

と き 2024 年 11 月 30 日
と ころ 林野会館及び WEB
ミーティング ID: 864 3086 3265
パスコード: 067579

2025 春闘勝利！ 自治労青年女性中央春闘討論集会



全日本自治団体労働組合
女性部・青年部

Ⅰ は じ め に

春闘は、すべての労働者・国民生活の向上をはかるため、官民を問わず、あらゆる労働組合が結集し、労働者の賃金・労働条件の底上げ、改善をはかる闘争であり、「総労働対総資本」のたたかいです。

春闘における結果は、この国の労働者の社会的な賃金・労働条件の水準に影響を及ぼし、国家公務員・地方公務員・公共職場の労働組合においても、夏の人事院勧告や人事委員会勧告の内容への影響や秋の賃金確定闘争につながるものであり、春闘における闘争は、1年におけるたたかいの中でも、とても重要な意味を持ちます。

私たちが生きる資本主義社会の下では、企業や資本家（商品生産に必要な原材料や工場等を所有し、労働者側と相対するもの）は、利潤を追求しますが、競争社会であり、常に利潤を得続けなくては生き残ることができません。そのため他社よりもいかに安く商品を提供できるか、いかに「もうけ」を出すのかなど、利潤最大化を達成する方法を常に考えざるを得ません。そして、競争に打ち勝つため、「合理化・効率化」という名目でさまざまな働き方を導入します。また、人件費をいかに削るかも検討し、限られた人数の労働者でできるだけ多くの仕事をさせ、規定の労働時間の中での労働量を増やす（労働の「密度が上がる」といいます）働き方を強いたり、ときには不景気・財源不足等を理由に賃金の切り下げを行うこともあります。労働者の生活や労働環境はその動きにとっても大きな影響を受けます。

自治体・関連職場であっても当局側は「経費削減」を掲げ、コストカットをいかに行うのかを考えており、そのしわ寄せは現場に働く私たち労働者に大きな影響を及ぼしています。度重なる長時間労働で心身ともに不調をきたす仲間や、過労や職場での人間関係に対する絶望感から自殺を考えてしまう仲間までもいます。「この社会はどこかおかしい」誰もがそう思いながらも「しょうがない」とアキラメの声が出され、「自己責任」として仕事をこなしている実態があります。

そもそもどうして働かなくてはならないのでしょうか。私たち人間は、食べたり飲んだり休んだりしなくては生きていくことができませんが、人間として生きるのに必要な食べ物や衣食住等を確保するためには、お金がなくては手に入りません。この資本主義社会においては、私たちの欲求やニーズを満たすものは、お金がなくては交換できない「商品」となっています。

お金や元手等がない人間に残されているのは自分の身一つだけ。「お金を得るために雇われ、働く」という選択肢だけです。人間には、生まれながらに備わっている「肉体的・精神的な活動を行う力」（「労働力」といいます）があります。それ以外持ち合わせていない私たちは、企業や自治体等に労働力を提供し、その対価として賃金を得て、生活をします。何も持たない私たちに唯一残された「労働力」というものを賃金と交換し、日々のくらしをまかなっていると言えます。（まさしく「体は資本（元手）」です）

この資本主義社会では、私たち労働者は雇われなくては生きていけない弱い立場です。

また、先の資本当局側の働かせ方は、私たちの労働力の提供のあり方等に大きな影響を及ぼします。また、私たちの賃金は生活をしていくのに必要な費用（生活給）であるため賃金額と生活の質・豊かさは直結します。

しかしながら、労働者側にとっては生きるための糧であり生活給たる賃金も、資本当局側から見れば人件費（コスト）であり、労働者側の「少しでも高い賃金を得たい」という思いと、資本当局側の「少しでもコストカットして利潤最大化（経費削減）を」という思いは必ず利害が対立します。

だからこそ、労働者は労働組合に結集し、労働者の立場から賃上げや働きやすい環境を求めて自らが声をあげていく必要があります。また、資本当局側からの「合理化・効率化」という提案に対しては、利潤最大化・経費削減等を背景としたものであることを見抜き、声をあげなくてはなりません。

この間の資本側においては正規労働者の非正規労働者への置き換え、機械化・合理化、安い労働力を求めての海外移転を進め、政府はこれを、規制緩和を軸とする新自由主義的政策で後押ししました。この歪んだ効率化が進んだ結果、労働者は不安定雇用や低賃金の状況におかれ、自分の人生や将来に展望を持つことができず、安心して子どもを生み、育てられない社会となってしまいました。また、雇用と年金の接続から定年が延長され、人生における労働時間が延長され、賃金面や健康面から同じ職場で働き続けられるか不安を抱く社会になってしまいました。そこに、ロシア・ウクライナ情勢による食料・燃料の価格高騰により、労働者の家計への負担が増加し、実質賃金が減少を続けています。

さらに、憲法改『正』をはじめとする、石破・自公政権が強引に進める「戦争をする国づくり」やマイナンバー制度による個人情報の管理など、日本国憲法に反して「基本的人権の尊重」よりも「国家・国益」を優先し、安心して働ける職場が奪われようとしています。今必要なのは軍事による安全保障ではなく、人生や将来に展望を持ち生きることができる、生活安全保障です。

私たち労働者を取り巻く環境は、極めて厳しいものとなっています。この苦しい状況を改善するためにも、2025春闘を全世代において、実質賃金がプラスに転じる大幅賃上げ、反合理化、人間らしく働き続けるための権利や平和と民主主義を確立するたたかいと位置付け、私たちの生活・職場に何が起きているのかを皆で持ち寄り、仲間との討論の積み上げと、おかしいことはおかしいと気づき、労働者が安心して働き続けられる職場・社会のためには声をあげることが必要だと皆が認識し、労働者全体でたたかうことのできる体制をつくり上げていくことが重要です。そのためにも生活・職場実態点検と正規非正規を問わず同じ職場で働く仲間同士の討論を丁寧に行うとともに、職場を越えた地域の仲間との交流の場を積極的につくりだし、「労働者としてのものの見方・考え方」を共有し、職場・地域・社会の現状を的確に捉える学習や討論を積み上げ、あらゆる課題を主体的に捉え、声をあげていくことが必要です。

