

自治労全国書記会議第20回総会 自治労全国書記協議会第58回総会

議案・資料集

目 次

自治労全国書記会議第20回総会

<報告・議案>

- | | | |
|----|-----------------------------|----|
| I | 2023年度経過報告 | 9 |
| II | 自治労全国書記会議2024-2025年度活動方針（案） | 12 |

<資 料>

- | | | |
|----|--|----|
| 1. | 評議会運営規程 | 27 |
| 2. | 自治労の書記政策 | 28 |
| 3. | 「県本部書記局労務管理等の調査結果」と
県本部・単組書記局の法令遵守の要請について | 30 |
| 4. | 2024年度 書記研修「ワークルール検定」講座の開催助成について | 32 |
| 5. | 書記局さわやか月間・2023公開講座 押せば命の泉湧く～気軽に元気にツボ講座 | 34 |
| 6. | 単組活動 底上げシート（案） | 36 |
| 7. | 書記政策推進交付金2022年度予算と実績 | 39 |

自治労全国書記協議会第58回総会

<報告・議案>

I	2023年度経過報告	45
II	2023年度決算報告および会計監査報告	62
III	第1号議案 2024-2025年度運動方針(案)	66
IV	第2号議案 2024年度予算(案)	76
V	第3号議案 2024-2025年度常任幹事体制(案)	別紙

<資料>

1.	「県本部書記局労務管理等の調査結果」と 県本部・単組書記局の法令遵守の要請について	79
2.	自治労専従役職員互助年金共済会関連資料	83
3.	自治労本部書記の定年延長について	108
4.	県本部・単組書記局の役職員間のパワーハラスメント防止対策の徹底について	110
5.	新型コロナウイルス感染症の5類移行後(5月8日以降)の対応について	117
6.	山梨県本部「メンタルヘルス及びハラスメントへの取り組みについて」	119
7.	自治労ふくおか 記事抜粋	121
8.	自治労全国書記協議会規約	122
9.	「自治労の書記政策」関連資料	126
10.	全国書記協議会歴代三役	132

「自治労全国書記会議第20回総会」議事次第

- 11：00 開 会 （司会： 副議長）
- 11：02 議長団選出・あいさつ
- 11：05 全国書記会議議長あいさつ 貞 賀 重 治 議 長
- 11：20 自治労本部あいさつ 木 村 ひとみ 書記次長
- 北海道本部あいさつ 長 能 朋 広 副委員長
- 11：25 2023年度経過報告 ヤロシュマリオ 事務局長
- 11：35 報告の質疑と承認
- 11：40 2024－2025年度活動方針（案）提起 ヤロシュマリオ 事務局長
- 12：10 質 疑
- 12：25 議案の承認
- 12：30 閉 会

※岸まきこ参議院議員が到着次第、ご挨拶をいただきます。

「自治労全国書記協議会第58回総会」議事次第

- 13：30 開 会
- 13：35 2023年度活動経過・決算報告 ヤロシュマリオ 事務局長
- 太 田 博 久 PT座長
- 13：55 会計監査報告 浪 川 勇 監 査
- 14：00 質 疑
- 14：10 各報告の承認
- 14：15 2024－2025年度運動方針（案）提起 ヤロシュマリオ 事務局長
- 14：45 2024年度予算（案）提起 ヤロシュマリオ 事務局長
- 14：50 質疑討論
- 15：50 各議案の承認
- 15：55 新幹事体制の承認
- 16：00 団結ガンバロー 貞 賀 重 治 議 長

I 2023年度経過報告

1. 2023年度常任幹事体制

自治労全国書記会議の2023年度常任幹事体制は以下のとおり。

議長／貞賀重治（福岡県本部）
副議長／大賀康祐（大阪府本部）
大櫃康之（島根県本部・安来市職）
事務局長／ヤロシュマリオ（自治労本部）
常任幹事／高山智子（北海道地連・北海道本部）
菊池涼太（東北地連・宮城県本部）
青柳宏和（関東甲地連・茨城県本部・茨城県職連合）
中村隼人（北信地連・富山県本部）
水野なぎさ（東海地連・愛知県本部・常滑市職連）
武田和（近畿地連・大阪府本部）
上川真里佳（中国地連・広島県本部）
喜岡健一（四国地連・香川県本部・香川県職労）
佐久間真一（九州地連・鹿児島県本部）
神谷憲二郎（全労済自治労共済労組）
山田俊司（全労済自治労共済労組）※第3回常任幹事会で交代
北川啓子（自治労本部）
会計監査 浪川勇（神奈川県本部）
田村美都子（自治労本部）

2. 2023年度全国幹事会

2022年8月18日に、東京・自治労会館およびウェブで開催し、44県本部1共済本部1本部から171人が参加した。会議では2022年度経過報告、2023年度活動方針案について討議を行い、満場一致で確認した。

3. 常任幹事会および三役会

(1) 第1回三役会

2022年10月28日、東京・自治労会館で開催し、パワハラ問題への対応、2023年度要

請書、2023年度書記力UPセミナー、共済事務検討PTの取り組み、川柳入選作、今後の日程、今後の中期的課題について協議した。

(2) 第1回常任幹事会

11月17日に、東京・自治労会館およびウェブで開催し、2023年度活動方針の具体化について協議した。

(3) 第2回常任幹事会

12月22日に、東京・自治労会館およびウェブで開催し、2023年度書記力UPセミナーの運営等について協議した。

(4) 第3回常任幹事会

2023年2月16～18日に、東京・自治労会館および飯田橋メトロポリタンエドモントにて開催し、2023年度書記力UPセミナーを運営するとともに、互助年金検討PTへの参加等について協議した。

(5) 第1回二役会議

3月30～31日、東京・自治労会館にて開催し、ハラスメント相談ダイヤルの対応、当面の日程、旧常任幹事の交流のあり方等について協議した。

(6) 第2回三役会議

5月11日、東京・自治労会館にて開催した。互助年金制度の改定にむけた考え方、2024－2025年度運動方針案、当面の取り組み課題について協議した。

(7) 第4回常任幹事会

5月30～31日、東京・自治労会館にて開催した。2023年度書記力UPセミナー、互助年金制度改定の検討状況について報告を行ったのち、2024－2025年度運動方針案、ハラスメント相談ダイヤルの今後の取り扱い、共済事務改善PTにおける検討項目、今後の日程について協議した。

