

2025春闘勝利！
自治労青年女性中央春闘討論集会

『2024秋闘における
山形県職連合青年部の独自要求』

2024年11月30日

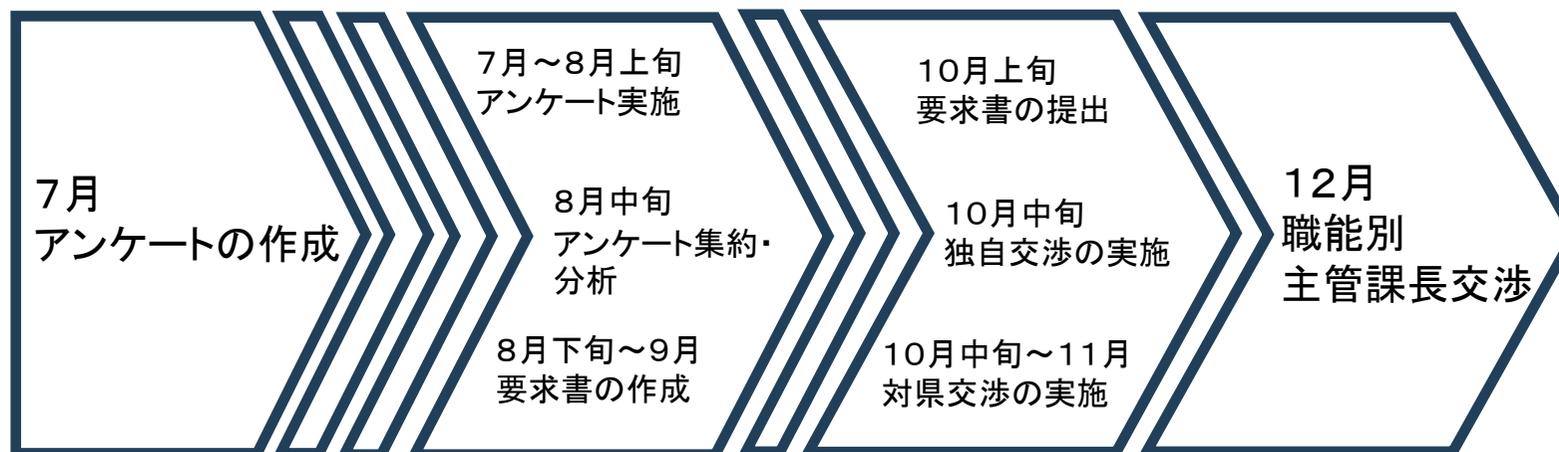
自治労山形県本部
山形県職連合 青年部長 真壁 一郎

目次

- 県職連合青年部の2024秋闘
- 寒冷地手当の県内全域支給に向けた運動
- 今後の運動

県職連合青年部の2024秋闘

・秋闘期の流れ



春闘へ

県職連合青年部の2024秋闘

・独自要求アンケートの作成

※No

2024秋闘青年部 独自要求アンケート

皆さんの職場実態や生活実態を点検し改善すべき課題を明らかにするため実施するものです。2024秋季年末闘争で皆さんの声を青年部の要求として掲げ、独自要求人事課長交渉に臨むためご協力をお願いします。

2024年7月 自治労山形県職員連合労働組合青年部

(例) 東南村山 納税課
支部 分会 (男・女)

<以下、該当する選択肢記号を回答欄に記入してください。()は自由記載欄です。>

私たちの賃金

Q1 現在の月例給に満足していますか。(時間外勤務手当は含まない)

ア 現在の賃金に満足している イ 満足していない

Q2 (Q1で「イ」と答えた方にお聞きします)生活するうえで足りないまたは我慢している支出項目(A~J)の上位3つとそれぞれの要求額(A~カ)は。(あといくら必要ですか?)

A 食費 B 住居費 C 教育費 D 貯蓄 E 保険 F 交際費 G 娯楽費 H 美容・被服費
I 日用品・雑費 J その他()

支出項目	金額
1位	
2位	
3位	

Q3 昨年交渉で青年層の自己負担解消を訴えました。業務に必要な知識や資格のため、自己負担での学術書購入や研修参加などはありますか。ある場合は理由と金額を記入してください。
(例) 資格取得のため10,000円 ※ない場合は空欄

私たちの働き方

Q4 あなたの業務量は――

ア 業務量が適正 イ 業務量が少ない ウ 業務量が多い
エ その他()

Q5 あなたの職場の人員は――

ア 非常にゆとりがある イ ややゆとりがある
ウ 適正である エ やや足りない オ 非常に足りない

Q6 あなたの職場で、業務分担に偏りは――

ア 平等化が図られている イ 平等化が図られているが負担が大きい
ウ 自分への負担が大きい エ 他人の負担が大きい

Q7 業務分担に偏りが生じる原因は何だと思いますか

Q8 当局のワークライフバランス推進の取り組み(時間外縮減、定時退庁日、交代制職場)が行われています。実際にワークライフバランスは向上していますか?

