇用の場は減少し、労働そのものが「優秀な労働」と「単純な労働」と二極化し、正規職員から臨時・非常勤職員への置き換えや、行政サービスの民営化・委託化により職場を失う懸念があります。

こうした体制的合理化に対し、私たちは職場を守るためにも職場実態の点検と討論から、階級闘争を強化していきます。

- ⑤ 新型コロナウイルス感染症の影響は私たちの職場・生活に大きな影響を及ぼしました。この間続けられてきた人員削減により、コロナ対応を

行う現場の仲間からは「少ない人員で負担が多いけれど、がんばらなければ住民に迷惑がかかると思って夜中の3時まで残業することも普通にあった」「コロナの新規感染が落ち着いてきたことから、ようやく人間らしい生活を取り戻しつつあるが、これからまたワクチン接種が始まるので、今後のことを考えると精神的につらくなる」といった声が出されています。

あらためてコロナ禍で浮き彫りとなった働き方についても点検と討論から、安心して働ける職場環境を構築するため、改善に向けた取り組みを強化していきます。

## (5) 労働基本権確立、職場の権利拡大に向けたたたかい

- ① 労働組合の基本的役割は、賃金・労働条件を労資の団体交渉によって決定するための機能と力を持つことにあります。労働基本権を制約されている私たち公務労働者にとって賃金闘争の前進は、労働者や労働組合の権利を守り、拡充する権利闘争の前進とともに追求してはじめて実現することから、引き続き、労働基本権確立と労資の団体交渉による賃金・労働条件の決定をめざします。

旧民主党政権が国会に提出した国家公務員制度改革関連4法案・地方公務員制度改革2法案は、2012年11月16日に廃案となりましたが、労働組合の基本的な役割である賃金・労働条件を労使の団体交渉によって決定していく必要性が失われたものではありません。

こうした中で、私たちの生活や権利は人事院勧告制度によって与えられるものではなく、自らの力でたたかい取るという視点でのたたかひの積み上げから、自律的な労使関係制度を勝ち取っていかねばなりません。

このことから、青年部は、独自要求・交渉を積み上げながら、単組・職場における実質的な団体

交渉権・労働協約締結権の確立をめざします。また、労使交渉による合意事項への議会介入や地方自治を蔑ろにするなど、国からの不当な介入の実態からも、団体交渉権・労働協約締結権だけでなく、争議権の奪還にむけて「自らがストライキを打ち抜く中で争議権を奪還する」という立場にたつて、争議権に対する学習を深めるとともに、スト批准投票の高率批准を勝ち取り、いつでもストライキが打てる組織づくりにむけて、職場オルグなどを主体的に取り組みます。あわせて、国際労働基準であるILO151号条約など、ILO勧告の早期批准を求めて政府への要請行動などの取り組みを強化します。

- ② 旧民主党政権が提出していた地方公務員制度改革2法案では、消防職員が労働組合を結成し、当局との交渉を行うことができる権利を盛り込んだものとなっていました。しかし、国会解散により廃案になっています。しかし、これまでILOから再三の勧告を受けていることから、消防職員に団結権を求めていかなければなりません。全消協の組織拡大とのちの自治労結集につなげていくため、国際公務労連(PSI)などを通じて消防職員との交流を積極的にはかります。
- ③ 当局による市町村合併などの「地方行革」と一体となった自治体合理化攻撃が強まる中で、労働組合の組織破壊・分断を狙い、ストライキをはじめとする日常的な組合活動への処分・弾圧が強められています。さらには、組合役員を狙い撃ちにした不当な出向・配置転換、管理職登用などの事例も後を絶ちません。また、議会による労使関係への介入も強められています。労使で確認した協定や慣行の一方的破棄、人員や労働時間の変更、現業職場の民間委託など、事例は枚挙に暇がありません。

