

と き 2024年10月18日
と ころ ビジョンセンター市ヶ谷
WEB併用

2025年度自治労本部 拡大青年部長会議



ZOOMでご参加の皆様へ

当日のID/パスは以下のとおりです。

ID : 390 805 7280

パスワード : 123456

緊急連絡先 : 070-4424-9525

13 : 30集会開始です。(13 : 15までに接続)

※名前を【県本部・単組・参加者名】にしてください。

事後アンケートQR



全日本自治団体労働組合
青 年 部

経過報告

1. 本部青年部執行体制

青年部長	兒玉聖史(長野・千曲市職労)	8月定期総会まで
〃	松長拓朗(宮城・仙台市働く連)	8月定期総会から
副部長	松長拓朗(宮城・仙台市働く連)	8月定期総会まで
〃	関川貴大(新潟・新潟市職労)	8月定期総会から
常任委員	北海道地連 長山翔汰(北海道・京極町職労)	
	東北地連 岩脇優太(青森・八戸市職労)	
	関東甲地連 小松俊亮(茨城・日立市職労)	
	北信地連 畑中湧斗(富山・氷見市職労)	
	東海地連 村松沙優花(静岡・袋井市職)	
	近畿地連 木内拓也(奈良・宇陀市労連)	
	中国地連 成相伸哉(鳥取・米子市職労)	
	四国地連 笠井健弘(徳島・三好市職労連)	
	九州地連 久野孝(鹿児島・鹿児島市職労)	

2. 活動内容の共有・確認

(1) 自治労青年部第69回定期総会

8月24日から25日にかけて、群馬県高崎市で第69回定期総会を開催し、47県本部・1社保労連から104人の代議員と145人の傍聴者が出席しました。各代議員からの活発な発言により本部方針が補強され、全ての議案が圧倒的多数の賛成により決定しました。

質疑・討論では29県本部・1社保労連の36人の代議員から、運動方針に対し33本、総括討論3本の発言が出されました。

全体として、労働組合に結集できず、運動への悩みや中央大交流集会の総括から反合理化闘争を強める決意が多く出されました。

賃金闘争については、山形県本部からは青年の8割が賃金に不満を抱え、「一時金や貯蓄を切り崩して生活している」「現在の賃金では不安なため、老後に向けて貯蓄をしたい」と現在だけではなく、将来に向け、賃金に対する後ろ向きな声が出された。また、北海道本部では賃金闘争に結集しづらい仲間の実態から仲間との討論を重ね、総務省との意見交換会にむけ、全道統一アンケートを実施した。実施するにあたり、仲間からは「少しでも改善できる可能性があるなら取り組みたい」という前向きな声も出された。青年部では「今の賃金で本当に足りているのか」「将来の生活にいくら必要なのか」など生活・職場実態点検手帳付けから、仲間との実態討論を行い、「ゆずれない賃金要求」を確立し、賃金確定闘争をたたかい抜くことを確認しました。

また、半強制的にDXが進められ、捻出された時間に新たな業務が入り、労働強化につながっている職場実態や青年の窮状について多くの県本部から報告されました。また、第24回自治労青年女性中央大交流集会の総括から職場の「アタリマエ」や「ガマン」が、実は「オカシイ」ことに気づいた仲間が多くいたことが報告されている。徳島県本部からは中央大交流集會に参加した仲間が業務に忙殺されながらも、仲間課題解決への想いを共有し、実態点検と改善要求の交渉することに至った事例が報告された。来年開催される地連別夏期交流集會への結集を通じた反合理化闘争を強化していくことを全体で確

認しました。

反戦・平和・政治闘争の取り組みとして、秋田県本部の花岡事件の取り組み、福島県本部の産別を超えた共闘による現地闘争、香川県本部のアウシュヴィッツに参加した仲間の報告をはじめとし、反戦平和の課題を自分のこととして考え、主体的に取り組むとともに次の世代に伝えることが確認されました。また、来年夏に予定されている参議院議員選挙「岸まきこ」をはじめ、各級選挙闘争における組織内・推薦候補の必勝にむけ、青年が主体的に行動することを確認した。

なお、本総会では部長および副部長の役員選挙が実施され、部長には松長拓朗さん（宮城・仙台市で働く労働組合連合会）、副部長に関川貴大さん（新潟・新潟市職員労働組合）が、それぞれ圧倒的信任を得て選出されました。

以下は発言要旨をまとめました。

【質疑討論（1日目）】

①群馬（組織強化：学習と交流から前向きな運動へ）

県本部青年女性部では、秋の定期大会を起点として単組オルグや学習・交流事業をスケジュール化し実施しているが、社会の情勢や若年層の考え方も変わっている中で、「毎年同じことの繰り返しでいいのか」「組合活動の在り方が分からない」との声もある。「職場がいやなら職場環境ではなく、就職先を変えてしまえばいい」と転職活動する人の割合が高くなっている。「青年女性部こそ、楽しくあれ！」という考え方を大切に、「楽しむこと」と合わせてこの考え方をつなげていく。

②東京（組織強化：仲間の運動に学びあう決意）

都本部青年部では基本組織と連携しオルグ活動を行う意思統一を図ったが、職場オルグの為に職場に赴くことができない実態があった。この実態を掘り下げていくとそこには単組の仲間の「そもそも無関心」「都本部という組織での交流に意味を感じていない」という実直な声があったが、「基本組織と青年部間でお互いにどう携わってよいかわからない」といった、青年部だけではなく、基本組織も含めた課題も感じた。今を生きる仲間たちが青年部運動の必要性を感じてもらうための、柔軟性を兼ね備えたオルグの確立を目指していく。

③新潟（組織強化：全国集会に参加しての気づきと自覚）

今までは組合活動に対して「休憩時間を削ってまで、休日を返上してまで」といった生活の負担になるイメージが大きかったが、「青年女性憲法フォーラム」で今まで無関心だった憲法や政治、戦争の問題について学んだことで労働組合への関心が高まった。「第56回全国青年団結集会」についても、産別をこえた仲間との討論や集会総括から「労働組合は最強のセーフティーネット」であることを再確認できた。集会で学んだ「オカシイ」と思った気づきを自分だけで終わらせず、フィードバックすることで同じような考えを持つ仲間を増やしていきたい。