(8) 第5回常任幹事会

7月19～20日、東京・自治労会館にて開催した。互助年金評議員会の検討結果について報告を受けたのち、2024－2025年度運動方針案、ハラスメント相談ダイヤルの取り扱い、共済事務改善PTによる共済本部との意見交換、書記の職場実態アンケート調査などについて協議した。

(9) 第3回三役会議

7月26～27日、東京・自治労会館にて開催し、定期総会への対応、旧常任幹事の交流のあり方等について協議した。

4. 2023年度書記力UPセミナー

2月17～18日に、東京・飯田橋メトロポリタンエドモントおよびウェブ配信にて開催した。46県本部2本部支部から対面では130人、ウェブでは385人の視聴があった。研修内容は以下の通り。

<日 程>

記念講演：「拝啓、書記諸君。元気に運動していますか」

高 橋 公 ふるさと回帰支援センター理事長

講演①：「信頼関係を深める！ 伝わる話し方と聴く・ほめる技術」

倉 島 麻 帆 スマイルボイス代表取締役

ソロライブ：「憲法くん」

松 元 ヒ ロさん

特別報告：「オトクでおもしろい活動で組合をイメージアップ！」

武 田 和 常任幹事（近畿地連・大阪府本部）

講演②：「書記と共済運動」

渡 辺 健 自治労共済推進本部事業推進部長

講演③：「社会運動・労働組合運動で燃え尽きないために」

富 永 京 子 立命館大学産業社会学部准教授

5. ノーマア・ハラスメント「書記局さわやか月間」の開催

正式名称、「職場における優越的な関係を背景として業務上必要かつ相当な範囲を超え身体的又は精神的苦痛を与える言動、および労働者の意に反する性的な言動等により労働者が労働条件について不利益を受けたり就業環境を害される行為の撲滅について、加害者・被害者・傍観者＝全ての立場からより深く考えるための月間」、略して「書記局さわやか月間」を6月1日から6月30日の間に展開した。

さわやか月間の一環として、全国の書記局、組合事務所において同時視聴できるよう、6月26日12時よりウェブ上で「2023公開講座～気軽に元気にツボ講座」を開催し、邱淑恵さんよりツボ押しの実践講座を受けた。

II 自治労全国書記会議2024－2025年度活動方針（案）

I 全国書記会議の位置づけ

自治労全国書記会議は、各職能別評議会や青年部・女性部と同様の自治労の評議会（補助機関）の1つであり、書記という職能部門としての課題解決にむけた協議や取り組み等を通して、自治労組織の強化をはかることを目的に規約に基づき設置されています（自治労規約第27条）。その設置にあたっては、自治労各級機関の役員（執行部）と書記（集団）が、2004年に決定された新たな「自治労の書記政策」（「04年書記政策」）の内容を順守し、役員と書記それぞれの役割と任務を互いに理解することが前提とされています。

これからも全国書記会議は、役員と書記が共存する組合書記局の職場環境の整備はもとより、役員と書記がともにめざす自治労運動の推進、そして時代にあった「自治労の書記政策」の具体化と豊富化にむけて不断の取り組みを展開します。

II 第97回定期大会にかかる自治労運動方針（案）について

1. 第1号議案：2024－2025運動方針（案）

(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。

(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、業務に見合った人員確保、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。

- ③ より具体的には、魅力的とはいえない公務員賃金、増える時間外労働とメンタルヘルス不調、パワハラなどハラスメントの増加、離職者の増加、会計年度任用職員の処遇改善、これらの課題を克服しなければなりません。

(3) 自治労組織の現状と取り組みの重点課題

- 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。

● 続く組合員の減少と新採組織率等の低下

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。

● 停滞する再任用・再雇用者の組織化

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の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。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。

● 進まない会計年度任用職員の組合加入

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。

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。

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。

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。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。

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。

(4) 女性参画の促進とジェンダー平等の推進

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。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。

さらに、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。

(5) 組合活動と政治との関わり

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。

一方、参院選においては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。

(6) 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のが、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。

2. 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）

(1) 重点課題

- ① 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。
- ② 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。

- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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
- ⑦ 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。

(2) 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。

3. 第4号議案「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。

(2) 自治労がめざす組織の姿

「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」

(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。

(4) 固定的性別役割分担意識の払拭とアンコンシャス・バイアスに基づく行動様式からの脱却

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。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

- 組合運動に30%以上の女性参画を意識する
- 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。
- 県本部・（単組）における達成すべき目標
 - ① 執行委員会の女性参画
 - ア 執行委員会
 - 第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性参画30%以上を達成します。達成後は割合を50%に近づけます。
 - イ 五役（非専従含む）
 - 第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性1人以上を達成します。達成後は、さらなる増加にむけて努力します。
 - ウ 県本部専従役員

第1フェーズの終了（2027年8月）までに女性専従役員1人以上の配置を目標とします。

達成後は、さらなる増加にむけて努力します。

② 機関会議の代議員・中央委員

第1フェーズの中間点（2025年8月）までに女性の参画30%以上を達成します。

達成後は割合を50%に近づけます。

以上の取り組みと並行し、女性参画を進めるための環境整備、LGBTQ+に関する差別解消にむけた取り組み、「自治労ジェンダー平等推進委員会」等の設置、「男女平等推進闘争」から「ジェンダー平等推進闘争」へ、次代の担い手（女性）となる人材の育成および研修など、広範な取り組みを展開します。

