

第97回定期大会議案

第1号議案	2024-2025年度運動方針	……………	<別冊>
第2号議案	当面の闘争方針	……………	1
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」	……………	90
第4号議案	「自治労ジェンダー平等推進計画」	……………	130
第5号議案	第27回参議院選挙闘争の推進について	……………	152
第6号議案	2024年度一般会計・特別会計予算	……………	156
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	……………	192
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	……………	193
<資料2>	当面の機関会議等日程	……………	199
<資料3>	セクシュアルハラスメント一掃宣言	……………	200

第2号議案

当面の闘争方針

1. 若干の経過と情勢	2
2. 秋季・自治体確定闘争の推進	3
3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み	17
4. 2023現業・公企統一闘争（第2次闘争）の推進	20
5. 地方自治・財政の確立と質の高い公共サービスの推進	28
6. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立	31
7. 環境・平和・人権を確立する取り組み	35
8. 政策実現にむけた政治活動の推進	37
9. 公共サービス労働者の総結集と組織強化	38
(1) 組織強化・拡大にむけた取り組み	38
(2) 各部門・横断組織の取り組み	45
10. 労働者自主福祉活動の推進	53
11. 国際活動の推進	56
卷末資料	
<資料①>2023確定闘争 統一要求基準（案）<自治体単組の要求モデル>	57
<資料②>人員確保要求チェックリスト	87
<資料③>職場モデルチェックリスト	89

1. 若干の経過と情勢

【政治をめぐる情勢】

1. 第211回通常国会では、防衛財源確保法やGX電源法、改正入管難民法、マイナンバー関連法、LGBT理解増進法など、数々の問題ある法案が成立しました。岸田首相は、閉会後の記者会見で内閣提出法案の成立率が97%となったと成果を強調しましたが、国会審議は施政方針演説で語った「国民の前で正々堂々議論する」という姿勢からは程遠いものでした。国民が抱く疑問や不安、立憲民主党など野党から指摘された問題点に対し、首相自らが説明責任を果たさず、十分な国会審議もないままに、戦後の安全保障政策や東日本大震災以降の原発政策など、国の根幹に関わる政策を次々と転換していることは極めて問題といわざるを得ません。
2. 政府・与党は、情報漏洩のリスクなど諸課題を置き去りにしたまま、来年秋の現行健康保険証の廃止や利用拡大を盛り込んだマイナンバー関連法案の成立を強行しました。他人の情報が紐づけられるトラブルなどが続出し、国会でも多くの問題が指摘されていたにも関わらず、法案成立を強行したことは極めて問題です。法案成立後、政府は「マイナンバー情報総点検本部」を立ち上げ、秋までに総点検するとしていますが、膨大な作業を、自治体や地方公務員共済組合、健康保険組合などの職員に強いることとなっています。

次々に起こる問題に制度への信頼は大

きく揺らぎ、国民の不信感は日々高まっています。とくに見直しを求める声が大きき現行保険証の廃止について、政府・与党は、廃止時期の延期等の判断は先送りし、マイナ保険証の未取得者に発行する「資格確認書」を、申請を待たずに保険者の職権で交付を可能とする、有効期間を5年以内に延長するなど運用を見直すとしていますが、これにより制度に対する国民の不信・不安が根本から払拭されるかは疑問です。

バラマキともいえるマイナポイント付与と、健康保険証の廃止により、本来任意であるはずの取得を半ば強制することによって、ひたすらカードの取得率の向上をはかってきた政府ですが、今一度立ち止まって、見直すことが強く求められています。

3. 政府は6月16日に「経済財政運営と改革の基本方針」（骨太の方針2023）を閣議決定しましたが、重要政策に必要な肝心の財源問題は先送りにされました。防衛費の大幅増額の財源となる増税の実施時期をさらに後ろ倒しにし、最重点政策と位置づけた「異次元の少子化対策」の財源確保策も年末に示すとしていますが、解散総選挙も見据え、その環境整備のために国民の反発の強い財源論を後ろ倒しにする岸田政権の姿勢は極めて問題です。一方で、具体は示されていないものの、財源確保のため歳出改革を進めることが強調されていることから、今後の動向について注視する必要があります。

4. 今後、先送りにされた防衛や少子化の財源議論のほか、物価高対策など生活に直結する課題が山積する中、自民党の数の力による乱暴な国会運営を許さないためにも、強い野党の存在が必要です。その中心となるべきは野党第一党である立憲民主党ですが、議員立法や政策提案を行っているものの、政権の疑惑追及や批判ばかりが報道され、こうしたことも背景として支持率も低迷しています。

早ければ秋にも解散総選挙が行われる可能性を取り沙汰されていますが、立憲民主党には、国会での政策論争を通じて存在感を高めるとともに、雇用、経済等の国民・生活者の視点に立った実効性ある政策を前面に押し出し、セーフティネットとしての公共サービスの充実等の

他党との政策の違いを積極的に世論にアピールするなど、党勢回復にむけ取り組むことが求められています。

あわせて、今後、憲法改正議論が本格化することが想定されますが、とくに衆院憲法審査会では、自民党、日本維新の会などの改憲勢力が憲法9条改正に前のめりになっています。改憲勢力による数の暴挙を阻止するためにも、次期衆院選は重要な意味を持ちます。立憲民主党には、安全保障や憲法などについて自民党や他の野党との違いを明らかにしつつ、あるべき国のあり方を明確に示すことを求めるとともに、自治労としても「中道・リベラル」勢力の結集をめざし取り組みを進める必要があります。

2. 秋季・自治体確定闘争の推進

【2023確定闘争の重点課題】

1. 2023確定闘争は、人事院・人事委員会勧告を踏まえた賃金課題に加えて、自治労に結集するすべての単組で統一的に改善を求める課題を設定し、取り組みを進めます。
2. 自治体労働者の生活を守る賃金・労働条件の確保にむけて、2023確定闘争では、4つの重点課題を次の通り設定します。

<4つの重点課題>

- ・ 給与の引き上げ改定を行うこと
- ・ 中途採用者の賃金改善を行うこと
- ・ 賃金の運用改善にむけ、「1単組・1要求」を行うこと
- ・ 会計年度任用職員への勤勉手当支

給にむけた条例改正を行うとともに、常勤職員との均等・均衡に基づいた処遇改善を行うこと。

また、給与改定にあたっては常勤職員と同様に遡及改定を行うこと

【給与の引き上げ改定】

3. 人事院勧告を踏まえ、給与の引き上げ改定をすることを求めます。
 - ① 初任給をはじめ、すべての職員の賃金を引き上げること
 - ② 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと
 - ③ 地域の実情を踏まえ諸手当を改善すること。とくに燃料費の高騰を踏まえ

た自動車等による通勤手当（および寒冷地手当）を引き上げること

【中途採用者の賃金改善】

4. 近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。採用状況が厳しい中、人材確保の観点からも、賃金面における対応が急務となっています。

中途採用者の給料について、ほかの職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給料を基本として、初任給、昇格の改善を求めるとします。具体的な改善内容は、以下の通りです。

- ① 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行うこととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。

また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。

- ② 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること。

- ③ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

【運用改善にむけた1単組・1要求】

5. 公務員賃金の水準の底上げをはかっていくには、初任給水準の引き上げや昇給・昇格基準の見直し、人事評価の上位昇給原資の確保と公平な活用など、運用改善に取り組むことが重要です。こうしたことから、すべての自治体単組が、職員の給与実態を十分に把握、分析し、単組が目標とする賃金の到達水準の確認を行うとともに、単組事情を踏まえた具体的な運用改善について、下記の中から単組の必要に応じて、少なくとも「1単組・1要求」を行い、労使交渉に取り組めます。

① 基本給

ア 人勸を基本としながら、到達目標を以下の通り設定し、給料表の引き上げと運用改善により、目標達成をめざします。

到達目標（ポイント賃金）

30歳	248,775円 (国公行(一)3-7水準、 249,500円)
35歳	293,807円 (国公行(一)3-39水準、 295,100円)
40歳	343,042円 (国公行(一)4-42水準、 344,800円)

上記の到達目標は、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に基づく算出方法により設定しています。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015給与制度の総合的見直しにより引き下げ

られた2.0%を加えた6.8%に、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。

イ また、地域間格差是正の観点から、全国平均賃金への到達指標として、以下の通り設定します。

地域手当を含む全国平均賃金水準指標

30歳	245,979円 (国公行(一) 3-5水準、 246,400円)
35歳	290,506円 (国公行(一) 3-37水準、 291,900円)
40歳	339,187円 (国公行(一) 4-39水準、 339,200円)

上記の到達指標にむけた年齢ポイントは、2017年自治労賃金実態調査の中央値に地域手当の平均支給率を乗じて得た額を提示しています。

<地域手当の平均支給率>

令和4年(2022年)地方公務員給与実態調査(総務省)第5表全地方公共団体一般行政職地域手当(18,552円) / (給料月額+扶養手当+管理職手当(333,245円)) \approx 5.6%

なお、モデルラインは、地域手当の支給のない単組の運用例として示しています。

ウ さらに、「ラスパイレス指数100を最低水準」とし、「ラス逆数」から算出した率を運用改善の具体的な目標として設定します。

ラス逆数の算出方法と目標設定 例) ラスパイレス指数98.9で、30歳の平均給与月額が246,400円(3-5相当)の自治体

- ① $100 \div 98.9 = 1.011$ (「ラス逆数」)
- ② 現行の平均給料月額に1.011を乗じた金額を目標とする
- ③ 30歳の給料246,400円 \times 1.011 = 249,110円 (「目標賃金」)
- ④ 達成するためには、30歳で3-7(249,500円)に到達する必要があることから、運用改善として2号上位をめざす

② 自治体最低賃金

自治体で働く労働者に適用する最低賃金として自治体最低賃金を確立し、月額176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日給8,805円(月額/20日)以上、時給1,136円(月額/20日/7時間45分)以上とすることを求めます。

③ 目標到達にむけた運用改善

①に掲げた目標にむけた具体的な運用改善について、労使交渉に取り組みます。

ア 初任給引き上げ

本部は、引き続き、公務労協・公務員連絡会に結集し、人事院等に対し、国家公務員の初任給基準(高卒:国公行(一)1級5号)の改善等を求めます。

単組は、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、初任給の引き上げを求め、高卒1級13号をめざし

ます。

なお、1級13号に到達していない単組については、最低限、現行初任給基準の4号上位を勝ち取ることをめざします。

イ 昇給の運用

a 昇給への勤務成績の反映については、労使交渉・協議、合意を前提とし、一方的に反映を行わないことを基本としつつ、国との制度権衡の観点から、標準以上の評価を受けたものは、上位昇給の対象となることを確認します。その上で、標準（4号給）を超える昇給区分について、8号給（5%）、6号給（20%）相当とし、対象者の決め方について、人材育成や長期的なモチベーション、賃金水準の確保・改善の観点から、公平な運用によって賃金水準を確保するよう求めます。

b 50歳台後半層職員の昇給停止・抑制については、モチベーションの維持・向上のため、実施しないよう求めます。とくに、定年引き上げを契機に提案される恐れもあることから、少なくとも標準で2号以上の昇給、また号給の延長などを求めます。

ウ 到達級の改善と昇格の確保

組合員の到達級の引き上げを求め、係長・同相当職の4級到達、課長補佐・同相当職の6級到達を指標に、賃金水準の改善を進めます。

同時に、定年引き上げの導入に伴い、役職定年者が降格することによ

り、管理職手前の級の在級者（係長・課長補佐クラスの職位）が増えることが想定されます。従来の昇任・昇格スピードを遅らせず、中堅層職員の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかることを求めます。

④ 再任用者の賃金

定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員（フルタイム、短時間）の働き方や、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等を積極的に活用する観点から、60歳超の職員と同様に、退職時の職務での任用・級の格付けを継続することを基本とします。その上で職務の軽減を希望する職員に限り、当該職務に対応した格付けとすることを確認します。

⑤ 一時金

一時金については、支給月数の引き上げを求めます。あわせて、期末・勤勉手当の割り振りについては、期末手当の割合に重点を置くこととし、勤勉手当への成績率の一方的な導入、および成績率の拡大を行わないことを求めます。

⑥ 時間外勤務手当

月45時間超、60時間以下の時間外勤務手当の割増率の引き上げを行うよう求めます。また、時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

⑦ その他諸手当

ア 住居手当・地域手当・通勤手当など、地域の実情を踏まえた諸手当の改善を求めます。とくに住居手当に

については、自治体ごとに実情が異なることから、地方の実情に応じた制度設計とし、自宅（持家）にかかる住居手当の継続・復元を求めている改善や、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当（および寒冷地手当）の引き上げを求めます。

イ 在宅勤務等手当の新設にあたっては、職員の在宅勤務の利用状況も踏まえ、光熱・水道費等の負担を補うものとして支給額・要件について検討するよう求めます。

ウ 特殊勤務手当については、国公の手当の種類および額を最低として、改善を求めます。国公に存在しない業務や給料表の適用の差異により、必要性が認められる業務に対しては手当が支給できるよう必要な条例・規則等の改正を行うよう求めます。

エ 生活関連手当の支給における世帯主要件等について、ジェンダー平等な取り扱いの規定となるよう見直しを求めます。

⑧ 現業・公企労働者の給与

職種間の賃金格差の改善を求めるとともに、労働協約主義に基づき交渉・協議を強めます。また、公民比較を行う場合は、職務内容や勤続年数・年齢など給与決定要素の条件をそろえ、同種・同等比較を行うことを求めます。

【会計年度任用職員の処遇改善】

6. 地方自治法の改正を踏まえ、会計年度任用職員への勤勉手当支給にむけた条例改正を行うとともに、その他の賃金・労

働条件についても常勤職員との均等・均衡に基づき処遇改善を行います。また、給与改定にあたっては常勤職員と同様に遡及改定を行うよう求めます。

① 会計年度任用職員に勤勉手当を支給できるよう条例改正を行うこと。

② 会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数については、常勤職員と同月数とすること。

③ 会計年度任用職員の人事評価については簡便な制度とするとともに、勤勉手当の成績率に差をつけない運用とすること。

④ 給料・報酬について、類似する職務に従事する常勤職員と同じ給料表を適用すること。また、常勤職員と異なる運用をしている（前歴換算がされていない、昇給幅が異なる、昇給上限がある等）ため、均衡がはかられていない場合については、給料・報酬を改善すること。

独自給料表としている単組については、勧告による引き上げ分を上回る給料表の改善を行うこと。

⑤ 一時金の支給月数の増額改定が勤勉手当に振り分けられた場合、会計年度任用職員には2023年度の増額分を期末手当で支給すること。

⑥ 給与改定にあたっては、常勤職員と同様に4月に遡って改定を行うこと。

⑦ 休暇制度について、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。とくに、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日有給化すること。

【2023自治体確定闘争をめぐる情勢と課題】

7. 人事院は4月24日から6月16日の期間で民間給与実態調査を行い、8月7日、官民比較に基づき、給与勧告を行いました。月例給・一時金等に関する勧告の内容は、次の通りです。

- ① 月例給の較差は3,869円(0.96%)、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。
- ② 一時金は、0.10月引き上げ、期末手当(0.05月)と勤勉手当(0.05月)に配分。
- ③ テレワーク中心の働き方をする職員に在宅勤務等手当(月額3,000円)を新設。

8. 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ました。

また、勤務時間に関連して、フレックスタイムのさらなる柔軟化(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ました。

9. 今後は、政府による勧告の取り扱い方針の決定および給与法等の審議が焦点となりますが、以下の考えを基本に政府との交渉・協議を進めます。

- ① 俸給表の引き上げと一時金を含めた給与引き上げを確実に実施すること。
- ② 人事院勧告の取り扱いに関する総務副大臣通知については、公務労協地方公務員部会と十分交渉すること。

【人事委員会対策の重点課題】

10. 都道府県人事委員会の勧告が県内市町村に大きな影響を与える実態を重視し、県本部は県職単組との連携による人事委員会対策の取り組みを強化します。

11. 春闘期・人勧期の人事委員会交渉を踏まえ、重点課題を次の通り設定します。

- ① 民間給与実態を精確に把握し、賃金水準を引き上げること。
 - ア 初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。
 - イ 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。
 - ウ 人材確保の観点から、初任給格付けを国公8号上位とすること。
 - エ 地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと。とくに、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当を引き上げること。
- ② 会計年度任用職員の給料・手当につ

いては、職務内容に応じ常勤職員との均等・均衡をはかること。また、休暇等についても権衡をはかること。理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善すること。あわせて、地方自治法の改正を踏まえた対応をはかること。

- ③ 労働基準監督機関として主体的に役割を果たし、公務における長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現にむけ、超過勤務の上限規制などの適切な運用をはかること。また、勤務時間を厳格に把握し、それに基づく時間外手当の支給が行われているかを監督するとともに、適切な取り扱いを推進すること。さらに、休暇・休業制度の取得推進や拡充、ワーク・ライフ・バランスの実現をはかること。
- ④ ハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。
- ⑤ 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。
- ⑥ 人事院が骨格案を示した給与制度の見直しについては、すべての世代のモチベーション向上につながる見直しとすること。とくに地域手当については、人材確保への影響も見られることから、労使での協議を踏まえて、人事院に対して意見反映を行うこと。
- ⑦ 勧告・報告にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。

【長時間労働の是正と36協定の締結】

12. 長時間労働の是正と36協定の締結にむけて、以下の通り取り組みます。

- ① 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」を踏まえ、交渉・協議と合意により、すべての労働者の始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる労働時間管理体制を構築します。
- ② 時間外勤務手当の財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。
- ③ 条例・規則が定める上限時間を踏まえ、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。とくに、労働基準法「別表第一」に該当する事業場において、協定の締結なく時間外労働が行われている場合は、法令違反にあたります。県本部は各単組の締結状況を確認し、長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも速やかに36協定の締結にむけ労使交渉などに取り組むよう、単組を指導します。取り組みの推進にあたっては、本部作成の「36協定のでびき」（公務のための「0からはじめる36協定」）を活用します。
- ④ 条例・規則が定める時間外労働に関する上限時間は、長時間労働の是正が目的であることに鑑み、その運用状況を以下の点から点検し改善します。
 - ア 時間外労働の実態を明らかにさせ、恒常的な時間外労働が命じられている職場においては、業務量に応じた適切な人員配置等、縮減にむけた実効性ある取り組みを求めます。規則

等により設定された上限時間との差が生じている場合は、規則改正により上限時間を引き下げるとともに、職場ごとに36協定等により締結した上限時間の引き下げを求めます。

イ 「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等を明確にするとともに実態を点検し、その縮小・廃止に取り組みます。

ウ 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」については、その業務（大規模災害など）の特定と職員の範囲、上限時間に関し交渉・協議を行い、労働協約または書面協定として締結します。なお、「特例業務」として上限時間を超える時間外労働が行われた場合は、労使で当該勤務にかかる要因の整理、分析・検証を遅くとも半年以内に実施します。

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を求めます。また、毎月の時間外労働の実態を個人別・職場別に報告させるとともに、とくにいわゆる過労死基準といわれる月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、具体的な対応策を示すよう求めます。

⑥ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置の強化を求めます。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、申出の有無に関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。

⑦ 職場単位で、欠員や減員の現状、年間の勤務時間・時間外労働、年休・代休の取得の状況やテレワークの実態等を把握・分析し、業務量や任務分担の見直しを求めます。また、「他律的業務の比重の高い職場」の指定状況および特例業務の実態を踏まえ、必要な人員の確保に取り組みます。

⑧ 県本部は、自治体の時間外労働の上限規制の整備状況、単組の36協定の締結状況を把握するとともに、単組への支援を行います。本部は、全国の取り組み状況を踏まえて、総務省などへの対策を行います。

⑨ 週休日に勤務を命じられた場合に、事前に週休日の振替手続きが行われ、実際に指定の振替休日を取得できているか確認します。業務の都合で振替休日取得できなかった場合は、週休日の勤務に対する手当支給を求めます。また、事前の振替手続きが取られず週休日に勤務が命じられた場合には、代休の取得と時間外勤務手当の支給の徹底を求めます。

13. 職員の健康とワーク・ライフ・バランスの確保のため、以下の取り組みを進めます。

① 年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的な使用促進に取り組みます。とくに、労働基準法等を踏まえ、年休の5日未満取得者の解消をはかります。

② 勤務間インターバル制度の導入について、国家公務員は努力義務となりましたが、自治労は勤務間インターバル制度の導入をめざします。県本部・単組は労使協議を行い、恒常的な時間外

労働が存在する場合は、人員確保を求めます。インターバルについては11時間を基本とし、その際、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を原則として交渉します。あわせて、災害時等における連続勤務時間について24時間を上限として制限を設けることを追求します。

- ③ 国家公務員ではコアタイムと一日の最短勤務時間を短縮したフレックスタイトム制度が2023年4月から施行され、人事院勧告・報告で、勤務時間の総量を維持した上で、職員の選択による勤務しない日（ゼロ割振り日、いわゆる週休3日）を追加するための法改正を求めています。

自治体でテレワークやフレックスタイトム制を導入する場合については、総労働時間短縮とワーク・ライフ・バランスの観点、とくに育児・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を求めます。なお、導入にあたっては労働者の意思に基づいて自ら選択できる制度とし、一方的に使用者に決められることのないような制度とします。

- ④ 治療と仕事の両立支援、障害を持つ職員の視点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組みます。不妊治療休暇については、国で措置されたことを踏まえ、原則1年につき10日の特別休暇の付与、さらに不足する場

合は病気休暇での対応を求めます。すでに制度化している自治体においては、さらなる拡充を求めます。また、リフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充にむけ取り組みます。

- ⑤ 高年齢者の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに条例化されている自治体においても、制度の活用拡大にむけた周知などを求めます。

【定年引き上げにむけた取り組み】

14. 2023年4月から定年年齢が引き上げられました。具体的な運用課題について決着していない単組については、引き続き交渉・協議を行います。
15. 定年引き上げが完成するまでの暫定再任用職員の任用については、2013年総務副大臣通知を踏まえ、フルタイムを基本とし、賃金・労働条件についても定年引き上げを踏まえ、抜本的に改善するよう求めます。
16. 県本部は、単組の取り組みの進捗を確認し、制度整備状況の共有と必要な支援を行います。
17. 総務省は、定年引き上げにあわせて高齢層職員の昇給・昇格抑制について速やかに取り組むよう自治体に求めています。高齢層職員のモチベーションを維持する観点から、昇給の確保および昇格メリットの維持に取り組みます。

【人事評価制度への対応】

18. 総務省が人事評価結果の活用（勤勉手当、昇給、昇任・昇格、分限）について

一層圧力を強めています。改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。

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の向上に資する制度とすることを基本に、上位昇給区分の原資を活用した賃金水準の確保などをめざすとともに、賃金水準の確保・改善の観点からも、早急に公正・公平な運用の確立に取り組みます。

19. 国では2022年10月から人事評価評語が細分化されました。評語区分が5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）となり、任用・給与反映の基準も変わることとなります。

昇給区分の決定基準が変更となることで、標準的な評価の者が上位昇給の対象となりにくい仕組みとなり、結果として、これまで以上に職員間に格差が生じることが想定されます。

20. しかし、国の評語区分の見直しは国公の運用実態に基づいたものであり、自治体で同様の見直しをすることは適当ではありません。人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、上位評価者が大きな塊として存在し、下位評価者が極端に少ない国公とは異なります。

単組においては、職員のモチベーションを損なうことのないよう、引き続き、当該自治体の人事評価の評語および区分ごとの職員の分布など運用実態について明らかにします。その上で、国とは制度

や実態が異なることを指摘しながら、機械的に国通りの見直しとならないよう、交渉・協議を行い、当局の姿勢・考え方の確認を行います。

【公共民間労働者の賃金・労働条件改善】

21. 公共民間労働者の賃金・労働条件の改善にむけ、県本部・公共民間単組は、自治体単組と連携し、次の取り組みを行います。

① すべての単組で要求書を作成、提出し、労使交渉を実施します。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、自治体の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。

② 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、必要な予算増額を自治体に求めます。制度改革の主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雇用から非正規雇用への置き換え、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。

③ 自治体に雇用されるすべての労働者と地域公共サービス民間労働者に適用する最低賃金として、自治体最低賃金の協約化（月額176,100円・日額8,805円・時間額1,136円以上＜国公行（一）1級13号相当額＞、ただし時給については最低1,150円以上）を求めます。

- ④ 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の積算を行うよう、県本部・自治体単組と連携して自治体当局に求めます。
- ⑤ 公正労働基準に基づく自治体入札・契約制度と委託費の改善、公契約条例の制定を求めます。
- ⑥ 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や休日労働日数の削減に取り組めます。
- ⑦ 総労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進等にむけ必要な人員確保に取り組めます。
- ⑧ 定年延長については、高年齢者就業確保措置による70歳までの定年引き上げなどの導入を求めます。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めます。

【2023確定闘争の推進】

- 22. 2023自治体確定闘争の推進をはかるため、本部は、総務省公務員部長交渉などを実施します。人事委員会に不当な関与をしないこと、さらには、自治体に対して技術的助言とした不当な労使介入を行わないよう強く求めます。
- 23. 給与の増額改定にかかる所要額の財源措置を講ずるよう、本部は総務省に対応を求めます。

- 24. 単組は、2024年度自治体予算編成にむけ、人員確保や会計年度任用職員の勤勉手当支給分を含めた総人件費の確保のための財源充実に求める要求書を提出します。

本部は、必要な人員と地方公務員総人件費を確保するための地方財政確立を求め、総務省、国会対策を強化します。

- 25. 2023確定闘争の具体的な時期と戦術の基本については、次の通りとします。なお、2024年度第1回県本部労働条件担当者会議（9月13日予定）および第1回拡大闘争委員会（9月26日予定）で、必要に応じて情報共有と意思統一、闘争方針の補強を行います。

- ① 2023賃金確定闘争を産別統一闘争として推進するため、対自治体賃金確定闘争のヤマ場については、以下の通り設定します。

交渉ゾーン：11月第2週

全国統一行動日：11月10日（金）

- ② 自治体確定闘争に関わる戦術は、2時間ストライキを上限とします。なお、確定闘争に関わる賃金カット補償は、原則として2時間とします。

- ③ 上記①によることができない県本部は、本部と協議の上、ヤマ場を設定します。

- ④ 県本部は、人事委員会勧告後、速やかに単組が交渉を実施するよう行動指示を行います。

- ⑤ 単組は、国の給与法の動向に関わらず、主体的な交渉・妥結をめざし、上記①に示したヤマ場にむけて交渉を積み上げることとします。

- 26. 本部は、各県本部の要求・妥結基準の

設定状況や単組の現状把握など、産別統一闘争結集にむけたオルグ等を強化します。県本部は、この間の春闘および確定闘争の要求書提出・交渉実施状況を踏まえ、未実施単組に対するフォローアップを行います。

27. 本部は、各県本部における交渉の進捗状況や課題等について共有化をはかるための情報共有化フォームを産別ネット上に整備します。とくに、全国統一行動日前日については、最新状況を更新するなど速報性を高めます。県本部・単組は、この情報を活用し、交渉に臨みます。

28. 2023確定闘争前段のたたかいとして、2023現業・公企統一闘争第2次闘争<全国統一闘争基準日：10月20日>に取り組みます。

29. 県本部は、次の取り組みを行います。

① 2023確定闘争における重点課題に基づき、県本部による到達目標・妥結基準の設定、確定ヤマ場に至る統一交渉日の設定、対県・市長会・町村会交渉の強化などにより、自治体賃金確定闘争を「県本部統一闘争」として推進します。

② 人事委員会勧告対策として、地方公務員部会構成組織による人事委員会交渉<別記1>、県職共闘を軸としたブロック別の人事委員会交渉、大都市共闘を軸とした政令市・特別区人事委員会交渉を配置して取り組みます。また、対人事委員会交渉にあわせた全単組の参加による統一行動（総決起集会、交渉支援行動）を実施します。

③ 県人事委員会勧告後には、速やかに対県交渉を実施し、市町村における確

定闘争の環境整備をはかります。

④ 単組賃金担当者等を対象に、賃金制度に関する学習会を開催するとともに、単組での学習会等の実施にむけた支援を行います。

30. 単組は、勧告内容とその問題点を学習し、「要求－交渉－妥結（書面化・協約化）」の交渉サイクルの確立に取り組みます。また、本部・県本部が設定する重点課題・妥結基準のほか、賃金到達にむけた単組課題や職場実態を踏まえた単組重点（優先）課題を必ず設定します。

県本部が設定する到達基準の未到達妥結は、他単組の交渉に大きな悪影響を与えることから、統一行動日以前での妥結は、県本部との協議を前提とします。

さらに、組合員を対象に、賃金制度と自治労賃金闘争の理解を深めることを目的とした賃金制度等に関する学習会を開催します。

【特別交付税の減額措置を阻止する取り組み】

31. 特別交付税の算定に関して、国基準を上回る手当等の支給により減額算定される規定の廃止を求めて、地方交付税法第17条の4に基づく意見の申し出にすべての単組で取り組みます。

本部は、制裁ともいえるような特別交付税の減額措置を行わないよう、引き続き総務省に求めます。

【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】

32. 2024年の勧告で成案が示される予定の給与制度の見直しの骨格案が示されました。民間初任給などの状況を踏まえ、初

任給近辺の級・号俸を中心に俸給月額を引き上げ、係長から上席補佐層を対象とする級の俸給の最低水準も引き上げることとされています。一方で、中高年層が占める管理職の給与上昇については、一定の水準を確保しつつ、昇任・昇格を基本に、より職責を重視した俸給体系に見直されます。また、勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限が引き上げられることとされています。

自治労は、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給与制度を求めます。

33. 本年示された骨格案の中では、地域手当について、現行市町村単位の設定の不均衡を解消するため、級地区分設定を広域化するなど大括りに調整方法を見直すことが示されました。現状のままでは人材確保にも大きな影響を及ぼすことから、自治労は、人事院に対し、近接する地域間格差の縮小を求めます。総務省に対しては、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要

請します。

34. 給与制度見直しの骨格案では、扶養手当について、配偶者等にかかる手当を見直し、生ずる原資を用いて子にかかる手当の増額が検討されています。配分の見直しにあたっては、働き方やライフスタイルの多様化に対応し、公務職場の実態、ニーズを踏まえた見直しとなるよう求めます。
35. また、寒冷地手当の支給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趣旨に基づき、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、燃料価格の上昇、職員の生活実態を総合的に勘案し、手当の維持・改善を求めます。

【賃金闘争のあり方の見直し】

36. 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。

<別記1>

対人事委員会要求事項

1. 民間賃金実態に基づき公民較差を精確に把握し、人事委員会勧告制度のもとで地方公務員のあるべき賃金を勧告すること。公民比較については、当面、現行の比較企業規模を堅持すること。また、一時金の公民比較は、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。
2. 2023年の給与改定にあたっては、初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。
3. 一時金については、精確な公民比較に基づき、支給月数を引き上げること。引き

上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。

4. 人材確保の観点から、初任給格付けを国公8号上位とすること。
5. 諸手当については、地域の実情を踏まえつつ、必要な改善を行うこと。住居・通勤手当については、地方の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当を引き上げること。また、在宅勤務等手当の新設にあたっては、職員の在宅勤務の利用状況も踏まえ、光熱・水道費等の負担を補うものとして支給額・要件について検討すること。
6. 会計年度任用職員は労働基本権が制約された労働者であることに加えて、職員に占める割合が相当程度にある実態を踏まえ、勤務条件の改善・確保のため主体的に役割を果たし、必要な勧告・報告を行うこと。あわせて、地方自治法の改正を踏まえた対応をはかること。
7. 会計年度任用職員の給料・手当等については、職務内容に応じ常勤職員との均等・均衡をはかること。休暇等についても、常勤職員と権衡をはかること。
常勤職員との間に理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善にむけた措置をとること。
8. 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討するとともに、前歴を持つ職員の初任給格付けについて、国の運用を踏まえて改善すること。
9. 人事院が骨格案を示した給与制度の見直しについては、すべての世代のモチベーション向上につながる見直しとすること。とくに地域手当については、人材確保への影響も見られることから、労使での協議を踏まえて、人事院に対して意見反映を行うこと。
10. 定年の段階的引き上げが開始されたことから、高齢職員の能力・経験の活用や、計画的な新規採用などさまざまな課題について必要な対応をはかること。また、再任用職員の職務・級の格付けなど現在の運用を抜本的に改善すること。
11. 高齢職員の多様な働き方を確保する観点から高齢者部分休業制度を整備すること。制度の条例化と運用にあたっては、十分な交渉・協議に基づくこととし、職員が取得しやすい環境整備をはかること。
12. 公務におけるワーク・ライフ・バランスの実現には、長時間労働の是正施策等を通じて年間総労働時間を早期に1,800時間程度に短縮するなど、働き方改革の着実な推進が不可欠であることから、引き続き次の事項の実現に努めること。
 - (1) 厳格な勤務時間管理と時間外労働に関する上限時間の設定状況、「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署等の明確化と実態についての検証とその縮小・廃止、「特例業務」（大規模災害への対応などを含む）についての検証・対応
 - (2) 労働基準監督機関としての役割・機能強化

- (3) 年次有給休暇取得の促進
 - (4) 労働時間短縮のための積極的施策の推進
13. 勤務間インターバル制度を導入すること。インターバルについては11時間を基本とし、その際、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を原則とすること。フレックスタイムについては、勤務時間の設定について労働者の申告による制度として導入すること。
 14. 各種休暇制度を新設・拡充させるとともに、総合的な休業制度を確立すること。とくに、リフレッシュ休暇など各種休暇の新設・拡充や夏季休暇日数の拡大をはかること。また、治療と仕事の両立支援や障害を持つ職員の観点から、休暇制度や勤務制度の導入をはかること。あわせて、不妊治療のための休暇の充実など支援制度を整備すること。
 15. 公務職場における男女平等の実現を人事行政の重要課題と位置づけ、必要な施策の確立をはかること。とくに、地方公務員の男性の育児休業取得を促進するための具体的な施策を講じること。
 16. セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止にむけて、労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針、人事院規則の制定・改正を踏まえた実効性のある措置を推進すること。
 17. 公務職場における障害者雇用の促進をはかるため、職場環境の整備を含め必要な措置を行うこと。とくに、障害者の法定雇用率の達成や障害者雇用促進法に基づく障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供義務などに十分対応すること。
 18. 勧告・報告にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。

3. 職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

【公務員制度改革への対応】

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、第107回ILO総会（2018年5月末開催）で、日本政府に対する11度目の勧告等が出されて以降、ILO条約勧告適用専門家委員会は日本政府に報告の再提出を求めるなど、勧告実施にむけた指摘を行ってきましたが、政府は現状維持の姿勢を変えていません。

政府に対し、公務員全体の労働基本権の回復にむけてILO勧告等を受け入れ、自律的労使関係制度の具体的措置について真摯に検討・協議を行うよう、連合・公務労協と連携して強く求めます。

また、消防職員の団結権獲得にむけては、引き続き、総務省・消防庁との定期的な意見交換の場において、全消協と連携し、協議を進めます。

2. 連合が今秋にも開催を検討している

「パンデミックをはじめとする危機における労働組合の役割と課題（公務における労使・労働関係の改革等）」に関する組織内外への問題提起の機会について、公務労協と連携した対応をはかります。

3. 立憲民主党が、公務員制度改革PTにおける検討・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、早期の審議入りと法案の成立をめざします。

