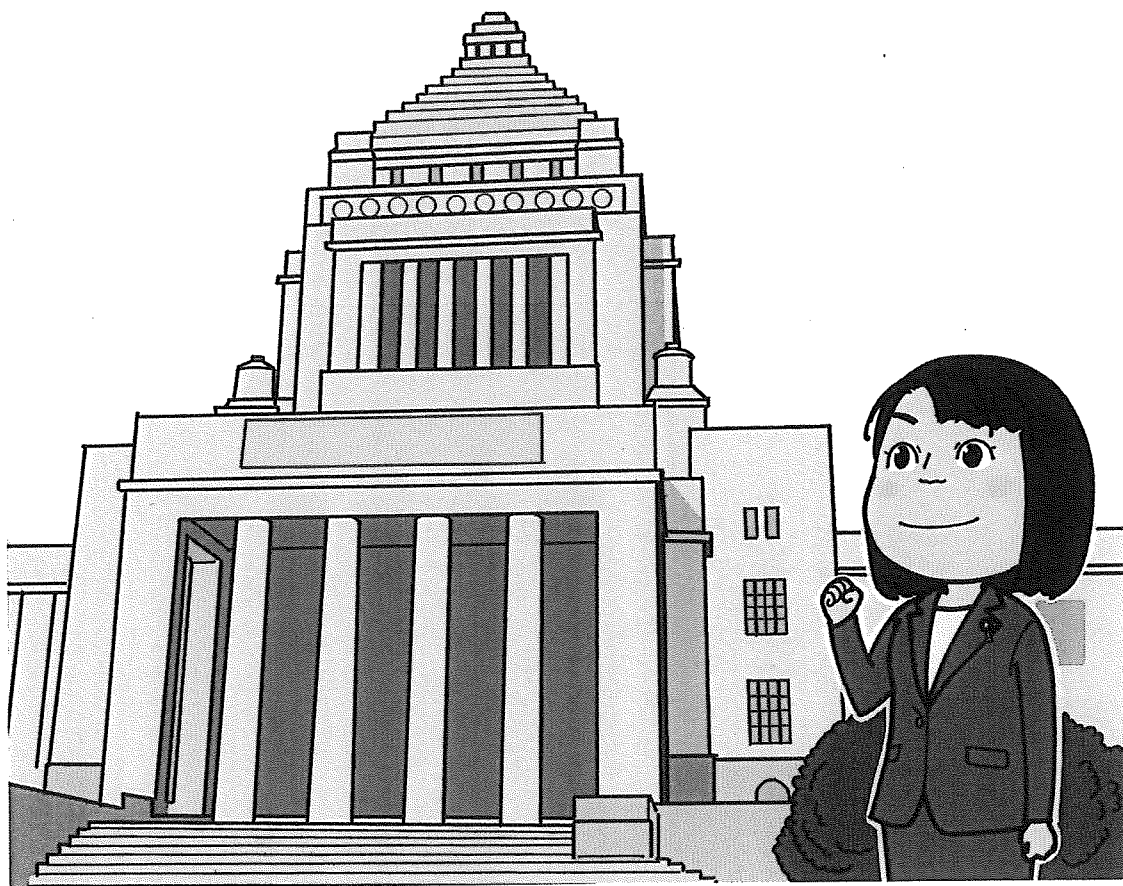


と き 2024 年 11 月 2 日～4 日
と ころ 林 野 会 館

2025 年度

青年労働学校（基礎編）



全日本自治団体労働組合

青 年 部

目 次

労働学校カリキュラム・・・・・・・・・・・・・・・・	2
参加者名簿・分散会割・・・・・・・・・・・・・・・・	4
集会基調・・・・・・・・・・・・・・・・	5
第1講座「今さら聞けない…労働組合って何？」・・・・・・・・	6
第2講座「賃金とは何か、賃金はどのようにして決まるのか？」・・・	7
第3講座「行革・合理化の歴史、 その本質と求められる労働組合としての運動」・・・	24
第4講座「労働者としての見方、考え方ってなんだろう」 ～職場課題を可視化しよう～ ・・・・・・・・	25
第5講座「政治と平和と労働組合と私たち」・・・・・・・・	26
分散会の進め方・・・・・・・・	27
拡大部長会議各県事前アンケート統計・・・・・・・・	28
事前アンケート・・・・・・・・	32
メモ・・・・・・・・	33

日 程

【11月2日（土）】

- 13:00 開校、あいさつ
- 13:10 カリキュラム確認
- 13:20 第1講座「今さら聞けない… 労働組合って何？」
講師：徳島県本部・美馬市職労連 美馬宏成さん（元本部青年部常任）
- 14:15 休憩
- 14:30 第1講座についての分散会
- 15:40 第2講座「賃金とは何か、賃金はどのようにして決まるのか？」
講師：関東労働大学 菅原 修一さん
- 16:40 休憩
- 16:55 第2講座についての分散会
- 18:10 1日目終了

【11月3日（日）】

- 9:30 第3講座「行革・合理化の歴史、
その本質と求められる労働組合としての運動」
講師：自治労本部 伊藤 功 書記長
- 10:20 第3講座についての分散会
- 11:20 第4講座「労働者としての見方、考え方ってなんだろう」
～職場の課題を可視化しよう～
講師：長野県本部・千曲市職労 児玉 聖史さん（元本部青年部長）
- 12:20 昼休憩
- 13:20 第4講座についての分散会（職場レポートを活用）
- 14:50 文献を活用した学習会
- 15:55 第5講座「政治と平和と組合と私たち」
講師：長野県本部・千曲市職労 児玉 聖史さん（元本部青年部長）
- 17:00 第5講座についての分散会
- 18:00 2日目終了

【11月4日（月）】

- 9:00 岸まきこさんとの意見交換
- 10:00 休憩・移動
- 10:20 国会見学
- 11:30 移動
- 11:40 分散会
- 12:15 まとめ
- 12:30 閉校

【4日（月）の集合場所について】

09：00現地集合です。

- ・会場：ビジョンセンター赤坂 802会議室（東京都千代田区永田町1丁目11-28）
- ・最寄り駅（電車）：東京メトロ有楽町線・半蔵門線・南北線永田町駅 徒歩0分

○緊急連絡先：070-8543-1584

事後アンケート

※1～3日目でそれぞれご回答ください。

1日目



2日目



3日目



県本部	参加者名	所属	単組名	分散会	組合役職	職場名・業務内容
01北海道本部	横山 友輝	青年部	小平町職	1	一般組合員	教育委員会社会教育課社会教育係
03青森県本部	岩脇 優太	本部青年部常任委員	八戸市職	①	県本部青年部長、単組執行委員	住民税課・個人住民税グループ
09新潟県本部	吉川 俊輝	青年部	妙高市職	1	単組幹事	市民税務課
09新潟県本部	小林 勇斗	青年部	妙高市職	1	単組青年部長	福祉介護課
41高知県本部	清岡 航平	青年部	中土佐町職	1	県本部青年部常任委員	税務課・固定資産税係
47熊本県本部	河野 洋	ユース部	阿蘇市職	1	ユース部員	税務課
05宮城県本部	大場 慶久	青年女性部	登米市職	②	県本部青年女性部部長	農林振興課 農地整備係
15千葉県本部	篠塚 匠	青年部	神崎町職	2	県本部青年部書記次長	市民課
23愛知県本部	竹内 康晴	青年部	常滑市職	2	なし	下水道課
35鳥取県本部	安養寺 悠真	青年女性部	鳥取市職	2	青年女性部長	福祉部地域福祉課福祉企画係
39徳島県本部	武知 弘樹	青年部	小松島市職	2	県本部青年部幹事	税務課納税担当(滞納整理)
48鹿児島県本部	堂込 至恩	青年部	鹿屋市職	2	県本部青年部書記長	広報課
05宮城県本部	佐々木 優輝	青年女性部	大崎市職	3	県本部青年女性部常任幹事	下水道施設課 整備担当
19富山県本部	畑中 湧斗	青年部	水原市職	③	本部常任委員	本部常任
29和歌山県本部	野崎 吉宏	青年女性部	上富田町職	3	県本部青年部協幹事	税務課(収納業務)
33岡山県本部	森川 清文	青年部	県職連合	3	事務局員	土木
47熊本県本部	森山 凌	ユース部	五木村職	3	執行委員	住民税務課・住民基本台帳、国民年金、印鑑登録、国民健康保険税、たばこ税、滞納整理
12茨城県本部	小松 俊亮	青年部	日立市職	④	本部青年部常任	都市整備課
21福井県本部	山本 直希	青年部	鯖江市職	4	青年部執行委員	保育・幼児教育課
28奈良県本部	木内 拓也	本部青年部常任委員	宇陀市職	④	県本部青年部長	公園課・公園管理
37山口県本部	吉田 賢弥	青年女性部	県職	4	県本部青年女性部長	農林水産課
45大分県本部	安藤 晋	青年部	豊後大野市職	4	県本部青年部書記長	市民係
47熊本県本部	荒木 莉佐	ユース部	上天草市職	4	ユース副部長	福祉課・給付金
05宮城県本部	鈴木 聖己	青年女性部	大崎市職	5	県本部青年女性部長	農業委員会松山事務所兼松山地域振興課
20石川県本部	北村 拓磨	青年部	白山市職	5	県本部青年部長(10/18より)	危機管理課 消防防災係
35鳥取県本部	成相 伸哉	青年女性部	米子市職	⑤	青年女性部副部長	組合専従
36島根県本部	増山 義樹	青年部	益田市職	5	県本部青年部常任委員	税務課
39徳島県本部	西條 祐司	青年部	小松島市職	5	県本部青年部長	県本部専従
47熊本県本部	園 大周	ユース部	上天草市職	5	ユース部長	都市整備課・建築営繕
01北海道本部	齊藤 将	青年部	神楽内村職	6	一般組合員	産業建設課
03青森県本部	山形 和馬	青年部	青森市職	6	県本部青年部常任委員、単組青年部書記長	しじみ泊泊場
05宮城県本部	伊藤 郁弥	青年女性部	美里町職	6	県本部青年女性書記次長	下水道課 施設整備係
39徳島県本部	笠井 健弘	青年部	三好市職	⑥	本部常任委員	選挙管理委員会
44長崎県本部	西尾 章吾	青年女性部	諫早市職	6	県本部青年女性部執行委員	建設部道路か
47熊本県本部	山内 聡太	ユース部	阿蘇市職	6	ユース部員	総務課
01北海道本部	長山 翔汰	本部青年部常任委員	京極町職	⑥	北海道本部青年部長	建設課
講師	見玉 聖史					
講師	美馬 宏成					
本部	松長 拓朗					

