

と き 2025 年 1 月 10 日
ところ 東京・自治労会館
開催方法 ウェブ会議
ミーティング ID : 873 5450 7337
パスコード : 964287

2025 年度 自治労拡大女性部長会議

日 程

2025 年 1 月 10 日

13 : 10	受 付 (ウェブ接続確認)
13 : 30	開 会
	中央本部あいさつ
	経過報告・議案提案
14 : 15	討 論
16 : 00	閉 会

全日本自治団体労働組合
女 性 部

経 過 報 告

(1) 2025 年度女性部執行体制

女性部長		川 辺 由 利 (富 山・県職労)
副 部 長		内 田 尚 子 (佐 賀・佐賀市職労)
常任委員	北海道地連	河原崎 育 子 (北海道・全道庁労連)
常任委員	東北地連	中 川 理 恵 (岩 手・県職労) 2024 年 11 月から
常任委員	東北地連	成 沢 詩音美 (山 形・酒田市職労) 2024 年 11 月まで
〃	関東甲地連	生井澤 律 子 (茨 城・鹿嶋市職)
〃	東海地連	矢 入 彩 (愛 知・津島市職)
〃	近畿地連	高 屋 ゆき子 (大 阪・大阪学給労)
〃	中国地連	坂 本 知 世 (岡 山・岡山市現業労組) 2024 年 11 月まで
〃	中国地連	廣 中 奈 美 (広 島・福山市職労連合) 2024 年 12 月から
〃	四国地連	藤 川 真 紀 (徳 島・吉野川市職労) 2024 年 12 月まで
〃	四国地連	藤 原 三 千 (徳 島・吉野川市職労) 2025 年 1 月から
〃	九州地連	松 山 美 穂 (大 分・佐伯市職労)

(2) 第 1 回部長会議

10 月 18 日、東京・自治労会館にてウェブ併用にて開催し、32 県本部 37 人（うちウェブ 27 人）が出席。本部あいさつ・女性部長あいさつ・経過報告・議案提起の後、生休・年休アンケート実施について意見交換を行った。午後、鬼木参議院議員からウェブにて連帯のあいさつを受けた。

全体討論では、確定期の方針や独自要求・交渉の取り組み、育児・介護休業法改正にともなう制度拡充について、生休・年休アンケートの県本部独自の工夫やアンケート結果の活用、女性部学習会、政治学習会、新規採用者の組合加入の取り組み等についての報告があった。2024 確定闘争や 2025 春闘、女性の働く権利確立運動強化月間、政治闘争、反戦・平和闘争などについて意思統一を行った。

【発言内容】

熊本県本部：9/14、第 57 回定期大会の報告。5 単組から、条件付採用職員の分限免職処分撤回のたたかい、役割分担による「負担の少ない組合活動」を含む連携強化・課題改善・平和活動、学習会の取り組み、女性部の学習会とユース部合同学習会の報告。県職連合から、子の看護休暇の取得要件の拡充、不妊治療休暇、生理休暇の名称変更の報告があり、「要求なくして交渉なし、交渉なくして改善なし。すぐに改善がなくても必要性を訴え組合員の声を伝えていくことを丁寧に続けたい」と発言があった。運動方針、女性部統一要求、女性ネットワークの設置と取り組みなど確認した。定年延長を見据え、働く女性自らが考え行動するために定期的、継続的な学習活動の必要性を確認し、2024 確定闘争、2025 春闘、第 27 回参議院議員選挙において組織内候補予定者「岸まきこ」の圧倒的勝利のため、精一杯たたかうことを確認。11 月 23 日鬼木まこと議員を講師に政治学習会、平和活動のための物販の実施、参議院選挙において「岸まきこ」個人名での投票を求めることを目的に書道大会を企画している。

宇城市職労の条件付採用職員の分限免職処分撤回のたたかい。20 年 9 月、条件付採用期間中の組

合員が正式任用されず、分限免職処分された。嘆願署名や組合交渉などで反対を訴えたが、撤回ならず裁判闘争に。21年熊本地裁で始まった裁判は地裁、高裁でも勝訴となったが、当局は最高裁に上告。24年5月最高裁が上告を棄却し、判決が確定。未払い分の賃金は、組合員の主張どおり中間収入を控除せず全額支払うこと、源泉徴収を行うこと、遅延損害金の支払い等が確認されたが、組合員は職場復帰せず自主退職した。3年7か月のたたかいは、当局の安易な処分からはじまり、自主退職した組合員の人生を大きく左右し、宇城市も大きな代償を払うことになったが、このたたかいが、改めて組合が組合員を守ることを再認識させてくれ、この事例を新規採用職員の組合加入時に話し、組合の必要性を伝えている。