私たちは、労働者の権利を守り、拡大するため、こうした処分・弾圧や権利・慣行の一方的な破棄に対し、労働条件は労使が対等な立場で決定するとの観点から、団体交渉や労使関係への介入を許さず、労使合意を守らせるたたかひを強化

します。また、権利破壊・既得権剥奪を許さないために、日常的な権利点検・摘発活動を強化し、たたかひの成果を第 24 回自治労青年女性中央大交流集会に持ち寄り、自治労産別として跳ね返すたたかひを強化します。あわせて、労働基準法・労働安全衛生法・改正男女雇用機会均等法・改正育児介護休業法などを最低基準とした職場での点検活動を強化し、職場での違法状態を一掃する摘発活動を強化します。

- ④ 資本・経営者側が進めてきた労働法制の規制緩和の狙いを明らかにする学習を強化するとともに、職場実態の点検をはじめ『人員要求チェックリスト』や厚生労働省が公表した『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』などを活用した要求根拠づくり、さらには職場・地域での活動や要請行動の実践を積み上げ、労働者のための法整備の実現に取り組みます。
- ⑤ 争議権の奪還にむけて、国際公務労連 (PSI)、国際運輸労連 (ITF)、国際労働組合総連合 (ITUC) など世界の公務公共サービス労働者の青年との交流で学習を深め、国際的な連帯・協力を追求し、取り組みを強化します。

あらゆる労働者に対する不当労働行為をはじめとする攻撃に対し、職場・地域で争議行為を支援するなど、連帯する取り組みを追求します。また、官民の枠を越えた交流から労働者としての視点を確立するとともに、共闘運動の拡大をめざして団結集会運動・連合運動に結集し、労働者の諸権利拡充の取り組みを強化します。とくに、国鉄労働組合のたたかひや社会保険労組のたたかひに学び、自らの運動を強化するとともに、誰もが健康で安心して働き続けられる職場・社会づくりを進めます。

## (6) 反戦・平和・民主主義を守り、地方自治を確立するたたかひ

- ① 一強多弱の政治情勢の中で、この間の護憲・反戦・平和闘争などの運動の総括・検証をふまえ、組織内・政策協力議員や協力政党をはじめ、他産別の青年部や地域平和運動センターなどの市民団体と幅広く連帯した共闘・大衆行動を強めていきます。
- ② 在日米軍基地の整理縮小・撤去を求める運動を中央・地方でより一層強めます。また、在日米軍基地の機能強化と一体となった米軍再編については、その焦点となる沖縄など現地のたたかひに連帯し、基地撤去・機能強化反対の取り組みを進めます。喫緊の課題である辺野古新基地建設問題・普天間飛行場の即時返還などについては、「5・15 沖縄平和行進」に結集し、大衆行動を通じて全国で反対の声を挙げ、建設阻止の実現にむけ攻勢を強めます。また、女性部とともに「青年女性オキナワ平和の旅」を開催し、沖縄戦の歴史、在日米軍基地の現状、跡地利用・平和行政などについて現地での学習と交流を深めます。
- ③ 東日本大震災・福島第一原発事故から 12 年が経過し、事故の風化が懸念されるなかで、事故の収束はいまだ見えないままです。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。避難者についても、東京電力は「被災者最後の 1 人まで賠償を貫徹する」としていたにもかかわらず、避難者への賠償を次々と打ち切っています。また使用済み核燃料中間貯蔵施設の共同利用案が青森県とむつ市に提案されました。中間貯蔵先に行き詰まっている福井県から使用済み核燃料の県外搬出を求められている関西電力を支援するものとしての申し入れであり、現時点で

は青森県知事もむつ市長も拒否をしています、今後の動向を注視していく必要があります。北海道寿都町と神恵内村およびその周辺自治体では高レベル放射性廃棄物最終処分場の選定にむけた動きが進んでおり、長崎県対馬市でも文献調査をめぐり、調査応募を求める建設系団体や、反対を訴える市民団体や漁業系団体が、市議会へ賛否の請願書を提出するなど、市民を分断する状況がつくられています。核のごみの最終処分に係る問題については、当該市町村だけではなく、自分事としてとらえたうえでどうあるべきなのか考えていく必要があります。