ア 定時退庁できる日が増え、取り組みにより余暇時間が増えた
イ 元々時間外勤務が少なく、定時退庁できる(ワークライフバランス)職場だ
ウ 定時退庁しているが、平日の業務持ち帰りや休日出勤がある
エ 当局の取り組みでは働き方は変わらず、時間外勤務が多い
オ その他()

Q9 テレワーク(ウェブ会議、在宅勤務など)、ワークライフバランス推進の取り組みや働き方改革関連法の36協定職場への影響、人事評価制度など働くなかであなたが感じていることを教えてください。

Q10 今年1~6月(新規採用者は4月~6月)に行った“実際の”「時間外労働」と、そのうち「不払い業務」となる時間は、月平均で――

※1日1時間未満でも時間外になります
※始業前の準備や経業後の片付けも含みます

時間外	不払い
0時間	
イ 10~1時間	
ウ 20~11時間	
エ 30~21時間	
オ 40~31時間	
カ 40時間超	

Q11 不払い業務解消のために必要なことは?(あなたの考えに近いもの)

ア 人員不足の解消や業務量の削減により、時間外労働そのものを減らす
イ 対話ドやPC BYによる勤務時間管理と時間外勤務命令の連携
ウ 職員自身の意識改革(不払いは違法と認識、短時間でも時間外申告)
エ その他()

裏面に続きます

休暇権利について

Q12 自分の取得したい日に適切な休暇権利(特別休暇を含む)を行使していますか。

ア はい イ いいえ

Q13 (Q12で「いいえ」と答えた方にお聞きします)具体的な理由として挙げられる要因は何ですか。(複数可)

ア 職場に取得する雰囲気がない(言い出しづらい)			
イ 所属長や上司からの理解が得られない			
ウ 業務量が多く、休む日がない			
エ 勤務表や業務予定が決まっており、柔軟に対応できない			
オ 休暇制度についてよく分からない(特休が取得できるか分からない)			
カ その他()			

Q14 現在、青年層(34歳以下)職員にはリフレッシュ年休の対象年齢が該当していません。しかし、この間の交渉のなかで20歳代に対象年齢を設定することで、青年部員が年休を取得しやすい制度改正を要求してきました。20歳代にもリフレッシュ年休は必要だと思いますか。

ア 必要だと思う イ どちらかという必要だ
ウ どちらかという必要ではない エ 必要ないと思う

青年部員の思い・将来のこと

Q15 私たちの将来について、あなたの実感は――

ア まったく不安はない イ やや不安に思う ウ 非常に不安に思う

Q16 Q15で「ア」以外を選んだ方に伺います。あなたが最も強く感じている将来の不安要素は――

ア 賃金 イ 職場・雇用 ウ 業務量・業務内容 エ 健康・病気
オ 個人的・家庭内のこと カ その他()

Q17 定年引上げとなり、私たちの定年は65歳になっています。将来65歳まで働き続けられる自信がありますか。

ア 自信がある イ あまり自信がない ウ まったく自信がない
エ 実感がなく、わからない

Q18 Q17で答えた理由を教えてください。

Q19 これまでに転職や退職を考えたことがありますか。

ア まったくない イ たまにある ウ よくある

Q20 Q19で「ア」以外を選んだ方に伺います。その理由は――

ア 賃金 イ 職場・雇用 ウ 業務量・業務内容 エ 健康・病気
オ 個人的・家庭内のこと カ その他()

Q21 今年の青年部独自要求交渉において、あなたが「これは特に強く要求したい」という項目は(2つ選択)――

ア 賃金改善(独自賃金カット阻止を含む)
イ 職場の合理化反対(職場の統合、民間委託、非正規の雇用問題を含む)
ウ 時間外労働縮減(不払い残業解消を含む)
エ 適正な人員配属(年齢構成の不均衡是正、人員増を含む)
オ 個人の事情に配慮した人事異動
カ 年休や産育休など休暇の取得促進(休暇制度等の改善を含む)
キ ハラスメント、メンタルヘルス対策
ク その他(具体的に)

Q22 みなさんが、日ごろ感じている思いや要求を自由に記載してください。(職場状況、パワハラ、人事異動、人事評価制度、育休など特別休暇制度 etc)

Q23 みなさんが思う組合への要望を自由に記載してください。(青年部でしたいこと、学習会で聞きたいこと etc)

— ご協力ありがとうございました —

県職連合青年部の2024秋闘

・アンケート結果の分析①：各支部ごとの取りまとめ

2024 青年部独自要求アンケート【分析の視点】

(支部)

この資料は支部内での分析及び討論にて使用してください。
組合のアンケートだからこう回答しないといけないということはありません。皆さんの生活・職場環境のなかで感じる正直な回答ですので、「この回答は合っている、間違っている」で討論が終わらないように、「この回答がでてきた背景には何があるのだろうか?」「昨年と比較してなんでこの結果になったのか?」「なぜ?」を追求すること目標とし、見えてきた課題については青年部全体で共有していきたいでしょう。

1. アンケートの回収率

前回：()人中 ()人が提出、回答率：()%
回収率が(上がった・下がった)要因は?職場での声掛け?得知方法?