徳島県本部：9/21 第56回定期総会を開催、80人参加。交流と学習会に重きを置いて取り組んできた。生休・年休アンケートで、ハラスメントを受けたが誰にも相談できなかったとの回答から、アンケート集約だけで終わらず、仲間のためにどう対応していけばよいか役員会で話し合い、学習会の開催や相談できる職場環境づくりについて取り組んだことが報告された。大会にむけ各単組から事前に取り組み報告や課題を提出してもらい、冊子にして配布、共有できて好評だった。県本部女性部では毎月の幹事会、確定期と春闘期の全単組オルグ、10月と6月の女性部長会議、生休年休アンケートをもとに学習会、隔年の女性集会に取り組んでいる。仲間、女性の声にこだわって活動を丁寧に積み重ね、幹事会では、必ず1人ひとり生活職場実態や思いを話してから会議に入る。女性集会やブロック別学習会では、リプロダクティブ・ヘルス・ライツ確立をめざし、ライフステージに応じた課題を学習し運動につなげていく。

島根県本部：4月役員交代にむけ、3月臨時総会を開催予定。組合活動に女性の負担感も大きく、ウェブ開催や書面でという声もあったが対面開催を追求したい。開催についてアンケートを取ったところ、女性部のあり方や負担感について多くの意見があり、女性部をなくすということではなく、交流を大事にしながら役員の負担感なくす活動の検討、役員会のウェブの活用や青年部合同の学習会の開催など開催日程や回数なども検討していく。1月24日、青年女性合同で、島根県出身の青木真理子じちろう共済本部長を講師に政治学習会を開催、岸まきこ必勝にむけて取り組みを確認した。県本部独自で、WLBについてウェブアンケートを計画中。

大分県本部：統一闘争として、女性部統一要求を取り組み、青年女性合同でも、統一要求を取り組むこととしており、会議に1人1要求を持ち寄り協議する。生理休暇、更年期障害、不妊治療について、「ウェルネス休暇」として男性も女性も取得できる休暇を要求、拡充が進んでおり、全単組での拡充をめざす。子の看護休暇の子の年齢は、18歳までが6単組、15歳までが4単組となり、全単組で18歳までとなるよう取り組む。女性部の統一要求として、産後休暇13週についても全単組で拡充がはかられるよう、女性部長会議、青年女性合同部長会議で意思統一しながら、全単組、全組合員で一歩前進をめざす。

福島県本部：9/15、第91回定期総会の報告。県職連合では、女性部独自要求、交渉により、子の看護休暇の要件に学校行事を追加、日数1人7日、2人以上10日など勝ち取り、一昨年には年齢を高卒まで、対象を家族に拡大できた。多忙で休暇は取りにくい、子の看護休暇は目的休暇であり、職場の理解も得られ取りやすい。権利拡充とともに取得するための適正な人員と業務量などの職場環境整備が必要。現在、部分休業は小学校就学前までで、小学校に入学すると下校が早く小1の壁にぶつかり、学童の利用も難しい場合がある。当局は、地公法の育介法に基づくため拡充が難しいとの回答だったが、他県で拡充がはかられている事例を伝え、拡充を強く求めている。県内で、女性部独自要求・交渉を取り組んでいる単組は限られているが、女性特有の課題を訴えることがで

き、基本組織や各単組とも連携強化し取り組みを進めたい。役員の担い手不足など組織強化は喫緊の課題だが、女性部運動を続けている中で一緒にがんばりたいという仲間も増え、今後も丁寧に取り組んでいく。