【ハラスメント防止の取り組み】

4. 自治労本部が作成した対策マニュアルを参考に、県本部・単組は使用者にカスタマーハラスメント対策を求めています。
 - ① パワハラ指針や人事院規則を踏まえたカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。
 - ② 自治労調査を踏まえて各職場の実態調査を行い、職場別の対策を具体化するよう求めます。
 - ③ 長時間の居座り等を防止するため、庁舎管理規定等の整備を求めます。
5. 本部は連合と連携して、カスハラ防止の措置義務の法制化にむけて、国会議員対策や省庁対策を進めます。
6. セクハラやパワハラについては防止対策が事業主に義務づけされていますが、市区町村の約3割が未措置であり、早急に防止対策の措置を求めます。また、防止対策の実効性を高めるため、相談窓口の整備や研修の実施などを求めます。

7. 自治体議員から職員へのハラスメントを防止するために、組織内議員等を通じて、議会での条例づくりを求めています。
8. 他産別や地方連合会と連携して、地域におけるハラスメント禁止を進める条例制定を求めています。

【労働安全衛生の確立と快適職場づくり】

9. 労働安全衛生の確立と快適職場づくりにむけて、県本部、単組は以下の取り組みを行います。
 - ① 県本部は、10月20日までに安全衛生月間の取り組み報告を集約し、本部に提出します。本部は、集約結果を踏まえ、課題を整理し、県本部・単組での好事例を示します。
 - ② 本部は、単組・県本部の労働安全衛生担当者を養成するため、2024年2月7日（水）～8日（木）に労働安全衛生講座を開催します。講座に引き続き、8日午後に県本部労働安全衛生担当者会議を開催します。

【コロナ禍を踏まえた労働条件の再点検】

10. 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行った上で、職員の希望を尊重（前提と）することとします。
11. コロナ業務等に関連する長時間労働の状況を点検するとともに、その結果を踏まえ体制を見直し、人員確保など必要な対応をはかることを求めます。

【労災認定基準改定への対応】

12. 脳・心臓疾患による過労死の労災認定

基準については2021年9月に、勤務時間以外の負荷要因を含めて総合評価する方式に改正され、2022年度の労災認定は増加しています。公務災害認定の基準においても同様の改正が行われたことを踏まえ、2022年度の認定の状況を確認し、改正基準の適切な運用を求めています。

また、精神疾患等による長期病休職員の職場復帰にむけた「試し出勤」時における公務災害の適用基準と運用の具体化を求めています。

13. 精神疾患を労災認定する際の心理的負荷の基準に、カスハラが追加されます。公務災害の認定基準の業務負荷の類型には「住民等との公務上の関係」（住民からのひどい嫌がらせ、いじめ）がありますが、今回の労災基準の追加を踏まえて、基金に対して必要な措置を求めています。

【失職特例条例の制定を求める取り組み】

14. 単組・県本部は、「2023確定闘争 自治体単組の要求モデル」を基本に、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を求めます。条例については、特例の要件を限定せず、実効性の確保をはかります。

【権利闘争の推進】

15. 職場での権利問題に対応した「知るは力 100問100答」をデジタル版として再編集し、2024年に「じちろうモバイル」で公開します。
16. 地方公務員に関する判例や各地での闘争事案について経験交流をはかるため、自治労顧問弁護士会議を11月22日（水）

に開催します。

【公正労働実現のための取り組み】

17. 改正教職員給与特別措置法（給特法）による「1年単位の変形労働時間制」の導入については、安易な条例化をさせないことを基本に取り組みを進めます。

条例化された場合には、1年単位の変形労働時間制を導入する前提となる、教員の時間外勤務の上限を定めた文科省の指針が遵守されているかを厳しくチェックしていきます。

また、「骨太の方針2023」で給特法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。

18. 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。同時に、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。
19. 高度プロフェッショナル制度、解雇の金銭解決や企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大など、労働規制を緩和する動きについては引き続き反対し、連合に結集し取り組みます。解雇の金銭解決制度については、現在、労政審で議論をしており、議論の動向に注視していきます。また、賃金のデジタル払いについては、導入させない立場で取り組みます。
20. 法制審議会は「担保法制の見直しに関する要綱案」に関する議論を行っていますが、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ています。

21. 副業・兼業を行う労働者の労働時間管理や健康管理を求めています。公務職場でも、副業・兼業が認められているパートタイム型の会計年度任用職員について、割増賃金の支払義務が生じる場合があることについて当局に確認を求めています。

また、複数就業者に対する労災保険の給付算定において複数事業場の賃金が合算されること、複数事業場における業務上の負荷を総合的に評価することとされました。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は労災保険給付との通算が認められないことから、労災保険との均衡を失しないよう省庁対策等を進め、法改正等を含めた必要な措置を求めています。

22. 個人請負やフリーランスなど「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護を強化する観点から、関連する法律における労働者概念の見直しを求めます。

23. 政府の有識者会議は「技能実習制度」を廃止し、新制度を創設する中間報告をまとめ、今秋にも最終報告する予定です。人権保護と適切な労働条件の確保を基本として、連合に結集して必要な対策を進めています。

24. 分限処分の適用拡大の動きについて、

顧問弁護士と連携して対策を強化します。とくに、経営・組織形態の見直し、民間移譲等を背景とした、過員・廃職などによる分限免職処分については、当局に対し、回避努力義務を果たすことを求めます。

【地方公務員共済制度をめぐる取り組み】

25. 短時間労働者の公務員共済の短期共済等への適用、マイナンバーカードに関するトラブル対応、データヘルス計画など、地方公務員共済をめぐる課題に対応するため、共済対策委員会を設置して、適宜、対応を進めます。また、地方公務員共済組合の組合側委員の選出規定の見直しを求めます。あわせて、地方議員の共済への加入に関する議論を注視します。

26. 共済制度に関する当面の課題について意思一致をはかるため、10月27日(金)に地方公務員共済対策会議を開催します。

27. 地方公務員共済組合連合会等の年金積立金の運用については、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運用を求め、ESGを考慮した社会的責任投資(SRI)のさらなる拡大を、運営審議会等で働きかけます。

【救援制度の見直し】

28. 本部の救援規程について、本部内での検証を進め、所要の見直しを検討します。

4. 2023現業・公企統一闘争(第2次闘争)の推進

【基本的な目標】

1. 2023現業・公企統一闘争の基本的な目標を「住民の未来に貢献できる、自治体

責任による質の高い公共サービスの確立」とします。

2. 2023現業・公企統一闘争第1次闘争の

中間総括を踏まえ、現業・公企職員が配置されている、配置されていないに関わらず、すべての単組での取り組みを強化します。

【取り組み日程】

3. 以下の取り組み日程で統一闘争（第2次闘争）に取り組みます。
 - (1) 住民アピールゾーン
9月1日～10月12日
 - (2) 要求書提出ゾーン
10月2日～10月12日
 - (3) 回答指定基準日
10月13日
 - (4) 交渉強化ゾーン
10月13日～10月19日
 - (5) 全国統一闘争基準日
10月20日
 - (6) 協約締結強化ゾーン
11月

【闘争の重点課題と獲得指標】

4. 第1次闘争と同様、重点課題と獲得指標を以下の通り設定します。
 - (1) 現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されている単組
 - ① 現業・公企職場の直営堅持

2023年度中の委託提案をしないことを確認することはもとより、将来にわたり、安全・安心な公共サービスを提供するため、直営の必要性を労使で確認します。

あわせて、すでに委託を行っている業務については、個人情報の

保護や守秘義務の確保、委託した事務・事業に対する適切な評価・管理などの現状と課題を明らかにし、直営での運営を基本に今後の運営方法について労使で協議します。

- ② 質の高い公共サービスの確立にむけた新規採用

地域実情に応じた地域公共サービスの確立にむけ、安全・安心な公共サービスを安定的に提供できる体制をはじめ、自然災害や感染症などの緊急時において迅速に対応できる体制を構築するとともに、定年引き上げに伴う新規採用抑制をさせず、退職者の補充、さらなる拡充にむけ現業・公企職員の新規採用を確認します。

- ③ 労働災害撲滅にむけた労働安全衛生の確立

現業・公企職場をはじめすべての職場から、労働災害を撲滅するため、労働安全衛生の確立と労働災害一掃にむけた予算の確保などを当局責任で行うことを労使で確認します。その上で、安全衛生委員会の毎月定例開催を確認するなど、労使が一体となって労働災害ゼロをめざし取り組みます。さらに、同じ自治体で公共サービスを担っている委託先労働者が、安全に安心して働くことのできる職場

環境の整備にむけて、安全衛生環境の点検などを行い、労働安全衛生法の遵守を当局と委託先企業に求めます。

④ 高齢期でも安心して働き続けられる職場の確立

65歳まで誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、これまで培ってきた技術・技能・経験を活かした現場実態に応じた職務・職場を確立します。とくに人員不足の実態のもとで従来と同様の業務内容となっていることから、当局責任のもと高年齢労働者の特性を考慮した配置基準や業務内容、働き方など、職場や業務実態に応じた取り組みを進めます。

さらに、多様で柔軟な働き方が可能となる制度確立にむけ、60歳を超える職員の働き方について労使で確認します。

⑤ 定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員を含めた技能労務職員の賃金改善の取り組み強化

多様化する住民ニーズや地域実情に応じた公共サービスの提供に必要な人員を確保するためには、初任給格付けの改善をはじめ、中途採用者の処遇改善を実施することが必要不可欠な状況となっています。こうした状況を踏まえ、各県本部・各単組では、技能労務職

員の賃金抑制が続いている要因を明らかにし、現業・公企職員の賃金については労使合意が大前提のもと、職務の責任に応じた賃金改善を確認します。あわせて、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用職員については、業務実態を踏まえ、業務量・責任に応じた賃金改善を行います。

⑥ 現場の声を反映した政策実現

少子・高齢化が加速し住民が求める公共サービスが多種・多様化する中、的確に住民ニーズを捉えた公共サービスを提供するためには、住民に一番身近で接している現業・公企職員の技術・技能・経験が必要不可欠であることを労使で確認します。その上で「ふれあい収集」や「学童保育への給食提供」などの実例を踏まえ、地域実情に応じた公共サービスの提供にむけ、現業・公企職員が培ってきた知識や経験を活かせる労使協議の場を設置します。

⑦ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

各地で自然災害が頻発する中、災害対応では、初動体制や復興支援において人員不足を理由としたさまざまな課題が発生し、住民の生命と財産を守ることが困難な状況となっています。改めて災害時

では地域や施設を熟知した現業・公企職員が果たす役割が大きいことを労使で確認し、防災計画などにおいて現業・公企職員の役割を明確にすることを確認します。あわせて危機管理体制を構築するため、災害発生時における勤務・労働条件を事前に協議します。

感染症対策では、これまでの感染症対策を検証し、今後の感染拡大に備える危機管理体制を構築するとともに、感染症に関する勤務・労働条件を改善し、誰もが安心して働ける職場環境にむけ協議をします。

⑧ コンセッション方式導入や安易な事業統合の阻止

公企職場は、中長期的な経営基盤の強化方針・計画の検討状況の説明を求め、コンセッション方式を含むPPP/PFI推進アクションプランとウォーターPPPの導入や事業統合、事業譲渡などを一方的に進めないよう労使で確認します。また、制度導入等は、地方自治体の判断によるとされていることから、住民へ事業の将来的な見通しや料金のあり方を丁寧に説明することとあわせて労使協議後に判断することを確認します。とくに、水道事業は、住民の生命と健康に直結する事業であるため、公共の福祉の観点からもコンセッション方式の導入に反対し

ます。あわせて、上下水道で進められている広域化は、地域自治と職員の勤務・労働条件に関わる事項であることから、計画段階から労使協議の場を確保し、広域化を進める必要がある場合は、広域連携を優先的に検討することとし、安易な事業統合や経営の一体化を進めないよう労使で確認します。

⑨ 会計年度任用職員の処遇改善

会計年度任用職員の賃金・勤務労働条件は、正規職員と比較して抑制されていることから、処遇改善を勝ち取ります。また、会計年度任用職員制度の課題の抽出を通して、当事者である会計年度任用職員が直接、当局交渉に参加し自らの賃金・労働条件に対し思いを訴えかけられるよう組織化の取り組みを強化します。

あわせて、地方自治法が改正され勤勉手当の支給が可能となることから、自治体での条例改正にむけた取り組みを進めます。

⑩ 業務上必要となった資格取得にかかる全額公費負担の徹底

現業・公企職場では、さまざまな業務に資格が必要なものが存在しますが、職務上の必要性から資格取得を求められた際には、全額公費負担による取得とすることを

確認します。

- ⑪ 事前協議の確立、およびすべての労使合意事項に対する協約の締結

現業・公企職員が持つ協約締結権を活用し、事前協議の協約など労働協約を締結します。その上で、今闘争で労使合意に至った事項についてはすべて協約を締結します。

- (2) 現業・公企職員（会計年度任用職員を含む）が直営で配置されていない単組

- ① 業務委託後のサービス水準などの検証とチェック体制の確立

現在、委託が行われている業務のサービス水準や財政効果について検証を求め、適正な業務が行われているかについて評価・管理できる体制を確立します。

- ② 委託労働者の公正労働の実現

質の高い公共サービスの確立にむけ、総合評価制度、あるいは最低制限価格制度等を導入するとともに、公契約条例を制定するなど委託先労働者の賃金・労働条件を改善し、公正労働を実現します。

- ③ 業務委託受託企業に対する労働安全衛生体制の指導強化

すべての公共サービス職場から労働災害を一掃するため、毎月1回以上の安全衛生委員会の開催など各職場における労働安全衛生活動を点検します。その上で、委託事業者が法令を遵守していない状況であれば、当局責任のもと、是正を行うことを確認します。

- ④ 災害対応や感染症対策など危機管理体制の強化

災害時対応では、安定的な公共サービスの提供にむけ、事前に十分な協議を行い、発災時対応が迅速に行われることを確認します。あわせて、感染症対策では、クラスター時の対応などを協議し、業務に支障をきたすことのないよう、危機管理体制の強化にむけ、必要な改善を求め、危機管理体制を構築します。

【統一闘争の進め方】

5. 闘争指令については、統一基準日である10月20日に上限1時間ストライキを配置するよう全県本部、全単組に闘争指令を行います。なお、やむなく10月20日以外に県本部の統一基準日を設定する県本部については、県本部からの要請に基づき闘争指令を発出します。

【第2次闘争で強化すべき取り組み】

6. 第1次闘争における課題を踏まえ、第

2次闘争では、以下の取り組みを強化します。

(1) 組合員の参加による統一闘争の推進

第1次闘争において、全組合員の要望をくみ取りまとめた要求書の作成・提出ができていない単組は、人員確保要求チェックリスト・職場モデルチェックリスト<資料②・③>を参考に、要求書を作成・提出し、交渉実施に取り組みます。また、取り組みを行った単組においては、第1次闘争で継続交渉になった事項、第1次闘争以降の新たな課題について、改めて改善にむけ交渉を実施します。

(2) 統一闘争基準日への総結集

本部・県本部が設定した統一基準日に結集できていない単組が非常に多く存在するため、統一闘争の意義を再確認し、本部が設定した基準日へ結集します。そのため県本部・単組のさらなる連携のもと、県本部は単組の取り組み状況を把握の上、交渉時では待機態勢をとり、単組の交渉支援や妥結基準について単組と協議を行うことで、統一闘争を推進します。

(3) 産別統一闘争の推進

現業・公企統一闘争が自治労産別闘争であることを再認識し、現業・公企職員を配置している、配置していないに関わらず、すべての県本部・単組において、方針の決定や取り組み状況の点検・把握など取り組みの推進にむけ、県本部・単組が一

体となって取り組みます。

この間、取り組みができていない単組では、本部作成の手引きなどを活用しつつ、県本部との連携を強め、要求書を提出し交渉を行うなど、取り組みの前進をはかります。

(4) 質の高い公共サービスの確立に必要な人員・予算の確保

現業・公企職場の最重要課題は人員確保であることから、通常業務はもとより、頻発する自然災害時の対応などを含め、安定的な業務継続に必要な人員配置を求めます。あわせて、定年引き上げにより定年退職者が出ない年度であるものの、公共サービスの提供に必要な人員確保にむけ取り組むとともに、危機管理や安全対策に対する予算の確保を求めます。

(5) 定年引き上げに伴う職場環境改善の取り組み

定年引き上げ制度の導入に伴い、現業・公企職場では、加齢に伴う心身の変化により、業務に支障をきたす恐れがあることから、職場環境の改善は喫緊の課題です。誰もが安全で安心して働き続けられる職場環境にむけ、職種に応じた業務のあり方や働き方について全組合員の声を集め、継続的に交渉を積み重ねていくことが重要です。

あわせて、厚生労働省が示している「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」では、事業者として高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、労働災

害防止対策に積極的に取り組むことが求められています。そのため、当局責任のもとで、労働安全衛生活動などを通じて職場環境を改善しなければならないことを認識させる必要があります。

その上で、2024年4月より61歳を超える常勤職員が配置されることに伴い、人員配置や業務のあり方など新たな課題が生じることも予測されるため、適宜、交渉を強化します。

(6) 労働協約など協約締結の取り組み強化

協約締結の重要性や労使合意事項に対する労働協約の締結を労働組合が求めた場合、当局に拒否ができないことを認識させるとともに、労働組合側においても協約締結の重要性を確認することが重要です。それらを踏まえた上で、協約締結権の取り組みを強化します。

あわせて、2023現業・公企統一闘争の中間総括では、単組（評議会）の規約の点検・整備が十分ではないことから、協約締結権を活用するためにも、規約の点検・整備にむけた取り組みを推進します。

【統一闘争の具体的進め方】

7. 2023現業・公企統一闘争の推進にむけ、単組・県本部・本部の具体的取り組みについては、以下の通りとします。

(1) 要求書提出・住民アピールゾーン

① 単組の取り組み

ア 第1次闘争以降に生じた課題については、新たに要求書を作

成し、課題解決をはかります。また、定年引き上げなどの事項については、随時、組合員の声を反映させるため、必要に応じて追加項目として要求し、取り組みを進めます。

イ 第1次闘争において要求書の未提出単組は、職場点検・職場オルグに基づく要求書を作成し、当局に提出します。

ウ 本部が作成した情宣素材を活用し、現業・公企職場の必要性について広く周知するため、すべての単組で住民アピール行動を実施します。

エ 現業・公企評議会のみならず、単組一体となった取り組みにむけ、闘争委員会を開催し、闘争を推進します。

② 県本部の取り組み

ア 県本部における重点課題を洗い出すとともに、第1次闘争期の職場点検・職場オルグの未実施単組に対しては、オルグを実施し、職場点検に基づいた要求書作成支援に取り組むなど全単組・全組合員が結集できる取り組みを推進します。

イ 第1次闘争で要求書提出・交渉を実施した単組はもとより、未提出、交渉を実施していない単組も含めて、すべての単組の取り組みにむけ、各単組の取り組み状況を点検・把握します。

ウ 県本部一体となった闘争にむけ、闘争委員会を開催し、取り

組みを進めるとともに、決起集会などを通じて認識一致をはかります。

③ 本部の取り組み

ア すべての単組が取り組むべく、県本部との連携を密にし、取り組み状況の共有化をはかります。

イ 県本部との連携のもと、全単組での住民アピール行動を提起し、各県本部・単組がチラシづくりに活用できる情宣素材を作成します。

ウ 確定闘争とあわせた本部中執による各県本部オルグを行います。

エ 幹事会や学習会において第1次闘争の成果を共有化します。

(2) 交渉強化ゾーン

① 単組の取り組み

ア 本部が作成した手引きや動画を参考に、すべての要求項目に対し、粘り強い交渉を展開します。

イ 交渉状況について県本部と情報を共有するなど闘争に結集します。

② 県本部の取り組み

ア 県本部全体で取り組む体制を確立し、単組の交渉状況を把握するとともに、必要に応じて単組への交渉支援を行います。あわせて、低位平準化を跳ね返すため、各単組との情報共有に努めます。

イ 県本部が設定したヤマ場への結集を基本に、単組の交渉状況

について共有化をはかり、安易に妥結することなく、県本部が統一したたたかいとなるよう取り組みを強化します。

ウ 単組交渉時では待機態勢のもと、単組実情にあわせ交渉支援を行うとともに妥結基準の判断をします。

③ 本部の取り組み

ア 闘争本部会議を開催し、産別統一闘争としての取り組みを強化します。

イ 闘争ゾーンのヤマ場（10月20日）を基本にすべての単組が交渉を終了するまで待機体制を維持します。その上で、県本部からの情報提供、交渉に対する助言等、県本部・単組と一体となった取り組みを行います。なお、県本部において別途ヤマ場を設定するところについては県本部と協議の上対応します。

(3) 全国統一闘争基準日

① 単組の取り組み

全組合員参加による統一行動を配置します。具体的には、1時間ストライキを基本に、少なくとも29分時間内食い込み集会、時間外集会やビラ配布行動等に取り組めます。

これらの取り組みを通じて、交渉状況や妥結内容を組合員に報告します。

② 県本部の取り組み

単組における戦術行使、報告集会を支援します。

③ 本部の取り組み

ア 闘争本部会議を開催し、ヤマ場における交渉状況、戦術行使の状況を報告するなど、本部全体での情報共有に取り組みます。

イ 県本部・単組が報告集会で使用できるニュースを作成し、県本部にデータで配信します。

(4) 第2次闘争終了後の取り組み (11月)

① 単組の取り組み

ア 労使合意事項については必ず協約を締結します。

イ 継続課題になった事項などを洗い出し、2024年度の現業・公企統一闘争にむけて単組内で議論を行います。

ウ 定年引き上げに関わる職場環境改善については、基準日以降も多くの課題が生じる可能性があることから、必要に応じて引き続き、交渉を行います。

② 県本部の取り組み

ア 各県本部で設定した到達目標の達成状況を確認するため、各単組での取り組み状況を点検・把握します。その上で集約結果を本部に報告します。

イ 現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、2024年度の現業・公企統一闘争の推進にむけて総括を行います。

ウ 労使合意に至った事項について協約化にむけた取り組み状況の点検を行うとともに、すべての単組で協約締結がはかられるよう指導などに取り組みます。

③ 本部の取り組み

現業・公企統一闘争の通年の取り組み状況を把握し、強化すべき課題を洗い出すなど2024年度の現業・公企統一闘争の推進にむけて総括を行います。

5. 地方自治・財政の確立と質の高い公共サービスの推進

【2024年度予算における地方財政の確保と公共サービス改革に対する取り組み】

1. 2024年度の地方一般財源総額については2021年度の地方財政計画の水準を下回らないよう確保するという方針が踏襲されています。しかし、少子化対策・子ども政策、また防衛力を抜本的に強化するとした予算編成をいかに行うのか、その議論は先送りにされており、地方の財源にどのような影響があるのか予断を許しません。このため、地方財政の安定にむ

け、引き続き地方一般財源の総額確保を基本に取り組みます。

2. その際は、以下の考え方を基本とします。

① 社会保障の維持・確保、人への投資も含めた地域活性化、デジタル化、脱炭素化、防災・減災、物価高騰対策、地域公共交通の再構築など、増大する地方公共団体の財政需要を的確に把握するとともに、それを支える人件費を重視し、十分な地方一般財源総額の確

保をはかること。

- ② とりわけ、今後一層求められる子育て対策、また地域医療の確保、介護や生活困窮者の自立支援など、急増する社会保障ニーズが自治体の一般行政経費を圧迫することから、地方単独事業分も含め、十分な社会保障経費の拡充をはかること。とくに、これらの分野を支える人材確保にむけた自治体の取り組みを十分に支える財政措置を講じること。
- ③ 地方交付税の法定率を引き上げるなどし、臨時財政対策債に頼らない、より自律的な地方財政の確立に取り組むこと。また、地域間の財源偏在性の是正にむけては、所得税や偏在性がより小さい消費税を対象に国税から地方税への税源移譲を行うなど、より抜本的な改善を行うこと。
- ④ 引き続き新型コロナウイルス感染症対策として、5類移行後の医療提供体制について、自治体での混乱が生じることのないよう、十分な財政措置やより速やかな情報提供などを行うこと。
- ⑤ 「地方創生推進費」の1兆円については、持続可能な地域社会の維持・発展にむけて、恒久的な財源とすること。
- ⑥ 会計年度任用職員制度の運用については、2024年度から可能となる勤勉手当の支給も含め、今後も当該職員の処遇改善や雇用確保が求められることから、引き続き所要額の調査を行うなどし、その財政需要を十分に満たすこと。
- ⑦ 特別交付税の配分にあたり、諸手当等の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して、その取り扱いを理由

とした特別交付税の減額措置を行わないこと。

- ⑧ 自治体におけるDX化の推進については、「地域デジタル社会推進費」に相当する財源を確保するなど、十分な財源を保障すること。また、戸籍等への記載事項における「氏名の振り仮名」の追加については、自治体において相当な業務負荷が予想されることから、現場における意見を十分に勘案しながら、必要な経費を国の責任において確保すること。
 - ⑨ 森林環境譲与税については、より林業需要を見込める自治体への譲与額を増大させるよう、人口による配分を3割とする現行の譲与基準を見直すこと。
 - ⑩ 人口減少に直面する小規模自治体を支援するため、段階補正を拡充するなど、地方交付税の財源保障機能・財政調整機能の強化をはかること。
3. これらの要求実現にむけた具体的な取り組みについては、以下の通りとします。
- ① 本 部
 - ア 2024年度予算編成について、地方財政計画・地方交付税総額の確保、地方税財源の確保をめざし、10～11月に政府・地方三団体・政党に対する要請行動に取り組みます。
 - イ 地方自治法99条に基づく議会決議や地方交付税法17条の4に基づく地方交付税の算定に関する地方自治体から総務省への意見書提出の取り組みを促進するため、モデル案や関連する情報を適宜発信します。
 - ② 県本部・単組
 - ア 地方交付税法17条の4に基づく、

地方交付税の算定に関する地方自治体から総務省への意見書提出に取り組みます。

イ 県本部は、財政分析講座やセミナーを開催し、財政分析を労使交渉・協議に活かす取り組みを進めます。

ウ 地方自治法99条に基づく議会決議採択について6月議会で取り組みが実施できていない県本部・単組は、引き続き9月・12月議会における決議採択にむけ、地方連合会や公務員連絡会構成組織との連携を追求しながら、各県、市長会、町村会などへの要請に取り組みます。

エ 単組は、9月・12月議会および2024年度自治体予算対策として、公共サービスに必要な財源と人員確保を目的に、組織内議員・連合推薦議員をはじめ、関係自治体議員への要請に取り組みます。

オ 県本部・単組は、財政難を理由とした民間委託について、2024年度までの一般財源総額が確保されていることを踏まえ、反対の立場で対応します。また、委託が提案された場合には、公共サービスの質が確保されるか、民間事業者の受託可能性、事業の継続可能性、採算性など、情報公開の徹底を求め、慎重な対応を求めます。

カ 県本部・単組は、各自治体の民間委託・指定管理者制度の導入動向の点検に取り組みます。

キ 単組は、自治体予算編成にむけ、会計年度任用職員の賃金改善分を含

めた総人件費の確保や、社会保障にかかる人的サービスを維持・確保するための予算の充実をめざし、2023賃金確定闘争とあわせて要求書を提出し、労使交渉・協議を行います。

ク とくに林業需要のある自治体においては、森林環境譲与税により譲与される財源を十分に活用できるよう、より積極的な検討をするよう求めます。

【地方財政セミナーの取り組み】

4. 2024年2月2日に地方財政セミナーを自治体議員連合と共催し、組合員の地方財政への関心や地域における発信力を高める取り組みをめざします。

【行政のデジタル化に対する取り組み】

5. マイナンバーをめぐっては、他人の個人情報に紐づけられるなどのトラブルが発生し、デジタル庁が自治体に総点検を求める事態となっています。しかし、点検作業は通常業務と並行した取り組みとなる上に、1自治体の検証に対して、複数の省庁が関係することから大きな負担となることが予想されます。引き続き、より効率的なデータ点検となるよう求めるとともに、これらの点検にかかる費用については国の負担とするよう、省庁対策等を行います。

【地方分権に関する取り組み】

6. 第33次地方制度調査会では、この間、デジタル化やポストコロナに対応した地方制度のあり方について議論が進められてきましたが、徐々に「非平時に着目し

た地方制度のあり方」として、武力攻撃事態に至った際の対応についても言及されつつあります。これらの議論については警戒心をもって注視するとともに、地方分権・地方自治の後退につながらないよう、必要に応じて関係する政党や地方団体、自治総研などと連携して取り組みます。

【東日本大震災からの復興にむけた取り組み】

7. 東日本大震災からの復興にむけ、引き続き被災県本部へのヒアリングや現地視察を行いながら現状での課題を把握し、省庁・国会対策等を進めます。

【第40年次自治研活動の推進】

8. 2024年10月4～5日に島根県で開催する第40回地方自治研究全国集会にむけて、下記の通り取り組みます。
 - ① 自治研中央推進委員会は、全体集会および分科会の企画について、さらに議論を進めます。
 - ② 本部は、第39回地方自治研究全国集会における成果の共有化にむけて、地連内の自治研活動活性化のための支援を行います。
 - ③ 本部は自治研活動の次代の担い手育成、また若い組合員の自治研活動への参画を目的に、2023年9月22～24日に

かけて高知県の町・日高村で第4回 UNDER35自治研全国集会を開催します。

- ④ 県本部は、単組オルグを行い、新たな自治研活動家や担い手の発掘に取り組み、その活動を支援します。
9. 日常的な自治研活動の活性化にむけて、県本部は独自の自治研集会の開催などをめざします。また、単組は市民やNPO、有識者などと連携しつつ、地域課題の抽出や解決をはかります。本部は講師を派遣するなどして、これらの自治研活動をサポートします。
10. 本部は、自治研活動の情報発信のため、月刊自治研、自治研ホームページ、SNS等の充実をはかります。単組・県本部は、機関紙やSNSなどさまざまな媒体を活用し、自治研活動のPRを行います。
11. 本部は一般誌への広告掲載や販促チラシを作成するなど、「月刊自治研」の販売促進に取り組みます。県本部は、販促チラシを活用するなど、未購読の自治体単組に対して定期購読を呼びかけるとともに、単組は自治体組織内議員などを対象に購読拡大をはかります。
12. 第39年次自治研作業委員会がまとめる地域交通に関する政策提言集について、その活用と共有化をはかります。

6. 安心・信頼の社会保障制度と公共交通の確立

【持続可能な社会保障制度の実現にむけた取り組み】

1. 政府は少子化対策・子ども政策の充実、また防衛力の増強を標榜し、いずれも関

連する予算の倍増を示唆していますが、その内容や実施時期については議論を先送りしています。しかし、日本の社会保障関係費は今後も高齢化に伴い増加す

ることは免れないため、10～11月に政府予算要請行動を実施し、必要な社会保障関係費が確保されるよう、政党・省庁対策に取り組みます。

2. 医療、介護、福祉など関連する職場の処遇や労働環境の改善にむけて、連合「医療・福祉部門連絡会」に結集し、10月に厚生労働省要請を行います。

【公的年金制度の改革にむけた取り組み】

3. 2025年の公的年金制度の見直しにむけて、社会保障審議会年金部会での議論が進められていることから、引き続き、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。

【地域医療提供体制強化の取り組み】

4. 新型コロナウイルス感染症の5類見直し後も引き続きコロナ対応が求められる一方で、医療機関に対する財政措置は縮小されています。本部は分類引き下げに伴う現場課題を把握し、関係省庁・国会対策を強化します。

【地域保健・地方衛生研究所の改革・拡充にむけた取り組み】

5. 地域保健および精神保健の課題について議論を深めるため12月15～16日にかけて、「地域保健・精神保健セミナー」を東京にて開催します。

【チーム医療体制の推進】

6. 2024年4月から医師の時間外労働時間規制（A水準：原則年960時間以内、月100時間以内など）が実施されます。医

師の働き方は他の医療関係職種へも影響を及ぼすことから、本部は9月21日に「第1回レベルアップ講座」をオンラインで開催し、医師の働き方改革に対する理解を深めます。単組は当局に対し、副業・兼業先も含めた医師の時間外労働を把握し、36協定の内容や宿直許可が適切かを検証するよう求めます。年間960時間を超える場合は、安易にB水準等（年間1,860時間以内）での対応を検討せず、労働時間短縮にむけた取り組みをはかるよう求めます。

【地域医療再編への取り組み】

7. 単組・県本部は「公立病院経営強化プラン」策定の動き、「重点支援区域」の申請、地域医療構想の議論などに注意を払い、再編統合や経営形態変更の動向について把握に努めます。計画が表面化した場合は、競合問題の発生などに備え県本部は対策会議等を設置します。また、本部は地域医療再編対策本部で情報を共有し、必要に応じ支援を行います。加えて、再編統合に関する課題について関係省庁や国に働きかけを行います。
8. 本部は11月10日に「第2回レベルアップ講座」をオンラインで開催し、病院経営に対する理解を深めるとともに、医療機関の再編・統合問題の解決にむけた議論を行います。

【診療報酬改定の取り組み】

9. 本部は、2024年4月の診療報酬改定にむけて、診療報酬委員会を中心に地域医療の確保、専門職の配置基準や専門業務に対する評価、看護職員処遇改善評価料

などの課題を整理し、人員確保と現場の処遇改善につながるよう連合と連携し取り組むとともに厚生労働省への要請を行います。

【子ども・子育て支援に関する取り組み】

10. 本部・県本部・単組は連携して、本部が作成した「配置基準改善シート」と「改善ひと言シール」の取り組み結果や4～5月に実施した保育職場の「ヒヤリハットアンケート」調査結果を活用し、引き続き自治労組織内議員等との意見交換の実施に取り組むとともに、省庁・自治体に対し、保育職場の人員確保や職員配置等の処遇改善を求めます。
11. 県本部・単組は、保育士、放課後児童支援員等の職員配置基準の見直し、人員確保、財源保障を求めて、本部モデル案や説明資料を活用し、9月議会、12月議会にむけ、自治体意見書採択に取り組みます。
12. 単組は、賃金水準の引き上げが急務である会計年度任用職員の保育士について、勤勉手当の支給を含めた賃金等の処遇改善を求めます。
13. 本部は、放課後児童クラブ（学童保育）・児童館の実態を把握し、施策の充実と支援員の処遇や保育環境の改善を求めため、放課後児童クラブ（学童保育）・児童館実態調査を実施します。

【介護・障害福祉サービス政策に関する取り組み】

14. 本部は、2024年の介護保険制度改正および介護報酬改定にむけ、連合を通じて審議会への意見反映を行うとともに、介

護部会を中心に厚生労働省に対し、10月に要請行動を行います。

15. 本部は、「2024年度自治労全国介護・地域福祉集会」を10月28～29日に東京・連合会館で開催し、自治労としての取り組み課題について意思統一をはかります。

【生活保護および貧困等に関する取り組み】

16. 本部は県本部・単組と連携し、2023年10月から実施される生活保護基準の見直しによる影響について精査し、必要に応じて国会対策、省庁対策に取り組みます。
17. 本部は、生活困窮者自立支援制度および生活保護制度における充実した支援を可能とする制度設計にむけ、連合を通じて審議会への意見反映を行います。
18. 本部はセーフティネット部会を中心に、全国集会や幹事会で明らかとなった生活保護制度、生活困窮者自立支援制度の課題について、12月に厚生労働省に対し要請行動を行います。

