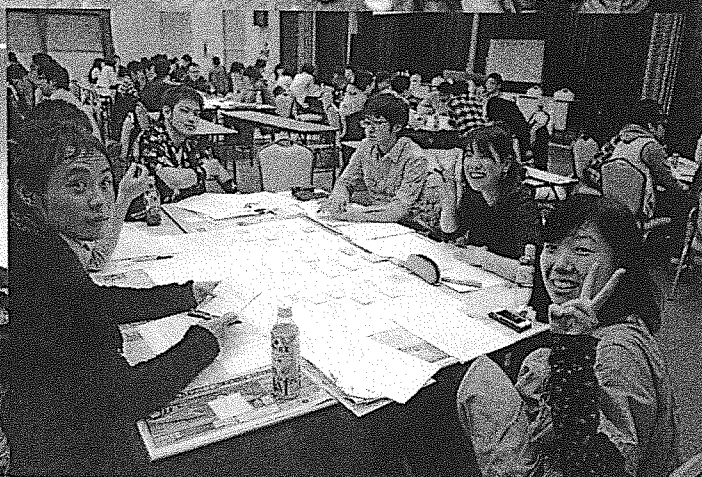


2016 国民春闘勝利！

自治労北海道本部青年部春闘討論集会

と き 2015年12月19日～20日

ところ 札幌市・自治労会館



自治労北海道本部青年部

日 程

12月19日(土)

- 12:00~13:00 受付
13:00~13:30 開会 主催者・道本部・来賓あいさつ
13:30~14:45 講演「春闘と賃金闘争」
吉田 雅人氏(自治労北海道本部組織拡大オルグ)
14:45~15:00 自治労本部青年部春闘方針提起
15:00~15:45 道本部青年部春闘方針提起
15:45~16:15 分散会提起・移動
16:15~19:00 分散会
19:00~ 座長報告
-

12月20日(日)

- 9:00~ 9:15 開会、分散会報告
9:15~ 9:30 平和の旅報告
9:30~10:00 講演「メンタルヘルスにならない職場にむけて」
相内 利幸氏(道本部労働安全衛生・職業病対策委員会委員)
10:00~11:30 全体討論
11:30~12:00 集約
12:00~12:30 集会決議・集会宣言確認、団結ガンバロー・閉会

經 過 報 告

【道本部】

I 諸会議

1. 自治労北海道本部青年部第30回定期総会

2015年9月12～13日、札幌市・自治労会館で開催し、122単組・総支部257人（うち女性36人）が参加した。

総会冒頭に総会議長団・役員を選出し、主催者あいさつを行ったあと、道本部山上委員長、自治労本部真崎青年部副部長、徳永エリ参議院議員など、多くの方々からの来賓あいさつを受けた。

その後、経過報告、特別報告（ピースカンパによる平和の旅報告、中央行動報告）を行い、全体で承認し、引き続き、執行部より議案提起、質疑・討論を行った。

討論では、「単組の仲間が夏期交流集會に参加したことをきっかけに、役員会が開催され、2ヵ月に1回役員会を開催することと、教宣を定期的に発行することが決まった。飲み会だけでは組合じゃないという意識が広がった。この意識を単組内に広げ、学習会の開催などにつなげていきたい（蘭越町職）」「単組に青年部組織がないなかで夏期交流集會を開催してきた。日頃なかなか活動に参加していない仲間と一緒に作業をするなかで、交流を深めることができた。これをきっかけに『燃え尽き症候群』にならないよう、学習・交流・実践を考え直し、丁寧な取り組みから一歩ずつ組織強化につなげたい（せたな町職）」「こども園で働く仲間から出された声を基に独自要求書を作成し、当局と交渉してきた。職場でメンタル疾患になってしまった青年に対し、「あいつは心が弱い」などのレッテルが貼られ、青年が休職してしまった。そのことで一人ひとりの業務量が増えてしまい、職場の仲間からも「辞めればいい」という声があがり、休職した仲間から職場の仲間への連絡もなくなってしまった。このことから、メンタルヘルス対策について要求し、メンタルヘルスセミナーを実施することになったが、いまだ開催されていない。セミナーが実施されたからといって、すべてが解決するとは思わないが、少しでも理解を深め、青年に関わり続けることで予防や職場で働き続けるための手助けをしていきたい（浜頓別町職）」など、全体で21本の発言が出された。