- ④ 米海軍の米国外で唯一の「空母の母港」となっている神奈川県横須賀港は、1973年の米軍原子力空母「ミッドウェイ」にはじまり、当時は3年程度との説明としながら40年以上も続いており、原発と比較して格段に危険性が高い濃縮核燃料を使用している原子力空母の「安全性」も実証されておらず、関東全圏を放射能の危険にさらしています。原子力空母母港化の恒久化が一層危惧される状況において、引き続き、米海軍横須賀基地の撤回の取り組みを進めていきます。

青年部は、政府の原子力政策・プルトニウム政策の抜本的見直しと、電力資本の住民や労働者の安全を無視した姿勢を糾弾するとともに、核不拡散・核軍縮にむけて、プルトニウムの蓄積が日本の核武装国化につながることを見抜く学習と交流を深めていきます。また反核・平和の火リレーをはじめとする平和友好祭運動を地域の仲間とともに積極的に展開していきます。

- ⑤ 軍事大国化にむけた動きが進められる一方で、教育現場における「日の丸」「君が代」の強制、歴史においては天皇を中心に描かれ、「従軍慰安婦」「南京大虐殺」などの言葉の削除、「欧米に植民地支配されたアジアの解放」を強調し、侵略戦争を美化しています。また、現行憲法の三原則や立憲主義よりも、憲法改「正」や武力による国防の必要性を詳しく記述し、戦争によるアジ

アや国内の犠牲にはわずかししか触れず、まさに、安倍政権時の価値観を教え込む、国家主義を教育する教科書と言えます。さらに安倍内閣では教育勅語について憲法や教育基本法に反しない形での教材としての使用を認める閣議決定をしました。戦前のように、国家権力を強化し、国民の命をないがしろにするようなこれらの動きには反対の意思を明確にし、フォーラム平和・人権・環境など、関係各団体と連携し、正しい歴史を未来ある子どもたちに伝えるため取り組みを進めます。

青年部は引き続き、平和憲法の根幹である9条を不変のものとし、二度と戦争を起こさない取り組みとして、「青年女性憲法フォーラム」を開催し、平和憲法の理念を学習するとともに、職場・地域から平和憲法を擁護し、憲法改悪に反対する取り組みを強化します。また、日本のアジア侵略の事実などを学ぶため、「平和友好祭運動」や「侵略を心に刻み、語り継ぐ平和の旅」、「アウシュヴィッツを訪ねる平和の旅」にも積極的に参加し、反戦・平和運動を強化します。

- ⑥ 米朝首脳会談では、これまで朝鮮の非核化をめぐり両国の溝は埋まらず、米国は核施設の廃棄を求めてきましたが、朝鮮は核施設の廃棄の見返りに経済制裁の全面解除を訴え合意に至らず、核問題の進展は見られないままです。

青年部は、朝鮮半島の軍縮をめざすとともに、朝青同、韓青同などとの日常的な交流・連帯を強化します。

- ⑦ 高等学校では2022年度入学生から、領土問題など現代の諸課題を形づくった近現代史を学ぶ「歴史総合」、法律や政治制度を理解したうえで模擬裁判や模擬選挙などに取り組む「公共」など、「改定学習指導要領」に沿った教育内容が順次実施されます。「公共」は、道徳教育の中核的な役割を担うことが、「改定学習指導要領」に明記されました。小中学校での道徳教育強化の流れを高校にも広げる形となっています。小中学校では、2019年4月から「道徳」が教科に格上

げされ、子どもたちの内面を評価できるのか議論になりました。加えて、戦前の教育勅語下の「修身」の復活につながるという根強い批判もあります。平和フォーラム等と連帯し、憲法改悪反対の取り組みと合わせ、復古的家族主義、国家主義的教育を許さない取り組みが必要です。