【児童虐待の防止に関する取り組み】

19. 本部は、2024年4月の改正児童福祉法の施行にむけて、改正に盛り込まれた市町村の新たな体制強化策に伴う業務増に見あった財源確保を求めます。
20. 本部は児童相談養育部会を中心に、全国集会や幹事会で明らかとなった児童虐待防止対策をはじめとした子ども家庭福祉施策の課題について、12月にこども家庭庁に対し要請行動を行います。

【公営・地域公共交通の維持・存続の取り組み】

21. 本部は、公営交通や地域公共交通の乗

客数が十分に回復しきれず厳しい経営状況にあることを踏まえ、引き続き省庁要請や政党対策などを通じて事業の維持・存続のための対策を強化します。

22. 本部は、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の順守とそれに基づく総拘束時間等の改善にむけ、第2次政府予算要請等を通じて取り組みを強化します。単組は、交通当局に対し改善基準告示の施行に伴う事業の安定的な継続のための人員確保とそのため予算措置をはかるよう求めます。
23. 本部は、2024年度第2次政府予算要請行動を実施し、地域公共交通の再生やバス・地下鉄事業等の活性化、安全対策などに関わる予算の増額、バス運転者の人員確保とそのため支援制度の拡充などを求めます。

【持続可能な地域公共交通の確立にむけた取り組み】

24. 地域公共交通活性化再生法に基づく地域交通の再生にむけて、自治体に対する支援拡充や「再構築協議会」の機能強化などを重点に関係省庁や政党対策を強化します。
25. 再構築協議会については、関係労働組合の代表の参画と早急な設置を求めるとともに、地域全体の移動手段の確保や交通ネットワークの維持につながる方針が策定されるよう、取り組みを進めます。

【地域公共交通確立キャンペーンの取り組み】

26. 本部は、県本部・単組と連携して10～

12月に2023年度秋期の「くらしをささえる地域公共交通確立キャンペーン」行動を実施し、街宣行動を通じて住民・利用者への公共交通の必要性や災害時の役割などの浸透に努めます。

【都市交評の業種別部会活動の強化】

27. 本部は、バス・地下鉄・路面電車固有の政策や人員確保や労働環境の改善などの課題の共有化、その実現にむけて部会活動を強化します。
28. 単組は、業種別部会活動に積極的に参加するとともに、バス・地下鉄・路面電車等の固有の政策課題や人員確保等に取り組みます。

【交通職場環境等の改善】

29. 本部は、公共交通労働者への暴力行為や迷惑行為、悪質クレーム（カスタマーハラスメント）の撲滅にむけて、交運労協と連携して関係省庁対策を強化します。とくに、年末・年始にかけて暴力行為等が増加することから、単組は、自治体当局、事業者と連携し、撲滅にむけた広報・啓発活動等を強化します。
30. 本部は、公共交通運転者の健康を守り、乗客の安全と事故防止を強化するため、脳MRI検査を含むスクリーニング検査の受診に対する助成措置を創設するよう関係省庁に求めます。単組は、事業者・交通当局に対し、脳MRI検査を含むスクリーニング検査の導入を求めます。

7. 環境・平和・人権を確立する取り組み

【憲法改悪を阻止する取り組み】

1. 岸田総理は、2024年9月の自民党総裁の任期満了までに、憲法を改正するべく努力すると表明しています。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し、憲法の前文および第9条を堅持するため、平和フォーラムに結集し、改憲に反対する政党、議員などと連携するとともに、憲法審査会の動向を注視し、与党および日本維新の会などによる改憲策動を許さない取り組みを進めます。
2. 2021年9月施行の改正国民投票法は、法施行後、3年をめぐりCM・インターネット広告等の有料広告の制限、国民投票運動等の資金にかかる規制などについて、必要な法制上の措置等を講ずることとされていますが、改憲をめざす与党および一部野党は、これらの規制に消極的です。国民投票の公正性を保障するための議論が十分に行われるよう、協力政党や協力国会議員と連携した取り組みを強化します。
3. 平和フォーラムの提起する改憲阻止にむけた集会に参加するとともに、各地域においても、改憲の危険性を世論に訴えるアピール行動や学習会などに取り組みます。
4. 11月11～13日に新潟県・新潟市で開催される「憲法理念の実現をめざす第60回大会（護憲大会）」に参加します。

【平和をつくる取り組み】

5. 平和フォーラムや「戦争をさせない1000人委員会」に結集し、毎月19日の国会前行動などに取り組みます。また、憲法違反の安全保障関連法制の即時廃止を求める取り組みを継続します。
6. 台湾有事や北朝鮮の脅威を口実に軍拡を進めようとする岸田政権に対し、各地域の平和フォーラムに結集し、際限のない軍拡競争につながる「武力による平和維持」の危険性と外交努力による平和維持を訴える行動に取り組みます。
7. 10月5日に神奈川県横須賀市で開催される「原子力空母母港化反対全国集会」に参加し、米軍による原子力空母の横須賀配備固定化阻止の取り組みを進めます。

【核兵器廃絶・被爆者課題の取り組み】

8. 自治労放射線影響研究所問題対策会議による、厚生労働省要請を実施し、「放射線影響研究所」の運営予算の安定化や人員確保、研究機能の充実・強化を求めます。

【脱原発社会実現の取り組み】

9. 原発の再稼働にむけて、中国電力・島根原発2号機の安全対策工事は、2023年度内の工事完了をめざしています。また、東北電力・女川原発2号機は、2024年度以降の再稼働をめざしていますが、事故時の避難計画の実効性など多くの問題があります。さらに、原子力規制委員会から是正措置命令が出され再稼働が延期さ

れている東京電力・柏崎刈羽原発、避難・防災計画に問題のある日本原電・東海第二原発など、全国の原発再稼働に反対し廃炉を求めます。

10. 国内で最も古い原発である関西電力・高浜原発1号機（稼働から48年）が7月に再稼働しました。2号機（稼働から47年）も9月に再稼働予定であり、今後の動向を注視するとともに、全国の老朽原発の再稼働と、原則40年とされる運転期限の延長に反対する取り組みを進めます。
11. 北海道寿都町、神恵内村では、高レベル放射性廃棄物（核のごみ）の最終処分場選定手続きが進められていますが、北海道本部や原水禁と連携し、高レベル放射性廃棄物の最終処分場誘致撤回にむけ、取り組みます。
12. 政府と東電は、福島第一原発事故によるトリチウム汚染水を、海洋放出する方針を堅持しています。地元の了解のないままの海洋放出は許されず、福島県本部と連携し反対の取り組みを進めます。
13. 自主避難者への一方的な支援打ち切りについては、撤回の取り組みを原水禁などと連携して取り組みます。また、モニタリングポスト設置継続をはじめ、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風評被害を防止するための啓発策を国や自治体に求めます。
14. 中国電力は関西電力と共同で、山口県上関町に使用済み核燃料の中間貯蔵施設を建設する方針を示しました。しかし、核燃料サイクル政策はすでに破綻しており、中間貯蔵施設の建設ではなく、すべての原発の廃炉と再生可能エネルギーへの転換こそが求められています。山口県

本部や平和フォーラムと連携し、中間貯蔵施設の建設中止にむけて取り組みます。

15. 9月18日に東京・代々木公園で開催される「ワタシのミライ～No Nukes & No Fossil～再エネ100%と公正な社会をめざして」、9月30日に茨城県で開催される「JCO臨界事故24周年集会」に参加し、各地の老朽原発の停止・廃炉にむけた取り組みや事故の再発防止と、放射性物質の管理体制や労働安全衛生の環境整備状況についての現状把握に努めます。

【環境保全・資源循環型廃棄物行政の確立】

16. 中央環境審議会循環型社会部会において、2050年のカーボンニュートラルの達成にむけて、各種リサイクル制度を見直し、循環型社会の構築を加速度的に進めていくことが検討されています。制度の見直しにあたっては、中央環境審議会委員を通じてリサイクル制度の自治体課題の対応を求めます。
17. 「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」など、循環型社会にむけた法律や政策が打ち出されていますが、すべての自治体での運用にむけ、環境省に対し対策の強化と自治体が対策を講じる際の財政措置を求めます。

【環境自治体づくりの取り組み】

18. 本部・県本部・単組は、連合エコライフ「ピークカットアクション2023夏」の取り組みを推進し、環境にやさしい意識啓発のための生活を組合・職場から国民全体へ広げる運動の展開をはかります。
19. 12月1日に東京・日本教育会館で開催される「第55回食とみどり、水を守る全

国活動者会議」に参加します。

【健全な水循環の確立】

20. 健全な水循環をめざして各地で設立されている流域協議会の活動や課題などの情報収集に努め、水循環施策が効果的なものとなるよう、連合と連携して課題解決に取り組みます。

【人権を守り共生社会を実現する取り組み】

21. 狭山事件の再審実現にむけて、10月30日に東京で開催される「部落解放・人権政策確立中央集会」、10月31日に日比谷野外大音楽堂で開催される「狭山事件の再審を求める市民集会」に参加します。
22. 通常国会で、与党と一部野党による修正で「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）」が成立しましたが、「すべての国民の安心への留意」が盛り込まれたことにより、性的マイノリティへの理解が後退することが懸念されます。法律が及ぼす影響を注視しつつ、性的指向や性自認に関わらず、すべての人の基本的人権が確立されるよう、自治体の先進的な取り組みを支援します。

23. 相模原市人権施策審議会は、3月23日に、罰則付きのヘイトスピーチ規制を含む人権条例を制定するよう本村市長に答申しました。これを受けて市長は、2023年度中の条例化をめざすと表明しています。引き続き神奈川県本部や関係団体の取り組みを支援します。また、国のヘイトスピーチ解消法にも罰則規定が盛り込まれるよう取り組みます。

8. 政策実現にむけた政治活動の推進

【次期衆議院総選挙への対応】

1. 第211回通常国会の終盤において、岸田首相は衆議院の解散風をあおってきましたが、解散に踏み切ることはありませんでした。しかし、2023年内の解散・総選挙の可能性は残っていることから、その動向を十分に注視する必要があります。国政において改憲議論が増す中、次の総選挙は、憲法と日本の平和を守る正念場となります。また、私たちがめざす公共サービスの充実をはじめとした社会的な連帯による「支え合う社会」を実現するためには重要なたたかいです。「中道・リベラル」勢力の総結集に基づく政権交代の実現にむけ、より一層取り組みを強

化します。

2. 総選挙にむけては立憲民主党を中心に連携が可能な議員の拡大をはかっていくべく、連合との連携を基本にしつつ、自治労自らの主体的な取り組みを進めます。

【政策実現にむけた政治活動の強化】

3. 当面の政策実現にむけて、自治労組織内・政策協力議員をはじめ、自治労の政策を理解する国会議員との連携を強化し、法案対策などを進めます。
4. 2023年秋に召集される国会において、自治労協力国会議員団会議を開催し、法案対策や自治労の政策課題について意見交換と意思統一を行います。

5. 国会議員と地方分権や地方財政に関する政策について認識の共有化をはかるため、全日本分権自治フォーラムおよびその政策研究会に参画するとともに、幅広い議員の参加拡大に協力します。
6. 自治労の呼びかけで設立した消防政策議員懇談会、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、公営競技政策議員懇談会の取り組みを促進します。

【政治活動に対する認識の共有化と担い手の育成・確保】

7. 次の国政選挙にむけて各県本部における国政報告会などを実施し、自治労協力国会議員等と組合員との対話を進めます。
8. 自治労協力国会議員による国会内・外の活動を情報発信するとともに、県本

部・単組で活用できる教宣素材を提供し、組合員の政治に対する関心の高まりをめざします。

9. 県本部・単組は、政治学習会の開催や、機関紙の活用を通して、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、新しい単組役員や、県職・大都市職に対する働きかけを重視します。

【各種自治体選挙の取り組み】

10. 本部は各県本部と連携し、各種自治体選挙勝利にむけた活動を通じ、自治労の組織強化と政策実現をめざします。
11. 県本部・単組は、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。

9. 公共サービス労働者の総結集と組織強化

(1) 組織強化・拡大にむけた取り組み

【組織強化・拡大のための体制づくり】

1. 自治労の組織人員は、減少傾向に歯止めがかかっておらず、2023登録納入確定においても前年度に引き続いて▲2%超となる危機的な組織実態にあります。本部は、すべての県本部と危機感を共有するとともに、新規採用者の獲得と単組運動の活性化を最優先の課題とします。そのため、第6次組織強化・拡大のための推進計画（以下、「組強計画」）を実効あるものとするをめざし、以下の取り組みを進めます。

(1) 本 部

① 組織強化・拡大の取り組み状況

の共有・推進のため、以下の会議を開催します。

ア) 10月31日～11月1日：組織強化・拡大県本部担当者会議および新採組織化対策会議①（県本部対象）

イ) 11月：産別オルグ団会議（組織拡大専門員の育成と経験交流）

ウ) 1月：新採組織化対策会議②（県本部および単組対象）

エ) 1月：競合対策会議

オ) 2月：仲間づくり実践セミナー（非正規組織化の推進）

② 県本部との連携強化のため、役

職員・組織拡大オルグによる新たな県本部担当制度を9月に発足させ、目的・課題等を明確にした密接な意見交換・オルグを定期的に行います。あわせて、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ます。また、県本部の組織強化・拡大活動に対して、本部役職員、組織拡大オルグを派遣するなど支援を行います。

- ③ 県本部書記長会議や組織強化委員会等を通じ、組強計画の実施状況の把握と取り組み強化にむけた対策を協議します。
- ④ 組織強化委員会は、長計・財政各部会において、運動と県本部・本部の役割分担のあり方や交付金制度全般の見直しに関する議論を開始するとともに、県本部による単組との連携強化策や、ステップの設定・単組活動底上げシートの活用などについての具体的好事例の共有を進めます。
- ⑤ 地連の枠などを超えて運動の経験交流や率直な意見交換を行うため、確定闘争の推進、県本部運営や担い手育成・新採組織化等をテーマとした県本部書記長会議を10月20～21日に開催します。
- ⑥ 各評議会や横断組織との連携強化のため、組織拡大行動委員会を引き続き設置し、10月には、各評議会等における組織強化・拡大方

針の位置づけの明確化と連携強化のあり方について、課題の共有をはかります。

- ⑦ 県本部に求めている「県本部組織拡大行動計画」の内容等について見直し、10月31日～11月1日の組織強化・拡大県本部担当者会議において再提起します。

(2) 県本部

- ① 組強計画に基づき、初年度の活動方針の明確化をはかります。同時に、県本部組織強化・拡大チームを引き続き設置しつつ、活動の豊富化をめざします。
- ② 定期的・計画的な単組オルグの実施や単組に対する情報提供・活動支援のほか、単組との情報交換の機会を設けることによって具体の要望や意見の把握等を行います。
- ③ 「2022－2023年県本部組織拡大行動計画」の総括を行い、2月までに本部に報告します。

(3) 単組

- ① 県本部との協議のもと、単組活動底上げシートなどを活用し、初年度の課題を設定します。
 - ② 会計年度任用職員や高齢層職員など、同じ職場で働くすべての仲間の組織化方針を確認します。
2. 本部は、新任組織拡大専門員の研修を実施します。県本部は、11月27日に実施される連合「ワークルール検定」を活用します。

【産別組織の総合改革の実施】

3. 「本部総合改革プロジェクト」を引き

続き設置し、持続的な自治労産別の確立をめざします。とくに、人員体制・財政基盤を含む本部機能強化と本部・県本部の連携のあり方等については、組強委員会とも連携し、具体化と必要な見直しにむけた議論を促進します。

【新規採用職員等の組織化】

4. 新規採用者100%加入と若年層未加入者対策の強化にむけて、以下の通り取り組みます。

(1) 単組

- ① 新採未加入者への取り組み状況を確認しつつ、職場全体での声掛けやオルグで、全員加入をめざして粘り強く取り組みます。
- ② 新入組合員が組合活動を実感するため、確定期を中心に職場課題についての意見交換や学習会などに取り組みます。また、若年層未加入者に対しては相談窓口などとしての労働組合をアピールします。
- ③ 2023年度新採対策の総括を行うとともに、2024年度にむけたスケジュールや体制づくりなど、早めの対策に取り組みます。

(2) 県本部

- ① 「新採対策重点単組」をはじめ各単組の取り組み状況を定期的に集約・把握した上で、さらなる未加入者対策を行うことを単組に要請するなどの支援に取り組みます。
- ② 本部が10月に開催する新採対策会議を受け、速やかに単組オルグを実施するとともに、年内に2024年度新採対策会議を開催します。

(3) 本部

- ① 2024年新採加入の具体的対策を進めるための新採対策会議を、10月は県本部を対象に、1月は県本部と単組を対象に開催し、取り組みの意思統一をはかります。
- ② 県本部が指定した「新採対策重点単組」への支援について確認し、必要に応じて県本部とその内容を検証します。また、取り組み状況や課題等についてのオルグを継続し、県本部と連携してさらなる組織率向上にむけた取り組みを進めます。
- ③ 6月、9月調査の「新規採用者組織化状況調査」の結果を踏まえ、県本部と加入率向上について対策を協議します。その上で、2024年度にむけた課題を明らかにし、全国の取り組み好事例等を紹介するなど、対策の強化をはかります。

【高年齢層職員の組織化】

5. 再任用職員を含めた高年齢層職員の組織化については、定年引き上げの移行期間が開始し2032年度に完了すること、とりわけ初年度にあたる2024年3月までの取り組みが以降の組織化に大きく影響することを踏まえ、単組・県本部・本部における組織的重要課題と位置づけ、下記の取り組みを進めます。

- ① 単組は、高年齢層職員の組織化方針を機関確認するとともに、説明会やライフプランセミナーの開催、説明資料の作成、意思確認の手法など、取り組みのスケジュールや手続きを確認しま

す。

とくに再任用職員を組織化対象としていない単組は、定年引き上げに伴う役職定年者等の組織化とあわせて、暫定再任用職員・短時間再任用職員に関する組織化方針を早急に確認し、組合加入に取り組みます。

すでに組織化方針がある単組については、加入率の向上のためのオルグや説明会の開催など取り組みを強化します。

- ② 県本部は、高年齢層職員の組織化方針を確立するとともに、再任用職員の組織化状況や退職者会との関係など、単組実情にあわせた支援を行います。
- ③ 本部は、県本部における再任用職員も含めた高年齢層職員の組織化方針の確立状況の集約を進めつつ、オルグを通じて組織化方針の徹底と具体化をはかります。さらに、県本部・単組が直面する課題の把握を進め、組織化の推進にむけた情報提供と支援を行います。

【会計年度任用職員等の非正規労働者の組織化】

6. 本部・県本部・単組は、非正規労働者の組織化が進んでいない実態を踏まえ、組織化の必要性を周知徹底し確定闘争から春闘期を通じて組織化に取り組みます。
7. 本部・県本部・単組は「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動最終ステージ」を通じて、条例化を契機として組織化を進めます。
8. 「組合って力ですpart13」や「会計年度任用職員手引き」などを活用し、すべての非正規労働者の組織化に取り組みま

す。

9. 本部は、以下の取り組みを進めます。
 - ① 10月31日～11月1日に組織強化・拡大県本部担当者会議を開催し、法改正と連動した組織化を推進します。
 - ② 県本部・単組における非正規労働者の組織化を促進するため、県本部の要請を踏まえ役職員や組織拡大オルグを派遣します。
 - ③ 県本部・単組の組織拡大の取り組み事例をじちろうネットで発信し共有します。
10. 県本部は、以下の取り組みを進めます。
 - ① 確定期の単組オルグを実施する中で、条例化と組織化についての進捗状況を点検し、取り組みが遅れている単組には支援を行い、課題についても必要な助言を行います。
 - ② 組織化の方針決定をし、積極的に進めている単組についても進捗状況を把握し、取り組み事例を共有します。また、じちろうネットの取り組み事例を参考に臨職協や横断組織とも連携しオルグに取り組みます。
11. 自治体単組・単独単組・支部・分会・評議会等は、以下の取り組みを進めます。
 - ① 同じ職場で働く仲間の処遇改善を進めるため、条例化を契機とし組織化を進め、条例化にあたっては当事者の声に基づく要求書づくり・交渉を実施します。
 - ② 確定闘争において同一労働同一賃金の実現のため学習会・意見交換会を開催します。その際、未加入者にも声かけを行い組合の必要性や共済の優位性を伝え組織化につなげます。

- ③ 「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき点検を行い、課題を抽出し要求書にまとめ提出します。交渉には当事者が直接参画し、職場実態や現状を訴えることで労働条件の改善につなげます。
- ④ 確定闘争期の前後に当事者が参加しやすい場として、職場集会や交渉報告会等を設定し、加入拡大につなげます。
- ⑤ 組織内・協力議員と連携し、賃金・労働条件の改善や職場課題などの共有化をはかり議会対策を強化します。

【脱退防止・未加入者対策の強化】

- 12. 本部は、県本部が把握している状況や脱退防止にむけた取り組み事例などを踏まえ、「組合脱退者対応の手引き」を改訂します。また、県本部・単組と連携して、脱退防止・未加入者対策の事例収集と情報提供を行います。
- 13. 10月31日～11月1日に開催する「組織強化・拡大県本部担当者会議」において、脱退防止・未加入者対策にむけた事例報告などの情報共有をはかります。
- 14. 県本部・単組は、「組織強化・拡大県本部担当者会議」での議論経過とともに、第6次組強計画における各ステップや「単組活動 底上げシート」、「組合脱退者対応の手引き」等を参考にして、単組活動の活性化と脱退防止・未加入者対策を強化します。

【競合対策の強化】

- 15. 2023年組織基本調査（2023年12月速報値）における競合単組の組織実態を踏まえ、具体的な対応方針を検討します。

- 16. 2024年1月の「新採組織化対策会議」とあわせ、「競合単組交流会（仮称）」をウェブで開催し、競合単組における組織実態や課題、対策などについて共有をはかります。

【公立・公的病院の組織対策・組織化】

- 17. 単組は、年内中に新規採用者等の加入対策会議を開催し、新採100%加入にむけた取り組みを行います。また、コロナ禍における新採未加入者を点検し、非正規職員、再任用・再雇用職員を含め、個別に声掛けを行うなど加入促進活動を積極的かつ継続的に行い、未加入者を放置しない取り組みを進めます。
- 18. 単組・県本部は、「公立病院経営強化プラン」策定の動き、「重点支援区域」の申請、地域医療構想の議論などに注意を払い、再編統合や経営形態変更の動向について把握します。

計画が表面化した場合は、再編統合や経営形態の変更、競合問題の発生などに備え、県本部は対策会議等を設置します。また、本部は地域医療再編対策本部で情報を共有し、必要に応じ役職員・オルグによる支援を行います。

【全国展開組織の組織化】

- 19. 本部は引き続き、水道、図書館、保育・学童保育、給食などの管理・運営を全国規模で受託している企業の組織化に取り組みます。リストアップした対象企業について連合や各県本部、関係評議会と連携して、従業員からの情報収集と経営者対策を進めます。

【次世代育成と教育研修制度の強化】

20. 県本部は、単組の担い手育成を支援するため労働学校など各種教育研修を実施し、単組間のつながりの強化をはかります。本部は、講師派遣・紹介や資材提供などの支援を行います。
21. 産別ネット・じちろうネットに開設している教育研修ポータルについては、引き続き単組・県本部で活用できる学習動画・研修企画素材の提供等、内容の豊富化に努めます。

【ジェンダー平等の推進】

22. 「自治労ジェンダー平等推進計画」に基づき、以下の取り組みを進めます。

(1) 県本部・単組

- ① 社会的性差である「ジェンダー」差別を解消すべく、LGBTQ+にかかる取り組みも含めた計画を策定します。単組においても計画策定に努めます。
- ② ジェンダー平等推進委員会など計画を推進する委員会を設置し、定期的に委員会を開催します。
- ③ 執行委員会への女性役員の参画や機関会議への女性代議員参画など目標達成にむけた取り組みに着手します。
- ④ 次代の担い手育成や女性役員の発掘のため、組合への接点を増やし、関心のあるテーマでの学習会などを行います。

(2) 本 部

県本部のジェンダー平等推進委員会への参加などを通じて状況を把握し、必要に応じて計画推進を支援し

ます。

23. 本部は、性的指向や性自認についての基本的な知識を共有するとともに、ハラスメントやアウティングについての理解を深めるため、12月にセミナーを開催します。
24. 本部は、LGBTQ+当事者団体による助言を受けながら、LGBTQ+についての基本的な知識を共有、理解した上で自治労における課題についての対応指針の策定に2023年末を目途に着手します。
25. 本部は、ジェンダー平等を推進するため、2024年度のキャッチコピーを組合員に募集し、2023年末までにポテッカーを作成します。
26. 本部は、男性の育児休業取得をはじめ長時間労働の解消など、ワーク・ライフ・バランス推進のため、「Let's challenge地方公務員のための両立支援ガイドブック」の改訂に着手します。
27. 単組は、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画の目標達成にむけ、長時間労働の是正や女性管理職比率の向上など取り組みを強化します。
28. 単組は、2023男女平等推進闘争の獲得目標である男性の育児休業等の取得促進や、不妊治療休暇を取得しやすい職場環境の醸成などの進捗を確認しながら、確定期においても積み残し課題の実現にむけ継続して取り組みます。
29. 連合が10月27日に東京で開催する「2023ジェンダー平等推進中央集会」に積極的に参加します。

【広報・文化活動の拡充と情報化の推進】

30. 単組の情宣担当者を対象とする「情報宣伝セミナー（初級）」を、「Word新聞の作り方」「パワーポイントでビラ作り」をテーマに、10月下旬にウェブで開催します。
31. 10月を目途に県本部情報担当者会議をウェブで開催します。ガルーンのバー

ジョンアップや機器調達、「じちろうモバイル」等に関する議論を行います。

【離籍専従役員の登録等の承認】

32. 自治労専従役員補償規程および同施行細則に基づき、下記の者の登録等の承認を求めます。

■県本部「基本枠」登録

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	登録日	本部承認日
宮城	岡本 雄大	48	宮城県本部書記長	2023. 4. 14	2023. 3. 1	2023. 6. 21
埼玉	前原 朝子	50	埼玉県本部中央執行委員長	2023. 7. 22	2023. 9. 1	2023. 7. 20
東京	多田修一郎	57	東京清掃労働組合 中央執行委員長	2023. 6. 27	2023. 7. 1	2023. 7. 20

■県本部「基本枠」へ移行

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	移行日	本部承認日
沖縄	比嘉 盛博	60	沖縄県職労執行委員長	2023. 7. 14	2023. 8. 1	2023. 8. 7

■県本部「連合枠」へ移行

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	移行日	本部承認日
沖縄	仲宗根 哲	59	連合沖縄会長	2023. 7. 14	2023. 8. 1	2023. 8. 7

■県本部「準登録」登録

所属	名前	年齢	役職名	県本部 機関決定日	登録日	本部承認日
大阪	下村 泰正	53	大阪市職員労働組合書記長	2023. 3. 1	2023. 4. 1	2023. 6. 21

■登録取り消し

所属	名前	年齢	理由	県本部 機関決定日	取消日	本部承認日
徳島	大谷 竹人	58	労働福祉団体役員就任のため	2023. 7. 19	2023. 7. 31	2023. 8. 7
佐賀	宮崎啓二郎	59	労働福祉団体役員就任のため	2023. 7. 28	2023. 7. 31	2023. 8. 7

(2) 各部門・横断組織の取り組み

【現業労働者の取り組み】

1. 本部は、現業職場に山積する課題解決にむけ、「現業セミナー」を11月に開催します。
2. 救済申し立てなどを行う際に、労働組合法に規定する労働組合同規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見受けられることを踏まえ、本部は、9月にウェブ学習会を開催します。県本部・単組は、各単組の定期大会・総会が開催される時期にあわせ、現業評議会規約の点検・整備に取り組みます。
3. 本部は、9月実施の現業評議会オルグにおいて、各県本部現業評議会における会計年度任用職員等の組織化の状況を確認し、単組実態を踏まえた組織化の推進に取り組みます。
4. 本部は、ジェンダー平等の推進にむけ、三役・常任幹事を通して10月から調査を実施するなど現業職場における実態を把握し、今後の取り組みに繋がります。
5. 本部は、清掃部会などにおいて、持続可能な資源循環型社会の実現にむけ、「プラスチック資源循環促進法」などが確実に運用されるよう、環境省に対し各自治体における課題などの共有化をはかり、課題解決にむけ取り組みます。
6. 年末・年始の繁忙期に発生が懸念される労働災害の撲滅とさらなる労働安全衛生活動の活性化を目的に、本部は、12月1日を全国統一行動日として「2023現業職場から労働災害を一掃する職場集会」を提起します。県本部・単組は、すべての現業職場における集会開催に取り組み

ます。

7. 本部は、さまざまな現業職場の課題解決にむけて、関係省庁に対して、2024年度政府予算にかかる要請を11月に実施します。

【公営企業労働者の取り組み】

8. PFI/コンセッション方式の導入を阻止するとともに、全国に波及させないよう、本部は、県本部および県本部公企評との連携を強化するとともに、12月の全国幹事会で共有化し、上下水道事業体への対策に取り組みます。
9. 本部は、11月に、厚生労働省・国土交通省など公企評に関係する省庁に対し、2024年度予算に関わる内容と水道行政の移管、新たな官民連携方式（ウォーターPPP）、広域化、災害時対策、再生可能エネルギーへの政策課題等を中心に、省庁要請行動に取り組みます。
10. 本部は、1月に「さきがけ公企塾」を西日本（広島県予定）で開催し活動家育成と同時に多くの組合員が権利を知り役員としての知識を共有することをめざします。
11. 本部は、公有公営の意義や8月1日「水の日」の周知を目的とした「第39回自治労水週間」の県本部での取り組みについて検証を行い、12月の全国幹事会で共有化します。

【衛生医療労働者の取り組み】

12. 5類見直し後も現場では、引き続きコロナ対応および、感染防止対策が行われ

ていることを踏まえ、県本部・単組は防疫等作業手当の特例支給の見直しにあたっては、人員確保の観点からも丁寧な協議・交渉を求め、組合員の合意を基本とした取り組みを進めます。

13. 新型コロナウイルス感染症等をはじめとする、感染拡大防止のために職場から出勤停止を指示された場合は、職務専念義務免除または特別休暇となるよう取り組みを行います。病気休暇とせざるを得ない場合には、取得要件を明確にするとともに、非正規労働者も有給の休暇とするよう求めます。
14. 2023年4月から医療職俸給表(三)の級別標準職務表の見直しが行われました。単組は、現在の級別標準職務表およびその運用状況を点検し、本部衛生医療評議会の施設調査を参考に、より上位の級に昇格できるよう改善を求めるとともに、医療職給料表(二)を含む他の給料表についても改善を求めます。
15. 本部は衛生医療職場における課題を把握するためアンケート調査を行い、現場の労働条件改善や国会対策、省庁要請、世論喚起にむけたアピールに取り組まします。

【社会福祉労働者の取り組み】

16. 本部は「社会福祉協議会ネット総会」、「社会福祉事業団労組協議会総会」を10月28日に東京で開催し、地域福祉や福祉サービスの担い手である社会福祉協議会や社会福祉事業団の組織維持・強化拡大、取り組み課題について意思統一を行います。

【障害労働者に関する取り組み】

17. 本部は、自治労障害労働者全国連絡会(障労連)を中心に、県本部・単組と連携して、差別禁止指針と合理的配慮指針、および合理的配慮指針事例集などを活用し、実効性を高めるために取り組みます。また、総会や地連集会等で明らかになった課題について、9月に厚生労働省に対し要請行動を行います。
18. 単組は、2024年4月に引き上げられる公務部門における法定雇用率(2.8%)の確実な達成にむけ、計画的な採用を求めます。また、募集・採用にあたっては、差別の禁止と合理的配慮の提供の徹底を求めるとともに、障害の種類によって制限することのないよう求めます。
19. 採用後は、職場の環境や対応に起因する離職者が生じることのないよう、職場内の作業や移動の負担軽減・体調への配慮、人的支援や必要な機器の導入など、働き続けられるための環境整備を求めます。
20. 本部は、「第42回自治労障害労働者全国連絡会総会」を12月1～2日に東京で開催し、自治労としての取り組み課題について意思統一をはかります。

【県職共闘の取り組み】

21. 人事委員会勧告や交渉状況など確定闘争の情報を単組間で適宜共有するとともに、さらなる勤務・労働条件の向上にむけて積極的に取り組みます。
22. 本部は、新規採用者組織化対策のため、12月に代表者会議を開催します。2023年度から県職共闘として指定している「新採対策重点県職」の取り組み総括および

青年層役員における意見交換会の意見等について報告し、2024年度にむけた意思統一を行います。

23. 県職共闘の各職能別組織において、政策実現と予算要求のため、関係省庁への2024年度政府予算要請行動に取り組みます。

【大都市共闘の取り組み】

24. 幹事会において、各都市人事委員会勧告の特徴や当局交渉状況を共有します。大都市における「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の影響について議論します。
25. 大都市に関わる地方財政、政策課題を中心とした総務省交渉を12月に実施します。各部会は、関連省庁への2024年度政府予算要請行動に取り組みます。
26. 新採・未加入者対策、会計年度任用職員等の組織化について議論を深めるため、12月に拡大幹事会を開催します。

【町村労働者の取り組み】

27. 単組は「組合員ノート」を活用し、賃金と権利の学習活動に取り組み、自治体確定闘争に結集します。また、現業・公企統一闘争への結集にむけた意思統一をはかります。
28. 自治体確定闘争を見据え、「町村職賃金闘争・組織強化拡大交流集会」を10月13日に開催し、確定闘争の意義の再確認、ハラスメントについての学習をはじめとする組織強化・拡大にむけた取り組みの前進をはかります。
29. 自治労未加盟町村の近隣単組は、町村評が2023年7月に実施した未加盟・未組

織町村の自治労加入に関する調査をもとに、県本部・本部との連携を深めながら自治労加盟および組織化にむけたアプローチを再開し、新規自治労加盟にむけた取り組みを開始します。

【政府関係労働者の取り組み】

30. 新規採用者の加入拡大に引き続き集中して取り組むとともに、非正規労働者の組織化と運動参画にむけ、各単組定期大会（9～11月）で確認・意思統一をはかり、職場における取り組みを進めます。
31. 「新たな共済推進方針」に基づき、共済推進活動の強化・活性化を取り組みます。とりわけ、新規採用者の労働組合と団体生命共済の同時加入を追求します。
32. 年金制度・医療保険制度にかかる法改正により、順次施行される各種施策の確実な実施にむけて、単組と連携し、必要な予算・人員体制の確保に取り組みます。
33. 2024年に行われる公的年金の財政検証やマイナンバーカードと健康保険証の一体化など、年金・医療保険制度に関する議論動向を注視し、10月に行う政労評各部会対策委員会で課題の共有をはかるとともに、実務を担う現場の視点で連合などへの意見反映を行います。
34. コロナ禍における失業給付・雇用調整助成金の申請の急増等により明らかになった体制の脆弱性に加え、リ・スキリング支援に伴う失業給付・教育訓練給付金・雇用調整助成金等の雇用保険関係制度の見直しやハローワーク業務のオンライン化への対応に対しサービス低下を招かないよう、単組と連携して体制拡充と必要な予算確保等、現場意見の反映を求

め取り組みます。

35. 厚生労働省職業安定局に対して、「2024年度予算編成にあたり雇用労働政策・職業安定行政の充実強化を求める第二次要請書」の提出交渉を12月に実施し、必要な人員・予算確保を求めます。
36. 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、各単組と連携し取り組みます。

