

と き 2025年1月10日

と ころ WEB開催

2025年度自治労本部 第1回青年部長会議



ZOOMでの参加にあたり

当日のID/パスは以下のとおりです。

ID : 846 5408 7569

パスワード : 087655

緊急連絡先 : 070-8543-1584

13:00 集会開始です。(12:45までに接続)

※名前を【〇〇県本部 + 組合役職 + お名前】
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	松 長 拓 朗 (宮 城・仙台市働く連)
副部長	関 川 貴 大 (新 潟・新潟市職労)
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) 1月まで
	〃 島 川 裕 次 (香 川・高松市職連合) 1月から
	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) 青年部・女性部の取り組み

① 2025 春闘勝利！ 青年女性中央春闘討論集会

11月30日、東京・林野会館にて対面・ウェブ併用で開催し、40県本部97人（うち青年部53人、女性部44人）が参加した。

川辺女性部長のあいさつの後、木村副委員長から2025自治労春闘方針の概要についての提起を受けた。その後、青年部・女性部としての春闘方針提起を行い、全体討論では5県本部5人から発言が出された。昼食時はじちろう共済の学習会を行った。午後は、3県本部3人からたたかひの報告を受けた。鹿児島県本部女性部からは職場実態点検からの人員確保闘争について、山形県本部青年部からは独自要求闘争の取り組みについて報告された。また、富山県本部女性部からは加害の歴史をまなぶ平和の旅の報告がされた。その後分散会、全体集約を行い、松長青年部長の団結がんばろうで全日程を終了した。

【発言概要】

① 青年部

徳島県本部：職員の定着と賃金改善をめざし、初任給の改善と1、2級の在級年数の短縮を勝ち取るためにたたかっているところである。一部の役員だけ

ではなく、単組全体で課題を共有し、意思統一してたたかうことの重要性を改めて感じている。

秋田県本部：秋田県人事委員会は若年層中心の給料表の引き上げ改定とする一方で、寒冷地手当については現在の「全職員」から「合併前の旧市町村の一部に勤務または居住する職員等」に限定するとし、現行の支給対象者の43%を大幅に削減するという厳しい見直しを勧告した。

自分の身の周りでは、「もし無くなったら生活ができなくなる」と声を上げるほど、寒冷地手当の件について不安が高まっている。

基本組織と一体となり賃金闘争をしていくための一歩として、常任委員を中心に賃金学習を進めていくことを確認し、賃金リーフ等の読み合わせ学習を行った。参加者からは、剰余価値や搾取の仕組みについて率直な疑問が出され、まだまだ学習しなければならないと感じた。

仲間との学習や実態討論から「何円足りていない」という具体的な賃金要求につなげていきたいと考えている。

宮城県本部：単組の組合員が何に困っているのかに則した運動を展開することが重要と感じる。秋季確定闘争オルグでは、組合員が人勧に興味すら持っていない、人勧が何かを理解していないことがわかった。また、県本部役員と単組に温度差があり、同じ土俵で議論ができないことが課題であった。背景として、単組内学習の不足で自分の賃金実態を捉えられていないこと、労働組合が何を目的に運動しているかを明確に伝えきれていない状況がある。そのため、今年は春闘実態調査アンケートに取り組む中で、「なぜ」を追求する姿勢でアンケートの作成に取り掛かりたい。

また、単組の運動を県本部として引き出していくことに力を入れたい。学習不足や集会開催に関して役員がノウハウを知らないという現状を打開するために、県本部役員が単組の中に入って助言していく。加えて、県本部青年部構成役員の出身単組とそれ以外の単組との情報共有を密にし、運動に困っている単組には実践出来ている単組の運動をモデルケースとして提供し、まずは取り組んでみることから県内単組全体のベースアップを図る。

北海道本部：北海道本部では、「自治労北海道本部青年部統一要求書」行動を柱に、実態点検や実態討論、学習から課題を明らかにし、それぞれの生活・職場改善に向けて取組を進めている。今確定期では、地域の役員との議論を増やし方針を確立し、単組に寄り添った運動を進めていくことを意識してきた。

