

## 地方本部、単組・総支部からの事前発言

### (自治労北海道本部第2回拡大地方本部代表者会議)

#### 道北地方本部【議案 67P～68P】

##### 2021 国民春闘方針～基本給の維持・改善、昇給・昇格基準の運用改善について

道本部の2021国民春闘方針(案)を支持・補強する立場で、2021春闘の重点課題である「基本給の維持・改善、昇給・昇格基準の運用改善」について発言します。

まず、冒頭に地方本部の統合について、報告させていただきます。

2016年9月に開催された道本部第58回定期大会において、地方本部の統合・再編が盛り込まれた道本部組織強化・拡大第13次長期計画が決定されて以降、上川・留萌・宗谷の道北三地方本部で構成する道北協議会において、4年にわたり議論を重ねてきました。

そして、1月29日を議案議決日として、道北地方本部第1回定期大会を書面により開催し、道北地方本部としての運動をスタートさせました。

コロナ禍において、集まることができない状況が続いていますが、どんな状況であっても仲間の生活や職場の実態にこだわり、『今、できる運動』を追求しながら、『世代や性別を超えて互いに認め合い支え合える組織と運動』をめざし前進していきますので、道本部や各地方本部におかれましては、引き続きのご指導とご協力をよろしくお願いいたします。

さて、2021国民春闘は道北地方本部としてはじめての闘争期となりますが、春闘方針として『賃金にこだわったたたかい』を掲げ、道本部方針にもあります「規則における昇格基準と運用実態の比較」を、重点的な取り組みとして提起しています。

この間の給与構造改革や給与制度の総合的見直しなどにより、国と地方の賃金格差は拡大していますし、自治体賃金等制度調査の結果を基に、旧地方本部単位で年齢別の平均賃金額を積算したところ、高卒40歳で上川は319,826円、留萌は308,963円、宗谷は304,340円となっており、道北地方本部内においても上川・留萌・宗谷で15,000円以上の差があることも明らかになっています。

上川と留萌では、規則上、多くの単組が国と同様の在級年数となっていますが、これだけの金額の差となっているのは、やはり規則と運用に乖離があるのではないかと推察されます。

まずは、道北における賃金水準の差を埋めることをめざして、この春闘期から規則における昇格基準と運用実態の乖離を把握し、規則を下回る運用を行っている場合は、単組ごとの比較と検証から参考となり得る単組をモデルに、運用改善を求めるたたかいにつなげていきます。

最後になりますが、この間の地方本部統合にむけた運動の突き合わせや、春闘や秋闘の方針確立にむけた議論で、旧地方本部単位の「あたり前」と思っていたことが、そうではないことに気付かされました。今までの「あたり前」は、他と比べた時に「違い」や「差」となります。先述した賃金の差についてもその一つでありますし、旧地方本部や各単組の運動交流から、統合議論を機に「気づき」が広がっていることを実感しています。

コロナ禍における厳しい状況は続きますが、今後も「気づき」を運動につなげることを意識し、今春闘の勝利と道北全体の運動の底上げをめざしてたたかうことの決意を申し上げ、発言とさせていただきます。ともに頑張りましょう！

### **道北地方本部：富良野市労連【議案 67P～68P】**

#### **2021 国民春闘方針～基本給の維持・改善、昇給・昇格基準の運用改善について**

新型コロナウイルスに関連する業務や感染拡大防止の取り組みに尽力されている組合員の仲間みなさん、大変お疲れ様です。

道本部の2021国民春闘方針（案）を支持・補強する立場で、春闘期における大衆闘争の取り組みについて発言します。

昨年、富良野市労連では、新型コロナウイルス感染症の影響で、富良野市内外において経済活動が自粛され、観光事業者をはじめとして厳しい経営状況が確認されていたことから「富良野市労連まちなか経済活性化の取り組み」を行ってきました。年が明けても依然として地域経済は厳しいことから、本年1月～3月末までの取り組みを継続しています。また、青年部においても部員同士の学習と交流の機会をつくるため、青年部独自の経済活性化の取り組みを実施するなど、単組内で運動が展開されています。

しかしながら、今後予想される賃金削減を打破していくためには、地域経済の状況を知り、地域とともに活動することが必要だと考えています。

「公務員は生活に影響なくて良いよね」「賃金下がらないのに定額給付金もらっているの？寄付するべきじゃないの？」みなさんもこんなことを耳にしたり、ネットでの書き込みを見ていると思います。

そこで、今春闘では、飲食店や医療従事者にエールを送るため、富良野料飲店組合と自治労富良野市労連が一緒になって「ドライブスルー弁当」の企画を考えています。地域に根ざした労働組合として、住民を巻き込んだ大衆闘争を取り組むとともに、市労連組合員にも弁当の購入を呼び掛けることで、「みんなが参加する春闘」をめざします。

こうした取り組みと合わせて、賃金学習を継続することが重要です。

私たちの賃金は、自分たちの生活だけでなく、地域経済に大きな影響力がありますし、この間、給与構造改革や給与の総合的見直しによって地方公務員の賃金合理化が進められてきた経過を学習しながら、自信を持って賃金要求することが必要です。

最後になりますが、コロナ禍において、現場で行政サービスを続ける組合員を守るためにも、道本部に結集する仲間みなさんとともに春闘をたたかう決意を述べ、発言とします。ともに頑張りましょう。

