

2025 年 2 月 28 日～3 月 2 日
東京都・自治労会館・林野会館

2025 年度

自治労青年女性夏期交流集会

座長・音楽活動家・教宣担当者

養成講座



全日本自治団体労働組合

青 年 部・女 性 部

目 次

日程	1
基調	2
1. はじめに	2
2. 若干の情勢	4
3. 合理化政策と交流集会運動の歴史	12
4. 交流集会運動の意義と課題	16
5. 2025 自治労青年女性地連別夏期交流集会にむけて	21
6. 各県本部の取り組み	22
分散会での獲得課題	23
〈資料〉	28
1 講演①「閉塞する社会を変える方向」 伊藤修さん	29
2 講演②「欧州と中東で戦争が続き、アジアでの米国・中国間の 戦争勃発が言われている世界」 労働大学講師 小川 研さん	30
3 教宣担当者養成講座資料	38
4 音楽活動家養成講座資料	60
5 養成講座 参加者事前アンケート	62
6 自治労のための歌集	68

日 程

【2月28日（金）】 林野会館（503・504号会議室）

12:30 受付

13:00 開講（あいさつ、基調提起）

13:30 基調講演「閉塞する社会を変える方向」 講師：伊藤 修さん

<座長養成講座>（503・504号会議室）

15:00～17:30 分散会の進め方に関する学習・分散会

<音楽活動家養成講座>（502号会議室）

15:00～17:30 労働組合が歌う意義などの学習・分散会

<教宣担当者>（501号会議室）

15:00～17:30 分散会・教宣紙づくりの実践

<全体>（503・504号会議室）

18:00～ 夕食交流会

【3月1日（土）】 林野会館

<座長養成講座>（503・504号会議室）

9:00～17:30 分散会討論など

<音楽活動家養成講座>（502号会議室）

9:00～17:30 歌唱練習、討論など

<教宣担当者>（501号会議室）

9:00～17:30 教宣紙づくり

【3月2日（日）】 林野会館（503・504号会議室）

9:00 記念講演「欧州と中東で戦争が続き、アジアでの米国・中国間の
戦争勃発が言われている世界」

講師：労働大学出版センター代表 小川 研さん

10:25 分散会

11:10 各講座報告

11:50 全体集約

12:00 閉講

基 調

1. はじめに

自治労に結集する青年・女性の仲間の皆さん、私たちは「交流し、まなびあい、あらゆる合理化を跳ね返し、地方自治確立にむけ産別闘争を組織しよう！」というスローガンのもと、2024年6月14日から16日の3日間、山梨県・山中湖村で結集し、第24回自治労青年女性中央大交流集会を開催しました。

(1) 第24回自治労青年女性中央大交流集会総括

- ① 2024年6月14日～16日に開催した第24回自治労青年女性中央大交流集会は、40県本部1社保労連及び1消防協から387単組1,052人の仲間が結集しました。6年ぶりの山中湖での対面参加で、最終日は雨天であり急遽サテライト会場にてWEBをつなぎながらの集会開催となりました。

長時間労働の是正や不払い残業の撲滅、人員確保の必要性など、改めて自分たちの働き方や職場実態を振り返り、反合理化闘争を再構築していくことが求められています。また、「改革に振り回されるな」の読み合わせと実態討論から、社会と職場で起きている問題を結びつけ、生活・職場実態点検手帳運動と職場実態討論からたたかいをつくるため、①職場で運動を実践する担い手育成のための学習会の開催、②集会成功のための専門班体制の早期確立、③県本部青年部・女性部における単組オルグ等の強化による職場課題の共有と全体化を通じた参加者の確保、④仲間の不安と不満を交流し分析・討論するための事前および事後学習会の設定と、そこで職場レポート、生活・職場実態点検手帳の活用を目標として掲げ、取り組みを進めてきました。

参加者レポートや職種別反合理化分散会の中で、賃金の課題について職場実態点検手帳付けや賃金モデル表の作成をとおして賃金実態調査に取り組んだ仲間から、「生きていくだけなら賃金は足りているが、働くために生きているのかなと勘違いしてしまう」、「ボーナスで超過勤務を何とかしている」等の気づきや、生活していくために譲れない費用（こだわり）などについても討論されました。さらに、各自治体で権利や生涯賃金等が全く異なることを知らなかった仲間や、労働組合が声を上げることで職場を変えることができるのだということを気づきが多く出されています。私たちはあらためて、これからの生活・職場実態を根拠とする要求を掲げ、交渉をしていく必要があります。

基調講演を踏まえ、私たちを取り巻く社会の矛盾やおかしさというものを感じている仲間は非常に多くいることが確認できました。特に、カスタマーハラスメントを背景としながら、労働者に無理をさせている社会ではなく、人権が実質的に保障され、人と人との「対等」な社会をめざすべきだという主張に多くの仲間が賛同をしていました。ただ、そういった問題を労働者が声をあげて変えていくということに前向きになれない仲間がいることや、資本主義・社会主義という言葉に抵抗感を持ち、「偏っている（思想性が強すぎる）講演者だ」という印象を受ける仲間もいました。

この社会のおかしさを実感・自覚したうえで、自分事として労働者として声を上げるためにどうすればいいのか等、仲間の率直な思いや気づき等を踏まえながら、「誰もが安心して働き続けられる職場・地域・社会」の実現のために何をしていくか改めて考えていく必要があります。

また、反戦平和課題については、この間のウクライナ情勢やガザ地区等も踏まえ、過去の状況に比べ、より具体的に戦争の悲惨さ、むごさを感じ、青年女性の仲間の意識は高くなっていることがうかがえます。「戦争はよくない」「平和な社会をめざすべき」ということは皆が共通しています。しかし、平和のために一定程度の自衛・防衛力（軍事力）は必要なのではないかととらえる仲間もいます。「軍隊は住民を守らない」という過去の教訓から学ぶとともに、仲間の率直な思いや疑問を起点とした学習や仲間とのぶつかりを恐れることなく討論を繰り返していく必要があります。

② 職種別反合理化分散会を通じて学び得た成果は、職場・単組・県本部において実践され、反合理化闘争の強化につながっています。

第1に、6年ぶりの山中湖村での開催でしたが、交流集会の意義と課題について、単組オルグなどを通じて職場の仲間と討論しながら、参加態勢を確立できたことで、私たちのたたかいに自信と確信を持つことができました。

第2に、職種別反合理化分散会において、「問題点を共有し、一緒にたたかう人が増えることが大切だと分かった。周りにも広げていきたい」、「職場の雰囲気のにまれてしまい何が当たり前なのか分からなくなっていたが、他単組の意見や視点を知ることができるいい機会となった」など、新たな「気づき」が得られ、体制的合理化の現状を確認することができました。しかし、同時に、コロナ禍以降、組合活動が停滞し、職場での交流が不足している実態が如実に表れています。忙しさから、メンタル疾患の仲間に対して不満の矛先がむいてしまう現状や、人事評価制度の徹底により労務管理の強化が進むなかで「残業は自分の能力不足のためだから、時間外勤務手当はつかない」など仲間同士の分断と自己責任化につながる環境が形成されつつあります。また、自治体間や民間へ転職を考えている仲間や低賃金がゆえに株やNISAなどの投資をしている仲間、人事評価に賛成をしてしまう仲間がおり、労働組合に結集して労働条件を改善するより自己努力によって現状を変えようという動きが多く見受けられます。

多くの自治体や公共サービスを担う職場では、職場の合理化が健康や働き続ける権利を奪っていることは仲間の声からも明らかです。仲間と話すことから始めていくことを共有し、「定時に来て定時に帰ろう」「生休や年休を取ろう」「時間外手当は請求しよう」「青年部・女性部の独自要求を出そう」「少人数でも学習会をしよう」「人員を要求しよう」などの運動や、全国の仲間のたたかいに学び、課題に対し共通認識を持ち、一人ひとりが反合理化闘争の強化と学習会の組織化などをそれぞれの単組・職場で実践していくことを確認しあいました。

（２）組織強化と自治労運動の前進にむけて

① この間、自治労を取りまく情勢は、労働組合への結集力の低下、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、組織の未来にかかわる厳しい状況にあります。

さらに新型コロナウイルス感染症の拡大により、組合活動が「不要不急」とみなされ同じ単組の仲間と集まって話すことすら難しい雰囲気のなかで、単組・県本部運動の停滞が深刻化しています。新型コロナが5類に移行され、活動が再開している単組や県本部も多くなってきましたが、業務多忙もあり、元の活動に戻っていない県本部や単組も散見されます。こうした情勢や「第6次組織強化・拡大のための推進計画」の最重点課題である「次代の担い手育成」「新規採用者の組

組織化」「非正規労働者 10 万人の組織化」を踏まえ、あらゆる職種、職場、年代、雇用形態の仲間との学習と交流から組織強化をはかり、職場・単組での実践へとつなげていきます。

- ② 交流集会運動は、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、職場の課題やたたかいの総括を全国の仲間との討論から学びあうことで、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ています。

私たちは、生活・職場の事実を集約することとあわせ、これまでの運動の中で明らかになった課題や成果を交流集会に持ち寄り、生活・職場実態討論を通じて、働く者の犠牲の背景に、資本・当局一体の官民間わめ総額人件費抑制がかけられていること、そうした現象が当局の進める合理化攻撃という形で表れていることを明らかにしていかなければなりません。

自治労は結成以来、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、たたかいを進めてきました。こうした自治労運動の歴史に学び、今いちど、運動の前進をはかっていくことが自治労に結集する青年・女性の役割です。今集会を通じて全国の仲間とのたたかいの成果や課題を交流し、まなびあい、私たちが安心して働き続けられる職場・社会を実現する決意を固めあいましょう。

2. 若干の情勢

(1) 経済および 2025 春闘をめぐる情勢

- 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。2024 年 11 月には実質賃金指数が再びプラスに転じたものの、12 月速報の消費者物価指数は前年同月比 4.2 %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必要があります。
- ⑥ 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る必要があります。

（２）女性をとりまく情勢

- 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（入園・入学式、卒園式）や感染症に伴う学級閉鎖等にも取得事由が拡大されました。女性部では、最低限でも中学校就学前まで年齢を拡充するよう求めています。非常勤職員も同様の取得事由の拡充と、出生サポート休暇、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、6月以上の任期又は継続勤務が取得要件から削除されました。育児時間（部分休業）の取得パターンの多様化として、1日に2時間の範囲内で取得のほかに1年に10日の範囲内で取得できるパターンが追加され、非常勤職員については子の年齢が3歳未満から小学校就学前までに拡充されました。また、超過勤務の免除について、子の範囲を現行は3歳未満の子から小学校就学前の子に拡大されました。

「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。本年、第6次男女共同参画社会基本計画の検討が始まっており、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、議論不十分の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。24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、10月29日に日本政府に対して、4回目となる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が、勧告に対して取り組みの状況を2年以内に報告するよう求められています。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) 自治体をめぐる情勢

- 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。
- ② 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ことが必要です。
- ③ 2006 年 4 月の「給与制度見直し」では、公務員の給料表水準が平均 4.8%引き下げられるとともに、「地域手当」が新設され、現在では各自治体間で最大 20%の賃金格差が生じています。この「地域手当」について、国家公務員段階では俸給表を引き下げた分の原資が充てられており、単なる原資配分の見直しです。しかし、このことが地方自治体に反映され、地方の約 75%が「地域手当」の非該当地域であり、地方自治体のほとんどは賃下げとなりました。このことから、同一価値労働・同一賃金に反して地域間格差を拡大させる欠陥制度といえ、改定原資を給料表に反映させる取り組みを強化していかなければなりません。
- ④ 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。
- ⑤ これまで国は、地方公務員賃金に関して「地方公務員法第 24 条」で定められる要件（生計費、

国及び他の地方公共団体給与、民間給与、その他の事情)のうち、「国の職員との均衡」を強調し、国の制度を地方自治体に準拠させる指導を強めてきました。人事委員会勧告の給与改定率を国以下に抑え込むことはもちろん、「制度は国に、賃金水準は地場水準に」を徹底し、さらなる地方公務員賃金の抑制を狙っています。賃金比較においては「ラスパイレス指数」が用いられ、国家公務員の賃金水準を超えさせない圧力が強められています。しかし、ラスパイレス比較には手当の額が含まれず、国には「20%の地域手当」をはじめとした地方にはない手当が多くあります。そのため、手当を含めた額で比較すると、国と地方の賃金格差は拡大してきています。

⑥ 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る必要があります。

⑦ 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。

⑧ 2006年4月に多くの自治体で導入された地域給与・給与制度の見直し以降、「比較対象企業規模の見直し」「退職手当の引き下げ」「給与制度の総合的見直し」など、「地場民間準拠」が徹底されたことで、私たちの生涯賃金は2,000万円以上も削減されています。加えて、各自治体では独自賃金カット、現業職賃金の行(二)表への改悪や引き下げ、退職手当などの手当の削減が強められています。

⑨ 2020年4月に会計年度任用職員制度がスタートし、期末・勤勉手当が支給されるようになるなど、賃金・労働条件について一定の改善がはかられました。その一方で、多くの自治体で常勤職員との均衡・権衡といった法改正の趣旨を踏まえた処遇となっていない現状があります。

いまや、自治体行政運営は会計年度任用職員抜きには成り立たず、常勤職員と変わらない業務を担う会計年度任用職員も少なくありません。この間、会計年度任用職員の処遇改善のため、組織化を重点課題としているものの、と極めて低調です。

同じ職場ではたらく仲間として、会計年度任用職員の仲間にも寄り添い、課題を解決していくために青年部・女性部が先頭に立って組織化を進めていく必要があります。

⑩ 加えて、改正地方公務員法により、2016年4月から人事評価制度の導入、等級別基準職務表の条例化、級別定数の公表がすべての自治体に義務づけられ、当局側は、「職員の能力開発・士気向上」「頑張ったものが報われる制度」と宣伝してきました。

しかし、利益を追求しないという特性を持つ公務職場での目標設定や評価基準設定の難しさによる混乱や、公平・公正な評価が行われていない実態も報告されています。

また、評価結果が賃金に反映されている単組では、低い評価をされた仲間に対しての、仕事ができないから仕方ないといった自己責任論の押し付けや、評価理由が開示されないゆえに、高い評価に対しても低い評価に対しても納得性が低いなど、職場の分断や制度の矛盾が報告されています。

また、等級別基準職務表の条例化の問題では、現行の職務表どおりとさせる単組がある一方、

「一職一級制」や級別定数の削減など厳格に整理されてしまった単組では、降格の発生や青年層を中心とする昇格の遅れにより、生涯賃金に大きな影響が生じています。

- ⑪ 公務員の定年を引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律案」および「地方公務員法の一部を改正する法律案」が、第204回通常国会で成立しました。2023年4月1日の施行日以降、2年に1歳ずつ定年年齢が段階的に引き上げられ、2031年度には定年年齢が65歳となります。総務省は、法律の公布後、公布通知をはじめ、運用上の留意事項、質疑応答集などを発出し、施行のための準備を計画的に行うよう求めてきました。しかし、未だに一部自治体では条例が制定されておらず、条例が制定されていても具体的な運用等についての労使協議が進んでいるとは言えない状況です。高齢層職員の職務内容や配置ポスト、段階的引き上げ期間中の新規採用計画などは、当該職員だけでなく職場全体に関わる課題です。また、高齢層職員の賃金水準の抑制問題では、とくに青年層が生涯賃金ベースで一番大きな影響を受ける課題であることから、青年部・女性部も議論にしっかりと関わっていく必要があります。

（４）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、12月7日には、中国電力島根原子力発電所2号機が再稼働されました。しかし、女川原子力発電所については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。

自主財源に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。

政府は2024年12月に政府が示した第7次エネルギー基本計画（案）では、原子力発電について、これまで「可能な限り依存度を逡減する」としていた記載を、現存の原子炉を「最大活用するとしたうえで、GX基本方針で「同一の敷地内」としていた廃炉後の原子炉建て替えを「同一事業者の原発の敷地内」と条件を緩和するような記載にするなど、より原発回帰を鮮明にした計画となっています。

- 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返されてきました。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も伝え続け、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。

3. 合理化政策と交流集会運動の歴史

(1) 春闘抑え込み、行政改革

1972年に「日本列島を高速道路・新幹線・本州四国連絡橋などの高速交通網で結び、地方の工業化を促進し、過疎と過密の問題と公害の問題を同時に解決する」とした日本列島改造論を主張する田中内閣が発足しました。その中で、開発の候補地に挙げられた土地は買い占めが行われ、土地投機などによるインフレが進行しました。労働組合は、当時の猛烈なインフレに対する生活防衛から、春闘を官民一体となった国民春闘に発展させ、74年には32.9%の春闘史上最高の賃上げを勝ち取るなどの成果もあげました。半日以上のスライキ件数が3,650件、参加した労働者の数が254万人と最も多く、労働者のたたかいは盛り上がりました。このような状況に対して資本・当局は石油ショック以降、1桁台の賃上げガイドラインの方向性を打ち出し、同年6月に「大幅賃上げの行方研究委員会」（日本経団連「経労委」の前身）を発足させ、「賃金か雇用か」と国民春闘路線を抑え込もうとしてきました。

同時に、資本・経営者側は、政府と一体となり合理化の矛先を公務労働者・公務職場にむけ、行政改革合理化攻撃も進めてきました。政府・自民党は81年、赤字国債の大量発行で危機に陥っていた国家財政を再建するため、「増税なき財政再建」をキャッチフレーズに第二次臨時行政調査会（第二臨調）を発足させ、国鉄（現JR）、電電公社（現NTT）、専売公社（現JT）の民営化と国家公務員を3万人にも上る人員削減、11省庁24局の統廃合など数々の規制緩和を行いました。