各地方本部で運動の前進につながった一方で「仲間の実態がわからない」などという声も多くあり、単組の仲間との関わりをうまく持ち切れない状況も明らかになった。このことから、「仲間の声から運動を進めていく」とい

う、北海道総体としての運動の共通認識を持ちきれなかったと気づいた確定期だった。

道本部役員も何のために取り組むのかだけではなく、仲間の声や課題の全体化から、要求書行動を全単組で取り組むことを目標に、北海道の仲間全員が同じ方向を向いて運動を進めていく。

② 女性部

香川県本部：女性が人間らしく働き続けるために権利拡大・行使できる環境づくりが重要と考え、毎年、女性部統一要求書に取り組んでいる。女性部運動の必要性を実感し単組運動を広めるためだが、要求書の提出だけでその後の取り組みができていない単組もあり、幹事会で情報共有し、全単組で統一要求項目を勝ち取れるよう取り組む。また、生休・年休アンケートに独自項目を追加して実施し、集約した実態を春闘討論集会などで確認しながら女性部統一要求書の実現に向けて取り組んでいる。自治労ジェンダー平等推進計画について、女性が参画しやすい組合活動、役員を担うには何が必要かなどの議論を進め、「単組訪問して幹事会を開催」「女性部スマイルセミナーは参加しやすい」「根強い性別役割分業意識の見直しが必要」などの意見が出され、女性部だけでなく青年部、基本組織とともに実現していきたい。本部には各県の取り組みについて情報共有をお願いしたい。

【たたかいの報告概要】

① 鹿児島県本部鹿児島市職労

【定数闘争の取り組み～組合と組合員との『きずな』～】

『定数闘争』とは、毎年1月に実施する新年度の職場人員を決める交渉で、基本組合の執行委員が全ての職場（320 職場）にオルグに入り、長時間労働の実態や休暇取得状況、業務量と人員のバランスなど職場で組合員が抱えている課題を集約し、課・係ごとに要求書を当局に提出。（今年は、158 職場 557 人増員を要求するみんなの思いが詰まった要求書を集約）

当局は、要求書の内容を踏まえ、1月に「新年度職員配置計画」を組合に提示。今回は、職員の長時間労働やメンタル不調等の課題に対応するため、時間外勤務の状況や今後の業務状況などを踏まえ、「恒常的に業務が多く、月平均30時間以上の時間外勤務の解消を図る必要がある部署」を対象に『働き方改革等に伴う体制強化』のための人員（12課14人）を配置することが示されたが、一部定数減等の合理化提示もあった。市当局から1月段階で配置計画の提示があるのは、これまでの労使関係と市職労のほぼ100%に近い組織率のため。

提示説明・要求回答交渉を経て、約2週間の交渉が始まり、交渉翌朝には、前日の交渉内容を掲載した『日刊情報』を庁舎内入口で配布し、組合員に交渉経過を共有。また、交渉内容を職場組合員に返し、次の交渉での作戦を立て、職場の組合員が直接当局に職場実態や自分たちの今の働かされ方を訴える『職場組合員交渉』があり、直接実態を訴えたいと多くの組合員が結集する。

交渉ヤマ場の日、勤務終了後に闘争委員会を開催。要求の前進がない職場、合理化提示を受けた職場の組合員が座り込み行動を行い、当局から最終検討結果がでるのは、例年夜中の2～3時頃になることもある。定数闘争の中で浮き彫りになった、サービス残業の実態などは、課題解消のために次回の春闘交渉、賃金確定闘争の際に交渉を重ねていく。