中央・地連・県本部・ブロック・単組での討論集会・学習会を組織しながら、この間のたたかいの成果や課題を明らかにし、2025春闘をたたかい抜く意思統一をはかり、春闘再構築にむけ、たたかいを進めていきましょう。

Ⅱ 2025春闘を取り巻く情勢

(1) 経済・雇用情勢

- ① 2024春闘では5%を超える高い水準の賃上げを実現し、その影響から実質賃金は27ヵ月連続でマイナスに転じていたものの、2024年6月にはプラスに転じました。しかし、物価高の状況は依然変わっておらず、2024年9月の毎月勤労統計調査（速報値）では、実質賃金が前年同月比0.1%減と2ヵ月連続でマイナスとなりました。また、9月の消費者物価指数は前年同月比2.4%増（生鮮食品除く）、2024年1～8月期のエンゲル係数（生活費に占める食費の割合）は28.0%と42年ぶりの高水準となるなど、私たち労働者—生活者を取り巻く環境は厳しい状況が続いています。
- ② 一方、そうした状況下で、2024年9月に発表された財務省「法人企業統計調査」によれば、企業利益から税金や配当を差し引いた内部留保は、2023年度末時点で初めて600兆円を超え、12年連続で過去最高を更新しています。これは2024春闘の高い水準の賃上げを行ってもなお、企業側には賃上げ余力が残っているということであり、2025春闘においては、労働者への還元として労働分配率をより引き上げ、2024春闘を上回る賃上げを実現していかなければなりません。
- ③ 他方、円安を背景に続く物価高やその影響による仕入れ価格の高騰、労働人口減少の下、人材獲得が難しいことなどの影響により、中小・零細企業を中心に倒産件数が増加しています。労働組合としてはこの物価高の中、さらなる賃上げや最低賃金の引き上げを求めていくことは当然ですが、同時に、中小・零細企業の賃上げや最低賃金の引き上げに耐えうる環境を整備するための国の支援に加え、物価高の状況下での賃上げを下支えするための適正な価格転嫁をこれまで以上に進めていく必要があります。
- ④ 自治体の現場では、2005年の集中改革プランにより定員削減して以降、減少した定員管理は見直されておらず、そのような中、これまで職場の労働者の努力や職員間の連携によって、かろうじて職場を維持し、公共サービスの提供を継続してきています。しかし、年々さまざまな行政ニーズが増え続ける現状では、対応する人員が不足しているため、離職や休職の増加が懸念され、ひっ迫した状況が続いています。とりわけ、資格職などにおいては、人員不足が深刻化しています。こうした状況下で、近年は豪雨災害などの大規模災害も頻発しており、他の自治体からの応援で急場をしのいでいるものの、応援する側の自治体にも人的余裕はなく、非常時に対応できる体制の構築が喫緊の課題となっています。
- ⑤ 一方、労働人口が減少する中において、総務省「地方公務員の退職状況調査」では、40歳未満の普通退職者数が年々増加傾向にあり、さらに自治体職員の採用試験応募者が減少する状況が続くなど、人員確保が容易ではない状況に陥っており、人

員不足に拍車がかかっています。こうした背景には、自治体でも賃金・労働条件等の改善は行われてきたものの、民間企業における人材確保を目的とした賃金の引き上げや働き方改革がより進んでいることも一因と考えられ、公務職場での賃金改善や働きやすい職場づくりなどは急務です。しかしながら、この人員確保が喫緊である中において、春闘期・人員確保闘争期での取り組みは低調であり、あらためて、各単組での人員確保における取り組みの意義や重要性を再確認し、取り組みを推進していかなければなりません。あわせて、地方公務員の離職増加の状況を踏まえれば、人員確保だけにとどまらず、当局とともに離職防止対策も進めていくことが必要です。

- ⑥ その上で、2024人事院勧告では、3年連続の月例給・一時金の引き上げとなりました。しかし、若年層と中高年層の改定率には大きな格差が生じており、引き続き、全世代での引き上げが課題となっています。
- ⑦ さらに、2025年4月に実施予定の「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）」においては、人材確保に主眼を置いた評価できる内容が示された一方、地域・職員によっては、地域手当や扶養手当の廃止・削減も示されていることから、地方における自主的な給与決定を前提に取り組みを強化していくことが求められます。
- ⑧ また、パワハラやセクハラなどのハラスメントに加え、昨今ではカスハラも大きな問題となっています。とくに、カスハラについては、報道等により社会的認知度が向上しつつあるものの、自治体の職場では住民や議員からのハラスメントも依然として多く、安心して働き続けられる職場環境に改善していくためにも、労働組合の立場から予防・防止対策を早急に講ずるよう求めていく必要があります。
- ⑨ 安定的かつ充実した公共サービスを提供していくためには、必要な人員確保と同時に、その裏付けとなる財源の確保が不可欠です。地方財源一般総額の確保と人員確保に必要な財源の確保にむけ、本部・県本部は国や地方団体への要請など取り組みを強化するとともに、単組においては、職場点検を踏まえた要求を積み上げて労使交渉に取り組むなど、それぞれの段階から取り組んでいく必要があります。
- ⑩ あわせて、原材料費やエネルギー価格の高騰による行政運営にかかる経費の増大への対応や、公共サービスに携わる民間労働者の賃上げを支援するためにも、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づいた適切な価格転嫁が必要であり、そのための財源の確保も求めていかなければなりません。

(2) 女性を取り巻く情勢

- ① 厚生労働省「2023（令和5）年版 働く女性の実情」によると、女性雇用者数は2,793万人となり前年に比べ28万人増加し、男性雇用者数は3,282万人で前年に比べ6万人増加しました。この結果、雇用者総数に占める女性の割合は46.0%（前年差