(2) 地方行政改革・合理化とのたたかい

- ① 労働運動の中心を担っていた総評、特に国鉄労働組合（国労）に対する攻撃では、分割民営化・新会社発足に際して国労組合員を採用差別により大量解雇するなどの労働組合つぶしが行われました。加えて「国家公務員に比べて地方公務員は賃金が高すぎる」として、ラスパイレス指数の比較による賃金切り下げが強められました。そして、高齢者昇給停止による高齢者の職場追い出しや、既婚女性職員に対する退職強要も横行しました。1985年には地方公共団体における行政改革の推進方策（地方行革大綱）が作られ、地方公共団体においても職場のOA化、統廃合、人員削減、賃金引下げ攻撃が一斉にかけられました。公務職場に持ち込まれた「減量合理化」は労働者を無視した安上がり行政となり、住民自治を否定するものでした。
- ② このような状況下で、第1回自治労青年女性中央大交流集会（1978年）が開催され、その基調には「全国の自治体で例外なく進められている合理化攻撃の中で、多くの自治体に働く仲間とはまどい、悩み、そして不満を持っています。今日の資本主義社会の構造的矛盾として現れた不況の中で、地方財政の危機とそれを理由とした自治体再編合理化が進められています。すべての職場に様々な合理化が現れていますが、同一の職種には全国的に共通した攻撃が現れています。（要約）」と記載されているように、合理化の本質は現在も変わりません。これまで自治労のたたかいにより攻撃に対する一定の歯止めをかけてきましたが、資本・自民党政権による攻撃は強力に押し進められました。

(3) 規制緩和政策で合理化に拍車

- ① 規制緩和、合理化はあらゆる分野で推進され、中でも先んじて進められたトラック輸送業界、ハイヤータクシー業界における料金規制や台数制限、バス運送事業の新規参入では、激しい競争の中で労働者の賃金抑制や長時間労働化が進みました。その結果起こったのが2012年の「関越自動車道高速バス居眠り運転事故」であり、その事故によって7名の尊い犠牲者までも出すことになりました。この事故の背景には、過当競争が進むなか、安全対策を犠牲にしてでも人件費を中心としたコスト削減を優先しようとする社会的な状況がありました。大規模小売店舗立地法（大店法）の規制緩和ではショッピングモール建設を容易にし、地域商店街の小売店を廃業に追い込むなど大きな影響を及ぼしています。公共入札でも競争は激化し、価格の下げ合いで委託先では激しい合理化が進められ、ほとんどがアルバイトなどの非正規労働者で運営せざるを得ない状況で、安全よりもコスト削減が優先された結果、ふじみ野市のプール事故や港区の公共住宅エレベーター事故を引き起こすなど、人命をも奪われる惨事になっています。

特に小泉政権時代は「官から民へ」のスローガンのもとで、大臣、財界代表、御用学者をメンバーとした「経済財政諮問会議」を発足させました。公的部門の市場開放を唱える経営側の主張を「答申」としてまとめ、当時の自公政権はこの答申（＝財界要望）を骨太方針として閣議決定し、国政運営を行いました。こうした大規模な規制緩和によって市場競争をますます激化させたことで価格競争に拍車をかけ、価格破壊→経営難→更なるコスト削減という負のスパイラルを形成しました。この市場競争原理の中で行われる体制的合理化の犠牲になったのは労働者であり、その犠牲の上にしか成り立たない経済構造がつくられてきました。

地方交付税については、2017年から学校給食や公園管理、庁舎清掃、ごみ収集等の16業務においてトップランナー方式の導入が始まりました。これによって対象業務に関し、民間委託などによって経費削減している低コスト団体を基準に地方交付税が算出されることになり、地方交付税の削減を狙ったものであることは明らかです。今後、多くの地方自治体において職場の民間委託が加速度的に進んでしまう恐れがあります。

- ② 今や雇用労働者の4割近くが賃金・労働条件の極めて不安定な非正規雇用等労働者です。1985年の男女雇用機会均等法と同年に成立した労働者派遣法等の労働法制改悪、95年に当時の日経連が打ち出した「新時代の日本的経営」に基づく政策によって雇用の規制緩和が推進され、現在の状況になっていることは見逃せません。

民間のこうした動きに並行して、自治体・公共サービス職場でも正規から非正規へと置き換えられ、特に女性が多く働く保育所、病院、給食調理などの職場では、職場の統廃合、指定管理者制度導入などコスト重視の民間委託・委譲が進められました。その結果、自治体の中でも格差・貧困に苦しむ労働者を形成する構造は深まっています。

また、この間合理化されてきた保健所や公立病院における実態が、新型コロナウイルス感染拡大の影響により鮮明化しました。

通常業務を行うのもギリギリの人員で業務を行っていたなか、新型コロナウイルス感染症やワクチン接種に関する業務などの増大により精神的にも、肉体的にも限界の状態で業務にあたっており、地域住民の生命と健康を守ることが難しい状況になっています。

- ③ 2004年からの「三位一体改革」により補助金・地方交付税は大幅に削減され、05年の「集中改革プラン」により目標値ありきの人員削減や、現業職場を中心とした民間委託などの合理化が強

いられてきました。また、「平成の大合併」で3,232あった市町村は1,719に再編され、交付税を絞ることで合併の有無にかかわらず全ての自治体で人員削減や労働強化が進められました。2009年の政権交代後、民主党政権によって交付税は一時回復されたものの、復活した安倍政権により「地方創生」や「トップランナー方式」「ふるさと納税」など一部の財源を政府のコントロールにおくことで自治体間の競争をあおる制度へ転換されています。生き残りをかけた自治体職場では、増え続ける業務量により心身の健康や生命までも奪われる状況が生み出されています。

(4) コロナ禍をきっかけにデジタル合理化が加速

① 2020年12月、政府は「自治体デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」を策定しました。「DX」とは、情報通信技術（ICT）の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させることと言われています。本計画では、行政サービスにおけるDX推進の意義として、デジタル技術やデータを活用し住民の利便性を向上させること、業務効率化を図り、人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げていくことが挙げられています。また、2026年3月までを対象期間としている本計画の重点取組事項として、（ア）自治体の情報システムの標準化・共通化（イ）マイナンバーカードの普及促進（ウ）自治体の行政手続のオンライン化（エ）自治体のAI・RPAの利用推進（オ）テレワークの推進（カ）セキュリティ対策の徹底の6項目が示されています。

② 一部の自治体では、すでにDX推進に向けた取り組みが行われています。総務省が取りまとめた「自治体DX・情報化推進概要」では、2023年4月現在、都道府県では46団体（97.9%）、市区町村では1,133団体（65.4%）がDXを推進するための全庁的・横断的な推進体制を構築していると報告されています。

重点取組事項について、システム標準化対象となっている住民基本台帳、税金、国民健康保険、生活保護などの業務では、事務統一、システムの共同利用を目的として、標準化に向けたシステム改修が行われています。業務全体に対して、AIやRPAの積極的な利用が呼びかけられ、使用した場合にどれだけの作業時間を削減することができたか、随時報告を求められている実態があります。また、デジタル技術に関するノウハウが乏しいことや、調査や準備に相当な労力を要することから、なかなか導入が進んでいない現状もありますし、DXを担当する部署における業務量の増加や複雑化も課題となっています。さらに、テレワークについて、「自治体テレワークシステム」の導入や、職員へのタブレット・PC端末配布により、自宅でも職場と同様の環境で業務を行うことができる体制の整備が進められています。

③ デジタル化は物理的な距離や時間を一気に短縮し、大量の情報を集約、処理することができる一方で、制度導入後の職場がどのような形になるのか、人員を維持し続けることができるのか、常に意識し続ける必要があります。

事務標準化・共通化については、実施期限が定められているために、限られた人員で場当たり的な改修を実施した結果、各自治体の実情に沿ったサービスを提供できなくなる可能性があります。また、国の統一仕様に合わせることになるため、中央集権への親和性が高く、地方を国の出先機関とするような自治の否定につなげない取り組みが必要です。

「業務効率化」を掲げるデジタル合理化の狙いは、人件費（人員）削減です。RPAの導入により、職場の超勤が減少した実態も報告されていますが、職員にとっては、圧倒的な人員不足のな

か多少業務が軽減されたに過ぎず、到底職場の人員を減らすことができる水準ではありません。今後、AIの導入による窓口の人員減、さらには無人化・廃止が想定されますが、分類や表現がしづらい市民の悩みに対して、デジタル合理化は明らかに住民サービスの低下を招きます。市民にとって使いづらくなるだけでなく、職員が業務改善のための「市民の声」を拾いづらくなることにも注意が必要です。

また、近年大雨や、地震などの自然災害が多発しているなか、人員削減により災害時の対応が脆弱になることが懸念されます。

デジタル合理化による人員削減が、職場環境だけでなく、住民の命を危険に晒すということも指摘していかなければなりません。

- ④ テレワークについて、実際に行っている職場からは「自宅だと電話が鳴らないので集中できる」「長距離通勤しなくて済む」といった実態が報告されている一方で、「職場に出勤する人は来庁者対応や電話対応など負担が増加する」「在宅勤務できない人の子育て・介護などのワークライフバランスは考慮されていない」「在宅勤務がノルマになっている」といった在宅勤務が馴染まない職場・仲間が存在することや、勤務時間が適正に管理できないといった問題を認識する必要があります。さらには、定年年齢の引き上げがされた際に、若年層への負担を増加させないことや、情報漏洩をはじめとする重大なセキュリティ事故が発生した際に、職員個人の責任にさせないことを当局と確認しなくてははいけません。

（５）合理化の背景と狙いを見抜く視点を

資本・当局は、どれだけ労働者が疲弊しても市場万能主義・新自由主義路線を曲げることなく、市場競争を基本に新たな市場の確保とより安価な労働力を求めています。職場間・企業間の生き残りをかけた競争は、能力・実績主義賃金制度などの労務管理の強化により労働者同士の競争や反目をつくり出してきました。その最たるものの一つが労務管理としての人事評価制度の導入・拡大です。目標管理と面談によって労働者個人の「責任」を強調し、競争を最優先にさせることで生産性を無理やり向上させる一方で、多くの仲間がそれを問題視する前に、目の前に山積する「仕事量」と「責任」に押しつぶされかねないほど追い詰められています。そして、労働者一人ひとりのつながりが薄れ、職場における分断と孤立が進んでいます。この間の青年・女性の集会の中でも、増え続ける業務に忙殺され、職場で起こっている問題を当たり前と思い込み、「人間らしく働くために、本来どうあるべきなのか」を考えられなくなっていることが報告されています。

「忙しい」の先に見えるのは、「仲間の働き方が悪い」といった仲間への怒りや「自分の能力が足りない」などの自己解決になってしまい、仲間同士が反目しあう状況から労働組合の最大の武器である団結も弱まってきています。

官民間問わずすべての労働者が徹底した合理化攻撃を受け続ける中で、極端な労働力の搾取を受けている民間労働者よりは依然として恵まれているなどとして、自治体や関連職場がバッシングの対象にされています。当の職場も、政治的圧力、財政措置等の背景のもとで合理化を受け入れるしかないという気持ちにさせられています。

(6) 交流し、学びあい、合理化反対のたたかい強化を

合理化の背景には、資本側の最大利潤の獲得の狙いがあり、労働者の犠牲が必ずともないます。それは、時代や攻撃の種類は違っても、どの職場、どの労働者にも共通しています。

自民党政権は、分配と格差の問題にも正面から向き合い、次の成長につなげ、成長と分配の両面から経済を動かし、好循環を生み出し、持続可能な経済をつくるため『新しい資本主義』を実現するとしています。しかし、その内容は、給与増や教育訓練に取り組んだ企業への法人税負担軽減や、企業のための人員確保を目的とした賃上げなどを経済界への呼び掛けのみであり、本質はこれまでと変わっていません。

このことから、私たちが労使交渉を通じて要求を勝ち取っていくことでしか安心して働き続けられる職場・社会職場を実現できないことは明らかです。

現在起きている実態を報告し合う交流だけではなく、現在も進められている合理化の狙いは何か、本来の地方自治の姿であるのか、本当に住民や地域のためになっているのかなど、討論を掘り下げていく必要があります。

また、私たちは「労働力を売ることでは生活できない労働者」であることを再認識し、「誰もが健康で安心して定年まで働き続けられる職場」をめざしていかなくてはなりません。そのためにも、資本・当局の押し進める合理化攻撃に対して、私たちの生活・職場実態や仲間の声に依拠した反合理化闘争を強化していきましょう。改めて、仲間の働き方や働かされ方を点検し、本来あるべき職場や自治体、公共サービスとはどのようなものなのか、そして「今、私たちに何ができるのか」について討論していきましょう。

4. 交流集会運動の意義と課題

(1) 生活・職場の事実から問題を考え、実践にまなぶ

- ① 私たちは、中央大交流集会や地連別夏期交流集会などでの職種別反合理化分散会で、お互いの生活・職場実態やたたかいを交流し、多くのことを学びあってきました。

自治体・関連職場への合理化攻撃は、体制的に巧妙に進められてきていますが、その合理化がもたらすものが端的に現れるのは職場です。

第24回自治労青年女性中央大交流集会のなかでも、「生きていだけなら賃金は足りるが、働くためだけに生きているのかなと勘違いしてしまう」「一時金で毎月の赤字を何とかしている」といった青年・女性の切実な実態が交流され、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、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、仲間との交流から「今の労働条件は、現場の思いを要求・交渉して変わってきたことを改めて実感するとともに、そのような視点で行動を起こすことこそが、職場を変えるきっかけになる」など、今できることに取り組む決意や、一歩前進しようとする仲間も生まれています。言い換えれば、それだけ日常のなかに不満や要求を議論する場がなくなっていることの現れであることもしっかり捉える必要があります。

多くの仲間が普段から抱えている悩みや不安を話せず、気づけない状況に追い込まれているとすれば、私たちから周りの仲間に関わり、問題に気づくきっかけをつくっていく必要があります。

また、個々の職場で起こっている問題が何によって発生しているのかを確認し、問題の根本部分を改善するために具体的な取り組みを考えあい、参加者が職場や単組に戻ってから行動できるよう、引き続き、関わっていくことも大切です。

- ② 交流集会運動では、集会の事前・事後の取り組みを通じて、参加者が主体的に運動に関われるよう、問題の本質を考えあい、仲間の具体的実践に学びあうことで「団結して、要求してたたかわなければ、人間らしく働き続けられない」という原則を確認しあい、労働運動の前進と組織強化をはかることを目的に取り組んでいます。

分散会では、具体的に次の課題を掘り下げて討論ができるようにしていきましょう。

（２）具体的な課題

- ① 第一に、賃金改善のたたかいです。2005 人勧による「給与構造改革」や「平成の大合併」とも言われる 2005 年から 06 年にかけての大規模な市町村合併以降、これまでの昇給・昇格運用が破壊されてきました。05 年と現在との賃金モデル比較では、生涯賃金が 2,000 万円以上削減されているとの報告もあります。

人事院勧告で若年層を中心に月例給が引き上げられましたが、物価高には到底追いついておらず、仲間からは、「車や住宅のローンや奨学金を抱えており、将来の貯蓄が十分にできない」「業務量や責任の重さが賃金に見合っていない」「公務員にもインフレ手当が欲しい」という賃金が足りないという声がある一方、賃金が足りないと感じていても、「副業を認めてほしい」「投資をすればいい」といった自己解決を望む仲間がいることも事実です。

しかし、私たちの賃金は、地域の中小零細企業の賃金に影響を及ぼしています。労働力の安売りを黙認し、ガマンや自己解決をすることが、地域の賃金水準を押し下げ、地域の衰退を招くという視点からも、地域で民間労働者の仲間とも団結しながら自信をもって賃金要求をしていかななくてはなりません。

いま一度、「本当に賃金が足りているのか」「自己解決を望む仲間の背景」などの実態を点検・討論しながら、「賃金は生活給」「賃金労働条件は労使の力関係で決まる」という大原則に立ち返り、生活実態からゆずれない賃金要求を確立しましょう。

- ② 第二に、職場改善のたたかいです。適正な人員配置がされないことにより発生している問題が深刻化し、一人ひとりに業務が割り振られ、職場での会話や助け合って仕事をする雰囲気になっけています。忙しいことが自分よりも怠けているように見える上司や仲間、自分の能力の問題と捉えてしまっている現状があります。さらに、職場での余裕の無さやコミュニケーションの不足から、ハラスメントや自らサービス残業を選んてしまうといった実態も横行しています。

このような状況から、「おかしい」とは感じつつも周りの仲間や労働組合に相談することができず、休職や退職をする仲間が増加しており、自死に至ってしまった仲間についても報告されています。

「定年まで健康で安心して働き続けられる」職場環境を実現し良質な公共サービスの提供し続けるためには、労働運動を通じて適正な人員を要求・確保し、職場改善をしていかなければなりません。

交流集会ではさまざまな仲間のたたかいや気分が持ち寄られてきます。そうした仲間のたたか

いや実態、想いに学びながら、自らの職場をどう改善するのかという討論を積み重ね、議論したことを職場に持ち帰り、仲間とともに実践し、改めて交流するという運動を繰り返すことで、職場の改善につなげていきましょう。

- ③ 第三に、社会全体の労働条件向上のたたかいです。企業・使用者は、最大利潤の獲得という目標を達成するために、労働者に犠牲を強いてきます。その方法は、①労働時間の延長、②労働強度の増大、③労働の生産性の増大、④賃金を下げる—の4つです。これは、企業の総売り上げからコストを引いたものが儲けであり、そのコストの中に人件費も含まれているからです。

労働者の賃金を底上げし経済状況の悪化を脱するため、岸田首相は賃上げを経営者側に要請していますが、石破政権の賃上げ政策の基本的な発想は安倍や岸田政権下の政策を踏襲した内容となっています。

労働組合の存在意義を否定する攻撃が強まる中、労働組合の組織率は16.1%に落ち込んでおり、「官」と「民」、正規と非正規など職種や雇用形態の違いにより労働者同士の団結が崩されています。今こそ、産別や雇用形態を超えた「総労働」としての闘争態勢を再構築する必要があります。

2025年2月15日から16日にかけて岩手県・盛岡市で開催した第57回全国青年団結集会では、職種や雇用形態などの枠を超えて職場で起きる「おかしい」、生活で感じる「おかしい」を交流するなかから、今の職場と社会のしくみや、労働組合のたたかいの課題を共有し、25春闘にむけ、ともにたたかう決意を確認しあいました。しかし、こうした団結集会運動への参加者はいまだに正規職員が大半を占めており、職場の3人に1人が非正規職員という状況のなか、非正規労働者の増加に組織化が追いついていない状況となっています。不安定雇用で劣悪な労働条件で働く非正規労働者をはじめ、すべての労働者の処遇改善・底上げをはかるため、臨時・非常勤等職員、中小・民間労働者などの職種や産別を超えた仲間による団結集会運動への結集といった共闘運動を積極的に進めながら、社会運動としての労働運動の再構築が必要です。

