

と き 2024年1月21日
と ころ 東京・自治労会館
開催方法 ウェブ会議
ミーティング ID : 816 9799 0323
パスコード : 135865

2024年度 自治労拡大女性部長会議

日 程

2024年1月21日

12:40 受付（ウェブ接続確認）
13:00 開会
中央本部あいさつ
経過報告・議案提案
14:00 討論
15:45 閉会

全日本自治団体労働組合
女 性 部

経過報告

(1) 2024 年度女性部執行体制

女性部長		川 辺 由 利 (富 山・ 県 職 労)
副 部 長		内 田 尚 子 (佐 賀・ 佐 賀 市 職 労)
常任委員	北海道地連	河原崎 育 子 (北海道・ 全道庁 労 連)
〃	東北地連	吉 岡 花 恵 (秋 田・ 能 代 市 職 労) 2023 年 11 月 まで
〃	〃	中 川 理 恵 (岩 手・ 岩 手 県 職 労) 2023 年 11 月 から
〃	関東甲地連	未 選 出
〃	北信地連	未 選 出
〃	東海地連	石 原 知 枝 (三 重・ 伊 勢 市 職 労) 2024 年 1 月 まで
〃	〃	矢 入 彩 (愛 知・ 津 島 市 職 労) 2024 年 1 月 から
〃	近畿地連	藤 原 潤 子 (兵 庫・ 明 石 市 職 労) 2023 年 11 月 まで
〃	〃	高 屋 ゆき子 (大 阪・ 大 阪 学 給 労) 2023 年 11 月 から
〃	中国地連	坂 本 知 世 (岡 山・ 岡 山 市 現 業 労 組)
〃	四国地連	藤 川 真 紀 (徳 島・ 吉 野 川 市 職 労)
〃	九州地連	織 戸 智 奈 美 (福 岡・ 大 野 城 市 職 労)

(2) 第1回部長会議

10月16日、東京・自治労会館にてウェブ会議で開催し、29県本部34人が出席した。女性部長のあいさつ・経過報告・議案提起の後、林総合労働局長を講師に、2023人勸・賃金学習会を行った。また、本部から石井総合組織局長のあいさつの後、8県本部8人から報告・発言があった。

生休・年休アンケートの県本部独自の工夫やアンケート結果の活用、女性部の学習会等の取り組みについての報告があった。女性の生理や更年期などの健康の課題について徳島県本部や鹿児島県本部などから発言があり、反核・反戦平和の取り組みについて、広島県本部と沖縄県本部から発言があった。2023確定闘争や2024春闘、女性の働く権利確立運動強化月間、政治闘争、反戦・平和闘争などについて意思統一を行った。

【発言内容】

岩手県本部：9月24日定期総会を、コロナ禍では短時間だったが以前の開催時間に戻して開催し、実態交流できた。宮古市職労から20年越しの要求だった旧姓使用の実現、遠野市職労から子の看護休暇の年齢を18歳まで拡充を要求し獲得できたことや、花巻市職労からアンケート結果をもとに保育士の処遇改善を要求したこと、国保労組から生理休暇の取得20%の目標を掲げ取得促進に取り組み、取り方の周知にも努めたことなど取り組みを共有できた。年休が全く取れていない実態も出され、アンケート結果では定年まで働き続けられないとの回答は、63.5%という状況。常任委員会を8回開催し職場実態を共有し討論を重ね、人員不足のため年休も取らず時間外を受け入れて働いていても改善はなく、人員を要求するとともに権利行使をするなど職場闘争の必要性を話し合った。来年開催される中央交へたたかいを持ち寄る。

広島県本部：県本部オキナワ平和の旅を、9月にコロナ禍明けで4年ぶりに実施。沖縄県本部女性

部の仲間には、3日間お世話になり現地で学ぶことができ感謝する。現地、語り部の方が高齢で亡くなられ、若梅会の若い皆さんに引き継がれており、戦争の悲惨さや実相を語り引き継いでいく課題と平和運動の大切さを考えた。県本部でもジェンダー平等推進委員会を設置し、2023年から2030年までの計画を立て、委員の男女比は同数とし、年4回の委員会と年2回以上の学習会・セミナーの開催を予定。女性部と共催し、育児や介護、妊娠時などの権利の実態を各単組に調査し、各単組で拡充にむけどう取り組むか学習会を開催しながら、県本部全体の引き上げを図りたい。また、組合執行部の女性役員割合、女性参画50%をめざして取り組む。

徳島県本部：9月2日に定期総会を通常の形で開催し、統一要求書の取り組みを提起。女性部独自要求が難しい場合でも、女性部の要求課題を基本組織の要求書に組み込み取り組むことを提起。昨年、小松島市職労では役員で協議しながら初めて統一要求を取り組み、子の看護休暇の年齢を中学校就学前から高校就学前までに拡充を要求。仲間の実態や病院・薬局への問い合わせなどから中学生でも診察や薬の処方に保護者の付き添いが必要な実態を集め、交渉で訴えた結果、拡充を勝ち取った。そのことから、実態から地道に取り組み、要求する大切さを確認した。アンケートの活用や少人数でも集まるなど、工夫をして仲間の声を集めることが重要。男女平等が進んだように感じるが、実態は男性の働き方に合わせてがまんしていることや、女性の健康の課題、妊娠の時期も仕事を優先している実態などもあり、生涯を通して女性が健康で働き続けるために何が必要かを話し合う場、女性部が必要と感じる。2023人勸では全世代で賃金引上げとなったが、物価高騰の中生活は苦しく、職場は人員不足で長時間労働の状況は変わらない。確定闘争前に青年女性で全単組オルグを行い、県本部と県市町村課の交渉に青年女性が参加し、前段に青年女性で決起集会を行う。交渉では、各単組の青年女性のゆずれない要求を要請書として提出する。仲間の声から生活できる賃金を要求するため賃金合理化学習会を開催する。

熊本県本部：9月9日定期大会を通常の代議員数に戻し対面で開催し、3単組から発言があり、単組女性部独自要求、新採職員の学習会、平和の取り組みや課題について交流。荒尾市職連合からは、この数年毎年20~30人が退職し、人手不足に加え新人育成、管理職からのアンコンシャスバイアス等(同じ女性でもがんばることが当たり前という管理職世代の意識)で中堅職員が疲弊、コロナ禍の行動制限で未だ集まることもできず愚痴も言えない状況が続いている、定年まで働くという人はおらず、組合の役員をお願いすれば組合を辞めると言われる、一人では闘えない、力を貸してほしいと発言があった。定年まで健康で働き続けられる職場をつくるため働く女性自らが考え、行動するために定期的な学習をし、女性部があったから働き続けられたという組織づくりを進める。今後、構成詩で権利の学習や2月に政治学習会を予定。パワハラ学習でも構成詩を検討しており、本部、他県で参考資料等があれば共有してもらいたい。

本部：パワハラの参考資料について各県からは発言なく、後日本部で確認し連絡するとこととした。

沖縄県本部：戦後78年の今も、沖縄は過重な基地負担を強いられている。2015年10月13日に当時の翁長知事が埋め立て承認を取り消し、国と沖縄県の係争が続いてきた。辺野古の軟弱地盤にかかわる裁判で、9月4日最高裁は国の設計変更申請に問題はないと県の上告を棄却したが、到底受け入れられず、玉城デニー知事の不承認を県民は支持する。反対運動の県民集会が第1土曜日に開催され、県本部女性部は各単組に呼びかけ新基地建設反対の声を上げている。岸田政権はウクライナ情勢を利用し台湾有事を煽り、敵基地攻撃能力の保有と軍事費増強するなど国民の負

担を強い、南西諸島を軍事基地化し、10月には過去最大規模の日米合同訓練が計画されるなど、県民の想いと相反しており決して容認できない。9月23日PFOS等をテーマに「女性部学習会」を開催。基調講演として「PFOSの汚染の現状と課題」と題し、国連でPFOS汚染を訴えた「宜野湾美ら水会」の桃原宜野湾市議員から現状を聞き、グループワークを行った。9月15日、4年ぶりの自治労広島県本部「沖縄平和学習会」に参加。12月の「自治労青年女性オキナワ平和の旅」では、沖縄と「ともにたたかっていく」という思いに沖縄県本部も活動を続ける。

石川県本部：9月15日青年女性合同新入組合員学習会を開催。コロナ前は1泊2日開催だったが、昨年からは日帰り学習会として再開し、フレンチでのランチの後、共済学習会、分散会を行った。歴代青年部長3人から労働組合について話をし、「自慢できる組合にするためにみんなで考える」ことについて話し合い、一言ずつ発表し、新採もそれぞれ課題意識を持っていることと、組合活動の重要性を確認できた。フレッシュ講座として服のたたみ方なども学び、良い交流となった。10月27日定期大会を通常の形で開催予定。役員体制は、輪番制を継続しながら、役員経験者を特別幹事として複数人配置し、取り組みを引き継げるよう進め組織強化を図る。

北海道本部：毎年12～4月を「女性の働く権利確立運動強化月間」と設定。「生休・年休アンケート」に独自項目を加えた「職場改善実態調査」を各単組で取り組み、調査結果から課題の分析、議論を行い、権利の拡充や職場環境改善の取り組みへとつなげている。調査結果について、コメント入りの冊子を全単組に配布し、女性部だけでなく基本組織とも共有。調査結果を分析するための学習資料「分析のススメ」を作成、活用を呼びかけ、春闘期に活用。ハラスメントについて独自項目を加えて調査し、「職場で感じたハラスメントがあるか」には、3割以上が何らかのハラスメントを感じており、ハラスメントを受けても相談していないとの回答は28.7%、職場の相談窓口だけでなく組合が相談窓口になりえていない現状があり、取り組みの強化を確認。女性役員の担い手育成ため学習・交流し、力をつけることを目的に毎年地域ごとに開催している女性セミナーでは、ハラスメントの現状を踏まえ、講座のテーマを「これって、私のアンコンシャスバイアス？」と設定し、ハラスメント予防につなげていく運動づくりを学んだ。対策を要求に盛り込み相談しやすい環境づくりを進める。

9月9～10日定期総会の各単組や地方本部の発言では、役員の担い手不足や物理的距離、コロナ禍の影響で活動を継承するのが難しい等の課題を抱える中でもZOOMやLINE等を活用し、つながり続ける工夫や寄り添うことを意識し活動を続けていることが共通していた。女性の集まる場をつくることや声を拾うことの重要性を実感し、対面とWEBを効果的に使用し活動していく。2024年度の役員体制は、引き続き経験をつなげられるよう、2023年度幹事を中心に人選をすすめる、会議等の運営方法を工夫し、丁寧な声かけをしていく。

鹿児島県本部：9月16日に定期大会を対面で開催。国保から、毎月生理休暇取得調査を全職員に行い、取得促進に取り組み、学習会やグループワークを行っている報告があった。鹿児島市労から反核・平和の火リレーの実施に向けて他産別オルグを行い、平和学習の意義を伝え丁寧に取り組んだことが報告された。また、鹿児島市職労からは生休・年休アンケート結果から独自要求、交渉を取り組み、短期介護休暇の対象拡大、出生サポート休暇の日数の拡充を勝ち取ったと報告された。女性部がない単組から、ユース部では同年代の課題に限定され、女性の健康のことなどは話しにくいとの声が出され、幅広い職種、年代で構成されている女性部だからこそ話し合える

課題があり、個人の問題ではなく女性全体の課題として取り組むことができると確認した。県職
労の看護師から厳しい職場実態が出されたが、ニッパチ闘争などのたたかいで働きやすい職場を
つくってきたこと、諸権利の拡充や有給化なども声をあげ取り組んできた成果だと確認し、自分
の身体を守れるのは自分だけであり、自分を大事にして働こうと確認した。生休・年休アンケ
ー結果の冊子を各単組に配布し、自治労はたらく女性の集会での記念講演、百合レディースクリ
ニック丸本院長の「女性が健康で働き続けるために」のレジュメを掲載、講演動画を活用した学
習会を実施。大会では、役員4人体制のうち2人のみ承認、次回部長会議で補充選挙となるが、
女性部運動をつなげていくためにがんばると発言している。コロナ禍で集まるのが難しい状況
もあったが、長野県本部が以前報告していた『ゆるカフェ』と称した単組オルグの取り組みに学
び、県本部役員が単組に出かけていき交流する取り組みを実施していきたい。各県本部の取り組
みに学び、仲間の声、実態から、女性部があったから働き続けられたという運動を進める。

(3) 2023 連合ジェンダー平等推進中央集会・自治労参加者集会

10月27日、東京・自治労会館にてウェブ併用で自治労参加者集会を開催し、29県本部1社保か
ら47人（うちウェブ24人）が出席した。女性部長のあいさつの後、木村副委員長からあいさつの
後、本年作成された「第6次組織強化・拡大のための推進計画」「自治労ジェンダー平等推進計画」
について提起いただいた。

午後から連合ジェンダー平等推進中央集会がきゅりあん大ホールで、ウェブ併用で開催された。
芳野友子連合会長のあいさつの後、小原成朗連合総合政策推進局長から「『ジェンダー平等推進計
画』次のステップに！」と題した基調提起が行われ、武庫川女子大学経営学部の本田一成教授から
「クミダンの『壁』ークミジョ・クミダン問題を科学する」と題した基調講演を受けた。その後、
井上久美枝連合副事務局長をコーディネーターに、4人のパネリストとパネルディスカッションが
行われた。

(4) 2024 年度女性労働学校（前期）

10月28～29日、東京・自治労会館6階ホールにてウェブ併用で開催し、22県本部62人（うち
ウェブ38人）が出席した。

女性部長のあいさつ・提起の後、埼玉学園大学人間学部の杉浦浩美教授から「働き続けるために
～私たちの職場と母性保護～」と題した基調講演を受け、その後、分散会を行った。1日目の分散
会では、講演の感想や職場の課題や日ごろから疑問に思っていることを出し合い、2日目は、職場
環境改善のための要求書づくりに取り組んだ。2日目の午後からは法学館・伊藤塾塾長の伊藤真弁
護士から「反戦平和と憲法、私たち女性の課題」と題した記念講演を受けた後、分散会報告、全体
集約で終了した。

(5) 2024 春闘勝利！青年女性中央春闘討論集会

11月24日、東京・自治労会館において対面とウェブを併用して開催し、37県本部81人（青年
部50人、女性部31人）が参加した。

松長青年副部長の司会で、川辺女性部長のあいさつの後、木村副委員長から2024自治労春闘方

針の概要についての提起、岸まきこ参議院議員からのあいさつを受けた。兒玉青年部長から青年部・女性部の春闘方針提起を行い、全体討論では4県本部4人、うち女性部から3本の発言があった。山形県本部から「地連女性集会の報告。運動は自分たちでつくり上げることを確認した」こと、香川県本部から「毎月1回開催している県本部女性部幹事会の活動報告。県本部女性部で統一要求書や生休・年休アンケートに独自項目を追加しての取り組み。本部に各県本部の取り組みの共有の依頼」、秋田県本部から「地連女性集会の分散会で報告された、過去の病院職場での感電事故被害についての報告。当局は事故を無かったことにしようとしたが組合の仲間が証言し労災認定を勝ち取ることができ、仲間を守ることができる運動構築が必要」などの報告受け、たたかひの成果と仲間の実態を来年開催される中央大交流集会に持ち寄る決意が出された。昼食時はじちろう共済の学習会を行った。午後、3県本部4人から「たたかひの報告」を受けた。徳島県本部女性部から「子の看護休暇の年齢を高校入学前までに拡充」、福岡県本部から「不足している職員数について職員定数の増員を勝ち取った」ことが報告された。また徳島県本部青年部から「賃金プロット図の作成と活用について」、宮城県本部からは「保育所職場における不払い残業をなくすための取り組み」が報告された。その後分散会、全体集約を行い、兒玉青年部長の団結がんばろうで全日程を終了した。なお、宮城県本部の取り組みについて、檄布に取り組んだ。

終了後に引き続き、第24回自治労青年女性中央大交流集会第1回実行委員会を開催し、中央大開催日程、場所と本部実行委員体制を確認した。また、各県本部での早期の実行委員体制の確立と事前学習の取り組みについて提起した。

(6) 2023 自治労青年女性オキナワ平和の旅

12月7～9日、沖縄・青年会館、パシフィックホテル沖縄ほかで開催し、32県本部132人(女性51人)が出席した。太平洋戦争開戦の日(12月8日)を起点とし、沖縄戦の実相や過去の歴史、基地問題の現状を学び、「沖縄だけの問題」ではなく自分たちの問題であることを認識し、反戦平和闘争の原動力とすることを目的に開催。1日目は開会集会を行い、女性部長あいさつ、沖縄県本部・大嶺副委員長のあいさつ、青年部長の基調提起に続いて、石垣市職労の小浜崇嗣さんから「台湾有事と先島諸島の現状」と題した講演を受けた。その後、沖縄県本部・立津青年部長からたたかひの報告を受けた後、分散会討論を行った。2日目は沖縄県本部青年部・女性部、語り継ぐ沖縄平和の会の平和ガイドなどによる辺野古新基地建設反対支援行動、嘉数高台、平和の礎、アブチラガマ、ひめゆり平和祈念資料館などのフィールドワークを行い、学習を深めた。3日目は青年部長から1、2日目の振り返りと3日目の提起の後、『『今が新たな戦前だったと言われない』ために、『軍事安保』より『生活安保』の声を職場・地域から挙げて行こう!』と題して、九州沖縄平和教育研究所の中村元氣代表の講演を受け、分散会を行った。また、沖縄県玉城デニー知事に来場いただき、あいさつを受けた。最後に女性部長の集約、青年部長の団結がんばろうで閉会した。また、集会中の現地教宣紙作成を提起し、希望者と本部常任と討論しながら2号を作成、職場に戻ってから教宣紙を活用し旅の報告をして、職場・地域の仲間と平和の取り組みを進めてほしいと提起した。

事後アンケートでは、「単組や県に今回学習したことを持ち帰り広めていくこと、また組合の必要性を再度伝えていきたい」「反戦・平和だけではなく、組合のさまざまな取り組みについてより積極的に参加したい」などの決意や感想が出された。

(7) 女性部常任委員会

① 第1回常任委員会

10月15日、東京・自治労会館にてウェブ併用で開催した。経過報告で第68回女性部定期総会の総括、(ア)女性の働く権利確立運動強化月間、(イ)第1回女性部長会議、(ウ)連合ジェンダー平等推進中央集会・自治労参加者集会、(エ)女性労働学校、(オ)2023 秋季確定闘争・2024 春闘について協議し、当面の活動について確認した。

② 第2回常任委員会

11月23日、東京・自治労会館にてウェブ併用で開催した。経過報告の後、(ア)女性の働く権利確立運動強化月間、(イ)2023 秋季確定闘争・2024 春闘について、(ウ)2024 青年女性中央春闘討論集会、(エ)地連春闘討論集会、(オ)青年女性オキナワ平和の旅、(カ)交流集会運動の前進にむけて協議し、当面の活動について確認した。

③ 第3回常任委員会

2024年1月21日、東京・自治労会館にてウェブで開催した。経過報告の後、(ア)2023 秋季確定闘争の振り返り、(イ)2024 春闘の取り組み、(ウ)女性の働く権利確立運動強化月間、(エ)第24回青年女性中央第交流集会にむけて協議し、当面の活動について確認した。

議 案

I 2024春闘を取り巻く情勢

(1) 経済・雇用情勢

① コロナ禍からの社会活動の再開により、世界経済が回復基調にあった中、ロシアのウクライナ侵攻に加え、中東情勢の緊迫化の懸念から、エネルギー価格や原材料の高騰に、円安も相まって、世界的なインフレが続いています。OECDが9月に発表した「2023年世界経済見通し中間報告書」では、インフレは鈍化しているものの、今後も持続して市場が混乱する可能性があるとした上で、「世界経済の成長は引き続き弱い」としています。

② 国内においても、社会活動がコロナ禍以前に戻りつつある中、23年9月に発表された日銀短観では、景気判断を示す指数として、大企業製造業は2期連続の改善、非製造業は32年ぶりの高い水準となったものの、中小企業製造業はマイナス5ポイントの結果となりました。また、3ヵ月後の景気見通しは、大企業製造業はほぼ横ばい、大企業非製造業は今回より6ポイントの悪化が見込まれています。

③ 総務省が23年9月に発表した家計調査では、2人以上の世帯の実質消費支出(対前年同月比)は、物価高の状況下で各家庭の節約志向が強まったことから、マイナス2.8%と7ヵ月連続の減少となり、個人消費の低迷につながっています。こうした背景には、物価高に賃金上昇が追いついていないことが挙げられます。毎月勤労統計調査の23年9月分結果(速報)では、名目賃金は前年同月比1.2%増の279,304円と増加したものの、実質賃金は2.4%減と18ヵ月連続で減少しました。

④ また、23年9月に発表された有効求人倍率(季節値調整)は、7～8月と同様1.29倍と横ばいで、物価高による利益圧迫の影響から建設業や製造業などの一部業種は求人が出せずに減っている状況にあるものの、飲食業などの求人数が伸びており、多くの産業で人手不足の状況が続いています。公務でも同様に、地域や職種によっては、採用募集をしても応募が少ないという状況にあります。総務省の21年地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果では、地方公務員の競争試験受験者数は、465,028人と前年度比で3,502人と減少しており、中途採用試験の影響等から下げ止まりの傾向が見られますが、減少傾向が続き、低水準にとどまっています。そのことから、魅力ある公務職場とするために、賃金・労働条件や働き方の改善などに取り組むとともに、人員確保に取り組むことが重要です。

