

と き 2023年10月16日  
と ころ 東京・自治労会館  
ウ エ ブ 会 議

# 2024年度 第1回女性部長会議

## 資 料 集

1	給与勧告の骨子・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
	勤務時間に関する勧告の骨子・本年の勤務時間に関する勧告のポイント・・・・・・・・	3
2	2023 秋季・自治体確定闘争の推進について（案） 第1回拡大闘争委員会より（2023年9月26日）・・・・・・・・	4
3	自治労「第6次組織強化・拡大のための推進計画」・・・・・・・・	13
4	自治労ジェンダー平等推進計画・・・・・・・・	21
5	各県の取り組みについて・・・・・・・・	31

全日本自治団体労働組合  
女 性 部



# 令和5年 給与勧告の骨子

## 本年の給与勧告のポイント ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

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

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

## I 給与勧告制度の基本的考え方

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

## II 民間給与との比較に基づく給与改定等

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

#### 月例給

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

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

#### ボーナス

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

- 民間の支給割合 4.49月 [公務の平均支給月数…現行 4.40月]

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

#### 月例給

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

※ 俸給の改定により諸手当の額が増減する分

#### ○ 俸給表

##### ① 行政職俸給表(一)

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

##### ② その他の俸給表

- ・ 行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一)10級の平均改定率[0.3%]と同程度の引上げ改定)

#### ボーナス

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

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

(一般の職員の場合の支給月数)

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

#### その他

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



### 3 在宅勤務等手当の新設

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

#### 手当の概要

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

### 4 非常勤職員の給与

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

#### 【参考】

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

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

#### 【別添】給与制度のアップデート 概要

#### 公務員人事管理に関する報告の中で記述

#### 方向性

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

の調和

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

#### 令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案（主な取組事項）

- 1 人材の確保への対応**  
潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大
  - ① 新規卒業者、若手・中堅職員の処遇
    - ・ 新卒初任給の引上げ
    - ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
    - ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
  - ② 民間人材等の処遇
    - ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）
    - ・ 特定任期付職員のボーナス拡充
    - ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給
- 2 組織パフォーマンスの向上**  
役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化
  - ① 役割や活躍に応じた処遇
    - ・ 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）
    - ・ 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
    - ・ 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
    - ・ 最優秀者のボーナスの上限引上げ（再掲）
  - ② 円滑な配置等への対応
    - ・ 地域手当の大きくり化
    - ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し
    - ・ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大
- 3 働き方やライフスタイルの多様化への対応**  
働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を後押し
  - ・ 扶養手当の見直し
  - ・ テレワーク関連手当の新設【本年勧告】
  - ・ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給（再掲）
  - ・ 新幹線通勤に係る手当額見直し（再掲）

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



## I 現状

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

## II 必要性

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

## III 概要

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

## IV 施行日

令和7年4月1日

# 本年の勤務時間に関する勧告のポイント

令和5年8月

## 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする。  
(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大) (令和7年4月1日施行)

## 趣旨

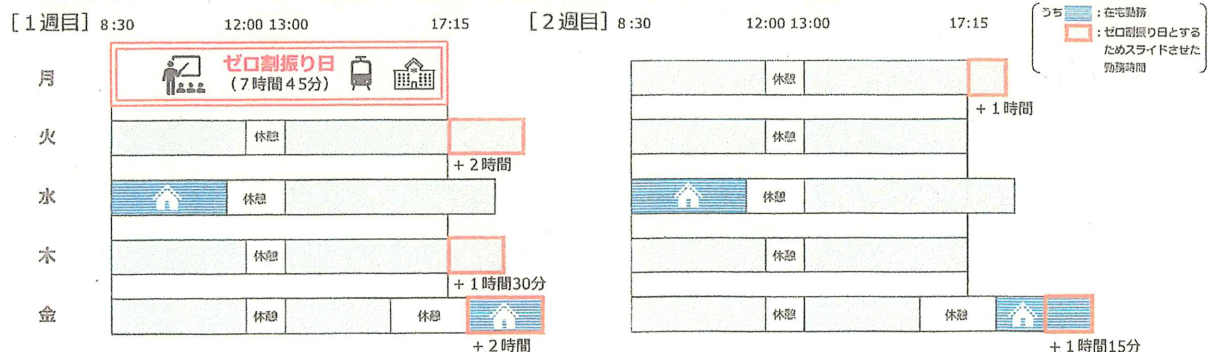
- フレックスタイム制等の柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資する。
- 今般の措置は、これらの柔軟な働き方の効果をより一層発揮させるために行うもの。

## 活用例

想定されるニーズ

単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、  
通院、大学院通学、地域活動 等

— 活用イメージ — 例：1週目の月曜日を勤務時間を割り振らない日（ゼロ割振り日）とする



## I 2023秋季・自治体確定闘争の推進について (案)

### I 2023自治体確定闘争をめぐる情勢と課題

#### 1. 2023人事院勧告・報告と政府動向

##### (1) 2023人事院勧告・報告について

① 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。

ア 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、そこから改定率を減減させる形で俸給表全体を引き上げ。

イ 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。再任用職員は0.05月引き上げ、勤勉手当(0.025月)、勤勉手当(0.025月)。

ウ テレワーク中心の働き方をすすめる職員に在宅勤務等手当(月額3,000円)を新設。初任給の改善や世代での月例給の引き上げについては、この間強く要求してきた内容であり、一定評価はできます。しかし、引き上げ率が0.96%にとどまったことについては、官民比較に基づいたものとして受け止めざるを得ないといえ、物価高騰下の組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、納得できるものではありません。さらに、中高年層への引き上げ額の配分は十分なものといえず、不満が残るものです。

② 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。

### (2) 勧告の取り扱いに関する政府・国会動向について

① 8月7日に第1回給与関係閣僚会議が持ち回りで開催されましたが、人事院勧告の取り扱いについては、引き続き検討することとされています。翌日の記者会見において松野官房長官は「人事院勧告制度を尊重するとの基本姿勢に立ち、適正な結論を得るよう、国政全般の観点から検討する」と述べています。今後は、政府による勧告の取り扱い方針の決定、給与法改正法案の審議等が焦点となりますが、給与関係閣僚会議の次回日程等は現時点で不明です。

② こうした状況を踏まえ、以下の考えを基本に、政府との交渉・協議を進めます。

ア 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。

イ 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。

### 2. 総務省の動向について

① 総務省は、全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議(8月25日)において、人事院が給与制度見直しの骨格案で示した地域手当の大括り化に触れ、「国の動向を踏まえつつ、地方公共団体の状況や要請等を勘案して取り扱いを検討していきたい」と述べました。

定員管理については、「地域の実情を踏まえつつ自主的に適正な定員管理の推進に取り組んでいただきたい」と述べた上で、定年引き上げに伴う新規採用の継続的な確保と中長期的な観点からの定員管理についてあらためて求めました。

また、会計年度任用職員の勤勉手当については、2024年度からフルタイム・パートタイムともに対象となる職員に適切に支給すべきとした上で、勤勉手当の支給を抑制することや、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することは改正法の趣旨に沿わないとあらためて示しました。さらに、常勤職員の給与改定が行われた場合の会計年度任用職員の給与の取り扱いについて、給与改定の実施時期(適及適用)も含めて常勤職員に準じた改定とすよう求めました。

高齢層職員の昇給・昇格抑制については、「高齢層職員の給与の高止まりは、今年度以降の定年引上げと、これに伴う諸制度の施行に密接に関わってくるため、速やかに取組を進めていただく必要がある」と述べ、早急な見直しを求めました。

② 本部は総務省に対し、引き続き地方の自主性を尊重し、ラスパイレース指数などを根拠に、不当な介入・指導を行うことのないよう強く求めます。また、地域手当の見直しに際しては、地域の実情に応じた制度運用が可能となるよう求めていきます。単組段階でも、総務省通知を踏まえた定員管理、会計年度任用職員の勤勉手当、給与改定の取り扱いを求めるとともに、高齢層職員のモチベーション維持の観点から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。

ることを求めます。

⑤ 国では、勤務時間に関連してフレックスタイムの更なる柔軟化（ゼロ割振り日の追加）、勤務間インターバルの努力義務規定等が勧告・報告されました。自治体においては、引き続き適正な労働時間管理と長時間労働是正を求めるとともに、職員の希望に基づき割り振り変更による柔軟な働き方と勤務間インターバルの導入を求めます。

あわせて長時間労働の実態を背景として、業務量に見合う人員の確保について引き続き粘り強く求めていく必要があります。

⑥ 本年は引き上げ勧告となりましたが、中途採用者の賃金改善、賃金の運用改善、会計年度任用職員の条例改正と均衡待遇、長時間労働の是正と人員確保など、交渉すべき課題は多くあります。自らの賃金・労働条件は、自分たちで交渉し改善していくという労働組合の基本的な取り組みはもちろんのこと、自治労のスケールメリットを生かし、統一闘争として自治労に結集する意義を運動として見える形にすることが必要です。他自治体への波及効果等の観点から、統一闘争に結集して賃金・労働条件の底上げをはかります。

## 2. 人事委員会対策の重点課題

① 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交渉の取り組みを強化します。

② 春闘期・人前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。

- ア 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。
  - バ 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。
  - シ 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。
  - ス 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。
  - セイ 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。理由なく差を踏まえた対応をはかること。
  - ソ 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

## II 自治体確定闘争の重点課題

### 1. 2023自治体確定闘争にあたっての基本的認識

① 人事院勧告においても全世代にわたる給料表の引き上げを求めて公民較差分を適切に配分する交渉を行うなど、県本部と人事委員会設置の自治体単組は連携して、引き続き人事委員会対策を強化します。また、人材確保の観点から初任給基準、中途採用者の賃金改善とあわせて、採用（試験）のあり方についても検討を求めます。

