

自治労資料2023第34号
2023年8月26日～27日
函館市・函館大学

第68回青年部定期総会活動経過報告

全日本自治団体労働組合

目 次

(経過報告)

1. 2023年度青年部執行体制	5
2. 第67回青年部総会	5
3. 常任委員会	15
4. 青年部長会議・拡大青年部長会議	16
(1) 2023年度拡大青年部長会議	16
(2) 第1回青年部長会議	17
(3) 第2回青年部長会議	17
5. 青年労働学校	18
(1) 基礎編	18
(2) 実践編	18
6. 福島スタディツアー	19
7. 青年部部落解放闘争中央行動(狭山事件現地調査・学習会)	19
8. 2023春闘勝利！自治労青年女性中央春闘討論集会	19
9. 自治労青年女性オキナワ平和の旅	20
10. 地連別夏期交流集会にむけた座長・音楽活動家・教宣担当者養成講座	21
11. 自治労青年女性憲法フォーラム	21

(資料)

1. 給与勧告の骨子	25
2. 勤務時間に関する勧告の骨子	29
3. 公務員人事管理に関する報告の骨子	30
4. 2023人事院勧告に対する自治労見解	34
5. 2023勧告に対する公務員連絡会声明	36

經過報告

経 過 報 告

1. 2023年度青年部執行体制

青年部長		兒 玉 聖 史 (長 野・千 曲 市 職 労)
副 部 長		関 川 貴 大 (新 潟・新 潟 市 職 労)
常任委員	北海道地連	佐 藤 剛 (北海道・知 内 町 職)
”	東北地連	松 長 拓 朗 (宮 城・仙 台 市 働 く 連)
”	関東甲地連	平 石 健 一 (栃 木・大 田 原 市 職)
”	北信地連	畑 中 湧 斗 (富 山・氷 見 市 職 労)
”	東海地連	奥 村 佳 史 (岐 阜・多 治 見 市 労 連) 2023年 1 月 まで
”	”	松 井 洋 介 (三 重・伊 賀 市 職 労) 2023年 2 月 から
”	近畿地連	坪 田 英 樹 (滋 賀・近 江 八 幡 市 労 連)
”	中国地連	田 中 凌 (島 根・島 根 県 職 連 合) 2022年 10 月 まで
”	”	内 田 啓 介 (島 根・島 根 県 職 連 合) 2022年 11 月 から
”	四国地連	川 原 浩 一 (香 川・高 松 市 職 連 合) 2022年 8 月 まで
”	”	美 馬 宏 成 (徳 島・美 馬 市 職 労 連) 2022年 9 月 から
”	九州地連	道 平 哲 也 (長 崎・長 崎 市 職 労)

2. 第67回青年部総会

8月20～21日、山形・天童ホテルにおいてウェブ併用で開催し、代議員46県本部1社保労連102人、現地傍聴19人が参加した。小原青年部長あいさつの後、自治労本部・藤森副委員長、山形県本部・渡部執行委員長からあいさつを受けた。議長に東北地連・真壁一郎代議員（山形県本部）、四国地連・美馬宏成代議員（徳島県本部）を選出し、青年部の反合理化闘争、組織強化、賃金闘争、平和闘争、交流集会運動などについて、28県本部1社保労連32人から経過報告2本、方針28本、総括討論2本の発言があった。また、青年部長について役員選挙を実施。信任投票により、兒玉聖史さん（長野県本部・千曲市職労）が選出された。

賃金改善のたたかいについて、富山県本部、新潟県本部、北海道本部から、仲間との取り組みの発言があった。

また、コロナ禍での職場実態や組合活動について、佐賀県本部や東京都本部などから発言があり、宮崎県本部や長崎県本部からは県本部夏期交流集会で気づきや仲間の成長につながったとの発言があった。

反戦・平和、政治闘争の取り組みとして、福岡県本部や秋田県本部、三重県本部、福島県本部などから発言があった。主体的にたたかう青年部組織を強化していくため、3本の決議、大会宣言とともに2023年度の活動補強方針および当面の闘争方針を決定した。

各県本部からの発言は、発言順に次の通り。

【経過報告】

① 秋田県本部

これまでの間、取り組み続けている花岡慰霊行動を、東北地連、基本組織、女性部とともに2022年も実施した。

② 福岡県本部

参議院選挙における「鬼木まこと」の必勝にむけ、1単組1学習会、SNSの活用、支援者カード、電話掛け等、あらゆる行動に取り組んだ。

【方針】

① 北海道本部

実態点検や実態討論に取り組んだが、『何のために取り組んでいるのかわからない』等、後ろむきな仲間が多かった。そのような中で「仲間の実態・声から運動をつくっていく」ことを念頭に仲間の声を集約し、独自要求書の提出、交渉を行ってきた。また、資料の読み合わせ学習会の必要性も感じており、職場実態が書かれた資料やリーフなどを用いた読み合わせ役員学習会を実施した。その結果、自分達の職場で起きている課題に重ね合わせて考えることで、視点が増えていくことを実感できた。

② 宮城県本部

今年度は労働組合の基礎を常任幹事に学習してもらうことを重点に活動した。まずは中央交の参加にむけ、「労働組合入門」、「賃金」、「職場課題の解決」などの学習を深めた。そのほか、女川原発付近で現地学習会を開催し、原子力発電について学習をした。学習会では、賛成反対の双方の意見を聞き、参加者に気づきを与える良い機会となった。

昨年は青年女性部を新たに発足したが、役員体制の構築が課題であった。具体的には、参加役員が一部になっていることである。しかし、不参加役員への連絡をしたり、個別に役割を与えることで、主体的に参加しやすくなる幹事会をつくっている。今後は、常任幹事だけでなく、単組活動へ普及させていきたい。

③ 東京都本部

都本部青年部では、コロナ禍での活動を模索し、対面とウェブのハイブリッド形式で反戦平和学習会の開催や対面にこだわった情報交換会を行い、薄れていた仲間との交流を実現できた。仲間からは「集まらないから中止にするのではなく、運動の前進のためにはどのような形でも開催することが大切だ」との声があがった。コロナ禍で交流が途絶えているからこそ、組合が組合員の喜怒哀楽の感情表現を手伝っていく必要がある。従来の取り組みに囚われず、私達役員が笑顔を忘れず活動に取り組んでいきたい。

④ 社保労連

青年運動の活性化にむけて、「組織拡大・強化」、「学習、討論、交流」を基本に組織強化および拡大にむけて取り組んできた。

各種集会や学習会を開催する中で同世代の仲間の声を拾い上げ、青年層が抱える課題や問題点を改善、解決していくためには、青年層の加入拡大が必要不可欠であり、多くの仲間と組織拡大の取り組みを進めていかなければならない。

⑤ 香川県本部

参議院選挙にむけた青年部・女性部独自の政治学習会にあわせ、第23回自治労青年女性中央大交流集会への決意表明を行い、中央交へ参加する意思を固めてきた。新型コロナウイルスの影響により、仲間が集まらないというぶつかりがあったが、交流集会を通じて、仲間の報告から学び、目的意識を持った仲間を一人でも増やすことで、青年部員の育成・青年部運動の強化へとつなげていく。

⑥ 長崎県本部

夏の交流集会にむけ、11月に交流集会運動長崎県実行委員会を立ち上げ活動し、課題を集約した。その運動の一環として、組合員の実態討論、交流する機会を作ることを目的として、県本部夏期交流集会を6月25日、26日の二日間開催し、前年を上回る21単組68人の参加があった。

集会では、「基本給だけでは生活が厳しく、時間外の手当をあてにしている」という賃金実態や、

「年休を取るのに周りに気を遣う」などの職場実態が報告された。しかし、分散会を通じ、このおかしな実態に気づくことができ、「単組の役員と一緒に活動をつくっていききたい」という前むきな決意も出された。仲間の成長や決意が生まれる交流集会運動をコロナ禍であっても止めることはできないと強く感じ、今後も、青年女性の組織強化や仲間の成長、単組活動の活性化につなげられるよう取り組みを継続する。

⑦ 宮崎県本部

これまで県本部では、反合理化のたたかいを展開していくため「宮崎県本部青年女性夏期交流集会」を開催してきたが、新型コロナウイルスの影響を受け夏期交の中止や規模縮小などの対応を取っていた。2022年度は対面開催を追求し、感染症対策の制限があったが県内全単組が結集することができた。参加者からは「単組との違いを知り良い刺激になった」など前むきな感想をもらっている。県本部としては、引き続き交流集会運動の取り組みに力を注ぎ、多くの仲間の結集から「モノ言う労働者」育成に注力していきたい。

⑧ 滋賀県本部

4月に政治学習会をはじめ開催した。これまで組合員の中には政治に関する集会は難しいイメージがあり、実施できていないことが多かったが、今回学習会を開催したことにより、政治に対するハードルも低くなり、改めて政治について考える青年の仲間が増えた。

