

当面の闘争方針（案）

I 2024 賃金確定闘争の推進について

1. 情勢と課題

- ① 人事院は8月8日、本年の月例給の官民格差に基づき、月例給 11,183 円 (2.76%)、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 23,800 円、高卒初任給を 21,400 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。昨年に引き続き初任給、月例給、一時金が引き上げとなり、月例給の増加率は 32 年ぶりの高水準となりました。

しかし、官民比較に基づいたものであるとはいえ、引き上げ率が 2.76%にとどまったことについては、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。公務員採用試験の応募者減少および民間における初任給を中心とした青年層の賃金引き上げは喫緊の課題です。しかしながら、物価高騰が続く経済状況のなかの中、また、現場では限られた人員で懸命に職務にあたっている中において、組合員のモチベーション向上につながる処遇改善が重要です。

- ② 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の措置として、地域手当が見直されました。級地区分を都道府県単位で広域化し、級地区分を現在の 7 区分から 5 区分に再編成しました。その際、中核的な市については民間賃金の実態を踏まえ、級地区分を補正しました。また、激変緩和のため、支給割合の引き下げ幅は最大 4 ポイントまでとしています。

今回の地域手当の見直しに伴い、これまで支給されていた級地から対象外となった自治体や支給割合が引き下げられた自治体については、賃金の引き下げにつながります。人事院の勧告は国家公務員に対して行っているため、自分の自治体の労使合意の上で決定するよう求める必要があります。また、新たに支給対象となった自治体や従来よりも支給割合が上がった自治体においては、支給にむけ条例化する取り組みが必要となるとともに、地域手当を支給するために国から財源は支給されているため、自治体の財政分析を行い、財政難を理由に従来どおりの制度にならないよう取り組みを強める必要があります。

- ③ 扶養手当についても見直しが行われました。配偶者にかかる手当を廃止し、子にかかる手当を 3,000 円引き上げることとなりました。配偶者や子どもがいる職員への不公平感を抱く仲間もいますが、賃金が引き下げになる仲間もいるため、扶養手当の削減には反対していく必要があります。

- ④ 勤勉手当にかかる「特に優秀」区分の成績率の上限を、平均支給月の 3 倍に引き上げられることとなりました。青年層からは、低賃金であるがゆえに、労働組合で賃上げをするより、人事評価制度を活用し、自分で賃上げをしようとする仲間も増えています。能力・実績主義がより強められ、職員間の分断が強まることや生涯賃金が削減をされるおそれが出てきています。

- ⑤ そもそも、2006 年 4 月に多くの自治体で導入された地域給与・給与制度の見直し以降、「比較対象企業規模の見直し」「退職手当の引き下げ」「給与制度の総合的見直し」など、「地場民間準拠」が徹底されたことで、私たちの生涯賃金は 2,000 万円以上も削減されています。

また、人材確保の観点から若年層の賃上げと銘を打っているものの、物価高に賃上げが追いついていません。実質賃金が下がっている中で、人員確保のために賃上げの勧告を行ったとしても、結局は民間準拠での給与勧告を主としている勧告内容では、他の職種に比べて公務職場が高いということにはなりえず、「他の業種のほうが賃金が高い」という理由で離職するケースを防止できず、公務員をめざそうとする若者の増加にはつながりません。

- ⑥ あらためて給与勧告制度は私たちの労働基本権制約の代償措置たりえないことを確認し、

青年部では、賃金は生活給であることから、生活職場実態をもとに、安心して生活でき、働き続けられる賃金を求めていく必要があります。

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て「要求－交渉－妥結－協約締結」の闘争サイクルを構築しなければなりません。

2. 青年部のたたかい

青年部は、あらゆる賃金差別と総額人件費抑制攻撃を許さないたたかいを強化するため、賃金論の学習を深めるとともに、生活・職場実態点検手帳や実態アンケートの活用などの取り組みから、生活・職場実態を基本とした「ゆずれない要求」を掲げます。また、青年部全員が参加する大衆的な取り組みを通じた要求の前進を勝ち取るため、2024 賃金確定闘争において具体的に以下の取り組みを進めます。