⑤ 2023連合春闘では、2,909組合・53.2%が賃上げを獲得し、2013闘争以降、組合数・割合ともに最も高い結果となりました。平均賃金方式で回答を引き出した5,272組合(前年同時期比328組合増)の加重平均は10,560円・3.58%(同4,556円増・1.51ポイント増)となり、30年ぶりの賃上げ水準となりました。これを受け、連合は労使が中長期的視点で交渉した結果で未来につながる転換点と総括しています。一方、格差是正ができた中小組合は一定数にとどまり、適正な価格転嫁が十分に進んでいない中小企業でも持続的な賃上げができる環境をつくる必要と課題も挙げています。

⑥ こうした中、岸田内閣は、賃上げ企業に対する税の優遇措置をはじめ、デフレ脱却のための一時的な措置として1人4万円の所得・住民税の「定額減税」とあわせ、住民税非課税世帯に対する計10万円の支援などの新たな経済対策を打ち出しました。しかし、定額減税は24年通常国会での税制改正が必要であり、実施時期は早くとも24年6月となるため即効性に乏しく、加えて、減税する一方、防衛費の財源確保の増税や少子化対策のための支援金創設への負担増なども検討されており、まさに選挙目当ての一時的な減税と言わざるを得ません。また、定額減税による地方財政の減収分について、「個人住民税の減収額は全額国費で補填する」との国会答弁があったものの、所得税減税による地方交付税への影響は、いまだ不透明な状況にあることから、引き続き議論を注視していく必要があります。

⑦ 2023人事院勧告では、民間給与との較差が0.96%となったことから、初任給および若年層を中心に俸給月額引き上げ、一時金0.10月分引き上げとなり、また多くの人事委員会勧告も同様の勧告となりました。高年齢層を含むすべての職員で引き上げになったことは一定評価できますが、物価高騰の中、組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、今回の引き上げ幅で納得できるものではありません。

⑧ 日銀が公表した物価見通しでは、2023～24年度の物価上昇率を2.8%と上方修正し、引き続き物価上昇が続く見込みとされています。そのことを踏まえれば、2024連合春闘は23年を上回る賃上げが求められることになり、労働組合全体でのより積極的かつ粘り強い取り組みが重要になります。そうした中、連合は2024春季生活闘争基本構想において、「経済・賃金・物価が安定的に上昇する経済社会に転換を図る正念場として、物価上昇を上回る持続的な賃上げをめざす」ことを基本スタンスに掲げました。

(2) 女性を取り巻く情勢

① 厚生労働省「労働力調査(2022年)」によると、女性雇用者数は2,765万人となり、前年に比べ26万人増加し、男性雇用者数は3,276万人となり、前年に比べ2万人減少しました。この結果、雇用者総数に占める女性の割合は45.8%(前年比0.3ポイント増)となりました。雇用形態別では、女性は「正規の職員・従業員」が1,250万人(前年比16万人増、1.3ポイント増)、「非正規の職員・従業員」が1,432万人(同10万人増、0.7ポイント増)となり、「正規の職員・従業員」は8年連続で増加、「非正規の職員・従業員」は3年ぶりに増加しました。男性は「正規の職員・従業員」が2,348万人(前年比14万人減)、「非正規の職員・従業員」が669万人(前年比16万人増)となり、男性も「非正規の職員・従業員」が増加しましたが、女性の非正規率は53.4%で男性の22.2%に比べ著しく高く、非正規労働者の多くが女性となっています。

総務省の調査では、自治体で働く臨時・非常勤等職員は20年4月1日現在で69.4万人となり、16年調査より5.1万人増加しています。20年度から「会計年度任用職員制度」が運用されていますが、正規職員との均衡・均等待遇には程遠いものとなっています。地方自治法改正を踏まえ、会計年度任用職員の勤勉手当支給にむけた条例改正と、給与改定では常勤職員と同様に4月の遡及改定を行い、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求めなければなりません。雇い止めを防ぐ取り組みを強化し、会計年度任用職員の雇用の安定と、本格的業務に従事する会計年度任用職員について常勤化を求めます。

会計年度任用職員や臨時非常勤等職員の処遇改善は、女性の働く権利確立の課題であり、ともに働く仲間として女性部での交流や学習の積み上げから、処遇改善や組織化を勝ち取っている仲間のたたかひにまなび、拓げていかなければなりません。

② 世界経済フォーラム（WEF）が発表した「国際男女格差レポート2023」では、日本は146か国中125位で、前回の119位から大きく後退しました。これは、過去最低であり、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果です。ジェンダーギャップ指数の4つの分野のうち、「教育」「健康」は世界トップクラスですが、「政治」と「経済」の分野が低く、男女間の賃金格差や女性管理職の少なさ、女性の政治参加の低さが大きな要因となっています。各国がジェンダー平等にむけた努力を加速している中で、日本は後れを取っています。

日本の男女間の賃金格差や女性の人権などについては、国連の女性差別撤廃委員会から再三「勧告」が出されています。「選択的夫婦別姓制度」に関して、最高裁において21年6月に2度目となる「合憲」判断、夫婦別姓を認めない判決が出されましたが、政府の世論調査で選択的夫婦別姓制度に賛成が反対を大きく上回ったことなどから、選択的夫婦別姓を求める意見書を決議した地方議会も増えています。引き続き、「選択的夫婦別姓を含む民法上の差別規定の見直し」「同一価値労働同一賃金」「政治参画の拡大にクオータ制の導入」などの運動を展開していくことが必要です。

女性活躍推進法の改正により、22年から常時雇用する労働者が301人以上の企業は、男女賃金の差異の公表が義務付けられました。公表により、企業の労働環境が透明化され、賃金格差の解消が促されることを目的としています。公表された情報や行動計画の検証を労使で行い、実効性ある計画としていかなければなりません。

③ 働く女性は年々増加しています。職場では「生理痛がひどくても薬を飲みながら働いている」「切迫早産を経験した」「更年期がきつい」などさまざまな問題を抱えながら働いています。

こうした母性保護の問題は働く女性の共通課題であり、生理休暇や産前産後休暇、育児時間獲得を中心に、先輩たちはたたかひ、育児、介護などに関わる制度は大きく改善されてきました。各県本部でも女性部の統一要求や独自要求などによって、子の看護休暇の「対象年齢引き上げ」「対象範囲の拡大」、産前産後休暇の拡大、生理休暇の拡充、不妊治療休暇の新設などの取り組みなどが続けられています。しかしながら、女性部で毎年取り組んでいる「生理休暇・年次有給休暇取得調査（生休・年休アンケート）」の結果では、定年前に退職すると回答する人は減ることなく、23年の調査では、半数以上の人々が「定年まで働き続ける自信がない」と回答し、その理由のほとんどが「身体的・精神的にきつい」というものです。

1月から3月の「女性の働く権利確立運動強化月間」にポスターや機関紙などで生理休暇取得の呼びかけや「生休取得強化月間」を設定し、生理休暇の取得率を向上させているという報告もあります。職場から「母性」が侵害されない環境をつくっていくことが必要です。

また、22年10月から、男性が育児休業を取得しやすくなるよう「改正育児・介護休業法」が施行されました。産後パパ育休の創設や育児休業の分割取得など、育児休業をより取得しやすくなる制度であり、制度の周知や利用促進をはかることなどを自治体当局に求めていく必要があります。また、育児・介護休業法の改正により22年4月から有期雇用労働者の1年以上の在職期間要件が撤廃され、人事院規則でも同様の措置が取られおり、自治体でも条例改正が行われているか

確認が必要です。

女性の健康を、女性の一生として全体的に捉え、更年期も老後も健康に過ごすことのできる権利としてリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康権）としての考え方も重要です。生休や年休など今ある権利を、必要な時にきちんと取得し、自分の健康を大切にして働くことが大切です。「誰もが人間らしく生きる権利、働き続ける権利」という視点に立ち、一人ひとりの立ち上がりから繋がる女性部の運動を強化していきましょう。

④ 新型コロナウイルス感染症の影響で自粛が求められ、組合活動も中止や縮小を余儀なくされてきました。「集まる場をつくり、話し合い、悩みや課題を共有し、改善につなげる」という自治労や女性部の運動はできにくい状況にありましたが、ウェブを使っての集会や少人数での学習会、アンケートの活用など工夫した取り組みが各県で行われてきました。

新型コロナウイルス感染症発生前から、私たちの職場は人員削減や業務量の増加により、長時間労働や休みを取れないという厳しい状況がありました。そこに新型コロナウイルス対策業務が厳しい状況に拍車をかけました。コロナ禍前の生活に戻ろうとしている今、職場の仲間の声を集めながら取り組みを一步前に進めるために、何ができるか考えていくことが大切です。私たち一人ひとりには弱い存在ですが、弱いからこそ女性部に結集し、誰かが困っていれば悩みを聞き、女性全体の課題として取り組み、みんなで行動しています。こうした活動から女性の組合参画につなげ、広げていく必要があります。

(3) 反戦・平和、政治をめぐる動向

① ウクライナ戦争が続く中で、2022年10月パレスチナにおいて新たな戦争が引き起こされましたが、報復を繰り返すことなく、直ちに戦闘を停止し、恒常的な平和への対話を始めることを国際社会は強く求めなければなりません。岸田政権・自民党は、ロシアのウクライナ侵攻や台湾有事を口実とした「防衛力」のため防衛費を23～27年度で総額43兆円に増額する方針について円安の環境でも維持する意向を示し、南西諸島の軍事基地化や長距離弾道ミサイルの配備になど「戦争する国づくり」を押し進めています。

自民党は改憲4項目（自衛隊明記、大災害などの緊急事態、参院選「合区」解消、教育の充実）の条文素案を示していますが、その内容はどれも問題を含んでいます。岸田首相は22年7月の参院選後の記者会見において憲法改「正」に触れ「できるだけ早く発議に至る取り組みを進める」「安倍元首相の思いを受け継ぎ……憲法改正など自身の手で果たすことができなかつた難題に取り組む」と、改めて憲法改「正」への意欲を示しています。これまで大切にしてきた国民主権、基本的人権の尊重、平和主義の基本的理念を持つ憲法を守るための運動の強化とともに、「戦争をさせない1000人委員会」等への結集が必要です。

② 戦後78年が経過し、戦争体験や被爆体験の風化が叫ばれてから久しい状況ですが、教科書検定の問題をはじめ、過去の戦争を正当化しようとする動きは止まりません。公民・歴史教科書をめぐり、育鵬社版の教科書は現在の憲法を軽視し、個人の人権よりも国への忠誠を強調しています。歴史においては天皇を中心に描かれ、「従軍慰安婦」「強制連行」「南京大虐殺」などの言葉の削除、「欧米に植民地支配されたアジアの解放」を強調し、侵略戦争を美化しています。また、現憲法の三原則や立憲主義よりも、憲法改正や武力による国防の必要性を詳しく記述し、戦

争によるアジアや国内の犠牲にはわずかししか触れておらず、まさに、国家主義を教育する教科書といえます。

③ 東日本大震災による東京電力・福島第一原発事故から12年半が経過し、事故の風化が懸念される中で、事故の収束はいまだに見えないままです。政府、東京電力は福島県漁連と文書で「関係者の理解なしには（処理水の）いかなる処分もしない」と約束していたALPS処理水について、漁業者や多くの県民が反対しているにも関わらず、理解を得る説明もせず一方的に放出ありきで日程を決め8月24日に放出を強行し、その後10月、11月と3回の放出が行われています。また、避難者への賠償についても、東京電力は「被災者最後の1人まで賠償を貫徹する」としていたにもかかわらず、避難者への賠償を次々と打ち切っています。

高レベル放射性廃棄物最終処分場や中間処理施設の選定にむけ、寿都町と神恵内村では2020年11月から文献調査が実施され、山口県上関町では、使用済み核燃料を一時的に保管する中間貯蔵施設の建設に向けた調査受け入れを表明しました。自主財源が限られる町村等においては、調査や施設を建設することによる交付金を目当てとして地域を何とか維持しようとしている動きであり、自治体の財政難につけこむ経済産業省や政府・資本による政策誘導的な決定を自治体にさせる動きであることから、住民の分断・住民自治がないがしろにされてしまうものであることを見抜く必要があります。

④ 普天間基地移設をめぐり、これまでも国と沖縄県との法廷闘争が繰り広げられてきました。19年2月の辺野古への基地移設に伴う埋め立ての是非を問う県民投票や、20年6月の沖縄県議会議員選挙、22年9月に行われた沖縄県知事選の結果を見ても、新基地建設は受け入れられないという県民の意思が示されています。しかし、工事の設計変更を知事が承認しないのは違法だとして、国が承認を求めた「代執行」訴訟の判決で、福岡高裁那覇支部は2023年12月20日、知事に承認するよう命じました。地方自治や民主主義を無視し、基地負担を押し付けることは許されません。22年11月には、鹿児島県屋久島沖で米軍輸送機オスプレイの墜落事故が起きました。オスプレイの墜落事故は、これまで日本国内のみならず国外でも相次いで発生しており、安全管理等の徹底が蔑ろにされた結果です。沖縄だけでなく全国の課題として考え、引き続き、辺野古新基地建設の問題点や沖縄の歴史と現状を学習し、辺野古新基地建設反対の取り組みを進める必要があります。

⑤ 米海軍の米国外で唯一の「空母の母港」横須賀は、1973年の「ミッドウェー」に始まり、当時は3年程度との説明でありながら40年以上も続いており、原発と比較して格段に危険性が高い濃縮核燃料を使用している原子力空母の「安全性」も実証されておらず、関東全圏を放射能の危険にさらしています。この間の、原子力空母「ジョージ・ワシントン」の横須賀母港化によって基地機能が高まっている中で、在日米海軍司令部は2015年10月1日、「ジョージ・ワシントン」から「ロナルド・レーガン」へと交替させました。原子力空母母港化の恒久化が一層危惧される状況において、引き続き、米海軍横須賀基地の撤回の取り組みを進める必要があります。

⑥ 部落差別を背景とした「狭山事件」の再審を求める運動をはじめ、私たちは、あらゆる差別をなくすためたたかっています。部落差別については、この事件に限らず、現在もインターネットを利用した被差別部落の地区名流出や、就職の際に出生地を調べる「身元調査」が多発しています。部落差別にとどまらず、障がい者に対する差別、性的マイノリティに対する差別、年齢に

よる差別など、今後も、差別の実態について学習し、各種集会・行動を通してあらゆる差別を撤廃するたたかいをしていかなければなりません。

⑦ 22年7月に行われた第26回参議院選挙は、自民党が単独で改選議席の過半数を確保し、引き続き参議院において与党の過半数維持という結果となりました。比例代表では自治労組織内候補として立候補した「鬼木まこと」さんが当選を勝ち取ることができました。青年部では各県本部における青年選挙対策委員会の設立、女性部では「『鬼木まこと』とがんばる女性ネットワーク」への結集をはじめ、学習会・意見交換会の開催、認知度向上のための集会やグッズ作成等に取り組みました。しかしながら、得票数171,619票は、全国72万人の自治労組合員数からみれば、その過半数からもかけ離れています。

私たちの生活を改善するためには、政治への取り組みが不可欠であるということを仲間と学習し伝え続け、25年の参議院議員選挙での「岸まきこ」さんの必勝をめざして、女性ネットワークを立ち上げ、1人ひとりが支持拡大の取り組みを進めていく必要があります。

Ⅲ 確定闘争をめぐる状況

(1) 2023人事院勧告・報告

① 人事院は、8月7日、官民比較に基づき、月例給を3,869円(0.96%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行いました。俸給表の改定については、大卒初任給を11,000円、高卒初任給を12,000円引き上げるとともに、若年層に重点を置き、そこから改定率を逡減させる形で俸給表全体を引き上げることとされました。

初任給の改善や全世代での月例給の引き上げについては、この間強く要求してきた内容であり、一定評価はできる。ただし引き上げ率が0.96%にとどまったことについては、官民比較に基づいたものとして受け止めざるを得ないとはいえ、物価高騰下での組合員の厳しい生活実態を踏まえれば、納得できるものではありません。さらに、中高年層への引き上げ額の配分は十分なものとはいえず、不満が残るものでした。

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、12月1日付けで24年1月1日施行となる夏季休暇の使用可能期間および年次休暇の使用単位の見直しのための規則改正を行いました。

③ 人事委員会勧告では、都道府県・政令市等人事委員会勧告・報告は、9月1日に福岡市が勧告を出したのをはじめとして、順次行われ、10月19日に出そろいました。

給料表については、すべての県・政令市等人事委員会で引き上げ勧告が行われ、一時金についてもすべての県・政令市等人事委員会で引き上げ勧告されました。

(2) 2023賃金確定闘争の進捗状況

① 2023自治体確定闘争の推進にむけ、本部は9月20日～10月19日にかけて、各県本部に対し、事前オルグを行い、ア)人事委員会、県市町村課・市長会・町村会等との交渉状況について、イ)交渉未実施単組への対策、ウ)統一闘争への結集状況と結集率向上の取り組み、エ)賃金水準の改善にむけた具体策、オ)会計年度任用職員の条例改正・遡及改定、カ)人員確保の取り組み、キ)その他特徴的な事項について、聞き取りを行いました。11月10日のヤマ場にむけて2度の点検を行い、とくに会計年度任用職員の遡及改定の取り組みを働きかけました。

② 2023確定闘争では、ほぼすべての単組で勧告に準じた引き上げが実施されました。重点課題として設定した中途採用者の賃金改善については、37単組で改善を勝ち取っています。具体的な成果として、民間職務経験を100%換算とする、5年超の18月換算の撤廃、経験者採用として2級

以上の格付けを可能とすることなどが報告されました。また「現在協議中」とした単組も3割超あり、妥結には至らなかったものの当局と問題意識を共有できた単組も一定あると見られます。

賃金水準の改善のためには初任給格付けを含めた昇給・昇格ラインの改善が不可欠です。本部は、賃金改善のための「1単組1要求」を提起してきていますが、要求単組は5割強にとどまっています。単組の賃金課題を明確にし、具体的な賃金運用改善要求を出せるよう取り組まなければなりません。

③ 会計年度任用職員の課題として、勤勉手当支給に関わる取り組みは、確定闘争において条例改正を要求した単組は約6割にとどまっており、すべての単組での取り組みにならなかったことは課題が残りました。交渉結果としては、常勤同様の支給月数とする単組が要求単組比5割を上回っているものの、70を超える自治体で常勤未満としていることは厳しく受け止める必要があります。2024地財計画に勤勉手当支給の所要額が盛り込まれたことから、あらためて常勤同様の支給を求めて春闘期から取り組まなければなりません。

会計年度任用職員の給料・報酬の引き上げについて要求した単組は、常勤職員の引き上げ要求に比べて約10ポイント低い割合でした。結果として、常勤と同様の月例給引き上げとした単組は要求単組比8割弱、一時金については常勤同様または上回る月数としたのが要求単組比約7割で、また、4月遡及を勝ち取った単組は引き上げ単組比約6割でした。

遡及改定については、岸真紀子参議院議員が国会質疑の中で引き出した5月2日付けの総務省通知に基づき取り組みを進めるよう提起しましたが、財源等を理由に後ろ向きの姿勢を見せる当局が多く、本部としても総務省対策の取り組みを強めました。11月10日に補正予算が閣議決定され、総務省が同日付けで給与改定に係る一般財源所要額について示したことから、これを材料に引き続き交渉・協議を行い、前進をはかった単組も一定数ありました。しかし、財源が示されてもなお遡及改定を勝ち取れなかった単組も多くあることについては課題が残りました。遡及改定、条例改正ともに継続協議としている単組も多くあることから、2024春闘において引き続き粘り強い交渉・協議が求められます。

Ⅲ 春闘の歴史

私たちが毎年たたかっている「春闘」の始まりは、1955年にさかのぼります。当時の日本経済の状況は、第二次世界大戦後、財閥解体でなりを潜めていた独占資本が、資本主義の基盤を強化するために、労働組合への圧力を強めるとともに、朝鮮戦争の特需から戦前の成長力を回復し、さらに成長していくという時期でした。

「企業あつての労働組合」という意識が蔓延している日本の労働組合は、この総資本からの総攻撃に対して足並みを揃えられずにいました。当時の労働組合のナショナルセンターであった「日本労働組合総評議会（総評）」が「日経連の賃金ストップ政策を打破することは、一つ一つの組合や単産のたたかいではできない。どうしても全国的な全産業的な統一闘争の規模をもってたたかう以外にはない」と呼びかけ、労働者のもっとも身近な賃金要求を中心にすえ、春の1月から3月の期間に集中した統一的な闘争戦術として、「春闘方式」と呼ばれる共闘による闘争態勢を構築しました。

発足当時は、民間の8単産（炭労、私鉄総連、合化労連、電産、紙パ労連、全国金属、化学同盟、電機労連）の共闘会議でしたが、1956年には官公労、中立労連、中小労組が参加、1957年には総評の中に春闘共闘本部が設立され、官民の枠を超えた統一闘争らしい態勢が構築されていきました。

総評は、賃金闘争に労働者が確信をもてるために職場実態討論を丁寧に進めることと、ストライキを打ち抜ける体制づくりを強く求める方針を打ち出し、官公労も事実上のストライキ闘争としての「時間内職場大会」を決行するなど、ストライキ態勢による統一闘争によって全体の賃金水準を押し上げ、高いところへ平準化させる成果を春闘方式によって確立させてきました。

さらには、三池・安保闘争による労働者総体の運動の盛り上がりも相まって、1964年には、スト権を奪われた公労協の事実上のストライキによって、総評議長と首相のトップ会談を実現させ、「公務員の賃金を民間に準拠させる」という確約を取りつけさせました。