また、2019年度より独自要求書の取り組みを提起している。「そもそも基本組織が要求書を提出していないのに、青年部独自では提出できない」といった声もあるが、今後も職場の不満や不安を声に出すことで自分の職場の問題に「気づき」、その問題を解決するために実態を反映した『ゆずれない要求』を確立していくことを決意し、今後も単組に提起していく。

⑨ 神奈川県本部

役員体制について、県内ではブロックによる輪番制をとっているが、職場における業務量の増大により、組合運動の希薄化が影響し、担い手育成が進まない課題が出された。課題解決の一步として、県内単組オルグを実施し、新規採用者むけの学習会や賃金学習を開催してきた。こうした取り組みの積み重ねから、輪番制に頼らず、活発かつ組織的な役割体制を構築することをめざしていくことが確認された。また、組織強化の課題もあるが、今後も単組オルグを継続する中で青年部体制の強化をはかっていく。

⑩ 三重県本部

鬼木まこと候補と直接意見交換を行う、ブレアカードを全単組青年部へ配布し啓発を行うなど、鬼木まこと必勝にむけ活動を行ってきた。意見交換会では、「人員配置などに関する予算措置のためには組織内議員の存在が必要であることがわかった」との声があった。さらに啓発活動の効果を検証するため、意識調査を実施した。回答からは、組織内候補者個人への信頼感は一定認められたものの、政治そのものへの期待感が薄れていることがわかった。今回の結果を青年部のみだけでなく、県本部と共有し、今後の運動に活用する。

さらに、平和学習を活動の軸にかかげ、常任委員内では、ウクライナ侵攻や改憲について議論を行った。憲法フォーラムや各種平和運動へ積極的に参加し、知識を深め、多角的な視点で物事を捉えられるようにした。また、歴史資料館や戦跡を巡るツアーを開催し、単組レベルでの平和への意識底上げにつなげることができた。

⑪ 福島県本部

原発事故から11年が経過し、徐々に避難指示区域の解除がされているが、いまだ帰還できない住民がいる。避難生活の長期化によって、職場環境の変化に伴う体調不良者や復興業務による慢性的な残業などが報告されている。このような原発事故の深刻な影響を現地学習によって学ぶことにより、問

題の本質を深く理解することができると思う。

「福島スタディーツアー」について、2022年は本部青年部の常任委員会という形で、原発立地市町村に近い常任委員を中心にフィールドワークや意見交換等を行った。今後も風化させないために、県内や県外の仲間に対しても現地の状況について発信していきたい。

⑫ 埼玉県本部

今まで県本部としてほとんど活動できていなかったが、まずは常任委員の知識の底上げを目標に、学習の機会をつくること、一人で頑張るのではなく、みんなで頑張るということ意識して行動した結果、絆が強くなり、幹事間のやる気の温度差も解消できた。

組合活動は決して辛いものではなく、皆でやれば楽しいということに気づいた結果、今まで青年部の活動をする中で受け身の姿勢であった自分が、今日こうして全国の仲間の前で発言できている。これからも多くの仲間と交流していきたいので、積極的に声をかけてほしい。

⑬ 兵庫県本部

コロナ禍で働き方や組合活動の取り組みが変わったことから、地域で悩みや課題を共有し、討論を行い、解決策を導くことを目的として「地域別交流会」を開催した。会では、「特殊勤務手当が廃止されてしまった」といった賃金に関する職場の課題や、「年休中にもかかわらず、個人携帯に仕事の連絡がある」「部署単位でサービス残業が常態化している」といった職場実態が報告された。

職場の課題だけでなく、「組合活動がコロナでできず、組合加入のメリットがないと感じる人が増えている」「後継者が育たない」といった組合の課題も多くあった。悩みや課題を共有することで、「新規採用職員に共済をしっかりと説明する」「組合ニュースを読みやすくする」など具体的意見が出されたが、一方で「学習や討論内容が単発で終わってしまう」など、本会の課題も見つかった。今一度、各集会や組織の目的を考え、議論の中で得た経験や知識が単組に寄与されるよう協議を重ねていく。

⑭ 茨城県本部

赤手帳付け運動から青年の過剰な労働実態が明らかになった。休暇は取得理由があるから休暇取得をするのではなく、仕事のリフレッシュなどでも取るべきもの。考え方を考えるため、青年部で有給取得キャンペーンを実施しているが、今回はじめて基本組織と連名で取り組むことができた。

中央交について、多くの仲間の声を集約するため県内交流を実施した。「残業代は19時以降からつける」など不払い問題やコロナ禍での業務増加の実態を確認した。

⑮ 愛媛県本部

自治労本部から重点支援県本部として援助を受け、運動を進めることができた。2022年度においては、新規採用職員の組合加入促進のため、新規採用職員を対象にフレッシュ講座を実施し、なぜ労働組合が必要なのか、青年部女性部の悩みに関する講演を受けたことで組合の新規加入に繋げることができた。また、学習と交流を目的にブロック活動を行い、単組間を超えた交流を深めることができた。今後も多くの仲間に参加してもらえよう取り組みを継続する。

⑯ 群馬県本部

コロナ禍の中でも、事業を中止することなく、全単組オルグを2回実施した結果、「対面で仲間達と意見を交わすことは、各単組との横の繋がりを作るために必要不可欠である」と感じた。新入組合員むけセミナーや、交流事業も復活できている。こうした状況だからこそ、仲間とのつながりを強固にし、職場環境を改善していく必要があり、コロナの影響で思うように組合活動ができないからこそ、一つひとつの取り組みの目的、意義を再確認し、改めて仲間とのつながりを見つめ直すことが重要である。

⑰ 愛知県本部

県本部として「学習と交流と討論」を実践すべく、対面とウェブを使い分け取り組みを実施した。青年部幹事会では、幹事会の中でプチ学習会を開いた。「モノの見方・考え方」を確立するため、今後も内容の充実をはかり、運動のさらなる前進につなげていく。東京都で開催した鬼木まこと組織内議員、岸まきこ組織内議員との意見交換会では、「政治・政策と私たちはとても身近なことだと思った」との声が参加者からあった。

今後、秋に新規組合員とのつながりを深める歓迎会を予定している。青年層同士での気づきを得られ、課題の解決がはかれるような歓迎会の開催にむけ準備を行っている。

⑱ 高知県本部

参議院選挙にむけた取り組みについて。6月上旬に政治学習集会を開催、さらに県東地区、県西地区に分けてオルグを実施した。政治学習への取り組み課題の確認と単組との意見交換を実施し、私たちの職場のアタリマエがアタリマエではないことを再確認できた。あわせて、高知市内で政治学習会と中央交事前学習会を開催した。参議院選挙にむけて団結し、ともにたたかう意思を再確認できた。

⑲ 佐賀県本部

中央大交流集会にむけ、6月に青年部・女性部夏期交流集会を開催し、20単組84人の仲間が結集した。分散会では、人員不足の課題や人事評価制度に対する仲間の疑問を確認し、共有することができた。中央大交流集会当日は、「今すぐには状況は変わらないかもしれない。けれども活動を続けることで次の世代では変わるかもしれないと伝えていくことが必要だ」など、交流集会運動の意義をより強く感じさせる声が多くあった。7月には、県内の全単組オルグを実施。「新型コロナワクチンの対応業務に追われており、超過勤務が続いている」「青年部層のメンタル休業者が増えた」などの職場実態や新規採用者の加入率の低下、組合の取り組みに疑問を持つ仲間がいることも確認できた。今後は赤手帳付けと若手むけ学習会に取り組む。

⑳ 山形県本部

確定期の全単組オルグにて中央交参加を呼び掛けた結果、「職場がコロナで疲弊しているからこそ他の単組状況や取り組みを共有したい」といった仲間の声を受け、県本部として初の「県本部青年女性夏期交流集会」を開催し、26単組76人の仲間が集まった。

参加者からは「今まで組合活動に興味がなかったが、分散会を通じて身近に感じる事ができた」との声があり、参加した組合員自身も成長し、組織強化の前進をはかることができた。組織強化を前進させるために、今後も全単組・対面結集へのこだわりを貫徹する。

㉑ 青森県本部

役員改選もあった中で、2月に青年女性セミナーを開催。その際の声掛けの仕方や仲間との関わり方への反省を活かし、6月開催の中央交事前学習会（ブロック別サマーミーティング）では、昨年の地連夏期交の事前交流会を上回る参加者が集まった。参加した仲間からは「近隣単組の仲間と知り合うことができ、職場環境の違いを知ることができた」、「コロナ禍で会えていなかったが徐々に顔をあわせて話ができてよかった」との報告があった。

青森県は広く、県本部常任委員会で全員揃うことは難しい。関わりを切らさないために、県本部青年部独自で教宣紙を作成し、記事作成に多くの常任委員が関わっている。その中で、「誰がいてどんなことをしているかわからないため常任参加が不安だった」「同年代の仲間と活動していることがわかった」という本音を聞くことができた。