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を求めるとともに、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を求める必要があります。

② 各単組においては、勧告を踏まえた給与の引き上げ改定に加え、「1単組1要求」として、初任給格付けの引き上げや昇給・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、運用改善に取り組みます。とりわけ、地域手当の非支給地については、本年の改定後も依然として公務が民間を下回る（大卒7,000円程度、高卒3,000円程度）状況であると人事院が言及をされています（8月1日交渉時の給与局長回答）。人事院の指摘も踏まえ、人材確保の観点から初任給格付けの改善を強く求める必要があります。

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、労使交渉に取り組みます。

③ 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。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、昇格の改善を求めます。

④ 地方自治法の改正を踏まえ、すべての自治体単組で会計年度任用職員に対する常勤職員と同月数の通勤手当支給の実現を求め、条例改正を行います。あわせて、常勤職員と均衡がはかられていない賃金・労働条件について点検を行い、条例改正を機に改善をはかなければなりません。

また、会計年度任用職員についても、常勤職員と同様に勧告を踏まえた給与の引き上げを確実に実行すること、改定にあたっては総務省通知を踏まえ、4月通及す



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。

エ 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。

オ 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。

カ 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。

キ 報告・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. 2023自治体確定闘争の取り組みの柱と重点課題

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、4つの重点課題を次の通り設定します。

< 4つの重点課題 >

- ① 給与の引き上げ改定を行うこと
- ② 中途採用者の賃金改善を行うこと
- ③ 賃金の運用改善にむけ、「1単組・1要求」を行うこと
- ④ 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

4つの重点課題の内容は、次の通り設定します。

- ① 給与の引き上げ改定  
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 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（および寒冷手当）を引き上げること

### ② 中途採用者の賃金改善

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。

ア 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）の適用を可能とすよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。

イ 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。

ウ 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な職者調整を行うこと。

### ③ 賃金の運用改善にむけた「1単組・1要求」の実施

ア 基本給

a 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報告に基づき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。

b 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)4-1-39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) / (給料月額十扶養手当十管理職手当(333,245円)) ≈ 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。

c. さらに、「ラスパイレース指数100を最低水準」とし、「ラス逆数」とし、「ラス逆数」から算出した率を運用改善の具体的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) ラスパイレース指数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号上位をめぐす

#### イ 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。

#### ウ 目標到達にむけた運用改善

ア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。

#### a 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号をめぐす。

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。

#### b 昇給の運用

i 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。

ii 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。

#### iii 到達級の改善と昇給の確保

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、中堅層職員の昇給を確保するため、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。

#### エ 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。

#### オ 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・勤労手当の割り振りにについては、期末手当の割合に重点を置くこととし、勤労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。

#### カ 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。

#### キ その他諸手当

a 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。とくに住居手当については、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。また、燃料費の高騰を踏まえ、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。

b 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。

c 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。

d 生活関連手当の支給における世帯主要件等については、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。

#### ク 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・同種比較を行うことを求めます。

#### ④ 会計年度任用職員の処遇改善

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適及改定を行うよう求めます。

ア 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。

イ 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。

ウ 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、勤勉手当の成算率に差をつけない運用とすること。

エ 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、均衡がはかられない場合については、給料・報酬を改善すること。

オ 独給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。

カ 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。

キ 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。

キ 休暇制度については、国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすること。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ぐりつつ、当面は年10日有給化すること。

#### 4. 長時間労働の是正と36協定の締結

① 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。

ア 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。

イ 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。

ウ 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、協定の締結なく長時間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みむよう、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協定のてびき」（公務のための「0からはじめる36協定」）を活用します。

エ 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。

a 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、削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。

b 「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。

c 上限時間を超えて時間外労働を命じることができ「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・検証を速くとも半年以内に実施します。

オ 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。

カ 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。

キ 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別業務の実態を踏まえ、必要な人員の確保に取り組みます。

ク 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。

ケ 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を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支給の徹底を求めます。

② 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。  
ア 年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的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。

イ 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。

ウ 国家公務員ではコアタイムと一日の最短期間勤務時間を短縮したフレックスタイム制度が2023年4月から施行され、人事院報告・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ム制を導入する場合には、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。

エ 治療と仕事の両立支援、障害を持つ職員の観点から、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。

オ 高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。

## 5. 定年引き上げにむけた取り組み

① 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。

② 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。

③ 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。

④ 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。

## 6. 人事評価制度への対応

① 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）について一層の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。

② 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。

③ 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。

#### 7. 特別交付税の減額措置を阻止する取り組み

① 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に基づき意見の申し出にすべての単組で取り組みます。

本報は、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。

#### 8. 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

① 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。

② 本年示された骨格案の中では、地域手当については、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。

③ 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。

④ 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加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「メッシュ年価値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。

#### 9. 公共民間労働者の賃金・労働条件改善

① 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。

ア 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。

イ 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善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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 総労働時間の縮減に取り組みとともに、適正な労働時間ら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みます。

キ 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み

ます。  
ク 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。

### Ⅲ 自治体確定闘争における諸行動の強化・推進

① 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。

② 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。

③ 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劬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。

④ 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および第1回拡大闘争委員会、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。

ア 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）

イ 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。

ウ 上記アによることができず、県本部は、本部と協議の上、ヤマ場を設定します。

エ 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。

オ 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、上記ア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。

⑤ 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。

⑥ 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ラ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。

⑦ 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。

⑧ 県本部は、次の取り組みを行います。

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

⑨ 単組は、勧告内容とその問題点を学習し、「要求一交渉一妥結（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。



## <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比較を精確に把握し、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ース比較を行うこと。
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越える場合は、その時間を勤務したものと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ずること。
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。

## 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次組織計画」という）を決定しました。
- ② 第5次組織計画においては、「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つています。
- ④ 第5次組織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、公務員パッシングにより、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つていいます。
- 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・県本部一本部門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い状況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つてき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次組織計画の位置づけ
    - 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提供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、協議・相談し合える人間関係と課題解決に向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年間での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つ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次組織計画は、2023年9月～2027年8月の4年間を計画期間とし、第5次組織計画における「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」「次につながる」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次組織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

③ 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・体制確立と運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次組織計画の対象期間を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次組織計画の中間総括に関しては、2025年

8月を目的に取りまとめ、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み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、組合員目録での運動を追求します。同時に、組織強化の視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、単組一県本部間、県本部一県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を続けるためには、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を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、役員定年者・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發揮・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「やれることを見つめる」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 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、活動方針や資金などの「固い」会議・学習会にとどまるものではなく、また、「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やカスタマーハラースメント対策、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います。しかし、長年の単組の慣習となつている場合、「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、中軸を担いする「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・都市評やプ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、県本部を担いす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、恩義などさまざまな重なり合い、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。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、組合の存在意識を高めます。

【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な行動にはつなげきれ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応な負担感・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、単組間の資金・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・各種セミナーのメンバ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、単組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プロジェクト活動など、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きずとも少なくないことと少なくともあわせて検討します。

③ また、単組役員や他単組の先輩・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られるのではなく、引き続き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、次代の単組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、自治労組合員であることへの安心感・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方向の情報交換を検討します。また、短時間で見ることができ学習動画や各種活動のアーカイブ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、メディアと双方方向での情報

交換でき得る関係構築し、例えばば理不尽・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、統一闘争への結束力を高めるべく、組合が必要とする。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、単組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会などにより、交渉状況の相互把握や単組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】

#### 「財政確立を含めた単組運営計画の見直し(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て単組本部の体制・役割分担の見直しなども踏まえ、改めて、現行の単組細組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、少なくとも単組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、中長期的な単組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、助け合いに基づき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。活動が低調となつている単組や離合単組にこそ、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おり、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きます。

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、各本都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、十分に行われてきていませんでした。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規加入促進、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 ささまざまな職種や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す、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

はいえませんが、

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うちを検討します。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と改めて自認し、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次組織計画における「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、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月の前期完了時点で全体状況を総括し、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

- ・ 労使の事前協議体制の確立
- ・ 新規採用職員の組織化と運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
- ・ 運動のあり方と運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、時宜にあわせて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ると見られます。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られます。

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「本部の支出削減方針に終始せず、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」



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。

としてまいりました。しかし、第5次組織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次組織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次組織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一県本部機能・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、離職専従役員交付金、就任時補償金、退任時補償金、体職専従役員交付金）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・向上に取り組みます。
  - 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

## 「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いわれる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「2030SDG」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）に関するハララスメント防止に取り組みとともに、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と、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、男それぞれが見ている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志

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をそのままだに押しつけておくことはできません。「組合活動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、活き活きとした男女がともに担う組織をめざす」とした「男女がともに担う自治労運動」の理念を継承し、改めて男女平等の実現を追求することが重要となります。

また、職場にはLGBTQ+の当事者がいることを認識し、あらゆる差別を許さず人権の尊重を掲げる自治労として、誰もが働きやすい職場環境を実現するためにも、LGBTQ+当事者の人権を守りハラ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うような組合活動のさまざまな場面に於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ヤス・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い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、アンコンシヤス・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これまでの自分の経験や見聞きしたことと照らし合わせて「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。アンコンシヤス・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ついておられ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。アンコンシヤス・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つていないか」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。

###### 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に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エ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うまでもありません。

## 8. L G B T Q + 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、L G B T Q + 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、L G B T Q + に該当する人は、6.6%という結果でした。また、調査では非L G B T Q + の男女それぞれよりも、L G B T Q + 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。L G B T Q + 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」だけかもしれない。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みも必要です。アンコンシヤス・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とを基本に、下記の取り組みを進めます。