④徳島（反合理化：中央大交流集会を軸とする学習と闘争への決意）

18時以降でない時間帯が付けられない暗黙のルールがある自治体単組の仲間から、中央交に向けた取り組みや、当日の分散会討論から学びや気づきを得て、「不払い残業をなくす」決意が出された。この決意を単組に持ち帰り、中央交に参加できなかった仲間と討論することで、「1か月間、時間外勤務命令時間と実際の退勤時間を青年部員全員で記録し、その実態を基に交渉で改善要求したい」と、1人の想いから組織としての運動に発展させることができた。単組の仲間が、地連や県本部の集会をきっかけ

に目的意識を持ち、中央交で全国の仲間の運動にまなび、そして単組に持ち帰り広げるという結果から、本部・地連・県本部・単組の一連の取り組みのつながりを実感した。

今後も県本部では、実態点検により明らかとなった生活・職場の課題を仲間と交流するなかから、オカシサに気づき改善するための闘争を強化し、その成果と課題を交流集会運動に持ち寄る。

⑤鹿児島（組織強化：全単組オルグ、模擬交渉の取り組み / 中央交での気づき）

役員が1年交代で運動の継続ができていないという声を受け、新任役員向けにスキルアップセミナーを開催。単組青年部の活性化のため、今後も継続して取り組む。また、昨年引き続き、春闘期に全単組オルグを実施。「独自交渉をしてみたい気持ちはあるが、どのように要求書をつくったらよいかわからない」などの声を受け、県本部労働学級（後期）にて、模擬交渉を初めて実施。今後も、県内の独自要求闘争の推進へとつなげていきたい。

中央交には、県本部から16単組41人が参加。「今の置かれている状況がおかしいと気づけた」という声があった一方、「今の世の中の状況が続くと定年まで働けるかどうかとても不安」といった自らの将来に不安を抱く青年女性が数多くいたことも明らかに。早期離職などにならないよう県本部としてもしっかりサポートしていく。県本部では今後も「学習と交流」をはじめとする青年層ならではの運動の取り組み、及び単組運動のサポートに重点を置き、運動を進めていく。

⑥宮崎（反合理化：全単組オルグと交流集会運動から青年部統一要求闘争へ）

21～23年までコロナ禍においても青年の声を当局に要求し、交渉する「県本部青年部統一要求闘争」に取り組んだ。青年部独自要求闘争の必要性は広がった一方、事務作業になったり、要求書を出していた単組が出さなくなったりと課題も明らかに。これを踏まえ、今年3月に平日1時間ずつ役員で全単組オルグを実施した。「対面」で話すことで、独自要求闘争前進に向け単組ごとに目標設定を行うなど深掘りすることができた。県本部では、独自要求書提出に向け、「独自要求闘争 虎の巻」を更新している。勝ち取れなくても継続して要求し、仲間と討論することで団結力強化にもつながる。

県本部は、引き続き独自要求闘争に力を注ぎ、「モノ言う労働者」育成に注力し、反合理化闘争に仲間と一致団結して取り組んでいく。

⑦兵庫（反戦平和：反戦平和の取り組みをより身近な存在に）

反核平和の火りレーについて、回数を重ねるにつれて、「平和への想いを走り繋ぐ」目的が薄れてしまっていた。そこで、各地のレーの様子をまとめ、取り組みの想いを伝える動画を作成し公開。事前学習会についても「LOVE&PEACEフェス」として、講演だけでなくクイズやすごろく、分散会を取り入れ参加型の集会をめざした。「ハードルが高い」「思想が強い」といった取り組みづらは軽減されたが、今後はさらに議論を深めることができる仕組みを構築していく。

⑧滋賀（組織強化：ユース部運動の総括と独自要求運動に向けた決意）

県本部ユース部で1月から2月にかけて県内の単組を6つのブロックに分け実施したブロックキャラバンでは、他単組との運動交流により新たな発見や気づきを得ることができた。また、6月の拡大部長会議では講演で「一人でやるのは作業だが、皆で取り組むのは運動」という視点を学び、職場を変えるのは自分たちの行動次第だということを確認した。

9月の県本部ユース部定期総会では今年も独自要求書の取り組みを提起予定。「基本組織（親組合）が要求書を提出していないのに、青年部独自では提出できない」、「日々の業務が忙しく、独自要求書を作成する時間がない」等の意見があるが、学習や討論を通じて自分の職場の問題に気づき、自分たち

の問題は仲間とともに解決する意識を持ち、実態を反映した“ゆずれない要求”を確立していく。

⑨福岡（組織強化：一単組一要求からユース部独自交渉への実践）

一人でも多くのユース部員が結集できるよう「一単組・一行動」をキーワードに、さまざまな企画を通じて部員の声を集め、その中で浮かび上がった課題の改善や解決を目指した。集めた声を発信するため、ユース部独自交渉を目標とし、独自交渉までのプロセスを4段階に分け、自分たちの「現在地」を確認し、そこから一段階難易度を上げた取り組みにチャレンジした。単組の先進事例やヒントを得る機会として「開催して反応が良かった事例」「ユース部員への声かけの工夫」をテーマに2月にグループワークを開催。結果、要求書へのユース部独自要求の反映ができた単組は21単組、うち3単組は県内で初めてユース部独自交渉を実施できた。

「自分たちの勤務労働条件は必ず労使合意を経て決定すること」を認識し、自分たちで動くことが肝要。さらなるユース部運動の前進に向け、県本部として精一杯取り組んでいきたい。

⑩富山（賃金・独自要求：要求による初任給格付けの改善）

高岡市職労青年部の独自要求交渉の結果、勝ち取った初任給格付けについて。高岡市では青年部・女性部や職種ごとに構成される職種協議会が組織ごとに人事当局と交渉を行っており、高岡市よりも上位の初任給格付けとしている自治体に応募者が流れていることを青年部として訴えつづけた結果、初任給改善を勝ち取った。

しかし、震災・大雨に従事した場合等の災害応急等手当については「遡及しない」と昼夜問わず災害対応を行っている職員に対して配慮が無く、人員削減による超過勤務についても丸投げ状態。今後も定年まで働き続けられる職場環境を求めていく。

⑪神奈川（組織強化：役員体制の構築について / 反戦平和：反核平和の火リレーへの取り組み）

次代の担い手育成や役員体制構築の第一歩として、県本部青年部と単組青年部等が意見交換を行い、交流を深めることで、理解促進を図る。青年部組織がある単組へのオルグ活動、学びの場づくりを継続していく。また、県本部新採用職員歓迎会に岸まきこさんと呼び認知度向上を狙った。