㉒ 岡山県本部

専従をする中で気づいたことについて。専従者は取り組みをしようと思えば、どこまでもできる。その幅も広く、多くの人達と職場改善にむけて活動した結果、自分自身も多くの知識を得ることができた。組合活動は、1人でするものではなくみんなでするべきだと考えている。しかしながら、活動

する中で組合員が業務に忙殺され、自分1人で活動することがあった。今は、専従から単組に戻っているが、専従での経験を単組で共有し、後任の専従者を支えていく。

⑳ 東京都本部

八王子市にて、新たな技能労務職として生活環境職の採用を開始している。これは組合が勝ち取ったもの。しかし、仲間からは生活環境職の扱いや、現場業務の業務委託拡張への不安が出されている。現業職場で働く青年層の仲間が声をあげられる、働き甲斐を見いだせる環境を作り上げていくとともに、生活環境職の仲間をさらに巻き込みながら団結して声をあげていく。

㉑ 長野県本部

コロナ禍で困っている組合員を救うのが、組合の役割。しかし、組合員が忙しい中で、集会等の案内をしても来てくれない実態がある。そのような中で、専従体制を確立し、組合側から組合員へ出歩くことができるのは非常に重要である。

私たち自身も学習が不足しており、その前段である組合の目的が共有できていない。「自治労や組合とは何？」という状態の中で参議院選挙の話をして、学習が足りず、伝わらないのが現状であり、選挙前に慌てて政治活動に取り組むのではなく、普段から政治との関わりについて学習する場が重要であると考え。長野県本部では青年専従体制の実現により、大きな一歩を踏み出すことができた。引き続き専従体制を追求するとともに、この間の運動を青年部の仲間へ繋いでいく。

㉒ 富山県本部

富山県職労における秋闘での取り組みについて。8月に青年部全組合員にアンケート調査を行った。その中で、「同様の業務を行う中途採用者と同世代の新卒採用者における賃金格差に不満がある」という実態が出された。

現在の採用方法では、前職での経験を初任給に加算する処遇の見直しがされていない。その結果、同世代で中途採用者と新卒採用者の賃金格差が広がっている。秋闘の団体交渉では、他の採用試験であっても職務経験者はすべて同様の扱いにすることを求めた。当初、当局からは改善の姿勢が見られなかったが、青年部として窓口交渉や団体交渉を行い、継続して訴え続けた。結果、人事当局も実態に一定の理解を示し、2022年度入庁者からすべての採用試験で職務経験者が2級の昇格基準を満たしている場合は、入庁時より2級採用とするという改善を勝ち取ることができた。処遇改善について、新卒者から「自分たちはあまり関係ない」という意見も当初は出されていた。しかし、中途採用者が実際に職場で同じ業務を担っているのに賃金が低いことに気づき、この課題は職場全体のものであると共有できた。これが青年部全体の要求となり、当局を動かすことができた。

㉓ 香川県本部

2021年度から鬼木まことを広く周知するため、若年層が親しみやすいSNSを用いて活動してきた。全単組オルグの際にはQRコードを配布し、LINE登録等呼びかけた。鬼木まことの動画を活用しながら学習会を開催する中で、「選挙は無意味と思っていたが、私たちの味方になる政治家がいることを知れた」との声があった。

反戦平和について、青年部としても平和友好祭などに参加することにより平和憲法をいかに守っていくかを学習してきた。若年層が右傾化しているが、青年部が平和運動に積極的に取り組み、戦争の悲惨さと戦争を起こしてはいけないことを発信していく。

㉔ 新潟県本部

新潟県職労青年部は、仲間の生活職場実態に依拠した取り組みを進め、青年部員の約半数の296人からの実態をもとにした独自要求書を作成した。また、人事当局へ青年の実態を訴えるため、全青年部員を対象とした知事あての「メッセージカード」に取り組み、291枚のカードを人事課長に提出した。基本組織との交渉に青年部役員が参加し、「人員不足で超勤が多く、余裕がない」「民間と比べ

ると5万円も賃金が低い。転職も考えている」「今の賃金では子どもをアキラメざるを得ない」などの苦しい現状を訴え、基本組織とともに改善を要求した結果、一時金の臨時（独自）削減の削減率を、3%から0.7%に、月数にして0.05月分を圧縮させることができた。

今後も「賃金は生活給」「労働力の再生産費」という働くものの賃金論に基づき、賃金闘争において、一人でも多くの青年の声を拾いあげ、要求につなげられるよう、取り組みを進めていく。

㊸ 北海道本部

一時金引き下げ反対の取り組みについて発言。平取町職労では、道本部提起の一時金引き下げ反対の要請書が集まらないという単組執行部と青年部とのぶつかりから、賃金学習会に取り組み、「賃金削減により生活に支障が出る」「積立が進まない」という具体的な青年の生活実態から要求。一度はダメでも、「自分の賃金だけで家族を養っているが、児童手当を含めても全然足りない。子どもの服は買えるが、自分と妻の衣服は買えず、携帯代は妻の貯金を切り崩して払っている」といった仲間の切実な声を受け、実態を点検し、仲間の不安を掴むことにより、何度もなんども粘り強く賃金闘争をたたかう決意が高まった。

【総括討論】

① 岩手県本部

本部原案に賛成し補強する立場で、生活・職場の実態点検活動の大切さと、共闘運動を通じた青年の主体的な平和への取り組みについて発言する。

ア 組織強化について

岩手県本部青年部では、毎年確定期に全単組オルグを実施している。コロナ禍でも続けてこられたのは、仲間の実態を聞かないと、単組の仲間の気持ちに寄り添えない、実情に合った運動をつくれな、という思いがあったため。それでも、感染拡大に不安を持つ仲間がいるのではないかと、いう思いから、近年実施してきた支部ごとの開催だけでなく、個別にウェブ対応もできるよう準備して提起した。しかし、蓋を開けてみれば、国保連労組など医療従事者と直接関わる単組や中山間地域の単組以外の仲間からは、「同じ支部の人との顔合わせになる」「他単組の話も聞きたい」という希望が出され、ほぼすべての支部で対面のオルグが実施できた。香川県本部の発言にもあったが、県本部側が心配し過ぎて集まることをためらっていたと反省した。

こうして開催されたオルグでは、「人員不足と長時間労働に悩んでいても年の近い先輩が職場にいないと相談できない」「超勤時間が45時間を超えないように圧力がかけられ、不自然に44時間の超勤が続いている。職場によっては、超勤上限を超えた分を翌月に繰り越す操作をしている」など、労働基準法に違反することがあたり前の職場状況が明らかとなった。また、「課の規模に対して庶務担当1人では負担が大きすぎる」「漏水の夜間対応後、人がいなくて翌日も通常業務をせざるを得ない」など、自らのぎりぎりの努力で人員が足りない職場を乗り切る仲間の実態が出された。

各単組の仲間がこのような実態を出してくれたが、2022年度の県本部青年部の活動では、仲間の気持ちには寄り添えたものの、県本部青年部統一要求といった、その後の運動につなげることができなかった。本当はもっといろいろな取り組みをして単組を支えたいが、今の体制では十分取り組んでいないのが現実である。ただ、県本部青年部に専従者がいないとはいえ、欠員もいない中でどうしてそうってしまったのか考えると、常任委員は支部から選出してもらった人たちだから無理はさせられない、三役がすべてお膳立てしなければならないと考えていたことで、自分たちが「常任委員はお客さん状態」を生み出してしまっていたことに気づいた。常任委員の仲間に相談し、時には重要な役を担ってもらって、経験を積む中で、県本部青年部のみんなで取り組む体制をつくろうと考えを改めた。

さっそく6月に、青年労働者と政治との関わりをテーマに自治労組織内の吉田忠智参院議員に講

演いただいた際、青年の声を国政の場に届けるという意見交換の場で、県本部青年部の常任委員に職場の状況と単組の取り組みを発言してもらうことにした。頼んだ常任委員の中には、単組の役員と議論して発言内容を作った仲間もあり、その結果「仲間の発言からも、政治を身近に感じることができた」という声もあり、政治に関心を持ってもらえたセミナーとなった。この点についても、これまで常任委員の仲間と話し合わずに三役の思い込みで動いていたことを痛感した。宮城県本部から、新たに結成した青年女性部の役員みんなに参加してもらうために、基礎学習やこまめな連絡、役員会の開催地を工夫するなど、集まった仲間と一緒に運動を進めるために努力している旨の発言があったが、仲間と一緒に運動を作っていくことの重要性を再認識した。改善にむけて行動しなければ職場で苦しんでいる仲間を助けることはできない。実態把握で終わらせず、実践に移せるよう、引き続き仲間の気持ちを確認しながら運動を作っていく。