- (1) 人事評価結果の賃金への反映や等級別基準職務表の改悪など、賃金運用の破壊に抗するため、単組の制度の学習と賃金運用の把握、実態討論を進め、課題を明らかにします。特に各単組のモデル賃金表の作成を行うとともに、人事評価結果の賃金反映については、青年部独自要求闘争をとおして、賃金反映を阻止します。
- (2) 「賃金リーフ（青年部・女性部作成）」などを活用した小規模学習会に取り組み、「賃金は労働力の再生産費」という賃金論学習を強化し、ゆずれない賃金要求を確立します。加えて、これまでの賃金削減攻撃や定年延長による具体的な実損額の算出を行うなど、青年層が興味を持ち、参加しやすい学習会を開催します。
- (3) 生活・職場実態点検手帳や職場アンケートを活用した生活・職場実態点検運動に取り組み、その集約と討論から要求事項を明らかにし、独自要求・独自交渉につなげます。また、青年部独自交渉が難しい場合には、基本組織の交渉に参加し、青年の思いを訴えます。

【到達目標】

- ① 2024 勧告や当面の闘争方針の読み合わせ等により情勢や独自要求の目的・意義を確認します。
 - ② 生活・職場実態点検手帳を活用し、青年の実態や思いを明らかにします。
(生活の在り方と職場の在り方がつながっていることを確認し、課題を明らかにします。)
 - ③ ②で明らかになった実態や思いを『独自要求項目』にします。
 - ④ 青年部独自で要求書を作成・提出し、当局から回答を求めます。(青年部独自での取り組みが困難な場合は、基本組織の要求書に青年部の独自要求を反映させます)
 - ⑤ 青年部独自で交渉を行います。(青年部独自での取り組みが困難な場合は、基本組織の交渉に参加します)
 - ⑥ 独自交渉で出された内容を教宣紙などで報告します。
 - ⑦ 一連の取り組みを総括し、春闘期での青年部独自要求闘争へつなげます。
- (4) 賃金改善を追求するため、青年部独自要求闘争と結びつけ、あらゆる格差解消にむけた取り組みを強化します。
 - (5) 2024 賃金確定闘争の戦術集中日を基準に、大型はがき・三角柱・壁新聞・ワッペン着用

など青年部全体が取り組める「一人一行動」を追求し、ストライキ体制の確立を基軸とした産別全体の闘争体制を構築します。

II 人事評価制度による賃金改悪と職場の分断を阻止するたたかい

1. 情勢と経過

- ① この間の人事評価制度に対して、賃金反映・人事管理に活用することを望む声が出ている一方で、「評価自体は絶対評価だが、評価結果を賃金に反映させる際には相対評価となり、がんばっている人すべての賃金が上がるわけではない」「評価が良くても予算に限りがあると言われ、賃金が上がらなかった」という実態や「法に基づき淡々と仕事を処理する業務の実績が評価されないのは納得できない」などの不満が報告されています。
- ② また、人事評価制度と同様に義務づけられた等級別基準職務表の条例化および等級別職名ごとの職員数の公表については、昇格基準の変更などによる降格事例が発生しており、生涯賃金ベースでは青年層が一番大きな影響を受けることとなります。
- ③ 国では、勤務成績の不良な職員に対する対応について改正し、「C評価（下位評価）の職員も原則として分限処分（降任・降給）の対象とする」「D評価への分限処分プロセスを早期化すること」としています。総務省はこれを受け、事務連絡を発出しましたが、参考送付にとどめた上で、各自自治体の実情に応じて評価結果の適切な活用をはかるようにしています。
- ④ さらに、評価制度の導入にともなう能力・実績主義の強化により、当局側の支配・管理が強まり、圧倒的な人員不足の現状を個人の能力や長時間労働、不払い残業で乗り切ろうとするなど、さらなる労働強化につながる危険性があります。このように、自らを過酷な労働強化に晒すことで、健康破壊や生活破壊、さらに現職死亡にまで追い込まれてしまう仲間の実態がすでに報告されています。加えて、競争による労働者同士の差別と分断により職場の団結が弱められ、労働運動そのものが骨抜きにされるおそれがあることから、制度の形骸化と拡大の阻止、将来的な制度の廃止にむけて取り組んでいかなければなりません。
- ⑤ 当局は、「職員の士気向上」を理由に人事評価制度の導入を押し進めてきました。しかし実態は、制度の透明性や公平性、結果の納得性が低いことから、労働強化と仲間同士の分断に繋がっています。また、競争による労働者同士の差別と分断により職場の団結が弱められ、労働運動そのものが骨抜きにされる恐れがあります。制度の形骸化・廃止を追求していきながら、透明性や公平性が担保されず、士気向上につながらない制度は認めない立場で取り組んでいかなければなりません。