2021 定数闘争では、柔軟な人事運用枠が定数外で設置。配置先は繁忙期等で一時的に人員が必要な職場に、一定期間配置するとの考え方が示された。

女性部独自要求書、独自交渉について、3月末の常任委員会で、基本組合の春闘要求書（案）について女性部で意見集約。生休・年休アンケートの集約と気づいたこと、常任委員自身が困っていることなどを女性部の意見として基本組合の執行委員会で発言。春闘要求書に盛り込む。賃金確定闘争で、女性部独自要求書、独自交渉を実施（青年部、壮年部、会計年度任用職員部と独自交渉）。要求しても前進がない時もありますが、みんなで「要求」を作り上げること、「自ら訴えること」で、組合員の団結がますます広がっていくのを感じる。

② 山形県本部青年部【単組青年部の独自要求・独自交渉】

山形県職連合青年部では、確定期の独自闘争にむけ、7月の青年部独自要求アンケート実施をもとに、アンケート分析・要求書作成・知事への直接提出、そして独自交渉を基本組織の交渉に先駆けて実施している（女性部も独自要求・交渉を実施）。

独自要求アンケートについては、全青年部の生活・職場実態を詳細に拾うため、ウェブを使わず紙面での回答にこだわっている。集約は全15支部の各役員に依頼しているが、集約を「作業」ではなく「運動」とするために、分析の視点をあらかじめ共有し、各支部で集約結果をもとにした議論を促している。

アンケートで寄せられた声は、回答数の多寡に関わらず課題として要求していくが、その中でも強く要求したい項目としては5年連続で「賃金改善」が最も多く、次いで「適正な人員配置」となっていた。賃金課題については、寒冷地手当の県内全域支給にむけ、地域ごとの光熱水費実態を2023年12月から2024年3月まで4か月間青年部独自で調査。支給外地域であっても冬期生活実態が苦しい事実が明らかになった。

また、転職や退職については7割が「たまに考える」「よく考える」と回答。そのうち約半数が「業務量・業務内容」を理由としており、賃金だけでなく、一人ひとりが現場でどのような実態を抱えているのか、交渉で追及しなければならない現状を認識した。

回答結果は教宣紙と学習会で一般の青年部員に共有し、独自交渉への結集を呼び掛けている。その結果、青年部独自交渉では多くの青年部員が結集。アンケート結果を伝えるだけでなく、多くの実態を交渉の場で発言し「ホンモノの生の声」を当局に伝えることにこだわっている。賃金・人員課題など職員全体に関わる課題は基本組織の交渉に引き継ぐが、休暇課題やハラスメント課題については青年部・女性部でたたかいぬく決意をもって取り組んでいる。また、基本組織の交渉においても青年部員が発言で実態を訴えている。

現在、県職連合青年部では積極的な活動を展開しているが、様々な行動で勝ち取った改善を、一人ひとりが実感できることを目標として運動を進めていく。

③ 富山県本部【「第9次侵略を心に刻み語り継ぐ平和の旅」に参加して】

2024年7月13日～20日にわたり「第9次侵略を心に刻み語り継ぐ平和の旅」（以下「平和の旅」）に参加し中国を訪れた。

帝国主義日本による中国への侵略戦争と言えば、今でも忘れられない思い出があり、学生時代、授業中に教授が話した「本当に南京大虐殺があったと思うかね。当時の南京の人口は30万人なんていない。こんな捏造を鵜呑みにしてはいけない」という言葉。一瞬、我が耳を疑ったが、書籍を求めて自分なりに南京大虐殺の全容を紐解くことなどせず、惰性に流され歴史と正面から向き合うことなく過ごしてきた。今回「平和の旅」への参加の話を頂いた時、「歴史の事実を正面から直視する機会に」と思い参加した。

旅では中国人民抗日戦争記念館をはじめ、南京大虐殺遭難同胞記念館、侵華日731部隊罪証陳列館、東北陥落史陳列館、9・18記念館、平頂山惨案記念館などを訪れ、家族を目の前で殺害された常志強（常小梅の父）さんから聞いた話を娘の常小梅さんから伺った。

