

と き 2024年7月7日  
と ころ 東京・自治労会館  
・ウェブ会議

2024 年度

## 第2回自治労女性部長会議

### 日 程

2024年7月7日

10:00 受 付 (10:10 ウェブ接続確認)  
10:30 開 会  
中央本部あいさつ  
経過報告・議案提案・討論  
12:00 昼 食  
12:45 討論再開・まとめ  
13:45 閉 会

全日本自治団体労働組合

女 性 部

## 目 次

経過報告	1
議 案	12
【資 料】	
①2024 年度～2025 年度 女性部活動方針（案）Ⅲ活動方針の基本的課題	21
②ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト（自治労ジェンダー平等推進委員会作成）	24
③育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び 次世代育成支援対策推進法の一部改正について	25
④総務省通知「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）」の 改正について	28
⑤健康で長く働き続けるための統一要求	32
⑥限りなき躍進・インターナショナル	33

### 【別 冊】

・「Let' s join 両立支援ガイドブック」（自治労・地方公務員のための両立支援ガイドブック）

2024 年 6 月改定

～ 自治労ホームページからダウンロードできます ～

# 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・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	中 川 理 恵 (岩 手・岩手県職労)
〃 関東甲地連	生井澤 律 子 (茨 城・鹿 嶋 市 職) 2024年3月から
〃 東海地連	矢 入 彩 (愛 知・津 島 市 職)
〃 近畿地連	高 屋 ゆき子 (大 阪・大阪学給労)
〃 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) 2024年3月まで
〃 〃	松 山 美 穂 (大 分・佐伯市職労) 2024年4月から

## 2. 拡大部長会議

1月21日、東京・自治労会館にてウェブで開催し、34県本部44人が参加した。冒頭、本部木村副委員長から、1月1日に発生した能登半島地震についてお悔やみとお見舞いをお伝えし、復旧・復興について自治労として最大限支援していくとあいさつ、春闘、組織課題、政治課題についてのあいさつを受けた後、女性部長があいさつ・経過報告・議案提起を行い、その後質疑討論を行い、10県本部10人から報告・発言があり、防災対策についての質問に対して、2県本部2人から回答の発言があった。

宮崎県本部から育児休業復帰時の昇給延伸の不利益解消の取り組みについて、女性の働く権利確立運動強化月間の取り組みについて、山形県本部、新潟県本部から、諸権利の学習として構成詩作成や政治学習会について熊本県本部、月間の取り組みとしてブロック学習会について徳島県本部から、単組オルグから職場闘争の必要性について岩手県本部から、被災地の状況と課題について石川県本部から、防災対策について秋田県本部、高知県本部、熊本県本部から、沖縄の現状やオキナワ平和の旅の報告について沖縄県本部から、平和学習について鹿児島県本部から発言があった。また、組合の取り組みを知ってもらうことで組合加入につなげること、新採加入、会計年度任用職員の処遇改善に身近な存在として女性部が主体的に関わることで組織強化を取り組むことなどについて討論し、2024春闘、女性の働く権利確立運動強化月間、政治闘争、反戦・平和闘争について意思統一を行った。

**宮崎県本部** 育児休業に伴う昇給延伸の完全復元の取り組み。県本部では、春闘期、1月から4月を女性の働く権利確立運動強化月間と合わせて取り組んでいる。昨年5月のはたらく女性の集会の分科会で、育児休業復職時に昇給が遅れることなく調整されるはずが、人事評価制度を盾に次の昇給まで延伸されている単組があることが分かった。県本部の重点項目でもある育児休業取得に伴う昇給延伸の完全復元について、県内の復元状況を把握するため本部女性部の組織実態調査と合わせて県本部独自の調査を実施。育児休業を定期昇給日の1月1日や4月1日を挟んで取得した際、復職時または復帰後の最初の昇給日のどの時点で完全復元されるかを点検。復職時調整がされている単組が、25単組中17単組、残り8単組が、復帰後の最初の昇給日に調整していることが分かった。復帰後の昇給日に調整では、定期昇給日までは昇給が遅れ、不利益となる。また、定期昇給日を連続して2回以上挟んだ場合の調整号俸を8号俸と上限設定している単組があることが分かった。昇給日を連続して2回以上挟むのは、1年以上継続して育児休業を取得する場合と、昇給日を挟んで育休を取得した後に職場復帰をし、次の昇給月を待たずに再度、育児休業を取得する場合もある。復帰後の最初の昇給日の調整や調整号俸の上限が設定されると4号俸以上の昇給延伸になり、月額5,000円以上月例給に差が生じ、一時金や時間外手当にも大きく影響を及ぼす。

2007年に育児休業期間を2分の1勤務から100%勤務とみなす改正がされたが、当時は男性より圧倒的に女性の育児休業取得者が多い状況で、最近では男性も3カ月や半年など1年未満の育児休業取得者も増えている。定期昇給日での調整では、昇給日翌日の職場復帰や、昇給日当日からの育児休業でも昇給日で判断されるため、3カ月や半年の育休期間でも不利益となる。復職時調整されない場合は育児休業期間に関わらず、1年間昇給延伸される。2007年の法改正以前の取得者も、いまだ完全復元されていない女性部員もおり、賃金制度が改正され、人事評価制度などでより複雑になり、育休取得者自身でさえ不利益に気づきにくくなっている。今回、女性部での調査結果は、県本部、単組の基本組織、県本部青年部女性部常任委員会でも情報共有や問題提起を行い、基本組織の春闘方針および県本部統一要求書の中に意見反映を行った。県本部青年部長女性部長会議でも春闘期の取り組みと合わせて育児休業取得に伴う昇給延伸の問題提起を行い、今後も引き続き昇給延伸の完全復元に向けた取り組みを進めていく。

**山形県本部** 県本部女性部では9月20日に第27回女性部定期総会を開催。6単組から方針補強の発言があり、国保労組から、権利の学習会を開催し、今まで勝ち取ってきた権利を使うことで守っていかなければならないと学習したとの報告があった。また、多くの単組から4年ぶりに食事付きの交流会や歓迎会を行った報告もあり、話をする中で課題を見つけ要求書へ反映したとの報告もあった。各単組が工夫を凝らし交流の機会をつくっている。県本部女性部としても情報の共有、発信などに取り組んでいく。女性の働く権利確立運動強化月間では、「自分のために、みんなのために年休・生休を取ろう。心も体も余裕を持って働ける職場にしよう」という文章のクリアファイルを作成、女性組合員一人ひとりに周知できるよう、年休・生休アンケートと一緒に女性組合員全員に配布。女性集会を3月に開催予定。10月17日に青年部と合同で「秋闘勝利！青年女性総決起集会」を開催。県本部の基本組織における県市町村課交渉の支援行動との位置づけ。県本部前青年部長から「賃金と人勧、私たちの賃金はどうやって決まるのだろう」と題した講演を受け、賃金は人事院勧告や県人事委員会勧告で決まるのではなく、労使交渉で決まることを学んだ。他単組の仲間と学習し交流により、違いを認識し、賃金の仕組みについて知り、仲間と課題を共有し、要求から交渉へ実践するという必要性を改めて確認した。また、青年部と合同で11月に全単組オルグを実施。

オルグでは生活職場実態点検運動の取り組み状況を確認。赤手帳やアンケートなどで実態を把握し、集約、討論などを経て独自要求書の作成や交渉へというプロセスの中で、各単組がどこまでできているのかを確認し、一步でも前へ進めるようにアドバイスしている。11月の東北地連女性集会や12月の地連春闘討論集会に参加した仲間から、他単組の仲間と交流できてよかったと感想があった。1月24日には県本部の拡大女性部長会議と合わせて青年部と合同で春闘討論集会を、分散会を中心に開催する予定。

**熊本県本部** 11月11日に県本部女性部長会議を開催し、学習会を行った。「いろいろな制度を知ろう」と題し、常任委員全員で構成詩を行った。生理休暇、妊娠中の休暇、子の看護休暇、介護休暇の4本を行い、県本部森書記次長を講師から、休暇制度について解説をもらった。その後、7つに分かれてグループワークを行った。単組の制度の違いや、どんな休暇が必要か、運用はどうかなど意見交換を行った。メンタルになった人の異動は、4月異動や、他単組では復帰のタイミングでの異動、病休は90日だが、多くが週休日を含んで90日のところ、週休日を含まない単組もあるなど気付きがあった。参加者アンケートでは、「特別休暇など制度を知る必要がある」「組合員の声を集めて権利を勝ち取ることで、皆が働きやすい職場になればいい」「構成詩は状況がわかりやすく、後の解説が入りやすかった」「他の自治体との休暇も比較ができ、要求していくことが必要だと改めて思った」「それぞれの世代と話す機会となり、女性職員が必要としている休暇など、改めて認識できた」との感想が出された。この他に、「子どものいない人も、すべての女性が人生の段階に応じて働き方などを考える機会となる勉強会があるといい」との意見もあった。今回、制度を学び、構成詩を行ったことについては、初めて役員になった方も多く、ちょっとした成功体験、いい経験になった。2月10日に拡大女性部長会議と政治学習会を開催予定。学習会では組織内候補の必要性を学習し、講話の後にグループワークを行う予定。次の参議院選挙、岸まきこさんの名前を浸透させるにはどうすればいいかなど話し、今後の女性部の活動のヒントにしたい。

**新潟県本部** 10月28日に第41回新潟県本部定期大会を開催。24単組74人の代議員が参加。3本の発言があり、県職労から、青年部・女性部で協力して常任委員会が出しあい開催した新組集会について、上越市から、他の市とのスポーツ交流をコロナが明けて久しぶりに復活できたこと、若年層向けのアンケートを実施した結果について報告。村上市からは、生理休暇を女性休暇に名前を変えたことによる取得状況の報告。取得率は、あまり伸びがないというか、すごく増えているわけではないが「取りやすくなった」という声があるとのこと。大会の後、コロナの時にはWEB講演会や講演のDVD視聴しかできなかったが、今回、久しぶりに対面での講演、学習会を開催。接骨院の先生から「自律神経の働きによってすっきり改善セミナー」という内容で、体の調子を整えてすっきりして働いていこうよ、という若い人からちょっと年配の人まで、幅広い年代の人に自律神経を整えていこうという話をいただいた。2月24日に臨時大会を開催、午後には青年部と一緒に春闘討論集会を行う。春闘討論集会では、青年部から賃金についての講演、佐賀県本部からの講師による働き方についての内容。1月から3月の女性の働く強化月間では、例年、ポスターのイラスト募集をしているが、例年なかなか応募がないが、今年は2本応募があり、かわいいポスターを作ることができ、単組に配布できた。地震の際には新潟市も被害があり、なかなか状態がまだ続いている。各県のみなさんからご協力いただくこともあると思うが、よろしくお願ひしたい。