0.2ポイント増）となりました。役員を除く雇用形態別では、女性は「正規職員・従業員」が1,268万人（前年差18万人増）、「非正規職員・従業員」が1,441万人（同9万人増）となり、「正規職員・従業員」は9年連続で増加しました。男性は「正規職員・従業員」が2,346万人（前年差2万人減）、「非正規職員・従業員」が683万人（同14万人増）となり、男性も「非正規職員・従業員」が増加しましたが、女性の非正規率は53.2%で、男性の22.5%に比べ著しく高く、女性雇用者の2人に1人が非正規という状況です。

総務省の調査では、自治体で働く臨時・非常勤等職員数（任用期間6か月以上、週19時間25分以上）は、23年は74.3万人となり、20年4月の調査より4.8万人（6.9%）増加しています。20年度から「会計年度任用職員制度」が運用されていますが、正規職員との均衡・均等待遇には程遠いものとなっています。地方自治法改正を踏まえ、会計年度任用職員の勤勉手当支給にむけた条例改正と給与改定では常勤職員と同様に4月の遡及改定を行い、その他の賃金・労働条件についても常勤職員との均等・均衡に基づき処遇改善を求めなければなりません。

- ② 15年に成立した「女性の職業生活における活躍推進に関する法律（女性活躍推進法）」は、「女性の活躍推進」を経済政策と人口減少対策に位置づけるもので、長時間労働の解消や働く女性の約半数となる非正規労働者の課題など具体的な解決は盛り込まれず、女性の労働権を保障する政策からは程遠いものです。19年の改正では、行動計画策定義務の対象拡大や情報公表の強化、ハラスメント防止対策の強化等が盛り込まれ、22年改正では、常時雇用する労働者が301人以上の企業と自治体に、男女賃金差異の公表が義務付けられました。公表により労働環境が透明化され、賃金の格差解消が促進されることを目的としています。公表された情報や行動計画の検証を労使で行い、実効性ある計画としていかなければなりません。

妊娠・出産を理由とした退職は半数近くあり依然として高く、就業継続による「M字型カーブ」解消が引き続く課題であり、出産後に女性の正規雇用比率が低下する「L字カーブ」の解消も大きな課題となっています。岸田内閣では、「新しい資本主義」の中核として「女性版骨太方針2023（女性活躍・男女共同参画の重点方針2023）」を23年に閣議決定し、女性活躍推進の諸施策を通じてL字カーブ解消や男女間の賃金格差の是正、女性登用の一層の拡大に取り組むとしていますが、人員不足や長時間労働の問題が解消されなければ実効性に乏しいと言わざるを得ません。

- ③ 22年10月「改正育児・介護休業法」が施行され、産後パパ育休の創設や育児休業の分割取得など、男性が育児休業をより取得しやすくするための制度であり、制度の周知や利用促進を求めていく必要があります。また、改正により22年4月から有期雇用労働者の1年以上の在職期間要件が撤廃されており、自治体でも条例改正が行われているか確認が必要です。

23年の育児・介護休業法改正では、子の看護休暇の年齢が小学校就学前から小学

校3年までに拡充され、内容に学校行事等も含まれることになりました。また、「次世代育成支援対策推進法」の期間がさらに10年間延長されることになり、各自治体でも行動計画を更新し、子育て支援をさらに進めていかなければなりません。

- ④ 20年12月に閣議決定された第5次男女共同参画社会基本計画では、第4次計画まで目標とした202030（2020年までに管理職などの指導的地位を占める女性の割合を30%とする目標）は「20年代の可能な限り早期に」とあいまいな形で先送りされました。あらゆる分野での男女平等参画、ジェンダー平等の実現にむけて、引き続き連合などとともに取り組みを進めます。

- ⑤ 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため外出自粛や休業などが行われた中で、生活不安・ストレスにより配偶者等からの暴力（DV）が増加・深刻化しました。特に相談が増えた精神的暴力、経済的暴力の顕在化から、これらも重大な暴力であると位置づけ、23年にドメスティック（DV）防止法が改正、24年4月施行されました。

23年6月成立の「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT理解増進法）は、さまざまな問題点が指摘されたにも関わらず、議論不十分なまま与党と一部野党による修正を経て成立しました。同法には「すべての国民の安心への留意」が盛り込まれるなど、かえって理解を阻害し差別が広がりかねない内容となっています。「暴力とハラスメント」は人権侵害であり、根絶にむけ取り組みを進めることが重要です。

- ⑥ 22年5月「女性支援新法」（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）が成立し、24年4月施行されました。女性への支援は、1956年に制定された売春防止法に規定され、対象を「要保護女子」として「保護更生」を目的にし、“人権視点の欠如”等の問題が指摘されていました。女性支援新法は、経済的困窮、DVや性暴力被害など女性を取り巻く現代的課題をカバーした内容で、女性の福祉や権利擁護を主軸とした法律となります。この法律の社会的な認知度の低さが課題であり、より実効性のあるものにするため、予算の安定的な確保、人材の養成、処遇改善などが望まれます。

- ⑦ 世界経済フォーラム（WEF）の「国際男女格差レポート2024」では、日本は146か国中118位、先進国の中では圧倒的最下位となっています。ジェンダーギャップ指数の4分野のうち、「政治」と「経済」分野が特に低く、男女間の賃金格差や女性管理職の少なさ、女性の政治参加の低さが大きな要因となっています。

国税庁の「2023年（令和5年）分民間給与の実態統計調査」によれば、年間平均給与は、正規労働者で男性594万円、女性413万円と大きな格差が存在しています。非正規労働者では、男性269万円、女性169万円で、男女間の年収比率の推移もほとんど改善していません。これは、女性を長時間労働の男性を支える補助的な労働として扱うという差別構造の問題で、女性労働者の賃金は家計の補助的なものとして位置づけられていることの現れです。各国がジェンダー平等にむけた努力を加速し