また、1974年には「石油ショック」に端を発した猛烈物価上昇（インフレーション）に対して「インフレから生活を守る国民春闘」の旗のもと、大規模な集会やデモ、交通ゼネスト、公務員・民間労組のストライキが結合し、史上最大の延べ182単産、1,270万人の結集によって、32.9%（平均28,981円）もの賃上げを勝ち取るまでに成長してきました。自治労も半日ストライキを反復するまでたたかいを大きく前進させました。

こうした労働運動の盛り上がりにより危機感を感じた政府・資本は、春闘直後の1974年夏、まず総需要抑制政策を打ち出すとともに、財政・金融両面からの引き締めに取り出しました。それと同時に、賃金についても厳しく抑制する方針を明らかにしました。とくに賃金抑制政策については、当時の福田副総理自らが先頭に立って陣頭指揮を取り、政府の並々ならぬ決意を内外に示し注目されました。

一方、日本経営団体連盟（日経連・現在の日本経団連の前身）も、1974年12月に「大幅賃上げの行方研究委員会」なるものを発足させ、「1975年以降は一桁台を賃上げのガイドラインにする」と賃上げ抑制の方向を打ち出すとともに、今後の賃上げは「生産性基

準原理に基づき決定する」との態度を明らかにし、積極的に賃金抑制に乗り出しました。さらに政府・資本は、春闘を個別企業の枠内に封じ込めるための思想攻撃も同時に強めてきました。その一つが、不況による業績不振を口実とした企業のいわゆる「支払い能力論」の展開であり、もう一つが、首切り合理化を中心とする減量経営と、その上にたったの「雇用か賃上げか」の二者択一を迫る攻撃です。

そしてとくに、「雇用か賃上げか」といった攻撃が職場の労働者を雇用不安におとし入れ、春闘への結集力を弱めるのに有効な役割を果たしました。

こうした総資本の巻き返しによって、総労働の結集力や団結力は徐々に弱められ、国鉄の民営化や思想攻撃による「産別自決」に封じ込められてきた結果、1987年には3.56%（平均8,275円）の賃上げにとどまるまでに押さえ込まれてきました。

そして1988年からは、現在の連合による「春季生活闘争」がスタートしましたが、バブル経済の崩壊やデフレの深刻化などの経済情勢を背景に、「失われた30年」などといわれる状況の中、賃金のベースアップはおろか、定期昇給の維持さえままならない状況が続きました。同時に、労働組合の組織率も17%を切るなど、以前のような「総労働」としての闘争態勢を組みきれない状況があります。

組織された労働者でも度重なる合理化攻撃によって人員は削減され、一人ひとりの業務量は増加し、労働組合に結集しきれない状況が作り出されてきています。

連合は2014春闘以来、「底上げ・底支え」「格差是正」を掲げ、非正規労働者の処遇改善と中小の賃上げに力を入れてきた結果、2016春闘から中小の賃上げ率が大手を上回り始め、2020春闘はコロナ禍における交渉環境下ではあったものの、中小組合や非正規労働者の賃上げにむけた取り組みが進められました。しかしながら、依然として中小、非正規労働者の賃金・労働条件の格差は残されており、また、賃金上昇が物価上昇に追いついておらず、国民の多くは景気回復を実感するどころか、生活破壊が続いています。このことから、実質賃金の改善にむけ、賃金学習や生活実態点検などから、具体的な賃金改善要求を確立していかなければなりません。

私たち労働者にとって、現在の政治情勢や経済情勢は非常に厳しいといわざるを得ません。しかし、労働組合が存在する限り春闘が無くなることはありません。春闘が無くなるということは労働運動が無くなることを意味するからです。今一度春闘の原点に戻り、一つの産別、一つの企業ではたたかいきれない弱さを自覚し、全産別の統一闘争を再構築することが求められています。

V 春闘の課題とたたかいの進め方

1. 官民一体となった統一闘争としての春闘を再構築し、賃金・労働条件を勝ち取るたたかい

(1) 若干の経過と課題

この間の賃下げの手段としては、月例賃金の引き下げや退職金の削減のほか、成果主義賃金制度の導入や、非正規労働者への置き換えなどが中心に行われてきました。とくに、非正規労働者は、いまや全労働者の約4割を占めています。不安定な雇用の中、低賃金で働かされ、人間らしい生活ができない労働者の拡大を、労働者全体にかけられている攻撃として捉えていく必要があります。非正規労働者の雇用の安定、賃金引き上げをはかることは喫緊の課題です。

春闘は資本・当局に対し、すべての労働組合がいっせいに要求を掲げながら、連帯してたたかう場です。総労働としての団結・闘争力の増大をはかるためには、職場からの大衆闘争を積み上げ、同じ労働者という立場にたった官民の労働者・労働組合の交流・連帯が不可欠です。春闘での勝利を勝ち取るために、私たちができることは、すべての単組で要求を掲げ、交渉し、ストライキを含む実力行使ができる闘争体制を確立することです。そのためにも、一部の役員だけでの運動ではなく、大衆闘争を職場や地域から組織し、私たちのゆずれない要求の確立から、要求・交渉・妥結・協約締結ができる組織づくりが今こそ求められています。だからこそ、春闘を総労働対総資本のたたかいとして再構築し、低賃金構造の根幹である雇用形態による賃金格差是正のたたかいを進めていかなければなりません。

(2) 運動の基本的考え方

- ① 県本部・総支部（ブロック）における単組間交流をはじめ、会計年度任用職員、公共民間労働者や未組織労働者、各県公務員共闘、連合内各単産と連携し、企業・産別を超えた交流を組織することで共同闘争を強化します。また、反戦・反差別など地域におけるさまざまな課題を交流する中から取り組みの強化を進めます。
- ② デフレ不況の原因は総額人件費の抑制にあり、格差の拡大をさせないためにも、生活実態に基づいた具体的な「賃金要求」を掲げ、賃金闘争に取り組みます。
- ③ 地域共闘の強化にむけて、2月3～4日にかけて長野県で開催される「全国青年団結集会」や各県・地区の団結集会に積極的に参加し、企業・産別を超えた青年・女性労働者の交流とたたかう意思統一をはかります。

2. 生活・職場実態点検運動を強化し、賃金合理化攻撃をはねかえすたたかい

(1) 若干の経過と課題

国家公務員の賃金決定は、「労使交渉によらず、人事院勧告を賃金決定の『代償措置』として、公正な賃金を決定する」とされています。しかし、資本・当局は民間準拠を理由に公務員の賃金を低く抑えてきました。

人事院勧告制度の形骸化、2005年人事院勧告における「給与構造改革」（給料表の大幅引き下げ、地域手当の新設など）、2014年人事院勧告における「給与制度の総合的見直し」（給料表の引き下げなど）、国家公務員給与の一時的な削減に関する臨時特例法（2014年）の地方への強要、退職手当の支給水準の引き下げ（2012年、2017年）など、総額人件費の削減に歯止めがかからない状況が続いています。

さらに「働き方改革」により時間外労働の罰則付き上限規制が導入されたものの、適正な人員配置や業務量の削減など根本的な改善をはからなければ、持ち帰り残業など隠れ残業が増え、労働環境の改善にはつながりません。

他方、地方公務員法の改正により、2016年4月に「人事評価制度の導入」「等級別基準職務表の条例化」が行われました。これらの課題について、公務員の労働基本権制約の課題を棚上げにしたまま進められるのは極めて問題です。

私たちは、人事院勧告制度の矛盾を明らかにし、労働基本権の回復の実現を求めるとともに、賃金は「労働力の再生産費」であり、①労働者本人の労働力の再生産費（自分の衣食住費）、②新たな労働力の再生産・育成費（家族の衣食住費と養育・教育費）、③労働力の熟練を高める費用（教養・技能の習得費）、④人間らしく生きるための必要費用（文化娯楽費）が基礎にあり、労使交渉によって決定するという賃金決定の基本原則から、当局の支払い能力論に惑わされず、たたかいを進めていかなければなりません。

そのためにも、賃金論の学習を強化するとともに、生活給の確保にむけて、ゆとりと豊かさを実感できる生活を実現するためには「あといくら必要なのか」を生活実態の点検と交流・討論から明らかにし、賃上げを基本にした「ゆずれない要求額」を決定しなければなりません。そして、私たちの賃金水準を改善していくためには、賃上げ（ベースアップ）が必要であることを再認識し、臆することなく賃金要求を掲げ「要求－交渉」に取り組むことが必要です。

自分たちの生活実態と賃金を確認するとともに、各自治体の賃金制度の在り方を確認し、単組の賃金運用の改善を求めていくことが必要です。

(2) 運動の基本的考え方

- ① 「生活・職場実態点検手帳付け」から賃金要求額を確立するため、要求額の集約と分析を行います。そして、職場での要求討論を組織し、労働者としての賃金思想

の確立とともにたたかう意識を固め合い、仲間意識・団結の強化をはかります。

- ② 単組・県本部は、賃金要求を確立するために「賃金リーフ」（本部青年部・女性部発行）などを活用し、仲間との討論から全体の要求として独自要求闘争に取り組むことを重点課題とします。また、独自要求が行えない場合には、仲間と討論した内容を基本組織に意見反映します。以下の運動の到達目標を定め、独自要求闘争の前進をはかります。
- ③ 単組ごとに賃金モデル表を作成する取り組みや単組内でのプロット図の作成、比較を通じて、単組における課題を整理し、要求につなげます。

《運動の到達目標》

- I 生活・職場実態点検運動や賃金モデル表・プロット図の作成を実施するとともに、役員会に結果を持ち寄り討論し、要求を確立する
- II 青年部・女性部の独自要求を当局に提出する
- III 当局から回答を引き出す
- IV 回答について役員会で議論し、独自交渉を行う
- V 独自交渉で出された内容を教宣紙などで報告する
- VI 一連の取り組みを総括し、人員確保闘争および中央大交流集会につなげる

- ④ 地連別春闘討論集会をはじめ、すべての県本部・単組での討論集会を組織して、2024 春闘をたたかう決意を固め合います。そのため、「賃金リーフ」（本部青年部・女性部発行）や「春闘ハンドブック」（労働大学出版センター発行）、「春闘リーフ」（団結集会実行委員会発行）などを活用して地連別春闘討論集会、各県本部の討論集会等において、読み合わせ討論を行います。
- ⑤ 地域給・給与制度見直し以降の賃金水準低下や、独自賃金カット、さらには段階的な 65 歳定年延長に伴う 60 歳以前の賃金水準の抑制の動きに対し、等級別基準職務表および賃金モデル表の作成と生活・職場実態点検を組み合わせた取り組みを通じて、安心して生活できる生涯賃金を確保します。また、自治体ごとに賃金運用が異なることに気づき、勤務条件は労働組合が声を上げてかえていけることを改めて確認し、単組運動の前進につなげ、単組間での賃金運用の格差解消と全体の底上げをはかるため、到達目標や統一要求を設定し、統一闘争・到達闘争の構築をはかります。
- ⑥ 合併した単組では、旧市町村間の賃金格差が解消できていない状況があることや、中途採用者の初任給・賃金運用の課題があることから、県本部・ブロック・単組間の交流を通じて、前歴換算方法の見直し、昇任・昇格における運用方法など、情報の共有をはかることで、職種・職員間の格差解消と在職者調整の実現を追求します。

- ⑦ 現給保障の廃止は、高齢層にとって大きな賃金削減につながることはもちろん、若年層についても将来的な賃金の到達指標が下がり、生涯賃金の大幅削減となります。そのため、現給保障を廃止させない取り組みの強化が必要です。労働協約締結権を有する現業・公企労働者を中心に労働協約を締結し、あわせて非現業労働者の現給保障と賃金水準の維持・確保に取り組みます。
- ⑧ あらゆる賃金差別と総額人件費抑制を許さないたたかいを強化するため、各県本部・単組において能力・実績主義賃金の問題点を学ぶ学習会を開催します。
- ⑨ 生活・職場実態の点検・討論を通じて、賃金合理化攻撃の背景には、常に当局による総額人件費抑制のねらいがあることをしっかりと見抜きながら、春闘期・人勧期・確定闘争期の年間を通した賃金闘争サイクルを確立します。
- ⑩ 単組・県本部は、職場実態の点検・討論の中から独自要求を確立します。これを春闘期に要求書として提出し、交渉に取り組みます。また、青年部女性部の統一要求の指標として以下の点について重点的に取り組みます。

《統一要求指標》

- 初任給は、国公行(一)の初任給基準の8号上位(高卒1級13号、大卒1級33号)相当とし、4号を超える昇給区分などの運用を含め在職者調整を実施すること
- 男女間・職種間・自治体間および常勤・非常勤間にある賃金格差を是正すること
- 昇格基準の改善をはかること
- 高卒標準労働者の給料月額を、下記以上とすること
 - ア 30歳 248,775円(国公行(一)3-11水準)
 - イ 35歳 293,807円(国公行(一)3-40水準)
 - ウ 40歳 343,042円(国公行(一)4-43水準)
- ※ 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を乗じて算出しています。
- 一時金は、期末手当一本とすること
- 育児休業取得による昇給延伸の完全復元を行うこと

3. 労働時間短縮を進め、人員を確保するたたかい

(1) 若干の経過と課題

1994年から自治体で週40時間制が導入される一方で、変則交代職場においてはなお完全週休二日制が確立されていない実態があります。

自治体職場においては、業務量が変わらないままでの時間短縮であり、当局の「人は増やさない、予算は増やさない、行政サービスは低下させない」の三無主義で年休の取得率の低下や時間外勤務、休日出勤、持ちかえり残業、不払い残業が増大しています。

所定勤務時間については、2008年勧告において1日7時間45分、1週38時間45分に短縮され、2009年4月1日から多くの自治体で実施されています。しかし、実際には条例の改定だけで不払い残業が横行し、実質的な労働時間の短縮には至っていません。2009年勧告では、労働基準法改正を踏まえ、月60時間（日曜日相当週休日を除く）超過分にかかる超過勤務手当の割増率の引き上げと代替休暇の創設の勧告が行われましたが、代替休暇の創設が可能になったことにより、代替での取得を強要する当局も現れてきています。また、予算がないことを理由に不払い残業を強いられる仲間や、忙しさから休日出勤の振替休日さえ取得できない、代替休暇日であっても出勤してしまう職場状況が報告されています。

そのような情勢の中、2015年勧告ではフレックス制の拡充が勧告されました。制度の拡充により、全職員が勤務しなければならない時間帯以外は就業時間を自由に設定でき、弾力的な職場環境の確立に寄与するとされています。民間職場ではフレックス制の導入には労働者代表との協定締結が必須であるにもかかわらず、公務職場では当局が一方的に実施できる不当な仕組みとなっています。2015年7月から8月に「朝方勤務」が導入された際には、そもそも時間外勤務をしなければ回らない職場の状況で勤務時間帯が制限されたため、①制度を活用できる職員が限定的、②労働時間の増加、③自主的な早出出勤で長時間労働の促進につながる、④勤務時間管理がされていない—などの実態が報告されています。

真の働き方改革とワーク・ライフ・バランスの実現にむけ、また、安心して働き続けられる、ゆとりある職場環境の確立のためにも平日の労働時間、休日出勤、時間外勤務の職場実態を点検し、労働基準法第33条第3項に定める「公務のために臨時の必要がある場合」についての厳格な運用を求めるとともに、36協定の締結による時間外勤務の縮減の取り組みや適正な人員要求を進め、「人員確保要求チェックリスト」も活用しながら、6月に行われる人員確保自治労産別闘争へ結びつけていかなければなりません。

(2) 運動の基本的考え方

① 私たちが、アキラメやガマンなど自己解決に陥らないよう、単組・県本部におけ

る実態点検や丁寧な討論を組織し、労働組合を結集軸とし、たたかいを進めます。
点検の際には以下の点検項目を活用し、仲間との具体的な討論を行います。

《職場点検 10 項目》

1. 勤務時間や休憩時間、振休代休制度等に関する基本的な運用の在り方について、職場ごとに違いが出ている等、本来の労働時間の考え方・超過勤務・休暇の取り方等の考え方と相違していないか
2. 業務量が増大していないか、欠員の補充はされているか、業務量に見合う人員配置が行われているか、残業はどうなっているか、不払い残業はないか
3. 民営化・民間委託化や、会計年度任用職員等への置き換え、組織機構の改編など、職場合理化がどのように進められているか
4. 年休、病休、生休、結婚休暇、夏季休暇などの権利の行使状況はどうなっているか
5. 昼、時間外の窓口開設や準備片付け業務など労働時間の延長が行われていないか、また振替勤務の未執行や割増賃金の不払いなどがなくないか
6. 仕事で使う用具は個人負担させられていないか
7. 私用車を公用で使わされていないか、公用車の業務外運転はさせられていないか
8. 健康管理や安全対策などの手抜きによって、業務により健康が破壊されていないか
9. 生活を破壊する配転や組合役員を対象とした配転など、組合活動への圧力がかけられていないか
10. 労務管理の強化によって、上司や周囲に相談できない環境となっていないか

② 確立した要求の前進を勝ち取るために、単組連鎖行動、賃金論学習会、オルグキャラバン、街頭宣伝、三角柱、ワッペン、大衆集会など全組合員が参加できる青年・女性組合員の「一人一行動」を追求します。

③ 県本部では、「全単組学習会・全職場討論」を具体化するために、県本部・総支部（ブロック）の青年女性春闘討論集会や学習会を行うとともに、1月～3月に単組オルグを行います。また、職場、単組で起きている行革攻撃を全体化し、県本部のたたかい、さらに自治労産別統一闘争に押し上げます。

4. 行政リストラに反対し、分権自治を進めるたたかい

(1) 若干の経過と課題

1981年以降の臨調「行革」攻撃以降、自治体では徹底した人員削減、権利・既得権はく奪、機構改革・民間委託が進められてきました。

2005年3月には、総務省が新地方行革指針を示し、各地方公共団体に対して「行革大綱見直し」「集中改革プランの公表」の実行によるさらなる合理化の具体的な計画の策定を求め、多くの自治体で計画が策定され実施されました。集中改革プランは終了となりましたが、新たなプランが策定され実施されている自治体もあります。

これまでの「規制改革会議」や「規制改革推進本部」は、公共施設・サービスの民間開放の促進、構造改革特区などによる「官製市場」改革を強力に推進してきました。「規制改革」の名の下に進められている手法は、PFI、独立行政法人、指定管理者制度、市場化テストであり、自治体でも具体的に進められてきました。

近年の分権改革を振り返ると、「新自由主義改革」の一環として自治体合理化に拍車をかけ、いかに「小さな政府」を実現するかに主眼が置かれてきました。とりわけ、小泉政権下では、「三位一体改革」による地方交付税や補助金の削減と、合併特例債の併用により、多くの自治体が市町村合併を行わされてきました。そして、合併をしても・しなくても、厳しい財政状況の中で、人員の削減をはじめ、医療・介護・福祉施設の削減、学校の統廃合などが進み、公共サービスの低下、福祉行政の切り捨てにつながっています。

こうした自治体職場の合理化や地域福祉の切り捨てなどは、2011年3月11日の東日本大震災や近年の災害対応、そして新型コロナ禍においても、その矛盾を露呈しました。全国の仲間からは「災害対応で人員が少ないことがわかった」「月100時間残業したのに、予算がないとの理由で残業手当が出ない」「賦課・徴収業務を一人で担当し休めない」「手術する時も手術日前日まで出勤、退院翌日から出勤させられた」など、心身が疲弊し、精神疾患による長期病休者や早期退職が増加しているなど、厳しい職場の実態が数多く報告されています。病院職場においては、これまでの病床数の削減に加え、コロナ禍において病床が圧迫され、適切な治療が受けられず住民が死亡するケースが発生しています。

労働者の生活や労働条件の悪化を許さず、真の地方自治を確立するためには、日ごろの業務を通じてふれている地域の声、自治体職場の実態など、現場の「事実」から仲間と一緒に考え合い、改善にむけた議論を職場から巻き起こしていくことが大切です。私たちの生活・職場実態を丁寧に集約する中から、自治体合理化への産別抵抗を組織していかなければなりません。

(2) 運動の基本的考え方

- ① 財政赤字の当局責任の迫及と公共投資政策を変えるたたかいを一体のものとし、

自治体財政の分析から各自治体における個別の労使交渉による賃金・労働条件の決定を担保するため、地方交付税の拡充を含めた予算措置要求に取り組めます。

- ② 民間委託により臨時・非常勤等職員をはじめ低賃金労働者への置き換えが進められ、官製ワーキングプアなどの社会問題を引き起こしています。このことから、自治体業務を委託する企業に対し、一定の基準を守らせる「公契約条例」の制定にむけた学習・取り組みを進めます。
- ③ 賃金センサスに基づく現業賃金の官民比較が進められてきた中で、全国各地で行政職(二)表への切り替え攻撃が進められ、行政職への任用替え、アウトソーシングによる現業職場の廃止攻撃が強力に展開されています。また、現業職の採用抑制により現業職員が減少するとともに、現業・非現業ともにたたかにくい状況がつかわれています。地域住民の憲法で保障された人権を護るためには、予算と人員は欠かせない問題であり、職場実態を点検し人員要求に取り組めます。また、自律的労使関係制度を勝ち取るために、すでに労働協約締結権を持つ現業・公営企業職場において、改めて権利を活用した運動を積極的に展開するとともに、現業・非現業一体となった取り組みの前進をはかります。
- ④ これまで取り組んできた交流集会運動では、退職者不補充による人員削減を発端とする過密労働の実態や、それに起因する公務災害、精神疾患による長期病休者が増加し、定年前退職が増加しているなど、働きたくても働き続けられない職場実態が出されています。明らかになった課題と成果を全体化し、2024 春闘、人員確保闘争など、通年闘争としての取り組みを強化するため、地連別夏期交流集会にむけて、地連・県本部実行委員会を早期に結成し、職場反合理化闘争と結合した産別闘争の強化をはかります。
- ⑤ 青年部・女性部は合理化攻撃の本質やその背景を、生活・職場実態点検運動を基本に、職場実態から暴く学習と交流を積み上げるとともに、行革合理化を跳ね返し、真の分権自治確立、公共サービスの拡充と誰もが健康で安心して定年まで働き続けられる職場づくりにむけて、青年部・女性部独自要求闘争と結合した反合理化闘争を強化します。