反戦平和運動について、10月実施予定の平和の火リレーでは「原子力空母の危険性と歴史」や「県内に基地があることで、どれだけの危険があるのか」ということを、神奈川県内の青年層組合員に対して周知し、反戦平和運動への結集力を高めていく。

⑫宮城（組織強化：学習機会の確立による職場での気づきと青年部運動前進への決意）

学習の機会を失ってしまった単組青年部から、「時間外勤務が増えるのは個人の能力が低いからだ」などおかしな実態を様々な視点から捉えられず自己責任論を押し付ける声があった。そこで、県本部青年女性部として出張学習会を開催。単組同士で講師を派遣しあう事で実態の点検・比較にも繋がった。この取り組みを起点に単組で独自の賃金学習会を開催し、労働者としてもモノの見方、考え方の養成に取り組んでいる事例もある。ゆずれない要求に繋げていくため多くの単組に広げていく。

⑬石川（組織強化：被災単組として、組合員への寄り添い・支援 / 政治：国会見学の総括）

被災地の復旧・復興にむけてご支援・ご協力をいただいたすべての方々に心より感謝申し上げます。

県本部で実施した「能登半島地震によるメンタルヘルス等に関する実態調査」では多くの組合員から。疲弊しながらも業務に従事している声が寄せられた。青年層組合員の休職、退職が多く見受けられることから、県本部と連携し人員配置や労働環境改善にむけ引き続き取り組む。

県本部青年部では、初めて国会見学を実施。岸まきこさんを交え国政報告、意見交換を行った。参加した青年部員からは、「当事者意識が芽生えた。職場課題は労働者として主張していく」といった感想があり災害対応も含め様々な課題が政治の影響を大きく受けることを確認した。県本部と連携し岸まきこさんの再選にむけ取り組む。

⑭福島（反戦平和：2025福島スタディツアーに向けて）

原発事故から13年目を迎える中で、帰還困難区域に指定されていた全ての自治体の役場機能は2022年9月に戻っているが、新規採用職員の不足や職員の退職による個人負担の増加といった過酷な労働環境が青年から訴えられている。2月の福島スタディツアーではフィールドワークや学習を通して、現地の人にしか分からない苦悩や葛藤を感じてもらえたのではないかと。現地闘争に結集することで問題の本質を知ることができる。引き続きスタディツアーに参画するとともに、共闘運動を追求し、真の意味で復興を遂げることができるよう尽力していく。

⑮三重（反戦平和：学習と行動から社会正義実現に取り組む決意）

「5・15沖縄平和行進」には県本部から60名が参加。沖縄と米軍基地のありのままを目の当たりにした。仲間の「戦争は歴史の話とと思っていたが、現地で行進し考えが変わった」などの声を機関紙にまとめている。今は平和の分岐点で、青年で危機感を訴える必要がある。本部には、民主主義を取り戻し政権の暴走に抵抗するため、基本組織や協力議員などと連携し、平和、護憲の取り組み強化をお願いしたい。

また、人権に係る社会の変化に合わせ、反差別の知識習得と行政職の資質向上のため、兵庫県の華僑歴史博物館などを訪問。文化の違いと現状などを学習し、仲間から「私たち受け入れ側が行動し、日本人も外国人も不自由な環境を作る必要がある」などの声があがった。多角的な視点と様々な意見から、「常識」を見つめなおし「気づく」機会の提供と、問題意識を県本部・単組運動にいかせる活動をしていく。

⑯広島（組織強化・反戦平和：運動の強化と平和のため、学び、考え、行動する取り組み）

組織集会を開催し「労働組合の必要性」や「青年部運動の必要性」、「独自要求」について学習。今後も県本部で取り組みを主催、本部、中国地連等と連携をとり、活動を発展させる。

愛知県本部との平和学習では、青年部員が慰霊碑の説明を行い、共に資料館を見学。平和を学び交流するとともに、被爆地ヒロシマの役割である、死没者の慰霊と被爆者への支援、被爆体験の継承を再確認した。新たな試みでは、長崎県を訪問し、長崎県本部との平和活動報告や平和公園などでの学習を予定。被爆から79年、今後も独自の平和活動を検討し、悲劇が繰り返されないよう学び、考え、行動する取り組みを強化していく。今後も各単組青年部と連携をとり、自治労運動の推進に取り組む。

⑰山形（賃金：仲間の不満、不安を持ち寄った青年部独自交渉）

県職連合青年部では、青年部員の生活実態や不安・悩みを集約するために「独自要求アンケート」を実施。集約の結果、特に「賃金」と「将来像」について、不安や不満を抱える仲間が多くいることが明らかとなった。およそ8割の青年層が現在の賃金に不満であり、「食費」や「住居費」といった今必要なお金より、「貯蓄」という将来のためのお金が必要だという結果から、将来への不安要素に現在の「低賃金」が影響していることが伺えた。また、「寒冷地手当」について「県内全域支給」を要求し続けている。

改善要求の根拠は私たちの実態。健康で安心して定年まで働き続けられる職場・生活を作り上げるため、全国の仲間とともに「ゆずれない要求の確立」に取り組む。

⑱北海道（賃金：総務省意見交換に青年の声を届けた実践）

物価高騰により「外出したいけど、ガソリン代が高いので家に籠っている」「食費や冷暖房費を切り詰めて生活している」といったガマンの声が仲間から出されている。一方で、「人勸準拠で決まってしまうので要求しても変わらない」「賃金よりも勝ち取りやすい職場課題を優先する」というアキラメの気分から賃金闘争へ結集しづらい実態も出されている。

道本部では総務省に対し、北海道の青年の実態や悩みを直接届け、単組での賃金改善につなげていくことをめざして6月22日に総務省との意見交換会を開催した。意見交換会で多くの仲間の実態や思いを伝えるために全道統一アンケートに単組の状況や幹事の不安に対して丁寧に向き合いながら取り組んだ。

賃金課題は全国の単組が賃金闘争に取り組むことで改善していく。今後も「青年の課題は青年自らが解決にむけて取り組む」ことを意識し、仲間の思いに寄り添い、青年部全体での「ゆずれない要求」を確立し、賃金闘争を強化していくことを決意する。