侵華日731部隊罪証陳列館では大きな衝撃を受けた。館内では、人を人とも思わない残虐な手法で殺害する様子が写真、ビデオ、展示品、人形、パネルより見て取れた。命を救うべき医師が、同じ人間として人体実験などに手を染めて良いのか。何もここまで執拗に行う必要が果たしてあるのか。狂気の沙汰とはこのことかと、怒りが込み上げやるせなさで胸が一杯になった。戦争は最大の人権侵害であると言われるが、そのような犯罪行為に人を走らせてしまうことが戦争なのだ。

中国の小・中学校生の団体客や一般の家族連れが非常に多く来場し、歴史に対する関心が高く、たとえ幼い子どもでも両親が分かり易く説明してあげている姿があちこちで見受けられた。それに引き換え、我が国はどうか。侵略戦争を否定し歴史教科書の内容も歪曲し正しい歴史教育には程遠い現状がある。

「自治労がなぜ平和運動に取り組むのか」。私たち公務労働者は戦争反対か、はたまた戦争賛成かの二者択一しか選択肢はなく、傍観という曖昧な立ち位置はない。戦争反対の意思を明確に示し反戦を訴え行動に移さなければ、戦争に動員される。戦争要員になるということは、必ずしも戦場に赴くことばかりではなく、自治体労働者は自衛隊への住民名簿の供出や港湾、空港などの軍事使用、自衛隊の基地建設など多くの業務が対象となり、戦争に賛成していなくても意図せずして結果的に戦争に協力することになる。改悪地方自治法が野党の反対を押し切り9月26日について施行となった。これは行政が非常時に混乱するのを防ぐ必要があるとして、自治体に対する国の指示権を拡大できるという内容で、国会の議論なしに自治体を丸ごと戦時動員し閣議だけで指示、命令できるようにすることになる。南西諸島の琉球弧へのミサイル配備、与那国島での対中国合同演習は戦争を挑発する行為であり一触即発の状態を醸成している。強引に布石を打ち戦争準備を進める政府に、戦争絶対反対と声を上げ阻止しなければならない。

長期にわたり続いてきた自民党の一強独裁政権から転換を図り、私たちの命と暮らしを守る運動強化が必要。職場・地域から大衆運動を展開すべく、来年7月の参議院選挙では、反戦平和を訴える私たちの代弁者を国会に送り出し、政権交代を実現させよう。

「平和の旅」と事前学習を通じ、努力なくして平和を守ることはできないのだということも強く実感した。悲劇の歴史が二度と繰り返されることのないよう、今後も「平和の旅」に仲間を送り出し現地での学習機会をつくること、そして、中国での学びを周囲の人々に伝えていく継続的な平和活動の取り組みが重要であると感じている。帰国後、自分が実際に目で見て聞き、学習した内容を語り部として仲間に伝え、侵略戦争を行った事実を風化させないよう平和活動を行っていく。

② 2024 自治労青年女性オキナワ平和の旅

12月7～9日、沖縄・青年会館ほかで開催し、34県本部169人（女性70人、男性99人）が出席した。1日目は開会集会を行い、川辺女性部長をはじめ、沖縄県本部のあいさつ、青年部長の基調提起を行った。続いて、沖縄県本部石垣市職労の小浜崇嗣さんから「八重山諸島の『太平洋戦争』と『現状』」と題した講演を受け

た。その後、沖縄県本部青年部の名護書記長からたかひの報告を受けた後、分散会討論と対馬丸記念館の視察を行った。

2日目は、沖縄県本部・青年部・女性部、語り継ぐ沖縄平和の会の平和ガイドなどによる嘉数高台、辺野古新基地建設反対支援行動、平和の礎、アブチラガマ、ひめゆり平和祈念館などのフィールドワークを行い、学習を深めた。

3日目は、「『今が新たな戦前だったと言われない』ために、『軍事安保』より『生活安保』の声を職場・地域からあげて行こう！」と題して、九州・沖縄平和教育研究所の中村元気代表の講演を受けた。その後、分散会を行った。辺野古新基地反対の連帯としての檄布の取り組みを行い、最後に分散会報告、青年部長による集約および団結がんばろうで閉会した。