5. 労働分野の規制緩和を阻止し、低賃金構造を打破するたたかい

(1) 若干の経過と課題

資本・経営者側は、労働基準法改悪など労働分野における規制緩和を進め、「雇用形態の柔軟化」や賃金制度の改悪による総額人件費抑制を行ってきました。

2015 年 9 月には、労働者派遣法が改悪され、間接雇用が拡大されることとなりました。派遣労働者の雇用の不安定さと低処遇は改善されず、「生涯派遣」「正社員ゼロ」へとつながっています。また、2018 年 6 月に成立した「働き方改革関連法案」

をもとに、高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）や、残業時間の上限規制を盛り込んだ改正労働基準法等が 2019 年 4 月から順次施行されています。2020 年 4 月からは中小企業でも残業時間の上限規制の適用対象となりました。また、2020 年 4 月から正規労働者と非正規労働者の格差是正をめざす同一労働同一賃金の制度が施行され、2021 年 4 月から大企業に加えて中小企業も対象となっています。

さらに、岸田政権は、労働時間規制の緩和、解雇の金銭解決制度の導入、雇用と労働時間に関する労働者保護ルールの改悪を目論んでいます。まずは、職場の人員配置状況の点検から人員要求を確立し、退職者の正規職員の採用による完全補充、新規採用者の増員を求めるたたかいを強化しなければなりません。

総務省の調査によると、2020 年現在、地方自治体の臨時・非常勤職員は全国で約 69.4 万人に達しており、賃金や労働条件に格差があるだけでなく、雇用不安にもさらされています。2020 年 4 月から「会計年度任用職員制度」が運用されていますが、これまで勝ち取ってきた権利を後退させることのないよう、同じ職場で働く労働者であるとの観点から、引き続き会計年度任用職員等との交流を深め、賃金・労働条件の改善、正規化、雇い止め反対、組織化を進める取り組みが必要です。

(2) 運動の基本的考え方

- ① 正規職員化を基本に安心して働き続けられる職場をめざし、同一労働同一賃金の観点から、賃金引き上げ、各種手当の正規職員並への引き上げ、育児・介護休暇、生理休暇等の休暇制度の改善、福利厚生制度など均等待遇の確立を勝ち取ります。そのため、青年部・女性部が積極的に仲間づくりを進め、組合加入を呼びかけます。
- ② 女性部で取り組んでいる「生休・年休アンケート」などの活用や交流を通して、職場での思いや労働条件を共有しながら仲間づくりを進め、処遇改善、安定雇用にむけた取り組みの強化が必要です。

6. 女性が差別なく働き続けるための条件づくり

(1) 若干の経過と課題

- ① 雇用と年金の接続、65 歳まで働いて生活するための制度と、健康で働き続けられる条件づくりが喫緊の課題となっています。現在の職場状況では「身体や気力がついていかない」と、定年前退職があとを絶ちません。生休・年休アンケートでも「定年まで働き続けられない」という声が出されています。それらの状況を把握して、原因の解消、改善に取り組むことが必要です。
- ② 人事評価制度による賃金反映によって総人件費の抑制が進められようとしています。役職配置や手当の支給要件、育児休業取得等に伴い男女間の賃金格差は広がっ

ています。これらは、在職時のみならず、退職金、年金も含めた生涯の経済格差となることを踏まえた改善の取り組みが必要です。

そのためには、賃金実態の点検・調査から具体的な改善要求をつくり、格差是正に取り組んでいかなければなりません。

- ③ 女性が多く働く職場では、非正規職員の比率が高く、年間賃金も 200 万円以下のワーキングプア状態となっています。人間労働としての最低限さえ満たさない雇用条件の蔓延を許さず、すべての労働者の賃金水準を底上げするたたかいを構築し、女性の労働権確立の課題として取り組みを進めていかなければなりません。
- ④ 自民党憲法改憲草案では、第 24 条で「家族の助け合い」を付加し、「家制度」の復活と性別役割分業、自助を強調した内容になっており、「女性の健康の包括的支援に関する法律案」なども「女性の人権」が欠落した内容となっています。
- ⑤ 国連人権委員会は、日本軍「慰安婦」問題について、人権侵害行為を調査し加害者の刑事責任を追及するよう勧告し、日本政府に、公に謝罪し国家責任を認めるよう求めています。

(2) 運動の基本的考え方と具体的取り組み

- ① 女性が働き続けることは基本的人権であり、健康で差別なく働き続けることのできる職場づくりにむけた運動を強化します。1月から3月を「女性の働く権利確立運動強化月間」に設定し、「総点検」「総学習」「総実践」に取り組みます。12月から準備を始め、年次有給休暇・生理休暇取得状況等調査（生休・年休アンケート）や組織実態等調査結果などを活用し、女性部の「健康で長く働き続けるための統一要求」の実現にむけた独自要求闘争を強化します。

ア 「総点検」として、生休・年休アンケートと女性部組織実態等調査を実施します。また、各県本部、各単組で点検内容の補強や勤務時間実態調査などによって職場の実態把握に努めます。

生休・年休アンケートでは、コロナ禍後による働き方の変化や家庭的責任の負担感など、県本部や単組で状況を把握し、必要な改善を求めるための取り組みに努めます。

イ 「総学習」として、女性集会や討論集会、職場集会や学習会など、集まって話し合い、学ぶ場をつくります。また、小さな単位でも集まって話し合う機会をつくることに努めます。

ウ 「総実践」として、「自分のために休み（年休）をとろう」、「生理休暇をとろう」等の権利行使、「定時に来て定時に帰ろう」等の所定内労働時間の遵守に努めます。

- ② 取り組みを通して把握した職場の問題点を討議し、産休育休代替確保や権利行使のできる人員配置、産前 8 週・産後 13 週等の権利拡充を春闘期の要求行動とあわせ取り組みます。
- ③ 各県本部のたたかいの成果や先進的取り組みを全体化するための学習・討論素材

としての機関紙「じちろう女性部特集号」や女性部組織実態等調査結果などを活用し、学習活動を進めます。各県本部でもニュース、ポスター、グッズなどを作成し、運動を拡げます。

④ 会計年度任用職員と交流の場をつくり、差別なく安心して働きたいという思いを共有し、賃金引き上げ・処遇改善等の取り組みと組織づくりにつなげます。

⑤ 男女平等推進闘争や現業・公企統一闘争、人員確保闘争にむけ、働く権利確立運動強化月間で取り組んだ調査や要求づくりを活かし、女性部の統一要求実現にむけた取り組みを進めます。

ア 賃金実態や昇格運用の点検・調査から、男女間・職種間・単組間等の格差が生じている原因を把握し、その是正にむけた要求づくりを進めます。

イ 国家公務員における育児休業取得に伴う昇給延伸（2007.8.1 復職時調整改正の前の取得者）の回復や昇給区分の取り扱いの活用などにより、育児や介護に関する制度取得による不利益を無くす取り組みを進めます。

ウ 「子の看護休暇制度」や「短時間介護休暇制度」の拡充、非正規労働者の育児休業要件の緩和など両立支援制度の改善状況について、各単組で点検し、速やかな改善を求めます。

エ 次世代育成支援対策推進法や「女性の職業生活における活躍推進に関する法律（女性活躍推進法）」における事業主行動計画の確実な実行、見直しの点検などに取り組み、長時間労働の是正、性別役割分担意識の払拭、雇用や賃金における男女間・職種間格差の解消など、職場からの運動を強化します。

オ 各種ハラスメントの課題を点検し、研修や相談体制の確立などを求め、ハラスメントのない職場づくりに取り組みます。

カ 不妊治療など治療と仕事の両立制度の確立にむけ、取り組みを進めます。

⑥ 定年制延長について働き方がどのように変わるかなどの討論を行い、働き続けられる職場づくりにつなげます。高齢職員の多様な働き方を確保する観点から法制化されている高齢者部分休業制度について学習し、条例化にあたっては女性の意見を反映します。

⑦ 「3・8国際女性デー」では、女性の参政権を求めて立ち上がった意義を再確認し、政治に女性労働者の声が反映されるよう、地域の平和運動センターや女性団体とともに反戦平和の課題へとつなげ、連帯した運動を拡げます。

⑧ 「仕事の世界における暴力とハラスメント撤廃に関する条約」の批准にむけ、中央や地方の連合の行動に積極的に取り組み、自治労として意見反映を行っていきます。

7. 公務員の自律的労使関係制度に対する取り組み

(1) 若干の経過と課題

2001年12月の公務員制度改革大綱以降進められてきた公務員制度改革は、当局の人事管理権限を拡大し、労働基本権制約はそのままにされてきました。

政府・自民党は、2013年の臨時国会に公務員制度改革関連法案を提出し、2014年4月に成立しています。主な内容は、①幹部人事の一元管理、②内閣人事局の設置となっています。旧民主党政権下において合意していた公務員の自律的労使関係制度の措置については、「職員団体と所要の意見交換を行いつつ、合意形成に努める」との付帯決議にとどまっています。

公務員の労働基本権確立については、ILOから「公務員に争議権を含む労働基本権を付与すること、消防職員と刑務所職員に団結権を付与すること」など度重なる勧告が出されており、日本の公務員制度が国際労働基準に違反していることは明確です。

また、公務労働者は労働基本権の一部が剥奪され、その代償として、政府・地方自治体から独立した機関として人事院等が置かれ、勧告制度が措置されています。しかし、これまでも勧告とは関係ない「特例賃金カット」が数多くの自治体で行われるなど、人勧制度は、権利制約の代償措置としての機能を果たしていません。

国家公務員の賃下げ経過でも明らかな通り、国家公務員制度改革関連四法案、地方公務員における法整備を早急にさせなければ、権利がないままに賃下げ、労働条件の低下が横行してしまいます。

労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）を私たちの力で勝ち取るためにも、生活・職場実態から職場・単組での要求づくりを進め、「要求―交渉―妥結―協約締結」に至るまでの大衆行動を背景に独自要求闘争を強化し、要求し、交渉することがあたり前というサイクルをつくり上げていくことが必要です。そのためにも「定時に来て定時に帰る」「年休を取る」「時間外手当を請求する」というあたり前の権利を行使する取り組みをすべての職場で実践していくことが求められています。そして、労働基本権は三権一体であり、争議権の奪還は不可欠であることから、労働基本権の完全回復にむけて学習を深めるとともに、労働協約締結権を有する現業・公企職場と一体となった要求・交渉を強化していかなければなりません。

(2) 運動の基本的考え方

- ① 賃金要求を労働基本権確立、人勧体制打破、スト権奪還のたたかいと結びつけ、ストライキを行える体制の構築をめざします。そのためにスト批准投票の高率批准にむけた取り組みを強化します。
- ② 職場・単組で労働基本権を行使し、対等な労使交渉を通じて賃金・労働条件を勝ち取るため、労働基本権の完全回復にむけて、労働法制や勧告制度の学習を深めます。

- ③ 改めて、自らの賃金・労働条件を労使が対等の立場で決めるという意識を職場・単組に広げるため、職場を点検し、討論から要求を掘り起こし、要求し、交渉し、協約を締結していくという労働基本権を職場で行使できる組織の構築をはかります。
- ④ 現行の権利等を労働基本権回復後の職場に継承させるため、労働協約締結権を有する現業・公企労働者を中心に労働協約を締結し、あわせて非現業労働者の権利等の維持・向上を勝ち取ります。
- ⑤ 職場間に差別・分断をもたらし、競争をあおる「能力・実績」管理優先の人事評価制度に反対し、対等な労使交渉により賃金・労働条件を決定するシステムの構築をめざします。
- ⑥ 労働基本権の回復問題については、労使合意を尊重し、民間の労働法制に最大限近い制度とするため、引き続き、スト権奪還の取り組みと一体のものとし、労働基本権の完全回復にむけて自治労基本組織等への意見反映に取り組みます。
- ⑦ ILO勧告の内容を全体化する学習と討論から、職場・地域での取り組みを強化し、官公部門連絡会・自治労が進める取り組みに結集し、独自行動を含めた各種行動を展開します。

8. 反戦・平和・政治闘争について

(1) 若干の経過と課題

一強多弱の国会情勢において、自民党・岸田政権は前政権を継承し、「戦争をする国づくり」にむけて動いています。「自民党憲法改『正』草案」や、これまで進めてきた特定秘密保護法や戦争法制の強行採決などは、過去の悲惨な歴史を顧みず、軍国主義であった戦前の日本に後退するものです。「日本国憲法」は、戦前の日本の政治によって、第二次世界大戦で300万人以上の国民とアジアで2,000万人以上の尊い命を奪った甚大な犠牲と痛切な反省の上に、「平和と民主主義」の理念のもと「戦争放棄・基本的人権・主権在民」を3つの柱とし施行されました。このことから、武器輸出三原則、非核三原則を守り、集団的自衛権を行使せず、戦闘行為に加わらない外交政策の展開を堅持していくことこそが平和な社会を築く道であり、世界の信頼を得る手段であるといえます。しかし、現在では憲法9条があっても自衛隊が海外の戦地に赴いて戦争に協力する、勤労権が保障されているのに雇用が脅かされ失業者や非正規雇用が増大する、社会保障や福祉の充実は国の責任なのに切り捨てられるなど、憲法で保障されていることが経済を優先する資本や改憲勢力によって変えられてきています。「自民党憲法改『正』草案」は権力を縛る憲法から、人権の縮小や義務の増加による国民を縛る憲法に本質的に変える内容となっており、自民党・岸田政権のもとでの改憲は絶対に許してはいけません。

一方、自治体・関連労働者の仕事は政治に大きく影響されます。いかに、仕事とし

て福祉を向上させようと思っても、政治が福祉を切り捨てるものであれば、それに従わなければならない、地方自治や政治の矛盾を最も感じられる職場といえます。自民党・岸田政権が強引に進める政策は、生命よりも経済、基本的人権の尊重よりも国家・国益を優先するものといえ、こうした政治や政策の矛盾を明らかにし、地域と一体のたたかいに結びつけていく必要があります。

そのためにも、各級選挙闘争における自治労組織内・推薦候補の必勝にむけ、政治闘争を強化していかなければなりません。

(2) 運動の基本的考え方

- ① 各級議員選挙における自治労組織内・推薦候補の必勝・2025年の岸まきこさんの必勝にむけて、県本部・単組で青年選対、女性選対を立ち上げ、職場実態討論と学習から、政治闘争の必要性を全体化していきます。また、実態討論や交流から明らかになった事実や課題をオルグ活動や教宣紙を活用して全体化し、主体的な運動の実践に結びつけていきます。本部においても各県へオルグに入るなど、サポート体制を強化します。
- ② 春闘における賃金引き上げ、労働時間短縮などの経済闘争と米軍再編や原発の課題、憲法擁護、労働契約法や労働者派遣法改正など労働法制をはじめとする政治闘争を一体のものとして捉える学習会を県本部・単組で組織します。
- ③ 辺野古への新基地建設問題やオスプレイの配備などに対して、現地のたたかいに連帯し、抗議行動に取り組みます。
- ④ 人間らしく働き続けるために学習と交流、実践と総括を通して、労働法制改悪などに抗し、労働者の差別と分断を許さないための主体的な取り組みを強化していきます。

9. あらゆる取り組みを組織強化に結びつけるたたかい

(1) 若干の経過と課題

2005年3月に総務省が示した「新地方行革指針」や「集中改革プラン」をはじめ、この間の行財政改革や規制緩和など体制的合理化攻撃によって、現業・非現業を問わず、人員削減や職場再編、統廃合などによる労働強化によって、仲間が組合へ結集しにくい状況となっています。また、自治体財政難を理由に第2次集中改革プランなどの提案や実施が一方的に行われている実態もあり、さらなる人員削減による住民サービスの低下とともに青年組織の活動の低下と組織化が課題となっています。また、当局は能力実績主義賃金の導入などを押し進め、なお一層「モノ言わぬ労働者」をつくり、労務管理と一体となった合理化に反撃・抵抗できないよう労働組合つぶしをねらっています。

若年層や女性を中心に労働組合への参加意識の低下、反戦・平和、政治課題に取り組む意義の理解の低下、一部の組合役員への任務の集中や役員の担い手不足、新規採用職員の組織率低下など、組織の未来に関わる厳しい現状といえます。2019年8月の自治労大会では取り組みの基軸として「つながり合い・支え合える組合をつくり、組織を強化」すること。また、「第5次組織強化・拡大のための推進計画」では「組合活動の基本に立ち返り、組合員が組合活動を実感できる取り組みを通じ、単組活動を活性化」するなど「組織強化・活性化」を大きな柱とする方針を確認してきたことから単組の日常活動の活性化をはかり、組織強化につなげていかなければなりません。

これまで青年部では、日常からの学習・交流から賃金闘争、反合理化闘争、反戦・平和闘争などのたたかいを通じ、職場合理化の背景を理解することによって成長を勝ち取り、青年活動家を育成してきました。そして、その多くが現在の各県本部や単組の役員を担っています。

女性部は、健康で働き続けられる職場・社会づくりを基本に、より多くの差別を受けている女性労働者が自らの課題として主体的に取り組むための女性部の独立と組織強化を進めてきました。2021年10月からスタートした連合の「ジェンダー平等推進計画」では、各組織で男女平等推進委員会と女性委員会（女性部）の設置・強化が掲げられています。2023年には「自治労ジェンダー平等推進計画」が作成され、県本部・単組とともに取り組みを進めます。あわせて、自治体の男女平等条例・計画の確実な実行を求める取り組みを進めます。

組織にとって、仲間と学び合い交流し、職場の課題を引き出し、解決にむけて行動できる活動家づくりは極めて重要な課題であり、十分な議論と計画策定が必要です。自治労運動を築き上げてきたこれまでの取り組みに学びながら、あらゆる取り組みを組織強化に結びつけ、次代の活動家を育成していくことで、産別自治労の強化をはかっていかなければなりません。

(2) 運動の基本的考え方

- ① 労働者としてのものの見方・考え方を学習するとともに、職場・地域・社会の現状を的確に捉える学習や討論を積み上げる中から、自らが主体的に問題を解決する力を養うため、各県本部での労働学校の開催を追求します。
- ② 新規採用者の組合未加入が増大していることから、3～5月を集中取り組み月間とし、青年部・女性部が主体的に歓迎会や交流会、学習、教宣活動などを行い、新規採用職員の100%組織化をめざします。そのために機関会議などを通じて各県・各単組の取り組み資料を共有し、労働組合の意義などについて学習します。
- ③ 県本部における青年部専従役員・女性専従役員の配置を追求します。

VI 交流集会運動の前進にむけて

私たちは、組合員の生命と権利を守り、地方自治の民主的確立を推進し、さらには日本の平和と民主主義確立にむけてたたかいを進めてきました。交流集会では、職場で起こっている問題の原因はどこにあるのか、共通している課題の背景には何があるのかを明らかにし、全国の仲間との討論から学び合うことで、職場・単組における自らの運動や取り組みにつなげていくことを目的とし、30年以上の歴史を積み重ねてきました。事前の討論を深め、学習活動やその運営、参加態勢の確立にむけた取り組みの強化、集会后での報告書やニュースなどを活用した報告集会の開催など、総括運動の取り組みから団結の強化や組織強化がはかられてきています。

中央大交流集会・地連別夏期交流集会など、この間の交流集会運動における取り組みにおいて、各県から「評価制度が入っているので、標準のC評価でも、原資を作るために賃金が減らされているのが納得できない」「20時以降でない時間外をつけない暗黙のルールがある」「職員の増員が行われても、新たな制度が増えるばかりで時間外勤務が減らない」「係の状況を良くするために、率先して仕事を引き受けた結果、業務量が増えて手に負えない」「休暇取得の際に、上司から『自分の仕事は何もなければ休んでいいよ』と言われ、逆にプレッシャーを感じる」といった青年・女性の切実な実態が出され、それぞれの生活・職場実態を交流する中で、働く者の犠牲の背景には、資本・当局が一体となり官民間わぬ総額人件費抑制を狙うさまざまな合理化攻撃が存在していることを明らかにしてきました。また、人員不足や評価制度の導入によって、職場での会話が少なくなり、自らの権利を行使することをためらっていることや、官民による賃金格差や自治体の財政状況を理由に自らの賃金要求を控えてしまう等、抱えている課題が共有され、職場・単組での具体的な改善の運動実践につながっています。

私たちは、真の地方自治確立にむけ、働く者の立場で職場・地域・社会づくりを進めていくことが重要な課題であり、そのためには、どんな小さな合理化攻撃も見逃さない視点をもって、反合理化闘争に取り組む必要があります。当局の進める合理化は、結果として私たちの生命と権利を奪うだけでなく、住民の安全や安心をないがしろにしていることをしっかりと見抜きたたたかいを進めていかなければなりません。

1. 本部の取り組み

- ① 交流集会のメインとなる職種別反合理化分散会討論をはじめ、文化交流や教宣活動をより充実させていくため、座長・教宣担当者・音楽活動家養成講座を開催します。
- ② 各県本部の実行委員会体制や事前学習会、オルグ状況などを集約し、県本部における交流集会の事前の取り組みを支援します。

