

と き 2023年10月6日～8日
ところ 自治労会館・ウェブ

2024年度

青年労働学校（基礎編）



ZOOM でご参加の皆様へ

当日の ID/パスは以下のとおりです。

ID : 897 6646 6663 PASS : 994660

緊急連絡先 : 090-5401-8504

13時集会開始です。(12時45分までに接続)

WEB参加者は当日正午までに
以下アドレスに事前アンケートを送付してく
ださい。 「seinenbu@jichiro.gr.jp」



当日配布資料等については、適宜画面共有等も用いながら行います。(資料は ZOOM のチャットでの共有
を行いながら進めるとともに、以下の QR コード (青年部なんでも共有フォルダ) からもダウンロードが
可能です。)

(URL : <https://drive.google.com/drive/folders/1JZrcAYksB0FbXQJue12exHpUJ1k7P8-N>)



全日本自治団体労働組合

青年部

日 程

【10月6日（金）】

- 12:00 ZOOM接続開始
- 13:00 開校、あいさつ
- 13:10 提起・自己紹介・班別交流
- 15:00 第1講座 労大講師 足立康次さん
「公務員と賃金課題について」
(講座後に分散会を実施)
- 18:00 1日目終了
(夕食交流会) ※20時には完全撤収

【10月7日（土）】

- 9:00 ZOOM接続開始
- 9:30 昨日のまとめ / 分散会
- 13:00 第2講座 労大講師 足立康次さん
「公務員と行政改革」
(講座後に分散会を実施)
- 18:00 2日目終了

【10月8日（日）】

- 9:00 ZOOM接続開始
- 9:30 第3講座 兒玉 聖史 青年部長
「すべてはつながっている ～私たちと反戦・平和・政治～」
(講座後に分散会を実施)
- 12:30 3日目完全終了

★ 緊急連絡先：090-5401-8504

事後アンケート

※各日付のそれぞれご回答ください。

1日目



2日目



3日目



1. 青年労働学校（基礎編）提起

～本部提起 児玉 聖史 青年部長

「組合と私たちの関係性 ～他人事から自分事へ～」

- ☑ 「勤務条件」の重要性

- ☑ 労働組合 / 自治労 / 政治闘争を図解で確認

- ☑ 組合活動の具体例と自治体ごとの違い

- ☑ 「労働力」と賃金 / 生活・職場実態のつながり

- ☑ 公務職場では何が起きている？

- ☑ 資本主義と労働者 / 合理化・効率化と私たち

- ☑ 今回の講座で私たちが学習すること

2. グループワーク

～自己紹介・グループの目標決め～

①自己紹介 (名前・県・単組・職場・仕事内容・最近の○○)

(参加しての一言・意気込み (提起を聞いて))

②グループ目標の決定

グループ NO. _____ の目標は _____ に 決定!

【理由】

【他のグループについてのメモ】

| | | |
|--------------|--------------|--------------|
| グループ NO. 長 : | グループ NO. 長 : | グループ NO. 長 : |
| 目標 : | 目標 : | 目標 : |
| 理由 : | 理由 : | 理由 : |
| グループ NO. 長 : | グループ NO. 長 : | グループ NO. 長 : |
| 目標 : | 目標 : | 目標 : |
| 理由 : | 理由 : | 理由 : |
| グループ NO. 長 : | グループ NO. 長 : | グループ NO. 長 : |
| 目標 : | 目標 : | 目標 : |
| 理由 : | 理由 : | 理由 : |