Ⅲ 「自治労の書記政策」の具体化の推進

1. 自治労の書記政策の成り立ち

自治労の書記政策は、1974年8月の定期大会（高松大会）で決定された第5次組織強化長期計画付属方針「自治労の書記政策の確定について」（「74年書記政策」）として位置づけられました。これは、公務員労働者の在籍専従期間が制限され、離籍専従制度の確立が求められる中、いかに書記局を強化するのか、また専従役員と一緒に書記局体制を担う書記の位置づけと労働条件をどのように考えるべきか、という議論から生まれたものです。書記政策は「書記は機関役員および組合員と固く団結して、諸活動を推進しなければならない」など、書記の自治労運動推進者としての位置づけ、組合員化、組合員を基準とした賃金・労働条件の確立、書記会議の設置をうたっています。

「74年書記政策」は一定の浸透を見ましたが、その後、自治体財政の危機を背景とした地方公務員賃金引き下げ、行政改革による定員抑制や削減、自治体合併の促進などにより自治労産別総体としての組合員と組合費収入の減少傾向が顕著となりました。これに対応するため自治体改革運動、政策闘争の強化や地域公共サービス産別の建設、民主的公務員制度改革の取り組みが提起されるなど、時代の流れとともに、自治労運動も変化をとげてきました。こうした変化を受け、「74年書記政策」を引き継ぐ新たな「自治労の書記政策」（「04年書記政策」）が、2004年の第75回定期大会（東京大会）で決定されました。その中では、改めて書記の任務と役割および労働条件の整備が提起されるとともに、1974年以降も取り組まれてきた、すべての書記の自治労組合員化、役員と書記の意思疎通・情報交換、書記会議の確立、研修の充実、当該単組組合員水準の労働条件とその財政の確立、また男女平等の書記局づくりなどが明記されました。

この「04年書記政策」の内容が自治労各単組・県本部・本部など書記のいるすべての職

場で実現できるよう、全国書記会議は率先して取り組みを進めます。

2. すべての書記の自治労組合員化

書記の組合員化は、自治労の書記政策の基本です。それは、書記の組合員化により、書記の自治労組織・運動に対する帰属意識の向上、組合員との公平性・連帯性の強化、そして自治労運動を組合員・役員・書記がともに担うという共同性の強化を図るためです。現在、単組の正規および臨時・非常勤等書記における自治労組合員化率は64.2%です（第15回組織基本調査2021年6月時点）。残念ながら、自治体労組の正規職員組織率65.7%を下回る水準にあります。自治体労組の組織率が臨時・非常勤等労働者を内数にしていなかったため、一概には比較できませんが、全員加入の目標からすると、やはり高い水準とはいえません。

県本部においては、正規書記の組織化は概ねされていると見られますが、臨時・非常勤等書記の組織化については課題が残されています。全国的に書記の非正規化が進行しつつある実態も踏まえれば、改めて正規書記としての雇用を求めるとともに、書記の組合員化にむけた取り組みの強化が求められます。

とくに近年では県本部・単組役員の任期の短期化が進行しているため、役員における書記政策の認知度が低下していると考えられます。このため2019年以降、自治労本部として毎年4月をめぐり、「書記政策」の再確認を求める文書を発出することが確認されています。2023年度については、県本部書記局労務管理調査を本部が実施し、その集計を待ったために5月に発出されていますが、書記政策を浸透させるためには、書記のみの課題とせず、役員における認識を高めることが極めて重要であることから、引き続き以下の通り、取り組みます。

- ① 正規書記全員はもとより、増えつつある臨時・非常勤等書記を含め、すべての書記の組合員化を進めます。
- ② 自治労本部においては、毎年4月など県本部・単組役員の交代時期を踏まえ、書記政策および書記の組合員化を促すための周知を行います。
- ③ 地連および県本部・単組の段階においても、機関会議等の場を活用し、書記政策の浸透、書記の組合員化について周知徹底をはかります。

3. 教育・研修の充実と推進

自治労運動を推進する役割を担う書記の育成には、「04年書記政策」に明記されているとおり、自治労本部および各県本部・単組での教育・研修の場の設定が重要です。これを踏まえ、2024-2025年度はおもに以下の取り組みを展開します。

(1) 地連別・書記研修「ワークルール検定」講座の開催助成の活用

「ワークルール検定」は日本ワークルール検定協会が主催する、働く人の権利を学習するための検定試験であり、連合や教育文化協会なども協賛しています。全国書記協議会からの要請に基づき、自治労本部は2021年度から全国の書記を対象に、「ワークルール検定」の受検に資する講座を地連単位で開催する場合、20万円程度を目途に講師料や会場費など負担する制度を発足しました。コロナ禍もあり、現在までの活用は6地連（北海道、東北、北信、東海、近畿、九州）となっていますが、この予算は毎年改めて確保されることから、すでに実施済みの地連でも予算年度を越えれば毎年申請することができます。この制度が自治労産別の書記研修制度として定着するよう、ウェブ・対面など開催スタイルの検討も含めて、継続的に取り組みます。

(2) 全国交流集会と書記力UPセミナーの開催について

2021年度から、これまで毎年開催してきた全国交流集会を隔年化し、書記力UPセミナーと交互に開催することとなりました。2024年2月（予定）は全国交流集会の開催年度となりますが、新型コロナウイルスが5類指定となったことを踏まえ、より多くの参加者が得られるよう、自治労教育センターとも連携しながら、1泊2日の日程による運営を追求します。

(3) 新人書記研修の継続的開催

2023年度は自治労本部の新人書記採用がなかったため、結果的に「新人書記研修講座」は開催されませんでした。

この研修については、自治労本部における採用の有無にかかわらず、毎年、継続的に開催されるよう取り組みます。また、全国の新人書記が交流できる場の確保を図ります。

(4) 各地連・県本部・単組での取り組み

上記のセミナーや研修との連動も含め、地連・県本部・単組それぞれの段階で書記の交流、研修の実施を促進します。また、地連の枠を超えた県本部間での合同研修など、幅広い研修のあり方を模索します。

4. 産別としての福利厚生制度の充実

書記政策はその具体化において、各級機関における必要な福利厚生の確保、また全国的な福利厚生事業の運営を求めています。現在、自治労産別として全国の書記の福利厚生制度は、以下の互助年金、書記政策推進交付金、そして2019年度からスタートしたハラスメント相談ダイヤル（ハラスメント・アラートダイヤル）を加えると、大きく3つの制度が