### **道北地方本部：名寄市労連【議案 67P～68P】**

#### **2021 国民春闘方針～基本給の維持・改善、昇給・昇格基準の運用改善について**

道本部方針を支持する立場で賃金闘争、初任給改善について発言します。

この間、名寄市労連としても、2006給与構造改革、2014総合的見直しなどにより大きく低下した賃金水準の回復をめざして交渉を重ねてきています。とりわけ、総合的見直しの交渉では、青年部が実損額や思いを記載して交渉会場に張り出した『ステッカー行動』も

大きな後押しとなり、「実損回復にむけて労使協議をしていく」旨を覚書に明記させることができ、こうした覚書も武器としながら交渉を進めています。

マイナス人勸を受けての交渉となった2020確定闘争では、市労連からは『総務省が公表している平均給与月額では、国家公務員が408,868円であり、地方公務員平均は360,949円。名寄市は335,481円。どうしても期末手当を削減するのであれば、先の労使交渉に基づき、国を大きく下回っている基本給の改善も行うべきだ』と訴え、特別昇給財源を活用した賃金改善なども求めてきました。しかし、当局からも人勸準拠の問題点を認める発言は引き出したものの、賃金改善までを勝ち取ることはできず、資格取得・研修助成制度の拡充という賃金とは別な形での措置と、賃金運用の改善にむけた継続協議の確認をし、妥結となりました。

引き続き、賃金運用の改善を求めて交渉していきませんが、市労連としてもどういった手法での賃金改善ができるのかを検討していました。そうしたなか、議案P12にもあるように、全国では数多くの自治体が国公を上回る初任給格付けを勝ち取っていることを知りました。大卒程度では40都府県、342市（全市の44.4%）、169町村（全町村の18.2%）。高卒程度では、38府県、354市（全市の45.9%）、214町村（全町村の23.1%）と非常に多くの単組が勝ち取っている事実は、今後の交渉にむけた一つの武器になると感じています。

近年、名寄市では保健師などの専門職だけではなく、一般事務職の人材確保にも苦慮している状況があります。一般事務職も、3次募集まで実施することが恒常化していますし、それでも予定数を採用できないことも起こっています。こうした人材確保の困難さ、当局責任も追及しながら、今一度、『初任給の改善』のたたかいを強化していこうと考えています。

この間、当局の「人勸準拠・国公準拠」は大きな壁ではありますが、一方で当局は「他の自治体はどうか」を気にしている側面も強くと感じています。そうしたことから、初任給改善などの賃金運用改善のたたかいは、到達闘争として全道的なたたかいを構築していくことが非常に重要だと考えます。

名寄市労連としても組合員一丸となって頑張る決意ですので、各単組総支部、地方本部、道本部の皆さん、ともに頑張りましょう！

## **道北地方本部：士別市労連【議案13P～14P】**

### **2020秋期闘争総括～給与の独自削減について**

道本部の2020秋期闘争総括案を支持・補強する立場から「賃金合理化関係」に関して発言いたします。

本件については、2020年10月6日、当局から士別市財政健全化実行計画（案）に関する提案書を受理したところですが、提案前に市議会において計画（案）の内容を明らかにし、その後の記者会見においては、人件費の具体的な削減率も含めて公表した後の提案であったことから、提案に至るまでの経過が組合軽視であることを強く訴えるため、提案書を受理すると同時に抗議文の提出をしてきており、「基本的な労使関係ルール」における協議からのスタートとなりました。

また、執行部としては、提案受理以降、喫緊に四役会議や執行委員会を開催するなか、10月13日から15日にかけて緊急職場オルグやアンケート調査の実施、同月20日から22日にかけて職場集会を行うなかで、「賃金独自削減」を含む3点を重点課題とする闘争方針を掲げ、たたかいに取り組んできました。

賃金独自削減に関する議論については、2007年時以来であり、当局からの提案内容としては、削減期間を3年間とするなか、月例給については、市長20%・副市長15%・教育長10%・管理職および一般職については一律5%の減額、一時金については、月例給削減後を基準額として期末手当一律0.3カ月減額、管理職手当については一律10%減額というものでした。

執行部としては、計画上、財政収支見通しについて1年先延ばしにできる可能性があると考え、独自削減を令和4年度以降の協議にできないか求めてきましたが、当局は「行財政改革については、毎年度、財政状況説明会や予算編成方針説明時でも財政の硬直化について説明するなかでこれまでも協議してきたところであるが、目標が達成できなかったことから、健全化について取り組んでいかなければならない」とし、厳しい財政状況を理由に当局提案の独自削減を跳ね返すことはできませんでした。

このため、少しでも実損額の圧縮をはかるため、青年女性部による独自削減に反対する大衆行動や精力的に事務折衝・団体交渉を行っていくことにより、月例給については、1～2級を一律3%とする傾斜配分や2020人事院勧告における期末手当0.05カ月マイナスと独自削減における0.3カ月マイナスとの相殺、期末手当基準額や時間外手当単価においては独自削減前の金額を基準とすることなど、多くの項目において改善策を引き出してきました。

また、最終理事者交渉では、トップである市長本人から、今回の自治体運営悪化に対する経営責任については、すべて市長の責任ということを確認するなか、人件費独自削減における削減率・削減期間については、縮小なども含め必ず3年以内で終了することを約束するという、確固たる力強い決意を確認したことから、苦渋の決断であり断腸の思いですが妥結としています。

最後となりますが、今回のたたかいについては、受理以降、喫緊に機関会議を経て緊急職場オルグやアンケート結果から闘争方針を掲げ、職場集会において組合員の意思統一をはかり、一枚岩となって交渉に臨んでいけたことは非常に大きかったものと考えています。