- ④ 第四に、地域へ運動を拡げていく討論です。政府・資本は、労働市場の規制緩和や雇用形態の多様化、社会保障の切り下げ、地方をないがしろにする政策を押し進めています。そうした新自由主義的政策によって一部大企業が儲けを確保し、格差と貧困を拡大させてきました。

私たち自治体労働者の仕事は政治に影響されます。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、地方自治や政治の矛盾を最も感じ取れる職場にいます。さらには、自民党・石破政権が強引にすすめる「戦争をする国づくり」は、平和憲法に明らかに反し、「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ます。

こうした政治や政策の矛盾を明らかにし、住民と一体のたたかいに結びつけて行くことも労働組合の任務です。そのためにも、夏の参議院選挙や各級選挙闘争における自治労組織内候補と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。

(3) 音楽活動・文化交流の意義

- ① 交流集会運動の目的は、単組・県本部を越えた多くの仲間と学びあい、交流や実践を通じて、職場や社会の問題に気づくこと、そして人間らしく働き、生き続けられる職場・社会にしていくなめには、働く者が団結してたたかう必要があるという、自覚した労働者を育てることにあります。

- ② 私たち人類は、歴史上これまでに原始共産制社会、奴隷制社会、封建制社会、資本主義社会、社会主義社会という5つの社会を経験してきました。歴史とともに社会は発展しています。社会の発展にはある共通した法則があります。その法則とは、生産力の発展に伴って生産関係（生産にあたっての人と人との結びつき）が変わっていくということです。生産力が上がるにつれ、生産を実際に担う人たちと生産によってつくり出される富を得る人たちが分かれます。そして、次第に衝突し矛盾が深まっていくと、しまいには社会のあり方を変え、生産力がさらに発展するにふさわしい社会がつくられていくようになるのです。これが社会発展の法則です。

また社会の構造として、経済があらゆる社会の土台（下部構造）であり、その上に政治、法律、芸術、文化といったものがつくられています（上部構造）。文化というものはその社会の上部構造であり、その社会を反映したものとなります。「歌は世に連れ、世は歌に連れ」という言葉は、そのことを上手く表現しています。

- ③ ところで、私たちが暮らしている資本主義社会とはどんな社会でしょうか。そして、その中で文化とはどういうものなのでしょうか。

特徴の一つは大衆化です。封建制社会の中では、文化は基本的にはある特定の人たちによって担われてきました。文化を担う人たちは家業としてそれを代々伝えられ、担い手を支えていたのは時の権力者たちです。しかし、資本主義社会ではそれがごく普通の一般の人たちに解放されました。例えば楽器も商品として作られ売られるようになりました。お金さえあれば、誰もが文化の担い手になることができるようになりました。

また、資本主義社会ではあらゆるものが商品となります。文化もまた商品となっているのです。商品売買にあたっては、売れるものは作られるが売れないものは作られないという特徴も持っています。また資本主義社会に不都合なものは、商品売買のルートには乗らないという特徴も当然持っています。近年は、売れ筋をプロデュースするというような、消費されるために作られる傾向がますます強まっています。

- ④ このように、私たちは文化を商品として消費する一方で、文化の担い手として自らを表現することができるようになりました。文化を消費するという受身にとどまらず、自ら表現することで主体性が生まれます。それによって、自分や仲間、職場や社会をさらに深く見つめる視点や感受性が育っていくのです。

- ⑤ 交流集会の参加者は集会を通じてさまざまな交流をします。例えば、職種別分散会で職場の問題や各地での取り組みを集中的に交流し、3日間の共同生活そのものが仲間との密度の濃い交流です。文化交流は、歌や構成詩を通じて仲間へアプローチすることだといえます。

歌や構成詩で表現されるのは、職場や社会への疑問や問題、たたかいの中での仲間のぶつかりや悩み、それを乗り越えて得られる成長などです。ステージでの発表を通じて、発表する者とそれを見る者とは、ともにその発表を介してその作品で取り上げられていることについて深く考えることになります。

また、ステージでの発表は、見る者に感動や共感を生み出します。感動や共感は、人と人をつなぐ性格を持った、とても大切に強力な心の働きです。同時に、その人の生き方を変えるきっかけにもなります。感動や共感を生み出すことは、私たちが今の職場、生活、社会で、人間らしく働き、生き続けるうえで障害となっている存在と、その原因を深く考えさせられるきっかけにもなります。

- ⑥ 音楽運動とは、自らの生活や職場を音楽で表現し、職場や社会を変えようとする運動です。ま

た音楽運動を通じて多くの仲間とつながり、仲間が労働者としての自覚を得られるようにすることが、音楽活動家の課題の中心といえます。

終業のベルも耳に入らず
今日の仕事は今日中に
蛍光灯がちらついて
背筋にノルマがのしかかる
goodbye goodbye overwork
誰にも言えないこの痛み
goodbye goodbye overwork
ゆっくり体を休めたい
(Goodbye overwork より)

ここで歌われるのは、どの自治体でも見られる職場の風景です。「忙しい」「大変だ」という直接的な言葉は使っていませんが、これを聞いた人はきっと「こんな職場で働きたくないな」と思うでしょう。あるいは「まるで自分の職場のようだ」とも思うかもしれません。この歌を聞いた人は、歌われている職場にぐっと引き寄せられ、また自分の職場を振り返り何かを感じます。歌はこの後、「自分の人生の時間を無駄にしないようにするぞ」という決意が示されますが、この歌を聞いた多くの仲間が共感しています。

時々、辛い仕事や生活をひと時忘れて Rock' n Roll! というような歌に出会うことがあります。ひと時忘れるだけでは金曜や土曜の夜には爽快で Happy であっても、月曜の朝が来れば元の生活に戻るだけです。私たちは月曜の朝も、金曜の午後も同じように Happy でいたいのです。そのためにどうするか。「職場を変えるしかないでしょ!？」ということです。それに気づき、職場に帰ってからもがんばろうという気持ちにさせること、これが音楽運動の役目の一つです。

また仲間のつくった歌は、職場を歌ったものだけでなく、平和を求める歌や生活を綴った歌など、どれも身近なテーマを歌にして表現しています。まずは色々な歌を歌い、覚え、それを広めていきましょう。時には自分でもつくってみましょう。そして音楽を通して仲間とつながりましょう。音楽は人を変え、社会を変えることができます。

(4) 通年闘争としての交流集会運動

交流集会運動を行うにあたって、集会当日をイベント的にこなす集会運営に終始している中では、その後の運動実践につながりにくく、十分とは言えません。交流集会運動の成功を勝ち取るためには、各県において実行委員会を結成し、実行委員会ニュースの発行をはじめ、確定闘争、春闘、男女平等統一闘争、人員確保闘争、労働安全衛生強化月間期など、1年間を通じたたたかいを持ち寄り、仲間の運動実践に学びあうことが必要です。

また、コロナ禍により、集まって話すことが難しい状況が続いていますが、そのなかで、どのように運動を実践してきたのかを交流し、運動を強化していかななくてはなりません。通年した実態討論と運動交流を基本に、職場・単組での生活・職場実態に基づいた職場要求・職場闘争の成果と課題を、集会当日に結集させていく運動サイクルの実践を意識した運動から、反合理化闘争を

継続・発展させていきましょう。

（５）主体的な運動実践が組織の成長に

この間の交流集会を通じて、「視野を広げる意味でも分散会は大切である。このような機会がないと自分の職場が当たり前になってしまうと改めて感じた。」「コロナ禍で組合活動が制限され、学習不足やコミュニケーション不足となっていた。今年は活動を増やしていくことを目標とした」など、全国の仲間と討論する中で、コロナ禍でも課題や問題点を明らかにし、あらゆる合理化攻撃に対して仲間との交流により生活・職場実態からたたかう決意が出されてきています。また、単組・県本部・地連を越えた仲間とのたたかひの交流から、「気づけていないことが多くあった。改善にむけ学習会を開きたい」「職場で超過勤務をきちんと付けることから始めたい」「おかしいと思っていたが何もできなかった。職場に帰って仲間と話しあいたい」など、職場・単組でのたたかひのきっかけを掴み、主体的な実践につながっています。

問題の本質に気付き、自らの運動に自信や確信を持ち、具体的な運動実践を行う仲間が増えていくことは組織全体の成長にもつながっていきます。

（６）交流集会運動の全体化

以上の課題を掲げ、次代を担う青年・女性が先頭にたって産別自治労の組織強化をめざします。私たちの生命と権利を奪い、地域住民の公共サービスを後退させる自治体合理化攻撃に抗するため、職場・地域から反合理化闘争を強化し、自治労産別統一闘争として押し上げていく必要があります。そのために、全単組からの地連別夏期交流集会参加を勝ち取り、集会の成功と事後の総括運動を取り組むことから、交流集会運動の成果と課題を全体化し、今後の運動の前進をはかるとともに、2023自治労青年女性地連別夏期交流集会、第24回自治労青年女性中央大交流集会につなげていきましょう。

5. 2025 自治労青年女性地連別夏期交流集会にむけて

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ひを進めてきました。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、集会事後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、各県から「評価制度が入っているので、標準のC評価でも、原資を作るために賃金が減らされているのが納得できない」「20時以降でない時間外をつけない暗黙のルールがある」「職員の増員が行われても、新たな制度が増えるばかりで時間外勤務が減らない」「係の状況を良くす

るために、率先して仕事を引き受けた結果、業務量が増えて手に負えない」「休暇取得の際に、上司から『自分の仕事は何もなければ休んでいいよ』と言われ、逆にプレッシャーを感じる」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ないがしろにしていることをしっかりと見抜きたたかいを進めていかなければなりません。

6. 各県本部の取り組み

- ① 各県段階で実行委員会を立ち上げない場合は早急に立ち上げ、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」（本部青年部・女性部発行）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。

分散会での獲得課題

分散会は、生活や職場、組合での課題を出し合い、仲間とともに考えることで課題の前進を図るために行います。せっかく仲間とともに考える機会があるのに、出された実態にたいして「そうだよね」と共感するだけや、情報交換だけで終わらせてはもったいないです。

事前に自分たちの課題を明確にしておき、目的を持って参加することが大切です。

また、座長の役割は「分散会討論を深めること」であり、「盛り上がったから成功」「沈黙が多かったから失敗」ではありません。出された課題を様々な視点から討論し、違った見方ができるようになったり、問題の本質に気がついたりすることが運動の前進につながります。

そのためにも、「分散会を回すテクニック」ではなく、「分散会討論を深める視点」「労働者としてのモノの見方・考え方（当局側ではなく、労働者側からの視点）」を養うことを目標にしましょう。

そして、新たな視点で生活・職場の課題を討論し、それを改善するために「職場で何ができるか」を考え合い、今回の集会で決意した運動を職場・地域・単組で実践し、地連別夏期交流集会に持ち寄ることを獲得課題とします。

分散会では、座長が進行を務め、各自が持ち寄った「参加者事前アンケート」に基づいて討論を深めていきます。職場や生活上における問題点や課題を表面的に捉えること、他人事や自分だけが抱えているものとして捉えるのではなく、起きている問題に対して「なぜ起きているのか」「どうしてそのようなことになるのか」といった背景や本質を考えていきましょう。異なる職場、異なる地域でも共通の課題が見つかり

ます。その課題は自分だけの課題ではなく、みんなの課題です。みんなで「その課題を解決していくためにはどうしたらいいのか」を考えることで、今後必要な取り組みが見えてきます。あわせて、各県・各単組における取り組みの意義やそのやり方などを交流することができます。



これは、仲間の職場等で起きている課題に対し、具体的な背景や仲間の思いを通して自分自身の課題として捉えることができるためです。分散会討論を通じて、課題に対する自分自身の捉え方や視点の変化を感じとることができた仲間は、職場や単組に帰ってからの自分自身の運動への自信と確信につながります。

一方で、業務内容や仕事の状況などの交流に終始してしまい、課題に対する問題点や仲間の思い、具体的なたたか



いの交流が出来ずに終わるケースも見受けられます。この分散会で何をどう変えていくのかを考えていくためには、同じ労働者という共通の立場から自分たちの職場の実態を見つめなおすことが必要です。

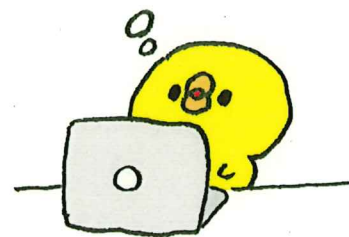
また、青年部・女性部では、主体的に運動実践をするなかで、『ともにたたかう運動』をつくっていきましょう。

【座長の任務】

分散会を進行していくのは座長の役目ですが、参加している皆さん全員で討論を組み立てます。そのため、座長が話題を振るのを待たずに、「自分ならこう考える」「みんなの単組ではどんな取り組みをしているの？」など積極的に発言してください。討論が盛り上がることで、共通している部分や、自身の取り組みに活かすことができる分散会となります。

座長は、自分の知識だけで分散会を進行するのではなく、出された発言に対して、「他の仲間がどう感じるのか」、「同じような実態が無いか」を聞いていきましょう。それぞれの、職場によって若干の違いはあっても、私たち労働者にかけている攻撃や課題は共通しています。順番に発言をもらいながら、共通する部分を討論してみましょう。

分散会は討論することが目的ではなく、その後の運動を前進させることが目的です。分散会が終わったら終わりではなく、学んだことを仲間に広めていったり、分散会中に決意したことを実践したりすることが重要です。そのためにも、職場・単組に戻ったときに、どう実践していくかも含めて討論していきましょう。



【分散会の進め方】

様々な集会の中で「課題や問題があるが、どうしていいのかわからない」「もっと具体的なたたかいを交流したい」「職場でおかしいと声を出していく必要がある」など、具体的な実践を職場の実態をみれば、人員削減、超勤不払い、自己責任、評価制度や能力・実績主義賃金の導入など、さまざまな問題が起きています。そうした問題に対して職場に働く仲間は、「雇用形態が違うから当たり前」「働かない人がいるから」「自分が遅いから」などの気分になり、改善できない問題として捉えてしまう傾向が強くなっています。



そもそも、雇用形態の違いは、私たちが望んで作られてきたものではありません。そして、能力の問題として片づけたとしても仕事量は減っていきません。たくさんの仕事をこなしたとしても早く帰れるわけではなく、さらに仕事量が増やされていくだけです。つまり、雇用形態の違いや業務量の増加をそのままにしても改善することではなく、問題を拡大させていくだけです。私たちはそうした問題を改善するために労働組合を組織し、仲間と討論しながら、職場や生活の改善にむけた討論を行っています。

職場で起きている問題を働く私たち労働者全体が抱えている問題として捉えることができれば、みんなで改善するためにどんな行動が出来るかを考えあうことが出来ます。つまり、職場で起きている課題を社会的な問題、つまり、すべての労働者が抱えている問題としてみる視点を持つこと、「労働者としてのモノの見方・考え方」から、職場で起きている問題を捉えることで、改善にむけた討論が出来ます。そしてすべての職場で実践できる環境をつくり上げていきましょう。

知りたいとする声が非常に多く交流されています。また、「忙しい職場の中では、課題を課題として見抜くことが出来ていないのではないか」との声も出されています。そこで、分散会を進めるなかで、

- ①課題の突合せ（職場実態の交流）、
- ②なぜそのような課題があらわれているか、
- ③解決に向けて（たたかいの交流）の3つを意識しましょう。

(1) 初めて会う仲間がほとんどですので、まずは自己紹介をしましょう。

(2) 「事前アンケート」、「職場レポート」を共有しましょう。

※事務局用に2部回収をしてください。

(3) 「なんのために分散会を行うのか」という分散会の目的や座長の役割を改めて考え合いましょう。

(4) 講演の感想やわからなかったことを出し合い、学んだことを深め合いましょう。

また、講演で学んだ知識や実態、視点をもとに自分たちの生活・職場を振り返っ

てみましょう。

(5) 以下を参考に生活・職場実態交流を行い、課題の突き合せを行いましょう。

- ①自身の生活実態と仲間の実態から、生涯賃金について。
- ②職場の合理化状況や、自身や仲間の想い。
- ③人事評価制度に対するイメージや導入状況・実態。
- ④時間外労働の実態。
- ⑤年休等の権利行使の状況。
- ⑥自身や職場の仲間が、どういった想いで働いているのか
- ⑦職場の矛盾を政治の矛盾と感じているか。
- ⑧反戦平和（原発や憲法改正等）の課題についてどのように感じているか。

(6) 課題の原因はどこにあるのかを討論してみましょう。

- ①自身や仲間の不安や不満、職場の実態がなぜ起きているのか。
- ②話し合う場があるのか。
- ③改善できる問題と認識できているか。

(7) 根本的な解決に向けて（たたかいの交流）

- ①確定闘争期やこの春闘期にどんな要求してきたか（するのか）。また、根拠を明らかにするための取り組み。
- ②職場や賃金を改善していくために必要なことは何か。
- ③これまでの取り組み（赤手帳や学習会、オルグなど）に対する仲間の想いはどうか。
- ④何ができるのか、どこまでなら出来るのか。

上記を参考に討論を進めていきます。多くの実態が出されるかと思いますが、無理にまとめることはありません。それぞれのたたかいや課題を交流することが大事ですから、多くの思いを引き出しながら、そこに対して他の仲間がどう感じているのかを確認していきます。その中で、それぞれの課題に対する取り組みや、具体的なたたかいを交流してみましょう。

特徴的な合理化や取り組みの事例については、今日の分散会でのメンバーだけでなく、他の分散会メンバーや、県内の仲間に広めていくことが大切です。不安や悩み、職場の実態を交流しながら、現状の課題に対してどういった取り組みができるのか議論していきましょう。

【意思統一しよう】

職場の実態をみれば、人員削減、超勤不払い、自己責任、評価制度や能力・実績主義賃金の導入など、さまざまな問題が起きています。そうした問題に対して職場に働く仲間は、「雇用形態が違うから当たり前」「働かない人がいるから」「自分が遅いから」などの気分になり、改善できない問題として捉えてしまう傾向が強くなっています。