執行部から、「多くの発言から仲間への関わりが運動の前進につながっていることは明らかである。困っている仲間にも目を向け、職場で起きていることを明らかにし、多くの仲間に関わっていくことから運動を前進させていこう！」と答弁を行い、原案どおりの方針を出席代議員全員で承認した。

引き続き、役員選挙を行い、2本の決議文と総会宣言を採択し、斉藤青年部長の団結ガンバローで総会を終えた。

【道本部青年部役員体制】

青年部長	斉藤 信	(苫小牧市職労)
副部長	齋藤 満希	(江別市職労)
副部長	高橋 弘樹	(名寄市職労)
書記長	佐藤 良太	(全道庁労連本部)
石狩地方本部	賀野 晃	(石狩市職労)
後志地方本部	大森 龍馬	(真狩村職労)
上川地方本部	堂前 裕明	(名寄市職労)
留萌地方本部	折館 勇士	(初山別村職)
宗谷地方本部	紺野 智哉	(枝幸町職)
渡島地方本部	長久保 望	(長万部町職労)
檜山地方本部	大口 和貴	(せたな町職)
空知地方本部	杉山 良磨	(夕張市職労)
胆振地方本部	荻屋健太郎	(苫小牧市職労)
日高地方本部	釣 亮典	(様似町職)
網走地方本部	金子 祐大	(北見市労連)
十勝地方本部	馬淵 貴大	(鹿追町職)
釧路地方本部	小笠原昂祐	(標津町職)
釧路地方協女性枠	寺田 好	(美幌町職労)
岩見沢地方協女性枠	洼畑 実咲	(滝川市職労)

2. 地方本部定期総会

(1) 開催状況

地方本部名	開催日	開催場所
石 狩	11月2日	札幌市・自治労会館
後 志	11月20日	倶知安町・後志労働福祉会館
上 川	10月24日	旭川市・東部住民センター
留 萌	10月31日	羽幌町・勤労者研修センター
宗 谷	10月31日	稚内市・宗谷総合振興局
渡 島	11月21日	函館市・ホテルテトラ
檜 山	12月5日	上ノ国町・上ノ国町総合福祉センター
空 知	11月28日	砂川市・地域交流センターゆう
胆 振	10月24日	苫小牧市・苫小牧市民会館
日 高	10月17日	新ひだか町・女性センターみらい
網 走	12月12日	北見市・北見市労協会館
十 勝	10月17日	帯広市・帯広地区労働者会館
釧 根	11月28日	釧路町・桂地区会館

(2) 地方本部役員体制

〈石狩地方本部〉

部 長 清水 基 (当別町職)
 副 部 長 賀野 晃 (石狩市職労)
 書 記 長 金森 敦 (江別市職労)
 書 記 次 長 宮原 雄貴 (北広島市職労)

〈後志地方本部〉

部 長 大庭 光揮 (積丹町職)
 副 部 長 大森 龍馬 (真狩村職労)
 書 記 長 玉谷 拓也 (神恵内村職労)

〈上川地方本部〉

部 長 堂前 裕明 (名寄市職労)
 副 部 長 藤原 敏矩 (富良野市労連)
 副 部 長 鈴木 創太 (上川町職労)
 事務局 長 杉澤 拓臣 (剣淵町職労)
 事務局 次 長 山岸 智也 (鷹栖町職)

〈留萌地方本部〉

部 長 長野 陽一 (苫前町職)
 副 部 長 折館 勇士 (初山別村職)
 副 部 長 植野 秀章 (全道庁労連留萌総支部)
 書 記 長 丸岡 諒平 (小平町職)
 書 記 次 長 菊地 翔太 (留萌市労連)

〈宗谷地方本部〉

部 長 紺野 智哉 (枝幸町職)
 副 部 長 金田 純奈 (全道庁労連宗谷総支部)
 書 記 長 永井 龍一 (猿払村職)