ている中で、日本は大きく後れを取っています。

- ⑧ 日本は、女性差別撤廃条約を1985年に批准し、締結国は現在189か国になります。

「世界の女性の憲法」ともいわれるこの条約は、性別で役割を決める考え方をなくし、女性も男性も性別にとらわれず自分らしく生きていけることを目的として謳い、法令上だけでなく事実上の差別、慣習による区別も条約の定める差別に含まれると規定し、あらゆる差別を禁じ、平等を保障しています。

国連では女性差別撤廃条約の実効性を強化し一人ひとりの女性が抱える問題を解決するため、99年に「女性差別撤廃条約選択議定書」を採択し、現在115か国が批准していますが、日本はまだ批准していません。日本の男女間の賃金格差や女性の人権、「選択的夫婦別姓」などについて、女性差別撤廃委員会（CEDAW）から再三「勧告」が出されています。本年10月17日、CEDAWはスイスで8年ぶりに日本政府への対面審査を実施しました。10月29日に日本政府に対する勧告を含む「最終見解」を公表し、選択的夫婦別姓の導入や選択議定書の批准を求めたほか、「男系男子」の皇位継承を定める皇室典範の改正を勧告しました。選択議定書の批准について日本政府は、「早期実現に向けて検討を続ける」と前回審査同様の返答にとどまっています。引き続き、「選択的夫婦別姓を含む民法上の差別規定の見直し」「同一価値労働同一賃金」「政治参画の拡大にクオータ制の導入」などの運動を展開していく必要があります。

- ⑨ 15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、18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。

また、24年6月に明らかになった沖縄米軍人による少女への性暴力「昨年12月事件」や5月の性暴力事件と日本政府の隠蔽は重大な問題です。

戦時下の性暴力は、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。

（3） 反戦・平和、政治をめぐる動向

- ① 自民党は改憲4項目（自衛隊明記、大災害などの緊急事態、参院選「合区」解消、教育の充実）の条文素案を示していますが、その内容はどれも問題を含んでいます。

岸田元首相は2022年7月の参院選後の記者会見において憲法改「正」に触れ「で

きただけ早く発議に至る取り組みを進める」「安倍元首相の思いを受け継ぎ……憲法改正など自身の手で果たすことができなかった難題に取り組む」と、改めて憲法改「正」への意欲を示しています。これまで大切にしてきた国民主権、基本的人権の尊重、平和主義の基本的理念を持つ憲法を守るための運動の強化とともに、「戦争をさせない1000人委員会」等への結集が必要です。

- ② 戦後79年が経過し、戦争体験や被爆体験の風化が叫ばれてから久しい状況ですが、教科書検定の問題をはじめ、過去の戦争を正当化しようとする動きは止まりません。公民・歴史教科書をめぐり、育鵬社版の教科書は現在の憲法を軽視し、個人の人権よりも国への忠誠を強調しています。歴史においては天皇を中心に描かれ、「従軍慰安婦」「強制連行」「南京大虐殺」などの言葉の削除、「欧米に植民地支配されたアジアの解放」を強調し、侵略戦争を美化しています。また、現憲法の三原則や立憲主義よりも、憲法改正や武力による国防の必要性を詳しく記述し、戦争によるアジアや国内の犠牲にはわずかししか触れておらず、まさに、国家主義を教育する教科書といえます。

- ③ 東日本大震災による東京電力・福島第一原発事故から13年半が経過し、事故の風化が懸念される中で、事故の収束はいまだに見えないままです。政府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」の海洋放出を実施しています。また、10月29日に東北電力女川原子力発電所が再稼働されました。しかし、11月3日に計測機器の不具合を理由に再度、稼働停止されました。

避難者への賠償についても、東京電力は「被災者最後の1人まで賠償を貫徹する」としていたにもかかわらず、避難者への賠償を次々と打ち切っています。

また、高レベル放射性廃棄物最終処分場や中間処理施設の選定にむけ、寿都町と神恵内村では2020年11月から文献調査が実施され、2024年5月には佐賀県玄海町で文献調査の受け入れを表明しました。また、山口県上関町では、使用済み核燃料を一時的に保管する中間貯蔵施設の建設にむけた調査受け入れを表明しました。

自主財源が限られる町村等においては、調査や施設を建設することによる交付金を目当てとして地域を何とか維持しようとしている動きであり、自治体の財政難につけこむ経済産業省や政府・資本による政策誘導的な決定を自治体にさせる動きであることから、住民の分断・住民自治が蔑ろにされてしまうものであることを見抜く必要があります。

- ④ 普天間基地移設をめぐり、これまでも国と沖縄県との法廷闘争が繰り広げられてきました。2019年2月の辺野古への基地移設に伴う埋め立ての是非を問う県民投票や、2020年6月の沖縄県議会議員選挙、2022年9月に行われた沖縄県知事選の結果を見ても、新基地建設は受け入れられないという県民の意思が示されています。

しかし、工事が中止されることはなく、県が認めていない工事を進めるために国

が県に変わって業務を進めることができる代執行が2月29日、最高裁判所の最終的な判決で認められ、辺野古の新基地建設工事がさらに進められています。引き続き、辺野古新基地建設の問題点や沖縄の歴史と現状を学習し、辺野古新基地建設反対の取り組みを進める必要があります。

- ⑤ 米海軍の米国外で唯一の「空母の母港」横須賀は、1973年の「ミッドウェー」に始まり、当時は3年程度との説明でありながら50年以上も続いており、原発と比較して格段に危険性が高い濃縮核燃料を使用している原子力空母の「安全性」も実証されておらず、関東全圏を放射能の危険にさらしています。

この間の、原子力空母「ジョージ・ワシントン」の横須賀母港化によって基地機能が高まっている中で、在日米海軍司令部は2015年10月1日、「ジョージ・ワシントン」から「ロナルド・レーガン」へと交替させました。原子力空母母港化の恒久化が一層危惧される状況において、引き続き、米海軍横須賀基地の撤回の取り組みを進める必要があります。