そもそも、雇用形態の違いは、私たちが望んで作られてきたものではありません。そして、能力の問題として片づけたとしても仕事量は減っていきません。たくさんの仕事をこなしたとしても早く帰れるわけではなく、さらに仕事量が増やされていくだけです。つまり、雇用形態の違いや業務量の増加をそのままにしても改善することではなく、問題を拡大させていくだけです。私たちはそうした問題を改善するために労働組合を組織し、仲間と討論しながら、職場や生活の改善にむけた討論を行っています。

職場で起きている問題を働く私たち労働者全体が抱えている問題として捉えることができれば、みんなで改善するためにどんな行動が出来るかを考えあうことが出来ます。つまり、職場で起きている課題を社会的な問題、つまり、すべての労働者が抱えている問題としてみる視点を持つこと、「労働者としてのモノの見方・考え方」から、職場で起きている問題を捉えることで、改善にむけた討論が出来ます。そしてすべての職場で実践できる環境をつくり上げていきましょう。

資料

閉塞する社会を変える方向

(2.28 伊藤修)

A 現在の社会はこうなっている

○世の中にはこれだけ大きな格差がある

純金融資産（貯蓄－借入）でみた世帯の階層（2019年）：野村総研調べ						
世帯割合	超富裕層 0.2%	富裕層 2.3%	準富裕層 6.3%	中の上 13.2%	マス層 78.0%	合計 100.0%
	(5億円以上)	(1～5億円)	(5千万～1億円)	(3～5千万円)	(3千万円以下)	
平均貯蓄額	11億1494万円	1億9032万円	7461万円	4353万円	156万円	2877万円

○働く人（労働者）←→ 利益を貯めて太らせる人（所有者・経営者）

○《利潤の最大化》が世の中の中心軸 ※「1億円の壁」はなぜ放置？

○利潤↑＝売上収入↑－コスト↓ ➤労働者に不利益となるコスト削減※を止める

※ ①賃下げ ②人員削減 ③労働時間延長 ④密度アップ ←労働者にとっては？

企業の決算の集計（全産業・全規模） 単位：兆円					
	売上高	人件費	経常利益	うち配当	現預金残高
1990年度	1,428.1	166.2	38.1	4.2	160.0
2023年度	1,633.3	221.6	106.8	43.0	295.1

（出所）財務省『法人企業統計』

◎公務員は？ ◇公務⇒ 社会に必要なだが代金徴収＝営利事業は無理な《公共サービス》を生産・提供

※移住 ※結婚マッチング ※後継マッチング

○「ブラック」を支える“ねじ曲がったモラル” ◇「責任」 ◇「自己責任」 ◇「やりがい」

○労働者に無理を強いる日本のシステム ⇒（しわ寄せ「効率化」一辺倒）が 経済衰退を招くに至る

➤GDP 世界シェア 18%→4% 平均所得 2位→34位

➤人口 年100万人減少ペースに 非正規・低所得層の婚姻率 20～30%（社会の破壊）

B 変える方向

➤【まず当面】

○「効率化」「低コスト」依存症の貧困化路線 から より質の高い社会へ 軌道を変更

○賃金を上げる ※24.12：消費者物価＋3.6%／食料＋6.4%／生鮮食品＋17.3%／光熱水道＋11.4%

○良い仕事／やりがいを追求できる余裕を獲得する

○個人では満たせないニーズは《公共》で支える原則を確立する

○必要な財源には「応能原則」（負担能力＝経済力に応じて）を確立する

○以上は一人ではできない ⇒団結が不可欠

◇雇う側は〈買手独占力〉（強い立場） ←労働者側は団結によってのみ対等に近づける

○大事な基本原則は 《人間としての対等》 《人権・人道》 《民主主義》

➤【根本的には】

○諸悪の根源は 私有財産と私益（利潤）追求の自由 これが支配や抑圧をもたらす

⇒根本的には《私有財産・利潤追求の自由の否定》《財産・利潤の利害を守る政治の否定》が必要

◇私益追求から社会の利益追求へ ◇そして《対等》《人権・人道》《民主主義》を実質的に徹底する

○それが本来の《社会主義》のめざすところ ソ連崩壊の呪縛から原点へ

自治労青年部・女性部

座長・教宣担当者・養成講座 音楽家養成講座

2025年3月2日

欧州と中東で戦争が続き、

アジアでの米国・中国間の戦争勃発が言われている世界

21 世紀は平和な戦争のない時代でしょうか。

いま起きている二つの戦争前にも、米国によるアフガニスタンに対する戦争（2001～2022 年）、イラクに対する戦争（2003 年 3～5 月／英国、オーストラリア、ポーランド等の有志連合）が起きています

※この戦争で日本は戦後初めて有志連合の一員として自衛隊派遣を行った

1, 【いま起きている2つの戦争】ウクライナとロシアの戦争、イ

スラエルのガザ、レバノンへの軍事侵攻と占領

ウクライナとロシアの戦争が始まって3 年、イスラエルがガザに攻撃・侵攻・軍事占領して1 年5 カ月。他国に戦争をしかけることは、国際法上もしてはいけないことであることは言うまでもありません。

【どうして続いているのか】

・ウクライナ 米国、欧州諸国が武器を支援し、財政的な援助（国家予算の半分の規模）している

※ウクライナとロシアの戦争は、経済制裁でロシアが戦争を継続できなくなるだろうと予測されたが、そういうことは起きなかった。ロシアのウクライナ侵攻を非難する国連決議でも、経済制裁決議でも国連の約半分の国は、ロシアを批判しても米国や英、仏、独…の立場には立たなかった

・ガザ 多くの国が停戦を求めているが、米国が軍事支援を続けている

【戦争が起きることが当然のことのように言われている＝台湾有事】

米国と中国の安定的関係の基礎である 1972 年のニクソン訪中での「上海

コミュニケ」(平和的解決、一つの中国)がバイデン大統領の発言で変わったと中国はうけとった

※「台湾に侵攻したら場合には軍事的に関与するのか」「イエス」

米中両国間の台湾をめぐる軍事的対立を煽る発言が相次いでいる

日本も、米国の姿勢の変化に沿うことを選択した

- ・中国が台湾に軍事侵攻可能性があり、その時は米国といっしょに台湾に軍事的行動を行う

岸田内閣がやったこと

- ・防衛費倍増 (GNO 2% = 倍増)
- ・台湾を防衛するために軍備を増強し、鹿児島県—沖縄本島—南西諸島で新たな基地をつくり、ミサイル部隊を置いた

どうして米国政府はこんなに中国に対する危機感を持つのか

- ① 経済競争に負けるのではないかと危機感 とりわけ EV、半導体、IT 技術開発などの開発競争
- ② 台湾有事を言い出した米国の理由 2050 年には米国の軍事力は中国に追い抜かれる

米国の政府や民主党、共和党の危機感

「自分の国が先進技術でも、軍事でも一番進んでいる」ということで世界を支配してきたが、それが危うくなっている

しかし、世界の半分ぐらいの国 (例えば BRIKS 諸国) や欧州諸国は、「もうそうになっている」と考えている

日本は、まだお付き合いしている

2. 軍拡 3 年目、過去最大の 8 兆 7 千億円の防衛予算

政府が閣議決定した 2025 年度の防衛予算案 (米軍再編経費など含む) は過去最大の 8 兆 7005 億円。反撃能力の整備に必要な装備品の取得経費や自衛官の処遇改善費を確保した。

政府は 23~27 年度の防衛費の総額を 43 兆円程度と定めており、25 年度は計画の 3 年目に当たる。27 年度には他省庁の防衛関連費も含めて国内総生産 (GDP) 比 2% の達成をめざしている。

25 年度予算案は反撃能力の整備に関し、多数の小型衛星で目標を探知・追尾する「衛星コンステレーション」の構築に 2832 億円を計上した。無人装備の拡充に向けて洋上での情報収集・警戒監視を強化する滞空型無人機「シーガーディアン」2 機の取得に 415 億円を充てた。

英国、イタリアと取り組む次期戦闘機の開発費として 1087 億円を確保した。石破茂政権の重要政策である自衛官の処遇・勤務環境改善には 4097 億円を投じる。手当の新設や隊舎の個室化などを進める。

24 年度予算の時点で、防衛省単独の経費に海上保安庁や国連平和維持活動（PKO）関係費などを含めれば GDP 比で 1.6%になっている。

防衛費の財源議論は数年間棚上げされてきたが、25 年度の与党税制改正大綱でようやく法人税とたばこ税の増税時期を 26 年 4 月と決めた。所得増税は決められなかった

以下は予算案に計上されている主要な装備品の説明（25 年度概算要求から）

【重点の第 1】

「スタンド・オフ防衛能力」 わかりやすく言えば他国の領土、基地、艦船を攻撃できる武器をそろえる

25 年度からはじまるのは、“衛星コンステレーション” 攻撃の精度をあげるための人口衛星を多数配備すること

「各種スタンド・オフミサイルの整備」国産の ミサイルの量産や開発、米国からの購入

開発は 12 式地对艦ミサイル、トマホーク型ミサイルは国から購入

【重点の第 2】

「領域横断作戦能力」。“防衛通信衛星の後継機が 2031 年度に使えなくなるので後継機を開発、現在の航空自衛隊を航空宇宙自衛隊に改称して「宇宙作戦団」を設ける

【重点の第 3】

「機動展開能力・国民保護」 沖縄県の南西諸島での戦争に備えて、部隊や武器を運び込むための船を増やす

「民間海上輸送能力の活用」 2 隻から 6 席に増やす、中型・小型の輸送艦・舟艇をつくる

※この項目に、“国民保護” が出てくるのは、不思議ですが、島を脱出する島民を部隊や武器を運んできた帰りの船に乗せてあげるよという程度のことで、戦争がはじまったときに島民を避難させるという計画が現実的なものであ

るかは、原発事故が起きた時の周辺の住民の避難計画すらしっかりできていないことを見れば、明らかです

【第4の重点】 英国、イタリアと共同開発を進めている次期戦闘機の開発

- ・自衛隊がこれから買うもの ※戦闘機や護衛艦などの主要装備

「陸海空領域における能力」に1兆1446億円

新型護衛艦を3隻に3140億円、潜水艦の1隻の建造に1161億円、哨戒機2機842億円、戦闘機(F35A)の8機1249億円、空母用のF-35B3機608億円、「無人アセット防衛能力」＝さまざまな種類のUAVつまり、偵察用、艦載型、攻撃用のドローン兵器をつくることにも1032億円を要求

首相が予算を倍増したんだから、あれもこれも欲しい、買おう、作ろうですね

3. 沖縄で起きていること

いまでも沖縄での米軍による性犯罪

- ・29年前の9月8日に起きた事件

在沖縄米兵3人によって、買い物帰りの小学生がさらわれ、手足を縛られ、暴行された。

防衛省はこの事件を“95年におきた不幸な事件”とだけ記述している。

- ・防衛省の24年版防衛白書の記述

「その後、1995年に起きた不幸な事件や、これに続く 沖縄県知事の駐留軍用地特措法に基づく署名・押印の拒否などを契機として、負担は国民全体で分かち合うべき であるとの考えのもと、整理・統合・縮小に向けて一層 の努力を払うこととした。そして、沖縄県に所在する在日米軍施設・区域にかかわる諸課題を協議する目的で、 国と沖縄県との間に沖縄米軍基地問題協議会を、また、SACOを設置し、1996年、いわゆるSACO 最終報告が 取りまとめられた」(p351から352)と書いてあります。しかし基地被害はいまも続いています。

- ・いまでも沖縄で起きていること

「昨年(23年)12月24日、米空軍兵長が16歳未満少女を車で自宅に連れ込むわいせつ誘拐・不同意性交事件が発生した。沖縄県警は帰宅した少女の関係者の110番通報で基地外に居住する容疑者を特定し、米軍の協力を得て操作し、3月11日に書類送検した。事件発生時、送検・基礎のいずれでも(県への)通報手続きは行われなかった。地検は3月27日に起訴し、直後に容疑者は一時拘束されたが、保釈されて嘉手納基地内にいる。……起訴から

3 カ月後の裁判所で、……事件の発生があきらかにされるまで秘匿された。
（『まなぶ』24年8月号より）。24年1月と5月、23年2月と8月にも
米軍性犯罪が発生しているのに、すべて県への通報手続きはされていない」。
（『まなぶ』24年8月号 伊波洋一氏）

沖縄が再び戦場に

沖縄県や県民の反対を無視して進んでいる辺野古の米軍新基地建設
自衛隊基地の新設もすすんでいる
奄美大島、沖縄本島、宮古島、石垣島、与那国島この3つは南西諸島と呼ばれ
ている島々にミサイル部隊が配備され、九州の南側にある馬毛島にも自衛隊
基地をつくる計画がある。これらのミサイル部隊は中国を抑え込むためのミサ
イル部隊が駐屯しています
反対運動が起きていますが、自治体の首長・議会の賛成の中で建設・配備が行
われています。かつての原発建設と同じやり方です。

台湾有事を想定した過去最大の共同演習が行われた

防衛省は、自衛隊と米軍が10月23日から11月1日の日程で、日米共同
統合演習“キーン・ソード”をおこないました
※双方の計約4万5千人を動員し、艦艇計約40隻、航空機計約370機が参加。
有事の際に自衛隊や海上保安庁の利用を想定し指定された“特定利用空港・港湾”を
含め、各地の民間空港などでも訓練を展開する。特定利用空港は、北九州、熊本、長
崎、福江（宮崎県）、宮崎、徳之島（鹿児島県）、那覇の7カ所。特定利用港湾は、苫
小牧（北海道）、釧路（同）、鹿児島、石垣（沖縄県）など

4. アジアでの戦争を準備する自衛隊—専守防衛の大転換—

- ・こうした日本政府の姿勢は、これ前の日本の防衛政策を大きく変えた
これまでの日本の防衛力の基準は“専守防衛”

2014年 安倍内閣での集団的自衛権の容認

安倍・菅・岸田内閣での軍備拡大は「専守防衛」の実質的な変更
岸田内閣では 5年間で防衛費を2倍にした

※専守防衛についての防衛省の見解】

専守防衛とは、相手から武力攻撃を受けたときに初めて防衛力を行使し、その態様
も自衛のための必要最小限にとどめ、また、保持する防衛力も自衛のための必要最
小限のものに限るなど、憲法に則った受動的な防衛戦略の姿勢

安倍内閣、岸田内閣によって進められた自衛隊の現在の姿、能力を目にして、なるほどそうか、納得したという人がどれほどいるだろうか

「専守防衛」という言葉は、すでに政府の進めている現実の姿によってまったく現実と追わなくなっている

5、欧米諸国支配から共生へ

なによりもウクライナ、ガザで停戦を

日本の軍備拡大、ウクライナに対する欧米諸国の軍事的肩入れや NATO 諸国の軍拡、イスラエルのガザやレバノン攻撃への米国やドイツの支援継続などで、一向に本格停戦に向けた動きが進んでいない

日本もまた、アジアで同じ途を進んでいるのではないか

“台湾有事”を煽る米国軍部や日本の自民党、自衛隊元幹部の発言

日本の中国を対象とした軍備拡大がもたらすものは、日本のすぐ近くで戦争が起きること

世界的な戦争病にストップをかけよう

- ・停戦がめざす次のステップ

ウクライナ・ロシア・欧州諸国の今後のヨーロッパ地域の安定を

ガザ・レバノン 1月19日に始まった6週間の暫定停戦を恒久的停戦に

共生という言葉 この用語は、人間と自然との共生、健常者と障がい者との共生など、“共生”は私たちにとっては日常使う言葉です

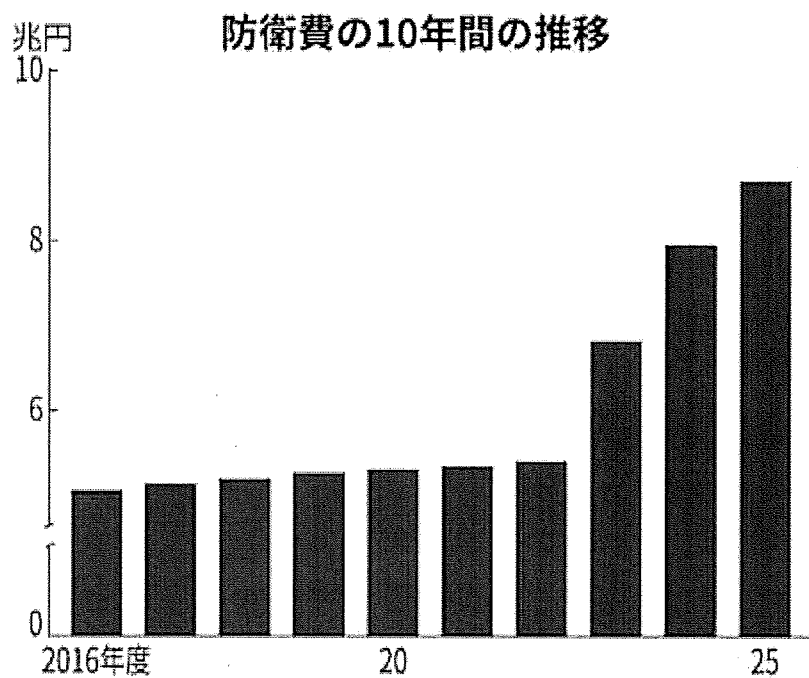
- ・ドイツの総選挙で右翼政党が第2党に

フランスなど他の欧州諸国で、移民問題などを中心に、国籍、宗教、言語、文化の違いによる差別、迫害が強まっている

日本ではどうだろうか 埼玉県でのクルド人問題

共生を国際政治の共通の平和の言葉に 中国や北朝鮮を含むアジア諸国との平和的外交を

2025 年度防衛予算案 二つの図表

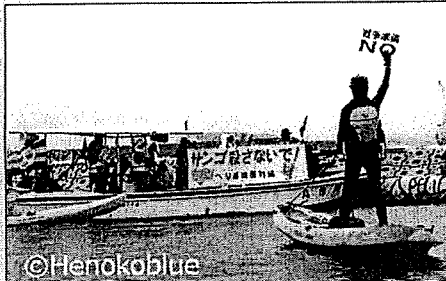


(注) 25年度は予算案、SACO・米軍再編関係費など含む

2025年度の防衛予算案の主な項目	
衛星コンステレーション構築	2832億円
艦艇発射型「12式地对艦誘導弾能力向上型」の取得	168億円
次期防衛通信衛星整備	1238億円
自衛官の処遇・勤務環境改善	4097億円
次期戦闘機開発	1087億円
滞空型無人機取得	415億円
防衛省クラウド整備	970億円