【質疑討論（2日目）】

①大阪（組織強化：青年部運動の拡大と運動継承への課題）

青年組合員のニーズに沿った新たな府本部青年活動をめざしていたが、コロナ禍により状況が一変。もともと青年部がない単組では活動が止まり、青年部などが組織されている単組でも、青年部は年齢上限があるため、停滞中に役員の担い手がいなくなり、次世代への継承ができない単組が多くあった。

その中で本部に2点について質問。1つ目はコロナ前の常任委員会の場所などの距離の問題をどのように解決していたか。現在はオンライン併用以外に集まるための工夫はあるのか。それとも全国的に集まりにくい状況になっているか。

2つ目は一部の「思いのある人」だけが役員を担い、負担が大きくなることで、最終的にはその役員も組合活動に消極的になるケースも多々見受けられる。そうならない持続可能な青年部運動を構築するための役員のマインド作りや取り組みにおける工夫等があれば教えていただきたい。

②愛媛（組織強化：組合の必要性を伝える活動づくり）

県本部は毎年「フレッシューズ講座」と題して、入庁3年以内の若手組合職員を対象に労働運動の基礎を学習している。今年度は組合についての基礎的な学習を行った後に、ビジネスマナーについて外部講師を呼び実技を交えた講演をしてもらった。また、手作りの人生ゲームをとおして、じちろう共済のメリットを体感してもらった。「他単組の仲間と交流し組合について深く学習することができた」との声が出され組合活動の楽しさについて伝えることが出来た。

愛媛は競合単組の影響もあり、自治労の組織率が低く、組合に対して存在意義や良さが分からず加入に至らない職員が多くいる。県本部青年部は、「若手組合員にはまずは楽しさを、その次に労働運動を、そして政治闘争に取り組む必要性を伝えていこう」という方針で、じちろう共済のメリットや、懇親会などの楽しいイベントがあることを知ってもらい、組織率向上に向けて、今後も取り組みを継続していく。

③沖縄（組織強化：労働組合への結集、単組を支える県本部へ）

新型コロナウイルスの影響で途絶えていた県本部青年部の新採用歓迎イベントを昨年から再開。ソフトバレー、クルーズ船懇談会等を実施し、県内離島単組含む約150人の参加があった。自治労でしかできない「楽しい交流」を活発に行いながら、組合活動の意義や必要性を伝えていく取り組みに重点を置く。

組織強化の取り組みとして、昨年度は八重山総支部訪問を通して県内に4単組ある競合単組の実態を確

認し、同単組へのサポートの必要性を再確認するとともに、他単組の課題や取組みを共有するための単組代表者会議を実施。県本部青年部では、各単組間の横の繋がりを活かしながら、各取組みや交流活動等を通して県内青年層の組織強化を進めていく。

④高知（組織強化：全単組オルグと中央交の総括）

県本部青年部で取り組んだ全単組オルグでは「一人あたり、年間人件費の5%までしか超勤がつかない」「土日出勤は振替休日での取得だが、取得できず無くなる」「振替休日の取得が先で年休が使えない」など各単組のオカシサや切実な実態を拾うことができた。コロナ禍で県本部や各単組の活動が停滞しており、権利などの基本的な学習が不足していると感じた。そこで、中央交の事前の取組みにおいて、「振替休日」についての学習会を開催。参加者からは、「自単組がダメな運用をしていることが分かった」など、おかしいことへの気づきにつながった。また、事後学習会では、中央交参加者の気づきや学びを共有した。「自分の職場は人員が少ないと感じた」「要求をすることの重要性を知れた」などの声が参加者から出された。今後も県本部青年部では、単組課題に向き合い解決に向けて取り組む。

⑤青森（組織強化：単組オルグでの課題の聞き取りと仲間の成長）

これまで県内単組への方針提起を機関会議でのみ行ってきたが、取り組む単組が固定化してきたため、県本部青年部として単組に足を運び、単組に寄り添った運動を行っていくことを確認した。

オルグをした結果、組合活動や仲間と集まって話をする機会すらも奪われ、なぜそのような実態になっているのか、そのオカシサに気づくことができない仲間の実態が浮き彫りになった。単組オルグに懐疑的だった常任委員の仲間からは、「実際に足を運んで直接話をしてみないと分からないことがたくさんあったので単組オルグをやってよかった。これからもやっていこう」との発言があり、オルグを通じて仲間の気持ちの変化や成長を実感することができ、県本部青年部運動を前進させていこうという機運が以前よりも高まったと確信した。

⑥秋田（反戦平和：花岡事件集会への青年部の取組み—平和の旅で学ぶ加害の歴史）

戦中に県内で起きた日本人による加害事件「花岡事件」を反戦平和運動のきっかけと位置づけ、県本部労働学校で毎年学習している。青年女性の中でも「未来を担う自分たちこそ学習すべきではないか」と自発的な意見が出て以降、交流集会運動の事前学習として取り組んできた。

参加した仲間からは、「戦中における国のやり方に異を唱えることのできない様子が、今の自分たちが過剰労働や不払い残業に何も言えず働かされていることに繋がる」との声が出された。絶対に戦争を起こしてはいけない、このことを秋田から発信していくことを決意する。

⑦香川（反戦平和・政治：アウシュヴィッツを訪ねる平和の旅に参加しての気づきと今後の決意）

県本部青年部・女性部主催の学習会にて、旅の参加者から「アウシュヴィッツでは、収容者同士を分断させる事で、ナチスへの憎しみから目をそらさせ、集団蜂起が起きないように仕向けられていた。自治体職場でも人事評価制度による競争が導入され、当局ではなく職場の仲間に怒りの矛先が向いているという共通点から、職場で労働者が分断されている事に気づかされた」との報告があった後、政治学習として岸まきこさんの動画を見て、再び国会に送り出す決意を固め合った。参加者からは「政治や平和の課題は他人事ではない」「戦争は最大の人権侵害だと理解し、戦争を起こさせない国づくりのために、岸まきこに頑張って貰いたい」との声が出され、政治と反戦平和の結びつきも、参加者に伝えることができた。