【公共民間労働者の取り組み】

37. 本部は、10月9日に公共民間評幹事会を開催し、2023秋闘方針を決定します。また、評議会四役が地連評議会に対する秋闘オルグを実施します。
38. 県本部・県本部公民評等は、すべての単組で秋闘に取り組めるよう単組オルグ等を通じて情報共有や要求書作成など闘争を支援します。
39. すべての単組は、本部の秋闘方針を参考に秋闘方針を決定し、取り組みます。また、春闘にむけた準備を進めます。
40. 自治体準拠の単組は、自治体単組の賃金確定を踏まえ、賃金引き上げや労働条件の改善に取り組みます。
41. 本部は2024年1月20～21日、東京で2024公共サービス民間労組評議会春闘集会（以下2024公民評春闘集会）を開催します。
42. 各自主交流組織は、課題の共有と活動の活性化をめざし交流会を開催します。
43. 単組は、10月までに年休取得状況を把握します。年5日以上の実確な取得とともに12月末までに完全取得をめざし、労働安全衛生委員会を活用するなど取得促進に取り組みます。
44. 単組は、組強計画に基づき、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。

45. 県本部・県本部公民評等は、「単組活動チェックリスト（公民評版）」を活用して単組の現状を把握します。定期的な単組オルグを行い、単組の活性化にむけた支援および脱退・解散防止に努めます。
46. 単組は、通年的に新規採用職員、未加入者、非正規労働者の組合加入に取り組みます。とくに新規採用者については、県本部と連携し加入対策を進めます。
47. 公共民間評は、賃金・労働条件の改善をはじめとする全国一般評との共通する課題について、地域における連携した取り組みを進めます。
48. 公共サービスの質と労働条件の確保にむけて公契約条例の制定を自治体単組、連合地協などと連携し推進します。
49. 福祉・公共サービス民間労働者の処遇改善と組織化にむけ、以下の取り組みを進めます。
- ① 公共民間、社会福祉協議会、社会福祉事業団、福祉関係の各単組は、全職員の過半数要件を満たしているか確認し、新規採用者の全員加入や非正規労働者などの組織拡大に積極的に取り組みます。
- ② 単組は、自治体予算の確定前に委託費の確保などについて自治体単組と連携し自治体への要請等を行います。
- ③ 県本部は自治体単組と福祉・公共民間単組との意見交換・交流の場を設定します。その際、未組織団体にも参加を促すなど組織化につなげます。
- ④ 本部は、社協労組の強化・拡大を目的に、2024公民評春闘集会とあわせて

単組交流の場を設置します。

- ⑤ 県本部・本部は、福祉・公共民間労組の強化・拡大について、10月28～29日に開催される2024年度自治労全国介護・地域福祉集会や部会総会、2024公民評春闘集会等を活用し、関係する評議会と協力・連携して取り組みます。

【国保連合会労働者の取り組み】

50. 国保労組協議会は、「自治労の4つの視点」の考え方を基軸に、以下の課題について、10月から12月にかけて、厚生労働省、国保中央会およびデジタル庁に対し、組織内国会議員、政策協力国会議員と連携しながら意見交換、要請行動に取り組みます。
 - ① 社会保険診療報酬支払基金の改組にむけて、改組後の組織と国保連合会・国保中央会のあり方についても検討されるため、雇用、賃金・労働条件を確保する観点から取り組みます。
 - ② 国保総合システムの保険者共同処理系と国保事務処理標準システムとの機能分担、ガバメントクラウドへの移行については、保険者支援業務が過度に合理化され、職場基盤の弱体化につながることはないよう取り組みます。
 - ③ 「審査領域の共同利用に向けた今後の進め方」では、国保固有のコンピューターチェック機能の取り扱いや画面審査機能のあり方について、クラウド化が先行する社会保険診療報酬支払基金のシステムに引き摺られ、国保固有の機能や業務要件がないがしろにされることはないよう取り組みます。
51. 国保労組協議会は、国保総合システム

の2024年度更改や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要する財源を確保するため、12月に2024年度対政府予算要請行動を実施します。

【公営競技労働者の取り組み】

52. 公営競技評議会は、秋闘期から年末にかけて、次の取り組みを進めます。10月に開催する全国幹事会において、方針と課題を共有します。
 - ① 単組は、春闘調査結果と人事院勧告などを活用して、基本賃金や一時金の引き上げ、休暇制度の不合理的格差解消に取り組みます。
 - ② 県本部は、県内の公営競技単組の交渉を支援します。
 - ③ 本部は、自治体雇用単組の一時金調査結果をもとに、勤勉手当の支給や一時金の増額にむけて、省庁、中央団体対策に公営競技政策議員懇談会と連携して取り組みます。
53. 公営競技評議会は、1月開催予定の研究交流集会にむけて、次の取り組みを進めます。
 - ① 各部会で幹事会を開催し、共通する課題の確認と前進にむけた議論を開始します。
 - ② 常任幹事会において、単組の交渉力向上と単組運営の課題解決のため、具体策の議論を進めます。
54. 全国一般秋季年末闘争は、10～11月を集中月間とし、2023年末一時金3ヵ月以上、または70万円以上を基本とし、労働

【全国一般労働者の取り組み】

時間短縮、年末年始休暇増、事前協議・同意約款の締結などの要求を掲げて組織拡大に取り組みます。

55. 2024春闘の要求づくりにむけて、10～11月に、全組合員を対象とした「賃金実態調査」「生活実態アンケート」を実施します。全国一般評は、12月に春闘討論集会、1月に地方労組代表者会議を開催し、2024春闘の要求と体制の確立をはかります。
56. 闘争中の職場について、全国一般の地方労組・評議会・横断的組織が一体となって支援を行います。
57. 憲法改悪に反対し、中央・地方における諸行動や、護憲大会などに地方労組は積極的に参加します。また、原発の再稼働と新增設の反対を求め、平和フォーラムや市民団体と連携して運動に取り組みます。
58. 全国一般評は、春闘にむけて、賃金・労働条件の改善や、労働契約法を活用した取り組みなどの共通の運動課題について、公共民間評議会との連携を強化します。
59. 石川、福井、岐阜の3県における県本部と全国一般地方労組との組織課題について、各県連絡会を通じて協議を行い、本部も入り課題解決にむけて取り組みます。

【公共交通労働者の取り組み】

60. 本部は、2023年度新規採用職員の加入状況を把握し、会計年度任用職員、再任用・再雇用職員の組織化とともに加入対策を強化します。また県本部とともに単組へのヒアリングを2023年中に行います。

61. 本部は、競合組合加入者が増加するなど組織状況に問題が生じている単組に対し、県本部とともに対策を進めます。
62. 公営交通関連職場の組織化については、県本部、関係単組と意見交換を深め、課題整理を進めます。
63. 地域公共交通職場の組織化にむけ、本部は連合や県本部と連携して取り組みを進めます。また県本部も地方連合会と連携し、当該職場への働きかけに取り組みます。

【都市交評の教宣、広報活動の強化、活動家育成の取り組み】

64. 本部は「都市交通信Vol.15」を発行し、公共交通関係予算や公共交通の維持・存続に関わる課題、本部・各単組の取り組み等を発信し、情報・課題の共有化に努めます。単組は、都市交通信を組合員に配布し、地域住民の移動確保のための公共交通の重要性、クロスセクター効果を最大限発揮するための交通計画の必要性などの周知に取り組みます。
65. 本部は、次代の活動家育成や女性の評議会活動への積極的な参加等を目的に1月19、20日に福岡で青年・女性連絡会議を開催します。

【女性労働者の取り組み】

66. 健康で働き続けられる職場づくりのため、11月に行う組織実態調査結果等を活用するとともに、1～3月を「女性の働く権利確立運動強化月間」と設定し、「生休・年休アンケート」に基づく長時間労働の撲滅や人員増、職場改善要求の取り組みを進めます。あわせて学習や職

場での権利取得、独自要求闘争などに取り組み、総点検・総学習・総実践の活動を進めます。

67. 県本部・単組は独自アンケート等を実施し、その結果を踏まえて、定年引き上げや非正規労働者の労働条件の改善にむけて、女性部独自要求や基本組織への意見反映により、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。
68. 本部は、各県本部の取り組みの成果と課題を全体化するための学習・交流資料として、11月に「じちろう女性部特集号」を発行します。各県本部・単組は、特集号を活用し、運動の前進につなげます。
69. 確定闘争および春闘にむけ、地連・県本部・単組で生活・職場実態点検や賃金実態調査等に取り組み、要求討論を深めます。11月24日に「2024春闘勝利！ 青年女性中央春闘討論集会」、12～1月に「地連別青年女性春闘討論集会」を開催し、単組の運動や権利実態の交流などから独自要求行動を強化します。
70. 憲法改悪を阻止し、安全保障関連法や「共謀罪」法、重要土地等調査規制法の廃止にむけ、各県・単組で地域と連帯した19日行動や8の日行動などに取り組みます。また、平和フォーラムに結集し、反戦・平和・脱原発の取り組みを進めます。12月7～9日に「青年女性オキナワ平和の旅」を開催し、沖縄戦の史実・実相を学び、普天間基地の早期返還を求め、辺野古新基地建設に反対する運動に連帯して平和運動を強めます。
71. 女性活動家の育成と女性部組織の強化にむけて、「女性労働学校（前期）」を10月に開催します。ウェブや動画などの

活用も含め、参加しやすく、身近に学習できる体制づくりを行います。

72. 「第24回青年女性中央大交流集会」にむけ、各県本部で実行委員会を立ち上げます。コロナ後の働き方や定年引き上げを見据えた働き方、人員配置など、職場実態を把握し、要求行動や運動交流など交流集会運動を進めます。また、確定闘争、春闘、政治闘争を通じて参加体制を確立し、組織強化につなげます。
73. 10月27日に連合が開催する「2023ジェンダー平等推進中央集会」に積極的に参加します。また、自治労参加者集会を開催し、女性の労働権確立の学習や取り組み交流などを行い、ジェンダー平等社会の実現、女性の積極的な労働組合参画にむけた議論につなげます。

【青年労働者の取り組み】

74. 本部は、県本部・単組運動の前進のため、10月に拡大青年部長会議を開催し、県本部・単組における具体的な運動事例や学習ツールの共有を行うとともに、今後の具体的な取り組み内容について討論・意思統一を行います。また、県本部は協議内容や全国の特徴的な取り組みなどを県内に積極的に共有し、単組の実践につなげます。
75. 本部は、青年活動家の育成と青年部組織の強化のため、10月に「青年労働学校（前期）」を開催します。
76. 「自治研UNDER35」に積極的に参加し、幅広い仲間の自治研活動への参加と、「第40回地方自治研究全国集会（しまね自治研）」へ結集します。
77. 11月24日に「2024春闘勝利！ 青年女

- 性中央春闘討論集会」、12～1月に「地連別青年女性春闘討論集会」を開催し、生活・職場実態点検から2024春闘期の要求確立にむけ討論を深めます。また、職場・単組・県本部・地連での学習や討論・交流を通じた要求づくりを進めます。
78. 12月7～9日に「青年女性オキナワ平和の旅」を開催し、沖縄戦の史実・実相を学ぶとともに、普天間基地の早期返還を求め、辺野古新基地建設に反対する運動に連帯して平和運動を強めます。
79. 2024年1月に「第1回青年部長会議」を開催し、2023確定闘争の総括と地連別青年女性春闘討論集会の集約から、青年部方針を補強します。
80. 2024年夏の「第24回青年女性中央大交流集会」の成功にむけ、各県本部で実行委員会を立ち上げます。生活・職場実態にこだわり、職場課題や単組の取り組みを全国の仲間と共有し、単組・県本部の運動の実践につなげるため、参加体制の確立や集会事前・事後の取り組みを追求し、交流集会運動の前進と自治労組織全体の組織強化をはかります。
81. 2023年度新規採用職員や中途採用者、未加入者の組織化対策に主体的に取り組みます。
82. 「助け合いの制度」であるじちろう共済について、本部作成の動画も活用しながら、幹事会や会議・集会の場において学ぶ機会を設けます。とりわけ、新規・中途採用者や未加入者の同時加入に取り組むとともに、青年層に有利なマイカー共済・団体生命共済への加入促進に取り組みます。

【自治体非正規労働者の取り組み】

83. 本部は、自治体確定闘争とあわせ、「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動最終ステージ」の一環として臨時・非常勤等職員の処遇改善と賃金・労働条件のための取り組みを進めるため「秋闘勝利！ 中央総決起集会」を10月28日にウェブで開催します。また、前段で総務省要請行動を10月27日に行います。
84. 本部は、ウェブスキルアップ講座を会計年度任用職員の組合員、単組役員等を対象として毎月開催し、交渉力の強化と賃金・労働条件の改善につなげます。
85. 本部は、地連別ウェブ意見交換会（第2弾）を9月から開催します。その際、未加入者にも声かけを行い、加入につなげます。
86. 臨時・非常勤等職員全国協議会（以下、協議会）は、地連・県本部における臨時・非常勤等職員の組織拡大を進めるため、全国幹事を学習会や組合説明会などの講師やオルグとして派遣します。
87. 県本部は単組の組合活動の強化・活性化をはかるために、交流会や勤勉手当支給の条例化にむけた学習会などを開催します。また、本部・協議会は、臨時・非常勤等職員協議会が未設置の県本部には、結成を追求します。
88. 単組は、本部の「会計年度任用職員制度の整備状況チェックリスト」に基づき点検を行い、到達していない労働条件がある場合は、自治体単組と連携し、要求・交渉を確実に実施します。

【学校事務労働者の取り組み】

89. 給食費の公会計化や就学援助制度の拡充等をはじめとした財源を確保するよう政府予算要請に取り組みます。
90. 第23回全国学校事務集会を職場課題の共有と交流を目的に1月27日に開催します。

【全国消防職員協議会（全消協）との連携強化】

91. 本部は、消防職員の団結権獲得および消防職場の課題について、引き続き総務省・消防庁との定期協議を全消協と連携しながら行うとともに、政党・国会対策を強化します。さらに、「自治労消防政策議員懇」と連携し、10月に総務省・消防庁への要請行動を実施します。
92. 消防職員の組織化と運動の強化にむけて、以下の取り組みを進めます。
 - ① 本部は、新規単協の立ち上げなど、県本部と連携しながら組織拡大にむけた取り組みに対する必要な支援を行います。また、共済の利用拡大と組織化を一体のものとして進めます。
 - ② 県本部・単組は、県消協と連携し、引き続き新規採用者の単協加入とじちろう共済（団体生命共済）への同時加入に取り組みます。あわせて、未加入者の組織化にむけて、全消協が作成したオルグリーフ等を活用するとともに、協力議員と連携し、首長・消防長・議

10. 労働者自主福祉活動の推進

【共済推進運動に関する会議・集会】

1. 9月26日に、第1回共済推進県本部代

会対策を行います。

【全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大・強化支援の取り組み】

93. 本部・県本部・単組は、全日本自治体退職者会（自治退）の組織拡大にむけ、以下の支援を行います。
 - ① 県本部は、退職者会未設置自治体単組に対し、計画的に新規結成をめざす現退共同オルグを実施します。また、自治体単組単位で退職者会の結成が困難な場合には、都道府県規模でつくる個人加入退職者会の結成を支援し、加入促進に取り組みます。
 - ② 退職者会が存在する単組は、退職者会と連携して、新規退職者の退職者会加入にむけ取り組みます。また、再任用者については単組の組織方針を基礎に退職者会と協議して取り組みます。
 - ③ 単組は、じちろう共済制度の退職後利用と安心総合共済加入を組織強化の基盤に位置づけて取り組みます。また、退職予定者のじちろう退職者団体生命共済への高率移行にむけた周知行動を強化します。
 - ④ 本部は、自治退と連携し、県本部・単組での退職者組織の結成と加入促進のため、必要な支援を行います。
94. 本部・県本部・単組は、反戦平和についても、自治退と連携して取り組みます。

表者会議を開催し、共済推進に関する諸課題を協議するとともに、目標到達のた

めの施策などについて共有します。

2. 11月21日・22日に、本部共済推進委員会主催の「第9回じちろう全国共済集会」を集合形式で開催します。じちろう共済を生涯保障のメインとするための取り組みなど直面する課題を確認し、共済推進のサイクルを確立します。

【本部共済推進委員会の取り組み】

3. 本部は、自治労共済とこくみん共済coopの統合10周年を契機として、2023年10月～2024年5月に実施する「広げよう！ たすけあいありがとう」キャンペーンを通じ、じちろう共済の加入拡大と社会貢献活動に取り組みます。
4. 本部は、自治労共済推進本部と共同で、各県本部オルグやヒアリング等を実施し、共済加入拡大にむけた課題把握と対策について協議を進めます。
5. 本部は、じちろう共済を生涯保障のメインとすることを基本方針とし、認識の共有化をはかるとともに、それぞれの段階における対応が強められるよう取り組みを進めます。市町村共済組合協議会との情報交換・意見交換を進め、各県や現場で課題が生じた際には対応にあたります。
6. 本部は、各県本部のみならず、公企評、社福評、政労評などの職能・行政規模別評議会における幹事会やさまざまな会議・集会において、引き続き共済の学習・説明の機会や共済ブースを設けるよう働きかけを強化します。
7. 本部は、2023年10月～2024年1月末までを期間として12県本部を対象とした組合員アンケートを実施します。

8. 本部は、この間の制度改定等を踏まえ、2024年4月新規採用者の取り組みにむけて、自治労共済推進本部と共同で「新たな共済推進マニュアル」を改訂します。

【県本部共済推進委員会の取り組み】

9. 県本部は、共済県支部と連携し、執行部が改選となる単組について、継続した取り組みとなるよう新執行部を対象とした共済学習会を開催するとともに、加入拡大モデル単組について、執行部の共済制度への理解浸透をはかるための学習会を開催し、目標達成にむけた取り組みを強化します。
10. 県本部は、「広げよう！ たすけあいありがとう」キャンペーンを通じて、組合員の組合活動への参加を促し、コロナ禍で制限されていた組合活動を活性化させ、組織の強化と共済の加入拡大に取り組むことを単組と共有します。
また、県本部や県本部の横断組織で開催する学習会等においても、自主福祉活動や共済学習の時間を設けるなど、積極的に取り組みます。
11. 県本部は、「じちろう共済を生涯保障のメインとする」ことを、新たな共済推進方針に基づく取り組みの中で単組と共有します。
また、民間保険等による共済推進の阻害要因について、現場実態と課題、事例を単組と共有し、基本的立場からの対応を強化します。
12. 県本部は、2023年4月新規採用者に対する取り組み状況を集約し、好取り組み事例の共有化や課題に対する対応策を検討するとともに、2024年4月採用の新規

採用者対策会議にむけ準備します。

【単組の取り組み】

13. 単組は、「新たな共済推進マニュアル」などを活用し、役員改選により新たに選出された役員を中心に、執行部等役員の団体生命共済全員加入にむけた学習会を開催するとともに、「広げよう！ たすけあいありがとう」キャンペーンの組合員への周知と組織強化・拡大にむけた学習会を積極的に開催します。
14. 単組は、4月新規採用者への取り組みにおいて、共済加入に至らなかった新規採用者や、共済未加入の若年層を対象とした学習会・セミナーを開催するなど、全員加入にむけた取り組みを強化します。
15. 単組は、4月から始まった定年引き上げにより引き続き職場に残る共済加入者には、団体生命共済等の継続利用を推進する一方で、2024年3月末の早期退職を含む退職予定者には、じちろう退職者団体生命共済への移行をはじめ各共済制度を継続利用するよう、丁寧な説明に取り組み、生涯を通じた結集をめざします。
17. 「じちろう退職者団体生命共済」については、県本部・単組が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早期退職を含む退職予定者への個別制度説明を通して、全員移行にむけた取り組みを進めます。
18. 「じちろうマイカー共済」については、見積もり依頼者の70%以上が切り替え（新規）加入していることを踏まえ、各共済県支部が実施する“見積もりキャンペーン”などを通して、加入拡大につながる取り組みを進めます。
19. 「自賠償共済」の加入拡大にむけて、周知活動を強化します。
20. 「長期共済・税制適格年金」については、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。
21. 「住まいる共済」については、2024年4月の制度改定にむけ、保障内容や掛金の優位性について周知をはかるとともに、近年頻発している線状降水帯や台風・地震などの自然災害に備えるため、火災共済とあわせ、自然災害共済の新規付帯・大型化の推進に積極的に取り組みます。
22. 「公務員賠償責任保険」については、訴訟リスク等に備えるため、制度の特長点の周知をはかります。

【各共済制度の取り組み】

16. 「団体生命共済」については、共済県支部と共同で統合10周年を契機に実施される団体生命共済新規加入キャンペーンと連携した学習会等を設定し、県本部・単組で積極的に取り組みます。
また、団体生命共済とあわせて交通災害共済の加入推進に取り組みます。

【ろうきん運動の推進】

23. ろうきん運動を組合員の安心と安定の生活のための世話役活動として位置づけ、積極的に取り組みます。

11. 国際活動の推進

【P S I 関係の取り組み】

1. 10月12～18日に、「多重危機の世界において 利益よりも人々を優先する」をテーマに、スイスで開催されるP S I 第31回世界大会の議論に積極的に参画します。
 - ① 世界大会にP S I - J Cの一員として、代議員およびオブザーバーを派遣します。
 - ② P S I 議事運営委員会（10月13～17日）に議事運営委員として参加します。
 - ③ 世界執行委員会（10月14日および18日）に、副会長、P S I 執行委員として参加します。
 - ④ アジア太平洋地域執行委員会（10月13日）に共同議長、地域女性委員会議長として参加します。
2. 9月6日に開催されるP S I - J C女性・ユース合同会議学習会「アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）について理解する」に参加し、ジェンダー平等の課題について理解を深めます。
3. 12月15～16日に東京で開催されるP S I - J Cユースネットワークセミナーに積極的に参加し、若年労働者の加盟組合間交流をはかります。

【海外労組等との交流】

4. P S I 世界大会の期間中を活用し、良好な関係を継続しているスウェーデン自治体労働組合（Kommunal）やシンガポール公務員組合（A U P E）との意見交換や組合員交流を行います。

【国際連帯・支援活動の推進】

5. 地連や県本部が取り組む国際貢献活動に、より多くの組合員が参画できるように支援します。
6. エファジャパンが新たにスタートさせた「新エファパートナー」制度について、ポスターやチラシを活用し、組合員への周知をはかります。
7. ミャンマーの軍事政権に対して民主化を求めて不服従運動に参加する労働者の生活支援、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続けます。
8. スーダン北部の南コルドファン州において、紛争被災民の子どもや青年たちへの教育機会提供、職業訓練などの支援を継続します。
9. 2024年度「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

2023確定闘争 統一要求基準（案） <自治体単組の要求モデル>

※ 統一要求基準<自治体要求モデル>の使用方法について

全単組で必ず要求する項目およびⅠの基本項目は、原則要求書に入れてください。

Ⅱの個別項目は、単組・県本部の実情にあわせ、達成できていない項目の内、今確定闘争で要求を行いたい項目をピックアップし、要求書に入れていただくようお願いいたします。

I 2023要求の基本項目

- (1) 初任給をはじめ、すべての職員の賃金を引き上げること。
- (2) 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げ分の配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。
- (3) 諸手当については、地域の実情を踏まえつつ、必要な改善を行うこと。とくに燃料費の高騰を踏まえた自動車等による通勤手当（および寒冷地手当）を引き上げること。
- (4) 多様で有為な人材を確保する観点から、採用（試験）のあり方について検討すること。中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めるとし、他の職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給料を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。
- (5) 民間と公務の初任給水準の格差が拡大していることから、初任給格付けを引き上げること。昇格、昇給等の賃金決定基準の改善、上位昇給の活用などによって、職員の賃金水準を維持すること。
- (6) 人事評価制度および結果の賃金等への反映については、自治体の実情を踏まえることとし、労使合意を大前提に、賃金に差をつけることを目的としないこと。上位昇給の活用については、人材育成や長期的なモチベーション、賃金水準の確保・改善から、公正・公平な運用とすること。
- (7) 会計年度任用職員の勤勉手当支給にむけた条例改正を行うこと。会計年度任用職員の期末・勤勉手当は常勤職員と同月数とすること。
- (8) 会計年度任用職員の給料・手当について、常勤職員の給与改定に対応した改善を

行うこと。改定にあたっては、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。

- (9) 会計年度任用職員の給料・手当について、職務内容に応じ常勤職員との均衡・権衡をはかること。休暇等についても、常勤職員と権衡をはかること。常勤職員との間に理由なく差が設けられている場合は、速やかに改善にむけた措置をとること。
- (10) 公務における働き方改革を着実に推進するため、労働時間を適正に把握するとともに、36協定締結義務職場での確実な締結、締結義務のないすべての職場における36協定に準じた協定の締結、年次有給休暇の取得促進をはじめ適切な対応をはかり、長時間労働を是正すること。
- (11) 人件費にかかる必要な財源を確保すること。とくに会計年度任用職員の勤勉手当支給のための財源を確保すること。
- (12) 賃金・労働条件の決定にあたっては、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告および人事委員会勧告等も踏まえながら、労使交渉・協議の実施とそれに基づく合意によるものとし、労使による自主決着をすること。また説明責任を果たすこと。賃金・労働条件の変更については、計画段階からの事前協議を徹底すること。

II 2023要求の個別項目

1. 賃金要求

(賃金水準)

- (1) 高卒標準労働者の賃金水準（給料月額）を、下記以上とすること。

30歳 248,775円 (国公行(一) 3－7水準 249,500円)

35歳 293,807円 (国公行(一) 3－39水準 295,100円)

40歳 343,042円 (国公行(一) 4－42水準 344,800円)

● 自治労は2017年から、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に基づく算出方法により、賃金到達目標（ポイント賃金）を上記の通り設定し、引き続き2006給与構造改革前の賃金水準到達をめざすことにしました。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%を、2017年度賃金実態調査における実在者中央値に乗じて算出しています。

● あわせて、上記とは別に、地域間格差是正の観点から、全国平均賃金への到達指標として「地域手当を含む全国平均賃金水準指標」を示しています（※方針本文を参照）。

30歳 245,979円 (国公行(一) 3－5水準 246,400円)

35歳 290,506円 (国公行(一) 3－37水準 291,900円)

40歳 339,187円 (国公行(一) 4－39水準 339,200円)

● その他、「ラスパイレス指数100を最低水準」として単組の到達状況を踏まえて実現可能な賃金要求基準を設定します。

● 県本部は、上記到達目標と単組の到達状況を踏まえて、それぞれ実現可能な賃金要求基

準を設定します。

(2) 国の給与構造改革前の賃金水準に回復することを基本とし、賃金改善を行うこと。

- 単組は、県本部が設定する要求基準に基づき、単組における賃金要求を設定します。
- 具体の賃金改善については、後掲の「3. 賃金決定基準の改善」を参照のこと。

(自治体最低賃金)

(3) 自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日給8,805円(月額/20日)以上、時給1,136円(月額/20日/7時間45分)以上とすること。

- 連合は2023春闘において、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「底支え」として時給1,150円以上を提起しています。月給に換算すると189,750円になります(月給換算は賃金センサスの所定内実労働時間全国平均165時間で算出)。
- 2023年度の最低賃金^(※)は(2023年10月発効)、最高額●円、最低額●円、全国加重平均は1,002円となっています。

(※) 最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金であり、臨時に支払われる賃金、賞与など1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外割増賃金、通勤手当、皆勤手当、家族手当などを除外したものが最低賃金の対象となる。

地方公務員に関しては、現業職員、企業職員には最低賃金法が適用されるが、それ以外の職員には適用されない。これは「給与が条例で定められているので本法については適用を除外している」(発基第一一四号)なのであって、そもそも法律は自治体が条例で定める賃金が最低賃金を下回ることを想定していないということに留意が必要である。

- 国家公務員の初任給(2023年度)は下記の通りです。一般職の高卒初任給は行(一)1級5号=166,600円であり、時給換算(月162.75時間で算出)すると1,024円と、最低賃金の全国加重平均1,002円は上回りましたが、連合が掲げる水準には及ばない状況です。

地方公務員(現業、公企職員を除く)は最低賃金が適用されませんが、そもそも法律は職員の賃金を定める条例が最低賃金を下回ることを想定していないということであって、当然、賃金水準については最低賃金を上回るものとして整備しておかなければなりません。

総合職(大卒): 行(一)2級1号 200,700円

一般職(大卒): 行(一)1級25号 196,200円

一般職(高卒): 行(一)1級5号 166,600円

* 選考採用・一般職(高卒)の初任給は、行(一)1級1号 162,100円

<参考> 国公の高卒職員の初任給を時給換算すると

地域手当0%・非支給地

⇒ 166,600円÷162.75時間=1,024円

地域手当地公の平均支給率5.6% (※)

⇒ 166,600円×105.6%÷162.75時間=1,081円

※ 地域手当の平均支給率は2022年度地方公務員給与実態調査より算出
東京都23区・地域手当20%

166,600円×120%÷162.75時間=1,228円

1カ月の労働時間は21日=162.75時間で時給を算出しています。

なお、都道府県の最低賃金は各県全域に適用されます。東京都、神奈川県にも地域手当が支給されない地域はありますが、それぞれ時給●円、●円以上をクリアしておかなければなりません。最低限の措置として最賃法上の水準をクリアすることは当然のことですが、人材確保上の観点からも自治体で働く労働者に適用する最低賃金をどうするのか、初任給の水準をどうするのが重要になっています。

2. 一時金

- (1) 一時金の支給月数を引き上げること。引き上げの配分にあたっては、期末手当に重点を置くこと。
- (2) 勤勉手当への成績率の一方的な導入（再任用含む）・拡大を行わないこと。勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。

● 内閣人事局によると（2020年9月公表）、国家公務員の能力評価および業績評価の分布は次の通りです。

	S	A	B	C	D
能力評価 (2018.10～2019.9)	9.1%	53.2%	37.2%	0.4%	0.0%
業績評価 (2019.10～2020.3)	11.2%	52.1%	36.3%	0.4%	0.1%
業績評価 (2019.4～2019.9)	10.0%	51.8%	37.8%	0.4%	0.0%

● 評価基準など人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、上位評価者が大きな塊という結果の国公とは異なることから、国にならい、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないよう、交渉・協議を行います。

3. 賃金決定基準の改善

(中途採用者の賃金)

- (1) 中途採用者の給料は、職務の内容や責任、職務経験等を考慮して定めることとし、他の職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、昇格・昇給の運用について改善すること。
 - ① 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的

に就ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行うこととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。

また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。

- ② 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること。
- ③ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

● 近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、初任給格付けの低さや昇格の遅れなどにより、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。人材確保の観点からも、国における基準の明確化を機に、改善に取り組む必要があります。

● **前歴を有する中途採用者の級・号給の格付け（経験者採用試験を除く）**

中途採用者の職務の級については、「初任給基準表」の級を基礎とし、採用前の経歴を民間等の経験年数に相当する期間在職したものとみなし、「在級期間表」による最短期間で昇格させたものとして決定することを求めます。号給については、「経験年数換算表」に基づき得られた経験年数により加算するとともに、各自治体における標準の昇格年数で昇格したとして昇格時対応号給表を適用し、初任給の調整を行うこととします。

また国公においては、職務にその経験が直接役立つと認められるとされる職務経験については、60月（5年）を超える経験年数についても12月で除すこととされていることから、同様に取り扱うこととし、自治体においても改めて点検が必要です。

なお、中途採用者の初任給格付けについては、2006給与構造改革に伴い、初号制限（初任給格付けする号俸が上位の級の初号の額を超えられない）が撤廃され、これに準じて自治体でも廃止されています。初号制限が残っている場合には、直ちに撤廃するとともに在職者調整を行うよう求めます。

● **「直接役に立つと認められる職務」の解釈について**

人事院は、2022年9月に各府省に対し給与局長通知「民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について」を発出し、民間経験の取り扱いについての解釈を示しました。具体的には、経験年数換算表の「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」について、「各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた期間であっても、100分の100の換算率で換算することができる」としています。これは、省庁からの照会に対する回答をあらためて明文化したものであり、民間経験を持つ者の給与水準を直採用者と均衡させるという考え方をより幅広く取り扱うとしている点で、大きなポイントとなります。（自治労情報2022第0159号(2022年9月15日)を参照のこと）

● **経験者採用試験による中途採用者の級・号給の格付け**

国公では、経験者採用試験により職員となった中途採用者の職務の級については、採用者の経験年数にかかわらず、部内均衡にも配慮して、その者が従事することになる職務にふさわしい級に決定することとされています（人事院規則9-8第11条第3項）。号俸の決定については同様に、当該採用者の有する経験年数に相応する経験年数を有する者が、当該採用者と同一の職務の級に属する場合に受けることとなる号俸を踏まえ、当該採用者の有する能力等を考慮して決定することとされています（同第12条第1項第2号）。

● 採用後の昇格

国公では、民間企業等を含めた経験が十分にあり、部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合、昇格させようとする日以前の経験年数が、最短昇格期間以上であれば、在級1年で昇格が可能となっています。また、勤務成績が特に良好であるときは、5割まで短縮した在級期間での昇格も可能です。

経験者採用試験による中途採用者の場合については、採用後、最初に昇格させる場合、通常の昇格要件で部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合、直近の能力評価および2回の業績評価が一定の要件（B以上など）を満たせば、在級期間1年で昇格することも可能となっています。

国公にこうした制度があることも参考に、制度を活用することも有効です。また、国と地方では、採用年齢が異なることから、とくに採用年齢を高く設定している自治体においては、経験者採用試験以外の場合であっても国の経験者採用試験に基づく給料決定に準じて取り扱うなど新卒採用者との格差を生じさせない形での取り組みが必要です。

(初任給、昇格、昇給の運用基準等)

- (2) 初任給基準については、最低賃金の全国および各都道府県の引き上げの状況や、人材確保等の観点からも、国公8号上位とすること。
- (3) 給料表を国公行(一)8級水準以上の構造とすること。
- (4) 等級別基準職務表においては、係長・同相当職を国公行(一)4級水準、課長補佐・同相当職を同6級水準格付けとすること。
- (5) 少なくとも組合員の範囲において国公行(一)6級水準に到達するよう運用をはかること。
- (6) すべての在職者が定年まで昇給が可能になるよう、号給を延長すること。
- (7) 50歳台後半層職員の昇給抑制と昇格制度の見直しを実施しないこと。
- (8) 昇格・昇給の運用については、十分な労使交渉・協議、合意の上で決定すること。
- (9) 4号給を超える昇給区分については、8号給5%、6号給20%相当とし、標準以上の評価を受けたものを上位昇給の対象として、公平な運用によって賃金水準を確保すること。
- (10) 4号給を下回る昇給区分については、処分など客観的な事由に限ること。
- (11) 一般職員ならびに再任用職員の勤務実績の給与への反映に関わる基準については、十分な交渉・協議、合意を前提にすること。
- (12) 採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。

- 自治労の賃金等制度調査では国公の初任給基準の8号上位である行(一)1級13号に到達している自治体単組は4.5%にとどまります。1級13号に到達していない単組については、最低限現行初任給基準の4号上位を勝ち取ることをめざします。あわせて、現在の国の初任給水準が低位にあることの改善を求めて、公務員連絡会に結集し、取り組みを進めることとしています。

・2022年度自治体賃金等制度調査結果 <高卒初任給の給料月額>

国公行(一)	自治体計	都道府県	政令・県都市	一般市	町村
1級5号 未満	4.4%	4.7%	28.8%	4.4%	2.0%
1級5号 以上	68.2%	30.2%	42.3%	60.5%	82.1%
1級9号 以上	19.2%	62.8%	26.9%	24.8%	10.0%
1級13号 以上	4.5%	—%	1.9%	7.9%	2.4%