① L G B T Q + 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(S O G I)」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 L G B T Q + 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 L G B T Q + 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され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、○自認の性別

### <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・労働担当者が管理・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になどに用いる。

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自認の性別(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を行います。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察し、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。「やりたいう・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ヤス・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、女性部運動を継承した役員が、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るこ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+当事者がいることで、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

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、考え方や見えた目などがあることを、社会的性別＝ジェンダーという。
- アンコンシヤス・バイアス  
アンコンシヤス・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？」と思ってしまうなど、日常や職場にあふれている。アンコンシヤス・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。
- クオータ制  
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なく、男女ともに働きやすい社会をつくるきつ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。
- LGB T Q +  
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)：ここで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、LGB T 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、LGB T Q に含まれない非典型を包括する意味で使用している。

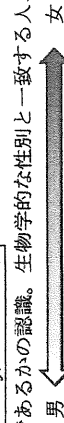
- SOGI  
SOGI とは、Sexual Orientation and Gender Identity の頭文字のことで、性的指向 (好きな性) / 性自認 (自分の心の性) のことをいう。SOGI は「どんな性別を好きになるのか」「自分自身をどういう性だと認識しているのか」という言葉なので、体と心の性が一致しており異性が好きという人も含め、すべての人が持っているものである。「性的指向と性自認」を包括して表す概念。なお、性表現 (Gender Expression) の頭文字 E を加えて、SOGIE とすることもある。

- SOGI ハラ (ハラズメント)  
SOGI ハラは、性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと。また、望まない性別での職業生活、採用拒否など、差別を受けて社会生活上の不利益が生じること。
- アウティング  
アウティングとは、人の SOGI (性自認、性的指向) を、LGB T Q + 当事者の許可なくほかの人に言いふらしたり、SNS などに書き込み暴露すること。「カミングアウト」は当事者が自分で相手にセクシュアリティを打ち明ける (告白) ものであることに対し、「アウティング」は第三者が本人の了解を得ずに勝手に言いふらすこと、という点に決定的な違いがある。セクシュアリティは非常にプライベートな情報であり、これを本人の了承を得ないまま他者が公表することはプライバシー侵害にあたる。

## 性の4要素

**法律上の性……身体の性**  
戸籍に記載されている性別。実際の体の性は、単純に男女には二分できない。

**性自認 (Gender Identity) ……心の性**  
自分がどの性別であるかの認識。生物学的な性別と一致する人、一致しない人がいる。



**性的指向 (Sexual Orientation) ……好きになる性**

どの性別が恋愛対象になるか。異性を好きになる人、同性を好きになる人 (ゲイ・レズビアン)、男女の両方を好きになる人等多様である。



**性表現 (Gender Expression) ……表現する性**

服装やしぐさ、言葉づかい等自分の性をどう表現するかは人によってそれぞれである。



【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、取り組んでまいりました。

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の取り組みを組むための「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みがありますが、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

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）、地連幹選出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ただ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	【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%)
	※うち四役は5人中2人
	【2020～2021年度】28人中6人(21.4%)
	※うち四役は5人中1人 【2018～2019年度】30人中6人(20.0%) ※うち四役は6人中1人

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、全県本部が大分・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
	専従	非専従			
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人を占めていますが、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。その内訳を見ても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%が引き上げられています。

また、単組における休職・離職専従役員数は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られています。

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、引き続き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月にヤマヤマ場を設定しているもの、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、取り組み単組は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、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には少ないことから、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みる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

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始めていますが、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」とが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. 次代のユニオニリーダー調査結果

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回次代のユニオニリーダー調査」(以下、「調査」)があります。「組合活動で感じる悩みや不満」を聞いたところ、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位で時間をめぐり悩み・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」の有無に關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」意図を感じる事ができず、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」「いままですら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も、旅行や遊びの計画も立てられない」という「時間」にかかるとの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、レグチャーは必要」「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ら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。女性専従が頻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に示していく」「自分も出来そうと思わせる」という役員像に加え、「専従になつ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」の記述が多くなりました。「時間」に付けは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意識が払しょくされていない。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ふ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と家庭の責任の解消。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ただけでなく、女性が自らモノを言っているか、わかればならぬ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」「女性役員が少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は、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 L G B T Q + 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、これまで男女平等参画の運動の中で、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しかり取り組んでいく必要があります。

## 2. 自治労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」が回答者の全体の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」が回答者の全体の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、「おま・レズなどといわれた」が45.1%と半数近くおり、「同性愛は自然に反する等と言われた」が3割強、「性的マイノリティであることを暴露された」（アウティング）が1割強となっています。SOGIハラを受けた実人数では、非LGBTQ+がLGBTQ+を上回っており、性的マイノリティかどうかを問わずこの課題への対応が必要であるといえます。

すぐに、職場からこれらのハラスメントをなくす取り組みが必要です。加えて、SOGIハラスメントについては、「男性だから」「女性だから」といったアンコンシヤス・バイアスが背景にあることから、アンコンシヤス・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) LGBTQ+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

# 2023年度 権利取得実態アンケート調査

〈集計結果・抜粋〉

～「働きやすい職場」を目指して、一步前に進もう!～

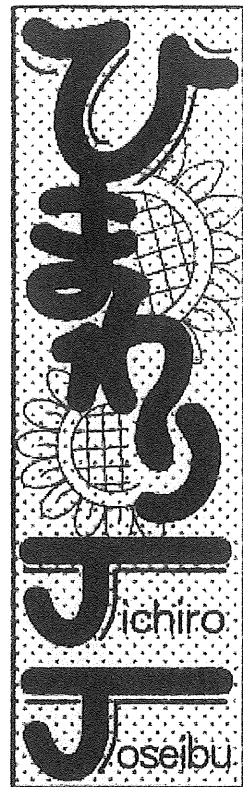
## 回答者の構成

### 年代

	(人)	(%)
10・20代	1,374	30.5
30代	981	21.8
40代	1,200	26.6
50代以上	935	20.8
無回答	13	0.3
計	4,503	100.0

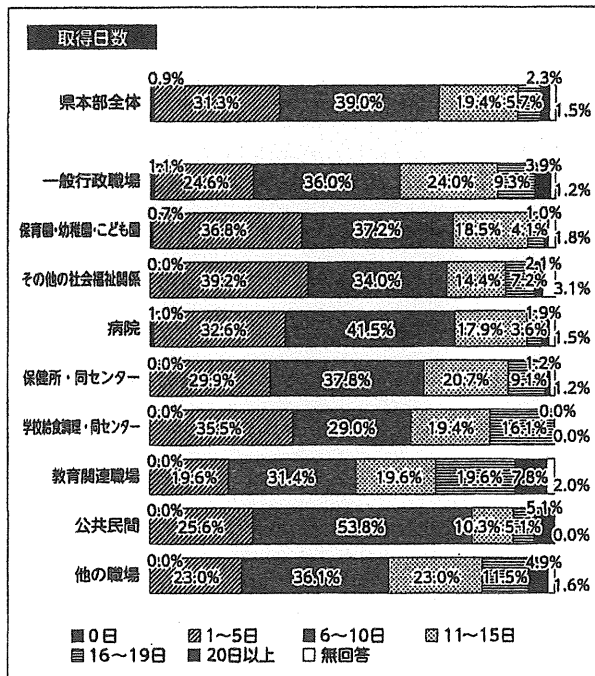
### 職種・職場

	(人)	(%)		(人)	(%)
一般行政職場	1,015	28.6	学校給食調理・同センター	31	0.9
保育園・幼稚園・こども園	876	24.7	教育関連職場	47	1.3
その他の社会福祉関係職場	119	3.4	公共民間	53	1.5
病院	1,190	33.6	他の職場	46	1.3
保健所・同センター	155	4.4	無回答	14	0.4
			計	3,546	100.0



2023年  
第169号(特集号)  
発行:自治労岐阜県本部  
女性部  
岐阜市今小町 15  
058-265-3135

## 1 年休について



年休5日は取得することが義務づけられているが、「1~5日」と回答した人の割合が31.3%となっており、5日以下の人が未だに多い現状が読み取れる。

また、「20日以上」と回答した人はわずか2.3%であり、ほとんどの人が年休を残していることがわかる。

### 【具体的な理由】

- ・病気になった時など不測の事態に備えて。
- ・周りが取得しないので取得しづらい。
- ・年休の取得に本人の意思はない。



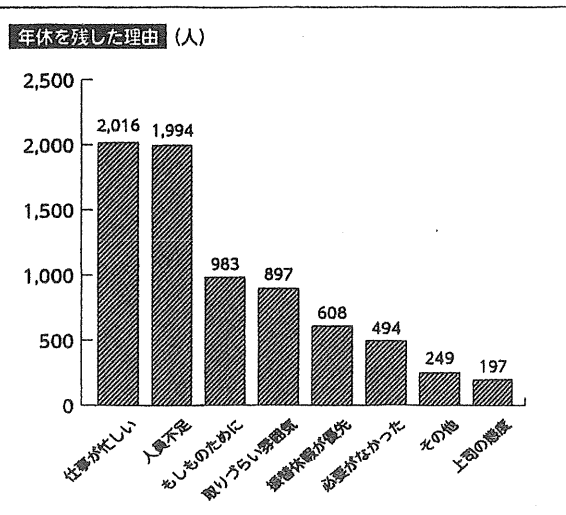
### 取得日数に満足していますか

満足している ..... 46.1%  
 満足していない ..... 51.5%  
 無回答 ..... 2.4%



### 取得しやすい環境にありますか

ある ..... 50.5%  
 ない ..... 47.4%  
 無回答 ..... 2.1%

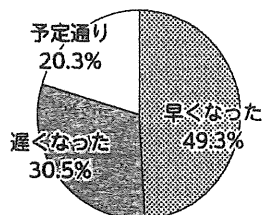


各単組での取り組みや要求の基礎資料としてご活用下さい。

## 2 産前休暇について ※出産経験のある 1,864人を対象



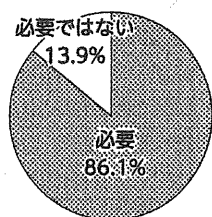
出産予定日に対して、  
実際の出産日はどうでしたか？



約半数の人が予定日より  
も「早くなった」と回答してい  
る。6週間の産前休暇が必要  
であるにも関わらず、働いて  
いることになる。



産前休暇は法律では  
6週(自治体によっては8週)ですが、  
8週必要だと思いますか？

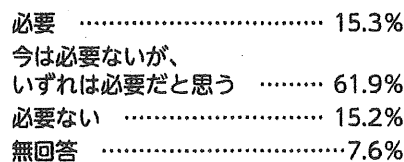


回答した人の9割が産前  
休暇8週を「必要」と回答し  
ている。県内でも産前休暇8  
週となっている自治体・事業  
所があることから、次世代が  
安心して出産できるよう考え  
ていきたい。