2. 資金要求の推移

私たちの唯一の生活給である資金を改善させるため、資金は「明日も元気に働くことができる生活費」であるべきと考えて、生活実態から資金要求を考えてみましょう。

足りないと感じている人：()人 (Q17)
要求の平均額及び項目：()円 (項目：) (Q22)
資金要求に対して、どのような傾向(要求額と項目の関係性)があると考えられますか?

昨年の取り組みを踏まえ、山形県では若年層を中心に大幅な賃上げを勝ち取っています。その結果と今回のアンケート結果(資金要求)を踏まえ、背景には何があると考えられますか?

3. 職場環境について(業務量、時間外勤務の状況)

日々の職場を振り返れば、余裕のある人員配置には程遠く、超過勤務が常態化している実態もあげられます。生活と健康をむしばむ時間外労働や超過勤務をどうすれば減らせるのか、しっかりと実態と向き合っていきたいと思います。

「業務量」と「人員配置」、「業務分担の偏り」の関係性において、必ずしもバランスが取れているわけではありません。どのような職場だとバランスが取れていない(またはその逆)と考えられますか? (Q4~8)

2024 青年部独自要求アンケート【分析の視点】

昨年の結果と比較して、「時間外」及び「不払い」の傾向は改善されていますか? (Q10)

時間外 (前回) (ア: イ: ウ: エ: オ:)
〃 (今回) (ア: イ: ウ: エ: オ:)
不払い (前回) (ア: イ: ウ: エ: オ:)
〃 (今回) (ア: イ: ウ: エ: オ:)

職場環境について、特異的な声はありますか? (Q8~9、Q11)

4. 休暇権利について

山形県職員の休暇権利を見れば、他自治体より充実していることは明らかですが、取得しやすい職場環境を整備していくことも考えなければいけません。

昨年の結果と比較して、適切な休暇権利の取得はできていますか?また、「できていない」背景にはどのような原因があると考えられますか? (Q12~13)

前回 (ア: イ:) 今回 (ア: イ:)

5. 将来について

私たち公務員を取り巻く社会情勢は、依然として厳しい状況です。そうした中で、青年部組合員はこれから、先輩・上司の世代以上に長く働いていくことになり、私たちが定年まで安心して働ける職場の実現が必要で、みなさんの思いを聞かせてください。

昨年と比較して、将来に不安を感じている仲間の推移は? (Q15、Q17、Q19)

要因として何が考えられますか? (Q16、Q18、Q20)

日頃、仲間を感じている思いや要求など特異的な声はありましたか? (Q22、Q23)