- 厚労省の2022年賃金構造基本統計調査によると、高卒初任給は181,200円です。
2023年の民間給与実態調査においても、民間の高卒初任給は175,370円で、国家公務員の一般職高卒の●円（俸給月額と地域手当の合計額、国の地域別採用人員に基づく平均値）より●円上回る結果となっています（2022年の4,243円より差は縮小）。
各自治体においても人材を確保するためには、民間の初任給動向を踏まえた初任給水準の確保が重要になっています。
- 組合員として到達できる最高級については、中央値で見ると5級となっていますが、団体区別の到達割合をみると下記の表のようになっています。
定年引き上げに伴う役職定年制の導入により、管理職手前の級の在級者が増えることが想定されます。従来の昇任・昇格スピードを遅らせず、中堅層の昇格を確保するため、ポストの確保や定数管理の弾力化など柔軟な対応をはかるとともに、組合員の到達級の引き上げを求めます。

<組合員として到達できる最高級（2022年4月時点）>

	自治体計	都道府県	政令・県都市	一般市	町村	一部事務組合・広域連合
国公5級相当以上 (393,000円以上)	46.1%	51.2%	50.0%	54.2%	39.1%	35.4%
国公6級相当以上 (410,200円以上)	9.7%	37.2%	40.4%	11.3%	2.9%	7.6%

自治労「2022年度自治体賃金等制度調査」より

- 総務省からの指導・助言のもとで、国家公務員にならい、55歳超の高齢職員について、昇給区分が標準（C区分）以下の職員は昇給しないこととしている自治体もあります。定年年齢が65歳まで引き上げられるなか、10年近くも昇給しないこととなり、高齢職員のモチベーション維持の観点からも、55歳超職員についても昇給できる仕組みを確保することが必要です。総務省調べでは、昇給抑制が国と同様に措置されていない自治体は9都道府県、9政令・県都市、959市区町村です。国とは異なる運用としている自治体は相当数あることから、55歳を超える職員の昇給措置の確保に取り組みます。
- また、多くの自治体では、国と同様に高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減する昇格抑制が行われています。総務省調べでは、昇格時の給料の上昇幅の抑制措置なしの自治体は1都道府県、8政令・県都市、501市区町村です。
- 初任給基準、到達基準等については、2022年度賃金等制度調査、2021年度賃金実態調査等をもとに単組の実態を確認し、交渉にあたります。

(再任用者の賃金)

- (13) 再任用者の給料表・一時金を引き上げること。

- (14) 再任用者の賃金は、国公行(一)4級再任用賃金(275,600円)以上とすること。
- (15) 職務の軽減を希望する職員以外は、再任用者が担っている業務実態等にあわせ、定年延長職員と同様に、退職時の職務・級での任用格付けを行うこと。

● 再任用職員の職務や級の位置づけについても多くの自治体で定年前に比べ低位に置かれ、給料も級ごとに単一号給(俸)とされてきました。2023年度から定年の引き上げの開始に伴い、定年前再任用短時間職員、暫定再任用職員(フルタイム、短時間)が導入されますが、職務・級の格付けなどについては、知識、技術、経験等の従前の取り扱いを抜本的に見直すこととし、給与も60歳超の常勤職員との均衡をはかる必要があります。定年前再任用短時間職員および暫定再任用職員についても、60歳超の職員と同様に退職時と同様の職務・級に格付けすることを基本とし、最低到達基準として、全単組において国公行(一)4級再任用賃金以上を要求し、諸手当の支給とあわせて水準の確保を求めます。なお、職務の軽減を希望する職員については、当該職務に対応した格付けとすることとします。

(任期付職員および臨時的任用職員の賃金)

- (16) 任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当の支給、昇給・昇格等については、任期の定めのない常勤職員に適用する基準に基づき行うこと。

● 総務省は「任期付職員の任用等について」(総行公第44号、総行給第18号、2018年3月27日)において、「初任給の決定、昇格、昇給等について、常勤職員に適用される基準に準じて適切に運用すること」を要請しています。あわせて再度の任用についても「任期終了後、改めて適切な募集を行い、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同一の職に任用されることは妨げられない」と容認する考えを示しています。

● 臨時職員(地方公務員法第22条の3)については、従前とは任用と給与の取り扱いが異なるため留意が必要です。総務省は会計年度任用職員制度の事務処理マニュアルの中で、改正法施行後の臨時職員については、「改正法においては……『常時勤務を要する職に欠員を生じた場合』に該当することを新たな要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています」(常勤職員が行うべき業務以外の業務に従事する職、パートタイムの職への任用は不可)。給与についても「常勤職員に適用される給料表及び初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定する……常勤職員と同等の職務の内容や責任を有する場合に、下位の級に格付けを行ったり、各級の最高号給未満の水準を上限として設定したりするといった取扱いは改める必要があることに留意」するよう求めています。

また、特別職非常勤職員(地方公務員法第3条第3項第3号)については、専門的な知識経験または見識を有する者が就く職に限定されており、従前のような取り扱いが認められていませんので、この点にも留意が必要です。

4. 会計年度任用職員の賃金

《会計年度任用職員の勤勉手当支給に係る条例改正》

- (1) 会計年度任用職員の勤勉手当支給にむけた条例改正を行うこと。会計年度任用職員の期末・勤勉手当の支給月数は、常勤職員と同月数とすること。

《会計年度任用職員の給与改定》

- (2) 会計年度任用職員の給料・報酬について、常勤職員の改定に準じて改定を行うこと。独自給料表としている単組については、勧告による引き上げ分を上回る給料表の改善を行うこと。
- (3) 一時金の支給月数の増額改定が行われた場合、会計年度任用職員は今年度の増額分を期末手当で支給すること。
- (4) 給与改定については、常勤職員と同様に遡及改定を行うこと。

- 地方自治法の一部を改正する法律が2023年4月に可決・成立しました。改正内容のうち、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給については、2024年4月1日の施行とされており、遅くとも12月議会までに条例改正を行うことが必要です。

総務省は6月12日付け通知「地方自治法の一部を改正する法律（会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給関係）の運用について」で、「単に財政上の制約のみを理由として勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに勤勉手当を支給する一方で、給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものである」と示しています。期末・勤勉手当の支給月数（期別支給割合、成績率）については、常勤職員との権衡を踏まえる必要があり、常勤職員と同月数となるよう条例改正を行います。

また、通知では、「期末手当・勤勉手当にかかる『在職期間別割合』『期間率』の取り扱いについては、常勤職員との権衡等を踏まえて定める必要がある」とされており、前年度から引き続き任用された職員の場合の「在職期間」「勤務期間」については、「通算する取扱いとすることが適当」と示されました。勤勉手当の支給は2024年度からとなりますが、勤務期間は2023年度から通算することが適当とされていますので、単組は、そのような取り扱いとなるよう確認します。

- 本年の人事院勧告は給料表・一時金ともに増額改定となりました。会計年度任用職員についても、常勤職員に準じた改定を求めます。一時金の支給月数の増額改定分については、改正自治法施行前であることを踏まえ、期末手当での支給を求めます。
- 総務省は5月2日付けで通知「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」を发出し、会計年度任用職員の給与改定について、遡及改定も含めて常勤職員に準じた対応とするよう求めています。

《会計年度任用職員の賃金決定》

- (5) 会計年度任用職員の給料については職務内容に応じ均衡・権衡をはかること。
- (6) 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、以下の通りとすること。
- ① 類似する職務の常勤職員に適用される給料表を適用すること。
 - ② 常勤職員と同様に、初任給基準を基礎として、学歴・免許および職務経験等に

基づく調整（前歴換算）を行うこと。また、給料(報酬)の格付けにあたって上限が設けられている場合撤廃すること。

③ 職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。とくに選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、職務経験も加えて決定すること。

(7) 短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額（フルタイム職員の場合の給料額に相当）に手当相当額を加え、勤務の量（時間数）に応じて支給すること。

(8) 勤勉手当の成績率については標準月数を用いることとし、職員間で差をつけない運用とすること。

(9) 給料決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

● 常勤職員との比較に基づく給与決定を求めます。

給与に関する基本的考えは、国の非常勤職員の取り扱いに準じ、給付体系に関わりなく、支給される給与（給料・手当・報酬等）は常勤職員との職務内容を踏まえて均衡させることとし、基本賃金は、常勤職員と同一ルールでの運用（同一給料表の適用、職務経験等（前歴換算））を踏まえた基本賃金決定を求めます。

ア 会計年度任用職員の給料（または報酬の基本額）の決定にあたっては、同一または類似の職の常勤職員と同一の給料表を適用します。類似の職が存在しない場合は、行政職給料表（「行政職俸給表(一)」相当以下同じ）を適用します。

イ 給料額の決定にあたっては、常勤職員の初任給決定に準じて基準となる級・号給を定め、学歴・免許、職務経験等に基づき決定します（別の給料表適用の場合はその給料表の決定基準を考慮すること）。自治体最低賃金、国公行（一）1級13号（月給176,100円、日給8,805円、時給1,136円）以上とするよう要求項目に掲げています。

常勤職員と同様に、職務経験等に基づき、必要な号給の調整を行います。なお、会計年度任用職員として採用される以前の職務経験等についても、常勤職員と同様に、前歴換算では、該当となる期間における月数を12月（60月まで）または18月（60月超）で除した数に4を乗じた数を、基準となる号給に加えることとされていますが、**会計年度任用職員として勤務した期間は「直接役に立つと認められる職務に従事していた期間」**であることから、60月（5年）を超える期間についてもフル換算として12月で除すことができることとされています。この点に留意の上、号給の調整を行います。

ウ なお、職務の級の決定にあたっては、任用が継続している場合は、在級期間および等級別基準職務表に掲げる各級の職務に応じ決定することとします。

常勤職員と同様の業務を行う職員も見受けられることから、3級以降の格付けについても具体的に検討します（等級別基準職務表の改正が必要な場合もあり）。

● 短時間の会計年度任用職員の賃金は、フルタイムの会計年度任用職員（給料および諸手当）と異なり、報酬と期末手当（2024年4月から勤勉手当が追加）の支給とされていますが、賃金決定の考え方に違いがあるわけではありません。均衡の観点から、常勤職員およびフルタイムの会計年度任用職員と同一のルールで決定されなければなりません。

具体的な報酬額は、フルタイム職員として勤務した場合の給料月額と地域手当などの手

当を合計した額を基礎として、時間比例での支給とします。

- 勤勉手当の成績率について、制度上は常勤職員と同様に規定しつつも、運用上は差をつけさせない制度とするよう求めます。具体的には、評価区分を設けるにあたり、下位の評価については懲戒処分を受けたものに限るなど厳格な基準とすることとし、万が一、下位評価となった場合には、本人にその評価理由を開示し、納得性、公平性が担保されるよう求めます。その上で、下位評価者以外は「標準」の評価とするよう、交渉・協議を進めてください。

5. 諸手当の改善

(1) 時間外勤務手当

- ① 時間外勤務手当の割増率を引き上げること。
- ② 月45時間超60時間以下の時間外勤務時間にかかる割増率を30/100以上とすること。
- ③ 代替休暇の導入にあたっては、本人の自由選択制を確保すること。
- ④ 時間外勤務手当と休日勤務手当の時間単価額は、労働基準法方式により算定すること。
- ⑤ 時間外勤務の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。

- 労基法（2010年4月施行）では、月60時間を超える時間外労働に対しては50%以上の割増率とすることが義務化されています。また、45時間を超える時間外労働に対しては、25%の法定割増率を上回るよう努力義務が課せられています。

- また同法により、労使協定によって、法定割増賃金率引き上げ分の支払いに代えて、有給休暇を付与することが可能になりました（代替休暇制度の創設）。自治体においては、時間外勤務手当の支払いを原則とし、仮に代替休暇制度を設ける場合でも、本人の自由選択制を確保します。

- 時間外勤務手当の算定は、労基法による算定方式と人事院規則による算定方式は異なります。労基法の算定方式は、地方公務員にも適用されることから、自治体において人事院規則による算定が行われている場合は、直ちに労基法方式に変更する必要があります。

<労基法方式>

$$\frac{(\text{給料月額} + \text{扶養} \cdot \text{通勤} \cdot \text{住宅手当を除く毎月決まって支給するすべての手当}) \times 12\text{月}}{(\text{所定労働時間} : 38.75\text{時間} \times 52\text{週}) - (1\text{日の所定労働時間} : 7.75\text{時間} \times \text{年間休日日数}^*)}$$

* 祝日 + 年末年始

<人事院規則方式（国家公務員）>

$$\frac{(\text{俸給月額} + \text{地域手当}) \times 12\text{月}}{1\text{週間あたりの勤務時間} : 38.75\text{時間} \times 52\text{週}}$$

- (2) 地域手当については、組合員の賃金水準を維持・改善するよう措置すること。
- (3) 特殊勤務手当については、国家公務員の手当の種類および額を最低として改善すること。また、国家公務員に存在しない業務や、給料表の適用の差異により必要性

が認められる業務に対する手当を支給するよう、条例・規則の改正を行うこと。

- (4) 扶養手当については、自治体ごとに経過や実情が異なることから、拙速な見直しは行わないこと。また、血族要件を廃止すること。
- (5) 住居手当については、地方の実情に応じた制度設計とすること。また、自宅（持家）にかかる住居手当の継続・復元を含めて改善すること。
- (6) 通勤手当については、国と地方では交通事情等が異なることから、地方の実情に応じた制度設計とすること。とくに、燃料費の高騰を踏まえ、自動車等による通勤手当の引き上げを行うこと。
- (7) 在宅勤務等手当の新設にあたっては、職員の在宅勤務の利用状況も踏まえ、光熱・水道費等の負担を補うものとして支給額・要件について検討すること。
- (8) 生活関連諸手当の支給における世帯主要件等、ジェンダー平等な取り扱いの規定となるよう見直すこと。

● 特殊勤務手当は「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を俸給で考慮することが適当でない」と認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する」とされており（給与法第13条）、国公では27種類の手当が存在します。自治体には国に存在しない業務が多く存在しますが、「具体的にどのような勤務が該当するかは個々の勤務形態ごとに客観的に判断するほかない」（逐条地方公務員法）とされています。

自治体の判断によることとされていることから、給与法の規定に該当するような職務に対しては、特殊勤務手当が支給されて然るべきであり、手当支給を可能とするよう、条例・規則の見直しに取り組む必要があります。

● 在宅勤務等手当について、国では一定期間以上継続して月10日を超える在宅勤務等を行うことを要件とし、月額3,000円を支給することとされました。あわせて、手当の新設に伴う通勤手当の減額措置も示されています。地方においては、在宅勤務等の利用状況を踏まえ、光熱・水道費の費用負担を補うものとして制度設計をするよう求めます。

《会計年度任用職員の諸手当》

- (9) 手当については、常勤職員に支給される手当を支給すること。
- (10) 短時間の会計年度任用職員の報酬については、手当も含めた時間比例とすること。
- (11) 手当支給が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

● 常勤職員との均等を基本に、少なくとも以下の手当は必ず支給するよう求めます。

ア 通勤手当（短時間勤務の職員は費用弁償）

常勤職員と同一の基準（上限など）。ただし、自動車等の使用により通勤する者で勤務日数が月平均10日を下回る場合は1/2

イ 地域手当

ウ 特地勤務手当、へき地手当

エ 特殊勤務手当（該当職種）、農林業普及指導手当
オ 災害派遣手当
カ 時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当
キ 管理職手当、管理職特別勤務手当
ク 在宅勤務等手当

- 上記以外にも、寒冷地手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当の支給を求めます。
- 短時間の会計年度任用職員は、フルタイムとは給付体系が異なります。
そのため、報酬の設定にあたっては、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、報酬の基本額（※給料に相当する金額、法律用語ではありません）に手当に相当する金額を加えて支給することとなります。

- (12) 要件を満たす会計年度任用職員に対して退職手当を支給すること。また、勤務日数の要件緩和にかかる条例改正を行うこと。

- 支給要件（常時職員の勤務時間（7時間45分）以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続き6月を超えるに至った場合）を満たすフルタイムの会計年度任用職員に対しては確実に支給するよう求めます。
- 国の非常勤職員の退職手当について、勤務日数の要件緩和がされ、1月の要勤務日数が20日に満たない日数の場合、18日から20日と当該日数との差に相当する日数を減じた日数を「職員みなし日数」として適用されることとなりました。これを受けて、総務省が改正条例例を発出しているため、通知に沿った条例改正を行います。（自治労情報2022第0139号（2022年8月9日）を参照のこと）
- 短時間勤務の会計年度任用職員については、退職手当の相当分を報酬または退職報償金として支給することをめざします。

6. 人事評価制度等

- (1) 人事評価制度の運用・導入については、十分な労使交渉・合意を前提とすること。導入後においては「評価・調整・確認」など、労働組合が関与し、定期的な検証・見直しを行うなど、十分な運用状況のチェック体制を確立すること。
- (2) 4原則2要件（公平・公正性、透明性、客観性、納得性と、労働組合の参画、苦情解決制度の確立）を確保すること。
- (3) 職員間に差をつけることが目的ではないことを明確にすること。
- (4) 評価結果の拙速な給与・処遇への反映を行わず、十分な労使交渉と合意によるものとする。

上位昇給の活用にあたっては、単年度の人事評価結果のみによることなく、人材育成や中長期にわたる職務貢献を踏まえて、昇給区分を決定するとともに、公平な運用による賃金水準の改善の観点から検討すること。

- (5) 級別・役職段階ごとの職員数の公表については、職制上の段階ごとにとどめること。

- (6) 現業職員・公営企業職員については、等級別基準職務表の条例化および級別役職段階ごとの公表が義務づけられていないことから、条例化・公表は行わないこと。
- (7) 自治体と国とでは、人事評価制度の設計ならびに運用実態が異なることから、国家公務員の運用の見直しにならない、勤務成績が良好な職員等の成績率を引き下げないこと。また、分限処分の厳格化を機械的に行わないこと。
- (8) 会計年度任用職員の人事評価については、業務内容・勤務実態を考慮し、簡便な制度とすること。

- 人事評価制度等が未導入の自治体では、一方的な運用・導入を許さず、4原則2要件を具体的指針として十分な協議と合意を基本とするとともに、すでに導入されている自治体では、制度の運用状況を検証し、必要な見直しについての労使交渉・協議を求めます。
- 政府の国会答弁等で「管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については交渉の対象になる」との考え方が確立していることから、改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認します。
- 国においては、2022年10月から人事評価評語の細分化が施行されました。評語区分が5段階から6段階（卓越して優秀・非常に優秀・優良・良好・不十分・極めて不十分）となり、任用・給与反映の基準も変わることであります。
人事評価制度の設計ならびに運用実態は自治体ごとにさまざまであり、下位評価者が極端に少ない国公とは異なることから、単組においては、国どおりの分限処分の厳格化や勤勉手当の成績率の引き下げが、機械的に導入されることのないよう交渉・協議等で確認します。
- 勤勉手当の支給にあたっては、人事評価の結果を成績率に反映することとされていますが、会計年度任用職員については成績率に差をつけない運用とするよう求めます。また、評価の実施にあたっては、会計年度任用職員としての業務内容・勤務実態を考慮した評価方法とすることを求めていく必要があります。国家公務員の非常勤職員については、常勤職員よりも簡便な方法による人事評価に基づき、勤勉手当が支給されていることも参考に、現場の負担とならないような評価方法について交渉・協議を行ってください。

7. 労働時間の短縮等

- (1) 年間総労働時間1,800時間の実現
 - ① 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。
 - ② 労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。
 - ③ 時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。
 - ④ 時間外勤務手当財源を確保すること。
 - ⑤ 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。
 - ⑥ 年5日間以上の年次有給休暇の取得について適切に対応すること。

(2) 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進

- ① 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則(1月45時間・1年360時間)を上限として、適正に運用すること。
 - ア 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。
 - イ 「他律的業務の比重が高い部署」を定める場合は、部署の範囲を明確にした上で、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。部署等の指定を行った場合は、時間外労働の実態について点検を行い、必要な見直しを行うこと。
 - ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務(大規模災害対応など)の特定と職員の範囲、上限時間及び連続勤務時間について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、遅くとも半年以内に労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。
 - エ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。とくに1月平均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。
- ② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。
- ③ 36協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。
- ④ 兼業・副業を行う場合の労働時間について、時間外労働を行う場合の36協定の締結、上限時間の算定における労働時間の通算を適切に運用すること。

- 年休付与義務に関する労働基準法の改正が適用となる職員(地方公営企業の職員、技能労務職員、特別職非常勤職員)の年5日未満取得者を解消します。適用とされない職員についても、2018年の労基法改正を受け、人事院が年休を5日以上確実に使用することができるよう配慮する旨の改正通知(2018年12月7日/職職-252)を発出したことになり、自治体も条例・規則の改正を行い、対応が必要です。
- 国においては「他律的業務の比重が高い部署に勤務する職員」について、原則を超えることができるとしていますが、自治体においては、こうした特例を定めないことを基本とし取り組みます。

総務省は2019年2月12日付の事務連絡で、他律的業務に関して「その範囲は必要最小限とし、部署の業務の状況を考慮して適切に判断する必要」があるとしています。自治体業務の大半を他律的業務の比重が高い部署として指定するような拡大解釈は法令等の改正趣旨からも許されず、その範囲は必要最小限の場合に限る必要があります。

なお、やむを得ず限度時間を超えて時間外労働させることができる場合(特例業務)を定めるにあたっては、通常予見できない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に労働させる必要がある場合に限ることとし、年720時間、複数月平均80時間以内、1月100時間未満の

範囲内での上限設定とします。

大規模な災害への対応など公務の運営上真にやむを得ない場合は、上限を超えることができることとしますが、対象業務については極めて限定的な運用とします。また、上限を超えた場合には、真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うことを義務づけ、労使での検証を行うこととし、あわせて安全衛生委員会に報告させることとします。

- 労基発150号「労働基準法関係解釈例規」によれば、非現業職場においては、労働基準法第33条第3項に基づき、36協定の締結は不必要である、とされています。しかし、労使で主体的に働き方のルールを定めることを否定していることではないことから、36協定や類似の協約を締結し、時間管理を行うことが必要です。

その上で、罰則付き時間外労働の上限規制が導入されたことを踏まえ、36協定の点検・見直しに取り組みます。36協定締結義務のない職場・単組においても、36協定に準じた書面協定の締結を求めるとし、締結義務職場と同様に点検・見直しに取り組みます。

- 労基法では、使用者に対して36協定の締結にあたって事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（労働組合が無い場合は過半数代表者）と締結することを求めています。2020年4月より会計年度任用職員制度が開始したことも踏まえ、改めて職場の組織実態を確認し、事業場の労働者の過半数を下回る事が無いよう組織化に取り組むことが重要です。
- 長時間労働是正の大前提となるのが労働時間の正確な把握です。労働時間を正確に把握することは、時間外労働の縮減につながります。職員の保健・安全保持の観点からも、ICTの活用などにより、職員の勤務時間や休暇等を客観的かつ正確に把握する適切な管理体制の構築が必須です。
- 兼業・副業を行う場合、他の使用者の事業場における労働時間と通算して管理をする必要があることから、時間的に後から労働契約を締結した使用者において労働時間を通算して法定労働時間を超える部分については36協定の締結が必要です（ただし、時間的に前に労働契約している使用者であっても、他の事業場における労働時間との通算の結果、法定労働時間を超え労働をさせる場合にあっては、36協定締結と割増賃金の支給が必要）。

また、時間外労働の上限として、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（労基法第36条第6項第2号および第3号）は、2以上の事業場の労働時間を通算することとされています。一方個々の事業場の時間外労働について36協定により上限を定めるとされている月45時間、年間360時間（同条第4項）、特別条項を設ける場合の年間720時間（同条第5項）についても時間外労働縮減の観点から、兼業・副業における労働時間の実態を把握し、兼業・副業とあわせた労働時間とするよう、労使での取り組みを進めるとともに、自治体で定める条例における上限についても同様の範囲に収まるような運用とすることが重要です。

(3) その他

- ① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。インターバルについては11時間を基本とし、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。あわせて、災害時等の緊急時における連続勤務時間については、24時間を上限として制限を設けること。
- ② 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。

- ③ 交代制等勤務職員の休息時間（おおむね4時間ごとに15分）を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間（22時～5時）を含む8時間以上の勤務では、少なくとも1時間の休息時間を設けること。
- ④ 病院などで、夜間・休日のオンコール体制を行う場合、待機手当を支給すること。
- ⑤ フレックスタイムについては、勤務時間の設定について労働者の申告による制度として導入すること。また、育児・介護を行う職員に対するフレックスタイムについてはより柔軟な勤務形態が可能となるよう制度設計すること。

- 勤務間インターバル制度を設ける企業は5.8%とまだ少数ですが、制度のない企業のうち、「導入を予定又は検討している」企業は12.7%となっています。実際に制度のある企業のインターバル平均時間数は10時間22分です（厚生労働省2022年「就労条件総合調査」）。
- 勤務間インターバルについて国家公務員は努力義務となりましたが、自治労として、勤務間インターバルの実施を求めています。恒常的な時間外労働が存在する場合は、人員確保を求めます。EU労働時間指令で「最低でも連続11時間の休息時間の確保」をされており、組合側としても人事院の「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」で、「11時間以上」を求めてきました。
- 災害時等の緊急時に際しては、自治体職員は不眠不休の状態におかれることも少なくありません。安心・安全の確保、業務効率の確保の観点からも、職員の健康確保が重要であり、職員の連続勤務について上限を設けることは有効です。
例えば、避難所運営等の業務に関しては、引継ぎも含めて、24時間を連続勤務の上限とすることなどが考えられます。災害時にどのように職員体制を維持していくのかについて労使交渉・協議を行っておく必要がありますが、その際には、職員の勤務時間管理・把握とあわせて連続勤務時間の制限を導入することについても求めましょう。
- やむを得ず長時間夜勤等を行う場合、勤務時間中の事故等を防ぐため十分な休息が必要です。1時間の休憩時間とあわせて1時間の休息時間をとることで、連続2時間の仮眠時間を確保できるよう求めます。
- 労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」を言います。オンコール体制を取る場合、その待機時間が指揮命令下にあり労働時間として認められるかどうかは、実態に応じて判断することになります。場所的・時間的な拘束が強い場合は、労働時間として判断される可能性もあることから、なるべく職員の負担を減らすようなオンコール体制のあり方について労使協議を行います。
労働時間であれば当然、時間外勤務手当（休日勤務手当）を払わなければなりません。そうでない場合に待機手当（オンコール手当）を払わなければならないという労基法上の規定はありません。ただし、待機時間は完全に労働義務から開放された時間とは言えず、生活上の制限を受ける職員の負担が大きいと、一定の手当を支給することに合理性があることから手当の支給を求めて交渉を行います。
- 国公では、現行の申告割振によるフレックスタイム制をより柔軟な枠組みに変更するよう人事院規則が改正され、2023年4月から施行されています。また、2023年の人事院勧告で、勤務時間の総量を維持した上で、職員の選択による勤務しない日（ゼロ割振り日、いわゆる週休3日）を追加するための法改正を求めています。

申告割振制度であることには変わりはありませんが、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現するためには、使用者による一方的な勤務時間の割振り変更については別途、労使協議の対象となることを確認し、あくまで労働者の申告による勤務割振りとする制度運営が必要です。

8. 休暇・休業制度の拡充

- (1) 以下の両立支援制度の改善・整備を行うこと。
 - ① 介護休暇の期間については6ヵ月以上とすること。
 - ② 育児休業・介護休暇を取得しやすい勤務環境を整備するとともに、育児・介護を行う職員へのテレワークやフレックス制度を整備すること。
 - ③ 育児や介護に関わる休暇・休業制度について、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こと。
 - ④ 子の看護休暇について、対象年齢の拡大や時間単位の取得など、制度の拡充をはかること。また、子にかかわらず、看護休暇の対象者の拡大をはかること。
- (2) 高齢者部分休業制度を早急に条例化すること。また、運用にあたっては、職員が取得しやすい環境整備をはかること。
- (3) 自己啓発等休業制度（修学・国際貢献活動等）と修学部分休業制度の拡充をはかること。
- (4) リフレッシュ休暇を新設・充実すること。
- (5) 有給教育休暇等を新設・充実すること。
- (6) 治療と仕事の両立支援にむけ、休暇制度や勤務制度を導入すること。とりわけ、不妊治療については、治療に必要な日数を付与することなど、さらに制度の拡充をはかること。また、休暇を取得しやすい雰囲気醸成やプライバシーへも配慮すること。

● 部分休業は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日2時間以内の範囲で勤務時間のはじめまたは終わりにおいて取得できる制度です。一方、育児短時間勤務とは、職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、いくつかある勤務の形態（週19時間35分勤務、週24時間35分勤務などいくつかのパターンから選択）を選択し、希望する日および時間帯に勤務することができる制度です。これらの制度を利用するにあたっては代替職員を置くこととされているものの、育児休業ほど代替職員の配置がなされていない現状にあるため、代替職員の配置を確実にし、取得しやすい環境整備が必要です。

また、これらの休暇・休業制度を性別に関わりなく誰もが取得できるよう、男女がともに取得しやすい職場環境づくりを推進する必要があります。

● 高齢職員の多様な働き方を確保する観点から、高齢者部分休業制度の条例化を求めます。すでに制度化されている自治体においても、高齢職員のライフスタイル等に応じた申請事由の拡大・緩和、制度の活用拡大にむけた職員への周知などを求めます。

- 男性の育児休業取得、育児参画を促進や女性職員の活躍推進をさらに促進するため、2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置され、育児休業の取得回数制限の緩和や育児参加のための休暇の対象期間の拡大、不妊治療のための休暇が新設、非常勤職員の育児休業、介護休暇等の取得要件が緩和されることが示されました。国で2022年1月から措置された不妊治療休暇は、有給で原則1年につき5日（頻繁に通院が必要な場合はさらに5日）、時間単位の取得が可能で、地公においても国にあわせて制度化されました。2021春闘では、自治労は少なくとも10日を求めて取り組み、28.3%の単組で制度化を実現していますが、不妊治療ができる病院の数や交通事情など治療にかかる状況にも地域差があることも踏まえ、地域事情に考慮した治療を受けやすい制度となるよう、さらに制度の拡充を拡充し、必要な日数を求めていく必要があります。
あわせて、周囲の理解や休暇を取りやすい雰囲気づくり、治療していることを周囲に知られたくない人への配慮のほか、余裕のある人員配置も求めます。

《会計年度任用職員の休暇等》

- (7) 常勤職員との権衡に基づき、各種休暇等の制度化、拡充をはかること。
また、常勤職員が有給の休暇は、会計年度任用職員も同じ取り扱いとすること。
とりわけ、病気休暇については、最低でも年10日を有給の休暇として措置すること。
- (8) 休暇制度が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。

- 会計年度任用職員は常勤職員と同様に一般職の職員であることも踏まえ、休暇制度の整備に関しては、同一自治体における常勤職員と同じ休暇制度を適用させることを基本とします。
- 労働基準法に規定される休暇等および国の非常勤職員に設けられている休暇については、最低限制度化することが必要です。このことから、各自治体における点検をした上で、設けられていない場合には、当該休暇を求めます。
 - ア 労働基準法に規定する休暇等
 - ・年次有給休暇（第39条）
 - ・産前産後休業（第65条）
 - ・育児時間（第67条）
 - ・生理休暇（第68条）
 - イ 育児・介護休業法
勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用
 - ・地方公務員に関する介護休業（介護休暇、第61条）
 - ・短期の介護休暇（同条）
 - ・子の看護休暇（同条）
 - ・所定外労働の免除の義務化、時間外労働の制限および深夜労働の制限
 - ウ 地方公務員育児休業法
勤務期間等の条件を満たす会計年度任用職員にも適用
 - ・育児休業
 - ・部分休業

エ 国の非常勤職員に設けられている休暇（人事院規則15-15）

i 有給の休暇

年次休暇、公民権の行使、官公署への出頭、災害、
災害等による出勤困難・退勤途上危険回避、親族の死亡、
結婚休暇、夏季休暇

産前・産後休暇（2022年1月1日から有給化）

配偶者出産休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

育児参加のための休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

不妊治療休暇（2022年1月1日から新設・有給化）

ii 無給の休暇

保育時間、子の看護休暇、短期の介護休暇、介護休暇、
生理日の就業困難、負傷または疾病、骨髄移植

- 上記休暇のうち、国の非常勤職員に関して、無給とされている休暇についても、（国の非常勤職員との権衡の観点からではなく）同一自治体における常勤職員との均衡の観点から、有給での休暇とすることを求めます。
 - 夏季休暇、結婚休暇さらにはリフレッシュ休暇等についても常勤職員との均衡を求めます。なお、国の非常勤職員については、2019年度より結婚休暇、2020年度より夏季休暇が常勤職員と同内容で整備されています。
 - 2021人事院の報告で、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度が措置されました。国の非常勤職員と同様の要件緩和、休暇の新設・拡充を求めます。
 - 病気休暇の有給化を求めるにあたり、会計年度任用職員に病気療養が必要となった場合の対応について、以下の点を確認します。
 - ・会計年度任用職員は、地公法27条及び28条が適用となるため、当局は、会計年度任用職員に対し、「休職」という分限処分を行うことができます。よって、病気療養により長期間働けないことが明らかな場合、病気休職に入ることができることを当局に確認します。（私傷病による休職の場合は、1年まで8割の賃金が支給される）
 - ・病気休職についての確認後、「休職が認められるのであれば、その手前の休暇についてはどう取り扱うのか」について協議します。（病気休暇を無給としている場合、休職に入ると8割の賃金が出ることとの平仄をどう考えるか、あらかじめ長期の療養が見込まれる場合は休暇の段階を経ることなく、休職に入ることなどもできるのかなど）
 - ・病気休暇について、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は最低年10日の有給化を到達目標として取り組みます。年10日は、診断書提出の必要のない5日間の休暇を年2回取ることを目安とした設定としています。
- <参考>総務省マニュアルにおける病気休職の記述
- 総務省マニュアルに会計年度任用職員の病気休職自体の解説はないが、以下の2点で言及がされている。
- ・「職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（案）」が示され、会計年度任用職員の休職について「三年を超えない範囲内」を「任命権者が定める任期の範囲内」と読み替える規定を新設している
 - ・Q&Aの中でも、「会計年度任用職員が病気休職した場合などの欠員補充については、新たに会計年度任用職員として任用することが適当と考える。」と言及。

9. コロナ禍を踏まえた労働条件の再点検

- (1) 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行った上で、職員の希望を尊重（前提と）して導入をすること。とくに在宅勤務等を行う場合、以下の点に留意をすること。
- ① 使用者はPCの使用時間の客観的な把握等により労働時間を適切に管理すること。
 - ② 時間外・休日・深夜労働は原則的に行わないこと。
 - ③ 所定労働時間を超える労働については割増賃金を支給すること。
 - ④ 在宅勤務等で必要とされる備品については使用者の負担として確保すること。
 - ⑤ 勤務状況が見えにくいことをもって成果主義型の人事評価、不当な人事評価を行わないこと。
 - ⑥ 情報セキュリティ対策について規程等の整備を行うこと。
- (2) コロナ業務等に関連する長時間労働の状況を点検するとともに、その結果を踏まえ体制を見直し、人員確保など必要な対応をはかること。