2. 青年部のたたかい

私たちは、学習を通じて人事評価制度の狙いが「総額人件費抑制」と労働者の抵抗を弱める「職場の分断」であることを見抜くとともに、生活・職場実態点検、討論を通じて常に課題を共有しながらたたかいをつくります。

- (1) 人事評価制度による能力・実績主義賃金制度の本質と狙いについて、「生産性向上運動としての人事評価制度は認めない」などの文献を活用した学習会を開催します。また、仲間の働き方や気持ち、職場実態を確認し、問題点を明らかにする中から、能力・実績主義の強化・拡大を阻止します。
- (2) 人事評価制度は「労働者同士の分断」につながることから、2024 確定闘争における青年の独自要求闘争において賃金反映させないことを求めていきます。既に賃金反映されている単組については、制度の形骸化と拡大の阻止を求めていきます。

III 反合理化、反行革のたたかい

1. 情勢と経過

- ① 労働基準法の改正により、2019年4月から時間外労働の罰則付き上限規制が導入されまし

- た。これを受け、地方公務員についても、多くの自治体で条例・規則等の制定・改正が行われましたが、「上限時間を超えたから、時間外勤務命令をもらわずに残業をしている」「年休を5日以上取れとは言われるが、仕事が減っていないので取るのが難しい」といった声が出されており、実効性のある制度とはなり得ていないどころか、さらに厳しさを増しています。
- ② 業務の多忙化が進み、仲間同士が話しあう機会が奪われる中、不満や不安を一人で抱え込んでしまうことで、心身を病み休退職する仲間が後を絶ちません。さらには自ら命を絶つ仲間さえいます。私たち青年労働者は、職場や社会の前線で奮闘していますが、私たちの声を反映させる場が少なく、職場からも社会からも民主主義が奪われつつあります。誰もが安心して働き続けられる職場をつくる上でも青年部運動の重要性は増しており、仲間に声をかけ、仲間を助けながらあらゆる運動の先頭を担っていくことが求められています。
 - ③ 政府は「骨太方針 2016」で、窓口業務の民間委託等の加速、「トップランナー方式」の早期拡大、民間委託状況等の「見える化」の徹底・深化・拡大等を盛り込みました。自治体では市町村合併や行政改革プラン等により、国主導の人員合理化が行われてきました。さらに、コスト優先のもと業務の質や量、さらには責任も増加している中で、徹底した人件費抑制攻撃は今も続いています。
 - ④ 2020年12月に政府が策定した「自治体デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」では、情報通信技術（ICT）の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させると言われています。しかし、「業務効率化」を掲げるデジタル合理化の狙いは、人件費（人員）削減です。現在の人員不足の状況を乗り切るためにAIやRPAが導入されていますが、今後、さらなる窓口の人員減、さらには無人化・廃止が想定されます。分類や表現がしづらい市民の悩みに対しては住民サービスの低下を招きます。
また、近年大雨や、地震などの自然災害が多発している中、人員削減により災害時の対応が脆弱になることが懸念されます。
 - ⑤ これまで青年部は女性部とともに、反合理化闘争の集約点として交流集会を柱とした交流集会運動に取り組んできました。今夏においては、自治労青年女性中央大交流集会を開催し、各県においても、実行委員会を立ち上げ、実行委員会ニュースの発行や生活・職場点検活動を提起し、参加者集約や事前学習会、県本部独自の交流集会の開催により、運動を強化してきました。

