

# 第97回定期大会議案

## (事前配布 その1)

第1号議案	2024-2025年度運動方針(案) .....	1
第2号議案	当面の闘争方針(案) .....	(2週間前)
第3号議案	「第5次組織強化・拡大のための推進計画」の総括と 「第6次組織強化・拡大のための推進計画」(案) .....	144
第4号議案	「自治労ジェンダー平等推進計画」(案) .....	184
第5号議案	第27回参議院選挙闘争の推進について(案) .....	206
第6号議案	2024年度一般会計・特別会計予算(案) .....	210
第7号議案	第98回定期大会(2024年中間年大会) 開催地の内定について .....	238
第8号議案	特別中央執行委員等の選任について .....	(当日配布)
<資料1>	自治労表彰者名簿 .....	(当日配布)
<資料2>	当面の機関会議日程 .....	(当日配布)
<資料3>	セクシュアルハラスメント一掃宣言 .....	(当日配布)



**第1号議案****2024－2025年度運動方針（案）**

<b>第1章 基本的考え方</b> .....	3
I 基本認識～取り巻く情勢 .....	4
II 公共サービスを取り巻く状況 .....	17
III 自治労組織の現状と取り組みの重点課題 .....	23
<b>第2章 各課題の運動目標</b> .....	33
1. 賃金闘争の再構築～実態把握と到達目標の確立、要求・交渉の徹底 ...	34
2. 長時間労働是正と人員確保、安全衛生の推進 .....	40
3. 安定雇用の実現と公正なワークルールの確立 .....	46
4. 地方自治の確立と質の高い公共サービスの推進 .....	51
5. 安心・安全・信頼の社会保障制度改革の推進 .....	58
6. 持続可能な環境社会の実現と脱原発の推進 .....	64
7. 憲法を守り平和を確立する運動の推進 .....	68
8. 人権を守り共生社会を実現する取り組み .....	72
9. 政策実現にむけた政治活動の推進 .....	76
10. 国際連帯の強化と国際労働運動の推進 .....	80
11. ジェンダー平等社会実現の取り組み .....	83
12. 運動の強化と持続可能な組織づくり .....	87
13. 労働者自主福祉運動の推進 .....	96

---

<b>第3章 各部門の運動目標</b> .....	101
1. 現業労働者の取り組み .....	102
2. 公企労働者の取り組み .....	106
3. 衛生医療労働者の取り組み .....	109
4. 社会福祉労働者の取り組み .....	112
5. 政府関係労働者の取り組み .....	116
6. 公共サービス民間労働者の取り組み .....	119
7. 国保連合会労働者の取り組み .....	123
8. 公営競技労働者の取り組み .....	125
9. 全国一般労働者の取り組み .....	127
10. 公共交通労働者の取り組み .....	130
11. 女性労働者の取り組み .....	134
12. 青年労働者の取り組み .....	137
13. 自治体非正規労働者の取り組み .....	141

# 第 1 章

2024－2025年度運動方針(案)

## 基本的考え方



# I 基本認識～取り巻く情勢

## 1. 国際的な政治・経済状況

- ① 新型コロナウイルス感染症のパンデミックは世界を大きな混乱の渦に巻き込みました。しかし、徐々に落ち着きを見せウィズコロナへと転換がはかられる中で、今度はインフレ高進によって生活は厳しさを増しています。
- ② こうした中で起こったロシアによるウクライナへの軍事侵攻によって、世界は大きく変容することとなりました。安全保障の危機に直面した欧州を中心とした軍備強化、核の脅威は世界を覆い、経済への影響、物価やエネルギー価格の高騰が労働者などに大きな影響を及ぼしています。
- ③ 米中による覇権争いも深刻化するなど、世界は混迷を極めていますが、気候変動対策などを中心に国際的な協調が求められています。その中で平和と安定に資する多方向の平和外交を展開していくことこそ日本が果たしうる役割です。

### (1) 世界を覆った新型コロナウイルス感染症の状況

#### ① ウィズコロナへの転換、経済活動の再開とインフレ

1. 新型コロナウイルスの世界的大流行から3年余が経過する中、感染の波は幾度にもわたり世界を覆い、経済活動の停滞、サプライチェーンの混乱を招きました。また、中国の「ゼロコロナ政策」をはじめとする厳しい外出制限、都市封鎖（ロックダウン）が行われるなど、人々の生活は大きく制限されてきました。

しかし、世界的なワクチン接種の進行と集団免疫を獲得したことなどもあり、終息とまではいけないものの感染者数は一定の落ち着きを見せつつあります。

2. 欧米では日本よりも一足早く経済活動が再開される一方で、需要の急速な高まり、

食料などの供給ショック、労働力不足などを背景に世界的にインフレが高進し、人々の生活は厳しさを増しています。

3. WHO（世界保健機関）は「国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態」の宣言を2023年5月5日に解除しました。今後もさらなる変異株の発生などの恐れもあり予断を許しませんが、世界経済はパンデミック前まで完全には戻らないまでも回復の兆しを見せており、世界的にウィズコロナへと転換がはかられてきています。

#### ② 露呈した人種差別、人権侵害

4. 新型コロナウイルスは、人種差別や人権侵害などの問題を生じさせました。アメリカでは、トランプ前大統領が新型コロナウイルスを、「チャイニーズ・ウイルス」や

「カンフルー」などと繰り返し表現したことに端を発し、人種や宗教への偏見に基づくアジア系アメリカ人に対する憎悪犯罪（ヘイトクライム・アジアンヘイト）が発生し、社会問題化しました。

また、中国では、「ゼロコロナ政策」に対する市民の抗議活動が中国政府により弾圧されるなど、基本的な人権が侵害される問題も散見される事態となりました。

5. 世界規模で経済や社会、政治にまで広く影響が及ぶようなパンデミックの中、国民の命を守ることが各国政府に求められていたにもかかわらず、人権を侵害・抑圧するような状況があったことは大きな問題です。世界中のすべての人がパンデミックという同じ問題を共有していた今だからこそ、改めて人権の重要性を再確認することが求められています。

## (2) ロシアのウクライナ軍事侵攻が世界を大きく変容

### ① 安全保障環境の変化と核の脅威

1. 世界が新型コロナから立ち直り、以前の日常を取り戻しかけていた矢先の2022年2月24日、ロシアはウクライナ東部のロシア系住民をウクライナ軍の攻撃から守り、ロシアに対する欧米の脅威に対抗するという「正当防衛」を主張し、「特殊軍事作戦」と称してウクライナへの軍事侵攻を開始しました。これは、明らかな国際法違反であり、一般市民の生命や生活を脅かし人道上の危機を深刻化させる暴挙は断じて許されるものではありません。

2. ロシアによる軍事侵攻を受け、NATO（北大西洋条約機構）は防衛体制を強化する方針を示すとともに、「GDP比2%」との加盟国の国防費目標を引き上げる可能性を示唆しています。また、第二次世界大戦後、軍備の増強を抑えてきたドイツも、防衛費を拡大させる方針へと転換をはかりました。

また、これまで「軍事的中立」を掲げてきたフィンランドやスウェーデンはNATO加盟を申請し、4月4日にフィンランドの加盟が正式決定するなど、プーチン大統領のNATO分断の思惑に反して、軍事侵

攻前よりも拡大が続く状況となっています。

3. プーチン大統領は軍事侵攻以降、核兵器の使用をちらつかせ、5月には隣国のベラルーシに戦術核兵器の配備を開始するなど、「核の恫喝」を続けており、国連も常任理事国かつ核保有国であるロシアの暴挙を批判しています。また、バイデン米大統領も、「キューバ危機以来の核の脅威だ」と非難しています。

4. 一方で、プーチン大統領は、アメリカも2003年にイラクに大量破壊兵器があるとして、国連安全保障理事会（安保理）の決議を経ず一方的に軍事侵攻したこと、さらには、核シェアリングとしてNATO加盟国に核兵器を配備しているにも関わらず、国際法違反や人権侵害などとロシアを批判していることなどに対し、アメリカおよび西欧のダブルスタンダードであると批判を強めており、大国同士の非難の応酬が続いています。

### ② 世界経済が混乱、労働者へも大きな影響

5. ロシアによるウクライナへの軍事侵攻は、それまで気候変動などで顕在化していた食料危機の悪化、さらにはエネルギーなどの

## (6) 第1章 基本的考え方

供給不足を招き、コロナ禍からの回復過程で生じていたインフレに拍車をかけることとなりました。欧米を中心に経済制裁を課す一方で、エネルギーのロシア依存を強めてきた欧州ではエネルギーの供給不足に直面し、価格高騰も問題化する事態となりました。

また、ロシアとウクライナは世界有数の穀物の輸出大国であり、輸出拠点の港が一時封鎖されるなどの供給の混乱を引き起こしたほか、軍事侵攻以前から高まっていた小麦やトウモロコシなどの価格のさらなる高騰、肥料価格の高止まりなど、世界的な食料ショックをもたらしました。このように、冷戦後平和であることを前提に作り上げられてきたグローバル経済は非常に脆く、ひとたび戦争が起これば供給網の混乱と大きなダメージを引き起こすことが明らかとなりました。

6. コロナ禍から回復過程にあった世界経済にも影を落とすことになりました。中国の「ゼロコロナ政策」の撤回がプラスに働いたものの、これまでの金融政策が通用しないインフレが根強いこと等も踏まえ、IMF（国際通貨基金）は、4月11日、2023年の世界全体の成長率を2.8%（前期比マイナス0.1ポイント）と下方修正しています。また、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各国の中央銀行が金利引き上げにより十分にコントロールできていないことなどを要因として、「物価が多くで元通りになるには2025年までかかる」との見通しも示しています。

世界銀行も3月に2022～2030年の成長率が年平均で2.2%減速するとの見通しを示すとともに、インフレ抑制のため各国の中

央銀行が金融引き締めに転じた影響で2023年の世界経済は景気後退が想定され、大規模な金融危機が発生することも危惧されるとしており、世界経済の先行きは極めて不透明な状況にあるといえます。

7. ILO（国際労働機関）が1月に公表した「世界の雇用及び社会の見通し2023年版」では、世界の雇用の伸びは1.0%にとどまると予測しており、世界経済の減速は、より多くの労働者に雇用保障や社会保護を欠いた質の低い、低賃金の仕事を受け入れさせ、新型コロナにより悪化させられた不平等をさらに強調する可能性が高いと指摘するなど、世界の労働者にも大きな影響を及ぼしています。
8. 世界的に物価やエネルギー価格が高騰する中で、スリランカ、ペルーなどでは物価対策を政府に求める大規模なデモが発生し、一部では暴動にまで発展するケースも散見されています。また、アメリカやイギリス、ドイツなどでは労働者が物価高騰に見あった賃上げを求め大規模なストライキを実施するなど、物価高も踏まえた賃上げが世界的な課題となっています。

### ③ 気候変動対策に一時ブレーキ

9. 環境面での影響も深刻化しています。干ばつ、猛暑、豪雨など地球規模で自然災害が激化し、食料の安定供給などにも大きな影響が出る中、2020年以降の気候変動問題に関する国際的な枠組みである「パリ協定」に基づき、世界各国では温室効果ガスの削減目標（2050年までのカーボンニュートラル実現など）の達成にむけ、再生可能エネルギー導入などの取り組みが進められています。

しかし、今回の軍事侵攻後、ロシアによる天然ガス供給量の大幅な制限により世界のエネルギー需給がひっ迫し、欧州を中心に自国の経済を回すため、相対的に安価で調達しやすい反面、二酸化炭素排出量の多い石炭利用が急増するなど、国連が中心となり世界が一丸となって取り組むべき気候変動対策は一時ブレーキをかけざるを得なくなりました。

10. また、EUでは27カ国中13カ国が原子力発電を行っており、オランダ、イギリス、フランスなどは原発の新建設などを進める一方で、ドイツは5月に全原発を停止するなど、各国の原発に対する方針は大きく異なっています。一方で、ロシア軍によるウクライナ国内の原発の占拠によって有事への備えの難しさが浮き彫りとなりましたが、

### (3) 「民主主義VS権威主義」で分断の懸念も

#### ① 引き続き米中覇権争い

1. 3月に行われた中露首脳会談では、「双方は多極化する世界秩序の構築を加速する」などとしてアメリカをけん制するなど連携強化をアピールする共同声明を発表しましたが、中国からロシアへの軍事的な支援についての具体的な言及はなされず、現時点では中国として一線を引いている様子が見えかねません。

他方で、中国は南沙・西沙諸島において岩礁や暗礁を大規模に埋め立てて人工島を造成し、それらを軍事基地化していますが、この動きは力による現状変更を軍事侵攻によってしようとするロシアに重なるものがあることには留意する必要があります。

2. 中国中心の経済圏構築をめざす「一帯一路」構想はアジアやアフリカのみならず、

ロシアに依存しないエネルギー供給のため、原子力のグリーンエネルギーへの位置づけを強めようとする動きもあるなど、その扱いをめぐる対立が続いています。

11. WFP（国連世界食糧計画）は、紛争や干ばつ、新型コロナウイルス感染症の感染拡大などの影響で、深刻な食料不足に陥っている人々は82カ国で約3億人にのぼっていると警鐘を鳴らしており、食料問題の深刻化などさらなる懸念も示されています。

いずれにしても、気候変動対策は世界の喫緊の課題です。対策のスピードが遅くなれば、さらなる気候変動による食料危機、ツバルやキリバスに象徴されるような海面上昇による陸地の浸水（沈没）など、まさに生存権に直結する深刻な影響も懸念されています。

南米など世界規模に及んでおり、対中国債務をGDP比10%以上抱えた国が44カ国に達したとの調査もあります。しかし、これは中国が途上国支援と引き換えに権益を取り上げる「債務の罠」とよばれており、スリランカは2022年にデフォルトに陥り、重要インフラが中国の手中に落ちることとなるなど、中国は戦略的に経済面での覇権を拡大しています。

また、中国は中東離れを進めるアメリカの間隙を突くように、長年衝突を繰り返してきたイランとサウジアラビアの関係正常化に仲介役を果たし中東での存在感を高めるなど、内政不干渉の独自の外交を展開し、友好国を増やしています。一方で、2023年の中国の国防費は約30兆円と前年比で7.2%増加し、さらなる軍備増強の姿勢を

## (8) 第1章 基本的考え方

示すなど、軍事・経済両面での覇権拡大を目論んでいるといえます。

3. アメリカは中国の対外拡張政策に対して「自由で開かれたインド太平洋」構想を対置し、軍事同盟であるAUKUS、外交・安全保障面でのQuad、IPEFなどにより中国の影響力拡大の抑制をはかっています。

また、自動車や電子機器などの産業分野、軍事技術にも不可欠な半導体の国内生産を強化するとともに、米日韓などの関係を強化し、先端半導体技術の対中輸出規制をはかるなど対中包囲網を強めています。

一方で、バイデン米大統領は、中露を筆頭とする権威主義陣営に対抗し、民主主義諸国の結束を強化するとして「民主主義サミット」を開催していますが、招待国の基準が不透明なことなど、その理念だけで国際社会を糾合することに懐疑的な見方が根強く示されています。

4. こうした中、台湾をめぐる米中対立の動きも深刻です。4月には、台湾の蔡総統とアメリカ下院議会のマッカーシー議長が会談したことへ反発し、中国が台湾周辺で軍事演習を展開するなど軍事的緊張が高まったほか、6月の米中外相会談では対話を継続するとしたものの、台湾問題に関する議論は平行線をたどるなど、緊張緩和の糸口すら見いだせていません。今後、世界的な競争力を持つ半導体産業が経済、安全保障の大きな争点となるなど、米中の覇権争いが激化の様相を呈しています。

### ② 世界の分断、経済のブロック化の懸念

5. ロシアによるウクライナ侵攻の早期の停戦終結は世界的な思いではあるものの、1

年以上が経過し、長期化の様相を呈しています。欧米国内ではウクライナへの支援疲れの声も聞かれる一方で、ロシアへの経済制裁、ウクライナへの軍事支援について、まさに引くに引けない状況が続いており、経済的な分断、ブロック化が進むことも懸念されています。

6. NATOの新たな戦略概念では、ロシアを「最も重要かつ直接的な脅威」、太平洋で軍事力を強化しつつある中国を「体制上の挑戦」と明記するなど、欧米対中露の構図が明確になっています。また、アメリカは「民主主義対権威主義」の構図を作り上げ、南半球を中心とした途上国や新興国、いわゆるグローバルサウスとの連携強化を模索していますが、第三極的な立場としてはどちらにもついていないのが現状です。
7. これらの国の中には、これまでの欧米への反感（アメリカによるイラク戦争、EUの反移民政策など）や経済的な結びつきなどからロシアに対する非難・制裁に距離を置く国も多く、一概に「民主主義対権威主義」の二項対立とはいえない状況にあります。このように、単純に二項対立を作り出し、民主主義的な価値観の正当性を訴えるだけでは、ウクライナ情勢をはじめとする世界の緊迫した事態を解決に導くことができるかは極めて不透明です。
8. ただし、権威主義については、新型コロナ対策など迅速にトップダウンで施策を実行できる側面もあるとされる一方で、報道規制などの言論弾圧や不当逮捕などの人権抑圧なども数多く発生しているのが現状です。現に、国軍がクーデターによって政権を掌握し市民や民主派への弾圧を強めるミャンマー、アメリカにむけた挑発のため

度重なるミサイル発射や戦術核兵器開発を示唆する一方で、住民統制を強める北朝鮮などを見れば、負の側面も多大にあることを認識しておく必要があります。

9. 国際社会の分断など世界が不安定かつ混乱を極めていく状況にあります。気候変動対策などを中心に、国際的な協調が求められています。広島サミットの首脳宣言では、「法の支配に基づく自由で開かれた国際秩序を堅持し、強化する」と明記されていますが、東西冷戦以降の国際秩序がG7主導で構築されたのは、欧米を中心に圧倒的な経済力があつたからであり、新興国が

経済的に自立するなど、その状況は大きく様変わりしようとしています。

「国際平和及び安全を維持すること」を目的の一つとする国連が機能不全に陥る中、今求められているのは、大国による価値観の押し付けや対立への同調・加勢ではなく、より丁寧な対話・外交であり、その中で日本の立ち位置が問われています。少なくともアメリカ一辺倒（追従）の外交ではなく、世界の平和と安定に資する多方向の平和外交を展開していくことこそ日本が果たする役割であるといえます。

## 2. 日本の社会・経済・政治などの状況

- ① 物価高騰が続く中で、今こそ低位におかれ続けてきた労働者の賃金の流れを転換させ、物価と賃金が相応に上がっていく好循環を生み出していくことが求められています。あわせて、労働力人口が減少する中で、雇用対策や労働者保護施策を含む社会的セーフティネットの整備も喫緊の課題です。
- ② 岸田政権は安全保障政策をはじめ、国のあり方を大転換させようとしています。国会・国民を軽視する政治姿勢は許されるものではなく、危機的な政治状況にあると認識していく必要があります。
- ③ 社会・将来への不安が渦巻く中で、誰もが安心して働き生活できる施策が求められています。そのためにも「人に寄り添う」政治へと転換していく必要があります。

### (1) 経済や雇用等の状況、押し進められようとする労働市場改革

#### ① 新型コロナの状況

1. 日本においても新型コロナウイルスは一定の落ち着きをみせ、政府も5月8日から感染症法上の位置づけを「5類」に変更するなどウィズコロナへと進み始めています。ただし、新たな変異株などによる感染拡大へは引き続き注意しておく必要があると

もに、これまでの教訓や対応の検証を行うなど、感染対策を継続していくことが不可欠です。とくに、重症化しやすいとされる高齢者や基礎疾患のある人への対応、感染拡大時の病床の確保など、課題の整理と対策が求められています。

2. 幾度にもわたる緊急事態宣言やまん延防

止措置などを経て、日本も世界と同様に経済活動が再開・本格化している状況にあります。一方で、コロナ禍においてこれまでの生活様式や働き方も変わっており、とりわけ大きな影響が出た宿泊や飲食などのサービス業、交通産業などではコロナ禍前まで業績が回復するかは見通せません。

また、政府による、いわゆる「コロナ融資」で経営を継続してきた中小企業も多くありますが、本格的な返済開始を迎えること、さらには世界的な物価高騰のもと価格転嫁が進まない中で倒産件数も増加傾向にあり、経済の先行きは不透明です。

## ② 低位におかれてきた日本の賃金

3. アベノミクス、異次元の金融緩和（円安誘導）によって輸出企業を中心に企業業績も改善、株価は大幅に上昇し、大企業を中心に企業収益は上がりましたが、内部留保にとどまり全体の労働分配率は回復していません。また、政府はアベノミクスの成果として雇用改善を誇示してきましたが、増加した雇用者の7割を非正規が占めるのがその実情です。
4. 自民党と経済界が非正規雇用の拡大、低賃金の状況を放置してきたことにより、日本の賃金はOECD加盟国の中でも下位にとどまっており、バブル経済崩壊以降、労使ともに賃上げよりも雇用を守ることに終始してきた日本の平均賃金は約30年間ほぼ横ばいで推移している状況にあります。
5. 日銀の異次元の金融緩和の継続が諸外国との金利差を拡大し、円安の進行が今日のインフレに拍車をかけ実質賃金もマイナスが続いています。岸田首相は、アベノミクスで「トリクルダウンは起きなかった」と

し、それまでの経済政策を改め、「成長と分配の好循環」を実現するとして「人への投資」など政策転換をはかるとしています。

しかし、アベノミクスと同様に企業活動を支援する成長重視の政策が目立ち、アベノミクスとの違いが不透明との指摘もなされています。さらに、自民党総裁選で掲げた「金融所得課税」など、分配の強化による格差是正施策は乏しく、その実効性と本気度には疑問が呈されています。

6. 物価等の高騰が続く中、2023連合春闘では大手企業を中心に賃上げが進み、3%台半ばを超える水準を獲得しましたが、今春闘で掲げた「5%程度」との目標には到達せず、依然として物価上昇には追い付いていません。大手と全労働者の7割を占める中小の格差を是正することが必要であり、適正な価格転嫁も課題となる中で取引関係の適正化も重要です。

また、非正規労働者への波及も道半ばであり、最低賃金の引き上げなど、働きに見合った賃金、非正規労働者への対策が急務であることに変わりありません。

今後の物価高騰の動向は不透明ですが、物価と賃金が相応に上がっていく好循環を生み出すため、労働組合として、引き続き積極的に賃上げを求めるとともに、その流れが継続するよう主体的に対応していく必要があります。

## ③ 人口減少の中で求められる労働力の確保

7. 総務省が公表した人口推計（4月12日）によると、2022年10月1日時点の日本の人口は約1億2,000万人（前年比75万人減）と12年連続の減少、減少幅は統計をとり始めた1950年以降で最大であり、15歳未満の

人口は約1,400万人と過去最低、75歳以上の人口は約1,900万人で過去最高と、「人口減少」「少子・高齢化」が急速に進んでいることが明らかとなっています。また、人口が増加したのは東京都だけであり、コロナ禍でやや鈍化した「東京一極集中」の流れが再び強まっている状況にあります。

8. リクルートワークス研究所によれば、労働者の供給不足が2040年に約1,100万人にのぼると予測しており、構造的な少子・高齢化により東京を除くすべての道府県で労働者が不足すると分析するなど、東京と地方の格差が一層拡大すると指摘しています。

また、厚生労働白書（2022年9月）によれば、2040年に医療福祉分野で96万人が不足すると公表しています。そのほかにも運輸・輸送業界、とりわけ物流業界の人手不足が加速することが危惧される、いわゆる「2024年問題」も間近に迫っています。

9. 外国人労働者の確保も労働力不足の中で課題となっています。政府は、6月9日に特定技能制度のうち「特定技能2号」の対象業種を拡大することを閣議決定し、有識者会議では、外国人技能実習制度の見直しも検討されています。しかし、そもそも諸外国に比べ日本の賃金が上がっていないことから外国人労働者が日本での就労を敬遠する傾向にあり、円安がそれにさらに拍車をかけている状況にあります。さらに、海外で働く日本の若年層も増加傾向にあり、賃金の面でもはや魅力的な国ではなくなりつつあります。

人口減少・少子・高齢社会が進む中で労働力確保が日本全体で深刻な課題になる今、公正労働の確保が喫緊の課題となっています。

#### ④ 岸田政権が掲げる労働市場改革への懸念

10. 3年にわたるコロナ禍によって、日本においてもリモートワークなど働き方が大きく変化してきました。また、世代ごとに差異があるものの、労働者の働き方に対する意識にも変化が起こり、企業もそれに対応し始めてきています。

11. こうした中、岸田政権は、「新しい資本主義」実現にむけた方策の一つとして、「リスキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への円滑な労働移動」を掲げていますが、諸外国とは働き方や賃金形態、雇用法制（解雇ルール）が異なることから注意が必要であるといえます。

12. また、業務委託、請負、フリーランスなど「雇用によらない働き方」が広がり始めています。業務委託契約を濫用し、労働法規の適用を逃れるケースも散見され、ウーバーイーツなどをはじめとするギグワーカーも増加しています。

13. さらに、政府はDX（デジタルトランスフォーメーション）やGX（グリーントランスフォーメーション）などを成長戦略に掲げていますが、雇用の受け皿となり得るか、産業構造の転換が想定される中で質の高い雇用や持続可能な地域経済の構築など、「公正な移行」が確保されるかは極めて不透明です。そもそも成長産業が作り上げられていない中で、労働移動させること自体が目的化していることが問題であり、政府の方針は場当たりの的であるといわざるを得ません。

今必要なのは、賃上げと研修・人材育成などの「人への投資」であり、誰もが安心して働き続けることができるようこれまで

以上の雇用対策や労働者保護施策を含む社会的セーフティネットの整備が求められています。

14. 他方で、6月16日に閣議決定された、「経済財政運営と改革の基本方針」（以下、骨太の方針2023）では、リスキリングなどのほか、労働市場改革として、①雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくする助成率等の見直し、②失業給付制度について、自己都

合離職により失業給付を受給できない期間に、その申請前にリスキリングに取り組んでいる場合、会社都合の離職と同じ扱いにするなどの要件緩和、③長期間雇用されるほど優遇される退職所得課税制度の見直し、などが盛り込まれています。

いずれも労働者にとって大きく影響する内容であり、今後の議論動向を注視しておく必要があります。

## (2) 戦後の安全保障政策をはじめ国のあり方を大転換させようとする岸田政権

### ① 国会軽視、歪む政策決定プロセス

1. 岸田政権は、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻やエネルギー危機に乗じて、安全保障政策や原発政策の大転換を十分な議論もなく独断的に推し進めようとしています。こうした政治姿勢は極めて問題があり、立憲主義を蔑ろにする国会運営を繰り返していることは看過できません。
2. 2022年12月に閣議決定した、国の外交・防衛政策の基本方針である、新たな「国家安全保障戦略」をはじめ、「国家防衛戦略」「防衛力装備計画」の、いわゆる「安全保障関連3文書」では防衛力の抜本的強化を掲げています。しかし、実際の中身は、アメリカからのミサイル購入などによる武力増強が中心であり、有事の際の国民保護、食料やエネルギー確保の問題などは軽視されています。

また、岸田首相は、戦後日本が掲げてきた「専守防衛は不変」であると強調していますが、敵基地攻撃能力保有と憲法との関係について議論は深まっておらず、安全保障に関わるとして具体的ケースや内容も明らかにしていません。

さらに、かつて膨らむ戦費が国民生活を苦しめた反省から、建設国債を防衛費に充てないとしてきた政府方針を議論もなく覆したことや、自民党内から財源捻出のために国債償還ルール変更の検討も示唆されるなど、総じて「GDP比2%以上」との数字ありきといわざるを得ません。

そもそも、国民を守るために必要なものは何か、そのための財源はいくらかなど、具体的な内容も明確に示されない中で、国民の理解が深まっているとは到底いえません。世論調査では防衛力強化はやむを得ないとする声がある一方で、大幅な防衛費増額や増税には反対との声も大きいことが、その証左であるといえます。軍事的覇権を強める中国やミサイル発射を繰り返す北朝鮮などを仮想敵国とみなし、危機を過剰にあおって軍備増強にひた走る政府の姿勢は極めて問題です。

3. 原発問題も同様です。政府は、2023年2月に閣議決定した「GX実現に向けた基本方針」において、再生可能エネルギーを主力電源とする一方で、「2050年までのカーボンニュートラル実現」を口実に、原則60

年とされた原発の運転期間を実質的に延長可能とすること、さらには2022年7月の参院選で公約に掲げていなかったにもかかわらず、突如として東京電力福島第一原発事故以降政府が一貫して否定してきた建て替えの容認にまで舵を切っています。政府はエネルギー危機も理由の一つにあげていますが、そもそも東日本大震災以降も原発に執着し、抜本的な転換策を講じてこなかった政府の失政が招いた状況ともいえ、核のごみの最終処分場問題の解決策すら示せず、核燃料サイクルはすでに破綻しているのが現状です。

エネルギー確保という意味において、原発の建て替え、新增設には相当の時間がかかるものです。また、2030年度の電源構成に占める原子力の比率を20～22%との方針を達成するためには30基程度の稼働が必要とされていることからしても、冷静に考えれば非現実的であるといわざるを得ません。

また、世論調査ではエネルギー価格が高騰する中でも、運転期間の延長、建て替えについて反対との回答が多数を占めており、政府の方針は国民の意識からかけ離れたものであるといえます。

地震をはじめとする自然災害が多発する日本において完璧な安全などあるはずもないことは、「安全神話」が脆くも崩れ去った東京電力福島第一原発事故で明らかです。東日本大震災からの復興も道半ば、そして原発の廃炉作業の完了も見通せず、生まれ育った土地からの避難を余儀なくされた住民の帰還も進んでいない中で、エネルギー危機に乗じて原発回帰を進める政府の姿勢は断じて認められるものではありません。

4. こうした重大な政策転換にもかかわらず、

政府与党のみで拙速に決定し、国会における議論を軽視するなど、政策決定プロセスが歪められているのは重大な問題です。かつて岸田首相自らが誇示していた「聞く力」は微塵も感じられないなど、危険な政治状況にあると認識しておく必要があります。

## ② 推し進められる憲法改正議論

5. 現在、自民党や日本維新の会などの改憲勢力は、緊急事態条項の新設を足掛かりに改憲議論を推し進めようとしています。国民の権利を制限するような事柄についても現行法令で対応が可能であり、議員任期の延長も議論にあがっていますが、参議院の緊急集会により国会の機能は維持されることを踏まえれば、すぐさま憲法改正が必要な状況にはありません。

また、本来であれば、2021年9月施行の改正国民投票法の附則に基づくテレビCMやインターネット広告に関する規制の検討を優先して行うべきですが、そうした議論は極めて不十分であり各党の主張は平行線のままです。

6. 自民党の最終的な目標の一つは、平和国家の基礎である憲法9条改正であり、日本維新の会などの改憲勢力とともに、衆参の憲法審査会において自衛隊の憲法9条への明記などの議論を推し進めようとしています。憲法は日本の最高法規であり、重要な問題こそ時間をかけ少数意見も尊重するという民主主義の基本は蔑ろにされています。熟議もなきまま改憲議論を拙速に進めることは断じて認められるものではなく、世論喚起や国会議員への働きかけを強化しなければなりません。

③ 緩む財政規律と地方財政への影響の危惧

7. 政府予算における巨額の予備費計上の常態化や防衛費を大幅に増額する一方で、2025年度の国と地方の基礎的財政収支（プライマリーバランス）の健全化目標は蔑ろにされるなど、政府は財政規律を一層緩まさせています。今後、仮に賃上げが進み、物価と賃金が相互に上がる好循環が実現すれば、日銀は金融緩和策の出口戦略をめざすこととなりますが、そうなれば国債償還費が上がるなどの側面もあり、財政に与える影響も大きくなることは必至です。
8. 2023年度政府予算では税込を過去最高に見込んでいますが、防衛費の増額など歳出

も拡大し国債費が3割となっています。今後国債償還費が膨れ上がり、仮に歳出削減へと舵を切ることになれば、地方行財政の圧縮へとつながる恐れがあります。

9. 他方で、防衛費増額や少子化対策によって歳出が拡大することになりますが、「骨太の方針2023」では、新型コロナ対策で膨らんだ国の歳出構造を「平時に戻していく」と縮小の方針が明記されており、歳出改革を口実に地方固有の財源である地方交付税等をターゲットに削減圧力が強まることも想定されることから、自治労としても注視しておく必要があります。

(3) 誰もが安心して働き生活できる社会にむけて

① 「共生と連帯に基づく持続可能な社会」の実現

1. この間の長年のデフレにあったのは、社会保障、雇用・賃金など将来に対する不安が大きく、自己防衛として貯蓄に回し、消費へとつながらない構造になっていることに原因があります。また、貧困や格差の拡大も続いています。賃金の引き上げとともに、非正規労働者の処遇改善などにより格差を是正し、経済的、将来的な生活の不安を取り除くための方策が求められています。
2. こうした中、岸田政権は「異次元の少子化対策」を掲げ、児童手当や育児休業、奨学金の拡充、住宅支援の強化などを進めるとしています。少子化対策は効果が出るには相当な時間がかかることは明らかであり、遅きに失していることは否めませんが、持続可能な社会を構築するためにも本気で取り組むべき課題であることに違いはありません。しかし、貧困や格差が拡大するなど

将来に希望を持たない、経済的な理由から子どもを持つことを選択できない社会であることが根本的な要因であるといえます。

そのほか、医療や介護、年金などを含め、社会保障の維持と充実を求める声は大きく、人口減少・少子・高齢社会へと突き進む中で社会機能を維持するために、誰もが安心して働き、生活できる社会環境を整備していくことが、今政府に求められている喫緊の課題です。

3. 一方で、日本はとりわけ痛税感が高い国であるとされています。日本の2022年度の国民負担率（租税（個人が納める住民税や所得税、企業が納める法人税など）負担率＋社会保障（年金、雇用保険、介護保険などの保険料）負担率）は47.5%と、OECD加盟国の中では下位にありますが、社会保障制度や税への根強い不信が根本にあるといえます。

今こそ働きたい人が働く、サービスを利

用したい人が誰でも利用できるという、当たり前の社会をつくるため、医療・介護・障害者福祉・保育・教育など、「ベーシック・サービス」を拡充し、安心して働き生活することのできる「共生と連帯に基づく持続可能な社会」の実現をめざしていく必要があります。

4. そのためには財源確保が不可欠ですが、少子化対策の財源議論に見られるように、弥縫策を繰り返すのではなく消費税を含めた税負担のあり方などトータルで議論すべきです。その上で、政策の優先順位をつけ、限られた財源を配分する判断を行うことが政治の役割です。防衛費を最優先する半面で少子化対策などが二の次にされ国民生活を歪ませることはあってはなりません。

社会保障をはじめとしたセーフティネットの充実が不可欠です。そして、公共サービスは「誰もが平等に受けることができる」ものとして欠かせないものであり、必要な提供にむけた体制整備と財源確保を求めていく必要があります。

## ② 「人に寄り添う」政治への転換

5. 安倍、菅政権に見られたように、公助や共助より「自助」を前面に押し出し、企業利益を優先し人を大切にせず、低賃金の非正規労働者の増大など格差拡大を招くなど社会のゆがみをつくりだしたのは自民党であり、そうした政策を長年講じてきたことが将来不安へとつながっているとんでもない過言ではありません。

また、選挙の度に「バラマキ」を繰り返す、耳触りの良い言葉を並べ、重要施策の中身を明らかにせず選挙の争点としない姿勢も問題です。こうしたことを続けていれ

ば、政治への期待や信頼が損なわれ、投票率のさらなる低下へとつながりかねないことが危惧されます。

さらに、政権与党の政治姿勢が問題視される一方で、野党も政府に説明責任を全うさせる、行き過ぎには待ったをかけるといった役割を十分果たせていないなど、政治に期待できないと考える国民が増加する中、ポピュリズム的かつ極端な政策を掲げる少数政党の台頭により、野党が乱立している状況にあります。

6. こうした政治情勢、そして自民党の「一強多弱」の構図を変えるためにも強い野党の存在が求められています。しかし、野党第一党である立憲民主党は、国会において十分に存在感を示せているとはいええない状況にあります。国会審議において政権の疑惑や不祥事への追及、批判ばかりがマスコミ報道等でクローズアップされ、国民から政策課題に対する論戦を展開しているとは認識されておらず、それが支持率の低迷にもつながっているのが現状です。

一方で、立憲民主党は「住民サービスの切り捨てではなく、国民の命と暮らしを守り抜き、ベーシック・サービスを充実させる」ことを政策に掲げています。「誰もが安心して働き生活できる社会」の実現のためにも、今一度、追及すべきは徹底的に追及する、そして働く者、生活者の立場に立った積極的な政策論争を展開し、自公政権に代わる選択肢として有権者に認められるよう取り組むことが求められています。

7. 他方で、日本維新の会は、第26回参院選において比例票で立憲民主党を上回り、統一自治体選でも議席を大きく伸ばしており、国民から「選択肢」として認識されつつあ

ります。しかし、同党は教育費や給食費無償化などを掲げてはいるものの、自民党以上に「小さな政府」を標榜しています。この間、大阪では保健所や公的・公立病院の統廃合が進められるとともに、徹底的な公務員削減と民営化を推進してきた結果、コロナ対応が遅れる事態となったことは明白であり、ある意味自民党よりも「自助」を重視しているといえます。

8. 社会、将来への不安が渦巻く中で求められているのは、誰もが安心して働き生活できる社会の実現であり、それを実現する「人に寄り添う」政治です。そのためにも、生活者・働く者の立場に立った政治勢力の拡大、「中道・リベラル」勢力の結集をはかり、政策を大きく転換させていくことが重要です。

## II 公共サービスを取り巻く状況

### 1. 公共サービスを取り巻く状況

- ① 少子化、高齢化が進行し続ける日本において、地域公共サービスの役割は一層重要になりますが、人口減少・過疎化が大きな課題となる中、地域社会や住民の生活をどう維持するのか、地方分権や公共サービスをいかに進めていくかが課題となっています。
- ② そのためには、医療・介護、子育て、教育や環境対策など住民ニーズを的確に把握し、限られた予算や人材で効果的に公共サービスを提供するとともに、財源・体制確保を求めていく必要があります。

#### (1) コロナ禍で明らかとなった公共サービスの脆弱性

1. 2000年代初頭からの集中改革プランや市町村合併によって、地方公務員数は大幅な減少を余儀なくされてきました。また、合理化などの名のもとに民営化やアウトソーシング、保健所や病院の統廃合なども進められるなど、公共サービスは長らく切り詰められてきました。
2. こうした状況下で発生した新型コロナウイルスによって、この間切り捨てられてきた公共サービスの脆弱性が改めて明らかとなりました。

とくに保健所については、1994年には847カ所あったものが、2023年には468カ所とほぼ半減する中で、住民からの電話相談への対応のほか、PCR検査の判断や濃厚接触者の洗い出し、医療機関との連携・入院調整など、許容量を大幅に超える対応が求められました。また、感染者が急増し、入院が必要とされる患者に病床確保が追い付かない「医療崩壊」ともいえる状況の中、公立・公的医療機関が中心的役割を担ってきましたが、その中でも医療従事者は自らの生活をも犠牲にしながら職務に従事してきました。さらには、住民からの相談、ワクチン接種、給付金支給事務など、一般行政職の職員も含めて懸命に対応にあたってきましたが、さまざまな分野で人員が圧倒的に不足していることが改めて浮き彫りとなっています。
3. 公共サービスは住民の生命・財産を守るセーフティネットですが、日常業務のみならず、新型コロナ、さらには大規模自然災害への対応などで人員不足は顕著であり、社会的な危機に対応する余力がないことは極めて問題があり、非常時にも対応できる人員の確保が求められています。

## (2) 蔑ろにされる地方分権

1. 新型コロナという近年例をみないパンデミックの中では、さまざまな場面（ワクチン接種、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置、休業・休校要請など）で国と地方それぞれの役割に関する指摘もなされてきました。一方で、地方自治の本旨が歪められるような施策も行われたことは看過できる問題ではありません。

政府は、特別定額給付金として国民一律で10万円を配る施策を実施しましたが、実際の給付事務は市町村が自主事業として行う「自治事務」として丸投げされました。本来、自治事務であれば実施するか否か、どのように実施するかは自治体の裁量の範囲内で決定すべきものですが、今回の事業については自治体の裁量が入る余地はほとんどなく、国が自治事務として、市区町村の責任で実施させるやり方自体の正当性も

問われると指摘する声も少なくありません。

2. また、第33次の地方制度調査会では、DXの進展や新型コロナ対応で直面した課題等を踏まえ、「国と地方公共団体及び地方公共団体相互間の関係」についての検討が進められていますが、「非平時においては、平時と異なる考え方で役割分担を整理すべきか。あるいは、非平時への対応は、役割分担の考え方とは別に考えるべきか」との論点が示されており、非常時や緊急事態下など、有事の際の政府の権限強化を目論んでいると見ておく必要があります。
3. いずれにしても、これまでの地方分権に逆行し、国への権限の再集権化をめざす議論が進められようとしていることに、警戒感をもって注視しておかなければなりません。

## (3) 人口減少の中で問われる公共サービス

1. 人口減少・少子・高齢社会に突き進む中、地方ではさらに都市部などへの人口流出に歯止めがかからず、地域社会や住民の生活をどう維持するのか、自治体、公共サービスのあり方が問われています。とくに、高齢化が進む過疎地域などでは、住民の生活を維持するための交通手段の確保、スーパーなどの休廃業による買い物難民への対応、医療の提供など、公共サービスがカバーすべき範囲は拡大しています。

2. また、過疎化や高齢化により、これまで自治会など地域の「共助」で行っていた住民の見守りなどができなくなり、行政がその役割を担わざるを得なくなる事態も増加することが想定されます。

人口が減少すれば税収も減少し自治体財政が悪化することになります。現在、税収確保のための企業誘致や移住支援、子どもの医療費無償化など、自治体間競争が過熱していますが、NHKが自治体首長を対象に行ったアンケートでは、人口を増やす対策などで競争が激化し、現在住んでいる住民や高齢者への行政サービスが低下傾向にあるとの声も聞かれています。今後自治体には、道路や水道などインフラの老朽化への対策、増加する空き家への対応なども多くのしかかることになり、税収や予算、人材やインフラなど、限られた資源をいかに有効活用するかが求められています。

3. 他方で、今後、AIの活用やRPAなど

のさらなる導入により業務の効率化が一定進んでいくことが想定されますが、業務が増大する中ですでに人員が足りない状況にあります。効率化をはかることは重要ですが、その分地域での課題解決など本来充実

させるべき施策に取り組むための人員配置・体制強化へとつなげることが不可欠であり、労働組合としても現場の実情を踏まえてしっかりと求めていく必要があります。

#### (4) 住民を支える公共サービスのための財源確保

1. 公共サービスは「誰もが平等に受けることができる」ものであり、まさに社会のセーフティネットです。今後も、医療・介護、子育て、教育や環境対策など住民ニーズを的確に把握しサービスを提供することが求められており、そのための必要かつ安定的な財源を確保することが不可欠です。  
また、地方交付税は本来地方の固有財源であることから、その制度設計においてはより地方の声を反映させる必要があります。
2. しかし、この間、政府は地方交付税を使って政策誘導を行ってきており、現に、マイナンバーカードの交付率を用いて普通交付税算定を上乗せするとされていますが、本来は個人の意思に任せているカード取得をめぐる地方交付税に多寡が生じることとなります。  
こうした国の政策を進めるために、地方自治体の固有かつ共通の財源である地方交付税を国の財政事情や政策目的で都合よく変更・コントロールできるようにすることは到底認められないものです。
3. さらに、「ふるさと納税」も地方間での税の奪い合いを進行させるとともに、返礼にかかる経費を5割以下とする総務省が定めたルールを超え、寄付を受けた後に自治体の業務経費がかかる、いわゆる「隠れ経費」の問題も顕在化しています。
4. 公共サービスの多くは、地方自治体で実施していますが、その実施体制は十分とはいえず、人口減少が進行する中であって医療や保育など求められる施策が展開できるよう、自治体の基盤を強化することが重要です。他方で、骨太の方針2021に基づき、2024年度までの一般財源総額は確保されているものの今後の動向は不透明であり、高まり続ける行政需要へ対応していく観点からも、引き続き必要財源の確保とともに、より一層の地方分権の推進と、地域偏在性の少ない地方消費税の充実や所得税の累進性の強化、法人税の課税ベースの拡大などの税制改革を強く求めていく必要があります。

## 2. 地域公共サービス労働者の労働環境

- ① 行政サービスの多様化・複雑化、業務の過密化が進む中、各地で頻発する大規模災害、新型コロナへの対応なども求められ、現場の人員不足が一層深刻化しています。長時間労働の慢性化や、生涯賃金ベースの低下と地域間格差の拡大、各種ハラスメントの増加などの問題も散見され、離職者も増加傾向にあるなど、厳しい職場実態が明らかとなっています。
- ② こうした状況を打開し、安心して働き続けられる、働きたいと思える職場とするためには、初任給引き上げも含めた賃金改善、業務の見直しとともに、業務に見あった人員確保、長時間労働の解消をはじめとする労働条件の改善などが必要であり、労働組合として現場実態を踏まえて要求・交渉していくことが求められています。

### (1) 業務に見合わない人員

1. 地域公共サービス労働者を取り巻く環境は厳しさを増しています。行政需要が増加し、業務が多様化・複雑化する一方で、地方公務員数は1995年から減少を続け、現在は若干の増加に転じているものの、現場の人員不足は変わっていません。業務の過密化が一層進んでいる中で、新型コロナや頻発する大規模自然災害への対応など、職員を取り巻く状況は一層深刻化しています。
2. 今後も地域公共サービスが担うべき役割は大きくなることが想定され、必要なサービスを提供し住民の安心を守るためには、

業務に見あった人員配置は不可欠です。一方、近年、募集しても応募が少ない、応募がないケースが散見されるなど、職員の確保が難しくなっている自治体は増加傾向にあります。とくに土木や建築など、災害対応の要ともなる技術系職員を中心にその傾向は顕著です。日本総合研究所の推計によれば、2045年に現行水準の行政サービスを維持するための一般行政職の地方公務員数は約84万が必要であるのに対し、労働力人口の減少もある中で約65万しか確保できないと指摘されています。

### (2) 魅力的とはいえない公務員賃金

1. この間の公務員賃金（国公も含む）は初任層を中心に民間と比して低いなど、決して高いとはいえない状況にあります。今般の物価高を受け、多くの企業で初任給や賃金の引き上げがなされていますが、民間企業との格差が拡大すれば、人材確保にも影響することが危惧されています。

その中でも地方公務員の場合は、ラスパイレス指数比較が給与実態とかけ離れていく傾向にあることも問題ですが、そもそも当局がラスパイレス指数を引き合いに出して賃金水準の改善に消極的・抑制的であったこと、手当の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して行われている特別交

付税の減額による賃金抑制圧力などによって、国家公務員と比しても賃金が高くないのが現状です。魅力ある処遇としながら人材確保を進めていくためにも、人勧のみに依拠するのではなく、しっかりと労使交渉を積み重ね、初任給の引き上げや運用改善をはじめ、自らの処遇を改善していくことが不可欠です。

2. 労働力人口の減少が課題となる中、今後さらに民間との人材獲得競争が激化することは明らかであり、人材確保の観点からも処遇改善は急務です。また、経済状況や社会情勢の変化によっては、公務員人件費に対する政治からの削減圧力が高まることも想定しておくべきです。

### (3) 増える時間外労働とメンタルヘルス不調

1. 総務省の「2021年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」によれば、職員1人当たりの時間外勤務は年間148.2時間（前年比15.4時間増）、月45時間超は5.6%（同0.8%増）となっているほか、月100時間以上の時間外勤務を行った職員数は前年度より約1.8万人増加するなど、新型コロナへの対応も含め慢性的な人員不足による長時間労働は増加しています。
2. また、2021年度に心の不調で1ヵ月以上の病気休暇を取ったか、退職した地方公務員は約3.8万人、全体の1.2%に相当しています。こうした背景について総務省は、新

型コロナウイルス感染症に伴う業務量増加や、職場の人間関係などがあると推察しています。

3. 2022年に衛生医療評議会が行った「医療従事者および保健所等職員の意識・影響調査」では、医療従事者について、うつ的な症状が「ある」と回答したのは27%、保健所等職員は35%にのぼっています。また、医療従事者の72%が離職を検討したと回答しており、その理由として、「業務が多忙」「賃金に不満」「業務の責任が重い」などがあげられ、厳しい現場実態が明らかとなっています。

### (4) パワハラなどハラスメントの増加

1. 人員不足などによる過重労働やストレスの高まり、雇用形態の多様化などに伴う職場内コミュニケーションの希薄化などを背景に、公務職場においても、パワーハラスメントをはじめとしたハラスメントは、増加の一途をたどっています。
2. 2021年度の地方公務員における人事委員会・公平委員会を利用した苦情処理件数1,992件のうち、パワーハラスメントは473件であり、「いじめ・嫌がらせ」の176件をあわせると、苦情処理全体の約3割強が

「パワハラ・いじめ・嫌がらせ」となっています。また、セクシュアルハラスメントや妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントも増加しているなどの実態が明らかになっています。

3. さらに、窓口業務をはじめとする対住民サービスの現場において、サービス利用者や住民等の一部による暴言・暴行や過度な要求、理不尽な主張といった、いわゆる「カスタマーハラスメント」も大きな問題となっています。住民と直接的に向き合う

ことが多い地方公務員は、理不尽な要求と思われるものに対しても一職員としては反論がしにくい環境にあります。

ハラスメントは人権問題でもあり、さま

ざまなハラスメントに対し組織としてどのように対応していくことが必要なのか、労使ともに真摯に考えていくことが求められています。

### (5) 離職者の増加

1. 総務省の「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」資料によれば、民間企業の水準（17.6%）よりは低いものの、地方公務員（2.1%）・国家公務員（2.3%）ともに、20代以下の若手職員の離職率は近年増加傾向にあることが明らかになっています。国家公務員における若年離職志望者とその理由では、「長時間労働等で仕事と家庭の両立が難しい」「もっと自己成長できる魅力的な仕事につきたい」が上位となっており、30歳未満ではよりその傾向が強いと分析しています。
2. また、2022年に公務労協が行った生活実態調査によれば、転職しようと思ったことが「しょっちゅう」（9.0%）、「しばしば」（11.8%）、「ときどき」（28.2%）

をあわせたものをくある>とすると、49.0%は「転職を考えたことがある」と回答しています。前回調査の2007年を5ポイント上回り、若年層ほどその傾向が強く、20代後半では男性が54.4%、女性が63.5%となっています。その背景としては、労働条件よりも、[仕事のやりがい]を感じる事ができず、[職場・職域の将来展望]を見出せないことが、転職志向の高まりにつながっていると分析しています。

3. 今後労働力人口が減少する中で、民間のみならず、自治体間での人材の奪い合いが激化します。より良い公共サービスを持続的に提供していくためにも、賃金・労働条件とあわせて働き方の改善も急務となっています。

### (6) 会計年度任用職員の処遇改善は急務

1. 行政需要が増加する中、本来であれば正規職員を増員・配置すべきであるにもかかわらず、自治体の財政難等を理由にしながら、非正規職員の採用増により対応してきたのが実態です。2020年4月の総務省調査によれば、自治体で働く会計年度任用職員をはじめとした臨時・非常勤等職員は約69万人となっており、全職員の過半数が非正規という自治体も増加傾向にあります。
2. 職務等に基づき、給料・手当について常勤職員との均衡をはかるなど同一労働・同一賃金としていくことが求められています

が、連合が隔年で実施している「パート・派遣等労働者生活アンケート」にあわせて自治体独自で実施した、会計年度任用職員制度移行後実態や課題の調査によれば、2020年の年収について200万円台が5割、100万円台が3割を占める実態が明らかとなっています。

会計年度任用職員は行政運営に欠かすことのできない存在であり処遇改善は急務です。あわせて、本来正規職員が行うべき業務についている場合には正規化も求めています。

## Ⅲ 自治労組織の現状と取り組みの重点課題

### 1. 自治労の組織と運動の現状

- ① 組合活動の停滞が大きな課題となる中、コロナ禍によって単組活動がさらに二極化している状況にあります。職場の課題解決や組合員の悩みに寄り添い対応することは、労働組合の大きな役割であり、日常的な単組活動の強化が求められています。
- ② 組合員数の減少傾向に歯止めがかからず、新規採用者の加入率をはじめとした組織率の低下は深刻です。賃金・労働条件や業務上の課題の改善をはかるためにも、多くの職場の仲間が組合に結集していくことが不可欠であり、さらなる組織の強化・拡大に取り組んでいく必要があります。
- ③ 単組をサポート・支援していくためにも、県本部・本部が一体となった対応、さらには運動のあり方などの見直しを検討していく必要があります。

#### (1) 求められる単組活動の活性化

##### ① コロナ禍で進んだ単組の二極化

1. この間、自治労全体の活動が低下しており、単組活動の活性化を重要な目標として取り組みを展開してきましたが、各種統一闘争への結集力の低下などの状況は変わっていません。2020年からの新型コロナウイルスの全国的な蔓延により、対面での集会や学習会、会議、レクリエーション活動が開催できないなど、従来の組合活動が大きく制限される事態となりました。
2. 新型コロナの蔓延前から、職場にはさまざまな課題がありましたが、コロナ禍によって、さらに個々の組合員の悩みをはじめ多くの課題が表面化しその解決にむけ対応することが労働組合に求められる大きな役割となりました。活動が制約された中で、ウェブ等も活用しながらさまざまな形で取

り組みを展開した単組と、積極的に対応してこなかった単組など二極化している現状にあるといえます。

3. 2022年後半からは対面の活動への制限が徐々に解消され、従前の活動を取り戻す状況にあります。しかし、この間の確定闘争や春闘で要求・交渉に取り組んだ単組は、全体的には低調なままです。コロナ禍で活動が停滞した単組が固定・拡大していることが推測され、こうした状況が続けば、組合への結集力がさらに低下することが危惧されることから、日常の単組活動を強化することが求められています。

##### ② 役員の担い手不足と組合員の帰属意識の希薄化

4. コロナ禍前から単組役員の短期間化が進

み、交渉や成功体験が不足していることが指摘されています。また、任期が短期間であることにより、賃金をはじめとする制度の理解も深まらず、単組役員としてのスキルが向上しないことも指摘されています。こうしたことも背景として、交渉をせず人勧などの結果だけ受け入れ、自分たちの賃金・労働条件は自分たちで決めるという組合の基本が薄れている状況に陥っています。

5. また、コロナ禍の活動停滞とあわせて、「交渉をしない」との意識が、次期役員体制に引き継がれ、停滞した活動が固定化することも危惧されています。
6. 役員のみならず、一般の組合員についても組合に対する意識が薄れているといえま

す。その背景には、業務多忙で労働組合の活動参加のためプライベートまで犠牲にしたくないとの思いの強まりや、個人主義あるいは自己責任意識の蔓延などがあり、職場の仲間同士、「ともに支え合う」という組合の存在意義についての認識も希薄になっているといえます。

7. コロナ禍によって組合員が参加する機会が大きく減少したことにより組合員との距離が遠くなり、組合の存在意義や帰属意識がさらに希薄になるという悪循環にあるといえます。それにより、次代の役員の担い手の発掘も難しくなる状況にあり、こうした状況が続けば、組織の存続自体も危ぶまれる事態となることが危惧されています。

## (2) 自治労全体の組合員数の減少と組織率の低下

### ① 続く組合員の減少と新採組織率等の低下

1. 2021年に実施した組織基本調査では、組合員総数は約75万人となっており、2017年調査において80万人を下回って以降も減少傾向に歯止めはかけられていないことが明らかになっています。

こうした背景には、新規採用職員の組織率の低下が大きく影響しています。2022年度（12月1日時点）の組織率は60.2%となっており、調査手法が異なるため単純比較はできないものの、組織基本調査に基づく新規採用者の組合加入率が2006年から2017年までは60%台半ばで推移してきたことを踏まえれば、新採組織率は5ポイント低下している現状にあります。とくに県職や政令市をはじめ、県都市などの大単組における加入実績の低下傾向が顕著であり、全体の加入率が押し下げられています。

新規採用者の組合加入は、組合活動継続

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

2. さらに、自治体では中途採用者が増加傾向にありますが、「社会人枠の採用者が加入しない」という事例も見受けられ、その理由として「以前の職場に組合がなかった」「以前の勤務先の組合が何もしてくれなかった」ということが少なくありません。さらに、未加入者の増加や、いったん加入した組合員の脱退などもあります。
3. このまま減少が続けば、単組活動はもとより、県本部活動の維持や単組支援がより困難となることが想定されます。また、自治労総体としての政府や政治に対する影響力・発信力・交渉力等の低下につながるこ