## 4 更年期障害休暇の確立にむけて



更年期障害休暇が必要ですか？



【更年期障害に対して何が必要だと思いますか？】

- ・周囲の理解。
- ・相談できる環境。
- ・知識を深めるための学習会。
- ・心身の健康チェックで早めの対処と治療。
- ・すぐに休める人的体制など休みやすい環境作り。
- ・診断書がなくても取得できる休暇制度の確立（通院も含む）。

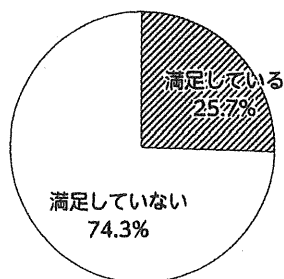


## 3 子の看護休暇について

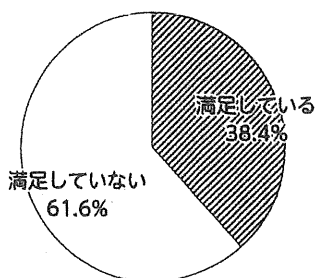


現在の「子の看護休暇」に  
満足していますか？

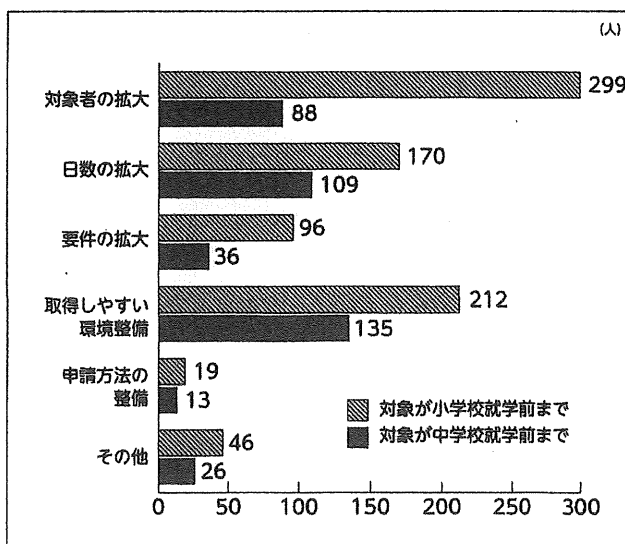
●対象が小学校就学前まで



●対象が中学校就学前まで



何を求めますか？



「対象が小学校就学前まで」と「対象が中学校就学前まで」とでは、満足度に10ポイントの差が出た。「満足していない」と回答した880人に何を求めるか尋ねたところ、「対象が小学校就学前まで」の人は「対象者の拡大」を希望する声が多く、「対象が中学校就学前まで」の人は「取得しやすい環境整備」を希望している人が多いことがわかった。

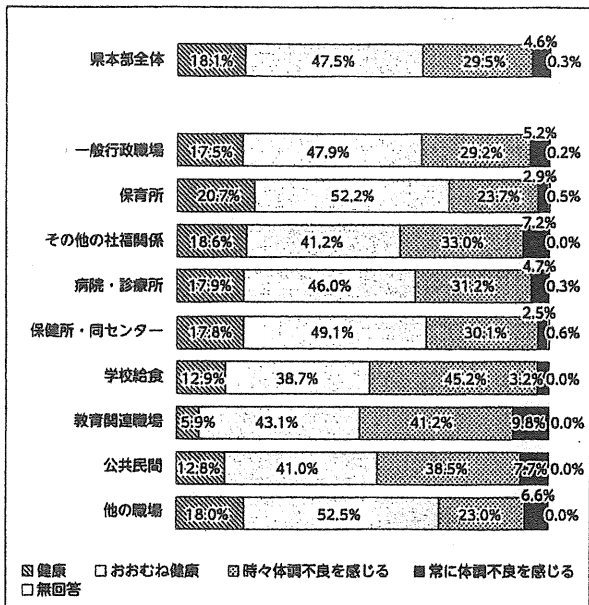
【その他】

- ・子の看護休暇にするかどうか上司が決めている。
- ・取得方法がわからない。
- ・看護休暇があることを知らなかった。

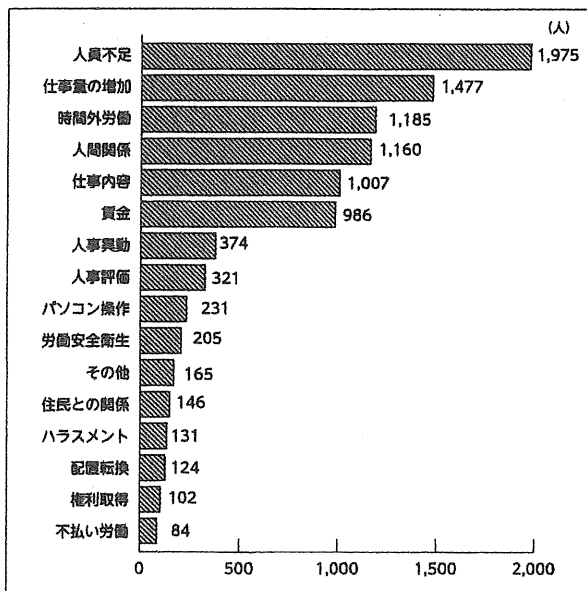
## 5 健康状態について



この1年間、健康で過ごせましたか?



どのようなことにストレスや悩みを感じていますか?



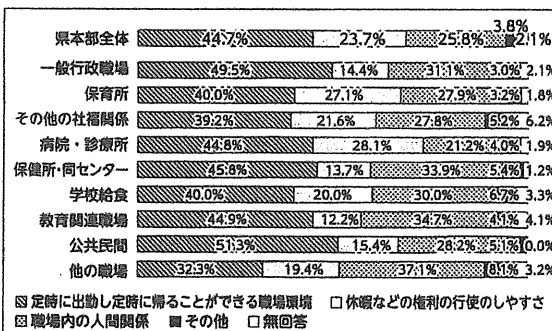
「人員不足」「仕事量の増加」が際立って多い。仕事量は増加しているのに、人員は不足し、個人の仕事量が過多になっている状況が読み取れる。次いで「時間外労働」「人間関係」「仕事内容」の悩みが多い。

### 【その他】

- ・家庭と仕事の両立
- ・人間関係
- ・後輩等の指導について考え方に差がある。
- ・人員不足のため、仕事量が多く休暇が取れない。



健康で働き続けるには何を改善すると良いと思いますか?



「定時に来て定時に帰れる職場環境」と回答した人が最も多く44.7%、次いで「職場内の人間関係」と回答した人が25.8%という結果となった。

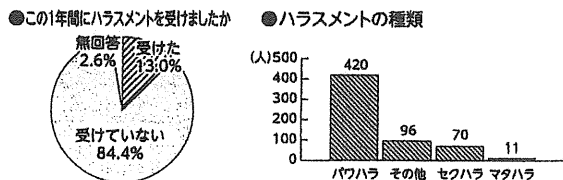
### 【その他】

- ・人員不足の解消
- ・職場内の雰囲気
- ・仕事量の見直し
- ・定時に帰りやすい雰囲気づくり

## 6 ハラスメントについて



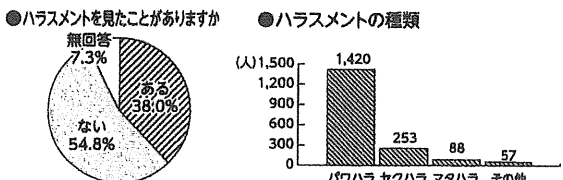
この1年間にハラスメントを受けましたか?



この1年間にハラスメントを「受けた」と回答した人は、13.0%と昨年度(12.8%)を0.2ポイント上回った。その中で最も多いのが「パワハラ」であり、依然として減る傾向は見られない。パワハラの意識なく苦痛を与えている場合も多く、今一度振り返ることが必要ではないだろうか。



ハラスメントを見たことがありますか?