イ 平和闘争について

反核平和の火リレーについて、「『コロナ禍で何やってんの』と走る仲間がバッシングを受けるかもしれない」「実施を強行したら逆に運動停滞につながるのでは、と不安」という後ろむきな声が多く、2年間中止していた。コロナ禍でリモートワークや、感染対策などの新しい業務で職場が混乱し、社会的にも多くの失業者が発生し、労働組合の存在意義が問われている。労働者の生命と権利を守るための議論が一層必要な場面であるが、感染拡大防止を理由に、活動を自粛せざるを得ない単組も多くあった。その影響で今も活動再開に踏み切れない青年部も少なくない。しかし、私たち青年の学習と交流の機会が減少すれば、将来の労働組合の弱体化につながっていく。そうならないためにも、岩手県では共闘運動の一環として反核平和の火リレーを続けてきた。

1982年に被爆地・広島で始まり、「語り継ごう、走り続けよう、ヒロシマ・ナガサキの心を」をスローガンに、全国的な青年運動として広がり、岩手では今年33回目を迎える。実行委員会では集まるたびに実態討論の時間を作ってお互いの職場の状況や悩んでいることなどを率直に出しあい、本音を共有してきた。コロナが始まった2019年の実行委員会の際に、「戦争になったら、教え子が犠牲になったり、業務として戦争に加担しなければならなくなる。そうなる前に反対の取り組みをしなければいけないし、平和について学び続ける必要がある」という思いが出され、コロナでリレーが開催できなかったとしても平和学習だけは続けようと思いついた。こうした仲間の思いもあり、ここ最近の2年間コロナの感染拡大防止のため開催を見送ってきた平和の火リレーについて、できることからやろうという思いで、つなぐトーチも適切に消毒等の対策を徹底し、3年ぶりに実施した。

2年間の空白から、役員にも経験者がほとんどいない状況での運営となったが、実施にむけては、先輩方からの仲間への積極的な声かけや地域の仲間のサポートもあり、3日間で117人が参加した。この参加者数は3年前の約6割にあたる。参加者からは、「ロシアの軍事侵攻をニュースで目のあたりにして、戦争の悲惨さを思い知らされた。でも平和が大事だと思っけていても、どう発信して周りに伝えればいいかわからなかった。そういった意味でも平和の火リレーは、みんなの思いを繋ぎ、走ることで平和運動への一歩を踏み出せた」という声があった。そして何より、同じ青年同士が交流の機会を持ち、久しぶりにみんなで一つのことをやりとげるんだ！という連帯感が、前むきな意識を醸成した。こうした仲間の想いを集め、次の大衆行動へとつなげる大きな一歩とするため、継続的に運動を継承していく。

2点について発言したが、運動を作っていく上で大切なことは、仲間と本音で話す中でお互いの思いを知ることである。仲間の気持ちを勝手に想像しては、一緒に運動を作っていくことはできない。ただ、本音の話をするというのは意外に難しく、その背景には、自分の考えを受け止めてもらえ

ないのではないかと、という不安がある。自分自身も本音で話せる相手は限られているが、そのうちの一人とは、話すうちに、実は共通のことで悩んでいたことがわかって、一気に距離が縮まり、そこから本音で話せるようになった経験がある。本部答弁でもあったように、後ろむきな仲間の声にむき合えないことがあっても、その背景を考える中で見えてくるものがあると考え。

一人で運動を進めるには限界がある。県本部や単組に、ともに支えあう仲間が一人でもいたら、もっと運動は広がるし、なにより仲間と取り組むことが楽しくなる。すぐに自分をさらけ出せる仲間を作ることは難しいが、自分が相手の本音を受け止めることならすぐにできる。私たち一人ひとりが今の自分にできる小さなことを積み重ね、運動を前進させていこう。

② 徳島県本部

本部原案に賛成の立場で、賃金闘争や政治闘争を通じた仲間の想いや成長と今後の取り組みについて発言し、総括討論に参加する。

ア 賃金闘争について

徳島県本部青年部では、この間、単組青年部の独自要求・交渉の実践にむけ、本部作成の賃金リーフを使った賃金学習会や生活・職場実態点検手帳付けの取り組みを提起してきたが、コロナ禍の影響は大きく、単組オルグや学習会の開催の受け入れが消極的になり、実態点検や要求・交渉に取り組んでいた単組も取り組みきれない状況になっている。そうした中でも、単組青年部として賃金の改善要求・交渉の実践を継続してきた美馬市職労連青年部では、2022年も青年部員全体で1ヵ月間、生活・職場実態点検手帳付けを行い、2021年の1ヵ月の平均要求額は37,604円とコロナ禍前より増加した要求額が集約されている。

集約された仲間の生活実態や要求額を掲げた訴えに対し、当局からは「厳しい実態は受け止めるが、賃金運用は基本組織との交渉で確認するため、青年部とは確認できない」という回答にとどまっている。実際、こうしたやり取りが毎年のように続いていることから、交渉を行う青年部役員からは「赤手帳付けに基づく要求額とはいえ、正直これだけの金額のベースアップを勝ち取れるとは思えない。交渉時間も限られているので、要求項目から外してはどうか」という声が出されていた。

そのような状況において、赤手帳付けの結果を基に実施した職場オルグの中で、保育士として働く青年部員から、市外から毎日高速道路を使用して通勤しており、高速料金やガソリン代で毎月約3万円を負担しているという実態が出された。その青年部員からは「少ない賃金の中で3万円の負担は大きい。居住地に近いところに転職を考えたこともあるが、せっかく採用された美馬市で働き続けたい。高速料金は手当として支給されないのか」という切実な思いが出された。

青年部として、この仲間の問題をどう改善できるか議論し、近隣自治体の法令を調査したところ、県職では結婚や親の介護などやむを得ない理由での住居移転に限り高速料金の手当が支給されることがわかった。また、課題を全体化するため、青年部員を含めたすべての組合員に対して「通勤実態調査アンケート」を実施し、その結果、23%の組合員が市外から通勤しており、そのうちとくに遠方の8人が「現在は高速道路を利用していないが、もし手当が支給されるなら高速道路を利用して通勤したい」との回答を集約した。

これまで賃金改善要求がある種「ルーティン」となってしまう、作業的に赤手帳付けを実施していた面があったが、青年保育士や青年部以外の組合員の実態などを受け、青年部役員としても「久しぶりに交渉によって勝ち取れるのでは」という気運が高まっていた。しかし、青年部独自交渉で当局からは「広域異動の県職員と市職員とは前提条件が違う。美馬市で働くことをわかって採用されているのだから高速料金の手当支給は難しい」といった回答があった。高速料金の負担が続けば「転職」も視野に入れていることを思えば、引き下がれず、基本組織を巻き込み継続交渉に持ち

込んだが、当局の回答は変わらず悔しい結果になった。

交渉の結果を保育士の仲間に伝えたところ「私のためにいろいろと調べて、交渉でも取り上げてくれてありがとう」という言葉をもらい、今も同じ職場で働いている。青年部としてそうした実態を抱えながらも働いている仲間に対し、たたかいを継続していく決意を確認している。

これまで継続してきた生活・職場実態点検の中でも悩みを出した青年に対し、「定年まで働きたい」と思っている仲間を失いたくないという思いを持ち寄れたことは、青年部方針にある「ゆずれない要求」を本当の意味で実現できたとの報告を受けた。この美馬市職労連青年部の仲間の実践から明らかになったように、労働者としての賃金要求の根拠となりえるのは、私たちの生活実態であり、不安や悩みを抱えた仲間の思いに寄り添うことで「ゆずれない賃金要求」が確立できるのではないか。本部青年部においては、引き続き、生活・職場実態点検手帳付けをはじめ仲間の思いに寄り添った実態点検運動の取り組みの促進をお願いする。

イ 政治闘争の推進について

先の参院選では「鬼木まこと」の当選を勝ち取ることができたが、徳島県本部としては組合員数約1万人の2割に満たない得票数となり課題が残る結果となり、県本部青年部が青年部員を対象にアンケートを実施。「94%の青年部員が鬼木まことを知っていた」ものの、「個人名で鬼木まことに投票しましたか、という項目では、40%がいいえ」と回答している。加えて、「政党名で投票した人の40%が自民党に投票した」と回答していた。また、政治学習会やオルグでは「そもそも生活・職場の課題がわからない、考えたことがない、現状に不満がない」といった仲間の声が出されており、自分たちの生活・職場における問題の改善と組織内候補を推薦することが結び付いていない青年の実態も明らかになった。

三好市職労連では、任期満了に伴い2022年4月に行われた三好市議会議員選挙において、組合員約500人の総力をあげ取り組み、組織内候補の現職4人全員の当選を勝ち取ることができた。しかし、取り組みを進める中で、青年部員からは「なぜ人数の少ない青年部が準備作業を一手に引き受けないといけないのか」「組織内と言いながら、一回も話をしたことがなく、応援する気が起きない」「前回、3人から4人に組織内議員が増えたが、正直、何が変わったかわからない」など不満や疑問ばかりが出された。この仲間に「組織内で市長が出ていた時は、6減1増が3減2増まで改善した。これは8年間で約30人の差になる。各部署で1人減となるかそうでないかの違いがある」