**徳島県本部** 県本部女性部は、毎年確定期に全単組オルグを実施。今年度は役員改選で、幹事会体制、20人中17人が入れ替わった。県本部女性部の幹事になって初めてオルグを経験し、自分の

単組と他の単組との労働条件や職場の常識が違うことに気付いた幹事もおり、次の取り組みへのステップになっていくと思う。女性の働く権利確立運動強化月間の取り組みは、1月を準備期間とし、2月、3月を月間と位置付けている。1月に生休・年休アンケートを行い、拡大女性部長会議を開催し、取り組みの提起を行い、分散会では、2月、3月に行うブロック別学習会の内容を決め、準備を進めている。ブロック別学習会は徳島県本部で30年以上続いている取り組みで、女性部として学習会ができていない単組もあるが、ブロックごとに学習会の場を提供することで、少しでも多くの女性に学習の場となっている。毎年1回でも、こつこつ続けることで女性に必要な学びの場として定着している。分散会では、人員不足の課題が共通し、住民サービスが満足にできていないこと、病休、育休、産休などの補充もなく、また、若年層の中途退職も多く、過去5年間で採用者数より退職者数が多いなど、人が足りないのがその職場の当たり前になっている実態の確認や、セクハラやパワハラなどのハラスメントがあることなどの切実な声が出された。「休みを取るよう声をかけてあげたいけれど、休暇制度がよくわからないので休暇制度の学習がしたい」「生休・年休アンケートでハラスメントがあったとの声が上がったのでハラスメントについて改めて学習したい」「メンタルの仲間への関わり方を知りたい」など、それぞれの課題についての学習会を開催する。必要としていることを女性自ら企画して学習会を行うことが長く続く秘訣だと感じている。今後も学習会を続けられるよう、オルグ等でみなさんの声を拾っていく。また、今後の取り組みについては、中央大交流集會に持ち寄りたい。

**石川県本部** 1月1日16時10分に志賀町で最大震度7を観測した能登半島地震は、奥能登を中心に道路の隆起や陥没、土砂崩れなどによる寸断、地震と津波による家屋の倒壊や半壊など、多数の建物被害、被災が出るなどの未曾有の災害となった。被災された方々にお見舞いを申し上げるとともに、亡くなられた方にお悔やみを申し上げる。地震の発生以降、組合員においては、人命救助や避難所の運営、ライフライン復旧などにあたり、また、公立病院では断水の復旧めどが立たない大変な状況の中、昼夜問わず怪我人対応など懸命に業務に従事している状況。組合員や組合書記の中には、自宅の倒壊により市役所や町役場、自家用車で寝泊まりし、避難所から通い業務にあたっている厳しい現場実態もある。県本部は1月9日、県本部能登半島地震対策本部を設置し、被害状況の確認、被災単組への支援物資など対応。1月11日には県本部役職員で靴下、下着、口腔ケア、体拭き取りシートなど支援物資を被災の10単組組合へ配布。明後日23日には2回目となる支援物資を配布、断水が続いている被災単組組合員の洗濯の代行業務を行う予定。県内単組においては、単組基礎組織や単組女性部においてタオル、マスク、カイロ、使い捨てスプーンなどの支援物資の取り組みに協力いただいている。1月12日には自治労本部役職員の方々が来県、県本部にて、組合員の被災状況、職場状況の確認、災害特別カンパをはじめとする今後の対応等について確認。すでに全国の県本部および単組より災害カンパをいただいていることを心から感謝。地震の発生から3週間経過したが、依然、奥能登を中心に断水が続いている。被災地の復旧に向けて行政、医療、清掃、給水等、全国の自治体職員の方々よりご支援をいただいている。県本部女性部としても、組合員のみなさんが一日でも早く穏やかに過ごせるよう、石川県本部と連携して取り組む。全国の皆様も、引き続きご支援とご協力をよろしくお願ひしたい。

**本部女性部** 学生たちの二次避難や、状況も十分につかみきれていない中で、個人的なボランティアは控えてください、支援物資も待ってくださいというような状況で、本当に行きわたっているのか、必要なところが確認できているのかなど、いろいろ本部も十分つかみきれていないところも

ある。また、直接、いろいろな状況を聞かせてもらい、必要な支援や協力をしていきたい。石川県本部のアンケートや集約物はまた後程ということで、落ち着いたら、実際、何が困ってどうだったかなど、別のアンケートか聞き取りが必要となると思う。

**秋田県本部**　まずは、石川県のみなさん、大変な状況で、新潟のみなさんにも、とても心を痛めている。職場は、地域局の防災の災害対策本部ができる部署で、今年7月に大雨災害時に実際対応した。災害対策本部ができ、避難所などもできた。今回もいざ災害が発生すると、いつどのようなことが起きるか、どういった救助をしてもらえるか、物資がすぐ届くかなど、まったく見通せない状態が起きる。みなさんに伺いたいのは、組合活動で防災について学習する機会があるか、組合でやることなのか、それとも市の防災講座とかでやるべきことなのか、どう考えればいいのか迷っている。組合の学習会などで防災の学習をした、そういった実績や聞いたことがあるなどがあれば教えていただきたい。どういうことが必要なのか調べていくうちに、内閣府の男女共同参画局で出している防災復興ガイドラインというものがあり、女性の視点から考えるというものがネットで出てきた。1月1日時点で地震が起きた段階で発文も出ているが、実際必要な所はネット環境もなく、そういった情報は必要な時に手に入れられないと思うので、事前に準備できればと思う。検索は、「防災」「男女共同参画」「女性の視点」で検索するとすぐ出てくる。備蓄チェックシートとか、避難所チェックシートとか、授乳アセスメントシートとか、本当はガイドライン全体を印刷して常に職場で持っておいて見られればいいのかと思うが、事前の準備はとても重要だと思い、情報共有する。

**沖縄県本部**　能登半島地震で甚大な被害を受けた地域の各単組、各県本部の仲間のみなさまに心からお見舞い申し上げる。沖縄の現状と12月7日から9日に開催された自治労青年女性オキナワ平和の旅について報告。28年前の1996年4月、当時の橋本とモンデール駐日米大使が記者会見し、米軍普天間基地の5～7年以内の移設条件付き返還が発表された。当時の沖縄県民は、「歴史が動いた」とこの報告を喜び合ったが、今もなお、いろいろな条件が障害となり、移設計画は着地点が見出せないままである。政府は、年末に代執行という前例のない手段を行使し、1月10日、遂に大浦湾側の地盤改良埋め立て工事を強行した。工期は9年3カ月で、その後供用開始までに3年を要するとの報道がある。埋め立てに必要な土砂量は、約2,020万 $\text{m}^3$ 、その約85%が大浦湾側に導入されるが、世界有数の巨大サンゴ群落が広がり、約260もの絶滅危惧種を含む5,300種以上の生物を育む大浦湾は基地建設により大きく姿を変える。また、埋め立てに投入される大量の土砂の採取候補地の糸満市は、沖縄戦で激戦地となった南部にあり、その土砂には、戦没者の血がしみ込んだ遺骨が混じっている可能性もあり、断じて容認できない。沖縄では、県民投票やさまざまな選挙で沖縄は基地はいらない、辺野古に基地建設は反対という民意を、何度も何度も示してきたにもかかわらず、政府は、沖縄県民の民意を完全に無視し、国策という名のもと基地建設を強行している。県知事も、記者発表で「国策の名のもとに代執行という国家権力によって、選挙で沖縄県民の負託を受けた知事の処分権限を一方的に奪うことは、多くの県民の民意を踏みにじり、憲法で定められた地方自治の本質をないがしろにするものである。また、国と地方公共団体との関係を対等、協力の関係とした地方分権改革の成果を無にし、上下主従の関係に逆行させるものに他ならない」と、地方自治そのものへの否定的影響にかなり強い危惧を示している。今も工事は強行され続けているが、沖縄県本部女性部は基本組織とともに土曜日を辺野古闘争の集中日として各単組に呼びかけ、

新基地建設反対の声を上げ続けている。過去の歴史を学び、悲惨な沖縄戦と今も続く基地問題をとおして、平和と民主主義を守り、私たちが今、何をなすべきなのかを考える場として、今年も自治労青年部・女性部オキナワ平和の旅が開催された。平和の旅の開催にむけ、事前に本部青年部、女性部、沖縄県本部青年部、女性部の役員とフィールドワーク、意見交換をしながら、今、世界中に紛争が起こる中で、組合員にどこを見て、何を感じてもらうかを議論し計画した。旅の初日には、石垣市職労の方から、軍事基地化が進められている実態について講演。2日目のフィールドワークでは、辺野古ゲート前支援行動、嘉数高台、ひめゆり祈念館、平和の礎など、沖縄の基地、戦争の被害を受けた南部、過去から現在そして未来と、沖縄をほぼ一周する形でフィールドワークが開催された。県本部女性部も、沖縄の現状の報告を交えながら現地ガイドとともにバスのガイドを担当した。閉会集会では、玉城デニー県知事にあいさつに来ていただき、辺野古新基地建設反対の運動、裁判闘争について触れ、知事は、自治体職員のこういった平和の取り組みに対してとても感激し、自治労の活動に大きな期待を寄せていた。地方自治の根幹を揺るがす今回の代執行の問題は、沖縄県だけではなく、全国の自治体に対しての政府の姿勢の表れだ。沖縄だけの問題として片付けるのではなく、自分たちの自治体での自分事として考えていただきたい。基地を作らせないことが平和へつながると信じて行動する現状を伝え、ぜひ現地で見て体験したことを仲間に伝えてほしい。これからも全国の仲間と連携し、沖縄だけでなく全国の基地がなくなるように、また、平和な世の中がつかれるよう活動を続けていきたい。これからの沖縄への支援も継続してほしい。

**岩手県本部** 常任委員会で職場の状況を討論する中で、人員不足が深刻で、年休も取らず、時間外も受け入れて働いても改善がない状況をどう変えていくかを考えた。人員要求はもちろんだが、職場抵抗も必要ではないかと、休むことを前提に職場を組み立てさせる取り組みを提起。昨年、常任委員で実践し、今年度は県本部全単組に広めるため、数年ぶりに女性部オルグ実施。オルグした3単組の状況や実態を報告する。国保連労組では、審査のスケジュールが決まっており、取り組みは難しいとの返答。電算化が進む中、振り込み日が早くなり、審査する期間が短くされ、また、全国決済になったために審査開始日も遅れ、審査する期間が短くなったとのこと。36協定締結職場だが、19時を超えて時間外労働をさせてはいけないと契約を結んでいるにもかかわらず、働く側から仕事が終わらないから残業させてほしいと働いている現状。今年の中央大交流集会では、こういう合理化によって私たち働く者の実態やそれに対する抵抗を考えて持ち寄りたい。

八幡平市職労では、人事評価制度が改悪されることに女性部から不安の声が出されている。「改正」として人事評価の運用を変えろというもの。A、B、Cの3段階で、目標未達成の場合、C評価になり賃金が引き下げる。1年間試行し、4月から本格的に賃金反映の予定。当局は、会計年度任用職員は賃金が低くてもがんばっており、がんばった人の賃金を上げるために必要な制度だと説明。職場は、人員削減でコミュニケーションも少なくなり、評価制度が入れば、一人ひとりが自分のことで精一杯になり、賃金を守るために労働強化につながるなどの不安が報告された。