第1講座 「公務員の賃金について」

テーマ 自治体労働者と賃金

2023年10月6日
労大講師 足立康次

はじめに-賃金は難しい？

2023人勸…官民格差 0・93% ※定期昇給込み約2・7%

2023連合集計…3・58% ※ベアは、全体2・12% うち300人未満1・96% うち99人以下1・87%

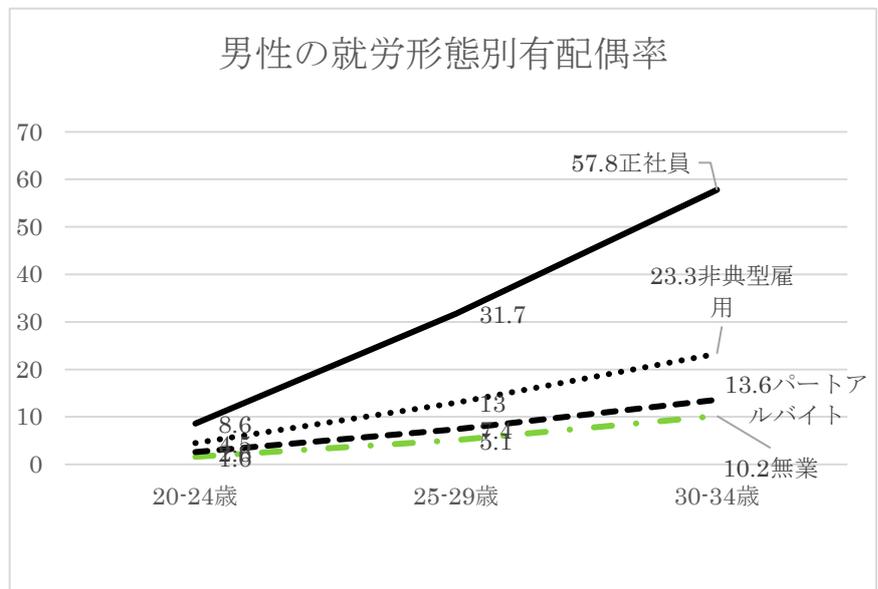
1. 働くということ

<労働者から見た働くということ>

・労働者は、時間を限って資本家に雇われる