ハラスメントを「見たことがある」と回答した人は38.0%と約4割を占めている。ハラスメントを目撃した際の対応についても考えていく必要がある。

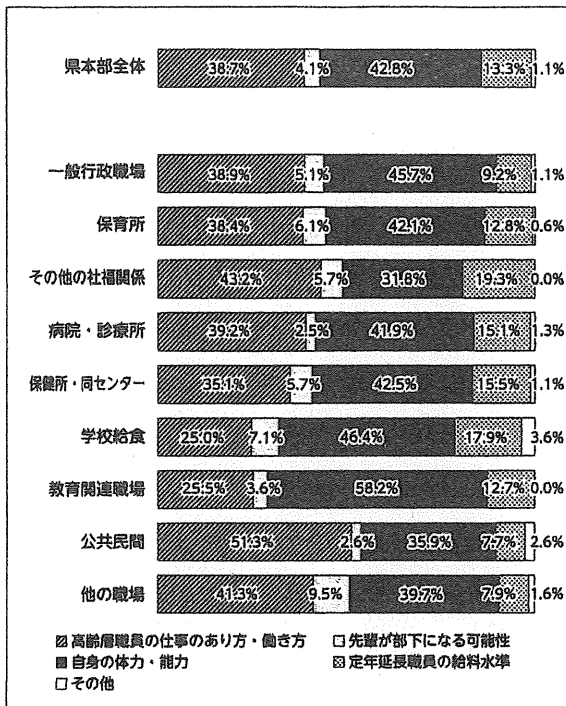


ハラスメントを「見たことがある」と回答した人の中で、最も多いのが「パワハラ」(1,420人・78.1%)で他と比べてかなり高い割合となっている。当事者だけでなく、ハラスメントを目撃した側も不快にさせ、職場全体に悪影響を及ぼす。良好な職場環境をつくるためにも職場全体でハラスメント対策に取り組む必要がある。

## 7 仕事に対する意識



定年引き上げについて、  
最も不安に思うことは何ですか？



「自身の体力・能力」と回答した人の割合が42.8%とトップであるが、「定年延長職員の給料水準」と回答した人の割合は昨年から増え、13.3%となった。

### 【その他】

- ・ 仕事へのモチベーションの低下。
- ・ 給料が下がることにより見合った仕事しかできない。
- ・ 若い人材の採用が減る。

### 組合から要求してほしいこと

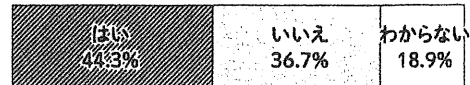
- ・ 働き方改革の推進。
- ・ 子の看護休暇の拡充（看護休暇の日数を増やしてほしい。伝染病だとすぐに休暇がなくなってしまう。）
- ・ 賃金を上げてほしい。
- ・ 時間外勤務を申請しやすいようにしてほしい。
- ・ どんな職場でも定時で帰れるようにしてほしい。
- ・ 障害を持つ子どもや支援学級に通う子どもを家庭内でフォローするための部分休を取れるようにしてほしい。
- ・ 生理休暇や更年期障害休暇を取りやすい環境に変えてほしい。（名称変更や決済の取り方・制度の周知）

### その他要望・ご意見等

- ・ 気軽に相談できる窓口があると良い。
- ・ 職場の中で上司のパワハラにあった時どこに相談すれば良いのか。具体的な場所、相談の仕方を教えてほしい。
- ・ ハラスメントについての勉強会や人間関係のあり方など勉強できると良い。
- ・ 休暇の種類とどんな時にその休暇が取れるのかを知りたい。

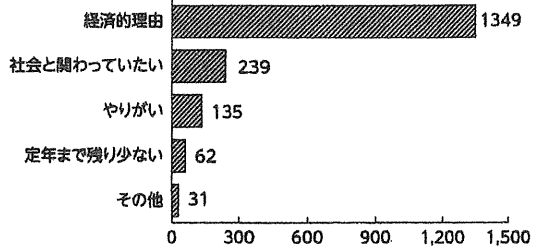


あなたは定年まで働きますか？



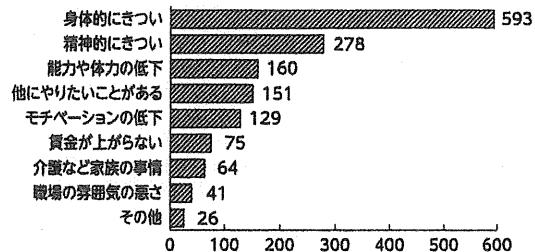
### 「はい」と答えた理由

(人)



### 「いいえ」と答えた理由

(人)



「定年まで働く理由」として、「経済的理由」と回答した人が1,300人以上と最も多く、「定年まで働かない理由」としては「身体的にきつい」と回答した人が593人と最も多く、続いて「精神的にきつい」と回答した人が278人であった。

### 女性部長からのコメント

一人ひとりの思いを  
仲間と共有し、  
大きな力に!

今年度は、4,503人の方から回答をいただきました。こんなにたくさんの回答を無駄にするわけにはいきません。この結果を基に、現在困っていることの解決や、理想の職場を実現するための要求に繋げていきましょう。



調査の詳細は  
こちらからご覧いただけます。





2023.9.20 発行  
第1号  
自治労北海道本部女性部



▲1年間ともに運動を進めてきた幹事会メンバー。  
岡書記と大村前部長からお花をいただきました

**2024 役員体制**

部長	河原崎 育子 (全道庁空知)
副部長	(選出中 ※2名)
書記長	山口 樹里 (羅臼町職労)
書記次長	(選出中 ※1名)

道本部女性部は、2023年9月9、10日、対面とウェブの併用で、「第38回定期総会」を開催し、74単組・総支部、122人が参加した。総会では、一般経過報告、活動の総括(案)、運動の基本目標・方針および具体的な進め方(案)、当面の闘争方針(案)を執行部から提起し、7本の発言により方針が補強され、圧倒的多数で可決・承認された。

また役員選挙では、新部長に河原崎育子さん(全道庁労連空知総支部)、書記長には山口樹里さん(羅臼町職労)が承認された。【※その他の役員については現在選出の手續き中】

# つなげていきたい 「経験」 道本部女性部定期総会

## 全体討論

コロナ禍の中においても、工夫をして運動している現状が報告された。札幌地本からは、統合後の役員間の連絡はスマホアプリのラインを活用していることや、コロナがらみに移行したこと、役員会等の開催について変化を求められているが、石狩部会・後志部会がともに力をあわせて運動をしていく決意が、十勝地本においても、チーム等のウェブの活用や、経費や役員の負担軽減のために、幹事会と集会の同日開催等、参加しやすい幹事会体制づくりを進めてきたことの報告があった。

羅臼町職労からは「できる人ができることを」というスタンスで活動している現状が、愛別町職は職場改善実態調査を女性組合員だけでなく、女性の管理職や会計年度任用職員にも回答しても

らい、女性の声を集めることができたことの報告があった。

全道庁労連からは、女性部の解散後でも議論の場を設けていることの報告と、組合員の声を拾う場をつくることへの決意が述べられた。

和寒町職労は、職場改善実態調査から見えてきた生理休暇の実態から、生理休暇届の記載の仕方を掲載した教宣紙や、道本部女性部が開催した集会の内容を組合員に教宣紙にてフィードバックした取り組みについて、道北地本からは、青年部との共催の春闘討論集会や女性交流集会を各ブロックで実施したことや、全38単組のオルグを行ったことの報告を受けた。



▲2日目の冒頭の会場では、組織内議員の岸まきこ参議からご挨拶いただきました。

マイナ保険証事業等で疲弊している自治体現場の声を、いつも国に訴え続けてくださっている岸参議は、2025年度の参院選出馬へ自治労本部が推薦決定しており、道本部女性部としても引き続き応援していきます。



▲会場の様子  
(団結ガンバロー)

大村部長からは「経験をつなぐ」運動を意識してきた。一人ひとりの関わりには必ず意味がある。弱いままでも認め合い力を合わせられるのが労働組合。私たちが必要とする運動をみんなで見つけ、みんなで実践する。私たちのための女性部運動を一緒につくっていきましょう」とまとめ、最後に河原崎新部長の団結ガンバローで閉会した。

部長まとめ



# お疲れ様でした

大村部長は3年間、菅野副部長と澤井書記長は2年間の任期を終え、今回の総会で退任されました。  
本当にありがとうございました♡

女性が働くことが“あたり前”になっている今、“あたり前”に働けないと、働き続けられないことが職場の“あたり前”になっている気がします。どうしたら楽しく働けるかな、前向きな気持ちになれるかな、と考えながら女性部運動に携わってきました。

かたつむり並の前進でしたが、経験をつなぐ運動を受け止めてくれた仲間の存在が力になりました。たくさんの仲間から学び、支えられた3年間でした。これを糧に、まだまだ女性部運動の普及促進に邁進していきたいと思えます。これまで関わっていただいたみなさん、本当にありがとうございました。これからも女性部をよろしく願います。

【大村 さやか／愛別町職】2021～2023 道本部女性部長



道本部女性部の意義は、「女性組合員をつなぎ、経験をつないでいくこと」。  
つながった仲間と集まる場では、たくさんの気づきと課題解決の糸口を得ることができます。道本部女性部の取り組みに関わることで、それまでの自分では知り得なかった価値観や経験に触れることができるかもしれません。一人ひとりがつながって得た経験を、ゆっくりでも確実に運動を通して全道の仲間をつなげていけば、きっと笑顔で働き続けられる現場を作り上げることができることでしょう。

道本部女性部はそんな理想を掲げて、私たち自身で考え話し合い、失敗を恐れずチャレンジできる、そんな女性部運動をこれからも取り組んでいきますよ。

【菅野 まみ／喜茂別町職】2022～2023 道本部女性部 副部長



これまで組合活動で関わった皆さんが本当にステキで尊敬できるかたばかりで、私の今後の人生に大きな影響を与えてくださりました。全道にはとてもステキな女性組合員がたくさんいるんだということを知り、その皆さんが気軽にできることから組合活動に関わってくださることで、皆さんの居場所が明るくイキイキとした場所になっていくことを確信しています。