県職労では、生理休暇に関するハラスメントの訴えが出された。生理休暇を取りたいけれども取れないという若い女性の仲間が多く、中には課長面談で「本当に生理で休んでいるのか」と聞かれたという事例も報告された。

また、八幡平市職労で、定年延長に伴い20年働いてきた非常勤職員、会計年度任用職員の女性職員2人の雇い止めが明らかになった。定年延長で正規職員が4月から1人配置されるが、それに伴い、非常勤、会計年度を雇止めするというもので、雇用の調整弁としての扱いは大変問題だ。女



性部のさまざまな不安の声に、組合としてなかなか動けていない状況もあるが、女性部が主体的に取り組まなければならない。県職労では、2月6日に青年部・女性部で独自交渉し、当局に対してどう思っているのか、おかしいのではないかと訴え、個々の状況を持ち寄り、取り組む。

**鹿児島県本部** 「平和でなければ労働者が健康で働き続けることも、女性が一人の労働者として働くこと、生きる権利も守れない」と、県本部では毎年、真の平和を築いていくために太平洋戦争の開戦日を忘れることなく毎年12月に12.8平和集会を開催。今年度は、12月9日に開催。講演を2本立てとし、1本目は、昨年4月に鹿児島県議会議員選挙で、初当選した湯浅慎太郎県議から、「県議会から見た鹿児島県内の平和の課題」と題して講演をうけた。湯浅さんは、鹿児島市職労の執行委員長から、退職をして議員になった。湯浅さんから、1人ひとりが組合活動に取り組まなければいけない、教育会館で教組の「教え子を二度と戦争に送るな」といったスローガンに衝撃を受け、湯浅さん自身、我が子を殺されたくもないし、人を殺してほしくないという組合活動に取り組んできた、鹿児島県内で基地問題等もあり、自分事として考えてほしいと課題を訴えられた。また、長野県平和人権環境労組特別幹事の元中央本部女性部長の松澤佳子さんから、「女性の人権と平和」と題して講演を受けた。ロシアのウクライナ侵攻、また、パレスチナのことについて歴史を紐解きながら、今、世界で何が起きているか、世界人権宣言にも触れ、戦前は家父長制度の中で女性の人権が蔑ろにされてきたこと、新しい憲法の下で個人の尊厳と両性の本質的平等ができたけれども、自民党の改憲草案では家族を社会の基礎的な単位として家父長制度に戻すような動きがあること、軍事費に国家財政をつぎ込むためには社会保障費を減らして女性に無償で担わせる社会に戻す必要があるということも話をされた。日本軍慰安婦や満州開拓団でのソ連兵への性接待など、戦争では女性の性が道具にされてきたこと、戦争は勝っても負けても残酷で女や子どもが犠牲になる。女性が職場や社会で不条理に思っていることを労働組合の場で声に出していくことで、他の女性が不条理に気づき、共感し、みんなで声を上げ行動を起こしていくことで変えていくことができると、女性部が必要な理由についても学んだ。

11月29日に屋久島沖に米軍オスプレイの墜落事故があった。オスプレイの飛行停止を求める嘆願書、はがき行動に取り組んだところ。岸田首相宛てのはがきに、参加者一人ひとりの思いを書き、みんなでできる大衆行動に取り組んだ。

今後、青年部と一緒に春闘討論集会を開催。2月25日には第2回の拡大女性部長会議を開催し、4月の鹿児島市議選に、組合がなぜ政治闘争に取り組むのかということの学習予定。

**高知県本部** 能登半島沖地震で被害に遭われたみなさまにお見舞いを申し上げる。先ほど、秋田県本部から組合での防災活動について質問があり、高知県本部での組合活動で防災活動を勉強会について報告。今まで約3回、県本部で防災勉強会を実施。活動について、常任委員の中からも疑問の声が出ることもあったが、高知県では南海トラフ地震で大きな被害が想定されており、市町村で勉強会を実施。なぜ県本部で防災活動の勉強会をするのかという声もあったが、平素から組合で問題になっていること、育児と仕事の両立の問題、そういうことも災害時に問題になってくるということで、災害時を考えることによって平時の問題も考えるというスタンスで県本部では実施。また、災害時に個人としてどういう行動を起こすかという勉強から、ボランティアに行く場合は、女性としてどのようなことができるかとかの勉強会も実施。今回は2月24日に防災活動で防災勉強会を行う予定で、車中泊体験実施。授乳、ペットや子ども、介護などの問題など、車中泊に関して計画。これまで、県本部の定期大会に合わせて実施したこともあり、全単組の女性部を対象。今回の車中泊体験は、これから發文し、女性部で実施。

**熊本県本部** 熊本県本部でも、熊本地震の後に防災の学習会を実施。その時は、レスキュー隊の

副隊長が民間の会社を作られ、講師を依頼。災害時にどういうことが起こったか、チームビルディングとか、応急手当とかの内容。行政の防災担当課では、行政がやるのは対市民であって、組合がやるのは対組合員なので、そこは混同しないほうが良いと思う。復旧・復興支援には、本当に長い時間がかかっていくので、まずは、忘れないこと。熊本も時間が経って忘れていく人たちがいるが、他県のことでもそうだが、災害のことを忘れないように、そういう学びは必要だと思う。

#### 4. 2024年度自治労青年女性中央大交流集会座長・音楽活動家・教宣担当者養成講座

3月1～3日、東京・自治労会館で開催し、20県本部50人（うち女性16人）が参加した。

1日目は、あいさつ、基調提起の後、2日目にかけ、「座長」「教宣担当者」「音楽活動家」養成講座に分かれて分散会を行い、進行した。「座長」養成講座では、生活・職場実態について社会情勢と突き合わせながら討論し、「教宣担当者」養成講座は、教宣活動の意義、教宣紙づくりの基礎などについて、「音楽活動家」養成講座では、文化交流の意義を学び、生活職場実態討論から歌詞づくりに取り組んだ。2日目の後半では、各講座で、音楽活動・文化交流の意義を再確認し、分散会討論から出された職場実態や仲間の思いから歌詞づくりに取り組んだ。

3日目は、松長青年部副部長から2月に青年部が開催した「福島スタディツアー」の報告を受けた後、各講座でまとめの分散会を行った。座長養成講座参加者から分散会報告、教宣担当者養成講座参加者、音楽活動家養成講座参加者から成果発表を行い、全体集約、団結がんばろうで閉講した。

#### 5. 連合2024春季生活闘争3・8国際女性デー全国統一行動中央集会、自治労参加者集会

3月8日、東京・自治労会館にて自治労参加者集会を開催し、35県本部1社保51人が参加した。

（同日、前段には、「岸まきことがんばる女性ネットワーク」立ち上げ、第1回会議を開催）

木村副委員長のあいさつ、女性部長の提起の後、基調講演として、がらくた座の木島知草さんから「性・人権・命のメッセージ」と題して、人形劇と講演を受けた。その後、宮崎県本部の内田女性部書記長から「育児休業取得に伴う昇給延伸の完全復元について」のたたかひの報告を受け、全体で問題や課題を共有し、全体集約で自治労参加者集会を終了した。

また、夕方からは連合中央女性集会が、東京・よみうりホールにてウェブ併用で開催され、41県本部1社保58人、ウェブ28人が参加した。

#### 6. 第62回自治労はたらく女性の集会

4月20日～21日、東京・自治労会館にて対面で開催し、32県本部1社保61人が参加した。来賓として岸まきこ参議院議員、中央本部から木村副委員長のあいさつの後、女性部長あいさつ、提起に続き、基調講演として、ジャーナリストの竹信三恵子さんから「男女平等は進んだのか～女性活躍、女性版骨太方針の課題～」と題した講演を受けた。政府の進める女性活躍と女性版骨太方針では、女性の人権よりも経済成長を基盤としている問題点について話され、権利拡充と差別是正を女性自身が取り組み、軍事費増ではなく、女性が一人の人間として生活できる賃金と育児や介護などの社会保障、ケアに対して拡充を求めていかなければならないと話された。また、声をあげる勇気のない人の声を集めることができる労働運動を進めていく重要性について確認し合った。

その後、たたかひの報告として、JAL客乗争議団長の鈴木圭子さんから「JAL不当解雇争議団のたたかひ」、石川県本部七尾市職労委員長兼女性部長の藤田陽子さんから「被災自治体の現状と課題」についてそれぞれ報告を受け、労働組合として、安心、安全な職場をつくり守っていく必要性を確認した。また、報告者の藤田さんから、「安心、安全に働ける、男女平等の職場、社会をつくる

ために、平時にできていないことは非常時にはできない」ということが語られ、平時から業務に必要な人員、労働時間の要求ができていない、さまざまな場面で女性の声を発信できていないなどの状況では、非常時には対応されないということを全体で確認した。

午後からの分科会では4分科会に分かれて議論した。

第1分科会「賃金と働き方」では、自治労青年部女性部が作成した賃金リーフを活用し、基本的な賃金と働き方についての学習した後、宮崎県本部国富町労の徳田理絵さんから「育休取得に伴う昇給延伸の完全復元の取り組みについて」と題して、育休復帰時に調整がされず昇給月まで延伸が残ったり、調整に当たって上限号数がある実態が明らかになったことから不利益解消に取り組んでいることについて報告があった。また、福岡県本部大野城市職労の人員確保の報告なども受け、職場の不満や悩みを仕方ないとあきらめず、仲間の声から実態を点検し要求することで少しずつでも職場の問題や働き方を変えることができること、実態を点検し声をあげていくことが大事だと確認した。

第2分科会では、「健康で働き続けられる職場づくり」と題して、助言者から提起を受け、徳島県本部石井町職労の山口友紀さんから徳島県本部女性部の「子の看護休暇の拡充の取り組み」「生休・年休アンケート結果からハラスメント対策を考える」についての報告があり、1人では難しくても仲間と課題を共有し、全国の仲間のたたかいに学び、職場・単組・県本部で実践していくことの総点検・総学習・総実践の取り組みの重要性、自分を大切にしながら周りも大切にして皆が長く働き続けられるよう運動を継続していくことの重要性を確認した。ハラスメント対策としては、全職員対象に定期的な研修と、それが起こる背景として多忙な職場で人間関係が希薄になっていることからコミュニケーションを大切にしていけることが必要だと話し合いました。また、DXで働き方がどうなるのか点検していく必要性や会計年度任用職員の処遇改善について仲間の声から取り組んでいく必要性などを討論した。