I 集会基調

はじめに

2024 年8月に群馬県高崎市で開催した第 69 回自治労青年部定期総会において、「職場にほんものの労働運動を！学習し、交流し、討論し、たたかう青年部運動をすべての職場から築き上げ、地域の青年労働者との階級闘争を強化しよう」という青年部運動の基調を確認してきました。

政府・資本・当局による合理化攻撃により、職場で働く仲間の環境は年々厳しさを増しています。こうしたなか、自治労青年部は生活・職場実態に依拠した青年の主体的な行動と仲間の成長にこだわった運動を進めながら、職場や社会の矛盾に抵抗する組織づくりを進めてきました。

その一方で、劣悪な職場環境では、自分の時間や家族との時間をとることができず、労働組合に結集する優先度が低くなっています。そのような中で、新規採用職員の組織率の低下し、青年層の組合活動への参加意識や取り組む意義が薄れている現状もあります。しかし、職場を改善するためには労働組合に結集し、声をあげるしかありません。青年の課題は青年の声によって解決するしかありません。あらゆる青年部運動を通じて次代の担い手・活動家育成から、青年部運動の強化・拡大を進めていくことが喫緊の課題となっています。

青年労働学校（基礎編）の目的

青年労働学校は、各県本部・単組の役員などを対象に年2回開催しています。「基礎編」は各県本部が大会を開催する役員交代期であり、労働者としての「労働組合と私たちとの関係」や「ものの見方や考え方」など基礎的な学習を行い、「実践編」は諸情勢・課題に合わせた学習と単組・職場での実践につなげられる内容としています。

青年労働者をはじめ、自治労全体の組織力低下が明らかとなっている中、職場・単組・県本部で青年部運動をリードする青年活動家の育成は急務です。本労働学校を通じて、一人ひとりが運動を主体的に担う決意を固め合うなかで、私たち青年労働者がたたかいの先頭に立ち、自治労運動の前進をはかるため、仲間の抱く不満や疑問、不公平感に積極的に応えながら、それぞれの職場・地域で仲間づくりを進めましょう。

また、青年労働学校（基礎編）の内容については、各県での次世代の青年活動家を育成するための労働学校や学習会の開催につなげていきます。

第1講座 「今さら聞けない…労働組合って何？」

講師：徳島県本部・美馬市職労連 美馬宏成さん

(元本部青年部常任委員)

資 料 別 紙

賃金とは何か、賃金はどのようにして決まるのか？

■ はじめに

■ 1 賃金とは何か

- ・労働力以外に売ることがない労働者は、労働力を売って生活する（→労働力の商品化）
- ・賃金は、労働力の代価であり、労働の対価として、労働の質と量に応じて支払われる
- ・労働力の価値は、労働力の再生産費用（労働力の再生産費）によって決まる
- ・労働力の再生産費は、①本人の生活費、②家族の生活費、③育成費から構成される
→「健康で文化的な」「人間らしい」暮らしができる大きさでなければならない

■ 2 賃金の大きさはどのようにして決まるのか

- ・賃金は、労働者の唯一の生活の糧だが、資本家にとってはコスト（低ければ低いほどよい）
→労資の力関係が作用する（労資で、仲間割れが少ない方が優位。団結と統一）
- ・労働力商品も、他の商品と同様、その価格は、価値を基準に需給関係によって決まる
→企業の需要が大きく（好景気）、労働の供給が小さい（人手不足）ほど労働者には有利
- ・資本家は、労働に対する需要を減らし、供給を相対的に増やそうとする（生産性の向上）
→たとえば人間労働の機械による置き換え。近年は頭脳労働も対象に（A I）

■ 3 日本の賃金の特徴

- ・水準が低いことが、最大の特徴

- ・諸手当や賃金の後払い（一時金、退職金）がやたら多い←低い賃金（基本給）をカバー
- ・労働時間の規制がゆるゆる→残業で「稼ぐ」＝労働の供給を増やす→賃金が上がらない
- ・さまざまな格差。企業規模、雇用形態、男女、都市と地方など←同一労働同一賃金でない
- ・日本の組合は企業別←企業の支払い能力に左右されがち（統一闘争（春闘）の必要）
- ・賃金闘争における官民の分断→春闘の闘争力をいちじるしく削いでいる

■ 4 近年の賃金動向 *時間が許せばお話ししますが、なければ割愛します

- ・日本の賃金は1997年をピークに下がり続けてきた
→昨年と今年は、およそ30年ぶりの「大幅賃上げ」だが、実質賃金は上がっていない
- ・賃金低下の3つの要因
① 雇用の非正規化、② 大手と中小の賃金格差の拡大、③ 賃金カーブのフラット化

■ 5 公務員賃金の現状と問題点

- ・労働基本権が不法（憲法違反）・不当に制約される公務員は、賃金を労使で決められない
 - ・労働基本権制約の代償措置として設けられた人事院の勧告を受けて決まる
→地方公務員も人勧に倣う（別紙『地方公務員の給与改定の手順』参照）
 - ・「国公準拠」で「確定闘争」済んでいた時代もあった（業績評価も入っていなかった）
 - ・しかしその後、二度の大改革（改悪）を経て、地場賃金に合わせられるようになった
→地方の賃金の著しい低下
 - ・業績評価制度の導入で賃金のバラバラ化も進んだ
- ◎賃金実態調査、そしてこれに基づく「底上げ」が求められる
→地域間、個人間の不合理な格差を放置すれば、低い方に合わせられる（団結も揺らぐ）
- ◎地場賃金や非正規賃金も含めて労働者全体の水準引き上げも重要→春闘への結集

-以 上-

図表1 民間勤労者の年間賃金の推移
(国税庁「民間給与実態調査」。1年以上勤務者。万円)

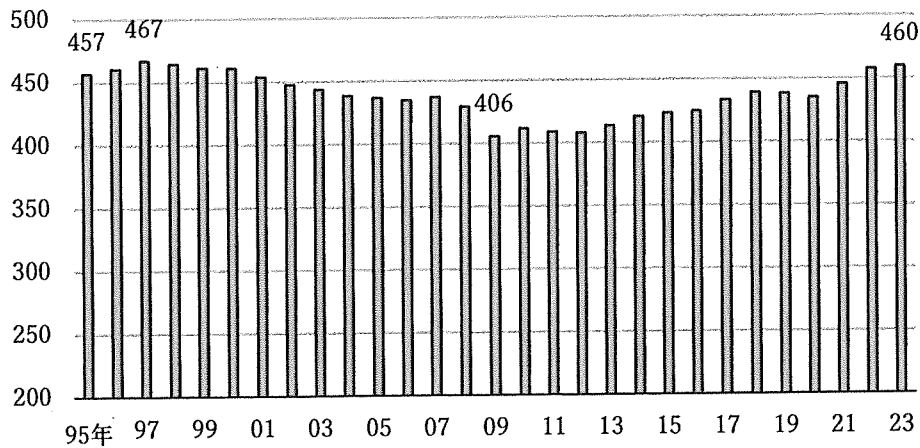


図2 雇用の非正規化(総務省「労働力調査」。万人、%)

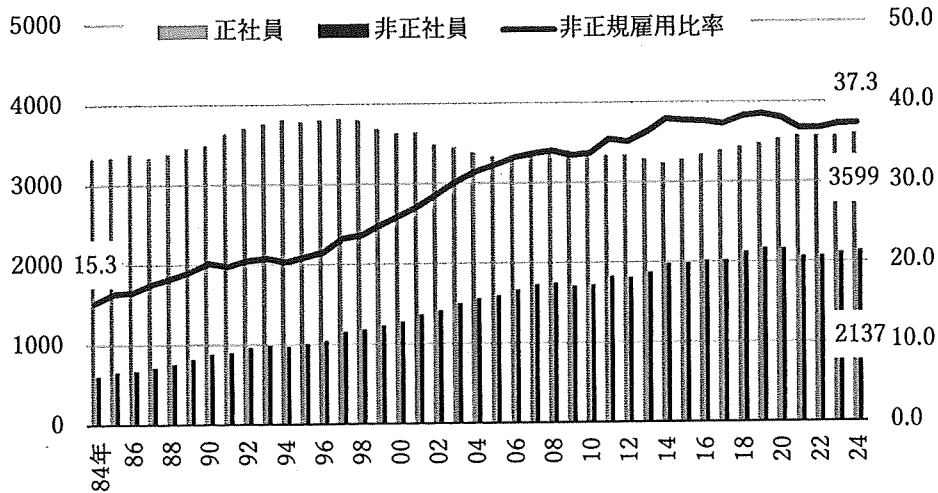


図3 雇用形態別の年収格差
(厚労省「賃金構造基本統計調査」。円)

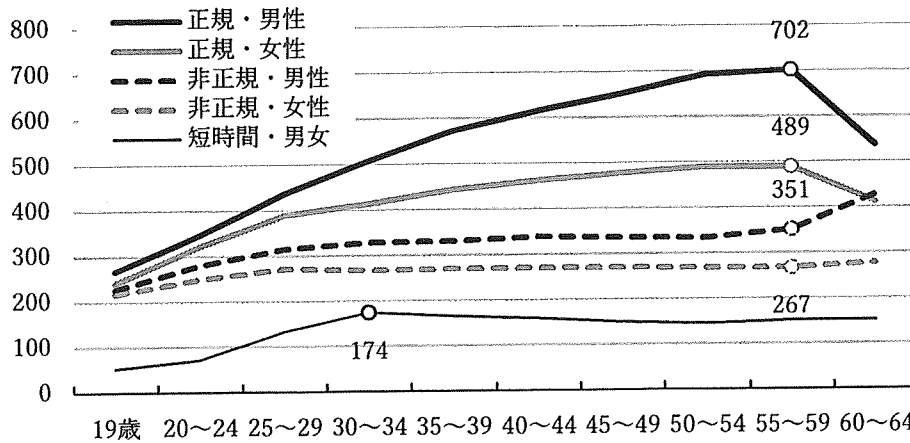


図4 大手と中小の賃金格差(厚労省「賃金構造基本統計調査」。万円)