また、前回の独自削減が終了した2011年度以降、組合員数は現組織において約半数を占めており、今回の賃金独自削減に対する協議については、いかに組織力を高めていくかということが重要であったことから、青年女性部を主体とした独自削減に反対する大衆行動については、傾斜配分を勝ち取ることができたことから非常に影響が大きかったものと考えています。

本計画に関する協議については、今回の妥結が最終点では決してありません。今後、一層の組織力強化をはかるため、自治体財政などあらゆる学習をつうじ、常に経営の視点から理事者の市政運営に対し追求を行っていくことで1日でも早く独自削減が解消されるためにたたかっていくことをお誓い申し上げ、決意表明とさせていただきます。ともに頑張りましょう。

## 空知地方本部：赤平市職労【議案 84P・180P】

### 会計年度任用職員の組織化にむけた取り組みについて

赤平市職労では、会計年度任用職員制度導入の議論にあわせて、組織化にむけた話し合いを執行部内で行ってきました。

執行部内での協議では、「同じ職場で働く仲間として、組織化し現行の組合員とともに待遇改善にむけて取り組んでいくことが必要である」との意見が大勢であった一方、「正職員との待遇の違いにより、組合員同士での軋轢が生じる可能性があるのではないか」、「場合によっては、正職員の主張と会計年度任用職員の主張、どちらを優先するかにより執行部の立ち位置も複雑になってしまうのではないか」との意見もあがりました。

執行部内で方向性が固まっている状況ではありませんでしたが、まずは組合員の声を聞くことから始めようということになり、2019年11月に中央委員会および職場集会を実施し、会計年度任用職員の組織化について執行部で話し合った内容を説明し反応を見ましたが、組織化に対して反対する意見はなく執行部に一任するといった声もあり、概ね賛成でありました。

また、2019年12月には組合で会計年度任用職員への制度説明会を実施し、そのなかで臨時・嘱託職員が日頃抱えている不安や疑問を確認してきました。全体での説明会は計4回実施し、都度20～30人程度の参加がありました。そのなかでは、休暇制度、給料月額や一時金の月数、更新上限の有無などについての詳細を確認する質問が多く出され、多数の方が自身の今後について不安を抱いているということがあらためてわかり、こういった切実な思いを汲んでいく場所が必要であると痛感しました。

その後、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、残念ながらスケジュールを大幅に見直し遅らせることになってしまいましたが、このような状況であってもできることはないかと考え、2020年7月には会計年度任用職員全員を対象としたアンケートを実施し、「加入の意思」や「組合に何を望むのか」「雇用期間の希望」などの項目について確認しました。

加入意思については、「加入したい」「興味がある」「説明が聞きたい」といった回答が7割程度あり、「組合に何を望むのか」については、「待遇面の改善」「職場環境の改善」が多く、「雇用期間の希望」については、「長期間の雇用」を望む声が大半でした。また、組合費の額についての質問も多く見受けられました。

約7割の方が組合に何らかの興味を持っていることだけでなく、こういった不安や不満を持っているのかがわかり、このアンケート結果は大変参考になるものとなりました。この結果も踏まえながら、組合費および加入にむけた今後のスケジュール等について執行部内で再協議し、中央委員会や職場集会での現行組合員への周知および協議も進めながら、①2021年4月から、会計年度任用職員全員を対象に組織化すること、②組合費は、定率の13/1000・年14回徴収（自治労共済基本型は別途徴収。）とすること、③2021年3月から会計年度任用職員全員を対象とした加入説明会を実施すること。また、各職場に赴いての説明も補完的に行うが、最低限の周知をする教宣物は対象者全員に必ず配布すること。などを決定しました。

なお、組織としての機関決定につきましては、規約改正も含め昨年12月の定期大会で終了しています。今後、どの程度の加入率となるのか、組織化した後、会計年度任用職員が抱える課題にどこまで寄り添えるかなど、不安は尽きませんが、今後も道本部の力をお借りしながら組織化にむけた取り組みを進めていきたいと考えます。

### **日高地方本部【議案 58 P】 地域支援について**

コロナ対策支援と昨年度支援していただいた地域支援への取り組みについて、日高地方本部では、すべての単組で取り組みが実施され、その結果、組合員同士で話し合うきっかけとなり、組合員の組織化につながった単組もあった。

また、地域支援活動として、協力いただいた店舗からは感謝の声が多くあり、コロナ禍で疲弊した地域の活性化をさらにはかることで、地域経済の底上げや雇用の確保や賃金改善、また組合活動への理解にもつながるため、昨年に引き続き道本部からの支援をお願いしたい。

### **日高地方本部【議案 171 P】 突発的な課題への迅速な情報提供について**

現在、日高地方本部内においてコロナ対策の一環として、日高町職が保育職場への慰労金を支給するよう当局に対して要求しています。

この取り組みに対し日高地方本部としても各単組に対し情報提供を行ってきましたが、全道の状況や対策についての情報が不足しています。

近年は大規模災害の発生も多く、コロナウイルス感染症の終息も見込めないなか、各単組では組合員に対して、さまざまな取り組みを行っていく必要があります、道本部としても全国、全道の動きの情報提供を今まで以上のスピード感をもって行っていただきますようお願いいたします。

### **日高地方本部【議案 149 P】 W e b 会議の体制構築について**

新型コロナウイルス感染症の影響により、道本部の会議がほぼW e b 開催となってきており、単組がこうした変化に対応するには、W i - F i 環境の整備や契約内容の変更（使いホーダイ）により追加投資せざるを得ない状況です。