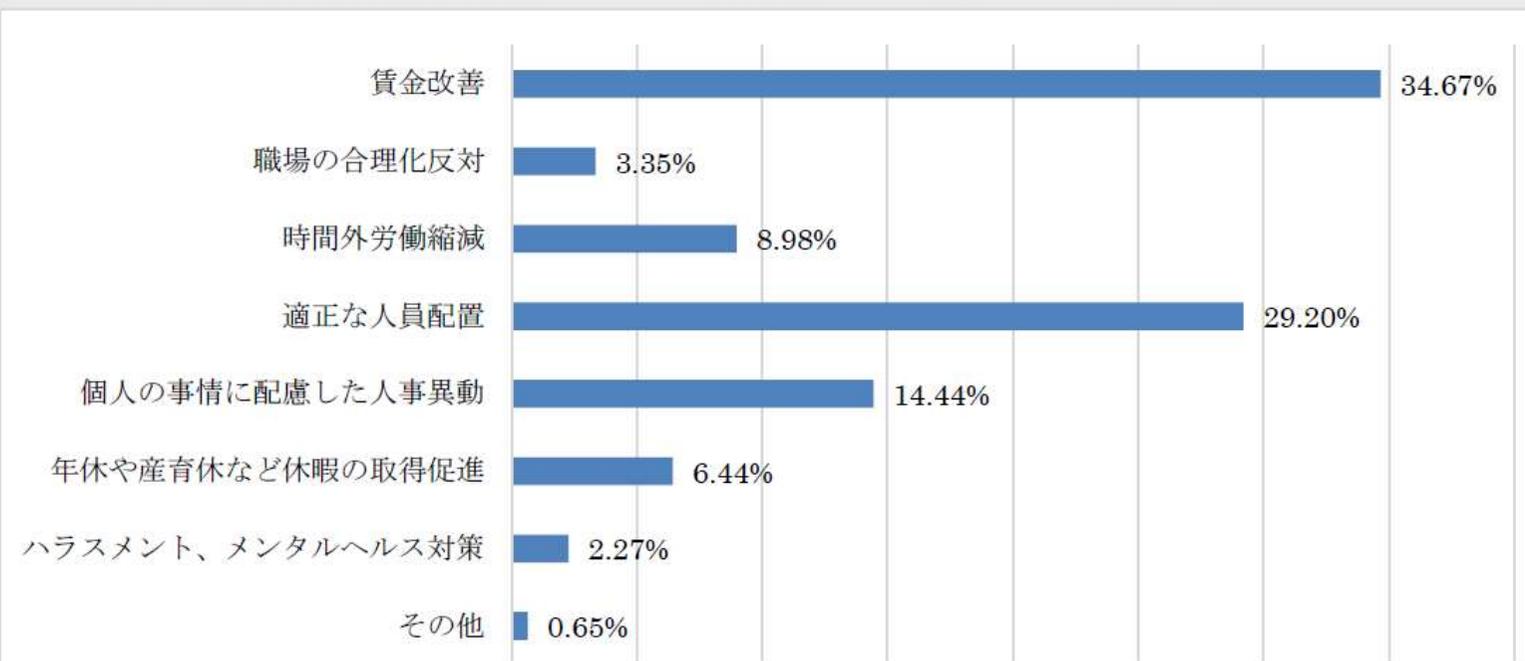
6. その他

今回の分析をしていく中で、気になった点や経緯に上がったことを教えてください。

県職連合青年部の2024秋闘

・アンケート結果の分析②: 見えてきた実態と課題

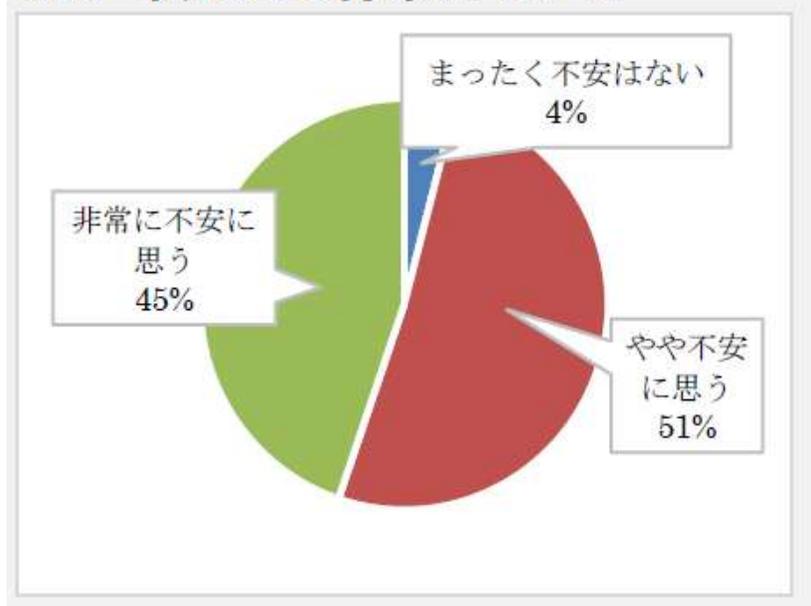
Q21 今年の青年部独自要求交渉において強く要求したい項目は— (2つ選択)