- ⑥ 部落差別を背景とした「狭山事件」の再審を求める運動をはじめ、私たちは、あらゆる差別をなくすためたたかっています。部落差別については、この事件に限らず、現在もインターネットを利用した被差別部落の地区名流出や、就職の際に出生地を調べる「身元調査」が多発しています。部落差別にとどまらず、障がい者に対する差別、性的マイノリティに対する差別、年齢による差別など、今後も、差別の実態について学習し、各種集会・行動を通してあらゆる差別を撤廃するたたかいをしていかなければなりません。

- ⑦ 2024年10月27日に投開票された、第50回衆議院議員総選挙では、与党・自民党に逆風が吹く中、立憲民主党が50議席増やし、与党が過半数を割る結果となりました。これまで青年部では各県本部における青年選挙対策委員会の設立、女性部では「『岸まきこ』とがんばる女性ネットワーク」への結集をはじめ、学習会や意見交換会の開催、政治の重要性を周知する政治ビラ作成等に取り組みしました。前回の岸まきこさんの得票数157,849票は、全国72万人の自治労組合員数からみれば、その過半数からもかけ離れています。私たちの生活を改善するためには、政治への取り組みが不可欠であるということを仲間に伝え続け、2025年の参議院議員選挙での岸まきこさんの必勝をめざしていく必要があります。

Ⅲ 確定闘争をめぐる状況

(1) 2024賃金確定闘争の進捗状況

- ① 2024人事院勧告では、3年連続で月例給・一時金ともに引き上げる勧告が行われ、2024春闘での民間企業の賃上げ結果が反映され、32年ぶりの高水準の賃上げとなりました。初任給については高卒者で21,400円、大卒者で23,800円の引き上げが行われ、若年層に重点を置き、順次改定率を逡減させる形で俸給表全体の引き上げを行いました。

一方で、高齢層職員の賃上げは昨年同様にわずかであり、物価高騰が続く中で、生活の向上につながる結果ではありません。高齢層からは、「若年層ばかり賃上げが行われていることに不満である」「賃上げを求めたとしても若年層に配分をされるのであれば、賃上げを求める必要性を感じない」といった声が聞かれる一方で、大幅な賃上げとなる若年層からは「人勧で賃金が上がるのであれば、労働組合で交渉する必要はないのではないか」「今回賃上げされるので、特に生活に不満を感じていない」という声が聞かれており、労働組合に皆が結集し、賃上げを行うことが難しい状況にあります。

しかし、青年に対して差額支給分で何をするか聞いてみると、「これまでできなかった貯金や車検に使う」「これまで壊れたまましのいでいた家電を買う」「もらえることをあてにして車を契約する」など差額支給が足りない分の埋め合わせになっており、日々我慢をしながら生活している実態が報告されています。また、自治体においては依然として人員不足の課題が出されており、中途や早期退職が増加しているほか、職員を採用しようと思っても受験する人がいないという状況であり、労働組合だけでなく、当局も課題意識を持っています。人員確保の観点から初任給の見直しは引き続きの課題としながら、全世代への賃上げにつながるよう、公務員連絡会に結集し、今春闘においても引き続き、賃金水準の抜本的な改善を求めていく必要があります。

- ② 2024人事院勧告の中で「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の措置が行われ、地域手当や寒冷地手当、扶養手当についての見直しが行われようとしています。地域手当については、級地区分を7区分から5区分に見直され、引き上げとなる自治体もある一方で、引き下げとなる自治体も多くあります。9月10日、松本元総務相は会見で、「人材確保が大変難しくなっている地域があることも踏まえ、総務省としては、地域手当に関する特別交付税の減額措置については、地域手当制度の見直しに合わせて廃止することにしたい」と述べ、地域手当を国の基準以上に支給をしている自治体への特別交付税減額措置の撤廃を表明しました。これは、自治労がこれまで、総務省に対して求めてきた成果であり、地域手当についてはそれぞれ

れの自治体単組の交渉によって決められるようになりました。その結果、国が引き下げを勧告した自治体においても、人員確保の観点から交渉によって、地域手当の現状維持や新たに新設につながるケースも出てきています。

寒冷地手当や扶養手当についても引き下げとならないように、それぞれの単組で交渉を進めていますが、確定期で維持・改善できない場合については、春闘期の継続課題として、再度交渉を進めていく必要があります。

IV 春闘の歴史

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

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

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

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

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

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

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

一方、日本経営団体連盟（日経連・現在の日本経団連の前身）も、1974年12月に「大幅賃上げの行方研究委員会」なるものを発足させ、「1975年以降は一桁台を賃上げのガイドラインにする」と賃上げ抑制の方向を打ち出すとともに、今後の賃上げは「生産性基準原理に基づき決定する」との態度を明らかにし、積極的に賃金抑制に乗り出しました。さらに政府・資本は、春闘を個別企業の枠内に封じ込めるための思想攻撃も同時に強めてきました。その一つが、不況による業績不振を口実とした企業のいわゆる「支払い能力論」の展開であり、もう一つが、首切り合理化を中心とする減量経営と、その上にたつての「雇用か賃上げか」の二者択一を迫る攻撃です。

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

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

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

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

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

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

V 春闘の課題とたたかいの進め方

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

(1) 若干の経過と課題

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

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

(2) 運動の基本的考え方

- ① 県本部・総支部（ブロック）における単組間交流をはじめ、会計年度任用職員、公共民間労働者や未組織労働者、各県公務員共闘、連合内各単産と連携し、企業・産別を越えた交流を組織することで共同闘争を強化します。また、反戦・反差別など地域におけるさまざまな課題を交流する中から取り組みの強化を進めます。
- ② デフレ不況の原因は総額人件費の抑制にあり、格差の拡大をさせないためにも、生活実態に基づいた具体的な「賃金要求」を掲げ、賃金闘争に取り組みます。
- ③ 地域共闘の強化にむけて、2月15～16日にかけて岩手県で開催される「全国青年団結集会」や各県・地区の団結集会に積極的に参加し、企業・産別を越えた青年・女性労働者の交流とたたかう意思統一をはかります。