道本部会議への対応として、個々で契約するより、一括契約、一括管理を行うことで、単組の経費・労力削減にもつながることから、道本部のスケールメリットを生かし実施を検討していただくようお願いしたい。

### **網走地方本部【議案 4 P ~ 25 P】 地方本部秋期闘争総括について**

網走地方本部は、地方本部の重点課題として、「人事院勧告による一時金減額阻止」「会計年度任用職員制度の処遇改善」「昇給・昇格基準の改善」「寒冷地手当の時間外勤務手当基礎額の算入などの時間外手当の改善」「働き方改革・長時間労働の是正」などを掲げ、2020秋期闘争を展開しました。

人事院勧告による一時金減額阻止については、網走地方本部として4段階の指標を掲示（第1段階として、一時金をマイナス調整させない。第2段階として、適用開始を12月で

はなく6月に先送りさせる。第3段階として、国公給与法改正前に条例改正させない。第4段階としてマイナス調整するのであれば0.05月分に相当する何かを獲得する。)し、たたかいて進めてきましたが、一般職員においては、全単組・総支部で0.05月の期末手当削減となりました。闘争終了後に行った地方本部ブロック会議(秋闘および春闘の山場の前後にそれぞれ1回実施)において、一部の単組からは、「コロナ禍の状況で、この程度ですんでよかった」という声が多く聞かれました。

会計年度任用職員の処遇改善について、2単組において当該組合員と議論するなかから病気休暇の有給化を勝ち取ることに繋がっています。また、1単組では、妊産婦の健康検査および保健指導における特別休暇の有給化を勝ち取っています。一時金の独自支給率を確立している5単組では改定がありませんでしたが、一般職と連動している単組では、2単組で改定なし、6単組でマイナス改定、6単組で来年度からの減額改定となりました。会計年度任用職員の仲間を有する単組・総支部を中心に、改定無しや来年度以降への改定など、何らかの形で勝ち取っている状況です。

また、地方本部への情報集中の強化と地方本部内の単組の情報共有を目的に、重点交渉期間中を中心(重点交渉期間中は平日毎日)に、到達状況の共有(要求書の提出状況、妥結日、11月議会日程、一時金の取り扱い、その他特記事項)を行いました。その結果として、地方本部内の単組からも「他の単組からの情報がわかって良かった」という声のほか、全単組・総支部(昨年14単組・総支部)から、要求書に対する回答や交渉日程、交渉結果などの情報を地方本部に提供を受けました。

一方で、今回の秋期闘争では、マイナス改定にもかかわらず、交渉を実施ができなかった単組。交渉した結果や単組の課題を組合員に情報共有・周知できなかった単組。統一行動日以降に交渉を実施した単組などの課題もあらためて確認できました。これらのことは、2021国民春闘の地方本部の重点課題として位置づけ、今年よりもより厳しくなることが想定される2021人事院勧告対策、2021賃金確定闘争にむけて、取り組みを進めていきます。

### **網走地方本部【議案58P・67P~70P】オンラインを活用した各種取り組みについて**

新型コロナウイルス感染症拡大にともない、拡大防止の観点から、事前に日時を決めて会場等確保を行ったうえでのオルグの実施となっていることから、随時のオルグが難しくなっています。

また、対面だけでの会議や集会の実施も難しくなっています。

コロナ禍で集まらない状況でも取り組みを進めなければならないため、このような状況だからこそできること、このような状況でもできることを追求し、昨年6月より、Google Meetを活用して、オンライン併用やオンラインのみで執行委員会や単組・総支部代表者会議、ブロック会議、春闘討論集会などの集会や会議を実施してきました。

また、学習会についても、なかなか実施できないため、全労済と中心とした自主福祉推進活動を中心に、オンラインで30分程度の学習会を実施してきました。

あわせて、今年よりもより厳しくなることが想定される2021人事院勧告対策、2021賃金確定闘争にむけて、2021春闘の取り組みは非常に重要となるため、2021春闘にむけて、事前の対策・準備も必要となってくることから、通常2月に実施している道本部・地方本

部合同春闘オルグのほか、1月に秋闘事後点検・春闘事前準備オルグ（単組の希望に応じ、対面・オンライン併用・オンライン）を実施し、1回のオルグ時間は短くなりますが、回数を増やすなどして取り組みを進めています。

課題として、道本部から貸与されているWI-FIの契約容量が7GBしかないため、容量を確認しながらオンライン会議を実施しなければならない状況にあります。また、オンライン会議を長時間実施することも難しく、会議資料も紙で事前に送付必要があるため、計画性も必要となっています。

オンライン会議に対する単組からの声としては、「コロナ禍が終了しても、移動する必要が無い利点を生かして、平日の勤務時間終了後に可能な範囲でオンライン会議を実施しては」「対面での会議の重要性を忘れてはならない」「冬期間の移動が無い分安心できる」などの声が寄せられています。

また、コロナ禍でも運動を停滞させないように、オンラインを活用した取り組みも行ってきましたが、この間の単組からの声として、「対面で会議ができない」「学習会ができない」「交流ができない」などがありますが、それらの声や秋闘からの総括にもあるとおり、あらためて、単組力量、地方本部力量が落ちてきていることも再確認できているところです。道本部、地方本部、単組が連携した取り組みが必要と感じているところです。

今後もまだこの状況が続くと思いますが、コロナ禍で集まれない状況でも取り組みをとめてはならない。このような状況だからこそできること、このような状況でもできることを追求し、取り組みを進めていきます。