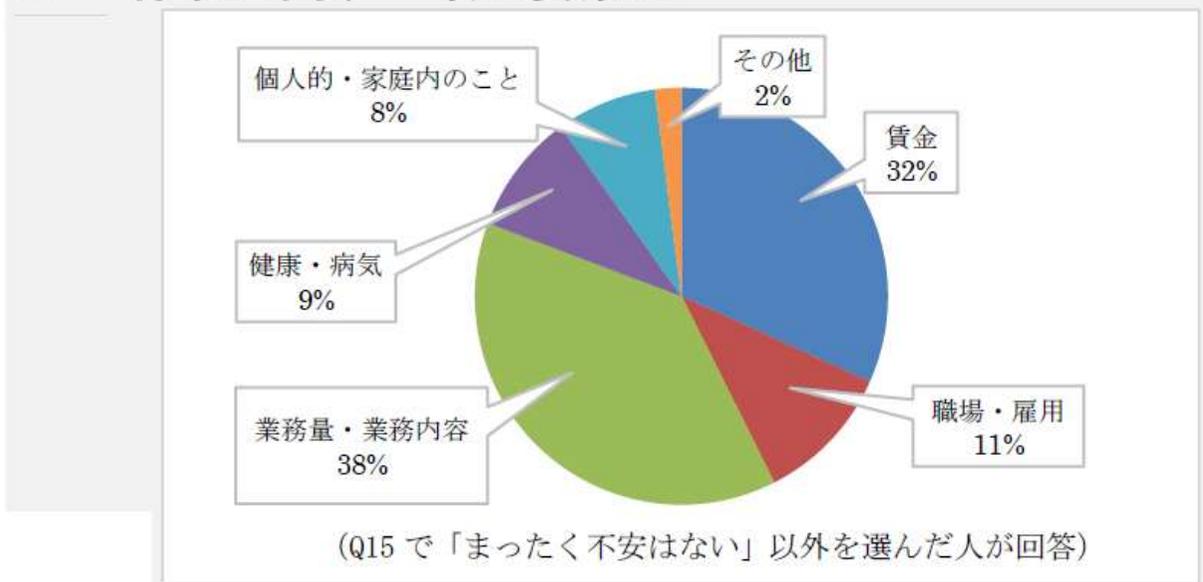
県職連合青年部の2024秋闘

・アンケート結果の分析②: 見えてきた実態と課題

Q15 私たちの将来について—



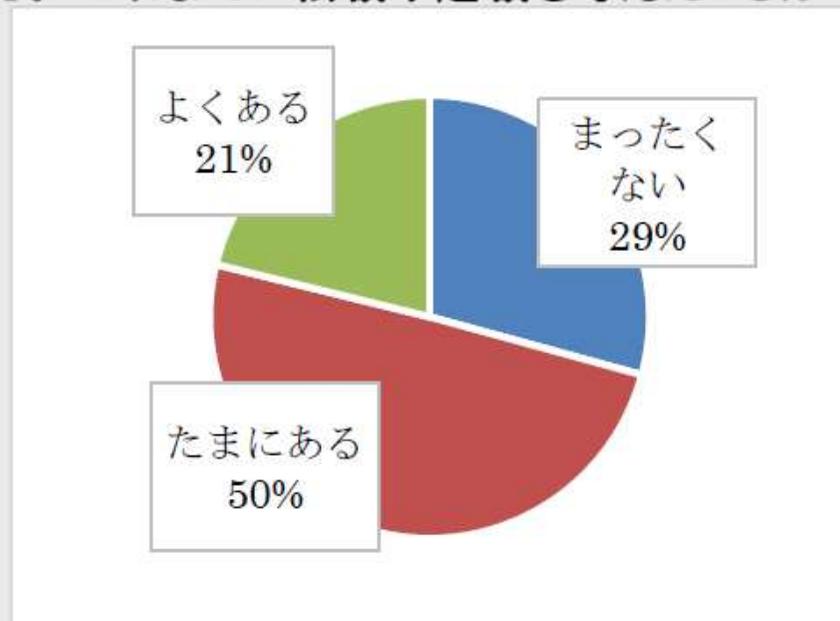
Q16 将来の不安 一番の要素は——



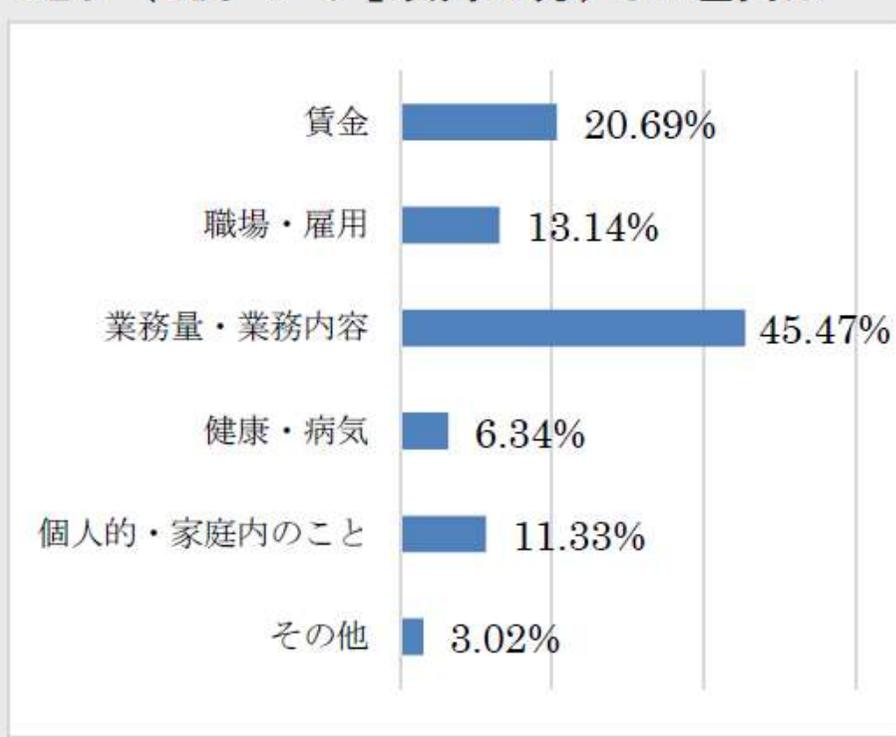
県職連合青年部の2024秋闘

・アンケート結果の分析②: 見えてきた実態と課題

Q19 これまでに転職や退職を考えたことは—



Q20 (Q19で「ア」以外の方) その理由は—



県職連合青年部の2024秋闘

- 課題の共有(教宣紙の発行、学習会の開催)

県職連合青年部 あした (1)

2024年10月2日 第23号

発行責任者 山形県職員連合労働組合 青年部 部長 真壁 一郎

2024秋闘 青年部独自要求 アンケート特集

5年連続賃金改善要求がトップ!