山形県本部：9/18、第28回定期総会の報告。8単組から発言。山形市職労から、生理休暇を「からだ安静休暇」に名称変更し、今後取得状況を確認し次の取り組みにつなげていくと報告。発言で、毎年要求しても中々前進せず辛いとの言葉も聞かれたが、権利の歴史を学習し、今ある権利が運動の成果だと確認した単組の報告から、諦めずに要求し続けることが重要だと確認。多くの人が参加できるよう時間や開催日程など、各単組が工夫し交流の機会をつくっている報告があり、県本部女性部としても手助けができるよう情報の共有・発信に取り組む。例年、春闘期の2月と秋闘期11月に青年部と合同で全単組オルグを実施。県内4つの総支部ごとに、県本部の青年女性の常任委員と4役と一緒に各単組を訪れ、「生活・職場実態点検運動」の取り組みなどを確認。赤手帳やアンケートなどで実態を把握し、集約、討論などを経て、独自要求書の作成や交渉へというプロセスの中で、各単組がどこまでできているのか確認し、できていることから一歩でも前へ進めるようにアドバイスをする。一年目の常任委員から進め方がわからないという声もあり、オルグ要綱を作成し、県本部の方針を伝え、各単組の状況を確認できるようにしている。4役は常任委員をサポートし、オルグでの情報提供や学習会依頼シートでの講師の派遣など行っている。オルグで交流集会の参加体制を確認し、全単組からの参加をめざし、財政面も含め単組全体での支援をお願いする。次回、地連夏期交流集会でさらに多くの結集を目標に、全単組オルで、総支部の役員と連携を取りながら仲間づくりに取り組む。

鹿児島県本部：9/14、第44回定期大会の報告。発言では、国保労組から、毎月全女性部員に生理休暇取得状況調査を行い、必要なときに休暇が取得できる職場環境づくりの報告。数年ぶりに交流会を開催し、保健師を講師に休暇の学習会を実施した報告もあった。鹿児島市職労から、なぜ平和の火リレーに取り組むのかと要請項目について学習し取り組んだこと、屋久島町職労から馬毛島の自衛隊基地建設で治安の悪化や屋久島沖のオスプレイ墜落事故などの問題など学習し、平和学習の必要性を確認した。鹿児島市職労から生休・年休アンケート結果をもとに独自要求交渉により、出生サポート休暇10日から12日に拡充。現在、生理休暇に更年期、出生サポートなどを含めて「ヘルスケア休暇」とするよう要求。単組が一歩前進できるよう、県本部として情報提供、連携しながら取り組んでいく。また、生休・年休アンケートの会計年度任用職員の結果で、要望として1番に雇用の安定、2番に休暇制度の充実が高く、改善に取り組む中で、組合加入の声かけを進める。本部のはたらく女性の集会に参加した仲間が女性部の必要性を実感し、積極的に女性部運動に関わってくれており、仲間の声を大事に全国の仲間とともに取り組みを進める。

富山県本部：10/3定期大会を開催。県本部から「秋闘方針」や「女性部統一要求課題」7点、「子の看護休暇を家族看護休暇に拡充、要件を子の学級閉鎖等に拡大」「育児部分休業を小学3年まで拡充」「育休代替職員の確保、育休者分を上乗せ採用」「定年引上げでも健康で働き続けられる職場づくり」など提起し、女性部独自要求・交渉ができていない単組は、基本組織の要求書に組み入れ、女性役員が交渉に参加し発言するよう取り組みを進める。この間の統一要求の取り組みで、子の看護休暇は全単組で中学就学前までの拡充が実現し、現在、家族看護休暇への拡充を要求、15自治体中10自治体で拡充。これは女性部と基本組織、県本部が一体となり、「統一闘争」として取り組んだ成果であり、引き続き全単組で拡充をめざす。30年続いた地区別学習会がコロナで休止したままで、やり方などを工夫して再開したい。また、長野県本部の単組オルグ「ゆるカフェ」を参考に単

組オルグを計画中。職場・単組の取り組みに活かし、組織強化につなげたい。

佐賀県本部：11/16 青年女性合同で自治労新規採用者コース学習会を開催予定。コロナ前は、宿泊で開催や県内2ブロックに分けて開催したが、今年は県内1か所に集約して1日開催。採用5年目までの職員を対象に公務員の基本的な賃金や労働条件、労働組合の役割や共済について学んだあと、分散会。職場のあたり前が当たり前ではないことや、1人で困らないことなど、仲間や組合に集まって話し合うことの大事さを学ぶ。県本部女性部では、10月に実態点検活動として赤手帳付けを行い、佐賀市職労では独自要求書作成のためアンケートを取り組み、不妊治療休暇に不育症治療も認めることや子の看護休暇の拡充など要求。来夏の参議院議員選挙で岸まきこの再選にむけ、5月に「岸まきこ with サガン女性ネットワーク」を結成し、「政治の渦に思いつきしまきこもう」と支援の輪を広げている。保育集会や女性部学習会でパンフの配布や季節に合わせたオリジナルメッセージボードなど工夫し、女性が積極的に政治に参加することで社会を変えることができると取り組みを進めている。