軟弱地盤の埋立は、だいじょうぶなの？

■大浦湾には、海面下90mあたりにマヨネーズ状の軟弱地盤があります。軍事基地を造るため、71,000本もの砂杭を海底に打ち込んで固める地盤改良工法が使われます。しかし、技術的には70mまでの砂杭しか打ち込むことができません。改良地盤の下には軟弱地盤が残ります。そのため、工事後に凸凹に地盤が沈下し、また、地震で崩壊する可能性があるとして指摘されています。



■これまで、大浦湾～嘉陽、古宇利島周辺で見られていた3頭のジュゴン（マンボウ）は1頭が死に、2頭が行方不明です。辺野古の海草藻場は埋め立てられました。保全のためのサンゴ移植（84,000個を予定）は方法が乱暴で、すでに半分の移植サンゴが死んでいるとみられます。建設工事は、環境と生物に悪影響をおよぼしています。

➡ **埋立事業は失敗します！**

辺野古・大浦湾を埋め立てるな！

今、どうなっているの？

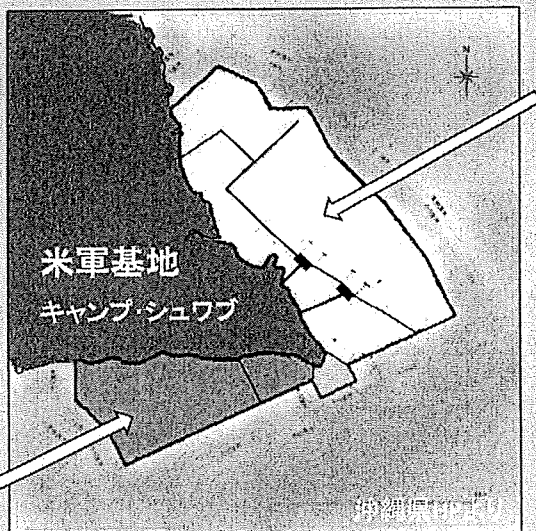
■沖縄県名護市の米軍用の辺野古新基地建設工事では、辺野古側の埋め立てはほぼ終了し、大浦湾側では2024年7月に杭打ちが始まりました。しかし、埋立土砂は投入されていません。基地建設工事の中止は、まだ間に合います！

辺野古側（面積37ha）

＜ほぼ完了＞

■2018年に埋立開始、2023年で計画土砂量（約319万 m^3 ）の99.7%を投入。

■これは埋立全体に必要な土砂量の約16%にすぎない。



大浦湾側（面積113ha）
＜まだ埋めていない！＞

■大浦湾側は、辺野古側の面積の3倍以上あり、またかなり深いため、埋立土砂量は5倍以上が必要（約1,707万 m^3 ）。

■2024年7月に護岸建設用の鋼管杭打ち開始。埋立完了は早くても12年後になる

➡ **埋立土砂量はまだ16%、工事は中止できます！**

今日からあなたも編集者！

教宣担当者 養成講座

機関紙デキマス

講師：自治労宮城県本部 書記 菊池 涼太

2025.2.28-3.2 東京・林野会館

1

教宣担当者養成講座のロードマップ

機関紙づくりの基礎を学習

取材して機関紙を作成

完成した機関紙を発表

2/28(金)

Step
01

機関紙づくりの基礎を学習

- 文章力を上げる
- 見出しをつける力を身に着ける
- レイアウトの基礎を学習
- 公式LINEや動画作成の紹介

3/1(土)

Step
02

取材していき機関紙を作成

- 初日の講演を受けての討論(組合員に伝えたい内容の方向性を確認)
- 一日かけて取材・記事作成
- A4片面で1枚の新聞を完成させる

3/2(日)

Step
03

完成した機関紙を発表

- 8時45分までに校正を行い、校了
- 完成した機関紙を発表

中期
ビジョン

地連交の教宣を成功させよう！

2

教宣担当者養成講座の参加者一覧

県本部	参加者名	単組名	組合役職	職場課・係名	具体的な業務内容
01北海道本部	松崎 尋健	洞爺湖町労連	道本部青年部幹事	健康福祉課	
01北海道本部	川村 小夏	岩内町職	道本部青年部幹事	社会福祉課保険福祉係	
03青森県本部	大室 和也	県職労	県本部青年部書記長、単組書記次長	下北ブランド研究所・研究開発部	食品加工の研究
05宮城県本部	伊藤 郁弥	美里町職	県本部青女部書記次長	下水道課、施設整備係	下水道の新規整備
09新潟県本部	佐々木 悠介	聖籠町職	県本部青年部書記長	保健福祉課健康推進係	健診・献血・保健センター施設管理等
24岐阜県本部	鎌苅 祥貴	土岐市労連		行政経営課 財政係	財政関係
24岐阜県本部	日比野 棕太	土岐市労連		建設総務課 管理係	道路・河川の管理
24岐阜県本部	山本 志保	土岐市労連		土木課 維持係	道路の維持管理
29和歌山県本部	上田 洸大	県本部	県本部書記次長	専従	
33岡山県本部	森川 清文	県職連合	県本部青年部事務局長		
35鳥取県本部	成相 伸哉	米子市職労	県本部青年女性部副部長	組合専従	
36島根県本部	佐藤 智美	松江市職	県本部女性部常任委員	八束支所・市民生活課	
38香川県本部	豊田 弘美	香川県職連合	県本部女性部書記長	中讃土木事務所 総務課	庶務・経理
39徳島県本部	金見 翔太	美馬市職労連	単組青年部書記長	観光交流課	観光振興

3

✓ 機関紙発行の目的

■何のために機関紙を発行するのか

読者である組合員に伝えるべき情報を伝えるため ㊦ これは目的のための手段
最終目的は、組合員が安心して働くことができ、幸せな日々を送れるようにすること。



■機関紙は組合費の“領収書”

組合費を徴収する組合は、運動や活動の成果を組合員に還元する義務がある。
定期発行をすることは機関紙の使命。

機関紙発行→組合員が読む→組合員の思考や言動に変化→組合の結束力が高まる→
使用者に対する対抗力が強まる→安心して働ける環境が整う→**組合員・家族の幸せ**

4

✓ 機関紙制作に必要なポイント

■ 機関紙自体に求められるもの

- ✓ 必要十分な情報
- ✓ ポイントを押さえた主張
- ✓ タイムラグの少ないスピード



■ 制作担当者に求められる力

- ✓ 必要十分な情報を収集する力
- ✓ 的確な記事を企画する力
- ✓ 理解しやすい文章を書く力
- ✓ 理解しやすいレイアウトをする力
- ✓ 締切を守るためのスケジューリング力

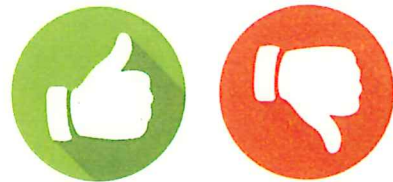
Point
01 締切に間に合わなければ全てが台無し
妥協点を見出して作業を進めよう

5

✓ 良い文章と悪い文章

■ 機関紙における“良い文章”とは

- ✓ 理解しやすい
- ✓ 正確に伝わる
- ✓ 論理的で納得できる
- ✓ 必要な情報が多く、不要な情報が少ない



Point
01 クリエイティブな表現力は不要
機械的に必要なアウトプットを行うだけ

■ 機関紙における“悪い文章”とは

- ✓ 読んだ人が誤解する
- ✓ 論理が破綻している
- ✓ 読む気がなくなる

Point
02 悪い文章は「書き手しか」理解できない
(もしくは書き手自身も理解できてない)

6

✓ 文章力を上げよう①

■文章はとにかく“シンプルに”

- ✓ シンプルに書くと、頭で整理しやすくなる。文章のリズムが良くなる。
- ✓ 削っても文章の意味が変わらない言葉は省略する。

×悪い例

新型コロナウイルスというものは、人に感染する7番目のコロナウイルスです。世界中のいたるところすべてで、とても大きな被害が発生する状況が続いているのです。

○良い例

新型コロナウイルスは、人に感染する7番目のコロナウイルスです。世界中で大きな被害が出ています。



7

✓ 文章力を上げよう②

■1文の長さの目安は「60文字」以内

- ✓ 1文の文字数の目安は諸説あるが、60文字以内に収めればまず読みやすい。
- ✓ 分けて、分けて、単純にする。それをつなげる。短い文をつなげるのが基本。

×悪い例

消費税は、商品・製品の販売やサービスの提供などの取引に対して、広く公平に課税されますが、生産、流通などの各取引段階で二重三重に税がかかることのないよう、税が累積しない仕組みが採られています。（95文字）

○良い例

消費税は、商品・製品の販売やサービスの提供に対して、公平に課税されます。（36文字）

生産、流通などの各取引段階で二重三重に税がかからない仕組みが採られています。（38文字）



8

✓ 文章力を上げよう③

■主語と述語はなるべく近づける

- ✓ 主語と述語が離れていると、どの主語がどの述語に対応するのか分からなくなる。
- ✓ これも一文を短くすれば自然と解決できる。

×悪い例

山田さんが、子どもたちが林間学校にでかけていないので、週末に天気がよければ佐藤さんに声をかけて3人で高尾山に登ろうと誘ってくれた。

○良い例

子どもたちが林間学校に出かけていていない。もし、週末に天気がよければ佐藤さんに声をかけて、3人で高尾山に登ろうと、山田さんが誘ってくれた。

主語	何が	どうする	述語
	花が	咲く。	
主語	何が	どんなだ	述語
	花が	きれいだ。	

✓ 文章力を上げよう－実践－

■下記の文章を読みやすくリライトしてください。

例題①：

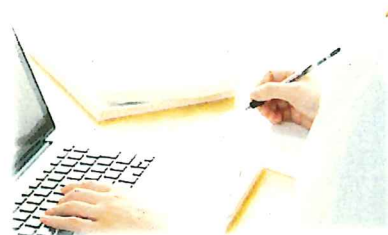
我々が提案するのは、画期的な単位の取り方で、これをマスターすることにより、どんな難しい講義でも確実にD判定を避けることができ、勉学の時間を他の活動に充てられ、学生生活がより豊かになること請け合いなので、ぜひ身につけてください。



リライト文

✓ 文章力を上げよう－実践－

■下記の文章を読みやすくリライトしてください。



例題②：

当店の人気メニューは「ロコモコ丼」ですが、もともと店員たちがまかないで食べていたもので、常連さんがいつもと違うものということでお出ししたのですが、大変気に入っていただき、通常メニューに加えてからというもの、今では一番人気になっています。

リライト文

✓ 文章力を上げよう－実践－

■下記の文章を読みやすくリライトしてください。



例題③：

私は度重なる門限破りに怒って腹にすえかねた母が玄関に陣取っている間、裏口からこっそり家に入ることに成功した。

リライト文

✓ 見出しをつけよう①

■見出しは記事の“顔”

機関紙を手にしたときに、まず目に入るのが見出し。大抵の読者は興味のある見出しを発見するとその記事に関心を持ちますが、そうでないとゴミ箱へ直行なんてことも。見出しは読者を引き込むという重要な役割を持っている。

■見出しに必要なもの

- ✓ 瞬時の内容把握
- ✓ 読者への訴求
- ✓ 見出しでだいたいの情報が把握できるように



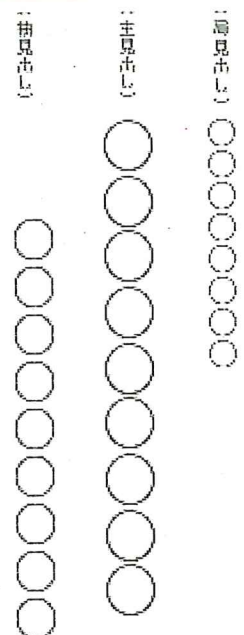
13

✓ 見出しをつけよう②

■見出しの種類

- ✓ 「肩見出し」…主見出しにかかってつながって読んだり、記事内容の特色を表現する（8～10字程度）。
- ✓ 「主見出し」…記事の最も重要な内容、要素をズバリ言い切る。最低限これ1本でも成り立つ（7～9字程度）。
- ✓ 「袖見出し」…主見出しの次にくる副次的要素を表現する（8～10字程度）。
- ✓ 「割見出し」…肩見出し、袖見出しなどで言い切れなかった主語や地名、さらに副次的テーマを書く。1本で2行に割り、主見出し、袖見出しの上や下に縦位置や横位置で入れる。

見出しの基本形



14

✓ 見出しをつけよう③

■見出し作りのポイント

- ✓ 見出しだけで意味がわかるように ⇒ 5W1Hを明記。なくては理解できないものを優先に。
- ✓ 具体的なキーワードを ⇒ 本文中でニュース性の高い言葉。数字や名称はインパクト◎。
- ✓ 助詞は省いて簡潔に ⇒ 長い見出しは焦点がぼやける。体言止めも有効。
- ✓ 漢字と仮名のバランスを ⇒ 漢字だけだと中国語みたい。仮名だけだとちょっとアホっぽい。
- ✓ 見出しは1本とは限らない ⇒ 2～3本に分けると整理される。1本1情報が良し。
- ✓ つまらない見出しの原因は「自粛」 ⇒ 時にはクリエイティブに思い切った見出しも。

15

✓ 見出しをつけよう－実践－

■次の新聞記事に見出しをつけてください。

長野、栃木、石川などの5県警は18日までに、能登半島地震の被災地や福島など8県で空き巣を繰り返していたとして、ベトナム国籍の男5人11人いずれも公判中Ⅱを窃盗などの容疑で追送検し、捜査を終えた。170件、現金を含む2500万円相当の被害を確認した。逮捕・送検容疑は2023年12月ごろから24年4月

まで、福島や群馬、富山などの8県の空き家などに侵入し、総額約1千万円の現金と、腕時計やネックレスなど(計1500万円相当)を盗むなどした疑い。「地震で住民がいなければ泥棒がしやすいと思っ」などの趣旨の供述をしているという。

大崎八幡宮

縦2行見出し

高齡夫婦が切られ負傷

静岡・掛川の住宅

18日午後5時20分ごろ、

18日未明から早朝にかけて、横浜市や東京都町田市の路上で、オートバイに乗った4人組による強盗事件が4件相次ぎ、殴られた男性らがけがを負った。神奈川県警や警視庁によると、逃走したのはいずれも10代ぐらいの男とみられ、黒っぽい服装だった。強盗致傷容疑などで行方を追っている。

県警によると、18日午前3時50分ごろ、横浜市旭区矢指町の病院前で、自転車

で出勤途中の男性(62)が「金を出せ」などと脅されヘルメットのようなもので殴打された。男性は頭部に軽傷を負い、キャッシュカードなどが入った財布を奪われた。

午前4時35分ごろには、同区川島町で男性会社員(65)が頭部などを素手で殴られ、ショルダーバッグを奪われた。午前5時5分ごろ、同市西区で通勤中の男性会社員(63)も殴られ顔面に打撲を負い、現金4万6千円などが奪われた。

警視庁によると、午前6時ごろ、町田市内で40代男性が後頭部を殴られ、現金2万4千円を奪われた。男性にけがはなかった。

16

■見出しは「短く簡潔な表現、そして別の視点からも」

強調したい言葉 (※1)	・数字(人数、金額、時間など) ・名称(組織名、人名、地名、催し名など)
助詞を省いて簡潔に、体言(名詞)止めも (※2)	・金利が1%アップした⇒金利1%アップ ・〇〇労組と△△労組とが組織統合した⇒〇〇労組と△△労組が組織統合 ・委員長に山田一郎君を選出⇒委員長に山田一郎君
作成した見出しは、別の視点からも再考しよう (※3)	・文節の順序を入れ替えたらどうなるか ・主見出しと袖見出しを入れ替えたらどうなるか ・よりジャストフィットする言葉はないか ・もっと遊んでみたらどうなるか ・見出しをもう一本増やしたらどうなるか

西江建設(常広市、西江)
理事長は12月13日の西日
新型コロナウイルスワクチン
の3回目の職域接種を帯
広市内の常広第一病院で行
った。社員ら約900人が

縦2行見出し



西江建設の職域接種で3回目の
ワクチン接種を受ける関係者

接種を受けた。
同社は昨年7、8月、社
員と家族、協力会社の社員
と家族ら約1000人に同
社本社で、2回目の職域
接種を実施。早期のワクチ
ン接種に協力しようと、3
回目の接種を行った。
12日にワクチン接種し
た永光建設(常広市)の円
子洋さん(48)は「現場で
働いている。3回目のワク
チンを打ったことで、安心
感につながる」と話してい
た。
西江社長は「2回目まで
実施した責任として、3回
目も行った。少しでも早く
打って安心してもらい、地
域の接種加速化にも貢献で
きれば」と語った。
(津田恭平)

「自転車でGO！」

2009. 1. 3.