今後も県本部は、平和の旅への参加者を擁立していく。そして来夏の参議院選挙における、岸まきこ

必勝に向け、取り組みを進める。

⑧ 社保（組織強化：青年が当事者意識をもち、主体的に組織強化に取り組む決意）

当事者意識が希薄な状況の改善と、加入拡大にむけた意思統一のため、各エリア代表者が企画するエリア別意思統一会議を開催。今後の活動を考え、共有、実践することを意思統一した。その後は、青年による労組説明会や日常的な声かけ、「青年の集まる場」の開催に取り組んでいる。

中央交には協会けんぽ労組を含め25人が参加。「他者の意見を聞き、問題点に気付くことができた。違った視点で考える重要性を認識できた」と声があった。

次世代を担う仲間が集まった学習交流集会では、専門班を設け「参加者が何を不得、何をもち帰らせるか」を討論。資料作成や講師を担ったことで「現状の処遇・労働条件に満足することなく、未来も見据えて問題がないのか考えるきっかけとなった」と役員意識が醸成された。役員育成の取り組みを継続する。

⑨ 愛知（組織強化：集会を通しての仲間づくり）

県本部青年部では運動する仲間を増やすための取り組みを続けている。ステップアップセミナーでは県内の公営競技場を訪問・観戦し公営競技の成り立ちや実態について理解を深める。単組をこえた青年層同士のつながりを深めるため、10年以上継続している「ふらっとカフェ」をリニューアルしていく。中央交の事後学習会では参加者全員が再結集し、単組での集会後の行動について共有した。職種別分散会は有意義な時間であったが、あつという間だった。もっと関わりを持てる時間の確保をお願いしたい。

⑩ 佐賀（組織強化：中央交の取り組み、全単組オルグ、手帳付け運動への決意）

県本部の活動をコロナ禍前に戻そうとしているが、思い描くような会議・集会が開催できなかった。そのような中、6月に中央交の事前学習会を開催し、中央交に参加した仲間から「他単組の仲間と交流することで、当たり前と思っていたことがそうではないのだと、問題点に気付くきっかけとなった」「今すぐ状況は変わらないかもしれないが、活動を続けることで次の世代で変わるかもしれないと伝えることが必要だ」など交流集会運動の意義をより強く感じさせる意見が多々あった。

7月はオルグを実施。各単組からは「青年部層のメンタル休業者が増えた」など、職場環境に関する声のほか、「新採職員の組合加入率や団体生命共済の加入率の低下」「組合の取り組みについて、疑問を持つ組合員が多い」など、組織強化に対する課題も明らかに。出された意見をもとに、引き続き単組の仲間との連帯感や団結強化につなげていく。今後は、赤手帳付運動を実施予定。青年層が定年まで安心して働き続けられる職場を実現するためにも、できる限りの活動を継続していく。

⑪ 茨城（賃金：独自要求闘争の可視化 / 組織強化：交流集会運動の継続）

毎年10月に生活実態労働調査及び年休取得キャンペーンから調査内容を集約し、各単組へ周知。2年前からは、その調査・集約結果を基に、要求書モデル案を作成・配布している。しかし、県本部役員の周知不足、各単組役員の活動経験不足等から、各単組で独自要求へ繋げられなかったことを反省し、アンケートや生の声から要望を集めるところから、団体交渉までのプロセス表を作成し、各単組へ通知した。また、各県本部の発言に学びながら、県本部青年部でも、「職場オルグ」を実施していくことを目標とし、各単組が個別に抱える問題を県本部役員と一緒に考えあう青年部運動をつくっていく。

今回の取り組みを次の本部や関東甲地連の機関会議等で報告できるよう頑張るとともに、来年の地連別夏期交流集会などで仲間と交流を図りながら、お互いに運動を切磋琢磨していくことを決意する。

⑫ 長野（政治：政策協力議員との意見交換から明らかになった政治への取り組み課題と決意）

「組合がなぜ政治とのかかわりを持つかわからない」仲間が増えていたことから、県本部青年部では2月に自治労本部の政策協力議員である「杉尾秀哉」参議院議員との意見交換会を実施。災害対応・自治体DXによる職場実態、問題・不安だと思えることを直接訴えた。杉尾議員からは「自治体現場の声を聴いて国に直接届けることが私の仕事」と心強い発言をいただいた。参加者からは「自治体の実情をもっと知って欲しいと思っていたが、どうやって声を届ければ良いのか?と考えていたので、組織内議員の重要性が分かった」との声があり、無関心だった仲間の学習・成長の場となった。単発で終わらせず、今後も政治は自分自身の賃金や労働条件と密接に関係しており、無関係でいられないということを伝えていく。

⑬北海道（政治：岸まき子必勝に向けた取り組み）

政治と生活が結びついていないと感じる仲間の率直な思いを受け、北海道本部では昨年10月に自治労組織内岸まきこ参議院議員とのトークセッション形式での学習会を実施。その中で「教員の働き方改革によって教員の業務量は減ったが、その分が教育委員会へしわ寄せされ、さらに忙しくなった」など私たちの実態を届けた。参加した仲間からは「議員は遠い存在と思っていたが、自分たちのことを考えて活動しているとわかった」「自治体の仕事は、政治と密接に繋がっていると感じた」との声が出された。

2006年の給与構造改革や2015年の給与制度の総合的見直しにより賃金が引き下げられ、「公務員は安定している」というイメージから「賃金が低い」というイメージになり、なり手・人員不足が進み、現在働く私たちが苦しい状況に陥っている。現場の課題や我々の声を届ける代弁者になってもらい、政治に翻弄される自治体職場を最前線で守ってもらうために組織内議員を国会の場に送り込むことが必要だ。「岸まきこ」の完全勝利に向け、北海道本部青年部は全国の仲間の先頭に立って政治闘争の強化と岸まきこの浸透を図っていく。

⑭福岡（組織強化：専従者の必要性和ユース部の取り組み総括）

県本部ユース部では、新たな取り組みとして令和6年1月にユースライフセミナーを開催。「アラサーで考えるリアルな人生の選択とお金の話」と題したFPによる講座、公務員人生ゲーム、夕食交流会を実施。様々な人生の選択が必要とされるユース部世代にとって、仕事から離れて自身の将来やキャリアについて考える機会は一定のニーズがあることが分かった。

専従ユース部長着任後、三役会議と常任委員会をしっかりと開催できるようになり、組合活動がより活性化された。9月には850人を超える参加者が集まる「福岡県本部新規組合員学習会」を開催するが、「自分の距離感で組合活動に参加すること」をモットーに、ユース部を交流の場、繋がりを持てる場として組合活動を行っていく。