(2) 青年部の取り組み

① 拡大青年部長会議

10月18日、ビジョンセンター市ヶ谷にて対面・で開催し、36県本部45人が出席した。青年部長のあいさつ後、山崎副委員長からあいさつがあった。本部提起を行った後、たかひの報告として、宮崎県本部の金丸青年部長より独自要求闘争の取り組みについて、北海道本部の坂本青年部副部長より総務省との意見交換会の取り組みについて報告を受けた。全体討論では9本の発言があり、本部方針が補強された。

【発言概要】

① 福島

コロナ禍によりこの間の活動が停滞し、現在も思うように活動ができていない。その要因として次代を担う青年層において組合活動に参加する仲間が減少している。この間の活動の停滞や当局の合理化攻撃により職員が多忙化し、組合活動に参加する機会自体を奪われてきたことが原因と考えている。組合活動に参加する仲間が減れば県本部青年部の四役選出も困難となる。

県本部として、次代を担う青年層に組合活動の重要性を知ってもらうために学習会・集会の規模をコロナ以前の水準まで戻し、県本部青年部の四役・常任委員から声をかけ、ひとりでも多くの仲間の参加につなげていき、組織の強化につなげていく決意。

② 岩手

単組オルグや大会等で単組活動を確認すると、独自要求・交渉や賃金学習会の実施など力強い取り組みが行われている単組がある一方で、県本部青年部を担う役員

の育成・選出が課題となっている。「日々の仕事が忙しいのに、役員を引き受けることは難しい」という否定的な反応も見られる。しかし、働きやすい職場を作るために運動は必要不可欠。単組青年部運動を支えるために、11月から全単組オルグに取り組みとともに、常任委員との密な連携を図っていく。

③福岡

9月27日～28日に1泊2日で新規組合員学習会を開催、実行委員含め約800人近くが学習会に参加した。内容は、初日はアイスブレイクで「ito(いと)」というゲームを行った後、FPの方をお呼びし、資産運用やじちろう共済の上手な使い方などの共済学習会を実施。夕食交流会を学習会と同じメンバーで行い、交流の場となった。2日目は「組合って何してる?」という題で県本部ユース部で講演。「じちろうがどのような活動をしているのか」「春闘や秋闘って何?」といった基本的な組合活動について、また、私たちの労働条件維持や向上のための交渉の必要性について講義を行った。学習会の終盤では、2日間で学習した内容の「〇×クイズ」を出題し、学習内容の定着を図った。

事後アンケートでは、9割の参加者が学習会に満足していた。交流会や宿泊付きの学習会が今の若者に馴染まないのでは、という不安もあったが、多くの参加者が結集した。参加者からは「普段、出先の勤務なので同期と話す機会ができてよかった」などの意見もあった。

学習会を組み立てるうえで、参加者が飽きないように随所にゲームやグループワークを取り入れ、参加者が発言できるコンテンツが大事だと実感した。今後の学習会含め、組合活動を楽しんでもらえる、組合活動に参加したいと思ってもらえる集会づくりに努めていきたい。

④新潟

固定された参加者しか参集しない状況を打破するため、県本部女性部で実施しているブロック集会を参考に一部ブロックで若年層学習交流集会を実施。周知も今まで以上に行い、50人の参加があった。賃金学習会では、参加者にその場でスマホを利用して条例や規則を検索してもらい、通勤手当や特別休暇の日数の差を全体で共有したことが好評だった。事後アンケートでは他集会の案内を記載し、興味のある場合はチェックをしてもらう形として参加者を次の活動につなげる工夫を行った。今後は県内全ブロックで集会を行って仲間を増やしていきたい。

⑤鳥取

9/20 定期大会を開催。本部から関川副部長も参加し、大会後の常任委員会では、新体制向けに組合の基礎知識、賃金明細や全国の動向について講演いただいた。6月にはじちろう共済とコラボした新入組合員学習会を開催したところ。賃金明細の学習もあり、2回続けていい学習ができた。