〈渡島地方本部〉

部 長 長久保 望 (長万部町職労)
 副 部 長 敦澤 裕也 (木古内町労連)
 事務局 長 池田 圭佑 (鹿部町職労)

〈檜山地方本部〉

部 長 渡辺 泰進 (今金町職)
 副 部 長 大口 和貴 (せたな町職)
 副 部 長 工藤 ひとみ (乙部町職)
 書 記 長 惣名 晃貴 (全道庁労連檜山総支部)
 書 記 次 長 三浦 拓人 (奥尻町職)

〈空知地方本部〉

部 長 谷内 謙太 (滝川市職労)
 副 部 長 石川 千翔 (赤平市職労)
 副 部 長 高尾 俊也 (岩見沢市職)
 書 記 長 杉山 良磨 (夕張市職労)
 書 記 次 長 當野 晃平 (深川市職労)

〈胆振地方本部〉

部 長 田中 貴憲 (安平町職)
副 部 長 苅屋健太郎 (苫小牧市職労)
書 記 長 佐々木友弥 (伊達市労連)

〈日高地方本部〉

部 長 東 亮佑 (新ひだか町職)
副 部 長 釣 亮典 (様似町職)
書 記 長 野阪神 亮太 (えりも町職)
書 記 次 長 選出中

〈網走地方本部〉

部 長 金子 祐大 (北見市労連)
副 部 長 寺田 好 (美幌町職労)
副 部 長 本橋 竜介 (紋別市労連)
副 部 長 坂東 尚 (釧路労連総支部)
書 記 長 小野寺洋平 (網走市労連)
書 記 次 長 宮田 望 (津別町職)

〈釧根地方本部〉

部 長 吉田 盛一 (羅臼町職労)
副 部 長 大八木雄次 (釧路町職)
副 部 長 小笠原昂祐 (標津町職労)
書 記 長 君島 拓 (浜中町職)
書 記 次 長 山本 直人 (全道庁労連釧路総支部)

〈十勝地方本部〉

部 長 中川 諒 (士幌町職)
副 部 長 西 泰宏 (帯広市労連)
副 部 長 石村 恭美 (陸別町職)
書 記 長 三浦 祐二 (中札内村職)
書 記 次 長 馬淵 貴大 (鹿追町職)
書 記 次 長 長尾 竜二 (浦幌町職)

3. 幹事会

(1) 第1回幹事会

2015年11月6～8日、札幌市・自治労会館で開催し、道本部青年部幹事会の任務と幹事会運営について、②青年部年間活動について、③年間活動重点項目(運動サイクル)について、④道本部青年部「役員セミナー」について、⑤第30回道本部青年部定期総会総括について、⑥各地方本部定期総会について、⑦道本部学校「新入組員学校」について、⑧確定闘争の中間総括(総会での当面する闘争方針)について、⑨反戦・反核・平和、政治闘争の強化について、⑩11.23 幌延デー全道青年女性総行動、⑪ピースカンパについて、⑫共闘運動について、⑬2016 道本部青年部春闘討論集会について、⑭組織実態調査について、⑮ストレスチェックについて、⑯その他、⑰今後の日程について協議・確認を行った。

II 諸集会

1. STOP! 再稼働 さようなら原発全道青年総決起集会

道本部青年部は10月10日、札幌市・自治労会館で「STOP! 再稼働 さようなら原発全道青年総決起集会」を開催し、14単組総支部38人が参加した。

はじめに「なぜ組合が平和運動を行うのか」と題し、齊藤青年部長から福島第一原発事故後、現在に至るまでの「フクシマの現状」を報告があり、その後、岩見沢市職の高尾俊也さんから平和友好祭中央祭典の参加報告がされた。

その後、札幌駅西口で「脱原発を実現し、自然エネルギー中心の社会を求める全国署名」を行い、132筆の署名が集まった。

参加した仲間からは「平和な社会でなくては、安心して働き続けられないことを実感し、労働組合が平和の取り組みを行う意義が理解できた」「原発が生み出したものは差別ということが印象的だった」「署名行動では無視されることもあり、無関心な人や身近な問題と捉えていない人が多いと感じた。また、それが恐ろしいと感じた」との感想が出され、平和闘争の重要性と大衆行動の難しさを実感する機会となった。