岡山県本部：女性部常任会議で託児の設置について検討し、Wi-Fi環境を整え、絵本も用意するなど集まりやすい環境を考え、託児を設置して常任会議を開催した。また、民間では育休代替職員が配置できなかった場合や臨時職員対応などの場合、周りのサポートをしている職員に対して手当を支給するなどの事例がある。そういった民間の手当なども参考に、県本部女性部で統一要求の取り組みを検討していきたい。

神奈川県本部：9/7土曜日に女性部でフィールドワークとして、有明の臨海広域防災公園内にある「そなエリア東京」を見学、体験学習のワークショップに参加。(要事前予約)常任委員会で、能登半島地震の支援にむけ、また、被災した場合も想定し対策などを考えるうえで参考にしていきたいと企画。青年やファミリーの参加も呼びかけ、良い機会となった。自治体職員として避難訓練の主催者側、自身が被災者にならないなど対応を考える機会となった。

(3) 2024 連合ジェンダー平等推進中央集会・自治労参加者集会

10月25日、東京・ビジョンセンター有楽町にて対面で自治労参加者集会を開催し、19県本部1社保労連から27人が参加した。女性部長のあいさつの後、木村本部副委員長からあいさつを受け、その後、りべるて・えがりて弁護士事務所の中野麻美弁護士から「平和と人権/ジェンダー/女性労働者の課題を考える」と題して講演を受けた。

午後からは連合ジェンダー平等推進中央集会が東京・よみうりホールにて、対面・ウェブ併用で開催され、25県本部1社保労連、41人(うちウェブ15人)が参加した。芳野友子連合会長のあいさつの後、「ジェンダー平等で持続可能な社会を」と題して、瀬地角東京大学大学院総合化研究科教授による基調講演を受けた。その後、井上久美枝連合副事務局長をコーディネーターに、3人のパネリストによるパネルディスカッションが行われた。

(4) 2025 年度女性労働学校(前期)

11月2～3日、東京・連合会館にて対面で開催し、20県本部30人が出席した。

女性部長のあいさつ・提起後、労働大学出版センター小川研代表から「賃金と労働時間、いまとこれから」と題した講座を受け、その後、分散会を行った。1日目の分散会では、講演の感想や職場の課題や日頃から疑問に思っていることを出し合い、2日目は、職場環境改善のための要求書づくりを取り組み、各分散会の要求書について発表した。午後、自治労法律相談所の上田貴子弁護士

から「憲法と私たちの権利」と題した講座を受けた後、全体集約で終了した。

（５）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、川辺女性部長の団結がんばろうで全日程を終了した。

（６）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 96 人）が出席した。1 日目は開会集会を行い、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。

（７）女性部常任委員会

① 10 月 9 日、ウェブで、第 1 回女性部常任委員会を開催した。経過報告の後、①第 69 回女性部定期総会総括、②第 1 回女性部長会議、③連合ジェンダー平等推進中央集会・自治労参加者集会、④女性労働学校前期、⑤2024 確定闘争・2025 春闘、⑥女性の働く権利確立運動強化月間その他について協議し、当面の活動について確認した。

（８）「自治労女性部 70 周年」にむけた第 1 回実行委員会

11 月 4 日、THE LOBBY 六番町にて対面で、第 60 回定期総会以降の本部女性部長・副部長に参加を要請し開催した。この間の情勢、女性部の取り組み、課題の共有を行い、女性部 70 周年にむけて議論した。

議 案

I 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 ヶ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 ヶ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」解消が引き続き課題であり、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る必要があります。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ォータ制の導入」などの運動を展開していくことが必要です。

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「できる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かい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ことが必要です。

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」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。

(2) 2025 春闘勝利！ 青年女性中央春闘討論集会

11 月 30 日、東京・自治労会館において対面とウェブを併用して開催し、40 県本部 97 人、対面 62 人（青年部 53 人、女性部 44 人）が参加した。

内田女性部副部長の司会で、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ました。昼食時はじちろう共済の学習会を行った。午後からの全体討論では 5 県本部 5 人から発言が出され、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。