⑧ 自民党政権は「戦争ができる国づくり」とともに、コロナ禍においても貧困や差別を助長する政策を推し進めました。日本国憲法とその理念が危機にさらされている今、生命と暮らしを守るたたかいとして、職場・地域で運動を拓げていく必要があります。自治体労働者の仕事は政治に影響されます。いかに仕事として住民福祉を向上させようと思っても、政治がそれを切り捨てるならばそれに従わなければなりません。

こうした政治や政策の矛盾を明らかにし、住民と一体のたたかいに結び付けていくことも労働組合の任務です。各級選挙における自治労組織内候補と推薦候補の必勝をめざす政治闘争の取り組みを強化していかなければなりません。

職場と地域の問題を結びつけながら「労働組合がなぜ政治闘争をたたかうのか」などの学習の強化と選挙制度についての基本的学習を日常的に進め、自治体職場で働く我々の声を政治の場に届け、生活職場実態の改善をめざします。そのため、すべての組織内・政策協力候補と推薦候補の必勝につなげます。そして、産別を超えた青年の共闘による学習の強化や青年選対結成による具体的行動を通じて組織強化をはかります。

## (7) 青年部の組織強化をはかり、産別自治労建設を進めるたたかい

① 職場では退職者不補充、定数削減などの人減らしが進む一方で、地方分権や権限委譲などにより業務量は増大しています。また、公務員の定年が延長され組織の年齢層も変化する一方

で、若年層の採用が抑制されることにより、さらなる長時間労働や責任の増大や労働者間の分断が進められるなど、職場環境の厳しさが増していることで労働組合に結集することや取り組みの意義・目的を議論することが困難になってきています。また、コロナ禍においては、集まる事すら困難となり、仲間との交流や取り組みも進まず、仲間の声を拾うこともできていない状況です。

しかし、私たち青年労働者が生活・職場改善にむけ声をあげることをやめてしまえば、労働者をないがしろにした社会がつくられてしまいます。今一度、何のために私たちは青年部運動に取り組むのかという運動の根本を見つめ直し、あらためて全体で討論することから、「やらされている」ではなく、「必要だから取り組む」という前向きな運動につなげていくことが必要です。

そのうえで、資本・当局の合理化攻撃の影響が職場生産点に顕著に表れることから、自分たちの賃金・労働条件を守るためにも、以下のとおり青年の生活・職場実態に依拠した要求討論と交渉を積み重ね、全青年組合員が大衆行動に取り組み、共通の課題の下での全員行動により組織強化をはかります。

第1に、

- ア 生活・職場実態の点検
- イ 資本・当局のねらいを明らかにする学習と交流
- ウ 実態討論からの具体的な要求づくり
- エ 要求実現にむけた交渉参加や一人一行動などの全員参加の行動
- オ 一連の取り組みの総括と次なる運動方針の確立