2. 各県本部の取り組み

- ① 各県段階で実行委員会を年内に立ち上げ、春闘期からの参加者オルグや事前学習会などを行い、交流集会の意義と課題を全体化します。
- ② 生活・職場実態点検手帳を活用した実態交流や春闘期をはじめとする具体的なたたかひの交流をはかり、集会事前の取り組みを強化します。とりわけ、全単組オルグや事前集会を行い、仲間の実態把握と全単組からの参加者集約をめざします。
- ③ 「賃金リーフ」（本部青年部・女性部発行）などの学習誌を活用した学習活動の強化を県本部・ブロック・単組で推進します。

VII 当面の日程

3月1日（金）～3日（日）	青年女性座長・教宣・音楽活動家養成講座	東京
3月8日（金）	3.8国際女性デー、自治労参加者集会	東京
4月20日（土）～21日（日）	はたらく女性の集会	東京
5月2日（木）～3日（金）	青年女性憲法フォーラム	東京
6月14日（金）～16日（日）	第24回自治路ウ青年女性中央大交流集会	山梨県
8月24日（土）～25日（日）	第69回女性部定期総会	

資料

1	「能登半島地震」に対する自治労委員長メッセージ	35
2	辺野古新基地建設のための大浦湾岸海域における工事着手に対する書記長談話	36
3	(総務省)会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知) 自治労	38
4	会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知) 総務省	39
5	人事院規則 15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)夏季休暇の一部改正等について..	42
6	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	43
7	人員確保要求チェックリスト	47
8	2024 年度女性労働学校(前期) 分散会「私たちの要求書」	49
9	各県の取り組みについて	
	(1)山形県本部	53
	・女性部ニュース 2024 第 1 号	
	・女性部ニュース 2024 第 2 号	
	・女性部ニュース 2024 第 3 号	
	(2)長崎県本部	59
	・交流集会運動長崎県実行委員会ニュース第 1 号	
	・交流集会運動長崎県実行委員会ニュース第 2 号	
	(3)富山県本部	63
	・2023 秋季闘争 女性部討議資料(富山県職労)	
	・2023 青年部女性部秋季闘争報告ニュース(富山県職労)	
10	I (アイ) 女のしんぶん 2024 年新年号 1 月 1 日	67
	・非正規公務員の軽視は住民サービスの軽視	
	・世界の不安定化と戦争 (激動の時代、平和をどう築いていくか)	
11	健康で長く働き続けるための統一要求	69
12	限りなき躍進・インターナショナル	70

2024年1月10日

「能登半島地震」に対する自治労委員長メッセージ

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博

1月1日、石川県能登地方において震度7（マグニチュード7.6）を観測した「能登半島地震」が発生、大津波警報も発令され、観測計トラブルにより記録は残っていないものの、浸水の状況等から、専門家の分析では、実際には地震発生から数分後には最大4メートル程度の高さの津波が到達した可能性があるとする。

津波や地割れ、土砂崩れ、液状化現象などによって、道路や鉄道、水道、電気などインフラの寸断、多数の家屋が倒壊、大規模火災も発生するなど、被害は、石川県能登地方を中心に、富山県、新潟県など広域に及んでいる。とくに被害が甚大であった石川県では、多くの人命が失われ、1月10日現在、200人を超える死者が確認されており、現在も安否確認が進められている。

地震被害により亡くなられた方々に改めて深く哀悼の意を表するとともに、負傷された方々、住まいを失った方々に心からお見舞いを申し上げる。

地震発生から10日が経過しようとしているが、強い余震が断続的に発生しており、今もなお、多くの住民が避難所での生活を余儀なくされ、厳しい寒さの中で、不安な日々を送っている。半島という地理的制約から搬入や救援ルートが限られ、国道249号をはじめとする能登半島の幹線道路の寸断により、本格的なインフラ復旧が進まず、孤立状態にある地区が多く存在するなど、物資支援や人的支援を遅らせるジレンマを抱えている。

このような厳しい状況の中、自ら被災しながらも、人命の救援や避難所運営、インフラ復旧のため、昼夜を問わず、懸命に災害支援業務にあたっている現地の組合員・職員の皆さんに対し、全国の仲間を代表して、心から感謝し、深く敬意を表するものである。

現在、全国の自治体から、さまざまな行政支援が行われるなど、支援の輪が広がりつつあるが、本格的な復旧には程遠く、被害の状況からしても、住民が日常生活を取り戻すまでには、息の長い支援が求められる。

自治労としては、能登半島地震対策本部を立ち上げ、1月5日より被災者支援の「災害特別カンパ」を開始した。今後は、被災した県本部との連携強化のもと、ヒアリング等も行いながら、総務省をはじめとする関係省庁、政党に対して、復旧・復興に向けた現場の声を届けるとともに、被災地の組合員・職員を支える施策について要請を行うなど、被災地の一日も早い復旧・復興をめざして取り組みを進めていく。

以上

辺野古新基地建設のための大浦湾岸海域における工事着手に対する書記長談話

本日、沖縄防衛局は、名護市辺野古の新基地建設にむけ、大浦湾岸海域において護岸造成のための海上ヤード設置などの工事に着手した。私たちはこの間、辺野古新基地建設に反対する県民とともに、工事の承認をせず、国に対して工事の中止と解決にむけて対話を求め続ける沖縄県・玉城デニー知事の姿勢を支持してきた。今回、これまでの前例にない国の代執行による工事が強行されたことは、沖縄県との対話を蔑ろにし、県民の民意、さらには地方自治を無視するものであり、到底許されるものではない。

そもそも、辺野古に基地を建設することに問題がある。普天間から辺野古に基地機能が移転されることにより、名護市に新たな負担や基地の危険性が生じることとなる。さらに基地建設作業が開始されて以降、基地建設予定地である大浦湾の海底は「マヨネーズ並み」と形容されるほど世界でも稀な軟弱地盤が発覚している。海面から90mにも及ぶ地盤に7万本以上の杭を打ち込むというとても非現実的で危険な計画であり、希少なサンゴ類や多様な海洋生物が生息する豊かな自然が残る環境さえも破壊することとなる。

2021年に玉城デニー知事は、沖縄防衛局が提出した軟弱地盤が明らかになったことによる工事計画の変更承認申請の内容について、公有水面埋立法に基づき、「埋立の必要性」や「国土利用上の合理性」が認められないこと、国が軟弱地盤への技術的調査を十分に実施しておらず環境保全や災害防止の要件も満たしていないことなどを踏まえ、不承認とする処分を下した。この判断に対し、国土交通大臣が不承認を取り消し、玉城知事に対して地方自治法に基づく設計変更申請の承認を勧告した。これに対し沖縄県は国土交通大臣への取消訴訟等を行うが、裁判所はいずれも棄却するとともに、続く代執行訴訟でも国を追認する姿勢を崩さなかった。そして2023年12月28日、国土交通大臣は、地方自治法245条の8第8項に基づき、沖縄県知事に代わって埋立変更承認の代執行を行った。

国と自治体は「対等・協力の関係」であり、地方自治は憲法で保障されている。だからこそ地方自治法では代執行の要件を厳しく定めている。そうした考えに基づき、これまで沖縄県は対話による解決の手法を求めてきた。これに対して異例の代執行を行いながら一方的で強権的に基地建設を進めようとする国と、公有水面埋立法などの法的審理・判断を行わず国の主張を追認し「県が求める対話による解決は代替策に当たらない」とする司法の態度は、地方自治の本旨を無視し、地方分権改革以前の国と地方は「上下・主従の関係」という思考に逆戻りさせるものである。そしてその結果、さらに沖縄県に基地が拡大・強化され、県民の負担を強いることにつながる。私たち自治労は、多くの自治体労働者を組織する労働組合であるからこそ、地方自治を否定し、住民を危険にさらすような行為を看過することはできない。

2023年11月にはアメリカ空軍の輸送機「オスプレイ」が屋久島沖に墜落する事故が発生した。また、台湾有事が煽り立てられ、沖縄など南西諸島で軍事の増強が進められている。さらに、岸田首相は憲法改正について「自分の総裁任期中に改正を実現したい」「条文案の具体化を進めたい」と述べるなど、改憲にむけた意欲をより強く打ち出している。地域の安心・安全を蔑ろにし、さらに戦争ができる国へと突き進むことを許してはいけない。私たちは、軍事拡大を許さず、地方自治をより進めるための闘いをさらに強化していく。

2024年1月10日

全日本自治団体労働組合
書記長 伊藤 功

2023年 12月 28日

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長 石上 千博
(総合労働局)**総務省「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」(通知)**

総務省は12月27日、通知「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」を发出了しました。本通知を参考に、とくに以下の点について、春闘期における要求・交渉等での点検・追求をお願いします。また、総務省のホームページで公表された集計表(全自治体の回答がまとめられたもの)も添付しますので、県内単組の状況把握にもご活用ください。

○適切な給与決定

遡及改定の実施と、2024年度からの勤勉手当支給についてあらためて適切に対応するように求めています。さらに、財源についても下記の通り、明確に示されています。

会計年度任用職員の給与改定に伴い必要となる財源については、本年11月10日に公表された「令和5年度補正予算(第1号)に伴う対応等について」で示されたとおり、確保されるとともに、会計年度任用職員の勤勉手当の支給等に伴い必要となる財源については、本年12月22日に公表された「令和6年度地方財政対策のポイント及び概要」で示されたとおり、確保される見込みとなったこと。

○適切な勤務時間の設定

通知では、フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについて、「一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのかあらためて検証の上、慎重に判断する必要がある」としています。

総務省は、引き続き「時間外勤務を含めた勤務時間の実績を踏まえ、任期を通じた一定の業務量を見込むことができる場合には、当該見込みに基づき勤務時間の見直しを行うことが必要」と助言しており、組合としても、実態に応じた設定・任用となるよう当局に見直しを求めます。

○再度の任用について

本通知では再度の任用について下記の2点が示されています。

- ・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。
- ・また、結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましいこと。

再度の任用の能力実証の方法として、勤務実績によることが可能と明示されていることから、公募によらない任用回数上限の撤廃をめざすとともに、公募される場合においても在職者の勤務実績をもとにした選考・任用がされるよう引き続き交渉・協議をお願いします。

- 📎 01_会計年度任用職員制度の適正な運用等について(通知).pdf (application/pdf)
- 📎 02_令和5年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果(任用件数等)【別添1】.pdf (application/pdf)
- 📎 03_令和5年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果(施行状況等)【別添2】.pdf (application/pdf)
- 📎 04_R5会計年度施行状況調査結果(施行状況等)【別添3】.pdf (application/pdf)
- 📎 参考_集計表.xlsx (application/vnd.openxmlformats-officedocument.spreadsheetml.sheet)

以上

各 都 道 府 県 知 事
各 指 定 都 市 市 長
各 人 事 委 員 会 委 員 長 } 殿

総務省自治行政局公務員部長
(公 印 省 略)

会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知）

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号。以下「改正法」という。）により令和 2 年度から導入された会計年度任用職員制度については、平成 30 年 10 月 18 日付総務省自治行政局公務員部長通知により発出した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」（以下「事務処理マニュアル」という。）、令和 4 年 12 月 23 日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和 4 年度通知」という。）等により、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するため、必要な対応を行うよう助言を行ってきたところです。

この度、これらの助言に基づく令和 5 年 4 月 1 日時点の対応状況について確認するため、「令和 5 年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」（以下「今年度調査」という。）を実施し、その結果を別添 1 から別添 3 のとおりとりまとめました。

今年度調査においても、これまでと同様、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られていた一方、まだ対応が十分でない団体もありました。

については、各地方公共団体におかれては、事務処理マニュアルや令和 4 年度通知等を参照し、下記の事項にも留意して、全ての執行機関における全ての臨時・非常勤の職について、必要な適正化を図るため、適切な対応を行うようお願いいたします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていること、並びに本通知は地方公務員法第 59 条及び地方自治法第 245 の 4 第 1 項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

記

1 「空白期間」の適正化

会計年度任用職員の任期の設定については、基本的には、各地方公共団体において適切に判断されるべきものであるが、退職手当や社会保険料等を負担しないようにするため、再度の任用の際、新た

な任期と前の任期との間に一定の期間（いわゆる「空白期間」）を設けることは適切ではないこと。

今年度調査においても、昨年度と同様に会計年度任用の職について、また、臨時的任用の職について、不適切な空白期間が設定されていた例は見られなかったが、引き続き適切に対応すること。

2 適切な給与決定

会計年度任用職員の給与水準の決定については、引き続き地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎としつつ、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること。その際、地域の実情等には、最低賃金が含まれることに留意すること。

また、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。

さらに、令和6年度からは、対象となる会計年度任用職員に、勤勉手当を適切に支給すべきものであること。

単に財政上の制約のみを理由として、期末手当又は勤勉手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当又は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ため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。

なお、会計年度任用職員の給与改定に伴い必要となる財源については、本年11月10日に公表された「令和5年度補正予算（第1号）に伴う対応等について」で示されたとおり、確保されるとともに、会計年度任用職員の勤勉手当の支給等に伴い必要となる財源については、本年12月22日に公表された「令和6年度地方財政対策のポイント及び概要」で示されたとおり、確保される見込みとなったこと。

3 適切な勤務時間の設定

会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、例えば、フルタイム勤務とすべき標準的な業務の量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではないこと。

今年度調査では、1週間当たりの勤務時間が37時間30分（フルタイムより1日15分短い）以上のパートタイム会計年度任用職員は依然多くの部門・職種で任用されているが、令和4年1月20日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和3年度通知」という。）以降助言しているとおり、フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、財政上の制約を理由として行うことは改正法の趣旨に沿わないことを前提に、任命権者及び人事委員会又は公平委員会は、人事機関として、一般的に理解を得られる相当の合理的な理由があるのか改めて検証の上、慎重に判断する必要があることに、十分留意すること。

令和3年度及び令和4年度において時間外勤務があったが勤務時間の見直しを行っていないものについて、見直しを行っていない理由として、時間外勤務が発生したのは、新型コロナウイルス感染症対策、保育時間の延長、急患対応等に関連した業務への従事等、一時的・突発的な業務量の増であ

ったこと等が挙げられていた。勤務時間については、具体的な業務内容や時間外勤務の有無等勤務の実態を把握した上で、毎年度、見直しの検討を行う必要があることについては、令和3年度通知以降助言しているとおりであるが、特に、時間外勤務を含めた勤務時間の実績を踏まえ、任期を通じた一定の業務量を見込むことができる場合には、当該見込みに基づき勤務時間の見直しを行うことが必要であること。

4 再度の任用について

再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応いただきたいこと。

なお、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。

また、結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましいこと。

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長

） 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長

（ 公 印 省 略 ）

人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について
（令和6年1月1日施行の夏季休暇の使用可能期間の見直し等関係）

本日、人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部を改正する人事院規則（人事院規則15-14-42）及び人事院規則15-15（非常勤職員の勤務時間及び休暇）の一部を改正する人事院規則（人事院規則15-15-20）が公布され、令和6年1月1日から施行されることとなります。

今般の改正は、現行の夏季休暇の使用可能期間（7月～9月）が業務の繁忙期であることその他の業務の事情により当該期間内に休暇の全部又は一部を使用することが困難であると認められる職員について、休暇の使用可能期間を6月～10月に拡大するものです（同様の事情にある非常勤職員も対象）。

つきましては、各地方公共団体におかれては、地方公務員法の趣旨に沿い、人事院規則の改正内容に留意の上、夏季休暇の使用可能期間の見直しについて令和6年1月1日より適用すべく、人事委員会規則等の改正など所要の措置を講じていただくようお願いいたします。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いいたします。なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的助言）に基づくものです。

連絡先	総務省自治行政局公務員部公務員課 公務員第四係
電話	03-5253-5544（直通）

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

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め
のいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価す
ることができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使
用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用
者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別
具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付
けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃
等)を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、
労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手
待時間」)

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の
指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終
業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のい
ずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎
として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、
使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4)賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

(5)労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6)労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7)労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

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
内 訳	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	(1人あたり平均 時間 時間)
	時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	(1人あたり月平均 時間 時間)
	2023年度から増加する業務時間見込 (例:)	(1人あたり月平均 時間 時間)
	(緊急対応業務時間等) 見込 (例:)	(1人あたり月平均 時間 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。

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

$$(2100時間 + 《100日-50日》 \times 7.75時間) \div 1860時間 = 1.337 \approx 1$$

※年間勤務時間は1860時間（7.75時間×月20日×12ヵ月）と仮定

第1	兵庫（藤原）	岐阜（堀田）	徳島（山口）	佐賀（西岡）	長崎（楠田）	大分（松山）
----	--------	--------	--------	--------	--------	--------

第 1 分 散 会 要 求 書

要求項目	要求の根拠	要求を前進させるための取り組み
<p>1. ○○○○○を ○○○すること</p>	<p>なぜその要求を当局に訴えたいのか、仲間の切実な実態を要求の根拠として明確にしておくことが要求獲得のカギです。</p>	<p>分散会で出された各県・単組の取り組み事例や、メンバー全員で考えた女性部のできる取り組みを書いてみよう。</p>
<p>1. ウェルネス休暇を 新設すること。 年間 15日</p> <p>2. 人員要員 長期休暇の取得があたり 時の人員補充を正規職 員で補充すること。</p>	<p>男女共に取ることが出来る 休暇が必要。 更年期は男女ともに発生する。 生理休暇も含むこととする 生理休暇は名称的に言い づらいので取得率が低い。 生理休暇 2日/月 = 12日。 更年期休暇 5日/年。 体ロビと整った休暇 (リフレッシュ=金)</p> <p>病気休暇や産前産後休暇 等、制度がある以上、福利を 取得した者の業務をこなしている 職員で補充することのほかに、正 規補充の元々 正規職員で 必ず補充すること。</p>	<p>学習会を開催すること。 体のことも男性も学習できる 単合で催す。 くみあい。取得率を上げ るよう取りくみをする。 女性部だけでなく、 青年部・女性部の統一要員とする。</p> <p>学習会をL2=上2に各 職場ごとに、人員が足りて いるかを確認をする。 職場の学習内容を 効率化するように点検する。 DXを推進</p>

第2	岡山（坂本）	神奈川（仲手川）	石川（藤田）	佐賀（野田）	大分（堀部）	本部（川辺）
----	--------	----------	--------	--------	--------	--------

第 2 分 散 会 要 求 書

要求項目	要求の根拠	要求を前進させるための取り組み
1. ○○○○○を ○○○すること	なぜその要求を当局に訴えたいのか、仲間の切実な実態を要求の根拠として明確にしておくことが要求獲得のカギです。	分散会で出された各県・単組の取り組み事例や、メンバー全員で考えた女性部のできる取り組みを書いてみよう。
1. 人員を増やすこと	<p>年休育休取りやすいため、 新しいことあると負担も増える ためにも人が足りないとい えない。</p> <p>業務を円滑にするため、 人間関係もスムーズにするため にも人員を確保してほしい。 休職制度があるとしても、 いないと休職できない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 男性女性の育休（休業等） 職場実態に合わせた場外板 や新聞の告知 当局に採用の周知方法 を確立し、工夫を凝らす 当局と連携して、大学に行き アプローチする。採用の希望 職種内容のセミナー、同年代 県内の電力場外板、単組、LINE、facebook 子ども食堂、単組のおまわりと 合わせて、求人募集団体 減員する人数に合わせて、 人員要求していく。
1. 休暇を取りやすくなること	<p>年休を5日取得するべき できない職員がいる実態</p>	<ul style="list-style-type: none"> お互い=声を掛け合う。 人が増えたらいい。 休みやすい
1. 管理職に勤務時間 制度等の研修を 受けること （ 休暇、労働法、ITスキル等）	<p>上司が「NGなこと」を知らない ために、NGなことやっちゃう 実態。知識のない上司が あると「差」がでてしまうので おかし。</p> <p>管理職として必要な知識を 得てマネージメントの必要性</p>	<ul style="list-style-type: none"> 組合に向けても研修をして 相互理解を促すように 空気を「おかし」 おかしなことを言えようには 自分たちも気がついていく。
1. 子の看護休暇を （8時間）拡大	<p>中学・高校迄 受給の手は つけない必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> 看護休暇は親であり、 県内、全国の状況を確認して 要求する
1. 家族看護休暇 （10日）日数の拡大 （ 取得は5日）	<p>500人中、5日取得の人は3割 未満、切ってしまう人がいる。拡大が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> アンケート、全国単組をみて、 年休よりも取りやすいものに 確認していく

第3 福岡（織戸） 長野（大沼） 岐阜（片岡） 広島（池田） 香川（豊田） 佐賀（岸川）

第 3 分 散 会 要 求 書

要求項目	要求の根拠	要求を前進させるための取り組み
1. ○○○○○を ○○○すること	なぜその要求を当局に訴えたいのか、仲間の切実な実態を要求の根拠として明確にしておくことが要求獲得のカギです。	分散会で出された各県・単組の取り組み事例や、メンバー全員で考えた女性部のできる取り組みを書いてみよう。
<p>① 引継ぎのための人員を要求したい。</p> <p>② (現状 夏期休暇3日) 3日から5日にしたい。</p> <p>③ パワハラをなくすこと。</p> <p>★</p> <p>④ 適正な人員配置</p> <p>⑤ 子の看護休暇の充実 (子1人あたり5日ずつ付与)</p>	<p>・ どの単組でも人が足りない</p> <p>・ 年休消化率低いから休むの難しい</p> <p>・ パワハラによる <u>希休・退職者</u> が多い。 <u>年給等に影響する</u></p> <p>・ 人員不足 (人がいらない → 仕事が増える → 余裕がない → 休むのが難しい)</p> <p>・ 4人の子2人 <u>看護障がい</u> → どうしても休めたら働き続けられる職場づくり。(休日)</p>	<p>・ タスク管理 (数字で視覚化する)</p> <p>・ 長期時間短縮の提示 (残業あての人員配属...)</p> <p>・ 今年の特典として (総務課センター対応)</p> <hr/> <p>・ 職場アンケートの実施</p> <p>・ 夏期休暇から取りやすい! というのをアピール</p> <p>・ 夏期5日 (夏休3 + 7月2日) → 同等にしよう! 3日-1日</p> <hr/> <p>・ フラット形式の体験型研修の実施 (来年度の女子部研修)</p> <p>・ オンライン研修は意味がない</p> <p>・ ハラスメントレポートの実施 (当人・周囲の人)</p> <p>・ 1人5万大事!</p> <hr/> <p>・ 引継ぎのための人員配置事例あり (例: 12月～産休に入る場合、11月～今年入れて引継ぎ)</p>
		<p>・ 人件費の削減</p> <p>・ 夏期休暇</p> <hr/> <p>・ 子の看護休暇 (～小豆塚まで) 2人あたり10日</p> <p>→ 看護者ご休暇: 5日 → 10日ご要求 (孫・両親等)</p>