高知新聞 11面

横2行見出し

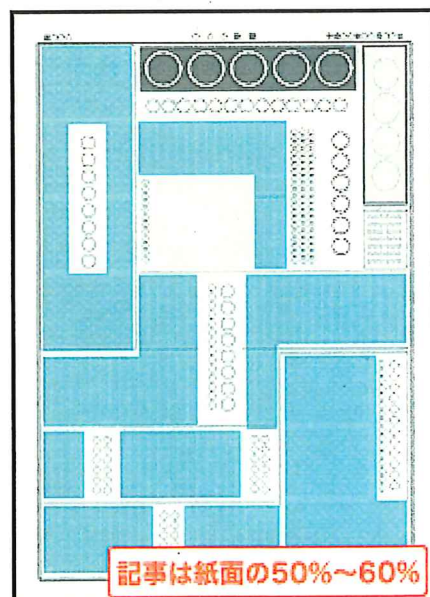
メタボや運動不足解消のため、車から
自転車に乗り換える人も少なくない。で
も本当にやせるのか？ 専門家は正しい理
解が大切と指摘する。
名古屋大学大学院の高石鉄雄准教授
(応用生理学)によると、自転車のエネ
ルギー消費は、歩行時の30～40%程度に
すぎない。「ママチャリ」を速くこぐ
と、重い負荷がかかるためひざへの負担
も大きく、むしろ悪影響もあるという。
動脈硬化の原因となるコレステロール
値を変動させるには、運動の「量」とど
もに「強度」が重要。四十歳では、一分
間の心拍数が一四〇程度となる運動が目
安になる。スポーツ車で片道七き以上を
「それなりに速く」走るのが理想だ。
通勤ならば続けやすく、飲み屋に立ち
寄る回数が減る効果も。高石准教授は
「過度の期待はせず、楽しく乗り続けて
ほしい」と話している。

17

✓ レイアウトしよう①

■レイアウトはバランスが大切

- ✓ 集めた記事を紙面に割り付けることをレイアウトと言います。
- ✓ 新聞づくりは、最初に紙面全体の出来上がりのイメージがなけ
ればうまくいきません。題字や題字下、見出し、写真、罫線な
どのスペースもあるので、本文の記事量は紙面の50～60%程度
にするとレイアウトしやすくなります。
- ✓ 本文が長すぎると文字ばかりになり、また短すぎて情報が正し
く伝わらなければ困ります。



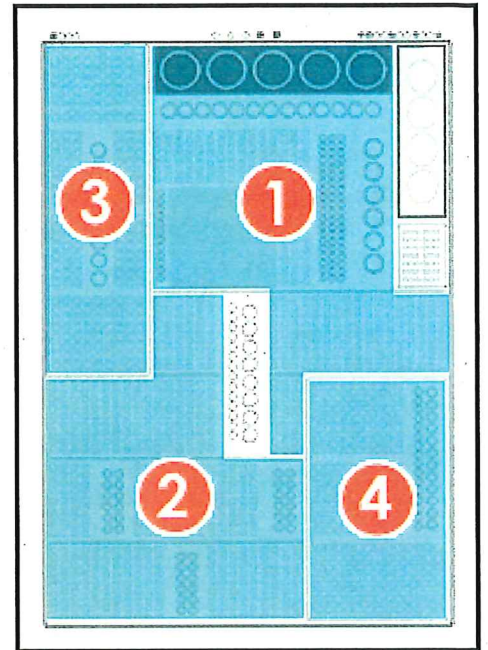
記事は紙面の50%～60%

18

✓ レイアウトしよう②

■記事にも重要度による順番がある

- ✓ 縦書きの新聞は右上から読み始めるので、1ページ目の右上が**トップ記事**になる。
- ✓ 編集者が一番大事だと判断した記事をトップに置き、2番手はトップに続く中央から左下へ向かう記事、3番手は左上、4番手は右下となる。
- ✓ しかし新聞は「隅から、端から、下からつくる」が基本。
- ✓ 連載など定位置に置くもの、四角にまとめたハコものを周辺に置き、最後に右上から左下にトップ記事を流します。

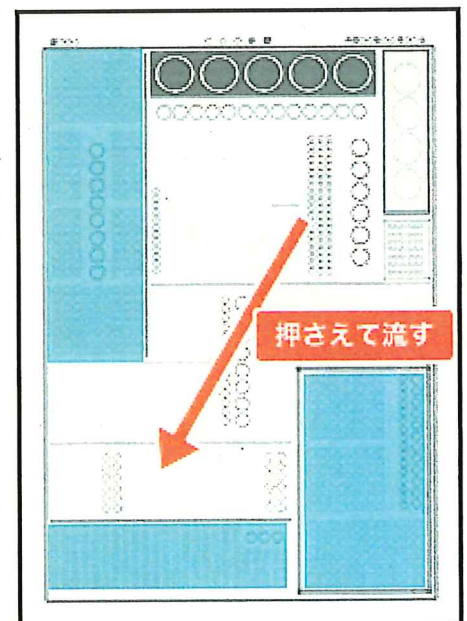


19

✓ レイアウトしよう③

■基本形は「押さえて流す」

- ✓ 新聞の割り付けは、まず初めに紙面の隅、端、下に罫線で押さえたハコものを置き、レイアウトを決める。
- ✓ レイアウトが決まったら、**トップ記事を右上から左下に流しこむ**。このような基本的な方法を「押さえて流す」と言う。
- ✓ タタミは罫線を引き記事を紙面の左右どちらかに寄せ長方形にまとめたもの。
- ✓ カコミは罫線で記事を囲んでしまうのでより独立性の高い存在。
- ✓ タタミやカコミの中では、3段を2つ割りにしたり、4段を3つ割りにする通し組みにして、流していく記事との違いを鮮明にする。また横書きにすることでも紙面にアクセントがつけられる。

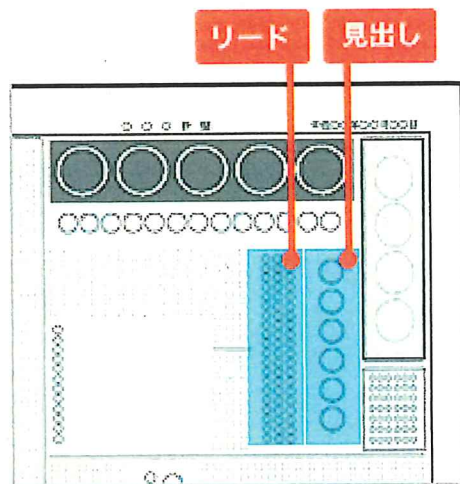


20

✓ レイアウトしよう④

■ 新聞は3度読ませる

- ✓ 読者が紙面を手にした時、真っ先に飛び込んでくるのが見出し。
- ✓ 次に読者はリード（前文）を読んで記事の概略、要約、または結論を知る。リードはトップ記事や長い記事につけると効果的。
- ✓ 一般的にリードには通し組みという技法を使う。例えば、1段が11字詰めの基本組みなら2段以上を通し、字詰めを増やして（11字×2段は22字なのでそれ以上の字数）書きます。
- ✓ リードの天地左右に空きを設ける、罫線で全体を囲む、罫線を行間に引く、書体を変えるなどの技法を使って「この記事は本文ではない、リードだ」ということをアピールする。



21

✓ レイアウトの禁則（タブー）①

+ 飛び降り



上段より左に流してはいけません。

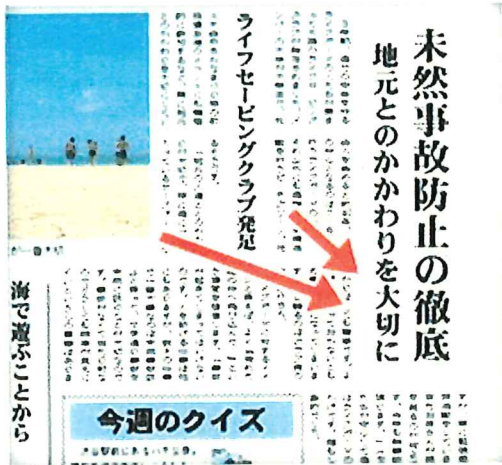


一段を超えて流してはいけません。

22

✓ レイアウトの禁則（タブー）②

+ 両流れ



両方に流れる可能性があってはいけません。

+ 泣き別れ



記事が続く場合は段末は
改行で終わってはいけません。

23

✓ レイアウトの禁則（タブー）③

+ 飛び越し



2段以上にまたがる写真の場合は
飛び越して流してはいけません。

+ ハラ切り



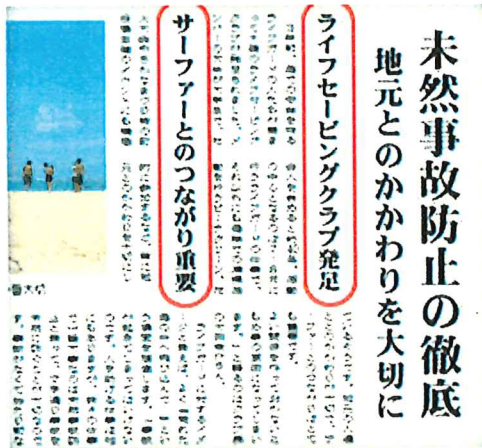
段間が左右の端まで通ってはいけません。

24

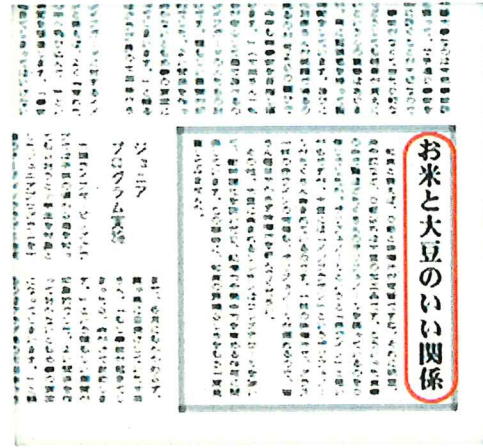
✓ レイアウトの禁則（タブー）④

+ 横並び

+ しりもち



同じ大きさの見出しを
同じ段に並べてはいけません。



2段以上の見出し¹⁰や写真は
最下段に置いてはいけません。

25

✓ レイアウトの禁則（タブー）⑤

+ エントツ



見出しの真下に見出しを並べてはいけません。

26

✓ 機関紙を作ろう－実践－

■校了は3月2日（日）8：45厳守

- ✓ 「座長・音楽活動家・教宣担当者養成講座」の内容をA4片面（Word）で作成してください。
- ✓ レイアウトを3つ用意したので好きなものを使ってください。必ず用意したレイアウト通りに作成する必要はありません。
- ✓ フォントや罫線の太さ・柄等に配慮し、見やすい紙面になるよう工夫してみてください。
- ✓ 初日の講演の記事は必ず掲載してください。その他、1～2点の記事を執筆してください。
- ✓ 敬体（です、ます）・常体（である）どちらでも構いませんが、どちらかに統一してください。

27

機関紙見本

(1) 第1号

養成新聞

2023年3月5日
発行：教宣班

夏期交成功めざし特訓

座長・教宣担当者養成講座

第1号
2023年3月5日
発行：教宣班

▲ 座長・教宣担当者養成講座

座長・教宣担当者養成講座の成功に向けて、座長・教宣担当者養成講座を開催した。3月5日（日）から5日（日）にかけて、座長・教宣担当者養成講座を開催した。

座長・教宣担当者養成講座の成功に向けて、座長・教宣担当者養成講座を開催した。3月5日（日）から5日（日）にかけて、座長・教宣担当者養成講座を開催した。

▲ 座長・教宣担当者養成講座

座長・教宣担当者養成講座の成功に向けて、座長・教宣担当者養成講座を開催した。3月5日（日）から5日（日）にかけて、座長・教宣担当者養成講座を開催した。

座長・教宣担当者養成講座の成功に向けて、座長・教宣担当者養成講座を開催した。3月5日（日）から5日（日）にかけて、座長・教宣担当者養成講座を開催した。

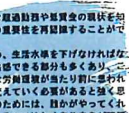
28

からおかしいと言わ

参加者や縁の下の運営側を、さりげなく？登場させる（イジリ倒す）ことで、周りから「面白い」と言われる教宣を作ろう。※真面目な所はキチンと押さえた上で
ただし、イジる相手は選ぶ必要あり

周井からの「面白いっ」は、最高のモチベにっ！

面白い新聞は読まれる確率上昇
紙面で遊べるのは、編集者の特権っ！



るだけでなく自分自身が積極的に行動し、困難の壁を
 抜けていくことが大
 切だと感じました。

自営業 益田市職労
 しほり(左)・岩崎 麻実(右)

かにこんどくき、おしにうす、たい、つやをい、
 話をまじえ、さのとまじ、そこで待た、しな見張とか

漫画が無くてもほっこりできる。
(2024サラリーマン川柳より)



- 1 AIの 使い方聞く AIに
- 2 「いい値」だね 「いいね」と言えぬ 物価高
- 3 下がらない 米の値段と 血糖値
- 4 思い出が 行く手を阻む 大掃除
- 5 妻描く 老後プランに オレ不在
- 6 「効率」を 告げる上司の ながばなし
- 7 面くらう 米の高値に 麺喰らう
- 8 口きかぬ 子のインスタに いいね！押す
- 9 落とせない 昔は財布 今スマホ
- 10 大谷の 二冠祝って あと二缶
- 11 ワイキキの オーシャンビューで カップ麺
- 12 ジム入会 毎日通うよ お風呂だけ
- 13 ババママの 歩きスマホを 子が叱る
- 14 プレイキン 真似て体が ブロークン
- 15 何食べたい？ 言った料理は 出てこない。
- 16 あのときに 買っていればと 家と株
- 17 百均で 300円に 躊躇する
- 18 電気代 あまりの高さに 暗くなる
- 19 キャッシュレス 影薄くなる 偉人達
- 20 チェックする 今日の株価と オオタニサン
- 21 酒じゃなく 病院内を はしごする

来云、からかえぬには時間・足なすで、季節に、は秋のころ

集会で一から考えるには時間不足なので、事前にテーマは絞っておこう。

番外編

応用して生かそう!

フライヤー・ニュース編

Keisuke Yamamoto 横中卒業記念LIVE

自分らしくありのままで
未来へ踏み出す勇気を…
あなたに。



3月14日(金) 15日(土)
at

会場 3/14 蒔絵台集会所
長浜蒔絵台2-17
3/15 横浜文化センター
横浜東町4-1

※駐車場はありませんので、徒歩
や公共交通等でお越し下さい。

開場 18:00

開演 18:30

※休憩時間に卒業ムービー上映有

前売 1000円1ドリンク付き

当日 1200円1ドリンク付き

※中学生以下は無料

ヤマモト ケイスケ



当日、ソフトドリンク、アルコール類の
販売を予定しています。

チケット予約/お問合せ

主催: KEISUKE LIVE 実行委員会 事務局Mail mssyk_2012@yahoo.co.jp

Kiyoshi kawamoto LIVE2012

時代を越えて愛され続ける
ラブ・バラードを…
あなたに。

6月17日(日)
at
渋谷 LOOP annex
<http://www.loop-annex.com>
(渋谷区宇田川町13-8 ちとせ会館7F)

開場 17:30
開演 18:00

前売 2500円 + 1drink
当日 3000円 + 1drink

チケット予約 / お問い合わせ
webmaster@kiyoshikawamoto.com
(Kiyoshi Kawamoto official MAIL)
<http://www.live-loop.com/reservationB/>
(LOOP WEBSITE)

ON SALE
Tenderly
Kiyoshi Kawamoto
¥1,000
Vocalism-0003

イベント 'おんがく日和'
DATA 出演: 川元 清史 (Piano: 武田淳也), CENAL, and more..




Keisuke Yamamoto 横中卒業記念LIVE

自分らしくありのままで
未来へ踏み出す勇気を…
あなたに。

3月14日(金) 15日(土)
at
会場 3/14 時絵台集会所
長浜時絵台2-17
3/15 横浜文化センター
横浜東町4-1

※駐車場はありませんので、徒歩
や公共交通等でお越し下さい。

開場 18:00
開演 18:30
※休憩時間に卒業ムービー上映有

前売 1000円 (ドリンク付)
当日 1200円 (ドリンク付)
※中学生以下は無料

チケット予約/お問合せ
主催: KEISUKE LIVE 実行委員会 事務局Mail mssyk_2012@yahoo.co.jp

当日、ソフトドリンク、アルコール類の
販売を予定しています。

ヤマモト ケイスケ




Kiyoshi kawamoto LIVE2012

時代を越えて愛され続ける
ラブ・バラードを…
あなたに。

6月17日(日)
at
渋谷 LOOP annex
<http://www.loop-annex.com>
(渋谷区宇田川町13-8 ちとせ会館7F)

開場 17:30
開演 18:00

前売 2500円 + 1drink
当日 3000円 + 1drink

チケット予約 / お問い合わせ
webmaster@kiyoshikawamoto.com
(Kiyoshi Kawamoto official MAIL)
<http://www.live-loop.com/reservationB/>
(LOOP WEBSITE)

ON SALE
Tenderly
Kiyoshi Kawamoto
¥1,000
Vocalism-0003

イベント 'おんがく日和'
DATA 出演: 川元 清史 (Piano: 武田淳也), CENAL, and more..




経験上、つまづくのは「何を載せるか」と「割りつけ」(デザイン)
慣れるまでは、先人の知恵(使えるもの)は使い倒そう
マネを極めようっ!