とから、日常の組合活動を強化するとともに、新規採用者・未加入者の組織化などに取り組んでいくことが求められています。

## ② 停滞する再任用・再雇用者の組織化

4. 2021年に実施した組織基本調査では、再任用・再雇用の組合員の組織率が32.9%と、2019年調査より増加しているものの、依然として組織化が進んでいる状況にあるとはいえ、全体組織率を押し下げる要因となっています。とくに、再任用・再雇用制度による職員がいても「組織していない組合」は42.1%にのぼります。
5. こうした中、2023年4月から公務員の定年年齢の段階的引き上げがスタートしました。各再任用制度や役職定年制の導入を見据え、再任用時の組合脱退につなげない取り組みや、役職定年者の組合加入を促す取り組みが求められます。

## ③ 進まない会計年度任用職員の組合加入

6. 2020年4月から会計年度任用職員制度が開始されたことから、制度趣旨に沿った労働条件改善の交渉と組合への加入促進に取り組んできました。しかし、2021年組織基本調査に基づく非正規労働者の組織率は5.2%にとどまっています。また、2020年

6月に実施した「2020年度自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件制度調査」によれば、会計年度任用職員を「組織化の対象としていない」とする単組が6割、さらに団体区分別でみると「組織化の対象としていない」は町村で80.1%、一般市で46.6%にのぼっています。

7. 組織化が進まない理由に、単組の執行委員に組織化の必要性や意義が理解されていないことや、正規職員は採用試験を突破して入職したのだという、いわゆる「本工意識」から脱却できていないこと、正規職員の賃金に影響するのではとの不安、組織化後の課題対応への懸念、組合費の課題などがあげられます。また、組織化を開始しようにも、単組の活動が弱まっている中で、他の課題もあり組織化に取り組めていない状況もあります。

しかし、会計年度任用職員は「職場の仲間」であり、いまだ常勤職員との均衡がはかられていない実態も散見される中、その処遇を放置することは自らの賃金・労働条件の低位平準化にもつながりかねません。今一度、当事者の声を集め、同じ職場で働くすべての仲間の処遇改善を進めていくことが労働組合の責務であるとの認識を共有し、取り組みを進めていく必要があります。

## (3) 県本部・本部の機能強化と運動のあり方の見直しの必要性

1. 単組には、「組合員の声を集め要求・交渉し、課題を解決する」という基本的な活動が求められる一方で、それを支援する県本部の体制にも大きな問題があります。厳しい県本部財政や単組から専従者を出せないことによる担い手不足などにより、専従役員数を減少させている県本部もあり、

書記長をはじめとした専従役員の業務負担が高まっている状況にあります。こうした状況などから、単組状況の実態把握、単組の課題や悩みに対するサポートなどが十分に展開できず、単組への指導力や支援が弱まり、それが各種統一闘争への結集力低下の重要な要因となっています。

2. 本部は、担当部局が明確に分かれていることもあり、評議会も含め各局が抱える課題を共有する場面は限定的であり、さらには役員による県本部担当制を敷いているものの、オルグ等で得た県本部におけるさまざまな課題に関する情報を全体で共有できているとはいえない状況にあります。

#### (4) 女性参画の促進とジェンダー平等の推進

1. この間、本部機関会議の女性代議員・中央委員割合は30%を目標としてきていますが、達成できている県本部は半数にも満たない状況です。また、2022-2023年度の本部役員の女性比率は30%を達成していますが、県本部五役や専従役員は圧倒的に男性が占める状況にあります。

多くの意思決定の場が男性中心となっている状況は変わらず、2023年3月に県本部の女性専従役員を対象に本部が実施した調査では、「男性ばかりの組織」「組合は男の世界だと感じる。男性目線で討議が進んでいる」との指摘もなされています。

#### (5) 組合活動と政治との関わり

1. 組合員の賃金・労働条件や職場環境の多くは政治（議会）の決定に大きく左右されます。また、業務や各種施策に関しても政治の影響を大きく受けることから、労働組合として政治と向き合っていくことが不可避であるとの認識のもと、政治闘争の取り組み強化を訴えてきました。しかし、2019年、2022年の参院選の結果を踏まえれば、その重要性が認識されている、取り組みが向上しているとはいえない状況にあります。

2. とくに、この間指摘されてきたのは、組合員に政治闘争の必要性だけを声高に叫ん

さらに、各種交渉などの情報の多さとともにその内容やポイントがわかりやすい発信となっていないとの指摘もあります。

3. 単組活動の活性化が喫緊の課題となる中で、単組と県本部間、県本部と本部間での連携強化、さらには運動の取り組み方などの見直しを検討する必要があります。

組合活動のあらゆる分野に女性が参画することは極めて重要であり、男女がともに担うことのできる組合活動の手法を模索することが求められています。

2. さらに、誰もが働きやすい職場環境を実現するためにも、LGBTQ+当事者の人権を守りハラスメントなどの課題解決への取り組みをさらに前進させることが必要です。ジェンダー平等はすべての人が向き合うべきテーマであり、多くの人が参画しやすいよう組合活動のさまざまな場面においてジェンダー平等を意識して取り組んでいかなければなりません。

でも取り組み強化にはつながらないということ。本部が実施した2022参院選についてのアンケート調査（以下、2022参院選アンケート調査）では、コロナ禍において組合が職場課題に「対応できていなかった・活動が見えなかった」「活動にとくに工夫はみられず、活動が縮小していた」との回答が3割強と、労働組合が組合員の声を聞き、要求に盛り込み、その解決にむけて取り組んだとは見られていない実態が明らかになっています。一方で、参院選において組合役員からの働きかけが多いほど

「自治労の組織内候補」へ投票する割合が高いことも明らかになっています。

こうしたことを踏まえれば、日常的な組合活動の強化を通じて、組合員の結集や信頼を得ることが最優先であるといえます。

3. さらに、政治が何をしているかなど、活動が見えない、情報に触れる機会が少ない、議員との距離が遠いなどの声も聞かれています。組合員に議員の活動を見せていくこ

とは政治活動の重要性の認識、取り組みの強化につなげる第一歩であり、意見交換会の実施や組合員への議会活動報告を行うなど、日常的な連携を強化し、強固な関係を築いておくことが必要です。

その中で政治との関わりや必要性を組合員に丁寧に説明し納得を得ていくことが求められています。

## 2. 2024—2025運動方針の重点課題

- ① 厳しさを増す労働環境をはじめ、職場における助け合い・支え合い、そして、交渉による賃金・労働条件の改善や、職場課題の解決によって、誰もが安心して働き続けられ、働き続けようと思える職場をつくること、労働組合活動の基本であり、今こそその役割が求められています。組合員の声を集め、要求に盛り込んでいくことなど、日常的な組合活動を強化するとともに、その活動を広く共有することで多くの職場の仲間の結集へとつなげます。
- ② 住民のくらしと命を守るためには、公共サービスの充実、そしてその役割をしっかりと果たすことのできる人員体制の整備が不可欠です。社会的セーフティネットとしての公共サービスの充実・強化のための財源確保をめざすには、世論の理解と共感が重要であることから、そのための活動を展開します。
- ③ 平和で安心して生活できる社会は誰もが求めるものであり、労働組合の活動もそうした社会なくしては成り立ちません。そのためにも、取り組みに対する組合員の意識を醸成する活動を強化します。そして、自治労がめざす社会を実現していくためには、政治との関わりは密接不可分なものであることから、日常的な組合活動の活性化とあわせて、政治との関わりや意識を高める活動を展開します。

### (1) 日常的な組合活動の活性化と組織強化・拡大

#### ① 労働組合の基本的活動の強化

1. 単組活動の活性化は自治労運動の根幹であり、停滞した活動を回復させる、日常の当たり前前の活動を取り戻していくため、改めて「多くの組合員の思いを集め、要求・

交渉し、課題を解決する」との労働組合の基本的活動を強化します。

2. とくに、物価高騰が組合員の生活を苦しめている状況を踏まえれば、初任給水準の引き上げや運用改善によって賃金水準の底

上げをはかっていくことは必須です。

また、会計年度任用職員の処遇改善や業務に見あった人員確保をはじめ、中途採用職員の処遇改善、ハラスメントへの対応、さらには職場の課題や仕事のあり方など、課題は多岐にわたります。

具体的な課題について、職場実態や組合員からの意見をもとに要求を積み上げ、しっかりと当局との交渉などの取り組み強化をめざします。

## ② 多くの職場の仲間の組合結集

3. 日常的な組合活動を力強く前進していくためには、労働組合活動の基本である助け合い、支え合いの価値観を共有し、多くの職場の仲間が労働組合に結集していることが不可欠です。2023年9月から2027年8月までを期間とする「第6次組織強化・拡大のための推進計画」を基軸に、新規採用者や未加入者、再任用者や役職定年者、さらには会計年度任用職員などの組織化の取り組みを展開します。
4. 活動の基本は「対面」である一方で、コロナ禍で活動のツールの一つとして定着したウェブも活用し、これまで参加できなかった層の組合員も参加しやすい活動を展開します。
5. 女性や若年層の組合活動への参画を促進することは、労働組合の持続性にも大きく影響します。さらにジェンダー平等を意識し多様な視点や立場、考え方を活動に反映することが組合活動の活性化には不可欠です。こうした視点に立ち、多くの仲間の組合活動への参画を追求するとともに、「自治労ジェンダー平等推進計画」に基づいた取り組みを展開します。

6. 共済との連携による相互の助け合いと生活の保障は、組合活動の原点であることから、新たな共済推進方針に基づき、新規採用者等の組織化と自治労共済の同時加入や加入者拡大の取り組みを進め、自治労組織の強化・拡大につなげます。

## ③ 単組活動の活性化にむけた県本部・本部の機能強化

7. 県本部・本部には、運動のけん引役と同時に、単組活動に対するサポート・支援が求められ、単組の置かれた状況とニーズをきめ細やかに把握しながら、信頼される県本部・本部となることが、最大の課題です。
8. 県本部は、日常的な単組役員との対話や単組オルグの実施を通して、単組の活動実態の把握と課題の明確化をはかり、抱える悩みや単組運営における課題を拾い上げ、解決にむけた助言や行動提起に取り組みます。また、同じ地域公共サービス労働者の賃金労働条件の高位平準化・底上げをはかるためにも、単組間交流を促進するなど、県内単組間の横の連携の強化をはかります。
9. 本部は、各県本部と活動状況や単組状況などを共有し、県本部のサポートを強めます。あわせて、自治労のスケールメリットを生かして、現場実態を踏まえた政策要請などを強化し、県本部・単組へのタイムリーな情報提供に取り組みます。
10. これらの取り組みにより、単組—県本部間、県本部—本部間の関係性を強化するとともに、各地での自治労の取り組みを積極的に発信することにより、組織への求心力と労働組合の社会的意義・価値を高めることをめざします。

## (2) 公共サービスの充実にむけた取り組み強化

### ① 公共サービス充実のための世論への発信

1. 障害・疾病・失業などの誰もが直面する生活上の困難と、子育て・教育・介護・医療・地域交通など地域のニーズに対応した公共サービスを展開するためにも、それらを支える人員の確保と賃金・労働条件の改善について、そこに従事する労働組合だからこそ主体的に求めていかなければなりません。
2. そして、「すべての人が平等に恩恵を享受するための質の高い公共サービス」を実現するためにも、組織内にとどまらず、広く内外に強く発信していくため、「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの通年展開にむけた取り組みをさらに強化します。

### ② 公共サービス充実のための財源確保

3. 充実した公共サービスを幅広く実施していくためには裏づけとなる安定的な財源が必要となります。そのためにも、適正な累進制の維持・強化や資産課税・金融取引税の適正化による所得再配分機能の強化、法人税の課税ベースの拡大など、国・地方の税配分も含めた現行税制についての抜本の見直しが不可欠です。

4. また、自治体職員や労働組合は地域に根差した質の高い公共サービスを提供するためにあるという信頼感をつくることこそが、公共サービスの提供体制を支える地方財政の拡充に大きく寄与します。首長・当局や議員との積極的な協議や地域住民との協働も模索し、公共サービス拡充とそれに従事する人への投資に対する市民からの賛同を得る取り組みを促進していきます。

### ③ 自治研活動のさらなる展開

5. 地域の実情をよく知り、かつそのサービスを担う専門的知識を持つ立場から、安心してくらし続けられる地域、誇りをもって働き続けられる職場をつくりあげていくことは、地域公共サービス労働者が集う自治労に期待される重要な役割であり、そうした認識のもとさまざまな取り組みを進めていかなければなりません。
6. その活動の一つが自治研活動であり、これまで自治労が全国で積み上げてきた多くの経験をもとに、住民や地域のコミュニティ、NPOなどと連携して、地域のニーズを汲み取った質の高い公共サービスの実現にむけ、「自治研活動」をさらに展開します。

## (3) すべてに関わる政治、その必要性と取り組み強化

### ① 人権や平和を守る意義の共有と取り組み展開

1. 基本的人権が守られることは、誰もが安心して働き続けることができる社会の基礎となるものです。また、地域の課題に対応する自治体の政策をはじめ、私たちの仕事も人権と密接に関係し、自らの賃金・労働

条件の改善などに取り組めるのも、人権が尊重される社会があるからであり、その根本を守らなければ労働組合の活動は展開できません。

2. コロナ禍では医療従事者への差別・偏見に代表されるような人権問題が多く見られました。また、これまでのいわれのない公

務員バッシングに対しても、職員の人権を守る視点から労働組合として対応してきました。こうしたことも踏まえて、引き続き、自治労がめざしてきた人権が守られ、差別や偏見のない社会づくりの必要性を全体で共有し、取り組みを展開していくことは不可欠であるといえます。

3. 自治労はこの間、戦争の反省と教訓に立ち二度と悲惨な戦禍を繰り返させないとの理念のもと、憲法のもとで平和を守るための取り組みを行ってきました。また、持続可能な社会をつくる観点から、事故によって地域社会に深刻な影響を及ぼすことが明らかである原発によらないエネルギー政策への転換などを求めてきました。

しかし、2022参院選アンケート調査では、憲法や防衛力の強化、原発などのエネルギー政策について、自治労が掲げてきた方針と組合員の意識が乖離する傾向にあることが明らかとなっています。

4. 私たち地域公共サービス労働者の仕事は、人々が「安心して生活することができる」ようにするために提供されるものです。そのためには平和が前提であり、万が一有事が発生した際、自治体には住民避難対応等が求められることとなります。また、安全保障関連3文書では、空港や港湾等の公共インフラの利用拡大、地方公共団体等と連携・協力の強化などが盛り込まれており、有事の際には、自治体、そして自治体職員に戦争協力への責務が課せられることも想定されます。

このように、業務と密接に関わることから、平和な地域・社会を守る、地域住民の生活、自らの職場を守る観点から活動を展開することは、地域公共サービスを担う

労働組合としての社会的役割であるといえます。

5. 組合員の生活、職場、そして地域を守ることをはじめとする労働組合活動の基本は「助け合い・支え合い」であり、それは平和や人権が守られる社会づくりの根底とも相通ずるものです。住民の命と安全を守る公共サービス労働者として、そして民主的な組織である労働組合として、人権や平和を守るための取り組みの必要性や意義を共有し、運動の強化へとつなげていくことが不可欠です。

社会が大きく転換されようとしている今だからこそ、労働組合全体で改めて平和や人権等に取り組む意義を共有していくことが求められています。そして、具体的な取り組み展開へとつなげるためにも、一見自分には関係なさそうな問題でも巡り巡って自分たちの問題になるということ、社会の問題を個人の視点にきちんと置き換えて共有していくため、学習などの機会を設け重要性を再認識するための活動を展開します。また、組織内での丁寧な説明や理解を求め活動とともに、引き続き、市民団体なども連携し、政府・国会対応を強化します。

## ② 日常活動から政治との関わりをつくっていく

6. 社会を取り巻くさまざまな課題への取り組み、さらには賃金・労働条件や職場環境の改善には政治との関わりは切っても切り離せないものです。自治労として政治闘争を強化していくためには、労使交渉等をはじめとした運動の積み上げ、組合員の悩みに寄り添った日常的な組合活動を充実・強化していく中で、組合員の信頼を得る、労

働組合の団結力を強固なものにしていくことが重要です。

7. また、私たちの賃金・労働条件や職場環境、さらに業務などの多くは政治に大きく左右されることから、労働組合として首長や議会对策も欠かすことのできない活動の一つです。その際、重要な役割を担うのが組織内・政策協力議員であり、日頃から情報・意見交換など、労働組合として連携することは不可欠です。

しかし、2023年4月の統一自治体選挙では、組織内・政策協力候補の当選者数・率ともに、前回選挙（2019年）よりも減少するという厳しい結果となっています。そうしたことも踏まえ、改めて、日常的に政治と労働組合の関わりの重要性や意義に関する学習会を開催するなど、組合員の理解・認識を深める取り組みを展開します。そして、組合員のニーズや組合の要求・政策の実現、自治体施策への意見反映を行っていくため、自治体職員が置かれた立場や自治労の政策を理解し連携できる首長・議員を確保するなど、「1自治体1協力議員」をめざします。

8. こうした取り組みは、国政選挙の基盤ともなるものです。改めて、地方段階から政治を身近なものにし、政治闘争の強化、そして国政選挙へとつなげていくため、労働組合としての政治との関わりを強化します。



## 第 2 章

2024－2025年度運動方針(案)

# 各課題の運動目標



## 1. 賃金闘争の再構築

### ～実態把握と到達目標の確立、要求・交渉の徹底

2023民間春闘では、組合員の生活安定や「人への投資」と月例賃金にこだわった労働組合の粘り強い交渉の結果、ほぼ30年ぶりとなる水準の賃上げを勝ち取るなど社会全体の賃上げのムードが高まってきています。

一方で、自治労の賃金闘争の現状は、組合活動の担い手不足や役員任期の短期間化などを背景に賃金闘争の基幹となるべき担当役職員の育成が進まず、各種制度内容や闘争の基本に対する理解も不足しており、危機的状況にあるといわざるを得ません。地方公務員の賃金は、人事院・人事委員会勧告に影響を受けますが、最終的には運用も含めた労使の交渉を基本に決定されます。多くの自治体で国家公務員に倣った給料表が用いられていますが、実際の賃金水準は初任給や昇給昇格運用が自治体ごとに異なり、近年では、人事評価結果の賃金反映などによって職員間の格差も広がっています。公務員労働者の生活を維持・改善させるためには人勤制度だけに頼らない単組の組織力と交渉力の強化が重要です。

これまで自治労は、2度にわたる大きな制度の見直しを受けて、約20年の間、引き下げ前の賃金水準を賃金闘争の具体的な目標として設定してきましたが、目標に到達できている単組は少なく、現場の実態や時代に合った目標となり得ているかにも疑問があります。また、産別一丸となって目標達成をめざす到達闘争を提起してきたものの、全国で統一的に展開できているとはいえない状況にあります。

2022年の人勤において2024年人勤での給与制度の見直しが示され、給与カーブや手当も含めて見直しがされます。また、2023年4月からは定年引き上げがスタートし、働き方にも変化が生じています。現在の到達目標設定の際に「賃金到達目標は物価変動要因を踏まえて更新していく」とされていますが、この間のデフレ下においては、見直しは行われていませんでした。今般の物価高騰、2023民間春闘での賃上げの状況を踏まえ、時代の変化にあわせた賃金水準や賃金政策の確立をめざし組合員が結集できる自治労の賃金闘争を再構築するための議論をスタートします。

#### 【重点課題】

- ① 自治労総体で取り組む賃金闘争と時代にあわせた賃金政策の確立にむけた議論をスタートし賃金闘争の再構築をめざします。
- ② 賃金制度の学習の強化と職場実態の把握を踏まえ、組合員実態に基づく要求実現にむけ統一闘争へ結集します。
- ③ すべての世代の職員がモチベーションをもって働き続けられる賃金水準の改善をめざします。

**【社会的横断賃金の形成】**

1. 労働者全体の賃金相場を決定する春闘の意義を再確認し、全単組・全組合員が主体的に取り組み、社会的横断賃金の形成をめざします。
  - ① あらゆる賃金格差の解消と賃金水準の底上げをめざし、連合春闘に結集します。また、中小・非正規の仲間との連携を強化します。
  - ② 民間春闘の結果が人事院勧告・自治体確定期へと大きくつながっていくことを改めて認識し、公務・民間が一体となって地域経済の底上げ・中小・地場賃金の底支えに積極的に取り組みます。
  - ③ 地域公共サービスを担う労働者の賃金底上げをめざし、日頃から賃金制度の点検と検証を行い、春闘期から組合員の賃金実態を踏まえた要求づくりを進め交渉を積み上げます。県本部は、単組の賃金実態の把握を行い、要求事項作成や交渉実施状況について迅速に調査・点検するとともに、要求実現にむけたオルグや交渉支援を強化し、自治体単組は、全国統一闘争をはじめとするたたかいに結集します。
  - ④ 地方公務員給与に大きな影響を与える国家公務員給与については、公務員連絡会に結集し、人事院・内閣人事局等への対策を強めます。
  - ⑤ 全国一般・公共民間の各単組は、生活向上・格差是正を求め、要求書の提出・交渉・決着をめざします。とくに自治体準拠型の民間労組は、自治体単組と連携して処遇改善をはかります。
2. 非正規労働者をめぐる諸課題については、雇用形態による賃金・労働条件の差別的取

り扱いを許さず、不合理な格差の解消や均等待遇に基づく処遇改善を求めます。

3. 賃金要求の基本的考え方は、次の通りとします。
  - ① 生活保障と同一価値労働・同一賃金の原則を賃金決定の原則として、改めて確認します。
  - ② 賃金決定にあたっては、十分な交渉・協議を経て、合意のもとに行うことを労使で確認します。
  - ③ 基本給（給料）と諸手当の配分の基本的考え方については、基本給を重視し、諸手当については必要最低限とします。
  - ④ 組合員の賃金実態を把握し、労働者の実質生活を維持・改善するための配分を求めます。また、自治体の財政分析を行い、必要な人件費確保を要求します。
4. 公共サービス基本法の趣旨を活かし、自治体に雇用されるすべての労働者、委託先業者を含めた地域公共サービス民間労働者を対象とする、自治体最低賃金を確立します。

**【交渉力の強化による到達闘争の前進】**

5. 統一要求・交渉等により賃金・労働条件を向上させるという統一闘争の意義を全体で共有化し強化することにより、人事院・人事委員会勧告への対策を進めます。
6. 統一闘争の推進・強化による到達目標獲得にむけ、本部・県本部は以下の取り組みを進めます。
  - ① 本部は、賃金実態調査・制度調査結果等を分析し、昇給・昇格モデルラインや自治体区別賃金データを提供することにより運用改善にむけた単組課題を明確化し、交渉による前進を支援します。ま

た、賃金制度を十分に理解し賃金改善をはかるため、労働条件担当者会議等を活用しながら賃金学習会を開催するとともに、具体的取り組みにむけ、必要な対策を講じます。

- ② 本部は、自治体賃金闘争の条件を整備するため、公務労協地公部会に結集し、迅速な政府関係情報の収集とともに、総務省・全人連・地方六団体交渉を行います。あわせて、県本部は地方団体との定期的な協議・交渉を実施します。
- ③ 本部・県本部は、各闘争期における取り組みの状況などについて把握するとともに、取り組めていない状況を放置せず、県本部・単組の状況に応じた支援を行います。統一闘争にあたっては、共通して解決をめざす具体的な統一目標を設定するなど、統一闘争の強化につなげるための方策を検討します。また、各単組における取り組み状況等を共有し、必要な対策を講じます。
- ④ 県本部は、闘争期における単組課題や獲得目標等具体的な方針を示し、統一闘争を組織的に推進するとともに、積極的に単組交渉への関与・指導を実施します。また、単組の交渉状況などを迅速かつ正確に点検し、目標到達可能な単組グループによる統一闘争・一斉交渉設定も視野に入れて取り組みます。
- ⑤ 県本部は、県職・政令市職単組と連携し、日常的に人事委員会と意見交換を行うとともに、勧告期には人事委員会交渉を実施するなど、人事委員会対策を一層強化・推進します。あわせて、長時間労働の是正や会計年度任用職員の処遇改善、ハラスメント防止にむけた対応（報告・

勧告）を求めます。

7. 単組は、労使関係の基本ルールに基づいた正常な労使関係を確立するとともに、春闘期を1年のたたかいの起点とし、人勧期・確定期を通し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルを確立します。また、職場の標準的な昇給昇格基準について確認し、本部・県本部が示す到達目標や近隣自治体との賃金水準比較などから課題を明確にします。その上で、初任給や昇給昇格運用の改善など具体的な要求へと繋げます。さらに、組合員個々の賃金実態を把握し、人事評価の実態検証とあわせて不合理な格差是正や職場実態を踏まえた手当改善など、組合員の声を集めた要求づくりと粘り強い交渉から組合への求心力と団結力を高め、統一闘争への結集を進めます。
8. 単組の交渉力の強化にむけ、以下に取り組みます。
  - ① 県本部・単組は本部作成の賃金資料等を活用しながら学習会を重ね、当局に対峙できる役員や賃金担当者の育成をはかります。
  - ② 労使交渉の対象は、地公企労法第7条で規定する事項（交渉の範囲）とし、管理運営事項であっても、労働条件の変更を伴う場合は、必ず労使交渉・合意を前提として取り組みます。
  - ③ 単組は、妥結結果に基づき書面による協定化を進めます。
  - ④ 協約締結権を有する単組および評議会は、交渉結果の協約締結と、当局責任での条例・規則改正による協約履行を確認します。

**【自治体労働者の賃金要求】**

9. 自治体労働者の賃金要求にあたっては、次の考え方にに基づき、労使の主体的給与決定を重視した賃金水準の確立をめざします。
- ① 自治体賃金の地域間格差の解消にむけた賃金ラインの確立、およびすべての世代の生活保障にも即した引き上げを求めます。また、自治体規模、地域間、任用形態、職種間による格差解消をめざします。
  - ② 自治体ごとに賃金水準・運用が異なっている現状を踏まえ、現状においては、運用改善等によるポイント賃金への到達闘争に取り組みます。また、地域の実情や生活職場実態を踏まえ諸手当の改善を求めます。
  - ③ 中途採用者について、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職種を担う職員に比べて給料が極端に低いケースが存在します。他の職員との均衡や人員確保の観点からも、同学年の新卒採用者の給料を基本として昇格・昇給の改善を求めます。
  - ④ 自治体ごとの到達状況に差があることを踏まえ、各単組の取り組み課題・獲得目標を明確にした上で、全単組で統一闘争に取り組み、賃金水準の全国的底上げを実現し、ラスパイレス比較による給与抑制圧力に対抗します。
10. 賃金闘争の前進をめざし、全国統一闘争において、以下の通り取り組みます。
- ① 各闘争期においては、人事院勧告事項などに加え、格差解消・運用改善にむけた指標を示すとともに、統一交渉・行動を配置し、要求の前進をはかります。
  - ② 運用改善にむけた具体的手法としては、初任給の国公8号上位、係長相当職の国公行(一)4級と課長補佐相当職の国公行(一)6級到達、さらに上位昇給原資の確保と公正な活用などにより、運用改善を求めます。
11. 自治体現業労働者の職務は行政サービスの基幹のひとつであり、賃金を類似職種の民間労働者の賃金との比較によって引き下げようとする政治的圧力に対しては、比較ベースや業務内容の違いを明らかにし対処します。
  12. 自治体財政の逼迫を理由とした総人件費抑制に対しては、十分な労使協議・合意を前提として取り組みます。また、議会による労使合意への介入を許さない取り組みを強化します。
  13. ラスパイレス指数について、地域手当の非支給自治体が多数存在し、国家公務員のみを支給される手当の給与に占める割合が増加するなど、給与実態とかけ離れています。そのため本部は引き続き、総務省に対しラスパイレス指数比較のあり方の見直しと丁寧な情報提供を求めます。また、課題の解決には首長や地方六団体、さらには地域や自治体当局等も巻き込み、単組・県本部・本部が一体となった運動展開が必要であり、協力議員等とも連携した取り組みを検討します。
  14. 本部は、公務員連絡会等と連携し、下記の通り対策を強化します。
    - ① 総務省に対し、給与決定等にあたって人事委員会、自治体に対して技術的助言による労使自治への介入を行わないよう、対策を強化します。
    - ② 全人連に対し、各人事委員会の自主性・主体性に基づく勧告を引き続き求め

ます。

- ③ 人事院勧告は、地方公務員の賃金・労働条件に大きな影響を与えていることから、公務員連絡会での議論を深化させます。

15. 時代の変化にあわせた、賃金水準や賃金政策の確立にむけ、賃金PTを設置し議論を始めます。

### 【社会と公務の変化に応じた給与制度の整備にむけた対応】

16. 2024年の勧告で成案が示される予定の給与制度の見直しにおいては、民間の初任給および若年層の賃金水準を踏まえたものとするとともに、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、給与制度の運用にあたり、職員間の格差の拡大につながるような見直しには反対します。

17. 地域手当の見直しにあたっては、近接する地域間格差の縮小を求めるとともに、国の制度を画一的に自治体に強制するような指導・助言を行わないよう総務省に要請します。

### 【人事評価制度等への対応】

18. 定年引き上げや給与制度の見直しを踏まえ、人事評価結果の活用についても中長期的には避けて通れない課題となっています。

一方で自治体での人事評価の制度内容について十分に把握できていない実態も見受けられます。改めて、人事評価については、その結果の反映も含めて、給与・処遇等に影響を及ぼすため、重要な交渉事項であるということを労使で確認する必要があります。その上で、制度導入から実際の運用・

検証まで労働組合としてしっかり関与し、人材育成や長期的なモチベーション向上につながる制度確立にむけて取り組みます。

19. 人事評価制度の処遇反映にあたって、大前提となるのは4原則2要件の確保であることから労働組合が人事評価制度全般にわたり関与を強め、職員の納得が得られる制度内容とすることが求められます。他方、総務省は総務副大臣通知等において、人事評価結果を賃金等へ反映するよう圧力をかけ続けています。本部は引き続き総務省に対し、画一的な助言・指導等を行わないよう対策を強めます。

20. 単組は、現在行っている評価の実態について、制度の内容（対象、人事処遇への活用）、昇給・勤勉手当への反映状況を点検・検証し、人材育成やモチベーションの向上に資する制度となるよう、積極的に関与しながら公平な運用の確立と上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の改善を求めます。

### 【各種手当の見直しに関する取り組み】

21. 寒冷地手当の見直しにあたっては、寒冷、積雪等の地域に勤務する職員の冬期における暖房用燃料費等生計費の増嵩分を補填するという本来の趣旨を踏まえるとともに、2022年4月に公表された「メッシュ平年値2020」による影響の検証結果を踏まえ、手当の維持・改善を求め取り組みます。

22. 地方公務員の退職手当の財源は年度ごとに地財計画に計上されていますが、年齢構成などが異なることから、各自治体の退職手当額との間で増減が生じます。単組は安定的な財源を確保する観点から計画的な積立金を求めます。また、県本部は、退職手

当組合との交渉・協議体制を確立します。

23. 扶養手当については、働き方の変化により、配偶者手当を支給する民間事業所の割合、公務における配偶者にかかる扶養手当を受給する割合はいずれも減少傾向にあります。配偶者の扶養をめぐる状況の変化を踏まえ、子どもにかかる扶養手当等の状況も含めての動向について注視するとともに、現場の実態を踏まえた制度となるように求めます。

#### 【定年引き上げに対応する取り組み】

24. 2023年4月1日から定年引き上げがスタートしました。制度開始後においても、運用状況や人員配置・業務の割り振り等を点検し、さらなる制度改善にむけて、引き続き交渉・協議を行います。
25. 定年引き上げが完成するまでの暫定再任用職員について、60歳超の職員間の均衡をはかるため、賃金・労働条件について抜本的な改善を求めます。
26. 本部・県本部は単組における制度状況を確認し、課題と好事例の共有を行い、さらなる制度改善をめざします。

#### 【自律的労使関係の確立】

27. 自律的労使関係の確立に関しては、引き続き法改正にむけ、世論形成をはかりつつ、以下の取り組みを推進します。
- ① 日本は公務労働者の労働基本権付与について11度の勧告をILOから受けています。
- 消防職員を含む公務員全体の労働基本権の回復にむけて、政府への対策と世論の形成をはかります。
- ② 立憲民主党が公務員制度改革PTにお

ける経過・議論を経て、国民民主党および社会民主党とともに第211回通常国会に共同提出（議員立法）した、「公務員制度改革関連5法案」（国家公務員法および地方公務員法等の改正法案）について、早期の審議入りと成立をめざします。

## 2. 長時間労働是正と人員確保、安全衛生の推進

3年超にわたるコロナ禍において、この間の人員削減により疲弊した公共サービスの実態が浮き彫りになりました。現場では平時においても、ギリギリの体制で業務を担っており、近年頻発する大規模災害や今回のコロナ禍等の非常時に対応できる十分な人員体制には程遠いのが実態です。公共サービスの重要性が再認識されている今、改めて安心・安全な公共サービスを支える人員体制の確保を求めていかなければなりません。

2019年4月に働き方改革関連法の施行により時間外労働の上限規制が導入され、自治体においても条例・規則等で上限が定められましたが、過労死につながりかねない長時間労働を行っている実態が依然としてあります。法の整備や条例規則で定めただけでは、長時間労働の是正にはなりません。労働時間の管理や、週休日、休日の取り扱い等が適正に行われていない実態も報告されており、このことが長時間労働を助長させ、メンタル疾患や長期病休など深刻な状態を引き起こす要因となることは周知の事実です。抜本的な長時間労働の是正、柔軟な働き方の整備、ワーク・ライフ・バランスの確立が喫緊の課題です。

実効性ある時間外労働縮減のため、管理監督者に勤務命令・時間管理を厳格にさせるとともに、業務量に見合った人員配置、また事務事業の見直しや業務の削減等も求めます。

職場においては、市民から理不尽・過大な要求を受けるカスタマーハラスメントも課題となっており、組織的な対応とルールの策定が必要となっています。

労働時間・労働環境の改善にむけ安全衛生活動を活性化させるとともに、組合員の声をもとに要求を積み上げ、交渉し、誰もが安心して働き続けられる職場づくりをめざします。

### 【重点課題】

- ① 長時間労働の是正のため、実労働時間の把握、安全衛生委員会を活用した職場実態の点検、人員確保と業務の見直しをセットにした改善策を求めます。
- ② ハラスメント対策、高齢職員も含めた安全衛生対策など、職場の要求に基づいた働きやすい職場環境を構築します。

### 【長時間労働是正と労働者の視点による働き方の改革】

1. 長時間労働の是正と、ワーク・ライフ・バランスの確立を求めて、事務・事業内容の点検、見直しや、働き方の抜本的見直しについて組合としても議論し、当局と協議を行います。

2. 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために、使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」、本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」に基づき、労働時間についての考え方を労使で確認するとともに、すべての労働者の始業・終業時間、週休日と休日労働の正確な実態

を把握し、適正な運用を求めるとともに、労働時間管理を徹底させます。

3. 36協定締結義務職場では、協定の締結なく時間外労働を行うことは法令違反にあたります。長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも、条例・規則が定める上限時間を踏まえ、すべての職場で36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。
4. 時間外労働の上限を定めた条例・規則の運用状況を以下の通り点検し、長時間労働を是正します。
  - ① 時間外労働の実態を明らかにさせ、恒常的に時間外労働が発生している職場、上限時間を超える職場においては、業務量に応じた適切な人員配置を求めるとともに、業務自体の見直しを行う等、縮減にむけた実効性ある取り組みを求めます。
  - ② 「他律的業務の比重が高い部署」の指定は労働条件の変更にあたり、交渉事項であることから、必ず指定前に事前協議を行うよう求めます。
  - ③ 上限時間を超えて時間外労働を命じることができる「特例業務」が行われた場合は、労使でその要因の整理、分析・検証を遅くとも半年以内に行います。
5. 安全衛生委員会において、労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定や毎月の時間外労働の実態の報告を求めるとともに、月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場についてはその要因を明らかにさせるとともに医師による面接指導などの健康確保措置の強化と、時間外縮減にむけ具体的な対応策を示すよう求めます。
 

とくに1月80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施することを

確認します。

6. 不払い残業は、労働時間の適正な把握を阻止し、長時間労働を助長するだけでなく、適正な労働に対する評価や、人員増を否定するものです。首長（当局）に対して不払い残業に対する認識を質すとともに、時間外勤務手当財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。
7. 時間外労働に対する割増賃金率については、休日・深夜割増率なども含め、法定割増率を超える割増を求めます。
8. 労働基準法別表第1第1号～10号・第13号～15号に掲げる事業に従事する職員以外の職員については人事委員会または首長が労働基準監督機関となるため、その役割を果たすよう追求します。
9. 改正教育職員給与特別措置法（給特法）による「一年単位の変形労働時間制」の導入については、安易な条例化はさせないことを基本に取り組みます。また、「骨太の方針2023」において給特法等の法制的な枠組みを含め、具体的な制度設計の検討と見直しが示されていますが、教員の長時間労働の的確な把握と縮減にむけた制度となるように検討議論を注視していきます。

#### 【ワーク・ライフ・バランスの確保と両立支援】

10. 年次有給休暇の完全取得をめざし、一層の計画的な使用促進に取り組みます。とくに、年休の5日間未満取得者の解消をはかります。
11. 勤務間インターバル制の導入にむけ、労使協議を行います。あわせて、災害時における連続勤務時間について制限を設けることを追求します。
12. テレワーク（在宅勤務）やフレックスタ

イムの導入にあたっては、総労働時間の短縮とワーク・ライフ・バランスの観点、とくに、育児や介護等の家庭的責任を担う人などが柔軟な働き方をすることにより、両立が可能となるよう、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態の実現と適正な勤務時間管理を求めます。

13. 高齢者部分休業制度が取得しやすい環境の整備を求めます。また、条例化ができていない単組においては、高齢者の多様な働き方を確保する観点から早急な条例化に取り組めます。
14. 治療と仕事の両立について、連合の取り組み指針、厚労省のガイドラインを参考に取り組みます。2022年1月から制度化された不妊治療休暇について、取得しやすく実効性のある制度をめざし、引き続き現場実態に合った改善と環境整備を求めます。
15. 育児・介護に関わる休暇・休業制度についての整備状況を点検し、取得行使できない状況がある場合は代替職員を確実に配置するなど取得しやすい環境を整備するよう求めます。
16. 男性職員の育児休業、配偶者出産休暇および育児参加のための休暇の取得促進にむけて、当局の考え方と取り組みを確認し労使で取得率の向上に取り組めます。

#### 【人員確保の取り組み】

17. 人員確保の取り組みを前進させるため、闘争体制を確立し、職場の欠員・減員や人員配置の点検と新規採用の確保、希望者全員の再任用、臨時・非常勤等職員の正規化を要求の中心とします。
18. 総務省が示している「公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心とする」とい

う原則について、当局の認識を質すとともに、同等の恒常的な業務を担っている会計年度任用職員の職は、常勤職員として配置するよう求めます。

19. 定年引き上げが開始し、新規採用の抑制も懸念されることから、長期的な人員体制について、当局に対して具体的なシミュレーションとデータの開示を求め、人員不足の解消と組織の新陳代謝を確保するために、計画的かつ平準的な新規採用を求めます。
20. 春闘期の方針提起を起点に職場点検を行い、6月期を基本的交渉ゾーンとしつつ、各自治体の採用募集時期等を考慮し、現業・公企統一闘争とも連動させ、要求・交渉時期の設定を行います。
  - ① 本部は、各県本部・単組の取り組み状況の点検・検証、情報提供など、取り組みの強化をはかります。
  - ② 県本部は、全単組で取り組みが進められるよう、春闘期に単組の取り組み状況を把握し、人員確保闘争の集中期間を設定して統一闘争として取り組みます。
  - ③ 単組は、本部の「人員確保チェックリスト」を活用し、春闘期から職場オルグを行い、人員配置や職場実態の点検活動の実施、安全衛生委員会での時間外労働状況データを活用し、要求を積み上げて交渉を実施します。また、条例定数と必要職員数との乖離を検証し、正規職員の増員を求めます。
21. 本部は、各自治体が自主判断によって職員数を決定・確保できる環境を整備するため、政府や地方六団体対策を強化します。
  - ① 国の不当な介入を阻止し、地方公務員の人員増を求めます。

- ② 良質な公共サービスの提供のため、協力政党や自治労協力国会議員等と連携し、人員確保を保障する地方財政の確立を求めます。
- ③ 行革努力分の指標が、交付税算定の一部に用いられていることを理由として、民間委託等の導入を誘導することがないよう、総務省・政党対策と地方三団体への要請等を強化します。

### 【安全衛生体制と快適職場の確立】

- 22. 組合員の切実な声を集め、日常的な職場の要求も見逃さず、ソフト・ハード両面から、組合員の目線に立った快適な職場づくりを行います。
- 23. 定年の引き上げを踏まえ、高齢職員の公務災害の増加が懸念されます。安心して働き続けられる職場・労働環境の整備にむけて、高齢職員の安全衛生対策を強化します。
- 24. 労働安全衛生法で、月1回以上の開催が義務づけられている安全衛生委員会の定期開催を、全事業場で行います。安全衛生委員会での具体的な課題は、下記の通りとします。
  - ① 時間外労働の実態を毎月報告させ、36協定等の範囲に収まっているか、急増する職場はないか等を確認します。長時間労働の恒常的な部署、職員については、その要因分析と改善策を求めるとともに医師の面接など、心身のフォローが受けられるようにします。
  - ② 労働安全衛生に関する年間計画を立案します。定期的な職場点検や、労働安全衛生に関わる講習会や学習会の計画を立てます。
- 25. 本部は、労働安全衛生活動の経験・情報

の共有のため、安全衛生講座と安全衛生集会の隔年開催など、労安活動の担い手、専門家の育成に取り組みます。

- 26. 自治労安全衛生月間（7月）を中心に労働安全衛生活動の年間サイクルを確立します。労働安全衛生法や関係労働法を活用した職場点検などの取り組みで、単組・県本部・本部が一体となって、労安活動の活性化をはかります。本部は、労安月間の各県の取り組みを集約し、好事例等の情報提供・情報発信を行います。

### 【労働災害・公務災害補償制度拡充と、職場の健康と安全を確保する取り組み】

- 27. 労働災害、公務災害の災害補償制度の適用関係に即し、すべての労働者が平等に業務上の災害補償が受けられるよう取り組みます。とくに、自治体で働く会計年度任用職員についての災害補償は、職種や勤務形態によって適用制度が異なっており、制度によって補償内容も異なるため、地方公務員災害補償基金の適用拡大を求めます。
- 28. 複数就業者に対する労災保険の給付算定についての労働保険法の改正を受け、地方公務員災害補償法等が適用される地方公務員についても、労災保険法との均衡を失ないように、法改正等を含めた必要な措置を求めています。
- 29. 業務に起因すると判断できるすべての災害、疾病について、自治労「公務災害認定への取り組みマニュアル（2015年）」を活用し、災害認定請求に取り組みます。また、災害発生の原因を追究し、再発予防に努めます。
- 30. 職場復帰にあたっての「試し出勤」時の災害については、その間の処遇や災害発生

時の対応等について、予め協議を行い、円滑な職場復帰にむけての環境整備、災害補償の観点で、公務災害適用が可能となるよう求めます。

31. 本部は、県本部・単組における認定闘争を支援するとともに、認定基準の改善を求めます。また、被災者立証制度の抜本の見直しをはかるとともに、地方公務員災害補償基金労働側参与の学習と情報の共有化を進めます。
32. 災害補償の上積補償制度確立を求めます。

#### 【ハラスメント、メンタルヘルス対策の構築】

33. ハラスメントは、人権侵害との認識を持ち、あらゆるハラスメントについて、その概念の共有化と認識を労使で深め、対策に取り組みます。
34. セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについては、厚労省の指針に基づく雇用管理上の措置義務であることから、措置状況についての点検や実効性のある措置をとるように求めます。議員からのハラスメントについては、組織内議員とも協力し議会での条例策定にむけて取り組みます。
35. 対人業務の職場における、いわゆるカスタマーハラスメントについては、人事院規則等に準じて、組織的に対応することを基本に、本部が作成した対策マニュアルを参考に使用者にも対策を求めます。
36. 2019年6月に開催されたILO総会で採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約の速やかな批准とハラスメントの禁止規定等を盛り込んだ法整備を連合とともに政府に求めます。
37. メンタル不調に対して、「自治労メンタルヘルス対策指針」を活用して、予防も含

めた職場対策および長期休暇後の復帰プログラムづくりに取り組みます。また、すべての職場でのストレスチェックの実施と結果の集団分析を行い、それを踏まえた職場改善等が行われるよう、取り組みを進めます。

38. 大規模災害発生時等には、対応に携わる職員の心身に大きな負担が生じます。災害時の対応マニュアルに職員のメンタルヘルス対策を盛り込むなど、適切な対応がはかれるよう求めます。

#### 【有害物質への対応】

39. アスベスト対策については、職場、地域対策とともに、法制度改善を含む総合的な対策を連合や関係団体・機関と連携して取り組みます。
40. 化学物質のリスクアセスメントについては、厚生労働省の「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に基づき、職場のリスク低減にむけ、安全衛生委員会等で協議し、対策をはかります。

#### 【地方公務員共済組合制度・年金積立金の運用に関する取り組み】

41. 被用者年金一元化後も、短期給付事業や各給付の実務、福祉事業などについては各共済組合が担うことから、共済組合制度の堅持・発展に取り組みます。また、短期給付と各医療保険制度を統合しようとする動きに対しては、共済組合が引き続き保険者機能を発揮し、医療費の適正化および財源の健全化に寄与することにより、持続可能な社会保障制度の円滑な運用を導くことを求めます。
42. 地方公務員等共済組合法の改正により、

2022年10月から自治体で勤務する短時間労働者に公務員共済の短期給付と福祉事業が適用されました。適用に伴う課題に適宜対応するため、総務省および各共済組合に対し、必要な体制整備と財源確保を求めます。

43. 年金積立金の運用にあたっては、被保険者の利益を守るために、引き続き安全性・確実性を優先した慎重な運用を求めます。また投資ルール of 遵守を求めるとともに、ESGを考慮した、社会的責任投資を拡大するよう働きかけます。あわせて、投資基準におけるネガティブ・スクリーニングの導入などの検討を働きかけます。

#### 【公務員の雇用保険制度適用の検討】

44. 公務員の雇用保険に関しては、民間労働者と同様に適用されるよう検討を求めます。

#### 【福利厚生制度改善の取り組み】

45. 自治体における福利厚生制度は、地方公務員法第42条に基づく使用者責任であることから、労使協議による事業内容の点検・拡充、必要な見直しを進めます。
46. 互助会・厚生会などの自主性・自立性を踏まえた運営の民主化や事業内容の点検を行います。

### 3. 安定雇用の実現と公正なワークルールの確立

新型コロナウイルス感染症の影響により、とりわけ大きな打撃を受けたのはサービス業などで働く非正規労働の女性でした。現在、雇用環境は回復傾向にあります。雇用のセーフティネットを守り、すべての労働者が安心して働くことができる社会の実現にむけ、最低賃金の引き上げ、ワークルールの改善と公正労働基準の確立など、ディーセントワークの確立をめざし、連合に結集して取り組みを強めます。

2020年4月から会計年度任用職員制度がスタートして3年が経過しました。制度導入により処遇改善に一定の成果はあったものの、常勤職員との均等・均衡、いわゆる同一労働同一賃金には遠く及ばない現状も残っています。

地方自治法の改正により、2024年度から会計年度任用職員にも勤勉手当を支給できることとなりました。今後は各自治体での条例化が必要となりますが、この条例改正を機に、いまだ残る不適切な運用を改め、同一労働同一賃金を実現しなければなりません。同時に、常勤職員と同等の恒常的な業務を担っている会計年度任用職員の職については、正規職員として配置するよう求める必要があります。今回の改正を、会計年度任用職員の処遇改善と組織拡大にむけた最大のチャンスと捉え、すべての単組で任用の適正化・雇用安定も含めた処遇改善と組織拡大の取り組みを進めます。

#### 【重点課題】

- ① 雇用のセーフティネットを守り、賃金・労働条件の低位平準化を許さず、安心して働くことのできる労働環境の整備に取り組みます。
- ② 会計年度任用職員に対し、すべての自治体単組で常勤職員と同月数の期末・勤勉手当支給を実現するとともに、任用の適正化・雇用安定とさらなる処遇改善に取り組みます。

#### 【公正労働と安定雇用の実現】

1. 雇用の基本は、「期間の定めのない直接雇用である」ことを社会の原則として確立します。
2. 労働契約の締結・変更は、労使対等な立場での合意を前提とするべきとの原則を定めた労働契約法の遵守を徹底します。
3. すべての非正規労働者の公正な処遇のため、次の通り取り組みます。
  - ① 「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し、賃金をはじめとした労働条件の総点検を行うとともに、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。
  - ② 労働契約法第18条を活用した有期契約5年超の労働者の無期契約への転換に取り組みます。さらに、無期転換に際して、有期労働契約時の低い処遇で固定化されないよう、労働条件の引き上げに取り組

みます。

- ③ 短時間労働者の社会保険適用について、企業規模要件を撤廃するよう求めます。
4. 労働者派遣法については、派遣対象業務を縮小するなど、規制を強化する方向での改正を求めます。
5. ハローワーク等で働く期間業務職員、有期雇用労働者などの非正規労働者の不当な雇い止め、派遣契約の一方的な終了を許さない取り組みを進めます。
6. パートタイム、臨時・非常勤、有期契約、労働者派遣、請負など多様な就業形態における均等待遇による処遇改善と公正労働の実現のため、国内法の改正とともに、ILO175号条約（パートタイム労働）等、関係条約の早期批准を求めます。
7. 最低賃金は近年引き上げ傾向にありますが、依然低水準かつ地域間格差があることから、下位区分の底上げをはかり、連合が掲げる「誰もが時給1,000円」の早期実現にむけて、さらなる引き上げを求めます。

#### 【ワークルールの確立】

8. すべての職場で、労使ともに労働法制に関する認識を共有し、労働基準法等の最低基準法制を遵守させるとともに、ディーセントワークを確立します。
9. 雇用の分野における男女の均等な機会と処遇を確保するため、公民を問わず、間接差別を含むあらゆる差別を根絶するとともに、ポジティブアクションの実施を事業主に求めます。
10. いわゆるブラック企業にみられる労働力の搾取など、労働者の権利に関する労働法制の知識不足につけ込む企業が後を絶たないことから、若年からの労働法教育等を連

合とともに取り組みます。

11. 不公正な取引慣行については、長時間労働を助長するなど「働き方改革」の阻害要因ともなることから、連合とともに公正取引の確保を求めます。
12. 高度プロフェッショナル制度は、過労死等を招く危険性や、賃金・労働条件の悪化につながることから、職場に導入させない取り組みを行います。
13. 裁量労働制は、長時間労働の温床になることから、対象業務の範囲拡大に反対するとともに、現行制度の適正化を求めます。
14. 過労死の撲滅にむけ、厚生労働省に設置されている「過労死等防止対策推進協議会」で、連合と連携し意見反映を行うとともに、国や地方公共団体・事業主に労働時間ルールの遵守と過重労働対策を求めます。
15. 労働基準監督署の体制強化を求め、連合に結集し、厚生労働省対策などの対応をはかります。  
また、地方公務員の労働基準法別表第一以外の労働基準監督権については、労働基準監督機関と使用者が同じとなるなどの矛盾を解消し、より実効性のあるものとなるよう求めます。
16. 「解雇の金銭解決制度」は、不当な解雇を誘発しかねないことから、導入阻止にむけて取り組みます。とりわけ労働組合の役員が不当に解雇されるなどの弾圧につながることを懸念されることから、連合とともに取り組みます。
17. 連合が取り組むとしている労働者代表制の法整備の具体化にあたっては、構成組織との慎重な議論を求めます。
18. 厚生労働省の「副業・兼業に関するガイドライン」が2020年9月に改定され、所定

労働時間の通算や割増賃金の支払義務などに関する考え方が示されました。ガイドラインに沿った労働時間管理や健康管理を求めます。

19. 個人請負やフリーランスなど「曖昧な雇用」で働く就業者の権利保護にむけて、関連する法律における労働者概念の見直しも含めた法的保護の拡充を求めます。
20. 政府は「技能実習制度」を廃止し、新制度を検討する方針を示していることから、外国人労働者の権利保護にむけ、連合に結集して必要な対策を進めます。
21. 担保法制の見直しに際し、労働債権の引き当て財産が減少する懸念があることから、ILO第173号条約（労働債権の保護）の趣旨を踏まえて、労働債権の優先順位の引き上げを求めます。
22. 賃金のデジタル払いが2023年4月から認められましたが、引き続き、賃金の安全な支払いを求める立場から保全措置の実効性の確保を求めます。同時に各単組は賃金のデジタル払いは導入させない立場で取り組みます。

### 【公平・公正な人事制度の確立】

23. 登用・配置における処遇格差の是正に取り組めます。そのために、賃金実態などの点検を進めます。
24. すべての事業場で障害者雇用率を点検するとともに、その遵守を求めます。また、障害者が働き続けられるために必要とする合理的配慮と差別禁止にむけて取り組みます。
25. 単組・県本部は、地方公務員法第28条に基づく失職の特例を認める条例の制定に取り組めます。

制定済みの単組についても、禁固刑と懲役刑を一本化して拘禁刑を創設する刑法改正を踏まえた見直しを機に、改めて条例内容を点検し、できる限り要件を限定しない条項を盛り込むことをめざします。同時に、運用ルールについて協議します。

### 【会計年度任用職員の処遇改善】

26. 地方自治法の改正を受け、すべての自治体単組で、常勤職員と同月数の勤勉手当支給の実現を求め、条例改正を行います。あわせて、現行制度下においても均等・均衡が達成されていないことから、条例改正を契機として、給料（報酬）や手当をはじめとする労働条件全般の点検、課題の洗い出しを行います。

具体的には、常勤職員との均等・均衡の観点から、以下の通り処遇改善に取り組みます。

- ① 給料（報酬）の決定にあたっては、初任給基準、前歴換算・再度任用時の経験年数加算（昇給）について、常勤職員と同じ基準によって行うよう見直しを求めるとともに給料（報酬）格付けの上限の撤廃を求めます。
- ② 短時間会計年度任用職員の報酬について、フルタイム会計年度任用職員の給料の時間比例となっていない場合は、是正を求めるとともに、昇給等の措置もフルタイム会計年度任用職員と同等とするよう求めます。  
また、時給制、日給制の職員については安定処遇のため月給制とすることを求めます。
- ③ 期末手当がいまだ常勤並びとなっていない自治体は、早急に常勤職員と同じ月

数の支給を求めます。

- ④ 休暇制度については、国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすることを求めます。とりわけ、病気休暇が無給とされている自治体については、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は年10日の有給化を到達目標として取り組みます。

- ⑤ 健康診断、福利厚生等についても常勤職員と同様の取り扱いを求めます。

27. 県本部は各単組の制度化の状況について把握し、課題の抽出を行い、方針の具体化につなげます。また、取り組み未着手の単組をなくすようオルグを強化します。

28. 本部は、勤勉手当支給のための財源確保について、総務省・国会対策に取り組まします。

#### 【会計年度任用職員の雇用安定と任用の適正化】

29. 会計年度任用職員の一時的な雇い止めを行わせない取り組みを強化します。雇用安定の観点から、任用回数上限の撤廃、再度の任用時の試験等の免除等を求めます。

30. 常勤職員と同等の恒常的な業務を担っている会計年度任用職員の職については、正規職員として配置するよう求めます。

31. 現在、会計年度任用職員として常勤職員と同等の恒常的な業務を担っている職員の経験を生かすため、採用における経験者枠の拡大、採用試験の一部免除等を求めます。

32. 短時間会計年度任用職員（とくに週35時間以上勤務）について、業務実態に即した勤務体系としてフルタイム会計年度任用職

員への移行を求めます。

33. 「任期の定めのない短時間公務員制度」について、中長期的な課題として検討します。

#### 【任期付職員・臨時的任用職員の処遇改善】

34. 任期付職員・臨時的任用職員については、常勤職員が行うべき業務に従事するという性質に鑑み、初任給の決定、昇格、昇給等について、常勤職員と同様の基準とすることを求めます。