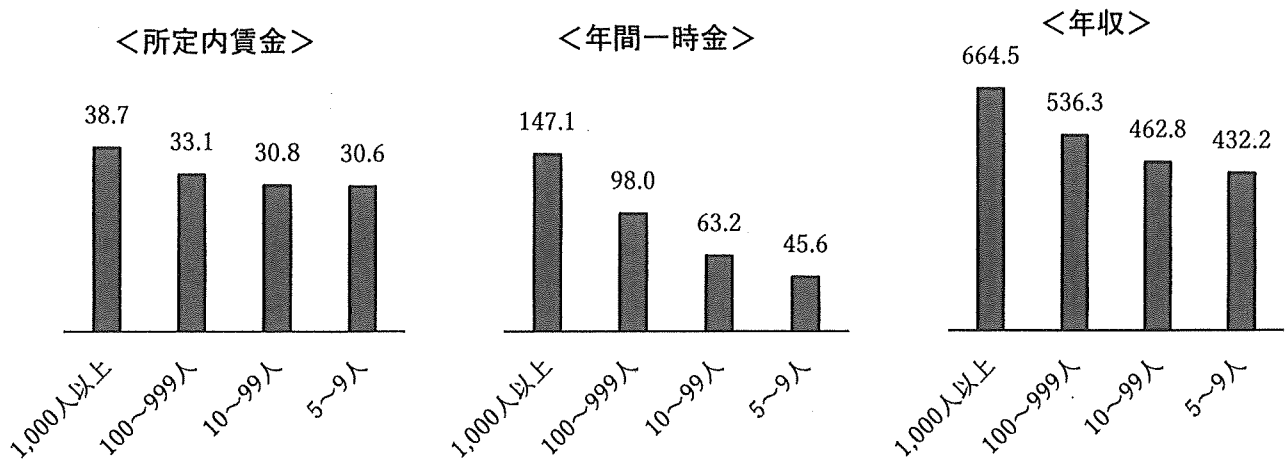


図5 賃金カーブのフラット化 (資料、図4に同じ。従業員1千人以上規模の所定内賃金。万円)

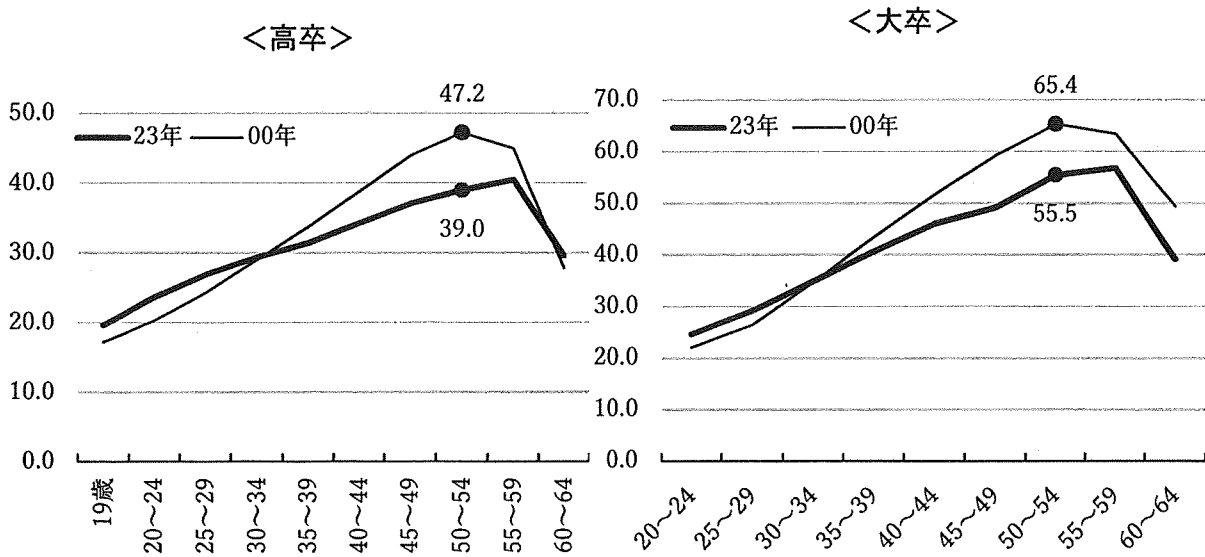


図6 1人当たり実質賃金と実質労働生産性の国際比較 (厚労省「23年版労働経済白書」。96年=100)

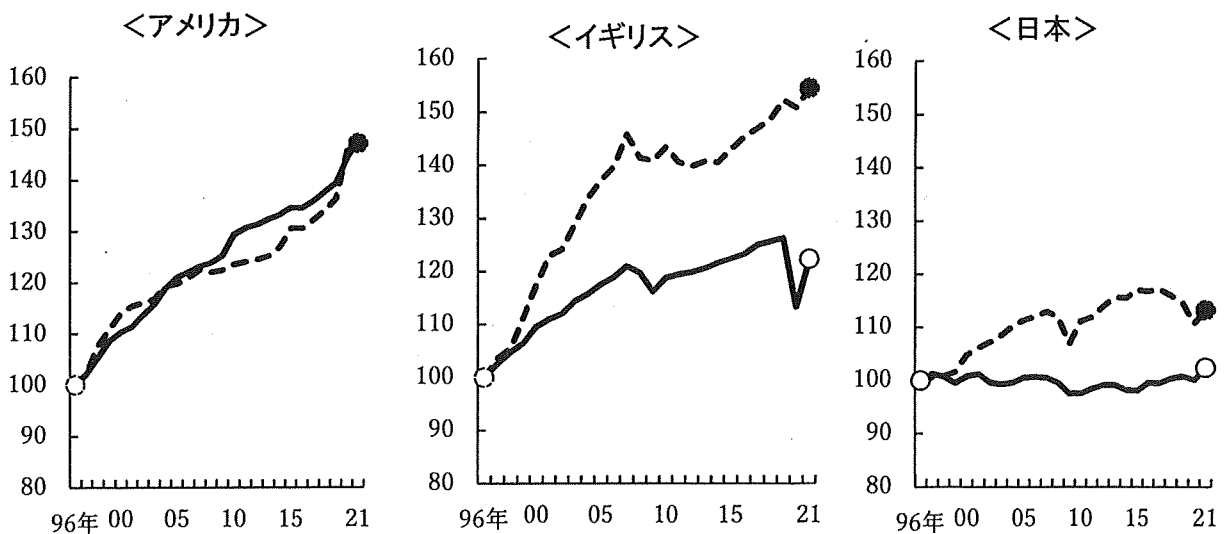


図7 企業の売上高と利益

(財務省「法人企業統計」。金融・保険を除く全産業・全規模。兆円)

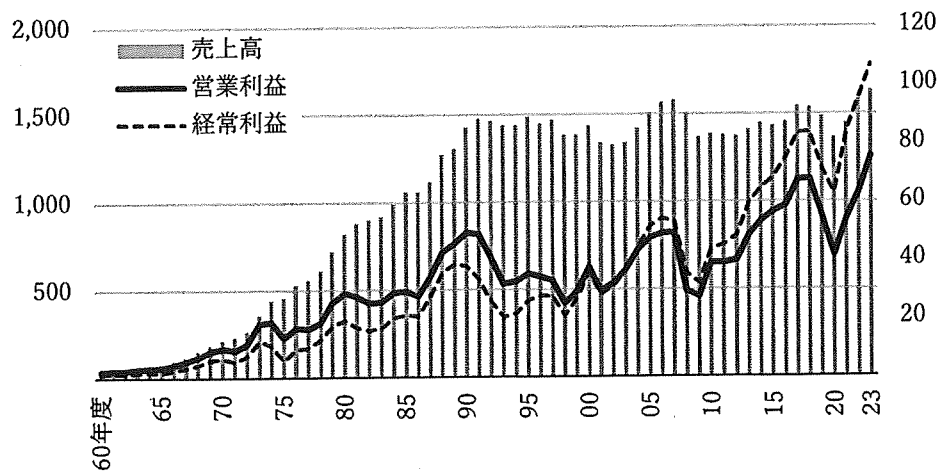


図8 完全失業率と有効求人倍率の推移

(総務省「労働力調査」、厚労省「職業安定業務統計」。%、倍)

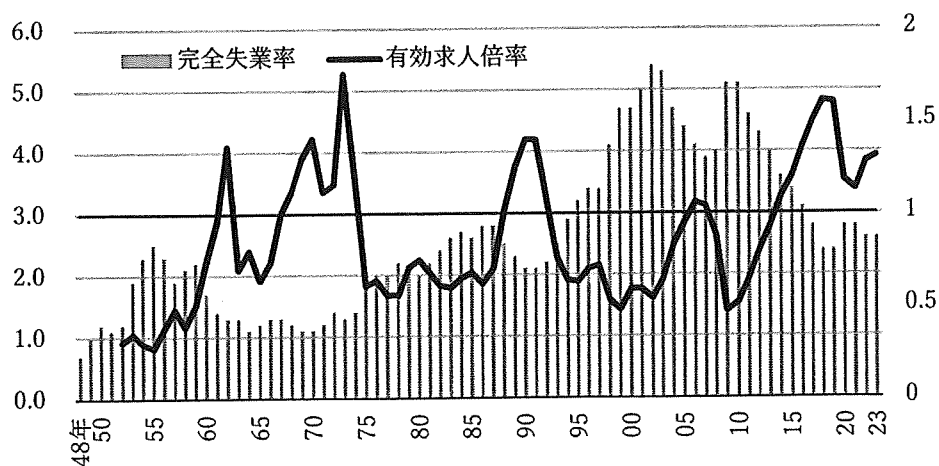


図9 名目賃金と実質賃金の対前年比の推移

(現金給与総額。%)

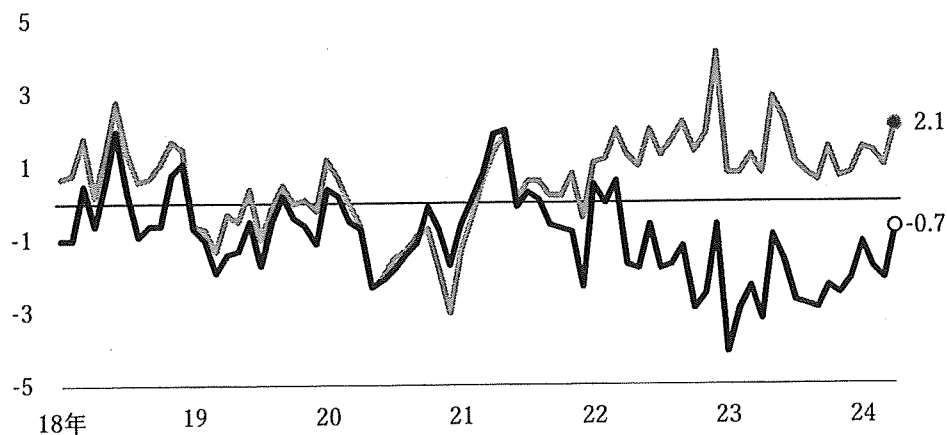


図10 地方公務員の賃金の推移(総務省調べ。円)