・労働者はその時間内、自らの働く能力(=労働力)の使用を資本家に委ね(労働力を売り)、その代わりに賃金を得る

・賃金はその労働力が明日も、10年後も、30年後も存在できる生活費を満たすものでなければならない(※憲法)…賃金は労働力の再生産費を満たしていなければならない



<雇う側=資本から見た働くということ>

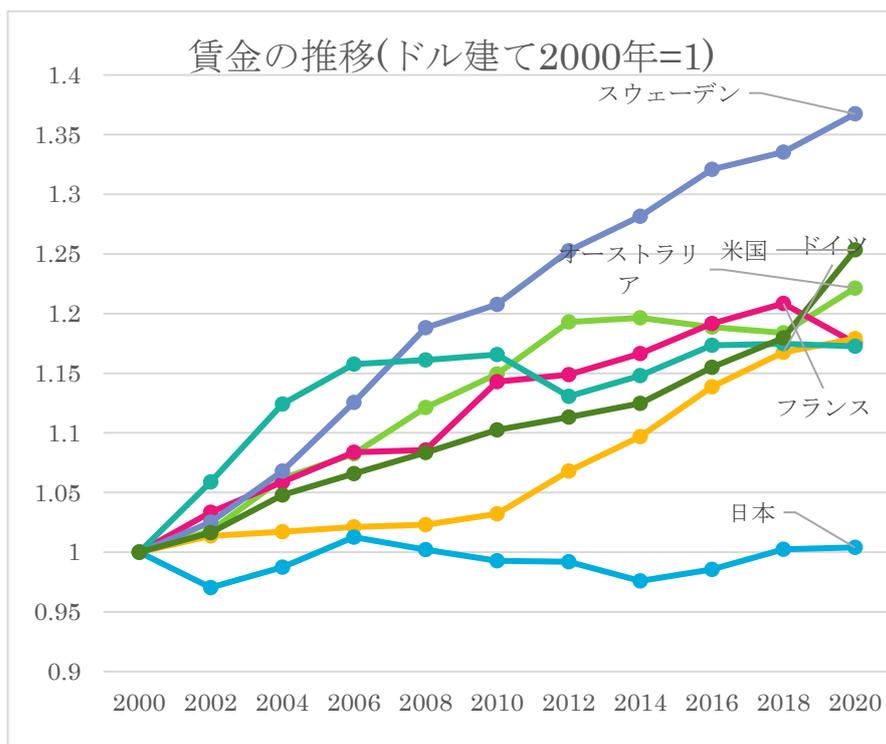
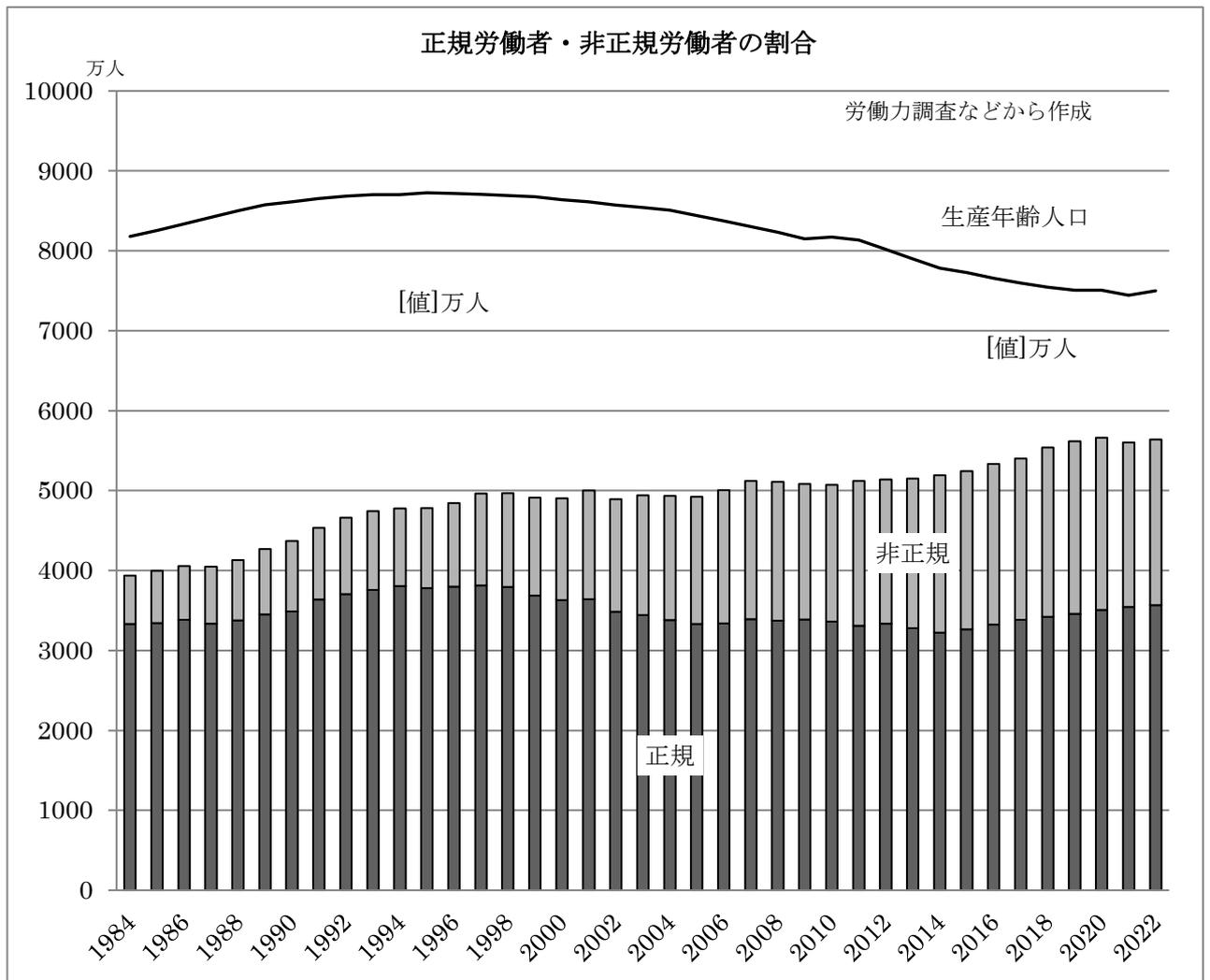
・労働者が作り出したもの > 賃金(労働力の価値)。この差が資本家の儲けになる