## **網走地方本部：網走市労連【議案180P～181P】**

### **会計年度任用職員に係る組織強化拡大にむけた取り組みについて**

現在網走市では、市役所で働く職員のおよそ3割が会計年度任用職員となっており、すでに欠かすことのできない大切な仲間となっています。

網走市労連としては、2014年度より、臨時・非常勤職員との説明会や学習会、意見交換会等を実施し、現在、用務員4人、栄養士1人、保育士10人が組合加入している状況です。

2020年4月より会計年度任用職員制度が運用開始され、賃金における現給保障を勝ち取った一方で、各種休暇や手当等、一部の労働条件については改悪となっていました。2020年秋季闘争における交渉のなかでは、会計年度任用職員の病気休暇の有給化や一時金の減額改定に係る実施時期を遅らせるなど、一部ではありますがその処遇改善を勝ち取ることができました。

過去の交渉では、「組合員でない職員の労働条件については、協議はできるが団体交渉事項ではない」とした当局回答もあったことから、会計年度任用職員の更なる処遇改善にむけては、その組織化をしっかりとはかっていく必要があります。

市労連では現在、正規職員については100%の組織化がはかられています。会計年度任用職員については、その職員数が200人を超えるなかで、15人の組合加入にとどまっています。



その要因として、「会計年度」という性質上、団体生命共済等への加入に対しメリットを感じづらいといった声や、継続した雇用が不確かななかで組合加入は考えづらいといった声が多くあがっています。

しかし、先の団体交渉でも処遇改善がはかられてきたように、組織化されていることではじめて前進する課題も多くあることがあらためて明らかとなりました。

依然として会計年度任用職員制度の運用のなかで改悪となっている課題も多くあり、その改善をはかっていかなければならないなかで、今後より一層の組織化を追求していくためにも、市労連として今年度は実施に至らなかった会計年度任用職員むけの説明会や学習会（コロナ禍にあっては情宣・教宣活動）の推進に努めていくとともに、道本部に対しては、会計年度任用職員の性質や実態に即した情宣ツールや説明会等の開催により、一層の情報共有と単組へのご助力についてお願いしたいと思えます。

### **網走地方本部：網走市労連【議案 129P～135P・160P～161P】**

#### **職場定数闘争の取り組みについて**

網走市労連では、通年の取り組みとして職場定数闘争を行い、適正な人員の確保に努めています。

労使で確認している定数を満たさず欠員が生じた際に、当局に対し早期補充に係る申し入れを行い、適切な職場管理の徹底を追求するとともに、毎年確定闘争期においては、各職場へ職場実態の聞き取りや調査票による要求の吸い上げを行い、独自要求書としてまとめ、当局に対し提出しています。

組合員にとって最も大きな関心事は、自分たちにとって最も身近である職場課題についてであり、そのひとつである定数課題に対し組合として向き合い、団体交渉によって欠員補充や増員を勝ち取ることは、組合員への組合運動の「見える化」に大きくつながると考えます。また、各職場へ直接入っていき、組合員の声を聞くことで、その職場の状況を把握しながら、組合員と対話するきっかけとなる点も、新型コロナ禍にあり集まることが制限されている現在の状況にあっては、特に有意義であると考えます。

自治労全体でも組織率が重要な課題となっており、網走市労連においても、正規職員の組合加入率は100%となっていますが、執行部体制に慢性的な欠員が生じている等、組織のなかでの労働組合に対する意義が薄れてきていると感じています。

そうした状況も、職場のなかで、理解のある身近な上司や先輩が若手職員に対し、組合に関する話題づくりができるような関係・環境が築ければ、改善する可能性も十分にあり、その実現にむけては適正な職場定数の確保等、労働組合の「力」あってこそと考えます。

組織づくりの観点からも、2021国民春闘の重点課題として位置づけられている人員確保闘争の取り組みを、網走市労連としてもより一層推進していきますので、道本部に対しても今春闘期からの取り組みの強化をお願いします。

### **網走地方本部：網走市労連【第4号議案5P・14P】団体生命共済抜本改正について**

団体生命共済の抜本改正に対しては、この間、網走市労連としても、各段階における意見反映を通して組織討議に参加してきました。

そのなかでは、団体生命共済のスケールメリットである「組合員相互の助け合い」の精神に基づいた「一律掛金」制度の存続を求めてきており、今回の制度骨格案では、激変緩和（経過）措置として、本人のみに3年間の一律掛金制度の部分適用がはかられることとなりました。

今回の改正により、掛金の優位性では民間グループ保険に並びうる制度になるかもしれませんが、他保険には無かった団体生命共済にしかない強みが無くなってしまふことで、掛金が一律であることに魅力を感じていた組合員が「継続しない」という選択をする局面も大いに想定されます。

網走市労連はこの間、組織加入単組として、組合員全員の加入をめざした取り組みを進めてきており、加入率は約116%となっています。制度骨格案が確認・決定され、今後北海道メニュー（案）が検討されていく現段階にあっては、基本的にはこの内容をもって制度発効をめざしていくこととなると思いますが、若年層の未加入者における加入拡大をはかるのと同じように、全員加入単組における脱退者を出さない取り組みについても必要であると考えます。

今後は網走市労連でも、新制度発効にむけた各種情宣の取り組みや会計年度任用職員を含めた加入促進の取り組みを強化させていくこととなります。道本部に対しても、改正制度によっても制度維持が困難とならないような組織加入に支えられた事業の安定にむけ、引き続きの共済運動全体が停滞しない取り組みおよび組織体制の強化を求めたいと思います。