あります。

(1) 自治労役職員互助年金制度

離籍専従役員と書記がともに加入する年金制度「自治労役職員互助年金制度」は地方公務員共済制度と離籍者・書記の加入する厚生年金の制度格差を埋めるものとして1985年にスタートしたものです。現在も自治労産別制度として機能する、役員・書記にとって貴重な制度です。

とくに、地方公務員の定年引き上げが2023年4月からスタートし、2025年の定年年齢は62歳、以降は2年ごとに、2027年から63歳、2029年から64歳、2031年から65歳定年となります。これを受け、2024年度から定年退職を資格喪失・脱退として位置づけている現行の互助年金細則を廃止し、雇用形態にかかわらず、自治労各級機関の役職員の資格を有する者は、加入者として扱うよう制度変更が行われる予定です。こうした互助年金の制度変更について、全国的な周知をはかります。

(2) 書記政策推進交付金制度

2007年度にスタートした「書記政策推進交付金制度」は、書記集団の活動の推進、書記の福利厚生や健康管理の充実などのための交付金です。引き続き、交付金制度の継続と、より利用しやすい制度運営にむけて取り組みます。

(3) ハラスメント・アラートダイヤル

2019年4月にスタートしたハラスメント相談ダイヤルについては、ハラスメント・アラートダイヤルに衣替えしました。同ダイヤルがより有効に、継続的に、そして相談者がより安心して相談できる仕組みとなるよう、全国書記会議としても引き続き取り組みます。

5. 快適な職場づくりの推進

書記局における、あらゆるハラスメントの一掃をめざし、6月のノーモア・ハラスメント「書記局さわやか月間」（正式名称：職場における優越的な関係を背景として業務上必要かつ相当な範囲を超え身体的又は精神的苦痛を与える言動、および労働者の意に反する性的な言動等により労働者が労働条件について不利益を受けたり就業環境を害される行為の撲滅について、加害者・被害者・傍観者＝全ての立場からより深く考えるための月間）の定着をめざします。

6. 全国書記会議の充実と組織強化の推進

全国書記会議の活動が規約上も明記された、自治労運動における正式な評議会活動であることを積極的に示すため、各種集会等の活動についても本部、県本部また単組の機関紙等で扱うよう取り組みを進めます。

また、全国書記会議の組織強化にむけては、自治労共済本部との連携が不可欠であることを踏まえ、自治労共済本部の仲間とともに、共済運動の推進と事務改善について引き続き取り組みの強化をはかります。

さらに、旧全国一般（全国一般労働組合）と旧都市交（日本都市交通労働組合）の書記、また社保労連書記に対し、集会等への参加を呼びかけます。

7. 年間の運動・活動サイクルの確立

以下のサイクルを意識し、年間の取り組みを進めます。

- (1) 全国書記会議の総会は隔年とします。自治労運動サイクルの基本年にあたる2025年8月の総会は、向こう2年間の運動方針と1年間の予算の決定、役員選出（2年任期）などを行います。
- (2) 自治労の中間年にあたる2024年8月には、総会にかわり全国幹事会を開催し、1年間の経過報告と当面する課題の方針討議、また役員の一部改選を行います。

評議会運営規程

第1条 この規程は、規約第27条に基づき、次の評議会の設置および運営について定める。

- (1) 町村評議会
- (2) 公営企業評議会
- (3) 現業評議会
- (4) 衛生医療評議会
- (5) 社会福祉評議会
- (6) 政府関係労働組合評議会
- (7) 公営競技評議会
- (8) 全国一般評議会
- (9) 公共サービス民間労働組合評議会
- (10) 都市公共交通評議会
- (11) 全国書記会議

第2条 この規程の前条各号にある各評議会（以下、評議会という）の名称は、すべて全日本自治団体労働組合〇〇評議会とよぶ。

第3条 評議会は綱領、規約および運動方針に基づき関係単組、職能部門特有の問題を中心に協議し、情報の交換、闘争の指導、資料の作成などをおして自治労組織の強化をはかることを目的とする。

第4条 評議会に次の機関をおき、必要に応じて中央執行委員長がこれを招集する。

- (1) 幹事会
- (2) 代表者会議

第5条 評議会に次の役員をおく。

- (1) 議長 1名
- (2) 副議長 2名
- (3) 事務局長 1名
- (4) 幹事 若干名

2 ただし、現業評議会および全国一般評議会については、副議長4名とする。

3 事務局次長をおくことができる。

第6条 議長、副議長は幹事会の互選により選出する。

2 事務局（次）長は、選挙に際し評議会の選出を必要とする役員のなかから、中央執行委員会が指名する。

第7条 評議会幹事の選出区分は別表第1による。

第8条 役員の任期は、自治労規約に準ずる。

第9条 議長は評議会を代表し、会議の議長となり、中央執行委員会と密接な連携のうえ評議会の運営にあたる。

2 副議長は議長を補佐し、議長に事故あるときは、これを代理する。

3 幹事は幹事会を構成し、各地連内の連絡にあたる。

第10条 代表者会議は県本部、単組関係代表者をもって構成する。

2 代表者の選出区分は別表第2による。

附 則

第11条 町村評議会、全国書記会議を除く、役員選挙規程第12条に基づく評議会の承認は、それぞれの評議会の幹事会が行う。ただし、現業評議会においては、部会代表幹事は、この推薦について表決に加わらないものとする。

第12条 評議会のなかに、必要に応じ中央執行委員会の承認を経て部会を設けることができる。

第13条 この規程は、大会または中央委員会の議を経なければ改廃することができない。

別表第1 幹事選出区分

1 町村評議会	
各地連	1名（町村職代表）
計	9名
2 公営企業評議会	
各県本部	1名
計	47名
3 現業評議会	
各県本部	1名
部会代表	3名
計	50名
4 衛生医療評議会	
各県本部	1名
計	47名
5 社会福祉評議会	
各県本部	1名
計	47名
6 政府関係労働組合評議会	
関東甲地連、近畿地連	3名
その他地連	1名
部会代表	2名
計	15名
7 公営競技評議会	
計	15名
8 全国一般評議会	
計	16名
9 公共サービス民間労働組合評議会	
東北・関東甲・近畿・九州地連	各2名
その他地連	1名
計	13名
10 都市公共交通評議会	
各県本部	1名
計	47名
11 全国書記会議	
各県本部	1名
計	47名