このご縁をこれからも大切にしていきたいです。ありがとうございました。

【澤井 美乃／襟似町職】2022～2023 道本部女性部 書記長

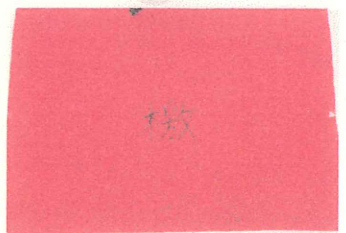


▶北海道団のみんなで記念撮影

2023年8月26～27日に函館市で開催され、代議員45(北海道は代議員102人、傍聴47人)が参加、傍聴参加者5人、傍聴14人)が参加、傍聴参加者のうち、浦河町職労・八雲町職労・木古内町労連・鹿部町職の方々には、実行委員として運営に協力をいただいた。

## 本部女性部定期総会 全国の取り組みに学ぶ

女性の労働権確立や女性部の組織強化、賃金闘争、平和闘争、交流集会運動などについて、21県本部1社保労連22人から方針22本、総括討論2本の発言があった。  
北海道本部からは、女性の労働権の確立・政治闘争について発言をした。  
全体討論では、徳島県本部・小松市職で、保護者が付き添わない中学生だけでは、病院や診療所に受診できないことを、市内の病院一軒一軒に確認した上で、子の看護休暇を「中学卒業まで」と拡大し要求したところ、権利獲得ができた報告がなされた。「職場改善実態調査」で得た組合員の要求にプラスする情報を、丁寧を集めて権利要求の根拠とした取り組み報告を聞くことができ、大きな学びとなった。  
また会場では、汚染水海洋放出強行に対しての、福島県本部への檄布の取組が行われた。



# 2023 秋季確定闘争方針（案）

自治労富山県本部女性部

## 1. 秋季確定闘争をめぐる情勢

(1) 人事院は8月7日、月例給の官民較差 3,869 円(0.96%)を解消するため、初任給を高卒 12,000 円、大卒 11,000 円引き上げ、改定率を逡減(8.0~0.3%)し、全世代にわたる俸給表の引き上げ(平均 1.1%)を勧告しました。

一時金については、期末手当、勤勉手当に 0.05 月ずつ配分し、計 0.10 月の引き上げで年間 4.50 月分としました。

(2) また、給与に関する報告で「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」(新たな給与制度の見直し)の骨格案が示されましたが、霞が関に勤務するキャリア官僚の処遇に重きを置く内容であり、過去2度の見直し同様、地方公務員の給与水準の引き下げが懸念されます。引き続き、来年予定される成案の勧告に向けた取り組みが必要です。

(3) 県職労、県教職員組合、自治労が中心となった県公務員共闘会議・県公務労協は、県人勧に向けた取り組みと労使合意に基づく給与改定告日の8月7日に声明を発し、「県内の民間企業のベースアップ分のみの集計結果が平均 6,411 円であるのに対し、人事院の調査による官民較差が 3,869 円とあまりにも乖離がある。県人事委員会に対し、人事院勧告に追随することなく、県内の公民較差を精確に反映した勧告を行うことを強く求める」ことを表明しました。

(4) 2023 秋闘では、当局に対し県内実情をより反映した富山県人事委員会勧告(10月中旬予定)に基づく給与改定を早急に実施するよう求めていくこととします。

あわせて、会計年度任用職員に対し、来年度からの勤勉手当の支給、そして給与改定については、総務省通知を踏まえ正規職員同様に遡及を含めた改定を行うようを求めていきます。

## 2. 2023 秋季確定闘争の要求課題

### 《人員増・欠員補充》

(1) 民営化や人員削減攻撃が、とりわけ女性が多く働く職場で進められています。①労使事前協議・合意制の確立、②事務事業の直営堅持、③欠員・退職者補充を強く求めます。

(2) 退職不補充による欠員が生じた結果、会計年度任用職員で対応されている現状があり、労働強化で休みが取りづらい等の実態があります。女性も男性も健康で働き続けられ、ともに家庭責任を果たせるよう、正規職員による人員増と欠員の早期補充を要求します。

(3) 時間外労働の大幅縮減と年休の計画的取得で年間総労働時間 1,800 時間への縮減をめざします。そのためにも、すべての職場で「36 協定」の締結(①男女ともに1日2時間、1週6時間、1年150時間、②週休日・休日勤務は月1回以内とし、その労働時間は8時間以内とする)に全力を挙げます。

(4) 交替勤務者の労働時間の短縮を図るとともに、病院職場で「1病棟に最低でも3人以上の看護職員、一人当たり月8回以内の夜勤体制」の確立を求めます。また、勤務から勤務の間を12時間以上あけることとし、それに伴う必要な人員増を図るよう要求します。

### 《処遇の改善》

(1) 憲法14条、地方公務員法13条、労働基準法第4条及び男女雇用機会均等法第6条・第8条に違反する女性職員の昇給・昇格時の賃金差別や退職年齢差別の撤廃をめざします。

(2) 退職手当の改悪を許さず、退職条件について改善を要求します。1985年3月31日から施行



された定年制は、誰もが60歳（労務職は63歳）まで働く権利を保障したものであり、定年年齢前の退職強要については地方公務員法及び条例違反であるので絶対行わないよう要求します。

- (3) 定年年齢の段階的引き上げについては、2023年4月1日から始まっていますが、特に女性が多い病院や保育、介護等の職場において、役職定年後の働き方が大きな課題となることから、定年が引き上がっても健康で安心して働きつづけられる職場環境や職務内容となるよう要求します。また、安定的な公共サービスの提供にむけ、定年退職者の発生年度にこだわらず毎年新規採用を行い、人員を確保するよう求めます。
- (4) 育児・介護休業取得者、病休者に対する昇給延伸の完全復元を要求します。特に育児休業取得者の取り扱いについては、復職時調整率を100/100としたことに伴う、既取得者全員の在職者調整を行うことを要求します。
- (5) 一方的な職種転換はしないよう要求します。
- (6) 会計年度任用職員について、正規職員との賃金・休暇制度等の格差が残っていることから、法改正の趣旨に沿った労働条件への改善について、以下のとおり要求します。
  - ① 2023年10月には富山県の最低賃金が948円へと引き上げられることから、その額を下回らないよう要求します。
  - ② 再度の任用の際、任用回数や年齢による制限を行わないよう要求します。
  - ③ 会計年度任用職員の一時金について、これまでは期末手当のみの支給に制限されていましたが、法改正により勤勉手当の支給が可能となったことから、2014年6月期から常勤職員と同様の支給を求めます。あわせて、勤務時間による支給要件について、15.5時間/週への緩和を求めます。
  - ④ 2023年5月2日付けで総務省から発出された通知に基づき、人事院（県人事委員会）勧告に基づく給与改定となった際に、会計年度任用職員の「遡及改定」を常勤職員に準じた対応とするよう求めます。

### 《男女差別撤廃》

- (1) 職員の採用から退職にいたるまで、あらゆる男女差別の撤廃を求め、そのための実効ある改善を要求します。
- (2) 人事評価制度では、育児や介護に伴う休暇・休業を取得したことにより、評価に対して不利益となるような評価項目・手法は撤廃し、評価者へ研修やマニュアルへの明記などにて周知するよう求めます。
- (3) 職員が婚姻等により改姓した場合、婚姻等をする前の姓で、築いてきた職務上の実績、人間関係、信頼関係等が損なわれないよう、また、男女平等の観点から、旧姓使用を認めることを要求します。
- (4) 自治体間・職種間・男女間の賃金格差を許さず、その解消をめざします。とりわけ、現業職員の低賃金の抜本改正や女性に対する賃金・昇任差別の完全撤廃をめざします。
- (5) 職場の雑用について、どの職場も必要なことでありながら女性が担っていることが多い現状です。必要なことは男女で分担できるような職場づくりを求めていきます。
- (6) 「女性活躍推進法」に基づき策定された特定事業主行動計画を実効性あるものにしていくため、計画の活用や実施状況のチェックを労使で行い、必要に応じて改善要求に取り組みます。

### 《母性保護の拡充》

- (1) 産前産後休暇は、産前は8週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は13週間（3ヶ月）とし、

無条件取得できるよう求めます。

- (2) 妊娠障害休暇を最低 14 日とし、運用の自由を認めるよう要求します。
- (3) 妊産婦検診受診のための特別休暇の制度を新設すること。
  - ・妊娠初期より 23 週（第 6 月末）までは 4 週間に 1 回
  - ・妊娠 24 週（第 7 月）より 35 週（第 9 月末）までは 2 週間に 1 回
  - ・産婦は産後 1 年までの間、医師等が指示した回数
  - ・妊娠中の通勤緩和
  - ・妊娠中の休憩に関する措置
  - ・妊娠中及び出産後の症状に対応する措置
- (4) 交替勤務職場の妊産婦に対して、危険有害業務及び深夜労働、時間外労働を全面的に禁止するよう要求します。
- (5) 不妊（不育）治療のための有給休暇（10 日以上）を新設するよう求めます。
- (6) 生理休暇制度を拡充し、取得しやすい環境づくりを求めます。
- (7) 更年期障害時の通院を保障するとともに、更年期障害休暇の制度化を求めます。
- (8) 職員の健康診断の中に婦人科検診を入れ、拡充を図るよう要求します。