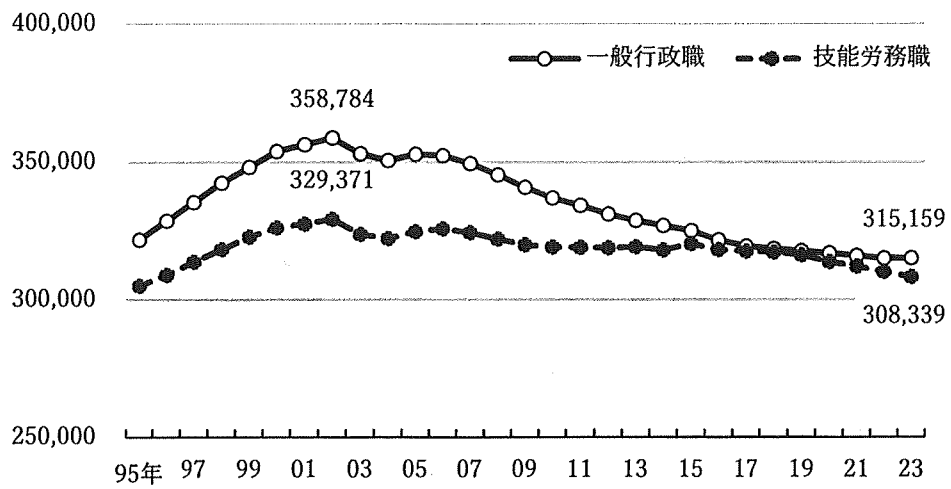
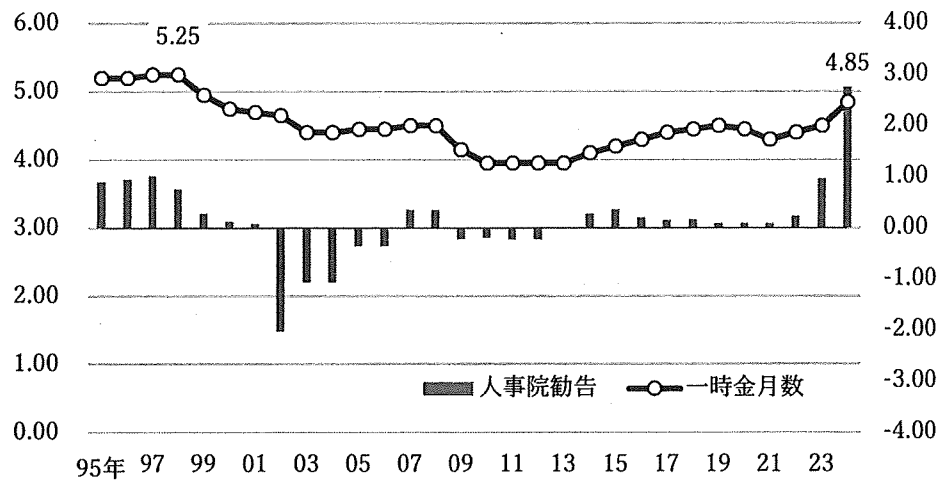
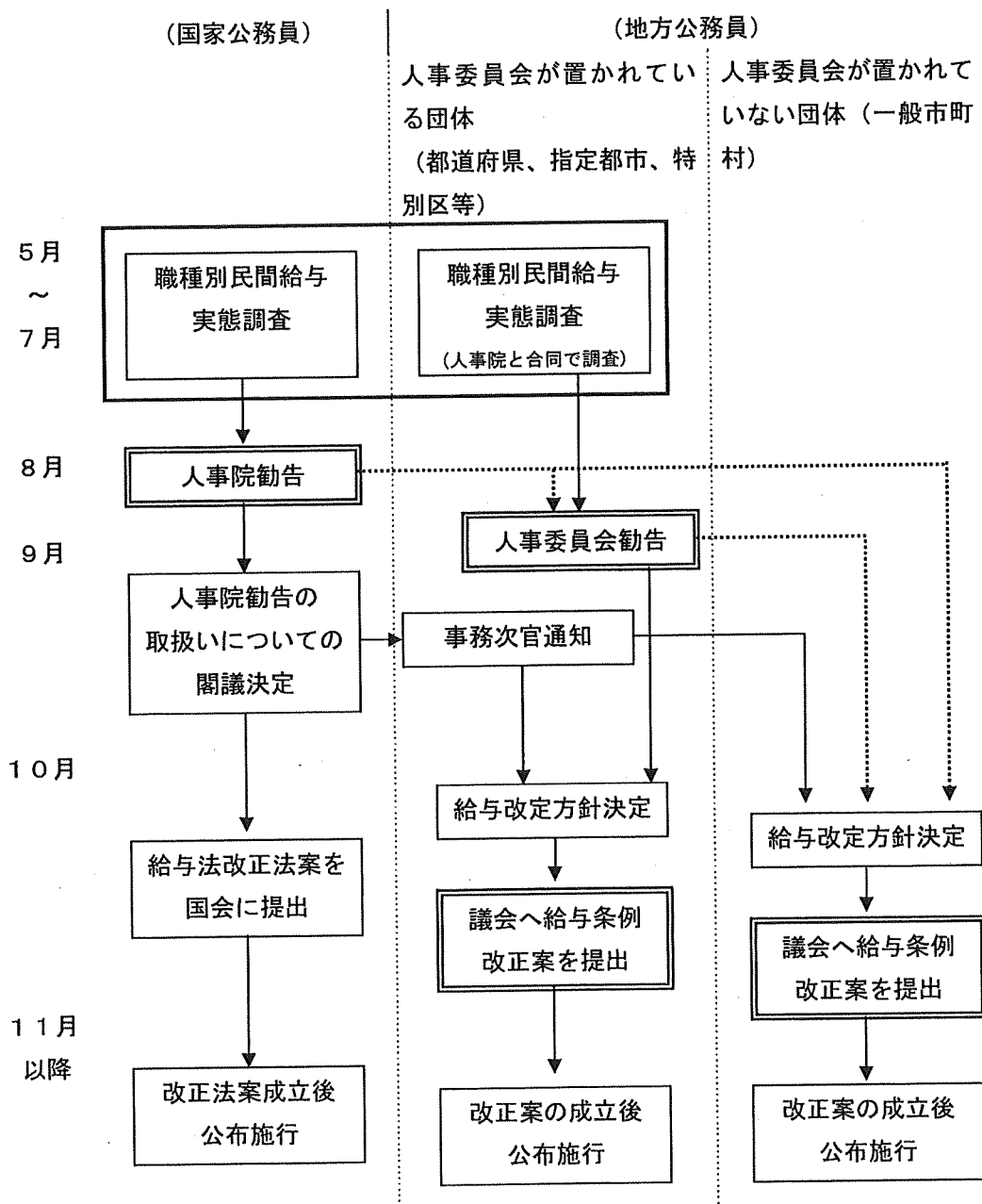


図11 人事院勧告と年間一時金月数(人事院資料)



地方公務員の給与改定の手順

- 人事委員会が置かれている団体（都道府県、指定都市及び特別区等）においては、人事院勧告の内容及び当該団体の民間賃金動向等を総合的に勘案して人事委員会が勧告を行い、国の人事院勧告の取扱いに関する閣議決定を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- 人事委員会が置かれていない団体（一般市町村）においては、国の取扱いや都道府県の勧告等を受けて、具体的な給与改定方針が決定される。
- いずれの場合でも、議会の議決により、給与条例を改正することとなる。



サラリーマンの給与の“地域格差”は「官製」だった？ 現役裁判官が“国”を訴える異例の訴訟を提起「すべての国民の未来のために戦う」

24/07/03 弁護士JPニュース

7月2日、地方裁判所で民事部トップの裁判長を務める裁判官が、国を相手取って名古屋地方裁判所に「違憲訴訟」を提起した。提訴したのは津地方裁判所民事部 部総括の竹内浩史判事(61)。国家公務員の「地域手当」によって裁判官の給与が減るのは憲法 80 条 2 項などに違反すると主張した。訴状は名古屋地裁に受理され、提訴後に記者会見が行われた。会見では、竹内判事と弁護士から提訴の趣旨の説明と質疑応答が行われた。また、訴訟支援のクラウドファンディングの案内も行われた。

訴状の内容、記者会見での竹内判事らの発言からは、今回の提訴が裁判官や国家公務員・地方公務員だけでなく、民間企業のサラリーマンも含めたすべての労働者に関する問題であることが浮き彫りにされた。

異動後 3 年分の「地域手当の差額」約 240 万円を求めて提訴

訴状によれば、竹内判事は、異動後 3 年分の「地域手当の差額」238 万 7535 円などの支払いを求めている（行政事件訴訟法 4 条参照）。また同時に自身に対する昇給・昇格差別の違憲・違法性についても争っている。竹内判事はもともと弁護士で、市民オンブズマン等を務めた経歴がある。その業績により弁護士会から推薦を受け、2003 年に 40 歳で裁判官に任官した。「近鉄・オリックス球団合併」事件で主任裁判官を務めるなど、数々の重要事件にもかかわっている。竹内判事は 2021 年 4 月、名古屋高裁から津地裁に民事部の部総括（民事部のトップの裁判長）として異動した。この異動に伴い、「地域手当」が減額された。ちなみに地域手当は報酬額を基準としてパーセンテージで決まり、名古屋市（3 級地）は 15%、津市（6 級地）は 6%である。そして、本件訴訟の請求額として提示されている 238 万 7535 円は、津地裁への異動以降、2024 年 3 月までの 3 年間の給与減額分の合計額であるという。

地域手当の基準は「不明確」？

そもそも地域手当の支給基準はどうなっているか。【図表 1】は、国家公務員の地域手当の級地区分をまとめたものである。竹内判事は、この級地区分の設定基準が不合理であると主張する。