別表第2 代表者選出区分

代表者会議の代表者は原則として各県本部1名

自治労の書記政策

はじめに

自治労の書記政策は、1974年8月第5次組織強化長期計画付属方針「自治労書記政策の確定について」（以下、74年書記政策）が基本となってきましたが、策定後すでに四半世紀を経過し、その基本を踏まえながらも、今日的に見直すことが求められています。

74年書記政策は、ILO87号条約の批准にともない公務員労働者の在籍専従が制限されるなかで、離籍専従制度の確立と対応して専従役員（機関役員）と書記によって担われる書記局体制を強化していくために、書記の位置付けと労働条件を確立することをめざしたものです。74年書記政策は、書記の自治労運動推進者としての位置づけ、書記の組合員化、組合員を基準とした賃金・労働条件の確立、書記会議の設置をうたっています。これら書記政策の基本的な課題は、時間を経るなかで、次第に自治労の各級機関に定着してきました。

一方、2002年の人事院勧告が史上初のマイナスとなるなど長引く景気低迷と自治体財政危機を背景とした地方公務員賃金の切下げ、行政改革の進展にともなう地方公務員の定員抑制・削減によって、自治労は、産別組織総体としての組合員と組合費収入の減少という、これまでにない事態に直面しています。また、市町村合併の進行は、自治労組織そのものの単位の変更を根本から迫るものとなっています。このようななかで自治労は、地方分権を担うための自治体改革運動・政策闘争の強化、地方公務員に限らない幅広い組織化による地域公共サービス産別の建設、民主的公務員制度改革などの新たな課題に取り組んでいます。また、著しい発展を遂げた自治労産別の自主福祉運動は、金融自由化のもとで事業体質の強化がはかられています。さらに、自治労においても情報化が飛躍的に進展しており、各級機関の業務や運動推進においてコンピュータの利用が拡大しています。21世紀に突入し、書記をとりまく状況は大きく変化しており、書記に求められる役割や条件も整理し直す必要があります。

書記政策の基本

自治労は、全組合員の運動への自発的参加によって進められていますが、その運動と組織運営の中軸を日常的に担っているのは、役員と自治労各級機関に雇用される書記であり、書記は自治労のあらゆる運動の推進のために積極的な役割を果たさなくてはなりません。そのために、

- ① 書記は、自ら自治労の一員であることを自覚し、また、自治労運動と組織運営の重要な役割を担う立場にあることを認識して、自治労の発展に積極的に参画します。

- ② 役員と書記は、共に自治労運動を推進していく上での良好なパートナーシップを築き上げます。
- ③ 役員と書記は、自治労が組合員のために存在することを認識し、組合員に対する説明責任を果たし、公正で民主的な組織運営に努めます。
- ④ 書記は、自治労の諸活動にともなうさまざまな業務を担うために、基本的な知識を身に付けるとともに、業務処理技術・専門的知識の習得に努めます。
- ⑤ 役員は、各級機関が責任を持って書記を雇用していることを踏まえ、書記が任務をまっとうできる条件整備に努めるとともに、書記の運動参加と技能向上のための研修の機会を十分に確保します。

書記政策の具体化

- ① すべての書記の自治労組合員化を進めます。組合員化は、書記を雇用する単組の組合員とすることを原則としますが、それによりがたい場合は、県本部の書記労・直属支部の組合員とします。
- ② 所属する単組・各級機関ごとに書記局会議を定期的に行い、役員と書記の意思疎通・情報交換をはかります。
- ③ 自治労の補助機関としての書記会議（評議会）の活動を本部・地連・県本部において、確立します。県本部・単組は、所属する書記の書記会議への参加を保障します。
- ④ 自治労全体の書記研修制度を確立するとともに、県本部・単組においても書記研修を充実させます。自治労と自治労共済は、全国書記会議と協力して、書記研修制度を整備します。県本部・単組は、所属する書記が書記研修や自治労の各級機関が実施する研修に参加できるよう配慮します。
- ⑤ 書記の賃金・労働条件は、当該単組組合員の条件を基準とし、恒常的な業務には正規雇用を原則とします。そのため、書記を雇用する単組・各級機関は、長期的な財政確立・人件費確保に留意し、雇用契約の締結、就業規則の制定をはじめ、労働諸法規を遵守するとともに、必要な福利厚生を確保します。とりわけ、単組において、書記の賃金・労働条件が確保されるよう県本部・本部は必要な援助・指導を行います。
- ⑥ 専従役員・書記を対象とした全国的な福利厚生事業については、長期的な視点に立って、安定的な運営をはかります。
- ⑦ 書記の多数が女性であることに留意し、自治労方針に基づいて、採用、人材育成、任務分担、賃金・労働条件における男女平等の職場づくりを書記局においても進めます。

以 上

自治労発 2023 第 0665 号

2023 年 5 月 25 日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳
(総合企画総務局)

「県本部書記局労務管理等の調査結果」と県本部・単組書記局の法令遵守の要請について

日頃の取り組みに敬意を表します。

2022 年度臨時県本部代表者会議(2021 年 11 月 25 日)、2023 年度臨時県本部代表者会議(2022 年 11 月 2 日)において、県本部書記局の労務管理等にかかわる法令遵守を要請してきた経過を踏まえ、2023 年 3 月末時点の集約として、別添のとおり調査結果をまとめました。

今回の調査結果を受け、あらためて法令遵守にむけた取り組みを要請します。

とくに、36 協定の締結については、自治労全国書記協議会からの要求(2022 年 12 月 12 日)によると、「長時間労働の是正にむけ職場づくりが求められるものの、多くの職場で 36 協定が未締結の状態」として、締結の促進を求めています。