という運動サイクルをすべての職場・単組に拡大・定着させるとともに、継続する中で青年部の組織強化をはかります。

第2に、すべての職場（支部・分会を含む）に、青年部を組織し、あらゆる運動に一人ひと

りの青年労働者が結集していくために、企画立案から準備、実践、総括まであらゆる場面で主体的・大衆的な取り組みを追求します。

第3に、職場・単組・県本部・地連・本部の相互連携を密にして具体的な方針やたたかいを全青年部組合員に拡げていきます。

- ② すべての単組・職場で学習・交流・実践・総括・方針確立の闘争サイクルを確立・構築するため、賃金闘争、反合理化闘争、反戦平和闘争など、あらゆるたたかいの中で統一行動や大衆行動を提起しながら産別全体の組織強化をはかります。とくに、第24回自治労青年女性中央大交流会をたたかいの集約点とする交流会運動に取り組み、各闘争期における総括の持ち寄りから次の闘争期へつなげていく通年闘争を確立します。また、実行委員会体制や参加態勢づくりにむけた事前のオルグ活動、学習会・交流活動を進め、交流会後においても報告集会などを通じた実態討論の中から、青年の主体的な取り組みを通じて組織強化をはかり、産別自治労の建設をめざします。
- ③ 青年層の急激な増加やいびつな年齢構成などにより、組合活動の経験が不十分なまま役員を担い、運動構築に苦慮している仲間も見受けられます。このことから、機関会議などでの各県の取り組み交流や各県本部での役員セミナーなどの開催を通じ、単組活動の活性化や次代の担い手づくりなどで悩んでいる役員を後押しする取り組みを進めていきます。
- ④ 資本・当局が一体となって推し進める合理化攻撃により、労働者の『生命と権利』が奪われています。厳しい職場実態や労働者犠牲の背景にある資本・当局のねらいや職場・単組でのたたかいの全体化をはかるため、学習資料・パンフレットを作成するなど学習・教宣活動を強化します。また、労働者としての「モノの見方・考え方」を確立し、活動家を育成するため、座長養成講座の実施や、各職場・単組で学習活動を計画的に継続して取り組みます。とくに、自治労の

教宣・出版物や青年の学習誌「まなぶ」などを活用した日常的な学習を定着させます。

また、これらの活動を丁寧に進めるため、各県本部青年部長等の専従体制を確立し、きめこまやかな指導体制・組織活動の強化につなげます。また、各県本部・単組の中心を担っていく活動家を育成するため、本部青年労働学校を開催し、単組活動の活性化を重点に、内容の充実をはかります。さらに、各県本部でも青年労働学校を開催し、そのために本部として講師の斡旋や学習資料、書籍の紹介等を行います。

- ⑤ 新規採用者をはじめとする若年層の組合加入・組織化にむけて、労働組合の基礎的な学習や、スポーツ・レクリエーションなど横や縦の繋がりを強化する、仲間づくりを重視した取り組みを青年部が主体的に開催していきます。また、会計年度任用職員等や公共民間労働者の組織化にむけて、日常の交流と基本組織の取り組みに連携しながら自治労加盟や組合結成を進めます。さらに、組織競合している単組については、青年部が中心となってオルグ活動や交流会を開催し、県本部・単組を越えた支援体制の強化をはかります。
- ⑥ 文化活動は自らの生活や職場を歌や構成詩で表現し、職場や社会を変えようとする活動です。いきいきとした働くものの文化を創造するために、青年の文化活動としての音楽活動や構成詩活動を重視します。生活・職場実態やその背景、仲間のたたかいや成長を討論し、表現することで感動や共感を生み出し、仲間同士のつながりを強化しながら音楽活動家の育成をはかります。また、日本音楽協議会と連携し、交流会での文化交流や「音楽活動家養成講座」を実施するなど労働者の文化活動を拡げる取り組みを進めます。
- ⑦ 連合ユースター委員会に結集し、地域・産別を越えた青年労働者の交流や大衆行動から地域における青年部の組織強化をはかります。また、日本社会主義青年同盟、フォーラム平和・人権・



環境、部落解放同盟などの民主団体、自治労協力政党などと連携し、産別・地域を超えた職場実態を交流する中から、共通する悩みやその背景にある資本・当局の動き、それに対する仲間のたたかいに学び合い、各級青年団結集会など幅広い青年共闘運動に結集し、大衆闘争をより広範に構築します。

- ⑧ 若年層は、社会の不平等性や不条理のしわ寄せが来やすいからこそ、青年部は、「不満やおかしさを仲間同士で持ち寄り、共感できる組織」として大切です。また、おかしなことを自分たちで変えていこうとする独自要求闘争こそが、青年部組織や将来の基本組織も含めた主体的な組織の強化にもつながります。さらには、青年層の力強さが、資本主義体制における労働者階級闘争の力強さにつながることになります。私たちは、あらためて「なぜ青年の組織が必要なのか」を丁寧に拡げていくとともに、階級闘争の意義と必要性もしっかりと確認をしていきます。そして、あらゆる取り組みにおいて、目的を確認し、実践し、丁寧な総括を行います。具体的な運動を通じた職場の仲間一人ひとりの成長と立ち上がりから運動を強化し、自治労の次世代を担う活動家を育成していきます。
- ⑨ コロナ禍による対面活動の制限が緩和される中で、ウェブの活用もはかりながら運動を進めてきました。仲間の声に丁寧に寄り添い運動を進めるため、組織強化の観点において、ウェブの利点や限界を皆で共有しながらも、運動の本来の目的や意義を確認しながら前進のために何ができるか検討をしていきます。