### 《職場環境の改善》

- (1) 日直業務の廃止にむけ、条件整備を図るよう求めます。
- (2) VDT（VDU）作業による健康障害防止対策として、妊産婦に有害な機器操作の禁止や、健康チェックの継続的实施など、作業内容・環境の見直しとあわせて、問題点を明確にし、実態に即した基準に改善させるよう要求します。
- (3) 男女雇用機会均等法・育児介護休業法の改正及びそれに基づく人事院規則 10-10、10-15 を踏まえ、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント防止対策の強化・指導の徹底、及びパワー・ハラスメントにおいても同様に啓発活動や苦情処理のための具体的実施計画を定め、女性を含む相談窓口と男女同数・労使同数で構成する苦情処理委員会を設置するよう求めます。
- (4) すべての職場に安全衛生を確立するとともに、安全・衛生委員会の活動を活発化し、その委員会に女性の立場で参加をし、人員増や職場改善の有効な武器とします。
- (5) フレックスタイム制は、育児・介護等に配慮した柔軟な働き方を可能にする要素はありますが、地方においては住民サービスに直結した職場がほとんどであり、長時間労働や働き続けられない要因とならないようワーク・ライフ・バランスの確立を基本に、制度導入の可否を含めて十分な交渉・協議、合意を前提とし、慎重な対応を求めています。

### 《育児休業・介護休暇制度の充実》

- (1) 育児休業制度については、正規職員による代替職員の配置、原職復帰を原則に男女とも取得できる環境づくりに努めること。また、休業期間の 3 年間延長に伴う「有給制（当局負担及び共済組合制度による休業補償 6 割支給）」の拡充を図ること。
- (2) 育児時間を 1 日 120 分とし、運用の自由を認め、男女とも適用とし期間を 3 歳まで引き上げるよう要求します。
- (3) 「子の看護休暇」「家族看護休暇」について、日数や子の年齢、家族の対象を拡充するとともに、子 1 人につき 5 日間とすること。
- (4) 「育児部分休業」の対象年齢を小学校 3 年生まで（障害がある子の場合は満 18 歳まで）拡充するよう要求します。

- (5) 家族看護・介護休暇の確立・拡充のため、次の点について実現を求めます。
- ① 期間を最低1年とし、男女とも取得できる「有給制（当局負担及び共済組合制度による休業補償6割支給）、正規職員による代替職員配置、原職復帰」を原則とした長期休暇制度を新設（拡充）すること。
  - ② 年間20日間の家族看護・介護のための有給特別休暇制度を新設（拡充）すること。
  - ③ 介護時間については有給とし、取得できる期間の拡充を図ること。
- (6) 「育児休業、介護休業等育児又は家族看護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正及びそれに基づく人事院規則の制定をふまえ、育児・介護を行う職員の時間外労働は年間150時間以内とする措置の実行性を確保し、該当職員が時間外・深夜労働の免除を申請した場合、申請通りに対応すること。
- (7) 次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画」は、計画の進捗状況を把握し、その結果に関する情報提供と今後の効果的な施策の検討・協議を労使協議で行うことを求めます。また、権利行使できる職場環境・体制づくりに主体的に取り組み、母性保護、育児支援のための制度の充実、男性を含めた仕事と家庭の両立支援策を求めます。

### 3. 具体的なたたかいの進め方

- (1) 基本組織の具体的な戦術配置として、10月12日(木)を基準日に要求書を提出します。また、女性部員が交渉に参加し、発言できる態勢づくりを進めます。
- (2) 前段回答指定日は10月25日(木)とし、誠意ある具体的な回答が示されない場合は基本組織とともに11月2日(木)の第1波統一行動を背景に交渉を強化します。割休行動、統一行動前日の全組合員待機交渉など、戦術強化を図り要求前進をめざし、遅くとも11月16日(木)までの総決着をめざします。
- (3) 基本組織の取り組みとあわせ、各単組での女性部独自の討論会や各種調査に基づき、要求づくりから交渉にいたるまでの取り組みに参加し、要求前進をめざします。女性部員への要求内容の徹底や、交渉の前進を図るためにも、教宣活動を重視し、取り組みを進めます。

#### 【県本部女性部重点統一要求】

- ・ 定年引き上げに関して、60歳以降の職務、配置等について職種や職場実態に応じて検討し、健康で働き続けられる職場環境とすること。
- ・ 子の看護休暇を家族看護休暇に拡充すること。
- ・ 「育児部分休業」の対象年齢を小学校3年生まで（障害がある子の場合は満18歳まで）拡充すること。
- ・ 産後休暇13週とすること。
- ・ 育児休業取得者の昇給延伸復元を図ること。
- ・ 育児休業・育児短時間勤務の代替職員は当局が責任をもって配置すること。なお、公募では技術職において配置が困難な現状を踏まえ、試験採用数に上乗せした採用を行うこと。
- ・ 育児時間を120分とし、適用期間を3歳まで引き上げること。

### 4. 取り組みの日程

10月12日	<要求書提出基準日>	11月10日	<後段回答指定日>
10月25日	<前段回答指定日>	11月16日	<総決着日>
11月2日	<第1波統一行動>	11月17日	<第2波統一行動>



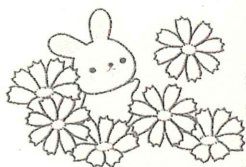
# 七草

2023. 3 NO.207  
自治労滋賀県本部 女性部

## 2023年度新役員

### 就任あいさつ

役員変更等により発行が遅くなり  
申し訳ございません。  
皆様のご支援・ご協力をどうぞよろしく  
お願いいたします。



組合はひとりでは解決できない課題を、皆が力を合わせることで解決していくための活動の場だと思っています。

誰もが安心して働き続けられる職場づくりを目指して、皆さんのお役に立てるよう、まずは役員同士が楽しく活動できるように頑張ります。

よろしくお願ひします。

女性部長 村井 由紀子(守山市)



副部長 高本 孝子(甲賀市職)

今年度、県本部女性部の副部長を務めさせていただきます。甲賀市職の高本です。

至らぬ点ばかりですが、みなさまの職場環境の改善のため活動していきたいと思っています。どうぞよろしくお願ひいたします。



事務局長 後藤 麻理奈(竜王町職)

昨年度の常任委員に引き続き本年度は事務局長をさせていただきます。

不慣れで至らない点もあろうかと思いますが、女性の皆さんの働きやすい職場づくりのため頑張りたいと思います。よろしくお願ひいたします。



常任委員(Aブロック) 宇野 裕子  
(野洲市職労)

今年度の常任委員をさせていただくことになりました。

初めてのことで御迷惑をおかけすることを心配していますが、皆さんのお役に立てるよう頑張りたいと思います。よろしくお願ひします。



常任委員(Bブロック) 白水 桂子  
(東近江市職)

組合活動についてまだまだ勉強不足ですが、今日まで女性部を築いてくださった先輩方に感謝しながら、役員の方々とともに頑張りたいと思います。

よろしくお願ひいたします。



常任委員(Cブロック) 諫山 美奈  
(愛荘町職)

普段は図書館のカウンターでほんの貸出・返却を行ったり、幼稚園・保育園・小学校・中学校に絵本の読み聞かせを行ったりと日々走り回っています。どうぞよろしくお願ひいたします。



特別常任委員 西堀 好恵  
(近江八幡市労連)

昨年に引き続き宜しくお願いします。

コロナ禍で活動内容を制限される中、出来ることに取り組み、皆様の組合活動が良いものになるよう努めていきたいと思っています。



自治労滋賀県本部 女性部

## 第1回拡大部長会議・学習会 を開催しました。

2022年12月14日（水）18時30分から、近江八幡市にある滋賀県婦人会館にて2023年度第1回拡大部長会議・学習会を開催しました。

### 第1回拡大部長会議



村井部長から次の内容について、提案等を行いました。

- ① これまでの会議等出席の経過報告
  - ② 今年度の年間計画
  - ③ 組織実態調査の依頼
  - ④ 年休・生休アンケートの依頼
  - ⑤ 第2回拡大女性部長会議の案内について
- 内容については、全体の拍手で確認を行いました。

### 学習会「組合って？女性部の役割とは？」

講師：城弟 光代さん（市立長浜病院労働組合）

会議に続いて行った学習会では、「組合ってどう活動するの？女性部って本当に必要なの？」という声がある中、城弟さんから以下について学びました！

- ①今では当たり前にある女性職員が働きやすい休暇や休業制度は県本部女性部が勝ち取ってきた歴史がある。
- ②現在の女性の生き方や働き方は多様化し、悩む問題や課題は十人十色で、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の概念の元、お互い尊重し合うことが大切です。
- ③そこで女性部が一人ひとりの悩みや困り事を聞く世話役活動から、気楽に活動の企画をしてみましよう。女性が働く限り、課題はあるはず！まず職場の隣の人の声をきいてみることから始めてみてはどうでしょう。



《今後の女性部の予定》

- 2023年5月中旬 第2回拡大女性部長会議・学習会
- 参加者で楽しくお話ししながら学習できる会にしたいと思います。  
詳細は決まり次第、別途ご案内します！



# 七 草

2023.6 No. 208

自治労滋賀県本部 女性部

自治労滋賀県本部女性部

## 第2回拡大部長会議・意見交換会を開催しました！

5月23日、近江八幡市の滋賀県立男女共同参画センター「G-NETしが」において第2回拡大部長会議・意見交換会を開催しました。

### 拡大部長会議

村井女性部長の挨拶等の後、先日組合員のみなさんにご協力いただいた2023年度年次有給休暇・生理休暇取得・権利状況調査結果を報告しました。

今回は、初のGoogleフォームを利用して回答いただきました。前回より回答率が低下したことと、ご自身の単組を間違えて選択してしまった方が多く、アンケートの回答方法に課題が残る形となりました。