2. 青年部のたたかい

- (1) 市町村合併や民間委託がもたらしてきた公共サービス低下などの問題点を明らかにする学習・交流や、地方自治体のデジタル化をより一層進め、地方への更なる負担を強いる内容となっている「骨太方針 2024」等の学習を深めるとともに、その積み上げから問題点を当局に迫り、地域住民と連帯するなど、たたかいの強化をはかります。
- (2) 精神疾患による休職や退職に追い込まれている仲間が増えていることに対し、「健康を害する職場状況は許さない」という強い決意のもと、職場実態点検や職場オルグを通じ、原因の迫りおよび問題点の把握を行います。
- (3) この間の取り組みで明らかとなった長時間労働、不払い残業、退職者不補充などの人員削減の課題、新規採用の獲得などの取り組みの成果を全体化し、2024 確定闘争、2025 春闘、業務量に応じた適正な定数や災害時対応なども考慮した人員配置を求める人員確保闘争など、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をはじめとする交流集会の開催にむけて各県本部実行委員会を早期に結成し、事前・事後の取り組みを強化するとともに、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。
- (4) 青年部は合理化攻撃の本質やその背景を、学習と交流、生活・職場実態討論を行う中から明らかにし、あらゆる合理化攻撃を許さない取り組みを強化します。

IV 反戦・平和・民主主義を守るたたかい

1. 情勢と経過

- ① 岸田政権は、コロナ禍においても経済を最優先し、肝心の感染対策や医療体制の確保については自治体に責任を押し付け、対応の多くを「国民の自粛」「自己責任」の問題としてきた結果、感染拡大と医療崩壊を招きました。また、この間の政策による非正規雇用拡大の結果、非正規労働者が雇用・労働の調整弁として扱われ、明日の生活すらままならない状況に追い込まれています。
- ② 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、これまで自民党が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。
また、ロシアによるウクライナ侵攻を契機に、憲法改『正』や核シェアリング、防衛費の増大について推し進め、「敵基地攻撃能力」の保有など、戦争する国づくりが着々と進められています。
- ③ 「世界一危険な米軍基地」と称される普天間基地については、5年以内の運用停止の約束を政府は反故にし、「普天間を閉鎖できないのは県が辺野古新基地建設に反対しているからだ」と沖縄県に責任転嫁しています。辺野古新基地建設をめぐっては周囲の軟弱地盤の存在も明らかになり、当初の計画は破綻していることが明白であるにもかかわらず、防衛省は、設計概要変更の申請を行い、沖縄県が指摘した200を超える質問に対しても事実には照らして回答することを避けるゼロ回答で、基地建設を押し進めています。
- ④ 度重なる核関連施設での重大事故や東日本大震災における東京電力・福島第一原発事故で原子力発電についてはその危険性が証明されています。しかし、政府・電力資本は、放射性廃棄物処理問題など解決策すら見えない多くの問題を抱えているにもかかわらず、関東圏を中心とした電力不足や「二酸化炭素を排出しないクリーンなエネルギーである」ことを引き合いに、原子力発電所の再稼働を強行し続けています。また、「汚染」水の海洋放出についても住民の反対を押し切り強硬に進めました。
- ⑥ 北海道後志管内寿都町及び神恵内村において行われている、高レベル放射性廃棄物最終処分場誘致にむけた文献調査、報告書のとりまとめが現在行われています。また、長崎県対馬市では市議会特別委員会が受け入れ促進の請願を採択しました。原子力発電は「トイレのないマンション」と呼ばれ、最終処分場の誘致は地域の未来を左右してしまう恐れがあります。文献調査への応募の背景には、地方自治体の財政難のみならず、人口減少、原子力を推進するエネルギー政策の矛盾など、数多くの課題が潜んでいます。改めて「核と人類は共存できない」ことを確認し、世論を巻き込んだ運動の展開が求められています。

2. 青年部のたたかい

- (1) 「なぜ労働組合が平和闘争に取り組むのか」などの仲間の声と向き合い、日常的な学習と討論から取り組みの意義や必要性、情勢を全体化し、世論を巻き込んだ反戦平和闘争を強化します。
- (2) 自分たちの身近な地域における戦禍の歴史や原発の危険性など、悲惨な歴史を学ぶことから平和な社会を考えるきっかけをつくります。
- (3) 憲法改「正」阻止にむけ、各県本部、単組において「自民党憲法改正草案」の狙いや問題点について、学習活動を強化します。
- (4) 平和フォーラムや「戦争をさせない1000人委員会」に結集し、大衆アピールをとおして、社会的な大きなうねりを作り上げることから、平和闘争の強化・平和な社会の実現をめざします。
- (5) 沖縄の辺野古新基地建設を強行する国の姿勢に抗議するため、大衆行動に取り組み反基