確定期に向けては、県下全単組むけに生活職場アンケートを実施。アンケート結果や、中央大交流集会等での他県との討論などを参考に、県本部でモデル要求案を作成した。今回の重点は夏季休暇日数の拡大。しかし、青年女性部の独自要求ができていないのは20単組中6単組。モデル案の提示だけでなく、各単組での青年女性独自要求を支援したい。具体的には全単組オルグに取り組み、県本部と単組で信頼関係を築きたい。アンケート結果についてもさらに分析を重ね、今後の討論に活かしていきたい。

⑥青森

6月から9月にかけて月1回の常任委員学習会を開催してきた。6月と7月は「経済学入門」を使った学習、8月は人事院勧告について、9月には、任期途中で交代となった常任委員がいたことから、常任委員の任務や県本部と単組の関係について学習をしてきた。昨年度は単組オルグや常任委員学習会など、新しい取り組みをしてきたが、全員で取り組めたわけではないため、会議の開催場所や日程を工夫し、常任委員全員で運動を作っていく体制を整えていく。

⑦宮城

県本部青年女性部で9月に実施した、中央大交流集会の事後学習会から見てきた実態について。当日は中央交の参加報告や、人事院勧告・人事評価制度の学習会を実施。中央交参加者からは、「抽象的だった『反合理化』『合理化』を集会ではっきり理解することができた」「有給のシフト表を職場で作って、取得率をあげていきたい」との声があった。勧告について、参加者からは「今の賃金でも生活が苦しいのに、寒冷地手当が廃止となれば、生活が苦しくなる」「地域手当の有無で人材流出が発生する。不公平な制度ではないか」との声が。また、人事評価制度については「労働者を働く人間ではなく、働くお金として見ている制度だ」との声があった一方で、「人事評価制度があることで、頑張った分だけ賃金として見返りがあるのは良いことではないか」「働いていない人が賃金をもらえないのはアタリマエだ」という声もあった。仲間の声に寄り添いながら、仲間と賃金を奪い合っている制度背景について学習を行うことも必要。確定闘争期では単組オルグを実施していく。県本部としても、常任幹事の育成を兼ねながら、単組のやる気のある仲間のフォローを行い、ゆずれない要求を確立していく。

⑧徳島

青年部独自交渉のハードルは高く、27単組中2単組。難しい理由は「役員が1年交代で取り組みを継承できていない」「青年部独自で当局とやりとりできるか不安」「段取りや空気感がわからない」など。不払い残業の解消を目指している単組の取り組みを集会で全体化したところ、近隣単組を中心に「自分たちも解消したい」と広がりがある。実態点検運動でつかんだ課題や仲間の葛藤・悩みをつかんだままにせず、青年の実態に特化できる独自要求交渉へと押し上げていけるよう提起していきたい。交渉は普段の上司を相手にし、精神的負担が大きい。要求しても勝ち取れないこともある。しかし、実態を訴え、点検や討論に時間を使うことで、「おかしいのではないか」と思える視点を養うことができる。おかしさに気づく視点を持つ仲間が増えることが、本当の意味での組織強化。交渉に取り組むことで、そうした組織につながると確信している。今後は交渉に対する不安解消のために、講師派遣、年3回の全単組オルグを通じ、関わりを深めたい。また、各単組のキーパーソンになりそうな仲間との交流を深め、仲間に寄り添った集会づくりを実践していきたい。

⑨沖縄

県本部青年部の活動が10年ほど前に活動停滞してしまったため、10年前に沖縄県本部青年部を再結成。組合とはどういうところなのか、加入して楽しいもの、横のつながりが作れるもの、といったアプローチで、「まずは組合に入ってみてはどうか？」という部分から活動を再開。8月末に、そういった趣旨も含め、県本部で新採歓迎会を開催した。これまで、県本部でイベントや学習会を開催しても、その人の興味関心に合致せず、組合活動が合わない、組合費だけを払い続けるのはもったいないと感じ始め、脱退を選ぶ人が多いことも明らかとなった。そういったことを踏まえ、新採用歓迎会では、じちろう共済学習会も実施。組合員ならではのメリットを説明した。参加者の中には、組合を辞めようと考えていた人もいたようだが、じちろう共済の学習会を経て、可処分所得が増えることが分かり、脱退を思いとどまったという事例が実際にあった。