10月11日(金)人事課長交渉実施

全青年部員を対象に取り組んだ「2024秋闘・青年部独自要求アンケート」の結果から、青年の切実な実態や願いが見えてきました。皆さんの声を基に今年のゆずれない「青年部独自要求」を確立するほか、今後各支部で実施する学習会や自主行動を通じ、ただか専断統一を図ります。また独自要求のヤマ場となる人事課長交渉は10月11日(金)に決定しました。



Q21 今年の青年部独自要求交渉において強く要求したい項目は— (2つ選択)

賃金改善	34.67%
職場の合理化反対	3.35%
時間外労働削減	8.98%
適正な人員配置	29.20%
個人の事情に配慮した人事異動	14.44%
年休や産育休など休暇の取得促進	6.44%
ハラスメント、メンタルヘルス対策	2.07%
その他	0.65%

▼(Q21) 今年の要求項目について、「賃金改善」「適正な人員配置」が高い数値となり、5年連続で「賃金改善」がトップとなりました。日頃からの青年層の低賃金課題に加え、昨今の物価上昇が生活の支出に大きな影響を与えていることがわかります。

▼「人員配置」は毎年要求している課題です。ここ数年は交渉の結果として人員増を勝ち取っているものの、依然として各職場が改善を実施できる人員増には届いておりません。また、今年も7月に豪雨災害が発生しており、有事の際に対応できる人員配置が求められます。

▼「個人の事情に配慮した人事異動」や「時間外労働削減」の回答も昨年より増え、いずれの項目も職場と生活に直結する大きな課題です。

▼これらの項目の改善に向けて、交渉のなかで追及していきます。

自治労山形県職員連合労働組合青年部

2024秋闘 青年部学習会資料

1. 「秋闘」ってなに?

私たち公務労働者の賃金や労働条件、休暇等権利を改善させていく運動が「秋闘(秋闘)」です。公務員は労働者が憲法で認められた労働基本権のうち、一部が法律で制約されているため、その代償措置として人事委員会(人事院)勧告制度があり、県内の民間企業との比較や国の人事院勧告などを基準に毎年、賃金(基本給や一時金)や労働条件等について勧告が行われます。秋闘では、労働基本権制約の代償措置という観点から、人事委員会勧告の『改善部分』を完全実施するように県当局に求め、その他の課題等についても要求交渉を行っています。

Check

●労働基本権

日本において、賃金労働者に対して憲法上認められている基本的権利。とくに憲法第28条で示された、団結権、団体交渉権(労働協約締結権)、団体行動権(争議権)は、併せて労働三権と呼ばれる。団結権は、労働者が使用者と対等の立場に立て、労働条件などについて交渉するために労働組合をつくる権利、また労働組合に加入する権利を指す。団体交渉権は、使用者と交渉し、協約をむすぶ権利である。団体行動権は、団体交渉において使用者に要求を認めさせるために団結して就労を放棄する、立場が異なる労働者にとっての対抗策であるストライキをおこなう権利である。

区分	団結権	団体交渉権	争議権
国家公務員	非保障職員 ○ (警察官等は除く)	△保障(交渉は可能)	× ○ ×
地方公務員	非保障職員 ○ (警察官及び消防団員を除く)	△保障(交渉は可能)	× ○ ×
(準)民間	○	○	○ ○

※注1 非保障職員は、交渉を行うことができるが、団体協約は締結できない。
※注2 非保障職員(地方)は、交渉可能、その結果として労働協約を締結することができ、この協約は団体協約ではなく、協約効力がない。

2. 今年の「人動」は?

今年は例年通りに民間調査が行われ、8月8日に人事院から「人動」が出ています。人事院勧告(国)については、2024春闘の結果が活かされた形となり、昨年引き続き月別給と一時金が両方引き上がる内容となりました。今年は、人員確保を目的とする賃上げの傾向が強く、初任給や若年層に重点を置いたカタチになりました。また、各種手当にも触れられています。改善内容がある一方で不満の残る内容もあります。

県人事委員会からの「人動」は10月7日に出されました。山形県職員労働・賃金労働条件に大きな影響をもつものであり、即決の姿勢では私たちの実態に沿っていない内容もありました。秋闘交渉の基軸になるので内容はもちろん、今後の交渉経過にも注目していきます。

6. 「何もしない」と「何も変わらない!」

① 自分たちに出来ることを粘り強くやろう!

1歩で一気に10段あがることは出来ません。しかし、1歩ずつあがれば10段の高さまで行きます。一貫してやろうとするのではなく、あくまです粘り強く取り組みましょう。

② 自分には何が出来るのだろう? 「出来ることから」はじめてようよ!

- ▶ 交渉、集会、学習会への参加
- ▶ 支部内、職場内、仲間同士で話し合ってみるなど、自分出来ることからやってみよう!
- ▶ みんなで集まり、行動しよう! みんなでやるから意味があり、力になる!

③ 今ある権利や制度を守ることも大事!