梅雨空を吹き飛ばせっ！

高知県職員レクリエーション事業実施委員会
企画：県職連合本庁支部・高知支部合同

夏期体力づくり事業 ボウリング大会

チームのトータルピン数で順位決定

各チーム1人2ゲーム

女性にはハンディ20ピン

参加費2,000円/チーム

秋代は個人負担

終了後、大丸屋上「M-ペイパザイ」を貸切って、総合主催の
BBQ大会（19時～24時 飲み放題）を開催、奮ってご参加をっ！

豪華？景品
飛び賞もあるよっ！

7月5日(金)
17時スタート
受付 16:40～16:55

ボウリングカフらしま

1チームは4人編成とします

最大16チーム（超えれば抽選）

同一職場・同一分会は2チーム以内

新参者であれば、チーム編成は自由

申込〆切：6月21日(金)

本庁支部 内2733 FAX823-6057 高知支部 TEL821-4791 FAX821-4789

チーム名 ()	代表者名前 ()	連絡先 ()
職場名		
名前 (フリガナ)		
性別	男・女	男・女
BBQ大会	出・欠	出・欠

秋分の日

県職連合 本庁・高知支部合同企画

浦ノ内湾いかだ釣り大会

■釣れるかもしれない魚種
キス、ヘダイ、マダイ、チヌなど



9.23 金
AM7:00-PM3:00

場所 谷村釣港（須崎市浦ノ内湾内）※復旧船場に駐車場有り（無料）
参加者 組合員、賛助員、新参者及びその家族。
定員20人程度 ※参加者多数の場合は抽選
※お子さんのお世話は付き添いの大人が責任を持つこと。
※未経験者の参加でも大丈夫です。
参加費 1,000円（小学生以下500円）
レンタル 釣り道具（竿・リール）はレンタル（小型魚用・千円）も可能です。

釣り銭を買切ります。

県職連合 本庁支部 TEL 088-823-9617
県職連合 高知支部 TEL 088-821-4791

トイレ・休憩所完備

第1号

夜まわりくん

2024年2月1日

夜まわりくん

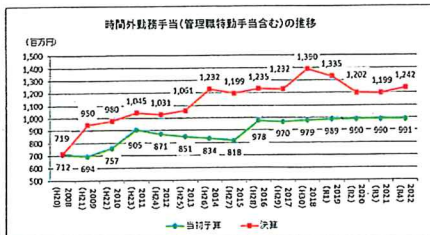
高知県
職員連合労働組合
本庁支部
第1号
発行人 柿沼浩樹
編集人 門脇 忍

夜まわり始めます。・・・

お仕事中の突然の訪問、
驚かせてごめんなさい。私
達は、県庁職員でつくる労
働組合（本庁支部）です。
本庁職場の働き手が、健
康や家庭生活、プライベ
ートを大切にしつつ前向きに
業務に取り組めるよう、業
務量に見合った人員・体制
をめざしています。

人員・体制の充実には、
業務量の正確な把握が必要
ですが、様々な理由から時
間外勤務をつけにくい状況
が生み出されており、その
把握を困難にしています。
時間外が少しでも付けや
すくなることを願い、時々
職場にお邪魔することと
しました。

知事部局 時間外の現状



2008年度以前は、時間外
予算の補正がなされず、予
算に達すると時間外申請を
認めない状況がありまし
たが、交渉によって改めら
れ、当局も「補正するので
やっ分はつけて」の姿勢と
なりました。近年は決算額

年間12億円超の状況が続
いていますが、サービス残
業は無くなっていません。
そんななか、2019年度に
時間外の上限規制が始まり
、上限を超えないよう過少
申告してしまう事例が報告
されるようになりました。

勤務時間の乖離調査でみえてきたこと

勤務時間とパソコンの使用記録との乖離に係る調査結果

所属名	1h超乖離（人）										職員数 b (人日)
	合計		事前命令有り				事前命令無し				
	a	a'		c		c		c			
		過有	過無	過有	過無	過有	過無	過有	過無		
財政課	8	1	7	1	0	1	7	1	6	115	
健康対策課	19	8	11	2	0	2	17	8	9	105	
子ども家庭課	22	9	13	7	0	7	15	9	6	70	
観光政策課	10	3	7	0	0	0	10	3	7	95	
木材増産推進課	7	1	6	0	0	0	7	1	6	55	
合計	66	22	44	10	0	10	56	22	34	440	

6月の調査では、命令を
受けて時間外を大勢がし
ていることが判明しました。
「業務に関連しない在庁」
を理由に追命を求めなかつ
た職員からは「周囲が時間
外をつけていないので言
いづらくて嘘をついた」「上
限を越えないよう過少申告

している」との本音も出さ
れています。追命しなかつ
た管理職からは、WEBアン
ケート等は業務と思えなかつ
たとの声であり、サービ
ス残業が蔓延する職場の雰
囲気や基準が不明確なこと
が、この状況を助長してい
る傾向がみえました。

2024職場要求交渉

1/30の総務部長交渉では、
コロナ前に総務部長と県職
連合委員長で行っていたノー
残業デーの「夜まわり」を
再開しようとの投げかけを
行っています。
「まわってくれると時間外
が付けやすい」「管理職が
グループウェアで総務部長が
来るのを知って事前命令を
行っていた」との声もあり、
一定の効果があったと思っ
ています。

管理職の皆さんへ

業務量を正確に把握する
ことは、個々の職員や業務
に正面から向き合う行為だ
と考えます。日々の業務や
突発的な対応、労務管理な
どお忙しいことは思いま
すが、健康で前向きに働
ける県庁を実現するため、事
前命令、実績登録、追命の
徹底に、ご協力よろしくお
願いいたします。

番外編

応用して生かそう! ムービー編

先輩ムービー



新採交流パーティー



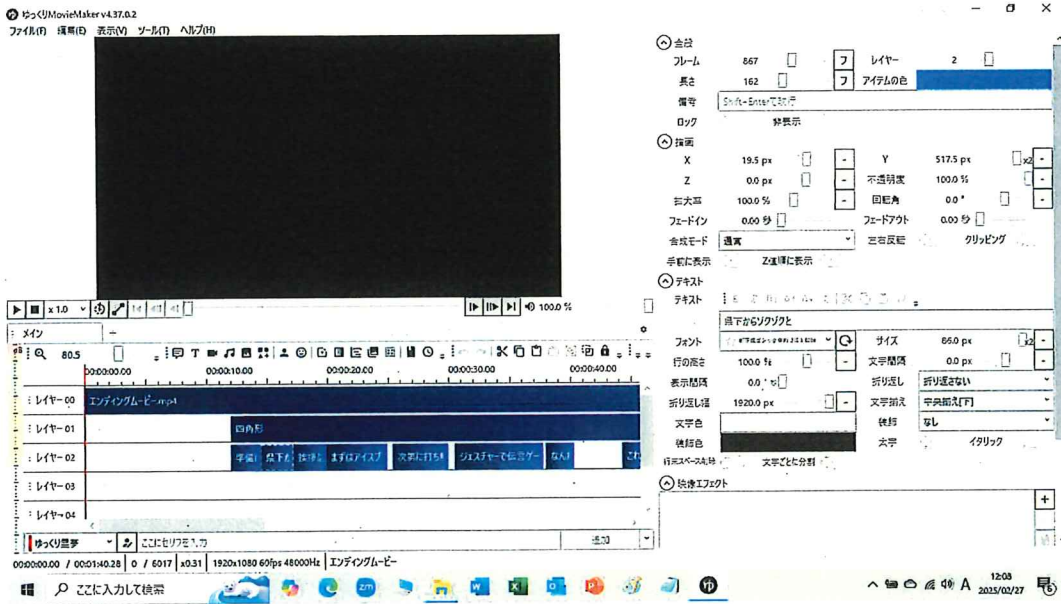
交流会オープニング



組織化の軌跡



YukkuriMovieMaker



使い方はこちらを参照
youtube

構成詩

2023. 3. 3 松本敏之（自治労栃木特別執行委員）

1 構成詩は詩である

詩を複数の人が朗読する、対話のような形式を取り入れる、音楽の要素を取り入れる、というかたちで構成したもの。さらに、効果音、スライド、照明、などなどを組み合わせるものもある。

構成劇、または歌入り芝居

2 構成詩は多くの人の共同作業でつくりあげる

集会の中での演説、闘争報告などは、一人の表現。構成詩や合唱（斉唱）は、多くの人の表現であり、多くの人の気持ちがそこに現われる＝うそがつけない。だから、聴き手に一人の演説とはまったく違うインパクトをもって伝わる。

台本作成の討論は、たたかひの総括の討論になる。たたかひを振り返って、たたかひの中で自分はどう感じていたか、今振り返ってどう感じるかを話しあう。討論にもとづいて台本のたたき台を書く。台本のたたき台を示してさらに討論を継続する。こうして、総括の討論、台本作り、練習（台本読み合わせ）が一体となって進んでいく。

1982年、長野市の隣市の須坂市職青婦部結成10周年記念行事の一環として、構成作品をつくりたいので、かかわって欲しいという依頼があった。その初会合の席には、構成詩に描きたい職場、給食センターの役員と須坂市職青婦部役員が集まった。その時、最初に職場の様子が描かれ、最後の方ではこの実態は許せない！がんばるぞ！という内容の台本が既にかかれてあった。台本はある役員が頑張っ
て書いたという。10周年記念集会まで時間がないし、練習もあるからこの台本で歌をつくって欲しいという中身だった。

気の毒とは思ったが、この台本は一旦棚上げにして、本当の気持ちを描こう、時間ギリギリまで討論をしようという提案。給食センターの職場の様子を聞き直し、討論となっていく。1日8000食を作り、ケガ、火傷、切り傷は当たり前、人が少ない上にケガで入院した人の代替えさえ入らない職場だった。年配の人達と青婦部のように若い人達の働き方に違いがあり、又お互いが相手の働き方に「おもしろくない」という気分を強く持っていることがだんだん分かってきた。許せない、がんばるぞ！という気持ちとは随分離れたものだった。

精力的に会合を重ねる内に、更に欠員が出たのに後補充がない状態になり、こんなのはたまらないと、所長交渉をしようという話になっていった。所長交渉は組織始まって以来初めての出来事だった。動きが出て来た。

小さな闘いが起こった。これで作品にできるなと思ったが、事はそれ以上に進

み、お互いの働き方の違いからくる年配と若い人達の確執のようなものの原因も見えて来て、みんなが互いに「苦しいのは一緒だった」という気持ちに変わって行ったのだ。仕事がきついから、年配の人はその年齢に合わせた働き方をしているし、若い人は若い人なりの働き方になっていたという事、お互いの気持ちが理解され、怖さもあったが、全員の所長交渉へと発展した。

この事態は発表直前だったが、共同で一氣に書き上げ、演じ手の気持ちに近づくことができた作品になった。

「みんなが変わる力になる」はそんな経過をへて出来た歌だった。つくるといふよりも事実・動きに突き動かされてできた歌だった。

(NTT労組長野大沢隆雄さん)

構成詩『41人減らされたけど』は1990年代の自治労関東甲地連青年女性夏期交流集会で自治労栃木県本部が上演した。宇都宮市は学校給食職場の全部外部委託化方針を決め、その初年度で41人を配置転換と退職不補充で減らそうとした。宇都宮市職労は反対をたたかったが、阻止できず計画通り41人が減らされた。栃木県本部青年女性協議会はこれを夏期交の構成詩にしようとして、市職労青年女性部の集まりが持たれたが、たたかいが成果をあげずに終わったことで青年女性組合員は明らかに意気消沈していた。会合では、合理化提案を受け、またたたかいの中で何を思ったか、たたかいを振り返ってどう感じるかを繰り返し話してもらった。会合の終わりに、次回は思っていることのメモ、構成詩の一シーン、詩、その他なんでもいいから持ち寄ろうと話し、次の会合には話されたことをメモして、読み上げて提起。議論を繰り返した。3回目にはいくつかのシーンの素案を示し、読み合わせてまた討論。討論では繰り返し不安が言われ、気持ちが重ねられてきて、何回目かに「合理化に、一人ひとりは弱いものだ。だからたたかいが必要なのだと思う」という発言があった。少しずつ元気が出てきて、市職労青年女性部全体が元気になってきた。

41人は減らされてしまったけど

声に出して言わずにいられない 私たちの不安

41人は減らされてしまったけど

一人ひとりは弱いもの だからたたかいが必要だ

(構成詩『41人減らされたけど』終曲『リストラ実行計画』)

3 私は音楽にこだわってきた

私がこだわってきたことは音楽。別の言い方をすれば、ナレーションを排するということ。

4 まとめ

自治労青年女性座長養成講座 参加者事前アンケート(シート1) (No.)

県本部 単組名 名前 組合役職

年齢 入庁年数 年目 職場 担当業務

家族構成 (部・課・係等) (採用 年目)

入庁時の採用区分(高卒・大卒) 採用時の号給 級 号 前歴 あり(○年) なし

1. 生活・職場実態について(皆さんの生活・職場実態を教えてください。)

(1) 1ヶ月分の収入を確認してみましょう。(1月分の賃金明細を確認してください)

賃金表 行一・行二・医二・医三・独自・その他() 級 号 円 (基本給のみ記載)

地域手当 % 具体的な地域手当額 円 地域手当+基本給 円

超過勤務手当 円 通勤・住宅・扶養等その他手当計 円 他収入 円

収入計 0 円

(2) 1ヶ月の支出を点検してみましょう。(賃金明細や生活・職場実態点検手帳を活用してください)

項目	支出額	主な支出内容	項目	支出額	主な支出内容
社会保障費			教育費		
税金			食費		
住居費			衣料費		
光熱水費			交通費		
組合費			文化・教養・娯楽費		
通信費			交際費		
ローン費			医療費		
積立・貯金			その他		
投資・NISA等			合計	¥0	

(3) 1ヶ月の収入・支出を点検し、気づいたことや思った事、疑問等を教えてください。(ガマンをしすぎているか、自分の趣味や好きなことに支出できているか、超過勤務手当やボーナスをあてにした生活をしていないか等)

(4) 賃金に対しての不満不安及びその理由について該当するものにチェックしてください。(複数回答可)

☐ 賃金に不満はない

☐ 賃金が不足しており、不安・不満がある

(具体的に) ☐ 日々の生活が困難である

☐ 日々の生活は可能だが、好きなことに使えていないため

☐ 日々の生活は可能だが、将来への備えとして貯蓄額を増やしたい

☐ その他:

☐ 自分の業務量・難易度に見合った金額ではないと感じるため不満がある。

☐ その他:

(5) 業務で必要な物品や資格取得費用の自己負担、私物(携帯電話)の仕事利用等の実態はありませんか? 自己負担している場合はその理由(職場で予算化されていない、作業服などは私物としても使えるので公費で購入してもらえない)も併せて具体的に教えてください。

(6) 人事評価制度の運用や評価の仕方・評価結果等に疑問や不満を持つことはありますか。

☐ ある # ☐ ない

(具体的に理由を記入してください)

2. あなたの働き方・権利行使等について

(1) 1ヶ月の時間外勤務数は合計で何時間ですか？(2025年1月分)

合計時間外勤務時間数

時間

うち不払い労働時間数

時間

※就業時間外の事前準備、休憩中に行った仕事、後片付けや持ち帰り残業も含む

【不払い労働が発生した原因のうち当てはまるもの全てにチェックを入れてください。】(複数回答可)

- ☐ 課等の超過勤務予算が限られている
- ☐ 申請するには時間が短く、「申請しなくていいか」と思うから
- ☐ 職場の雰囲気(皆帰らない・申請しないのが当たり前、上司や同僚が付けてない等)
- ☐ 自分の能力不足やミスが原因だと思うため等
- ☐ 超過勤務申請をしないほうが昇任や人事評価に有利だと考えるため
- ☐ 超過勤務申請をしないほうが望ましい(美徳的)と感じるため
- ☐ そもそも超過勤務申請方法を知らない(教わってない)ため
- ☐ 暗黙のルールが職場にあるため(〇時以降でないと申請できない・就業時間後に「休憩時間」があり、超過勤務申請対象外となる等)
- ☐ 始業前や昼休み中の業務であり、超過勤務申請等での対応をしていないため
- ☐ その他自由記載

(2) どうすれば不払い労働がなくなると感じますか？具体的に記入ください。あなた自身は不払労働が発生していない場合でも、職場や自治体の不払い労働をなくするためには①個人として、②労働組合として何が必要だと思うか具体的に記入ください。

①個人として

②労働組合として

(3) 休暇制度と取得状況について教えてください。(「取得」は、2024年1月～12月の取得状況を記入)

休暇種類	制度	取得	備考	休暇種類	制度	取得	備考
年次	日	日	前年度繰越含む	育児休業	歳迄	日	
病気	日	日	〇日以上診断書	部分休業	歳迄	月	
夏期	日	日	取得期間【月～月】	子の看護	日	日	歳迄
結婚	日	日		家族看護	日	日	有給・無給
生理	日/回	日/回	特別休暇・病気休暇	介護休業	(月)	日	有給・無給
不妊治療	日	日		介護時間	(年)	日	有給・無給
妊娠障害	日	日	つわりなど	組合休暇	日	日	有給・無給
産前・産後	週 週	週 週		更年期障害	日	日	特別休暇・病気休暇 生理休暇を運用
配偶者出産	日	日		その他【 】	日	日	
男性の育児参加	日	日	子が 歳迄	その他【 】	日	日	
保育(育児)時間	分/日	分/日	子が 歳迄 (男女共・女性のみ)	その他【 】	日	日	

(4) 年次有給休暇や夏期休暇等権利を取りたいときに取得できていますか？
(とれていない人は、とれない理由やどうしたらとれるようになるか等もあわせてご記入ください。)

(5) 1か月間を振り返って、定時で来て定時に帰ることや、土日休日を休息や自分や家族、友人、地域の時間に充てることはできていましたか？実態点検の結果も踏まえ、具体的に教えてください。

(6) 近年では働き方改革の一環として「テレワーク」「フレックスタイム制」「週休三日制」の導入が公務職場でも検討されていますが、あなたの自治体や単組ではこういった働き方の変化についてどんな議論がなされていますか？また、あなた自身はどういう考えを持っているか具体的に教えてください。

(7) 近年では不払い残業の常態化改善のため、自治体の開庁時間短縮の取り組みを実施している単組が増えつつあります。開庁時間と勤務時間が同一であることの課題は全国のほとんどの自治体で共通することではありますが、開庁時間短縮が導入されている自治体はまだまだ少数にとどまっています。あなたの単組はどのような取り組みや課題がありますか？

3. 特徴的な課題と労働組合の取り組み等について

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

(2) 労働組合の取り組みをしていく中で悩みや課題はありますか？具体的に教えてください。

4. 私たちの業務内容と政治の関係性等

(1) 地方自治体等で働く私たちの業務内容は、コロナや災害対応、システム標準化、税制の変更や補助制度の新設等、国政の状況や方針、地方議会の議論や世論の影響をうけます。あなたの業務内容について、政治（国政・地方議会）の影響を感じる場面はありますか？また、業務を進めるうえで、「これは本当に地域、住民、国民のためになっているのだろうか？」等、方向性や業務内容に疑問やおかしさ、矛盾を感じる場面や葛藤をかかえることはありませんか？具体的に教えてください。

(2) この間の交流集会運動の実態討論のなかでは、「年休をとると仕事が溜まってしまい、周りや住民に迷惑をかけてしまうので休めない」「残業をしているのは自分の仕事が遅いから時間外手当は請求しない」といった自己責任論が蔓延している職場実態が多く、単組で出されています。また、それに伴って「仕事をしていないあの人の賃金が自分より高いのが納得いかない」「人事評価制度を適切に活用して仕事をしない人の賃金を下げるべきだ」など、仕事の速さや成果が出せているかどうかを賃金に結び付けてもよいと考える仲間の声も出されています。とある単組では仕事ができない（とされる）ことを理由に分限免職となった仲間も出てきていますが、仕事で成果を出せるか否かを生活そのものに影響させることに対して、あなたはどのように考えますか？具体的な理由や実態とともに教えてください。

(3) 反戦平和の課題について、国では安保3文書の改訂や武器の輸出の解禁等を進め、軍事力の強化を大幅に行っています。社会保障については「自助」や個人責任を強調しながら、限られた予算や将来の借金も含めて軍事費に投じています。対して労働組合側としては、「戦争は最大の人権侵害である」ことから軍事力の強化に反対するとともに、軍事による安全保障ではなく、安心した生活や人生が送れるような「生活安全保障」をめざし、限りある国費を公助や福祉の充実に投じるよう主張しています。自治労青年部女性部としても、戦争や有事の際には真っ先に犠牲になるのは若者や女性、子どもであることや、赤紙等召集令状を配ったり、住民の避難の責任が地方自治体の責務であることから、公務労働者にとって戦争は「最悪な勤務労働条件」であるとともに、「平和こそ最大の福祉」であるという観点から反戦平和を訴えています。