竹内判事：「（統計の結果から）自動的にこの表ができたとは到底考えられない。全体的に、いわゆる統計不正的なものがあるのではないかと疑っている。なぜかという、1 級地（20%）の『東京都特別区』に次ぐ 2 級地（16%）のなかに『埼玉県和光市』が含まれている。

埼玉県のトップが（県都・県内最大都市のさいたま市ではなく）和光市になっている。これはなぜかという、（財務省の外局の国税庁の研修機関である）税務大学校があるからだとか考えられない。司法研修所や理化学研究所もあるが、それらのためとは考えにくい。そこが訴

図表 1 国家公務員の地域手当

「地域手当」は『裁判官の報酬』の一部か

「下級裁判所の裁判官は、すべて定期的に相当額の報酬を受ける。この報酬は、在任中、これを減額することができない」 地域手当の格差により給与が減額されたことは、この規定に違反するとの主張である。この主張は、地域手当が「報酬」に該当することを理由とする。

人事院は同勧告のなかで、一般職の非現業国家公務員の給与を全体として4.8%引き下げるのと同時に、民間賃金が高い地域には3%～18%の地域手当を支給するとの勧告を行った(現

在の地域手当の最高は20%（東京23区）。そして、最高裁判所もこの人事院勧告の内容を受け入れたという経緯がある。

訴状では、この経緯を紹介したうえで、「地域手当は支給割合が勤務地によって異なるにもかかわらず、（中略）報酬の減額と引き換えに導入されたものであるから、（中略）実質的には報酬であるというべき」とする。

また、竹内判事は会見で、地域手当が報酬の一部をなすことの根拠として、他の『手当』とつく給付と質的に異なるということも挙げた。

竹内判事：「憲法が減額を禁じている『裁判官の報酬』とは何かが問題となる。

地域手当は『手当』という名前がついているが、他の『手当』とは性質がまったく違うものである。たとえば、『住居手当』『通勤手当』は定額制で『利用者1人いくら』とか『交通費いくら』とか、『上限いくら』とかだいたい金額で決まる。ところが、地域手当は『基本給×何%』。このような手当では類例がない。また、最大で20%というのは大きすぎる。これを報酬と一体とみないならば、憲法80条2項の規定はなし崩しにされる」

看護師の「人手不足」に深刻な影響も

竹内判事は本件訴訟の提訴に先立ち、4月6日に提訴予告の記者会見を行った。その後、様々な反響が寄せられ、それらによって、地域手当の格差が、裁判官のみならず国家公務員や地方公務員にも重大な影響をもたらしていたことを知ったという。

竹内判事：「国家公務員のレベルでは、埼玉県の自衛隊員の方から、地域手当のせいで、隣の基地に勤務する隊員と比べて給与が10%超も低いという話をうかがった。

また、地域手当は国家公務員の問題だと思っていたが、地方公務員についても、国家公務員と連動して地域手当が設けられていることを知った。

私の出身地の愛知県蒲郡市に住む中学校の同級生からLINEをもらった。蒲郡市には地域手当がないせいで、市民病院の看護師さんが来てくれないんだと。

地方公務員の地域手当がなぜ定められているかという点、それを設けないといわゆる『ラスパイレス指数』が上がってしまい、財務省あたりから『おたくの自治体は裕福なんだね』といって地方交付税交付金が削られるということのようだ。

蒲郡市は地域手当がないので、近隣の看護師さんは、比較的近い豊田市（2級地・地域手当16%）などに流れていってしまうという。私に悲痛な声を届けてくれた同級生は病院の患者さんの家族だった。涙が出た」

「同一労働・同一賃金」の問題と「地域間格差」

訴状では80条2項違反に加え、平等原則（憲法14条）違反の問題も主張されている。「同一労働同一賃金の原則」に反し、勤務地による不合理な差別にあたるという。

それに加え、国家公務員の地域手当の格差が、国家公務員のみならず、地方公務員、民間の労働者全般の給与・賃金水準の地域間格差にも重大な影響を及ぼしていると主張されている。

すなわち、まず、地方公務員の地域手当は、国家公務員の地域手当にほぼ連動し、看護・介護・保育等の「公定価格」などにも連動する。

そして、地方公務員の給与水準は、その地方の民間企業の賃金水準に大きな影響を及ぼし、ひいては、都道府県別の最低賃金にみられるように、現状の地域間の給与格差を生んでいるという。

竹内判事：「人事院は、民間賃金に準拠して国家公務員を定めたと説明している。

しかし、むしろ、国家公務員にこのような最大20%もの地域手当の差別を設けていることが、地方公務員にまで波及して、さらには地元の民間賃金の圧迫の原因になっているということ。都道府県別の最低賃金の格差は最大20%超となっているが、全国一律の最低賃金の実現の妨げにすらなっていると思っている」 国家公務員の給与を決める「人事院勧告」においては「民間準拠」が重視されている。しかし、地域手当が全公務員、ひいては民間の労働者の給与水準に影響を及ぼし地域間格差を生んでいるとなると、地域間格差は作られた「官製」のものということになる。

「すべての勤労者の問題」として問いたい

訴状では、現行の地域手当の定めが「全体として不可分一体をなすものとして、違憲・違法である」とする。その意図について、竹内判事は述べた。

竹内判事：「本件は私だけでなく国民全体の問題だと考えている。

もし、私だけの裁判にしまうと、『大阪16%』『名古屋15%』『津6%』という数値のみを取り出し、それが妥当かどうかという点だけの判断になってしまう。それでは狭すぎる。地域手当の定め全体として合理性があるのか、憲法に照らして正当化できるものなのか、ということを問いたい」

また、是正の方法についても、一つの案を提示した。

竹内判事：「仮に今の地域手当の水準が総体・総額として正しいとするならば、その平均値をとるという方法が合理的だと考えられる。そして、その平均値に近づけるため『減給』にならないように、徐々に経過措置を設けて激変緩和措置をとりながら、全国一律の公務員の賃金に是正していく。それが正しいやり方、あるべき方法だと思われる」

岡口基一元判事も「辛口エール」

名古屋での会見が中継された東京会場には、弾劾裁判で裁判官を罷免された元仙台高裁判事の岡口基一氏も駆け付け、発言を行った。竹内判事は岡口氏の弾劾裁判の際に弁護側証人として出廷し証言している。

岡口氏は、現行の司法制度下で判事補などの新人法曹は多額の借金を抱えていることを指摘した。

現行制度下で法曹資格を得るには基本的に多額の学費がかかるロースクールで学ばざるを得ず、多くの人が奨学金の返済をしなければならない。また、特に2011年～2017年に司法修習

を受けた人は無給であったため国から約 300 万円の借金を負っている。

岡口氏：「いま法曹になるには非常にお金がかかる。新任判事補の中には判事補になったときに 800 万円の借金を抱えている人もいる。そういう状況にあるということは国民の皆さんはご存じないのではないかな。また、今年 3 月に判事補が 2 桁も依願退官している。我々が新人の頃よりも、東京の同期と給与が 20% も違うということによるモチベーションの低下は大きい。かなり切実だ。地方回りの男性裁判官は奥さんも働けない。若い裁判官は給与も低く、税金や社会保険料の負担も増大しており、生活が苦しいなか借金を返している。そういう状況で、若い裁判官はどんどん辞めている。

若い声を吸い上げていくことが大切だ」

竹内判事は記者会見の最後を次の発言で締めくくった。

竹内判事：「『ぜひ弁護してあげたい』という事件が生じたら、裁判官を退官して弁護士に戻ってまた頑張ろうと思っていた。図らずも、まさか自分が原告になるとは思っていなかった。探し求めていたライフワークが、ようやくこの『差別』のおかげで見つかったということで、実は少し喜んでいる。

これだけの皆さんに弁護していただいて、応援していただいて幸せ者だと思う。私も残りの人生をかけて、公共訴訟という形で、地域手当の改正と裁判所の独立、そしてひいては地方で冷遇されている皆さんをはじめとする、すべての国民の未来のために戦うことをお誓いしたいと思う」

「このままでは裁判制度が危ない…」国を相手に「違憲訴訟」を提起 “現職裁判官” が語る、裁判官・公務員の“地域手当”「深刻すぎる問題」とは

2024 年 05 月 08 日 弁護士 JP 編集部

津地方裁判所民事部総括の竹内浩史判事が 4 月 16 日、「転勤によって地域手当が減るのは憲法 80 条 2 項に違反する」として、国を相手取り、減額分の合計約 240 万円の支払いを求めて訴えを提起する意向を明らかにした。

現職裁判官が国に対し「違憲訴訟」を提起するという異例の事態。厳しい戦いが予想されるなか、あえて提訴に踏み切った意図はどこにあるのか。また、現行の裁判官の地域手当の制度にはどのような問題があるのか。竹内判事に話を聞いた。

地域手当の不均衡は「全公務員の問題」

国に対し訴訟を提起しようと思ったきっかけは何ですか？

竹内浩史判事：「もともとの意図としては、裁判官の給与のなかで、地域手当の差が大きすぎるというものでした。地域手当は報酬額の 3% から 20% まであります。0%、つまり設定されていない地域もあります。

裁判官についてこれだけの差をつけるのは、昇格・昇給と相まって、差別の温床になる可能性があると考えています。

また、支部の裁判官によっては『こんなに大変なのに、地域手当が低いせいで収入が大きく減った。やってられない』ということで、裁判官を辞めてしまうケースもあります。

このままでは、裁判官のなり手が不足し、国民に司法サービスを提供するという裁判所の機能が果たせなくなってしまうという危機感があります。

もともと、地域手当については問題があると考えていたのですが、今回、提訴を思い立ったのは、私自身にその弊害が及んできたことと、前述したような危機感が募ってきたからです」

いつ頃から地域手当についての問題意識を持っていたのですか？

竹内浩史判事：「私は地域手当の制度が設けられた当時から、この制度には問題があると感じていました。

私は2003年に裁判官に任官しましたが、もともとは弁護士で、市民オンブズマンを務めていました。市民オンブズマンの仕事は、行政を監視し、市民の苦情や意見を吸い上げ、時には自治体に対して勧告を行うことです。裁判官の給与制度等の司法行政についても、そのような視点で見る習慣ができています。地域手当についても例外ではありません。