### **網走地方本部：北見市労連【議案177P～178P】後継者の担い手育成について**

多くの単組で担い手不足、後継者の育成が課題という声が出されているが、そもそも若年層・青年部にどのように基本組織がむき合っているか、関わっているのかを確認・点検する必要があると感じます。

時代の変化に晒され、この変化に敏感に適応・反応しているのはいつの時代も若い世代です。「青年部は学ぶべき対象」であることをあらためて全体で確認すべきと感じます。

そのためには基本組織が青年部に「こうあるべき論を押し付けてはいけない」。変化すべきは青年部ではなく、我々基本組織だと感じます。

また、道本部の方針にも「寄り添う」という言葉が多く使われていますが、我々は運動の担い手である青年層にどう寄り添っているのか。

若年層が「何に不安や不満を持ち仕事をしているのか」「基本組織への運動に対する不満はないのか」を確認し当局との交渉など運動に結び付けているだろうか。

種を撒いてもいなのに花が咲かない。花が咲いても日光や水などを与えないと枯れてしまう。あたり前の話のように、運動の担い手も勝手に育ちません。

そして今がどれだけ重要な時期なのかを意識する必要もあると思います。

ヒトよりカネを優先し、効率化を重視した新自由主義政策のもとに進められてきた規制緩和や構造改革における行財政改革により社会保障や医療、公共サービスを縮小してきた結果、災害対応やこの間のコロナ禍対策において悪影響を及ぼしています。

コロナ禍において、国民の生命よりも経済対策を重視している社会、政治の仕組みが浮き彫りになっている今、労働運動としてこの点について追及していく好機にも関わらず肝心の役員が育っておらず反応すらできない現状にあります。

我が単組も含めて就職氷河期世代が職場でも組合活動でも中核を担っていると思います。団塊世代の大量退職により新規採用もどんどん増え、採用抑制の影響もありそもそも人員が少ない氷河期世代は十分な経験を積めないまま昇格し、新規採用者も育てなければなりません。

そして労働運動の中核も担わなければいけない。本当に辛い世代だと感じます。

仕事も組合も次の世代へと「つなぐ作業が難しい」この状況下において、労働運動の引継ぎが上手くいかなければ、団塊世代の大量退職により採用された大量の青年層が基本組織を担う時期を迎えたとき、自治労運動は果たしてどうなるのか。(もちろん自治労だけではありませんが。) 想像しただけで恐ろしくなるのは私だけではないと思います。

この間、市職労では賃金確定闘争において3級から4級への在級年数の改善(短縮)について当局へ追求してきました。

これは先にも記述したとおり、団塊世代の大量退職により、若年層の係長昇格が早まり主任クラスの「3級：副係長」が増加傾向にあり組合に寄せられた不満の声に寄り添うためのものでもありました。

当局は課題であることは認めつつも改善しようとしめない姿勢に対し交渉のなかで何度も追及し、ヤマ場で3級の在級年数について「係長職への昇格を含め見直す」旨の回答を引き出しました。他自治体の調査に時間を要することもあり、確定闘争には間に合いませんでしたが、次年度への道筋をつけることができました。

運動を次の世代へと引き継ぐためには「信頼」関係も重要だと思います。

せっかく若年層の声を引き出せてもそれで満足しては信頼関係の構築はできないと思います。個々の信頼関係は築けても「組合に対する信頼」は実践しなければ勝ち取れません。

それが実現してもしていなくとも当局へ訴えていく姿勢、実践が重要だと思います。仕事も厳しい状態のなかでの運動とはなりますが、その分将来自分の単組に戻ってくると信じています。

道本部としても「寄り添う」という言葉を使っていると思いますが、どのように単組へ寄り添うのか。どのようにして次代の運動の担い手づくりに寄り添うのか。この間、役員のなかで議論している範囲で良いので示していただきたい。

### **網走地方本部：北見市労連【議案 177P～178P】担い手対策について**

コロナ禍により、基本組織だけでなく青年部や女性部等の補助機関も活動ができずにいる現状にあります。なかでも、青年部の活動自粛に関して、危機感を覚えています。

青年部が掲げる「横のつながりの構築」ができていないことはもちろんのこと、組合の知識底上げがまったくできず、「組合が何の組織なのか」もわからないままにいる新入組合員も多くいます。

もし、この状態が何年も続くようなことがあれば、間違いなく今後の単組としての組織力は落ちることになります。

これから何年か先には、今の青年層が基本組織をリードしなくてはなりません。今の青年層でその意識を持っている者が果たしてどれだけいるのだろうか気になります。

自粛を理由として、まったく活動をしないということがないように、基本組織から青年部に運動を呼び掛けることはもちろん必要とは思いますが、自治労全体としても、今の青年部が運動できるようバックアップをしてもらいたいです。

### **網走地方本部：北見市労連【議案 158P～159P】**

#### **新型コロナウイルスワクチン接種事業について**

新型コロナウイルスワクチン接種事業が国の事業として開始するにあたり、2月1日より「新型コロナウイルスワクチン接種事業推進室」が設置されました。

設置にあたり、副市長からの説明を受け、ワクチン接種事業は住民の生命を守るための自治体の責務であり、最優先で取り組むべきであることは理解しました。しかし、欠員を30人近く抱えている北見市の現状から、体制整備や職員の感染対策を講じる必要性もありましたので、自治労北海道総体で取組を行っている「新型コロナウイルスワクチン接種業務にかかる要請書」を当局に提出しました。