第3分科会では、「憲法と平和、人権について考える」と題して、助言者から、今の情勢をどう見るのかの視点と、「戦争に反対し平和を守る3.8国際女性デー」を地域で学習しながら開催した報告も受けながら、戦争の加害の歴史を学び、戦争させないために声に出し行動していく必要性を確認した。また、「地域での平和の取り組み」と題して花岡事件についての学習の報告から労働組合がなぜ平和について取り組むのかを考え合った。自衛隊については災害支援等での良いイメージがつけられているが、軍隊は国の体制を守るものであり、国民を守るものではないということ、これまで青年女性オキナワ平和の旅などで学んできている。憲法を学ぶことをタブー視する若い仲間もいる中、国からの仕事をただ指示に従い遂行するという職場の状況を点検し、戦争がないから平和ということではなく、攻められる前に攻めるということが国を守るということにならないことなど、平和についてこつこつと学習していくことが必要であると確認し合った。

第4分科会では、「女性部の組織強化と仲間づくり」と題して、香川県本部高松非常勤労組の光岡吏実さんから「ひじょうきんだより」をもとに処遇改善のたたかいの報告と、非常勤の仲間はどこに相談していいかわからない不安がある状況などが報告され、「数は力」であり労働組合としてみんなの問題として取り組んでいくことの必要性を確認した。助言者から労働組合の基本的役割や女性部がなぜ必要かについてこれまでの女性部の取りくみの報告を受けながら、女性部の必要性について、女性が集まり状況や問題を共感し1人の課題ではなくみんなの課題として女性部で取り組むこと、自分だけではなく後続く人のために職場環境を整えていくことも考えて女性部組織を守っていく必要があるということを確認し合った。

2日目は、分科会報告を行い、その後、女性差別撤廃条約実現アクションの共同代表、柚木康子

さんから「女性の権利を国際基準に！女性労働運動で均等待遇の実現を！」と題して、講演を受けた。自身の職場からの格差是正や女性の賃金差別是正の取り組みの報告の後、女性差別撤廃条約の選択議定書の批准にむけた活動と課題などが話され、あらゆる差別撤廃に向けて女性自身が取り組んでいくことが重要だと確認した。

女性が自立するためには女性自らが力をつけることの重要性などを全体で確認し、最後に女性部長のまとめで終了した。

## 7. 自治労青年女性憲法フォーラム

5月2～3日、東京・自治労会館で開催し、39 県本部1 社保 83 人（うち女性 31 人）が参加した。あいさつ、基調提起の後、埼玉県平和運動センターの金子彰事務局長から「軍備増強・憲法改悪の狙いと私たちの課題」と題して講演を受け、分散会を行い、1 日目を終了した。2 日目は駅頭署名行動を実施した後、有明防災公園にて開催された「武力で平和はつukれない！ とりもどそう憲法いかす政治を 2024 憲法大集会」に参加し、全日程を終了した。

## 8. 2024 年度女性労働学校（後期）

5月25～26日、東京・自治労会館にて開催し、18 県本部 23 人が参加した。あいさつ、提起の後、講座①として東麻布法律相談事務所の北川鑑一弁護士から「働く者の権利と労働組合」と題して労働者の権利を守るために労働組合の果たす役割について、講座②として、青木クリニックの青木正美院長から「労働と健康～長く健康で働き続けるために～」と題して、精神と身体の健康と防災について講演を受け、知ること、想像すること、対策することの重要性を考え、その後、分散会を行った。2 日目は、分散会の続きを行い、出された職場課題から要求書の作成を行い、各分散会から要求書の発表を行い、単組に帰って独自要求を行いたいとの決意も出された。午後から、りべるて・えがりて法律事務所の中野麻美弁護士から「憲法/ 平和と人権 / ジェンダー」と題して、貧困・差別・暴力のないことの平和、一人ひとりが大事にされる社会について考え、行動していく必要性について講演を受け、女性部長のまとめと団結がんばろうで終了した。

## 9. 第 24 回自治労青年女性中央大交流集会

6月14～16日、山梨県・山中湖村にて開催し、40 県本部1 社保労連及び1 消防協から、387 単組 1,052 人（うち女性 322 人）が参加した。1 日目は副実行委員長あいさつ、現地県本部あいさつ、基調提起、実行委員長あいさつを受け、その後、基調講演「現在の社会の実像（リアル）& こう変えよう」と題して、埼玉大学の伊藤修名誉教授より講演を受けた。そして、たたかいの報告「自衛隊北富士演習場についての考察（世界文化遺産）」と題して、山梨県地方自治研究センターの手塚仁所長より報告を受け、その後、来賓あいさつ、分散会提起を行い、文化交流を行った。文化交流では、構成詩を東北地連、四国地連、九州地連から発表があり、仲間の歌で募集をしたグッバイオーバーワークの歌詞の披露をした。2 日目は、職種別反合理化分散会を実施し、143 の分散会に分かれ、討論を行った。3 日目は、雨天のためサテライト会場をWEBで接続し、日程を短縮して、閉会集会を行った。閉会集会では、記念講演「『戦争ができる国づくり』と自治体労働者」と題して、関東労働大学の菅原修一講師より講演を受けた。その後、岸まきこ参議院議員の連帯のあいさつ、分散会報告、決意表明、全体集約、インターナショナル合唱の後、青年部長と女性部長の団結がんばろうで全日程を終了した。

## 9. 女性部常任委員会

### (1) 第3回常任委員会

1月21日、ウェブにて開催し、経過報告の後、①女性の働く権利確立運動強化月間の取り組み、②3.8国際女性デー・自治労参加者集会、③女性ネットワークの取り組み、④第24回自治労青年女性中央大交流集会について協議し、当面の取り組みについて確認した。

### (2) 第4回常任委員会

6月28日、ウェブにて開催し、経過報告の後、①第69回女性部定期総会について、②定期総会議案について協議し、当面の取り組みについて確認した。

### (3) 第5常任委員会

7月6日、東京・自治労会館でウェブ併用にて開催し、①第24回自治労青年女性中央大交流集会について、②第69回女性部定期総会について協議し、当面の取り組みについて確認した。

## 議 案

### 1. 2024春闘、女性の働く権利確立運動強化月間の総括に向けて

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が必要です。女性部では1月～3月を「女性の働く権利確立強化月間」と位置付け、「総点検・総学習・総実践」を提起してきました。各県本部では「年次有給休暇・生理休暇取得実態調査（生休・年休アンケート）」や独自のアンケートを活用した職場点検による要求行動に取り組んできました。

春闘では、学習会などを提起するとともに、本部・地連・各県で春闘討論集会を開催し、学習や、職場・生活の実態を討論し、要求づくりを進めてきました。

「総点検」…「年次有給休暇・生理休暇取得実態調査（生休・年休アンケート）」の実施や時間外協定は守られているか、職場に労働基準法違反はないかなどの点検

「総学習」…歴史的背景から女性のおかれている現状など女性の労働運動の歴史、母性保護の必要性やこれまで勝ち取ってきた権利の歴史的経過、職場の課題などについて学習・討論

本部女性部作成の「じちろう女性部特集号」の活用

「総実践」…「生理休暇を取ろう」「定時に来て、定時に帰ろう」などの呼びかけや組織実態等調査などの点検結果を活用した学習、討論したことや「健康で長く働き続けるための統一要求」などを参考にし、春闘要求への反映

各県・単組では、「月間の意義などについて広く伝えるため、ポスターやチラシ、付箋、クリアファイル、三角柱などのグッズを作成した」「生休・年休アンケートに独自の項目や権利の説明を加えた」「ポスターを作成し権利行使を呼びかけた」など工夫した取り組みが行われてきました。春闘で、子の看護休暇や家族看護休暇の拡大や生理休暇の拡充を勝ち取った単組もありました。

また、各県本部・単組では、本部や地連で女性集会やブロック学習会、3.8国際女性デーの取り組みなども開催されました。

新型コロナウイルス感染症は5類に移行され、社会活動は徐々に戻ってきました。定年上げも進む中、時間外労働や休暇取得状況、退職者と新規採用者状況などを点検し、人員確保や労働安全衛生など、現場の声を反映していくことが必要です。

また、育児・介護休業法及び、次世代育成支援対策推進法が2024年5月に改正され、25年4月から段階的に施行されます。改正のおもな内容は、(1)子の看護休暇の改正、①子の範囲を小学3年生終了までに延長、②取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式を追加（※詳細は省令）、③短時間勤務職員以外の非常勤職員の取得要件のうち、六月以上の雇用期間の要件を廃止、(2)短期介護休暇の改正、上記③と同様の改正、(3)育児のための所定外労働の制限の改正（小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に）など、子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援の強化などです。

今後の内閣府令の改正や今後検討される国家公務員に係る対応等も踏まえて、追って通知・情報提供を行う予定とされています。子の看護休暇については、今回の改正を上回る内容を勝

ち取っている単組もあることから、自治労としてはこれを最低限の獲得目標とし、実態に合った改正を単組で求めていく必要があります。

さらに、女性の<sup>\*1</sup>リプロダクティブヘルス／リプロダクティブライツについて職場や社会で浸透しておらず、他者の価値観の押し付けや自身の選択の否定、仕事のために選択したくてもできないなどの実態が明らかになっています。

※1 リプロダクティブヘルス／リプロダクティブライツ：国際レベルで提唱された「女性の基本的人権」。性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられるということです。つまり、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のことです。女性が生殖能力を保持し、産むか産まないか、何時産むか、何人産むかを定める自由を持つこと（自己決定権）、そして、生殖可能な年齢だけでなく、女性が一生にわたって人間として健康管理できることも意味しています。

引き続き「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とともに、各県本部・単組の運動に学び、差別なく、健康で安心して働き続けられる職場づくりにつなげます。

## 参 考

### 【現業労働者の取り組み】（抜粋）

1. 本部・県本部・単組はそれぞれ2024現業・公企統一闘争（第1次闘争）における取り組み状況を点検・把握し、第1次闘争の成果や課題を洗い出すなど闘争の中間総括を行います。中間総括で出された成果や課題を踏まえ、第2次闘争においてすべての単組・組合員が結集する統一闘争にむけて取り組みを強化します。
2. 本部は、現業・公企統一闘争（第2次闘争）の取り組み強化にむけ、人員確保の必要性をはじめ、災害対応における課題や安易な民間委託導入に対する対策を共有するため、「自治体現場力による質の高い公共サービスを実現する集会」を7月6日に東京で開催します。
3. 県本部・単組は、現業職場で働く会計年度任用職員の組織化にむけ、現業評議会に加入できるよう、引き続き単組・評議会規約の点検・整備の取り組みを進めます。  
本部は、三役常任幹事による県本部評議会オルグを実施し、明らかになった課題や取り組み状況を共有した上で現業評議会における会計年度任用職員の組織化を推進します。
4. 本部は、6月1日を基準日に「新規採用者組織化状況調査」を実施します。県本部・単組は現業職場における組織拡大にむけ、引き続き新規採用職員や未加入者の組合加入に積極的に取り組めます。
5. 「新たな共済推進方針」に基づき、幹事会や会議・集会の場においてじちろう共済の学習・説明の機会を設け、共済推進運動に取り組む意義を共有し、じちろう共済の加入拡大と単組の組織強化・拡大につなげていきます。
6. 現業評議会における次代の担い手育成が大きな課題であることから、労働組合における政治活動の重要性と組織内議員との連携、労働安全衛生の確立などをテーマに、第2回担い手育成連続講座を6月1～2日に東京で開催します。
7. 本部は、会計年度任用職員の組織化や次代の担い手育成などの課題解決にむけ、「第9回現業組織集会」を7月20～21日に大阪市で開催します。
8. 本部は、現業職場が多岐にわたり現場実態が異なることから、各職種における実態を共有し課題解決にむけ、職種ごとのウェブ学習会を開催します。