#### 【自治体における事業委託等に対する取り組み】

35. 経営手法の転換やアウトソーシング、民営化や事業統廃合に伴う配置転換、任用替え、分限免職、雇い止めなどの雇用問題に対し、雇用労働相談や法律対策などに取り組まします。

36. 公共サービス民間労働者や委託先労働者の雇用と労働条件を守り、公正労働基準を確立するため、入札改革・公契約条例制定運動とあわせて、以下の取り組みを行います。

- ① 単組・県本部は、公社・事業団の統廃合、競争入札による委託企業の変更に對し、自治体の使用者責任に基づく雇用保障を追求します。また、競争入札や指定管理者の選定にあたっては、落札企業・選定企業による雇用継承義務を契約条項に盛り込むよう要求します。

- ② 指定管理者が交代する場合の労働者保護を強化するため、連合「事業組織の再編における労働者保護に関する法律案要綱（2009年）」等に沿った法整備をめざします。

**【自治体における派遣・請負等に関する取り組み】**

37. 「官製ワーキングプア」などの問題や、「偽装請負」などの違法行為に対しては、当該自治体単組が法令遵守と違法状態の一掃を求めます。

**【労使紛争の迅速な解決と紛争解決機関等の活用】**

38. 労使紛争については、まず労働組合を中心とした労使間での合意を求め、集団的労使紛争については、都道府県労働委員会、中央労働委員会の機能を活用して取り組みます。
39. 個別労使紛争の解決にあたっては、労働審判制度の活用とともに、自治体の労政事務所や労働相談機能、都道府県労働局による労使紛争解決システムの活用を促進し、紛争の早期解決をはかります。

## 4. 地方自治の確立と質の高い公共サービスの推進

第33次地方制度調査会では、「国と地方公共団体及び地方公共団体相互間の関係」が検討課題としてあげられていますが、感染症や災害の発生時などを「非平時」と位置づけ、政府の権限強化をはかろうとする議論も進められています。また自治体DXにおいては、情報システムの標準化や個人情報保護法制の一元化が行われ国の統制が強められており、こうした地方分権に逆行する動きに最大限の警戒感を持っておかなければなりません。

他方で、政府が課題を置き去りにしたまま普及を推し進め、現場に大きな混乱を招いているマイナンバーカード業務のほか、頻発する災害や新型コロナへの対応の中で自治体の人員不足が露呈し、現場は疲弊しています。さらに、少子・高齢化やDX・GXの推進、地域活性化など、今後も増大する行政課題に対応し、地域特性に応じた質の高い公共サービスを提供していくためには、真の地方自治の確立とそれを支える人員および地方財政の充実が必要不可欠です。

2023年度地方財政計画では、一般財源総額を2022年度から1.2兆円増加させていますが、その水準は骨太の方針2021による「一般財源総額同水準ルール」のもとで確保されたものであり、社会保障費の増加をはじめ高まり続ける行政需要と比しても十分とはいええず、こうしたルールは逆に伸びしろを阻害することとなりかねない状況にあるといえます。さらに、これから具体化される防衛費や少子化対策の財源確保のための歳出削減の内容次第では、一般会計歳出総額の中で大きな割合を占める地方交付税に影響する恐れがあります。

このような中で、必要な財源・人員を確保していくためには、公共サービスの役割について住民の理解や共感を得ることが重要です。新型コロナウイルス感染症への対応により、地域公共サービスの重要性が住民に再認識された今だからこそ、「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンを強化し、世論に訴えていく必要があります。

あわせて、市民や地域コミュニティ、NPOなどと連携し、住民との協働による地域づくりに取り組む自治研活動の活性化が求められます。

### 【重点課題】

- ① 中央集権化への流れを警戒し、多様化・複雑化する行政需要と地域の課題を踏まえ、改めて地方分権の推進をめざします。
- ② 質の高い公共サービスの提供をはかるため、増大する財政需要に相当する地方財政の充実を求めます。
- ③ 社会と地域の行政ニーズに対応するために、市民協働による市民自治の推進にむけ、自治研活動の活性化に取り組みます。

**【質の高い公共サービスの提供への取り組み】**

1. 自治体業務が対人性の高い職務であることから、質の高い公共サービスの提供にむけ、人員体制の拡充をめざします。また、公共民間単組職場については、契約の長期化を求め、労働条件の引き上げと雇用の安定をめざします。
2. 多様化する行政ニーズに対応した公共サービスの提供のために必要な人員と財源の確保をめざし、「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの通年展開にむけた具体的な取り組みについて検討を進めます。
3. 本部は、公共サービスの拡充を進める立場で、政府・国会対策を強化します。県本部・単組は、各自治体の財政状況と住民ニーズを把握し、民間委託や人員削減に反対する取り組みを進めます。
4. 「公的サービスの産業化」の問題点を明らかにするため、以下の通り取り組みます。
  - ① 事務事業の委託や指定管理者制度が導入されている場合は、現行制度の点検を行い、労働者の賃金・労働条件が公務と比較して低位な場合には自治体単組と公共民間単組が連携して向上に取り組みます。

事務事業の部分委託において、偽装請負が疑われる事例については、委託の見直し、改善に取り組みます。
  - ② 地方独立行政法人化が実施されている場合については、運営費交付金および給与費の推移を確認し、サービス提供体制や賃金・労働条件に課題がないかチェックするとともに、事業や法人の継続性・安定性を確認します。
  - ③ 新たにコンセッション方式などPFI

手法を、公共事業に適用する場合は、サービスへの影響、採算性、継続可能性、自治体によるモニタリングのための技術力の維持など、多面的に検証し、慎重な対応を求めます。

5. 公共サービス基本法の理念に基づき、公共サービスの質と労働条件の確保にむけて、公共サービス基本条例と公契約条例の制定を推進します。
  - ① 県本部・単組は、地方連合会や地域協議会、他産別、協力議員と連携し、地域の合意形成を進め、自治体に働きかけを強めます。制定に至らない場合においても、ダンピングの防止と適正な受託事業者選定のため、積算根拠の明確化や最低制限価格制度、低入札価格調査制度、公正な労働基準を確保した総合評価方式の導入など、入札改革に取り組みます。
  - ② 本部は、連合・関係団体と連携し、先進事例の紹介などの情報提供、ILO94号条約（公契約における労働条項）批准と国内法整備を求め、取り組みを進めます。

**【地方財政の確立と税制改革】**

6. 本部は、骨太方針、政府予算案、地方財政計画において、地方財政の充実がはかれるよう、政府、政党、地方三団体に予算要求を行います。また「一般財源総額実質同水準ルール」にとらわれることなく、多様化する行政ニーズを反映したより積極的な一般財源総額の確保を求めます。
7. 一般行政経費単独分の別枠として積算されている「地方創生推進費」などの交付金が自治体の財政運営に必要な財源となっていることを踏まえ、本部は、政府・国会対

策に取り組みます。

8. 社会保障費の自然増、会計年度任用職員の処遇改善財源の確保など、財政需要の地方財政計画への反映を求めます。
9. 本部・県本部は、財政分析の学習会を開催します。また、自治体議員、自治研センターと連携し、単組の財政分析を支援します。
10. 公共サービスの充実を通じ、国民の信頼と受益感を高めるため、抜本的な税制改革に次の通り取り組みます。
  - ① 所得税率の累進性の強化、相続税の基礎控除の引き下げ、金融資産課税の総合課税化などの所得再分配機能の強化をめざします。また、消費税の逆進性への対策として、低所得者への給付つき税額控除の導入を求めます。
  - ② 「ふるさと納税」については、居住地課税という課税原則にそぐわず、自治体間で税の奪い合いを進行させるなど、税収の不安定さが住民サービスの低下を招く危険性があるため、廃止を求めます。
  - ③ 「森林環境譲与税」については、自治体の支出実態を踏まえつつ、林業需要の高い自治体への譲与額を増加させる方向性で見直しを求めます。
  - ④ 防衛費の肥大化については、反対の立場で臨みます。とくに、2023年度与党税制改正大綱で検討事項にあげられた、「復興特別所得税」の課税期間を延長し、税率の一部を引き下げた分を防衛費の財源に事実上転用することについては、東日本大震災からの復興事業の財源に充てると定められた本来の趣旨を逸脱するものであることから、今後の議論動向を注視しつつ、必要に応じて省庁・国会対策

を強化します。

11. 住民ニーズを満たしたサービスを誰もが享受できる「公共サービスの普遍化」をめざし、地方が共有して使うことのできる独自財源「連帯税」の創設を展望しつつ、あるべき税制について自治総研等とともに検討を進めます。
12. 県本部・単組は、地方財政の充実をはかるため、自治体議員や地方連合会と連携し、地方自治法第99条に基づく議会意見書採択と、地方交付税法第17条の4に基づく意見書提出などに取り組みます。また、財政需要に見あう財源が保障されているか、自治体に検証を求め、不十分な場合には、政府に要求するよう労使協議を進めます。

#### 【大規模災害からの復旧・復興と対策の拡充】

13. 被災地が復興に取り組むための人員不足の解消、震災復興特別交付税などの財源確保にむけ、単組・県本部と連携し、政府・国会対策に取り組みます。
14. 被災自治体への人的支援については、応急対策職員派遣制度や復旧・復興支援技術職員派遣制度など必要な制度・ルールの整備が進められてきていますが、引き続き、政府の責任のもとで全国的な支援体制を確立し、支援を行った自治体に対して十分な財政措置を行うよう求めます。
15. 東京電力福島第一原発事故による帰還困難区域の自治体の中長期の行財政課題について、政府の対応を求めるとともに、雇用を取り巻く環境と生活インフラの整備など、長期避難者の生活再建・形成にむけ、必要な施策を求めます。
16. 東日本大震災の教訓を踏まえ、自治研作業委員会「災害に強いまちづくり（2013

年)」などを参考に、大規模災害時の自治体の人員体制やワークルールの整備、自治体間の相互支援、地域防災計画の策定および見直しなどについて労使協議を進めます。また、老朽化公共施設やインフラの更新等について、コストのみならず、施設の目的や機能、安全性など、多角的な観点から検証を求めます。

### 【地域経済の活性化と雇用創出】

17. 「GX実現に向けた基本方針」では、地域によって異なる背景・特性を最大限活用して自治体がカーボンニュートラルを含む環境問題の解決と地域経済の発展の双方に取り組むことが求められています。自治体が主体性をもち、市民・企業・関係団体と連携して、地域でのカーボンニュートラルをめざし、以下の通り取り組みます。
- ① 自治体GXの推進には、専門的な知識や技術が必要となることから、政府に対し、自治体に取り組むための体制整備に必要な財源の確保を求めます。
  - ② 災害等への備えにもなる「エネルギーの地産地消」をめざし、「自治体新電力」や「地域新電力」の活用をはじめ、地域における再生可能エネルギーの導入を積極的に進めます。
  - ③ 「地域脱炭素」については、地域経済や産業構造の変化による地場中小事業者への雇用の影響を注視し、「公正な移行」の観点から関係団体と連携して地域雇用の維持・確保に取り組みます。
18. IR（統合型リゾート）は、地域経済への長期的な影響が不透明であること、治安悪化やギャンブル依存症等の懸念があることから、反対の立場で対応します。また、

誘致を検討している自治体には、住民の合意を前提とし、地域経済や住民生活への影響を将来にわたって見極めることを求めます。

19. 地方の活力維持にむけて、東京への一極集中の解消をめざします。地方への移住・定住促進にむけて、企業の地方移転による雇用創出や、空き家の活用など、国に対し移住の後押しとなる財政措置や施策を求めます。
20. 農山漁村の活性化、食糧自給率の向上のため、自治体に地産地消の推進や「6次産業化」の支援を求めます。また、国に対し農地の多面的機能を重視した環境支払制度の拡充を求めます。
21. 中山間地域の集落や地域コミュニティの維持・再生、国土保全をはかるため、NPOと連携し取り組むとともに、財政措置や集落支援員制度などの充実を求めます。
22. 地方創生を進めるために、地域での多文化共生社会の実現と外国人材の適切な雇用・労働条件などを確保するよう、総務省や自治体に求めます。

### 【地域公共交通の維持・発展】

23. 交通政策基本法および第2次交通政策基本計画の実効性確保、補助金の拡充や交付税などの予算措置にむけて、国会対策や関係省庁対策に取り組みます。
24. 改正地域公共交通活性化再生法については、地域公共交通の再生にむけて、マスタープランの作成に際し、路線廃止を前提とした結論ありきの再構築にならないよう取り組めます。また、再構築協議会を創設する際には、地域のニーズと労働者の意見を的確に反映できるよう労働組合の代表

が協議会に参画することを求めます。

25. 県本部・単組は、自治体に対し、住民や利用者など関係者の意向を踏まえ「地域公共交通計画」を策定・実施するよう求めます。また、公共交通担当部署の設置や医療・福祉・教育・地域流通など関係施策と連携した持続可能な地域交通政策の確立を求めます。
26. 交通空白地域の解消とすべての住民の移動権を確保する観点から、関係法令の整備を求めるとともに、交運労協と連携し、自家用車ライドシェアをはじめとする、交通分野における安易な規制緩和に反対します。

#### 【分権改革と新たな行財政制度への対応】

27. 第33次地方制度調査会では、「デジタル・トランスフォーメーションの進展」と「新型コロナウイルス感染症対応で直面した課題」の観点から「国と地方公共団体及び地方公共団体相互間の関係」のあり方について検討を進めています。今調査会では、「非平時」という新しい概念が登場しており、「平時」の地方自治との使い分けを想定している可能性もあります。有事の際に地方自治を制限し、政府に権力を集中させるという動きに対して、警戒感をもって注視する必要があります。
28. 国家戦略特区制度は、現行の規制を特区内で緩和することで、公平・公正な公共サービスの提供を揺るがす危険性があることから、実施内容を分析するとともに、慎重な制度運用を求めます。
29. 「デジタル田園都市国家構想総合戦略」について、本部は、地方創生推進費など地財計画を通じた施策誘導の実態を検証するとともに、自治体への不要な関与は認めな

い立場で省庁・国会対策に取り組みます。

- また、県本部・単組は「地域版総合戦略」の策定・改定に際し、施策が地域の実情と著しく乖離していないか検証し、労使協議や地方連合会等を通じて意見反映します。
30. 中枢中核都市や連携中枢都市、定住自立圏など、政府がコンパクトシティの概念により進めてきた制度については、基礎自治体として、人口減少対策、地域交通のあり方、地域経済活性化などの課題解決が望めるものではないため、基礎自治体の機能強化と住民自治の推進のために、自治総研等と連携して、政党・省庁への意見反映や連合等への政策提言を行います。

#### 【行政のデジタル化への対応】

31. 自治体DXの柱である自治体情報システムの標準化は、全自治体が2025年度までに移行することが求められており、2026年から20業務の標準化が義務とされています。自治事務も対象となっており、その範囲や程度については自治の尊重や現場実態を踏まえたものにしなければならず、移行にむけた財源や期間の確保、単独事業への影響、交付税や人員の削減につなげないなど、県本部・単組と情報と課題を共有しつつ、省庁・政党対策に取り組みます。
32. 政府は、マイナンバーカードと健康保険証の一体化により、実質的なマイナンバーカード所持の義務化を進めていますが、カードの交付は申請ベースであることから、未申請者への対応など自治体の業務にも混乱をきたしています。また、マイナンバーカードの用途拡大を進める一方で、別人の情報が紐づけられていたなどの誤登録が発生しており、国民のマイナンバーカードへ

の不信感は強まっています。にもかかわらず、政府は保険証を廃止し、マイナンバーカードへ統合する姿勢を改めていません。政府に対して、マイナンバーカードの運用と個人情報の保護などの安全性の不安について払しょくを求めるとともに、その利活用については世論等を踏まえ、慎重な対応を求めます。

### 【地域の自治確立の取り組み】

33. 県本部・単組は、分権改革と市民自治の確立にむけ、以下の通り取り組みます。
- ① 「自治基本条例」の制定、直接請求・住民監査制度の活用促進、「議会基本条例」の制定、地域自治区制度の活用など、市民自治の拡充にむけ取り組みます。
  - ② 地方分権改革に基づく権限移譲など、地方分権の取り組みが着実に実行されているか、事務権限に見あう実施体制が整備されているか検証します。不十分な場合には、国や地方団体に対し、積極的に提言するよう労使協議を進めます。
  - ③ 「連携協約」などに基づく自治体間の連携については、連携の目的、サービスの実施体制、財政面の影響など情報公開の徹底を求めます。
  - ④ 首長、県市長会・県町村会を通じ、政府に意見反映します。
34. 本部は、地方分権に関わる課題に対して、以下の通り取り組みます。
- ① 地方交付税の総額確保など、政策反映を進めるため、現行の「国と地方の協議の場」がより実質的な政策策定の場となるよう政府に求めます。
  - ② トップランナー方式やインセンティブ改革のような政府による交付税を利用し

た政策誘導に反対の立場で省庁対策に取り組みます。

- ③ 都道府県の廃止と市町村合併の促進をめざす中央集権的な道州制議論が進まないよう警戒します。
- ④ 地方財政、税制、地域公共サービスの中長期的なあり方等に関し、自治総研や有識者との研究・分析も行いながら、地方三団体との情報・意見交換を行います。

### 【自治研活動の活性化】

35. 質の高い公共サービスの実現と組織強化の観点から、自治労全体で自治研活動を推進します。
- ① 単組は、自治研と呼べる活動に取り組んでいる組合員を探し、その活動を支援します。
  - ② 単組は、自治研活動を通じて、市民やNPOなど地域の関係者との話し合いの場を設定し、地域課題の抽出、課題解決を進めます。また、自治研活動の成果を自治研全国集会に持ち寄ります。
  - ③ 県本部は、県本部自治研推進委員会を設置し、県内・地域内の固有課題の解決・抽出や情報交換などを目的として県自治研集会を開催するとともに、地連による自治研集会の開催を追求します。また、地域の研究者との連携強化や人材発掘を行うとともに、自治研センターや市民団体などと協力し、単組の政策活動をサポートします。
  - ④ 本部は、全国の自治研活動の事例の共有や情報の交換を目的に単組組合員・県本部役職員を対象としたオンラインセミナーを開催します。
  - ⑤ 本部は、「UNDER35」全国集会を

通じ、若手組合員の参加を促進し、自治研活動の担い手の掘り起こしを行います。

- ⑥ 本部は、県本部・単組と連携し、2024年10月に島根県で開催する、第40回自治研全国集会にむけて取り組みます。
- ⑦ 本部は、県本部・単組での自治研活動の状況集約を行い、その情報を共有します。また、各県本部・単組の自治研活動の取り組みを相互に紹介、交流するネットワークの活用を進めます。
- ⑧ 本部は、自治研作業委員会を設置し、政策課題について、研究者や関係組合員と連携して、調査・研究に取り組みます。
- ⑨ 県本部・単組は、自治研活動の理論誌・交流誌として『月刊自治研』を活用するとともに、組織内・政策協力議員の購読をはじめ、読者の拡大をはかります。

#### 【総合的政策活動の推進】

36. 本部は、組合員が自治研活動と連動しながら地域に根差した政策を模索できるよう、県本部・単組の政策活動をサポートするとともに、研究者との連携強化や新たな人材を発掘します。また、県本部・単組は、県内の交流にとどまらず、他県の自治体と職種・職場などの枠組みを超えて交流する機会に組合員が積極的に参加できるよう体制を整えます。
37. 本部は自治総研などと連携しながら財政、政策に関するセミナーを中央・地方で開催します。各県本部・単組においてもその取り組みと連動した学習会の開催などに取り組みます。
38. 本部は、自治総研・各地方自治研究センターのネットワークの再構築に取り組みます。県本部・単組は地域課題等について、

地方自治研究センター・本部・自治総研と連携して取り組みます。

39. 本部は自治体議員連合と連携、情報共有化をはかり、政策活動をサポートします。また、県本部・単組は組織内・政策協力議員と政策協議を行い、政策実現をはかります。

## 5. 安心・安全・信頼の社会保障制度改革の推進

約3年にわたるコロナ禍によって、医療・介護・公衆衛生などの重要性が人々に改めて認識され、それらの分野に従事する人たちの厳しい労働条件・環境がクローズアップされることになりました。2023年5月8日には新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが5類に移行し、感染対策は個人の判断に委ねられ、医療体制や日常生活は平時に戻りつつあります。そのような時だからこそ、働く者の処遇改善や人員確保によって社会保障の提供体制の充実をはかり、新たな感染症に直面した際にも、人々が安心して医療・介護・福祉等のサービスを受けられる環境を整備することが重要です。

一方で、社会保障を取り巻く状況は厳しさを増しています。国立社会保障・人口問題研究所が2023年4月に公表した「将来推計人口」によると、高齢者数は2043年に3,953万人でピークを迎えた後は減少に転じるものの、若年の人口減少幅がそれを上回るため高齢化率は上がり続け、2056年には総人口が1億人を割り込むと予測されています。今後さらに人口減少・少子・高齢化が進展し、労働力の不足が深刻化すれば、年金制度などの持続可能性も危ぶまれます。しかし、社会保障給付が抑制され、住民を将来不安に陥れるようなことがあってはなりません。すべての世代に対応し、持続可能で信頼できるセーフティネットを構築するため、財源も含めて社会保障制度のあり方を議論していくことは喫緊の課題です。

加えて、生活困窮、DV、児童虐待、ヤングケアラーの課題など、行政や地域が対応しなければならない課題は多様化・複雑化しています。また、孤独・孤立の問題が顕在化する中で、とくに障害者、外国にルーツがある人、LGBTQ+といった複合的な困難を抱える人たちが社会的孤立に陥ることも懸念されます。すべての人たちが必要な支援を受け、安心して生活できるよう、重層的支援体制整備事業の拡充などを通じて、地域でつながり、支え合う「地域共生社会」を住民とともにつくる必要があります。

### 【重点課題】

- ① 誰もが安心して生活できる安定的で持続可能な社会を実現するため、税制改革などの恒久的な財源確保による全世代型の社会保障制度の確立をめざします。
- ② それぞれの地域の特色に応じて、誰もが支え合いながら住み慣れた地域で安心して暮らし続けられる地域共生社会の推進に取り組むとともに、そのための地方の社会保障財源の拡充を求めます。
- ③ 医療・介護・福祉など社会保障制度を支える機関の体制の充実と、人材確保のための処遇改善を求めます。

**【持続可能な社会保障制度の確立】**

1. 全世代型の社会保障制度の確立をめざし、あらゆる格差の是正や貧困および貧困の連鎖の解消、医療、介護、および子ども・子育て支援の社会化により、暮らしを地域全体で支え合う仕組みづくりを求めます。
2. 「骨太の方針2023」では、働き方に中立的な社会保障制度の構築にむけ、いわゆる「年収の壁」についての当面の対応を2023年中に決定した上で実行することなどが示されています。また、連合も良質な雇用の拡大と完全雇用の実現を前提に、就労を阻害せず働き方に中立的な社会保険制度等のあり方について検討を進めています。とくに社会保険制度については、全労働者への社会保険の完全適用、第3号被保険者制度の見直しなどが提案されています。これらに見直しに伴うさまざまな影響を十分に勘案しながら、すべての人が安心できる持続可能なセーフティネットの構築にむけて、引き続き議論に参加します。
3. 政府の社会保障給付の抑制と歳出削減に反対し、税財政改革などを通じた財源の確保を求めます。また、給付つき税額控除の導入など、税における所得再分配機能の強化や、社会保険料の事業主負担割合の見直しなど、企業の社会的責任の明確化を求めます。
4. 医療・介護分野をはじめとした社会保障において、サービスの低下や利用抑制などを招くような財政的インセンティブの設定・強化には反対します。
5. 社会保障制度のうち、年金、医療、介護は負担と給付の関係が明確となる社会保険方式を基本とし、制度の谷間が生じないよう、短時間労働者への適用拡大や低所得者

に対する福祉給付の強化を求めます。

6. 医療・介護分野におけるICT化、マイナンバーの医療分野への活用、ビッグデータの活用範囲の拡大については、十分な検討と個人情報保護の徹底、自己情報のアクセス権確立を求めます。

**【地域共生社会の実現】**

7. 自治体が既存の高齢、障害、児童等の制度の縦割りを超えて、すべての住民を対象として包括的に関わる重層的支援体制整備事業について、未実施の自治体に対し事業の実施を働きかけるとともに、国に対しては、先進的な取り組み事例などの収集など自治体への支援や、事業全体の充実をはかるための財源の拡充を求めます。
8. 地域包括ケア推進のため、「総合診療機能等を持つかかりつけ医」や「かかりつけ薬剤師」の育成と普及を求めます。
9. ひきこもり者と地域とのつながりや、社会参加の促進、ひきこもり者の家族を支援するための相談援助や心身のケアなど、自治体がひきこもり支援推進事業を実施するための財源確保をはじめ、支援の充実を求めます。

**【年金制度改革への対応】**

10. 2025年の公的年金制度の見直しにむけて、社会保険の適用拡大、基礎年金の給付水準の改善と財政基盤の強化などについて、連合と連携しながら取り組みます。また、高齢期の就労と年金受給のあり方に関する議論については、将来年金受給者となる現役世代の意見も反映するよう求めます。
11. すべての雇用労働者が被用者年金の強制加入対象となるよう、週労働時間や企業規

模などの適用要件を拡大する取り組みを連合と連携し進めます。

12. 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）について、被保険者の利益を守り安全性と確実性を優先する観点から、投資ルールを遵守し、安定した運営をはかるよう、定期的な検証と見直しを求め、連合と連携して意見反映を行います。また、連合の「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン」などを踏まえ、ESGに考慮した投資など、社会的責任投資を拡大・深化させるよう働きかけます。

#### 【医療保険制度改革への対応】

13. 公的医療保険制度については、保険者機能を重視し、地域の連帯を基盤とする国民健康保険と職域の連帯を基盤とする被用者保険（健康保険組合、共済組合、協会けんぽ）制度を維持します。その際、現役世代に負担が偏らないよう、再分配機能を強化した財政調整を求めます。
14. 年金保険と同様、すべての雇用労働者が被用者健康保険の強制加入対象となるよう取り組みを進めます。
15. 国民皆保険制度を堅持するとともに、高齢者医療制度の維持にあたっては、現役世代とのバランスに考慮した負担となるよう求めます。
16. 国民皆保険制度の堅持および住民の健康増進に資するため、国・地方自治体の医療・保健・介護等に関連する幅広い事業等において、審査支払機能に加えて、レセプトデータの分析や地域包括ケアシステムの深化・推進など、国保連合会の活用を進めるよう求めます。
17. 医療費適正化計画については、医療費の

削減のみを目的化するのではなく、地域における質の高い医療の確保を前提とした対策を講ずるよう求めます。

#### 【医療提供体制の確保】

18. 地域医療構想の実現には、民間病院を含めて、バランスのとれた医療機能の分化と連携、地域の医療提供体制を構築することが重要です。国、都道府県に対して、公立・公的病院が、地域における必要な医療機能と提供体制を継続的に果たせるよう、必要な財源や支援を求めます。
19. 小児・周産期などの不採算医療や、過疎地・へき地など医療資源が不足している地域の一般医療などに対する必要な人員と財源の確保に取り組みます。
20. 医師の地域・診療科間の偏在が深刻な課題となっていることから、国や都道府県に対し、医師の偏在解消にむけて実効性のある対策を求めます。
21. 医師の働き方改革を進めるための医療関係職種へのタスク・シフト/シェアの導入にあたっては、すべての医療従事者が、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるよう、必要な研修体制の整備と人員確保に資する診療報酬などによる財源確保を求めます。
22. 診療報酬改定にむけて、地域医療提供体制の充実と医療従事者の処遇改善につながるよう、連合と連携して取り組みを進めます。

#### 【地域保健の推進と公衆衛生体制の確立】

23. 「健康日本21」に示された、生活習慣および社会環境の改善を通じて、ライフステージに応じて子どもから高齢者まですべ

ての住民が、健やかで心豊かに生活できる活力ある地域を実現する取り組みを進めます。

24. 新興感染症による感染拡大を最小限にとどめ、かつ非常時に適切に対応するため、公衆衛生対策の中核を担う保健師等の増員をはじめ、保健所や地方衛生研究所等、公衆衛生体制の充実・強化にむけて取り組みます。

### 【社会保障分野における労働者の人材確保、労働条件・環境改善】

25. 社会保障分野の人材確保は喫緊の課題であるため、社会保障制度の中核を担う自治体職員および関係する実施機関の人員確保と処遇改善を求めます。
26. 医療・介護・子育てなどの現場で働く非正規労働者の処遇改善および雇用の確保・継続にむけて、取り組みを強めます。
27. 介護分野への外国人材の受け入れについては、日本人労働者との均等待遇や受け入れに必要な環境整備と、そのための財源確保を求めます。

### 【介護・障害福祉サービス・精神保健福祉の充実】

28. 介護予防・日常生活支援総合事業の実施状況を検証し、利用者の尊厳確保と、サービスの質の低下および地域間格差の拡大を招かないよう、引き続き自治体対策を進めます。なお、要介護1・2の認定者に提供されている訪問介護・通所介護サービスの市町村事業移行については、介護給付範囲の制限になることから反対します。
29. 居宅介護支援にかかる介護報酬については、ケアマネジメントの公平性・中立性を

維持する観点から、10割保険給付を継続するよう求めます。

30. 介護保険制度改正および介護報酬改定、障害福祉サービス等報酬改定にむけ、関係労働者の処遇改善とサービスの質の向上をめざし、意見反映や省庁・国会対策に取り組みます。
31. 障害者の地域移行にむけ、居宅等での保健・福祉サービスの提供などの生活環境づくりを推進し、制度拡充にむけた新たな人員配置に必要な財政措置を国に求めるとともに、退院後の支援については、当事者の人権に配慮する仕組みを求めます。

また、精神障害者の身体合併症の治療体制や精神科救急に伴う搬送体制、措置入院における保健、医療、福祉の連携強化にむけて取り組みます。

### 【子ども・子育て支援の強化】

32. 政府が決定した「こども未来戦略方針」では、2024年度から3年間の集中取り組み期間に少子化対策の具体策をできる限り前倒しして実施するとともに、その財源確保については徹底した歳出改革等を行うとしています。これらが自治体現場や地方財政に与える影響に留意しながら、連合と連携した意見反映や、省庁・政党対策に取り組めます。
33. 2023年4月に創設されたこども家庭庁について、子どもの健全育成と福祉の最大化を実現するための政策が総合的に実施されているか検証し、引き続き子ども・子育て支援の強化とそのために必要な財源確保を求めます。
34. 幼児教育・保育の無償化について、無償化にかかる自治体の事務負担の軽減や財源

確保を求めます。

35. 保育の質の向上にむけて、引き続き保育士の配置基準の見直しや処遇改善、人員確保を求めます。
36. 公立保育所等は、民間施設での対応が難しい保育を担うセーフティネットとしての役割や、自治体の行政機関として総合的な子ども・子育て支援拠点の機能を果たすことから、民間委託の提案に対しては、自治体に対しその理由と必要性の精査を求めるとともに、公立施設の地域における役割の明確化と機能の強化を求めます。
37. 放課後児童支援員の人員・資格の参酌基準化については、放課後児童健全育成事業の質の低下を招くものであることから、各自治体において、参酌基準以下とする条例を定めまいよう求めます。
38. 老朽化が進んでいる公立教育・保育施設については、一般財源化以降も建て替え等に必要な財源が確保されていることから、自治体に対し施設を整備するよう求めるとともに、建て替え財源の不足を理由とした民営化に反対します。

#### 【児童虐待防止対策および困難な問題を抱える女性への支援の強化】

39. 深刻化する児童虐待を防止するため、児童相談所や一時保護所、市町村児童相談窓口や児童養護施設などの人員確保と、要保護児童対策協議会の活性化など、地域のネットワークの強化と自治体の実施体制強化を求めます。
40. 「新たな児童虐待防止対策体制総合強化プラン」に基づき予算が確保されている児童福祉司（スーパーバイザーを含む）、児童心理司の増員と専門職の配置・育成を求

めます。

41. 生活困窮、家庭の状況、性的な被害といった困難な問題を抱える女性を支援するため、国や自治体の責務、基本計画の策定などについて定めた「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が2024年4月1日に施行されます。法の施行にむけて、自治体に対して支援体制の強化を求めます。

#### 【貧困の解消と格差の是正にむけた取り組み】

42. 生活困窮者自立支援制度については、福祉事務所、社会福祉協議会等の実施体制の強化とすべての任意事業の実施を自治体に求めるとともに、実施体制を充実させるために必要な予算の確保を求め、省庁・国会対策を行います。
43. 生活保護基準の引き下げに反対し、利用しやすく自立できる生活保護制度改革にむけ取り組みます。そのためには、被保護者支援の充実が必要なことから、福祉事務所の実施体制の強化を求めます。
44. 子どもの貧困の解消にむけて、児童手当や児童扶養手当などの社会手当制度、生活福祉資金や母子寡婦福祉資金などの各種貸付制度の運用改善等を求めます。また、子どもの貧困は、児童虐待や貧困の連鎖につながることから、国に対し、要支援家庭に対する生活支援や保護者の就労支援、「食」の支援を含めた施策の拡充を求めます。
45. 離婚後の子の養育等に関する民法の見直しについては、養育費の支払い確保など、ひとり親世帯の貧困の解消にむけて、連合とともに取り組みます。
46. 病気や障害のある家族の介護や世話をする子ども「ヤングケアラー」への各種支援を国に求めます。また、各自治体に対して

は、ヤングケアラーの状況を把握するための実態調査をもとに、必要な支援を行うよう働きかけます。

47. 貧困の連鎖を解消するため、高等教育の無償化のさらなる充実にむけて取り組みます。とくに、給付型奨学金については、対象者が限定的であることから、制度の拡充を求めるとともに、授業料減免制度についてもさらなる支援の拡充を求めます。
48. 就職氷河期世代に対する支援について、採用企業の受入機会の増加につながる環境整備の充実や個人のニーズに沿った就職にむけたマッチングの強化等、実効性のある解決を求めます。さらに、アウトリーチ支援等で自治体の業務負担も生じることが予想されるため、国に対し支援に必要な人員と財源の確保を働きかけます。

#### 【障害者差別のない社会の実現】

49. 障害者差別解消法および障害者雇用促進法の実効性の確保にむけて、法定雇用率の達成・遵守と障害者雇用の促進、合理的配慮の充実に取り組みます。
50. インクルーシブな社会の実現にむけて、障害者が地域でくらす社会づくりと障害福祉サービスの質の向上に取り組みます。

## 6. 持続可能な環境社会の実現と脱原発の推進

「2050年までのカーボンニュートラルの実現」を菅前首相が宣言した2020年10月以降、日本における環境・エネルギー政策は着実に「脱炭素化」にむかっています。しかしその内実は、中国、インドに次ぐ世界第3位の石炭輸入量であり、発電電力量における火力発電の割合はいまだ7割を超えたままです。

クリーンなエネルギーを活用した脱炭素社会の実現とは名ばかりの原発推進の政策は、2022年7月の「GX実行会議」発足以降、さらに加速しています。2023年2月に閣議決定された「GX実現に向けた基本方針」に基づき、第211回通常国会にはGX推進法とGX電源法が提出され、成立しました。

GX電源法は、原発の稼働年限の考え方を、東京電力福島第一原発事故後に定めた「原則40年、最大60年」としたものを、停止期間を稼働年限から除外するなどして運転期間を引き延ばすという暴挙を含んだものとなっています。

本来政府がとるべきエネルギー政策は、GXに看板をすげ替えた原発推進策ではありません。高レベル放射性廃棄物、いわゆる「核のごみ」を生み、地球環境や未来を生きる人びとに無責任な遺産を残す原発の稼働、推進をやめ、主たる電源として再生可能エネルギーを積極的に推進し、各地でエネルギーの地産地消を拡大していくことが必要です。

原発が有事の際に、地域住民を守るための責任と役割を担うのは、そこで働く公務員サービス労働者です。地域社会に責任ある立場である自治労は、責任と覚悟を持って、脱原発を掲げ、取り組み続けなければなりません。

持続可能な環境社会を実現するためには、社会インフラである環境行政や水行政を担う労働者で組織する自治労が、地域でくらす人々とともに、資源循環型社会をめざして着実に取り組みを進めていくことが必要です。

### 【重点課題】

- ① 原発再稼働と新・増設、運転期間の延長に反対し、地域分散型再生可能エネルギーの利用促進による脱原発社会をめざします。
- ② 持続可能な環境社会の実現にむけ、地域住民とともに、資源循環型廃棄物行政や健全な水循環の実現に取り組みます。

### 【脱原発社会の実現】

1. 政府の原発回帰政策に対し、平和フォーラムに結集し、再生可能エネルギーの積極的な活用と省エネの推進など、エネルギー
2. 政策の根本的転換を求めて、取り組みます。カーボンニュートラルの実現やGXの推進を理由に、原子力政策への回帰が加速していることから、改めて、原発の再稼働お

よび新增設、稼働年限の延長に反対するとともに、すべての原発の廃炉、および廃炉までの安全対策の確立を求めます。

3. 脱原発にむけ、平和フォーラムや市民団体と連携して、立憲民主党などを通じた国会対策や世論の形成などに取り組みます。
4. 原発稼働ゼロおよび再生可能エネルギー活用に向けた取り組みを強化するよう、引き続き、連合に意見反映を行います。
5. 日本原燃の使用済み核燃料再処理工場（青森県六ヶ所村）とMOX燃料加工工場については、安全性やコストの問題が明らかであり、未来への負債を膨らませるのみの計画であることを踏まえ、国に対し核燃料サイクル政策の放棄を求め取り組みます。
6. すべての原発の廃炉にむけ、今後発生する放射性廃棄物等処分に関し、用地選定、処分方法や管理・安全基準確立など、必要な対策を国の責任で行うよう求めます。  
最終処分場の誘致や選定にむけた動きについては、調査段階における国からの交付金が地域の分断にも繋がることから、平和フォーラムや県本部と連携し、撤回運動に取り組みます。
7. 放射性物質汚染廃棄物、とくに指定廃棄物処理について、放射性物質濃度および中間処理過程における管理・保管状況の公開と労働安全基準の確立を求め取り組みます。
8. 電源三法交付金制度に象徴される従来の枠組みの問題点を踏まえ、雇用確保など、原発に頼らない地域・自治体のあり方と必要な政策・制度について議論を進めます。

#### 【東京電力福島第一原発事故に対する対応】

9. 廃炉作業が長期化・難航することが想定される状況の中で、国に対し、安全・確実

な廃炉までの責任ある取り組みを求めます。とくに、作業にあたる労働者の安全衛生・健康管理対策の確立や適切な情報公開、廃炉技術の研究開発の促進と巨額な費用負担への対応を重視して取り組みます。

10. 除染分野を担う人員の確保にむけた支援策や環境整備、不適正な雇用につながる除染作業員の募集が行われないようにするなど、適正な除染作業にむけ、国の責任による指導の徹底を求めます。
11. 除染汚染土の再利用は、安全基準を厳格に順守するとともに、住民の意見を重視し、安易な解禁や実証実験を行わないよう国に求めます。

また、除染廃棄物処理について情報公開を徹底するとともに、中間処分場などの用地確保をはじめ、処分方法や管理・安全基準の確立など必要な対策を、国民合意のもと国の責任において行うよう求めます。

12. 地元住民の合意なきまま決定された福島第一原発のトリチウムなどを含む汚染水の海洋放出は、健康への不安や漁業への風評被害にも結びつきかねないことから、海洋放出を許さない取り組みを平和フォーラムと連携して進めます。

#### 【地域分散型再生可能エネルギー政策の推進】

13. 再生可能エネルギー等の普及促進にむけ、法整備や施設整備、研究開発・技術者育成を目的とした交付金等の拡充を国に求めます。
14. 自治体における脱炭素にむけた取り組みとして、地域共生・ひ益型の再生可能エネルギーの導入が一層推進されることから、風力、太陽光・熱、バイオマス、中小水力、地熱など、地域の自然・地理的条件を活か

した地域分散型再生可能エネルギーを積極的に導入するよう求めます。また、地域分散型再生可能エネルギーの利用促進に際しては、地域の住環境や自然への影響にも十分配慮することを求めます。

### 【環境自治体づくりの取り組み】

15. 持続可能な環境社会の実現にむけ、連合と連携して地域から取り組みを進めます。
16. カーボンニュートラル実現にむけた改正地球温暖化対策推進法に基づく自治体の取り組み推進にあたっては、ステークホルダー参画と労働組合の関与を求めるとともに、自治体関連施設や職場の省エネや節電に積極的に取り組みます。
17. 脱炭素社会における温暖化ガスの吸収源、豪雨時の水源涵養機能など、森林保全の重要性が増してきていることから、森林環境譲与税の活用による担い手育成、森林整備を推進します。
18. 単組・県本部・本部は、連合の「エコライフ」を推進します。

### 【環境保全・資源循環型廃棄物行政の確立】

19. 3R（リデュース、リユース、リサイクル）に、リニューアブル（バイオマス化・再生材利用等）の視点を加えた「サーキュラーエコノミー（循環経済）」への移行を推進します。
20. 循環型廃棄物行政を実現する取り組みを進めます。
  - ① 2022年4月に施行されたプラスチック資源循環促進法に基づき、排出・回収・リサイクルを推進するためには、住民啓発や環境教育をはじめ、分別・回収にあたる自治体への支援が必要不可欠である

ことから、自治体における施策に必要な体制整備、施設整備を含めた予算措置を国に求めます。

- ② 「ごみの有料化」は、住民合意と労使協議を前提とし、分別収集の徹底を基本に、排出抑制に取り組みます。
- ③ 自治体が廃棄物処理・リサイクル施設整備に取り組む際の循環型社会形成推進交付金の拡充を国に求めるとともに、交付の条件として広域化・集約化、民間活用などの手法を一方向的に押しつけることのないよう意見反映を行います。
- ④ 家電製品の不法投棄や違法な不用品回収業者対策のための人員・権限と財政的措置の拡充、対象品目の拡大、リサイクル料金の前払い方式導入、家電リサイクル券の電子化などの電子マニフェストの拡大を国に求めます。
- ⑤ 廃棄物の適正処理にむけた行政関与による施設整備や、十分な職員配置を自治体に求めます。
- ⑥ 家電リサイクル制度および小型家電リサイクル制度に関して、拡大生産者責任の明確化、自治体と小売店等の協力による回収ルートの確立、国外製品や義務外品の回収体制の構築などを求め、中央環境審議会における意見反映を行います。
- ⑦ 有害化学物質に関して、製造・使用から廃棄に至るリスク低減にむけた対策や技術の確立を国に求めるとともに、安全な処理体制確立や住民への正しい知識の啓発を自治体に求めます。
- ⑧ リチウムイオン電池の処分に関しては、破砕機等の衝撃で火災事故が多発していることを踏まえ、リサイクル回収や住民への啓発などに対する予算措置を国に求

めます。

**【健全な水循環と食をめぐる課題への取り組み】**

21. 健全な水循環の確立にむけ、1 県本部 1 行動を基本に、自治労水週間に取り組み、地域に開かれた参加型運動を通じて森林から海域までの環境保全をはかる運動を推進します。
22. 農作物種苗については、安心・安全な食料供給の確保にむけ、国内自給の強化を基本とします。とくに、主要農作物種子の公的生産供給体制の長期的な維持・強化および、野菜、家畜、種苗等の自給率向上にむけた財源の確保を国に求めます。
23. 「きれいな水といのちを守る全国連絡会」や「食とみどり、水を守る全国活動者会議」の取り組みに、積極的に参加します。

## 7. 憲法を守り平和を確立する運動の推進

岸田政権は、ロシアのウクライナ軍事侵攻や中国・北朝鮮との安全保障上の緊張の高まりを強調し、改憲議論や安保政策の見直しを加速しています。自民党をはじめとする改憲勢力は、改憲議論の実績づくりのために憲法審査会の開催を強行し、緊急事態条項の創設を皮切りに、憲法9条への自衛隊明記を主張しています。改憲勢力が衆参で3分の2以上の議席を占める中で、改憲発議をさせない取り組みの強化が必要です。また、岸田政権が閣議決定した安保関連3文書は、敵基地攻撃能力の保有や防衛費の大幅増額をめざすなどとしています。とくに敵基地攻撃能力の保有は、戦後日本の専守防衛を柱とする立場を大転換するものであり、容認できません。さらに、自民党は防衛装備移転三原則の緩和を主張しており、動向を注視する必要があります。

2023年1月の日米「2プラス2」では、日本の敵基地攻撃能力の運用にむけて協力を深める合意がされました。このことは、台湾有事の際に日米共同で軍事介入するための布石とも見られ、米軍基地が沖縄に集中していることや南西諸島での自衛隊配備強化を踏まえると、有事の際は、日本、とくに沖縄が大きな負担を負うおそれがあります。戦争に備えるための武力強化ではなく、武力衝突を回避するための日本の外交努力が求められます。

核廃絶をめぐる、ロシアは核兵器による脅しを続ける中、ロシアとアメリカは新戦略兵器削減条約（新START）の履行を停止しました。また、北朝鮮は弾道ミサイルの発射実験を繰り返し、核による攻撃能力保持をアピールしています。核兵器をめぐる緊張が高まる中、核廃絶にむけた国際的な世論形成が必要です。

平和を守ることは、地域における生活や職場を守ることに繋がります。自治労は、地域公共サービスを担う労働組合であるからこそ、日本が再び戦争の道に進むことのないよう、現行憲法の下で武力によらない平和を守るたたかいを続けてきました。一方で、憲法問題や平和運動に対する考え方が組合員の中で多様化している状況にあります。労働組合が平和運動に取り組む意義を組合員が自らのこととして捉えることが重要であることから、多くの組合員が集会などの参加や、学習活動を通じて改めて確認していく必要があります。

### 【重点課題】

- ① 「憲法改悪」阻止を中央・地方で強化するとともに、敵基地攻撃能力の保有や防衛費増額などの戦争ができる国づくりを許さない取り組みを強化します。
- ② 日米地位協定の抜本改正や在日米軍基地の整理・縮小を求め、米軍再編による基地機能の拡充・強化、辺野古新基地建設に反対する運動を強化します。
- ③ 核兵器廃絶にむけ核兵器禁止条約への署名・批准をめざしつつ、最低でもオブザーバーとして参加することを政府へ求めます。
- ④ 地域・職場を守るための平和運動の意義を確認し、単組内での学習を強化します。

**【憲法改悪を阻止する取り組み】**

1. 現行憲法の基本理念である平和主義、国民主権、基本的人権の尊重を普遍化するため、憲法の前文および第9条を堅持する立場で臨みます。
2. 岸田政権や自民党あるいは日本維新の会が企図する憲法改悪を阻止する取り組みを強化します。とくに、9条改悪と緊急事態条項の創設に反対します。
3. 国民投票法は、①公務員による運動規制の検討（2014年改正法附則）、②CM・インターネット広告規制（2021年改正法附則）等の課題など多くの問題があることから、現行法のもとでの憲法改正の発議に反対します。
4. 現在の憲法改正に関する各論点については、自民党の改憲4項目等への見解を示した「憲法改正問題への対応と各論点について～安倍改憲阻止に向けて～」（2018年度第3回県本部代表者会議）を基本に対応します。
5. 本部は、協力政党や協力国会議員などとの連携のもと、衆参両院の憲法審査会対策をはじめ、国会における取り組みを強化します。また、憲法問題に関する連合の態度表明に積極的に関与します。
6. ネットやテレビを通じたイメージ操作に引き続き警戒します。また、国民投票運動の勝利をも視野に憲法改正に反対する団体・市民・学者・文化人・芸能関係者とも連携し、メディア戦略の構築と広範な世論形成をめざします。
7. 中央・地方で「戦争をさせない1000人委員会」「戦争させない・9条壊すな！ 総がかり行動実行委員会」に結集し、憲法改正阻止の取り組みを強化します。

8. 県本部・単組は、他団体との協力のもと、地域での集会や署名活動を展開します。

**【国家主義的な動きに反対する取り組み】**

9. 特定秘密保護法は、秘匿される情報の範囲があいまいであり、政府が恣意的に運用するおそれがあることから、国民の知る権利および表現の自由を守るため、廃止を求めます。
10. 重要土地等調査規制法は、議論が不十分な上、財産権や個人情報への過度な調査などによる基本的人権の侵害のおそれがあることから廃止を求めます。
11. 閣僚による靖国神社参拝や誤った認識に基づく発言、「教育勅語」の教材使用など、戦前の国家主義的思想の復活を企図する論調や、偏狭なナショナリズムに基づいた動きに反対します。
12. 戦前の国家総動員体制とも通底する日の丸・君が代・元号の押しつけに反対します。

**【平和をつくる取り組み】**

13. ロシアによるウクライナへの軍事侵攻については、明確に国連憲章および国際法違反であり、即時停戦を求めます。
14. 日米安保体制について、日米地位協定の抜本改正や在日米軍基地の整理・縮小を求め、米軍再編による基地機能の拡充・強化に反対する運動を強化します。
15. 普天間基地の即時返還、国外移設を求めるとともに、辺野古新基地建設に反対します。また、辺野古新基地建設では戦没者の遺骨を含む地区の土砂の採掘計画があり、沖縄県民の心を踏みにじる行為が行われています。このため、各種抗議行動への参加など、沖縄と連帯する取り組みを強化しま

- す。
16. アメリカは沖縄からフィリピンを結ぶ「第1列島線」にミサイル配備を計画し、中国は台湾海峡で軍事的挑発行為を行っています。この地域における紛争は日本への影響も大きいことから、両国には冷静な対応を求めるとともに、日本が積極的に関与し、平和の実現をめざすよう求めます。
  17. 日米軍事一体化の動きに警戒し、南西諸島の軍事基地化に反対します。とくに馬毛島の基地工事および奄美大島、宮古島、石垣島、与那国島へのミサイル部隊配備は即時中止を求めます。
  18. 軍事予算の増額方針の撤回を求めます。また、アメリカからの要求による米国製武器装備品の購入に反対します。
  19. オスプレイの配備などに反対するとともに、軍用機による事故や環境汚染、米兵による暴行事件など基地に由来する危険性の除去にむけた取り組みを行います。また、イージス・アショアの代替案であるイージス艦2隻と「スタンド・オフ・ミサイル」の開発に反対します。
  20. 「防衛装備移転三原則」の緩和が検討されるとともに、実質的に「武器輸出三原則」が無効とされている状況を踏まえ、改めて「武器輸出三原則」の法制化を求めます。
  21. 協力政党・協力議員と連携して、安全保障関連法の即時廃止を求めるとともに、集団的自衛権の行使を許さない取り組みを強化します。その上で、自衛隊の活動については、領空・領海・領土内に限定するとともに、専守防衛の厳守を求めます。
  22. 平和フォーラムが進める平和運動等に積極的に関与するとともに、各県・地域における平和運動を強化します。
  23. 連合の平和行動（沖縄、広島、長崎、根室）、核兵器廃絶運動に、中央・地方で参加します。さらに、連合が平和運動全般において必要な役割を果たすよう、意見反映に努めます。
  24. 日本による過去の侵略戦争と植民地支配、「従軍慰安婦」「徴用工問題」や「南京大虐殺」などについて、歴史を否定する言説が蔓延していることを強く警戒し、このような動きに反対します。また史実に基づく歴史教育と差別意識の払拭を行うよう国に求めるとともに、関係産別や歴史学者・文化人とも連携し、歴史を忘れない教育・啓発などに自ら取り組みます。
- 【アジアの安定にむけた取り組み】**
25. 中国の軍事力強化や東アジアでの軍事的威嚇など、アジアの平和を脅かす行動に反対し、平和を取り戻す取り組みを進めます。
  26. 朝鮮半島の緊張緩和と安定のため、日本が関係各国と連携し、六カ国協議の再開にむけ働きかけを行うよう求めます。また、韓国・北朝鮮両国の自主的平和統一の取り組みを支持します。
  27. 北朝鮮による平和と安定を脅かす度重なるミサイル発射や、地下核実験等に反対し、北東アジア非核地帯の実現を求めます。
  28. 拉致問題について、早期解決を求めるとともに、日朝平壤宣言に基づく国交正常化を求めます。
  29. 北方領土、尖閣諸島、竹島など、ロシア・中国・韓国との領土・領有権に関する問題については、対話を軸とした外交努力によって解決をはかるよう求めます。

**【非人道的兵器廃絶の取り組み】**

30. 核兵器廃絶にむけた交渉に日本が積極的に関与し、リード役を果たすよう政府に求めます。また、核兵器禁止条約への署名・批准をめざしつつ、最低でもオブザーバーとして参加するよう日本政府に求めます。
31. 非核（平和）宣言については、引き続き全自治体での採択をめざします。また、自治体平和条例の制定に取り組みます。
32. すべての国による核実験や非人道的な兵器の開発に反対します。NPT体制の強化や核に関する各種条約の批准、非核三原則の法制化など、核兵器廃絶にむけ、連合や原水禁とともに、平和市長会議、市民団体と連携をはかります。
33. 原水爆禁止運動に積極的に参画するとともに、連合、原水禁、KAKKINに対して、運動の再統一にむけた協議実施を働きかけます。
34. 被爆体験と運動を継承し、風化させない取り組みを進めます。また、被爆二世の結集に取り組むとともに、被爆二世への被爆者援護法の適用を求めます。

**【学習活動の強化と担い手の育成】**

35. 県本部・単組は、憲法改悪阻止や平和の実現にむけた取り組みなどについて、教宣物の配布やネットの活用も含めた学習会の開催を強化し、組合員やその家族との認識の共有化をはかります。本部は、このために必要な情報提供を行います。
36. 運動のさらなる展開のためには、多くの組合員の理解と共感を得られることが重要です。このため、地域における集会への組合員の積極的な参加など、具体的な実践を通じた運動の拡大をはかります。

37. 地域の平和運動を継承していくため、次代の人材育成に取り組みます。

## 8. 人権を守り共生社会を実現する取り組み

ウクライナではロシアによる軍事侵攻により大量虐殺などの人権迫害が行われ、ミャンマーにおいても国軍による人権侵害（超法規的処刑、拷問、不法な投獄など）が問題となっています。また、この間のコロナ禍は、人々の命と生活を脅かしてきました。最大の人権侵害である戦争や、パンデミック時には社会的弱者に大きな被害が及ぶことから、平時か否かを問わず人権を確立するための絶え間ない取り組みが求められます。

日本では、子どもへの虐待やDVなど弱い者への攻撃が、引き続き大きな社会問題となっています。テクノロジー分野においては近年の進歩は凄まじく、SNSなどでの誹謗中傷などで自死に追い込まれるケースも見られ、適切な使用のためのルールづくりが求められます。外国人への虐待事例として、名古屋出入国在留管理局に収容中のスリランカ国籍の女性が自身の体調不良を訴え続けていたにもかかわらず適切な治療を施されないまま死亡し、非人道的な対応として大きく取り上げられました。また、2023年6月に成立した「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT理解増進法）は、私たちが求めている差別を禁止する内容とはなっており、国内においても人権軽視の事案は減るどころか枚挙にいとまがありません。

地域は子どもや高齢者、障害者、外国人など多様な人たちで構成され、地域のあらゆる課題は人権にも関係することから、自治体においては人権を軸に据えた政策の策定・実施が求められます。住民に最も近い自治体が率先垂範して人権課題に向き合い、差別を受けた当事者に寄り添うことは、日常の暮らしにおける各所で人権尊重の機運を醸成し、ともに支え合う社会へとつながっていきます。そのためにも公共サービス労働者自らが鋭敏な人権感覚・意識を持ち、人権に対する理解を深めることが不可欠です。

さらに、労働組合運動の前提である「支え合い・助け合い」は、人を尊重し受容することが不可欠であり、その大切さを最も理解しているがゆえに、説得力ある発信ができる組織が労働組合です。人として生きる権利が保障され、個々の人間の多様な生き方や考え方を当然のこととして受け入れ、差別を許さない社会づくりに公共サービス職場で働く者の組合である自治労として取り組むことが今こそ求められています。

### 【重点課題】

- ① 人権を基軸とした共生社会を実現するため、公共サービス労働者が結集する労働組合としてけん引的な役割を發揮します。
- ② LGBTQ+をはじめすべての人の人権が保障され、誰もが人格を否定されることのない社会の確立にむけ、地域から取り組みを進めます。
- ③ 外国籍市民や外国人労働者への差別や人権侵害を許さず、ヘイトスピーチ禁止条例や多文化共生条例の制定など多様性を認め合い、支え合える「共生社会」をめざします。