職員が安全安心に働き、かつ過剰な負担とならぬよう、設置後においても当局と調整をはかっていきます。

### **十勝地方本部【議案 129P】人員確保闘争の取り組みについて**

2021の道本部春闘方針から別立てで重要な取組みに位置付けられた人員確保闘争について発言させていただきます。

ここ20年の道内正規職員数の減少などが起因して自治労組合員数の減少につながっている現状は単組総支部の各職場においては肌で感じているところで、退職者不補充や、ハラスメントや人間関係による早期退職など、いつの間にか人員不足に悩まされている現状が単組の職場オルグなどで浮彫りになっています。

道本部から示された「人員確保要求表」の取組みについては、当局に対し実際どれくらい人員が不足しているのか再認識させる意味でも重要な取組みであると考え、各単組にむけてしっかり提起していく一方で、自治体においては行政改革における組織の統廃合などが進められており、当局からはこちらの要求を理解はするが、財政状況などを理由に先送りされることが予想されます。

そこで、道本部による人員確保闘争のこの提起を全国の自治労組合員の声にするため、自治労本部における会議での要望発言や、自治労政策協力国会議員への人員確保における自治体財政予算確保の要望など、多面的アプローチから協力を得られるような取組みを検討いただけないかご質問とさせていただきます。

### **道本部女性部【議案 184P～185P】女性部の取り組みについて**

道本部女性部からは、道本部方針に補強する立場で、女性部の取り組みについて発言させていただきます。

女性部では、毎年12月から4月までを「女性のはたらく権利確立運動強化月間」と設定し、今年度は道北地方本部和寒町職労・阪口さんの「マスクの下は笑顔で～安心して働ける職場をつくろう～」をスローガンに各種取り組みを進めています。

強化月間中は、「職場改善実態調査」「権利実態調査」を実施し、実態や課題の把握から、定年まで健康で安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでいます。

今年の調査は現在集約中ですが、2020年の調査結果を受け、動向を注視すべき項目は多くあります。

昨年の「職場改善実態調査」では、定年まで働く自信がないと回答した人が4割を超えました。これらの理由として、「精神的にきつい」「身体的にきつい」が多くあげられており、増加傾向に歯止めをかけるためにも労働条件や職場環境の改善は急務です。大きく4つの視点から改善が必要だと考えています。

1つ目は、時間外勤務の上限規制による労務管理が進められているなか、「時間外手当がまったく支給されてない」人は15.5%から3.3%に減少したものの、依然として恒常的な長時間労働の実態があります。年休取得も0日2.6%、1日～5日26.4%と、「ほかの職員に負担がかかる」「一人職場で休みたいときに休めない」など、忙しさや人員不足から休暇が取れないとの回答が多く、約3割の女性が体調不良を感じながら働いている状況です。もしもの時のために年休を残したという人もいますが、子どもの急病や家族の看護の場合が多く、従来の特別休暇の拡充が求められています。2020秋期闘争に続き、子の看護休暇拡充の動きなどを全体化していく必要があります。

2つ目に、生理休暇を1日も取得しない人は8割以上で、この割合はなかなか変わりません。生理障害の症状がなく必要ないとする人もいますが、「薬を飲んで対処」「生理だと言いつらい」「年休で取得」との声もあり、つらい症状をこらえ、休みが必要なのに休暇が利用できていない実態があります。生理障害の症状は千差万別であり、これは妊娠中に起こるつわりなども同様です。妊娠中に体調を崩した人は約1割います。どちらも病気ではないため、柔軟に休みが取れるよう妊娠障害休暇などの特別休暇の新設を引き続き求めていくとともに、女性保護の観点から、生理や妊娠への理解を深め、自然に配慮ができる職場環境づくりが必要です。今年の調査には、生理や妊娠、育児、介護、更年期障害、不妊治療などと仕事との両立支援に必要なことは何かを問う設問を加えたことから、結果を基に意見反映していきます。

3つ目に、ハラスメントや女性差別に関する回答も割合は多くはありませんが、その内容は深刻です。威圧的な態度や発言によるパワハラが1番多く「暴力や土下座をほのめかされた」こと、言葉だけでなく、胸やおしりを触るセクハラや、第2子妊娠の報告をした際に「もう産まないだろ？」と言われたマタハラなど事案はさまざまです。また、掃除やお茶くみ、電話番をはじめ女性が担う職務の偏りや昇格の遅れ、女性活躍が謳われるなか、「女性は努力しなくても出世できていいね」という発言などから女性差別を感じている人がいます。単組独自アンケートから、釧路市役所ユニオンでは、ハラスメントの実態を把握し、相談窓口の機能化を要求、今金町職では、朝のお茶くみがなくなりました。当事者に配慮しつつ、実態を明らかにし要求へつなげるとともに、未然に防ぐことが一番重要な

ことから、研修の実施などハラスメントやジェンダーへの理解を深める機会を求めていきます。

そして、4つ目です。昨年、コロナ禍で緊急に実施した女性部「職場・生活実態調査」では、妊産婦への配慮や非正規職員の無給待機の課題が、女性からの声により浮き彫りになりましたが、これらは、これまでも抱えてきた課題です。「妊娠中、健診に行けましたか」の設問に「いいえ」と回答した人は70%、地方本部によっては8割を超えています。また、臨時・非常勤等職員が一番改善してほしいことはダントツで賃金です。平常時でも、必要な通院もままならない、生活が苦しいという状況が、非常事態時に、より深刻化したものと考えられます。