「組織内市議は議会で、新型コロナワクチン対応で職員が疲弊していることや、会計年度任用職員の処遇改善について訴えてくれている。これは組合と事前に協議して発言しているんだ」と丁寧に説明すると、「それやばいですね、味方してくれるんですね」と、政治闘争や組織内議員の必要性に理解を示してくれた仲間の姿があった。今回の選対行動では、青年部として、政治闘争をする以前に、政治離れが進む青年層に丁寧にその意義を説明していかなければならない現状を痛感した。

7月の青年女性中央大交流集会において、川本執行委員長から「自治労の課題の7割は政治が変わらないと実現できない」と話があった。その中には、私たち青年層が切実に感じている人員確保や賃金の課題も含まれている。福岡県本部からの発言にもあったが、候補者の当選を勝ち取るための選挙闘争だけではなく、当選後に議員として何をしてもらいたいのか、労働組合と連携し、「働く者が主人公の社会」の実現にむけた真の政治闘争が必要である。徳島県本部青年部は「自民党に投票したい」「なんでやらなきゃいけないの」という、青年の実態と本音にむき合いながら、それを乗り越えた先にのみ、勝利があるという認識のもと政治闘争の先頭に立って行動していく。

賃金闘争、政治闘争において共通する目的は、青年が抱える生活苦や職場の問題を改善することである。その要求の根拠は、生活・職場実態を点検し集約することでこそ確立されるのではないのか。

これから一番長く働き続ける青年部組合員だけでなく「誰もが人間らしく健康で安心して働き続

けられる職場、生き続けられる社会」の実現にむけ、全国の仲間のみなさん、ともに頑張りましょう。

3. 常任委員会

(1) 第1回常任委員会

2022年9月11日、ウェブ会議にて開催し、①中央本部の役割・本部常任委員の役割について、②1年間の取り組み方針について、③拡大青年部長会議について、④青年労働学校（基礎編）について、⑤オキナワ平和の旅について協議・確認した。

(2) 第2回常任委員会

9月16日、ウェブ会議にて開催し、①各地連の状況および課題について、②第67回青年部総会の振り返りについて、③参院選の振り返りについて協議・確認した。

(3) 第3回常任委員会

9月30日、東京・自治労会館で対面とウェブのハイブリッド形式にて開催し、①各地連の状況および課題について、②拡大青年部長会議について、③青年労働学校（基礎編）について、④2023春闘にむけて協議・確認した。

(4) 第4回常任委員会

10月14～15日、東京・自治労会館で対面とウェブのハイブリッド形式にて開催し、①拡大青年部長会議の振り返り、②青年労働学校基礎編について、③青年女性地連春闘討論集会について、④各地連の状況および課題について協議・確認した。

(5) 第5回常任委員会

11月10日、ウェブ会議にて開催し、①青年女性オキナワ平和の旅について、②2022賃金リーフの内容について、③各地連の状況および課題について協議・確認した。

(6) 第1回青年部・女性部常任委員会

11月27日、東京・自治労会館で対面とウェブのハイブリッド形式にて開催し、①2023青年女性春闘討論集会について、②青年女性オキナワ平和の旅について、③青年女性地連春闘討論集会について協議・確認した。

(7) 第2回青年部・女性部常任委員会

12月8日、パシフィックホテル沖縄にて開催し、青年女性オキナワ平和の旅について協議・確認した。

(8) 第6回常任委員会

1月9～10日、東京・自治労会館で対面とウェブのハイブリッド形式にて開催し、①青年部長会議について、②この間の活動総括、③各地連の状況および課題について協議・確認した。

(9) 第7回常任委員会

1月14～15日、東京・自治労会館で対面とウェブのハイブリッド形式にて開催し、①青年部長会議に

ついて、②新規採用職員の組織化について、③政治・選挙への取り組みについて、④各地連の状況および課題について協議・確認した。

(10) 第8回常任委員会

2月17日、郡山ビューホテルアネックスにて開催し、福島スタディツアーについて協議・確認した。

(11) 第9回常任委員会

3月2日、東京・自治労会館にて開催し、①座長・教宣・音楽活動家養成講座について、②夏期交流集会の開催を含む各地連の状況および課題について協議・確認した。

(12) 第10回常任委員会

3月17～18日、東京・自治労会館で対面とウェブのハイブリッド形式にて開催し、①全消協ユースとの学習・交流（17日は第5回ユースステップアップセミナーに参加）、②この間の取り組みの総括について、③青年部定期総会にむけた議案書作成について、④各地連の状況および課題について協議・確認した。

(13) 第11回常任委員会

5月1～2日、東京・自治労会館にて開催し、①憲法フォーラムについて、②この間の取り組みの総括について、③各地連の状況および課題について協議・確認した。

(14) 第12回常任委員会

5月25～26日、東京・自治労会館にて開催し、①労働学校実践編について、②この間の取り組みの総括について、③各地連の状況および課題について協議・確認した。

(15) 第13回常任委員会

6月11日、東京・自治労会館にて開催し、①第68回青年部定期総会について、②この間の取り組みの総括について協議・確認した。

(16) 第14回常任委員会

7月23日、宮城・自治労会館にて開催し、①第68回青年部定期総会について、②この間の取り組みの総括について協議・確認した。

(17) 第15回常任委員会

8月25日、北海道・函館大学で開催し、第68回青年部定期総会の運営について協議・確認した。

4. 青年部長会議・拡大青年部長会議

(1) 2023年度拡大青年部長会議

2022年10月1日、ウェブ会議にて開催し、33県本部59人が出席した。青年部長が「青年部運動で大切なこと」「確定闘争期にむけて」「参院選の青年選挙対策委員会としての総括」などを提起した後、分散会討論を通し、1年間何にこだわって活動していくか議論した。

(2) 第1回青年部長会議

2023年1月16日、東京・自治労会館で対面とウェブの併用にて開催し、43県本部55人が出席した。藤森副執行委員長があいさつを行い、岐阜県多治見市長の古川雅典さんからあいさつ・激励を受けた。その後、青年部長が「これまでの運動の総括」「本部青年部と各単組のつながり」「青年のこれからのたたかい」などを提起し、全体討論では7県本部7人から発言が出された。昼食時はじちろう共済の学習会を実施。午後からは分散会、全体集約を行い、青年部長の団結がんばろうで全日程を終了した。

決意表明ならびに取り組みの内容は下記の通り。

① 岩手県本部

県本部青年部による確定期オルグでは、自主的な残業時間の過少申請をはじめとする特徴的な職場実態を確認できた。また、実施した役員が仲間と深く関わっていきこうという決意が芽生えた。東北地連春闘討論集会では、声をあげ、改善につなげていくことを確認した。

② 北海道本部

新たに提起した大衆行動「団結デスクマット運動」に青年の思いをつなげていく決意。

③ 香川県本部

四国地連青年女性春闘討論集会における学びや気づきの報告。会計年度任用職員の労働条件の改善のため、「山西ともこ」さんの必勝にむけた取り組みを強化する決意。

④ 宮崎県本部

県本部青年部で作成している「独自要求虎の巻」を通しての県本部統一要求・単組独自要求闘争の拡大にむけた決意。

⑤ 埼玉県本部

単組青年部における新採用の加入率向上の取り組みについて。教宣物の配布、集会の実施にとどまらず、組合員の職場に役員が直接出むくことの必要性も確認した。

⑥ 石川県本部

統一地方選挙へむけ、青年の気持ちに寄り添いながら、基本組織とも協力し、候補者への支援の輪の拡大に努めていく決意。

⑦ 山形県本部

県本部青年女性春闘討論集会を実施、改めて役員自身の言葉で組合員の疑問にむき合うことができるよう、学習と討論を行っていく決意。

(3) 第2回青年部長会議

6月10日、東京・グリーンパレスで対面とウェブのハイブリッド形式にて開催し、○県本部○人が出席した。青木総合組織局長があいさつを行い、岸まきこ参議院議員より活動報告およびメッセージを受けた。経過報告、青年部方針提起の後、昼食時はじちろう共済の学習会を実施。午後からの全体討論では8県本部8人から発言を受けた。その後、分散会を行い、全国消防職員協議会ユース部より特別報告を受けた。青年部長の団結がんばろうで全日程を終了した。

決意表明ならびに取り組みの内容は下記の通り。

① 徳島県本部

ブロック別労働学校を通して、より多くの組合員に活動への親しみを持ってもらい、運動を次の世代へつなげていく決意。

② 長野県本部

県本部としてのスキルアップセミナー、杉尾秀哉参議院議員との意見交換、全単組オルグを通して、労働条件の改善にむけた取り組みを仲間に寄り添いながら行っていく決意。

③ 神奈川県本部

神奈川県職労における新採用加入率改善の報告と、県本部青年部の運動活性化のために単組オルグを強化していく決意。

④ 新潟県本部

「第54回はたらくものの音楽祭」への取り組みを通して感じた、文化活動の重要性を多くの仲間に伝えていく決意。

⑤ 三重県本部

オキナワ平和行進の活動報告および現地学習での知識の積み上げによる反戦・平和への思いを仲間と作り上げる決意、新入組員むけウェルカムセミナーをはじめとする単組の枠をこえた学習や情報共有により組織強化を継続して行っていく決意。