⑮山形（組織強化：中央交の一連の取り組みと学びを組織強化へ）

これまで山形県本部では「運動の終着点・出発点」である中央交に100人以上の仲間と結集してきたが、今年は60人程度の集約となり、コロナ禍明けの青年部活動の難しさを感じている。運動のバトンが引き継がれず、中央交は「当然に参加するもの」ではなくなってきていることを受け止め、事前・事後の取り組みを丁寧に行い全単組からの参加をめざすことを改めて決意した。明日からの仕事は相変わらず忙しくとも、学びあう気持ちを絶やさず次の運動に繋げるため、学習活動を継続する。

【香川県本部総括討論】（組織強化・反合理化）

1つ目は「組織強化」の取り組みについて。

昨今の公務職場は、人員削減のほか、住民ニーズの多様化、国から押し付けられる業務も相まって、

職員一人ひとりの業務が増大化し、青年労働者は多忙を極めている。そのような中、新型コロナウイルス感染症の蔓延により、青年部運動は4年あまり活動自粛を余儀なくされ、労働組合運動に参加しづらい状況があった。

香川県本部でも同様の問題を抱えており、出身単組である高松市職においては、従来ほとんどの新規採用職員が加入していたのですが、最近では「加入は強制ですか?」「組合に加入するメリットは何ですか?」とあって労働組合に入らない職員が増え、今後の加入率の低下を危惧していた。それは高松市職だけの問題ではなく、県内の他の単組においても、組合加入に後ろ向きな新規採用者や、不満があれば時間も労力もかかる職場環境の改善ではなく転職を選ぶ仲間もおり、職場に残された仲間の業務負担増に繋がっている問題が顕在化している。

こうした状況下において、香川県本部青年部では女性部と連携し組織強化に向けた議論を重ねる中で、コロナ禍で中断していた「青年女性団結ソフトバレー大会」を再開した。団結ソフトバレー大会は今年で10回目を迎え、組合員の間でも存在が広く認知された活動となっており、各単組に参加を要請する中で、「ソフトバレー大会に参加したいので組合に入りたい。」といった決意が生まれるなど、これまでも未加入者の加入に繋がっていると報告が各単組から出されてきた。さらに、水道企業団労組組合員からの声掛けにより、全水道のプロパー職員も大会に向けたソフトバレーの練習に参加しており、自治労組合員同士の団結を深めるだけでなく、産別の垣根を超えた交流と団結を深めることができている。単なるスポーツイベントとして終えず、自治労組織内「岸まきこ」参議院議員のビデオメッセージを放映し、参加者に対して労働組合が政治活動に取り組む意義を確認した。

2つ目は「反合理化」の取り組みについて。

香川県本部では、各種集会への動員について、全単組オルグにて案内・周知を行い、最大限の参加者集約を呼びかけているが、中央交への参加者募集を目的としたオルグ出席者からは「日々仕事に追われているので、休日を犠牲にしたくない」「わざわざ山中湖まで行って学習する意味は何なのか」という意見もあり、現役青年部員の中でも、山中湖村開催の中央交参加者が少ない状況で、中央交へ結集する意義や参加した経験談について説明できる役員が少なく、オルグでの参加者集約に限界を感じていた。

その中でも中央交を経験し、青年部運動を牽引してきた各単組執行部の先輩方を交え、オルグを開催し、過去に参加した感想や全国の仲間と交流する意義の説明を行い、現役青年部の結集を呼びかけたが、オルグ参加者の中には「独自要求書と統一要求書の違いがわからない」「役員になったけど、そもそも組合って何をしているのかわからない」といった声もあり、コロナ禍を経て、青年部としての活動が停滞し、歴代部長より運動が引き継がれていない実態が明らかになった。

県本部青年部内でこの問題について議論したところ、「中央交へ参加しても、労働組合運動の意義とその重要性についての学習と、分散会で提起したい自身の課題について整理をしなければ、現地での基調や講演の内容についていけず、分散会における議論が十分に出来ない結果、中央交が苦に感じってしまう仲間も出てきてしまうのではないかと」いった仲間の思いから、中央交の参加に向けた事前学習を開催する決意が生まれた。それを踏まえ開催した中央交の事前学習会「ユニオンゼミナール」では、労働組合運動の重要性と意義を参加者に伝えるため、人事院勧告のしくみ、政府主導の自治体合理化の背景、戦争が出来る国づくりに向けた政府の動向など、全単組オルグの中で多くの組合員が疑問に感じることを中心に、講演内容を組み立てたほか、集会に取り入れた分散会で議論しきれなかった部分について、中央交に自身の課題として持ち寄り、再び山中湖に結集し、全国の仲間と議論する決意を参加者全員で固めた。参加者からは「マイナンバーカードの強制取得などの政府主導で起こっている職場合理化に反対していくために、労働組合が政治闘争を行っていることがわかった」「職場課題を解決するためにも、地域の垣根を超え仲間と繋がり、交流することの大切さがわかった」など前向きな意見があり、中央交での学習の理解を深めるためには、単組・県本部といった地域単位での学習の積み重ねが非常に大切で

あることを確認した。

また、中央交にて披露した構成詩を四国四県の仲間と作り上げる活動では、忙しい業務の合間を縫って、繰り返しZOOMを用いて練習を行ったが、直接会って練習したいと感じた構成詩の参加者達が、四国地連座長養成講座に結集し、当日の動きを確認しながら練習を行ったことで参加者同士のコミュニケーションが活発化し、仲間との連帯感が生まれた。

中央交に参加した仲間からは「もっと多くの仲間と繋がるためにも、地連春闘討論集会や地連夏期交流集会にも参加し、県内だけでなく、県外の仲間とも交流し、繋がりを広めたい」「中央交の学びを単組の仲間にも広めるため、青年を中心とした学習会を開催したいので、県本部の力を貸してほしい」といった意見もあり、香川県内において、地域ブロック単位での学習会開催に繋がった。地域や単組において主体的に学習会を作りたいといった参加者からの決意が生まれたことが、中央交の大きな成果。普段業務に忙殺されるだけでは見えてこない問題について全国の仲間と交流・共有することで、潜在化していた不満や課題が表面化し、運動に繋がっていくことが中央交に結集する意義ではないか。