2. 生活・職場実態点検運動を強化し、賃金合理化攻撃をはねかえすたたかい

(1) 若干の経過と課題

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

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

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

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

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

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

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

(2) 運動の基本的考え方

- ① 「生活・職場実態点検手帳付け」から賃金要求額を確立するため、要求額の集約

と分析を行います。そして、職場での要求討論を組織し、労働者としての賃金思想の確立とともにたたかう意識を固め合い、仲間意識・団結の強化をはかります。

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

《運動の到達目標》

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

- ④ 地連別春闘討論集会をはじめ、すべての県本部・単組での討論集会を組織して、2025春闘をたたかう決意を固め合います。そのため、「賃金リーフ」や「春闘ハンドブック」（労働大学出版センター発行）、「春闘リーフ」（団結集会実行委員会発行）などを活用して地連別春闘討論集会、各県本部の討論集会等において、読み合わせ討論を行います。
- ⑤ 地域給・給与制度見直し以降の賃金水準低下や、独自賃金カット、さらには段階的な65歳定年延長に伴う60歳以前の賃金水準の抑制の動きに対し、等級別基準職務表および賃金モデル表の作成と生活・職場実態点検を組み合わせた取り組みを通じて、安心して生活できる生涯賃金を確保します。また、自治体ごとに賃金運用が異なることに気付き、勤務条件は労働組合が声をあげてかえていけることを改めて確認し、単組運動の前進につなげ、単組間での賃金運用の格差解消と全体の底上げをはかるため、到達目標や統一要求を設定し、統一闘争・到達闘争の構築をはかります。
- ⑥ 合併した自治体において、旧市町村間の賃金格差が解消できていない状況があることや、中途採用者の初任給・賃金運用の課題があることから、県本部・ブロック・単組間の交流を通じて、前歴換算方法の見直し、昇任・昇格における運用方法

など、情報の共有をはかることで、職種・職員間の格差解消と在職者調整の実現を追求します。

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

《統一要求指標》

- 初任給は、国公行(一)の初任給基準の8号上位(高卒1級13号、大卒1級33号)相当とし、4号を超える昇給区分などの運用を含め在職者調整を実施すること
- 男女間・職種間・自治体間および常勤・非常勤間にある賃金格差を是正すること
- 昇格基準の改善をはかること
- 高卒標準労働者の給料月額を、下記以上とすること
 - ア 35歳 293,807円(国公行(一)3-31水準)
 - イ 40歳 343,042円(国公行(一)4-39水準)
- ※ 上記の到達目標は、2017年実施の賃金実態調査を基準に、賃金PT報告に基づく算出方法により設定しています。具体的には、2006給与構造改革により引き下げられた4.8%と、2015給与制度の総合的見直しにより引き下げられた2.0%を加えた6.8%に、2017年度賃金実態調査における実在者中央値を乗じて算出しています。
- 一時金は、期末手当一本とすること
- 育児休業取得による昇給延伸の完全復元を行うこと

3. 労働時間短縮を進め、人員を確保するたたかい

(1) 若干の経過と課題

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

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

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

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

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

(2) 運動の基本的考え方

- ① 私たちが、アキラメやガマンなど自己解決に陥らないよう、単組・県本部における実態点検や丁寧な討論を組織し、労働組合を結集軸とし、たたかいを進めます。点検の際には以下の点検項目を活用し、仲間との具体的な討論を行います。

《職場点検10項目》

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

- ② 確立した要求の前進を勝ち取るために、単組連鎖行動、賃金論学習会、オルグキャラバン、街頭宣伝、三角柱、ワッペン、大衆集会など全組合員が参加できる青年・女性組合員の「一人一行動」を追求します。
- ③ 県本部では、「全単組学習会・全職場討論」を具体化するために、県本部・総支部（ブロック）の青年女性春闘討論集会や学習会を行うとともに、1～3月に単組オルグを行います。また、職場、単組で起きている行革攻撃を全体化し、県本部のたたかい、さらに自治労産別統一闘争に押し上げます。

4. 行政リストラに反対し、分権自治を進めるたたかい

(1) 若干の経過と課題

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

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

これまでの「規制改革会議」や「規制改革推進本部」は、公共施設・サービスの民間開放の促進、構造改革特区などによる「官製市場」改革を強力に推進してきました。

「規制改革」の名の下に進められている手法は、PFI、独立行政法人、指定管理者制度、市場化テストであり、自治体でも具体的に進められてきました。

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

こうした自治体職場の合理化や地域福祉の切り捨てなどは、2011年3月11日の東日本大震災や近年の災害対応、そして新型コロナ禍においても、その矛盾を露呈しました。全国の仲間からは「災害対応で人員が少ないことがわかった」「月100時間残業したのに、予算がないとの理由で残業手当が出ない」「賦課・徴収業務を一人で担当し休めない」などの声が出され、病院職場においては、これまでの病床数の削減に加え、コロナ禍において病床が圧迫され、適切な治療が受けられず住民が死亡するケースが発生しました。さらに、「手術する時も手術日前日まで出勤、退院翌日から出勤させられた」など、心身が疲弊し、精神疾患による長期病休者や早期退職が増加しているなど、厳しい職場の実態が数多く報告されています。また、1月に発生した能登半島地震によって甚大な被害を受け、現地の自治体職員は復旧にむけて日々懸命に業務にあたっているものの、仲間からは「業務に追われ、同僚に対して反目的になり、冷ややかな職場が作られている」「労働組合で要求するも、職場改善するよりも目の前の業務をこなすことが最優先となり、職場が劣悪な状況になっていく」という実態が報告されえいます。