国の政治の影響などで、私たち公務員を取り巻く情勢は厳しさを増しています。何も言わずにいと、自然と改悪に向かう流れができています。その一方で、青年部では独自要求交渉などの取り組みから、多くの成果を勝ち取ってきました。今は当たり前に思っている権利や制度も、先輩たちが残してくれた大切な財産です。私たちの生活・職場実態の改善を図ると合わせて、今ある制度や権利を守っていくことも、今、青年部である私たちにとって大切な取り組みです。

④ 積極的な改善の意識を待とう!

「これ以上、賃金が下がったら生活できない!」「職場は慢性的な人員不足!」「時間外勤務が恒常的で限界だ!」など現状や将来に不満・不安があるなら、その思いを一掃に当頭にぶつけよう!一人ひとりが声をあげ、当局に私たちの厳し(実態)を強く認識させることが改善につながる。今こそ強気の姿勢で改善要求をしましょう!

⑤ 今年の青年部の課題は、コレだ!

2024青年部独自アンケートの結果をもとに、独自要求書(10/4 知事あて提出)を作成し、交渉課題を以下のようにまとめました。仲間の実態発言をもとに当局を迫ります!

2024 交渉課題	
1. 賃金	(1) 勧告課題、月別給及び一時金改善 (2) 青年層の低賃金改善(各種手当改善、自己負担解消など) (3) 男女別、総務課間の任用格差解消
2. 休暇	(1) 各種休暇の改善 (2) 介護支援の充実
3. 人員	(1) 人員増(緊急事態の対応、夜勤の実態、定年延長) (2) 適正な人員配置(WLB・長時間労働の是正、技能継承、年給バランス) (3) 人事異動(個人事情への配慮、内定時期の早期化)
4. ハラスメント	(1) あらゆるハラスメントの撲滅(具体的な対応、カスハラへの対応)
5. 時間外労働	(1) 時間外勤務の削減(当局の取り組みに対する疑問) (2) 不払い残業削減

県職連合青年部の2024秋闘

- 独自要求書の提出



県職連合青年部の2024秋闘

・ 独自交渉の実施



県職連合青年部の2024秋闘

・ 対県交渉への引継ぎ

<賃金課題>

- ・若年層の低賃金
- ・資格取得や事務備品などの自己負担解消

<人員課題>

- ・適正な人員配置

<労働条件課題>

- ・長時間労働の是正
- ・不払い残業の撲滅
- ・人事異動内示の早期化

<休暇課題>

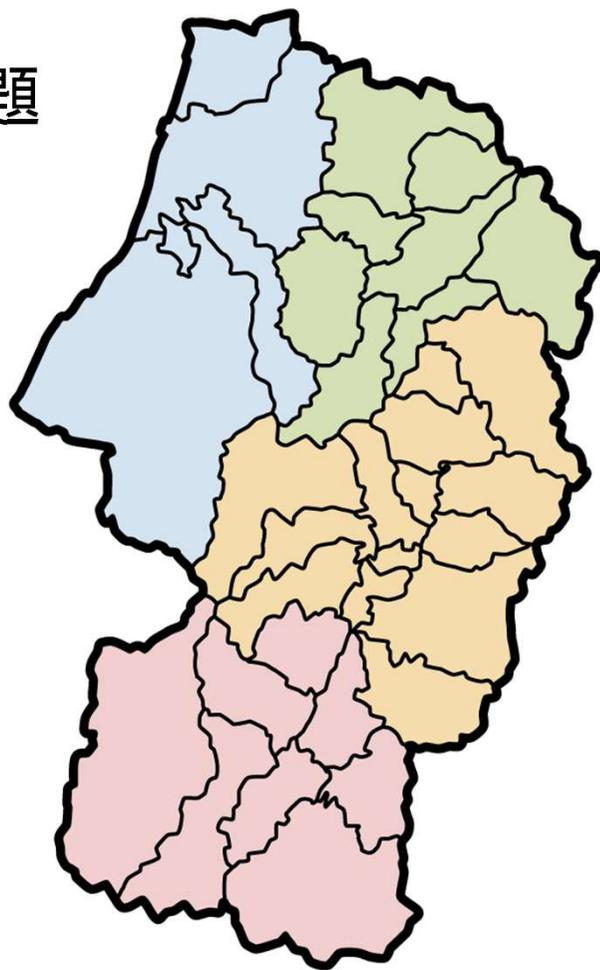
- ・取得しやすい職場環境
- ・休暇制度の周知

<ハラスメント課題>

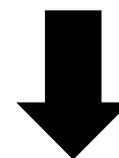
- ・あらゆるハラスメントの撲滅
- ・被害者へのケア
- ・加害者に対しての対応