全体討論の内容は下記の通り。

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組みたい。

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。

たたかひの報告は下記の通り。

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で気づいたこと、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、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30万人なんじゃない。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いかなる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。

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」を決行するなど、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乗り出しました。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つく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、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、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・人勤期・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 ー 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くないか
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けられています。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の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かない」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「女性の人權」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、連帯した運動を拡げます。
- 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・単組に拡げるため、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、過去の悲惨な歴史を顧みず、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、岸まきこと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抑えてしまう等、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を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。

VII 当面の日程

2月28日（金）～3月2日（日）	青年女性座長・教宣・音楽活動家養成講座	東京
3月6日（木）	3.8国際女性デー、自治労参加者集会	東京
4月19日（土）～20日（日）	はたらく女性の集会	東京
5月2日（金）～3日（土）	青年女性憲法フォーラム	東京
5月23日（金）～25日（日）	2025年度女性労働学校（後期）	東京
6月（予定）	第2回女性部長会議	ウェブ

健康で長く働き続けるための統一要求

(1) 基本的課題

❶ 女性差別撤廃条約、北京「行動綱領」の主旨に沿い、社会や職場、家庭で男女が差別なく生活できる施策を充実させるとともに、女性の労働権を確立すること。

❷ 男女共同参画基本法に基づく自治体条例の検証作業や国の第5次男女共同参画基本計画に基づく行動計画の改定・実施にむけた取り組みに労働組合女性代表を参画させること。

❸ ILO100号条約（同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）、156号条約（男女労働者、特に家庭責任を有する労働者の機会均等および均等待遇に関する条約）に基づく改定雇用機会均等法やパート法などを重視し、自治体は具体的政策を講ずること。

(2) 家族的責任を持つ男女労働者のための

要求項目

- ❶ 育児時間は1日120分とし、運用の自由を認め、同時に男女ともに適用すること。
- ❷ 育児休業については、自治労5原則（有給制、選択制、原職復帰制、代替の確保、男女共対象）に基づき、実態を踏まえた柔軟な制度に拡充すること。
- ❸ 介護休暇は、6月の期間を基本とし、弾力的な制度運用を可能とすること。併せて、有給制、選択制、原職復帰制、代替の確保を保障すること。
- ❹ 介護時間を1日120分とし、運用の自由を認めること。
- ❺ 就学前の子どもを持つ親の労働時間を短縮すること。
- ❻ 育児や家族看護など、家庭責任を有する男女労働者の時間外労働は年間150時間以内とすること。また、時間外、休日、深夜労働の免除申請の措置を講ずること。

働者の時間外労働は年間150時間以内とすること。また、時間外、休日、深夜労働の免除申請の措置を講ずること。

(3) 性と生殖における健康と権利

- ❶ 生理休暇制度を拡充すること。
- ❷ 妊娠障害休暇（つわり休暇）を最低14日とし、運用の自由を認めること。
- ❸ 妊産婦（妊娠中および産後1年以内の女性）に対して健康診査および保健指導などのための休暇を拡充すること。
- ❹ 妊産婦に対し勤務の軽減および労働時間の短縮を行うこと。
- ❺ 妊産婦に対し危険有害業務および深夜労働、時間外労働、休日労働を全面的に禁止すること。
- ❻ 産前産後休暇は、産前は最低8週間（多胎妊娠の場合は産前14週間）とし、産後は13週間（3か月）とすること。また代替職員を完全に配置すること。
- ❼ 職員の定期健康診断項目に婦人科健診を入れ、内容を拡充すること。
- ❽ 自治労VDUガイドラインを守り、VDT（VDU）作業における機器の操作時間や職場環境をはじめとする健康対策に万全を期すこと。とりわけ妊産婦が行う業務の範囲は本人の申し出に基づき、労使で決定するよう取り組むこと。
- ❾ 妊産婦が横になって休憩できる休養室を確保すること。また、衛生管理者の中から妊産婦健康管理推進者を選任すること。
- 10 更年期症状に応じた休暇など適切な措置を講ずること。特に、更年期健康診査やカウンセリングを受けるための更年期障害休暇を制度化すること。

岸まきこ

立憲民主党

The Constitutional Democratic Party of Japan

参議院議員(自治労組織内議員)



全世代に対応した
社会保障制度の
充実を

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



f Facebook



X (旧 Twitter)



岸まきこ
公式サイト



kishimakiko.com/

岸まきこ

検索