9. 本部は、各職種別部会の議論を踏まえ、関係省庁に対し2025年度予算要請行動に取り組みます。
10. 7月の自治労労働安全衛生月間において、県本部・単組は、労働安全衛生法などの法令遵守の徹底をはじめ、産業医を活用した職場点検の徹底など安全衛生委員会の活性化をはかります。また、高年齢労働者の業務内容や熱中症対策など、時期や職場実態に応じた安全衛生対策が講じられるよう、安全衛生委員会や職場改善チェックリストを活用し、労働災害の一掃にむけた取り組みを強化します。

### 【2024ジェンダー平等推進の取り組み】

1. 自治労運動のすべての場面でジェンダー平等を推進すべく、年間を通じて取り組みます。とりわけ6月は連合の「男女平等月間」などが取り組まれることを踏まえて、自治労としても「ジェンダー平等推進集中月間」として取り組みます。  
取り組みにあたって、①「労働組合のジェンダー平等参画」、②「職場のジェンダー平等の実現」、③「ジェンダー平等の法制度・社会環境の整備」の実現を3本の柱とし、ジェンダー平等社会の実現にむけ、自治労全体で推進します。
2. 本部は、関係省庁、全国知事会、全国市長会、全国町村会に対する申し入れを実施します。また、県本部におけるジェンダー平等推進に関する委員会の設置や計画の策定、「ジェンダー平等推進集中月間」での取り組み等について5月に実施した調査結果をもとに各県本部における取り組み状況を把握し、県本部主催の学習会等への講師派遣・紹介などの支援を行います。
3. 県本部は、「ジェンダー平等社会の実現を求める要請書」を活用し、都道府県知事、市長会、町村会に対する申し入れを行います。また、ジェンダー平等推進委員会を中心に、各単組の進捗状況を把握し、実情に応じて取り組みを支援します。「ジェンダー平等推進集中月間」にあわせて県本部主催のジェンダー平等や女性役員育成に関する学習会や研修を実施し、若年層を対象とする講座などにジェンダー平等のテーマを取り入れます。
4. 単組は、ジェンダー平等を推進するポテッカーを掲示し、機関紙などを活用して、ジェンダー平等推進に対する組合員への理解を深めます。
5. 以下の獲得目標に基づき、職場の状況の点検と身近なジェンダー平等に関わる課題の掘り起こしを行い、「ジェンダー平等推進集中月間」にあわせて当局に要求書を提出・交渉し、解決をめざします。

#### 【獲得目標】

1. 改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の達成状況を労使で確認すること。  
また、職場の状況を十分に把握・分析した上で、目標達成にむけた協議を進めること。
2. すべての職場で、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法の「一般事業主行動計画」の策定を進め、仕事と家庭の両立支援制度を拡充・促進すること。
3. 男性の育児休業・介護休暇の取得を促進すること。また、希望する職員が取得できるよう、代替職員の配置など職場環境の整備を具体的に行うこと。
4. 不妊治療休暇を取得しやすい職場環境を醸成すること。
5. 正規労働者との均衡・均等に基づき、非正規労働者の労働条件を改善すること。  
とりわけ、育児に関わる休暇について、「子の看護休暇の有給での取得」などの制度化をはかること。



6. セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等について、職場実態を把握した上で、防止措置や対策を強化すること。
7. 結婚休暇をはじめとした休暇制度、扶養手当などの賃金制度において、同性パートナーを対象とできるよう見直しを行うこと。
8. 職場の独自課題、積み残し課題の克服をはかること。

※自治労が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向けた運動を構築すべく、23年8月大会で審議し、「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、取り組みを進めています。

※地方公務員のための両立支援ガイドブック「Let's Challenge」を、2024年6月に改定し、7月に「Let's join (参加しよう)」を発行しました。自治労のホームページからダウンロードできます。ワーク・ライフ・バランスを実現するため、交渉・協議にご活用ください。

## 2. 労働安全衛生月間の取り組み

7月の労働安全衛生月間の取り組みにあわせ、労働安全衛生委員会の全単組での設置、女性代表の複数配置や定期的な委員会の開催、健康で働き続けられる、安全・快適な職場づくりのための点検などに取り組みます。熱中症対策等を行うとともに、不払い労働の撲滅、妊産婦等の就業制限など、労働基準法違反をなくす取り組みをすすめます。

単組の安全衛生月間の重点目標は、①安全衛生委員会の設置、②安全衛生委員会の年間計画に、職場点検・巡視を盛り込んだ計画の作成、③職場点検・巡視を本部作成の「職場点検活動のてびき」のチェックリスト等をもとに実施、④安全衛生委員会にて、時間外労働の実態の報告。過労死基準となる月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は具体的な対応策の提示。同時に、「他律的業務の比重が高い職場」として設定された業務・部署や「特例業務」が行われた場合の要因の整理、分析・検証、⑤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、とくに1月平均80時間超の時間外労働を行った職員には申出の有無に関わらず医師による面接指導の実施、⑥自治労「カスタマーハラスメントのない良好な職場をめざして～予防・対応マニュアル～」を活用し、カスタマーハラスメント防止にむけた具体的措置を当局に求める、⑦自治労「パワー・ハラスメントのない良好な職場をめざして～予防・解決マニュアル～」や「パワハラウェブサイト（自治労HP内）」を活用し、職場のあらゆるハラスメントについて雇用管理上構ずるべき措置に関する規定の策定を求める、⑧「自治労メンタルヘルス対策指針」や総務省「総合的なメンタルヘルス対策に関する研究会報告書（2022年度、2023年度）」等を活用し、メンタルヘルスの相談体制や職場復帰体制の改善策の実施などです。

人員確保については、春闘期において各単組で実施した職場点検や安全衛生委員会で報告された、職場単位の欠員や減員の状況、年間の時間外労働、年休・代休の取得状況を把握・分析し、人員確保要求チェックリストなどを活用して、2024人員確保闘争に取り組みます。2023年度から定年年齢の引き上げが開始されましたが、引き上げ定年年齢前に退職するケース、若年層の早期退職などの実態から、自治体職場では人員確保が大きな課題となっています。また、多様化・複雑化するニーズや大規模災害などで依然として人員不足が深刻な状況です。人員確保闘争は、重点的な闘争課題として通年的に取り組むこととし、各自治体の採用募集期間や取り組み状況を考慮して県本部が設定する集中期間に統一闘争として取り組みます。

### 3. 人事院勧告期の取り組みと定年延長について

2023年度から定年年齢が2年おきに1歳ずつ引き上げられ、制度完成となる2031年には65歳となります。条例が制定されても、どのような働き方をするかといった具体的な運用については継続して交渉が必要です。「60歳までがんばって働いてきた。収入は欲しいが、60歳を超えてフルタイムで働くのは厳しい」「(過密労働で時間外勤務が増える中)65歳まで働き続ける自信がない」といった不安や、「今までと同じ仕事で7割水準の賃金では納得できない」「7割で今と同じ働き方なら、賃金の引き下げだ」といった不満が出されています。また、女性が多く働く病院職場では、現状でも看護師で定年を迎える人は2割しかいない中、「師長も役職定年に伴い夜勤をする必要が生じるのか」など、病院や福祉施設で60歳以降の働かされ方についての不安が出されています。

2024年人事院勧告で成案が示される「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について、本部は、総務大臣宛の組合員署名を背景に、下記の3点を求め公務員部長交渉を行います。①人事院が検討している「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の具体化にあたり、国の制度変更に準じた扱いを自治体に求めないこと、②現行給与制度については、国家公務員の給与制度を基本とすべきとされているが、地方の実態と自主性を尊重した柔軟な対応を可能とすること、③国基準を上回る手当を支給したことによる特別交付税の減額措置については撤廃すること、について、国に働きかけるよう要請行動を行います。

また、人事委員会へ以下の課題について、勧告まで継続的な交渉・協議を行います。①2024年の給与改定にあたっては精確な調査と公平・公正な公民比較に基づき、月例給の水準を引き上げる勧告を行うこと。初任給をはじめすべての職員の賃金を引き上げること。②一時金については、精確な調査と公民比較を行うことを求め、支給月数を引き上げること。③諸手当の改善について、地域の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づくこと。住居・通勤手当について、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、寒冷地手当の維持・改善をはかること。④「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の具体化にあたっては、一律に国の制度変更に準じた扱いとすることなく、自治体の実態を踏まえて主体的に検討すること。とりわけ勤勉手当の「特に優秀」区分の成績率の上限引き上げは行わないこと。また、扶養手当、地域手当について、引き下げを行わないこと。⑤各人事委員会の勧告にむけた調査や作業にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。⑥会計年度任用職員制度について、法制度の趣旨を踏まえた適切な制度となっているか人事委員会として主体的な検証を行い、必要に応じた勧告等を行うことなどです。

定年引上げは、賃金や人員、働き方などすべてに関係してきます。改めて、女性部からも基本組織に意見を伝え、人勸期闘争に取り組むとともに、制度の学習やアンケート、職場実態の交流を通じて、健康で働き続けられる職場づくりに向けた取り組みを進めていきます。

- (1) 人事院への要求提出 6月19日
- (2) 全国統一行動…要求の実現にむけて次の通り設定し、時間外職場集会を開催します。
  - ・第1次全国統一行動 6月20日・・・対人事院要求提出の翌日
  - ・第2次全国統一行動 7月24日・・・中央行動にあわせて
  - ・第3次全国統一行動 8月上中旬・・・人事院勧告日の翌日
- (3) 中央行動 7月24日 東京(予定)

※人勸期に結集する取り組みとして、2024 人勸期署名行動はじめ、適宜状況に応じた取り組みを進めます。

#### 4. 人事評価制度に対する取り組み

総務省は、定年の段階的引き上げにあわせて、人事評価結果の活用（勤勉手当、昇給、昇任・昇格、分限）について一層圧力を強めています。改めて、評価結果の活用は給与・処遇等に影響を及ぼすため交渉事項であるということを労使で確認し、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することが重要です。