⑥ 宮崎県本部

県本部青年部で3年目となる春闘期の統一要求闘争の取り組み拡大の報告と総括、「やらされている活動」ではなく自主的に取り組むことができる活動を強化していく決意、地連夏期交流集会での気づきをきっかけとした組織強化に取り組んでいく決意。

⑦ 北海道本部

道本部青年部における「レッツアンケート」の取り組みおよび2023春闘期の大衆行動「団結デスクマット運動」の報告、地連夏期交流集会での学びを確定期闘争における要求行動へつなげていく決意。

⑧ 山形県本部

組合への結集と学習の拡大・継続により労働運動と平和運動は不可分であるという意識を仲間と共有していく決意。

5. 青年労働学校

(1) 基礎編

10月15～16日、東京・自治労会館等で対面とウェブのハイブリッド形式にて開催し、25県本部49人が出席した。初日、青木総合組織局長があいさつを行い、青年部長が「『労働者』のものの見方考え方」「公務労働者を取り巻く状況について」「社会の発展と労働者の困窮のその先」などを提起した後、分散会討論を行った。

2日目は、国会議事堂見学の後、立憲民主党本部にて参議院議員鬼木まことさん、岸まきこさん、吉田ただともさんからあいさつを受け、参加者と意見交換会を行った。

(2) 実践編

5月26～28日、東京・TKP市ヶ谷カンファレンスセンターほかで開催し、10県本部14人が参加した。

1日目は、あいさつ、基調提起の後、労大講師の足立康次さんから「公務労働者の働き方と賃金」と題した講演を受け、自治労香川県本部の久保副執行委員長から「職場でのたたかひの積み上げと独自交渉——青年部運動から基本組織の運動へ——」と題した講演を受けた。講演後から2日目に向け、分散会を通して要求書作成に取り組んだ。2日目の昼食時はじちろう共済の学習会を実施した。

3日目は、作成した要求書をもとに模擬団体交渉を実施。参議院議員鬼木まことさん、岸まきこさんにも出席いただき、講評および国政報告を受けた。全体集約、兒玉青年部長の団結がんばろうで閉講した。

6. 福島スタディツアー

2月18～19日、福島県双葉町・浪江町・大熊町ほかで開催し、24県本部39人が参加した。1日目は東日本大震災・原子力災害伝承館および防潮堤、道の駅なみえ、大熊町役場およびその周辺、リプルンふくしまにおいてフィールドワークを行った。2日目は、日本教育公務員弘済会福島支部専任幹事の柴口正武さんより「震災から12年～学校現場から考える原発災害～」と題した講演を受け、分散会、全体集約を行い、青年部長の団結がんばろうで全日程を終了した。全体を通して福島県本部・青年部・女性部よりガイドや助言を受け、学習を深めた。

7. 青年部部落解放闘争中央行動（狭山事件現地調査・学習会）

6月9日、埼玉県狭山市において開催し、11県本部13人が参加した。あいさつ、映像学習の後、部落解放同盟中央本部の安田聡さんから「冤罪・狭山事件60年——第3次再審請求の現状と課題～事実調べ・再審開始・無罪判決実現にむけて～」と題した講演を受けた。講演後は石川一雄さん・早智子さんの「訴え」を聴講し、現地にてフィールドワークを行った。

8. 2023春闘勝利！ 自治労青年女性中央春闘討論集会

11月28日、東京・自治労会館で対面とウェブのハイブリッド形式にて開催し、42県本部94人（青年部56人、女性部38人）が出席した。

集会座長として松長常任委員（東北・宮城）・藤常任委員（九州・佐賀）を選出し、関川青年副部長のあいさつの後、伊藤書記長から2023自治労春闘方針の概要についての提起、青年部・女性部としての春闘方針提起を行った。その後、全体討論では10県本部12人から発言が出された。昼食時はじちろう共済の学習会を行い、北海道厚岸町の独自賃金削減提案に対する檄布行動に取り組んだ。午後は、元『月刊労働組合』編集長の松上隆明さんから「2023春闘情勢と公務員の賃金」と題した基調講演を受け、その後分散会、全体集約を行い、関川青年副部長の団結がんばろうで全日程を終了した。

【発言要旨】

<青年部>

① 長崎県本部

「生活・職場実態点検運動（赤手帳付け運動）」に取り組んでいる。西海市職青年部は、赤手帳付けや単組青年部員へのアンケートの結果をもとに、独自要求書を提出し、不払い残業になっていた休憩時間の時間外手当をつけられるよう改善した。県内単組の権利制度や賃金等の運用状況を集約・共有し、根拠を持って要求していく。

② 山形県本部

全単組で独自要求書を作成することを目的に年2回のオルグを行い、赤手帳付けや独自アンケートで職場実態を集約している。若年層の長期病休や離職、低賃金など課題は山積しているが、東北地連夏期交にむけ、対面を追求しながら取り組みを強化させていく。

③ 徳島県本部

「スタートアップ賃金闘争」について県内統一の取り組みとして実施した。賃金モデル表と賃金プロット図を作成することで、自分と仲間の賃金運用や格差の実態を知り賃金に興味を持つことから、青年のゆずれない要求を確立していく。

- ④ 岩手県本部
新体制となった単組オルグは横のつながりを意識したい。また、地連春闘討論集会にむけて、一緒に学んで、成長できる運動を作っていく。
- ⑤ 長野県本部
長野県消防職員協議会ユース部の立ち上げにむけた決意。
- ⑥ 愛知県本部
新規採用者を対象とした交流と学習の取り組みについて。
- ⑦ 香川県本部
県自治振興課との独自交渉について青年女性の問題、会計年度任用職員の待遇改善にも言及し、労務管理の法令違反事例や、厚労省等の指導要領に基づいた改善を各自治体に指導するよう確認した。
- ⑧ 秋田県本部
春闘期にむけた職場生活実態点検シートの取り組みを通して仲間の不満や思いを明らかにしていく。また、生活・職場実態点検運動は一人でも多くの仲間とともに取り組んでいく。
- ⑨ 北海道本部
確定期総括と春闘期にむけた取り組みや厚岸町職における賃金合理化の報告。労働組合が仲間の声に目をむけ、仲間のための運動を展開していくことが必要。日ごろからの賃金論の学習と当局のネライや職場のオカシサを仲間と討論することから自分たちの実態を当局へ訴えていく。

<女性部>

- ① 岩手県本部
地連女性集会では女性の身体や働き方について多くの気づきがあった。また、分散会では担当者の能力や仕事に対する責任感で働かされている仲間の姿が報告された。春闘期にむけては、現状をみんなで共有する場を設けながらたかたか歩いていきたい。
- ② 石川県本部
県本部運動の前進と継続のため、特別幹事の制度を設けて複数体制にした。青年女性中央大交流集会報告集会をはじめ開催した。ウェブを活用した生休・年休アンケートの回収率向上の工夫や女性部ニュースの発行等、組織強化の取り組みを新たに行う単組が増えている。代表者として参加して学んだことを県本部・単組の取り組みにさらに広げていく。
- ③ 徳島県本部
県市町村課交渉にむけた学習の中で、かつて公務職場に民営化や評価制度が入る時に真剣にむき合えなかった結果、今があることを振り返った。安心して働き続けられる職場づくりのためには長期的な視点と仲間に寄り添った運動が必要であり、それらの成果と仲間の実態を交流集会に持ち寄る。

9. 自治労青年女性オキナワ平和の旅

12月8～10日、沖縄県那覇市を全体集會会場として開催し、28県本部68人が出席した。初日、青年部長が「沖縄で起きていることは自分たちの問題。他人事から自分事として捉えて、個人として、組合員として、日本に住む住民として自分はどうか、何から始めればいいのかを考えよう」などを提起した。牛島貞満さんから「沖縄戦と牛島満」と題した基調講演を、沖縄県本部比嘉女性部長からたかひの報告を受けた後、分散会討論を行い、対馬丸沈没事件生存者である平良啓子さんの「語り」を聴講した。

2日目は、フィールドワークを実施。嘉数高台視察、辺野古ゲート前支援行動、アブチラガマ、平和の礎、対馬丸記念館見学に取り組んだ。

3日目は、九州沖縄平和教育研究所の中村元気さんから「『侵略の歴史』に学び、『憲法改悪』阻止・『戦争をさせない』たたかい 私たちはどう取り組むか！」と題した記念講演を、玉城デニー知事から連帯のあいさつを受けた。その後分散会討論を行った。