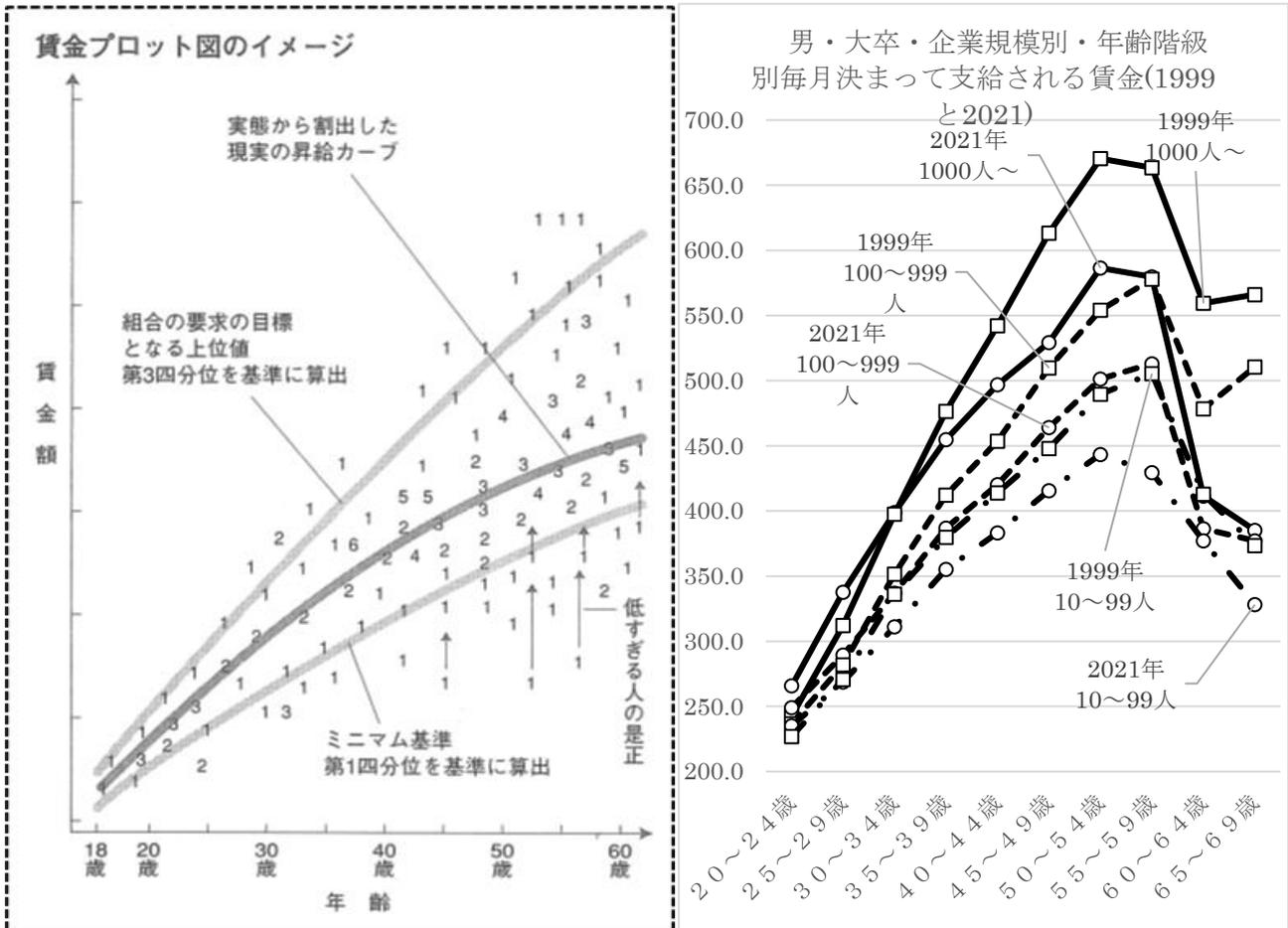
※人間は自分の生存に必要な生産物以上の生産物を作り出すことができる

・資本家は、①賃金を価値以下に下げる ②労働時間を外延的に・内包的に延長する ③新たな生産手段を導入して労働者一人当たりの生産数を増やす、のいずれか、あるいはこれを組み合わせる