未締結の県本部については、早急な対応をはかるとともに、単組書記局においても働きかけをお願いします。

また、自治労では、2004 年の第 75 回定期大会において「自治労の書記政策」を定め、自治労運動の担い手としての書記の役割、書記を雇用する各級機関(単組・県本部・本部等)の責任などについて基本となる考え方を定めています。

毎年、新年度の各県本部・単組の役員交代期において「自治労書記政策」の周知を要請しており、あわせて周知をお願いいたします。

<添付>

県本部書記局労務管理等の調査結果(概要)

県本部書記局労務管理等の調査結果(県本部別)

自治労の書記政策

自治労全国書記協議会の要求書および本部回答

20230524【発文】県本部書記局労務管理調査 .docx (application/vnd.openxmlformats-officedocument.wordprocessingml.document)

20230524 県本部書記局の労務管理等に関する調査(県本部別) .pdf (application/pdf)

自治労の書記政策 .docx (application/vnd.openxmlformats-

officedocument.wordprocessingml.document)

20221222 全国書記協回答.docx (application/vnd.openxmlformats-

officedocument.wordprocessingml.document)

以上

2023年 7月 14日

各県本部委員長様
各地連議長様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳
(総合企画総務局)

2024年度 書記研修「ワークルール検定」講座の開催助成について

日頃のご奮闘に敬意を表します。

2024年度(2023年6月～2024年5月)においても、単組・県本部書記を対象とした「ワークルール検定」(日本ワークルール検定協会<http://workrule-kentei.jp/>)学習会の開催にあたって、下記の通り、自治労本部が助成を行います。積極的な取り組みをお願いいたします。

記

1. 開催単位

地連書記評(書記会議)と自治労本部の共催とし、募集期間中、各地連1回の開催に助成を行います。

2. 募集期間

2023年6月1日～2024年5月末まで(自治労本部の予算年度に合わせて募集します)

3. 助成内容

講師派遣要請は本部が行い、講師料・講師旅費(実費)等について自治労本部が助成します。会場は、各地連書記評でご準備をお願いいたします。

本部の助成額は、1つの地連評で20万円(本部負担の講師料・講師旅費含む)を目安とします。

なお、本部負担の経費以外に地連書記評が負担する経費は、目安とした助成額の範囲内で支給します。

これにかかる証憑、送金先を本部・総合企画総務局・角本あてに送付をお願いします。

4. 申し込み・締め切り

別添の申し込み書を本部総合企画総務局・角本あてにメールで送付をお願いします。2024年度は、2024年5月17日(金)までの申込分として、助成とします。

5. お問い合わせ

自治労本部総合企画総務局 角本
TEL 03-3263-0262

メール：kadomoto@jichiro.gr.jp

自治労本部総合政治政策局 ヤロシュ
TEL 03-3263-0274
メール：jarosch@jichiro.gr.jp

自治労発2023第0796号

2023年 6月 16日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 川本 淳
(総合企画総務局)

書記局さわやか月間・2023公開講座
押せば命の泉湧く～気軽に元気にツボ講座

連日の取り組みに敬意を表します。

さて、自治労は6月を「書記局さわやか月間」として、誰もが働きやすく、立ち寄りやすく、そしてハラスメントのない書記局づくりに取り組んでいます。

今年も、さわやか月間の最終週にあわせ、全国の組合事務所・書記局からアクセスできる昼休み公開講座を行います。今回はNHKやTBSテレビなど「元気のツボ」コーナーなどに出演されていた邱淑恵（キュー・スーエ）先生をお招きし、座りながら健康増進に役立つツボ講座を行っていただきます。

6月26日（月）、12時から1時間程度、昼休みの時間帯にウェブ配信しますので、休憩を取りながら、またお弁当を食べながら、役職員による積極的なご視聴をお願いいたします。詳細は以下の通りです。

記

1. 配信日時 2023年6月26日（月）12：00～13：00

2. 配信方法

<zoom>

<https://us02web.zoom.us/j/81147337337>

ミーティングID: 811 4733 7337

パスコード: 410108

※こちらから参加者の方を指名するなどは想定していませんが、ツボ押しを行っている皆さんの様子を先生からも見えるように、zoomの方はできればご自分の画面をオンにするようお願いいたします。

<YouTube> zoomでのアクセスが困難な場合は、YouTube配信もご利用できます。

<https://youtube.com/live/C9B5yEnR66U?feature=share>

3. 講演内容

椅子に座ったままでもできるツボ講座を基本としますが、場合によっては立ってツボを刺激することもあります。

4. 講師

邱淑恵（キュー・スーエ）さま

1949年台湾生まれ。台湾省榮民総医院鍼灸センター王英文先生に師事。1974年、東京教育大学でツボ・針を研究。1990年代、TBS「ビッグモーニング」、NHK「土曜元気市」などでツボコーナーに出演、教育テレビ「健康つぼ体操」を3年間にわたり担当するなど、ツボを通じて全国の健康増進に努めています。

先生にご講演の依頼などがある場合は、総合政治政策局（03-3263-0274、担当：ヤロシュ）までご連絡ください。

5. 講演資料等（ご準備いただきたいもの）

とくにプリントアウトまでは必要ありませんが、耳のツボについて参考資料を添付します。

また可能であれば洗濯ばさみ（普通の形状のもの）を2個、小銭で16円（10円、5円、1円だまで）とセロハンテープをご用意ください。

必ずしも必要ではありませんが、講演で使う可能性があります。

6. その他、この件に関するお問い合わせは、総合政治政策局（03-3263-0274、担当：ヤロシュ）か総合企画総務局（03-3263-0262、担当：角本）までご連絡ください。