一部を裏面に掲載します。



### 意見交換会

続いてグループに分かれ、各単組での困りごとなどの意見交換をしました。

若手職員の離職が多いこと、女性部長等の役員のなり手がなく、ここ数年コロナ禍であったことで女性部らしい横のつながりを広げる活動が出来なかったことなど、共通する困り事が多く聞かれました。その中でも、イベントはできなかったが組合費の還元のために各単組が工夫を凝らしていることも分かりました。

新型コロナウイルス感染症が感染症法上5類になったことで、早く以前のような活発な組合活動に戻ることを願うばかりです。

最後に村井部長によるガンバロー三唱を実施しました。数年間、ガンバロー三唱は声に出さずに行ってききましたが、コロナ禍前のような力強いガンバロー三唱に戻り、コロナ禍の終わりを感じた一面でした。

#### ●今後の女性部の予定●

第3回拡大部長会議・『ヘルス★ライツセミナー』を開催します。

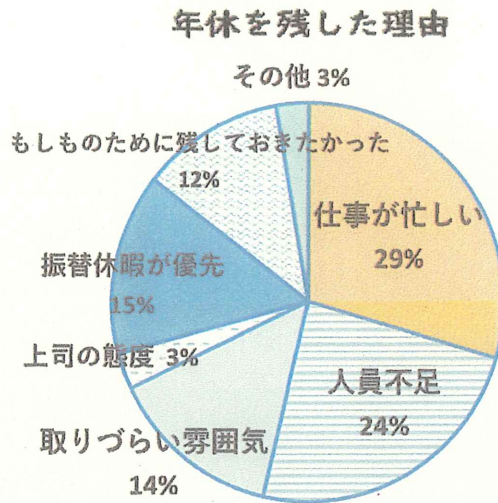
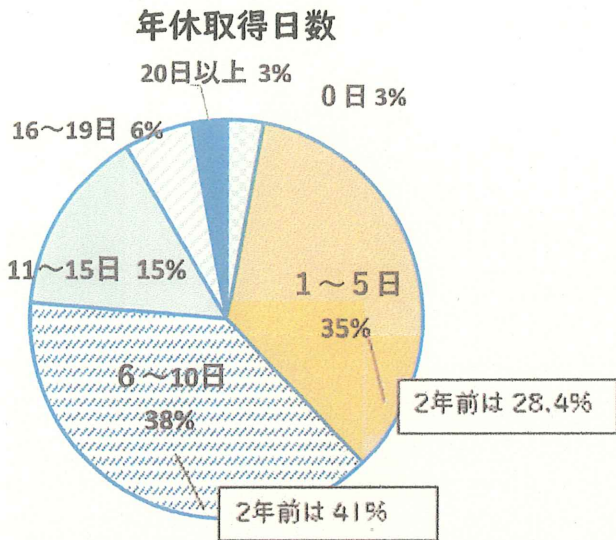
◎令和5年8月7日(月) 18:30から

◎内容等、詳細が決まり次第お知らせします。

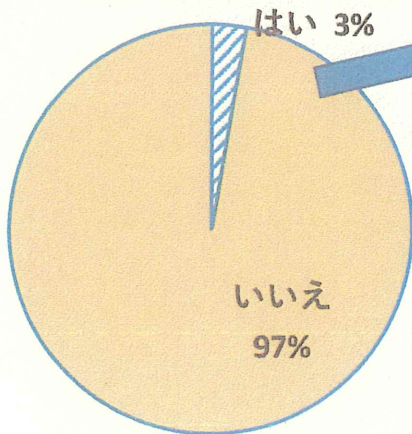


# 2023年度年次有給休暇・生理休暇取得・権利状況調査結果

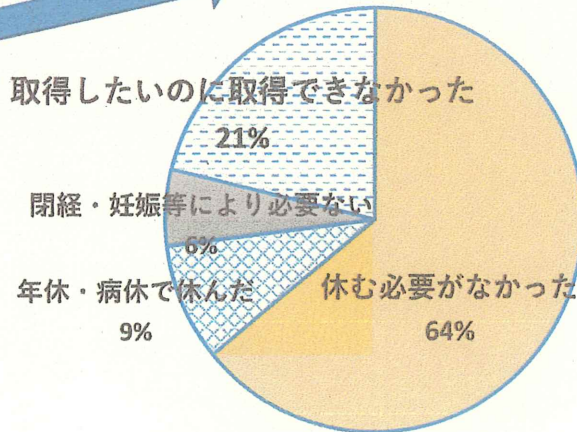
組合員数 2,220人 回答者903人



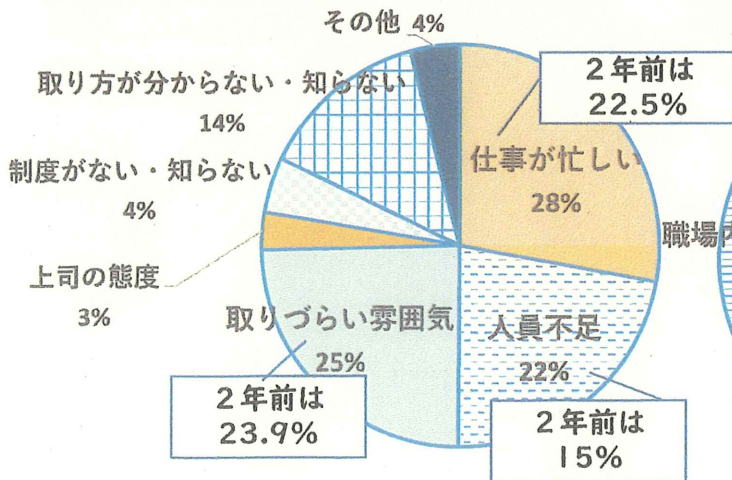
### この1年間「生理休暇」取得の有無



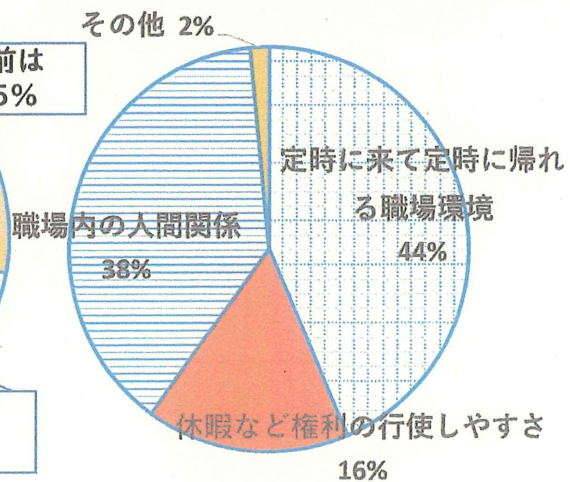
### 【いいえ】の理由



### 取得したいのに取得できなかった理由



### 健康で働き続けるために必要なもの





# 七草

2023.9 No.209  
自治労滋賀県本部 女性部



自治労滋賀県本部女性部

## 第3回拡大部長会議・ヘルス★ライツセミナー

8月7日、近江八幡市のアクティ近江八幡において第3回拡大部長会議・ヘルス★ライツセミナーを開催しました。

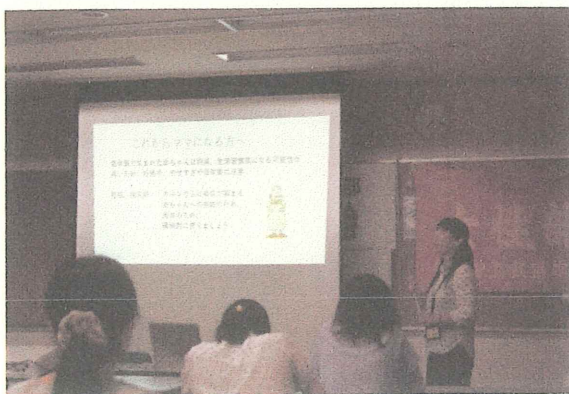
### ● 拡大部長会議 ●

今回の拡大部長会議では、主に第63回定期総会関係事項について提起を行いました。下記にも記載していますが、コロナ禍により定期総会はこの数年書面決議としており、4年ぶりの対面開催となります。総会の運営にあたっては、役員だけでなく皆様のお力添えが必要不可欠です。どうぞよろしくお願いいたします。



### ● ヘルス★ライツセミナー ●

ヘルス★ライツセミナーでは、「測ってみよう！骨密度～健康な体であり続けるためにできること～」をテーマに、参加者全員が骨密度の測定を行いました。意識していなければ骨密度を測定することも頻繁にあるものではなく、自分の骨の状態を知る貴重な機会だったのではないのでしょうか？



測定後は、講師にお迎えしました栄養士の河本かよさんに講演をいただきました。年代ごとに必要となる栄養素の確認や、栄養価が高くおいしいレシピの紹介などをわかりやすく講演くださり、私たちの健康に必要な情報が盛りだくさんの、非常にためになる内容でした。

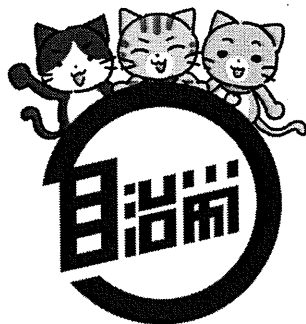
### ※今後の女性部の予定※

滋賀県本部女性部第63回定期総会を開催します

◎2023年9月20日（水）18：30から

◎4年ぶりに対面で開催いたします！（会場：滋賀県婦人会館（近江八幡市））





立憲民主党 参議院議員

# 岸まきこ

とともに

全世代が  
安心して暮らせる  
社会保障制度を  
確立しよう!

自治労は、第27回参議院選挙の全国比例区に「岸まきこ」現参議院議員の擁立を決定しました。

岸まきこ 公式サイト  
kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