● 2023年5月8日より新型コロナウイルス感染症について、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律上の位置づけが、「2類」相当から「5類」に変更され、この間の防疫等作業手当及び特別休暇に関する特例措置が廃止されました。しかし、今なお新型コロナウイルス感染症が終息していない現状において通常と異なる対応が継続する場合には、従前と同様の取扱いをするよう求めます。

● 在宅勤務においては、仕事と私生活が場所的に混在することから、プライバシーの侵害となることのないよう適切な配慮を必要とするとともに、長時間労働を招きやすいことなども指摘されていることから、適切な勤務時間管理を行う必要があります。

在宅勤務においても、事業場内で勤務する場合と同様に、労働基準法、労働安全衛生法などの労働基準関係法令は適用されます。

そのため、使用者は原則として、労働時間を適切に管理する責務を有しており、労働時間を適正に把握する方法としては、「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（厚生労働省）」に基づき、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録によることが必要と考えられます。

ただし、

- ① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。具体的には情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態であること。
- ② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと。

以上の要件を満たす場合は、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難とされ、「事業場外みなし労働時間制」を適用することも可能とされています。

この場合においても、所定労働時間以外の勤務にあたっては、事前命令を徹底することとし、所定労働時間以外の勤務に対しては、時間外勤務手当の支給をするなど、労使交渉により予め具体的に定めておく必要があります。

- 在宅勤務等における備品についてはPC、wifi等が最低限必要と考えられます。
- セキュリティ対策については、ウイルス対策ソフトやログイン時のワンタイムパスワード

ドの導入、OSのアップデートといったハード面と、利用端末の管理方法や庁内ネットワークへのアクセス方法、情報漏洩等緊急時の対応体制の整備といったソフト面の双方から講じる必要があります。

10. LGBTQ+をはじめとした職員の多様性を尊重した労働条件の整備

- (1) 各種休暇制度、手当支給において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度または「事実婚と同等」とする制度とすること。

- この間、労働組合からの要求や自治体の判断によって、一部の自治体で休暇制度において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度や「事実婚と同等」とする制度が整備されています。さらに、扶養手当など賃金に関わることについても実施する自治体が現れており、少しずつですが平等の権利確保に近づきつつあります。詳細については、自治研作業委員会「LGBTQ+/SOGI自治体政策」報告書をご参照ください。

11. 自治体職場の同一労働同一賃金、安定雇用の実現、働き続けられる環境の整備

《会計年度任用職員の任用》

- (1) 本来常勤職員が行うべき業務については、常勤職員を配置することとし、その際、現に業務を担う会計年度任用職員の常勤職員への移行を行うこと。
- (2) 現在自治体で働く会計年度任用職員の雇用を継続すること。
(公募によらない方法による再度の任用に上限を定めている場合)
再度の任用における上限を撤廃すること。
- (3) 会計年度任用職員は、フルタイムでの任用を基本とすること。少なくとも週35時間以上勤務の職員については、フルタイムの会計年度任用職員に切り替えること。
- (4) 会計年度任用職員の新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とすること。

- 自治労が実施した2020年度「会計年度任用職員の賃金・労働条件調査」（基準日2020/6/1）では、自治体の職員全体に占める会計年度任用職員の割合は、平均で38.3%、とくに一般市（県都市、政令市除く）で42.9%、町村で44.6%と高い実態にあります。本来常勤職員が行うべき業務について、現在、会計年度任用職員が担っている場合は、常勤職員としての職の配置・増員と、現に業務を担っている職員を常勤職員に移行することを求めます。
- 会計年度任用職員については、フルタイムと短時間では給付体系が大きく異なることから、フルタイム職員での任用を求めるとします。新規の任用にあたっては、選考採用（面接・書類選考等）とし、これまでと同様の取り扱いとします。
- 再度の任用の上限や選考の際の公募についてあらためて要求し、雇い止めとされることのないよう取り組みます。
ア 再度の任用に関しては総務省のマニュアルにおいて「任用の回数や年数が一定数に達

していることのみを捉えて、一律に応募要件に制限を設けることは、平等取扱いの原則や成績主義の観点から避けるべきもの」としていることから、現在、再度の任用に上限を設けている場合は、その撤廃を求めます。

イ 当局から再度の任用時における公募の提案を受けた場合や公募の動きがあった場合は、マニュアルの記載（公募によらない再度の任用は、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるもの）は国家公務員の期間業務職員についてであること、あくまで例として記載されているだけであって法律上必須ではなく、総務省の指導や要請でもないことを理解させ、再度の任用時における公募を行わないことを要求します。

ウ 総務省は2022年12月23日付け通知において、「前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能であること」を示しています。勤勉手当支給に伴い、人事評価の実施が徹底されることから、これを機に、公募・試験を行わなくても、人事評価結果によって能力の実証が可能であることを確認し、人事評価を継続雇用の材料として活用できるような運用について、各単組で協議を行います。

- 自治労が実施した上記調査では、短時間の会計年度任用職員のうち約4人に1人が週所定35時間以上勤務という実態が明らかになっています。総務省は事務処理マニュアル・通知などにおいて再三「財政上の制約を理由として合理的な理由なく短い勤務時間を設定することは改正法の趣旨に沿わないものである。」と示しています。業務実態や時間外勤務の状況等も考慮し、少なくとも週所定35時間以上勤務の会計年度任用職員についてはフルタイムに切り替えることを求めていく必要があります。

《会計年度任用職員の社会保険等の適用》

- (5) すべての会計年度任用職員に健康診断を受けさせること。
- (6) 日常的な安全衛生活動の対象とするとともに、労働安全衛生委員会に参画させること。
- (7) 業務上必要となる研修を実施すること。
- (8) 常勤職員との均衡の観点から厚生福利を適用させること。

- 会計年度任用職員のその他の勤務条件として、下記について求める必要があります。

ア 共済、社会保険および労働保険の適用

i 地方公務員共済制度、公務災害補償制度

地方公務員等共済組合法および地方公務員災害補償法に基づく地方公務員災害補償基金が行う災害補償については、常時職員の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて12月を超えるに至った日以後引き続き勤務する者は適用されます。要件に該当する会計年度任用職員について、確実な加入を求めます。

なお、以下の要件をすべて満たす会計年度任用職員については、2022年10月から地共済組合員として短期給付・福祉事業が適用されています。

- ・ 週の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 賃金の月額が8.8万円以上であること
- ・ 雇用期間が1年以上見込まれること
- ・ 学生でないこと

ii 厚生年金保険および健康保険

また、上記 i に該当する会計年度任用職員のうち共済長期（第 3 号厚生年金被保険者）以外の職員は、すべての自治体において、厚生年金保険の対象となります。

なお、厚生年金保険の被保険者資格については、「有期の雇用契約又は任用が 1 日ないし数日の間を空けて再度行われる場合においても、雇用契約又は任用の終了時にあらかじめ、事業主と被保険者との間で次の雇用契約又は任用の予定が明らかであるような事実が認められるなど、事実上の使用関係が中断することなく存続していると、就労の実態に照らして判断される場合には、被保険者資格を喪失させることなく取り扱う必要」（平成 26 年 1 月 17 日付厚生労働省通知「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて」）があるとされています。

iii 災害補償

フルタイムの会計年度任用職員で 12 月までの任用の者および短時間勤務の会計年度任用職員は、労働者災害補償保険制度等により補償対象となる者（労働基準法別表第 1 に掲げる事業に従事する者等）を除き、公務災害補償法に基づき、地方公務員災害補償基金または自治体の条例により補償されることとなります。

なお、自治体が定める条例は労働災害補償および地方公務員災害補償基金による補償との均衡が法律上求められています。

iv 雇用保険

雇用保険については、以下の 3 つの要件を満たした場合、事業主は労働者の雇用保険加入手続きを行わなければなりません。

- ・ 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ・ 31 日以上継続して雇用される見込みであること
- ・ 雇用保険の適用事業所に雇用されていること

なお、職員の退職手当に関する条例の適用を受けるに至った場合には、適用を受けるに至ったときから被保険者としなないこととなります。

イ 労働安全衛生法に基づく健康診断

国の非常勤職員については、その勤務時間数が常勤職員の 1 週間の勤務時間数の 2 分の 1 以上であり、6 月以上継続勤務している場合は、健康診断およびストレスチェックの実施が義務づけられ、6 月以上の任期が定められている者が 6 月以上継続勤務していない場合であっても、健康診断の実施が努力義務とされています。

ウ 研修および厚生福利

会計年度任用職員については地方公務員法上の研修や厚生福利に関する規定が適用されることから、会計年度任用職員の従事する業務の内容や業務に伴う責任の程度に応じて、同様の対応が必要となります。

(障害者の雇用と働きやすい環境の整備)

(9) 自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているかについて、改めて点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。

(10) 障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。

- (11) 合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。また、障害者雇用促進法に基づく「障害者活躍推進計画」の作成にあたって、労働組合および当事者である障害労働者を参画させることに加えて、「障害者雇用推進者」および「障害者職業生活相談員」を選任すること。

- 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令が改正され、2024年4月1日から国及び地方公共団体に係る障害者雇用率が2.6%から3.0%（教育委員会は2.5%から2.9%）に改められました。なお、経過措置として、2026年6月30日までの間、国及び地方公共団体に係る障害者雇用率は2.8%（教育委員会は2.7%）とされています。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（促進法）では、募集・採用段階及び採用後において、障害のある人に対する合理的配慮を講ずることが義務づけられています。

- 促進法では、地方自治体の任命権者は、障害者の法定雇用率を満たさない場合には「障害者採用計画」を作成することが義務づけられています。また、法定雇用率の算定に際しては、厚生労働省の「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って行う必要があります。
- 総務省の調査によると、自治体内で障害者雇用の取組体制を整備する責任者である「障害者雇用推進者」、職場内で障害者の職業生活全般の相談に乗る「障害者職業生活相談員」については、都道府県及び指定都市ではほぼ全ての団体に選任されていますが、市区町村では約2～3割の団体に選任されていません。全自治体での選任が必要です。

（失職特例条例の制定）

- (12) 地方公務員法第28条に基づく失職の特例を条例に定めること。

- 自治体によっては、故意または重大な過失ではない、公務中または通勤中、交通事故など特例が適用される要件を限定している例がありますが、自治体では下記の通りできる限り要件を限定しない（幅広に読める）条項を盛り込むことをめざしています。職員の失職を防ぐ観点から、改めて、条例の制定状況を点検し、必要に応じて制定・改正に取り組む必要があります。また、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行うとともに、特例を「公務中の事故」等に限定している自治体についても、下記の条文への修正を求めます。

職員の分限及び懲戒に関する手続並びに効果に関する条例

以下の一文を追加する

第〇条 任命権者は、（地方公務員）法第16条第1号に該当するに至った職員のうち、その刑の執行を猶予せられた者については、情状によりその職を失わないものとする事ができる。

（改正地方自治法への対応）

- (13) 地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職員の賠償の上限として総務省が政令で定める額を条例化すること。

- 2017年に成立した改正地方自治法（2020年4月施行）で、地方公共団体の長や職員等の地方公共団体に対する損害賠償責任について、職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときは、賠償責任額の上限を定め、それ以上の額を免責することを条例で定めることができることになりました。

総務省の政令によると、職員については、損害賠償責任の原因となった行為を行った日を含む会計年度の年間給与額（扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当または寒冷地手当を除く）が基準とされています。

11. ハラスメントのない職場づくり、快適な職場づくり

- (1) あらゆるハラスメントの防止にむけ、「ガイドライン」や「要綱」を策定し、規則・服務規律等を改正すること。また、管理監督者、労働者の双方に「研修・教育」を実施し、啓発活動を行うなど、総合的な対策を講じること。
- (2) カスタマーハラスメント対策として、以下の措置を講ずること。
- ① パワハラ指針や人事院規則を踏まえたカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。
 - ② 自治労調査を踏まえて各職場の実態調査を行い、職場別の対策を具体化するよう求めます。
 - ③ 長時間の居座り等を防止するため、庁舎管理規定等の整備を求めます。
- (3) とくに、パワーハラスメント防止にむけ、以下の措置を講ずること。
- ① パワーハラスメント防止のための基本指針等を作成し、労使交渉を踏まえて、条例・規則で具体的施策を定めること。
 - ② セクシュアルハラスメントを含めたハラスメントに関する相談窓口を設置すること。
 - ③ 管理職および職員に対して、パワーハラスメントの内容およびその発生の原因や背景を含めた研修・講習等を実施すること。
- (4) L G B T Q + など性的マイノリティ者が必要とする配慮や環境整備を行うこと。

● カスタマーハラスメント対策について

いわゆるカスタマーハラスメント（以下、カスハラ）については、法律上の措置義務の対象にはなっていませんが、人事院通知（2020年4月1日／職職-141）において、使用者の責務としてカスハラに適切に対応するよう求められていることから、国家公務員との権衡を失しないようパワハラと同様の対応を求めていくべきです。

カスタマーハラスメント対策について、単独で要求書を提出する場合は、自治労本部が作成した「カスタマーハラスメントのない良好な職場をめざして」予防・対応マニュアルと「カスタマーハラスメント（悪質クレーム等）防止に関する対策指針の策定に関する要

求書（モデル）」（下記囲み）を参考に、各自治体に対策を求めます。

● ハラスメント対策について

女性活躍推進法等の一部を改正する法律が2019年5月に成立し、ハラスメント対策の強化として法改正（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）が行われ、2020年6月1日に施行（中小企業は2022年3月31日までは努力義務）されました。

パワーハラスメントの具体的な定義や、事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容については、「パワハラ防止指針」に定められており、指針を踏まえ、事業主は、防止方針の明確化と周知、苦情などに対する相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再発防止などの措置を雇用管理上講じなければならないこととされています。しかし、総務省の調査（2021年6月1日時点）によれば県、政令市を除く市区町村のおよそ3割で未措置であることが明らかとなっており、総務省も法律上の義務であることから、速やかな措置を求めています。また、国家公務員のパワハラ防止等については新たに人事院規則10-16として定められ、2020年6月1日より施行されています。地方公務員については労働施策総合推進法およびパワハラ防止指針が適用されますが、国家公務員との権衡を失しないよう人事院規則等も踏まえながらパワーハラスメント防止のための規程等を整備することが必要です。

さらに、ハラスメントの防止対策の強化に関しては（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）、セクシュアルハラスメント、性的指向・性自認に関するハラスメントやアウティング、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどは行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記することに加え、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取り扱いの禁止が法律に明記されています。

● LGBTQ+とは

LGBTQ+とは、L（レズビアン）、G（ゲイ）、B（バイセクシュアル）、T（トランスジェンダー（性同一性障害を含む心と出生時の性別が一致しない人））、Q（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、わからない人。クイア：風変わりな・奇妙なという英語圏の表現で侮蔑的にゲイを表現する言葉だったが、現在では、セクシュアルマイノリティが中心となって、あえて開き直って自身をさす言葉として使われている、この2つの頭文字。）、+は、LGBTQに含まれないすべての性自認、性的指向を包括する意味で使用する。誰もが働きやすい職場環境の実現にむけて、ハラスメントを一掃し、性差別禁止の取り組みとともに、LGBTに対する配慮や環境整備を進める必要があります。

2023年●月

●●市
市長 ●●様

●●市役所労働組合
執行委員長 ●● ●●

カスタマーハラスメント（悪質クレーム等）防止に関する対策指針の策定に関する要求書

日頃の市政運営に敬意を表します。

さて、自治労本部では2021年8月に「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査」結果を公表し、約4分の3の職員がカスタマーハラスメントの被害を受けている実態が明らかになりました。カスハラを受けた職員の3分の2が強いストレスを受けていることから、職員の健康を守るためにも対策が求められています。

地方公務員にも適用される厚生労働省の「パワハラ指針」で、「顧客等からの著しい迷惑行為により就業環境が害されることがないように配慮する」ことが求められています。人事院も2020年4月に、人事院規則10-16（パワハラ防止）を制定し、同規則の運用通知で、悪質クレームへの対応を求めており、総務省としても、この人事院規則・通知に沿った対応を各自治体に求めています。

このため、〇市においても、カスタマーハラスメント（悪質クレーム）から職員を守り、快適な職場環境を実現するため、下記の事項の実現を求めます。

記

1. カスタマーハラスメント（悪質クレーム）は職員の心身に悪影響を及ぼす可能性があることから、使用者として安全配慮義務を果たすべきであり、必要な対策を講ずること。
2. カスタマーハラスメント防止のための対応方針を策定する際には、労働組合と協議すること。
3. 対策指針等を作成する際には、次の事項について具体化すること。
 - (1) 方針の作成と周知
 - ① 市長がカスハラをなくす旨の方針を明確化して、周知・啓発すること。
 - ② 行為者に対して厳正に対処する旨の方針と対処の内容を定め、周知・啓発すること。
 - ③ 自治体出資団体や指定管理、委託先職場でもカスタマーハラスメントが発生する可能性が高いことから、自治体関連職場を含めて具体的措置を取ること。
 - (2) 相談体制の整備
 - ① 不当要求行為やカスタマーハラスメントに関する相談及び対応を担当する対策委員会もしくは担当部署を設置すること。
 - ② 相談への対応のための窓口を設置して職員に周知すること。
 - (3) 支援体制の確立
 - ① 各職場での実態調査を実施し、職場ごとに過去の問題事例を把握して、予防措置を具体化すること。
 - ② 管理職や職員を対象にした研修や防止のためのトレーニングを実施すること。
 - ③ カスタマーハラスメント発生時を含めた所属長やライン職によるサポート体制を確立すること。
 - ④ 対応職員を孤立化させないため、職員への支援体制を構築すること。とりわけ、若手職員、女性職員、会計年度任用職員などへの支援を重視すること。
 - (4) 職員へのケア
 - ① カスタマーハラスメントにあった職員のストレス対応やカウンセリングの実施など、事後のケアについて具体化すること。
 - ② 職員がカスタマーハラスメントについて相談したこと、支援を求めたこと等を理由として不利益な取り扱いをしないこと。
 - (5) 外部機関との連携
 - ① 警察への通報など、法的措置を含めた対応手順に関する対処方針を策定すること。

以上

- (5) 安全衛生委員会を月1回以上開催し、快適な職場環境の実現と健康診断の徹底を

はかること。

- (6) ストレスチェックは、すべての事業場において実施し、高ストレス者への対応をはかること。あわせて職場ごとに集計・分析を行い、職場におけるストレス要因の評価と改善をはかること。

また、メンタルヘルス不調の早期発見や未然防止にとどまらず、各種相談窓口の充実や職場復帰支援プログラム、過重労働対策やハラスメント対策など、総合的なメンタルヘルス対策を講じること。

- ストレスチェックの実施にあたっては、常時使用する労働者が50人未満の事業場については当分の間努力義務とされていますが、総務省通知において事業場の規模にかかわらず、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、すべての職員にストレスチェックを実施することとしており、地方財政措置も行われています。

12. 公共サービスの質の確保

- (1) 人件費にかかる必要な財源を確保すること。とくに会計年度任用職員の勤勉手当支給のための財源を確保すること。
- (2) 子育て・介護・医療などの社会保障分野、ライフラインや地域交通対策、大規模災害等からの復旧・復興など、増大する地方自治体の役割に見合う人員体制を確保するため、年度途中の採用および採用時期の前倒しなども含めた必要な対応をはかること。また、そのための予算を的確に反映すること。
- (3) 地方一般財源総額を確実に確保することなど、地方交付税法第17条の4を活用した総務大臣への意見の申出を行うこと。また、地方三団体などを通じ、政府に要求すること。
- (4) 頻発する災害や感染症対策さらには、高度化・多様化する地域ニーズに的確に対応するため人材の確保と育成を重視し対応をはかるとともに、ノウハウの蓄積・継承など、対人サービスを中心とする地方自治体が果たす重要性を踏まえ、民間委託のさらなる拡大を行わないこと。

委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。

- (5) 偽装請負を行わないこと。
- (6) 任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。
- (7) 災害時の業務の体制、取引先・委託先などとの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上ルール化すること。
- (8) 公共サービス水準の向上と公正労働基準の確立をはかるため、委託費の積算根拠の明確化、委託料の引き上げなどの予算を確保すること。

(9) 公契約条例を制定すること。

- 会計年度任用職員の勤勉手当支給に係る財源について、総務大臣は「必要な経費について、支給に向け各自治体に対する調査を考えている。その結果を踏まえて地方財政措置をしっかりと検討する」（2023年4月13日衆議院総務委員会）との考えを示しています。なお、附帯決議においても、適切な給与決定にむけた助言、必要となる財源の確保等について盛り込まれました。

この間、制度開始時の2020年地財計画には勤勉手当の支給等に係る経費として1,690億円、さらに2021年度には支給月数が増加する分の経費として651億円が上乗せされた経緯を踏まえ、2024年度地財計画においても確実な計上を求め、本部は総務省・国会対策に取り組めます。

単組においても、この間の地財計画上の措置と総務大臣答弁を踏まえ、勤勉手当支給財源の確保を求めます。

人員確保要求チェックリスト

2023年4月1日時点見込（または2022年4月1日時点） 実質配置人数（正規職員数－長期休職者）		人
	正規職員数	人
	うち長期休職者（産休、育休、病休等3カ月を超える休職者 とし、代替職員が配置されている場合には長期休職者に含まない）	人
2023年4月1日時点（または2022年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込		人
2022年度（または2021年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2023年度業務量増加見込の合計		時間 (1人あたり平均 時間)
内 訳	時間外勤務時間（不払い・持ち帰り含む）	時間 (1人あたり月平均 時間)
	2023年度から増加する業務時間見込 (例:)	時間 (1人あたり月平均 時間)
	(緊急対応業務時間等) 見込 (例:)	時間 (1人あたり月平均 時間)
2022年度（または2021年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込		日 (1人あたり平均 日)
	年間年次有給休暇目標取得日数	日 (1人あたり平均 日)

具体的要求人数（正規職員として）		人
	会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	人
	時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計＋

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

人員要求のポイント

- ①チェックリストを活用して係（担当）ごとに、2023年4月1日（または2022年4月1日）の配置人員と、2022年度の長期休職者数や時間外勤務時間（見込）と23年度の増加業務見込を点検し、事務事業に見合った人数を要求します。また、常勤職員と同等の職務内容、責任の程度といった勤務実態の会計年度任用職員等については正規化を求めます。
- ②各係（担当）からの要求を課や部で集約し、定数や減員の現状を踏まえ、課や部での要求人員を決定します。
- ③各課や部の要求に基づいて単組で要求書を作成し、次年度の採用に向けて当局と交渉します。
※退職者および再任用予定者の人数を考慮して要求を作成しましょう。

【記入例】 人員確保要求チェックリスト

2023年4月1日時点（または2022年4月1日時点） 実質配置人数(正規職員数－長期休職者)	5人
正規職員数	6人
うち長期休職者	1人
2023年4月1日時点（または2022年4月1日時点） 会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込	1人
2022年度（または2021年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2023年度業務量増加見込の合計	2100時間 (1人あたり平均 420 時間)
内訳 時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	1500時間 (1人あたり月平均 25 時間)
2023年度から増加する業務時間見込 (例: A係からB係へ担当替え)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
緊急対応業務時間見込 (例: 豪雨等災害業務)	300時間 (1人あたり月平均 5 時間)
2022年度（または2021年度） 実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込	50日 (1人あたり平均 10 日)
年間年次有給休暇目標取得日数	100日 (1人あたり平均 20 日)

具体的要求人数(正規職員として)	2人
会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	1人
時間外相当分から要求する人数 ※下記計算式参照	1人

●時間外相当分の計算式

(年間時間外勤務時間等の合計＋

《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

上記を計算式にあてはめると

(2100時間 ＋ 《100日－50日》×7.75時間)÷1860時間＝1.337≒1

※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

職場モデルチェックリスト

	職場チェック項目	判 定 (○ or ×)	優先順位 (A・B・C)	要求書に 記載するか (○ or ×)	備考
人 員 確 保	職場の退職などに伴う欠員に対し、正規職員での補充ができていないか。				
	現在の業務を行う上で、仕事の持ち帰りをしていないのはもちろんのこと時間外を前提とした業務量になっていないか				
	質の高い公共サービスの提供を行う上で、現在の人員で行うことができるか。				
	法律で定められた年次有給休暇について取得ができていないか。				
	休暇取得時に当局責任による代替職員等の手配ができていないか。				
	さらなる住民サービスの向上を実施しようとしたとき、実施できる体制・人員が確保されているか。				
賃 金	現業職員の賃金は職務に必要とされる技能・職務遂行の困難度等、職務の内容と責任に応ずるものとなっているか。(非現業職員との格差はないか)				
	希望者全員を再任用として雇用することはもとより、現業・非現業での賃金・労働条件に格差はないか。				
	正規職員と非正規職員に賃金・労働条件の格差はないか。				
	労使合意のないまま人事評価制度の賃金反映が行われていないか。				
職 場 環 境	危険な個所が放置されている場所はないか。				
	快適な職場環境になっているか。(空調設備など)				
	休憩室・更衣室は確保されているか。				
労 働 安 全 衛 生	法令で定められている月一回の安全衛生委員会(事業所単位)の開催が行われているかどうか				
	ストレスチェックが行われていることはもとより、十分なメンタルヘルス対策が行われているか。				
	労働災害発生時に原因の究明、対策など適切な措置が行われているか。				
労 使 関 係 ル ー ル	地方労法第7条にある事項はすべて団体交渉事項になっているか。				
	労使合意に至った事項はすべて協約締結しているか。				
	36協定は結べているか。				
	職員の賃金・労働条件の変更を伴う事項は、計画変更可能の段階での事前協議が行われているか。				
そ の 他	職場・職員が業務を遂行するうえで困っていることはないか。(必要機材など)				
	現場を熟知する現業職員の意見が政策に反映できる体制が確立されているか。				
	住民の意見を無視し、コスト論のみによる民間委託等の推進を行っていないか。				
合 計					

「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」

I	「第5次組織強化・拡大のための推進計画」総括	91
1.	はじめに	91
	(1) 第5次組強計画の基本的視点	91
	(2) 自治労組織の現状（概況）	91
2.	第5次組強計画における重点課題の状況	93
	(1) 組織強化：職場を起点とした組織強化の取り組み	93
	(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	99
3.	産別財政の確立	104
	(1) 全体概況	104
	(2) 本部財政の状況と課題	105
	(3) 県本部における登録納入制度と単組組合費の状況	106
	(4) 交付金の見直し	107
	(5) 組合費の取り扱い	107
	(6) 会計コンプライアンス推進体制の確立	108
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）	109
1.	はじめに～組織の現状	109
2.	取り組みの基軸と重点課題	110
3.	基本設計と目標達成にむけた具体的取り組み方針	111
4.	産別財政の確立	122
5.	全体スケジュール	125
	単組活動 底上げシート	127

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・共有をはかっているといえ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%
自治体単組計	27,658	63.0%	26,577	61.7%	26,357	60.4%
全単組計	29,382	61.8%	28,170	61.0%	28,010	60.2%

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%にものぼっています。

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。

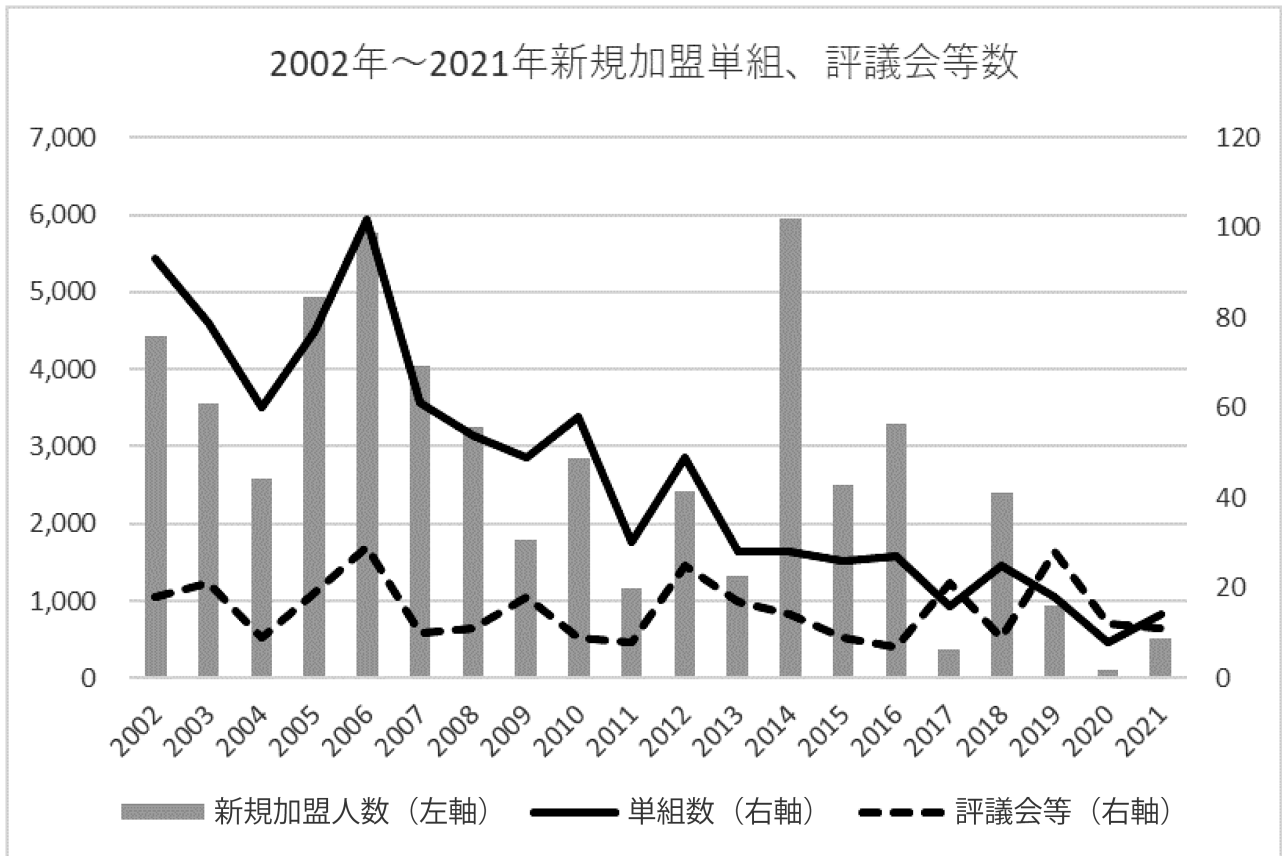
会計年度任用職員については、組合に加入している自治体と加入していない自治体では、賃金・労働条件に格差があることが明らかとなっています。自治体において、人件費抑制のために非正規労働者への置き換えが行われてきた結果、地方公務員全体の賃金抑制論や民間委託の強引な推進につながってきています。こうした問題を放置しないためにも、会計年度任用職員をはじめとする非正規労働者の処遇改善・雇用安定とともに、組織化の必要性について改めて認識を共有し、取り組みを強化していくことが必要です。

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



※ 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必要があります。

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96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、好事例の共有化を進めます。

- 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年間の中間総括も踏まえ、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

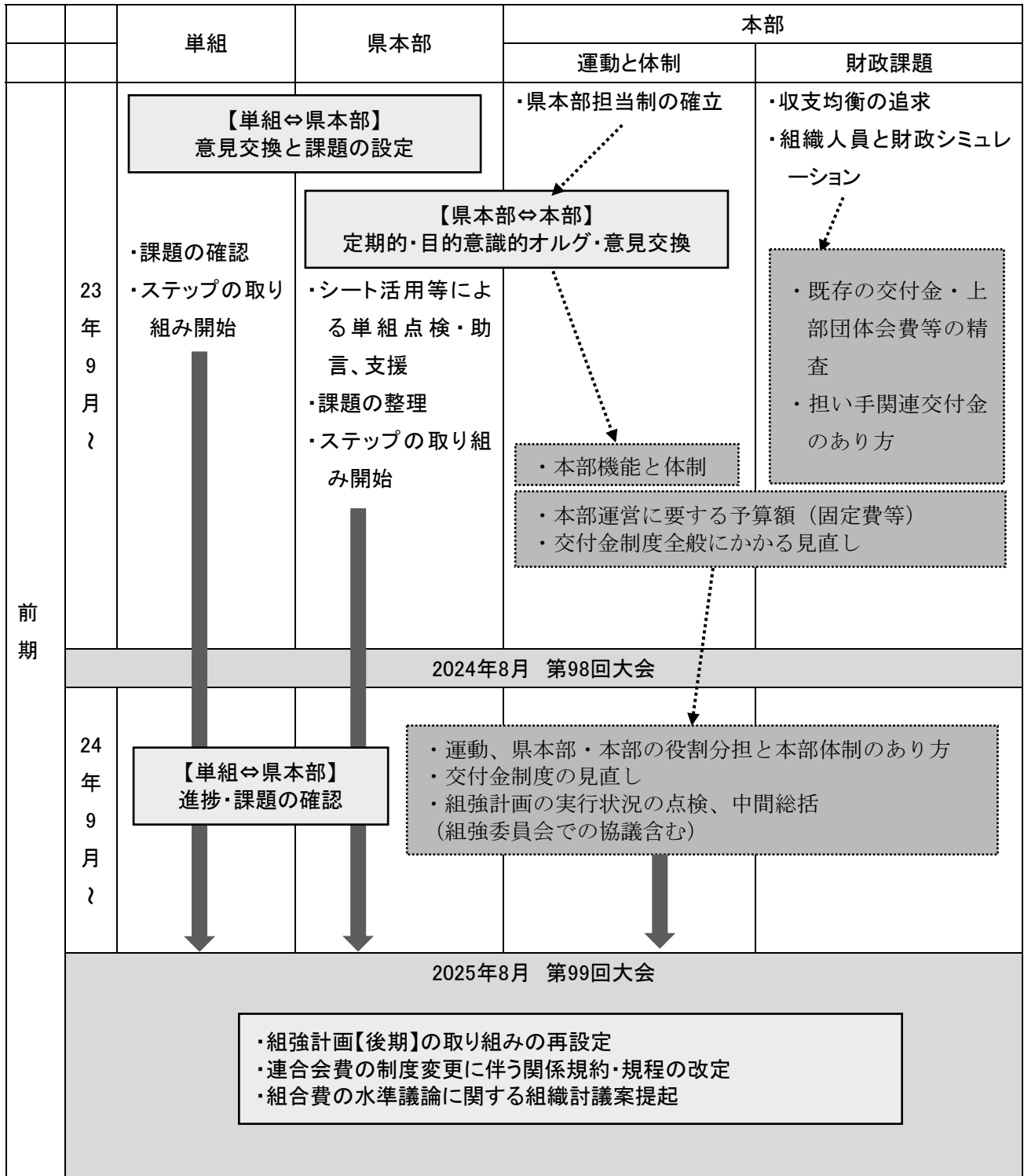
会計を適正に管理し、運営していくことは、労働組合運営の基本です。引き続き、財政の適正な執行と監査体制の強化をめざし、以下の通り取り組みを推進します。