県本部として、脱退がする人も多い現状を踏まえ、他県本部の取り組みを参考に、脱退を食い止め、組織強化をさらに進めていきたい。

② 第3回常任委員会

10月19日、東京・自治労会館にて対面で開催し、(ア)拡大部長会議の総括について、(イ)青年労働学校基礎編について協議・確認した。

③ 青年労働学校（基礎編）

11月2～4日、東京・林野会館にて対面で開催し、22県本部36人が参加した。初日は本部提起の後に、元本部青年部常任委員の徳島県本部美馬市職労連の美馬宏成さんより「今さら聞けない...労働組合って何？」について講演を受けた。その後、関東労働大学の菅原修一さんより「賃金とは何か、賃金はどのようにして決まるのか？」について講演を受けた。

2日目は自治労本部の伊藤書記長より「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」について講演を受けた。その後、元本部青年部長の長野県本部千曲市職労の兒玉聖史さんより「労働者としての見方・考え方ってなんだろう」と「政治と平和と組合と私たち」について講演を受けた。

3日目は、岸まきこさんとの意見交換を行った後に、参加者に政治を身近に感じてもらふことや、各県本部や各単組に政治の取り組みを広げることを目的に国会見学を行った最後に全体集約、松長青年部長の「団結がんばろう」で閉校した。

④ 第4回常任委員会

11月7日、ウェブで開催し、(ア)青年女性中央春闘討論集会について、(イ)青年女性オキナワ平和の旅について、(ウ)各地連からの情報共有について、(エ)当面の活動内容について、(オ)地連オルグについて協議・確認した。

⑤ 第5回常任委員会

12月1日、東京・自治労会館にて対面で開催し、(ア)青年女性春闘討論集会の総括について、(イ)青年女性オキナワ平和の旅について、(ウ)第1回青年部長会議について、(エ)福島スタディツアーについて協議・確認した。

1. 当面の闘争方針の確認等

I 2025 春闘を取り巻く情勢等

- 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、10月については横ばいになっています。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ました。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。

Ⅱ 確定闘争期の状況

(1) 2024人事院勧告・報告

- ① 人事院は8月8日、官民比較に基づき、月例給を11,183円(2.76%)、一時金を0.10月引き上げる勧告を行った。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した。また、民調結果を踏まえて寒冷地手当の支給額を引き上げるとともに、支給地域は気象庁が公表した「メッシュ平年値2020」の内容を反映した見直しを行った。
- ② 「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)」については、2025年4月実施を基本としたうえで、①人材確保への対応として、新卒初任給及びその周辺の俸給月額引き上げ、係長～上席補佐層(行(一)3級から7級)の俸給の最低水準引き上げ、勤勉手当の成績率上限の引き上げ等、②組織パフォーマンスの向上策として、本省課室長級の俸給体系見直し、地域手当の大きくくり化等、③働き方の多様化への対応として、扶養手当の見直し等が示された。

(2) 2024 確定闘争の特徴的な成果

① 給与改定

給与改定については、国の動向に関わらず妥結し、改正給与条例を議会上程した単組、副大臣通知を待って条例上程の手続きに進んだ単組、給与法の改正を待たざるを得なかった単組と対応が分かれた。また、差額支給の時期についても、年内に支給できた単組、条例改正はできたものの差額支給については年明けに持ち越した単組等対応が分かれることとなった。

ただし、総務省が改定時期について「地域の実情」を認めたこと、さらに多くの県職で12月議会上程、年内差額支給の妥結がされたことを受け、当初の見込みより条例上程および年内差額支給が進むこととなった。