しかし、裁判に訴えるには、『事件性』『当事者性』の要件を備えていなければなりません。基本的には、自分自身の権利義務に関する具体的な問題が生じていなければ、訴えを提起することができないのです。

今回、提訴に踏み切ることにしたのは、私自身が地域手当の制度によって実質的に損害を被ることになったからです」

4月16日に記者会見を開いた後、どのような反響がありましたか？

竹内浩史判事：「意外に好意的な反響が多く、驚いています。

裁判官は身分保障が手厚くて高給取りなのに何を言ってるんだ！というとらえ方をされるかと思っていました。しかし、裁判官の方だけでなく、その他の公務員の方や、民間企業に勤めるサラリーマンの方にも共感を得られていると感じています。

特に地方公務員の方から、地域手当の問題の不合理を訴える声が寄せられています。地方公務員にも地域手当の制度がありますが、事実上、国家公務員の基準に合わせて設定されているようです。ここに不均衡が生じています。

それを知って、地域手当の制度は裁判官だけでなく、すべての公務員、ひいてはすべての勤労者にかかわる問題だと考えるに至りました。

訴えを提起するにあたっては、合憲・違憲以前に、裁判官を含むすべての公務員の地域手当の適法性について争うつもりです」

地域手当の不均衡の実態

具体的に、地域手当についてどのような不均衡が生じているのでしょうか？

竹内浩史判事：「国家公務員の地域手当については、『級地区分』が定められています。すで

に述べたように、地方公務員の地域手当もこの基準に従って支給されています。

たとえば、月給 100 万円とすると、1 級地の東京 23 区なら 20 万円（20%）、7 級地の愛知県豊橋市なら 3 万円（3%）です。もちろん、ないところもあります。

いくら物価が都会と地方で違うからといって、20%の違いなんてありえません。

都会と地方で最も差が大きいのは住居費だと思います。しかし、住宅手当が地域手当と別に設けられています。しかも、裁判官の場合は官舎に住むことが多いので、そもそも住居費の格差はあまり考えなくてもよいのです。

食料品や日用雑貨、家電製品であれば、都会のほうが安売りの店が多かったりします。しかも、今はネットショッピング等も使えます。

これほど地域手当の格差が大きいと、裁判所上層部による人事統制と相まって、差別の温床になる危険性があります。

それに加えて、地方の小さな支部によっては、地域手当の差以上に、実質的な格差が生じることになります。

たとえば、小さな支部だと宿直のときに宿舎がないのでホテルに宿泊せざるを得ませんが、そのときのホテル代は裁判官の自腹なのです。『宿直代』のようなものではありません。他にも、裁判官には持ち出しが生じることがあります。もし、地域手当がなかったり少なかったりする裁判所に勤務するとなると、地域手当が低くなるのに加え、ホテル代も自腹ということになります。

さらに、地域手当の級地区分自体、首を傾げざるを得ません。級地区分をみると、1 級地（20%）は東京 23 区のみ。これはいいとして、2 級地以下のラインナップに違和感があります。

2 級地（16%）についてみると、茨城県が『取手市、つくば市』、埼玉県が『和光市』、千葉県が『袖ヶ浦市、印西市』、愛知県が『刈谷市、豊田市』などとなっています。

茨城県には水戸市（5 級地・10%）、埼玉県にはさいたま市（3 級地・15%）、千葉県には千葉市（3 級地・15%）、愛知県には名古屋市（3 級地・15%）といった大きな都市があるのに、それらよりも級地区分が高くなっているのです。

私が勤務する津地方裁判所がある三重県でも、最も級地区分が高いのが「鈴鹿市」（4 級地・12%）で、県内最大の「四日市市」（5 級地・10%）、県庁所在地の「津市」（6 級地・6%）はその下になっているのです。

どういう基準でこうなったのか。なんらかの統計操作があったのではないかと疑っています。たとえば、埼玉県和光市には税務大学校があります。財務官僚の出向先が優遇されているのではないか、などと勘ぐってしまいます。

現行の地域手当は、2005 年に導入されました。級地区分はそのさらに 10 年前、つまり 1995 年時点の民間の統計を参考に決めたと言われています。どのような統計を用いたのか、そこからどのようにして級地区分を決めたのか、明らかにされるべきでしょう。

近年、賃金統計、物価統計の偽装等の不正が発覚しています。私は、市民オンブズマンやマスコミにぜひ、この問題について調査してほしいと考えています」

地方公務員についても言及されましたが、どのような実態を把握していますか？

竹内浩史判事：「地域手当の差があるために、自治体ごとに採用難のところが生じていると聞いています。隣り合う市町村でも、地域手当の額に大差があったりするのです。

たとえば、看護師の不足が社会問題になっていますが、看護師も地域手当が低いところは行きたがらず、高いところに行きたがるという傾向があるそうです。

愛知県でいうと、豊田市（2級地）は人気があるのに対し、蒲郡市（級地区分なし・0%）は人気がなく採用難に陥っているという話があります。

居住する自治体と勤務先の自治体は別です。たとえば、近隣の岡崎市や額田郡幸田町に住む人は、地域手当が高い豊田市の方に就職したくなるのは当然でしょう。

現に、昨年12月に、滋賀県近江八幡市が国会と政府に対し、『地方公務員給与の地域手当見直しに関する意見書』を提出しています。

その中で、『滋賀県内の各自治体においては、地理的に広大な県でないにもかかわらず地域手当が非支給地から10%支給地まであり、社会経済環境や生活実態において大きな差がない地域の実情以上の自治体間格差が生じている』と指摘して、配慮を求めています」

裁判官に話を戻します。裁判官には転任拒否権がありますが、それを行使するわけにはいかないのですか？

竹内浩史判事：「たしかに、裁判官には法的には転任拒否権が認められています。しかし、裁判官が実際に『地域手当が低い地域に赴任したくない』と言って転任拒否権を行使することは、容易ではありません。

裁判官は全国的にみて足りていません。他方で、裁判官の総数には限りがあります。もし、自分が転任拒否権を行使することによって司法サービスの提供に支障をきたすことになる考えると、転任拒否権はおいそれと行使することはできないのです。

裁判官としての使命感から、地域手当が減ったりなくなったりするのを覚悟の上で、耐えて赴任しているのが実情です。

たとえば、1月1日の大地震で甚大な被害を受けた能登地方には金沢地方裁判所の支部・簡易裁判所が3か所あります。

業務を行うにも困難な場所です。しかも、地域手当は1円もありません。それでも、もし赴任してほしいと言われたら、使命感のある裁判官ほど、転任拒否権を行使できないのではないのでしょうか。

そのような立場にある裁判官に対し、地域手当の制度によって給与が下がるのを甘受させるというのは、在任中の報酬の減額の禁止を定めた憲法80条2項の趣旨に反すると言わざるを得ません」

どのような請求を立てて争うのか？勝算は？

国を相手に訴訟を提起する場合、どうしても「立法裁量」「行政裁量」の範囲内ということで「適法・合憲」と判断されがちです。どのような争い方を考えていますか？

竹内浩史判事：「最初は、裁判官の報酬の減額を禁止した『憲法80条2項違反』を理由とす

る差額請求を第一に考えていました。記者会見のときも、そのように話しました。

しかし、その後、前述したような反響に接して、戦略を変えることにしました。本人訴訟として一人で訴訟を提起するつもりでしたが、市民オンブズマンと労働弁護団が、弁護団を組むことを申し出てくれました。それで、今、戦略を練りながら、訴状を作成しているところです。

まず、裁判官の地域手当は、国家公務員の給与について定めた人事院規則に従っています。地方公務員の地域手当も、事実上、これに準じて定めるべきものとされているようです。つまり、地域手当の問題は、裁判官のみにとどまらず、公務員全体の問題ということです。

そこで、地域手当についての現行の人事院規則の定めは、行政側に裁量があることを考慮に入れても、その裁量の範囲を逸脱して著しく不合理であり、『全体として違法』であると主張します。

その上で、私が受け取った給与は違法なルールに基づいて支給されたものなので、本来あるべき支給額との差額の約 240 万円を支給してください、という請求を行います。

訴訟の形態としては、国家賠償請求ではなく、『公法上の実質的当事者訴訟』（行政事件訴訟法 4 条後段）というものです」

その場合、「違憲」の問題は生じないように思えますが。

竹内浩史判事：「違憲の主張をしないわけではありません。先ほどの地域手当の不均衡についても、そもそも憲法が定める『法の下での平等』（憲法 14 条）の趣旨に反するという面があります。法令の解釈は、憲法の趣旨に適合するように行われなければなりません。

また、4 月 16 日の記者会見で話した『憲法 80 条 2 項違反』については、私自身は明確に違憲だと考えていますし、訴訟でも重要な争点の一つとして主張するつもりです。

裁判官の地域手当は実質的にみて憲法 80 条 2 項が定める『報酬』にあたるか、あるいはこれに準じるものなので、現行の地域手当の制度は同条項に違反し、違憲無効だと主張するのです。

前述したように、裁判官には本来転任拒否権がありますが、事実上、行使することはきわめて難しい立場におかれています。それなのに、地域手当が最大で報酬額の 20% と大きく設定されており、憲法上の『報酬』にあたらないというのは無理があるのではないのでしょうか。転任によって事実上、報酬額と地域手当の額を合算して最大で 16.7% が減ってしまうというのは、憲法 80 条 2 項に違反すると思えざるを得ません。

地域手当の表を決めているのは人事院であり、最高裁は独自に決める権限があるにもかかわらず、それをそのまま受け入れています。裁判官の身分を保障し、公正な裁判を実現するという憲法 80 条 2 項の趣旨からは、とうてい是認できることではありません。

なお、憲法 80 条 2 項違反とは別に、私自身が受けている昇格・昇給差別についても争うつもりです」

率直に言って、勝算はどれくらいありますか？

竹内浩史判事：「勝算があるかどうかは未知数ですが、きわめて厳しい戦いになると覚悟しています。ただし希望はあります。

第一に、現在の裁判官の中には、20 年前に地域手当の制度の創設にかかわった人はいません。

地域手当の制度の是非を判断するにあたって、現在の裁判所にはしがらみはないといえます。

第二に、今回、訴えを提起して、仮に最高裁まで争えば、判決が出るのは数年後になるとみられます。そのとき、最高裁判所の政策が変わっている可能性があります。

現状、司法修習生が裁判官に任官したがないという実態があります。優秀な修習生は『四大法律事務所』等に行ってしまうのです。これは、裁判所が風通しが悪い職場だと思われるからだというのは否定できません。