以上

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"> ・機関会議の前後など、年に2～3回 ・課題があったときなど、不定期 ・月1回程度 ・月1回以上 	※執行委員会は単組の「エンジン」です。執行委員会の開催時間帯なども工夫して、なるべく多くのメンバーが集まり、「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"> ・ほぼ三役のみ ・1/3～半数程度で、出席者は固定化している ・ほぼ全員参加 	
③会議の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・報告が中心 ・議案や要求書などの決定しなければならない事項が中心 ・職場の課題などについての議論が積極的にされている ・自由な意見交換が多く行われている 	
④年間スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の組合の取り組みスケジュールは明確になっていない ・闘争期の交渉までの流れなど、年間の組合スケジュールが執行委員間で共有されている ・組合の活動スケジュールは、組合員にも周知されている 	
2. 要求書づくり		
①要求項目の選定	<ul style="list-style-type: none"> ・ほぼ前年踏襲 ・県本部等のモデル要求書をほぼ活用 ・組合員アンケートを実施して課題を集約 ・職場集会を開いて課題を把握 ・執行部が職場に出向いてヒアリング等を実施 ・青年部や評議会等からも要求事項をあげてもらう ・政策要求なども盛り込んでいる 	※安心して働き続けられる職場をつくるためには、職場における問題点や課題を把握し、組合員の声をもとに要求書にまとめていくことが重要です。
②要求項目の確定	<ul style="list-style-type: none"> ・三役のみで確定 ・執行委員会で確認 ・機関会議で確定 ・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 	
3. 労使交渉		
①交渉回数	<ul style="list-style-type: none"> ・要求書提出時のみ ・提出時と当局回答後の2回 ・上記に加え、妥結まで繰り返し交渉を実施 ・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 	※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"> ・委員長と書記長など、限られた役員 ・執行委員全員 ・青年・女性や評議会役員なども参加 ・組合員が参加する大衆交渉(団体交渉)を実施 	
③補助機関等の独自交渉の有無	<ul style="list-style-type: none"> ・ない ・青年部交渉・評議会交渉など、補助機関等による独自交渉の機会を確保している 	
④妥結	<ul style="list-style-type: none"> ・執行部判断 ・組合員の確認をとっている ・県本部と確認した上で妥結している 	

4. 職場集会・全員集会		
①頻度	・やっていない	※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。
	・年1回程度	
	・各闘争期の前には必ず	
②参加率	・組合員の半分以下	
	・ほぼ全員	
	・全員が参加できるように複数回開催	

5. 学習会やレクリエーション		
①頻度	・やっていない	※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せん。
	・学習会は年1回程度	
	・レクは年1回程度	
	・ともに複数回の企画がある	
②参加率	・組合員の半分以下	
	・半数程度の参加がある	
	・ほぼ全員	

II 組合員に活動や成果を「伝える」取り組み

1. 機関紙・誌の発行・配布		
①頻度	・年に数回、不定期	※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。
	・月に1回は発行している	
	・週1回ペース	
	・ほぼ毎日	
②内容	・機関会議の報告などにとどまる	
	・労使交渉の報告などがメイン	
	・県本部や全国集会への参加報告	
	・組合員・職場紹介など、身近な話題を多く含む	
③配布方法や範囲	・組合事務所に取りに来てもらう	
	・組合員全員の机の上に配布	
	・元組合員の管理職や、非正規を含む非組合員にも配布	

2. 組合の情報発信に関するSNSなどの活用		
①利用しているサービス	・利用していない	※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。
	・Facebook (フェイスブック)	
	・Twitter (ツイッター)	
	・Instagram (インスタグラム)	
	・YouTube (ユーチューブ)	
	・LINE (ライン) 公式アカウント	
	・その他	
②更新頻度	・ごくたまに	
	・月1回程度	
	・週1回程度	
	・ほぼ毎日	
③使用範囲	・執行委員のみ	
	・組合員全員を対象としているが、閲覧者は限られる	
	・組合員全員を対象とし、多くが参加	

Ⅲ 私たちの組合を未来に「つなぐ」取り組み

1. 執行部体制		
①任期	<ul style="list-style-type: none"> ・1年 ・2年など複数年 	※当局と自信を持って対峙するためにも、組合員からの悩みをどのように解決したらよいかの知恵を蓄積するためにも、経験の積み重ねが重要です。 ※任務分担についても、一部に集中することは「組合役員はたいへん・やりたくない・早く辞めたい」という意識の蔓延にもつながります。「みんなで一緒に乗り切ろう」という気持ちが大切です。
②交代	<ul style="list-style-type: none"> ・(ほぼ)総入れ替わりになっている ・運動の継続性を重視して、半数程度 ・「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 ・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 	
③役員選出	<ul style="list-style-type: none"> ・担い手育成のため、青年部などからも選出 ・運動の全体化のため、補助機関からも選出 ・女性組合員を積極的に登用している ・女性役員の割合が30%を超えている 	
④任務分担	<ul style="list-style-type: none"> ・書記長など一部役員に業務が集中している ・四役や執行委員の役割を明確にしている ・職場委員など執行部を支える体制がある ・賃金部や教宣部などの専門部を構成している 	
2. 支部や評議会などの補助機関		
①評議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ない ・一部職種に限定している ・全職種ごとに構成している 	※職場の課題を把握し、組合員の運動への参画を進めるためには、さまざまな形での「グループ」が構成されていることが重要です。
②女性部・青年部など	<ul style="list-style-type: none"> ・ない ・青年運動の推進母体がある(青年部・ユース部など) ・女性運動や男女平等のための推進母体がある ・壮年部などの組合員のための集まりがある 	
③支部・分会	<ul style="list-style-type: none"> ・ない ・支部、分会、班などの体制がある 	
3. 組織率の維持・向上		
①新規採用者の組織化	<ul style="list-style-type: none"> ・年々組織率が低下しているが、対策ができていない ・低下傾向にあったため、新たな取り組みを始めている ・青年層を含め、組織的な体制で取り組んでいる ・(ほぼ)100%加入のため、とくに対策はしていない 	※自らの単組のみでは、なかなか改善が難しい課題であることから、他単組における好事例の積極的な共有が必要です。なお、「できていない」課題に対しては、その要因を分析し、対応策を県本部と協議していきましょう。
②非組合員対策	<ul style="list-style-type: none"> ・非組が多く、対策もできていない ・若年層などを対象に非組への対策を開始している ・100%加入のため、とくに対策はしていない 	
③再任用者などの組織化	<ul style="list-style-type: none"> ・組織化の取り組みはできていない ・定年引き上げの開始に合わせ、組織化の取り組みをスタートさせた(させる予定) ・おおむね組合加入している 	
④会計年度任用職員など、臨時・非常勤等の組織化	<ul style="list-style-type: none"> ・組織化の取り組みはできていない ・組織化は一部職種にとどまっている ・すでにほぼ100%組織化している 	
4. 組合財政		
①組合費水準	<ul style="list-style-type: none"> ・10/1000未満 ・10～14/1000 ・15/1000～19/1000 ・20/1000以上 	※活動の裏付けとなるのが、組合の財政です。活動内容の豊富化や組合員参加型への見直しなどをはかると同時に、持続可能な組合体制を確保するための財政水準について、今一度確認することが重要です。
②決算状況	<ul style="list-style-type: none"> ・単年度収支赤字 ・ほぼ収支が均衡 ・基金を含め、組合財政には余裕がある 	