② 賃金の運用改善等

賃金の運用改善については、市職における8級制の導入・町村職における7級制の導入、初任給格付けの改善、中途採用者の前歴換算・昇格の改善、中高年齢層の運用改善、再任用者の級格付けの改善等、手当の改善については、再任用職員の一部一時金支給月数の常勤並み引き上げ、災害応急等作業手当、オンコール手当の新設、寒冷地手当の級地区分維持等の成果があった。

また、会計年度任用職員の4月遡及実施を新たに確認した単組、会計年度任用職員の公募によらない任用の上限回数を撤廃した単組もあった。

③ 「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）」の対応

アップデートへの対応について、とくに地域手当が引き下げとなる県本部では今年度の給与改定と切り離して交渉することとした県本部が多かった。

地域手当について妥結した単組の中には、①国水準以上の引き上げ、②国水準では引き下げとなる自治体で現行水準維持、③ゼロ支給地における新たな支給（4%）の獲得、④段階的ではなく1年で国水準まで引き上げ、⑤引き下げ原資の活用等を勝ち取った単組もあった。

また扶養手当について、来年度については変更見送り、経過措置の国以上の段階的实施、子の手当の国以上の増額とした単組もあった。

④ 現時点での総括と今後の取り組み

今確定闘争においては、給与法の改正が遅れる中、32年ぶりの高水準のプラス勧告を早期に組合員に還元するため、例年以上に労使自主決着・年内差額支給にこだわって取り組んだ県本部・単組が多かった。本部としても、その動きを後押しするべく、副大臣通知の「国における給与法の改正の措置を待つて行うべき」という文言をあらためるよう、総務省への働きかけを強めてきた。

単組の粘り強い交渉と副大臣通知の後押しにより、年内差額支給については一定の成果を収めたと言える。いまだ未交渉の単組、12月議会での条例改正ができなかった単組は、2・3月議会にむけて確実な対応を求めなければならない。

医療現場の一部では、経営状況の悪化を理由に給与改定の凍結や一部未実施を提案され、交渉を続けている単組もある。2024年度補正予算で医療機関に対する財政支援が一定措置されることを踏まえ、賃上げにむけた引き続きの交渉が求められる。

会計年度任用職員の遡及改定については、昨年度未実施のうち相当程度の単組が新たに実施を決めた。未決着の単組においては、引き続き副大臣通知、補正

予算の成立も踏まえた対応を求めていく必要がある。

地域手当の成果の背景には、先行単組を定めて周辺単組が追いかけるとした闘争の組み立てや、組合員の切実な生活実態を背景にした連年にわたる交渉の積み上げ、組合員全員署名を提起し組合員数を上回る筆数を集約、県本部が政治力を背景に首長交渉をリードし、引き上げの下地を作り単組との連携を強化、当局に人事院に対して公文書公開請求をさせ、交渉の土台を作った単組など、創意工夫あふれる取り組みがあった。人勧期からの本部・県本部・単組における地方の実態と自主性を尊重した給与制度を求める取り組みが、単組段階で実を結んだと言える。

今後には、給与制度見直しの課題について、2024年度の給与改定とは切り離し継続協議としている単組は、先行単組の成果も踏まえ、引き続き粘り強く交渉を行っていく必要がある。県本部は、先行単組の情報収集と共有をタイムリーに行うなど単組の交渉支援に取り組まなければならない。

賃金の運用改善等については、職場課題に応じ、人勧以上の処遇改善を勝ち取るべく各県本部・単組でさまざまに取り組まれ、成果を上げた。2025春闘では、人員確保を最重点課題としながら、働き続けられる職場づくり、人材が集まる魅力ある職場づくりのためには「賃金の点検・運用改善」等が不可欠であると提起している。確定期で残念ながら勝ち取れなかった単組においては、人員確保のためにも、組合員の声を背景に処遇改善を訴える粘り強い取り組みが求められる。

Ⅲ 本部提起（確定期の総括から春闘期の取り組み）※別紙

Ⅳ 地連春闘討論集会の報告

Ⅴ 全体討論・質疑応答