労働者の生活や労働条件の悪化を許さず、真の地方自治を確立するためには、日頃の業務を通じてふれている地域の声、自治体職場の実態など、現場の「事実」から仲

間と一緒に考え合い、改善にむけた議論を職場から巻き起こしていくことが大切です。私たちの生活・職場実態を丁寧に集約する中から、自治体合理化への産別抵抗を組織していかなければなりません。

(2) 運動の基本的考え方

- ① 財政赤字の当局責任の追及と公共投資政策を変えるたたかいを一体のものとし、自治体財政の分析から各自治体における個別の労使交渉による賃金・労働条件の決定を担保するため、地方交付税の拡充を含めた予算措置要求に取り組みます。
- ② 民間委託により臨時・非常勤等職員をはじめ低賃金労働者への置き換えが進められ、官製ワーキングプアなどの社会問題を引き起こしています。このことから、自治体業務を委託する企業に対し、一定の基準を守らせる「公契約条例」の制定にむけた学習・取り組みを進めます。
- ③ 賃金センサスに基づく現業賃金の官民比較が進められてきた中で、全国各地で行政職(二)表への切り替え攻撃が進められ、行政職への任用替え、アウトソーシングによる現業職場の廃止攻撃が強力に展開されています。また、現業職の採用抑制により現業職員が減少するとともに、現業・非現業ともにたたかにくい状況がつくられています。地域住民の憲法で保障された人権を護るためには、予算と人員は欠かせない問題であり、職場実態を点検し人員要求に取り組みます。また、自律的労使関係制度を勝ち取るために、すでに労働協約締結権を持つ現業・公営企業職場において、改めて権利を活用した運動を積極的に展開するとともに、現業・非現業一体となった取り組みの前進をはかります。
- ④ これまで取り組んできた交流集会運動では、退職者不補充による人員削減を発端とする過密労働の実態や、それに起因する公務災害、精神疾患による長期病休者が増加し、定年前退職が増加しているなど、働きたくても働き続けられない職場実態が出されています。明らかになった課題と成果を全体化し、2025春闘、人員確保闘争など、通年闘争としての取り組みを強化するため、地連別夏期交流集会にむけて、地連・県本部実行委員会を早期に結成し、職場反合理化闘争と結合した産別闘争の強化をはかります。
- ⑤ 青年部・女性部は合理化攻撃の本質やその背景を、生活・職場実態点検運動を基本に、職場実態から学習と交流を積み上げ、職場の課題を明らかにするとともに、行革合理化を跳ね返し、真の分権自治確立、公共サービスの拡充と誰もが健康で安心して定年まで働き続けられる職場づくりにむけて、青年部・女性部独自要求闘争と結合した反合理化闘争を強化します。

5. 労働分野の規制緩和を阻止し、低賃金構造を打破するたたかい

(1) 若干の経過と課題

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

2015年9月には、労働者派遣法が改悪され、間接雇用が拡大されることとなりました。派遣労働者の雇用の不安定さと低処遇は改善されず、「生涯派遣」「正社員ゼロ」へとつながっています。また、2018年6月に成立した「働き方改革関連法案」をもとに、高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）や、残業時間の上限規制を盛り込んだ改正労働基準法等が2019年4月から順次施行されています。2020年4月からは中小企業でも残業時間の上限規制の適用対象となりました。また、2020年4月から正規労働者と非正規労働者の格差是正をめざす同一労働同一賃金の制度が施行され、2021年4月から大企業に加えて中小企業も対象となっています。

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

総務省の調査によると、2023年4月1日時点で、地方自治体の会計年度任用職員等の非正規職員は全国で約74万人に達しており、前回調査の2020年から約4万8,000人増加しています。地方自治体で働く非正規職員は賃金や労働条件に格差があるだけでなく、雇用不安にもさらされています。2020年4月から「会計年度任用職員制度」が運用されていますが、これまで勝ち取ってきた権利を後退させることのないよう、同じ職場で働く労働者であるとの観点から、引き続き会計年度任用職員等との交流を深め、賃金・労働条件の改善、正規化、雇い止め反対、組織化を進める取り組みが必要です。

(2) 運動の基本的考え方

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

6. 女性が差別なく働き続けるための条件づくり

(1) 若干の経過と課題

- ① 雇用と年金の接続、65歳まで働いて生活するための制度と、健康で働き続けられる条件づくりが喫緊の課題となっています。現在の職場状況では「身体や気力がついていけない」と、定年前退職があとを絶ちません。生休・年休アンケートでも「定年まで働き続けられない」という声が5割を超える状況です。それらの状況を把握して、原因の解消、改善に取り組む必要があります。
- ② 人事評価制度による賃金反映によって総人件費の抑制が進められようとしています。役職配置や手当の支給要件、育児休業取得等に伴い男女間の賃金格差は広がっています。これらは、在職時のみならず、退職金、年金も含めた生涯の経済格差となることを踏まえた改善の取り組みが必要です。

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

(2) 運動の基本的考え方と具体的取り組み

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

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

イ 「総学習」として、女性集会や討論集会、職場集会や学習会など、集まって話し

合い、学ぶ場をつくります。また、小さな単位でも集まって話し合う機会をつくることに努めます。

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

- ② 取り組みを通して把握した職場の問題点を討議し、産休育休代替確保や権利行使のできる人員配置、産前8週・産後13週等の権利拡充を春闘期の要求行動とあわせ取り組みます。
- ③ 各県本部のたたかいの成果や先進的取り組みを全体化するための学習・討論素材としての機関紙「じちろう女性部特集号」や女性部組織実態等調査結果などを活用し、学習活動を進めます。各県本部でもニュース、ポスター、グッズなどを作成し、運動を拡げます。
- ④ 会計年度任用職員と交流の場をつくり、差別なく安心して働きたいという思いを共有し、賃金引き上げ・処遇改善等の取り組みと組織づくりにつなげ、処遇改善や組織化を勝ち取っている仲間のたたかいにまなび拡げます。
- ⑤ ジェンダー平等推進闘争や現業・公企統一闘争、人員確保闘争にむけ、働く権利確立運動強化月間で取り組んだ調査や要求づくりを活かし、女性部の統一要求実現にむけた取り組みを進めます。