## 【人権基準を確立する取り組み】

1. 憲法が保障する基本的人権を守り、あらゆる差別の撤廃と人権侵害の防止のため、労働組合の立場から先導して人権の大切さを啓発するなどの取り組みを進めます。
2. 地域において人権を保障する基盤として自治体が役割を果たすため、すべての自治体においてあらゆる差別の撤廃と人権教育・啓発などを盛り込んだ条例の制定や宣言の採択をめざすとともに、「人権相談窓口」の設置や人権相談センターの取り組みを中心として、人権尊重のまちづくり運動の取り組みを進めます。
3. 「人権教育のための世界プログラム」や人権教育啓発推進法を踏まえ、自治体における人権教育・啓発の推進を求めます。
4. ビッグデータ活用を含むAIの活用範囲の拡大・高度化に対し、EU「一般データ保護規則（GDPR）」や、日本における「人間中心のAI社会原則」等を踏まえ、国際的にも国内においても人権侵害や個人情報保護に関する実効あるルールの確立と遵守を求めます。また、自治体に対しても、人権に十分に配慮した適切な対策・対応を求めます。
5. 人権侵害や差別が発生した場合に、第三者機関が公正・中立の立場で調査を行い、調停や仲裁、勧告、訴訟参加等の救済手続を行う包括的な人権擁護制度として、「人権侵害救済法（仮称）」の成立を求めます。
6. 人権を基軸とした共生社会の実現のため、「女子差別撤廃条約選択議定書」、「移住労働者等権利保護条約」など、未批准の人権に関する国際条約の早期批准を求めます。

## 【差別・偏見をなくし、基本的人権が保障される社会にむけた取り組み】

7. L G B T Q + に対する差別解消にむけて取り組みを進めます。
  - ① さまざまな問題点が指摘されたにもかかわらず、議論不十分なまま与党と一部野党による修正を経て成立したL G B T 理解増進法は、「すべての国民の安心への留意」が盛り込まれるなどかえって理解を阻害する内容であることから、L G B T Q + 当事者に対する差別を明確に禁止する法改正にむけて連合などとともに取り組みます。
  - ② 自治体によるこれまでの先進的な取り組みが後退しないよう、法律が及ぼす影響を注視しつつ働きかけを強めます。
8. 障害者が地域で安心してくらすための支援や、差別や偏見のない社会環境づくりにむけて取り組みを進めます。
9. 生活保護受給者や生活困窮者に対する偏見解消にむけて、生活保護制度の周知、制度に対する否定的感情を取り除き、人権意識の向上をはかります。
10. いまなお残る職業・職種によるあらゆる偏見や差別を許さず、すべての働く者の尊厳が守られる社会の実現にむけ、連合などとともに啓発活動等に取り組みます。
11. 先住民族であるアイヌの人々の文化を尊重し、過去の同化政策によって傷つけられてきた尊厳の回復と権利の保障にむけ、引き続き平和フォーラムとともに取り組みます。
12. H I V やハンセン病等の感染症の患者・回復者に対する差別や偏見のない社会環境づくりにむけ、正しい知識と理解を広げるための啓発活動を推進します。

13. 東京電力福島第一原発事故に関わる自主避難者を含めた被災者支援の充実と、福島県民および避難者への人権侵害や国によるトリチウムを含む処理水の海洋放出を許さないとともに、さらなる風評被害を防止するための適切な情報公開と啓発策、放射線被害に対する長期的な健康管理などを国に求めます。

**【外国籍市民・外国人への差別や人権侵害を許さず共生社会を創り出す取り組み】**

14. 排外主義や差別を許さず、外国人の人権を守るために取り組みます。

- ① 「出入国管理及び難民認定法」（入管法）に基づく在留資格「特定技能」制度については、国の有識者会議の中間報告において制度を存続させつつ「制度の適正化」を検討するとしています。日本人労働者との均等待遇とともに、平等な社会保障、日本語教育、子どもの教育など、地域社会との共生に必要な環境整備を求めます。また、自治体の対応に必要な財源確保を国に求めます。
- ② 技能実習制度について、国の有識者会議では現制度を廃止し「新たな制度」の創設を求める中間報告書が出されました。引き続き、技能実習生を含むすべての外国人労働者の権利が守られ、安心して働くことのできる社会の実現のため外国人労働者の労働条件に関わる法令順守や処遇改善を求めます。
- ③ 国会審議の過程で多くの人権侵害の問題が表出したにもかかわらず強行採決を経て改正入管法が成立し、外国人の収容・送還ルールが見直されましたが、共生社会に逆行するどころか生死に関わる

改悪であり、抜本的な見直しを求めます。

15. ヘイトスピーチ解消法をより実効性の高いものとし、人種差別撤廃にむけた包括的な法規制をめざします。また、全国ではじめて罰則を設けたヘイトスピーチ禁止条例である「川崎モデル」を全国に広げます。
16. 在日韓国・朝鮮人、中国人の歴史・文化に対する理解をさらに深める教育など、啓発活動を推進し、ヘイトスピーチや人権を脅かす差別撤廃を追求します。
17. 高等学校等就学支援金制度などから朝鮮学校を排除し、幼児教育・保育の無償化から外国人幼稚園などを対象外としている問題について、平和フォーラムなどとともに、国や自治体に対し、差別を助長せず、教育を受ける権利を侵害しないよう求めます。
18. 外国籍市民との共生をめざし、人権教育・啓発を強化し、文化の相互理解の促進と多文化共生のまちづくりに取り組みます。
  - ① 地方参政権の確立および外国籍市民も含めた住民投票条例の制定を求めます。
  - ② 自治体の行政サービスに関する相談窓口設置等の体制確立と、外国籍市民の各種審議会への積極的登用を進めます。
  - ③ 公務員の任用について、すべての自治体での国籍条項の撤廃、採用後の昇任・昇格における制限の撤廃にむけ、省庁対策や自治体への対策を取り組みます。
  - ④ 国籍や利用目的を問わず、公共施設など社会的インフラを利用できるよう求めます。
  - ⑤ 子どもの権利条約に基づき、外国籍市民の児童が日本の学校で学ぶ権利を認め、母国語、日本語教育などを含めた教育体制の確保を求めます。

**【性差別、暴力から守る取り組み】**

19. DVや性暴力、ストーカーなどの被害者救済と防止にむけて、関係機関、都道府県、市町村における人員や専門性の確保など、相談・支援体制の強化に取り組みます。
20. 「人身取引対策行動計画2022」に基づき、労働搾取の防止、人身取引の撲滅、被害者の保護・支援にむけて、さらなる対策強化を求めます。

**【子どもの人権を守る取り組み】**

21. 深刻な貧困問題に直面するひとり親世帯、とくにシングルマザー家庭に対する教育・学習支援や、保護者の就労支援、「ヤングケアラー」への支援など、国と自治体に対して取り組みの充実・強化を求めます。
22. 子どもに対するいじめを防止し、早期に適切な対応をはかるため、政府の「いじめの防止等のための基本的な方針」も踏まえ、地域における学校等と自治体の連携や現場で必要な体制確保を自治体に求めます。

**【部落解放・差別撤廃の取り組み】**

23. 狭山事件の再審実現にむけて、部落解放共闘会議や連合とともに、中央、地方で学習会・集会などに取り組みます。
24. 部落解放中央共闘会議・地方共闘会議に結集し、部落差別撤廃にむけ取り組みます。
- ① 「部落差別解消推進法」に基づき、自治体に対し、部落差別解消にむけた施策を整備するよう求めます。
- ② 就職面接にあたり、応募者の基本的人権を尊重した質問項目の設定や、統一応募用紙等の使用の浸透など就職差別の撤廃にむけ取り組みます。また、ILO 111号条約（差別待遇禁止）の早期批准

を求めます。

- ③ 「部落地名総鑑」と、それに類似する情報について、インターネット空間を含めた流布の防止に取り組みます。また、住民票等の不正請求防止の取り組みの徹底を求めるとともに、「本人通知制度」の充実・拡大を進めます。

**【「共謀罪」法と司法課題への取り組み】**

25. 捜査機関の恣意的な運用や法の拡大解釈によって、言論・表現・集会の自由や、労働組合活動の弾圧につながりかねない「共謀罪」法の廃止にむけ、連合・平和フォーラムに結集し取り組みます。
26. 市民の人権や自由が侵害されることのないよう、以下の通り取り組みます。
- ① 法律の濫用防止にむけた監視の強化
- ② 通信傍受等の捜査手法の拡大など、人権を侵害する捜査手法の常態化の防止
- ③ 連合や日弁連等と連携した「冤罪」を生まない刑事司法制度の実現
27. 連合や日弁連などと連携して、裁判員制度における裁判員の負担軽減と、犯罪被害者支援の強化に取り組みます。

## 9. 政策実現にむけた政治活動の推進

連合は、この間、選挙にあたって立憲民主党と国民民主党の連携・協力を求め続けていますが、調整力を十分発揮するに至っていません。こうしたことも背景として、2021年10月の衆議院選挙、2022年7月の参議院選挙、2023年4月の衆参補欠選挙では、野党間の連携は限定的となり、野党候補者の乱立が、与党を利することとなっています。野党第一党である立憲民主党は、自民党の「一強多弱」を打ち崩すことができおらず、支持率も低迷しています。2022年参議院選挙では立憲民主党、国民民主党ともに比例票を前回より減らす一方で、日本維新の会が比例票で立憲民主党を上回り、統一自治体選挙においても議席を大きく伸ばしています。日本維新の会は、自民党以上に保守色の強い政策を打ち出す一方で、公共サービスを縮小する新自由主義的な政策や、「身を切る改革」として公務員の人件費削減・政治活動制限などを政策に掲げていることから、一層の警戒が必要です。

岸田政権は、戦後日本が貫いてきた「専守防衛」、東日本大震災以降の脱原発の流れなど、国の基本政策を国会での議論を十分行わないまま次々に転換し、さらには、衆参で改憲勢力が3分の2を上回る状況のもと、憲法改正を強硬に進めようとする動きを強めています。取り巻く情勢は厳しさを増していますが、60年超の原発の運転や建て替え、防衛力強化の増税にはいまだ世論の反対が強いことや、近年改憲容認の世論は増加傾向にあるものの、優先して取り組むべき課題として見ていないことなどには留意が必要であるととも、こうした民意の受け皿となる政治勢力が必要です。

自治労は引き続き「中道・リベラル」勢力の総結集にむけ、連合内で意見反映するなど、最大限の努力を傾注します。「共生と連帯に基づく持続可能な社会」の実現、公共サービスの発展と強化、自治・分権の推進など政策の実現には、自治労として政治的影響力を強めることが重要であり、組織内・政策協力議員の拡大とそのための政治活動の取り組みが欠かせません。日常の組合活動の強化・活性化のもと、学習会や議員との意見交換会等を通じ、政治活動の意義について、若年層をはじめ組合員各層と共有しながら組合員の政治参加を促します。そして、組合員の声を力強く国政の場に届けるため、次期参議院選挙における組織内候補予定者（比例代表）の圧倒的な得票数での勝利をめざします。

### 【重点課題】

- ① 「中道・リベラル」勢力の結集にむけ主体的な取り組みを推進します。
- ② 中央・地方において、連合の政治的スタンスの確立と強化をはかります。
- ③ 自治労協力国会議員団を中心とした協力政党との連携を強化します。
- ④ 組合員の声を政治に届け、政策の実現をはかるため「1自治体1協力議員」をめざすとともに、第27回参院選において組織内候補予定者（比例代表）の必勝をめざします。

**【政治活動に関する自治労の基本的立場】**

1. 政治に臨む自治労の基本的立場を次の通りとします。
  - ① 「共生と連帯に基づく持続可能な社会」をめざし、「穏健な保守」層をも巻き込みつつ、国民の多数派に対応した「中道・リベラル」勢力の結集をめざします。
  - ② 「新自由主義」路線と一線を画し、公共サービスの再構築、サービス従事者の処遇改善、社会的公正の確立を重視する政党・政治家との連携・協力を追求します。
  - ③ 政権と対峙する勢力の拡大にむけ、中央・地方において、連合の政治方針に積極的な意見反映を行います。
  - ④ 連合・他産別との統一的な対応を基本に、理念や政策、支持政党などにおいて一致できる市民団体・NPOなどとの協力・協働による政策実現をめざします。
  - ⑤ 協力政党であっても、是々非々の立場で臨み、矛盾や問題があれば、積極的な対話と真摯な意見交換により、それを相互に克服することをめざします。
  - ⑥ 組織内議員・政策協力議員との連携を基本としつつ、労組出身以外の議員など広範な議員との対話を進め、政策実現を追求します。
  - ⑦ 協力政党以外であっても、政策決定に影響力を有する政党・政治家であれば、積極的な政策協議を進めます。また、自民党を中心とする政権に対しても、連合・公務労協と連携しつつ政策協議を求めます。
2. 政治におけるジェンダーバランスと、多様な政策立案をめざす立場から、国政選挙における候補者のクォータ制導入など、協

力政党における女性候補の拡大を支持し、中央・地方における女性議員の拡大をめざします。

**【政策実現にむけた政治活動の強化】**

3. 組合員の権利擁護と政策実現にむけ、本部は、政策立案能力の強化をはかり、協力政党および政権与党・その他の政党への働きかけを強めます。
4. 政治団体「全日本分権自治フォーラム」およびその政策研究会について、定例的に学習会を開催し、議員と組織双方の問題意識を踏まえた内容の充実をはかるなど、必要な支援を行います。
5. 本部は、幅広い議員の結集により、消防、公営競技、地域公共交通をはじめとする各種議員懇談会の活性化をはかります。また、各評議会等と政治との接点を強化し、職域における課題の解決と政策の実現をはかります。
6. 県本部・単組は、各選挙区選出の協力政党の国会議員などと定期的な意見交換を行い、自治労が求める政策の実現にむけて、協力関係を構築します。

**【自治労協力国会議員との連携強化】**

7. 自治労協力国会議員団（組織内議員・政策協力議員）および協力政党との連携を強化し、政策の実現をはかります。また、その他の政党・議員とも情報交換・政策協議を進めます。
8. 参院比例代表の組織内議員など、組合員との対話を促し、現場の声を国政に反映させるため、各県で国政報告会や職場訪問を実施します。

**【政治活動に対する認識の共有化と政治参加の促進】**

9. 組合員の意識に関して若年層を中心に自治労方針（憲法、安全保障、エネルギー政策など）との乖離の状況も生じています。また、政治活動の必要性や政党と労働組合との関係について、認識の共有化が十分ではない現状があります。そうしたことを踏まえ、単組・県本部・本部は、日常からの組合活動の強化・活性化をはかりながら、政策実現にむけて政治に関与することの重要性や、政治活動に取り組むことの意義について、若年層をはじめ組合員各層との認識の共有、政治参加を促進するため、下記に取り組みます。

- ① 本部は、学習会や、各種媒体を通して、中央段階における法案対策や政治状況等の報告を行います。また、政治活動に関する認識の共有化を進めるための資料等を作成し、各種選挙闘争の推進・経験交流などをはかります。
- ② 県本部は、単組役員を対象にした政治学習会の開催や、機関紙・誌の活用を通して、政治活動の意義の共有化と、政治活動に関する正確な知識の周知をはかります。とくに、新しい単組執行委員や、県職・大都市職に対する働きかけを重視します。
- ③ 単組は、機関紙・誌の活用、政治に関する基礎的な学習会の開催、地域住民・NPO・議員との政策論議を通じて、組合員の政治意識の活性化と底上げをはかり、組合員の政治参加を促し、投票行動へと結びつけることをめざします。県本部は、これらの活動を支援します。

**【地域における政治活動と自治体議員連合との連携】**

10. 地域から「中道・リベラル」勢力の結集をはかるために、連合・NPOや市民団体との連携を通じて、自治体政策づくりに取り組みます。それを基礎に大衆行動に取り組み、自治体政策の転換を促します。
11. この間、自治体選挙においても投票率の低下に加えて、「無投票当選」が増加していることを踏まえ、地域における民主主義と住民自治を強化する観点から、連合・地方連合会・他産別と協力し、投票率の向上と積極的な候補者擁立をめざします。
12. 地域公共サービスを再生させ、市民自治を基本とした分権を進めるためには、地方議会や首長の役割が極めて重要であることから、首長選や地方議会選挙を通して、組織内のみならず、政策協力議員を確保・拡大し、「1自治体1協力議員」をめざします。とくに、自治体職員が置かれた立場や、自治労の自治体政策を理解し連携できる首長・議員の確保に取り組みます。また、自治体議員連合とも連携し、女性議員の拡大をめざします。
13. 自治体議員連合に参加する議員を拡大するとともに、意思統一と連携強化のため、学習・討論の場の定期化など活動の充実をはかります。また、「地域・自治体政策集」などを活用しながら、自治体議員の政策づくりに協力するとともに、議員の政策能力向上を支援します。
14. 政策の実現のため、自治体議員連合をはじめ、各議員との日常的な対話を進める中から、各種課題に関する議会対策を強化します。
15. 地方議会議員のなり手不足の実態も踏ま

え、必要十分な議員活動を保証できる報酬等を求めます。

### 【国政選挙等への対応】

16. 時々の政治状況や政党の動向、それに対する連合・他産別の対応を見極めつつ、組織内や協力政党との議論を通じ、「中道・リベラル」勢力結集にむけた、自治労自らの主体的な取り組みを推進します。
17. 国政選挙への対応は、連合の選挙闘争方針・統一对応を基礎に、比例代表選挙、選挙区選挙のいずれにおいても、立憲民主党への支援・協力を基軸に取り組みます。また、地域の実情に応じて、社会民主党、国民民主党の候補も支援して取り組みます。さらに、無所属など、自治労の政策に対する理解・協力を得られる議員に対しては、必要な支援を行います。自治労協力候補については、「各種選挙における自治労の推薦基準」に基づき、本部・県本部との協議により候補を擁立し、必勝をめざします。
18. 連合と協力し、積極的に組織内候補・政策協力候補を擁立します。地方連合会や他産別、市民団体・NPO、学者・有識者の理解と協力のもと、広範な支援の輪を構築することをめざすとともに、各県本部・単組において、組合員とその家族・退職者を中心に、支持の拡大をはかります。
19. 次期衆議院選挙における立憲民主党を中心とする野党の勝利をめざすとともに、2025年に行われる第27回参議院選挙では、比例代表に組織内候補を擁立し、必勝にむけ組織の総力をあげて取り組みます。
20. 首長選や地方議会選挙を通して、組織内のみならず、政策協力議員を確保・拡大します。

### 【政治課題全体に対する取り組み】

21. 「一票の格差」等をめぐる選挙制度改革の動向について引き続き注視し、連合とともに、必要な対応をはかります。
22. 2014年改正時の国民投票法附則に、公務員による組織的な国民投票運動の企画・主宰・指導を規制する方向が明記されている点について、法制定時の趣旨（公務員の政治的行為の制限緩和）に極力近づけるよう、協力政党を中心に働きかけます。
23. 憲法改正をめぐる国民投票運動において、自治労をはじめとする公務員組合を狙い撃ちした不当な規制が行われないよう、取り組みます。
24. 大阪市における「職員の政治的行為の制限に関する条例」等を参考に、自民党や日本維新の会が、地方公務員法の改悪による地方公務員の政治活動の制限などをめざしていることに反対します。そのために、協力政党、連合、公務労協との連携のもと、必要な対応をはかります。
25. 政治活動、選挙闘争を推進するにあたっては、選挙制度の周知、法令遵守を徹底して取り組みます。

## 10. 国際連帯の強化と国際労働運動の推進

いま、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻や、スーダンの内戦、引き続きミャンマーの軍事政権による市民弾圧など、世界各地で紛争が起き、労働者にとって不安定な状況は悪化の一途をたどっています。

各国では労働者が連帯し、安心して働くための権利の獲得や賃上げ、グローバル資本による公共サービスの民営化の阻止、ジェンダー平等社会を実現するために声をあげ、たたかっていますが、各国の当事者だけの運動には限界があります。このような状況にある時だからこそ、私たちは世界の公共サービス労働者と連帯し、平和で生命を脅かされることなく、安心して暮らし、働くことのできる社会をつくるための運動を続けていかなければなりません。

自治労が加盟するPSI（国際公務労連）の東アジア地域に限定しても、韓国や台湾、香港などで労働者や労働組合に対する弾圧が行われています。この圧力に抗い、彼らの権利を守るためには、世界の労働者がともに連帯し、しっかりと反対の姿勢をつきつけることが必要です。

そして、そういう立場にある人びとが世界に存在していることを知り、理解することや、その学びや行動を通じて、日本の労働者である私たちが自らの立場や役割を鑑みるきっかけをつくることは、国際労働運動の重要な意義の一つです。

自治労は国際連帯の強化を継続するとともに、日本の公務公共産別の代表として、PSIやITF（国際運輸労連）などの加盟組織における国際労働運動を、牽引していかなければなりません。

また、アジア太平洋地域をはじめ、各地で支援活動をになうNGOへの支援や、地震・水害などの大規模な自然災害に関するカンパ活動などを通じて連帯を強めていきます。

「困った時はお互いさま」は国内のみならず、海外や未来の仲間の助けや支えになるはず です。

### 【重点課題】

- ① PSIなどを通じ、労働者が連帯してたたかうための国際労働運動に参加します。
- ② すべての公共サービス労働者のPSIへの結集により、質の高い公共サービスの確保・維持と、その提供と労働基本権確立にむけ取り組みます。
- ③ 国際連帯救援カンパなどを通じて国際協力・支援活動を推進し、組合員の平和・人権・環境に対する意識を高めます。

## 【PSIなどに結集した国際労働運動の推進】

1. PSIは質の高い公共サービス(QPS)の維持、提供を運動の基本に据えて、公共サービスの民営化反対、公務員の労働基本権確立、気候危機やデジタル化への対応、ジェンダー平等社会の実現などに取り組むとしています。自治労はPSIとともに、すべての公共サービス労働者の結集により運動の前進をはかります。
2. 自治労は、PSI課題の国内展開において、PSI-JC(PSI加盟組合日本協議会)に結集し、積極的な役割を果たします。
3. ITFに結集し、経済のグローバル化に伴う公共交通に対する民営化、規制緩和の動きに反対し、交通・運輸産業労働者の賃金・労働条件の維持・改善とともに、すべての人が公共サービスを楽しむ安心・安全な交通政策の確立をめざします。

## 【労働組合権確立とディーセントワーク実現にむけて】

4. ILOの「政・労・使」三者構成主義を尊重し、国際労働基準の設定と向上に積極的な役割を果たします。
  - ① 公務員の労働基本権の回復および消防職員や刑事施設職員への団結権付与などについて、2018年第107回ILO総会において、11度目となる勧告が出されました。ILO結社の自由委員会の勧告および基準適用委員会の結論に沿い、引き続き連合、公務労協と連携し、労働基本権回復にむけた取り組みを進めます。
  - ② ILOの中核的労働基準で未批准の111号条約(差別待遇禁止)、155号条約(労安)、そして批准しているものの、

国内での対応が不十分な87号条約(結社の自由・団結権保護)、98号条約(団結権・団交権)、100号条約(同一報酬)の是正にむけ、ITUC、連合とともに取り組みを強化します。

5. アジア太平洋地域の労働組合との連携を進め、人権を守り、平和と民主主義などの普遍的価値の実現にむけ、PSIなどに結集して取り組みます。

① ミャンマーでは軍事政権による民主主義への弾圧が続いています。ストを起こした労働者や民間人への暴力・殺害、不服従運動に参加した者の投獄や死刑など、深刻な事態は変わっていません。ミャンマー国軍による市民弾圧に対し、民主主義を求めて展開されている不服従運動に参加する労働者への生活支援、医療現場で奮闘する仲間たちへの支援、国境沿いに避難している人々への人道支援を継続します。

② 韓国のユン政権は自らの支持率向上を目的に、労働組合への弾圧を強めています。2023年1月には労組職員に国家保安法違反の容疑をかけ、公安が組合本部の事務所に強引な家宅捜索を行うなど、圧力をかけています。これらの圧力に屈することなく闘争を展開する韓国の労働者と連帯し、労働組合の権利を守るためのたたかいを支援します。

③ 香港の自治と民主主義を守るため、民主化運動への弾圧に反対し、自由な社会を取り戻すため国際社会に働きかけます。また、結社の自由など労働組合の権利侵害に対し、連合に結集して取り組みます。

④ 台湾では法制度上、労働組合の登記が非常に困難なものとなっており、そのた

め、公的な手続きや銀行口座の開設など、基本的な活動のための土台を作ることさえ難しい状況に置かれています。労働組合として活動する最低限の権利を獲得するためにも、台湾の労働者と連帯した取り組みを行います。

課題を共有化するため、P S IおよびI T Fの主要加盟組合を中心に、定期交流、調査団の派遣・受け入れなどを行います。

### 【国際協力・支援活動の強化】

6. 平和・人権・多文化共生社会の基盤形成に取り組むNGOと連携した、国際協力・連帯活動を展開します。
7. アジアの子どもたちに教育の機会の提供を支援するエファジャパンの会員拡大の取り組みを支援するとともに、組合員の国際協力活動への参画を促進します。
8. 「国際連帯救援カンパ」は以下の目的に活用するため、取り組みます。

①連合「愛のカンパ」への拠出、②戦争や紛争被災者・難民への支援、③労働組合弾圧に対する闘争支援、④地連・県本部の国際協力事業への支援、⑤海外の自然災害への緊急支援、⑥平和・人権・環境などの課題に取り組むNGOなどへの連帯・支援、⑦エファジャパンの活動支援、⑧海外の労働組合組織化支援、⑨人身売買（トラフィッキング）防止と被害者支援、⑩飢餓、疫病などへの緊急支援

### 【自治労の国際活動の共有化】

9. 本部は、単組・県本部・本部における国際連帯活動や、国際労働運動の状況の共有化に取り組みます。また、国際活動に対する単組・県本部の関心を高めるためホームページやSNSなどを通じた情報発信を強化します。
10. 公共サービス・公務労働者を取り巻く諸

## 11. ジェンダー平等社会実現の取り組み

国連（女性の地位委員会）が2015年に提唱した「203050」、2030年までに意思決定の場に女性が50%入ることが世界の潮流となっています。日本では1999年に「男女共同参画社会基本法」を施行し、2020年策定の「第5次男女共同参画基本計画」では、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合を30%程度とすることをめざす」としています。しかし国内における指導的地位に占める女性の割合は低く、2023年「ジェンダーギャップ指数」では政治分野で138位、経済的分野で123位で、総合的順位は146カ国中125位と2022年より順位を落とし先進国最下位となっています。これは、他国のジェンダー平等の取り組みと比較し、国内での取り組みが進んでいないことをあらわしています。

自治労は、1990年から組合運動への女性参画の向上をめざし取り組みを進めてきましたが、30年余りが経過しても機関会議等への女性代議員の参画が3割を超えていません。今後、自治労が持続可能な組織となるよう、その多くが女性である非正規労働者の組合への結集を進めると同時に、さらに多くの人々が参画しやすいよう組合活動のさまざまな場面において、ジェンダー平等を意識して取り組むことが重要です。

一方、これまでの男女平等は男性と女性の二元論で考えられてきました。しかし、2021年に自治労が実施した「働きやすさと職場の多様性に関するアンケート」では、6.6%の人がLGBTQ+当事者と回答しています。職場や地域・社会には法律上の性と自分が認識している性が異なっている人や、差別・ハラスメントで苦しんでいる人がいます。このような中、2023年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）」が成立しました。これまで多くの自治体で取り組まれてきたLGBTQ+に関する施策が「すべての国民の安心への留意」により後退しないよう取り組みを進めることが必要です。

自治労は「男女がともに担う自治労運動」を発展させ、「ジェンダー平等推進計画」に舵を切り、誰もが対等・平等で人権が尊重される社会の構成員として、役割と責任を分かち合うことを目的に「労働組合」「職場」での取り組みを進め、ジェンダー平等な「地域・社会」の形成をめざします。

### 【重点課題】

- ① 組合運動への女性参画30%を確立し、男女が平等に責任を担う運動を推進します。
- ② 性的指向・性自認を尊重するための研修等を行い、学びを通じた理解を深めます。
- ③ 採用・登用・配置・昇任における男女間格差やLGBTQ+当事者が受けている制度上の不利益など職場実態の点検、ハラスメント対策等の整備による誰もが働きやすい職場の実現をめざします。

### 【ジェンダー平等による自治労運動の推進】

1. 自治労運動への女性の参画を進めることは、男性にとっての取り組みやすさや持続可能な自治労運動の推進につながることから、2023年9月から実施する「自治労ジェンダー平等推進計画」第1フェーズの数値目標に基づき、以下の取り組みを進めます。
  - ① 誰もが参画しやすい運動の構築にむけ、機関会議や集会等の時間・開催方法等を工夫し、30%以上の女性の参画を達成します。
  - ② 次代を担う女性役員等の育成にあわせて、単組・県本部の執行部体制における女性の積極的な選出をはかり、30%以上の女性執行委員の配置を達成します。
  - ③ 本部の女性役員割合を30%以上、県本部・単組五役1人以上を女性とするなど、組織の主導的立場における女性役員の選出を進め、さらなる女性の参画を達成します。
2. 本部が作成する「ジェンダー平等チェックリスト」をもとに職場・組合の取り組み状況を把握し、さらなる環境整備をはかります。
3. 本部は、ジェンダー平等を推進するため、以下の取り組みを進めます。
  - ① 自治労ジェンダー平等推進計画の確実な実践をめざして、県本部・単組への情報提供や学習会等の支援を行います。
  - ② 本部方針の意思統一、取り組み事例の共有と意見交換の場として、ジェンダー平等推進県本部代表者会議を開催します。
  - ③ 男女がともに仕事と育児・介護を含めた生活の両立がはかれるような環境の整備を求めるため、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）や性別役割分担

意識の払拭に関するセミナー等を開催し、理解促進をはかります。

- ④ 女性組合員の参画拡大にむけ、労働組合についてのわかりやすい発信を行うとともに、中央労働学校を含む各種教育研修を充実します。
4. 単組・県本部は、ジェンダー平等を推進するため、以下の取り組みを進めます。
  - ① 県本部は、「ジェンダー平等推進委員会」を設置し、自治労ジェンダー平等推進計画を踏まえ、県本部の実情を考慮した具体的な取り組み計画を策定します。
  - ② 単組・県本部は、女性役員・リーダーの育成をめざし、学習会等への女性参加を促進します。また、女性部と連携し、女性組合員・役員への学習や交流の機会を作り、あらゆる労使協議・団体交渉等への女性参画を進めます。
5. 単組・県本部・本部はLGBTQ+に関する以下の取り組みを進めます。
  - ① LGBTQ+当事者が身近にいるということ認識した上で、SOGI（性的指向・性自認）についての理解を深めるためのセミナーや学習会を開催します。
  - ② 統計上、性別を尋ねる必要がある場合には、その目的を明確にし、アウティング（暴露）とならないように注意します。

### 【職場におけるジェンダー平等の推進】

6. 性別による固定観念をなくし、すべての人が働きやすい職場をめざします。そのために、雇用の全ステージにおける男女平等を推進するとともに、働き方の見直しによる労働時間の短縮などワーク・ライフ・バランスの実現にむけ取り組みます。
  - ① 女性活躍推進法に基づく特定（一般）

事業主行動計画について、採用・登用・配置・昇任などの男女間格差を職場の実態と照らしあわせて点検を行い、数値目標等の達成にむけた必要な対応を求めます。あわせて、非正規労働者に関する具体的な項目が設定されているか等現状を把握し、計画への反映を求めます。

② 次世代育成支援対策推進法等に基づき、仕事と育児・介護の両立をはかるための環境整備を行います。とくに、「産後パパ休暇」等の利用を契機とした男性の育児休業取得促進にむけ、職場の意識醸成を進めます。

③ 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法により、100人以下の企業で努力義務とされている一般事業主行動計画について、すべての職場が計画を策定するよう求めます。

7. セクハラ、マタハラなどのハラスメントの一掃にむけて相談体制等を整備・確立し、防止策と啓発活動に取り組みます。

8. LGBTQ+に関する以下の取り組みを進めます。

① LGBTQ+やSOGIに関する理解を促進するための管理職を含む研修やセミナーの実施を求めます。

② LGBTQ+当事者が制度上受けている不利益解消にむけて、権利保障の立場から制度見直しを求めます。

#### 【地域・社会におけるジェンダー平等の推進】

9. ジェンダー平等社会の実現にむけ、アンコンシャス・バイアスや固定的性別役割分担意識を払拭した制度の構築にむけた取り組みを進めます。

10. 選択的夫婦別姓制度の導入や事実婚の権

利尊重など、民法改正を求める取り組みを進めます。

11. 非正規労働者の多くが女性であり、賃金・労働条件が低位におかれていることは大きな問題です。同一労働同一賃金を進める観点からも、非正規労働者の処遇改善・雇用安定に取り組みます。

12. 「第5次男女共同参画基本計画」をもとに自治体が策定する「男女平等推進計画」の実施状況の検証を進めます。未策定の自治体においては、協力議員や地方連合会と連携し、策定にむけた取り組みを進めます。あわせて、LGBTQ+当事者が受けている社会的差別の撤廃にむけパートナーシップ条例制定の取り組みを進めます。

13. 地域・社会のあらゆる分野における意思決定の場への女性の参画拡大を求めます。

① 地方連合会やNPOと連携し、審議会等への女性30%以上の参画達成をめざし、地域におけるジェンダー平等にむけた政策提言、政策評価などに取り組みます。

② 意思決定や政策立案過程における多様な意見の反映にむけて、協力政党における女性候補の拡大を支持し、女性議員が活躍できる環境の整備を求めます。

#### 【ジェンダー平等推進闘争の通年化と集中月間の取り組み】

14. ジェンダー平等社会の実現にむけ、あらゆる機会に要求・交渉を行う通年闘争としてジェンダー平等推進を位置づけます。

① 単組は春闘期の職場の声に基づいた要求行動をスタートに、ジェンダー平等の課題解決に通年で取り組みます。

② 連合の取り組みと時期をあわせ、とくに6月を「ジェンダー平等推進集中月間」

に設定し、各種要請行動、組合学習会の開催などジェンダー平等の課題にフォーカスした取り組みを行います。

- ③ 本部はILO第190号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメント」についての早期批准と、ジェンダーに配慮した実効性のある禁止規定の策定を国に要請します。

## 12. 運動の強化と持続可能な組織づくり

自治労運動の根幹は職場における日常的な組合運動にあり、自治労組織の力強さは、単組・県本部、県本部・本部の連携、支援も含めた一体的な運動にあります。

この間単組では、役員の大規模交代や担い手不足から、運動の経験やノウハウの継承が困難となり、労使交渉が行えない、日常的な活動がままならない、といった多くの課題が指摘されており、コロナ禍の影響で組合活動が組合員からも見えなくなりました。2021年自治労組織基本調査では、組合員総数は74.7万人(対2019年調査△約2.4万人)、すべての団体区分を対象とした全職員数(非正規含む・管理職除く)に占める組織率が、全国平均で約42%と半数以下の状況になっています。

身近な組合活動が停滞している今だからこそ、単組において、組合員の意見・要望を聞く場の設定や、声に基づいた要求・交渉の実施、その経過や結果の「見える化」を進め、組合員に「組合が必要」との認識を醸成していく必要があります。そういった活動の積み重ねが多く、組合員の参画を促し、組織の拡大や次代の担い手の育成につながります。共済制度の推進も、生涯にわたっての組合との関わり合いを強め、仲間意識の醸成から組合の組織強化・拡大へとつながる日常的な活動であり、改めて運動の両輪として意識して取り組む必要があります。

単組の活性化には、単組とともに課題に取り組み信頼関係を構築するなど、単組支援の中軸としての県本部機能の強化をはかることや、本部による県本部事情に応じた支援、全国の好事例の共有など、単組・県本部・本部の相互の連携強化と各段階における運動の再展開をはかることが不可欠といえます。

また、組合員の賃金・労働条件を守っていくためには持続的で安定的な組織づくりが必要です。単組活動の活性化を通じた組織強化・拡大のアクションプランである「第6次組織強化・拡大のための推進計画」を自治労全体で確実に実践していくことが重要です。

職場・単組を起点に、組合員の思いを反映した魅力ある組合活動を進め、一人ひとりが組合を実感できる運動から、多様な組合員の自治労結集をはかる中で、組織全体の運動強化・拡大をめざします。

### 【重点課題】

- ① 単組・県本部・本部相互の連携と単組活動の活性化から、自治労組織の強化と拡大につなげます。
- ② 自治労組織の縮小傾向に歯止めをかけ、持続可能な組織づくりに全力をあげます。

**【持続可能な組織づくりにむけた体制強化】**

1. 単組は「第6次組強計画」を踏まえ、「単組活動底上げシート」を活用しながら各ステップに取り組み、着実に単組活動の底上げをはかります。  
とくに職場の労働者全体（管理職、非正規労働者を含む）に占める組織率を意識し、同じ職場で働くすべての仲間の組織化に取り組みます。
2. 県本部は、「第6次組強計画」を具体的に実践するため、県本部独自の計画を策定するとともに引き続き組織強化・拡大チームを設置します。また、より実効性を高めるため県本部に配置されている組織拡大専門員は、組織強化・拡大の担当者として、県本部役職員と連携し、単組支援を積極的に行います。
3. 本部は、「第6次組強計画」を確実に実施するため、以下の通り取り組みます。
  - ① 引き続き組織拡大行動委員会を設置し各県本部の取り組み状況を把握し、県本部への支援や、地連との連携を強めます。
  - ② 県本部・単組体制の確立と強化のため、連携強化をはかります。
  - ③ 県本部の組織化担当役職員や組織拡大専門員の育成にむけて、オルガナイザー養成講座などの実施や、より体系的な研修制度の構築に取り組みます。
4. 本部・県本部は、「連合組織拡大プラン2030」に連動し、連合本部、地方連合会と連携して、組織拡大に取り組みます。
5. 本部、自治労共済推進本部は、共済推進運動と一体となった組織拡大の取り組みを展開します。また、県本部・単組は、じちろう共済の優位性等の周知をはかり、組織拡大につなげます。

**【運動推進のための書記局体制】**

6. 単組・県本部・本部は、労務管理等の法令遵守（就業規則の制定、客観的な手法による労働時間管理、36協定締結、年5日以上の年休取得、健康診断の実施、ハラスメント防止策の策定と研修の実施、離籍役員・休職役員等の労災保険加入推進など）を徹底します。

**【運動の実践と組織強化】**

7. 組合活動の基本は、組合員や職場が直面する身近な課題の解決に取り組むことにあります。日頃の単組活動の点検と、その活性化をはかりながら、県本部・本部が連携して単組活動を支援し、自治労組織全体の運動強化を進めます。
8. 単組は、組合員に実感ある組合活動を進めるため、以下に取り組みます。
  - ① 組合員との日常的な対話を重視しながら、あらゆる機会を活用し多様な組合員の声を集めます。
  - ② 組合員の意見を集約し、職場課題に依拠した要求書づくりに取り組みます。また、要求書の提出・交渉を実施し、課題解決にむけ取り組みます。
  - ③ 組合員に「見える」単組活動を進め、組合員の組合への理解を促進し、参加の裾野を広げます。機関紙、ビラ、動画やSNSなどの媒体を活用し、職場の課題や「組合が今何をしているのか」などをわかりやすく、定期的に「伝える」、組合活動を「実感できる」ことを意識して取り組みます。
  - ④ 労働組合の基礎知識や職場課題、仕事に関連するテーマなど、興味・関心に即した集会・学習会・研修会の開催に取り

組みます。

- ⑤ 県職や大都市単組は、支部・分会等での人材育成を進めるなど、組織の強化と活動の活性化をはかります。
9. 県本部は、単組活動の支援の中軸として単組事情に寄り添い支援する立場から、以下に取り組みます。
- ① 単組の組織状況を把握し、単組事情に寄り添いながら日常的なサポートを行い、信頼関係の構築・強化と単組運動の前進をはかります。とくに県職・大都市単組との関係強化を進めます。
- ② 地域ブロック活動を通じて、単組が相互に情報交換を行い、課題解決にむけて取り組めるよう、その機能を高めます。
- ③ 県本部の各種会議等について点検や必要に応じた見直しを行います。単組ニーズに即したテーマ設定など、多様な組合員の参加をめざします。
10. 本部は、単組活動の活性化と県本部活動を支援するため、以下に取り組みます。
- ① 県本部課題および実態を把握し連携を強化します。
- ② 地連や県本部と積極的に情報を共有します。
- ③ 単組・県本部役員がわかりやすく、活用しやすい資料づくり等、ツールの充実をはかります。
- ④ 県本部・単組の組織課題の解決にむけた支援や組織強化・拡大のため、必要に応じて組織拡大オルグを派遣します。
- ⑤ 公共サービスの担い手の結集体へと産別を強化し、連合運動に積極的役割を果たします。
- ⑥ 産別組織を強化する観点から、組織強化委員会、役員推薦委員会を設置します。

### 【統一闘争を通じた組織強化】

11. 職場の課題解決には、具体的な職場の声がかかせません。より多くの組合員の声を集め、組合が求心力を持ち団結を強め統一闘争に結集することは、組織の強化につながります。改めて統一闘争の意義の共有や本部・県本部との連携強化から、闘争への結集を通じた組織強化をはかります。
- ① 単組は、組合員の現場実態に基づいた要求づくりと組合員が交渉に参加をする意識づけ、交渉結果の共有を行い、組合員の結集力を強化します。また、交渉妥結等における県本部との情報共有や単組間の連携の強化から、自治労への結集と組織強化につなげます。
- ② 県本部は、単組の意見を踏まえ、交渉目標や妥結基準を設定するとともに、交渉の支援体制を強化します。交渉状況の共有と単組間連携を促進するとともに、交渉支援を行い、単組との信頼関係の構築と自治労結集へつなげます。
- ③ 本部は、県本部・単組との職場課題の共有から、共通して解決をめざす具体的な統一目標を設定し、各県本部の交渉状況の情報共有と発信を速やかに行い、県本部と連携した交渉支援を行う等、県本部、単組、組合員が結集できる統一闘争をめざします。

### 【次代の担い手育成と教育体制の強化】

12. 次代の担い手育成を自治労組織全体の課題と位置づけ、組織の意識改革と運動の見直しを進めます。また、人材育成に不可欠な教育研修について、より実効性のあるものとなるよう、自治労全体で機能強化をはかります。

13. 単組は組合活動の活性化と魅力を高めると同時に、若手・女性組合員が自ら運動することによっての達成感を得られるような組合活動にむけ環境整備を進め、以下に取り組めます。

- ① 「次代の担い手づくり」を単組全体の課題として認識し、具体的な取り組みを進めます。
- ② 若手・女性組合員の意見を真摯に受け止め、主体的に活動できる場を提供し、必要に応じて支援を行います。
- ③ すべての組合員が運動に参画しやすくなるよう活動の見直しや進め方の工夫に取り組めます。
- ④ 県本部主催の労働学校や各種学習会へ積極的に参加します。

14. 県本部は、将来の担い手の育成は単組の担い手育成と一対のものであることを意識し、単組の担い手育成を支援するため以下の通り取り組みます。

- ① 単組執行部の選出方法、新旧役員の引き継ぎ、役割分担などの現状把握と他単組の事例等の共有をはかる等の支援を強化します。
- ② 新入組合員研修や加入後の継続的なフォローアップ、県本部労働学校などの各種教育研修を積極的に行い、単組間の横のつながりの強化をはかります。労働学校が未開校の県本部は、他県本部の事例を参考にしながら早急に実施に取り組めます。

15. 本部は、単組・県本部の担い手の育成を支援し、産別全体の教育機能を強化するため、以下に取り組めます。

- ① 若手・女性組合員の運動の活性化の視点を取り入れた産別全体の担い手育成と

組織強化を進めます。

- ② 中央労働学校を含む教育・研修においては、より効果的で参加しやすい内容や開催手法等を追求します。
- ③ 産別ネット、じちろうネットの「教育研修ポータル」の充実や県本部主催の労働学校の企画内容、カリキュラム、講師紹介などの積極的な情報共有やサポートを行います。また、各県本部の学習会の内容や特徴的な取り組みについても情報収集を行い、積極的に共有・発信します。
- ④ 運動の担い手として重要な役割を果たす書記の育成にむけ、改めて「自治労の書記政策」の浸透と具体化をめざし取り組みます。また、研修制度については、書記の積極的な参加にむけて体系的な整備を行います。

#### 【共済の推進と産別強化・拡大】

16. 共済推進運動を、すべての組合が取り組む基本的な運動・活動に改めて位置づけます。共済推進運動を通じて、労働組合に対する信頼感・満足感・仲間意識を高め、組合加入や脱退防止につなげます。

17. じちろう共済は、在職中のみならず生涯を通じて、組合員と家族を支える制度であることから、組合員の生涯に亘って寄り添い、組合員・家族の安心・安定の暮らしを守る共済運動の実践による組織の強化・拡大につなげます。

#### 【新規採用者の組織化】

18. 単組においては、新規採用者の組織化は組織の維持と活性化に欠かすことができません。新たな仲間の100%加入により単組の組織力を高めていく必要があります。そ

のため、年間計画を立てるなどスケジュール感を持った取り組みを単組全体で確認し、新採対策を強化します。

19. 県本部は、全単組が新規採用者の組織化に取り組めるよう新採対策会議を開くとともに、単組状況を把握し、単組の実情にあわせ連携と支援を行います。
20. 本部は、県本部・単組が活用しやすいツールの提供や好事例の情報提供など必要な支援を行うとともに、新規採用者の加入状況について、定期的な調査やオルグを通じて、的確に把握し、必要に応じて支援体制を強化します。

#### 【会計年度任用職員・非正規労働者の組織化】

21. 会計年度任用職員や非正規労働者の労働条件を改善させることはすべての職員の働きやすさにつながります。また、組合が労使協定を締結するためには労働者の過半数を組織している必要があります。それらを踏まえ、すべての仲間を組織化することは、組織力の向上に極めて重要であることを認識し、各評議会や横断組織との連携も含めて自治労総体で取り組みを進めます。
22. 単組は、会計年度任用職員・非正規労働者を組織化することの意思統一をはかり、組織化にむけ必要な取り組みを実施します。とくに会計年度任用職員の勤勉手当支給にむけた取り組みを通じ、組織化を進めます。
23. 県本部は、全単組で会計年度任用職員・非正規労働者の組織化に取り組めるよう単組実情を把握し、必要な支援・連携を行います。
24. 本部は先進的な事例を収集し、情報提供や組織化のための会議を開催します。また、組織化にむけた新たなツールの作成やオル

グの強化をはかります。

#### 【高年齢層職員（役職定年・再任用・再雇用）の組織化】

25. 同じ職場で働くすべての労働者を組織するという方針のもと、役職定年者、再任用者、再雇用者の組織化が必要です。その上で単組は、引き続き高年齢層職員の組織化の取り組みを強化します。とくに役職定年者は労働組合への加入が可能となることから、再加入にむけた取り組みを進めます。
26. 本部、県本部は、好事例など情報収集し、必要に応じて単組に情報提供するなど取り組みを支援します。

#### 【脱退・未加入者対策の強化】

27. 労働者の代表として当局と対峙するためには、組織率の維持が重要です。そのため脱退者、未加入者対策の重要性を認識し、単組は以下に取り組みます。
  - ① 脱退対策では、日常活動の中で、情報提供や意見交換などを通じて、組合員とのコミュニケーションを強化し、対話をすることで信頼関係を築きながら、組合員の脱退を未然に防止します。
  - ② 団体生命共済をはじめ、じちろうマイカー共済・長期共済の加入継続を通じて、脱退防止をはかります。
  - ③ 脱退者や未加入者が生じた場合は、なぜ脱退するのか、なぜ未加入なのかなど、その要因や理由を確認し把握します。
  - ④ 未加入者対策では、取り組み強化期間を定め、未加入者との意見交換会や交流会などを開催し、執行部および職場の組合員が一丸となって、粘り強く組合への加入を促します。

28. 県本部は、脱退者や未加入者が増大している単組と連携し、組織の状況を定期的に点検し、必要に応じて支援します。
29. 本部は、県本部・単組との連携を強化し、脱退者や未加入者対策の事例の収集、情報提供を行います。また、組織脱退や解散の動きについては、県本部と連携し対応します。

#### 【組織脱退対策の強化】

30. 県本部は、組織脱退を未然に防ぐためにも単組との連絡を密にするとともに、会議、集会等への参加や調査等の提出状況を把握します。その上で、単組への支援強化をはかります。
31. 本部は、県本部オルグ等を通じて早期の情報収集を行うとともに、組織脱退の情報を確認された場合、当該県本部と連携し対応します。

#### 【組織競合対策の強化】

32. 組織競合に対しては、各自治体の職員の多数勢力の形成を目標に、新規採用者の加入対策を集中的に取り組むとともに、未加入者の対策や臨時・非常勤等職員の組織化などに取り組めます。
33. 競合組織においては、労働組合そのものへの不信感につながるものがないよう、信頼感を得られるような日常運動の積み重ねから組織強化をはかります。
34. 「全労連・自治労連、医労連」との競合に対しては、本部、関係県本部・単組が連携し、取り組みを進めます。
35. 「旧全官公自治労連」との競合克服は、単組の統合を基本に、中央での働きかけと関係県本部、単組が連携し、行動を強めま

す。

36. 本部は、県本部・単組との連携を強化し、以下の通り必要な支援を行います。
- ① 競合をかかえる単組同士の情報交換ができる場を設定し、取り組みの共有、脱退者対策の経験交流をはかります。
  - ② 病院再編や水道事業の広域化など、形態変更により組織競合となった場合、県本部・単組の迅速な対応を可能にするため、情報収集や対応方針の共有を通じ、連携強化をはかります。

#### 【横断組織等の活動強化と組織拡大】

37. 産別機能の強化、組織の拡大にむけては、職種や自治体規模別にそれぞれ特有の課題について共有し、解決にむけて横断的に取り組むことが重要です。各評議会や横断組織等は、本部・県本部と連携・情報共有を進めます。また、未組織・未加盟に対する取り組みについて方針化するとともに、各横断組織内での横の連携を強化しながら自治労運動の豊富化と組織拡大にむけ活動を行います。
38. 本部は、社保労連と連携し、未組織県の解消、有期雇用・無期転換職員の加入促進、未加入者対策に取り組めます。
39. 町村職対策・町村評議会の強化をはかり、以下に取り組めます。
- ① 賃金闘争や各種情報を共有し、相互交流を進めます。また、県本部との連携を強化するとともに、地連における諸会議の活性化をはかります。
  - ② 町村職場における人員不足を解消するために、人員確保に積極的に取り組みます。
  - ③ 未組織・未加盟町村の自治労加盟にむ

けた取り組みを進め、町村評議会の強化、拡大をはかります。

40. 県職対策・県職共闘の強化をはかり、以下に取り組みます。
- ① 市町村をけん引する賃金闘争とするため、人事委員会対策を強化します。
  - ② 単組間の連携による情報交換を進め、組織の基盤強化をはかります。
41. 大都市対策・大都市共闘の強化をはかり、以下に取り組みます。
- ① 県内市町村への影響を踏まえ人事委員会対策を強化するとともに、闘争期における情報交換を行います。
  - ② 組織競合の克服と増加する未加入者への対策として、部会や県本部・評議会との連携を強化し、支部・職場段階での組織対策を進めます。
42. 学校事務職員の自治労結集を進め、賃金・労働条件、制度・政策要求などの実現に取り組みます。
43. 市町村共済職員組合の組織強化と未組織職場の組織化や未加盟単組の自治労結集にむけ、県本部と連携し取り組みます。
44. 一部事務組合・広域連合については、自治体単組や評議会の連携により、自治労結集を進め、職場の再編や業務委託に対し、雇用、労働条件および住民サービス確立の観点から取り組みます。

#### 【未組織・未加盟自治体等の自治労結集】

45. 自治体で働く仲間の課題の解決策は、自治体単組に蓄積されています。そのノウハウを活用し、未組織・未加盟自治体に対して、自治労加盟を働きかけます。また、病院等の再編統合や公務職場の指定管理者への移行などによる未組織・未加盟職場に対

しても自治労結集に取り組みます。

46. 県本部は、評議会、近隣単組や関係単組などと連携し、当該職員等との窓口を設置し、積極的に取り組みます。

#### 【産別の財政確立と運営】

47. 自治労の組織強化と産別財政の確立にむけ、以下の取り組みを進めます。
- ① 本部は、「第6次組強計画」の遂行を通じて財政基盤の強化を進めるとともに、支出構造を改めて精査し、安定的な産別運営のため、収支均衡を保つことを大前提とします。
  - ② 本部は、今後の運動および本部機能・体制を議論することとあわせ、産別財政を安定的に運営するための必要額とその財源の確保について議論を進めます。
  - ③ 本部は、県本部財政の動向を把握・分析し、財政確立にむけた助言を行います。
  - ④ 本部は、連合会費の新制度移行問題について、今後の財政運営における重要な課題と捉え、2026年1月からの制度移行を見据え、丁寧な議論を進めます。
  - ⑤ 県本部は、登録納入制度の基準を組合員登録100%、納入率90%以上とすることを徹底します。会計処理については、複式簿記を導入するなど「労働組合会計基準」に則した処理を進めます。
  - ⑥ 県本部は、基礎的な収入と経常的な支出が単年度で均衡する財政運営をめざします。また、一時的、緊急的な支出に備えるため、年間組合費収入の2分の1を最低水準とした蓄積金を確保するなど、安定的で柔軟な財政運営をはかります。
  - ⑦ 単組の組合費は、基本的な組合活動を行うため、1,000分の20を到達すべき目

標として取り組みます。

### 【情報宣伝および情報ネットワークの充実・強化】

48. 単組・県本部・本部は、機関紙・誌をはじめSNSなどを活用し、あらゆる媒体において、組合活動を組合員にわかりやすく、情報発信を行います。具体的な運動の事例や課題の共有など「本部・県本部・単組」それぞれの立場だからこそできる情報発信を行い、組合員の意識の向上をはかります。
49. 本部は、組合員のニーズに即し、組合員の利益に資する情報発信を基本に、機関紙「じちろう」の紙面の充実をはかります。デジタル版となった機関誌「自治労通信」については、その強みを生かし、より一層単組活動へ中・長期的に活用できるよう内容・構成を工夫します。
50. 本部は、単組・県本部の情報宣伝活動を支援するため、次の取り組みを行い、定期的な機関紙発行と情報発信をめざします。
  - ① 情報宣伝セミナーを開催し、ウェブ講習と対面講習を効果的に組み合わせながら、担当者の実践的なスキル習得をはかります。
  - ② 教宣部長・担当者会議を開催し、本部による県本部支援、県本部による単組支援の強化のため、活動経験の交流などを深めます。県本部は単組の情報宣伝活動を後押しするため、学習会などを開催します。本部は講師の紹介や費用助成、県本部機関紙の技術的支援などを行います。
  - ③ 春闘、新規採用者の組織化、人勧期など、課題に応じた資料の提供を行います。
  - ④ 機関紙技術の向上のため、機関紙コンクールを隔年で行います。さらに、機関

紙にとどまらず、さまざまな媒体を用いた情報発信技術のスキルアップにつながる機会を検討します。

51. 自治労情報ネットワークの基盤である産別ネット（本部－県本部）、じちろうネット（本部－単組）の情報豊富化・整理を行うとともに、「じちろうモバイル」を活用し、単組活動の活性化にむけた情報支援を行います。
52. 単組・県本部・本部において情報システムのセキュリティを高め、適切な運用をはかるとともに、引き続き組合員の個人情報保護対策を講じます。また県本部システム担当者を対象とする研修・経験交流を実施します。

### 【社会にむけた広報活動の推進】

53. 地域公共サービスの現状と、労働組合への理解と共感を広げるため、社会にむけた広報・宣伝活動を積極的に行います。報道機関との定期的な会見やホームページ・SNSなどのインターネットを通じた発信の強化など、世論形成に影響力を持つメディアを活用した広報戦略を進めます。
54. 本部は、次代を担う学生に、公共サービスの現状や労働組合の意義・役割についての認識を深めてもらうことを目的に、大学等での寄付講座を引き続き進めます。また、連合・教育文化協会主催の大学での寄付講座に講師派遣などの協力をします。
55. 県本部は、地方連合会と連携し、県内の大学における寄付講座の開講を進めます。また、県内の高校や専門学校などで、ワークルールや労働組合の意義などを教える「出前講座」の開催を追求し、若年層からの労働教育の普及と労働組合への理解の促

進をめざします。自治労組合員を講師として積極的に活用し、将来の自治労運動の担い手育成を意識します。

### 【文化・スポーツ活動の推進】

56. 組合員の活動参加の裾野を広げるため、労働組合としての文化創作活動およびスポーツ活動について以下の通り実施・検討を進めます。

- ① まんがコンクール、文芸コンクールを隔年で開催します。まんが集団、文芸会議の運営体制の見直しを行います。
- ② 組合員相互の連帯を深め、組織の拡大・強化・運動の発展をめざすため、本部は自治労共済推進本部とともに全国スポーツ大会を開催します。