10. 地連別夏期交流集會にむけた座長・音楽活動家・教宣担当者養成講座

3月3～5日、東京・自治労会館で対面とウェブの併用にて開催し、25県本部59人（対面54人、ウェブ5人）が参加した。

1日目は、あいさつ、基調提起の後、労大講師の足立康次さんから「2023春闘の情勢と課題」と題した講演を受け、徳永政治局長から「政治闘争の重要性、組織内議員の必要性」と題した講演を受けた。講演後から2日目にかけて、「座長」「教宣担当者」養成講座に分かれて進行した。「座長」養成講座では講演で学んだことをもとに、生活・職場実態について、社会情勢と突き合わせながら討論し、「教宣担当者」養成講座は、宮城県本部の菊池書記と佐賀県本部の山田元本部青年部副部長を講師とし、教宣活動の意義、教宣紙づくりの基礎などについて学んだ。

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

11. 自治労青年女性憲法フォーラム

5月2～3日、東京・自治労会館で対面とウェブの併用にて開催し、32県本部1社保82人が参加した。あいさつ、基調提起の後、講師の元「月刊労働組合」編集長松上隆明さんから「日本の軍備増強は何をもたらすのか」と題した講演を受け、分散会を行い1日目を終了した。2日目は「たたかいの報告」の後、プラカードを用いた駅頭行動を実施。その後、「9条改憲NO！ 平和といのちと人権を！ 5・3憲法集会」に参加し、全日程を終了した。

資料

令和5年 給与勧告の骨子

本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

- ① 民間給与との較差：3,869円[0.96%]を解消するため、初任給を高卒：約8%[12,000円]、大卒：約6%[11,000円]引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ② ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分
- ③ テレワーク中心の働き方をすすめる職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設[月額：3,000円]

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともにも10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以來33年ぶり。官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以來、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以來、26年ぶりの水準

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧告)に基づき給与を決定
- ・ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要がある。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること(民間準拠)を基本として給与勧告

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

- 1 民間給与との比較 [約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、精密な比較を実施]

月例給

公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

- 民間給与との較差 3,869円(0.96%) [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 404,015円、平均年齢 42.4歳]

ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の平均支給月数を比較

- 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

2 給与改定の内容と考え方 [実施時期:令和5年4月1日(ポーターナスは、法律の公布日)]

月例給

民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳:俸給 3,431円 はね返り分(※) 438円]

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

○ 俸給表

- ① 行政職俸給表(一)
 - ・ 民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ
 - ◇一般職試験(高卒者) 7.8%[12,000円] ◇一般職試験(大卒程度) 5.9%[11,000円] ◇総合職試験(大卒程度) 5.8%[11,000円]
 - ・ 初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逐減させる形で引上げ改定
(平均改定率:全体 1.1%[1級 5.2%、2級 2.8%、3級 1.0%、4級 0.4%、5級以上 0.3%])
 - ・ 定年前任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ改定
- ② その他の俸給表
 - ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

ポーターナス

民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分 → 4.50月分(+0.10月分)

- ・ 民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和5年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)
6年度 期末手当	1.225月	1.225月
以降 勤勉手当	1.025月	1.025月

その他

- ・ 初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
- ・ 委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引上げ

3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をとする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象とした在宅勤務等手当を新設

手当の概要

- ・ 住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・ 手当額は月額3,000円
- ・ 令和6年4月1日から実施
- ・ 在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

4 非常勤職員の給与

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支給が行われるよう、各府省を指導

【参考】

- ◇ 勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)）月額 407,884円(+3,869円、+0.96%)、年間給与 6,731,000円(+105,000円、+1.6%)
- ◇ 勧告後の初任給（行政職俸給表(一)）総合職大卒[本府省] 249,640円 一般職大卒[地方機関] 196,200円 一般職高卒[地方機関] 166,600円
本府省業務調整手当を含む 地域手当非支給地 地域手当非支給地

※ このほか、昨年の勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」について、公務員人事管理に
 関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表（別添参照）

方向性

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、
分かりやすいインクルーシブ(包括的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、
より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案(主な取組事項)

1

人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

① 新規卒卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・ 新卒初任給の引上げ
- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

2

組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)
- ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)

② 円滑な配置等への対応

- ・ 地域手当の大きくくり化
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

3

働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し

- ・ 扶養手当の見直し
- ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
- ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)
- ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し(再掲)

※ 令和6年以降も、給与水準の在り方、65歳定年を見据えた給与カーブの在り方等については、引き続き分析・研究・検討 10

令和5年 勤務時間に関する勧告の骨子

I 現状

- 育児介護等職員については、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能
- 一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

II 必要性

- 職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔軟な働き方を推進する取組が求められている
- フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニーズは一般の職員にも広く存在。近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

III 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)

IV 施行日

令和7年4月1日

令和5年 公務員人事管理に関する報告の骨子

基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理能力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要

01



公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組

02



職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

03



多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-being
の土台となる環境整備

さらに、新時代にあふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し
聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目的に最終提言）

1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

課題認識

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じて新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

課題への対応

民間と公務の知の融合の推進

実務の中核を担う人材の積極的誘致

幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用する試験を創設

官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実

民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修の拡充や好事例の共有等

採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討

今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

優秀な新規学卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

人材確保を支える処遇の実現

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

令和6年
給与アップデート

- ✓ 新卒初任給の引上げ
- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(若手・中堅優秀者の処遇引上げ、民間人材等の採用時給与のベース引上げ)
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ ✓ 特定任期付職員のボーナス拡充
- ✓ 採用時からの新卒線通勤・単身赴任に対する手当支給

非常勤職員制度の運用の在り方の検討

非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

課題認識

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

課題への対応

職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓ 20～30歳代の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支援力向上に資する取組を拡充
- ✓ 職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓ 職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓ 職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につなげるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

個々の力を組織のカへつなげる取組

組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進
人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し検討

職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現

令和6年
給与アップデート

- ✓ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ✓ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ✓ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ

全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

- ✓ 地域手当の大きくり化
- ✓ 新卒繰上通勤に係る手当額見直し
- ✓ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

課題認識

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

課題への対応

多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等
個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し※、勤務間のインターバル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等

※ 一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする（育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大）ための勤務時間法の改正を勧告

仕事と生活の両立支援
各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等に取組

職員の選択を後押しする給与制度上の措置
働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員を選択を給与制度上も後押し

- ✓ 扶養手当の見直し
- ✓ テレワーク関連手当の新設（本年勧告）
- ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

令和6年
給与アップデート

職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて
勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等
官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心の健康に関する各取組を推進

ゼロ・ハラスメントに向けた取組
本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施。相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組

2023 人事院勧告に対する自治労見解

1. 人事院は8月7日、本年の月例給の官民較差に基づき、月例給3,869円(0.96%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行った。俸給表の改定については、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円引き上げるとともに、若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げることとされた。また、在宅勤務等手当が新設された。昨年に引き続き初任給、月例給、一時金が引き上げられたこと、一時金の引き上げが、期末手当にも配分されたことは、組合員の期待に一定応えた内容といえる。
2. 2023 人勧期闘争にあたり、自治労・公務員連絡会は、引き続き物価高騰下において日々現場で奮闘する職員に対し、全世代にわたる賃金引き上げ等を求めて署名行動に取り組み、683,141筆（うち自治労576,733筆）の組合員の声を背景に粘り強い交渉を進めてきた。初任給の改善や全世代での月例給の引き上げについては、この間強く要求してきた内容であり、人材確保の観点からも一定評価はできる。しかし、引き上げ率が0.96%にとどまったことについては、官民比較に基づいたものとして受け止めざるを得ないとはいえ、物価高騰下での組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、納得できるものではない。さらに、中高年層への引き上げ額の配分は十分なものとはいえず、不満が残るものである。
3. 公務員人事管理に関する報告の中で、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の骨格案について、①人材確保への対応として、初任給近辺の俸給月額引き上げ、係長～上席補佐層の俸給の最低水準引き上げ、勤勉手当の成績率上限の引き上げ等、②組織パフォーマンスの向上策として、本省課室長級の俸給体系見直し、地域手当の大括り化等、③働き方の多様化への対応として、扶養手当の見直し等が示された。
今後、2024年の勧告で示される成案にむけて引き続き協議が進められるが、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給与制度を求めていく。また地域手当については、人事院に対し近接する地域間格差の縮小を求めるとともに、総務省に対しては地域の実情に応じた制度運用が可能となるよう求めていく。
4. 勤務時間に関連して、フレックスタイムの更なる柔軟化（ゼロ割振り日の追加）のための勤務時間法の改正が勧告されたほか、勤務間インターバルの努力義務規定、夏季休暇の使用可能期間および交替制勤務者の年次休暇の使用単位の見直し等について、現時点の考え方や法令・通知等の改正の方向性が示された。
柔軟な働き方を実現するには、人員体制が充足していることが大前提となる。勤