中央交を含めた学習・交流集会運動の積み上げにより、今の賃金・労働条件は成り立っており、当たり前にあるものではないということを再認識するとともに、歴代青年部の先輩方が守り、拡充してきた権利を守る闘いを、これからの労働組合運動を牽引する私たち青年労働者が進めていかなければならない。コロナ禍で低迷していた青年部運動を復活させるためにも、地連夏期交流集会・春闘討論集会での最大限の結集を呼び掛けるとともに、単組・地域での交流集会運動を強化する思いを固め、2年後に開催される中央交では今年度開催された中央交よりも、さらに多くの仲間と結集できるよう、全国の仲間と団結を深めていく。

【新潟県本部総括討論】（賃金・政治・組織強化）

モデル賃金表作成をはじめとする各種学習を通して、勧告制度があっても最後は労使の力関係で決まるため、賃金闘争に取り組む必要があることに気づけた。一方で、仲間からは「賃金は与えられる中でやりくりするもの」という声が寄せられている。県本部青年部では、県本部基本組織で実施した賃金課題のプロを養成するプロジェクトの卒業生の青年部員を軸に、昨年秋からの1年間、様々な集会や単組学習会で賃金のテーマを盛り込んできた。学習会では気づきを得てもらうため、自分の単組の条例や規則を実際に調べ、参加者同士で比較を行うようにした。「職場環境だけでなく、賃金においても、自分のアタリマエは、みんなのアタリマエではないと気付けた」「昇給タイミングや退職金の率の違い等で生涯賃金に2,000万円も差が出る場合があると分かり、賃金闘争にこだわり続ける必要が分かった」といった声が出ている。

新潟市職労では「給料明細の読み方が分からない、見たこともない」という声が青年部員からあがり、今年は新採用職員をメインターゲットとして給料明細読み方セミナーを全支部において実施。初任給の前歴換算誤りを発見し、不足分が追加で支給されるといった事例もあった。セミナーを通して「組合に入ってみて良かった」という声があったり、未加入者がセミナーを受けて組合に加入したりと組織強化にもつながった。この取り組みを県内各単組に広げていく。

確定期の取り組みについて。新潟市は今年的人事院勧告で地域手当が3%から0%となっているが、この事実や経過を知っている青年部員が少なく、問題意識をもってもらいたい。これまでの仲間の取り組みを振り返れば、一時金0.15月の引き下げとなった2021年の人事院勧告では、北海道本部や宮城県本部では実損額計算（「何%、何か月」ではなく具体的に何円減るのか）を行い、多くの青年部員と共有することで、いかに自分たちの賃金が減らされているのかを教宣や学習会で明らかにし、たたかう気持ちを作っていた。減額だけでなく、増額であっても具体的にいくら増えるのか、そしてその増額は物価上昇に見合ったものなのかを学習会で伝え、参加した仲間の声を拾っていく。その学習の成果を確

定期での単組青年部独自要求・交渉に繋げ、県内単組の独自要求・交渉の起点としていく。

政治闘争について。

税制やカスハラ対策等、単組運動だけではどうにも解決できない実態を改善するためには、組織内参議院議員岸まきこさんを引き続き国政の場に送り出すことが必須。県本部青年部主導での岸まきこさんとのウェブ意見交換会では「毎日窓口でいちやもんをつける人がいてイライラの毎日だった。しかし、岸さんがカスハラ対策を求め、職場を良くしようと頑張っていることが分かった。参加してよかった」との声があった。岸さんが県内単組を訪問する際は、多くの青年の結集を呼びかけていく。

仲間の声に向き合って運動を作っていくうえで大切なことは、空想ベースから実態ベースへシフトすることではないか。仲間の気持ちを勝手に空想しても、一緒に運動を作っていくことはできない。「そんな気がするからやらない」は空想ベースであり、仲間と本音で話す中でお互いの思いを知ることができる。本音の話をするこも、自分の考えを受け止めてもらえないのではないか、という不安があり難しいが、ひとりでは「運動」できない。県本部や単組に支えあえる仲間がひとりでもいたら、もっと運動は広がるし、仲間と取り組むことが楽しくなる。つらい実態が共有されることもあるが、それを共有してくれたことに「ありがとう」の気持ちを抱いている。ここから先も仲間の実態に寄り添い、仲間の決意ある実践に学びながら、各種運動を前向きに、粘り強くひろげていく。

【宮城県本部総括討論】（組織強化・反戦平和）

県本部青年女性部での2023春闘アンケートについて。

毎年春闘期である1月から2月にかけて全単組に向けて「自分たちの生活は去年と比べて改善しているか」、「今の賃金に満足しているか」などの内容でアンケートを実施している。今回は、単組で起きている問題を集約する意味や設問内容について事前に討論し、「単組の仲間が抱えるリアルな課題を知りたい」「集会に参加できていない人の声を拾い、組合や賃金に対してどう思っているのかを知りたい」という意見が出た。

取り組みにあたり、県本部役員が所属単組においての周知を徹底した。初めは、「嫌な顔をされるのではないか」「アンケートに取組んでも意味がないと取り合ってもらえないのではないか」と不安があったが、自分の不安とは裏腹に仲間が自発的に回答を呼びかけるなど積極的に取組む仲間の姿があった。

回答数は19単組1直属支部1105名になり、2022春闘と比較して8単組、562名の増。10代～30代の回答が6割を占め、若年層の声を多く集めることができた。また、栗原市職労では、単組活動が停滞し、日々の活動だけでなく定期総会の開催もままならない現状があったが、アンケート回答の呼びかけを真摯に呼びかける役員の姿を見て「自分も組合運動に関わりたい」と決意した仲間が現れ、新たに単組役員となる者もいた。

回答内容について。全体の7割以上が「賃金に不満がある」、また約8割が「業務が終わらない」という理由で時間外労働をしていることが判明。単組間比較では回答の傾向に違いが出ていることも分かった。「定年まで今の職場で働きたいか」という問いに対し、全体では7割が「働きたい」と回答しているが、とある単組では5割が「働きたいつもりはない」と回答している。

県本部全体として、アンケートから分かった県内の課題を打開するため、中央交に向けての事前学習会を開催。反合理化について学ぶ一環として、模擬団体交渉を実施し、当局へ要求しなければ不当な合理化は改善されないことを学習した。参加者の多くが交渉未経験であったが、「窓口開庁時間を短縮してほしい」、「休暇日数と運用を拡充してほしい」などの要求は、模擬団体交渉のために用意した架空の内容ではなく、分散会で職場に起きているおかしさへの気づきから沸き上がったもの。参加した仲間からは「要求を作り、根拠を示すのは難しかったが、要求のプロセスをイメージできた」、「こうやっ