※③を少し補足する 新たな生産手段、たとえば新しい機械の導入で、今まで労働者一人当たり10の仕事が出来ていたものが、100できるようになる。するとその商品の価値が低下する。資本家は他社と比べてより安い価格でその商品を売ることができ、しかも、その商品が労働者の生活に必要なものであれば、労働者の賃金もいままですら安くて済むようになる。→もうけが増える。労働者も減らされる。

だから、労働者にはつねに賃金を引き下げ、労働が強化され、失業する危険にさらされる





2. 労働基本権回復と闘いと賃金闘争

・日本帝国主義の敗北と民主化、労働3権の確立

Cf. 日本国憲法

「第二十七条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

③ 児童は、これを酷使してはならない。

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

・2・1 ゼネスト(1947年)とその敗北

国労・全通(全通信労働組合・郵便と電信電話)・全教組、全官公、全公連など約260万人

GHQ 司令官マッカーサーのゼネスト中止命令

・マッカーサー書簡(1948. 7. 22)から政令 201号(1948/7/31)

敗戦後実施してきた団交権の否定、それまでの協約の破棄、組合専従否認、争議権の否認など

現行の国家公務員法、地方公務員法制定へ

※奪われた労働基本権

・人勸完全実施の闘いとストライキ権の行使(1970年代まで)

財政赤字下の自治体賃金闘争(勧告機能の停止)…1951～54年

勧告停止・実施時期遅延…1954～59年

人勧完全実施を要求…1960年代

1966年統一1時間ストライキ(10/21)

→大量処分と処分撤回闘争(71年までに復職を勝ち取る)

人勧4月完全実施へ…1970年5月勧告5月実施、1972年4月実施

春闘重視・人勧体制打破へ…1970年代

春闘決戦に参加(1973年4月17日1時間スト、27日半日スト)

町村職、現業職の賃金改善闘争

独自賃金表、合成賃金表、昇任昇格基準の明確化等

・ **第2臨調、人勧凍結、値切り攻撃との闘い…1980年代**

地方行革・ラスパイレス攻撃

同時に能力主義、成績主義の強化

・ **財政危機と個別の賃下げ攻撃…1990年代**

一時金カット、定期昇給ストップ(議会の介入も)

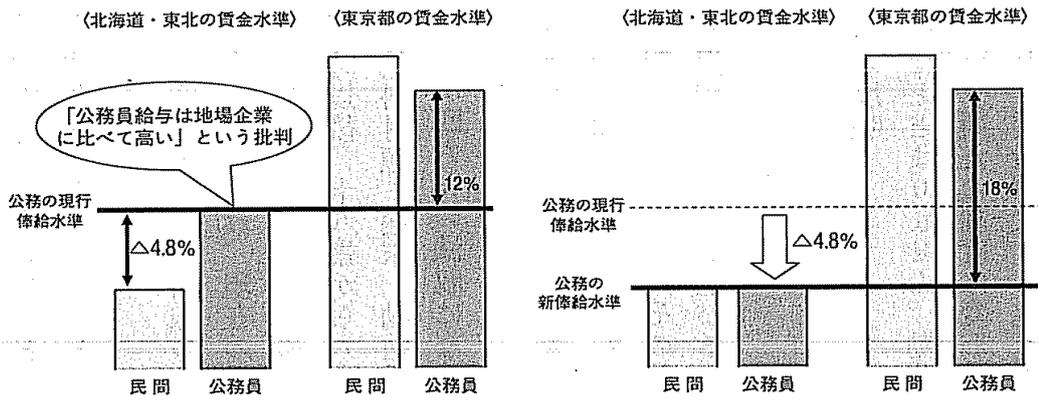
・ **地域給導入から給与の総合的見直し(2000年代～)**

5-① 公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し

- 民間賃金の地域差をより公務員給与に反映させるため、次のような措置を講じます。
- ① 民間賃金の低い地域を考慮して俸給表水準を全体として平均4.8%程度引き下げます。
 - ② 民間賃金が高い地域には3%～最高18%（現在12%）の地域手当を支給します。
 - ③ 転動のある民間事業所の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ3%（60km以上300km未満）又は6%（300km以上）の広域異動手当を支給します。