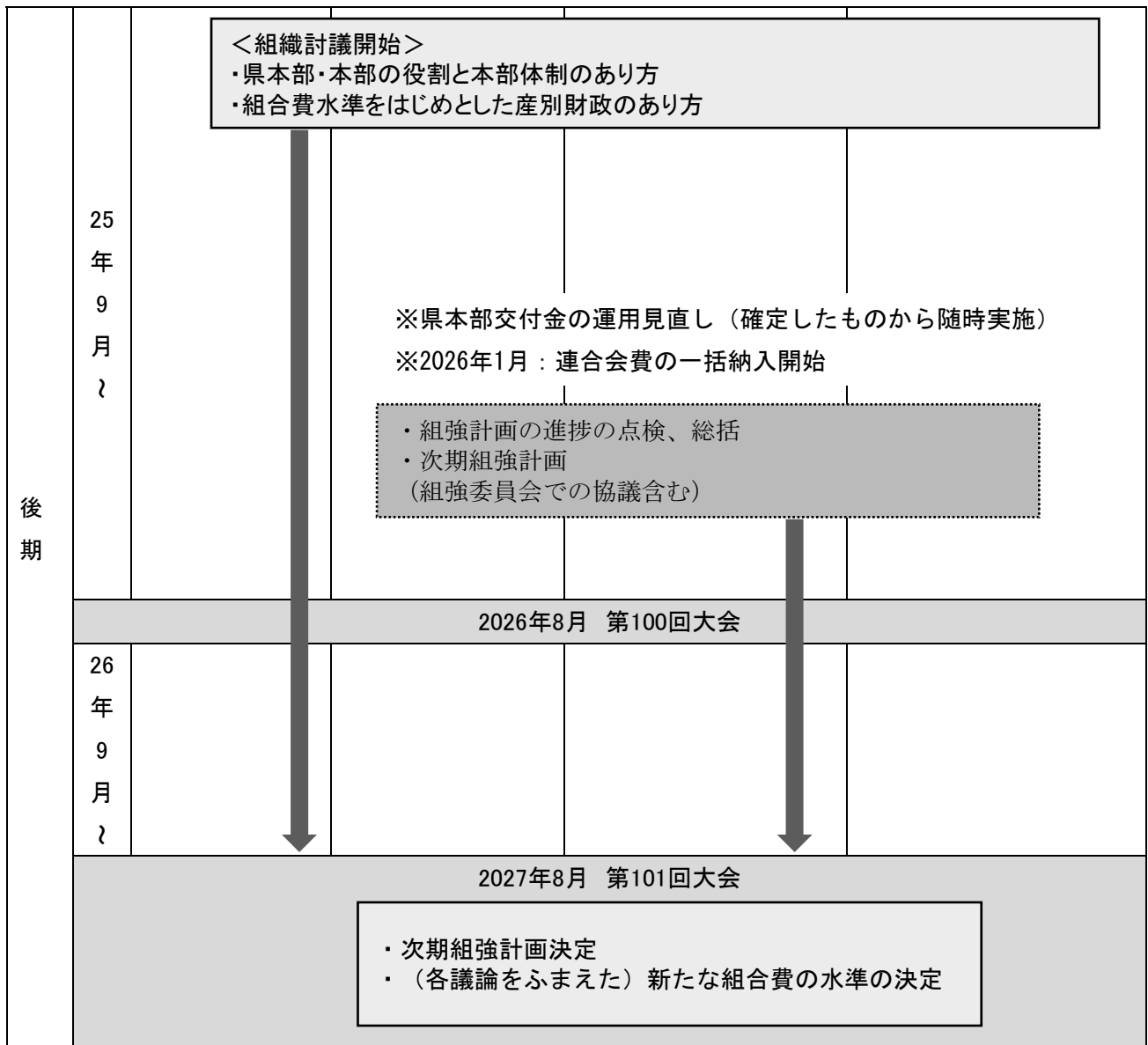
- ① 法人監査による監査を通じた会計処理水準の維持・向上に取り組みます。

- 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	・機関会議の前後など、年に2～3回	※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。
	・課題があったときなど、不定期	
	・月1回程度	
	・月1回以上	
②参加状況	・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	・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	・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	・ほぼ前年踏襲	※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。
	・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	
②要求項目の確定	・政策要求なども盛り込んでいる	
	・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	・要求書提出時のみ	※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。
	・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	
②交渉への組合側の参加者	・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	・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	・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	・組合員の半分以上	
	・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す。
	・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	・組合員の半分以上	
	・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「見せる化」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	・1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
	・2年など複数年	
②交代	・(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	

	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<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「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	<ul style="list-style-type: none"> ・共済は(ほぼ)未加入 ・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 	※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。
②ろうきん	<ul style="list-style-type: none"> ・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」

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、生き生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	達成の後は、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	達成の後は、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

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ことが必要です。

(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

2024年度一般会計・特別会計予算

目 次

2024年度一般会計・特別会計予算について	157
1. 2024年度一般会計予算	163
(1) 2024年度一般会計予算総括表	163
(2) 2024年度一般会計予算	164
(3) 組合費・闘争資金収入見込み明細表	172
(4) 交付金明細表	177
(5) 第97回定期大会関連必要経費	180
2. 救援会計予算	181
3. 財政安定化資金会計予算	183
4. 自治労基金会計予算	184
5. カンパ会計予算	185
6. 自治労役職員互助年金特別会計予算	187
7. 公営競技評議会特別会計予算	188
8. 都市公共交通評議会労組事業特別会計予算	189
9. 自治労会館特別会計予算	190

2024年度一般会計・特別会計予算について

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

2023年6月1日を基準とする登録納入確定作業の結果、自治労登録組合員数は、690,519人で、前年度の707,495人から△16,976人、△2.4%となりました。これにより、組合費収入は54億6,126万円で、前年度56億237万円より1億4,111万円の減収となりました。

右表は「2024年度一般会計予算(案)」からの抜粋です。総収入70億7,451万円のうち、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60億4,837万円の見込みです。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62億6,237万円で、2億1,399万円の不足となり、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)	7,074,518,684
うち繰越金(b)	1,026,141,004
① 純粋な収入 ((a)-(b))	6,048,377,680
総支出(c)	7,074,518,684
うち財政安定化資金会計繰出金(d)	357,038,084
うち予備費(e)	455,105,466
② 純粋な支出 ((c)-(d)-(e))	6,262,375,134
①-② 純粋な収支	△ 213,997,454

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

2. 組合費等について

2023年度の登録納入確定は、前年度比△2.4%、16,976人減の690,519人となり、前年度に引き続き全県本部で登録数が減少し、はじめて全体で70万人を下回る結果となりました。主な減少要因は、退職者や脱退者が増加している一方で、新規採用者の組織化が進んでいないこと、加えて会計年度任用職員の組織化と再任用者の組織化も低調にとどまっていることなどがあげられます。

第6次組織強化・拡大のための推進計画（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するとしています。

2024年度の組合費水準は、引き続き「月

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年度期末で約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使途決定済）。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。

額570円、闘争資金は年額3,000円」とし、収支均衡を大前提とした執行をめざします。

一方で、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・拡大のための推進計画（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に

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。

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 2023年6月1日を基準とする登録納入確定の結果、自治労登録組合員数は690,519人となりました。組合費収入は54億6,126万円で、前年度から△2.5%、1億4,111万円減少しました。
- 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70億7,451万円の見込みです。前年度より8,221万円増加しています。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1億4,111万円減少しました。

<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△3.5%、1,215万円減の3億3,903万円です。委嘱・手数料(項)/人材派遣(目)ならびにシステム費(項)/システム運用(目)が増額したためです。
- 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を除くと、
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 旅費は全体で前年比△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 交付金は全体で前年比△4.0%、
7,554万円減の18億1,795万円です。

ア 県本部強化交付金等(目)は登
録納入確定作業の結果、3億
9,307万円で、2,411万円の減少で
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 上部団体等会費は全体で前年比△
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5億4,760万円です。

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
5,703万円繰り出します。

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、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、4億5,510万円です。

(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3億5,703万円、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、収入合計は26億5,283万円です。
- 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、労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) カンパ会計

- 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、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、エフアジヤパンや協力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

(1) 2024年度一般会計予算総括表

<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(%)	構成比(%)	説 明
組合費	5,461,265,600	5,602,377,760	△ 141,112,160	△ 2.5	77.2	
力ンパ収	0	0	0	-	0.0	
雑収	610,000	600,000	10,000	1.7	0.0	
全労済手数料	1,500,000	1,725,000	△ 225,000	△ 13.0	0.0	
固定資産取崩収	379,221,000	353,330,000	25,891,000	7.3	5.4	
貸付金返済収	360,000	5,000,000	△ 4,640,000	△ 92.8	0.0	
繰入金	100,000,000	0	100,000,000	-	1.4	
負担金	83,200,000	84,200,000	△ 1,000,000	△ 1.2	1.2	
共闘協力金収	22,221,080	23,229,080	△ 1,008,000	△ 4.3	0.3	
繰越金	1,026,141,004	921,841,623	104,299,381	11.3	14.5	
合 計	7,074,518,684	6,992,303,463	82,215,221	1.2	100.0	

<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(%)	説 明
人事件費	1,155,653,600	1,150,416,138	5,237,462	0.5	16.3	
社会業務費	339,038,846	351,197,836	△ 12,158,990	△ 3.5	4.8	
専門局費	138,272,140	149,760,505	△ 11,488,365	△ 7.7	2.0	
上部団体動員費	747,705,530	820,183,960	△ 72,478,430	△ 8.8	10.6	
危機管理対策費	30,000,000	0	30,000,000	-	0.4	
旅費	1,500,000	4,260,000	△ 2,760,000	△ 64.8	0.0	
交付金	67,000,000	83,115,000	△ 16,115,000	△ 19.4	0.9	
共闘協力金支出	1,817,955,470	1,893,504,441	△ 75,548,971	△ 4.0	25.7	
離籍専従役員補償金	22,221,080	23,229,080	△ 1,008,000	△ 4.3	0.3	
上部団体等会費	400,255,000	520,000,000	△ 119,745,000	△ 23.0	5.7	
渉外費	1,007,594,653	1,022,687,683	△ 15,093,030	△ 1.5	14.2	
長期貸付金支出	5,267,000	5,267,000	0	0.0	0.1	
繰出金	0	0	0	-	0.0	
積立金支出	547,608,084	122,383,524	425,224,560	347.5	7.7	
固定資産計上支出	255,802,235	323,056,410	△ 67,254,175	△ 20.8	3.6	
寄附金	500,000	500,000	0	0.0	0.0	
租税公課	75,939,580	76,566,344	△ 626,764	△ 0.8	1.1	
過年度支出金	7,100,000	7,890,000	△ 790,000	△ 10.0	0.1	
雑損	0	0	0	-	0.0	
財政安定化資金事業	0	0	0	-	0.0	
予備費	455,105,466	438,285,542	16,819,924	3.8	6.4	
合 計	7,074,518,684	6,992,303,463	82,215,221	1.2	100.0	

(2) 2024年度一般会計予算

<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	項 目					
組合費		5,461,265,600	5,602,377,760	△ 141,112,160	△ 2.5	登録人員690,519人、納入人員550,544人
	組合費	5,461,265,600	5,602,377,760	△ 141,112,160	△ 2.5	
	組合費	3,796,245,600	3,894,335,760	△ 98,090,160	△ 2.5	
	闘争資金	1,665,020,000	1,708,042,000	△ 43,022,000	△ 2.5	
カンパ収入		0	0	0	—	
	カンパ収入	0	0	0	—	
	カンパ収入	0	0	0	—	
雑収入		610,000	600,000	10,000	1.7	
	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		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	
	全労済手数料	1,500,000	1,725,000	△ 225,000	△ 13.0	
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	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		360,000	5,000,000	△ 4,640,000	△ 92.8	
	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	0	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		100,000,000	0	100,000,000	—	
	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		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	
	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	—	

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	項 目					
共闘協力金収入		22,221,080	23,229,080	△ 1,008,000	△ 4.3	
	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	
繰越金		1,026,141,004	921,841,623	104,299,381	11.3	
	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	
合 計		7,074,518,684	6,992,303,463	82,215,221	1.2	

<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	項 目					
人件費		1,155,653,600	1,150,416,138	5,237,462	0.5	退職金除く2024年度 1,033,213,600円 (2023年度 1,066,886,138円) △33,672,538円 (△3.2%)
	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	
	役職員貸付金支出	1,000,000	1,000,000	0	0.0	
事務費		339,038,846	351,197,836	△ 12,158,990	△ 3.5	
	消耗品費	8,340,600	8,430,600	△ 90,000	△ 1.1	
	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	

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	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	32,332,000	30,532,032	1,799,968	5.9	
	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	10,700,000	6,376,000	4,324,000	67.8	
	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	
	会議費	138,272,140	149,760,505	△ 11,488,365	△ 7.7	
	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	

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	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	
		春闘討論集会費	3,850,000	3,850,000	0	0.0	
	隔年会議・集会費		4,870,100	41,502,000	△ 36,631,900	△ 88.3	
		連合大会費	3,070,100	0	3,070,100	—	
		自治研集会費	1,800,000	41,502,000	△ 39,702,000	△ 95.7	
専門局費			747,705,530	820,183,960	△ 72,478,430	△ 8.8	※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%)
	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・人勸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	

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	項 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	さようなら原発、5.3憲法集会動員費を上部団体動員費へ移行
	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・人勸中央行動(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

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	項 目					
交付金		1,817,955,470	1,893,504,441	△ 75,548,971	△ 4.0	
	交付金	1,102,455,470	1,200,204,441	△ 97,748,971	△ 8.1	
	県本部強化交付金等	393,078,010	417,192,835	△ 24,114,825	△ 5.8	
	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	2023年度以降4年間の時限的増額の2年目。2026年度予算まで
	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	2023年度限り
	ネットワーク構築支援交付金(時限)	12,000,000	12,000,000	0	0.0	2024年度まで
	専従役員補償交付金	715,500,000	693,300,000	22,200,000	3.2	
	離籍専従役員賃金補助交付金	572,700,000	544,500,000	28,200,000	5.2	
	休職専従役員等補償交付金	142,800,000	148,800,000	△ 6,000,000	△ 4.0	2023/6該当者238人
共闘協力金支出		22,221,080	23,229,080	△ 1,008,000	△ 4.3	
	共闘協力金支出	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	
	P S I 会費	104,022,500	97,587,000	6,435,500	6.6	
	I T F 会費	4,349,313	3,817,483	531,830	13.9	
	共闘団体会費	157,998,440	162,193,200	△ 4,194,760	△ 2.6	
	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	2023.5より還元金200万円
渉外費		5,267,000	5,267,000	0	0.0	

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	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		547,608,084	122,383,524	425,224,560	347.5	
		繰出金	547,608,084	122,383,524	425,224,560	347.5	
		救援会計繰出金	0	0	0	—	
		財政安定化資金会計繰出金	357,038,084	5,000,000	352,038,084	7,040.8	
		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
		役職員退職金積立支出	100,397,180	146,038,410	△ 45,641,230	△ 31.3	
		離籍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	
	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	—	
		為替差損	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	—	

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	項	目					
	予備費		455,105,466	438,285,542	16,819,924	3.8	予備費目安＝組合費収入×1/12＝455,105,466円
	予備費		455,105,466	438,285,542	16,819,924	3.8	
		予備費	455,105,466	438,285,542	16,819,924	3.8	
	合	計	7,074,518,684	6,992,303,463	82,215,221	1.2	

(3) 組合費・闘争資金収入見込み明細表

(単位：円)

組 合 費	2023/6～9	2023/10～2024/5	合 計
		1,285,764,960	2,510,480,640
闘 争 資 金	6 月	11 月	
	563,932,000	1,101,088,000	1,665,020,000
			5,461,265,600

<組合費収入見込み明細表>

① 組合費：2023年6月～9月（4ヵ月分）

(単位：円)

地連	県本部	登録人員	納入人員	組合費		交付金(注1)	
				月単価	2023/6～9	月単価(1/15)	2023/6～9(4/15)
北海道	北海道	42,718	34,174	19,479,180	77,916,720	1,507,324	6,029,296
東	青森	8,329	6,663	3,797,910	15,191,640	280,079	1,120,316
	岩手	5,517	4,413	2,515,410	10,061,640	222,056	888,224
	宮城	13,167	10,533	6,003,810	24,015,240	397,700	1,590,800
	秋田	9,801	7,840	4,468,800	17,875,200	320,456	1,281,824
	山形	15,310	12,248	6,981,360	27,925,440	230,748	922,992
北	福島	16,998	13,598	7,750,860	31,003,440	311,600	1,246,400
	新潟	24,528	19,622	11,184,540	44,738,160	938,244	3,752,976
関東	群馬	18,402	14,721	8,390,970	33,563,880	1,151,116	4,604,464
	栃木	14,539	11,631	6,629,670	26,518,680	433,288	1,733,152
	茨城	12,105	9,661	5,506,770	22,027,080	108,076	432,304
	埼玉	7,748	6,057	3,452,490	13,809,960	454,936	1,819,744
	東京	55,947	44,727	25,494,390	101,977,560	3,624,072	14,496,288
	千葉	12,233	9,760	5,563,200	22,252,800	549,236	2,196,944
	神奈川	30,731	24,508	13,969,560	55,878,240	1,011,880	4,047,520
	山梨	8,274	6,619	3,772,830	15,091,320	141,532	566,128
北信	長野	20,788	16,630	9,479,100	37,916,400	633,368	2,533,472
	富山	11,778	9,422	5,370,540	21,482,160	233,208	932,832
	石川	11,501	9,200	5,244,000	20,976,000	258,628	1,034,512
	福井	8,011	6,384	3,638,880	14,555,520	216,152	864,608
東海	静岡	16,428	13,036	7,430,520	29,722,080	122,180	488,720
	愛知	16,819	13,365	7,618,050	30,472,200	518,896	2,075,584
	岐阜	12,286	9,828	5,601,960	22,407,840	376,380	1,505,520
	三重	15,791	12,632	7,200,240	28,800,960	105,288	421,152
近畿	滋賀	7,613	6,059	3,453,630	13,814,520	364,736	1,458,944
	京都	5,995	4,784	2,726,880	10,907,520	92,004	368,016
	奈良	7,024	5,608	3,196,560	12,786,240	154,324	617,296
	和歌山	9,268	7,414	4,225,980	16,903,920	154,160	616,640
	大阪	32,192	25,680	14,637,600	58,550,400	2,297,148	9,188,592
	兵庫	30,978	24,727	14,094,390	56,377,560	1,824,729	7,298,916
中国	岡山	7,842	6,273	3,575,610	14,302,440	286,508	1,146,032
	広島	17,481	13,936	7,943,520	31,774,080	787,364	3,149,456
	鳥取	8,118	6,494	3,701,580	14,806,320	309,468	1,237,872
	島根	11,112	8,889	5,066,730	20,266,920	161,376	645,504
	山口	11,413	9,111	5,193,270	20,773,080	268,304	1,073,216
四国	香川	10,779	8,623	4,915,110	19,660,440	523,652	2,094,608
	徳島	9,905	7,911	4,509,270	18,037,080	362,932	1,451,728
	愛媛	3,189	2,483	1,415,310	5,661,240	318,488	1,273,952
	高知	6,455	5,083	2,897,310	11,589,240	219,760	879,040
九州	福岡	24,756	19,701	11,229,570	44,918,280	1,012,044	4,048,176
	佐賀	8,490	6,778	3,863,460	15,453,840	99,712	398,848
	長崎	10,663	8,494	4,841,580	19,366,320	713,236	2,852,944
	大分	12,804	10,243	5,838,510	23,354,040	295,856	1,183,424
	宮崎	10,003	8,002	4,561,140	18,244,560	259,054	1,036,216
	熊本	13,875	11,100	6,327,000	25,308,000	322,424	1,289,696
	鹿児島	16,932	13,545	7,720,650	30,882,600	465,432	1,861,728
	沖縄	10,807	8,645	4,927,650	19,710,600	211,068	844,272
社保労連		7,829	6,263	3,569,910	14,279,640	823,608	3,294,432
全国一般/3労組(注2)		1,951	597	340,290	1,361,160	0	0
直属支部		272	217	123,690	494,760	0	0
合計		707,495	563,932	321,441,240	1,285,764,960	26,473,830	105,895,320

(注1) 交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

(注2) 全国一般/3労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

② 組合費：2023年10月～2024年5月（8ヵ月分）

(単位：円)

地連	県本部	登録人員	納入人員	組合費		交付金（注1）	
				月単価	2023/10～2024/5	月単価(1/15)	2023/10～2024/5(8/15)
北海道	北海道	41,772	33,417	19,047,690	152,381,520	1,500,764	12,006,112
東	青森	8,142	6,513	3,712,410	29,699,280	286,967	2,295,736
	岩手	5,364	4,291	2,445,870	19,566,960	207,624	1,660,992
	宮城	12,747	10,197	5,812,290	46,498,320	393,272	3,146,176
	秋田	9,665	7,732	4,407,240	35,257,920	321,440	2,571,520
	山形	15,083	12,066	6,877,620	55,020,960	220,908	1,767,264
北	福島	16,834	13,467	7,676,190	61,409,520	328,492	2,627,936
	新潟	23,512	18,809	10,721,130	85,769,040	882,648	7,061,184
関東	群馬	17,516	14,012	7,986,840	63,894,720	987,280	7,898,240
	栃木	14,244	11,395	6,495,150	51,961,200	400,652	3,205,216
	茨城	11,993	9,573	5,456,610	43,652,880	103,812	830,496
	埼玉	7,473	5,852	3,335,640	26,685,120	470,680	3,765,440
	東京	54,629	43,677	24,895,890	199,167,120	3,630,796	29,046,368
	千葉	12,040	9,606	5,475,420	43,803,360	519,224	4,153,792
	甲斐	30,318	24,190	13,788,300	110,306,400	1,004,500	8,036,000
北信	山梨	8,166	6,532	3,723,240	29,785,920	125,788	1,006,304
	長野	20,598	16,478	9,392,460	75,139,680	618,444	4,947,552
	富山	11,574	9,259	5,277,630	42,221,040	228,124	1,824,992
	石川	11,076	8,860	5,050,200	40,401,600	246,656	1,973,248
東海	福井	7,988	6,368	3,629,760	29,038,080	247,148	1,977,184
	静岡	16,253	12,920	7,364,400	58,915,200	107,748	861,984
	愛知	14,986	11,912	6,789,840	54,318,720	590,892	4,727,136
	岐阜	12,146	9,716	5,538,120	44,304,960	371,952	2,975,616
近畿	三重	15,497	12,397	7,066,290	56,530,320	115,784	926,272
	滋賀	7,401	5,895	3,360,150	26,881,200	353,912	2,831,296
	京都	5,758	4,598	2,620,860	20,966,880	74,128	593,024
	奈良	6,808	5,435	3,097,950	24,783,600	135,464	1,083,712
	和歌山	9,158	7,326	4,175,820	33,406,560	149,568	1,196,544
畿中	大阪	31,260	24,943	14,217,510	113,740,080	2,217,772	17,742,176
	兵庫	29,450	23,510	13,400,700	107,205,600	1,697,498	13,579,984
	岡山	7,826	6,260	3,568,200	28,545,600	298,316	2,386,528
	広島	17,311	13,815	7,874,550	62,996,400	829,676	6,637,408
国	鳥取	8,074	6,459	3,681,630	29,453,040	348,336	2,786,688
	島根	11,055	8,844	5,041,080	40,328,640	153,176	1,225,408
	山口	11,328	9,047	5,156,790	41,254,320	254,036	2,032,288
	香川	10,569	8,455	4,819,350	38,554,800	516,764	4,134,112
四国	徳島	9,820	7,844	4,471,080	35,768,640	310,616	2,484,928
	愛媛	3,021	2,366	1,348,620	10,788,960	248,952	1,991,616
	高知	6,280	4,949	2,820,930	22,567,440	197,292	1,578,336
	福岡	24,032	19,129	10,903,530	87,228,240	838,532	6,708,256
九州	佐賀	8,434	6,738	3,840,660	30,725,280	94,792	758,336
	長崎	10,324	8,227	4,689,390	37,515,120	684,044	5,472,352
	大分	12,751	10,200	5,814,000	46,512,000	286,672	2,293,376
	宮崎	9,777	7,821	4,457,970	35,663,760	257,545	2,060,360
	熊本	13,708	10,966	6,250,620	50,004,960	327,672	2,621,376
	鹿児島	16,628	13,302	7,582,140	60,657,120	463,464	3,707,712
	沖縄	10,571	8,456	4,819,920	38,559,360	209,264	1,674,112
社保労連		7,429	5,943	3,387,510	27,100,080	811,800	6,494,400
全国一般/3労組（注2）		1,877	575	327,750	2,622,000	0	0
直属支部		253	202	115,140	921,120	0	0
合計		690,519	550,544	313,810,080	2,510,480,640	25,670,886	205,367,088

（注1）交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

（注2）全国一般/3労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

<闘争資金収入見込み明細表>

① 2023年6月 闘争資金

(@1,000円)

(単位：円)

地連	県本部	納入人員	闘争資金 (6月)	交付金(注1) (1/15)
北海道	北海道	34,174	34,174,000	1,507,324
東	青森	6,663	6,663,000	280,079
	岩手	4,413	4,413,000	222,056
	宮城	10,533	10,533,000	397,700
	秋田	7,840	7,840,000	320,456
	山形	12,248	12,248,000	230,748
北	福島	13,598	13,598,000	311,600
	新潟	19,622	19,622,000	938,244
	群馬	14,721	14,721,000	1,151,116
東	栃木	11,631	11,631,000	433,288
	茨城	9,661	9,661,000	108,076
	埼玉	6,057	6,057,000	454,936
	東京	44,727	44,727,000	3,624,072
	千葉	9,760	9,760,000	549,236
甲	神奈川	24,508	24,508,000	1,011,880
	山梨	6,619	6,619,000	141,532
北	長野	16,630	16,630,000	633,368
	富山	9,422	9,422,000	233,208
	石川	9,200	9,200,000	258,628
	福井	6,384	6,384,000	216,152
東	静岡	13,036	13,036,000	122,180
	愛知	13,365	13,365,000	518,896
	岐阜	9,828	9,828,000	376,380
	三重	12,632	12,632,000	105,288
近	滋賀	6,059	6,059,000	364,736
	京都	4,784	4,784,000	92,004
	奈良	5,608	5,608,000	154,324
	和歌山	7,414	7,414,000	154,160
	大阪	25,680	25,680,000	2,297,148
	兵庫	24,727	24,727,000	1,824,729
中	岡山	6,273	6,273,000	286,508
	広島	13,936	13,936,000	787,364
	鳥取	6,494	6,494,000	309,468
	島根	8,889	8,889,000	161,376
	山口	9,111	9,111,000	268,304
四	香川	8,623	8,623,000	523,652
	徳島	7,911	7,911,000	362,932
	愛媛	2,483	2,483,000	318,488
	高知	5,083	5,083,000	219,760
九	福岡	19,701	19,701,000	1,012,044
	佐賀	6,778	6,778,000	99,712
	長崎	8,494	8,494,000	713,236
	大分	10,243	10,243,000	295,856
	宮崎	8,002	8,002,000	259,054
	熊本	11,100	11,100,000	322,424
	鹿児島	13,545	13,545,000	465,432
	沖縄	8,645	8,645,000	211,068
社保労連		6,263	6,263,000	823,608
全国一般/3労組(注2)		597	597,000	0
直属支部		217	217,000	0
合計		563,932	563,932,000	26,473,830

(注1) 交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

(注2) 全国一般/3労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

② 2023年11月 闘争資金

(@2,000円)

(単位：円)

地連	県本部	納入人員	闘争資金 (11月)	交付金(注1) (1/15)	交付金 (2/15)
北海道	北海道	33,417	66,834,000	1,500,764	3,001,528
東	青森	6,513	13,026,000	286,967	573,934
	岩手	4,291	8,582,000	207,624	415,248
	宮城	10,197	20,394,000	393,272	786,544
	秋田	7,732	15,464,000	321,440	642,880
	山形	12,066	24,132,000	220,908	441,816
北	福島	13,467	26,934,000	328,492	656,984
	新潟	18,809	37,618,000	882,648	1,765,296
	群馬	14,012	28,024,000	987,280	1,974,560
東	栃木	11,395	22,790,000	400,652	801,304
	茨城	9,573	19,146,000	103,812	207,624
	埼玉	5,852	11,704,000	470,680	941,360
	東京	43,677	87,354,000	3,630,796	7,261,592
	千葉	9,606	19,212,000	519,224	1,038,448
	神奈川	24,190	48,380,000	1,004,500	2,009,000
甲	山梨	6,532	13,064,000	125,788	251,576
	長野	16,478	32,956,000	618,444	1,236,888
	富山	9,259	18,518,000	228,124	456,248
	石川	8,860	17,720,000	246,656	493,312
北	福井	6,368	12,736,000	247,148	494,296
	静岡	12,920	25,840,000	107,748	215,496
	愛知	11,912	23,824,000	590,892	1,181,784
東	岐阜	9,716	19,432,000	371,952	743,904
	三重	12,397	24,794,000	115,784	231,568
	滋賀	5,895	11,790,000	353,912	707,824
	京都	4,598	9,196,000	74,128	148,256
畿	奈良	5,435	10,870,000	135,464	270,928
	和歌山	7,326	14,652,000	149,568	299,136
	大阪	24,943	49,886,000	2,217,772	4,435,544
	兵庫	23,510	47,020,000	1,697,498	3,394,996
	岡山	6,260	12,520,000	298,316	596,632
中	広島	13,815	27,630,000	829,676	1,659,352
	鳥取	6,459	12,918,000	348,336	696,672
	島根	8,844	17,688,000	153,176	306,352
	山口	9,047	18,094,000	254,036	508,072
四	香川	8,455	16,910,000	516,764	1,033,528
	徳島	7,844	15,688,000	310,616	621,232
	愛媛	2,366	4,732,000	248,952	497,904
	高知	4,949	9,898,000	197,292	394,584
九	福岡	19,129	38,258,000	838,532	1,677,064
	佐賀	6,738	13,476,000	94,792	189,584
	長崎	8,227	16,454,000	684,044	1,368,088
	大分	10,200	20,400,000	286,672	573,344
	宮崎	7,821	15,642,000	257,545	515,090
	熊本	10,966	21,932,000	327,672	655,344
	鹿児島	13,302	26,604,000	463,464	926,928
	沖縄	8,456	16,912,000	209,264	418,528
社保労連		5,943	11,886,000	811,800	1,623,600
全国一般/3労組(注2)		575	1,150,000	0	0
直属支部		202	404,000	0	0
合計		550,544	1,101,088,000	25,670,886	51,341,772

(注1) 交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

(注2) 全国一般/3労組は、石川、福井、岐阜の全国一般地方労組

(4) 交付金明細表

① 交付金集計表：2023年6月～2024年5月

(単位：円)

地連	県本部	2023/6～9	2023/10～2024/5	2024年度 計
北海道	北海道	7,536,620	15,007,640	22,544,260
東	青森	1,400,395	2,869,670	4,270,065
	岩手	1,110,280	2,076,240	3,186,520
	宮城	1,988,500	3,932,720	5,921,220
	秋田	1,602,280	3,214,400	4,816,680
	山形	1,153,740	2,209,080	3,362,820
北	福島	1,558,000	3,284,920	4,842,920
	新潟	4,691,220	8,826,480	13,517,700
	群馬	5,755,580	9,872,800	15,628,380
東	栃木	2,166,440	4,006,520	6,172,960
	茨城	540,380	1,038,120	1,578,500
	埼玉	2,274,680	4,706,800	6,981,480
	東京	18,120,360	36,307,960	54,428,320
	千葉	2,746,180	5,192,240	7,938,420
甲	神奈川	5,059,400	10,045,000	15,104,400
	山梨	707,660	1,257,880	1,965,540
北	長野	3,166,840	6,184,440	9,351,280
	富山	1,166,040	2,281,240	3,447,280
	石川	1,293,140	2,466,560	3,759,700
	福井	1,080,760	2,471,480	3,552,240
東	静岡	610,900	1,077,480	1,688,380
	愛知	2,594,480	5,908,920	8,503,400
	岐阜	1,881,900	3,719,520	5,601,420
	三重	526,440	1,157,840	1,684,280
近	滋賀	1,823,680	3,539,120	5,362,800
	京都	460,020	741,280	1,201,300
	奈良	771,620	1,354,640	2,126,260
	和歌山	770,800	1,495,680	2,266,480
	大阪	11,485,740	22,177,720	33,663,460
畿	兵庫	9,123,645	16,974,980	26,098,625
	岡山	1,432,540	2,983,160	4,415,700
	広島	3,936,820	8,296,760	12,233,580
	鳥取	1,547,340	3,483,360	5,030,700
国	島根	806,880	1,531,760	2,338,640
	山口	1,341,520	2,540,360	3,881,880
	香川	2,618,260	5,167,640	7,785,900
四	徳島	1,814,660	3,106,160	4,920,820
	愛媛	1,592,440	2,489,520	4,081,960
	高知	1,098,800	1,972,920	3,071,720
九	福岡	5,060,220	8,385,320	13,445,540
	佐賀	498,560	947,920	1,446,480
	長崎	3,566,180	6,840,440	10,406,620
	大分	1,479,280	2,866,720	4,346,000
	宮崎	1,295,270	2,575,450	3,870,720
	熊本	1,612,120	3,276,720	4,888,840
	鹿児島	2,327,160	4,634,640	6,961,800
沖縄	1,055,340	2,092,640	3,147,980	
社保労連		4,118,040	8,118,000	12,236,040
全国一般/3労組		0	0	0
直属支部		0	0	0
合計		132,369,150	256,708,860	389,078,010

(注1) 交付金は組合費減免交付金、新規加盟対策交付金、地域労働運動強化交付金の合計額

② 交付金明細表：2023年6月～9月

※ 6月から9月までの組合費相殺分（4ヵ月分）＋6月闘争資金相殺分（1ヵ月分）＝5/15（5ヵ月分）

（単位：円）

地連	県本部	2023/6～2023/9				交付金/月	2023/6～9
		組合費減免交付金	新規加盟対策交付金	地域労働運動強化交付金	交付金年間計		
北海道	北海道	22,609,860	0	0	22,609,860	1,507,324	7,536,620
東	青森	3,997,500	0	203,688	4,201,188	280,079	1,400,395
	岩手	3,316,080	0	14,760	3,330,840	222,056	1,110,280
	宮城	5,965,500	0	0	5,965,500	397,700	1,988,500
	秋田	4,806,840	0	0	4,806,840	320,456	1,602,280
	山形	3,461,220	0	0	3,461,220	230,748	1,153,740
北	福島	4,312,380	0	361,620	4,674,000	311,600	1,558,000
	新潟	13,810,440	0	263,220	14,073,660	938,244	4,691,220
関東	群馬	17,266,740	0	0	17,266,740	1,151,116	5,755,580
	栃木	6,499,320	0	0	6,499,320	433,288	2,166,440
	茨城	1,621,140	0	0	1,621,140	108,076	540,380
	埼玉	6,824,040	0	0	6,824,040	454,936	2,274,680
	東京	54,361,080	0	0	54,361,080	3,624,072	18,120,360
	千葉	8,238,540	0	0	8,238,540	549,236	2,746,180
甲信	神奈川	9,943,320	0	5,234,880	15,178,200	1,011,880	5,059,400
	山梨	1,995,060	127,920	0	2,122,980	141,532	707,660
北信	長野	8,966,700	0	533,820	9,500,520	633,368	3,166,840
	富山	2,895,420	0	602,700	3,498,120	233,208	1,166,040
	石川	3,879,420	0	0	3,879,420	258,628	1,293,140
	福井	3,242,280	0	0	3,242,280	216,152	1,080,760
東海	静岡	1,832,700	0	0	1,832,700	122,180	610,900
	愛知	7,778,520	0	4,920	7,783,440	518,896	2,594,480
	岐阜	5,645,700	0	0	5,645,700	376,380	1,881,900
	三重	1,222,620	0	356,700	1,579,320	105,288	526,440
近畿	滋賀	5,333,280	137,760	0	5,471,040	364,736	1,823,680
	京都	1,380,060	0	0	1,380,060	92,004	460,020
	奈良	2,226,300	0	88,560	2,314,860	154,324	771,620
	和歌山	2,312,400	0	0	2,312,400	154,160	770,800
	大阪	34,457,220	0	0	34,457,220	2,297,148	11,485,740
中国	兵庫	26,769,720	78,720	522,504	27,370,944	1,824,729	9,123,645
	岡山	3,879,420	0	418,200	4,297,620	286,508	1,432,540
	広島	11,810,460	0	0	11,810,460	787,364	3,936,820
	鳥取	3,441,540	0	1,200,480	4,642,020	309,468	1,547,340
	島根	2,420,640	0	0	2,420,640	161,376	806,880
四国	山口	2,068,860	0	1,955,700	4,024,560	268,304	1,341,520
	香川	6,560,820	0	1,293,960	7,854,780	523,652	2,618,260
	徳島	4,108,200	0	1,335,780	5,443,980	362,932	1,814,660
	愛媛	3,094,680	0	1,682,640	4,777,320	318,488	1,592,440
九州	高知	3,070,080	226,320	0	3,296,400	219,760	1,098,800
	福岡	13,124,100	78,720	1,977,840	15,180,660	1,012,044	5,060,220
	佐賀	1,490,760	0	4,920	1,495,680	99,712	498,560
	長崎	10,696,080	0	2,460	10,698,540	713,236	3,566,180
	大分	4,051,620	0	386,220	4,437,840	295,856	1,479,280
	宮崎	3,478,440	0	407,376	3,885,816	259,054	1,295,270
州	熊本	4,728,120	0	108,240	4,836,360	322,424	1,612,120
	鹿児島	6,386,160	88,560	506,760	6,981,480	465,432	2,327,160
	沖縄	3,166,020	0	0	3,166,020	211,068	1,055,340
社保労連		12,354,120	0	0	12,354,120	823,608	4,118,040
全国一般/3労組		0	0	0	0	0	0
直属支部		0	0	0	0	0	0
合計		376,901,520	738,000	19,467,948	397,107,468	26,473,830	132,369,150