5. 共済やろうきんとの連携

①共済	・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	
	・年1回以上の学習会を開催している	
②ろうきん	・労金は(ほぼ)活用していない	
	・労金加入と貸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	

書記政策推進交付金2022年度交付金

県本部	交付金上限	申請額	支払合計
北海道	600,980	629,635	600,980
青森	314,860	415,274	314,860
岩手	261,990	368,312	261,990
宮城	311,750	873,925	311,750
秋田	283,760	0	0
山形	377,060	768,440	377,060
福島	305,530	144,084	144,084
新潟	510,790	870,130	510,790
群馬	355,290	327,852	327,852
栃木	317,970	356,243	317,970
茨城	246,440	211,507	211,507
埼玉	237,110	128,109	128,109
東京	461,030	542,434	461,030
千葉	246,440	172,914	172,914
神奈川	370,840	118,860	118,860
山梨	212,230	211,726	211,726
長野	367,730	689,705	367,730
富山	327,300	329,558	327,300
石川	271,320	474,910	271,320
福井	221,560	164,200	164,200
静岡	321,080	21,720	21,720
愛知	227,780	59,767	59,767
岐阜	324,190	257,990	257,990
三重	361,510	554,148	361,510
滋賀	246,440	0	0
京都	227,780	208,684	208,684
奈良	240,220	52,300	52,300
和歌山	252,660	263,800	252,660
大阪	436,150	167,796	167,796
兵庫	429,930	654,958	429,930
岡山	243,330	0	0
広島	296,200	362,959	296,200
鳥取	227,780	249,647	227,780
島根	289,980	237,042	237,042
山口	302,420	0	0
香川	265,100	386,253	265,100
徳島	255,770	179,638	179,638
愛媛	218,450	231,524	218,450
高知	258,880	283,712	258,880
福岡	482,800	498,380	482,800
佐賀	283,760	283,760	283,760
長崎	321,080	231,820	231,820
大分	392,610	821,902	392,610
宮崎	289,980	269,977	269,977
熊本	230,890	357,491	230,890
鹿児島	408,160	421,140	408,160
沖縄	336,630	302,020	302,020
社保労連	224,670	454,880	224,670
計	14,998,210	15,611,126	11,924,186

担当:自治労 総合企画総務局(総務)
 横 TEL 03-3263-0262

書記政策推進交付金2022年度予算と実績

2021年10月から2022年9月まで

県本部	書記人数	県本部一律	書記人数比例	交付金合計
北海道	143	156,250	444,730	600,980
青森	51	156,250	158,610	314,860
岩手	34	156,250	105,740	261,990
宮城	50	156,250	155,500	311,750
秋田	41	156,250	127,510	283,760
山形	71	156,250	220,810	377,060
福島	48	156,250	149,280	305,530
新潟	114	156,250	354,540	510,790
群馬	64	156,250	199,040	355,290
栃木	52	156,250	161,720	317,970
茨城	29	156,250	90,190	246,440
埼玉	26	156,250	80,860	237,110
東京	98	156,250	304,780	461,030
千葉	29	156,250	90,190	246,440
神奈川	69	156,250	214,590	370,840
山梨	18	156,250	55,980	212,230
長野	68	156,250	211,480	367,730
富山	55	156,250	171,050	327,300
石川	37	156,250	115,070	271,320
福井	21	156,250	65,310	221,560
静岡	53	156,250	164,830	321,080
愛知	23	156,250	71,530	227,780
岐阜	54	156,250	167,940	324,190
三重	66	156,250	205,260	361,510
滋賀	29	156,250	90,190	246,440
京都	23	156,250	71,530	227,780
奈良	27	156,250	83,970	240,220
和歌山	31	156,250	96,410	252,660
大阪	90	156,250	279,900	436,150
兵庫	88	156,250	273,680	429,930
岡山	28	156,250	87,080	243,330
広島	45	156,250	139,950	296,200
鳥取	23	156,250	71,530	227,780
島根	43	156,250	133,730	289,980
山口	47	156,250	146,170	302,420
香川	35	156,250	108,850	265,100
徳島	32	156,250	99,520	255,770
愛媛	20	156,250	62,200	218,450
高知	33	156,250	102,630	258,880
福岡	105	156,250	326,550	482,800
佐賀	41	156,250	127,510	283,760
長崎	53	156,250	164,830	321,080
大分	76	156,250	236,360	392,610
宮崎	43	156,250	133,730	289,980
熊本	24	156,250	74,640	230,890
鹿児島	81	156,250	251,910	408,160
沖縄	58	156,250	180,380	336,630
社保労連	22	156,250	68,420	224,670
計	2,411	7,500,000	7,498,210	14,998,210

交付金合計=(書記人数比例 A + 県本部一律)
 (7,500,000円÷全国書記総数)×県書記数+(7,500,000円÷48県)

2022年度

- A 7,500,000円÷2,411人≒3,110円(円×各県の人数)
- B 7,500,000円÷48県=156,250円