て要求していったら自分たちの職場が変わるかもしれないと思い、希望を持った」という前向きな声があった。中央交では多くの自治体が同じような問題を抱えており、改めて解消に向けて運動を展開していかねばならないと参加者全員で確認し合い、現在は事後学習会を企画している。そして来年の地連別夏期交流集会では、運動の共有と議論の深掘りができる、そして私たちが置かれている社会がおかしいと、はっきり言える、不当な合理化をはねかえす意思を持てるようになりたい。

反戦・平和への取り組みについて。

コロナ禍以後、反核・平和の火リレーに取り組めていない現状があった。「リレーに取り組む意味がわからずただ走らされている」と思う仲間が増えており、リレー行動をすること自体よりも、なぜそれに取り組むのか、戦争が起こった際に自分たちの働き方はどう変わるのかなど、行動の背景に目を向けられていなかった。県内に女川原子力発電所があるが、再稼働に向けて安全対策工事が行われ、実際に再稼働され事故が起きた場合に自分たちの働き方や暮らしはどう変化させられるのか学びたいと感じた仲間がいたことから、「福島スタディツアー」に参加し、改めて原子力と我々の暮らしは共存できないことを学んだ。原発安全神話が語られていたが、事故は実際に起きており、同様の事故も女川原発で起こり得る。その際、住民の避難にあたってその方法、経路、距離等を計画上想定しているが、その正確性について十分な検証がなされておらず、そもそも職員自身が自己を犠牲にして働く必要がある。

現地学習として、県本部青年女性部では女川原子力発電所PRセンターの見学を行ったが、事後アンケートからは「これだけ時間とお金をかけているから再稼働しても安全性が担保されているのではないか」、「生活が苦しいので、原発を動かして電気料金を下げてほしい」といった声もあった。しかし、原発の稼働は自分たちの命と経済を天秤にかける行為ではないか。事故が起きた際に自分の職場や働き方において何が起きるのかを具体的に想像できず、他人事で終わっているのではないか。今後の反戦・平和行動における学習においては、原子力災害あるいは原爆の被害者の方などの当事者の声を聞くこと、そして聞くだけに留まらず自分に置き換えたなら自分自身や仲間の職場で何が起きるのか、暮らしにどんな変化が起きるのかを自分たちの言葉で討論する「他人事を自分事に置き換えたアウトプット」に取り組んでいく。

【本部最終答弁 要旨】

私たちから労働組合の意義・青年部運動の意義が失われつつあるということが代議員からの発言で浮き彫りになっている。役員がどうしたらよいか分からず動けない一方で、新入組合員は組合が何の組織か分からないまま加入しており、職場で困ったことがあっても自己解決をしている現状が発言された。コロナ禍で奪われてしまった今までの運動を取り戻すためには、互いに学びあい、主体的に運動しようという機運を醸成できるかがスタートライン。中央大交流集会では、自治体ごとに労働条件が違ったり、自分のアタリマエがアタリマエではなかったことに気づき、さらにその背景には労働組合が仲間の声を吸い上げ、要求交渉を行っているかどうかの影響していることを確認できた。

賃金課題について、人事院勧告では大幅賃上げと言われているが、実態に寄り添えば、生活が成り立つ賃金とはなっていない。仲間と一緒にオカシイという気持ちを抱き、人事院勧告どおりではない運動を作っていく必要がある。反戦平和課題について、青年は戦争を体感していない世代であるが、戦争は近づいている。時代を紐解けば、戦争で犠牲になるのは青年・女性・子どもといった弱い立場の人たち。私たちは歴史から教訓を学びながら、平和を自分事で捉え戦争に反対する声をあげていこう。政治課題について、労働者に寄り添った政治ではなくなっている。私たちと同じ思いを持つ仲間を国会に送り出すことで、政治を取り戻していこう。

私たちの職場実態は過酷であるが、その過酷な状況を変えるのも私たちである。声をあげなくては変わらない。学習や学びを通じて得た気づきや今の情勢を、労働者としてのモノの見方・考え方で捉え声

を上げる「ゆずれない要求」の実践を紡いでいくことを確認した。各県本部の闘争と成果を持ち寄りながら独自要求闘争の全国的な展開を本部としても進めていきたい。また、各県本部が単組に向き合った支援・オルグ行動ができるように、本部も一体となって組織強化に取り組む。

(2) 常任委員会の開催状況

・第1回常任委員会

2024年9月26日、ウェブ会議にて開催し、①中央本部の役割・常任委員会の役割について、②年間スケジュールについて、③取り組みの総括について、④当面の活動内容の協議について、⑤地連オルグについて、協議・確認した。

・第2回常任委員会

2024年10月10日、ウェブ会議にて開催し、①拡大青年部長会議について、②青年労働学校基礎編について、③当面の活動内容について協議・確認した。

1. 本部提起

1. 当面の闘争方針の確認（定期総会の抜粋）

I 2024賃金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。級地区区分を都道府県単位で広域化し、級地区区分を現在の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、支給にむけ条理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の財源は国から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。従来制度や見直し内容に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がいるため、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。しかしながら、その賃上げ分の原資は仲間の賃金です。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結果的に生涯賃金が削減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

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としています。
- 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、形式的な導入で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追及し、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、原因の追及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。

2. 地連オルグの開催について

- 目 的** 本部青年部と各県本部青年部での情報共有を行い、運動を一步前進させることを目的とします。本部青年部は各県の課題や悩みを把握し、解決策を提言・助言するとともに、継続的に県本部の運動にかかわりを持つこととします。県本部青年部は、本部青年部からの提言や助言、また他の県本部での取り組みを参考に、できることから運動の前進につなげます。
- 期 間** 年2～3回を予定しています（各闘争期を想定）
1回目は確定期（10月～11月）
- 手 法** 原則、地連幹事会を活用してオルグを行います。オルグ担当者は本部青年部常任が自身の地連を担当します。日程調整等については、本部常任から地連や県本部に連絡します。

2. たたかいの報告

3. 質疑・全体討論

4. 分散会・意見交換