③ 交付金明細表：2023年10月～2024年5月

※ 10月から5月までの組合費相殺分（8ヵ月分）＋11月闘争資金相殺分（2ヵ月分）＝10/15（10ヵ月分）

（単位：円）

地連	県本部	2023/10～2024/5				交付金/月	2023/10～2024/5
		組合費減免交付金	新規加盟対策交付金	地域労働運動強化交付金	交付金年間計	年間計の1/15	年間計の10/15
北海道	北海道	22,511,460	0	0	22,511,460	1,500,764	15,007,640
東	青森	4,100,820	0	203,688	4,304,508	286,967	2,869,670
	岩手	3,099,600	0	14,760	3,114,360	207,624	2,076,240
	宮城	5,899,080	0	0	5,899,080	393,272	3,932,720
	秋田	4,821,600	0	0	4,821,600	321,440	3,214,400
	山形	3,313,620	0	0	3,313,620	220,908	2,209,080
北	福島	4,587,900	0	339,480	4,927,380	328,492	3,284,920
	新潟	13,010,940	0	228,780	13,239,720	882,648	8,826,480
関	群馬	14,809,200	0	0	14,809,200	987,280	9,872,800
	栃木	6,009,780	0	0	6,009,780	400,652	4,006,520
	茨城	1,557,180	0	0	1,557,180	103,812	1,038,120
	埼玉	7,060,200	0	0	7,060,200	470,680	4,706,800
	東京	54,461,940	0	0	54,461,940	3,630,796	36,307,960
甲	千葉	7,788,360	0	0	7,788,360	519,224	5,192,240
	神奈川	9,734,220	0	5,333,280	15,067,500	1,004,500	10,045,000
北	山梨	1,886,820	0	0	1,886,820	125,788	1,257,880
	長野	8,725,620	0	551,040	9,276,660	618,444	6,184,440
	富山	2,870,820	0	551,040	3,421,860	228,124	2,281,240
	石川	3,699,840	0	0	3,699,840	246,656	2,466,560
東	福井	3,707,220	0	0	3,707,220	247,148	2,471,480
	静岡	1,616,220	0	0	1,616,220	107,748	1,077,480
	愛知	8,858,460	0	4,920	8,863,380	590,892	5,908,920
海	岐阜	5,579,280	0	0	5,579,280	371,952	3,719,520
	三重	1,313,640	0	423,120	1,736,760	115,784	1,157,840
	滋賀	5,062,680	246,000	0	5,308,680	353,912	3,539,120
近	京都	1,111,920	0	0	1,111,920	74,128	741,280
	奈良	1,943,400	0	88,560	2,031,960	135,464	1,354,640
	和歌山	2,243,520	0	0	2,243,520	149,568	1,495,680
	大阪	33,266,580	0	0	33,266,580	2,217,772	22,177,720
	兵庫	24,964,080	0	498,396	25,462,476	1,697,498	16,974,980
中	岡山	4,056,540	0	418,200	4,474,740	298,316	2,983,160
	広島	12,445,140	0	0	12,445,140	829,676	8,296,760
	鳥取	3,547,320	423,120	1,254,600	5,225,040	348,336	3,483,360
	島根	2,297,640	0	0	2,297,640	153,176	1,531,760
国	山口	1,805,640	0	2,004,900	3,810,540	254,036	2,540,360
	香川	6,472,260	0	1,279,200	7,751,460	516,764	5,167,640
	徳島	3,325,920	137,760	1,195,560	4,659,240	310,616	3,106,160
四	愛媛	2,651,880	0	1,082,400	3,734,280	248,952	2,489,520
	高知	2,959,380	0	0	2,959,380	197,292	1,972,920
九	福岡	11,345,520	29,520	1,202,940	12,577,980	838,532	8,385,320
	佐賀	1,416,960	0	4,920	1,421,880	94,792	947,920
	長崎	10,260,660	0	0	10,260,660	684,044	6,840,440
	大分	3,965,520	0	334,560	4,300,080	286,672	2,866,720
	宮崎	3,488,280	0	374,904	3,863,184	257,545	2,575,450
	熊本	4,806,840	0	108,240	4,915,080	327,672	3,276,720
州	鹿児島	6,268,080	206,640	477,240	6,951,960	463,464	4,634,640
	沖縄	3,138,960	0	0	3,138,960	209,264	2,092,640
社保労連		12,177,000	0	0	12,177,000	811,800	8,118,000
全国一般/3労組		0	0	0	0	0	0
直属支部		0	0	0	0	0	0
合計		366,045,540	1,043,040	17,974,728	385,063,308	25,670,886	256,708,860

(5) 第97回定期大会関連必要経費

① 旅 費

(単位：円)

項 目	第97回大会 (函館)	第96回大会*	増 減 額	説 明
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	

② 大会費

項 目	第97回大会 (函館)	第96回大会	増 減 額	説 明
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	

*表中に記載の数字は、当初予算です。

③ 会 場 費

(単位：円)

項 目	第97回大会 (函館)	第96回大会	増 減 額	説 明
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	

④ 予 備 費

項 目	第97回大会 (函館)	第96回大会	増 減 額	説 明
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	説 明
総 合 計	64,062,500	39,396,000	24,666,500	

2. 救援会計予算

<収入の部>

(単位：円)

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
款	項					
繰入金		0	0	0	-	
	繰入金	0	0	0	-	
	繰入金	0	0	0	-	
	財政安定化繰入金	0	0	0	-	
救援弁済金		0	0	0	-	
	救援弁済金	0	0	0	-	
	保釈弁済金	0	0	0	-	
	担保弁済金	0	0	0	-	
	生活弁済金	0	0	0	-	
	住宅弁済金	0	0	0	-	
	闘争支援弁済金	0	0	0	-	
雑収入		31,000	30,000	1,000	3.3	
	雑収入	31,000	30,000	1,000	3.3	
	利息収入	31,000	30,000	1,000	3.3	
	雑収入	0	0	0	-	
繰越金		376,909,463	380,275,873	△ 3,366,410	△ 0.9	
	繰越金	376,909,463	380,275,873	△ 3,366,410	△ 0.9	
	前年度繰越金	376,909,463	380,275,873	△ 3,366,410	△ 0.9	
合計		376,940,463	380,305,873	△ 3,365,410	△ 0.9	

<支出の部>

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
款	項					
救援給付金		266,000,000	266,000,000	0	0.0	
	死亡救援金	35,000,000	35,000,000	0	0.0	
	葬祭負担金	5,000,000	5,000,000	0	0.0	
	弔慰見舞金	10,000,000	10,000,000	0	0.0	
	遺族救援金	20,000,000	20,000,000	0	0.0	
	傷病救援金	20,000,000	20,000,000	0	0.0	
	傷病見舞金	2,000,000	2,000,000	0	0.0	
	療養負担金	4,000,000	4,000,000	0	0.0	

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	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	
	救援貸付金	44,000,000	44,000,000	0	0.0	
	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	
	租税公課	50,000	50,000	0	0.0	
	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
	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	
	予備費	66,890,463	70,255,873	△ 3,365,410	△ 4.8	
	合 計	376,940,463	380,305,873	△ 3,365,410	△ 0.9	

3. 財政安定化資金会計予算

<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	366,302,945	934,526,891	△ 568,223,946	△ 60.8	
一 般 会 計	357,038,084	5,000,000	352,038,084	7,040.8	2023年度繰越金の一部
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	2,652,838,925	2,971,338,843	△ 318,499,918	△ 10.7	

<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	2,552,838,925	2,271,338,843	281,500,082	12.4	
合 計	2,652,838,925	2,971,338,843	△ 318,499,918	△ 10.7	

4. 自治労基金会計予算

<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	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	9,214,393,816	9,247,788,956	△ 33,395,140	△ 0.4	

<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	9,214,393,816	9,247,788,956	△ 33,395,140	△ 0.4	

5. カンパ会計予算

<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 項					
繰 入 金	0	0	0	-	
他 会 計 繰 入 金	0	0	0	-	
カ ン パ 収 入	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	103,621,518	142,868,179	△ 39,246,661	△ 27.5	

<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 項					
国際連帯カンパ支出	31,670,000	91,686,415	△ 60,016,415	△ 65.5	
交 付 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
連 合 愛 の カ ン パ	10,000,000	10,000,000	0	0.0	
国際救援活動費	4,000,000	61,886,415	△ 57,886,415	△ 93.5	ミャンマー、ウクライナ、スーダン支援
国際協力支援金	400,000	600,000	△ 200,000	△ 33.3	エフエフジャパン県本部プロジェクト支援ほか
エフエフジャパン助成金	13,000,000	15,000,000	△ 2,000,000	△ 13.3	
広 報 費	1,270,000	1,200,000	70,000	5.8	国際連帯カンパ宣伝物作成費等
災 害 カ ン パ 支 出	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	-	

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	項					
各 種 事 業 支 出		150,000	950,000	△ 800,000	△ 84.2	スポーツ大会長尾賞
積 立 金 支 出		0	0	0	—	
他 会 計 返 済 金 支 出		0	0	0	—	
雑 費		0	0	0	—	
予 備 費		71,801,518	50,231,764	21,569,754	42.9	
合 計		103,621,518	142,868,179	△ 39,246,661	△ 27.5	

6. 自治労役職員互助年金特別会計予算

<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÷ 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	228,371,682	232,455,184	△ 4,083,502	△ 1.8	

<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	228,371,682	232,455,184	△ 4,083,502	△ 1.8	

7. 公営競技評議会特別会計予算

<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	項					
事 業 収 入		1,200,000	1,650,000	△ 450,000	△ 27.3	
	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	—	
	協 力 金 収 入	0	0	0	—	
雑 収 入		5,500	6,100	△ 600	△ 9.8	
	利 息 収 入	5,500	6,100	△ 600	△ 9.8	
	雑 収 入	0	0	0	—	
繰 越 金		55,871,795	61,168,268	△ 5,296,473	△ 8.7	
	前 年 度 繰 越 金	55,871,795	61,168,268	△ 5,296,473	△ 8.7	
合 計		57,077,295	62,824,368	△ 5,747,073	△ 9.1	

<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	項					
会 議 費		5,000,000	9,000,000	△ 4,000,000	△ 44.4	
	幹 事 会 費	1,200,000	800,000	400,000	50.0	
	諸 会 議 費	3,500,000	6,000,000	△ 2,500,000	△ 41.7	研究交流集会
	研 究 ・ 学 習 費	200,000	2,000,000	△ 1,800,000	△ 90.0	単組代表者、県本部担当者会議等
	定 期 総 会 費	100,000	200,000	△ 100,000	△ 50.0	
組 織 対 策 費		500,000	1,200,000	△ 700,000	△ 58.3	
	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	
	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	
	先 進 取 組 事 例 推 進 顕 彰 費	1,000,000	1,000,000	0	0.0	財源は公営競技評関係単組からのカンパ等
渉 外 費		400,000	400,000	0	0.0	
	渉 外 費	400,000	400,000	0	0.0	
雑 費		200,000	200,000	0	0.0	
	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	
	予 備 費	47,977,295	45,524,368	2,452,927	5.4	
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

<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	項					
繰 入 金		0	0	0	-	
	他 会 計 繰 入 金	0	0	0	-	
事 業 収 入		9,000,000	9,100,000	△ 100,000	△ 1.1	
	推 進 協 定 費	9,000,000	9,100,000	△ 100,000	△ 1.1	全労済より
	そ の 他 事 業 収 入	0	0	0	-	
雑 収 入		700	600	100	16.7	
	利 息 収 入	700	600	100	16.7	普通預金利息
	雑 収 入	0	0	0	-	
繰 越 金		49,366,184	58,235,093	△ 8,868,909	△ 15.2	
	前 年 度 繰 越 金	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		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	項					
運 営 費		700,000	700,000	0	0.0	
	人 件 費	0	0	0	-	
	事 務 費	100,000	600,000	△ 500,000	△ 83.3	消耗品、事務用品、備品、通信費、運搬費等
	手 数 料	600,000	100,000	500,000	500.0	
会 議 費		2,000,000	2,000,000	0	0.0	
	会 議 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	
	推 進 活 動 費	22,200,000	22,200,000	0	0.0	推進諸活動
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		1,000,000	1,000,000	0	0.0	
	雑 費	1,000,000	1,000,000	0	0.0	
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. 自治労会館特別会計予算

<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	項					
繰 入 金		170,000,000	800,000,000	△ 630,000,000	△ 78.8	
	一般会計繰入金	170,000,000	100,000,000	70,000,000	70.0	
	他会計繰入金	0	700,000,000	△ 700,000,000	△ 100.0	
事 業 収 入		77,969,643	77,309,665	659,978	0.9	
	テナント貸室料	49,242,481	49,876,626	△ 634,145	△ 1.3	
	共 益 費	22,318,921	21,834,771	484,150	2.2	
	駐 車 料	3,141,600	3,141,600	0	0.0	
	水 道 光 熱 費	2,917,596	2,456,668	460,928	18.8	
	敷 金 収 入	349,045	0	349,045	-	
	その他事業収入	0	0	0	-	
雑 収 入		1,000	1,000	0	0.0	
	利 息 収 入	1,000	1,000	0	0.0	
	雑 収 入	0	0	0	-	
固定資産取崩収入		13,600,000	25,203,620	△ 11,603,620	△ 46.0	
	固定資産取崩収入	0	203,620	△ 203,620	△ 100.0	
	積立金取崩収入	13,600,000	25,000,000	△ 11,400,000	△ 45.6	
繰 越 金		6,879,146	59,449,768	△ 52,570,622	△ 88.4	
	前年度繰越金	6,879,146	59,449,768	△ 52,570,622	△ 88.4	
合 計		268,449,789	961,964,053	△ 693,514,264	△ 72.1	

<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	項					
事業費		132,623,400	112,921,760	19,701,640	17.4	
	総合管理費	60,857,360	59,075,720	1,781,640	3.0	
	機器保守費	13,332,300	12,312,300	1,020,000	8.3	
	水道光熱費	18,600,000	15,300,000	3,300,000	21.6	
	賃借料	360,000	360,000	0	0.0	
	損害保険料	873,740	873,740	0	0.0	
	営繕工事費	25,000,000	25,000,000	0	0.0	
	大規模修繕工事費	13,600,000	0	13,600,000	-	
諸経費		6,405,000	3,465,000	2,940,000	84.8	
	消耗品費	1,650,000	1,650,000	0	0.0	
	調査研究費	4,755,000	1,815,000	2,940,000	162.0	
雑費		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）

自治労表彰者名簿

自治労表彰規程

(総 則)

第1条 この規程は、全日本自治団体労働組合（以下自治労といい、各地連・都道府県本部ならびに単位組合を含むものとする。）の運動の発展に寄与した者の表彰に関し、表彰基準および表彰方法など必要な事項を定める。

(表彰基準)

第2条 自治労各級機関の役員ならびに書記のうち、次の各号に該当する者は、中央執行委員会の承認を経て、自治労定期大会で表彰する。

(1) 自治労各級機関の役員として、通算15年以上その任にあった者

(2) 自治労各級機関の書記として、通算20年以上その任にあった者

2 加盟組合の場合、前項の年数は、自治労に加盟した時点から起算する。

第3条 前条に規定する者の他、中央執行委員会が、とくに表彰を必要とすると認めた者ならびに団体を表彰することができる。

(表彰の方法)

第4条 表彰の方法は、該当者を定期大会で公表し、その者に表彰状および記念品を贈呈して行う。

第5条 この規程は、1989年6月1日より施行する。

第97回定期大会表彰規程該当者数

地 連	県本部	役 員	書 記	計
北 海 道	北 海 道	3	1	4
東 北	青 森	8	1	9
	岩 手	5	0	5
	宮 城	8	0	8
	秋 田	2	0	2
	山 形	4	1	5
	福 島	3	0	3
	新 潟	7	0	7
関 東 甲	群 馬	3	1	4
	栃 木	1	0	1
	茨 城	9	0	9
	埼 玉	0	0	0
	東 京	12	2	14
	千 葉	9	0	9
	神 奈 川	11	2	13
北 信	山 梨	3	0	3
	長 野	4	0	4
	富 山	0	2	2
	石 川	2	3	5
東 海	福 井	3	0	3
	静 岡	1	1	2
	愛 知	9	0	9
	岐 阜	3	0	3
近 畿	三 重	7	1	8
	滋 賀	1	2	3
	京 都	1	0	1
	奈 良	1	0	1
	和 歌 山	4	2	6
	大 阪	17	4	21
中 国	兵 庫	15	0	15
	岡 山	3	0	3
	広 島	7	1	8
	鳥 取	0	0	0
	島 根	4	1	5
四 国	山 口	2	0	2
	香 川	5	0	5
	徳 島	4	0	4
	愛 媛	1	0	1
九 州	高 知	6	0	6
	福 岡	5	2	7
	佐 賀	1	2	3
	長 崎	6	1	7
	大 分	2	0	2
	宮 崎	4	0	4
	熊 本	13	3	16
	鹿 児 島	0	0	0
沖 縄	8	1	9	
本 部 関 係		0	3	3
計		227	37	264

役 員 表 彰 者

県本部	所 属	名 前	県本部	所 属	名 前
北海道	札幌市労働 滝川市労働 札幌市労働連	内山一幸 山下亮輔 境君枝	茨城	県職連合 県職連合 県職連合 日立市職 日立市職 大子町職 鹿嶋市職	鈴木秀文 沼尻信明 埴淳 小林則夫 志田俊明 嶋橋孝仁 今橋浩二 藤田匠 照山行 浦田広
青森	県職労働 黒石市労働 つがる市労働 つがる市労働 青森市労働 深浦町職 中泊町職 田舎館村職	鈴木啓巨 伊香美樹 佐藤英司 秋田谷正 北山宜史 阿部亮 白川隼 鈴木貴	東京	荒川区職 荒川区職 荒川区職 立川市職 東京交 東京交 東京交 東京職安 東京清掃 東京清掃	関弘子 佐々木久 庄司勝光 籠谷勝治 前川勝雄 永見則英 坂中雅文 福田村久 野村泰介 小島涼一 張替茂 恵良伸介
岩手	宮古市職労働 宮古市職労働 岩手県職労働 花巻市職労働 遠野市職労働	澤田郁治 大須賀健 小原大 小野寺理 古川貴行	千葉	市川市職 市川市職 市川市職 市川市職 我孫子市職 千葉市職 千葉市職 千葉市職 千葉市職	遠山計 須賀悟 西田俊 二瓶光 鈴木美代 渋谷善博 武内隆之 本間幸 和田信
宮城	宮城県職 宮城県職 岩沼市職 大河原町職 美里町職 大崎市職 大崎市職 大崎市職	今村和義 小野寺敏 小野学 佐藤史明 早坂晴美 綱田繁 花谷好浩 岡本雄大	秋田	大館市病組 自治労横手市職	米澤大翔 佐藤徹
山形	大石田町職 大石田町職 鶴岡市職 鶴岡市職	栗田尋木 大沼裕子 三浦昇 高橋淳也	福島	自治労二本松市職 須賀川市職 会津広域職	木村篤史 鶴川良平 長谷川巨樹
新潟	新潟県職労働 新潟県職労働 新潟県職労働 新潟市職労働 上越市職労働 三条市職労働 三条市職労働連	山本佳洋 長谷川邦彦 増子繁行 神田利樹 岩崎知俊 皆川和広 真島敏晴	群馬	前橋市職労働 桐生市職労働 東吾妻町職	佐々城毅美 服部崇 佐藤秀行 藤秀行
栃木	栃木県職労働	加藤良克	神奈川	横須賀市職 厚木市職 葉山町職 葉山町職 自治労横浜 自治労横浜 自治労横浜 自治労横浜 自治労横浜 自治労横浜 自治労神奈川本部	角井基 井上一豊 辰野真一 堤崎輝人 清田みき 山本希巳 井上岳 尾花武命 時田秀一 児矢野智之 金子豊貴男
			山梨	甲府市職員組合 甲府市職員組合 韮崎市職員組合	土橋信裕 栃原章 清水ひとみ

県本部	所 属	名 前	県本部	所 属	名 前
長 野	長 野 県 職 労	太 田 智 和	大 阪	大 阪 市 職	西 村 裕 之
	安 曇 野 市 職 労	松 澤 章		全 国 一 般 大 阪 労 組	新 藤 淳
	長 野 社 事 協 職 組	竹 内 雅 智		全 国 一 般 大 阪 労 組	池 堂 善 人
	自 治 労 長 野 県 本 部	清 沢 賢 一		大 交	田 中 雅 卓
石 川	石 川 県 職 労	松 原 直 司	兵 庫	兵 庫 県 職 労	佐 竹 和 代
	石 川 県 職 労	竹 上 仁 志		兵 庫 県 職 労	上 坂 亮 太
福 井	福 井 県 職	金 崎 喜 子		兵 庫 県 職 労	川 崎 由 岐
	福 井 県 職	清 水 守		兵 庫 県 職 労	大 末 弘 孝
	大 野 市 職 労	小 島 弘 光		兵 庫 県 職 労	大 西 昭 博
静 岡	静 岡 県 立 病 院 労 組	川 島 和 記		兵 庫 県 職 労	古 林 篤 篤
愛 知	自 治 労 名 古 屋	熊 崎 貴 祥		兵 庫 市 職 労	田 村 彰 啓
	自 治 労 名 古 屋	秋 田 隆 男		神 戸 市 職 労	川 崎 正 典
	自 治 労 名 古 屋	谷 山 卓 也		神 戸 市 職 労	村 上 敏 光
	自 治 労 名 古 屋	金 田 真 一		神 戸 市 職 労	尾 西 亮 太 郎
	自 治 労 名 古 屋	鷺 野 和 孝		三 田 市 職 労	橋 本 維 文
	自 治 労 名 古 屋	大 越 亮		三 田 市 職 労	田 中 秀 到
	岡 崎 市 福 社 事 業 団 職 労 組	杉 浦 敦 子		三 田 市 職 労	飯 田 竜 二
	豊 山 町 職 労 交	安 藤 敏 毅	神 戸 市 従 従	村 上 義 昌	
岐 阜	高 山 市 労 連	中 村 敏 雄	岡 山	県 職 連 合 職	砂 子 浩
	多 治 見 市 労 連	春 名 桃 企		岡 水 企 労 組	山 本 明
	多 治 見 市 労 連	鈴 木 貴 宣	鏡 野 町 職	森 田 城 生	
三 重	三 重 県 職 労	扇 田 靖 之	広 島	広 島 県 職 連 合 職	大 橋 学
	三 重 県 職 労	西 野 三 佳		広 島 県 職 連 合 職	中 堀 敬 三
	三 重 県 職 労	中 川 貴 司		広 島 県 職 連 合 職	伊 藤 藤 晴
	伊 勢 市 職 労	仲 祐 樹		広 島 県 職 連 合 職	伊 安 川 敦
	明 和 町 職 労	青 山 憲 太 郎		広 島 県 職 連 合 職	岡 本 直 美
	伊 賀 市 職 労	荒 木 隆 伯		広 島 県 職 連 合 職	曾 根 勇 人
滋 賀	県 本 部 書 記 労	川 村 幸 久	北 広 島 町 職 労	曾 中 野 真 弘	
	自 治 労 京 都 府 職 労	黒 澤 俊 美	島 根	島 根 県 職 連 合 職	松 永 健
奈 良	平 群 町 職 労	中 川 学		島 根 県 職 連 合 職	永 野 公 史
和 歌 山	海 南 市 職	小 上 智 行		島 根 県 職 連 合 職	瓜 坂 秀 剛
	和 歌 山 県 職 労 組 東 牟 婁 支 部	中 居 宏 太	安 来 市 職 労	大 森 剛	
	和 歌 山 県 職 労 組 有 田 支 部	中 尾 佳 史	山 口	岩 国 市 職 労	河 林 勝
白 浜 町 職	鳴 尾 豪	下 関 市 職 労		沖 野 一 法	
大 阪	大 阪 市 従	和 田 新 悟	香 川	香 川 県 職 連 合 職	筒 井 直 樹
	大 阪 市 従	岡 田 博 之		香 川 県 職 連 合 職	戸 田 直 人
	大 阪 市 従	菊 田 靖 人		坂 出 市 職 連 合 職	大 林 貞 治
	大 阪 市 従	田 中 清 文		香 川 県 庁 生 協 労 組	大 野 村 明 弘
	大 阪 市 従	丹 戸 眞 次	善 保 保 労	白 井 眞 由 美	
	大 阪 市 従	浦 田 尋 章	徳 島	徳 島 市 職 労 連 合 職	吉 田 耕 造
	じ ち ろ う 東 大 阪	大 植 明 美		徳 島 県 職 労	吉 田 勝 司
	じ ち ろ う 東 大 阪	針 本 尚 住		徳 島 県 職 労	古 野 幸 司
	じ ち ろ う 東 大 阪	大 原 範 子	徳 島 県 職 労	多 田 要	
	じ ち ろ う 東 大 阪	大 植 美 佐 夫	愛 媛	愛 媛 県 職 労	臼 坂 伸 二
	自 治 労 府 職	土 井 亘		高 知	高 知 県 職 連 合 職
自 治 労 府 職	後 藤 源 太 郎	高 知 県 職 連 合 職	中 岡 祐 二		

書 記 表 彰 者

県本部	所 属	名 前	県本部	所 属	名 前
北海道	道本部直属支部	高山 智子	大阪	じちろう東大阪	川上 ひろ子
青森	つがる市職労	鈴木 ゆか子		大阪 市 職	橋本 智
山形	山形県社事労	豊田 正子		府本部書記労	大賀 康祐
群馬	前橋市職労	出川 里美		大 交	山崎 晃一
東京	自治労日野市職	上野 文子	広島	自治労庄原市職労	横溝 洋子
	福生市職	鈴木 久美子	島根	島根県職連合	広山 武
神奈川	横須賀市職労	平野 智春	福岡	大川市職労	塚本 加奈子
	書記 労	高尾 真		嘉麻市職労	井上 美春
富山	富山市職労	佐伯 志津子	佐賀	佐賀県職連合	真崎 真由子
	小矢部市職	中村 良江		自治労佐賀県本部書記労	石田 美恵子
石川	石川県職労	安井 正美	長崎	松浦市職	小崎 由起子
	石川県職労	遠藤 貴広	熊本	天草市職連合	山下 和
	県本部	徳永 百合子		山鹿市職連合	平山 淳子
静岡	静岡県職員組合	藤原 由子		天草市職連合	中嶋 敦子
三重	志摩市職	松井 優子	沖縄	県職連合	玉城 由紀
滋賀	県本部書記労	頼富 敦子	本部	直属支部	永野 絵里
	近江八幡市労連	倉田 紀子		直属支部	多田 健太郎
和歌山	かつらぎ町職	福水 安紀		直属支部	高山 尚子
	和歌山県職労組和歌山支部	津田 真紀			

<資料2>

当面の機関会議等日程

2023年		
9月	6日	第1回中央執行委員会
	20日	第2回中央執行委員会
	26日	第1回県本部代表者会議・第1回拡大闘争委員会 (ウェブ)
10月	3日	第3回中央執行委員会
	25日	第4回中央執行委員会
11月	13日	第5回中央執行委員会
	27日	第6回中央執行委員会
12月	7～8日	春闘討論集会
	12日	第7回中央執行委員会
	22日	第8回中央執行委員会
2024年		
1月	10日	第9回中央執行委員会
	15日	第2回県本部代表者会議・70周年レセプション
	22日	第10回中央執行委員会
	29～30日	第165回中央委員会

※以上はあくまでも現時点の予定であり、変更の可能性があります。

自治労は セクシュアルハラスメントを一掃します！

- 私たち自治労は、個人の人権を尊重するため、職場や組合におけるセクシュアルハラスメント（性的いやがらせ）をなくします。
- 自治労第97回定期大会をセクシュアルハラスメントのない快適な環境で開催しましょう。
- 各県本部・単組においても、会議や集会でこのような声明やアピールを出して、セクハラに対する認識を深めるとともに、その防止について積極的な取り組みを行いましょ。

セクシュアルハラスメント（性的いやがらせ）とは？

セクシュアルハラスメントとは、言葉や身体への接触などによる相手の意に反した性的行動を行うことで相手に脅威や屈辱感を与え、それに対する対応によって、仕事を遂行する上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことにより、雇用環境をおびやかすすべての行為のことです。

例えば、

- * 性的な冗談・からかい、服装や髪型などについて批評したり悪口をいう。
- * 「結婚」や「子ども」などのプライベートな質問をしつこく聞く。
- * ヌード写真の掲載された雑誌・新聞などを見せつける。
- * 宴席において、デュエットやチークダンス、お酌などを無理強いする。
- * 仕事の名目にかこつけて、個人的な接触をはかろうとする。
- * 業務や会議中に性的な話をする。

などがあります。

- 今定期大会中にセクハラ被害にあった、または見かけたという場合は「090-5401-8504」にお電話下さい。自治労本部担当者がご相談させていただきます。なお相談された方のプライバシーは厳守いたします。（当携帯番号は本定期大会の開催期間中のみの接続です。）

2023年8月28日

全日本自治団体労働組合
自治労第97回定期大会

自治労は、

1999年秋田中央委員会より、『セクシュアル・ハラスメントの防止・一掃宣言』を開始した。

1. 男女がともに担う自治労委員会で、男女がともに尊重され、雇用、政策、労働組合運営において男女が対等なパートナーとして活躍できるよう、ポジティブアクションを基調とした取り組みに着手している。
2. 2003年5月の中央委員会では、「セクシュアル・ハラスメントの防止および問題解決に関する要綱」を決定し、自治労本部・共済・システムズを対象とした対策委員会を設置した。さらに、2006年5月15日には「三団体セクシュアル・ハラスメント一掃宣言」を行った。
3. すでに、各県本部、単組においても多くの取り組みが行われている。
4. 国においては、1999年4月改正均等法21条に事業主のセクシュアル・ハラスメント防止配慮義務が規定され「職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のために配慮すべき事項について」の指針が策定された。

2006年改正均等法では、事業主の配慮規定は措置義務へと強化された。

1998年11月人事院規則も改正され、「セクシュアル・ハラスメントの防止等」が盛り込まれ、さらに2001年7月には「懲戒処分の指針へのセクシュアル・ハラスメントに関する標準例」が追加されている。

PSI(国際公務労連)は、

1995年11月執行委員会決議に従い、PSIのすべての会議の際に全参加者に周知をはかっている。2003年3月にはさらに内容をより具体的に改訂している。

抜粋

- PSIは会議を、男性女性ともににとって安全な環境にしたいと考えている。
- セクシュアル・ハラスメントから生じる問題への意識が高まるなか、PSIは「不快である」と解釈されうるような行動への明確な反対を表明している。
- いかなるPSIスタッフ・メンバーあるいは、PSIを代表するイベントに参加、または派遣されるPSI加盟組合のメンバーは、ホスト国の住民、および文化を尊重する意を表しなければならない。また組織の方針に沿って、PSIの良いイメージを与える。これはとくに、労働時間内または時間外に、彼/彼女は性的サービスの購買または受理をしてはならないという意味である。
- さらに、全PSIスタッフ・メンバーおよび代表者は、PSIを代表して実行された活動中に人権、環境および団結を尊重するために最高の標準を満たす人間関係、および実務関係を確認しなければならない。

ご存知ですか？

自治労運動の
情報庫

欲しい情報は
ココにある！

じちろうネット



じちろう
ネット

自治労には、加盟する単組のみが閲覧可能なホームページがあります。
ここを訪れば...

- とは ① 「自治労情報」= 人事院勧告、人事院・総務省との交渉情報、各省庁への要請行動や通知文書などが閲覧できます。
- ② 各種会議や集会の議案・資料をダウンロードできます。
- ③ 各種ポータルページから課題別の情報が得られます。
- ④ 機関紙「じちろう」「自治労通信」や、集会・中央交渉の写真を閲覧・ダウンロードできます。

※「自治労通信」は2023年11月よりデジタル版になります。(奇数月の10日に配信予定)

The screenshot shows the website's navigation menu and main content area. Callouts highlight:

- 当面の日程**: 自治労本部の日程が確認できます (You can check the schedule of the Jichirou Main Office).
- 掲示板**: 資料が掲載されたことをお知らせ (Notify you when materials are posted on the bulletin board).
- 文書管理**: 自治労本部が発信する情報文書等 (Information documents issued by the Jichirou Main Office, etc.). A sub-callout explains: ① 「自治労本部」を選択し、② 「情報文書」をクリックすると、文書一覧が閲覧できます。③ 標題をクリックすると本文が閲覧できます。 (Select 'Jichirou Main Office', click 'Information Documents' to view a list, and click the title to view the full text).
- 本部作成資料**: 大会、中央委員会、各種会議の資料等 (Materials for conferences, central committees, and various meetings).
- 最新情報 (ガールの通知)**: 最新情報 10:15 更新 (Latest information updated at 10:15).
- URLリンク集**: リンク集 - (中央本部作成資料) (Link collection - Central Main Office created materials).

じちろうネットを覗いてみよう！



閲覧にはIDが必要ですが動画で、「じちろうネット」を使うイメージができます。

説明動画は
こちらから



自治労の「今」から、過去の会議資料・バックナンバーまで、探しまの時間は「じちろうネット」へのアクセスで減らせます！

閲覧には、IDとパスワードが必要です。県本部を通じてID申請しよう！

県本部の
連絡先は
こちら