私たち労働者にとって、賃金は労働力の再生産費です。明日も元気で働き続けるために、そして、人間らしく生きるためのその時代にあった衣・食・住を必要としています。また、次の世代を育成するための賃金でもあります。当局にとって成績が不良であっても健康で文化的な最低限の生活を営む権利を守ることは労働組合として必要なことです。労働者としての継続的な賃金論の学習とともに、生活職場実態点検手帳付けや賃金アンケート、一人ひとりの賃金を把握する賃金台帳づくりなどの取り組みを通じて、職場の要求討論を組織し、労働者全体の賃上げを要求するたたかいが重要です。人事評価制度は労働力の有効的・効率的な最大活用のための「労務管理」であることを見抜く学習を進めるとともに、不当な賃金格差や分限免職の濫用、産休や育休取得が不利益な取り扱いにつながらないように、見直しや点検においては積極的に関わり、職場の課題や実態など意見反映に取り組みます。

#### 5. 平和と民主主義・平和憲法を守るたたかい

(1) 憲法改「正」を巡る状況は厳しくなっています。衆議院憲法審査会では自民、公明に加えて維新の会や国民民主党などが毎週の審議を求めて、前のめりの議論が行われ、岸田首相は自身の総裁任期中の憲法改正に躍起です。

憲法改「正」について、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。また、2021年6月に憲法改「正」の手続きを定める国民投票法が可決・成立しました。有権者の投票機会を増やす目的がある一方、政党の資金力によりCM量に差が生じ、国民投票の結果が左右されてしまう恐れや、国民統制につながりかねないという課題もあります。

22年12月16日、岸田内閣は「安全保障関連3文書（「国家安全保障戦略」「国家防衛戦略」「防衛力整備計画」）」を閣議決定しました。「国家安全保障戦略」は、外交・防衛政策を中心とした国家安全保障の基本方針であり、3文書の頂点に位置し、その下に防衛力の在り方や保持すべき防衛力の水準を規定する「国家防衛戦略」、さらにその下に今後5年間の防衛経費の総額や主要装備の整備数量を示した「防衛力整備計画」という位置づけになります。日本は戦後、日本国憲法の下で専守防衛を掲げ、保有する兵器とその行使は自衛のための必要最小限度としてきました。しかし、この「安保関連3文書」では、敵基地攻撃能力（反撃能力）を保有するとし、具体的には「相手国の領域において我が国が有効な反撃を加えることを可能とする、スタンド・オフ防衛能力を活用した自衛隊の能力」としており、その発動には米軍と連携して防衛を行うとしています。また、防衛費についてはGDP比2%、5年で総額43兆円を確保するとしています。敵基地攻撃能力の保有を含む大幅な軍拡は、「専守防衛」を大きく逸脱し、これまでの政府方針の大転換であり決して許されることではありません。

防衛省は、中国の軍事的活動を理由に、奄美大島（鹿児島県奄美市など）、宮古島（沖縄県

宮古島市)、石垣島(沖縄県石垣市)など南西諸島への自衛隊ミサイル部隊の配備を進めています。将来的には敵基地攻撃能力(反撃能力)で活用する長射程ミサイルが配備される可能性が高いと言われています。この地域で発射すれば、中国や北朝鮮の基地が射程内に入ることになりますが、相手側の攻撃目標にもなりかねないとして、地元では反対運動が行われています。さらに攻撃型兵器の配備は、東アジア周辺国の軍事的緊張を高めることに繋がります。

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) 東京電力福島第一原発事故から13年が経過しました。事故の風化が懸念されるなかで、事故の収束はいまだに見えないままです。政府は地元の漁業団体に加えて中国や韓国が反対する中、福島第一原発で増え続けるトリチウムなど放射性物質を含む処理水の海洋放出を決定しました。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。

さらに、青森県では、県とむつ市に対し、使用済み核燃料中間貯蔵施設の共同利用案が提案されました。北海道内の動向とともに、今後の動向を注視していく必要があります。

あわせて、原発の新增設にも反対していく必要があります。

(3) コロナ禍でも政府は辺野古の新基地建設を止めず、現地では反対闘争が続けられています。県民の生活が脅かされている事実を無視しつづけ、代執行によって建設を止めない政府の姿勢は許されるものではなく、このような強権的な政治には何としても歯止めをかけなければなりません。オキナワのたたかいは民主主義・地方自治を実現するたたかいでもあります。

建設工事では、沖縄戦の犠牲者の遺骨が埋まっている土の埋め立て利用や生態系への影響、海洋汚染も大きな問題となっています。沖縄と一体となった「本土」のたたかいの強化が求められています。

(4) 1937年からの日中全面戦争における「従軍慰安婦」問題については、これまで真相究明にむけた様々な調査が行われ、元「慰安婦」の証言や公文書資料の発見などにより、1992年1月には日本軍の関与も認めるなど、性奴隷制の事実が明らかとなりました。国連人権委員会も日本政府に対して、「謝罪と補償、歴史的事実を反映させるように教育内容をあらためること」などの内容について、何度も勧告しています。

2015年12月28日、日韓両政府はソウルで外相会議を開催し、「日本軍『慰安婦』問題について、『最終的不可逆的』に解決が図られた」としました。マスコミはおおむねこの「日韓合意」を肯定的に報道しましたが、被害当事者や支援団体、韓国市民の世論もこの政治的妥協に強く反発しています。また、2018年8月に行われた国連の人種差別撤廃委員会の日本審査においては、日本軍「慰安婦」問題は日韓合意で最終的に解決されたという日本政府の主張に対して、委員から「慰安婦」が望む謝罪と補償をしない理由や、「慰安婦」を否定する動きへの政府の対応について、厳しい質問が相次ぎました。

戦前の日本では、国民優生法が公布され、「産めよ増やせよ」が叫ばれていました。家父長制のもと、女性が政治的、経済的、社会的に自立することが否定され、女性は家計補助的労働とみなされ、低賃金に抑えられてきました。参政権もなく、跡継ぎを産むための性として「貞操」が求められ、一方で国家が承認した買春システムである「公娼制度」では貧困層の女性の犠牲がありました。日本軍「慰安婦」問題の根底には、経済による搾取や多民族への蔑視、性差別が戦争につながっていることを歴史から学んでいく必要があります。戦時下の性暴力は、昔の話ではなく、ウクライナなど現在も世界の紛争地で繰り返されています。日本軍「慰安

婦」問題をはじめ、女性への性暴力は「女性の人権」の問題であり、日常的な女性への差別が顕在化した根源の課題であると捉える必要があります。

また、旧優生保護法のもとで、障害などを理由に不妊手術を強制された人たちが国を訴えた裁判で、24年7月3日、最高裁判所は、旧優生保護法は憲法違反として、国に賠償を命じる判決を言い渡しました。1948年から96年まで優生政策の推進により長きにわたり障害のある人を「不良な子孫」として差別し、国家政策として重大な人権侵害を行ってきたものです。

平和でなければ、労働者が健康に働き続けることも、女性が一人の労働者として働くことも生きる権利も守れません。私たちはこれまで、多くの仲間と「8の日」や「19日」行動、反核・平和の火リレーなどに取り組んできました。また、「平和の旅」にも多くの仲間を送り出し、日本の侵略・加害の事実や「戦争が何をもたらしたのか」をまなんできました。引き続き、平和フォーラムをはじめ、組織をこえた地域の仲間と連帯し、平和主義、民主主義、基本的人権の尊重といった憲法理念と平和を守る取り組みを強化しましょう。

(5) 改憲勢力の暴走に歯止めをかけるため、次の総選挙は日本の平和と憲法を守る正念場であり、また、私たちがめざす公共サービスの充実をはじめとした社会的な連帯による「支えあう社会」を実現するためにも重要なたたかいです。職場・地域から、平和と民主主義を守るたたかいを強化し、来年7月の参議院議員選挙にむけて、各県本部は「女性ネット」を立ち上げるとともに、組織内候補「岸まきこ」の名前の浸透を図るとともに集会や幹事会などあらゆる機会をとらえて周知を徹底します。

## 6. 組織拡大の取り組みと共済活動の推進

ジェンダー平等社会の実現には組織の強化とともに仲間づくりが大きな課題です。職場での声かけなど日常から関係性を深めることが重要です。基本組織や青年部とともに女性部が主体的に組織化にむけて職場での声掛けや学習会への参加呼びかけなどを通じて新規採用者、未加入者の組合加入対策を進めます。また、会計年度任用職員には女性労働者が多いことから、処遇改善や組織化の必要性と具体的な取り組みについて学ぶとともに、引き続き、女性労働者の課題として会計年度任用職員の処遇改善や組合加入の呼びかけに取り組む必要があります。取り組み事例を共有し、組織化の取り組みを進めます。

また、自治労共済を活用し、組織強化・拡大につなげます。共済推進方針に基づき、共済の学習・説明の機会を設け、共済活動の推進に取り組めます。

## 7. 第69回自治労女性部定期総会の成功に向けて

### (1) 自治労女性部第69回定期総会

日時 2024年8月24日(土)～25日(日)  
場所 群馬県高崎市問屋町 「高崎商工会議所」

### (2) 代議員 女性部規則第7条に基づき決定します。

代議員5人 北海道、東京  
代議員4人 神奈川、大阪  
代議員3人 兵庫  
代議員2人 上記以外の県本部・社保労連

### (3) 議 題

- ・ 2024年度活動経過報告
- ・ 2024年度活動総括
- ・ 2024～2025年度活動補強方針
- ・ 当面の闘争方針

### (4) その他

- ・ 代議員名、傍聴者数 7月18日まで報告（弁当数も）
- ・ 全体討論 多くの発言の機会を確保するため、1人5分（最大7分）方針補強として  
（発言の要旨、原稿については、8月19日をめどに、各地連常任に報告ください）

## 8. 当面の日程

- |                            |                     |              |
|----------------------------|---------------------|--------------|
| ・ 第 24 回自治労青年女性中央大交流集会総括会議 |                     | 東京・自治労会館/WEB |
| ・ 第 69 回女性部定期総会            | 8 月 24 日(土)～25 日(日) | 群馬県・高崎市      |
| ・ 第 98 回自治労定期大会            | 8 月 29 日(木)～30 日(金) | 千葉県・千葉市      |