### 【消防職員の自主組織づくりと全消協との連携】

57. 本部、全国消防職員協議会（全消協）は、消防職員の団結権獲得を展望し、消防政策議員懇談会や連合、公務労協と連携し、政府、政党、ILO対策に取り組めます。また、消防行政の充実や職場の環境整備を含め総務省・消防庁との定期的な協議を継続・強化します。

58. 本部は全消協の「組織強化・拡大方針およびアクションプラン」を踏まえ、全国状況を把握し、各県本部に必要な情報提供などを行います。あわせて、全消協と連携し、組織拡大と共済加入を一体として進めるため必要な対策を講じます。

59. 県本部・単組は、消防職員を組織拡大方針に位置づけ、単協結成をめざします。とくに、大都市・県都での単協づくりに取り組みます。また、単協の結成にむけては、共済加入と一体に取り組めます。

60. 県消協のある県本部においては、定期的な協議を行うなど、県消協と連携した組織化にむけた取り組みを強化します。また、少人数の単協について、組織拡大にむけた支援を行います。

61. 消防職員の惨事ストレス、パワハラなどハラスメント対応や、新型コロナウイルス感染症に関する対策等を通して、全消協と連携のもと、組織化に積極的に取り組みます。

### 【退職者会との連携】

62. 本部は、現退一致のもと退職者会と連携し、その活動と組織強化を支援します。単組と県本部は、新規退職者の退職者会加入を進めるとともに、再任用職員については、単組の組織方針を基礎に、退職者会と協議しつつ、取り組みを進めます。また、未組織、未加盟単会の解消に努めます。

63. 自治労共済推進本部・退職者会が推進する共済事業の利用を拡大します。

## 13. 労働者自主福祉運動の推進

労働者自主福祉運動は、組合員相互の助け合いによって組合員とその家族の安心と安定のくらしを実現するものであり、労働組合の原点ともいえる重要な運動です。昨今の世界的な物価上昇により、厳しい生活が続いている組合員にとって、生活の安心・可処分所得の向上につながる共済制度はますます大きな存在となっています。

しかし、1982年から取り扱いを開始した団体生命共済の利用組合員は、1990年代後半をピークに、2000年代以降は組織率の低下、民間保険との競争などさまざまな要因により減少の一途を辿りました。

こうした中、団体生命共済は2022年6月から抜本的な制度改正を行い、医療保障の拡充、掛金体系の変更、85歳まで継続可能な保障の仕組みとしてじちろう退職者団体生命共済を新設しました。共済推進委員会を基軸に共済推進運動が力強く展開され、減少傾向だった新規契約は大きく伸び、また、じちろう退職者団体生命共済は多くの退職者に支持され、団体生命共済の加入件数は底を打つ兆しがあります。

この流れを確かなものにするため、「新たな共済推進方針」（2021年5月27日第160回中央委員会）で掲げた大目標「じちろう共済に、生涯を通じて、全員加入」を改めて確認し、当面5年間の目標として確認された数値目標の達成にむけ取り組むとともに、じちろう共済を生涯保障のメインとする取り組みを進め、「組合員利益の最大化」をめざします。

本部、県本部、単組は、新たな団体生命共済を全面展開する中で、組合員相互の助け合い・支え合いの意義を再確認するとともに、じちろう共済制度の求心力を組織強化・拡大につなげ、組合と共済の同時加入の取り組みなどを進め組合員のくらしを守ります。

一方で、掛金の複雑化などによる単組事務の煩雑化が課題となっていることから、デジタル技術の活用による単組事務の軽減・簡略化を、自治労共済推進本部を通じてこくみん共済 coop<全労済>へ求めていくこととします。

また、「ろうきん運動」と「労福協運動」を積極的に進め、生涯を通じた組合員のサポートに取り組めます。

### 【重点課題】

- ① 労働者自主福祉運動を、組合員・家族の安心と安定のくらし、自治労組織全体の強化・拡大を実現するための労働運動として改めて位置づけ、取り組みを強化します。
- ② 全県・全単組において、共済推進委員会を基軸とし、「新たな共済推進方針」に基づき、「新たな共済推進マニュアル」に沿った共済推進運動を展開し、運動サイクルとともに共済推進サイクルの確立をめざします。また、コロナ禍の経験で蓄積された動画コンテンツやオンラインによる推進手法を積極的に活用します。

**【共済推進運動の基本的な取り組み】**

1. 共済推進運動を、労働組合運動との「運動の両輪」と位置づけ、助け合い・支え合いの活動として取り組みます。
2. 共済推進運動の取り組みにより組合員の単組に対する信頼感を築き、関係を強固にすることを通じて、組織強化・拡大につなげます。

**【共済推進委員会の取り組み】**

3. 本部・県本部・単組は共済推進委員会を基軸として共済推進運動に取り組みます。
  - ① 本部は、「本部共済推進委員会」において、自治労共済推進本部と共済推進にかかる基本方針・事業計画・推進方針・制度政策に関する協議・策定・共有化を行うとともに、県本部オルグ等を通じて取り組み状況や、共済推進に関する諸課題を協議し、「新たな共済推進方針」で掲げた、数値目標の達成にむけ具体的な対策を講じます。
  - ② 本部共済推進委員会は、組合員の保障ニーズを把握し、よりよいじちろう共済制度の提供、今後の共済推進運動の強化につなげるため、引き続き組合員アンケートを実施します。
  - ③ 本部共済推進委員会は、こくみん共済coopにおける制度改定の動向をいち早くつかみ、ブロック別や地連別の共済推進県本部・県支部合同会議などの場を通じて県本部との情報共有をはかりつつ、よりよい制度の実現をめざします。また、こくみん共済coopに対し、組合員の意見反映を担保するため、十分な組織討議時間の確保を引き続き求めます。
  - ④ 県本部は、「県本部共済推進委員会」

において、年間活動計画と目標達成にむけた取り組みを協議・確認し、共済県支部、こくみん共済coop推進本部と連携して単組における加入推進に取り組みます。

- ⑤ 県本部・単組は、団体生命共済をはじめとする、じちろう共済制度に対する執行部の理解を深め、執行部の全員加入に取り組みます。
- ⑥ 単組は、共済推進運動に取り組む意義や、共済推進方針を再確認し、年間計画のもと、執行部全体で主体的に、共済推進運動に取り組みます。

**【具体的な共済推進の取り組み】**

4. 本部共済推進委員会は、共済推進県本部・県支部合同会議等での意見交換・情報交換の充実をはかります。
5. 県本部・単組は、「新たな共済推進方針」のもと、取り巻く実状に応じ毎年度運動方針にも共済推進運動を重要な課題として位置づけます。
 

その上で共済県支部・こくみん共済coop推進本部と連携し「新たな共済推進マニュアル」に沿った具体的な推進活動を実践します。

  - ① 単組は職場オルグや組合員むけ説明会、個別保障相談会等の実施により、団体生命共済の組織加入の取り扱いや、じちろうマイカー共済の弁護士費用等補償特約による失職防止・起訴防止の取り組みなどの、じちろう共済制度の周知を行い、組合員と家族を支える助け合いの運動への参加を呼びかけます。
  - ② 単組は執行部学習会や執行部全員の共済加入に取り組み、じちろう共済制度に

ついて、動画コンテンツ等を活用し自律的な組合員オルグができるよう体制を整えます。

- ③ 新規採用者については、若手組合員や共済県支部等と連携して、組合と団体生命共済の同時加入に取り組みます。あわせて長期共済やじちろうマイカー共済の推進に取り組みます。
  - ④ 若年層をはじめ未加入者については、共済の意義や理念を粘り強く伝え、推進に取り組みます。
  - ⑤ 既加入者については、ライフステージに応じた適正保障額を案内し、生涯保障のメインとするための取り組みを進めます。
  - ⑥ 非正規労働者や会計年度任用職員の組織強化・拡大にむけて、団体生命共済（小口型含む）やじちろうマイカー共済を積極的に活用します。
6. 県本部は、「加入拡大モデル単組」を設定し、主軸制度である団体生命共済を中心に加入拡大をはかり、基本的な推進サイクルを確立するとともに、じちろう共済運動の裾野を広げていくことをめざします。取り組みにあたっては県本部共済推進委員会を基軸に、当該単組とともに計画を協議し、共済推進運動の確実な実行をめざします。
7. 本部・県本部は、各評議会など横断組織と連携し、各種会議・集会において共済周知や共済ブースの設置など共済推進運動を展開します。
8. 共済の加入継続は、組合の脱退等の抑止や役職定年・再任用・再雇用後の組織化にも有効であることを踏まえ、単組は組合員にじちろう共済利用の意義や制度の優位性を周知し、解約の未然防止に取り組みます。

### 【共済推進運動の教育活動】

9. 共済推進にあたっては、県本部・単組の執行部をはじめとして、共済推進を担う役員や担当者、書記などの労働者自主福祉運動やじちろう共済制度への十分な理解が重要です。そのため、県本部共済推進委員会の活動支援として交付される「共済推進県本部交付金」を活用し、次の取り組みを行います。
- ① 県本部は、共済県支部・こくみん共済coop推進本部と連携し、共済に対する意識や知識の全県的な向上をめざした県本部共済集会、各種学習会・セミナーを開催します。また、好取り組み事例の共有などにむけ、地連内の連携強化をはかります。
  - ② 単組は、県本部共済推進委員会と連携し、共済の推進と組織の強化・拡大の運動がともに前進するように取り組みます。
10. 本部共済推進委員会は、じちろう全国共済集会を開催し、取り組み方針などの提起や、県本部・単組の好取り組み事例の共有化、外部専門家（CFPなど）による推進手法の研修などを行います。

### 【退職後に備えた取り組み】

11. 県本部・単組は共済県支部と共同で開催するセカンドライフセミナーや退職予定者への個別制度説明を通して、退職後も最長85歳まで生命保障・医療保障に加入できるじちろう退職者団体生命共済への全員加入とともに、じちろうマイカー共済・住まい共済の継続利用にむけた取り組みを進めます。
12. 長期共済・税制適格年金については、早期の加入がセカンドライフにおける安心の

生活につながることから、団体生命共済の継続募集やスポット募集の機会を中心に積極的に推進します。

#### 【安定した共済事業の体制構築】

13. 組合員へ良質な制度を提供するため、また組合員利益の確保のため、こくみん共済coopに対し次の事業運営を求めます。
- ① 2025年5月までの「中経2025」の実行にあたり、優位性のある制度提供および労働組合の共済推進運動の強化に資する事業運営を求めます。
  - ② 共済推進委員会を基軸とした推進体制の維持、ならびに自治労職域の特性を踏まえた事業運営がなされるよう求めます。
  - ③ 単組が共済推進に注力できるよう、デジタル技術の活用をはじめとした単組・組合員の手続きの負荷軽減と利便性の向上を求めます。また、単組の共済運動の水準を維持・向上するため、単組事務手数料を維持するよう求めます。
  - ④ ESGに考慮した取り組みや、社会貢献活動への積極的な関与を求めます。

#### 【産別統合に伴う加入推進の取り組み】

14. 全国一般評議会および都市公共交通評議会については、引き続きじちろう共済制度の利用を促進するとともに、事務管理をはじめとする諸課題の整理とその解決にむけて取り組みます。

#### 【コンプライアンスの強化・徹底】

15. 事件や事故の発生防止のため、県本部・単組の執行部および共済推進を担う役員や担当者、書記などへの教育・研修等を通じて、コンプライアンスの強化・徹底をはか

ります。

#### 【情報公開、広報宣伝活動の推進】

16. 機関紙「じちろう」や、自治労共済推進本部のHP、事業報告「アニュアルレポート」などを通じて、組合員へ十分な情報開示・説明責任を果たします。

#### 【ろうきん運動の推進】

17. 県本部・単組は、各県労金営業本部や支店と連携し、組合員の生涯の資金計画を支えるとともに、組合員の生活向上をめざし、ろうきん運動を積極的に進めます。
- ① 組合員の資産形成・財産形成のため、労金口座を開設して給与振込口座に指定する運動に取り組むとともに、財形貯蓄などの活用拡大に取り組みます。とくに、新入組合員および臨時・非常勤等職員に対する取り組みを強化します。
  - ② 労金ローンを活用することで組合員の生活改善につながる取り組みを進めます。
  - ③ 個人型確定拠出年金（iDeCo）については、組合員に対して、制度の特性やリスクを含めた十分な情報提供を行います。
  - ④ 自然災害の被災時などの緊急融資制度の周知など、組合員の生活支援につながる取り組みを進めます。

#### 【労福協運動の推進】

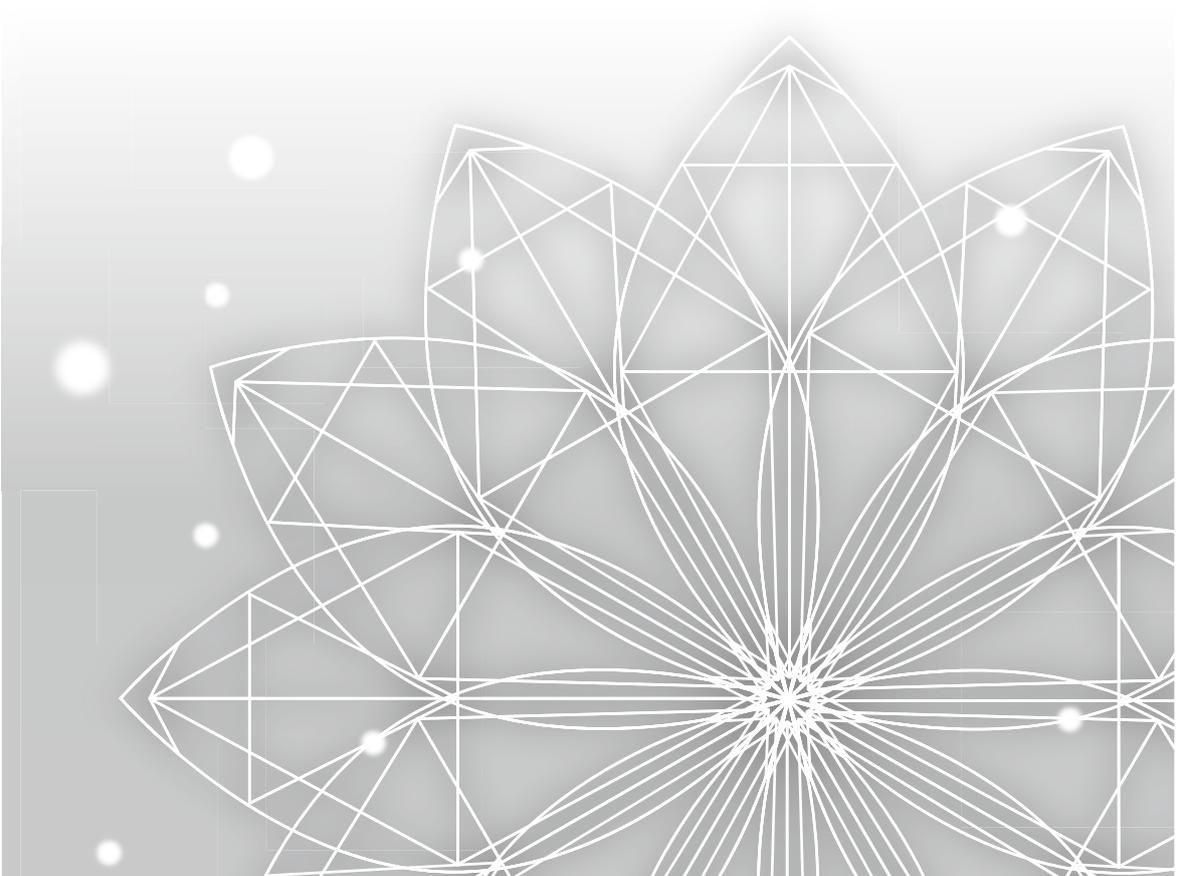
18. 県本部・単組は、各県の労働者福祉協議会（労福協）と連携し、ワンストップサービス、ライフサポートセンターなど勤労者を支える労福協運動を進めます。



# 第 3 章

2024－2025年度運動方針(案)

## 各部門の運動目標



# 1. 現業労働者の取り組み

## 【現業評議会の組織強化】

1. 県本部・単組は、自治体単組において、現業評議会が持つ労働協約締結権の活用が組織の根幹を担うことを再確認し、評議会の結成に取り組みます。その上で、組織力低下や役員の手不足により評議会の解散、休止を決断する単組が見受けられることから、会計年度任用職員を含めた現業評議会の結成・運営も含め、すべての単組での現業評議会の結成に取り組みます。
2. 県本部・単組は労働委員会に対し、救済申し立てなどを行う際、労働組合法に規定する労働組合同約の要件に不備があることを理由に受理されないケースが散見されることを踏まえ、現業評議会規約の点検・整備に取り組みます。
3. 県本部・単組は、組合員の賃金・労働条件の決定は、労使の交渉・合意が前提であることから、交渉サイクルの確立にむけ取り組みます。あわせて、事前協議制の確立と労働協約の締結に取り組むとともに、経営形態の変更等に関しても労使交渉・協議の対象とするよう、労使関係の確立をめざします。
4. 県本部・単組は現業職場における組織拡大にむけ、新規採用職員や未加入者の組合加入に積極的に取り組みます。あわせて、再任用職員等の組織化を進め、現業評議会における組織化の推進に取り組みます。
5. 本部は、労働運動へ参加しやすい環境を整備し、多様性を認める意識の醸成にむけ

現業セミナーの開催などを通じて、組織課題、政策課題の解決に取り組みます。とりわけ県本部・単組における若年層や女性組合員の人材育成と現評運動の継承が重要課題であることを踏まえ、次代を担う人材を対象とした学習会を開催します。

6. 本部は、現業組織集会を隔年で開催し、定年引き上げの課題や組織強化課題をはじめ、会計年度任用職員の組織化や政治闘争の必要性など、現業評議会が抱える組織課題の解決にむけて、議論を行います。

## 【現業職場の人員確保】

7. 本部は、現業職場の最重要課題は人員確保であるとの認識のもと、現業・公企統一闘争での人員確保の取り組みを強化することはもとより、各種集会やセミナーなどを通じて新規採用を獲得した単組からの事例・取り組み報告など情報共有に取り組みます。また、総務省の圧力が採用抑制に繋がることがないよう省庁・国会対策を強化します。その上で、県本部は、都道府県市区町村課などが誤った指導・助言を行うことがないよう、要請行動に取り組みます。
8. 新規採用者が増加傾向であるものの、単組や職種では、長期間にわたり新規採用がないことから、これらを対象とした学習会等を開催し、情報共有をはかります。
9. 県本部・単組は、現業職場における障害者雇用の促進をはかるとともに、支援員の配置など安心して働き続けることができる

合理的配慮を行うなど、労働条件と労働環境の整備に取り組みます。

### 【質の高い公共サービスの確立】

10. 本部・県本部・単組は、「現業（職場）活性化」運動に継続して取り組みます。より質の高い公共サービスを住民に提供するために、「職の確立」に取り組み、その事業に必要な正規職員による人員と予算の確保を求めます。
11. 本部・県本部・単組は、「新たな技能職」の確立にむけ、現状や実態を踏まえた現業職員の職務・責任・権限の拡大と、現場の知恵と工夫を起点とした企画・立案業務への参加をめざします。そのため、隔年で現業政策集会を開催し、「職の確立」にむけた取り組み事例について議論を行うなど、各単組でより実効性のある政策提言につなげます。
12. 県本部・単組は地域と連携し、公共サービスを担う現業労働者の日々の取り組みや仕事の必要性を職場の内外に広める機会を設けることにより、社会に欠かすことのできない職員としての位置づけを明確にします。そのため、本部は動画作成などを通じて、地域の実情に応じた質の高い公共サービス事例の紹介をするなど積極的に住民アピール行動に取り組みます。
13. 総務省要請時の「現業職員は公権力行使ができない法的根拠はない」との回答を踏まえ、各県本部・単組は、積極的に「職の確立」にむけ取り組みます。
14. 公共民間評議会をはじめとした各評議会と連携し、職種別の課題や単組での取り組み成果を共有するなど、地域実情や社会需要の変化に対応した地域公共サービスの確

立に取り組みます。

### 【あらゆる差別の撤廃】

15. 本部・県本部は、いまなお残る現業の職業・職種に対する偏見・差別を許さない取り組みを強化します。その上で、あらゆる差別の撤廃にむけた学習会を開催します。

### 【民間委託の阻止】

16. 本部は、地方財政計画に関わる骨太方針や各省庁での研究会議論の内容が、現業職場に及ぼす影響が非常に大きいことを踏まえ、「自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」などを開催し、県本部・単組に迅速かつ的確に情報を発信します。
17. 本部は、地域の実情を無視し、公共サービスの委託化等を強要する国の圧力に対して、公共サービスの質を低下させない観点から反対します。県本部・単組は、自治体現場力を活用した質の高い公共サービスの確立に取り組むことにより、直営の必要性に対する自治体当局および地域住民の理解を深めます。
18. 本部は、トップランナー方式の導入が結果的に民間委託・人件費削減へと自治体政策を誘導し、現業職員の削減に大きな影響を与えたことから、さらなる民間委託等の導入を強制することがないように、総務省・政党対策への要請等を強化します。その上で、民間委託後のサービス水準や財政効果について検証を求めます。
19. 各県本部・単組は、委託提案された際、財政効果や委託後におけるサービス水準について当局に検証させるなど、安易に民間委託させないように、取り組みます。

**【現業賃金抑制圧力への対応】**

20. 本部は、安易な国や民間との賃金比較については、①国と地方自治体の技能労務職員の業務内容の違い、②賃金センサスについて、比較対象の違いや業務内容の違いを明確にするなど、賃金の抑制に反対します。その上で、総務省の圧力が自治体現業職員の賃金抑制に繋がることがないように、省庁・国会対策を強化します。
21. 本部・県本部は、現業職員に対する賃金抑制を許さない取り組みを強化するため、現業賃金の現状や課題解決にむけた取り組みなど賃金課題に対する学習会を開催します。あわせて、60歳を超える常勤職員の賃金については、多くの課題が山積していることから、モチベーションの維持も含めて、業務内容に応じた賃金改善にむけ取り組みます。
22. 行政職(二)表の導入を条件に新規採用が行われている実態が見受けられることから、県本部・単組は、同一労働同一賃金の観点や職場内の分断化をさせないため新規採用者をはじめ、あらゆる雇用形態の賃金改善にむけ取り組みます。
23. 現業職場で働く会計年度任用職員の賃金は、正規職員と同様の業務を担いながらも、賃金抑制の実態が見受けられることから、同じ関係法令が適用されることを踏まえ、労使合意の前提のもと、正規職員との均衡・権衡をめざし取り組みます。
24. 定年引き上げに伴い、総務省が人事評価結果の活用について一層圧力を強めてくることが想定されることから、単組は評価結果の活用は、給与・処遇等に影響を及ぼす重大な労働条件の変更であるため交渉事項であることを労使で確認します。

**【定年引き上げへの対応】**

25. 各県本部・単組は総務省通知を踏まえ、定年退職者がいない年度であっても、採用抑制させることなく公共サービスの提供体制に必要な人員確保にむけ取り組みます。
26. 暫定再任用職員や定年前再任用短時間職員などの運用では、定年退職を迎える前と同様の仕事をしているにもかかわらず、不利な賃金・労働条件で業務にあたっている実態を踏まえ、単組は、退職時の級での再任用を基本として、業務量・責任に応じた賃金改善を求めます。
27. 現業職員の再任用を認めない自治体や希望すらとらない自治体が存在することから、県本部・単組は、これまでの制度運用に対する検証を行うとともに、希望者すべてが制度を活用できるよう、当局交渉を強化します。
28. 本部は各部会を通じて職種や現場実態に応じた業務内容や働き方などについて議論し、情報共有をはかります。その上で単組は、各職場における高年齢労働者の働き方について労使で協議するなど誰もが安全で安心して働き続けられる職場を確立します。

**【労働災害の撲滅】**

29. 本部は、現業職場では多くの労働災害が発生している現状を踏まえ、各単組で重大災害が発生した際に報告を求め共有化をはかり、分析し同一・類似災害の撲滅をめざします。
30. 単組は、労働災害の再発防止と労働安全衛生活動の強化をはかることを目的に、すべての職場において安全衛生委員会を設置します。その上で、法律で定められている月1回の定例開催を基本に、安全衛生委員

会の開催状況や内容、職場点検の実施状況などを把握することで労働災害の撲滅にむけた取り組みを強化します。

31. 近年、現業職員の業務の性質上、腰痛や指曲がり症など労災認定されにくい状況を踏まえ、単組は、労災の因果関係の明確化にむけ「健康診断」などの充実を求めます。
32. 本部は、「現業職場から労働災害を一掃する職場集会」について、現業職場の実態に応じたより実効性の高い取り組みを検討し、現業職場からの労働災害の撲滅をめざします。

#### 【現業・公企統一闘争の推進】

33. 本部・県本部・単組は、質の高い公共サービスを実現するため、必要な人員と予算の確保や公共サービスに携わるすべての労働者の処遇改善を求め、現業・公企統一闘争を産別統一闘争として取り組みます。第1次統一闘争にすべての県本部が結集するとともに、取り組みが行えていない単組への県本部による指導体制の強化をはかり、全単組で取り組む統一闘争をめざします。
34. 県本部は、各県本部が設置した闘争委員会において、全国統一基準日を基本に各県本部が設定した基準日への結集にむけ、日常からの闘争推進にむけたオルグ実施などに取り組みます。単組交渉日では県本部待機態勢のもと、県内各単組の取り組み状況の把握や取り組み支援、妥結基準の確認をはじめ、全単組・全組合員が結集する統一闘争を構築します。

#### 【会計年度任用職員等の組織化および民間委託労働者との連携】

35. 本部・県本部・単組は、会計年度任用職

員等の仲間が地域公共サービスの提供を支えるために欠かすことのできない存在であることから、組織化に取り組みます。

36. 本部は、これまでの運動を停滞させることなくより一層の推進にむけ三役・常任幹事会を通じて、県本部現業評議会での組織化の進捗状況を把握します。さらに、組織化が実現した単組の事例を掲載した事例集を本部・県本部・単組で活用し、組織化の意義と手法を徹底します。
37. 本部・県本部・単組は、賃金センサスにおいて同一または類似職種の委託労働者との賃金比較がされ現業職員の賃金抑制が強硬に推し進められていることや、官民が一体となって質の高い公共サービスを確立しなければならないことなどを踏まえ、民間委託労働者の処遇改善にむけ連携します。

#### 【迅速な災害・感染症対応】

38. 本部は、自然災害やコロナ禍での経験をもとに、さまざまな対応における課題を洗い出し、「災害時に現業職員が力を発揮するための5つの提言」を改定するとともに、災害・感染症発生時などあらゆる事態に対する初動体制の確立にむけ、議論し共有化をはかります。あわせて、現場実態に応じた内容となるよう、業務継続計画の充実にむけ、取り組みます。

## 2. 公企労働者の取り組み

### 【地方公営企業の責任と役割の発揮】

1. 新型コロナウイルス感染症の流行により、地方公営企業職場で働くことの責任と役割を発揮し、質の高い公共サービスを持続して提供するための中長期的な政策や展望について、事業を担う労働者の視点から議論の活性化をはかり、課題解決にむけ各省庁へ働きかけます。
2. ライフライン事業がめざす「安心・安全・安定」の良質な公共サービスを実践するため、中長期の経営計画について労働組合との事前協議を事業管理者に求め、業務量に応じた適正な定数配置と災害時や緊急対応などを考慮した人員配置の取り組みを強化します。
3. 施設の老朽化による改修・更新、耐震化対策等を推進するため、国庫補助および交付金制度の拡充を行うとともに、より多くの事業者が利用できる制度を検討するよう、各省庁に求めます。また、総務省に対して、事業の規模等により高料金とならざるを得ない事業者への対策として、地方財政措置の拡大を求めます。
4. 政府による「公的サービスの産業化・外部化」の強引な推進に対して、持続的で質の高い公共サービスを提供するため、本来地方自治体が担うべき公的責任の放棄につながらないよう、以下のことに取り組みます。

① PPP/PFIや、新たな官民連携方式ウォーターPPP（管理・更新一体マ

ネジメントの後コンセッションに移行する方式）は、長期間におよび利潤追求の民間企業に運営を委ねることにより、自治体の関与が希薄となり人材や技術力も失われていくことや、倒産や危機管理対応などのリスクが増えること、料金高騰やサービスの悪化を招く恐れがあることから、「安心・安全・安定」の良質な公共サービスを守るため導入に反対する取り組みを強化します。

- ② 事業を取り巻く環境やそれぞれの公共サービスの目的を鑑みずに事業譲渡や廃止、統合が行われないよう必要な対策に取り組みます。
  - ③ 料金の適正化を求めるとともに人員確保、技術継承や人材育成手法の確立を求めます。
  - ④ 広域化や官民連携に関しては、検討段階から十分な労使協議と、議会や住民への説明責任を事業管理者へ求めます。
  - ⑤ 「水」の公的機関の必要性を広く伝えるため、国連が定めた「3・22世界水の日」など、国際公務労連加盟組合日本協議会（PSI-JC）と連携した取り組みを行います。
5. 全国の災害対応の課題を共有化し、「ライフラインのための危機管理指針（改訂版）」を活用して、各事業者で策定された災害対応マニュアルなどを労働者の視点で精査し改善を求めます。

**【組織の強化と拡大】**

6. 組織強化のため、公企評組織が未結成の単組については、基本単組・県本部と連携して単組や評議会の結成をめざします。また、公企評がない県本部や活動が低下している県本部については、地連と連携した取り組みを行い、設立や活性化をめざします。
7. 公営企業職場で働く新規採用職員組織化100%、再任用職員や会計年度任用職員の組合加入ライフラインに関わる民間労働者の組織化にむけた取り組みを進めます。
8. じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における幹事会・集会において共済制度を周知し、加入拡大と組織化を一体のものとして、共済推進運動の底上げをはかります。

**【公企労働者の権利の確立】**

9. 公企労働者としての法適用や権利の理解、労働条件の改善や権利の拡大、事前協議や労使交渉による協約締結など、「公営企業労働者の権利Q&A（全面改訂版）」を活用した学習会を、地連や県本部で開催します。さらに、公営企業に精通した活動家育成を最重要課題と位置づけ、「さきがけ公企塾」を開催します。

**【安全で快適な職場環境の確立】**

10. 公企職場において、労働環境を守り、事故を防ぐため、労働安全衛生活動の活性化を進めます。また、非正規労働者や民間労働者を含むすべての労働者の参画による労働安全衛生活動をめざして取り組みます。

**【現業・公企統一闘争の推進】**

11. 現業・公企統一闘争を制度・政策要求・

人員確保や予算要求のたたかいなどと結合させて取り組みます。産別闘争として一層の前進をはかるため、協約締結権を最大限に発揮し、要求－交渉－妥結サイクルの確立とすべての単組・組合員が結集する闘争として取り組みます。

**【循環型社会の推進】**

12. 「水循環基本法」の理念を踏まえ、流域での水循環の取り組みについて情報交換に努めます。
13. 「自治労水週間」では、公営によるサービス提供の重要性を直接住民に訴えるとともに、1県1行動を基本に各県本部の積極的な取り組みを進めます。また、水週間の期間である8月1日「水の日」の周知に努めます。
14. 循環型社会をめざし、施設や資源を有効活用して得られた自然（クリーン）エネルギーの地産地消による地域分散型再生可能エネルギー政策の推進を働きかけます。

**【水道部門の取り組み】**

15. 水道行政については2024年4月から水道整備・管理行政の全般は国土交通省が、水道水質基準の策定等は環境省の所管となります。移管後も安定した事業推進を行えるように、必要な予算について確保するとともに、補助金（率）等の増額や申請する要件についても有効に活用できるよう、引き続き省庁要請を行います。
16. 水道事業の基盤強化については、まず個々の事業体での基盤強化を前提とし、都道府県が策定する「水道基盤強化計画」に、水道事業で働く労働者や住民の意見を反映する取り組みを進めます。また、事業実施

に必要な人員の確保に取り組みます。

17. 官民連携では、最終の責任は自治体・事業体が負うことから、その責任を担うための技術継承や人員確保に取り組みます。また、水道事業の広域化については、単に事業統合を行うのではなく、水循環基本法の流域管理という視点から取り組みを進めます。

#### 【下水道部門の取り組み】

18. 2024年4月からの水道行政の移管について、災害時における対応や指揮命令など含め、安定した事業推進のため、必要な予算が確実に確保されるよう省庁要請を引き続き行います。
19. 持続的な水循環をめざして、地域に適合した汚水処理を進めることを求めます。また、下水道事業の広域化にあたっては、環境保全の視点から、総合的汚水処理手法となるよう取り組みを進めます。
20. 浸水災害について、流域治水の視点で設備や施設の管理手法とさまざまなステークホルダーとの協働などの課題の共有化に努めます。

#### 【ガス部門の取り組み】

21. 都市ガスが地域の環境政策や防災等のまちづくり事業に大きく貢献していることをアピールし、安易な改革論による民営化・民間譲渡をさせないよう取り組みます。
22. 小売自由化による競争が進む中、経営の自由度が制限される公営ガス事業の課題を共有し、他の公営ガス労組と共闘するとともに、ガス職場の連携強化と事業運営のあり方について議論を深めます。

#### 【県公企部門の取り組み】

23. 公営電気事業は、長期間にわたる施設整備と投資の回収が必要なため、安定した事業経営のための制度・政策改善をはかるよう、関係省庁に働きかけます。
24. 工業用水道事業は、地域産業において安定的な操業環境を確保するための常時給水が必要であることから、経営環境の改善や人員確保の必要性を関係省庁へ働きかけます。

## 3. 衛生医療労働者の取り組み

### 【地域医療提供体制の強化】

1. 新型コロナウイルス感染症の流行により、医療機関や保健所、行政が過度な負荷を強いられた経験を踏まえ、今後起こり得る危機にも対応可能な地域医療提供体制の構築や連携強化にむけた取り組みを進めます。
2. 地域における持続的な医療提供体制の構築にむけ、公立病院に対する繰り出し金や特別交付税の拡充を求めます。また、自治体に対して、基準額を適切に算定し全額を病院に繰り出し、必要であればさらなる財政支援を求めます。
3. 地域医療構想が公立・民営の区別なく地域住民の命を守り、生活を支える観点で行われるよう、国会・政党・省庁対策に取り組めます。また、医療計画に基づいた病床数の確保が求められることから、本部・県本部は、再編・統合が行われる場合であっても、地域の事情に応じた医療提供体制の確保を最重要課題とし、必要な対策に取り組めます。
4. 県本部・単組は「持続可能な地域医療提供体制を確保するための公立病院経営強化プラン」の策定状況を注視し、策定されたプランの内容を確認します。経営悪化を理由とする安易な経営形態変更や再編統合に繋がらないよう情報収集を進め、地域医療を確保する観点で対策に取り組めます。
5. 都道府県、保健所設置市および特別区における「感染症の予防のための施策の実施に関する計画（予防計画）」や災害時のマ

ニユアルが実効性のあるものかを確認し、緊急時にも対応しうる人員配置や、平時からの備えに対する財源の確保を求めます。

6. 中医協で議論が開始された医療DXについては、住民の利益につながる設計となるよう注視するとともに、導入にあたっての課題を整理し、現場に過度な負担を強いることのないよう国に対策を求めます。

### 【医療従事者の人員確保とチーム医療の推進】

7. 2025年の就労看護職員200万人体制の実現にむけ、人員確保、離職防止に取り組めます。労働法制における夜勤月64時間制限の強化と働きやすい環境整備のため子育て・介護への支援などを求め、国会・政党・省庁対策や、世論喚起にむけたアピール活動を行います。また、就労看護職員200万人体制へのこれまでの取り組みを検証し、医療・介護の担い手が不足するとされる2040年にむけ課題整理に取り組めます。
8. 夜間看護体制の充実にむけて、診療科ごとの特性を踏まえ、診療報酬における配置基準の見直しを関連団体と連携し求めます。
9. 質の高い医療を効果的に提供するため、専門職種的能力発揮と多職種連携によるチーム医療の推進をはかります。また、看護師の特定行為研修については、関連職場に混乱が生じないための体制確保を求めます。今後の看護労働のあり方については、高齢化や認知症患者の増加を踏まえ、看護問題対策委員会を中心に議論を進め、職場

の人員配置の改善や、看護師業務の精選など業務量増加に対する負担軽減や適正な賃金への反映を求めます。

10. 医師の働き方改革の一環として医療関係職種タスク・シフト/シェアの推進が求められています。業務を移管される側に過度な負担とならないよう、適正な人員配置を求めます。
11. 夜勤・交代制勤務である医療職場では、定年まで働き続けられる労働環境の整備が課題となっていました。定年引き上げに伴い、医療現場における課題を明らかにし、現場実態を踏まえた運用を求めます。
12. チーム医療の担い手である各コ・メディカル職は、それぞれ専門性と難易度の高い業務を遂行しています。こうした評価に基づいた診療報酬加算や適正な施設基準・配置要件を求めます。
13. 病院運営において、事務職員は重要な役割を果たしており、労働環境や処遇に関する現状を把握し、改善につなげます。
14. 病院調理職場は直営堅持を基本とし、直営の必要性等を情報発信・共有します。すでに外部委託や院外調理を導入している病院では、現状把握を行い、課題が明らかとなった場合は改善にむけて契約の見直しや再直営化等を求めます。
15. 全消協などと連携し、病院と消防署・救急隊と課題や情報の共有をはかり、地域における救急医療体制の強化に取り組めます。

#### 【地域保健と健康危機管理体制の確立】

16. 新型コロナウイルス感染症の経験を踏まえ保健所・保健センター・地方衛生研究所に求められる役割と課題を整理し、地域保健体制の強化にむけて、政策反映に取り組

みます。

17. 「健康日本21」における健康寿命の延伸等の事業への対応のため、自治体に実効ある健康増進計画の策定を求めます。また、保健所、保健センター、地域包括支援センターの充実のため、新たな業務拡大に対応する人員配置強化を求めます。
18. 感染症対策、食の安全、環境衛生等に対し、保健所・保健センター・地方衛生研究所などの公衆衛生部門が、迅速かつ的確に対応できる体制の確立にむけて、次の通り取り組みます。
  - ① 本部は国に対して人員・財源の確保を求めます。
  - ② 県本部・単組は、地方財政計画に盛り込まれた保健師や事務職等の着実な増員をはかります。
  - ③ 小規模自治体において統括保健師の配置が進まない要因を明らかにするとともに「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」が掲げる総合的なマネジメント業務に統括保健師が専念できる環境整備を求めます。
19. 地方衛生研究所においては、全国的に行っている業務内容や業務量、人員体制に大きなバラつきがあることが指摘されています。国に対して、地方衛生研究所の果たすべき機能や行うべき業務量に見合う人員確保や育成、設備整備を求めます。また、医師、保健師、獣医師、薬剤師をはじめとする、地域保健・公衆衛生分野の人員・財源確保の実現にむけて取り組みます。
20. 保健所や地方衛生研究所においては、健康危機発生時に備えた計画的な体制整備とともに、職員への研修の実施、それを実現するための余力を持たせた人員体制が必要

となります。人材育成のための研修の機会の確保と必要な研修に参加できる体制整備を求めます。

#### 【精神保健分野の取り組み】

21. 地域における精神障害者に対する生活支援体制の構築を求めるとともに精神障害者の人権擁護・確立にむけ、関連団体と連携し取り組みを進めます。
22. 改正精神保健福祉法の施行にむけ、精神保健に関する相談支援体制の整備が求められています。本部は、精神障害者の地域のサポート体制や専用の相談窓口の設置状況など現状を把握し、精神障害者に対応した地域包括ケアシステムの構築やアウトリーチ型支援などの体制強化に取り組みます。
23. 本部は精神医療現場における課題を明確化し、精神医療提供体制の向上に資する、配置基準の改善を求めます。

#### 【労働条件と環境の改善】

24. 医療職場や公衆衛生職場の労働環境や賃金労働条件、ICTの活用等の実態把握と情報共有を行い、病院職員の生活・職場環境の改善につなげます。
25. 職場環境の改善や各種ハラスメントの防止、メンタルヘルス対策などの安全衛生活動に取り組みます。県本部・単組は医療従事者の勤務環境改善にむけ、都道府県に設置された、「医療勤務環境改善支援センター」を活用し、人員確保、離職防止、復職支援などに取り組みます。
26. 人員確保が困難な職種について、専門性に見合った処遇改善など必要な対策に取り組みます。また、医療職給料表の到達級の扱いについて、経験や役割によって、より

上位の級に到達できるよう取り組みます。

27. 全職場で36協定を締結し、労働時間の適正な把握と、不払い残業や長時間労働の是正に取り組みます。二交代制勤務などの長時間夜勤を容易に導入せず、正循環三交代制勤務を基本とします。勤務間インターバル制の導入に際しては、医療現場における課題を把握し、改善にむけ取り組みます。また、年次有給休暇の完全消化できる労働環境の整備を求めます。
28. 恒常的な業務については、正規職員を配置することを求めます。さらに、これまで非正規の立場で働いてきた労働者が希望する場合には、正規職員化できる仕組みを求めます。また、非正規労働者の賃金・労働条件については、同一労働同一賃金に基づく処遇改善を求めます。

#### 【衛生医療職場の組織強化と拡大】

29. 病院の再編統合や運営形態変更により組合組織問題を抱える単組に対して、県本部は単組と連携し対応をはかります。本部は、地域医療再編対策本部のもとに支援します。
30. 組合員の雇用と生活を守り、衛生医療職場を取り巻く課題解決にむけて、次代を担う役員育成、学習会、集会を積極的に開催するなど、労働組合の機能と組織強化に取り組みます。
31. 未加入者や非正規労働者、新規採用者の組合加入を進め、委託労働者も含めた組織拡大に取り組みます。
32. 未組織・未加盟病院の自治労加盟にむけ、自治体単組との連携や積極的な交流を進めます。自治労連・医労連などとの組織競合対策については、本部・県本部・単組が一体となって取り組みます。

## 4. 社会福祉労働者の取り組み

### 【社会福祉職場の処遇改善・組織化】

1. 本部、県本部、単組は連携して、社会福祉職場の人員確保・処遇改善・組織化の取り組みを、以下の通り進めます。
  - ① 各職場における36協定の締結について確認し、未締結の場合は締結に取り組み、時間外労働の縮減をめざします。
  - ② 年次有給休暇の完全消化にむけ、取得日数が10日未満の組合員の解消を進めます。
  - ③ 公務労働者・公共サービス民間労働者、正規・非正規を問わず、社会福祉職場で働くすべての仲間の労働組合結集にむけ、組織化および強化・拡大に取り組みます。
  - ④ 保育士・学童指導員など子ども・子育て職場、福祉事務所等における家庭相談員、婦人相談員、母子・父子自立支援員等、社会福祉職場を支える会計年度任用職員について、勤務状況を把握し、勤勉手当支給の取り組みを通じて、処遇改善・組織化に取り組みます。
  - ⑤ 社会福祉職場における人員確保と処遇改善、雇用の確保・継続にむけて取り組みます。また、非正規労働者について、同一労働同一賃金に基づき、不合理な待遇差の改善にむけた取り組みを進めます。
  - ⑥ じちろう共済（団体生命共済）への加入促進にむけ、評議会内における幹事会・集会において共済制度を周知し、加入拡大と組織化を一体のものとして、共

済推進運動の底上げをはかります。

### 【地域共生社会の実現にむけた重層的支援体制整備事業の推進】

2. 本部は、多様化・複雑化する福祉課題を包括的に支援する重層的支援体制整備事業の必須事業化を国に求めます。
3. 県本部・単組は、当該事業の実施と生活困窮者自立支援制度や子どもの貧困・ヤングケアラーを含めた要支援世帯に対する支援、就職氷河期世代に対する支援等と連携した取り組みを求めます。

### 【子ども・子育て支援の充実】

4. 「子ども・子育て支援」の社会化を推進するとともに、子どもの育ちの環境改善を進めるため、国が決定した「こども未来戦略方針」における今後3年間で集中的に取り組む「支援加速化プラン」について、以下の通り求めます。
  - ① 保育士の職員配置改善について、すべての子どもの保育の質の改善のため、加算ではなく最低基準そのものの改善を求めます。
  - ② 保育士の人員確保を伴わない「こども誰でも通園制度（仮称）」の制度化は、保育の質の低下を招くことから、人員確保策を前提とした慎重な対応を求めます。
  - ③ 新・放課後子ども総合プランによる受け皿の拡大の推進、放課後児童クラブ（学童保育）の常勤職員配置の改善につ

いては、保育の連続性を確保する観点からも市町村実施責任の明確化、財源保障の強化、学童保育労働者の人員確保と処遇改善など、保育の質の向上を求めます。

5. 本部は、保育の質を改善するため、保育士の人員確保について、現場の実態や声を踏まえ、省庁や組織内議員を通じて政策提言を行います。県本部・単組は、保育士の配置、労働環境の改善、人員確保を自治体に求めます。また、地方交付税措置されている保育士の賃金改善や3歳児の配置改善について、確実に取り組みを進めます。
6. 保育現場における書類作成等の事務負担増について、県本部・単組は、保育現場の実態と保育士の勤務の状況を把握し、事務のスリム化やICT化にむけた対応など必要な対策を求め、過重労働の防止に取り組みます。
7. 県本部・単組は、「市町村子ども・子育て支援事業計画」について、保育の質と自治体の責務を踏まえて、計画期間内であっても、PDCAサイクルに基づいた内容の検証と必要な見直しを行うよう求めます。
8. 待機児童の解決については、施設の面積や保育士配置の基準緩和といったその場しのぎの規制緩和による解消に反対します。
9. 「自治労保育運動データベース」を周知・活用し、公立保育所等施設における地域での役割や機能強化、公立施設の取り組みを集約し、県本部・単組における取り組みに活用します。
10. 認可外保育施設については、子どもの心身の健やかな成長や発達に必ずしも十分に対応できていない施設も存在することから、認可施設となるための支援の拡充を国に求めます。

#### 【介護保険制度への対応】

11. 団塊の世代が後期高齢者となる2025年には、約32万人の介護従事者の人員不足が予測されており、都市部の急速な高齢者人口の増加など、多くの介護難民を生み出しかねない深刻な問題を抱えています。高齢者の尊厳ある生活を保障する視点で、国や地方自治体に対し、人員確保をはじめとした実施体制の強化を求めるとともに、政策提言など意見反映を進めます。
12. 介護現場における人員の確保と定着のため、公共民間評議会と連携して、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定介護処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の一本化、すべてのサービス、職種、介護従事者を対象とした処遇改善の充実を求めます。
13. 介護従事者に対する利用者またその家族からのハラスメントについて、事業所に対する予防ガイドライン等の周知・徹底と国民への周知・啓発活動を行うよう求めます。
14. DXの推進等に伴う効率化や効果については、利用者や介護従事者の安全・安心に還元されるものであり、安易な人員配置基準の緩和は行わないよう求めます。
15. 地域包括ケアについては、地域特性に応じたシステムを再構築するために、地域包括支援センターの機能強化と介護報酬および診療報酬における在宅介護・医療の評価にむけて取り組みます。また、地域包括ケアにおける専門職の役割や仕事の範囲などを議論し、次代を担う若い人材が働きやすい環境の整備に取り組みます。

#### 【生活保護制度と生活困窮者自立支援制度】

16. 生活保護基準の見直しについては、物価

の高騰等を踏まえ2023年10月から2年間の特例措置として、引き下げを行わない扱いとなったものの、生活保護基準と低所得者層の消費支出額を比較する現在の見直しにあたっての検証方法は、捕捉率が2割とされる状況の中、必ずしも「健康で文化的な最低限度の生活」を保障しているとはいえないことから、他の検証方法も含めて意見反映等に取り組みます。

17. ケースワーカーの特殊勤務手当については、地方交付税により予算措置されていることから、生活保護行政を行うすべての自治体において、単組は積算単価以上の水準の手当支給による処遇改善をはかるよう取り組みを進めます。
18. 生活保護受給者の国保への加入を含めた医療扶助のあり方が検討されています。生活保護受給者の国保加入については、財政議論ありきではなく、受給者の権利、自治体の業務増等を総合的に勘案したものとなるよう今後の議論を注視し、意見反映や政策提言に取り組みます。
19. 生活困窮者自立支援制度について、新型コロナウイルスの感染拡大以降、急増した相談等に対応するために必要な財源の拡充を求めます。

#### 【児童虐待およびDV等対策と社会的養護の充実】

20. 児童相談所の現場は、人員増が続くものの恒常的な業務増により、負担は全く軽減されず、身体的にも精神的にも疲弊している実態があることから、現場の状況を踏まえ、児童相談所の役割も含めた政策提言を行います。
21. 改正児童福祉法の施行により義務づけら

れる児童相談所の措置時における子どもの意見聴取や一時保護開始時の司法導入について、負担増に見あった人員確保に要する財源を求めるとともに、現場実態を踏まえた仕組みとなるよう意見反映を行います。

22. 面前DVによる虐待通報の増加など、虐待予防や貧困の連鎖を防止する観点から、婦人相談所、市町村相談窓口などの人員体制の強化を求めるとともに、自治体・児童家庭支援センター・NPO等相談機関などが連携して、支援を要する子育て世帯に重層的に関わる在宅支援の推進を求めます。また、社会的養護施設の家庭的養育への移行や在宅支援の担い手としての機能強化にむけて取り組みます。
23. 県本部・単組は、児童相談所職員の特殊勤務手当について、児童福祉司、児童心理司、保健師は地方交付税により、一時保護職員は措置費により予算措置されていることから、すべての児童相談所設置自治体において、積算単価以上の水準の手当支給による処遇改善をはかるよう取り組みを進めます。

#### 【障害労働者施策の推進】

24. 今後5年間における法定雇用率（地方自治体3.0%、教育委員会2.9%）の引き上げについて、2024年4月、2026年7月に、それぞれ0.2%ずつ段階的に引き上げが行われることから、県本部・単組は、率先して障害者を雇用することが責務とされている自治体における雇用率の早期達成のため、計画的な採用を求めます。
25. 改正障害者雇用促進法の施行により、2023年4月から障害者活躍推進計画の指針に、雇用の質の向上をはかるための定着目

標や職務の選定・創出等の内容を盛り込む見直しを実施されました。県本部・単組は、各自治体の活躍推進計画を点検し、見直しを求めるとともに、障害労働者が働き続けることができる実効性のある人的支援や職場環境を求めます。

26. 障害労働者全国連絡会（障労連）の運動を強化し、障害者雇用の促進と継続雇用の確保にむけて取り組みます。また、障労連未設置の県本部における障害当事者組織の設置を促進します。
27. D P I 日本会議と連携して障害者総合支援法の現状と課題を検証し、政策提言を含めて取り組みます。

#### 【社会福祉協議会、社会福祉事業団の取り組み】

28. 社会福祉協議会について、災害時の拠点、生活困窮者支援および地域共生社会・地域福祉の推進役としての機能強化を求めます。また、コロナ禍における生活福祉資金の特例貸付の償還に伴う業務増の実態を把握し、業務増に見あった人員体制の確保を求めるとともに、自治体ごとに大きく異なる社会福祉協議会の体制・予算・労働条件の改善にむけて、社会福祉協議会ネットワークの活動強化と組織化に取り組みます。
29. 社会福祉事業団において、施設の老朽化問題、指定管理者制度の導入、自主運営施設の経営問題などが深刻化していることから、社会福祉事業団労組協議会の活動を基盤に、事業の安定運営をめざすとともに未加盟事業団の組織化を促進します。
30. 社会福祉法人単組において、社会福祉充実財産による処遇改善や人員確保、自律した労使関係の構築に、引き続き取り組みます。

#### 【社会福祉評議会運動の強化】

31. 社会福祉を取り巻く状況の変化に対応するため、必要に応じて、部会体制および集会企画等の見直しを行うとともに、以下の通り評議会の活性化をはかります。
- ① 未設置県本部における社会福祉評議会の設置に取り組みます。
  - ② 各県本部社会福祉評議会の活動強化をはかるため、本部からの情報発信や地連活動の充実にむけた支援を行います。
  - ③ 社会福祉評議会活動を継続・充実するには、次代の担い手づくりが欠かせないため、後継者の育成に取り組みます。
32. 評議会運動において、社会福祉職場の組織強化・拡大は運動の大前提となることから、本部・県本部・地連における評議会関連の会議等で組織強化・拡大に関する学習会を行います。

## 5. 政府関係労働者の取り組み

### 【安心・信頼の社会保障制度実現とサービス提供体制の確立】

1. 年金制度・医療保険制度改革の動向を注視しつつ、安心・信頼の制度実現にむけ政策提言に取り組みます。
2. 国民に信頼される年金、医療保険、職業安定・労働行政サービス提供体制の構築にむけ、職場実態や問題点を検証し、安定的な事業運営の確立を求め取り組みます。
3. デジタル社会形成基本法および関連法に基づく、行政分野のICT化やAI・RPA技術活用などの動きを注視するとともに、年金、医療保険、雇用労働行政におけるマイナンバーの利活用にかかる課題について、必要な意見反映等に取り組みます。
4. 年金・医療保険に関する制度改革議論について、連合とともに意見反映等に取り組みます。
  - ① すべての雇用労働者の被用者保険・被用者年金制度への適用拡大をはかるとともに、未適用事業所・未適用者対策に必要な体制整備や予算措置を国に求めます。
  - ② 高齢者の就労と年金のあり方、女性の就労の制約とされる制度や第3号被保険者制度の見直し、高齢者医療制度をめぐる課題等の検討にあたっては、適切な情報公開と国民に開かれた議論を求めます。
5. 日本年金機構設立以後の制度改革や現場の課題・問題点を踏まえ、「日本年金機構の当面の業務運営に関する基本計画」(2008年7月閣議決定)における組織・人

員体制等の見直しを求めます。

6. 「歳入庁」創設議論に対しては、税と社会保険料の特性の違いや、実務への影響も踏まえた慎重な対応を求めて取り組みます。
7. 年金記録管理業務の適切な実施にむけ必要な意見反映に取り組みます。また、年金制度に関する広報充実や年金教育の促進を求めます。

### 【社会保険関係職場における組織強化・拡大】

8. 未組織県・未組織職場対策を引き続き強化するとともに、分会活動のさらなる活性化をはかり、職場で働くすべての仲間の労働組合結集にむけ取り組みます。また、組織拡大と共済活用推進を一体で取り組み、組合員の安心確保と一層の結集をはかります。
9. ねんきん機構労組・協会けんぽ労組の契約職員部会の活動と連携し、さらなる契約職員の労組結集と運動参画に取り組みます。
10. ねんきん機構労組および協会けんぽ労組の一層の組織強化・運動強化と、中央・地方における学習・交流活動の充実、次世代育成に取り組みます。
11. 日本年金機構、全国健康保険協会において、民間労働法制に基づく安定した対等労使関係の確立にむけ、引き続き取り組みます。
12. 個人加入形式となっている厚生労働省職員労組の組合員について、各種の情報提供や交流などに取り組むとともに、国家公務

員に関わる諸課題について、公務労協などと連携して対応します。

13. 自治労各県本部との連携をさらに強化し、地域における自治労運動の前進にむけ取り組みます。

#### 【賃金・労働条件の改善・向上】

14. 組合員の賃金・労働条件の改善・向上にむけ、関係単組と連携して取り組みます。とりわけ、人事院勧告や内閣人事局による施策が大きく影響することを踏まえ、公務労協・公務員連絡会の取り組みに結集します。あわせて、長時間労働の是正やハラスメント防止対策など、働き方に関わる課題に対し、単組とともに取り組みます。
15. 日本年金機構や全国健康保険協会における定年引き上げの早期実現にむけ、各単組と連携して取り組みます。
16. 社会保険関係職場における契約職員、ハローワーク職場における非常勤職員の処遇改善にむけ取り組みます。

#### 【ハローワークの充実・強化と体制確立】

17. 労働市場の弾力化・流動化による非正規雇用の増大、格差と貧困の拡大が進む中、良質な雇用機会の創出と雇用のセーフティネットの拡充・強化のための政策実現をはかります。あわせて、連合の提起する「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、職業安定行政・ハローワークの充実・強化をめざします。
18. 生産年齢人口の減少の中で、女性や高齢者、障害者、外国人などの就業機会の確保・拡大にむけ、ハローワークの果たすべき役割はさらに高まっています。また、新型コロナウイルス禍において、安定した雇用や失業