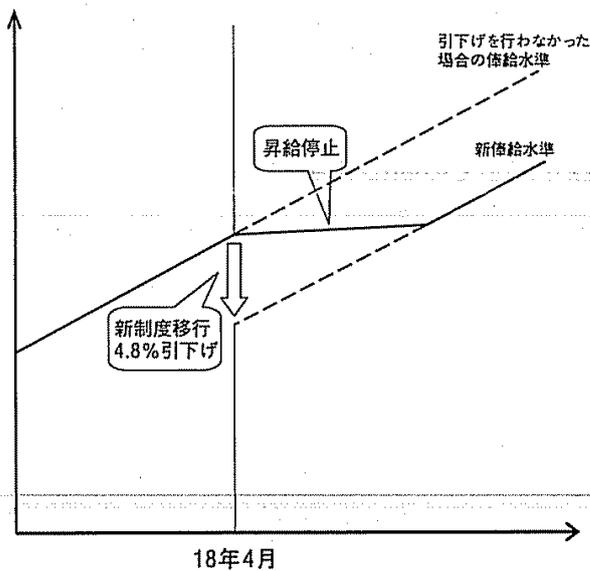
現行

見直し後



5-⑦ 経過措置

経過措置の概念図



・民間における給与制度の見直しにより基本給が下がった従業員に対する現給保障等の経過措置の状況

| | 経過措置 (%) | |
|-----|----------|------|
| | 行った | 行わない |
| 課長級 | 71.2 | 28.8 |
| 係員 | 74.9 | 25.1 |

・就業規則に基づき賃金制度が変更された判例

| 判例 | 概要 |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| みちのく銀行事件 (H12.9.7最高裁) (無効) | 経営の合理化のために55歳到達以降給与を約50%減額。不利益の緩和に十分な経過措置がないこと、見るべき代償措置がないこと等から、無効とされた。 |
| ハクスイテック事件 (H13.8.30大阪高裁) (有効) | 能力賃金制度の導入による給与減額者を対象として最大12年半に及び減額分を保障した事案で、有効とされた。 |
| ノイズ研究所事件 (H16.2.26横浜地裁) (無効) | 成果主義型賃金制度の導入により、一部職員の給与を2年かけて14～22%引下げ。経過措置は大きな支障なく生活を変えることができるのに相当な期間等を考慮して行うべきと判示され、無効とされた。 |

第2講座 「公務員と地方行革」

テーマ 自治体労働者と行革攻撃

2023年10月7日

労大講師 足立康次

1. 賃金と労働条件の関係

賃金闘争は労働力を「いくらで売るか」をめぐる闘い。反合理化闘争は労働力を「どのように売るか」をめぐる闘い。

※資本家は、①賃金を価値以下に下げる ②労働時間を外延的に・内包的に延長する ③新たな生産手段を導入して労働者一人当たりの生産数を増やす、のいずれか、あるいはこれを組み合わせることで利潤の極大化をはかる

賃金闘争は、このうちの①をめぐる闘い。

反合理化闘争は、おもに②と③をめぐる闘い。

賃金がたとえ変わらなくても、②のように労働時間が延長されたり、密度が濃くなれば、労働力の消耗はそれだけ激しくなる。長時間労働が続けば健康や命さえ奪われる(過労死、精神疾患)。③もいいことばかりではない。目的がもうけを増やすことであって、労働者の労働を軽減するためではないから。