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

イ 国家公務員における育児休業取得に伴う昇給延伸（07.8.1復職時調整改正の前の取得者）の回復や昇給区分の取り扱いの活用などにより、育児や介護に関する制度取得による不利益をなくす取り組みを進めます。

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

24年5月の改正育児・介護休業法による「子の看護休暇」は、子の範囲を小学3年生終了まで拡充、取得事由に感染症に伴う学級閉鎖や学校行事等を追加するよう求め、女性部では子の年齢を最低限、中学校就学前までにするよう取り組みます。部分休業については、年10日の範囲で1日単位の取得が選択できるように、また、育児のための所定外労働の制限については、3歳から小学校就学前までに拡大するよう求めます。

子の看護休暇と短期介護休暇の会計年度任用職員の取得要件について、6か月以上の雇用期間の要件が廃止されるよう求めます。

エ 「次世代育成支援対策推進法」が改正され2035年まで10年間延長されることによる行動計画の改定とあわせて「女性活躍推進法」における特定事業主行動計画の確実な実行、見直しの点検などに取り組み、長時間労働の是正、性別役割分担意識の

払拭、雇用や賃金における男女間・職種間格差の解消など、職場からの運動を強化します。

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

カ 不妊治療など治療と仕事の両立制度の確立にむけ、取り組みを進めます。

- ⑥ 定年引き上げについて働き方がどのように変わったかなどの実態討論を行い、高齢になっても健康で働き続けられる賃金と職場環境整備につなげます。
- ⑦ 「3・8国際女性デー」では、女性の参政権を求めて立ち上がった意義を再確認し、政治に女性労働者の声が反映されるよう、地域の平和運動センターや女性団体とともに反戦平和の課題へとつなげ、連帯した運動を拓けます。
- ⑧ 「女性差別撤廃条約」について、国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）の勧告に対する民法改正や「女性差別撤廃条約選択議定書」の早期批准を求めて女性団体とともに取り組みます。
- ⑨ 「仕事の世界における暴力とハラスメント撤廃に関する条約」の批准にむけ、中央や地方の連合の行動に積極的に取り組み、自治労として意見反映を行っていきます。

7. 公務員の自律的労使関係制度に対する取り組み

(1) 若干の経過と課題

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

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

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

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

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

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

(2) 運動の基本的考え方

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

す。

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

8. 反戦・平和・政治闘争について

(1) 若干の経過と課題

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

一方、自治体・関連労働者の仕事は政治に大きく影響されます。いかに、仕事として福祉を向上させようと思っても、政治が福祉を切り捨てるものであれば、それに従わなければならない、仲間からは「政治の場で決まった突発的な業務をこなすことが精一杯で、地域や住民のために仕事をしている実感がなく、地方自治ややりがいを感じることができない」という声があり、地方自治や政治の矛盾を最も感じられる職場といえます。自民党・石破政権が強引に進める政策は、生命よりも経済、基本的人権の尊重よりも国家・国益を優先するものといえ、こうした政治や政策の矛盾を明らかにし、地域と一体のたたかいに結び付けていく必要があります。

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

(2) 運動の基本的考え方

- ① 各級議員選挙における自治労組織内・推薦候補の必勝・2025年参議院議員選挙において組織内候補予定の「岸まきこ」さんの必勝にむけて、県本部・単組で青年選対、岸まきこさんががんばる女性ネットワークを立ち上げ、職場実態討論と学習から、政治闘争の必要性を全体化していきます。また、実態討論や交流から明らかになった事実や課題をオルグ活動や教宣紙を活用して全体化し、主体的な運動の実践に結

び付けていきます。本部においても各県へオルグに入るなど、サポート体制を強化します。

- ② 春闘における賃金引き上げ、労働時間短縮などの経済闘争と米軍再編や原発の課題、憲法擁護、労働契約法や労働者派遣法改正など労働法制をはじめとする政治闘争を一体のものとして捉える学習会を県本部・単組で組織します。
- ③ 辺野古への新基地建設問題やオスプレイの配備などに対して、現地のたたかいに連帯し、抗議行動に取り組みます。
- ④ 人間らしく働き続けるために学習と交流、実践と総括を通して、労働法制改悪などに抗し、労働者の差別と分断を許さないための主体的な取り組みを強化していきます。

9. あらゆる取り組みを組織強化に結び付けるたたかい

(1) 若干の経過と課題

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

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

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

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

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

(2) 運動の基本的考え方

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

VI 交流集会運動の前進にむけて

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

中央大交流集会・地連別夏期交流集会など、この間の交流集会運動における取り組みにおいて、参加した仲間から「人事評価制度で多くの仲間がB評価であるが、その際の勤勉手当の掛け率が98%となっており、より多く働き成果を出さなければ、通常の賃金を得られない」「毎月の賃金では足りないので、一時金を切り崩して生活をしている」「個人の業務には時間外手当が支給されず、係で取り組む業務しか上司が命令として取り扱わない」といった青年・女性の切実な実態が出され、それぞれの生活・職場実態を交流する中で、働く者の犠牲の背景には、資本・当局が一体となり官民間わぬ総額人件費抑制を狙うさまざまな合理化攻撃が存在していることを明らかにしてきました。また、人員不足や評価制度の導入によって、職場での会話が少なくなり、自らの権利を行使することをためらっていることや、官民による賃金格差や自治体の財政状況を理由に自らの賃金要求を控えてしまう等、抱えている課題が共有され、職場・単組での具体的な改善の運動実践につながっています。

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

1. 本部の取り組み

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

2. 各県本部の取り組み

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