### Ⅲ 活動方針の基本的課題

#### 【労働権確立と男女平等社会実現の取り組み】

1. あらゆる分野での男女平等実現にむけ、職場・地域・家庭から固定的性別役割分担意識をなくす取り組みを進めます。全自治体での男女平等条例制定とそれに基づく行動計画の策定・実行を求める運動を強め、政策・方針決定過程への女性参画の拡大を進めます。
2. 女性差別撤廃条約の理念を活かし、生涯を通じた女性に対する健康支援と自己決定の権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に基づいた視点ですべての女性の人権を尊重した施策を求めます。連合や女性団体等と連携し、選択的議定書の批准にむけた取り組みを進めます。
3. 憲法第14条に定める法の下での平等、第24条に示された家族における個人の尊重と両性の平等を活かし、男女平等社会を実現する運動を強めます。
4. 男女雇用機会均等法などの学習や討論を深め、労働者が職場で差別されることなく働き続けられる職場や労働条件改善を追求し、仕事と家庭が調和する男女平等社会の実現をめざしていきます。募集・採用・配置・昇進・退職における「間接差別」を含めた差別を是正し、雇用の全ステージにおけるジェンダー平等の職場づくりを推進します。また、ジェンダー平等実現にむけて、単組・県本部・本部の女性部が連携して運動を進めます。
5. 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく、特定（一般）事業主行動計画の実施状況を点検し、非正規労働者も含めた計画策定と実効性の確保にむけた取り組みや必要に応じた事業変更、予算確保などを求めます。女性活躍推進法に基づく業主行動計画策定指針の改正により、2023年度から「職員の給与の男女の差異」の公表が義務化されました。改めて、性差による賃金格差解消に取り組めます。
6. IL0190号「仕事の世界における暴力とハラスメント根絶」に関する条約の早期批准にむけ、連合に結集し、取り組みを進めます。性別による差別禁止や妊娠・出産、介護を理由とする不利益取り扱いの禁止、ハラスメント防止対策などの徹底を求め、取り組みを進めます。
7. 選択的夫婦別姓制度などの民法改正にむけ、連合に結集して運動を強めます。また、職場での旧姓使用選択ができるよう取り組みます。
8. 誰もが差別なく安心して働き続けられる職場づくりにむけて、「女性の働く権利確立運動強化月間」を1～3月に設定し、取り組みを進めます。定年前退職など働き続けられない職場の現状をはじめ、女性の労働権を侵害する差別の実態などについて、アンケートの実施や独自要求闘争など、「総点検・総学習・総実践」の運動を進め、人員確保闘争、ジェンダー平等推進闘争等につなげます。
9. 保育所・医療機関・福祉施設・学校・給食・公営競技職場などの女性が多く働く対住民サービス最前線の職場では、民間委託や人員削減、さらに正規職員から非正規職員等への置き換えが進められています。そこで働く労働者の安定雇用の実現と利用者・住民への質の高い公共サービスを一体のものとして取り組みます。

#### 【賃金・労働条件の改善】

10. 賃金・労働条件は労使交渉で決めることを労使で確認し、性差や任用形態等の違いによる賃金差別をなくし、「同一価値労働・同一賃金」「均等待遇」の原則に基づく賃金・労働条件の確立にむけて、たたかいを強化します。
11. 2024年の勧告で成案が示される予定の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度の見直し）」にあたっては、中高年層も含めたすべての世代のモチベーション向上につながる見直しを求めます。
12. 2023年4月から公務員の定年年齢の段階的引き上げが開始されましたが、働き続けるための権利や制度の学習を深め、権利を行使するとともに、「年次有給休暇・生理休暇取得調査（生休・年休アンケート）」の声や職場実態を集めながら、定年が引き上げられても健康で働き続けられる職場づくりにむけた取り組みを進めます。
13. 人事評価制度などが不当な賃金格差や分限解雇の濫用、産休や育休取得の不利益取り扱いにつながるよう、見直しや点検に積極的に関わります。
14. 育児休業や介護休業の制度の拡充を進めます。復職時に昇給抑制などの不利益が生じないよう取り組むとともに、地公法改正前の制度で生じた不利益の回復を求めます。
15. 仕事と生活の調和にむけ、労働時間の短縮、時間外労働・休日労働の削減と不払い労働撲滅など、長時間労働縮減に取り組みます。また、妊産婦等の就業制限等、労働安全衛生基準を遵守させ、健康が守られる、安心・安全な職場をつくります。

#### 【平和と民主主義を守る取り組み】

16. ロシアのウクライナ侵攻や台湾有事を口実に軍備増強を押し進め、立憲主義を蔑ろにする岸田政権の姿勢を許すことはできません。憲法改悪阻止にむけ、青年女性憲法フォーラムなどで学習に取り組みます。また、両性の本質的平等の否定など、戦前の思想を想起させる自民党改憲草案の問題点についても学習するとともに改憲に反対します。
17. 日本が戦争する国にならないよう、戦後日本が堅持してきた専守防衛を逸脱する防衛力強化に反対します。また、南西諸島への長距離弾道ミサイルの配備や、米軍再編による在日米軍基地の機能強化、自衛隊との連携強化に反対します。青年女性オキナワ平和の旅を通じて、辺野古新基地建設反対など、在日米軍の基地整理・縮小・撤去にむけた運動を進めます。
18. 東京電力福島第一原発事故後12年が経過してもいまだに避難者がいることから、核と人類が共存できないことは明らかとなっています。引き続き、現地の女性部と連帯し、反核・脱原発の運動に取り組みます。あわせて、持続可能でクリーンな地域分散型再生可能エネルギーなどへの転換の運動を強めます。
19. 女性への重大な人権侵害である日本軍「慰安婦」問題や侵略の歴史の歪曲、ヘイトスピーチなどを許さず、各地域での「戦争に協力しない宣言」や「反核平和の火リレー」、「8の日行動」、「新しい歴史教科書をつくる会等の教科書を採択させない運動」など、部落解放同盟女性部やI女性会議をはじめ、地域の民主的女性団体との共同行動を強めます。
20. 生活・職場の課題とあわせ、平和と民主主義は女性の人権保障に不可欠です。そのためには政治の取り組みが欠かせないことから、政治の流れを変えるたたかいとして、各種選挙で情報発信や政治学習などに取り組みます。政治闘争の必要性を学び・広げ、2025年に行わ



れる参院選挙における組織内候補予定者（比例代表）の必勝をはじめ、各種選挙闘争における自治労の推薦する候補者の当選にむけて、主体的に取り組みます。

### 【組織拡大の取り組みと女性部組織の強化】

21. 職場での声掛けや学習会への参加呼びかけなどを通じて新規採用者、未加入者の組合加入対策を進めます。
22. 同じ職場で働く非正規の仲間とのつながりを強め、組織化の取り組みを強化します。
23. 職場の身近な問題や女性特有の課題を共有する場として女性部に結集し、健康で働き続けられるための要求づくりなど、職場や単組での具体的なたたかいを通して組織強化をはかります。
24. 全県本部からの参加で女性労働学校を開催し、学習と討論、実践の交流を通して、活動家の育成をはかります。また、女性部が主体となって、各県の女性労働学校の開催に取り組みます。県本部、単組では、学習会や各種集会等で講演動画、ウェブなどを活用し、身近な学習活動に努めます。
25. 単組・県本部活動の活性化をはじめ、組織強化・拡大にむけ、県本部・単組の基本組織の取り組みに企画・立案の段階から参画し、自治労運動の前進にむけた取り組みを進めます。運動をけん引し、女性の意見を反映する役員の担い手の育成のため、全県本部で女性専従役員の配置や単組執行部への女性役員の登用を追求します。また、多様な労働者の結集や互いの立場を尊重した職場づくりのための議論を深めます。
26. 中央・地連での青年女性交流集会を隔年で開催します。各県本部・単組は、職場での要求行動や具体的な取り組みを集会に持ち寄り、運動交流をはかるとともに、自治労運動の強化・底上げをはかります。
27. じちろう共済を活用し、組織強化・拡大につなげます。また、共済の学習・説明の機会を設け、共済活動の推進に取り組みます。
28. 各評議会や青年部と共通の課題について、連携して解決にむけ取り組みます。
29. 女性労働者の処遇改善や男女平等社会の実現にむけ、連合などが提起する運動に積極的に参画します。
30. PSI、ITFなどを通して世界の女性運動を学び、交流や連帯行動を強めます。

# ジェンダー平等の職場づくりチェックリスト

誰もが働きやすい職場をめざすため、単組として職場の状況や環境などを以下の項目で点検し、誰もが働きやすい職場のための要求づくりや交渉につなげましょう。

	項目	チェック欄
<b>職場における両立支援の促進</b> 男女がともに、仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援にむけた環境整備が必要です。		
①	有給休暇の年 5 日以上の取得状況について、組合として把握していますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
②	恒常的な時間外労働の有無について、労使で把握していますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
③	希望者が育児休業・介護休業（休暇）を取得できているか組合として把握していますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
④	男性の育児休業取得促進の取り組みが進められていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑤	不妊治療に使える休暇（有給）がありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑥	妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いがありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
<b>職場の中の格差是正</b> いまなお固定的な性別役割分担意識にとらわれ、目に見えにくい男女間の格差がみられる職場があります。男女だけではなく任用形態間の格差も是正し、誰もがともにいきいきと働いていくために、改めて職場を点検してみましょう。		
⑦	女性活躍推進法に基づく、事業主行動計画が策定されていることが周知されていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑧	女性の管理職登用が 30%以上となっていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑨	採用、配置、昇任、昇格、退職のそれぞれの場面で、男女平等となっていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑩	非正規職員の生理休暇・子の看護休暇は有給ですか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑪	職場で通称（旧姓など）を使用できますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
<b>ハラスメントの是正</b> 女性活躍推進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などが改正され、ハラスメントを防止する規定が法制化されました。組合独自の相談体制を整えるなど、当局とともに取り組みを進めることが重要です。あわせて、多様性を認めあうため LGBTQ+への理解を深めます。		
⑫	組合に、セクハラ、マタハラなどのハラスメントを見たり、聞いたりしたという報告があがっていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑬	組合として、職場でセクハラ、マタハラなどのハラスメント事案を受ける相談体制はありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑭	組合として、育児休業・介護休業の取得に際してハラスメント事案を受ける相談体制はありますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑮	当局によるハラスメントに対する相談窓口の設置や解決策がとられていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑯	当局によるハラスメントに関する研修が実施されていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>
⑰	当局による LGBTQ+など性的指向および性自認に関する学習会が実施されていますか	はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/>

総行公第 37 号  
こ総政第 140 号  
基法発 0531 第 1 号  
令和 6 年 5 月 31 日

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  
こども家庭庁長官官房少子化対策室長  
厚生労働省労働基準局労働関係法課長  
(公印省略)

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部改正について

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 42 号。以下「改正法」という。）が、令和 6 年 5 月 31 日に公布されました。

改正法は、少子高齢化が進展し、人口減少が加速している中で、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる職場環境を整備するため、子の年齢に応じ柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化等を行うものです。

その内容は別添のとおりですが、このうち、地方公務員に関する事項は下記のとおりです。

改正法の施行に当たり、条例例その他の円滑な施行のために必要と考えられる事項については、今後の内閣府令の改正や今後検討される国家公務員に係る対応等も踏まえて、追って通知・情報提供を行う予定ですので、御留意願います。

なお、改正法の附則において地方公営企業法（昭和 27 年法律第 292 号）における過去の改正漏れを修正するとともに、改正法の附則及び改正法と同日公布された政令において、地方公営企業法及びこれを準用する地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号）に関する経過措置を設けています。

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願います。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（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条（技術的助言）及び地方自治

法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

## 記

### 第1 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正（改正法第1条関係）

#### 1 子の看護休暇の改正

(1) 子の看護休暇について、学校保健安全法第20条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該子の世話をを行うため、又は当該子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするために取得することができる休暇とするとともに、小学校第三学年修了前の子（9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子をいう。）を養育する職員が取得できるものとする。こと。（第61条の2第6項関係）