2. 2016 道本部青年部役員セミナー

2015 年 11 月 7～8 日、札幌市・北海道教育会館で開催し、13 地本から 45 単組・総支部 92 人（うち女性 15 人）が参加した。

本集会のテーマに「地本と単組の往復運動」「何にこだわって運動したいのか」を掲げ、1 日目は、斉藤青年部長のあいさつの後、道本部和田副委員長から来賓あいさつを受けた。

その後、高橋副部長が「青年部運動の基本は学習・交流・実践である」という基本的なことや「地本・単組役員・幹事としての心構え」等について説明し、「青年部は仲間の声にこだわって運動を進めていく必要がある」ということについて提起した。その後、13 のグループに分かれグループ討論を行い、職場や生活での課題を討論をつうじて洗い出した。その後、齋藤副部長が、1 回目のグループ討論で出された課題や問題点を基に「課題や問題の原因は何なのか」「改善していくためには何が必要なのか」を「年間闘争サイクル」や「点ではなく線での運動」を意識し、単組に必要な運動は何かという視点で地本・単組として「目標を持って、多くの仲間を巻き込んで取り組んでいくことが必要だ」と提起した。引き続き 2 回目のグループ討論を行い、1 回目の討論で出された課題や問題点を掘り下げ、原因や背景について討論を行った。グループ討論では「職場の人員不足で慢性的に超勤がある」「他の人が時間外請求しないので、仕事で残業するのに「仕事ではなく組合の用務で残っている」とごまかしてしまう」「国・道からの権限移譲により業務増加になったにも関わらず人員増されず、時間外や休日出勤で対応するしかなくツライ」「実家暮らしなので生活出来ているが一人暮らししようと思っても今の賃金では難しい」など、多くの不満の声が出された。そしてその背景には「そもそも人が足りないのは自治体に財政的な余裕がないからではないか」「自治体財政に余裕がないのは交付税が削減されたからではないか」といったことも議論された。

2 日目も 2 時間にわたってグループ討論を行い、1 日目の討論で出された課題や問題点を具体的に地本・単組青年部としてどう解決していくのかを議論した。その後、3 つのグループから報告を受け「生活・職場改善にむけて、交流会や学習会をつうじて知識、横のつながりを強化していくことが必要」という結論を出したグループや「青年部に運動を拡げるためには、まず仲間がどんな思いを持っているのかなど仲間の声を拾い上げていくことが重要」など、青年部運動を拡げていくための具体的な取り組みを参加者全体で考え合うことができた。

最後に齋藤副部長が「青年部運動は仲間の実態確認からスタートする。参加者の固定化や役員の担い手不足など組合に対する厳しいイメージを打破していくためにも仲間に関わっていくことでしか解決はしない。厳しいからといって下を向いては理想の生活・職場にはなっていないので顔をあげて、多くの仲間を巻き込んで運動を前進させていこう！」と集約し、斉藤青年部長の団結ガンバローで集会を終えた。

3. 2015 道本部学校「新入組合員学校」

(1) 開催状況

地方本部名	開催日	開催場所	参加者数
石狩	6月20日	札幌市・自治労会館	6 単組総支部 28 人 (うち女性 8 人)
後志	11月14～15日	ニセコ町・ホテル甘露の森	15 単組総支部 40 人 (うち女性 8 人)
上川	9月5日	比布町・農村環境改善センター	16 単組総支部 74 人 (うち女性 21 人)
留萌	8月29日	羽幌町・勤労者研修センター	8 単組総支部 38 人 (うち女性 11 人)
宗谷	8月29日	猿払村・猿払村役場	7 単組総支部 48 人 (うち女性 6 人)
渡島 檜山	10月31日	函館市・花びしホテル	17 単組総支部 89 人 (うち女性 19 人)
空知	10月3～4日	芦別市・芦別温泉スターライトホテル	14 単組総支部 71 人 (うち女性 22 人)
胆振	6月27日	室蘭市・ホテルサンルート室蘭	7 単組総支部 33 人 (うち女性 7 人)