たとえば、現在、人事院では国家公務員の地域手当の見直しが行われている真っ最中です。裁判所も人事院から意見を求められているはずですが、それなのに、現場の裁判官の声を聞こうという話は一切ありません。

日ごろは、裁判所の業務のIT化とか、細かい事項に至るまでひっきりなしに意見聴取を求めてくるにもかかわらずです。元市民オンブズマンとして、これを見過ごしにはできません。

また、裁判官は自由な言動ができないというイメージが定着してしまっています。1971年の『宮本判事補再任拒否事件』、1997年の『寺西判事補事件』、そして今年4月の岡口元判事の罷免、こういったことがあるたびに、裁判官は不自由だというイメージが強くなることを危惧します。

実は、私も、司法修習の後に裁判官の道を選ばずに弁護士になったのは、裁判所に対するそうした負のイメージがあったからです。

それに加えて、地域手当の問題もあるとしたら、ますます裁判官のなり手がなくなってしまっているのではないかと。地域手当が給与に占める割合がここまで大きいと、人事による統制と合わせて差別の温床になる可能性があります。

そのような切迫した危機感は、裁判所内部でもっと共有されるべきです。個々の裁判官の使命感に依存するのは決して望ましい事態ではありません。

今回の訴えの提起には、このような問題を世の中の人々に広く知っていただくという社会的意義があると考えています」

行革・合理化の歴史、その本質と求められる労働組合としての運動

文責 自治労本部 書記長 伊藤功

1. 引き下げられてきた地方公務員賃金合理化

- (1) 地方公務員の賃金 総務省データからみて感じること 23年4月1日総務省給与実態調査より
 - ①地方公務員一般行政職、平均年齢42.1才の平均給与月額→358,824円。平均給料月額315,159円。
 - ②国家公務員一般行政職、平均年齢42.4才の平均給与月額は404,015円、平均俸給月額は322,487円。※06年の平均給与月額は397,125円
- (2) 大幅に抑制された2006年実施の給与構造改革のポイント
 - ①地域民間給与を反映。給料表水準の引下げ、調整手当を廃止し、地域手当を創設
 - ②年功的な給与上昇を抑制
 - ③職務・職責、勤務実績の反映を強化
- (3) 2014年の人事院勧告・「給与制度の総合的見直し」
 - ①地域間の給与配分の見直し 給料表の水準を平均▲2%
 - ②世代間の給与配分の見直し 50歳台後半層の職員が多く在職する号俸を最大4%引き下げ
 - ③地域手当の支給地拡大
- (4) その他の賃金合理化
 - ①2013年の「地方交付税削減による平均7.8%の賃金削減」といった不当な攻撃
 - ②2012年に▲402万、2017年に▲78万といった、退職手当の大幅削減
 - ③2016年には政府要請を受けて扶養手当の改悪見直し、
 - ④2015年、2021年には、勧告の扱いについて、越年あるいは年度越え対応

2. 人員配置・雇用形態の変化・労務管理と行革・合理化課題

- (1) 81年3月に発足した臨時強制調査会(第二臨調)による行革合理化の特徴
 - ①臨調行革の本質
 - ②進化した「民主主義の崩壊・破壊」
 - ③80年代の臨調行革が労働者に与えた影響
 - (ア) 時短と超勤、(イ) 労働強化と過労死、(ウ) 低賃金と生活難、(エ) 臨調行革の成果
- (2) 大幅な規制緩和と行政改革に踏み込んだ小泉改革(集中改革プラン)の特徴
- (3) これまでの行革・合理化から感じること
 - ①明らかに減らしすぎ
 - ②臨時・非常勤等職員の増加
 - ③現業労働者に対する差別的合理化
 - ④保育職場・公立病院の民営化
 - ⑤人事評価制度の狙い・その影響と課題
 - ⑥市町村合併の目的と影響

3. 自ら肌で感じた特徴的合理化攻撃と反対闘争

- (1) 職場での管理職による問題発言・問題行動は徹底的に追及(強制的時間外労働・休日出勤命令など)
- (2) 首長による一方的研修制度の導入反対闘争(2週間の特別養護老人ホームへの若年層研修の撤回)
- (3) 現業職(学校用務員)の正職化(町内全戸署名、教職員署名⇒臨職配置を正規職員に復元)
- (4) 賃金合理化 独自の昇給短縮(採用5年目27月短縮)の廃止阻止
- (5) 退職者完全補充プラス採用(退職者プラス13人採用)
- (6) 県内単組支援による座り込み反対闘争(財政を理由にした一方的賃金削減、団交拒否首長)⇒労働委員会闘争
- (7) 地方交付税削減による賃金削減(県内経済団体・商店会への署名、)
- (8) 05年給与構造改革(現行の仕組み、格付け維持、15%財源確保など県内移動交渉)

※一人ひとりが主役。闘う意思づくりは学習会・職場オルグ・緊急集会・ストライキの徹底 日常的職場巡回

4. 労働者としての働き方(賃金・労働時間)にどこまで拘れるか 求められる労働組合としての運動

- (1) 自分の権利を知る。職場で理解しあう。最低限履行する。それでも不足・不十分なものは是正を求める。
- (2) 伝えたいこと⇒運動は常に2つの目的をもってすすめる。

第4講座 「労働者としての見方、考え方ってなんだろう」

～職場課題を可視化しよう～

講師：長野県本部・千曲市職労 兒玉聖史さん

(元本部青年部長)

資 料 別 紙

第5講座 「政治と平和と組合と私たち」

講師：長野県本部・千曲市職労 兒玉聖史さん

(元本部青年部長)

資 料 別 紙

分散会討論の進め方

(1) 確認

- まずは参加者の確認をします。次に、事前アンケートやレポートを全員に振り分けます。進行役は2部（自分用、本部用）取るようにしてください。
- 参加者の中から、「記録者」と「報告者」を決めます。※座長以外で

(2) 自己紹介

- 名前、年齢、単組、組合役職、職場（担当業務）、趣味をはじめ、最近気になっていることや悩んでいること、討論したいことなどを話してみましょう。

(3) 討論内容

① 講演の内容共有しよう

- 講演の内容で理解が深まったことや印象に残ったこと、わからなかったことについて同じ分散会の仲間で共有しよう

② 分散会提起で出された内容について討論しよう

- 自分の生活・職場実態を振り返って、おかしいと思うことはなんだろうか？
- 自分の単組や県本部で当たり前と思っていることが実は当たり前ではない。
- 職場や単組の仲間はどのように思っているだろうか。

③ 最後に

- 分散会の最後に、感想や今後の運動にむけた決意や目標を出し合いましょう。
- 学んだことを単組や県本部に持ち帰り、次の運動につなげていくためにも、『メモ』を取りましょう！

なんでなんでマンになるう??

仲間の話に「そうなんだね」と共感することも大事だけど、それだと討論にならない…

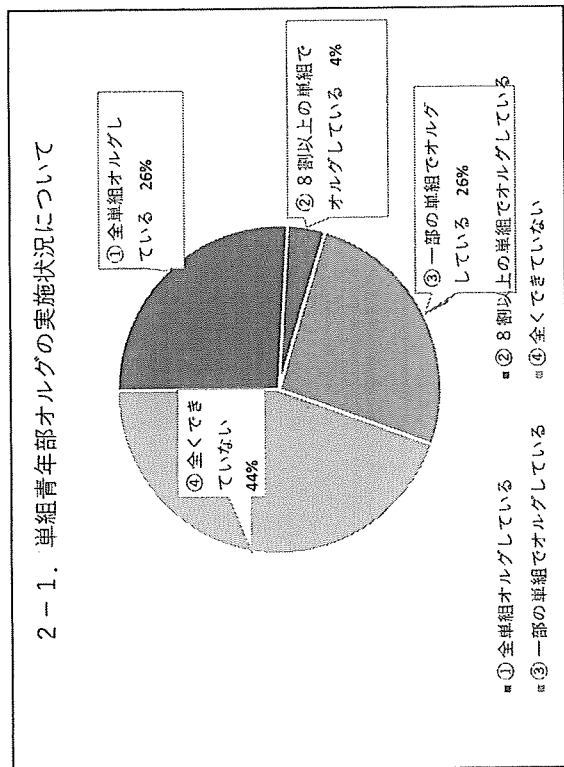
討論には『なんでなんでマン』の存在が重要！分散会に参加するみんなが『なんでなんでマン』になることを意識してみよう！

～『なんでなんでマン』の一例～

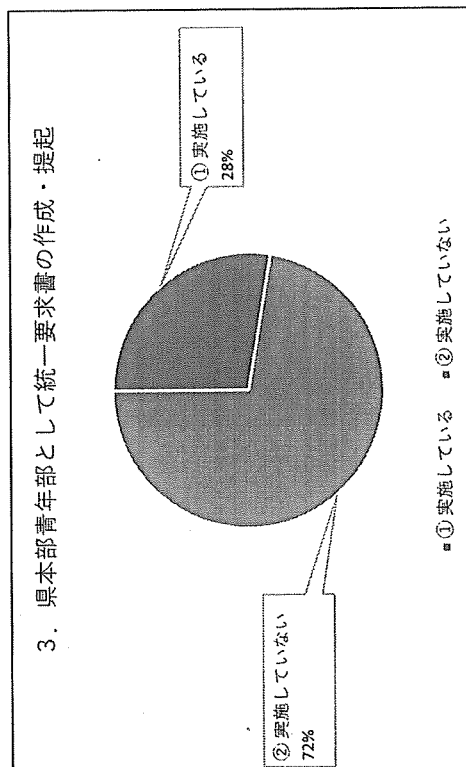
- ・人が足りない⇒なぜ人が足りないのか⇒業務量が年々増えてきている
⇒なんでそうなっているのか⇒〇〇という新規業務があるが、人員補充されていない
⇒なんで補充されないのか⇒募集しても人がこない⇒なんで募集しても人が来ないのか etc