# 限りなき躍進

作詞・作曲 但野 一博  
補作 岡田 和夫

あおぞらたる一かきくもかからげるあかきはたわわれ  
ひのくばげにまと一きもかからげるあかきはたわわれ  
しよくおのぞらたる一かきくもかからげるあかきはたわわれ  
らら た た か か う じ ち た い ろ う ど う し や  
た た た か か う じ ち た い ろ う ど う し や  
しよくばのなかくまなこころむならとすつによめこまねのつづてすよにくにすきぎすず一れめけ  
うかいほをのむかかまなこころむならとすつによめこまねのつづてすよにくにすきぎすず一れめけ  
しあか した の おい ふた く かけ し く つ か か か ぎ ぎ り り な な き き や や く く  
し し ん ん じ じ ち ち ろ ろ う う ど ど う う く く み み あ あ い い

## 限りなき躍進

作詞・作曲 但野 一博  
補作 岡田 和夫

青空高く かかげる赤旗  
われら闘う 自治体労働者  
職場の仲間 こころひとつに  
この手ににぎれ 真の福祉  
限りなき躍進 自治労働組合  
陽のかげる時も 嵐の時にも  
われら闘う 自治体労働者  
うしろをむくな ひるむな同志よ  
まっすぐ進め足音高く  
限りなき躍進 自治労働組合  
職場に街に 明るいあしたを  
われら闘う 自治体労働者  
解放の鐘 うちならすため  
根がよくきづけ 固い団結  
限りなき躍進 自治労働組合

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

# インターナショナル

詩 パティエール  
曲 ゼジエール  
訳 佐野 碩  
佐々木 孝丸

た て うえたるもの た よ い ま ゴひはちか  
き け われらがお た けび て まん ちとどろき

して さか めば よわがはら かが は た あか つて きはま  
き

ぬる ぼう ぎや くのかさり た つひはたは ちにもえ  
あっ せ いのかべや ぶ りてかたき わ がが い

てな うみを へだてつわ れらかいな むすり びゆは  
いま ぞ たかくかか げ んわがしょう の は

くた いざた たか わん いざ ふるい たて い

ぎ 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

ぎ あ イン タ ナ ショ ナ 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・コミュンが2カ月で鎮圧されます（「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。

## 2024 年度 総合組織局・青年部年間行動計画（案）

	機関会議・諸集会	青年部			
9月			闘 (闘)	闘	闘
10月	青年労働学校(基礎編) 現業・公企統一闘争 拡大青年部長会議 部落解放闘争行動	闘	闘 (闘)	闘 (次)	闘
11月	青年女性中央春闘討論集会				闘
12月	7日(木) 青年女性オキナワ平和の旅 ～9日(土) 地連別青年女性春闘討論集会				闘
1月	第1回青年部長会議		闘		
2月	福島スタディツアー				
3月	座長・音楽活動家・教宣担当者養成講座				
4月	狭山現地調査・学習会			闘	闘
5月	2日(木)青年女性憲法フォーラム ～3日(金) 青年労働学校(実践編) 部落解放闘争中央行動			闘	闘
6月	男女平等推進月間 第24回自治労青年女性中央大交流集会		闘 (次)		
7月	労働安全衛生月間 第2回青年部長会議		闘 (闘)		
8月	第69回青年部定期総会 第98回定期大会				闘