地闘争を強化します。

- (6) 「原発」や「核のごみ」の問題に対して、職場・地域を越え、多くの仲間と学習・討論に取り組むことで、青年労働者が望む地域・社会のあり方について考えます。
- (7) 住民を巻き込んだ唯一の地上戦が展開された沖縄の実相や基地被害の現状、戦争の本質、日本のアジア侵略について学習し、各県に持ち帰り広める行動を追求していくため、12月に「自治労青年女性オキナワ平和の旅」を開催します。
と き 2024年12月7日～9日（予定）
ところ 沖縄県

V すべての差別・分断攻撃をはねかえすたたかい

1. 情勢と経過

- ① 総務省では、今もなお「三無主義」を貫き、現業職場におけるアウトソーシング推進や欠員不補充、さらには現業職員の事務職員への任用替えなどにより、現業職場が減少し、現業差別や現業合理化が推し進められています。
- ② 臨時・非常勤等職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、2020年4月から会計年度任用職員制度が施行され、多くの自治体で期末手当が支給され、夏季休暇・忌引休暇等の有給制度化といった整備がされました。一方で、「勤務時間がフルタイムから短時間に移行し、業務量が従来と変わらないのに勤務時間が短くされたことから超過勤務が増加したり、超過勤務を抑制するために業務密度が高まったりした」ことや「賃金水準が低く、昇格がなく、再度任用時の賃金格付が正規職員と比べて低い自治体がある」といった状況が明らかになっています。正規職員と会計年度任用職員の業務と処遇がバランスのとれたものとなっているか検証し、引き続き改善に取り組むことが必要です。
- ③ 職場や社会にはあらゆる差別が根強く残っていますが、「ネット会議の準備や日々の書類整理、コピーを若いからという理由で押し付けられる」「上司に結婚を報告した時、すぐに子どもを産むのかと、嫌みを言われた」といった差別の実態が集会で報告されています。また、LGBTQ+などの多様な性の在り方について、無理解や無関心等も問題となっています。年齢や性別、性的指向に関わらず、またどんな背景を持つ人であっても、安心して働き続けられる職場づくりにむけ、私たち一人一人の意識や考え方を変えるとともに、反差別の立場で職場点検に取り組み、労働者同士の分断と対立を阻止することが必要です。

2. 青年部のたたかい

- (1) 青年部は現業公企統一闘争を中心に、現業評議会・公営企業評議会と一体となり、年間を通じて次の取り組みを進めます。
 - ① 現業・公企職場と一体となった連鎖集会、オルグや職場交流を行います。
 - ② 「地方行革」攻撃の本質や現業差別に対する学習会に取り組みます。
 - ③ 単組で協約締結権を活用した運動を展開するための学習活動を行います。
- (2) 会計年度任用職員等が安心して働き続けられる職場をめざし、賃金引き上げや休暇制度の改善など均等待遇の確立を勝ち取ります。そのため、青年部が積極的に会計年度任用職員等の仲間と、学習と交流をはかり、要求課題を具体的に把握するとともに、組合加入を呼びかけます。

VI 政治闘争の取り組みについて

1. 情勢と経過

- ① 私たちの生活・職場・地域と政治の在り方は密接不可分の関係にあります。政治的な決定は、将来にわたり影響を及ぼすことから、これからの人生を歩む私たち青年にとっても大きな影響があります。どんなに「意味がない」、「興味がない」と目を背けたとしても、私たち

の生活、職場、地域の在り方、行政労働の内容等は政治の影響を色濃く受けることから、私たち青年は政治に無関心でも無関係ではられません。青年の政治闘争の強化にむけ、日常的な取り組みが求められます。あらゆる課題が政治の場で決められていることを、つながりを意識した学習と討論を繰り返しながら共有し、青年の主体的な行動を通じて「オカシイ」をおかしいと言える民主的な職場・地域の実現にむけ、職場から仲間と声を上げていかなければなりません。

② 立憲主義をないがしろにする歪んだ政権運営を続け、さらには生命と暮らしを守ろうとしないこの政治を許していくことは、民主主義の破壊であり、日本の先進国としてのあり様すら危うくすることにつながります。「中道・リベラル」勢力の拡大をめざし、政治闘争の強化をしていくことが必要です。