者対策などの重要性が改めて明らかになる中で、社会的要請に応えられる第一線機関の体制・機能確立とサービス向上にむけ、正規職員の定員拡充とあわせ、非常勤職員にかかる定数確保・処遇改善を求めて取り組みます。

19. 公共職業紹介事業として担保されるべき、①求職者の人権の尊重と個人情報保護に基づく公正な採用選考、②若年者への良質で安定的な雇用機会の確保、③エイジフリー社会実現にむけた高齢者雇用の促進、④障害者に対する雇用差別の防止と雇用の促進、⑤ジェンダー平等社会の実現にむけた雇用機会の平等、などの課題について、雇用の安定・安全・安心を追求し取り組みます。
20. 地方版ハローワークなど、ハローワーク業務に関する国と自治体の連携について、職業安定行政の質の確保や利用者の利便性向上の視点から、現場での課題や問題点を検証し必要な対策を進めます。
 

一方、ハローワークの地方移管論については、無料職業紹介・雇用対策・雇用保険を安定的・機動的かつ公平に実施するためには、国の指揮監督と責任により全国ネットワークで一体的に実施すべきとの立場から、連合とともに、引き続き、反対の立場で対応します。
21. 職業安定行政の社会的セーフティネットとしての公平性・公正性を重視する立場から、ハローワーク業務の性急なオンライン化および民間開放・民間委託については、反対の立場で取り組みます。
22. ハローワークに関わる雇用施策や事業実施の効果を現場の視点から検証し、政府予算概算要求期と予算査定期に、雇用労働施

策・職業安定行政の充実強化を求め、厚生労働省への要求行動を取り組みます。

23. ハローワーク職場における非常勤職員の組織化にむけ、単組と連携して引き続き取り組みます。
24. ハローワーク委員会および連絡協議会を通じた組織強化と運動の交流をはかります。

## 6. 公共サービス民間労働者の取り組み

### 【組織強化・拡大の取り組み】

1. 「第6次組織強化・拡大にむけた推進計画」に基づき、単組活動の活性化にむけて県本部との連携による単組計画の策定を行います。
  2. 単組は、活動の活性化と組織強化・拡大のため以下に取り組みます。
    - ① 秋闘期・春闘期の方針を確立し、要求書作成・要求書提出・交渉実施・妥結・労働協約（書面）の締結を確実に実施し、運動サイクルの確立・定着をはかります。
    - ② 要求書策定にあたっては、組合員の声を集約し現場の訴えに即したものとすることを基本に、職場討議を必ず行い決定します。また、自治体準拠の単組においては、自治体で賃金や労働条件の改善が実施された場合、自治体と同様の実施を求め取り組みを進めます。
    - ③ 交渉力＝組織力を強化するため、県本部・県本部公共民間評等が主催する会議、集会等のほか、地連で開催される本部「交渉力アップセミナー」に積極的に参加します。
    - ④ 「公共民間評運動の手引き」を活用して、交渉力の強化や単組活動の活性化をはかります。
    - ⑤ 過半数を組織できていない単組は、過半数組合をめざします。また、過半数以上を組織している単組は、全労働者（正規、非正規問わず）の加入をめざします。その際、ユニオン・ショップ協定が有効
- であることから、その締結に取り組みます。
- ⑥ 36協定などの労使協定を結ぶ権利を確保することや組合要求の説得力を高めるため、雇用形態にかかわらず新採・未加入者すべての労働者の組合加入にむけて積極的に取り組みます。
  - ⑦ 運動を推進する担い手の育成をはかり、持続可能な組織づくりに取り組みます。
3. 県本部・県本部公共民間評等は以下の取り組みを進めます。
    - ① 情報提供や共有、単組活動チェックリスト（公共民間評版）の活用などによる単組状況の把握など単組を孤立させない連携ある取り組みを進めます。
    - ② 単組オルグなどにより単組との接点を増やし解散や脱退を未然に防ぎます。また、過去の単組の解散・脱退事例の検証を行い、防止対策にむけた取り組みを進めます。
    - ③ 共済県支部と連携して、公共民間単組のじちろう共済の活用を進めるとともに、組合加入促進につなげます。
    - ④ 公共民間評が未結成の県本部は、引き続き結成にむけて取り組みます。
    - ⑤ 未組織の公共民間労働者の組合結成を進め、自治労結集に取り組みます。
  4. 公共民間評議会は次の取り組みを進めます。
    - ① 春闘討論集会、秋闘地連オルグを実施し、闘争方針の確立と周知を行います。

- ② 自主交流会の運動拡大と、本部・県本部と自主交流会との連携を強めます。
- ③ 社会福祉評議会の各部会や現業評議会、公営企業評議会、衛生医療評議会など、各評議会等と必要に応じて連携した取り組みを行います。
- ④ 公共民間評の活動や各地連・県本部・単組の情報などの情報発信のため、ニュースの定期的な発行をめざします。
- ⑤ 全国一般評議会との連携・交流を進め、地域労働運動の強化と地域における公共サービスの向上をめざします。

#### 【賃金・労働条件改善の取り組み】

5. 地域公共サービス労働者の雇用安定と賃金向上、公正労働基準の確立をめざし、以下に取り組みます。

- ① 単組は組合員の賃金実態を把握し、必要な賃金改善を使用者に求めます。
- ② 指定管理職場・委託職場単組は、賃金改善の原資を確保するため、指定管理料・委託料の積算において、自治体職員の賃金を基本とした人件費積算を行うよう、県本部・自治体単組と連携して自治体当局に求めます。
- ③ 医療・社会福祉職場の処遇改善事業について、本部は、処遇改善加算の拡大や充実を求め省庁対策に取り組みます。単組は、対象者の拡大や増額、また介護職場では処遇改善加算等の着実な実施を求めます。
- ④ 総労働時間の縮減に取り組むとともに、適正な労働時間にむけて労働時間管理の徹底を使用者に求めます。また、36協定の点検を必ず行い、時間外労働時間数の短縮に取り組みます。とくに労基法改正

- (2023年4月施行)を踏まえ、中小企業（規模は業種、資本金、労働者数による）における月60時間超の時間外労働割増賃金率の引き上げが行われているかを点検・確認し、確実な引き上げを求めます。
- ⑤ 年次有給休暇について、年5日以上の実確な取得にむけ人員確保を含めて取り組みます。
- ⑥ 競争入札や指定管理者の変更、公社・事業団の統廃合などによる雇用不安に対しては、自治体の責任を迫り、雇用継続を求めます。
- ⑦ 定年延長については、高年齢者就業確保措置による(ア)70歳までの定年引き上げ、(イ)定年の廃止、(ウ)継続雇用制度の導入を求めます。一方、創業支援等措置（雇用によらない措置）のみの導入には反対の姿勢で臨みます。また、60歳以上であっても働きやすい職場環境を求め取り組みます。
- ⑧ 育児・介護休業法の改正に対応し、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組みます。
- ⑨ 国家公務員および地方公務員に、不妊治療のための休暇（有給で年5日、とくに必要な場合は5日加算）が設定されていることを踏まえて、制度化を求めます。
- ⑩ 安全衛生委員会が設置されていない単組は、50人未満の事業所も含め単組役員参加による委員会設置と定期開催を求めます。また、使用者の安全配慮義務を十分に認識させ、ストレスチェックをはじめとする「労働安全衛生の3管理」（健康管理・作業管理・作業環境管理）の徹底にむけた具体的な事業等の実施を求めます。

- ⑪ 単組は、退職金の規程整備や原資の確保、定年延長も踏まえ退職金制度の改善をはかります。
- ⑫ 同一労働同一賃金の実現をめざして、自治体単組と連携して、必要な予算増額分を自治体に求めます。制度改革の趣旨とは異なる正規職員の労働条件改悪による低位平準化や採用募集における正規から非正規への置き換え、非正規労働者の雇い止めなどを許さず、労働者に負担が転嫁されることのないよう取り組みます。

#### 【非正規労働者の処遇改善】

6. 非正規労働者の処遇改善をめざし、以下に取り組みます。
  - ① パートタイム・有期雇用労働法の施行を踏まえ、同一労働同一賃金に関する指針（厚労省）等を参考に不合理な格差の是正を進めます。
  - ② 育児・介護休業法の改正により、有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件が緩和されたことを踏まえて、就業規則の改正を求めます。
  - ③ 2022年10月から、健康保険・厚生年金保険の特定適用事業所の要件が、常時雇用する被保険者の人数が「501人以上」から「101人以上」となったことを踏まえ、チェック・オフを含め点検し着実な加入を求めます。また、これに伴い一方的に労働時間を短縮させるなど要件を満たさせないようにする労働条件の改悪には断固反対し撤回を求めます。
  - ④ 一時金・退職金制度の導入を求めます。
7. 労働契約法を活用し、有期契約労働者の無期契約への転換にむけて次の通り取り組みます。

- ① 無期転換前の不合理な雇い止めを阻止するとともに、無期化前に格差を是正します。
- ② 無期契約へ転換できる「通算期間5年」は法律における最低基準であることから、「通算期間3年」とするなど法律を上回る水準を求めます。
- ③ 取り組みにあたっては、「非正規労働者の仲間づくり」方針に基づき、不合理な格差是正と雇用安定・労働条件の改善、組合加入を一体的に進めます。

#### 【指定管理者制度に対する取り組み】

8. 本部が作成した「指定管理者制度取り組み方針」、「指定管理者制度に対する取り組みガイドライン」および2010年総務省通知を踏まえ、県本部・単組は次の要求を基準に、自治体単組と課題を共有した上で連携して取り組みます。
  - ① 指定期間は10年を目標に最低7年以上を求めること。また非公募による特定指定とすること。
  - ② 労働条項や継続的運営の実績を付加するなど、選定基準を改善すること。
  - ③ 人件費等の積算根拠の明確化および、指定管理料を適正に算定すること。
9. 県本部は、「指定管理者制度に対する取り組みガイドライン」を参考に取り組み方針を確立します。また、指定管理職場における課題の共有と連携強化にむけ、自治体単組と指定管理者単組による対策会議や情報交換会等を設置します。
10. 単組は、原材料費やエネルギーコスト等の高騰による必要な追加費用は、総務省通知（2022年10月）を踏まえ使用者に自治体と協議をするよう求めます。また、自治体

の予算編成期にあわせて要求書を作成し、自治体単組と連携して交渉を実施します。

11. 公共民間評は、引き続き現場の課題を検証し公正労働基準や適切な指定管理費を確保するための指定管理者の選定基準の改善や期間の定めのある方など運用改善にむけ総務省対策に取り組みます。
12. 施設の老朽化に伴う建て替えや廃止に関する課題、統廃合やPFI・PPPなど公的サービスの産業化に対する課題等に対し警戒を強めます。とくにPFI法の改定を踏まえスポーツ施設管理職場などは自治体の動向を注視するとともに必要な取り組みを行います。
13. 指定管理者職場では、指定が取れなければ職員が退職せざるを得ないなど、労働者の雇用が不安定となっていることから、単組は、「労働契約承継法」や「事業譲渡等指針」の趣旨に基づき、労働者の雇用安定について仕様書や協定に盛り込むよう自治体単組と連携し取り組みます。

#### 【委託料確保と公契約条例制定の取り組み】

14. 単組・県本部公共民間評等・県本部は、委託職場単組において自治体単組との連携ある取り組みが推進できるよう、「指定管理者制度取り組み方針」を参考に、対策会議を設置するなどの取り組みを進めます。
15. 単組は次の取り組みを進めます。
  - ① 単組は、委託契約内容を分析し、適切な人件費措置など、翌年度自治体予算編成にむけた取り組みを県本部・自治体単組と連携して実施します。
  - ② 単組は自治体単組、自治体議員と連携し、適切な人件費積算基準の確立や公正労働基準の遵守など、入札制度における

落札者決定ルールの改善を自治体に求めます。

また、公契約条例については、理念的な条例であっても制定することが重要との立場に立ち、条例制定にむけた議論を進め、連合地協などと連携した取り組みを強化します。

- ③ 県本部公共民間評等は県本部とともに、地方連合会、全建総連などと連携し、公契約条例の制定を求めます。

## 7. 国保連合会労働者の取り組み

### 【社会保障制度の維持と充実】

1. 国民の安心と生活の安定を支えるため、国民皆保険制度の堅持はもとより、我が国の社会保障の根幹を成す、国民健康保険事業、後期高齢者医療事業、介護保険事業、障害者総合支援事業等の各種事業が円滑・健全に運営されるよう取り組みます。

### 【各種工程表に対する取り組み】

2. データヘルス改革および医療DXの推進に関しては、国保連合会の活用により職場基盤の安定につながるよう取り組みます。
3. 介護情報基盤の構築や予防接種事務デジタル化への対応など、国・地方自治体から、多分野にわたる業務支援の要請が続いていることから、必要な人員の確保をはじめ、新規業務の受託に対応し得る体制整備を求めます。
4. 組織課題については、社会保険診療報酬支払基金が医療DXに関するシステムの開発・運用主体へと抜本的に改組されていくプロセスを注視し、必要に応じて、「自治労の4つの視点」の考え方を基軸に取り組みます。
5. 国保総合システムの2024年度更改に伴う保守・運用費用については、国の責任において十分な財政措置を講ずるよう求めます。また、その財源確保にあたっては、国保連合会で働く職員の処遇および人員体制への転嫁を許さず、国の責任において必要な対策を講ずるよう求めます。

6. 国保総合システムの保険者共同処理系については、国保事務処理標準システムとの機能分担およびガバメントクラウドへの移行に関する検討状況を注視し、職場に与える影響について研究を進めます。
7. 2028年度中の開始を目途とする社会保険診療報酬支払基金とのシステム共同利用機能の共同開発については、国に対して確実な財政措置を求めます。また、国保固有の機能や業務要件がないがしろにされないよう、国に対して公平・公正な調整役を果たすよう求めます。

### 【職場と雇用の安定確保】

8. 自らの仕事や組織のあり様を見直す中で将来展望を検討する取り組みを日常化し、今後の雇用と賃金・労働条件の確保にむけた課題発見に努め、解決に結びつけるサイクルを確立します。
9. 日常的な労働条件の改善とともに、適正な人員確保・配置を求めます。また、情報機器作業協定の締結と見直し、安全衛生委員会の設置と定期的な開催、機能強化にむけて、取り組みの強化をはかります。さらに、36協定の点検・見直し、年次有給休暇の確実な取得に取り組みます。
10. 国保中央会・官公署等への職員派遣（出向）については、派遣（出向）者に不利益がないよう適切に取り組みます。とりわけ労使間の協約書等の締結を前提として、労災保険の適用について明確化します。

11. 必要に応じて、中央交渉（厚生労働省、国保中央会）や全国統一行動を配置します。

#### 【組織強化・拡大】

12. 国保連合会は、労働組合法適用事業所であることを再認識し、事前協議制を前提に、団体交渉の強化、協約書等の締結の徹底をはかります。
13. 非正規労働者の組織化と同一労働同一賃金にむけた処遇改善等に取り組みます。また、再任用職員、役職定年職員の組織化に取り組みます。
14. 組織強化・拡大のため、以下の取り組みを行います。
- ① 新規採用職員の組合への加入促進と、組合未加入者の解消をはかる取り組みを強化します。
  - ② 教育宣伝活動を強化し、職場要求実現にむけた学習に取り組みます。
  - ③ 単組代表者会議および全国国保連職場活動家学習会を開催します。
  - ④ 春闘期、確定期での状況集約や職場実態の集約点検活動に取り組み、課題を分析します。また、職場段階での特徴的な取り組みについては、必要に応じて、協議会情報を発行し全体化をはかります。
  - ⑤ 各地連における国保労組協議会運動の活性化にむけた取り組みを強化します。また、各種闘争期における速報・情宣体制を全地連で確立します。
  - ⑥ 単組は、賃金・労働条件の改善、天下り人事反対などの取り組みを強化し、事前協議をはじめとする労働組合の権利拡大をはかります。

#### 【役員の育成】

15. 運動の前進がはかれるよう、国保労組協議会、各地連および単組において、役員の育成にむけた取り組みを進めます。国保労組協議会は、全国国保連職場課題別学習会を開催し、単組、地連における役員育成の取り組みを支援します。

## 8. 公営競技労働者の取り組み

### 【雇用確保と賃金・労働条件の改善】

1. 公営競技の売り上げ（中央競馬除く）は、2022年度も前年度比5%増、10年連続でプラスとなりました。一方、本場・場外開催時の入場者数はコロナ前に戻っておらず、総売り上げでの比率も下がっています。

売り上げ増を背景にして従事員の処遇改善を求めるとともに、長期的な視野で競走場の魅力向上や新たな来場者層の獲得、ネットからリアルに転換する事業を実施するよう施行者に追求します。

2. 公営競技場のパートタイム会計年度任用職員の処遇改善にむけ、常勤職員や自治体会計年度任用職員との均衡、権衡した賃金、休暇制度となるよう取り組みます。

賃金については、基本賃金の引き上げと一時金の増額、各種手当の増額を求めます。とりわけ会計年度任用職員への勤勉手当支給が、公営競技場で実現できるよう取り組みます。

休暇については、総務省マニュアルで有給となっている制度について、その水準に到達するため取り組みを強化します。

3. 包括的民間委託が実施されている民間雇用の職場では、改正パートタイム・有期雇用労働法を活用し、正社員等との同一労働同一賃金を求め不合理な処遇格差是正に取り組みます。正社員にベアを実施している場合には同率での引き上げ、一時金についても同率（月数）で支払うよう求めます。

また、コロナ禍や物価高騰を背景にした

一時的な手当の恒久化、夏季・年末一時金での支給を求めます。

4. 要求の実現にむけては、組合員の団結を背景に、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」を徹底するとともに、交渉にあたっては他の競走労組、自治体単組や県本部とも連携をはかりながら取り組みます。

5. コロナ対応としての特別観覧席の入場規制やエリアごとの清掃、消毒作業などが、5類移行によって変更が想定されることから、従事する業務について雇用の確保にむけて、組合員の実態を踏まえつつ施行者との交渉を強化します。

6. 安易な事業縮小を行わせないためにも、施行者・自治体に対して経営努力を求めるとともに、改善にむけた提言を行います。事業縮小が提案された場合には、勤務日数の確保をはじめとした、施行者の雇用主責任を果たすよう求めます。

7. 公営競技職場の包括的民間委託には反対の立場で取り組みます。包括的民間委託提案に対しては、単組、県本部、本部が連携し必要な対策を行います。また、すでに包括的民間委託が実施されている民間雇用の職場では、契約更新時には新たな事業者への対応を中心に対策を行います。

8. 新型コロナウイルス感染拡大や事故、改修工事などによるレースの中止や無観客レースについては、勤務日数を確保するため、代替業務や研修での対応を求めて取り組みます。

**【公営競技職場の新たな役割確立】**

9. 公営競技場施設の持つ多様な機能を活用し、新たな役割として地域防災、スポーツ振興、教育活動、児童・高齢者福祉など、幅広い分野で地域住民に利用されるよう事例を研究します。自治体や地方議会に対し、公営競技事業施設の活用について政策提言を行うとともに、施行者との定期的な協議の場の設置を追求します。

**【単組の交渉力強化】**

10. 単組の交渉力を強化するため、以下の通り取り組みます。
- ① 交渉にあたっては、事前の論点整理や、労使間の到達点の相互での確認など、基本的なルールを徹底します。
  - ② 交渉に必要な情報、基礎知識、先進単組の事例を共有するため、研究交流集会を開催します。
  - ③ 自治体単組などと連携した交渉実施を追求します。

**【制度政策課題への対応】**

11. 自治労公営競技政策議員懇談会と連携し、法改正や監督省庁への対応のため、国会対策を強化します。  
単組・県本部・本部の連携をもとに、施行者中央団体への働きかけを行います。

**【要求実現にむけた連携強化】**

12. 競輪・競艇・オートレース・競馬などの業種別の課題について、各部会での協議、課題解決に取り組みます。

13. 民間雇用職場に特有の課題の解決にむけ、民間雇用対策部会で協議し、本部・県本部・単組が連携して民間受託会社別に統一

的な要求書提出と交渉実施に取り組みます。

民間雇用の新たな会社であるチャリ・ロトについては、労使のルールが確立されるよう本部、県本部の連携を強めるとともに、必要に応じて本部での対応を強めます。

14. 公営競技関係単組・職場が県本部や地連、あるいは地連合同など、地域単位で交流できる場として、全国を3地域に分けて合同会議を開催します。

**【組織の強化・拡大】**

15. 基本賃金の引き上げや勤勉手当支給、均等待遇実現の取り組みを通じ、単組・県本部・地連・本部の連携を強めます。
16. 公営競技施行者側として公営競技事業に携わる自治体等の組合員と従事員等の組合員との情報交換や連携にむけて、関係単組の協力を得ながら、モデル的に取り組む単組を設定します。
17. 従事員・審判に加え、場外発売や警備等の受託企業職員など、公営競技職場全体を対象として組織化に取り組むとともに、上部加盟していない公営競技関係労働組合の自治労加盟を進めます。
18. 施行者組合や競技会を含め未組織の公営競技職場で働くすべての労働者の組織化に取り組みます。

## 9. 全国一般労働者の取り組み

### 【賃金・労働条件の向上と権利の確立】

1. 地場・民間中小労働者にかかる以下の課題について、取り組みます。

① 企業規模や雇用形態、男女間などあらゆる格差を是正し、安心して生活できるような賃金・労働諸条件の向上をめざします。そのため、すべての職場で、春闘、夏季・年末闘争において統一要求を基本とし、到達闘争に取り組みます。春闘の前進にむけて、連合の中小共闘や非正規の仲間、「流通・サービス・金融共闘連絡会議」と連携し、地域の相場の形成と底上げに取り組みます。

② 完全週休2日制の確立、年次有給休暇の完全消化をめざすなど、長時間労働の是正を進めます。

その上で、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた取り組みも行います。

③ 中小企業では使用者によるパワーハラスメントが常態化している職場も少なくありません。メンタル対策等、組合員の心身の健康を守るために必要な取り組みを強化し、安全で快適な職場づくりを進めます。また、労災の企業責任を明確にし、労働災害上積補償制度を確立するなど労災対策を強化します。

④ 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から定年引き上げを基本として取り組んでいきます。再雇用制度の場合であっても、退職

前と業務・労働時間が同一の場合、同一労働同一賃金の原則を踏まえ退職時賃金の100%とし、最低80%、それに到達した時はさらに85%、90%へと引き上げ到達をめざします。

また、70歳までの雇用の努力義務については、希望者の就業機会の確保に取り組みます。

⑤ 人間らしく生活できる最低賃金を確立するため、本部が設定する最低賃金（全国一般企業内最賃）をクリアし、それを上回る協定化の実現をめざし取り組みます。

2. 春闘にむけ、全組合員を対象とした賃金・生活実態調査を実施し、統一要求づくりに反映させます。その実態調査を要求の根拠に活かしながら、春闘討論集会、地方労組代表者会議を開催し、要求実現にむけた体制を確立します。

### 【雇用と権利の維持・向上、諸権利の拡充】

3. 中小企業の経営基盤は経済状況に左右されやすく、物価高騰により倒産や事業閉鎖、解雇が多発しています。このような事態を打開するため、連合に意見反映し、中小企業政策の拡充を求めます。

また、雇用と権利の維持・向上のため、労働協約の点検を進め、事前協議・同意約款の締結、職場の日常活動を通じた諸権利の拡充に取り組みます。

さらには、政府は「リ・スキリング（学

びなおし) 」によってスキルを身につけた労働者を「衰退産業」から「成長産業」へと労働移動させようとしています。解雇や雇い止め、転職を加速させるなどの問題があることから、連合に結集して雇用の確保と維持に必要な対応を求めます。

4. 経営者からの、一方的な賃金・労働条件の引き下げ、解雇、組合潰しを目的とした行為に反対し、組織をあげたたたかいを進めます。

また、全国に波及する重要な争議組合を支援するために単組は、評議会、ブロック、業種別組織、県本部との連携を強化し、広範な共闘・支援体制の確立をはかります。

#### 【労働法制改悪反対・公正なワークルールの確立】

5. 高度プロフェッショナル制度は、過労死を招く危険性があることから職場への制度導入に反対し、法の廃止を求めています。

また、罰則つき時間外上限規制の導入に伴い、時間外労働をより厳格にし、長時間労働の是正をはかります。勤務間インターバル制度の導入にむけて、36協定の見直しや締結、就業規則等の改正に取り組みます。

6. 労働契約法18条を活かし、通算5年を超える有期契約の無期契約への転換、雇い止め見直しや有期労働契約を理由とする不合理な労働条件の変更をさせない取り組みを強化します。無期転換後の労働条件・処遇については労働組合が関与し、正規労働者との均等待遇原則に基づき、整備・改善をはかっていきます。

また、パートタイム・有期雇用労働法を活用して、同一労働同一賃金の実現、正規労働者と非正規労働者との間の不合理な格差を解消していきます。

7. 企画業務型裁量労働制の対象拡大や、「解雇の金銭解決制度」の導入など、労働法制の規制緩和に反対し、誰もが安心して働き生活できる労働法制の構築にむけて、引き続き連合と連携し、取り組みを強めていきます。

8. 期間の定めのない直接雇用が原則であることを踏まえ、拡大しつつある「曖昧な雇用」や「名ばかり事業主」などの形態で働く人たちの法的保護を強化するよう求めます。

9. 中小企業においては、2023年4月から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率は50%以上に引き上げられました。周知徹底および確実な引き上げにむけた取り組みを進めます。

また、労働基準法40条に基づく、規模10人未満の商業・娯楽などの労働者の週44時間の特例措置（ダブルスタンダード）の廃止も求めます。

10. 2020年4月の改正民法で債権の消滅時効が5年に延長されたことを受け、労働基準法での未払い賃金の請求期間も5年となりましたが、当分の間は3年とされています。早期に5年に延長されるよう、引き続き求めています。

11. 中小企業に対する、大手企業など親企業の優越的地位を活用した下請単価の一方的な引き下げなど、不公正な取引関係を是正するため、下請代金支払遅延等防止法や独占禁止法の改正を求めます。

12. 国や自治体における、入札単価競争を促進する競争入札制度の改善を求め、公契約条例の制定、ILO94号条約（公契約における労働条項）の批准と国内法の整備を、連合とともに取り組みます。

**【組織強化・拡大にむけて】**

13. 中小企業労働者やパート・契約社員、派遣など非正規労働者の組織化を推進するため、単組は現有組織人員の5%の組織拡大目標を設定して取り組みます。また、労働相談・組織化のチラシを作成・活用し、組合員参加のもとで労働相談・組織拡大の取り組みを展開します。通年的な取り組みとして、ホームページ・メールや電話による相談を活用した組織化活動を強化します。
14. 単組内に「組織強化・拡大委員会（仮称）」を設置し、専従者や役員だけでなく組織全体で組織強化と拡大に取り組む体制を構築していきます。
15. 次代を担うオルガナイザー・活動家の育成強化と中小運動や地域運動を強化するため、オルグ養成研修会を隔年で開催します。また、全国一般青年・女性活動の活性化をはかるため、全国一般青年・女性交流会を開催するとともに、本部・県本部の青年部や女性部の運動に積極的に参加します。
16. 単組の活動や組織強化をはかるため、全国一般ブロック内における交流・相互支援活動を強化します。
17. 同業種の仲間との連携を強め課題を克服するため、単組を基礎とし、全国一般評議会内における業種別部会活動の活性化をはかり、運動の共有化と政策の確立に取り組みます。
18. 本部は、当該県本部と連携して、全国一般単組組織のない空白県対策を進めます。
19. 本部は、活動の維持・継続が困難な地方労組に対し、情報の収集と連携をはかり、支援をしていきます。

**【公共民間労働者との連携と地域共闘運動の強化】**

20. 全国一般評議会と公共サービス民間労組評議会との四役間での交流を深めるとともに、単組は、県本部にある公共サービス民間労組評議会との共通の運動課題について連携を強化します。
21. 単組は、県本部のもとで統一闘争の強化を進めます。また、産別の枠を超えた地域の仲間との共闘の前進をはかるため、地方連合会・中小共闘などに課題を提起し、運動の強化をはかります。

**【都市交評との運動の連携強化】**

22. 交通労働者の権利確立・労働条件の向上、政策実現をはかるため、都市交評議会と連携し、交運労協の取り組みに結集して運動を推進します。

## 10. 公共交通労働者の取り組み

### 【持続可能な地域公共交通の確立】

1. 交通政策基本法の理念に基づき、地域公共交通の拡充やまちづくりと一体となった地域公共交通施策の着実な実施にむけて、以下の課題に取り組みます。
  - ① 地域共生社会の実現にむけ、自治体に対し、既存の公共交通と連携した社会保障・医療・福祉・地域振興等の施策の推進により、最大限のクロスセクター効果が発揮できるよう取り組みを進めます。
  - ② 地域のニーズを効果的に地域公共交通計画の作成に反映するため、自治体の交通専任部署の設置とそのための支援を講じるよう求めます。
2. 地域公共交通活性化再生法に基づく地域交通の再構築については、以下の課題を重点に進めるよう取り組みます。
  - ① 再構築は、地域住民の安全・安心な移動確保と生活を支えることを最優先とするよう求めます。
  - ② 自治体、事業者、地域住民など関係者が連携し協働して再構築が進められるよう、国が責任をもって対応するよう求めます。
  - ③ 自治体の責任や役割がこれまで以上に増すことから、地域の公共交通確保のための安定的かつ継続的な予算を確保するよう求めます。
3. 交通職場へのAIなどの新技術の導入にあたっては、効率化に特化することなく、運行業務の安全強化や労働者の負担軽減に

つながるよう求めます。

4. バスなどの自動運転については、安易に経費削減や運転者不足の解消を目的に進めるのではなく、利用者の安全・安心の確保、利便性向上を最優先に慎重な対応を求めます。
5. 公共交通空白地域での移動の確保に有効な自家用有償旅客運送制度について、既存の公共交通との接続を前提に、以下の通り取り組みます。
  - ① 制度導入後も自治体が定期的に受託事業者の運営状況の把握や、営業状況の確認を行うなど、自治体関与のさらなる強化を求めています。
  - ② 違法な自家用車ライドシェア等と明確に区別されるよう、正確な情報の発信を求めます。

### 【くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーンの推進】

6. 地域が抱える地域公共交通の当面する政策課題について、住民や利用者、自治体と事業者の協働による解決をめざし「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン」を統一行動として以下の通り取り組みます。
  - ① 地域公共交通の維持・存続など、すべての県本部および単組が共有できる具体的な政策制度課題を設定し、取り組みを進めます。
  - ② 秋期（11月）および春期（4月）に、県本部都市交評が中心となって住民や利

用者を対象に街頭宣伝行動を実施し、公共交通の重要性や役割等に対する理解が深まるよう取り組みを進めます。

- ③ 1年間の統一行動の成果をもとに総括を行い、公共交通全体の拡充を目標に取り組みます。

### 【公営交通事業の維持・存続】

7. 「公営交通維持・存続と働く者の雇用と生活を守る」との基本方針のもと、住民や利用者など広範な関係者との連携を強め、以下の取り組みを進めます。

- ① 国が自治体に対し、一律的な事業廃止の検討を強要することのないよう、国会・省庁対策を強めます。
- ② 乗合バスの管理の受委託制度における委託範囲の緩和は、事業の民間移譲への加速要件となることから、県本部・単組は委託範囲の原則1/2枠の堅持に取り組みます。
- ③ 公営交通事業の再編、廃止、民営化の動きに的確に対応するため、この間の事例を検証するとともに、住民生活や地域経済に必要な公共交通サービスの水準・提供体制、公営交通の役割などの課題の洗い出しを行います。
- ④ 単組は、当局に対し、経営計画の点検・検証、改善提案を行い、その実現を求めます。

### 【政策制度実現の取り組み】

8. 「地域公共交通政策制度事例集」を作成し、共有・活用することで自治体の交通政策の推進を促すとともに、実態把握や先進事例の共有化に取り組みます。

9. 公共交通関係予算に関する重点課題を以

下の通り設定し、国・地方での取り組みを進めます。

- ① 地域公共交通については、移動を確保し住民の生活を支えることを最優先に拡充をはかること
- ② テレワークやウェブ会議の普及などによる、通勤・通学などの移動を前提としない新しい生活様式に対応した地域公共交通の維持・発展にむけた財政支援
- ③ 災害時における公共交通の安全運行を確立するため、防災力を強める対策の財源確保
- ④ 交通事業の人材不足解消にむけた、人材確保・育成に対する補助金の拡充
- ⑤ 女性の交通職場への採用拡大と、そのための職場施設等環境の整備
- ⑥ バス・鉄軌道運転者の脳MRI検査含むスクリーニング検査等健康管理に対する助成措置の創設
- ⑦ ユニバーサルデザインバス車両の導入促進と先進安全装置および衛生装置の補助金拡充
- ⑧ 電気バスや燃料電池バス等の導入拡大によりGX（グリーントランスフォーメーション）を進めるにあたっては、車両購入補助の拡充とともに、蓄電池・充電設備の整備を進めること
- ⑨ 鉄軌道施設等の安全対策やバリアフリー化など大規模インフラ工事・改修および駅施設の多目的化への予算措置
- ⑩ 路面電車事業における延伸や新線計画、LRTに対する補助の拡充
- ⑪ 技術職場における安全性向上、作業の効率化、軽減のための先進技術の導入
10. 「地方自治における公共交通のあり方を考える議員懇談会」と連携して、国の公共

交通関連予算の拡充や検証を行うなど政策課題の前進に取り組むとともに、関係省庁との間で、公共交通サービスの確立にむけた政策協議を促進します。

#### 【交通政策研究活動の取り組み】

11. 持続可能な地域公共交通の確立にむけた政策議論を深め、課題の共有化をはかるため、交通政策研究集会を開催します。
12. 連合、交運労協が開催する公共交通をテーマとした学習会や集会などに積極的に参加するとともに、引き続き、公営交通事業協会との連携強化に努めます。
13. 自治総研と連携し、交通政策の研究活動に取り組めます。単組は、県本部や県都市交評が開催する自治研集会、交通政策研究集会に積極的に参加します。

#### 【交通職場の賃金・労働条件の改善】

14. 公共交通職場の賃金水準の向上と非正規労働者の処遇改善をめざし、自治体単組と連携した取り組みを進めます。
15. 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善告示基準）の順守とそれに基づく総拘束時間等の改善にむけ、交運労協など関係団体と連携して取り組めます。
16. 職員の就業意欲の向上をめざし、育児・介護に関する制度の拡充や、定年延長に伴う高年齢者むけの勤務形態の導入など、多様な働き方を実現することで、誰もが働き続けることが可能となる職場環境の改善を求めます。
17. 公共交通労働者への第三者による暴力行為をはじめとするカスタマーハラスメントの撲滅にむけて、交運労協など関係団体と連携して取り組みを強化します。

#### 【公共交通職場の人員確保】

18. 地域公共交通職場をめぐる人員不足が深刻化していることから、安全・安心な運行を確保するために、バス・鉄軌道の運転者、保守・整備部門職員について、正規による採用を基本に、以下の通り取り組みを進めます。
  - ① 全国一般評・交運労協との連携を強化し、地域公共交通を担う若年層や女性の安定的な人員確保と処遇改善を一体的に取り組めます。
  - ② 運転者養成制度導入事業者の拡充など、バス運転者不足の解消に取り組めます。
  - ③ 安全・安心をささえる技術の継承も喫緊の課題となっていることから、整備・保守職員の定期的な正規採用による安定的な確保を求め、関係省庁対策に取り組めます。
  - ④ 採用からわずかな期間での離職が増加していることから、休暇制度の取得促進をはじめ、ワーク・ライフ・バランスの確保を追求します。

#### 【交通職場・関連職場の組織強化・拡大】

19. 本部は、公共交通職場の結集と、組織強化・拡大を目的に、組織集会を開催します。
20. 交通関連職場の組織強化については、単組・県本部・本部が連携し、以下の通り取り組みを進めます。
  - ① 地連・県本部都市交評の運動を活性化し、より広範な地域での課題共有と連携強化に取り組めます。
  - ② 公営交通事業の再編が実施された職場における交渉・協議の実態把握に取り組む、自治労加盟の継続を基本に、共闘関係の構築に取り組めます。

- ③ 競合組織による組織分断を阻止するため、単組オルグを強化し、情報の共有化をはかるとともに、未加入者の加入促進など都市交評単組職場の組織率をさらに高めるための取り組みを進めます。
21. 組織拡大にむけて、自治体関与の強い公共交通職場をはじめとする未組織職場や、関係単組における非正規労働者の自治労結集に取り組みます。

#### 【交通労働者との連携強化】

22. 本部は、交運労協や連合交通運輸部門連絡会に結集し、県本部・単組は地方交運労協、県交運労協に結集して交通労働者の連携強化に取り組みます。
23. I T F（国際運輸労連）の活動や会議に積極的に参加し、各国の交通運輸労働組合との連帯・交流活動を深めるとともに、労働者の権利確立、労働条件の向上をめざします。

## 11. 女性労働者の取り組み

### 【女性参画拡大とジェンダー平等の実現】

1. 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担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。
2. 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。また、連合や女性団体等と連携し、選択議定書の批准にむけた取り組みを進めます。
3. 憲法第14条、第24条を活かし、女性の参画の拡大やジェンダー平等社会の実現をめざす運動を強めます。
4. 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の実現をめざします。また、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。
5. 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ます。
6. 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4月から「職員の給与の男女の差異」の公表が義務化されたことを踏まえ、改めて、性差による賃金格差解消に取り組めます。
7. 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。
8. 選択的夫婦別姓制度などの民法改正にむけ、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。
9. 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。
10. 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く対住民サービス最前線の職場では、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。そこで働く労働者の安定雇用の実現と利用者・住民への質の高い公共サービスの構築を一体のものとして取り組みます。

### 【賃金・労働条件の改善】

11. 賃金・労働条件は労使交渉で決めることを労使で確認し、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。
12. 2024年の勧告で成案が示される予定の「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）」にあたっては、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。
13. 2023年4月から公務員の定年年齢の段階的引き上げが開始されましたが、働き続けるための権利や制度の学習を深め、権利を行使するとともに、「年次有給休暇・生理休暇取得調査（生休・年休アンケート）」の声や職場実態を集めながら、定年が引き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。
14. 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。
15. 育児・介護に関わる休暇・休業制度の拡充にむけ取り組みを進めます。また、休業等の取得によって不利益を生じさせないように取り組みます。

16. 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】

17. 自民党などの改憲勢力は熟議ないまま数の力で憲法改正を推し進めようとしています。とくに、自民党改憲草案では、両性の本質的平等の否定など戦前の思想を想起させる内容が盛り込まれていることから、その問題点について青年女性憲法フォーラムなどで学習するとともに、憲法改悪阻止にむけた各種取り組みに積極的に参画します。
18. 岸田政権はウクライナ侵攻や台湾有事などを口実に、軍備増強を押し進めようとしていることから、日本が戦争する国にならないよう、戦後日本が堅持してきた専守防衛を逸脱する防衛力の強化に反対します。また、南西諸島への長距離弾道ミサイルの配備や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。さらに、青年女性オキナワ平和の旅を通じて、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. 東京電力福島第一原発事故後12年が経過してもいまだに避難者がいることから、核と人類が共存できないことは明らかとなっています。引き続き、被災地県本部の女性部などと連帯し、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。

20. 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J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。

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。そのためには政治の取り組みが欠かせないことから、政治の流れを変えるたたかいとして、各種選挙で情報発信や政治学習などに取り組みます。

また、政治闘争の必要性を学び・広げ、2025年に行われる参院選挙における組織内候補予定者（比例代表）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や単組執行部への女性役員の登用を追求します。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、職場での要求行動や具体的な取り組みを集会に持ち寄り、運動交流をはかるとともに、自治労運動の強化・底上げをはかります。

28. 各評議会や青年部と共通の課題について、連携して解決にむけ取り組みます。

29. 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。

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。

## 12. 青年労働者の取り組み

### 【青年部運動の活性化と組織強化】

1. 青年部運動の活性化は、次代の担い手育成や新規採用者組織化などの課題の前進に不可欠であるとともに、将来の自治労組織のあり方に直結します。同じ職場で働く仲間の悩みや課題を自分事として捉え、主体的に行動できる青年部運動の構築をめざし、単組、県本部、本部は連携して運動を推進します。
2. 単組青年部等は日常活動の活性化にむけて、以下に取り組みます。
  - ① 若手組合員とともに労働組合や勤務・労働条件に関する基礎知識を確認する学習会、研修会の開催に取り組みます。
  - ② 若手組合員が定期的に集まり、話す等の交流の機会をつくります。とくに興味、関心に即したテーマ設定や時間配分、手法等を工夫し、多様な組合員が参加できる活動をめざします。
  - ③ 仲間の声や職場課題に依拠した要求書を青年部自らが作成し、直接当局と交渉する「青年部独自要求闘争」に取り組みます。独自での要求書の提出や交渉が困難な場合は、単組の基本要求書へ青年部の意見・要望を反映する取り組みを進めるとともに、交渉への参加を追求します。
  - ④ 青年部独自の教宣紙の発行やSNS等の媒体を活用し、具体的な活動内容や成果を若手組合員に伝える取り組みを強化します。
  - ⑤ 役員会・常任委員会（幹事会）を定期的に開催します。また、役員の数周年化を追求します。
- ⑥ 県内単組と連携して、単組組合員が職場を飛び越えて学習や交流ができる機会をつくります。
3. 県本部青年部等は、単組運動を支え、県本部全体の運動の底上げのため、次の取り組みを進めます。
  - ① 単組が直面している課題を把握し、学習会の講師の派遣への対応やオルグ、活用しやすいツールづくり等必要な支援を行います。
  - ② 常任委員会（幹事会）の中での学習の機会を設けます。また、役員の数周年化を追求します。
  - ③ 単組代表者会議を開催し、単組における具体的な取り組みを提起し、意思統一の機会をつくるとともに、分散会の実施を行い、単組を超えて互いの悩みを話し、学び合う場をつくります。
  - ④ 「労働者としてのモノの見方・考え方」を学習し、職場・地域・社会の課題を自分事として捉え、主体的に青年部運動をリードする活動家を育成するため、県本部単位での労働学校の開催や単組組合員の積極的な参加を追求します。
  - ⑤ 県本部青年部独自の教宣紙の発行やSNS等の媒体を活用し、県本部としての具体的な活動内容や県内単組の運動の好事例の共有を積極的に行い、運動の豊富化に努めます。

- ⑥ ブロック・総支部や単組間の学習交流の機会を積極的につくり、県本部・単組間の連携を強化します。
  - ⑦ 地連内の県本部と連携して、学習・交流、情報交換の機会をつくります。
  - ⑧ 県本部の実施する各種会議について、単組ニーズに即したテーマ設定や時間配分、手法等を工夫し、多様な組合員が参加できる活動をめざします。
  - ⑨ 県本部における青年部役員の専従体制の確立を追求します。
4. 青年部は、単組・県本部の青年労働者の運動を支えるため次の取り組みを進めます。
- ① 拡大青年部長会議を開催し、単組・県本部における各種取り組み手法や実態を把握するとともに、県本部青年部等の役割の確認、単組への具体的な支援方法などを討論し、県本部・単組運動の前進につなげます。
  - ② 「労働者としてのモノの見方・考え方」を学習し、職場・地域・社会の課題を自分事として捉え、主体的に青年部運動をリードする活動家を育成するため、本部青年労働学校を開催します。
  - ③ 各県本部の常任委員会（幹事会）や集会に積極的に参加し、課題や要望の把握に努め、必要な支援を行います。
  - ④ 単組・県本部が活用しやすい学習資料を提供します。
  - ⑤ 機関紙やSNS等の媒体を活用し、本部青年部の具体的な活動内容や全国の運動の好事例の共有を積極的に行い、運動の豊富化に努めます。
  - ⑥ 集会のあり方について、時間配分、手法等を工夫し、多様な組合員が参加できる活動をめざします。
  - ⑦ 青年労働者の課題解決と将来の自治労働運動の担い手育成にむけ、本部は県本部と連携しながらすべての単組での青年部の結成をめざします。
5. 中央・地連での青年女性交流集会を隔年で開催します。職場での要求行動や具体的な取り組みを集会に持ち寄り、運動交流をはかるとともに、自治労働運動の強化・底上げをはかります。とくに、以下について取り組みます。
- ① 生活職場実態討論と職種別分散会に取り組み、職種ごとに起きている現場での合理化とその影響を明らかにします。
  - ② 歌や構成詩など、職場・社会の課題や仲間の取り組みなどをわかりやすく表現する文化活動に取り組みます。
  - ③ 県本部・単組での集会事前・事後の取り組みを追求し、ゆずれない要求づくり等具体的な実践につなげます。
  - ④ すべての単組・県本部や職種、正規・非正規、現業・非現業など、全国の仲間の結集を追求します。
6. 各評議会や女性部と共通の課題について、連帯して解決にむけ取り組みます。
- 【組織拡大・じちろう共済の取り組み】**
7. 新規採用者、未加入者の組合加入にむけて、労働運動の必要性を伝え、日頃の世話役活動や職場での声掛けの取り組みなどを主体的に担い、100%組織化をめざします。
  8. 新入組合員むけの学習・交流会を単組・県本部で開催します。とくに中途採用者に対する取り組みを強化します。
  9. 青年層をはじめとする会計年度任用職員等の仲間との学習・交流をはかり、職場の課題や悩みなどを共有するとともに、処遇

改善にむけた取り組みを通じて仲間意識の醸成と組織化につなげます。

10. じちろう共済について、幹事会や会議・集会の場において共済の学習を進め、青年部役員自らが加入するとともに、共済推進に主体的に取り組めます。とくに、新規採用職員への同時加入の取り組みを進めます。

### 【分権自治の取り組み】

11. これまでの自然災害の教訓やコロナ禍での課題を踏まえ、公務員の人員削減に反対し、住民福祉の向上と十分な公共サービスを提供できる体制・地方財源の確保にむけて取り組みを進めます。
12. 社会情勢や自治体行政のあり方を学ぶとともに、質の高い公共サービスの実現や多様化する社会での地域自治の推進にむけ、自治研活動の取り組みを進めます。とくに、「自治研UNDER35」に積極的に参加します。

### 【賃金・労働条件の改善】

13. 賃金制度や賃金論の学習、生活・職場実態点検運動を進め、賃金改善に積極的に取り組みます。また、単組内でのモデル賃金表の作成や単組間の賃金比較などの突きあわせから賃金闘争を強化します。
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残業の撲滅・人員確保闘争を進め、長時間労働縮減に取り組めます。
15. 人事評価制度の狙いを明らかにする学習や職場実態の点検を行う中から、課題を共有し、労働者間に差別と分断をもたらす能力・実績主義の強化に反対するたたかいを進めます。

16. 2023年4月から公務員の定年年齢の段階的引き上げが開始されましたが、新規採用の抑制を行わず職場の年齢構成にも留意することや、青年層が経験等に見あわない業務に従事させられることのないよう適切な運用を追求します。

17. 単組で協約締結権を活用した運動を展開するため、現業・公企労働者の権利学習や交流に取り組めます。

18. 公共サービスの水準確保やすべての労働者の労働条件改善をめざし、地域の労働者との共闘を推進します。

19. 「同一価値労働・同一賃金」の原則を踏まえ、低賃金化と地域や労働者間での格差拡大に反対し、生活給としての賃金改善を求めます。

20. 青年労働者の賃金改善や春闘強化にむけ、中央・地連別春闘討論集会を開催します。

21. 春闘をはじめとする賃金闘争の節目に、連合や公務員連絡会、青年団結集会運動等に結集し、企業・産別を超えた青年の共闘運動を強化します。

### 【労働基本権確立と休暇制度の利用促進】

22. 憲法28条やILO勧告を踏まえ、自律的労使関係や公務労働者の労働基本権の確立に取り組めます。とくに全消協との連携を強化します。

23. 労働法制の規制緩和に反対する取り組みや、ジェンダー平等を職場で活かす取り組みを進めます。とくに、男女共同参画やジェンダー平等に関する基本的な学習や、男性の育児休業取得促進に取り組めます。

24. 職場における休暇取得を促進するため青年部での権利学習や権利行使の取り組みを推進します。

**【反戦・反核・反差別・平和・民主主義確立】**

25. 青年女性憲法フォーラム、オキナワ平和の旅などの取り組みを通じて、反戦平和、労働組合が政策実現にむけて取り組む必要性等について学習・討論を強化し、課題認識の共有と自分事として主体的に取り組む意識の醸成をします。とりわけ国会・議会の見学、組織内・政策協力議員との意見交換等の機会をつくり、政治闘争の大切さの認識と実感を深めます。
26. 職場・地域で、憲法を守り、活かす取り組みを実践するとともに、産別を超えた大衆行動を追求します。また、平和行政の確立にむけ、安全保障関連3文書や有事関連法、国民保護計画に基づく自治体の戦争への関与に反対します。
27. 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。
28. 歴史事実の歪曲と反動化の動きに対し、侵略戦争の事実に基づいた歴史認識を社会全体に定着させる運動を、産別・地域を横断した共闘運動を通じて強化します。
29. 「日の丸・君が代・元号」の強制をはじめ、思想・良心の自由を侵害するすべての強制に反対します。
30. すべての人が個人として尊重される社会の実現にむけて、人権確立とあらゆる差別撤廃の取り組みを進めます。人権学習や啓発活動、とりわけ、部落差別の撤廃にむけて、狭山事件の再審闘争に取り組めます。
31. 核と人類は共存できないことから、原子力政策の推進に反対し、再生可能エネル

ギーへの転換と脱原発に取り組めます。また、反核・脱原発運動の拡大にむけ、現地学習や反核・平和の火リレーに取り組めます。

32. 2025年に行われる参議院議員選挙における組織内候補予定者（比例代表）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、青年選対など青年の主体的な取り組みを進めます。

**【国際連帯活動の推進】**

33. 世界の青年労働者との交流・連帯活動を強化するため、PSIやITFに結集して取り組みを進めます。また、これらの活動を通じて産別を超えた仲間との交流や情報共有を行います。
34. 他産別の仲間とともに国際的な平和運動を進め、歴史や現状を学習・交流するために平和友好祭運動に取り組めます。

## 13. 自治体非正規労働者の取り組み

### 【組織強化・拡大にむけた取り組み】

1. 会計年度任用職員制度のスタートから3年が経過し、短時間職員の勤勉手当の支給を可能とする改正地方自治法の施行を2024年4月に控えるなど、同一労働同一賃金にむけた法的な枠組みは整備されてきましたが、処遇改善と組織化は道半ばです。改めて組織化に取り組む意義を再確認し、本部・県本部・単組が一体となって、以下の取り組みを進めます。
  - ① 本部・県本部・単組は、自治体非正規労働者の組織化を運動方針に位置づけ取り組みを進めます。
  - ② 県本部・単組は、組織化を進めるために、自治体非正規労働者の組合員と未組織・未加入者の会計年度任用職員との意見交換や情報共有の場を設定します。
  - ③ 処遇改善と組織拡大のため、当事者自らが声をあげ、「仲間づくり」に取り組むことが重要です。取り組みにあたっては、セミナーの開催などの期間を設定し集中的に取り組めます。
  - ④ 自治体単組内の評議会等（協議会・支部・分会）は、県本部の集会・会議に参加し、自治体非正規労働者の現状や課題について積極的に発信します。
  - ⑤ 単組・単独単組は組合員および未加入者を対象に、賃金・労働条件や職場環境、人員配置状況などを把握するためアンケートを実施し、課題を抽出し交渉につなげます。

- ⑥ 組織の強化・拡大のため、臨時・非常勤等職員協議会未設置県本部は、協議会の設置をめざします。
- ⑦ 本部・県本部は県職共闘や大都市共闘、町村評および各評議会・協議会等の横断組織と連携強化し、処遇改善と組織化に取り組めます。

### 【交渉体制の確立と強化】

2. 単組は同じ職場の仲間である自治体非正規労働者の処遇改善・雇用安定にむけ、春闘・確定闘争交渉を実施し、県本部は単組の取り組みを支援します。
3. 単独単組は、自治体単組と連携し以下の取り組みを進めます。
  - ① 交渉時期や妥結基準について協議のもと交渉を進めます。
  - ② 春闘・確定闘争など各闘争期に「要求一交渉一妥結（書面化・協約化）」を徹底します。
  - ③ 当局に交渉団体として認知させるため職員団体登録を進めます。
  - ④ 労連方式などを活用し、交渉体制を強化します。
4. 自治体単組内の評議会等（協議会・支部・分会）は、単組内で課題の共有をはかるとともに、当事者が直接交渉に参画することを追求します。職場実態や現状を訴えることで交渉力を強化し、賃金・労働条件の改善につなげます。

**【常勤職員との均等・均衡待遇をめざす取り組み】**

5. 会計年度任用職員の賃金・労働条件の常勤職員との均等・均衡をめざし、協議会・本部・県本部・単組は連携のもと以下の通り取り組みます。
- ① 単組は、改正地方自治法の成立（2024年4月施行）を踏まえ、手当については、同一労働同一賃金の観点から不適切な運用を改め、常勤職員と同等の支給を当局に求めます。
  - ② 単独労組および単組内における支部・分会・評議会等は、総務省マニュアルの水準を最低限として、自治労の「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」を活用し、給料（報酬）や手当をはじめとする労働条件全般の点検、課題の洗い出しを行います。最低基準に達していない場合は、当局に対し早急に改善を求めます。
  - ③ 単組は、育児・介護・病気などの休暇制度について、常勤職員との均等・均衡をはかるため、有給による制度化を求めます。また、休業・休暇取得を理由とした一方的な配置転換や雇い止めを行わないよう取り組みます。
  - ④ 単組は、健康診断、福利厚生、研修制度等についても常勤職員同等の取り扱いを求めます。
  - ⑤ 単組は、職場における働きやすい職場環境の整備やハラスメント対策などにむけ、会計年度任用職員の安全衛生委員会への参画を求めます。
  - ⑥ 単組は、36協定をはじめとする各種労使協定の締結にあたっては、当該事業所のすべての労働者が対象とされるため、

締結代表者の選出、意見集約や周知を行う際における会計年度任用職員の参画・関与を求めます。

- ⑦ 単組は、自治体非正規労働者の災害補償については、地公災法および労災保険法との均衡を踏まえた制度を条例で定めることが義務づけられているため、常勤職員と均衡がとれた制度になっているか点検するとともに、適用関係の明確化と周知、相談窓口の設置などを求めます。

本部は、会計年度任用職員についての災害補償は、職種や勤務形態によって適用制度が異なっており、制度によって補償内容も異なるため、地方公務員災害補償基金の適用拡大を求めます。

6. 公務関係労働組合との連携のもと人事委員会および自治体首長などへの対策を強めます。
7. 均等・均衡の実現をめざし、組織内・協力議員をはじめ各議員に対して、自治体非正規労働者の現状や課題の共有化をはかるなど議会対策を強化します。

**【任期付職員・臨時的任用職員の処遇改善】**

8. 任期付職員・臨時的任用職員の賃金・労働条件については、初任給の決定、昇格、昇給、手当支給、休暇等について、常勤職員と同様の基準とすることを求めます。

**【任用回数上限を撤廃し、雇用安定にむけた取り組み】**

9. 雇用安定にむけ単組・単独単組は以下の通り取り組みます。
  - ① 機械的な公募を行わないなど、会計年度任用職員の任用回数上限の撤廃と雇用継続の取り組みを強化します。

- ② 常勤職員と同等の恒常的な業務を担っている職については、常勤職員を配置することを求めます。また、経験やスキルを活かすため、現に常勤職員が行うべき業務についている職員の正規化に取り組みます。
- ③ 短時間勤務の会計年度任用職員（とくに週35時間以上）については、業務実態に即した勤務体系として、フルタイムの会計年度任用職員への移行を求めます。
- ④ 再度の任用の際には人事評価により、一方的な雇い止めが行われないような人事評価制度の公正な運用にむけ、組合として関与します。
- ⑤ 保育職場、学校給食職場、図書館などでは、指定管理者制度の導入や委託化が進められている実態を踏まえ、指定管理・委託提案に際しては、職場を守る取り組みを強化するとともに、やむを得ず、指定管理・委託に移行する場合は、自治体非正規労働者の雇用確保、賃金・労働条件の確保を追求します。
10. 「任期の定めのない短時間公務員制度」については、中長期的課題として取り組みます。