第4	佐賀（内田）	千葉（小安）	福井（辻野）	広島（本間）	高知（小松）	長崎（柳迫）	鹿児島（志々目）
----	--------	--------	--------	--------	--------	--------	----------

第 4 分 散 会 要 求 書

要求項目	要求の根拠	要求を前進させるための取り組み
1. ○○○○○を ○○○すること	なぜその要求を当局に訴えたいのか、仲間の切実な実態を要求の根拠として明確にしておくことが要求獲得のカギです。	分散会で出された各県・単組の取り組み事例や、メンバー全員で考えた女性部のできる取り組みを書いてみよう。
1 異動については西尾あり。特に4月と10月の異動を平準化して行うこと。	繁忙期の異動は、業務だけでなく、身心の健康にも支障が及ぶため	各職場の繁忙期の調整を行う。
2. 保育所の超過勤務や身体の取得状況の実態については各園で共有すること	各園によって申請がしやすさにはばらつきがあるため、所長によって対応が異なるため	
3. 職員の補充は、必ず行うこと。特に正規職員の補充はできるだけ正規職員を配置すること	病休や早期退職者の補充がされず、欠員のままにしている職場があったため。	
4. 勤務時間は6時間にすること。	ワーク・ライフ・バランスの充実と定年まで働き続けるための環境をつくるため。	これまで、土曜休や有休取得については、正職員がリードして導入してきました。まずは今ある権利（年休）の完全取得から始めましょう。

自治労山形県本部 女性部ニュース



2023年10月20日
2024第1号

発行
自治労山形県本部
女性部
山形市小立二丁目1-62



県本部女性部は、9月20日、山形市で「第27回女性部定期総会」を開催し、32単組53人の参加のもと、2023年度の活動総括と2024年度の方針を確認しました。6単組の代議員から、権利学習会や交流会を数年ぶりで開催したなど、方針補強の発言があり、活発な議論が交わされました。

総会では、各職場の課題がさらに増えている中、学習すること、職場の仲間と話をすること、継続して取り組むことが重要だと改めて確認してきました。引き続き学習・交流をしていきましょう。

また、総会前段には、自治労本部顧問弁護士の上田貴子さんから「労働者の権利について法律から学ぶ」と題した講演を受けました。労働時間や休暇などの法令とあわせて、ハラスメントが起きやすい職場の特徴についても学びました。様々な法令について、当局に責任のある対応を求めるとともに、組合としても、アンケート調査や意見交換等を実施し、まずは実態の把握からはじめ、職場改善につなげていきましょう。

女性部では、定年まで健康で安心して差別されることなく働き続ける職場をめざして、取り組みを進めています。11月11日～12日にかけて、天童市で「第44回東北地連女性集会」が開催されます。東北の仲間との学習・交流ができる機会となっています。他県の取り組みに学び、運動前進につなげていきましょう。

(単組からの主な発言内容について)

☆国保労

「女性の働く権利確立運動強化月間」の取り組み

「女性の働く権利確立運動強化月間」では、生理休暇の必要性について、再度学習を行ってきました。また、「権利手帳」の改廃もしており、権利の成り立ちやどういった権利があるか、申請方法等も記載するなど、権利取得促進につながる取り組みとなっています。コミュニケーションを図りながら、権利取得をしていきます。

「反戦平和の取り組み」

女性部・青年部合同で反戦平和委員会を結成し、活動しています。今年、青森で開催された「反核燃交流集会」の参加者から、平和について報告を受ける機会を設けました。今後も平和活動に取り組んでいきます。

☆大石田町職労

「学習・交流から組織強化を図る」

女性が安心して働き続けられる職場、ワークライフバランスの実現に向け、取り組んでいます。特に女性はライフイベントに大きく影響されます。女性組合員で食事会を実施し、年齢を区切らずに職場のこと等の話ができて、有意義な時間となりました。対面活動も徐々に再開していることから、組織強化に

重点を置き、活動していきます。

☆山辺町職労

「おしゃべり会」から「独自要求」へ

新型コロナウイルスも5類となり、自粛していた活動も再開しています。ドライフラワーづくりやヨガ、みそづくり等を行ってきました。また、「おしゃべり会」を実施し、その際は年代別に分かれて話をしてきました。そこで出た賃金や手当、職場環境の課題について、単組の独自要求書へ反映させていきたいと思ひます。

☆白鷹町職労

独自学習会の取り組み

8月に休暇制度の学習会を実施し、特別休暇など知らなかった制度やすぐ使える制度を知ることができ、とても勉強になりました。1月に実施した年休・生休アンケートでは、「人員不足」についての悩みが深刻化していることが明らかになりました。

今後も心身ともに健康で働けるよう、活動を行っていきます。

☆三川町職労

「お誕生日元氣応援事業」の取り組み

コロナ禍で制限があった際、「何かできないか」と考え、「お誕生日元氣応援事業」に取り組みました。女性組合員に紅茶のプレゼントを渡し、アンケートも配布してきました。アンケートを1年かけて取りまとめることで、団結強化をすることができました。

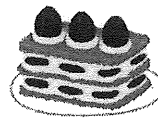
アンケートでは、日頃のリフレッシュの方法や職場でこうなったらいいことなどを聞き、女性部員で回覧、共有、その後、役員で検討を行い、職場環境の改善に向けて取り組んでいます。

☆上山市職労

アンケート結果から独自要求へ

月間で取り組んだ年休・生休アンケートでは、ハラスメントを「受けた」「見聞きした」と答えた方がいたことから、女性部で今後ハラスメントの学習会を実施する予定となっています。また、女性部で独自要求の取り組みも行っています。項目として、「産前産後休暇や介護・育児休業を取得した際の代替の確保・配置を行うこと」や、「看護休暇について、対象を小学校就学児、配偶者及び二親等の親族まで拡

大して家族休暇とすること」等を要求書に盛り込んで取り組みを進めてきました。



☆執行部答弁

国保労組では、生理休暇の学習に取り組んだと報告がありました。休暇ができた経過を学ぶのはとても大切です。今では「育児休業」を取るのもあたり前となっていますが、以前は「産前産後休暇」しか取れなかった実態があります。また、特に、男性が育休を取得した際は代替が配置されていないところもあり、誰もが休みやすいよう、取り組みを強化していく必要があります。

大石田町職労からは、女性組合員で食事会をしたと報告がありました。年代を超えて話をする中で、様々な「気づき」があります。山辺町職労では年代別で交流したと報告がありましたが、年齢を超えて交流することと、年代別で交流すること、両方とも大切です。交流からぜひ要求につなげてほしいと思ひます。また、白鷹町職労では、人員不足の悩みが報告されました。一歩前進した取り組みに向け、ぜひ連携していきましょう。

三川町職労からはコロナ禍における工夫した取り組みについて報告がありました。アンケートを集計、回覧することで職場の課題が見えてきます。解決に向け、皆で考えながら取り組んでいけたらと思ひます。

上山市職労では、アンケートの取り組みについて報告がありました。ハラスメントについては、どこの職場でも誰にでもあり得ることから、学習し、対策できたらと思ひます。また、代替職員の確保や看護休暇拡大に向け、要求しているとの報告がありました。あきらめないで要求することが重要です。

全体を通して、コロナが5類となったものの、難しい状況もある中、学習会、交流会を開催してきたことに敬意を表します。今後も皆で頑張っていましょ。

自治労山形県本部 女性部ニュース



2023年3月17日
2023第2号

発行
自治労山形県本部
女性部
山形市小立二丁目1-62

3/14 県本部女性集会開催



健康で安心して働き続けるために～

女性部では「結婚しても、出産しても、年をとっても安心して定年まで差別されることなく働き続けられる職場・社会をつくろう」のスローガンのもと、活動しています。

県本部女性部は、3月14日に「県本部女性集会」を山形市で開催し、23単組35人が参加しました。

講演：女性部運動の必要性

～健康で安心して働き続けるために～

自治労本部女性部長 毛利珠代さんを講師に迎え、学習を行ってきました。1月～3月に実施している「年休・生休アンケート」「権利実態調査」結果を活用し、「自分の単組の権利を知り、他単組と比べる、追いつけ、追い越せの到達闘争を行っていくこと」「アンケートから、自分や仲間の状況を確認、分析し、どういったことが課題なのか、困っている人はいないか等、単組で話をすること」の重要性を学びました。

その後の分散会討論では、この間の新型コロナウイルス感染症への対応や、マイナンバーの業務により人員不足が深刻化している実態などが報告されました。

参加者からは、「権利・休暇はあたり前にあるもの」という意識があったが、『先輩たちが勝ち取ったもの』と聞き、ハッとしたり『自分のために年休を取る』ことで、みんなが休みやすい環境をつくる。働きやすい環境につなげていきたい』といった決意が出されまし

た。昨今、「ジェンダーフリー」の時代とされていますが、男性・女性それぞれ特有の問題を切り捨てることは「ジェンダーフリー」とは言えません。職場環境を良くしていくため、自分たちで取り組んでいくことが大切だと確認してきました。

忙しい中ですが、集まり話すことで初めて気づくことがあります。自分も周りも大丈夫なのか、コミュニケーションを取り、職場環境の改善に向け、取り組みを進めていきましょう。

3.8 国際女性デー自治労集会

3.8 国際女性デーは世界規模で女性の連帯を示す日であり、人権と経済的自立を求めた女性解放要求行動の日です。3月8日に「3.8 国際女性デー自治労集会」が対面とWEB併用で行われ、山形県本部から5人が参加しました。

各県の「たたかひの報告」では、香川県本部高松市非常勤職員労組の取り組み報告があり、会計年度任用職員として「組織化」と「処遇改善」の取り組みを行ってきた山西ともこさんが「自己責任社会から、支えあう社会へ変える！」という決意のもと、統一自治体選挙へ挑戦していく報告がありました。

第20回
統一自治体
選挙
組合員
一人ひとりの
取り組みが
カギ!

組合員一人ひとりが参加し 持続可能な活力ある社会へ

県本部
方針決定

2023年統一自治体選挙勝利

自治労山形県本部組織内・推薦・支持（自治体出身）の予定候補者

県議会議員選挙
（県本部推薦・支持）

県議会議員（山形市選挙区）



組織内
たかはし 高橋 けいすけ (現4)
県議連合

寒河江市議会議員



組織内
わたなべ 渡辺 けんいち (現2)
県議連合

米沢市議会議員



組織内
ひらのぶ かくほ ひろふみ (現4)
米沢市職労

米沢市議会議員



組織内
おおた 太田 かつのり (現2)
米沢市職労

新庄市議会議員



組織内
やくわ 長 ちょいち (現1)
新庄市職労

新庄市議会議員候補予定者



組織内
すずき 鈴木 けいた (新人)
新庄市職労

新庄市議会議員候補予定者



県本部支
さかもと 坂本 健太郎 (新人)
県議連合出身

山形市議会議員



組織内
えんどう 吉久 (現5)
県議連合

山形市議会議員



組織内
さとう 佐藤 ひであき (現3)
市議連合

山形市議会議員



組織内
おだ 小田 けんじ (現1)
山形市職労

上山市議会議員



組織内
えんどう 枝松 直樹 (現4)
上山市職労

山形市議会議員候補予定者



県本部推薦
たかはし 高橋 こうすけ (新人)
山形市職労出身

山形市議会議員



組織内
おだ 小田 けんじ (現1)
山形市職労

◆寒河江市・西村山郡区

支持 橋本 彩子

◆酒田市・飽海郡区

推薦 石黒 覚

支持 江口 暢子

◆鶴岡市区

支持 高橋 淳

支持 今野 美奈子

◆長井市・西置賜郡区

支持 青木 彰榮

◆村山市区

支持 菊池 大二郎

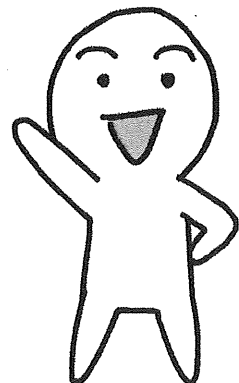
◆東根市区

支持 斎藤 俊一郎

◆新庄市区

支持 叶内 恵子

ガンバロー



第20回統一自治体選挙

◎県議会議員選挙

2023年3月31日（告示）

2023年4月9日（投開票）

◎市議会議員選挙

2023年4月16日（告示）

2023年4月23日（投開票）

自治労山形県本部 女性部ニュース



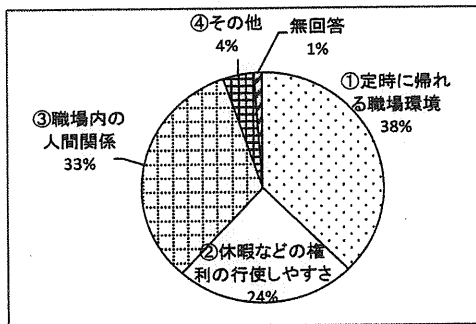
2023年6月14日
2023第3号

発行
自治労山形県本部
女性部
山形市小立二丁目1-62

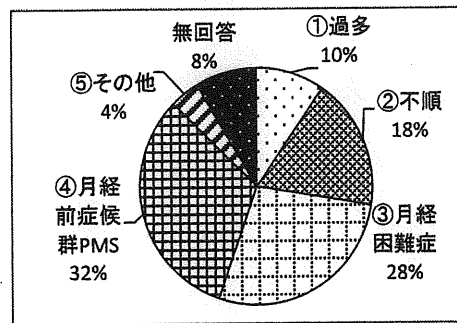
働き続けるための権利を確立しよう！

女性部では、毎年1月～3月を「女性の働く権利確立運動強化月間」とし、年休・生休アンケートや権利実態調査に取り組んでいます。アンケート結果から実態を把握し、健康で定年まで働き続けるため、各単組において要求を確立しましょう。（年休・生休アンケート 2022年1月～12月【回答者数3114人 75.0% 《昨年3623人 86.8%》】）

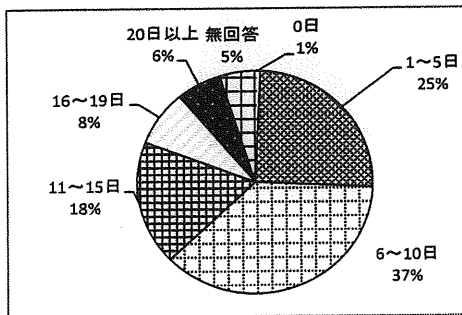
健康で働き続けるために何を改善するといいか



月経について悩みがあるか



年休の取得状況



ない組合員がいることが明らかになりました。年休を残した理由も「仕事が忙しい」「人員不足」が46.9%と半数近くになっています。職場環境改善へ向けて人員確保の取り組みが重要です。

③月経について

月経の悩みがあるかについて、「ある」が43.8%、「ない」が53.9%となっています。悩みについては「月経前症候群 PMS」が32.0%と一番多くなっています。また、「悩みで病院に行ったことがあるか」について、「行った」が38.3%、「行っていない」が46.2%となっており、悩みがあるものの、病院になかなか行けていない状況が明らかになりました。

④生理休暇について

生理休暇の取得日数は2022年から大きな変化はなく、取得しづらい状況に変わりはありませんでした。生理休暇を取得しなかった場合について、「休む必要がなかった」が61.3%を占めていますが、「年休・病休で休んだ」が11.2%、「取得したいのに取得できなかった」が13.2%となっています。「生理休暇を取得したかったけど、取得できなかった」理由は、「取りづらい雰囲気

①健康で働き続けるために

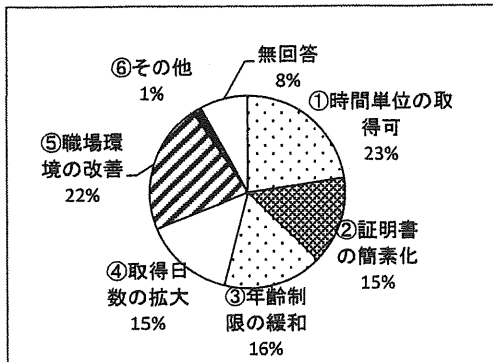
「健康で働き続けるために何を改善するといいか」について、「定時に帰れる職場環境」が37.6%（昨年34.9%）で一番多くなっています。ワークライフバランスを実現するためにも、長時間労働の是正が課題です。

②年休の取得状況

年休の取得状況については、「0日」「1日～5日」が減り、6日以上取得する方が増えています。5日以下は25.8%（昨年28.8%）になっています。5日以下が減少しているものの、2019年4月施行「働き方改革関連法」により年休取得5日が義務化されていますが、取得できてい

「年休生休取得・権利状況アンケート」「権利実態調査」の冊子を作成しています。詳細が載っていますのでご活用下さい！

看護休暇を取得しやすくするための条件整備



気が 20.1%と一番多くなっています。「取り方がわからない・知らない」も 7.4%となっています。また、これまで、生理休暇を取得したことにより、生理不順が改善したと報告がありました。「休み」が「身体」にも「心」にも大きな影響を与えています。必要な時に取得できるよう取り組みをすすめていきましょう。

⑤看護休暇、介護休暇について

看護休暇を取得しやすくするための条件整備として「時間単位の取得」「職場環境の改善」「年齢制限の緩和」の順になっています。「年齢制限の緩和」など権利拡大を勝ち取っている単組もあることから、活用しやすい権利となるよう取り組みを進めていく必要があります。

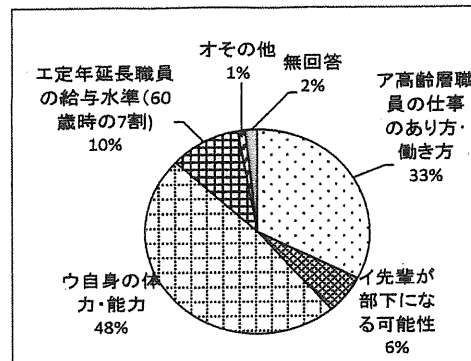
⑥ハラスメントについて

ハラスメントについて、「受けた」は 13.4%と昨年より若干減っていますが、416 人もいます。「見聞きした」は昨年より増え、28.6%になっています。「誰かに相談したか」について「職場の同僚に相談した」が 61.0%と一番多くなっていますが、「誰にも相談していない」も 28.5%であり、深刻な実態が明らかになりました。あらゆるハラスメントを許さない取り組みを強化するため、ハラスメント防止策を当局に求めるとともに、組合としても取り組みを進めていきましょう。

⑦定年（引上げを含む）について

今年度から定年が段階的に引き上げられています。「定年引上げについて不安に思うことは何か」の問いでは、「自身の体力・能力」「高齢層職員の仕事のあり方・働き方」の順になっています。60 歳超職員の知識、技術、経験等を活かす職務内容、配置について、職場討議・当局との交渉を行い、高齢になっても働き続けられる環境づくりに取り組む必要があります。

定年引上げについて不安に思うことは何か



⑧定年まで働き続けるために

「定年まで働きますか」については、「はい」と回答した人が 49.7%(1538 人)で昨年(51.7%)より減少しました。「はい」の理由は、「経済的理由」が 79.6%を占めています。「いいえ」の理由としては「身体的にきつい」が 28.3%と一番多くなっています。また、各単組で定年前退職者が増えている実態も報告されています。

女性部では健康で定年まで働き続けるために運動を進めています。コロナもある程度収束するなか、イベント等も増え、業務多忙な状況となっています。一方で、病院職場や保育職場ではまだまだコロナ対策が緩和されたわけではありません。忙しい状況もありますが、女性部で集まり、話をする中で見えてくる課題があります。職場環境を改善するため、連携し取り組んでいきましょう。

生理や妊娠で体調を崩した際にも「年休」で休んでいる実態があります。今まで組合で勝ち取ってきた権利を必要な人が使えるように活用しやすくするにはどうしたらいいか議論し、要求につなげていきましょう。その一方で、権利があっても取得できる職場環境ではないという声も聞かれます。育休等の代替配置がされていない実態もあり、みんなが健康で働き続けるため、業務に見合った人員なのかを点検し、要求することが大切です。

⑨アンケート結果を単組で活用しよう

1月～3月の年休生休アンケートについては、単組での活用が重要です。アンケート結果を議論し、基本組織の要求書に反映した結果、権利を拡大してきた単組もあることから、アンケート結果をもとに、単組や周りの仲間と話し、当局に実態を伝えましょう。



みんなのために、自分のために、「年休」「生休」を取ろう



▲講演に聞き入る参加者

青年女性部運動の強化や年間活動計画、交流集会運動県実行委員会の設置など代表者会議で確認した後、青年女性労働学校を開校。
講座①として、本部青年部長の兒玉聖史さんから「組合と社会と私たち」と題した講演を受けました。
講演では、「賃金や勤務時間、休暇制度等の勤務条件が