務間インターバルについては、インターバルによる出勤時間が所定労働時間の開始時間を超える場合は、その時間を勤務したものとして取り扱うこと等を求め、本格的導入にむけて実効性ある制度として確立するよう求めていく。

公務員人事管理に関する報告では、超過勤務の縮減にむけた調査・指導の充実、仕事と生活の両立支援の整備、ハラスメント防止対策にむけた体制整備等が示された。働きやすい職場環境の整備にむけて、引き続き必要な対応・協議を継続する。

5. 今後は、勧告の取り扱いが焦点となる。秋の臨時国会にむけて政治情勢は不透明であるが、政府に対し、本年の官民較差に基づく給与引き上げの実施を強く求めていく。

同時に、自治労は県・政令市等において人事委員会対策を強化し、要請・交渉に取り組む。会計年度任用職員、再任用職員を含むすべての職員について、4月に遡っての月例給および一時金の引き上げを求め、人事委員会対策と労使交渉を強化しながら、給与水準の改善を求める。さらに、会計年度任用職員の勤勉手当について、すべての自治体で2024年4月から常勤職員と同月数の支給が実現できるよう条例化の取り組みを進める。

本部としても、各自治体における賃金確定交渉の結果を尊重し、国が不当な干渉を行うことのないよう、総務省・国会対策を強化する。自治労運動の基本である「自らの賃金・労働条件は、労使交渉によって決定する」という原則をさらに徹底し、産別統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部が一体となった取り組みを全力で展開する。

2023年8月7日
全日本自治団体労働組合

声 明

1. 人事院は、本日、①月例給の0.96% (3,869円)の引上げと一時金の支給月数の0.10月分引上げ等に関する勧告、②勤務時間に関する勧告、③「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」および柔軟な働き方等を含む公務員人事管理に関する報告を行った。
2. 公務員連絡会は、6月21日に人事院に要求書を提出して以降、全国の組合員参加による署名(総計683,141筆)と地方代表者を中心とした提出行動、4年ぶりとなる中央行動等を背景に、幹事クラス、書記長クラスによる交渉を複数回行ってきた。
本年の人勧期における重要課題は、①全職員に対する月例給を引上げさせること、②一時金の支給月数を引き上げ、期末・勤勉の適正な配分を行わせること、③初任給を中心とする若年層における民間賃金との格差解消を図らせること、④「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、地方で働く職員にも十分配慮したものとさせること、⑤再任用職員への生活関連手当の支給を含め高齢層職員の処遇の見直しを図らせること、⑥更なる非常勤職員の待遇を改善させること等であった。
3. 本年の給与に関する勧告は、①月例給について、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円引き上げ、初任給以外の号俸については、若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で全職員の引上げを行うとしている。②一時金については、0.10月分の引上げ、今年度については、12月期の期末手当及び勤勉手当に配分し、来年度以降については、6月期及び12月期が均等になるよう配分するとしている。
4. 以上の本年の勧告について、①月例給に関しては、交渉において人事院が例年以上に厳しい認識を示すもと、粘り強く「全職員の引上げ勧告」を求めた結果、若年層に重点を置きつつも俸給表全体の改定を勝ち取ることが出来たことは、課題は残るところではあるが、この間の交渉の到達点として受け止めるものである。特に、職員全体のモチベーションの維持・向上の観点からすれば、今後の配分に関しては、一層十分な交渉・協議、合意によることを人事院には強く求める。なお、初任給を始め若年層の大幅な処遇改善は、人材確保や非常勤職員の待遇改善にも繋がるものとして理解したい。②一時金に関しては、2年連続の引上げを勝ち取るとともに、期末手当については、97年勧告以来となる引上げとなった。③これら月例給および一時金の引上げは、この間大規模自然災害や感染症対策などで奮闘する現場の職員の労苦に応えるべきであること、また引き続き物価高騰が全職員の生活を圧迫している事態を重視すべきであること等を昨年の勧告以降今日まで主張し続けた我々の要求に、人事院が一定程度応えたものと受けとめるものである。
5. 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、「骨格案」として、①「人

材確保への対応」として、新卒者、若手・中堅職員の処遇やミッドキャリア人材等の処遇の改善、②「組織パフォーマンスの向上」として、役割や活躍に応じた処遇や、地域手当・再任用職員に関する手当の見直しなど円滑な配置等への対応、③「働き方やライフスタイルの多様化への対応」として、扶養手当、新幹線通勤に関わる手当、単身赴任手当の見直しなど、の三つの柱が示された。いずれの項目も、新設される「在宅勤務等手当」を除き、来年の勧告で示される予定の「措置の成案」に向けて今後具体化されていくことから、検討にあたっては、その必要性及び合理的な理由を明確にした上で、職員の理解と納得が得られる内容となるよう、引き続き、人事院との交渉・協議を強化し、合意に基づく対応を求めていく。

6. 柔軟な働き方については、「研究会」最終報告を踏まえ、「職員の選択による勤務しない日（ゼロ割振り日）の追加」「勤務開始後の割振り変更」「勤務間インターバル」「非常勤職員のフレックスタイム制」「夏季休暇の使用可能期間の拡大」「年次休暇の15分単位での使用」について、現時点での考え方や法令・通知等の改正の方向が示された。要員不足など職場の現状と組合員の生活実態に基づく意見反映に向け、引き続き人事院との交渉・協議を進める。
7. 長時間労働の是正については、超過勤務に関する「上限規制超え」や超勤手当の支払い等に関して課題が多く残されていることが明らかになっており、人材確保にもマイナスの影響が出ている。他律部署の指定基準の明確化や特例業務の範囲の厳格化などを含めて、人事院として精力的に対応することを求めるとともに、各府省労使間で真摯に超過勤務縮減に向けた議論を行う等必要な対応をはかっていく。
8. 非常勤職員については、この間、各種休暇制度の改善や、「給与指針」の改正等が図られてきているが、特に本年は、勧告に基づく給与法改正により常勤職員の給与を4月に遡及して改定することになった場合には、指針に基づく遡及改定が徹底されるよう人事院には各府省に対する指導を求めておく。なお、報告において新たな取組を開始することが示されたことも踏まえつつ、制度の改善を求めていく。また、両立支援策のさらなる拡充やハラスメント防止対策の強化についても、人事院との協議を継続していく。
9. 以上のように、本年の勧告・報告は、我々の要求に全て応えたものとは言えず、今後の具体的検討に委ねられる課題も多いが、まずは、政府に対して、勧告通り実施する閣議決定を行い、所要の法案を国会に提出することを求める。
さらに、これから本格化する地方自治体や独立行政法人、政府関係法人等の賃金確定闘争に向けて、全力を尽くすものである。

2023年8月7日
公務員労働組合連絡会

インターナショナル

詩 パティエール
作曲 ギジエール
訳 佐野 碩
佐々木 孝丸

たき てけ うえたるも のた よい て まん ぞひはちかき
さか めば よわがはら かが はた あかく つて きはまきも
ぬる ぼうぎや くのかさり たぶ つひはたはちわ にもえい
てな うみをぞ へだてつわ れげ らかいなむすりのゆは
くた いざた たか わん いざふるい たてい
ざ あ イン タナ ショ ナ ル わ れ らが も
の いざた たか わん いざふるい たてい
ざ あ イン タナ ショ ナ ール わ れ らが も の

インターナショナル

詩 パティエール
曲 ギジエール
訳 佐野 碩
佐々木 孝丸

起て飢えたる者よ 今ぞ日は近し
醒めよ我が同胞 暁は来ぬ
暴虐の鎖 断つ日 旗は血に燃えて
海を隔てつ我等 腕結びゆく
いざ闘わん いざ奮い立て いざ
ああ インターナショナル 我等がもの
いざ闘わん いざ奮い立て いざ
ああ インターナショナル 我等がもの
聞け我等が雄たけび 天地轟きて
屍越ゆる我が旗 行く手を守る
圧制の壁破りて 固き我が腕
今ぞ高く掲げん 我が勝利の旗
いざ闘わん いざ奮い立て いざ
ああ インターナショナル 我等がもの
いざ闘わん いざ奮い立て いざ
ああ インターナショナル 我等がもの

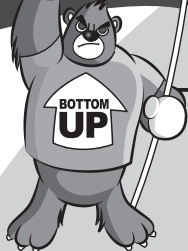
1871年、歴史上はじめて出現した労働者階級の政府であるパリ・コミューンは2ヶ月で鎮圧されます（「血の一週間」）。このたたかひのさなかに一労働者であったウジェーヌ・パティエールによって作詞されました。今では労働者の連帯の歌として世界中で歌われています。

じちろう

ネット

自治労 HP
フェイスブック
ツイッターも
続々更新中!

自治労



ベアアップ

自治労情報にいつでもアクセス可能!

『じちろうネット』では、自治労本部が作成した
集会、セミナー、方針にかかる資料などを掲載しています。
また教宣用の素材提供なども行っています。

お申込みは県本部まで!