(2) 短時間勤務職員以外の非常勤職員の取得要件のうち、六月以上の雇用期間の要件を廃止することとする。こと。（第61条の2第6項関係）

#### 2 短期介護休暇の改正

1 (2)と同様の改正を行うこと。（第61条の2第10項関係）

#### 3 育児のための所定外労働の制限の改正

子を養育する職員（所定外労働の制限を請求することができない非常勤職員を除く。）が当該子を養育するために請求した場合において、任命権者等が所定労働時間を超えて勤務させてはならない職員の範囲を、3歳に満たない子を養育する職員から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員へと拡大すること。（第61条の2第14項関係）

#### 4 その他

以下の民間労働者の改正に関して、地方公務員については、今後検討される国家公務員における対応を踏まえ、必要な措置を検討することとなるため、あらかじめ御了知いただきたいこと。

- ① 介護についての申出があった場合等における措置等の新設
- ② 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置の改正

### 第2 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正（改正法第2条関係）

以下の民間労働者の改正に関して、地方公務員については、今後検討される国家公務員における対応を踏まえ、必要な措置を検討することとなるため、あらかじめ御了知いただきたいこと。

- ① 妊娠又は出産等についての申出があった場合における意向の確認と配慮
- ② 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置の新設

### 第3 次世代育成支援対策推進法の一部改正

#### 1 特定事業主行動計画の改正

特定事業主（国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものをいう。）が、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならないこととすること。この場合において、特定事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならないものとする。 （第19条第3項関係）

#### 2 期限の延長

次世代育成支援対策推進法の有効期限を10年間延長し、令和17年3月31日までとすること。 （附則第2条第1項関係）

### 第4 施行期日

令和7年4月1日。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日。 （附則第1条関係）

（1）第3の2 公布の日

（2）第2 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

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)

## 総務省通知「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）」の改正について

総務省は6月28日、人事院が期間業務職員制度の運用の在り方を見直し、通知を改正したことを受け、「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）」を改正しました。

これについて総務省の考え方を確認したところ、下記の考え方が示されました。

- ・総務省は、これまで事務処理マニュアルの中で、国の期間業務職員の取扱いについて例示として示してきたが、あくまでも例示であるため国に準じる必要はなく、地域の実情に応じて適切に対応するよう助言してきた。
- ・実際、調査結果を見ても、再度任用における公募の実施状況については自治体ごとにばらつきがある状況である。（別紙：参考②総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果」抜粋）
- ・したがって、今回の人事院通知の改正により、総務省としてこれまでの解釈を変更することはなく、引き続き自治体の判断により、平等取扱いの原則と成績主義を踏まえ、地域の実情に応じて適切に対応するように、という立場である。

この考え方を受け、上限回数を設けている単組においては、次年度の公募に向けた実務が進む前に、下記の点をポイントに交渉・協議を行うようお願いいたします。別紙Q & A もご参照ください。

- ・これまで国の取扱いを参考として、公募によらない採用の上限回数を2回（毎年及び4回まで、も同様）までとしてきた自治体については、国では上限回数2回までを努力義務とするという規定を削除したこと、そもそも総務省は国に準じる必要はなく地域の実情に応じて対応するよう助言してきたこと、実際に上限回数を設定していない自治体があることをもとに、上限回数の撤廃を求めます。
- ・その際、人事院が上限回数の記載を削除した背景には、非常勤職員についても人材確保の厳しさが増していること、また行政サービスを支える有為な人材を安定的に確保することができる環境整備が重要であることといった点があることも踏まえ、交渉・協議を行います。

- 📎 240628「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）」の改正について .pdf (application/pdf)
- 📎 参考①\_人事院「期間業務職員の適切な採用について」の一部改正について（通知）.pdf (application/pdf)
- 📎 参考②\_総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果」抜粋.pdf (application/pdf)
- 📎 会計年度事務処理マニュアルの改正にかかるQ & A（総合労働局作成）.docx (application/vnd.openxmlformats-officedocument.wordprocessingml.document)

以上

総行公第 49 号  
令和 6 年 6 月 28 日

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)  
各政令指定都市総務局長  
(人事担当課扱い)

殿

総務省自治行政局公務員部  
公務員課長  
(公印省略)

「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)」  
の改正について

今般、「期間業務職員の適切な採用について」(平成 22 年 8 月 10 日人企一 972) の一部が別紙 1 のとおり改正されたことを踏まえ、平成 30 年 10 月 18 日付総行公第 135 号・総行給第 49 号・総行女第 17 号・総行福第 211 号・総行安第 48 号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)」Ⅲ (Q&A) について、別紙 2 のとおり改正します。

各都道府県におかれましては、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。また、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、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法 (昭和 25 年法律第 261 号) 第 59 条及び地方自治法 (昭和 22 年法律第 67 号) 第 245 条の 4 に基づく技術的助言です。

【連絡先】

総務省公務員部公務員課 公務員第一係  
川瀬、前田、八田  
電話：03-5253-5542 (直通)

## 国の期間業務職員の再度の任用に関する改正内容

## ○ 人事院規則 8—1 2 (職員の任免) (抄)

(非常勤職員の採用の方法)

第四十六条 非常勤職員（法第六十条の二第一項に規定する短時間勤務の官職を占める職員を除く。以下同じ。）の採用は、第二章第二節の規定にかかわらず、面接、経歴評定その他の適宜の方法による能力の実証を経て行うことができる。ただし、期間業務職員を採用する場合におけるこの項の規定の適用については、「経歴評定」とあるのは、「及び経歴評定」とする。

2 任命権者は、非常勤職員の採用に当たっては、インターネットの利用、公共職業安定所への求人の申込み等による告知を行い、できる限り広く募集を行うものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

一 (略)

二 期間業務職員を採用する場合において、前項に定める能力の実証を面接及び期間業務職員としての従前の勤務実績に基づき行うことができる場合であって公募による必要がないときとして人事院が定めるとき。

## ○ 人事院規則 8—1 2 (職員の任免) の運用について (平成 21 年 3 月 18 日人企—5 3 2) (抄)

第 4 6 条関係

1・2 (略)

3 この条の第 2 項第 2 号の「人事院が定めるとき」は、前年度において設置されていた官職で、補充しようとする官職と職務の内容が類似するもの（補充しようとする官職の任命権者が任命権を有していたものに限る。）に就いていた者を採用する場合において、面接及び当該職務の内容が類似する官職におけるその者の勤務実績に基づき、この条の第 1 項に規定する能力の実証を行うことができると明らかに認められる場合であって、面接及び当該勤務実績に基づき当該能力の実証を行うときとする。

## ○ 期間業務職員の適切な採用について (平成 22 年 8 月 10 日人企—9 7 2) (抄)

1 任命権者は、期間業務職員を採用する場合において、人事院規則 8—1 2 (職員の任免) (以下「規則」という。) 第 4 6 条第 2 項第 2 号及び「人事院規則 8—1 2 (職員の任免) の運用について (平成 21 年 3 月 18 日人企—5 3 2)」。(以下「運用通知」という。) 第 4 6 条関係第 3 項の規定により公募によらない採用を行うときにおいても、に規定する場合には公募によらないことができるとされているが、国家公務員法 (昭和 22 年法律第 120 号) に定める平等取扱いの原則及び任免の根本基準 (成績主義の原則) を踏まえた適正な運用を行うこと。~~任命権者は、これらの規定による公募によらない採用は、同一の者について連続 2 回を限度とするよう努めるものとする。~~

2～4 (略)



## 【改正】

問6-2 会計年度任用職員について、再度の任用が想定される場合であっても、必ず公募を実施する必要があるか。

- 再度の任用が想定される場合の能力実証及び募集についても、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、適切に対応されたい。
- なお、会計年度任用職員の採用に当たっては、任期ごとに客観的な能力実証を行うことが必要である。
- また、選考においては公募を行うことが法律上必須ではないが、できる限り広く募集を行うことが望ましい。例えば、国の期間業務職員については、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとしている。その際の能力実証の方法については、面接及び従前の勤務実績に基づき適切に行う必要があるとされている。

## 【改正】

問6-6 令和6年6月に、国の期間業務職員について、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは、同一の者について連続2回を限度とするよう努めるものとする取扱いが廃止されたが、各地方公共団体において、これまでの取扱いを見直す必要があるのか。各地方公共団体においては、問6-2に記載された、公募によらず従前の勤務実績に基づく能力の実証により再度の任用を行うことができるのは原則2回までとする国の取扱いと同じ取扱いをしなければならないか。

- 国の取扱いは例示として示していたものであり、具体の取扱いについては、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、適切に対応されたい。

## 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。

### (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

あおぞら たるかき ーくも かあか からげ るのい あとあ かきは たも われれ  
あひおぞら たるかき ーくも かあか からげ るのい あとあ かきは たも われれ  
しよおぞら たるかき ーくも かあか からげ るのい あとあ かきは たも われれ  
らら たた たかか ううう じじち ちち たた いいう ううう ううう ししし  
しうく ばるの なかく まなこ こるむ ひとす つもた によめ こまね のつづ てすよ にぐく にすぎ ぎすす ーれめけ  
かしいのをむのかかね こひう こるむ ひとす つもた によめ こまね のつづ てすよ にぐく にすぎ ぎすす ーれめけ  
あか した のおい ふたん くかけ しくつ かかか ぎぎぎ りりり ななな ききき ややや ー  
ししし んんん じじじ ちちち ううう ーうう ーうう ーうう ーうう ーうう ーうう ーうう ーうう ーうう

## 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 風の時にも  
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  
根つよくきすけ 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 だけ うえたるものたけよいてまぢひちかき  
 さき だけ われらがおたけよいてまぢひとろき

して さかめばよわがはらかがはたあがつてきまき  
 して さかめばよわがはらかがはたあがつてきまき

ぬる ほうぎゃくのくさりたつひはたはちにもえい  
 ぬる ほうぎゃくのくさりたつひはたはちにもえい

でな うみやをへだてつわかれらかいなむすりのゆは  
 でな うみやをへだてつわかれらかいなむすりのゆは

くた いざた たか わん いざふるい たてい  
 くた いざた たか わん いざふるい たてい

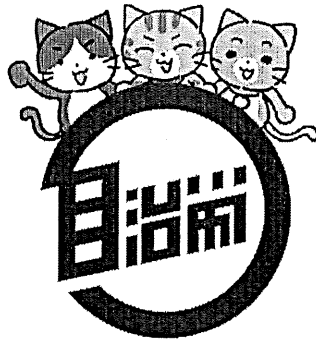
ざ あ インタナ ショ ナ ル われ らが も  
 ざ あ インタナ ショ ナ ル われ らが も

の いざた たか わん いざふるい たてい  
 の いざた たか わん いざふるい たてい

ざ あ インタナ ショ ナ ル われ らが も  
 ざ あ インタナ ショ ナ ル われ らが も

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。



[kishimakiko.com/](http://kishimakiko.com/)

岸まきこ 検索 →