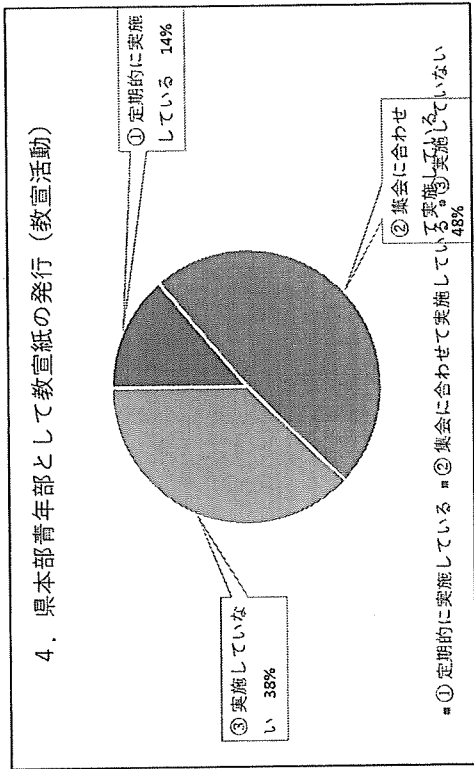
2-1. 単組青年部オルグの実施状況について	
① 全単組オルグしている	7 県本部
② 8割以上の単組でオルグしている	1 県本部
③ 一部の単組でオルグしている	7 県本部
④ 全くできていない	12 県本部



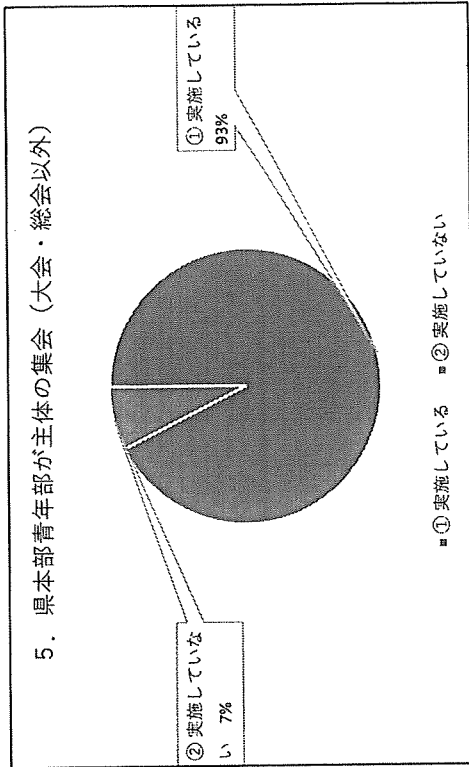
3. 県本部青年部として統一要求書の作成・提起	
① 実施している	8 県本部
② 実施していない	21 県本部



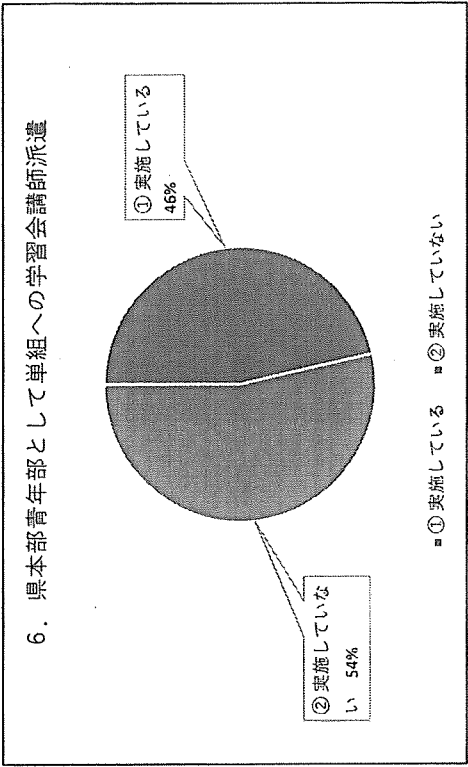
4. 県本部青年部として教宣紙の発行（教宣活動）		
① 定期的に実施している		4 県本部
② 集会に合わせて実施している		14 県本部
③ 実施していない		11 県本部



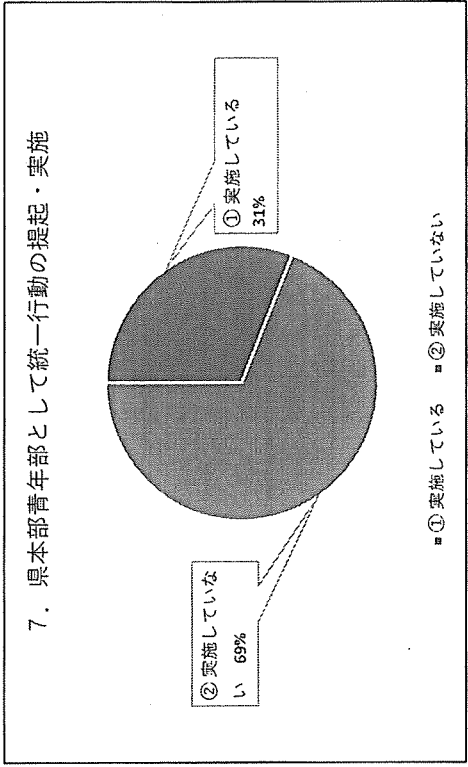
5. 県本部青年部が主体の集会（大会・総会以外）		
① 実施している		25 県本部
② 実施していない		2 県本部



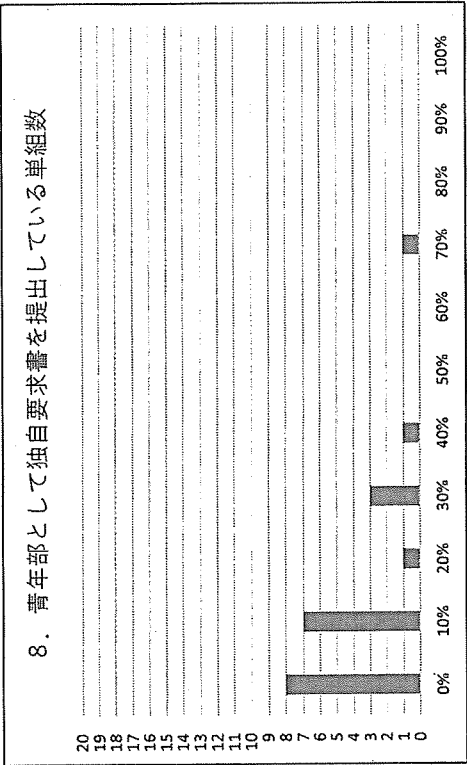
6. 県本部青年部として単組への学習会講師派遣		
① 実施している		13 県本部
② 実施していない		15 県本部



7. 県本部青年部として統一行動の提起・実施		
① 実施している		9 県本部
② 実施していない		20 県本部



8. 青年部として独自要求書を提出している単組数		
①	0%	8 県本部
②	～ 10%	7 県本部
③	～ 20%	1 県本部
④	～ 30%	3 県本部
⑤	～ 40%	1 県本部
⑥	～ 50%	0 県本部
⑦	～ 60%	0 県本部
⑧	～ 70%	1 県本部
⑨	～ 80%	0 県本部
⑩	～ 90%	0 県本部
⑪	～ 100%	0 県本部



青年労働学校基礎編 参加者事前アンケート

県本部 _____ 単組名 _____ 名前 _____ 組合役職 _____
 年齢 _____ 入庁年数 _____ 年目 _____ 職場 _____ 担当業務 _____
 家族構成 _____ (部・課・係等) _____ (_____ 年目)

(1) あなたの職場の人員構成(正規職員・再任用職員・会計年度任用職員の人数等)を書いてください。またその人員構成についてあなたはどのように感じているか書いてください。

(2) あなたの仕事の内容(所属課・担当業務)と、仕事をする中で常に求められていることを書いてください。また、それについてあなたはどのように感じているか書いてください。

(3) みなさんの職場で起きていることや自分が感じていること等をレポートにしてみましょう。

【職場レポートの作成にあたって、書いてほしい内容】

① 1ヶ月の収入・支出を振り返り、気づいたことや思った事、疑問等を教えてください。(ガマンをしすぎていないか、自分の趣味や好きなことに支出できているか、超過勤務手当やボーナスをあてにした生活をしていないか等)

② 業務に必要な物品や資格取得費用の自己負担、私物(携帯電話)の仕事利用等の実態はありませんか?具体的に教えてください。

③ 1ヶ月(10月)の時間外勤務数は合計で何時間ですか?不払い労働はありますか?ある場合、その背景はなんだと思いますか?

④ 年次有給休暇、看護休暇等、権利を取りたいときに取得できていますか?

⑤ あなたの職場で起きている問題やあなたが課題と思うことを具体的に教えてください。(勤務労働条件の改悪(賃金独自カットや人員削減、人事評価制度のさらなる強化(評価基準や評価対象者の増加))、職場合理化攻撃や民営化の提案、正規職員から非正規職員への置き換え等)

⑥ 地方自治体等で働く私たちの業務内容は、地方議会の議論や世論の影響をうけます。あなたの業務について、政治(国政・県市議会)の影響を感じる場面はありますか?

⑦ 反戦平和の課題について、労働組合では「戦争は最大の人権侵害である」ことから軍事力の強化に反対するとともに、軍事による安全保障ではなく、安心した生活や人生が送れるような「生活安全保障」をめざし、限りある国費を公助や福祉の充実に投じるよう主張しています。反戦平和の課題や昨今の情勢についてどう思いますか?率直な意見を教えてください。

⑧ 様々な課題について、組合(単組・県本部)ではどのような取り組みを行っていますか?悩みや課題についても具体的に教えてください。

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

岸まきこ

立憲民主党

参议院議員(自治労組織内議員)

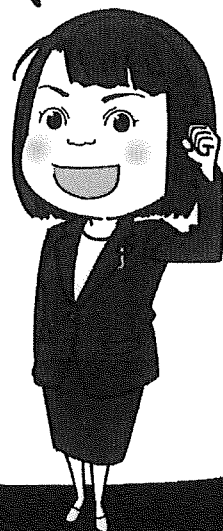
声を力に、一歩前へ



とともに

自治労の政策要求を実現しよう!

- 地域密着の公共サービスを
- ジェンダー平等社会の実現を
- 格差のない持続可能な社会を
- 平和な国際社会の実現を
- 全世代対応の社会保障制度を
- 地域分散型エネルギー社会を



公式HPや
食糧SNSで、
日々の活動発信中!

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

岸まきこ
(海員組合)
プロフィール

1976年北海道苫小牧市(旧栗沢町)生まれ。94年旧栗沢町
役職入職(現若葉沢市)。2013年から自治労中央執行委員。
19年第25回参议院(全国比例区)で初当選、現職に至る。