2. 労働者は人間らしい生活と労働を求めて闘ってきた

労働力をどのように売るか=労働条件の確立

・労働時間短縮の闘い

※19世紀の労働者は16時間労働など、労働以外はほとんど寝るだけの労働を強いられた。メーデーの起原、「仕事に8時間、休息に8時間、やりたいことに8時間」。休憩時間の確保。夜勤制限…二八闘争(新潟県職病院職場から)。

1980年代から週休2日(1週40時間労働)制の実現など

権利行使(年休・生休の取得)、長時間労働の解消

・私たちは命までは売っていない

※労働安全衛生体制の確立。危険作業の解消。

※近年ではメンタルヘルスの確立が急務に

作用と反作用

私たちの労働条件改善の闘いと資本側の反撃としての合理化攻撃

労働者は、団体交渉権を活用して、労働条件が一方的に変更されないように交渉する。そして、その合意事項を労働協約として締結する

3. 労働法と労働組合の役割

労働者はどうやったら、生活を維持し、労働条件を向上させることができるだろうか？

・憲法に規定された労働3権とそれを具体化している労働法。中でも重要な労働基準法と労働組合法を活用する

・労働契約…労働者と使用者が対面で双方合意の下で賃金・労働条件を決定

・就業規則…集团的に事業場の労働者の賃金・労働条件を決定。過半数労働者の意見聴取を義務付け

・労使協定…労働基準法の最低基準を下回る労働条件を容認、ただし過半数労働者の同意が不可欠

※変則労働と労使協定制

・労働協約…労働組合さえあれば、労働契約、就業規則を上回る賃金・労働条件を獲得することができる。これを労働協約の「規範的効力」という。

団結権、団交権(不誠実団交の禁止)と労働協約締結権、団体行動権(争議権)…民事・刑事の免責

4. 労働基本権回復と職場要求闘争(2000年まで)

政令201号で奪われたもの

-労働組合法と地方公務員法の対比から-

<団結権>

労組法・「(労働組合とは)労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」(第2条)

地公法・「『職員団体』とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう(第52条1項)、「職員団体は、条例で定めるところにより、理事その他の役員の氏名及び条例で定める事項を記載した申請書に規約を添えて人事委員会又は公平委員会に登録を申請することができる」

→職員団体は「登録制」、登録が拒否されることもありうる

<団体交渉権>

労組法「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」を不当労働行為として禁止(第7条2号)。「労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする(第16条)。

地公法「地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生の活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

2 職員団体と地方公共団体の当局との交渉は団体協約を締結する権利を含まないものとする。

3 地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない」

9 職員団体は、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程にてい触しない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による協定を結ぶことができる(第55条)。

→交渉拒否に対する不当労働行為の規定がない。団体協約(労働協約の意)の否定・書面協定。

<争議権>

労組法・争議を行った場合の刑事・民事の免責

地公法・「職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない」(第37条)。

→自治労は、ストライキを行使することによって、事実上スト権を認めさせてきた(自治労の歴史から)

4. 自治労の「反合理化」闘争の歴史

1970年代 権利行使、人間らしい生活を求める闘い

1980年代 政府・資本からの反撃…地方行革攻撃
現業・保育職場の合理化

1990年代 地方分権の夢と現実
村山政権の成立と自治労
地方は本当に分権化されたのか

2000年代 小泉改革、新自由主義、官から民へ
集中改革プラン、市町村合併による人員削減

2010年代 民主党政権の3年間と安倍政権
アベノミクスで財政は拡大、公務職場は市町村合併

【各講座の後のグループディスカッションの方法】

- ・手元にあります分散会シートを活用して行います。
- ・分散会の前に都度、提起を行い、どういった視点で討論するか皆で確認しながら進めます。
- ・座長の皆さんも緊張しています、皆さんの積極的な発言をお願いします。
- ・タブーはありません、率直に思った事を自分の言葉で発言してみましょう。
またほかの仲間がどう思うかも聞いてみましょう。
- ・話していく中での「何で？どうして？どういうこと？」という疑問を大切にしましょう。
(ぜひ疑問やその背景についても深掘りをしてみましょう。)