寒冷地手当の県内全域支給に向けた運動

- 課題



勤務(公所)地によって、手当が支給される
庄内地域(青)だけ支給対象外



生活実態(居住地など)や職場実態
(通勤状況など)と制度が合っていない

足りない分は一時金で補填

寒冷地手当の県内全域支給に向けた運動

・実態調査

【青年部独自アンケート（冬期間の光熱水費実態調査）】

日頃から青年部運動に尽力されています皆様にご敬意を表します。
 さて、2023 秋闘では青年部としても独自要求人事課長交渉（10/13）を実施し、多くの青年部員が抱える課題について改善要求の声をあげてきました。長年の要求である「寒冷地手当の県内全域支給」の課題も実態発言から追及をしてきましたが、改善にはつながっていません。
 今回実施する実態調査により、最近の物価高状況や県内の生活環境に差異はないことが再認識できると考えています。また、一人ひとりが実態を振り返ることで、寒冷地手当に限らず、日頃の資金でゆとりある豊かな生活が送れているか確かめることもでき、2024 春闘での賃上げ運動につなげることができ、多くの仲間の方のご協力をお願いします。

【調査期間】2023 年 12 月～2024 年 3 月（寒冷地手当支給期間）の光熱費等

【対象者】青年部員（全員）

【調査方法・報告】①か②にて実施してください。

①下線部分以下に 4 か月の支出額を記入していただき、支部書記局に提出してください。

②QR コードを読み込み Google フォームにて回答をお願いします。

【その他】不明な点がありましたら、支部書記局または本部までご連絡下さい。

【調査元】県職連合青年部

TEL023-622-5221/FAX023-632-0200



（きりとり）

居住地（市町村）： _____
 家族構成：【1.本人 2.配偶者 3.父・母 4.子（ 人）】
 居住形態：【1.持ち家 2.賃貸 3.公舎 4.実家】
 支給区分：【1.世帯主である職員（扶養親族のある職員） 2.世帯主である職員（扶養親族のない職員） 3.その他の職員】※
 ※支給されていない場合でも、該当するものを選択

12月	金額	1月	金額	2月	金額	3月	金額
電気代		電気代		電気代		電気代	
ガス代		ガス代		ガス代		ガス代	
水道代		水道代		水道代		水道代	
灯油		灯油		灯油		灯油	
合計		合計		合計		合計	

4 か月の合計 _____ 円

1 か月の平均 _____ 円

（感想・意見）

ご協力ありがとうございます

＼ 冬期間の光熱水費実態調査 /
青年部独自アンケートに
ご協力ください



☆【調査期間】

2023 年 12 月～2024 年 3 月（寒冷地手当支給期間）の光熱水費

☆【対象者】青年部員（全員）

☆【調査方法・報告】①か②にて実施してください。

①別紙下線部分以下に記入していただき、支部書記局に提出してください。

②下記 QR コードを読み込み Google フォームにて回答をお願いします。

◆現在わかる範囲までで回答いただいても構いません。

◆2 回目以降回答する際には、お手数ですが、
 前回回答した箇所も再度入力をお願いします。



「寒冷地手当の県内全域支給」要求のため、皆様のご協力をお願いします

寒冷地手当の県内全域支給に向けた運動

・2024秋闘での追及

<当局の主張>

県内の民間企業において支給実績が非常に少ない中で、国の制度に準拠することでどうにか制度を守ることができている。

10年ぶりに制度が見直され、今年度の勧告で触れられていたように、地球温暖化の影響で、全国的に支給対象地域が大幅に見直されている中で、山形県においては変更がなかったことには安心している。

<青年部の主張>

気象条件のみで支給対象地域が判断されることに納得がいかない。要求の根拠は私たちの生活実態であり、山形県内において、生活実態や業務内容が地域によって異なっているという事実は見つかからない。

当局には私たちの生活を守るという姿勢や態度が見えない！

<当局の回答>

気象データだけではなく、様々なデータ(根拠)を集め、1つでも2つでも改善につながるように努力していく。

今後の運動

- 生活・職場実態の変化

達成度レベル

レベル1:自分たち(組合)が組合員の生活・職場実態を把握した。

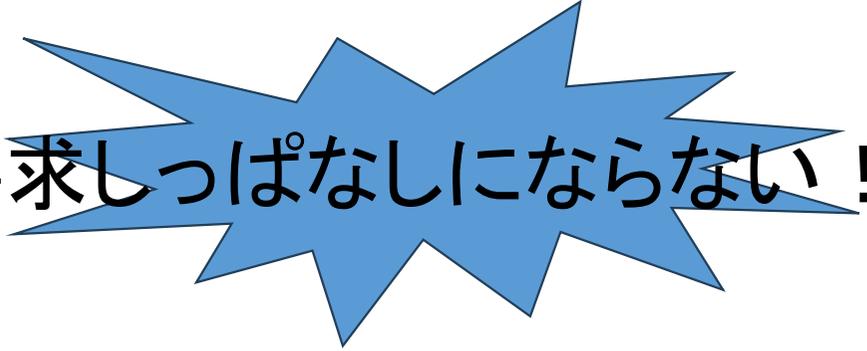
レベル2:自分たちで要求書を作成し提出した。交渉を実施した。

レベル3:当局が要求書や交渉を通して職員の実態を把握した。

レベル4:当局が改善に向けて検討し始めた。

レベル5:当局が具体的な改善策を出した。条例や規則が変わった。

レベル?: ()



要求しっぱなしにならない!