11月18日、「総支部・単組青年女性代表者会議および青年女性労働学校」を長崎県勤労福祉会館で開催し、7総支部20単組52人（うち女性18人）が参加しました。

11.18

青年女性代表者会議 青年女性労働学校 を開催

やれることだからばいめよう



交流集会運動

長崎県実行委員会ニュース

第1号
2023年
11月22日

働く私たちの人生に影響し、行政サービスの質に影響する。勤務条件が悪くならないように維持・改善するための組織が「労働組合」という基本事項の確認からスタート。賃金や働き方は、自治体ごとに違い、それは自治体の規模ではなく労働組合運動が大きく関わっていることを全国事例も併せて紹介。青年・女性も主体的に要求していくことが職場を変え、社会を変えていくことを学びました。また、「労働力」をエネルギー

ーゲージに例え、「労働力を提供する事で減少（疲労）するエネルギーゲージを回復させるために私たちに必要なのは賃金が必要で、その賃金も労働力を再生産しうるものでないといけない」とことや「労働力が再生産できずエネルギーゲージが減少したままではイライラやムカムカが生じ、仲間への思いやりや自己肯定感もなくなってしまう」とことをわかりやすく解説。労働力が再生産できる状況か、仕事にしか時間やエネルギーを費やせない状況になっていないか、おかしなことには「おかし」と声をあげられる「労働者の視点」を養うための職場実態点検や学習の必要性を伝えていただき、最後に「当事者の青年女性が声をあげないと変わらない。できること、やれることから始めよう」と締めくくりました。



【本部青年部

なんでも共有フォルダ)

運動資料にご活用ください。

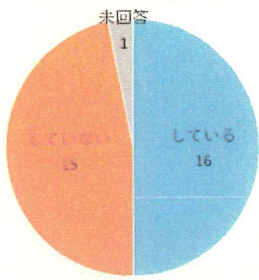
午後からは自治労共済県支部・石田係長より自治労共済の仕組みや制度について講演を受け、団体生命共済や長期共済、身分を守るための弁護士費用補償特約がついたマイカー共済の活用などによって可処分所得の向上を図っていくため、青年女性部も積極的に共済運動に関わっていくことを確認しました。



▲講演する兒玉青年部長

労働学校参加者事前アンケートから…

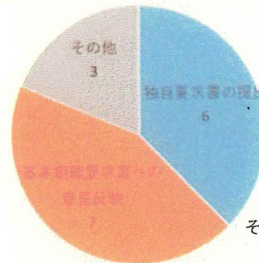
①仲間の「声」を当局に伝える取り組み



【回答数内訳】
 ・している…青年部9 女性部6 青年女性部1
 ・していない…青年部5 女性部8 青年女性部2
 ・未回答…青年部1

回答単組数	20単組
青年部	15組織
女性部	14組織
青年女性部	3組織
計	32組織

②仲間の「声」を当局に伝える方法



【回答数内訳】
 ・独自要求書…青年部4 女性部1 青年女性部1
 ・意見反映…青年部3 女性部4
 ・その他…青年部2 女性部1

その他：基本組織執行委員会での意見共有

労働学校分散会で出された仲間の「声」

- ・「通常業務」という理由で時間外勤務を認めてもらえない。
→サービス残業になっている。
- ・マイナンバーカード作成が人事評価項目になると言われた。
→作成の強要
- ・若手の賃金が上がったことは嬉しいが、子育て世代の賃金はまだまだ足りない。
- ・人事評価が賃金反映されると生涯賃金に影響がある。
→職場ガチャ、評価者ガチャで変わってしまう…。
- ・新人教育の仕組みがなく、いきなり職場の最前線。
→人員が足りず、教える暇も余裕もない。
- ・作業服・靴の支給・貸与がなく、自腹で購入している。
- ・終業後、15分は休憩とされ、時間外がつけられない。
→30分や45分の自治体もある。

交流集会に結集しよう！

交流集会運動 県実行委員会を設置

自治労は毎年夏、中央大交流集会(全国)と地連別夏期交流集会を隔年開催しています。

交流集会運動は、青年女性の活動の重要な柱として、長年取り組まれていまます。交流集会は、参加することとが目的ではなく、交流集会に関連して学んだことを単組の活動に活かし、賃金・労働条件の改善につなげていくことが目的です。

実行委員を起点に
取り組みを！

来夏に開催予定の中央大交流集会、県本部夏期交流集会への全単組からの結集に向け、県本部・総支部・単組が一体となって取り組みをすすめてみましょう。

具体的には、左表の実行委員を中心に、総支部オルグでの学習・交流、教宣紙(実行委員会二コース)の

【長崎県実行委員会】

実行委員長	菊永昌和(県本部執行委員長)
副実行委員長	宮本洋(県本部書記長)
〃	柳迫美咲(国保労組職)
〃	和田翔(東彼杵町職)
事務局次長	山下貴幸(西海与町職)
〃	高橋大輔(西海市職)
〃	古田彪生(長崎市職)
〃	永田明斗(西海市職)
〃	馬場弦紀(時津町職)
〃	菊地修平(佐世保市職)
〃	小田隆介(大村市職)
〃	檜垣洋介(波佐見町職)
〃	一瀬拓也(県職岐馬)
〃	竹富源(県職対馬)
〃	光武佳子(大村競艇場労組)
〃	金子未来(川棚町職)
〃	楠田菜々子(雲仙市職)
〃	本山まどか(県職五島)
〃	前田拓哉(県職上五島)
〃	道平哲也(長崎市職)

11/8 県本部第2回執行委員会で実行委員会設置を確認



富士山も見える(…かも)(2018.7.13~15 中央交)

発行などを行います。また、各総支部・単組において学習会等を開催する際は、実行委員会(県本部)へも、ぜひお声かけください。総支部や単組を越えた学習会の開催支援、講師派遣の調整も行いますので、ご要望ありましたら遠慮なく県本部青年女性部までご連絡ください。

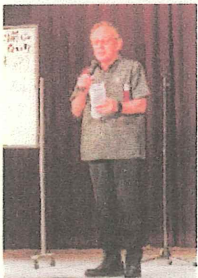
自治労青年女性オキナワ平和の旅



▲全国から約150人の仲間が参加した「オキナワ平和の旅」

12月7日～9日にかけて、全国から約150人の青年女性に参加し「オキナワ平和の旅」が開催されました。

長崎からは県本部青女部2人、雲仙市職労2人、南島原市職労2人、新上五島町職2人の計8人が参加し、オキナワが抱える基地問題の実態や、ガマやひめゆり平和祈念資料館等の見学を通して、過去の悲惨な歴史をまなび、悲劇を二度と繰り返さず、戦争をさせないための行動を職場や地域の仲間とともに取り組むことを確認しました。



▲玉城デニー知事からの激励



▲辺野古ゲート前でシュプレヒコール

平和を求める「声」を広げていこう

「他人事」から「自分事」へ



交流集会運動
長崎県実行委員会ニュース

第2号
2023年
12月22日

オキナワ平和の旅 フィールドワーク

辺野古ゲート前行動

普天間飛行場の危険性を除去するための移設先として埋め立て工事が進められている名護市・辺野古の建設ゲート前で、座り込みへの連帯・支援行動を行った。

埋め立て予定の大浦湾の軟弱地盤改良工事には、7万本以上の杭を打ち込む必要があるが、工事実績がある業者が国内におらず、工期もこの先10年以上かかる見込みであり、工費も膨れ上がっている。また、辺野古新基地が完成しても普天間飛行場は引き続き使用したいという米軍幹部の意向もある。新基地完成や普天間返還の見込みが見えない工事に多額の税金が投入され、民意が無視され続けていることに対し、「新基地建設反対」の意思を示すシュプレヒコールを行った。

普天間飛行場を見る



沖縄戦の激戦地の一つである嘉数高台(宜野湾市)からは「世界一危険な飛行場」と言われる普天間飛行場が見える。市の中央に飛行場があるため、交通網が遮断され、交通渋滞や消防・救急の動きに影響を及ぼしている。

また、米軍機が住宅上空を飛行する騒音で学校の授業が中断し、保育園で昼寝中の子供が目覚ましてしまうなど、住民への生活被害も生じている。

基地周辺に住んでいるから「仕方ない」のでしょうか？これが当たり前となっているオキナワは「平和」と言えるでしょうか？

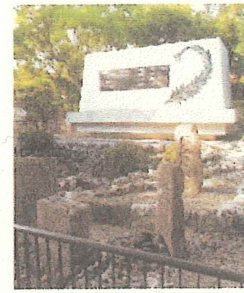
オキナワ平和の旅 フィールドワーク

ひめゆり平和記念資料館

当時の沖縄師範学校女子部・沖縄県立第一高等女学校の教師や13才から19才の女生徒で結成された「ひめゆり学徒隊」。

看護業務に従事し、劣悪な医療環境の中、負傷した兵士の手足をのこぎりで切り落とす手伝いをしたり、いつ飛んでくるか分からない米軍の砲弾に怯えながら炊事作業をしていたといいます。「お国のために」「軍が守ってくれるから」と懸命に従事しますが、軍は沖縄戦が敗色濃厚になると、突然学徒隊の解散命令を出し、女生徒らは自己責任のもとで戦地を逃げ回ることになります。

当時は、「米軍の捕虜になることは恥」という教育が当たり前で、米兵に囲まれ自決した生徒もいました。



ガマの上に建つ「ひめゆりの塔」

私たちの職場でも自己責任が蔓延している実態があります。政策に現場が振り回され、それでも対応しなければならず、現場で働く者任せになっている実態は今も昔も変わっていないといえます。また、オカシイと思っただけでも、非国民扱いされることを恐れ、声を上げることができなかった当時の状況も今に通じるのではないのでしょうか。

しかし、私たちが結集する労働組合は「オカシイことにオカシイと声をあげられる場所」です。青年女性部運動の中で、仲間と団結を深め、生活・職場改善の声をあげていきましょ！

参加者の感想

平和の旅に参加した新上五島町職女性部の仲間から感想をいただきました！ありがとうございました！

岸まきこ



オキナワ平和の旅に初めて参加しました。長崎県で育ち、小さいころから平和学習で原子爆弾がもたらした惨状や戦争の恐ろしさのメッセージを受け取ってきましたが、沖縄の問題にはあまりピンときていませんでした。

しかし、今回沖縄の実相に触れ、いまだに不発弾が地中にあることや、有事の際に「国を守るため」という理由で基地やミサイル配備が進められるが、そこに住む住民は危険にさらされ「住民は守られない」という構図が見えてくることを学びました。

戦争を体験していない私たちが、戦争について人に伝えるのは難しいですが、「他人事から自分事」として考えるきっかけを得ることができました。引き続き、平和学習へ参加することや学ぶことを仲間と継続していきたいと思いました。また、辺野古建設ゲート前での座り込みの生の声、ガマのガイドさんの言葉、玉城デニー知事らの話を聴いて、多方面から過去・現在・未来を捉えることができました。過去と現在で大きく違うところは、女性の社会進出があり、男女共同参画の時代、女性の考えが反映され平和な未来につながることです。

単組でも組合員が集まる機会を増やしたいと決意することができた「旅」になりました。

オキナワから何をまなぶか

労働組合がなぜ平和をまなび、かかわるのか

民主主義が守られず、もの言えない社会・職場では安心して生き、働き続けることはできません。当時の自治体労働者が、「仕事」として戦争に協力していた事実。その後悔や深い反省が土台となって、自治労は反戦平和、護憲運動に取り組んでいます。オキナワの歴史やいま起きていることは、オキナワだけの問題ではなく、私たち一人ひとりの問題です。戦争が起きていないから「平和」ではなく、社会や職場、地域、家庭が「平和」でないと安心して暮らしていけないということを認識し、様々な平和課題を「自分事」として捉え、情勢や歴史をまなび、取り組みを続けていきましょう。

定年まで健康で働き続けられる職場づくり、 仕事と家庭の両立のために要求を前進させよう

女性部では「定年まで健康で、差別なく安心して働き続けよう」のスローガンのもと、秋闘で職場の問題改善、要求前進に向けて取り組めます。

職場では、大幅な人員削減により長時間労働やタダ働きが増え、休暇の取得も困難になり、女性も男性も子育て・介護など仕事との両立が難しい状況です。女性活躍として女性の管理職登用も進められ、定年引上げも進んでいますが、女性部のアンケートでは59%の女性部員が「定年まで働けない」と回答しています。定年まで健康で働き続けられる職場づくりのために、みんなで要求、みんなで一歩前進しましょう。

1. 女性部の重点課題

家族看護休暇 の拡充

2015年から子の看護休暇の対象を家族に拡大し「家族看護休暇」となり、中学生以上の子どもや高齢の親、祖父母など急な家族の看病など男女ともに活用されています。取得者約560人のうち、3割以上の方が年5日を取得している状況です。日数が年5日では足りないとの声が多く出され、年10日となるよう日数の拡充を求めています。

また、現在、中学校就学前の子が2人以上で年10日ですが、中学校卒業までに拡充し、子1人につき5日となるよう求めています。

●年休で家族の看病等に休んだ日数

(2022 女性部アンケート結果より)

日	1	2	3	4	5	6~9	10	11~25
人	56	74	54	14	46	22	12	21

年休で家族の看病のために休んだと回答した約300人のうち、80%以上の方が5日までの取得です。10日、25日取得した人も10人を超え、日数拡充の要望が多く出されています。

育児休業など の代替要員

技術職では代替職員の確保が難しく、遅れての配置、事務職での代替配置など職場に負担をかけ、当事者も安心して休めない状況です。19年度から、採用

困難職種である獣医師及び薬剤師、保健師について、公募数に産育休代替見合いの需要が算入されましたが、採用に至っていません。登録制も十分でなく、当局責任で確保に努めさせなければなりません。

男性の育休取得促進のためにも代替確保が困難な職種についてはもちろん、多くの職種で育休代替職員は、正規職員で上乗せ採用するよう求めます。

また、産前休暇に入ってから代替職員に引き継ぎのため出勤を求められる状況が報告されています。産前休暇前に代替職員が配置され業務を引き継ぐことができるようにするか、職場の「子育て支援推進員」が引き継ぐなど対応が求められます。

中病では、育児短時間勤務は夜勤を組み込んだ取得になるなど、取得者も大変な現状です。育児短時間勤務の改善と代替職員の確保を求めます。

育児時間

適用年齢が3歳までに拡充され、授乳や保育所送迎にも利用でき、仕事と両立して育児を分担できる特別休暇であることから男性も利用しやすい制度です。小学校就学前まで、時間を120分とし、配偶者が利用した時間を差し引くことなく、男女がそれぞれ取得できるよう求めます。

介護休暇

介護休暇は3回まで分割取得可能、介護時間（1日2時間、3年）、祖父母や孫の同居要件撤廃など、2017年に改正されています。制度の周知と弾力的な運用、代替職員の確保、期間や休業補償の拡充を求めます。また、短期介護休暇は、申請の簡素化や日数の拡充の要望が出され、改善を求めます。

定年引上げが進む中、男性も女性も管理職も介護との両立が課題となってきます。離職せずに両立して働き続けられる制度の拡充、職場環境の整備が必要です。

女性の

健康管理休暇

生理のとき、毎潮時2日以内で時間でも取れます。取得しやすくするため2019年に名称変更し、22年に連続する要件が撤廃されました。今後、取得しやすい環境づくりや日数の拡充とともに、婦人科の受診にも取得できるよう求めます。22年女性部アンケートでは、生理不順や異常などで婦人科を受診したことがあると回答した人は、約37%、481人で、婦人科受診に要件を拡大してほしいとの要望が多く出されています。

○討論会から出された意見

- ・子の年齢が小さいと、1～2か月ほどで5日間を取り切ってしまう。年休も足りるか心配である。
- ・家族看護休暇の対象年齢を中学校卒業まで拡充し、子ども1人につき5日間としてほしい。
- ・女性の健康管理休暇の利用がしにくい。婦人科受診や、更年期等にも利用できる制度にしたらい。
- ・興銀ビル、第2電気ビルに勤務する保育所送迎対象職員、妊産婦職員に対して駐車場を整備してほしい。
- ・エアコンを時間外にも運用を。横になれる休憩室を整備して。ガソリン代が高い、通勤手当の改善を。

2023秋季闘争 女性部重点課題

☆ 家族看護休暇の日数の拡充

（年10日、中学校卒業まで子1人につき5日）

☆ 人員増・欠員補充・代替職員を正規職員で

☆ 育児時間を120分、小学校就学前までに拡充

☆ 女性の健康管理休暇の拡充

☆ 業績評価制度によらない昇給・昇格制度

☆ 介護休暇制度の拡充

☆ ハラスメント対策

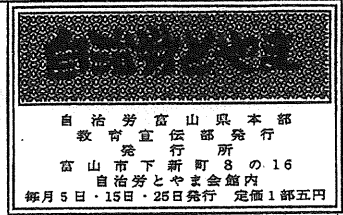
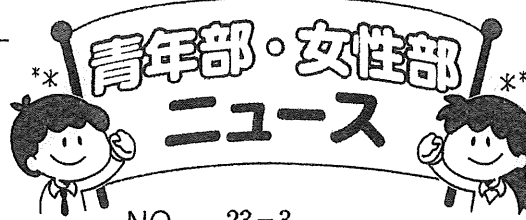
女性部 秋季闘争日程 ～みんなの行動で一步前進！～

10月中下旬～	女性部職場討論会
10月13日(金) 17:15～	青年部女性部要求書提出
10月30日(月) 16:30～	青年部女性部回答交渉
11月6～10日	秋闘・山場の取り組み
11月7日(火)	青年部女性部交渉

～ あなたの職場実態・要求への意見など、本部女性部へお寄せください ～
私の重点要求ステッカーの記入もお願いします

2023年12月25日

秋季闘争へのご協力、
ありがとうございました!



2023青年部・女性部 秋闘報告

中途採用者の初任給3級格付け、育休代替えを公募数へ上乘せ、
一定の回答を引き出し、2023秋闘は妥結収拾



11.7 青年部女性部山場の交渉

2023秋季闘争は10月13日に人事課長に要求書を提出し、10月30日に1次回答が示されました。しかし、私たちの職場実態から求めた要求に対して不十分な内容に納得できるものではないことから、秋闘山場に再度交渉を設定し、改めて職場の実態を伝え改善を求めてきました。11月10日に要求に対して一定の前進を確認したことから、第4回闘争本部会議で協議・確認を行い妥結収拾としました。この間の取り組みへのご協力に感謝するとともに、引き続き、職場の実態を把握し労働条件の改善に向けて取り組んでいきます。



11.7 秋闘青年女性総決起集会

労働者のものの見方、考え方を身につけ一切の合理化に反対しよう

明るく安心して働ける職場づくりをめざして

要求事項	回答内容	青年女性総括
青年部 若年層の賃金改善	<ul style="list-style-type: none"> 若年・中堅層の職員はこれからの県庁を担う大切な人材。これまでも、モチベーション向上等に配慮してきた。 民間給与実態調査における平均初任給月額では、低い状況にあると承知、国を上回る水準としているなど、一定の配慮がなされている。今後とも給与水準を注視。 ラスパイレス指数の向上のためには、査定昇給の完全実施（フル運用）が最も適切かつ効果的と考え、同措置を実施。 ラスパイレス指数の状況を踏まえて必要な方策を検討。 中途採用者の初任給は、試験区分を問わず、必要な経験年数を満たす新規採用者に対し、採用時3級相当に格付け。 	<ul style="list-style-type: none"> 定員管理計画により中堅職員が人員構成上大きく減少し、若年層が担う業務の負担が増加している現状から、今後も改善を求める。 昨年に引き続き、採用試験は過去最低の倍率となっていることから、引き続き格差解消を求める。 中途採用者と新規採用者の間に生じている賃金格差の解消を今後も求めていく。 試験区分を問わず3級相当に格付けとなることで、幅広い職種に影響があり、人員確保（定着）にも一定の効果があると考え。
職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生法上の責務があることは理解しており、庁舎管理者や予算要求等を行う関係部局と調整のうえしっかり対応。 	<ul style="list-style-type: none"> 青年部アンケートなどを通じて労働安全衛生法が順守されているか、引き続き実態把握を行い、改善を求めていく。
女性部 家族看護 休暇の拡充	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き制度の周知と利用しやすい環境づくりに努める。 拡充等については、制度の利用状況、国や他の都道府県の動向、民間の状況等も勘案しながら、県民の理解を得られるか、十分に見極め、適切に対応。 	<ul style="list-style-type: none"> 今回、当局回答の中に「制度の利用状況」という文言が追加された。日数の拡充については、県職労女性部独自で調査をしているアンケートを活用し、具体的な数字を当局に提示しながら次年度以降も粘り強く求めていく。
女性部 女性の健康 管理休暇	<ul style="list-style-type: none"> さらなる拡充等については、制度の利用状況、国や他の都道府県の動向、民間の状況等も勘案しながら、県民の理解を得られるか、十分に見極め、適切に対応。 女性職員が取得しやすくなるよう、休暇の名称については変更したい。 	<ul style="list-style-type: none"> 交渉の中で申請がしにくい現状を粘り強く訴えた結果、名称変更への理解を得られた。 要件の拡充については、討論会やアンケートで実態把握を行ったうえで、婦人科検診や更年期の受診なども要件とするよう引き続き求めていく。
共通重点要求 育休等代 替え職員の上 乗せ採用拡 充	<ul style="list-style-type: none"> 事務職の代替職員採用試験を随時実施。 技術職種は平成23年度から登録制度を運用。平成29年度から代替え職員の確保が非常に困難な職種については公募数に上乘せを行っており、最大限努力。 その他の職種における公募数の反映についても、当該職種の採用困難性や今後の産育休の取得見込み、退職者数、暫定再任用希望者数などを総合的に勘案し、検討・実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定事業主行動計画で男性の育休取得率の目標を設定しているが、代替え職員の配置の有無によって取得期間の希望も変動する。取得を送り出す職場と本人にとって取得しやすい環境とするために代替え職員の公募数反映が必要と求めた。 公募数への反映を確認したが、実態に合った人数の上乗せとなるか、注視していく。