これらの課題にはもう一つ共通点があります。それは、「言えない」「気づかない」が事態を深刻化させたことです。個人が抱える「もやもや」が「わがまま」だと感じ「言えない」、当事者でなければ「気づかない」。コロナ禍でも女性の声を集め続け、拾い上げることができたからこそ課題として明確化させることができたと感じています。当事者が少ないことを単に個人的なこととすれば、それが課題認識の遅れにつながってしまうことを私たちは忘れてはなりません。

2月6日に女性交流集会を開催するにあたり、コロナ禍の運動を振り返り、声をあげること、声を集めること、当事者意識を持つことの重要性をあらためて認識する必要があると考え、企画をしました。この集会をつうじて、①各種調査結果から自身の働き方を見つめ直し、②女性の声、女性からの発信をきっかけに動きがつけられることを再確認し、③私たちが言いやすい、話しやすい環境を私たち自身でつくり、お互いに理解し合うことから、私たちのワークルールをつくりあげていきたいと考えています。

また、総点検・総学習・総実践を目標に、本集会の講演をはじめとする動画のチャプター配信や各種実態調査の注目すべき点をまとめた資料を提供するなど、集まる場・話し合いの機会をもつための支援・きっかけづくりを進めていきます。

単組・総支部ではお昼休みのランチ会や複数回の茶話会の開催など、女性の意見交換の場づくりを工夫して行っています。コロナ禍ではありますが、この春闘を機に小規模でも女性の集まる場をつくらせていただきますよう、お願いいたします。

「女性が働きやすい職場は、男性も働きやすい職場」です。道本部女性部では、男性も女性も、みんなが安心して暮らし、そして平和で差別のない社会を次の世代につなげるためにも、女性が集まる場をつくり、女性に関わる課題と意見を集め、当事者の小さな声を押しあげる運動を、当面する闘争方針に基づき進めていきます。ともに頑張りましょう。

### **道本部青年部【議案 185P～188P】青年部の取り組みについて**

道本部青年部では、生活・職場実態点検で仲間の生活・職場実態や思いを把握し、実態討論をとおり深掘りすることから、青年部独自要求闘争に結びつけることをめざしてきました。しかし、集まった仲間の生活・職場実態をデータとして集めるだけで、目をむけきれず、次の取り組みや運動に結びつけられていない現状や、新型コロナの影響により集まることができず、役員などで議論する機会も少なくなり、運動自体が自粛してしまっている状況もあります。

例年行っている道本部青年部春闘討論集会も、北海道では新型コロナの感染拡大に歯止めがきかず、道独自の集中対策期間の延長などの情勢から、集会形式での開催を諦めざるをえませんでした。しかし、幹事会の議論のなかで「集まって開催することはできなくても、仲間の思いに寄り添った運動を考える」「新型コロナ禍においても少しでも多くの仲間と関わる機会をつくりたい」との決意から、春闘討論集会を単組・総支部代表者会議に置き換え、単組・総支部の役員を対象に地方本部を小ブロックに、全部で27のブロックにわけ、オンライン形式での集会を行う形にしました。

単代の開催にあたり、1月10日から14日にかけて、地方本部ごとに役員とオンライン事前会議を行い、春闘方針の確認や、単組状況の共有・全体化、読み合わせ学習に取り組み、単代にむけた意思統一をはかりました。春闘期の大きな柱として、単組の役員や幹事が職場の仲間のもとへ足を運び、オルグなどをおし実態や思いを直接聞き、目をむけることから、仲間の思いに寄り添った運動とするため、「2021春闘勝利！！職場チェックシート」を取り組むことにしました。まずは役員・幹事で議論することからはじめ、職場の実態や仲間の思いを交流することで集約し、青年部独自要求闘争に結び付けます。また、集約するだけではなく、実態、思いを深掘りし、考え合うことから組織強化をめざしていきます。オンライン事前会議では「通年とおして独自要求闘争をしている単組では職場オルグなど、この取り組みはあたり前だ」という声も出されましたが、「今までのあたり前があたり前でなくなっている。仲間の声を拾う一歩にしたい」や「オルグをしたことがない単組はイメージがつかないと思う。地方本部が積極的に関わって単組・総支部の運動を後押しする」という仲間の決意も生まれています。

また、青年部の課題や仲間の実態確認するために取り組んでいる組織実態調査において、多くあげられていた課題が「担い手不足」でした。単組・総支部において「活動がないため、新入組合員がただ組合に入っただけになってしまっている」「新型コロナ禍で学習会が開催できず、若手を育成する機会がない」という悩みが出されています。「担い手」は役員をしてくれる人というイメージがありましたが、仲間と議論していくなかで「一緒に運動する人」という声もあがりました。担い手を一緒につくるためには、仲間一人ひとりと向き合うこと、仲間のことを知ろうとすることだということだと思えますし、この春闘期の取り組みの重要性を再確認してきています。そういった取り組みを進めることが組織強化につながり、労働運動が前進する第一歩だと思います。

現在、単代を開催しているところですが、「どのように運動を進めていくのか」「周りを巻き込んで運動していくのが難しい」「職場で休・退職が増えてきている」というように沢山の悩みや課題が単組・総支部には沢山あります。道本部青年部ではこの単組・総支部代表者会議をおし、単組と、仲間と、丁寧に関わることから、仲間が何に不安・不満を抱いているのかを全体で共有し、自分たちが安心して働き続けられる生活・職場の実現のためには何が必要かを仲間と一緒に考えていきます。そして、実態点検行動で明らかになった実態を持ち寄り、仲間の思いにこだわり、寄り添っていくことから組織強化へつなげていきます。みなさん、ともに頑張りましょう。