#### 【臨時・非常勤等職員協議会の活動強化】

11. 臨時・非常勤等職員の雇用安定、処遇改善を求める当事者運動を広げるため、本部・県本部・単組と連携し以下の通り取り組みます。
- ① 主体的に組織化に取り組みます。その際は、「一人一声運動」を積極的に展開します。
- ② 雇用を守り、賃金・労働条件を確保するため、当事者が参画することを基本と

し、交渉を強化します。

- ③ 労働者間の格差是正や同一労働同一賃金を実現するため、街宣行動などのアピール行動を実施し、当事者の声を国会・関係省庁・世論に訴えます。
- ④ 本部は、非正規労働者の雇用安定と処遇改善を求めて、総務省、厚生労働省への要請行動を実施します。
- ⑤ 春闘期・確定期において、雇用安定と賃金・労働条件改善にむけた中央総決起集会を開催します。また、交渉力を強化するため、春闘期にスキルアップ集会を開催します。
- ⑥ 臨時・非常勤等職員の処遇改善や主体的な組織化の取り組みを進めるため、協議会未設置の県本部における臨時・非常勤等職員協議会の設置を求めます。また、地連における連携強化のため、地連においても臨時・非常勤等職員協議会の設置を追求します。
- ⑦ 県本部・地連における協議会の活動の担い手育成をはかるため、本部主催の中央労働学校や各種セミナーに積極的に参加します。
12. 全国で23県本部1社保労連において協議会等が設置されていることから、地連からの幹事選出のあり方について協議をします。

#### 【自主福祉活動推進の取り組み】

13. 団体生命共済を基本としつつ、じちろう団体生命共済小口型やマイカー共済の優位性を訴えながら、共済運動とともに組織化の推進に結びつけます。
14. 組合員の生活向上をめざし、労金口座を開設するなど、ろうきん運動を積極的に進めます。

## 第3号議案

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

I	「第5次組織強化・拡大のための推進計画」総括	145
1.	はじめに	145
(1)	第5次組強計画の基本的視点	145
(2)	自治労組織の現状(概況)	145
2.	第5次組強計画における重点課題の状況	147
(1)	組織強化:職場を起点とした組織強化の取り組み	147
(2)	組織拡大:80万自治労の回復にむけた組織拡大の取り組み	153
3.	産別財政の確立	158
(1)	全体概況	158
(2)	本部財政の状況と課題	159
(3)	県本部における登録納入制度と単組組合費の状況	160
(4)	交付金の見直し	161
(5)	組合費の取り扱い	161
(6)	会計コンプライアンス推進体制の確立	162
II	「第6次組織強化・拡大のための推進計画」(2023年9月~2027年8月)	163
1.	はじめに~組織の現状	163
2.	取り組みの基軸と重点課題	164
3.	基本設計と目標達成にむけた具体的取り組み方針	165
4.	産別財政の確立	176
5.	全体スケジュール	179
	単組活動 底上げシート	181

# I 「第5次組織強化・拡大のための推進計画」総括

## 1. はじめに

### (1) 第5次組強計画の基本的視点

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

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

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

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

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

### (2) 自治労組織の現状（概況）

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

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

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

### ■登録確定（毎年）と組織基本調査（隔年）における組織人員

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

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

また、組合員の減少は、自治労総体にとっては、対政党・中央省庁や連合内における影響力・発信力・交渉力等の縮小につながります。コロナ禍によって対面での組合活動が制限される中での運動の停滞は、組合活動の経験を積めない執行委員や単組活動の一層の低下、さらに組合員の組合活動に対する理解や加入意義の希薄化を招き、それらの状況が改善されないことが危惧されています。

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

## 2. 第5次組強計画における重点課題の状況

### (1) 組織強化：職場を起点とした組織強化の取り組み

#### ① 単組の現状と課題

##### ア 組合員との対話を重視した要求づくりと交渉サイクルの確立

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

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

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

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

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

## イ 「伝える活動」の強化と若手組合員の参加促進、脱退対策の強化

「労働組合が組合員のために何をしているのか」について広く組合員に知らせることは、組合への帰属意識の醸成や次代の担い手育成のためにも不可欠です。しかし、コロナ禍の影響を受けて従来の職場オルグや職場集会が実施できなかった状況から脱却できていない実態が見られます。

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

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

今後もコロナがどの程度、活動に影響を与えるか不透明な状況ではあるものの、職場オルグや職場集会を再開するとともに、SNSを活用した情報発信を、「見える活動」「伝える活動」の一環として積極的に検討する必要があります。

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

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

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

伝える資料・動画作成や各種セミナーでのテーマ設定、寄付講座の充実など、新たな工夫が求められます。

## ② 県本部の現状と課題

### ア 単組状況の把握と組合員の興味・関心を踏まえた単組支援

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

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

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

### イ 単組間連携の促進

役職員の専従体制が縮小しつつある県本部が少なくない中で、県本部による単組支援に加え、近隣地域の単組間での相互交流・支援機能の強化が求められています。これまでも、「ブロック」「総支部」「地方本部」などを設置してきた県本部は多くあります。一方で、ブロック間での活動の格差や、その中心となる単組の組織力量の低下によってブロック活動そのものの停滞なども見られます。

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

また、競合組織を抱える単組の支援も県本部の重要な任務のひとつですが、県本部が軸となりつつも、ノウハウを共有するための競合単組間での相互の情報交換や、ピラ配布行動などに対する近隣単組からの支援も必要となっています。

## ウ 県本部事業促進交付金を活用した県本部事業の活性化

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

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

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

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

ただし、コロナ禍の影響を受け、事業の縮小や計画の頓挫を余儀なくされた県本部もあります（2022年度事業における事業の縮小・見直しによる返金は約2,350万円・23%）。

今回の事業で得られた青年層の運動参画の実感や組合員間の交流実績などを重視し、次の地連・県本部の取り組みにつなげることが重要です。

### ③ 本部の現状と課題

#### ア 県本部への支援と協働による計画の実効性の確保

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

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

本部に求める点について討論を行ってきました。

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

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

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

#### イ 重点支援県本部に対する運営および自立への取り組み支援

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

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

計画が未達成で引き続き事業を執行する十分な財源が確保できない県本部も、結果として存在することとなりました。

一方で、本部の問題として、担当した役職員の支援が十分であったのか、力量不足が否めない部分もあります。要因のひとつは、本気・本音で話せる人間関係が構築できるまでには相当の時間を要するにもかかわらず、計画期間途中に2度の役員改選や書記の異動により担当役職員が交代したことです。また、これまで本部が踏み込める領域には限度があったこと、かつての「県本部再建」から相当時間が経過していることなどから、本部には今回のような問題に対する経験の蓄積がほぼありませんでした。こうしたことを背景に、県本部の根本的な問題把握の難しさを実感するものとなりました。また、5県の置かれた状況が異なる中において、本部内での問題意識や対応策の共有も十分ではありませんでした。さらに、本部として、重点支援県本部の好事例の取り組みを会議・集会で報告してきましたが、取り組みの成果や課題については、県本部運営に共通するものも少なくないことから、引き続きその普及と共有を進める必要があります。

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

## ウ 組合員・単組に見える「自治労運動」の推進

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

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

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

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

したがって、本部機能として、省庁・国会対策をはじめとした各種折衝の強化、全国の運動を網羅しながら作成するマニュアル・手引きや学習会資料の配布、全国調査の実施・分析とフィードバック、メディア対策による社会的発信などをこれまで以上に進めることが求められています。同時に、県本部・単組が飽和状態となり、処理しきれない状況となっている情報発信のあり方について、組合員視点に立った分析・解説がされているのかどうか、見やすさやわかりやすさを意識できているかなど、「じちろうモバイル」の活用単組の拡大とより利用しやすいものへの内容の豊富化なども含めて、検証に基づく改善が必要です。

## (2) 組織拡大：80万自治労の回復にむけた組織拡大の取り組み

### ① 新採・再任用者・未加入者対策等の自治体単組の組織率の向上

#### ア 新規採用者の組織化

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

#### ■ 団体区分別・新規採用者の組織化（各年12月1日時点）

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

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

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

これらの状況を踏まえ、より積極的な取り組みを推進するため、県本部は新採対策重点単組の指定と、新採対策の計画づくりや新採説明会・ビラの企画など必要とされ

るサポート（アウトリーチ型支援）を行い、本部も県本部と連携して単組対策に取り組むなど、単組支援を強化することとしました。また、本部は、単組・県本部での取り組み事例の共有に加え、実際に単組で活用できる新採むけパワーポイント資料の提供を開始しました。

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

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

## イ 再任用職員等に対する組織拡大

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

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

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

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

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

があります。

## ウ 会計年度任用職員の組織化

2020年4月から会計年度任用職員制度が開始されたことから、制度主旨に沿った労働条件の改善の交渉と組合への加入促進に取り組んできました。しかし、2021年6月30日時点（第15回組織基本調査）の非正規労働者の加入者数は34,963人、加入率は5.2%にとどまり、2003年以降3万人台のまま推移しています。同時に、2020年6月に実施した「2020年度自治体会計年度任用職員の賃金・労働条件制度調査」によれば、会計年度任用職員を「組織化の対象としていない」とする単組が6割、さらに団体区分別でみると「組織化の対象としていない」は町村職で80.1%、一般市職で46.6%にもなっています。

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

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

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

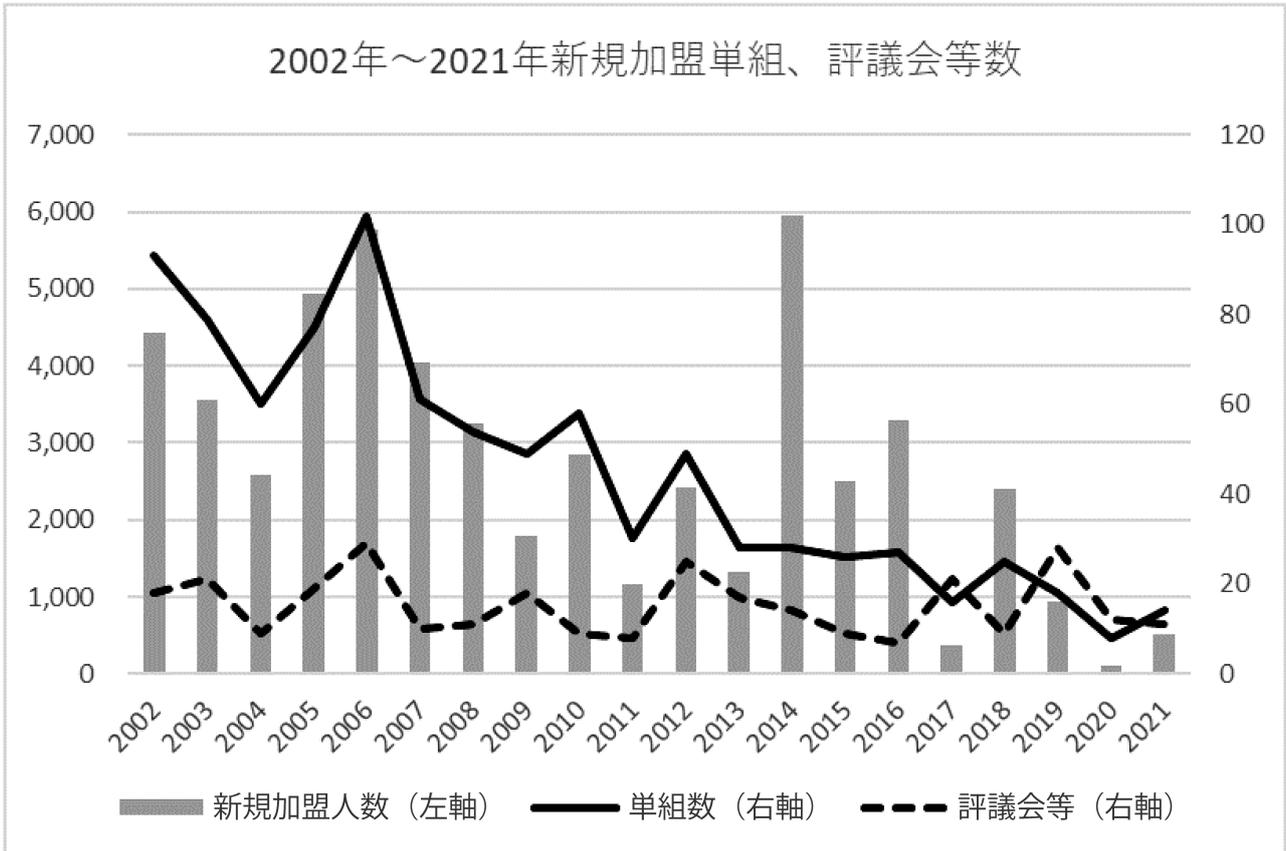
## エ 未組織・未加盟自治体の組織化

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

■新規加盟単組実績

年度	新規加盟単組			参考：単組加入の新労組（評議会、支部・分会等）
	県本部	単組	人数	
2002	44	93	4,437	11県本部 18単組 25職場 305人
2003	28	79	3,558	16県本部 21単組 29職場 703人
2004	33	60	2,573	8県本部 9単組 13職場 379人
2005	34	77	4,931	9県本部 19単組 23職場 539人
2006	38	102	5,774	8県本部 29単組 33職場 1,279人
2007	32	61	4,045	8県本部 10単組 13職場 623人
2008	31	54	3,253	7県本部 11単組 18職場 734人
2009	24	49	1,785	11県本部 18単組 28職場 1,110人
2010	33	58	2,849	4県本部 9単組 9職場 418人
2011	21	30	1,153	4県本部 8単組 569人
2012	27	49	2,417	6県本部 25単組 565人
2013	20	28	1,321	12県本部 17単組 1,233人
2014	20	28	5,948	9県本部 14単組・支部・分会 625人
2015	20	26	2,494	8県本部 9単組・支部・分会 699人
2016	21	27	3,286	7県本部 7単組・支部・分会 426人
2017	11	16	366	16県本部 21単組・評議会等 704人
2018	17	25	2,409	8県本部 9単組 9評議会・協議会等 303人
2019	12	18	942	17県本部 28評議会・協議会・支部等 995人
2020	7	8	115	10県本部 12評議会・協議会・支部等 575人
2021	12	14	504	7県本部 11評議会・協議会・支部等 396人
2022	2	2	144	1県本部 1評議会・協議会・支部等 8人

2002年～2021年新規加盟単組、評議会等数



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

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

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

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

ます。

## ② 県本部行動計画の策定と実効あるチーム活動

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

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

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

## 3. 産別財政の確立

### (1) 全体概況

#### ① 一般会計の運営と財政改革方針

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

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

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

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

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

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

## ② 組織人員の推移

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

## (2) 本部財政の状況と課題

### ① コロナ禍での財政運営と予算編成

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

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

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

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

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

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

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

## ② 上部団体会費の見直し

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

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

## （3） 県本部における登録納入制度と単組組合費の状況

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

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

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

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

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

#### (4) 交付金の見直し

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

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

一方、「次代の担い手配置専従交付金」「競合組織対策費」等については、2021年9月から「県本部事業促進交付金」への見直しを行い、2年間の時限交付金とし、各県本部にて活用されました（詳細は150頁「② 県本部の現状と課題、ウ 県本部事業促進交付金を活用した県本部事業の活性化」の項参照）。また、時限の交付金として、「県本部オンラインネットワーク構築支援金」も創設しました。2021年度から2023年度までの3年間で、各県本部のウェブ会議システムの導入や、PC・タブレット等の機器の購入などに活用され、県本部一単組間のウェブ会議環境整備の一助となりました。

#### (5) 組合費の取り扱い

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

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

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

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

#### (6) 会計コンプライアンス推進体制の確立

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

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

以 上

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

### 1. はじめに～組織の現状

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

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

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

## 2. 取り組みの基軸と重点課題

### (1) 基本的視点と第6次組強計画の位置づけ

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

### (2) 重点課題

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

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

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

### 3. 基本設計と目標達成にむけた具体的取り組み方針

#### (1) 基本設計

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

部の実行目標を明確にします。その上で、取り組みの進捗状況を毎年確認・検証するとともに、その結果を次年度に生かし、前期については、少なくとも「ステップ」を1つ上がることを目標とします。

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

## (2) 具体的取り組み方針

- ① 単組・県本部におけるステップを設定し、取り組みを進めます。なお、この「ステップ」は、必ずしも1つずつしか進められないものではなく、複層的・重層的な進め方もあり得ます。したがって、それぞれの単組において「底上げシート」などで確認された現状と課題や県本部体制の変化に応じ、優先すべきステップを検討・設定します。
- ② 単組は、活動の基本を、(ア)執行委員会の定期開催、(イ)組合員からの意見聴取の機会の確保、(ウ)継続的な要求書の提出と労使交渉の実施、(エ)月1回以上の情報発信、(オ)新規採用職員の組織化など組織率の向上、の5点に設定し、4年間で全単組の水準を引き上げることをめざします。

- ③ 県本部には、本部と単組をつなぐ「要」「結節点」としての重要な役割が求められています。単組活動の支援の中軸を担うためには、各単組の置かれた状況を的確に把握し対応することが不可欠であることから、そのための体制づくりを進めなければなりません。したがって、(ア)定期的な単組オルグの実施による単組役員との意思疎通の促進、(イ)各闘争期における単組状況の把握と指導、(ウ)組合員・単組課題に即した集会・会議・学習会の企画・開催、(エ)県本部の担い手の育成・発掘、(オ)運動推進のための体制・財政の確立、の5点を、全県本部で計画・実行することをめざします。
- ④ 本部は、県本部との連携を強化し、これらの取り組みを点検・確認・支援するとともに、本部・県本部がともに継続的な組織運営が可能となるよう、県本部交付金も含めた財政構造の検証・見直しを行います。さらに、各単組での組織率向上と活動の活性化に資するため、省庁・国会対策、政策立案機能と情報収集・分析・発信力を強化します。

## <前期>

### ① 単組

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

そのため、「単組活動 底上げシート」などを活用しながら、現在の単組活動の振り返りと今後の目標設定などを進めると同時に、新規採用者の組織化をはじめとした未加入者対策と、会計年度任用職員などの非正規労働者、役職定年者・再雇用者などの高年齢層労働者を含めた同一職場で働く仲間の組織化を進め、単組組織率の向上をめざします。同時に、幅広い組合員の参加を背景として、賃金・労働条件や職場環境の改善にむけた組合活動の活性化をはかります。

#### 【ステップ1】

##### 「組合員の声を聞く」

＝職場にコミュニケーションの素地をつくる

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

します。同時に、執行委員会機能を発揮するためにも、ステップ1では「毎月1度の執行委員会の開催」など、具体的な到達基準を設定します。

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

### 【ステップ2】

「職場課題の重点化と『積み上げる』『勝ち取る』意識の醸成」

＝組合員の声から、具体的要求・交渉につなげる

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

### 【ステップ3】

「『伝える』活動の強化と組合員の幅広い参画の推進」

＝組合活動の見える化・見せる化と新たな企画による参加促進

- ① 教宣紙の発行をしていない単組や発行していてもその頻度が月1回未満の単組は、この間徐々に増加しつつあります（組織基本調査）。「組合が何をしているのか」を周知することは、組合活動への理解を広く共有するためにも不可欠です。機関紙の内容も工夫し、組合員の意見を引き出すための職場オルグや職場集会、交渉については、その経過や結果を積極的に機関紙などに掲載します。また、同じ職場の同僚や同期など、身近な「顔見知り」が掲載された記事には、興味を惹かれることが多いことから、交渉や組合行事だけではなく、実際の組合員の声の掲載や職場紹介コーナーなども含めて、より

多くの組合員が登場する機会を作ります。さらに、これまでの機関紙の配布などを契機とした声掛けに加え、いつでも見ることができるSNS発信についても、検討・強化します。

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

#### 【ステップ4】

##### 「役員任期の複数年化と次代の発掘」

＝経験の積み重ねによる交渉力アップと組合活動の継続性の確保

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

の発掘と育成をはかります。

## ② 県本部

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

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

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

### 【ステップ1】

#### 「単組実情に寄り添う」

＝単組の実態や課題を把握した各単組の組織強化の推進

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

ます。

## 【ステップ2】

### 「集会・会議のあり方見直しと担い手育成・発掘」

＝より多様な組合員の参画をめざし、次代につなぐ取り組み

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

## 【ステップ3】

### 「情報ネットワークの構築と発信力の強化」

- ① ウェブによる迅速な情報発信は、自治労への帰属意識を高めるためにも必須のものとなっています。とくに、組合に対する悪評判や批判、ネガティブな発言は広がりやすく、それに対する反論は、それが正しいことであっても「言い訳」と決めつけられる傾向があります。したがって、組合員に対して取り組みを日常的に発信し、自治労組合員でい

ることへの安心感・納得感を醸成しておく必要があります。

- ② そのため、従来の機関紙・誌にとどまらず、SNSの活用も含めてより積極的な発信と組合員との双方向の情報交換を検討します。また、短時間で見ることのできる学習動画や各種活動のアピールポイントの作成なども進め、その際には若年層の企画段階からの参画を求めます。同時に、組合員対象のみならず、地域・学生への影響力を考慮し、大学・研究者との連携や地方紙など地元メディアとの協力関係を作ることが必要です。地方連合会等との協力のもとでの寄付講座の実施とともに、メディアと双方向での情報交換でき得る関係を構築し、例えば理不尽・強引な民間委託などの当局提案や労働争議が起きた場合、事実だけではなく組合側の意見を取材することを慣習化することや、春闘の街宣行動やコロナ禍における現場の声の紹介など、情報発信の進化をめざします。
- ③ また、組合員が安心して働くことのできる賃金・労働条件を確保していくためには、1単組での個別交渉では限界があります。そのため、統一闘争への結集力を高めていくことが必要です。したがって、統一闘争時には、リアルタイムでの交渉結果の集約とともに、各単組の到達状況について県内単組役員との共有を進めます。とくに近隣単組への影響を重視し、県本部と単組書記長によるライングループ化や、賃金確定闘争における統一闘争日での終日ズーム開設などにより、交渉状況の相互把握や県本部からの適宜アドバイスなども積極的に検討します。

#### 【ステップ4】

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

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

合い」活動を進めます。さらに、労金との提携による奨学金ローンの新設（低金利ローンへの組み替え支援）などにより、若年層へのアプローチと新採加入推進の新たな取り組みも検討していきます。

### ③ 本 部

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

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

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

#### (ア) 県本部実態の把握に基づく連携強化と支援策の実行

- ① 現在、各本部中執による全県対象の担当県本部制をとっていますが、各県オルグの内容に関する意思統一や結果・課題の共有については、十分に行われてきませんでした。また、1中執が複数の県本部を担当しており、日常業務とオルグとの兼ね合いの中で、オルグ内容に濃淡が生じざるを得ないこと、役員交代時の引き継ぎが難しいなどの課題もあります。
- ② そのため、担当県本部制については、本部・県本部間の連携強化と対応の集中化を目的とした以下の見直しを検討・実施します。
  - ア 担当を配置する県本部の絞り込みと役割・任務の明確化
  - イ オルグ前の目的や手法、確認・要請事項等に関する意思統一と事後の課題共有
  - ウ 一定の経験年数以上の担当書記の配置
- ③ また、定期的なオルグやヒアリングを実施しながら県本部の体制・活動状況・課題を各県本部と本部間でこれまで以上に共有し、それらをもとに、統一闘争をはじめとした各種闘争や集会のあり方、本部による全国調査の内容など、随時見直しを行います。さらに、県本部の実情に応じ、県本部との連携強化と人的支援策等のフォローを実施します。
- ④ 競合・非競合を問わず未加入者が増加している実態を踏まえ、競合単組を含めた未加入者対策や新採加入促進、定年引き上げに伴う組織化など、テーマを明確にした会議を開催します。その際には、実際に活用できるモデルツールの作成や、経験交流とスキル

アップを重視した単組状況別の意見交換の場の設置、問題意識や悩み・成功事例を共有することによる「やる気」「折れないマインド」の醸成など、今後の具体的対応策の確立をめざします。

#### (イ) 情報の共有促進と組合の社会的意義の発信

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

#### (ウ) 組織機能の強化と人材育成

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

も含め、統一闘争における県本部の主導性や単組支援のあり方、新規採用者や会計年度任用職員・再任用者等の組織化など、好事例の共有を進めます。

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

#### <後期>

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

#### **ア 単組：安定的・積極的組織運営の確立**

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

#### **イ 県本部：単組間連携の強化による県本部運営体制の確立**

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

#### **ウ 本部：産別機能強化にむけた運動と本部体制の確立**

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

## 4. 産別財政の確立

### (1) 第6次組強計画期間中の財政運営方針

運動と財政は表裏一体です。本部においても、第6次組強計画の遂行を通して財政基盤の強化を進めます。

一方で、組合員数はこの間の変遷状況から引き続き減少傾向が続くことも、十分想定する必要があります。そのため本部は、組合員数が減少することも想定した現実的な収入の範囲内での運動を展望します。本部の支出構造をあらためて精査し、安定的な産別運営のため、収支均衡を保つことを大前提とします。

よって、第6次組強計画期間中の財政運営方針は以下の通りとします。

- ① 第6次組強計画期間中の組合費水準は、現行通りとします。具体的には、(ア)組合費は月額570円、(イ)闘争資金は年額3,000円とします。
- ② 本部組合費の登録納入基準は100%登録、80%納入とします。
- ③ 交付金は2024年度予算時点で計上した各種交付金（時限の「ネットワーク構築支援交付金」を除く）を基本とし、「組合費収入の4割」を確保します。
- ④ 第6次組強計画期間中は引き続き収支均衡を最大限追求します。
- ⑤ 徴収率の低い単組が多いなど、財政的に厳しい県本部に対しては、本部も必要に応じて県本部と連携しながら助言・支援を行い県本部財政の確立を推進します。

### (2) 財政安定化資金会計および基金会計について

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

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

よって、第6次組強計画期間中の運用に関しては以下を基本とします。

- ① 引き続き一般会計での収支均衡を第一とし、財政安定化資金会計の残高を確保することを基本とします。
- ② 基金会計については、積立額（100億円）の変更議論は行わないことを基本とします。

### (3) 第6次組強計画期間中に議論すべき課題について

組合費水準については、第5次組強計画において当時の組合員数見込みと必要経費の積み上げにより、「組合費収入が59億4,000万円を下回ると判断される場合は、ただちに組

合費水準議論を行う」とし、議論の際には「本部の支出削減方策に終始せず、収入減に直結する組合員数減に対処するための本部体制のあり方など多角的に検討する必要がある」としていました。しかし、第5次組強計画策定時には想定していなかったコロナの影響もあり、組合費水準についての本格議論には至りませんでした。

しかしながら、求められる取り組みが多様化し、その運動を進めるための体制や本部機能をこれまで通り維持するためには、第5次組強計画において示した組合費水準議論の基準額が必要ですが、すでに第5次組強計画の初年度から確保できていない状況が続いています。あらためて現状の運動を前提とせず、将来的な産別運動がどうあるべきか、そのための本部-県本部機能・体制はどうあるべきか、組合員の減少傾向も踏まえ、多角的に議論する必要があります。産別財政を安定的に運営するための必要額とその財源の確保策について、必要とされる組合費水準と交付金のあり方について議論を進めます。

#### 《前期》2023年9月～2025年8月

- ① 現状と同規模の運動を引き続き進めていくための必要額と内訳について2023年度決算額を基準に提示します。また、2023年の登録納入確定の結果および組合員の将来推計（2022年：労働調査協議会推計）より、将来的な本部組合費収入の見通しを提示します。
- ② 現状の支出構造および収支の内訳を精査した上で、今後の運動および本部-県本部機能・体制のあり方について組織強化委員会および本部総合改革PTを中心に議論を進めます。
- ③ 交付金については、財政部会を中心に現行の「一律的な交付金」も含めた既存の交付金の精査を進めます。また、「担い手にかかる交付金」（組織強化・拡大交付金、再雇用交付金、離籍専従役員交付金、就任時補償金、退任時補償金、休職専従役員交付金）については、上記②の議論状況と並行しながら見直しに着手します。
- ④ 議論の結果、今後の自治労運動推進に必要な額が、組合費収入の範囲を超えることが想定される場合は、必要とされる組合費水準を本部・組織強化委員会で議論し、2025年8月定期大会に組織討議案を提示します。

#### 《後期》2025年9月～2027年8月

- ① 前期2年間の中間総括もふまえ、議論を深め、必要に応じた見直しなどを随時実施していきます。

#### (4) 会計コンプライアンス推進体制の確立と県本部支援

会計を適正に管理し、運営していくことは、労働組合運営の基本です。引き続き、財政の適正な執行と監査体制の強化をめざし、以下の通り取り組みを推進します。

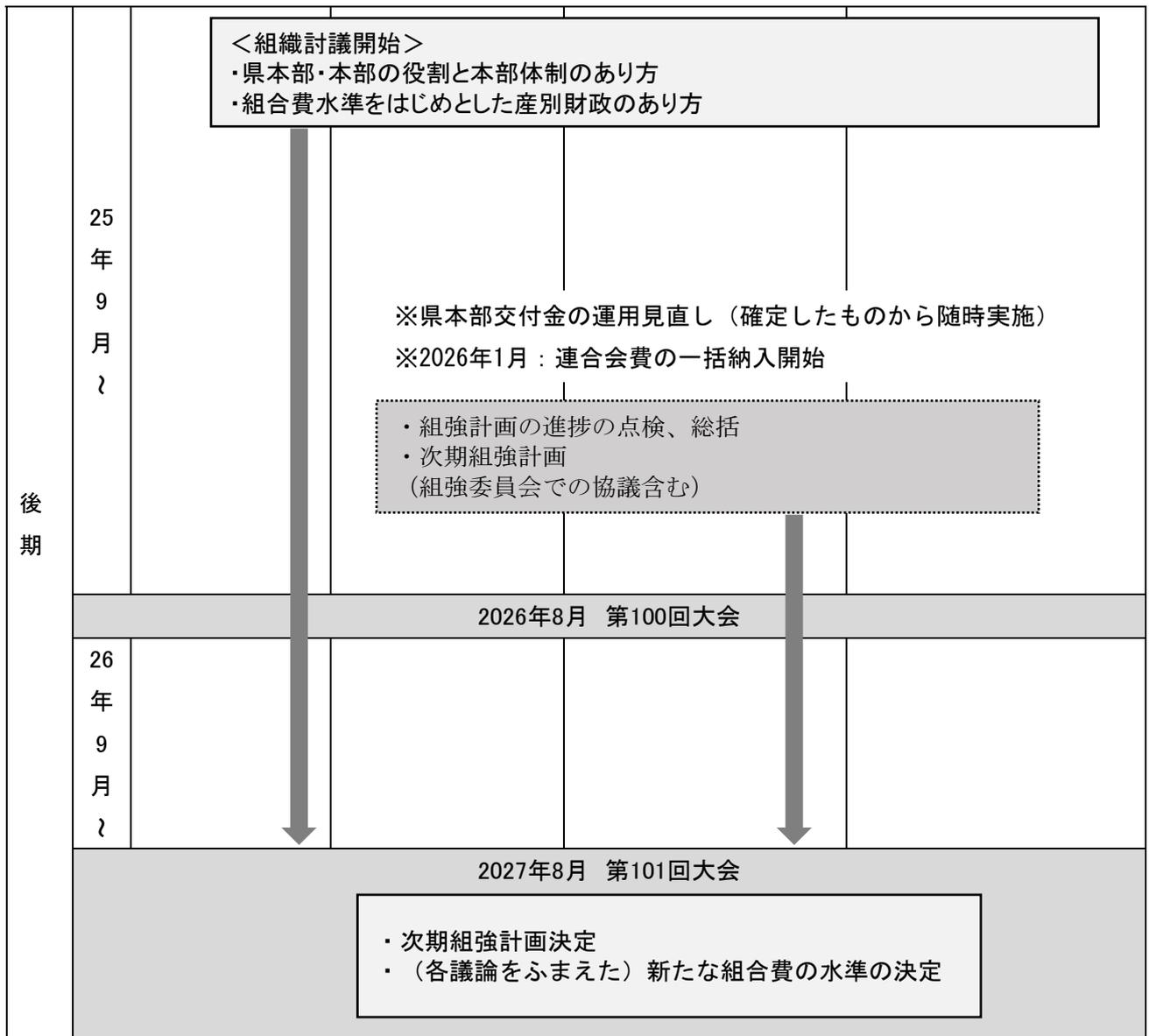
- ① 法人監査による監査を通じた会計処理水準の維持・向上に取り組みます。

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

## 5. 全体スケジュール

各級組織における組織強化の取り組みと産別財政の確立を一体的に進めるため、以下の通り、全体スケジュールを設定します。

	単組	県本部	本部	
			運動と体制	財政課題
前期	<p>【単組⇔県本部】 意見交換と課題の設定</p>		<p>・県本部担当制の確立</p>	<p>・収支均衡の追求 ・組織人員と財政シミュレーション</p>
	<p>・課題の確認 ・ステップの取り組み開始</p>	<p>【県本部⇔本部】 定期的・目的意識的オルグ・意見交換</p> <p>・シート活用等による単組点検・助言、支援 ・課題の整理 ・ステップの取り組み開始</p>	<p>・本部機能と体制</p> <p>・本部運営に要する予算額（固定費等） ・交付金制度全般にかかる見直し</p>	<p>・既存の交付金・上部団体会費等の精査 ・担い手関連交付金のあり方</p>
	23年9月～			
2024年8月 第98回大会				
	<p>【単組⇔県本部】 進捗・課題の確認</p>		<p>・運動、県本部・本部の役割分担と本部体制のあり方 ・交付金制度の見直し ・組強計画の実行状況の点検、中間総括（組強委員会での協議含む）</p>	
	24年9月～			
2025年8月 第99回大会				
	<p>・組強計画【後期】の取り組みの再設定 ・連合会費の制度変更に伴う関係規約・規程の改定 ・組合費の水準議論に関する組織討議案提起</p>			



## 単組活動 底上げシート(案)

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

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

### I 「組合員が集まる」「組合員の声を集める」取り組み

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

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

## II 組合員に活動や成果を「伝える」取り組み

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

## III 私たちの組合を未来に「つなぐ」取り組み

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

	・専従書記長の任期後には組合三役として残ってもらうなど、フォロー体制をとっている	り切ろう」という気持ちが大切です。
③役員選出	・担い手育成のため、青年部などからも選出	
	・運動の全体化のため、補助機関からも選出	
④任務分担	・女性組合員を積極的に登用している	
	・女性役員の割合が30%を超えている	
	・書記長など一部役員に業務が集中している	
2. 支部や評議会などの補助機関		
①評議会	・ない	※職場の課題を把握し、組合員の運動への参画を進めるためには、さまざまな形での「グループ」が構成されることが重要です。
	・一部職種に限定している	
	・全職種ごとに構成している	
②女性部・青年部など	・ない	
	・青年運動の推進母体がある(青年部・ユース部など)	
	・女性運動や男女平等のための推進母体がある	
③支部・分会	・壮年部などの組合員のための集まりがある	
	・ない	
	・支部、分会、班などの体制がある	
3. 組織率の維持・向上		
①新規採用者の組織化	・年々組織率が低下しているが、対策ができていない	※自らの単組のみでは、なかなか改善が難しい課題であることから、他単組における好事例の積極的な共有が必要です。なお、「できていない」課題に対しては、その要因を分析し、対応策を県本部と協議していきましょう。
	・低下傾向にあったため、新たな取り組みを始めている	
	・青年層を含め、組織的な体制で取り組んでいる	
	・(ほぼ)100%加入のため、とくに対策はしていない	
②非組合員対策	・非組が多く、対策もできていない	
	・若年層などを対象に非組への対策を開始している	
③再任用者などの組織化	・100%加入のため、とくに対策はしていない	
	・組織化の取り組みはできていない	
	・定年引き上げの開始に合わせ、組織化の取り組みをスタートさせた(させる予定)	
④会計年度任用職員など、臨時・非常勤等の組織化	・おおむね組合加入している	
	・組織化の取り組みはできていない	
	・組織化は一部職種にとどまっている	
	・すでにほぼ100%組織化している	
4. 組合財政		
①組合費水準	・10/1000未満	※活動の裏付けとなるのが、組合の財政です。活動内容の豊富化や組合員参加型への見直しなどをはかると同時に、持続可能な組合体制を確保するための財政水準について、今一度確認することが重要です。
	・10～14/1000	
	・15/1000～19/1000	
	・20/1000以上	
②決算状況	・単年度収支赤字	
	・ほぼ収支が均衡	
	・基金を含め、組合財政には余裕がある	
5. 共済やろうきんとの連携		
①共済	・共済は(ほぼ)未加入	※組合員の可処分所得の向上など、生活に直結するサービスについて、推進していくことも必要です。
	・共済担当の執行委員を配置している	
	・新入組合員への加入促進を図っている	
	・新採への組合説明会やオルグの際には、共済職員も同席している	
②ろうきん	・年1回以上の学習会を開催している	
	・労金は(ほぼ)活用していない	
	・労金加入と賃金振込先指定の取り組みを進めている	
	・新採への組合説明会やオルグの際には、労金社員の同席をお願いしている	

## 「自治労ジェンダー平等推進計画」(案)

### 1. はじめに

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

一方、世界の潮流は2015年に国連(女性の地位委員会)が提唱した「203050」であり、2030年までに意思決定の場に女性が50%入ることとしています。日本は「第5次男女共同参画基本計画」の中で「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるようめざして取組を進める」との表現にとどめられています。また、2023年の「ジェンダーギャップ指数」では政治分野で138位、経済的分野で123位となっており、総合的順位は146カ国中125位と昨年よりさらに順位を落として先進国の中で最下位となっています。これは、他国のジェンダー平等の取り組みと比較し、国内での取り組みが遅々として進んでいないことを表しています。

また、基本計画では「性的指向・性自認(性同一性)に関するハラスメント防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認(性同一性)についての理解を促進する」とも示されました。性別や国籍など幅広く多様性の尊重の機運が広がる中、自治労も2018-2019運動方針以降、LGBTQ+ (性的マイノリティ) に対するハラスメント対策など、性自認を含む多様性の尊重を明確にし、取り組みを進めてきたところです。2023年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(LGBT理解増進法)が成立しました。私たちが求めた差別禁止法どころか「すべての国民が安心して生活することができることとなるよう留意するものとする」と性的マイノリティ当事者の尊厳を踏みにじるような条文が追加され、政府が具体的指針を策定すると定めています。これにより自治体の先進的な取り組みが後退することのないよう、働きかけを強める必要があります。私たちは、人権が守られ、平等で差別やハラスメントのない、誰もが安心して働くことができる職場や組織づくりをさらに進める必要があります。

## 2. 自治労がめざす組織の姿（基本的考え方）

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

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

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

男女が置かれている環境やその背景等を学習し対話することで意識の変革をはかり、男女それぞれが見ていた組織の姿はあたり前のものではないことに気づく必要があります。そのためには、これまでも展開してきた社会的性差である「ジェンダー」差別をなくす運動を継続、発展させ、LGBTQ+を包含したジェンダー平等推進をはかりながら多様性を認め合うことの大切さを共有することが求められます。自治労は、男女平等参画の取り組みをさらに進め、その取り組みを進める中でジェンダー平等社会の実現にむけた運動を構築すべく、「男女がともに担う自治労計画」から「自治労ジェンダー平等推進計画」に変更し、多様性を認め合い「すべての人がその人らしく、働きやすく暮らしやすい」職場や社会を形成していくことをめざします。

## 3. 男女平等参画を進め、ジェンダー平等社会の実現に取り組む意義

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

ることが重要となります。

また、職場にはLGBTQ+の当事者がいることを認識し、あらゆる差別を許さず人権の尊重を掲げる自治労として、誰もが働きやすい職場環境を実現するためにも、LGBTQ+当事者の人権を守りハラスメントなどの課題解決への取り組みの強化が必要です。ジェンダー平等はすべての人がむき合うべきテーマであり、多くの人が参画しやすいよう組合活動のさまざまな場面においてジェンダー平等を意識して取り組むことが重要です。

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

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

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

#### 5. 計画の期間

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

#### 6. 組合における男女平等参画にむけて達成すべき目標

##### (1) 組合運動に30%以上の女性参画を意識する

組合執行部の構成や会議出席率などの組合参画における男女の絶対的な数の違いは、

ジェンダー平等実現のために乗り越えるべき壁です。そのため、自治労におけるジェンダー平等実現のためには、組織に変化をもたらすといわれる30%以上の参画（クリティカル・マス）を意識した運動を展開することが求められます。

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

現在、県本部（単組）ごとに女性参画の状況に違いがありますが、執行委員会における女性参画、機関会議への女性参画が基本となることから、本部、県本部（単組）ごとの目標を設定することとします。その上で、いつまでに、どの取り組みを行うかを明確にすべく第1、第2フェーズにおける達成目標を掲げます（「ジェンダー平等推進計画の達成に係る工程表」）。達成目標としては掲げていませんが、機関会議の運営（議長、資格審査・議事運営委員等）はもちろんのこと、各種集会やセミナーの参加者についても、女性の30%以上の参画・参加をめざします。

## **(2) 本部における達成すべき目標**

### **① 執行委員会の女性参画**

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

### **② 評議会・横断組織等における三役等への女性参画**

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

### **③ 機関会議への女性代議員の参画**

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

## **(3) 県本部・（単組）における達成すべき目標**

### **① 執行委員会の女性参画**

#### **ア 執行委員会**

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

#### **イ 五役（非専従含む）**

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

# ジェンダー平等推進計画の達成に係る工程表

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

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

## ウ 県本部専従役員

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

達成後は、さらなる増加にむけて努力します。

## ② 機関会議の代議員・中央委員

第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性の参画30%以上を達成します。

達成後は割合を50%に近づけます。

## （4） 目標達成に至らなかった場合

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

## 7. 女性参画を進めるための環境整備

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

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

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

## 8. LGBTQ+に関する差別解消にむけた取り組み

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

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

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

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

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

#### <注 釈>

- ①法律上の性別：戸籍や住民票上の性別。
- ②雇用管理上の性別：職場の人事・労務担当者が管理・把握している性別。
- ③働いている性別（職場での性別）：組合や職場で認知している性別。当面、機関会議で性別を登録する際などに用いる。

④生活している性別：日常生活の多くの場面で使用する性別。

⑤自認の性（性自認）：自分が認識する性別。

## 9. 「自治労ジェンダー平等推進委員会」等の設置と運動の推進

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

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

## 10. 「男女平等推進闘争」から「ジェンダー平等推進闘争」へ

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

## 11. 次代の担い手（女性）となる人材の育成および研修

### (1) アンケートから見えるもの

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

対話」(34.5%)があげられ、単組内での意見交換、対話が有効と考えられています。

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

## (2) 女性組合員への積極的な働きかけ

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

## (3) 女性役員等の育成

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

## (4) LGBTQ+に関する研修・周知啓発などによる理解の増進

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

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

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

以 上

## 用語解説

### • ジェンダー

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

### • アンコンシャス・バイアス

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

### • クリティカル・マス

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

### • クォータ制

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

### • LGBTQ+

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



## 【総括】

### I 男女がともに担う自治労計画とアクションプランの到達点

#### 1. 計画策定の経過

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

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

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

#### 2. 自治労本部の現状と課題

##### (1) 定期大会における女性の参画

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

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

## (2) 中央委員会における女性の参画

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

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

## (3) 県本部代表者会議や拡大闘争委員会における女性参画

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

## (4) 本部女性執行委員

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

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

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

### 3. 県本部の現状と課題

#### (1) 県本部「男女がともに担う自治労委員会」の設置状況

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

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

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

#### (3) 県本部における女性の参画の状況

実態調査によると各県本部の五役（四役）含めた執行委員数の合計は1,237人であり、その内189人が女性（15.3%）です。46県で県本部執行委員に女性を選出しています。県本部五役に女性を選出しているのは30県本部33人で、選出人数は前年から若干増えたものの専従者は減少しています。執行委員（非専従）に女性を選出しているのは46県本部137人で、選出人数は減少しています。

役職	専従・非専従	2017年調査	2020年調査	2021年調査
五役（四役）	専従	17県本部 18人	10県本部 12人	10県本部 10人
	非専従	15県本部 20人	14県本部 19人	20県本部 23人
執行委員	専従	19県本部 27人	11県本部 15人	11県本部 14人
	非専従	45県本部118人	47県本部140人	46県本部137人

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

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

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

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

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

#### 5. 男女平等推進闘争について

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

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

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

ました。

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

## 6. 自治労の男女平等に関わる教育研修の取り組みと課題

### (1) 本部の取り組みと課題

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

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

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

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

### (2) 県本部の学習会の状況

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

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

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

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

## 7. 次代のユニオンリーダー調査結果

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

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

## 8. 女性役員を対象とした実態調査結果

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

### ＜県本部の専従役員になって困難に思うこと＞

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

### ＜県本部の専従役員を務める上でどんな支援が必要か＞

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

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

### ＜どうすれば県本部で女性専従役員を増やすことができるか＞

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

意見、提起が多くありました。

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

## 9. まとめ

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

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

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

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

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

## II LGBTQ+の課題

### 1. 自治労の運動方針

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

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

## 2. 自治研作業委員会のアンケート調査結果

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

### (1) セクハラ・SOGIハラについて

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

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

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

### (2) LGBTについての研修の有無

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

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

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

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

以 上

## 第27回参議院選挙闘争の推進について（案）

### 1. 第27回参議院選挙の基本目標

この間、「新たな政治対応方針」等において確認してきた、国民の多数派に対応した「中道」「リベラル」勢力のさらなる結集にむけて、第27回参議院選挙の基本目標を次の通りとします。

#### (1) 自治労の政策課題の前進

社会保障を中心とした公共サービスの拡充をはじめ、地方財政の確保・分権の推進、自律的労使関係制度の確立など、自治労の政策課題の前進をめざします。

#### (2) 公共の役割と勤労者政策を重視する候補者の拡大

自治労の組織内候補をはじめ、質の高い公共サービスの確保と社会的弱者や勤労者の要求を理解し、自治労が求める社会像と政策について共有できる候補者を積極的に支援し、国民多数派に対応した「中道」「リベラル」勢力の結集・拡大をはかります。取り組みにあたっては、立憲民主党を基軸とし、広範な市民とも連携します。

#### (3) 連合の統一对応による取り組み

今後決定される連合の選挙闘争方針・統一对応を基礎として取り組み、連合が掲げる「自由・公正・連帯の社会」「働くことを軸とする安心社会」の構築をめざします。

### 2. 第27回参議院選挙をめぐる情勢と具体的な政策課題

#### (1) 参議院選挙をめぐる情勢

- ① 岸田政権は、2022年末に専守防衛を逸脱する敵基地攻撃能力の保有や防衛費の大幅増額を含んだ「安全保障関連3文書」を国会の議論を経ずに閣議決定し、さらに、2023年の通常国会では、防衛費増額のための財源確保法、差別を助長しかねない修正が行われたLGBT理解増進法や、共生社会に逆行した改正入管法、原発の稼働年限を引き延ばすことを決定したGX電源法など、私たちの生活や将来に影響を及ぼす法案を疑問や懸念点を残したまま押し通し、国会軽視の姿勢を強めています。また、岸田首相が憲法改正に関し、2024年9月までの党総裁任期中の実現に意欲を見せており、今後も憲法審査会の開催が強行され、改憲にむけた議論を加速させる

など、国民の意見が割れる議論を強引に進めようとしています。

- ② 通常国会会期末に、政局の主導権を確保するため、岸田首相はあえて解散風をあおってきました。しかし、(ア)マイナンバーカードへの国民不信、(イ)子育て政策の財源先送り問題、(ウ)長男の首相秘書官更迭、(エ)衆議院の選挙区擁立での自民・公明両党の対立などの負の要因が拡大し、上昇した内閣支持率も再び下落しました。今後、内閣改造や自民党役員人事の断行、外交などによって内閣支持率を回復させ、秋以降に衆議院解散・総選挙を行う可能性があるため、その動向を注視しなければなりません。
- ③ 一方、野党第一党である立憲民主党は、働く者・生活者の立場に立った議員立法や政策立案等をしてはいますが、十分に存在感を示すことができていません。政党支持率は低迷を続けるとともに、党勢を拡大する日本維新の会をはじめ、一部の野党が政権の補完勢力となっているため、岸田政権に対抗する勢力の結集が実現できていない状況が続いています。このような状況に対して、引き続き自治労は、政策を穏健な国民意識に基づいたものに変えること、「成長一辺倒」の経済政策からの抜本的変革を行うことが最重要課題であると認識し、「国民の多数派に対応した『中道』『リベラル』勢力の結集」にむけて、最大限の努力を傾注する必要があります。
- ④ 2022年の第26回参議院選挙は、2019年同様、連合にとって支持政党が立憲民主党と国民民主党に分かれて対応するという難しいたたかいとなりました。2019年当時の立憲民主党・国民民主党をあわせた比例区の得票は約1,140万票でしたが、2022年の両党をあわせた得票は約990万票に落ち込み（立憲：約110万減、国民：約30万減）、比例代表からの当選も、日本維新の会8議席の後塵を拝し、立憲民主党は7議席にとどまりました。自治労組織内候補「鬼木まこと」は、171,619票を獲得し、当選を果たしましたが、目標得票数に遠く及ばないという厳しい結果となったことから、2025年の参議院比例代表選挙では、2022年参院選の総括を踏まえ、全県本部が一丸となって、組織強化とあわせた取り組みを進める必要があります。

## (2) 具体的な政策課題

「共生と連帯に基づく持続可能な社会」を実現するため、以下の政策の具体化を求めて、参議院選挙闘争を推進します。

- ① 憲法理念の柱である平和主義・国民主権・基本的人権の尊重と「集団的自衛権」行使を正当化するための憲法改正の阻止、過去の侵略戦争への反省を踏まえた協調外交の推進
- ② 新自由主義・成長至上主義による社会的格差の拡大に歯止めをかけ、福祉・環境・教育・雇用を重視した社会的セーフティネットの再構築とリンクした持続可能な経済の確立
- ③ 脱原発と再生可能エネルギー事業による雇用拡大と地域経済の活性化を推進する

## 地域分散型エネルギー社会への転換

- ④ 少子・高齢・人口減少社会に対応するため、全世代対応型の普遍的な社会保障制度の枠組みづくりと、介護・医療、子ども・子育て政策の強化。同時に、税源確保と財政健全化のための総合的な税制改革の推進
- ⑤ ジェンダー平等社会の実現と、女性の就労支援や均等待遇の実現のための具体的政策の推進
- ⑥ 福祉や環境、教育などの生活に密着した公共サービスを担うための自治体の基盤強化と、地方自治と地方財政の確立にむけた財政制度改革の推進

## 3. たたかいの具体的推進

### (1) 比例代表選挙の取り組み

- ① 自治労の政治方針および「各種選挙における自治労の推薦基準」に基づき、組織内候補者を擁立します。自治労の組織内候補には、地域で働く公共サービス労働者の声を国政に反映させ、勤労者の生活改善のための政策を推進することが求められます。
- ② 現下の国政の情勢や自治労組織の状況を踏まえれば、極めて厳しいたたかいとなることは必至です。自民党政権の暴走に歯止めをかけ、国民の多数派に対応した「中道」「リベラル」勢力の結集・拡大を進めていくためには、自治労の組織力を示すことが極めて重要であり、絶対に負けることは許されないたたかいとなります。
- ③ 公共サービス現場の声を反映させた政策や、地方自治と地方財政の確立にむけた政策実現をはかるため、自治労組織内議員の岸真紀子（きし・まきこ）現参議院議員を立憲民主党から組織内候補として擁立します。

### (2) 選挙区選挙での取り組み

- ① 連合運動の主要な役割を担う産別として、連合が掲げる選挙闘争方針・統一対応を基本とし、地方連合会に結集して取り組みます。また、組織内候補や政策協力候補の擁立についても積極的に対応します。
- ② 1人区においては、統一候補の擁立に努力し、勤労者・市民を中心に幅広い支持基盤の拡大をはかり、勝利をめざします。
- ③ 一般推薦候補の推薦決定は、今後決定される連合の選挙闘争方針を踏まえて対応します。

### (3) 参議院選挙闘争本部の設置

自治労参議院選挙闘争本部を設置し、各種会議を配置する中で選挙闘争の具体的諸準備を進めます。

#### (4) 各県本部・単組の具体的取り組み

現職国会議員は、国会開会期間を中心として公務の日程が過密に設定され、その日程が優先されることから、新人候補に比べて全国に訪問できる日程が限られます。したがって、比例代表「岸まきこ」の取り組みは、ほとんどの組合員が直接候補者に会うことができない中で、いかに「岸まきこ」を浸透させるかが問われる取り組みになります。本部、県本部、単組それぞれの役職員がそうした認識を持ち、それぞれが組合員の支持を広げていくことが重要です。

より具体的な取り組みについては、今後開催する県本部代表者会議等で方針提起しますが、当面、以下の取り組みを進めます。

- ① 各県本部・単組は、比例代表選挙における岸まきこ参議院議員の推薦決定を早急に行います。その上で、具体的な方針を決定するとともに、全組合員の支持を得ることをめざし取り組みを開始します。より具体的な手法については、それぞれの県本部と本部が個別に協議し、地域の状況に応じた検討を行います。
- ② 前回の参議院選挙総括およびこの間の参議院選挙アンケート調査の結果なども踏まえ、自治労がめざす社会像と政治活動の必要性や公職選挙法や関連法の遵守などコンプライアンスの徹底について、各単組・組合員を対象にした政治学習会などの学習の機会を積極的に設けます。
- ③ 県本部・単組、さらには支部・分会といった、より組合員に近い組織での取り組みをさらに強化するとともに、評議会・協議会や県職共闘・大都市共闘といった横断組織、青年部・女性部といったネットワークも最大限活用し、組合員にまで届く運動の展開で、岸まきこ参議院議員の周知をはかります。

##### (参考) 岸真紀子さん略歴

1976年3月	北海道生まれ(満47歳)
1994年	北海道栗沢町役場(現在の岩見沢市)入職
2004年	自治労岩見沢市職員組合特別執行委員 自治労北海道空知地方本部執行委員
2007年	自治労北海道空知地方本部書記次長
2008年	自治労北海道空知地方本部書記長
2010年	自治労北海道空知地方本部副執行委員長
2011年	自治労北海道空知地方本部書記長
2013年	自治労中央執行委員(法対労安局長)
2015年	自治労中央執行委員(組織対策局長)
2017年	自治労特別中央執行委員(組織対策担当)
2019年	参議院議員(比例代表)初当選

## 第6号議案

# 2024年度一般会計・特別会計予算（案）

## 目 次

2024年度一般会計・特別会計予算（案）について	211
1. 2024年度一般会計予算（案）	217
(1) 2024年度一般会計予算（案）総括表	217
(2) 2024年度一般会計予算（案）	218
(3) 組合費・闘争資金収入見込み明細表	（未稿）
(4) 交付金明細表	（未稿）
(5) 第97回定期大会関連必要経費（案）	226
2. 救援会計予算（案）	227
3. 財政安定化資金会計予算（案）	229
4. 自治労基金会計予算（案）	230
5. カンパ会計予算（案）	231
6. 自治労役職員互助年金特別会計予算（案）	233
7. 公営競技評議会特別会計予算（案）	234
8. 都市公共交通評議会労組事業特別会計予算（案）	235
9. 自治労会館特別会計予算（案）	236

# 2024年度一般会計・特別会計予算（案）について

## 1. 2024年度予算の特徴と課題

### (1) 2024年度予算の基本的考え方

2024年度予算編成は、2023年度予算に引き続き次の2点を基本的考え方としました。

- ① 一般会計の単年度収支を均衡＝組合費収入の範囲内での運動を再構築
- ② 10年後を見据え、厳しい財政状況を全体で把握し危機感を共有

右表は「2024年度一般会計予算（案）」からの抜粋です。総収入70億9,071万円のうち、前年度繰越金10億2,614万円を除く2024年度の純粋な収入額は60億6,457万円の見込みです。総支出から財政安定化資金会計繰出金と予備費を除いた純粋な支出予定額は62億4,884万円で、1億8,427万円の不足となり、この不足分を繰越金で補填せざるを得ない状況です。

2023年度は、期首に9億2,184万円の前年度繰越金を得、組合費収入不足の補填と予備費の確保に充てましたが、決算では10億2,614万円を繰り越すことになりました。前年度を超える繰越金を得るということは、2023年度は前年度繰越金を充当して予算を組んだものの、それに頼ることなく当期収入の範囲内での執行に収まった、おおむね収支均衡を達成することができたといえます。

### 2024年度の純粋な収支（見込み）

	2024年度予算（案） （円）
総収入（a）	7,090,715,324
うち繰越金（b）	1,026,141,004
① 純粋な収入 （（a）－（b））	6,064,574,320
総支出（c）	7,090,715,324
うち財政安定化資金会計繰出金（d）	385,414,666
うち予備費（e）	456,455,187
② 純粋な支出 （（c）－（d）－（e））	6,248,845,471
①－② 純粋な収支	△ 184,271,151