上記を踏まえ、あなたは反戦平和の課題や昨今の情勢についてどう思いますか？率直な意見を教えてください。

(4) あなたはどの政党を支持していますか？支持する際はこういった部分を重要視していますか？「政策」「方針」などではなく、こういったことを実現してほしいかなどを具体的に教えてください。

支持政党：
支持する理由：

当日8部持参してください。(ホチキス止め等ご配慮ください。)

県本部 単組名 名前 組合役職

自治体の制度について（あなたの自治体の制度を教えてください。）

（1）職場の勤務時間等について

【勤務時間】 時 分 ～ 時 分

【昼休憩】 時 分 ～ 時 分

【開庁時間】 時 分 ～ 時 分

（2）あなたの自治体の現在の人員数や条例定数について

【正規】 人 【会計年度】 人 【再任用】 人

【退職者】※ 人 【新規採用】※ 人 ※は2024年3月、4月の状況を記載してください。

【条例定数】 人

（3）あなたの自治体の賃金運用について教えてください。

●初任給格付け ●昇給の時期 ●前歴換算

大卒 級 号 円	☐ 1月	☐ 80/100 ()
短卒 級 号 円	☐ 4月	☐ 100/100 ()
高卒 級 号 円	☐ その他 (月)	☐ その他 ()

●昇給・昇格運用表 等級別基準職務表 （※組合員が誰でも到達できる級・職名で記入してください）

昇格基準	高 卒				昇格基準	大 卒			
	在級 年数	昇格 年齢	金 額	職 名		在級 年数	昇格 年齢	金 額	職 名
1級→2級	年	歳	2級 号 円		1級→2級	年	歳	2級 号 円	
2級→3級	年	歳	3級 号 円		2級→3級	年	歳	3級 号 円	
3級→4級	年	歳	4級 号 円		3級→4級	年	歳	4級 号 円	
4級→5級	年	歳	5級 号 円		4級→5級	年	歳	5級 号 円	
5級→6級	年	歳	6級 号 円		5級→6級	年	歳	6級 号 円	
6級→7級	年	歳	7級 号 円		6級→7級	年	歳	7級 号 円	
その他	年	歳	級 号 円		その他	年	歳	級 号 円	

●特別昇給の有無

☐ あり 合計 号 ☐ なし

●人事評価制度結果の賃金等への反映について （複数回答可）

☐ 昇任に反映 ☐ 昇格に反映

☐ 昇給に反映 ☐ 勤勉手当に反映

☐ 賃金反映されていない

☐ その他 _____

県本部

単組名

名前

組合役職

（１）あなたの職場の人員構成（正規職員（役職ごと）・再任用職員・会計年度任用職員の人数等）を書いてください。

（２）あなたの自治体や職場で定年前退職（特に若年の離職）やメンタル疾患による病休取得者はいますか？あなたや仲間の様子や職場の状況等を書いてください。

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

【職場レポートの作成にあたって、書いてほしい内容や視点等】

- ㊦ この間進められてきた、人員削減や予算削減の結果、私たちの働き方は厳しくなっています。あなたの自治体や各職場での実態から、みなさんが感じていること、問題だと思っていることを率直にご記入ください。
- ㊦ タイムカードの導入や「働き方改革」等が推進されていますが、業務量が増え続け、人員が増えていないこともあり、長時間労働の慢性化や休暇の取れない状況、土日すらも働いている職場も多いです。今の労働条件や職場環境について、ご自身で思うことを率直にご記入ください。特に、「定年まで健康で働き続けることができる職場なのか」等の視点を踏まえ、疑問や葛藤、思うこと等を具体的にご記入ください。
- ㊦ 新規採用職員や異動で新たな職場に着任しても、引継やマニュアル整備、研修等もなされず、こういった仕事をすればいいのかの全体像や具体的な方向性、指示もないまま、目の前の事務や期限に追われ、やりがいや楽しさ、達成感や喜びを日々感じる事が出来ないままに、働かされている仲間がいます。「このままこの職場で働いていていいのだろうか？」と疑問を持ち、退職を決断する仲間も後を絶ちません。自分の仕事内容が不明確なまま振り回されている実態はありますか？やりがいや重要性を感じたり、同僚や課内で協力しながら働くことはできていますか？転職を考えたりすることはありますか？日々何を感じ、こういった思いを持っているか等あなたの考えを率直、具体的にご記入ください。

インターナショナル

詩＝ポティエ 訳＝佐々木孝丸・佐野碩 曲＝ドジェテル

Bb Eb Cm F7 Bb

た て う え た る も の た よ い ま ん ぞ ひ は ち か し て さ
き け わ れ ら が お た び て ん ち と ど ろ き て か

5 Bb Eb Cm F7 Bb

め よ わ が は ら か ら あ か つ き は き め ぼ う
ば ね こ ゆ る わ が た ゆ く て を ま も る あ っ

9 F C7 F Gm C7 A7

ぎ や く の く さ り た つ ひ は た は ち に も え て う み
せ い の か べ や ぶ り て か た き わ が か い な い な い ま

13 F7 Bb Gm F C7 F F7

を へ だ て つ わ れ ら か い な む す び ゆ く い ざ
ぞ た か く か か げ ん わ が し ょ う り の は た い ざ

17 Bb Eb Cm F F7 Bb

た た か わ ん い ざ ふ る い た て い ざ ああ
た た か わ ん い ざ ふ る い た て い ざ ああ

21 Bb F7 Gm Dm C7 F F7

イン ター ナ ショ ナ ル わ れ ら が も の い ざ
イン ター ナ ショ ナ ル わ れ ら が も の い ざ

25 Bb Eb Cm F F7 Bb B7

た た か わ ん い ざ ふ る い た て い ざ ああ
た た か わ ん い ざ ふ る い た て い ざ ああ

29 G7 Cm G7 Cm Bb F7 Bb

イン ター ナ ショ ナ ル わ れ ら が も の
イン ター ナ ショ ナ ル わ れ ら が も の

起て飢えたるものよ今ぞ日は近し
醒めよわが同胞 暁は来ぬ
暴虐の鎖断つ日旗は血にもえて
海を隔てつわれら腕結びゆく
いざたたかわんいざ奮い立ていざ
ああインターナショナルわれらがもの

聞けわれらが雄叫び天地轟きて
屍超ゆるわが旗 行手を守る
圧制の壁破りて堅きわが腕
今ぞ高く掲げんわが勝利の旗
いざたたかわんいざ奮い立ていざ
ああインターナショナルわれらがもの

限りなき躍進

詩・曲＝但野一博

あ お ぞ ら た 一 か 一 く か か げ る あ か は た わ
 ひ の か げ ま と きち 一 も あ から し の と きし た も わ
 し ゅ く ば に た ま 一 一 に あ か し る い あ し た を わ
 れ
 ら た た か う じ ち た い ろ う ど う し や
 ら た た た か う じ ち た い ろ う ど う し や
 9 し ゅ く ば の な か ま こ こ ろ ひ と つ に こ の て に
 う かい ほ を む か な ひ う ち な ら と す た よ まね の つ よ く
 12 に ぎ 一 れ し あ ん の 一 ふ く し か か き
 す き す 一 め し あ ん の 一 た た ん け く か か き
 15 り な き や く し ん じ ち ろ う ど う く み あ い
 り な な き や く し ん じ ち ろ う ど う く み あ い

青空高く掲げる赤旗
 われらたたかう自治体労働者
 職場の仲間心ひとつに
 この手に握れ 真の福祉
 限りなき躍進 自治労働組合

職場に町に明るい明日を
 われらたたかう自治体労働者
 解放の鐘打ち鳴らすため
 根強く築け 堅い団結
 限りなき躍進 自治労働組合

陽のかげるときも嵐のときにも
 われらたたかう自治体労働者
 後ろを向くなひるむな同志(とも)よ
 まっすぐ進め 足音高く
 限りなき躍進 自治労働組合

Goodbye overwork

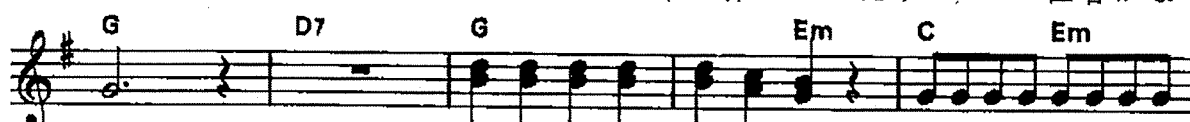
詩・曲=自治労第9回音楽活動家養成講座Aグループ



1. 終 業 のベルも 耳 にはいらず 今日の仕事 は 今日じゅうに
2. 7 5時に帰 れば サボリと言われ とうとう今日も 7 午前 様
3. 3 食 屋寝つき むかしのことば ひーるやすみに かいものして



螢 光 灯 が ちらついて 背すじにノルマが ー のしかか
 おこった妻 が 目にうかぶ 子供 の寝顔 に ー すくわれ
 カゼをひいても やすめない 年 休 つかえず ー 医者がよ



る } グッバイグッバイ オーバーワーク { 誰 にも 言えない
 る } 食 事は家族 と
 い } ー なんのためなの



こ の 痛 み } グッ バイ グッ バイ オーバーワーク { ゆっく り からだ を
 す る も の さ } ゆっく り 子 供 と
 と も か せ ぎ } ゆっく り 温 泉



ー 休 めたい ー }
 ー 遊 びたい ー } グッバイグッバイ オーバーワーク
 ー っ かりたい ー }



8 時 間 し か 売 っ て な い } グッ バイ グッ バイ オー バ ー ワ ー ク
 や す う り し な い ぞ 1 秒 で も }



{ 1 6 時 間 は ー 7 俺 の も の ー
 { 無 駄 ー に し な い さ ー こ の 人 生 ー }

ひとりじゃないよ(3/27)

詩＝堀内規美恵 曲＝山口真

F F/E Dm Dm/C F F/E Dm Dm/C F F/E

こ どころに ゆく の か わ
こ ころを ゆ る す と

6 Dm Dm/C B $\flat$ Gm C
か ら ー な い な い ま の じ ぶ ん が わ か ー ら な い な
も が い ま す か な み だ を な が せ る ひ と が い ま す か な

9 F F/E Dm Dm/C B $\flat$ Gm
ん と な く な ら い き て ゆ け と だ け ど な に か が
い さ れ る と は あ い す る こ と け だ っ か を か ん が え て

12 C C F C Dm Am
た ー り な い よ ほ ら ほ ん の す こ し ゆ う き を だ し て
い ち ゃ だ め だ よ ほ ら ほ ん の す こ し ゆ う き を だ し て

16 B $\flat$ F B $\flat$ C F C Dm Am
あ な た の ま わ り を み れ あ あ な た を み つ め る ひ と み に き づ く
そ こ か ら ふ み だ し て み よ う あ な た を ま っ て る だ れ か に き づ く

20 B $\flat$ F B $\flat$ C F F/E Dm Dm/C F F/E Dm
あ な た を さ さ え る ひ と が い る
あ な た を さ さ え る ひ と が い る

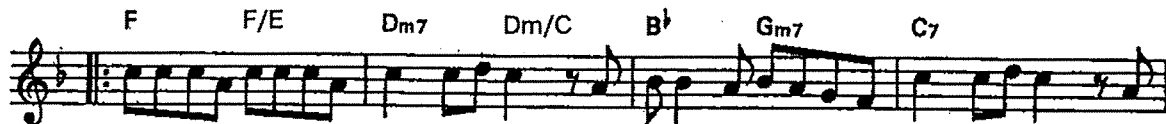
第13回1992年度紹介曲

ひとりじゃないよ

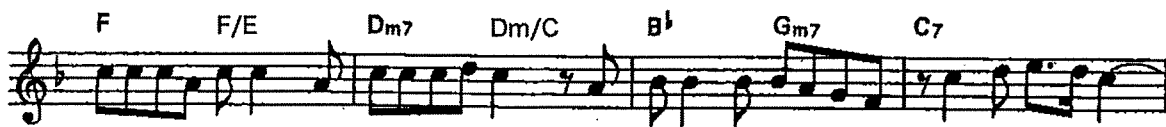
詩＝堀内規美恵、曲＝山口 真（自治労名古屋市労働組合）



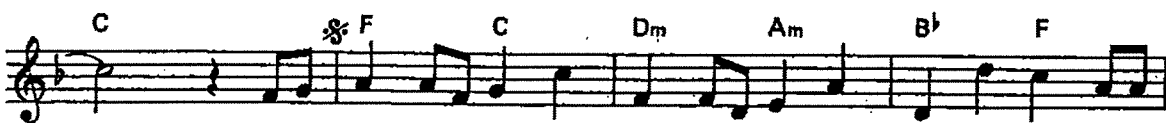
2. こ
3. い



1. どこにゆくのかわ かーらない いまのじぶんがわ かない な
ころをゆるすーと もがいますか なみだをながせるひ とがいますか あ
きてゆくのーだ いじなことは じぶんのところをひ らくこと あ



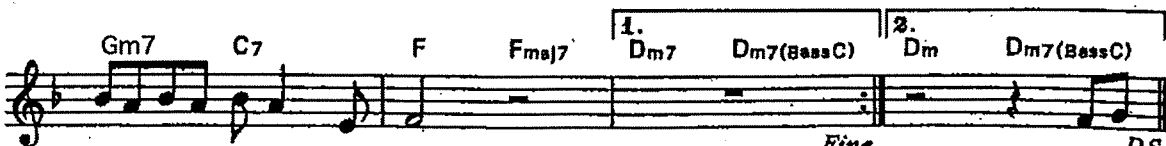
んとなくなら いきてゆける だ けど なーにかが たりないよ
いされるとは あいすること け っかをかんがえて いちやだめだよ
あなたのともを しんじること あ なたへのあいにー きづくこと



ー ほら ほんのすこし ゆうきをだして { あ なた のま
そ こ か らふ
あ なた のま



わりをみれば あ なたをみつめるひ とみにきづく
みだしてよう あ なたをまってるだ れかにきづく } あ なた をさ
わりをみれば あ なたをみつめるひ とみにきづく



さえるひとが い る

Fine

D.S.
ほら

あたりまえの地球

詩・曲=窪田聡

D Bm G B7 Em A7

1. うみに さかながおよぎ そらにはとりがとぶ そんな
2. つちにははながさき まちをこどもがける そんな

D Bm G Em C#7 D A7 D

なあたりまえのちきゅういつまでのこるだろう わた
なあたりまえのくらしいつまでのこるだろう わた

Bm F#m G Em A7 D

したちのうみと うみのさかなたちと わた
したちのつちと つちのーはなたちと わた

Bm F#m G Em A7

したちのそらと そらのーとりたちと そんな
したちのまちと まちのこどもたちと そんな

D Bm G Em C#7 D A7 D

なあたりまえのちきゅういつまでのこるだろう そんな
なあたりまえのくらしいつまでのこるだろう そんな

D Bm G Em C#7 D A7 D

なあたりまえのちきゅういつまでのこせだろう
なあたりまえのくらしいつまでのこせだろう

D A7 D A7 D A7 1. D A7 2. D A7

原 発 ゆるす な 原 発 ゆるす な
原 爆 ゆるす な 原 爆 ゆるす な

私は忘れない

詩＝杉五郎 曲＝市野宗彦

F

1. かお を あら い なが ら まち かど ある
 2. やさ い きざ み なが ら てが みー かー
 3. わた し たち の そら は とお くー つづ

F C7 F Bb

き なが ら わた し は きょう も
 き なが ら わた し は きょう も
 い てい る わた し たち の こえ よ

Bb F C7 F

けん ぼう と く らして ゆ く
 けん ぼう と く らして ゆ く
 せか いに ひ ろー が れ

F Gm

い わ と びょう ど う と せい ぎ へ

G7 C7 F Dm

の お も い

は	る	の	よ	る	も	な	つ
あ	き	の	よ	る	も	ふ	ゆ
は	る	か	ち	い	さ	な	ま

Bb F C7 F

の あさ も わた し はわ す れな い
 の あさ も わた し はわ す れな い
 ち から の わた し たち の こー え

HEIWAの鐘

仲里幸広 作詞・作曲
白石哲也 編曲

1. 2.

LA LA LA LA LA LA LA LA LA LA LA LA LA LA LA LA

7

ようみがえーれあたのときへたぶきをもたぬこらをいつつえけた
うたいおどりあたすけあつたふりむかーずわをいつつえけた

11

せんじんーたちのまこいをとわにかたりつぐ一のき
ほこるしまのたまこいをとわにかたりつぐ一のき

15

おびやかすこなーとでーしきまうもるこたができなけーとる
じゅうせいすがなーとでーしきまうもるこたができなけーとる

Hum_____

HEIWAの鐘

19

く り か え す つ み わ す ー れ ゆ く お ろ か な ち か ー ら よ
 せ い ぎ の さ け び こ だ ー ま す フ ェ ン ス を と び ー こ え て

Hum_____

23 **※1**

し ゅ う な そ ら が ー つ ば さ ー ひ ろ げ
 ひ と り ー た て が ー あ す へ ー ひ か が や

い つ か ー に か じ か の ー る ー
 き み が ー か わ る の ー さ ー

27

ー ゆ く た か ら お お き な し あ わ せ ー お く ー る だ ろ う
 い て み ー ら い の ゆ め を こ こ に の こ して ー ゆ だ ろ う

か ぜ に ー し あ わ せ ー お く ー る だ ろ う
 ず と ー こ こ に の こ して ー ゆ だ ろ う

31 **※2**

ぼ くら の う ま れ た こ の ほ ー し に き せ き を お こ して み な い か ー

35

こ ぶ し を ひ ろ げ て つ な ぎ ー ゆ く こ こ ろ は ひ と つ に

HEIWAの鐘

38

To Coda

1.

なれるさ へいわ のかねは きみと むねにひびくや よ

42

2.

よ

D.S.1

49

1. 2.

よ

よ

へいわ のかねは きみの

D.S.2

54

3.

むねにひびくや よ

LA LA LA LA LA LA LA LA

59

1. 2.

LA LA LA LA LA LA

LA