2. 青年部のたたかい

職場と地域の問題を結び付けながら政治闘争の学習及び取り組みを日常的に進めていきます。日常的な学習と大衆闘争を取り組むなかから、今後実施される各級選挙闘争において、自治労組織内協力候補と推薦候補の必勝をめざしてたたかいます。また、自治労青年部青年選挙対策委員会に結集し、主体的に政治闘争に取り組みとともに、全県本部・単組においても青年選対の設置をめざします。

- (1) 本部青年部で作成した政治ビラを活用し、「なぜ労働組合が政治闘争を取り組むのか」などの青年の疑問に対し、基本組合と協力して日常的な学習と討論から取り組みの意義や必要性、情勢を全体化します。
- (2) 継続した学習や生活・職場実態討論、組織内協力議員との意見交換などから、職場や地域、平和の課題など、あらゆる課題が政治に結びついていることを確認する取り組みを強化します。
- (3) 政治闘争の推進にむけ、県本部・単組にて教宣活動や学習資料を活用した学習の強化をはかります。また、本部として各県本部の政治闘争をけん引する仲間の育成の場となる学習会を開催します。
- (4) 地域共闘を強化し、他産別の仲間との学習・交流から労働者共通の課題を明らかにするとともに、政治闘争を通年の取り組みとして強化していきます。
- (5) 今後の各級選挙闘争の必勝にむけ、本部青年部が各県本部に関わりながら、単組オルグ、学習活動の強化など、各県本部・単組の主体的な行動につなげていきます。

VII 組織強化の取り組みについて

1. 情勢と経過

この間の行革・合理化攻撃により、職場では現業・非現業を問わず、退職不補充、職場再編や統廃合、民間委託などが押し進められ、長時間労働などの労働強化を招き、労働組合へ結集しにくい状況がつくられています。

さらに、当局は、人事評価制度の導入など能力・実績主義を強化し、労務管理と一体となった労働組合つぶしを狙っています。

これまで青年部では、合理化の本質を学習と交流から明らかにし、賃金闘争・反合理化闘争、反戦・平和闘争などのあらゆるたたかいを通じて青年の成長を勝ち取り、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。

しかし、この間の新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、集まりたくても集まることができず、青年部運動に関わる仲間が少なくなっています。コロナ禍における状況を気にするあまり、組合活動が停滞したため、アフターコロナと呼ばれている今の状況でも次代の活動家

を育成することも困難な状況が続いているといえます。

組織にとって、仲間と交流し学びあい、職場の課題を引き出し、解決にむけて行動できる青年活動家づくりは極めて重要な課題であり、今後の青年部運動の展望について、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するとともに、組織拡大の一翼を担っていくことで、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. 青年部のたたかい

- (1) 単組・県本部と連携して、学習や交流、情報交換の機会をつくり、組合活動の活性化を図ります。
- (2) 青年部運動の活性化にむけ、青年部役員の県本部・単組における複数任期と専従体制の確立を追求します。
- (3) 運動や課題の全体化をはかるため、職場オルグや教宣紙の作成とともに、HP や SNS の活用など情報発信の強化を追求します。
- (4) 学習と交流から青年部運動を担うリーダー・新役員を育成し、単組での運動実践につながるため「青年労働学校」を開催します。また、各県、単組での労働学校や定例的な学習活動の実践につなげ、次代を担う活動家づくりと青年部の組織強化をはかります。

VIII 当面の日程（予定）

10月18日	2025年度拡大青年部長会議	(東京)
10月25日	青年労働学校（基礎編）（～27日）	(東京)
11月30日	2025春闘勝利！青年女性中央春闘討論集会	(東京)
12月7日	自治労青年女性オキナワ平和の旅（～9日）	(沖縄)
12月中旬～	2025春闘勝利！地連別青年女性春闘討論集会	

【2025年】

1月18日	第1回青年部長会議	(Web)
1月31日	福島スタディーツアー（～2日）	(福島)
2月28日	座長・教宣担当者・音楽活動家要請講座（～2日）	(東京)
5月2日	憲法フォーラム（～3日）	(東京)
5月23日	労働学校（実践編）（～25日）	(東京)
6月	第2回青年部長会議	(WEB)
6月～7月	地連別夏期交流集会	
8月22日	第70回青年部定期総会	(未定)