しかし、2023年度においても組合費収入の範囲内での執行には至っておらず、2024年度も上記の通り収入不足分を前年度繰越金で充当することになります。繰越金頼りの予算編成は、十分な繰越金を得られなくなった途端に、他会計からの繰入金に頼らざるを得ない状況に陥ることを意味しており、一刻も早く収入の範囲内での支出構造に近づける必要があります。

### (2) 2024年度以降の予算の見通しと予備費の確保について

2020年度末から4年にわたるコロナ禍において、2021年度は10億7,152万円、2022年度は12億3,674万円、2023年度は9億2,184万円、そして2024年度も10億2,614万円と、多額の前年度

繰越金を得ることとなり、財政安定化資金会計を取り崩すことなく予算編成を行うことができました。しかし2024年度予算は、2023年度の総括を踏まえさらに現実的な予算組みとしているため、ここ数年のような多額の繰越金は見込めません。2024年度以降は、収入の範囲内での予算編成、執行がさらに求められることとなります。また、収支均衡の観点から2024年度以降予備費からの支出はできる限り抑制して次年度に繰り越し、そのまま次年度の予備費として確保することを基本とします。

財政安定化資金会計の残高は2024年度期首で約25億円の見込みです（うち2億円は2025年度、2026年度の共済推進県本部交付金の原資として用途決定済）。仮に、収入不足分を財政安定化資金会計の取り崩しで補填し続ければ、10年以内には残高が枯渇することになり、本部運営は危機的状況となります。よって、一般会計の収支均衡を徹底し、財政安定化資金会計の残高を確保することを基本とします。

### (3) 今後の課題について

第6次組織強化計画（案）では、計画期間中の財政運営方針として、計画の遂行による財政基盤の強化をめざしつつ、一方で産別財政の安定的な運営のため、組合員減少も想定した現実的な収入の範囲内での運動を展望し、収支均衡を保つことを大前提ととしています。

2023年度予算では一定の収支均衡を達成することができましたが、この間

の多額の前年度繰越金に依るところも大きく、2024年度以降も継続的に収支均衡を保てなければ、本当の意味で収支均衡を達成したとはいえません。2024年度以降も収支均衡を大前提としつつ、さらに組合費収入の範囲内での支出を追求しますが、現状の運動・体制の維持を前提とすれば大きく支出構造を見直すことは難しく、組合費収入の範囲内には収まらないのが現実です。

そのため、第6次組織強化計画（案）では、期間中に本部の支出構造を改めて精査した上で現在と同規模の運動を進めていくための必要額を示しつつ、一方でその運動を前提とすることなく、将来的な産別運動がどうあるべきか、そのための本部一県本部機能・体制はどうあるべきか、交付金の見直しも含め多角的に議論する、としています。議論の結果、今後の自治労運動推進に必要な額が組合費収入の範囲を超えることが想定される場合は、組合費水準も含め議論を進めることとなります。自治労運動・財政基盤のあり方を問う課題であり、産別全体での受け止め、議論が必要です。

## 2. 組合費等について

(登録確定後に記載)

## 3. 各会計予算編成の概要について

### (1) 一般会計

#### <収入の部>

- ① 組合費について（登録確定後に記載）
- ② 全労済手数料（款項目）は、2023年度実績に基づき計上しました。
- ③ 積立金取崩収入（目）は、今年度予定している役職員退職金および離籍退任時補償金の支出相当分を計上しています。
- ④ 繰入金（款項）は、共済推進県本部交付金の原資として財政安定化資金会計より1億円を繰り入れます。
- ⑤ 共闘協力金収入（款項）は、支出の部の共闘協力金支出（款項）に同額を計上しています。
- ⑥ 前年度繰越金（目）は10億2,614万円です。前年度9億2,184万円より1億429万円増加しました。
- ⑦ 収入総額は70億9,071万円の見込みです。前年度より9,841万円増加しています。うち、③積立金取崩収入は積立金から、④繰入金は財政安定化資金会計からの繰り入れであり、組合費収入は現時点で1億2,491万円減少しています。

#### <支出の部>

- ① 人件費は、全体で前年度予算比+

0.5%、523万円増の11億5,565万円です。役員退任・書記退職により、役員給（項）・書記給（項）/退職金（目）が増加すること、また役員改選による引っ越し代・役員宿舍契約料等の増加や、2023年度決算額を踏まえ役員共済負担金を増額したことにより、福利厚生費（項）が増加することなどが要因です。一方で別途積立金を確保している退職金（目）を除くと10億3,321万円で、前年比△3.2%、3,367万円減となっており、役員給（項）、書記給（項）ともに、給料（目）では減額を見込みます。

- ② 事務費は、全体で前年比△5.3%、1,875万円減の3億3,243万円です。システム費（項）/システム運用（目）は、サーバーのレンタル料です。2023年度予算よりレンタルに変更しましたが、2023年度は切り替え月のタイミングで予算計上が2月分でした。2024年度から12月分計上のため増額しています。
- ③ 会議費は、全体で前年比△7.7%、1,148万円減の1億3,827万円です。大会費は本大会（函館大会）のため増額ですが、隔年会議・集会費（項）/自治研集会費（目）の自治研集会を実施しない年のため、トータルで

は減額となりました。

- ④ 専門局費は全体で前年比△8.8%、7,247万円減の7億4,770万円です（上部団体動員費相当分除くと、前年比△5.7%、4,531万円減）。

ア 総合企画総務局費は2億972万円で254万円の減少です。

イ 総合労働局費は5,939万円で1,594万円の減少です。

ウ 総合組織局費は3億1,103万円で1,311万円の減少です。

エ 総合政治政策局費は1億6,566万円で3,612万円の減少です。

オ 財政局費は188万円で474万円の減少です。

なお、ア、イ、エについては、⑤に記載の通りその一部を上部団体動員費（款項）に移行しています。

- ⑤ 上部団体動員費（款項）は2024年度より新設の科目です。総額3,000万円を計上します。上部団体、共闘団体等の全国規模の動員費については、当該局では正確な事業計画の作成が難しく、予算額と執行額に大きな隔たりがあることが課題となっていました。よって、2024年度予算より次の動員については専門局費ではなく、別途上部団体動員費として計上し予算管理を行います。

- 総合企画総務局動員費（目）：連合春闘集会、公務労協公共サービスキャンペーン集会
- 総合労働局動員費（目）：公務員連絡会春闘・人勧中央行動
- 総合政治政策局動員費（目）：さようなら原発集会、5.3憲法集会

- ⑥ 旅費は全体で△19.4%、1,611万円減の6,700万円です。「日数の抑制、経路の効率化、人員の適正化」の原則を徹底しウェブも活用するとともに、2024年度予算からは各局の旅費の割当額（目安）を設定し、適切な予算管理・執行をめざします。

- ⑦ 交付金は全体で△4.4%、8,247万円減の18億1,102万円です。

ア 県本部強化交付金等（目）は登録納入確定作業で確定するため、組合費収入の減少率とあわせて△2.12%で算出しています。

イ 共済推進県本部交付金（目）は4年間の時限的増額の2年目につき、1億円を増額し2億3,758万円としています。

ウ ネットワーク構築支援交付金（目）は2024年度が最終年度となります。

- ⑧ 上部団体等会費は△1.5%、1,509万円減の10億759万円です。円安のためP S I会費、I T F会費が増額計上となっており、全体としての減少は歩留まり気味となりました。平和フォーラム会費は、協議の結果2023年度より200万円の還元金を得ています。

- ⑨ 繰出金は5億7,598万円です。

ア 財政安定化資金会計繰出金（目）は、2023年度の繰越金より3億8,541万円繰り出します。

イ 互助年金会計繰出金（目）は、新保険料と掛金の差額分等で2,057万円繰り出します。

ウ 会館特別会計繰出金（目）は、

中長期の資金需要の原資として1億円、会館運営の通常経費として7,000万円、合計1億7,000万円繰り出します。

- ⑩ 寄附金は7,593万円で62万円の減額です。

ア 自治総研寄附金(目)はこれまで自治労共済生協が負担していた寄附金が減額されたため、2023年度より自治労本部で負担しています。

イ その他寄附金は連合政策活動資金です。連合登録数に連動しているため、人員減少分が減額計上となりました。

- ⑪ 予備費は組合費収入の12分の1を確保し、4億5,645万円です。

## (2) 救援会計

- ① 前年度繰越金は3億7,690万円です。一般会計からの繰入金は、繰越金の蓄積状況から、今年度も計上しません。
- ② 支出については会計の性質上、前年と同額を計上しています。

## (3) 財政安定化資金会計

- ① 繰入金は、一般会計から2023年度の繰越金の一部として3億8,541万円、自治労基金会計から2023年度の運用益926万円を繰り入れます。
- ② 利息収入は譲渡性預金利息の見込み分を計上しました。
- ③ 前年度繰越金は22億8,634万円で、収入合計は26億8,121万円です。
- ④ 支出の部、共済推進県本部交付金

の原資として一般会計に1億円を繰り出します。

- ⑤ 以上から、2024年度期末の財政安定化資金会計の残高は約25億円の見込みです。

## (4) 自治労基金会計

- ① 雑収入/その他収入は労金出資配当金、利用配当金等です。利息収入・その他収入とも2023年度実績に応じて計上しました。前年度繰越金は、92億502万円です。なお、流動資産に固定資産(投資有価証券、出資金)を加えた2023年5月期末日の正味財産は100億925万円です。

(注) 投資有価証券は10年利付国債3億円×2、出資金は労金出資金など。

## (5) キャンパ会計

- ① 国際連帯カンパ収入は、2023年度と同額の3,500万円とします。前年度繰越金は6,847万円で、収入合計1億362万円です。緊急救援活動のカンパ呼びかけ・支出については、情勢に応じて中央執行委員会確認に基づき行うこととします。
- ② 支出は連合「愛のカンパ」への拠出、エフエージャパンや協力NGOへの交付金、ミャンマー民主化支援闘争ほか各種の国際協力活動支援金を予定します。また、スポーツ大会開催予定のため、事業費を計上しています。

**(6) 自治労役職員互助年金特別会計**

2023年度自治労専従役職員互助年金評議員会（7月19日）の確認に基づき一般会計から2,057万円繰り入れます。

**(7) 公営競技評議会特別会計**

前年度繰越金は、5,587万円です。  
予算規模は5,707万円です。

**(8) 都市公共交通評議会労組事業特別会計**

前年度繰越金は4,936万円です。予算規模は5,836万円です。運営費（款）の事務費（項）と手数料（項）は、2023年度決算額を踏まえ計上しました。

**(9) 自治労会館特別会計**

- ① 一般会計から、中長期修繕のための資金として1億円、会館運営の通常経費として7,000万円、合計1億7,000万円を繰り入れます。
- ② 新規に大規模修繕工事費（項）を起こし、通常の営繕工事費（項）と分けて管理します。
- ③ 今年度計上する大規模修繕工事費（項）については、積立金取崩収入（項）に同額を計上します。

# 1. 2024年度一般会計予算(案)

## (1) 2024年度一般会計予算(案) 総括表

(単位：円)

### <収入の部>

科目	2024年度予算額(案)	2023年度予算額(補正後)	増減額	増減率(%)	構成比(%)	明
組力	5,477,462,240	5,602,377,760	△ 124,915,520	△ 2.2	77.2	
合	0	0	0	—	0.0	
パ	610,000	600,000	10,000	1.7	0.0	
収	1,500,000	1,725,000	△ 225,000	△ 13.0	0.0	
手	379,221,000	353,330,000	25,891,000	7.3	5.3	
数	360,000	5,000,000	△ 4,640,000	△ 92.8	0.0	
取	100,000,000	0	100,000,000	—	1.4	
崩	83,200,000	84,200,000	△ 1,000,000	△ 1.2	1.2	
収	22,221,080	23,229,080	△ 1,008,000	△ 4.3	0.3	
入	1,026,141,004	921,841,623	104,299,381	11.3	14.5	
金	<b>7,090,715,324</b>	<b>6,992,303,463</b>	<b>98,411,861</b>	<b>1.4</b>	<b>100.0</b>	
入						
金						
入						
計						

### <支出の部>

科目	2024年度予算額(案)	2023年度予算額(補正後)	増減額	増減率(%)	構成比(%)	明
人	1,155,653,600	1,150,416,138	5,237,462	0.5	16.3	
事	332,438,846	351,197,836	△ 18,758,990	△ 5.3	4.7	
会	138,272,140	149,760,505	△ 11,488,365	△ 7.7	2.0	
専	747,705,530	820,183,960	△ 72,478,430	△ 8.8	10.5	
上	30,000,000	0	30,000,000	—	0.4	
危	1,500,000	4,260,000	△ 2,760,000	△ 64.8	0.0	
旅	67,000,000	83,115,000	△ 16,115,000	△ 19.4	0.9	
交	1,811,025,807	1,893,504,441	△ 82,478,634	△ 4.4	25.5	
共	22,221,080	23,229,080	△ 1,008,000	△ 4.3	0.3	
關	400,255,000	520,000,000	△ 119,745,000	△ 23.0	5.6	
籍	1,007,594,653	1,022,687,683	△ 15,093,030	△ 1.5	14.2	
上	5,267,000	5,267,000	0	0.0	0.1	
涉	0	0	0	—	0.0	
長	575,984,666	122,383,524	453,601,142	370.6	8.1	
繰	255,802,235	323,056,410	△ 67,254,175	△ 20.8	3.6	
積	500,000	500,000	0	0.0	0.0	
固	75,939,580	76,566,344	△ 626,764	△ 0.8	1.1	
寄	7,100,000	7,890,000	△ 790,000	△ 10.0	0.1	
租	0	0	0	—	0.0	
過	0	0	0	—	0.0	
雑	0	0	0	—	0.0	
財	456,455,187	438,285,542	18,169,645	4.1	6.4	
政	<b>7,090,715,324</b>	<b>6,992,303,463</b>	<b>98,411,861</b>	<b>1.4</b>	<b>100.0</b>	
安						
定						
化						
資						
金						
事						
業						
費						
計						

## (2) 2024年度一般会計予算(案)

＜収入の部＞

(単位：円)

款	項	科目		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
組合費				<b>5,477,462,240</b>	<b>5,602,377,760</b>	<b>△ 124,915,520</b>	<b>△ 2.2</b>		登録人員692,436人、納入人員553,013人(想定)
	組合費			5,477,462,240	5,602,377,760	△ 124,915,520	△ 2.2		
	闘争資金			3,807,504,240	3,894,335,760	△ 86,831,520	△ 2.2		組合員数15,000人、2.12%減で仮置き
				1,669,958,000	1,708,042,000	△ 38,084,000	△ 2.2		
カンパシ収入				<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>		
	カンパシ収入			0	0	0	-		
	カンパシ収入			0	0	0	-		
雑収入				<b>610,000</b>	<b>600,000</b>	<b>10,000</b>	<b>1.7</b>		
	雑収入			610,000	600,000	10,000	1.7		
	雑収入			500,000	500,000	0	0.0		
	利息収入			110,000	100,000	10,000	10.0		
	為替差益			0	0	0	-		
全労済手数料				<b>1,500,000</b>	<b>1,725,000</b>	<b>△ 225,000</b>	<b>△ 13.0</b>		
	全労済手数料			1,500,000	1,725,000	△ 225,000	△ 13.0		
	全労済手数料			1,500,000	1,725,000	△ 225,000	△ 13.0		
固定資産取崩収入				<b>379,221,000</b>	<b>353,330,000</b>	<b>25,891,000</b>	<b>7.3</b>		
	固定資産取崩収入			379,221,000	353,330,000	25,891,000	7.3		
	固定資産取崩収入			0	0	0	-		
	積立金取崩収入			379,221,000	353,330,000	25,891,000	7.3		役員退職金+書記退職金+離籍退任時補償金
貸付金返済収入				<b>360,000</b>	<b>5,000,000</b>	<b>△ 4,640,000</b>	<b>△ 92.8</b>		
	貸付金返済収入			360,000	5,000,000	△ 4,640,000	△ 92.8		
	役員貸付金返済収入			360,000		360,000	-		
	県本部等貸付金返済収入			0	5,000,000	△ 5,000,000	△ 100.0		
	長期貸付金返済収入			0	0	0	-		
繰入金				<b>100,000,000</b>	<b>0</b>	<b>100,000,000</b>	<b>-</b>		
	繰入金			100,000,000	0	100,000,000	-		
	他会計繰入金			0	0	0	-		
	財政安定化資金会計繰入金			100,000,000	0	100,000,000	-		共済推進県本部交付金の原資
負担金				<b>83,200,000</b>	<b>84,200,000</b>	<b>△ 1,000,000</b>	<b>△ 1.2</b>		
	負担金			83,200,000	84,200,000	△ 1,000,000	△ 1.2		
	負担金			83,200,000	84,200,000	△ 1,000,000	△ 1.2		共済本部8,070万円、全消協250万円
	上部団体交付金			0	0	0	-		

款	項	目		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
<b>共闘協力金収入</b>									
				<b>22,221,080</b>	<b>23,229,080</b>	<b>△ 1,008,000</b>	<b>△ 4.3</b>		
		共闘協力金収入		22,221,080	23,229,080	△ 1,008,000	△ 4.3		
		社保労連共闘協力金		18,721,080	19,729,080	△ 1,008,000	△ 5.1		
		ウォーターエージェンシー大阪労組共闘協力金		3,500,000	3,500,000	0	0.0		
<b>繰越金</b>									
		繰越金		<b>1,026,141,004</b>	<b>921,841,623</b>	<b>104,299,381</b>	<b>11.3</b>		
		繰越金		1,026,141,004	921,841,623	104,299,381	11.3		
		前年度繰越金		1,026,141,004	921,841,623	104,299,381	11.3		
		<b>合 計</b>		<b>7,090,715,324</b>	<b>6,992,303,463</b>	<b>98,411,861</b>	<b>1.4</b>		

<支出の部>

款	項	目		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
<b>人件費</b>									
		役員給		420,378,000	410,809,800	9,568,200	2.3		
		給料		276,136,000	278,526,000	△ 2,390,000	△ 0.9		
		諸手当		129,802,000	128,153,800	1,648,200	1.3		
		退職金		14,440,000	4,130,000	10,310,000	249.6		
		書記給		527,530,000	542,033,200	△ 14,503,200	△ 2.7		
		給料		301,630,000	342,024,000	△ 40,394,000	△ 11.8		
		諸手当		117,900,000	120,609,200	△ 2,709,200	△ 2.2		
		退職金		108,000,000	79,400,000	28,600,000	36.0		
		福利厚生費		207,745,600	197,573,138	10,172,462	5.1		
		社会保険料		123,896,000	130,682,988	△ 6,786,988	△ 5.2		
		役員共済負担金		17,600,000	16,200,000	1,400,000	8.6		
		健康管理費		11,804,000	11,510,000	294,000	2.6		
		厚生費		5,173,600	5,618,400	△ 444,800	△ 7.9		
		役員宿舍費		48,272,000	32,561,750	15,710,250	48.2		
		役員貸付金支出		1,000,000	1,000,000	0	0.0		
<b>事務費</b>									
		消耗品費		<b>332,438,846</b>	<b>351,197,836</b>	<b>△ 18,758,990</b>	<b>△ 5.3</b>		
		消耗品費		8,340,600	8,430,600	△ 90,000	△ 1.1		
		備品費		2,735,000	3,335,000	△ 600,000	△ 18.0		
		備品費		2,735,000	3,335,000	△ 600,000	△ 18.0		
		資料費		4,115,958	4,620,354	△ 504,396	△ 10.9		
		図書費		1,502,400	1,760,400	△ 258,000	△ 14.7		

款	科目		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
	項	目						
		資料保管管理費	1,858,050	2,220,000	△ 361,950	△ 16.3		
		新聞代	755,508	639,954	115,554	18.1		
	通信費		5,904,000	6,646,000	△ 742,000	△ 11.2		
		電話料	4,704,000	4,306,000	398,000	9.2		
		郵便料	1,200,000	1,800,000	△ 600,000	△ 33.3		
		システム通信費	0	540,000	△ 540,000	△ 100.0		2024年度より電話料に統合
	運搬費		52,500,000	54,600,000	△ 2,100,000	△ 3.8		
		運搬費	52,500,000	54,600,000	△ 2,100,000	△ 3.8		
	自動車費		1,826,000	1,836,000	△ 10,000	△ 0.5		
		自動車費	1,826,000	1,836,000	△ 10,000	△ 0.5		
	委嘱・手数料		25,732,000	30,532,032	△ 4,800,032	△ 15.7		
		業務委託料	16,500,000	16,500,000	0	0.0		
		会計士・社労士	4,322,000	4,322,000	0	0.0		
		人材派遣	4,100,000	6,376,000	△ 2,276,000	△ 35.7		
		その他手数料	810,000	3,334,032	△ 2,524,032	△ 75.7		
	顧問弁護士・医師報酬		109,410,750	133,540,000	△ 24,129,250	△ 18.1		
		顧問弁護士報酬	86,178,750	133,540,000	△ 47,361,250	△ 35.5		
		弁護士一般調査研究費	23,232,000	0	23,232,000	—		2024年度新設
		顧問医報酬	0	0	0	—		
	借料損料		2,753,360	3,981,320	△ 1,227,960	△ 30.8		
		借料損料	2,753,360	3,981,320	△ 1,227,960	△ 30.8		
	システム費		114,581,178	98,886,530	15,694,648	15.9		
		システム開発費	10,950,000	15,400,000	△ 4,450,000	△ 28.9		
		システム保守	4,202,800	3,970,618	232,182	5.8		
		システム運用	99,428,378	79,515,912	19,912,466	25.0		
	監査室費		4,540,000	4,790,000	△ 250,000	△ 5.2		
		監査室費	4,540,000	4,790,000	△ 250,000	△ 5.2		
			<b>138,272,140</b>	<b>149,760,505</b>	<b>△ 11,488,365</b>	<b>△ 7.7</b>		
会議費	大会費		64,062,500	36,096,000	27,966,500	77.5		
	大会費		64,062,500	36,096,000	27,966,500	77.5		
	中央委員会費		34,820,000	34,576,000	244,000	0.7		
	中央委員会費		34,820,000	34,576,000	244,000	0.7		
	中執会議費		600,000	600,000	0	0.0		
	中執会議費		600,000	600,000	0	0.0		
	諸会議費		33,919,540	36,986,505	△ 3,066,965	△ 8.3		
	県代会議費		15,702,640	17,436,520	△ 1,733,880	△ 9.9		

款	科		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
	項	目						
		役員推薦委員会費	2,572,400	2,649,260	△ 76,860	△ 2.9		
		選挙委員会費	486,400	328,870	157,530	47.9		
		監査委員会費	1,079,200	1,700,800	△ 621,600	△ 36.5		
		救援委員会費	183,300	337,555	△ 154,255	△ 45.7		
		労働条件担当者会議費	10,045,600	10,683,500	△ 637,900	△ 6.0		
		春闘討論集會費	3,850,000	3,850,000	0	0.0		
		隔年会議・集會費	4,870,100	41,502,000	△ 36,631,900	△ 88.3		
		連合大会費	3,070,100	0	3,070,100	—		
		自治研集會費	1,800,000	41,502,000	△ 39,702,000	△ 95.7		
		<b>747,705,530</b>	<b>820,183,960</b>	<b>△ 72,478,430</b>	<b>△ 8.8</b>		※上部団体動員費除く 2024年度 747,705,530円 (2023年度 793,023,960円) △45,318,430円 (△5.7%)	
		<b>専門局費</b>						
		総合企画総務局費	209,729,164	212,277,666	△ 2,548,502	△ 1.2		
		企画費	11,214,000	14,731,190	△ 3,517,190	△ 23.9		連合、公務労協動員費を上部団体動員費へ移行
		調査活動費	4,350,284	4,656,444	△ 306,160	△ 6.6		
		企画調整費	7,525,840	9,736,320	△ 2,210,480	△ 22.7		
		総務費	9,767,000	8,497,000	1,270,000	14.9		
		全国書記会議費	6,187,840	4,994,500	1,193,340	23.9		
		報道活動費	117,679,740	139,683,900	△ 22,004,160	△ 15.8		
		国際活動費	52,604,460	23,378,312	29,226,148	125.0		P S I 世界大会実施年
		60周年記念企画事業費	400,000	6,600,000	△ 6,200,000	△ 93.9		
		総合労働局費	59,393,880	75,339,217	△ 15,945,337	△ 21.2		
		総合労働局諸費	5,388,000	4,928,000	460,000	9.3		
		労働条件対策費	27,338,100	47,226,500	△ 19,888,400	△ 42.1		公務員連絡会春闘・人勤中央行動動員費を上部団体動員費へ移行
		労安・法制対策費	21,947,780	18,514,717	3,433,063	18.5		
		法律相談所運営費	4,110,000	4,060,000	50,000	1.2		
		争訟分室費	610,000	610,000	0	0.0		
		総合組織局費	311,037,100	324,151,581	△ 13,114,481	△ 4.0		
		総合組織局諸費	24,901,300	40,842,500	△ 15,941,200	△ 39.0		
		組織強化委員会費	4,280,400	6,431,000	△ 2,150,600	△ 33.4		
		組織調査費	7,020,000	20,000	7,000,000	35,000.0		
		ジェンダー平等推進費	3,273,200	4,213,000	△ 939,800	△ 22.3		
		県職対策費	11,981,300	12,225,000	△ 243,700	△ 2.0		
		大都市対策費	6,763,980	6,839,180	△ 75,200	△ 1.1		
		自治体関連対策費	1,840,800	1,943,000	△ 102,200	△ 5.3		
		現業評議会費	33,939,760	28,989,340	4,950,420	17.1		
		公営企業評議会費	22,235,210	22,677,153	△ 441,943	△ 1.9		

款	項	科目		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説明
		目	目					
		町村評議会費		33,074,520	34,697,600	△ 1,623,080	△ 4.7	
		政府関係労働組合評議会費		15,458,470	10,131,620	5,326,850	52.6	
		公営競技評議会費		6,006,260	6,095,656	△ 89,396	△ 1.5	
		青年部費		26,796,860	27,048,510	△ 251,650	△ 0.9	
		女性部費		27,581,800	31,070,290	△ 3,488,490	△ 11.2	
		産別教育センター費		10,110,000	13,803,072	△ 3,693,072	△ 26.8	
		退職者対策費		20,000,000	20,000,000	0	0.0	
		産別建設センター費		8,889,400	10,958,500	△ 2,069,100	△ 18.9	
		国保労組協議会費		7,013,540	6,434,460	579,080	9.0	
		全国一般評議会費		20,618,500	22,095,600	△ 1,477,100	△ 6.7	
		公共民間評議会費		10,848,600	10,878,000	△ 29,400	△ 0.3	
		臨時・非常勤等職員協議会費		8,403,200	6,758,100	1,645,100	24.3	
		総合政治政策局費		165,663,486	201,790,496	△ 36,127,010	△ 17.9	
		総合政治政策局諸費		1,900,000	3,500,000	△ 1,600,000	△ 45.7	
		政治活動費		51,589,200	76,750,000	△ 25,160,800	△ 32.8	
		政策活動費		10,486,000	12,431,700	△ 1,945,700	△ 15.7	
		社会保障政策活動費		3,427,200	4,025,898	△ 598,698	△ 14.9	
		衛生医療評議会費		28,127,000	30,881,000	△ 2,754,000	△ 8.9	
		社会福祉評議会費		30,618,146	33,182,906	△ 2,564,760	△ 7.7	
		自治研中央推進委員会費		11,372,600	12,822,812	△ 1,450,212	△ 11.3	
		都市公共交通評議会費		28,143,340	28,196,180	△ 52,840	△ 0.2	
		財政局費		1,881,900	6,625,000	△ 4,743,100	△ 71.6	
		財政局費		1,881,900	6,625,000	△ 4,743,100	△ 71.6	
		上部団体動員費		30,000,000	0	30,000,000	-	
		上部団体動員費		30,000,000	0	30,000,000	-	
		総合企画総務局動員費		5,200,000	0	5,200,000	-	連合春闘集会 (61万円)、公務労協公共サービスC (453万円)
		総合労働局動員費		20,000,000	0	20,000,000	-	公務員連絡会春闘・人勲中央行動 (2,000万円)
		総合政治政策局動員費		4,800,000	0	4,800,000	-	さようなら原発 (3月・9月/220万円)、5.3憲法集会 (260万円)
		危機管理対策費		1,500,000	4,260,000	△ 2,760,000	△ 64.8	
		危機管理対策費		1,500,000	4,260,000	△ 2,760,000	△ 64.8	
		危機管理対策費		1,500,000	4,260,000	△ 2,760,000	△ 64.8	
		旅費		67,000,000	83,115,000	△ 16,115,000	△ 19.4	
		旅費		67,000,000	83,115,000	△ 16,115,000	△ 19.4	
		旅費		67,000,000	83,115,000	△ 16,115,000	△ 19.4	2023年度実績をもとに必要額を計上

款	項	科目		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
交付金		交付金		1,811,025,807	1,893,504,441	△ 82,478,634	△ 4.4		
		県本部強化交付金等		408,348,347	417,192,835	△ 8,844,488	△ 2.1	組合員数2.12%減で仮置き	
		組織強化・拡大交付金		194,000,000	199,666,666	△ 5,666,666	△ 2.8		
		組織拡大表彰交付金		1,200,000	0	1,200,000	—		
		地連交付金		30,385,000	30,385,000	0	0.0		
		広域対策交付金		20,000,000	20,000,000	0	0.0		
		地域政策実現対策交付金		49,370,000	52,000,000	△ 2,630,000	△ 5.1		
		立法闘争交付金		131,838,160	144,450,940	△ 12,612,780	△ 8.7		
		役員再雇用交付金		18,000,000	13,500,000	4,500,000	33.3		
		書記政策推進交付金		15,000,000	15,000,000	0	0.0		
		共済推進県本部交付金		237,584,300	200,000,000	37,584,300	18.8		
		県本部組織基盤強化費(時限)		0	0	0	—		
		県本部事業促進交付金(時限)		0	96,009,000	△ 96,009,000	△ 100.0		
		ネットワーク構築支援交付金(時限)		12,000,000	12,000,000	0	0.0		
		専従役員補償交付金		693,300,000	693,300,000	0	0.0		
共闘協力金支出		離籍専従役員賃金補助交付金		572,700,000	544,500,000	28,200,000	5.2		
		退職専従役員等補償交付金		142,800,000	148,800,000	△ 6,000,000	△ 4.0		
		共闘協力金支出		22,221,080	23,229,080	△ 1,008,000	△ 4.3		
		社保労運共闘協力金		18,721,080	19,729,080	△ 1,008,000	△ 5.1		
		ウオーターエージェンシー大阪労組共闘協力金		3,500,000	3,500,000	0	0.0		
		離籍専従役員補償金		400,255,000	520,000,000	△ 119,745,000	△ 23.0		
		離籍専従役員補償金		400,255,000	520,000,000	△ 119,745,000	△ 23.0		
		就任時補償金		143,474,000	250,000,000	△ 106,526,000	△ 42.6		
		退任時補償金		256,781,000	270,000,000	△ 13,219,000	△ 4.9		
		上部団体等会費		1,007,594,653	1,022,687,683	△ 15,093,030	△ 1.5		
		上部団体等会費		849,596,213	860,494,483	△ 10,898,270	△ 1.3		
		連合会費		741,224,400	759,090,000	△ 17,865,600	△ 2.4		
		PSI会費		104,022,500	97,587,000	6,435,500	6.6		
		ITF会費		4,349,313	3,817,483	531,830	13.9		
		共闘団体等会費		157,998,440	162,193,200	△ 4,194,760	△ 2.6		
渉外費		公務労協会費		91,575,240	93,770,000	△ 2,194,760	△ 2.3	会費(納入数は連合登録数)＋春闘分担金	
		交運労協会費		3,722,400	3,722,400	0	0.0		
		平和フォーラム会費		62,700,800	64,700,800	△ 2,000,000	△ 3.1		
				5,267,000	5,267,000	0	0.0		

款	科		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
	項	目						
	渉外費		5,267,000	5,267,000	0	0.0		
		渉外費	5,267,000	5,267,000	0	0.0		
長期貸付金支出			0	0	0	-		
		長期貸付金支出	0	0	0	-		
		長期貸付金支出	0	0	0	-		
繰出金			575,984,666	122,383,524	453,601,142	370.6		
		繰出金	575,984,666	122,383,524	453,601,142	370.6		
		救援会計繰出金	0	0	0	-		
		財政安定化資金会計繰出金	385,414,666	5,000,000	380,414,666	7,608.3		
		互助年金会計繰出金	20,570,000	17,383,524	3,186,476	18.3		
		会館特別会計繰出金	170,000,000	100,000,000	70,000,000	70.0		中長期積立金1億円含む(2023年度より開始)
積立金支出			255,802,235	323,056,410	△67,254,175	△20.8		
		積立金支出	255,802,235	323,056,410	△67,254,175	△20.8		各引当金と積立金の差額に今期執行予定額を計上
		役員退職金積立支出	100,397,180	146,038,410	△45,641,230	△31.3		
		離職退任時補償金積立支出	150,405,055	177,018,000	△26,612,945	△15.0		
		顧問弁護士退任功労金積立支出	0	0	0	-		
		その他積立支出	5,000,000	0	5,000,000	-		備品等積立/2024年度より開始
固定資産計上支出			500,000	500,000	0	0.0		
		固定資産計上支出	500,000	500,000	0	0.0		
		固定資産計上支出	500,000	500,000	0	0.0		2023年度予算仮置き
寄附金			75,939,580	76,566,344	△626,764	△0.8		
		寄附金	75,939,580	76,566,344	△626,764	△0.8		
		自治総研寄附金	50,000,000	50,000,000	0	0.0		
		その他寄附金	25,939,580	26,566,344	△626,764	△2.4		連合登録数に応じて変動
租税公課			7,100,000	7,890,000	△790,000	△10.0		
		租税公課	7,100,000	7,890,000	△790,000	△10.0		
		租税公課	7,100,000	7,890,000	△790,000	△10.0		
過年度支出金			0	0	0	-		
		過年度支出金	0	0	0	-		
		過年度支出金	0	0	0	-		
雑損			0	0	0	-		
		雑損	0	0	0	-		
		雑損	0	0	0	-		
		雑損	0	0	0	-		
		雑損	0	0	0	-		
		雑損	0	0	0	-		
		雑損	0	0	0	-		
財政安定化資金事業			0	0	0	-		
		財政安定化資金事業	0	0	0	-		
		財政安定化資金事業	0	0	0	-		
		財政安定化資金事業	0	0	0	-		

款	項	目		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
予備費				456,455,187	438,285,542	18,169,645	4.1	予備費目安＝組合費収入×1/12＝456,455,187円	
	予備費			456,455,187	438,285,542	18,169,645	4.1		
				456,455,187	438,285,542	18,169,645	4.1		
	合		計	7,090,715,324	6,992,303,463	98,411,861	1.4		

## (5) 第97回定期大会関連必要経費(案)

### ① 旅 費

(単位：円)

項 目	第97回大会 (函館)	第96回大会*	増 減 額	明 説
本部役職員等旅費	17,812,500	3,600,000	14,212,500	特別中央執行委員、 監査委員、顧問、来 賓等を含む
小 計	17,812,500	3,600,000	14,212,500	

### ③ 会 場 費

(単位：円)

項 目	第97回大会 (函館)	第96回大会	増 減 額	明 説
会 場 費	26,000,000	23,400,000	2,600,000	設営費含む
小 計	26,000,000	23,400,000	2,600,000	

### ② 大 会 費

項 目	第97回大会 (函館)	第96回大会	増 減 額	明 説
印 刷 費	8,500,000	6,000,000	2,500,000	各種資料印刷費
速 記 料	750,000	650,000	100,000	大会速記料(宿泊含む)
運 搬 輸 送 費	2,000,000	1,000,000	1,000,000	資料運搬
次年度大会準備費	0	1,000,000	△ 1,000,000	現地調査費等
バス輸送本部負担	0	0	0	
運 営 費	4,000,000	0	4,000,000	現地実行委員会経費
記 念 品 費	1,950,000	2,400,000	△ 450,000	永年勤続、退任役員
そ の 他	2,550,000	1,046,000	1,504,000	弁当、備品、市内 移動諸経費等
小 計	19,750,000	12,096,000	7,654,000	

### ④ 予 備 費

項 目	第97回大会 (函館)	第96回大会	増 減 額	明 説
予 備 費	500,000	300,000	200,000	
小 計	500,000	300,000	200,000	

### ⑤ 総 合 計

項 目	第97回大会 (函館)	第96回大会	増 減 額	明 説
総 合 計	64,062,500	39,396,000	24,666,500	

\*表中に記載の数字は、当初予算です。

## 2. 救援会計予算(案)

(単位：円)

### <収入の部>

款	項	科目		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
繰入金	繰入金			0	0	0	-		
				0	0	0	-		
				0	0	0	-		
救援弁済金	救援弁済金			0	0	0	-		
				0	0	0	-		
				0	0	0	-		
				0	0	0	-		
				0	0	0	-		
				0	0	0	-		
雑収入	雑収入			31,000	30,000	1,000	3.3		
				31,000	30,000	1,000	3.3		
				31,000	30,000	1,000	3.3		
				0	0	0	-		
繰越金	繰越金			376,909,463	380,275,873	△ 3,366,410	△ 0.9		
				376,909,463	380,275,873	△ 3,366,410	△ 0.9		
				376,909,463	380,275,873	△ 3,366,410	△ 0.9		
				376,940,463	380,305,873	△ 3,365,410	△ 0.9		
		計							

### <支出の部>

款	項	科目		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
		目	目						
救援給付金	死亡救援金			266,000,000	266,000,000	0	0.0		
				35,000,000	35,000,000	0	0.0		
				5,000,000	5,000,000	0	0.0		
				10,000,000	10,000,000	0	0.0		
				20,000,000	20,000,000	0	0.0		
				20,000,000	20,000,000	0	0.0		
傷病救援金	傷病見舞金			2,000,000	2,000,000	0	0.0		
				4,000,000	4,000,000	0	0.0		

款	科		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説	明
	項	目						
		障害見舞金	4,000,000	4,000,000	0	0.0		
		障害救援金	10,000,000	10,000,000	0	0.0		
		処分救援金	18,000,000	18,000,000	0	0.0		
		処分見舞金	9,000,000	9,000,000	0	0.0		
		刑事処分見舞金	9,000,000	9,000,000	0	0.0		
		賃金救援金	100,000,000	100,000,000	0	0.0		
		賃金救援金	40,000,000	40,000,000	0	0.0		
		昇給抑制救援金	40,000,000	40,000,000	0	0.0		
		勤勉救援金	20,000,000	20,000,000	0	0.0		
		賃金カット補償金	30,000,000	30,000,000	0	0.0		
		賃金カット補償金	30,000,000	30,000,000	0	0.0		
		争訟救援金	52,000,000	52,000,000	0	0.0		
		弁護負担金	19,000,000	19,000,000	0	0.0		
		争訟負担金	3,000,000	3,000,000	0	0.0		
		争訟支援金	30,000,000	30,000,000	0	0.0		
		退職救援金	10,000,000	10,000,000	0	0.0		
		退職見舞金	2,000,000	2,000,000	0	0.0		
		退職救援金	8,000,000	8,000,000	0	0.0		
		補装具救援金	1,000,000	1,000,000	0	0.0		
		補装具見舞金	1,000,000	1,000,000	0	0.0		
		<b>救援貸付金</b>	<b>44,000,000</b>	<b>44,000,000</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>		
		救援貸付金	44,000,000	44,000,000	0	0.0		
		保釈貸付金	2,000,000	2,000,000	0	0.0		
		担保貸付金	1,000,000	1,000,000	0	0.0		
		生活貸付金	1,000,000	1,000,000	0	0.0		
		住宅貸付金	10,000,000	10,000,000	0	0.0		
		闘争支援貸付金	30,000,000	30,000,000	0	0.0		
		<b>租税公課</b>	<b>50,000</b>	<b>50,000</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>		
		租税公課	50,000	50,000	0	0.0		
		租税公課	50,000	50,000	0	0.0	貸付契約に関わる収入印紙代金	
		<b>予備費</b>	<b>66,890,463</b>	<b>70,255,873</b>	<b>△ 3,365,410</b>	<b>△ 4.8</b>		
		予備費	66,890,463	70,255,873	△ 3,365,410	△ 4.8		
		予備費	66,890,463	70,255,873	△ 3,365,410	△ 4.8		
		<b>合計</b>	<b>376,940,463</b>	<b>380,305,873</b>	<b>△ 3,365,410</b>	<b>△ 0.9</b>		

### 3. 財政安定化資金会計予算 (案)

#### <収入の部>

(単位：円)

科 目	2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
繰 入 金	394,679,527	934,526,891	△ 539,847,364	△ 57.8	
一 般 会 計	385,414,666	5,000,000	380,414,666	7,608.3	2023年度繰越金の一部 (仮)
自 治 労 基 金 会 計	9,264,861	18,401,001	△ 9,136,140	△ 49.7	2023年度決算基金運用益
そ の 他 会 計	0	911,125,890	△ 911,125,890	△ 100.0	
雑 収 入	191,000	180,000	11,000	6.1	
利 息 収 入	191,000	180,000	11,000	6.1	
雑 収 入	0	0	0	—	
前 年 度 繰 越 金	2,286,344,980	2,036,631,952	249,713,028	12.3	
合 計	<b>2,681,215,507</b>	<b>2,971,338,843</b>	<b>△ 290,123,336</b>	<b>△ 9.8</b>	

#### <支出の部>

科 目	2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
繰 出 金	100,000,000	700,000,000	△ 600,000,000	△ 85.7	
一 般 会 計	100,000,000	0	100,000,000	—	共済推進県本部交付金原資 (時限的増額2年目)
自 治 労 基 金 会 計	0	0	0	—	
そ の 他 会 計	0	700,000,000	△ 700,000,000	△ 100.0	
他 会 計 長 期 貸 付 金 支 出	0	0	0	—	
積 立 金 支 出	0	0	0	—	
雑 損 ・ 手 数 料	0	0	0	—	
租 税 公 課	0	0	0	—	
予 備 費	2,581,215,507	2,271,338,843	309,876,664	13.6	
合 計	<b>2,681,215,507</b>	<b>2,971,338,843</b>	<b>△ 290,123,336</b>	<b>△ 9.8</b>	

## 4. 自治労基金会計予算(案)

### <収入の部>

(単位：円)

科 目	2024年度予算額(案)	2023年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
繰 入	0	0	0	-	
一 般 会 計	0	0	0	-	
財政安定化資金会計	0	0	0	-	
そ の 他 会 計	0	0	0	-	
雑 収 入	9,367,000	9,226,000	141,000	1.5	
利 息 収 入	3,606,000	3,463,000	143,000	4.1	定期預金・譲渡性預金の利息、国債利子
そ の 他 収 入	5,761,000	5,763,000	△ 2,000	△ 0.0	労金出資配当金、労金利用配当金等
固定資産取崩収入	0	0	0	-	
前 年 度 繰 越 金	9,205,026,816	9,238,562,956	△ 33,536,140	△ 0.4	
合 計	<b>9,214,393,816</b>	<b>9,247,788,956</b>	<b>△ 33,395,140</b>	<b>△ 0.4</b>	

### <支出の部>

科 目	2024年度予算額(案)	2023年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
繰 出 金	9,264,861	18,401,001	△ 9,136,140	△ 49.7	
一 般 会 計	0	0	0	-	
財政安定化資金会計	9,264,861	18,401,001	△ 9,136,140	△ 49.7	2023年度決算の基金運用益相当額
そ の 他 会 計	0	0	0	-	
固定資産計上支出	0	0	0	-	
雑 損 ・ 手 数 料	0	0	0	-	
次 年 度 繰 越 金	9,205,128,955	9,229,387,955	△ 24,259,000	△ 0.3	
合 計	<b>9,214,393,816</b>	<b>9,247,788,956</b>	<b>△ 33,395,140</b>	<b>△ 0.4</b>	

## 5. カンパ会計予算 (案)

### <収入の部>

(単位：円)

科 目	2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説 明
款 繰 入 金	0	0	0	-	
他 会 計 繰 入 金	0	0	0	-	
カ ン パ 収 入 金	35,000,000	82,642,731	△ 47,642,731	△ 57.6	
国 際 連 帯 カ ン パ	35,000,000	35,000,000	0	0.0	
災 害 カ ン パ	0	0	0	-	
各 種 共 闘 カ ン パ	0	47,642,731	△ 47,642,731	△ 100.0	
雑 収 入	0	0	0	-	
利 息 収 入	0	0	0	-	
雑 収 入	0	0	0	-	
積 立 金 取 崩 収 入	150,000	950,000	△ 800,000	△ 84.2	各種事業支出の財源相当額
前 年 度 繰 越 金	68,471,518	59,275,448	9,196,070	15.5	
合 計	<b>103,621,518</b>	<b>142,868,179</b>	<b>△ 39,246,661</b>	<b>△ 27.5</b>	

### <支出の部>

科 目	2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説 明
款 繰 出 金	31,670,000	91,686,415	△ 60,016,415	△ 65.5	
国 際 連 帯 カ ン パ 支 出 金	3,000,000	3,000,000	0	0.0	アムネスティインターナショナル、DAWN支援金
交 付 金	10,000,000	10,000,000	0	0.0	
連 合 愛 の カ ン パ	4,000,000	61,886,415	△ 57,886,415	△ 93.5	ミヤンマー、ウクライナ、スーダン支援
国 際 救 援 活 動 費	400,000	600,000	△ 200,000	△ 33.3	エフアジヤパン県本部プロジェクト支援ほか
国 際 協 力 支 援 金	13,000,000	15,000,000	△ 2,000,000	△ 13.3	
エ フ ア ジ ヤ パ ン 助 成 金	1,270,000	1,200,000	70,000	5.8	国際連帯カンパ宣伝物作成費等
広 報 費	0	0	0	-	
災 害 カ ン パ 支 出 金	0	0	0	-	
交 付 金	0	0	0	-	
災 害 救 援 活 動 費	0	0	0	-	
各 種 共 闘 カ ン パ 支 出	0	0	0	-	

款	科目		2024年度予算額(案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説明
	項	目					
各種事業支出	積立金	支出	150,000	950,000	△ 800,000	△ 84.2	スポーツ大会長尾費
他会計返済金支出		支出	0	0	0	-	
雑費		支出	0	0	0	-	
予備費		費	71,801,518	50,231,764	21,569,754	42.9	
合計		計	<b>103,621,518</b>	<b>142,868,179</b>	<b>△ 39,246,661</b>	<b>△ 27.5</b>	

## 6. 自治労役職員互助年金特別会計予算(案)

### <収入の部>

(単位：円)

科 目	2024年度予算額(案)	2023年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
掛 金 収 入	78,000,000	79,000,000	△ 1,000,000	△ 1.3	加入者掛金/4,150円×1,566人×12ヵ月=77,986,800円等 78,000,000円
繰 入 金	20,570,000	17,383,524	3,186,476	18.3	再計算後の新保険料5,098円/1人(保険料4,321円+過去勤務 債務保険料777円)と掛金4,150円/1人との差額を一般会計か ら補てんするもの
給 付 金 収 入	127,599,600	132,890,000	△ 5,290,400	△ 4.0	2023年度実績で計上
他 会 計 借 入 金	0	0	0	—	
前 年 度 繰 越 金	2,202,082	3,181,660	△ 979,578	△ 30.8	
雑 収 入	0	0	0	—	
合 計	<b>228,371,682</b>	<b>232,455,184</b>	<b>△ 4,083,502</b>	<b>△ 1.8</b>	

### <支出の部>

科 目	2024年度予算額(案)	2023年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
掛 金 支 出	96,000,000	97,000,000	△ 1,000,000	△ 1.0	幹事生保会社への掛金納入/保険料4,321円×1,566人×12ヵ月 =81,200,232円/過去勤務債務償却保険料777円×1,566人× 12ヵ月=14,601,384円/若干の加入数増見込み
給 付 金	127,599,600	132,890,000	△ 5,290,400	△ 4.0	給付金収入と同額を計上
雑 費	3,000	3,000	0	0.0	送金手数料等
予 備 費	4,769,082	2,562,184	2,206,898	86.1	
合 計	<b>228,371,682</b>	<b>232,455,184</b>	<b>△ 4,083,502</b>	<b>△ 1.8</b>	

## 7. 公営競技評議会特別会計予算 (案)

### <収入の部>

(単位：円)

科 目	目 項		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
	科	目 項					
事業収入	事業収入	年金事務手数料	1,200,000	1,650,000	△ 450,000	△ 27.3	全労済からの事務手数料
		協力金収入	0	0	0	-	
雑収入	雑収入	協力金収入	0	0	0	-	
		利息収入	5,500	6,100	△ 600	△ 9.8	
繰越金	繰越金	雑収入	0	0	0	-	
		前年度繰越金	55,871,795	61,168,268	△ 5,296,473	△ 8.7	
合計	合計	57,077,295	62,824,368	△ 5,747,073	△ 9.1		

### <支出の部>

科 目	目 項		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増 減 額	増 減 率 (%)	説 明
	科	目 項					
会議費	幹事費 諸会議費 研究会・学習費 定期総会費	幹事費	1,200,000	800,000	400,000	50.0	研究会 単組担当者会議等
		諸会議費	3,500,000	6,000,000	△ 2,500,000	△ 41.7	
		研究会・学習費	200,000	2,000,000	△ 1,800,000	△ 90.0	
		定期総会費	100,000	200,000	△ 100,000	△ 50.0	
組織対策費	組織対策費	組織対策費	500,000	1,200,000	△ 700,000	△ 58.3	組織強化・組織拡大対策の諸経費、オルグ旅費
		単組交付金	2,000,000	5,500,000	△ 3,500,000	△ 63.6	
先進取組事例推進顕彰費	先進取組事例推進顕彰費	単組交付金	2,000,000	5,500,000	△ 3,500,000	△ 63.6	年金共済単組事務手数料等
		先進取組事例推進顕彰費	1,000,000	1,000,000	0	0.0	
渉外費	渉外費	先進取組事例推進顕彰費	1,000,000	1,000,000	0	0.0	財源は公営競技評議会単組からのカンパ等
		渉外費	400,000	400,000	0	0.0	
雑費	雑費	渉外費	400,000	400,000	0	0.0	
		雑費	200,000	200,000	0	0.0	
予備費	予備費	雑費	200,000	200,000	0	0.0	消耗品代等
		予備費	47,977,295	45,524,368	2,452,927	5.4	
合計	合計	57,077,295	62,824,368	△ 5,747,073	△ 9.1		

## 8. 都市公共交通評議会労組事業特別会計予算(案)

### <収入の部>

(単位：円)

科 目	項	2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説 明
繰 入	金	0	0	0	-	
	他会計繰入金	0	0	0	-	
事 業 収 入	推進協定費	9,000,000	9,100,000	△ 100,000	△ 1.1	
	その他事業収入	0	9,100,000	△ 100,000	△ 1.1	全労済より
雑 収 入	利息収入	700	600	100	16.7	
	雑収入	0	0	100	16.7	普通預金利息
繰 越 金	前年度繰越金	49,366,184	58,235,093	△ 8,868,909	△ 15.2	
	計	49,366,184	58,235,093	△ 8,868,909	△ 15.2	
合 計		58,366,884	67,335,693	△ 8,968,809	△ 13.3	

### <支出の部>

科 目	項	2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説 明
運 営 費	人件費	700,000	700,000	0	0.0	
	事務手数料	100,000	600,000	△ 500,000	△ 83.3	消耗品、事務用品、備品、通信費、運搬費等
会 議 費	会議費	600,000	100,000	500,000	500.0	
	会議費	2,000,000	2,000,000	0	0.0	
推 進 活 動 費	推進活動費	2,000,000	2,000,000	0	0.0	推進委員会等
	推進活動費	22,200,000	22,200,000	0	0.0	
租 税 公 課 費	租税公課	736,000	1,100,000	△ 364,000	△ 33.1	
	租税公課	736,000	1,100,000	△ 364,000	△ 33.1	消費税
雑 費	雑費	1,000,000	1,000,000	0	0.0	
	雑費	1,000,000	1,000,000	0	0.0	
予 備 費	予備費	31,730,884	40,335,693	△ 8,604,809	△ 21.3	
	予備費	31,730,884	40,335,693	△ 8,604,809	△ 21.3	
合 計		58,366,884	67,335,693	△ 8,968,809	△ 13.3	

## 9. 自治労働会館特別会計予算(案)

<収入の部>

(単位：円)

科 目	項		2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説 明
	款	入					
繰 入	金		<b>170,000,000</b>	<b>800,000,000</b>	<b>△ 630,000,000</b>	<b>△ 78.8</b>	
	一般会計繰入金		170,000,000	100,000,000	70,000,000	70.0	
事 業 収 入	他会計繰入金		0	700,000,000	△ 700,000,000	△ 100.0	
	テナント貸室料		<b>77,969,643</b>	<b>77,309,665</b>	<b>659,978</b>	<b>0.9</b>	
雑 収 入	共同料		49,242,481	49,876,626	△ 634,145	△ 1.3	
	駐車料		22,318,921	21,834,771	484,150	2.2	
	水道光熱費		3,141,600	3,141,600	0	0.0	
	敷金収入		2,917,596	2,456,668	460,928	18.8	
	その他事業収入		349,045	0	349,045	—	
	その他		0	0	0	—	
固 定 資 産 取 崩 収 入	雑		<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	
	利息		1,000	1,000	0	0.0	
繰 越 金	雑		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>—</b>	
	固定資産取崩収入		<b>13,600,000</b>	<b>25,203,620</b>	<b>△ 11,603,620</b>	<b>△ 46.0</b>	
繰 越 金	積立金取崩収入		0	203,620	△ 203,620	△ 100.0	
	固定資産取崩収入		13,600,000	25,000,000	△ 11,400,000	△ 45.6	
合 計	前年度繰越金		<b>6,879,146</b>	<b>59,449,768</b>	<b>△ 52,570,622</b>	<b>△ 88.4</b>	
	前年度繰越金		6,879,146	59,449,768	△ 52,570,622	△ 88.4	
合 計		<b>268,449,789</b>	<b>961,964,053</b>	<b>△ 693,514,264</b>	<b>△ 72.1</b>		

<支出の部>

科 目 項	2024年度予算額 (案)	2023年度予算額 (補正後)	増減額	増減率 (%)	説 明
事業費	132,623,400	112,921,760	19,701,640	17.4	
総務費	60,857,360	59,075,720	1,781,640	3.0	
管理費	13,332,300	12,312,300	1,020,000	8.3	
保守費	18,600,000	15,300,000	3,300,000	21.6	
光熱料	360,000	360,000	0	0.0	
借入金費	873,740	873,740	0	0.0	
損害保険料	25,000,000	25,000,000	0	0.0	
営繕工事費	13,600,000	0	13,600,000	—	
大規模修繕工事費	6,405,000	3,465,000	2,940,000	84.8	
諸経費	1,650,000	1,650,000	0	0.0	
消耗品費	4,755,000	1,815,000	2,940,000	162.0	
調査研究費	150,000	150,000	0	0.0	
雑費	150,000	150,000	0	0.0	
手数料	0	0	0	—	
租税公課	22,500,000	23,500,000	△ 1,000,000	△ 4.3	
租税公課	22,500,000	23,500,000	△ 1,000,000	△ 4.3	
積立金支出	100,000,000	800,000,000	△ 700,000,000	△ 87.5	
大規模修繕積立金	0	700,000,000	△ 700,000,000	△ 100.0	
中長期積立金	100,000,000	100,000,000	0	0.0	
預り敷金積立金支出	0	0	0	—	
敷金返金支出	0	203,620	△ 203,620	△ 100.0	
敷金返金支出	0	203,620	△ 203,620	△ 100.0	
予備費	6,771,389	21,723,673	△ 14,952,284	△ 68.8	
予備費	6,771,389	21,723,673	△ 14,952,284	△ 68.8	
合計	268,449,789	961,964,053	△ 693,514,264	△ 72.1	

## 第7号議案

# 第98回定期大会（2024年中間年大会）開催地の内定について

2024年8月に開催予定の第98回定期大会は、中間年大会のサイクルで、東京近郊での開催となります。開催地を以下の通り内定し、準備作業に入ることとします。

### 1. 開催地・会場

千葉ポートアリーナ「メインアリーナ」（千葉県千葉市）

### 2. 開催日程

2024年8月29日（木）～30日（金）