地方財政の危機は地方自治の危機！
地方自治の危機は民主主義の危機！

2024年

青年部・女性部合同新春交流会

参加費無料

日頃から青年部・女性部の運動にご理解と協力いただき、心から感謝申し上げます。

秋闘では、中途採用者の初任給見直しや、育休代替えを公募数へ上乘せするなどの改善はみられたものの、まだまだ多くの課題が残されており、引き続き協力して改善に努めなければなりません。仲間同士で話し合い、青年部・女性部運動の重要性を共有したいと考えております。

1年の始まりにあたり、2024年新春交流会を開催しますので、皆さん是非ご参加ください。

日時 2024年2月9日(金)

18時30分～(18時受付開始)

ところ レストランテスエニヨラサ

(富山市新桜町5-5 ONEZEL 2F)

参加対象 青年部員および女性部員

申込締め切り 1月31日(水)

申込 QRコードもしくは

各地区書記局まで



申込み QRコード▶



「青年団結集会」成功に向け取り組みにご協力をお願いします

2024春闘に向けて、全国の青年労働者が、官民の垣根を越えて結集し学び合う「青年団結集会」が、今年度も開催される予定です。

春闘における民間企業の賃上げ水準が、県人事委員会勧告に大きな影響を与えることから、県職労では、実行委員会の要請を受け、集会成功に向けて「団結ラーメン」のあっせんに取り組んでいます。売り上げは集会の運営や参加者の旅費等に活用されます。ご協力をお願いします。

全国青年団結集会

日程：2月3日(土)～4日(日)

場所：長野県 (ホテル圓山荘)

参加費：無料

申込み：各地区書記局まで

申込みは各地区書記局まで

黄色いパッケージでお呼びひ

本場の味

このラーメンは、おしながきと、おれ平で美味しく、おれ平を新鮮なままに食卓にお届けします。おれ平を、おれ平の味に近づけています。



毎年恒例

喜多方ラーメン

5食入...1,000円(しょうゆ3・みそ2)

長野県 青年部×女性部 合同企画

2024スキー&スノボツア—in 赤倉

日程 1月27日(土)～28日(日)

宿泊 赤倉ホテル

定員 35人程度 (先着順)

参加費 10,000円 (交通費、リフト券 (初日分)、宿泊費、朝食夕食込み)

申込み締切 1月12日(金)まで

申込 QRコードもしくは 各地区書記局まで



申込み QRコード

日程

■1月27日(土)———

高岡・富山・魚津に集合し、

早朝出発

10:00 現地到着予定

夕方まで自由行動

夕食交流会・宿泊

■1月28日(日)———

朝食後 自由行動

15:00 現地出発予定

魚津→富山→

高岡の順で經由





日本の公務員行政改革で減少の一端をとり、非正規公務員は市区町村では4割を超えている。もはや臨時的・補助的役割とはいえず、公務員を低賃金・不安定雇用の非正規公務員に置き換えているだけだ。そのうち、公務員の女性比率は3〜4割だが、会計年度任用職員は76.6%が女性だ。公務員場における新たな雇用差別である。

女性支援の現場で長年働き、非正規公務員の問題を訴え続けてきた藍野美佳さん。非正規公務員当事者・退職者の仲間とともに「非正規公務員Voices」を立ち上げ、2023年にハラスメントについてアンケート調査を行った。その結果から見える課題や、4月に施行が迫る「困難を抱える女性支援法」に対する懸念など、藍野さんに話を聞いた。
(聞き手・池田万佐代)

公務員場は労働法外地？

正規と会計年度任用職員(非正規)の力関係は圧倒的で、私たちが実施したアンケートでは、8割が「正規と非正規は対等ではない」と回答しています。民間では外資の目もあり、労基法や労働契約法、パートタイム・有期雇用労働法など守られる権利もあります。一方、公務員場も各法に準じていることにはなっていますが、直接的な対象ではないため、正規公務員が八割当たりする先は自分たちで下の非正規になりがち。公務員場が一番ブラックなところがあります。

パワハラ、セクハラは公務員場にもあります。被検者が非正規の場合、仕事を辞めるか我慢するかを止め、報道もされません。相談しても、解決どころかハラスメントが悪化したり、「あなたの勘違い」と言われたり。精神を病んで退職するケースもあり、人間扱いされていません。

福島みずほ参議院議員が非正規公務員問題について国会質問した後、「わたしは非正規公務員」を制作したハロワール

非正規公務員の軽視は住民サービスの軽視

非正規公務員 voices(ヴォイセス) 藍野 美佳さん

クで働く女性は職場で呼び出されました。千葉のハロワールでも、セクハラ被害女性が退職に追い込まれました。被害者が職場を去ることで、ハラスメントがなかったとされるのです。労働組合も機能していない場合が多く、加害者は組合に守られますが、非正規は未加入が多く、加入していても組合は「正社員ファースト」の傾向があります。

新法施行で支援後退のリスク？

私は民間のDVシeltersで3年間働き、支援を学びました。その後広島県内で8年間婦人相談員をしましたが、手取り10万円くらいで働いていました。子どもがいる中ダブル、トリプルワークで大変でしたが、婦人相談員の仕事への思いがあったので続けられました。しかし、会計年度任用職員の制度が入った時に、非正規のままでは最後の計画も立てられず、子どもにも迷惑はかけられないと東京を転職しました。

「困難を抱える女性支援法」(以下新法)の成立は、これまで女性を支援する法律が「児童防止法」に基づく保護事業しかなかったのが良かったと思います。しかし、婦人相談員の制度の時より実態

として後退するのではないかと危惧しています。

新法は女性相談支援センター、一時保護施設、女性相談支援員(現婦人相談員)が中心となっており、困難を抱える女性の具体的な支援をするものですが、現職の婦人相談員の多くは会計年度任用職員です。3年、5年、毎年公募などで身元が不安定では、新法が多岐にわたる問題を抱える女性を支援できる人材の確保は難しいと思います。

一部自治体では、既にスキルや専門知識のある相談員が雇止めになり、全違う部署から、何のスキルもない正規公務員が任命されています。これは支援の「後退」ではありませぬ。相談員を正規公務員にしようではないかと、知識のある人を正規化しようと言われたいところ。一部は正規公務員の中には女性相談支援員(現婦人相談員)になることを「外れ」を引いた。3年我慢しながらは、という人もいるそうです。

今、支援にたどり着く若年女性は、過去に母子でシeltersに避難していた同伴居た年代の子が多いと感じます。学校にも家庭にも居場所がなく、DVや性風俗の危険にさらされる状況が深刻。助けてくれる人や寄り添う大人が居ないかどうかが重要です。相談員が経験も知識もない素人では解決できないのです。一方、非正規で場数を踏んでいる相談員は、当事者と一緒に向き、信頼関係を築きます。新法が施行されても、上から目標のお役所仕事の相談員には意味がありません。子どもや若い人の自死が増えるのではないかと危惧しています。

誰のための非正規公務員なのか

先述のアンケートには「非正規公務員が職を失ったら、生活保護受給して」「どうも自由記法がありました。低収入で、退職金もなく、年金も少なくて、歳を取ったら生活保護受給するのは目に見えています。」

これは国にとっても損失です。非正規公務員の人権と尊厳と雇用を守り、生活できる資金を出せば、自立し、納税し、消費し、豊かな住民サービスが提供できます。若い人は条件の低い非正規公務員にはならない人も育たない、蓄積した知識やスキルを伝える人もいない。

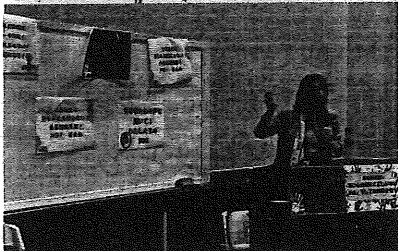
会計年度任用職員とは、いったい誰のための制度なのでしょう。また、非正規でも専門職だからというやり方がある「こんな道はない」と、助言や意見を言えば「仕事に対して文句を言った」とスキルのある人が切られるのは、明らかに住民サービスを低下させます。婦人相談員、児童福祉法の相談員、保健師、保育士など子どもと女性の問題に対応する人は非正規雇用ばかり。住民を罵罵しているのがどうなのか。

まず、非正規公務員が守られるべきが必要。ハラスメントを相談したら、ケアされ、対応されるべき。そして、正規職員の人権意識を高めることが重要です。対応に意識の差があるからです。私はDVサバイバーですが、行政でたらい回しにされ、警察を見送られた時には、生きている価値がないと感じました。しかし、民間シeltersの所長と一緒に行政窓口に行くと対応が変わりました。住民が安心して相談に行ける、尊厳が守られる窓口対応にしなければなりません。

総じて公務員場では、労働環境や労働者の人権尊重、非正規・正規の差別実態などを、第三者が評価し、住民がチェックできるシステムが必要です。

* * *

非正規公務員の多くは保育士、保健師、図書館員、相談員等、資格や専門知識が必要で重要な業務に従事している。これらの仕事を重視し、どうも切れる労働力として使っている。私たちがこの本気で必要行政サービスを提供するために、主催者として本気で怒り、大きく声を上げていきます。



アンケート調査にも関わったジャーナリストの竹田三枝子さん(2023年11月7日、参議院議員会館)

非正規公務員 voices (ヴォイセス) <https://t.2-d.jp/voices/>



はば・くみこ

青山学院大学名誉教授、世界国際関係学会 (ISA) アジア太平洋会長。専門は、国際政治学、国際関係論、国際社会学、EU (欧州連合) 地域研究、比較政治学、ナショナリズム、セノフォビア (外国人嫌悪)、先進国危機と戦争。著書に『移民・難民・マイノリティ: 欧州ポピュリズムの根源』(2021) 『21世紀、大転換期の国際社会: いま何が起きているのか?』(2019) 等

冷戦が終わって35年にならなうた。当時、米ソ対立は終わって平和が訪れると期待された。しかし世界中で地域紛争が広がり、現在のウクライナ戦争、イスラエルのガザへのシエノサイドのようになりつつある。無抵抗の市民や子どもたちに対する爆撃と殺戮が繰り返されている。世界を眺めてみれば、多くの戦争の背後に米国の影がある。米国の地域紛争に対しては、翻弄を維持しているのだ。

▼パレスチナの戦争

イスラエル・パレスチナ戦争は、イギリスの三枚玉外交に端を発し、1947年の国連のパレスチナ分割決議に起源を持つ。2003年10月のハマスのイスラエル攻撃と人質確保はイスラエルの激しい爆撃を生み、無差別のミサイル攻撃がガザ北部、今やガザ南部の人々の上にも降り注いでいる。既に1万5000人を超える人が亡くなり、うち子どもや乳幼児は5000人を超える。国連職員、医師や報道関係者も犠牲になっている。

世界の不安定化と戦争 激動の時代、平和をどう築いていくか

羽場 久美子

▼ウクライナの戦争
イスラエルの状況は、ウクライナにも影響を及ぼしている。米議会でウクライナへの武器支援は合意を得られず、米の軍事支援がなければウクライナは早晚負ける。ウクライナ軍の総司令官ザルツニーは「停戦も視野に入れて考えるべきだ」と提案したが、ゼレンスキーは「ロシアが出ていくまで戦う」と言い続けている。ゼレンスキーの人気は落ち、来年の大統領選挙で敗北も予想されている。皮肉なことに、ウクライナ戦争もイスラエルの爆撃も米の武器と支援がなければ起りえない。ウクライナでは兵士が国境を越えて逃れ、「ゼレンスキーがいなければ戦争は起こらなかった」という人々も現れている。岸田首相は広島サミットでゼレンスキーに「必勝しやもじ」を送ったが、国連の即時停戦の提案をそそ支持すべきでない。

2075年には中国、インド、米国、インドネシア、ナイジェリア、パキスタンが世界トップ6に。日本は12位に転落、「先進国」が入れ替わる。

Table with 5 columns: Ranking, 1980, 2000, 2022, 2050, 2075. It shows the projected world GDP rankings for the top five largest economies in 2050 and 2075. The table shows a significant shift in global power, with the US and Japan falling from top positions to lower ranks, while China, India, and others rise.

▼転落していく日本
今、世界は大転換の時代だ。2024年、日本はGDPでドイツに抜かれ世界第4位になる。日本が中国を敵とみなし、中国経済の衰退を願う本を山のように書店に積み上げている間、裏返しているのは日本と米国である。
2023年、米国最大の金融機関ゴールドマン・サックスが、25年後、50年後の世界GDPランキング予測(左表)を出した。これによれば中国やインドに加え日本人の多くが「後進国」と考えてきたBRICS、G20、G7など2010〜140カ国が急速に成長。50年後、中国・インドが1、2位を占め、アメリカは3位に落ちた。インドネシア、ナイジェリア、パキスタン、エジプト、ブラジルがトップ8となる。日本は25年後は6位、50年後には12位に転落する。
少子高齢化もその大きな要因だ。日本では現在、人口の3割が65歳以上、40年後には4割が65歳以上になる。即ち40年で労働力人口が半減し、2100年には人口の1/2、2200年には人口1/3に減少。2300年には計算上消滅する、見込みだ。少子化対策、移民対策、女性支援は必須。

21世紀後半からの新国際秩序を、平和と安定の時代をどう作るか。日中韓インド、アジア諸国の地域協力の理念、経済力、動向が文化と哲学を持つアジアの市民から通達しよう。特に米欧と新興国をつなぐ役割、それは日中韓の市民であるように思う。市民が動き、新しい世界をアジアから創設していきなさい

▼新しい国際秩序を
2023年10月半ばに中国に招聘された第一路の10周年があった。150カ国が加盟140カ国が36団体(国連、ASEAN、BRICS、CIS、上海協力機構含む)が参加していた。
第一路政策がアジア・アフリカ・欧州(南欧)の貧しい国々に高速道路や高速度鉄道、空港を整備し、経済発展やグリーンエネルギー(砂漠に風力発電所)を実現していった功績は無難をなす。万里の長城と同様「中国が滅んでも道は残る」という超歴史的な哲学の下、道なき道に道路や鉄道を整えるという中国の経済発展や平和の理念。これに、中国と関わり深い韓国、日本の企業やメディアも合流して、日中韓が地域連携し、世界を覆う第一路をアジアの力で作り、日本の頭打ち経済を復興させてはどうか。
今後、2030年、2040年が転換点となる。中国が、次いでインドがアメリカを凌ぐ。米欧の軍事力やG7による少数支配は世紀後半まで終焉を迎える。危険なのは、それを軍事力にのみ支えてきたことだ。もし米欧が軍事力にのみ支えられてきた世界支配を続けようとするなら、その時代は終焉を迎えていなければならない。その象徴が、イスラエルのパレスチナに対する無差別の爆撃だ。病院への爆撃、燃料や水と与え、人を集団飢餓で殺していかうような残虐な、それを支持する米国と欧州。旧植民地時代、米国の一種覇権時代ならそれは許されたかもしれない。しかし、その時代は終わりを迎えている。世界は、平和と停戦を求めている。それはガザだけでなく、ウクライナもまた中東と同様である。21世紀後半には、米国・欧州・日本は少数者に転落する。

資料 健康で長く働き続けるための統一要求

(1) 基本的課題

- ① 女性差別撤廃条約、北京「行動綱領」の主旨に沿い、社会や職場、家庭で男女が差別なく生活できる施策を充実させるとともに、女性の労働権を確立すること。
- ② 男女共同参画基本法に基づく自治体条例の検証作業や国の第5次男女共同参画基本計画に基づく行動計画の改定・実施にむけた取り組みに労働組合女性代表を参画させること。
- ③ ILO100号条約（同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）、156号条約（男女労働者、特に家庭責任を有する労働者の機会均等および均等待遇に関する条約）に基づく改定雇用機会均等法やパート法などを重視し、自治体は具体的政策を講ずること。

(2) 家族的責任を持つ男女労働者のための要求項目

- ① 育児時間は1日120分とし、運用の自由を認め、同時に男女ともに適用すること。
- ② 育児休業については、自治労5原則（有給制、選択制、原職復帰制、代替の確保、男女共対象）に基づき、実態を踏まえた柔軟な制度に拡充すること。
- ③ 介護休暇は、6月の期間を基本とし、弾力的な制度運用を可能とすること。併せて、有給制、選択制、原職復帰制、代替の確保を保障すること。
- ④ 介護時間を1日120分とし、運用の自由を認めること。
- ⑤ 就学前の子どもを持つ親の労働時間を短縮すること。
- ⑥ 育児や家族看護など、家庭責任を有する男女労働者の時間外労働は年間150時間以内とすること。また、時間外、休日、深夜労働の免除申請の措置を講ずること。

働者の時間外労働は年間150時間以内とすること。また、時間外、休日、深夜労働の免除申請の措置を講ずること。

(3) 性と生殖における健康と権利

- ① 生理休暇制度を拡充すること。
- ② 妊娠障害休暇（つわり休暇）を最低14日とし、運用の自由を認めること。
- ③ 妊産婦（妊娠中および産後1年以内の女性）に対して健康診査および保健指導などのための休暇を拡充すること。
- ④ 妊産婦に対し勤務の軽減および労働時間の短縮を行うこと。
- ⑤ 妊産婦に対し危険有害業務および深夜労働、時間外労働、休日労働を全面的に禁止すること。
- ⑥ 産前産後休暇は、産前は最低8週間（多胎妊娠の場合は産前14週間）とし、産後は13週間（3か月）とすること。また代替職員を完全に配置すること。
- ⑦ 職員の定期健康診断項目に婦人科健診を入れ、内容を拡充すること。
- ⑧ 自治労VDUガイドラインを守り、VDT（VDU）作業における機器の操作時間や職場環境をはじめとする健康対策に万全を期すこと。とりわけ妊産婦が行う業務の範囲は本人の申し出に基づき、労使で決定するよう取り組むこと。
- ⑨ 妊産婦が横になって休憩できる休養室を確保すること。また、衛生管理者の中から妊産婦健康管理推進者を選任すること。
- ⑩ 更年期症状に応じた休暇など適切な措置を講ずること。特に、更年期健康診査やカウンセリングを受けるための更年期障害休暇を制度化すること。

限りなき躍進

作詞・作曲 但野 一博
補作 岡田 和夫

あひよく おおらかに そかばに たるまに 一と一 かきち 一一一 くもに かあか からか げしる ののい あとあ かきし はにた たもを わわわ れれれ

ららら たたた たたた かかか ううう じじじ ちちち たたた いいい うろうろ どどど ううう ししし

しょうかい ばらほ のをう なむの かくか まなね こひう こるち ろむな ひなら ととす つもた によめ こまね のつづ てすよ にぐく にすぎ ぎすず 一一一 れめけ

しあか した おい とだん かけ しくつ かかか ぎぎぎ りりり ななな ききき ややや くくく

ししし んんん じじじ ちちち ろろろ ううう どどど ううう くくく みみみ あああ いいい

限りなき躍進

作詞・作曲 但野 一博
補作 岡田 和夫

青空高く かかげる赤旗
われら闘う 自治体労働者
職場の仲間 ころろひとつに
この手ににぎれ 真の福祉
限りなき躍進 自治労働組合

陽のかげる時も 嵐の時にも
われら闘う 自治体労働者
うしろをむくな ひるむな同志よ
まっすぐ進め足音高く
限りなき躍進 自治労働組合

職場に街に 明るいあしたを
われら闘う 自治体労働者
解放の鐘 うちならすため
根づよくきすけ 固い団結
限りなき躍進 自治労働組合

自治労が結成25周年を記念して募集した新しい自治労組合歌に選ばれたうたです。福島県本部原町市（現：南相馬市）職の但野一博さんが作詞・曲しました。翌年から、自治労なかまのうたが募集されるようになり、それ以降、多くの仲間の歌が歌い継がれています。

インターナショナル

詩 パティエール
 曲 ジジエール
 訳 佐野 碩
 佐々木 孝丸

た き て け う え た る も の た け び い て ま ん そ ひ は ち か き
 わ れ ら が お の た け び い て ま ん そ ち と ど ろ き

し て さ か め ぼ よ わ が は ら か が は ら た あ か く つ て き を は ま き も
 し て さ か め ぼ よ ね こ ゅ る わ が は ら た あ ゆ く つ て き を は ま き も

ぬ る ほ う ぎ や く の く さ り た ぶ つ ひ は た は ち に も え い
 る あ っ せ い の か べ や た ぶ つ り て か た き ち わ が か え い

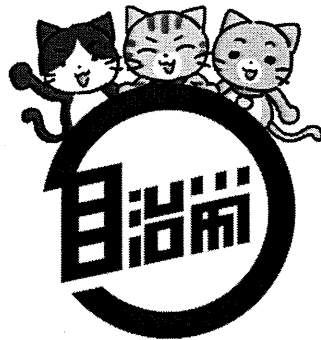
て な う み を へ だ て つ わ れ ら か い な む す り び の ゆ は
 な い ま ぞ た か く か け ら ん わ が し ょ う す り の は

く た い ぎ た た か わ ん い ぎ ふ る い た て い
 た い ぎ た た か わ ん い ぎ ふ る い た て い

ぎ あ イン タ ナ シ ョ ナ ル わ れ ら が も
 の い ぎ た た か わ ん い ぎ ふ る い た て い

ぎ あ イン タ ナ シ ョ ナ ル わ れ ら が も の

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



岸まきこ

立憲民主党

参議院議員(自治労組織内議員)



全世代に対応した
社会保障制度の
充実を

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。



f Facebook



X (旧 Twitter)



岸まきこ
公式サイト



kishimakiko.com/

岸まきこ 検索 →