日 高	9月26～27日	高町町・樹海ロード日高 ひだか高原荘	8単組総支部 48人 (うち女性7人)
網 走	6月6～7日	北見市・北見モイワスポーツランド	16単組総支部 83人 (うち女性26人)
十 勝	6月13～14日	幕別町・十勝川温泉ホテル大平原	20単組総支部 187人 (うち女性63人)
釧 根	10月31～1日	釧路市・ニュー阿寒ホテル	11単組総支部 74人 (うち女性15人)

合計 145単組総支部
813人(うち女性213人)

【自治労本部】

1. 2016年度青年部執行体制

青年部長 中 村 隼 人 (富 山・直属支部)
副 部 長 真 崎 健太郎 (佐 賀・佐賀市職労)
常任委員 北海道地連 齊 藤 信 (北海道・苫小牧市職労)

2. 第60回青年部総会

2015年8月22～23日、石川県・金沢市文化ホールで開催され、代議員総数112人中112人、傍聴者約300人(うち北海道から代議員5人、傍聴者2人)が参加した。

総会議長を、石川県・香川県から選出し、青年部長あいさつの後、2015年度の経過が報告され、経過に対する質疑を行い、拍手で承認した。

その後、2016-2017年度活動補強方針(案)が提起され、質疑討論では、22県本部1社保労連23人から発言があり、北海道からは、学習や署名活動とおした平和運動の必要性の広がりや仲間の変化、連合北海道青年委員会で『新聞意見広告』を仲間とともにやり切り組織強化と平和の両方を勝ち取る決意の発言を行ったのち、総括討論として「誰でも『こんなの無理だ』『これ以上、頑張れない』と思うことがあると思う。そんなときは仲間と一緒に考えてみてほしい。きっと解決の道が見えてくるはず。発言の最後には、必ず『ともに頑張りますよ』という言葉が使われるが、その言葉こそ、私たちの運動の根底にある一番大切なことではないか」という発言を行った。そのほか、福島県本部が総括討論を行い、青年部長最終答弁の後、本部原案を賛成多数で可決した。

3. 常任委員会

《第1回》

9月16日、東京・自治労会館で開催され、①青年部第60回定期総会の総括、②第1回青年部長会議、③その他一について協議・確認した。

《第2回》

11月9日、東京・自治労会館で開催され、①2015確定闘争、②2016春闘、③青年部結成60周年、④第20回自治労青年女性中央大交流集会、⑤その他一について協議・確認した。

4. 自治労青年部原子力空母ロナルド・レーガン配備反対全国集会

10月2日、神奈川県で開催され、北海道からは2人が参加し、全体で約2,800人が集まった。

日米両政府は、地域住民の声を無視して米原子力空母「ジョージ・ワシントン」を横須賀港に配備・母港化し、濃縮核燃料を使用するなど、これまで関東全圏をはじめ放射能の危険にさらし続けてきた。そのようななか、本集会で、参加者は、米軍原子力空母「ジョージ・ワシントン」の後継となる「ロナルド・レーガン」が10月2日に横須賀基地への配備されることに對し、米原子力空母の横須賀港への母港固定化・配備撤回を求めた。当日は米軍施設の見学などを行ったあと、横須賀市・ヴェルニー公園へ移動し、「原子力空母ロナルド・レーガン配備反対全国集会」で抗議活動を行った。

5. 第1回青年部長会議

10月5日、東京都・アルカディア市ヶ谷で38県本部82人（北海道から2人）の参加で開催された。①第60回青年部定期総会の総括、②2015確定闘争の取り組み、③2016春闘にむけた取り組み、④その他一について協議・確認した。

6. 2016春闘勝利！自治労青年女性中央春闘討論集会

2015年11月30日、東京都・自治労会館で開催され、38県本部153人（うち女性57人、北海道から3人）が参加した。

座長に、樋口常任委員、川辺常任委員を選出し、重黒木女性部長のあいさつの後、中央本部の福島嘉人書記長から本部春闘方針提起、中村青年部長および重黒木女性部長から青年部・女性部春闘方針の提起を受けた。

午後からは、全体討論として各県本部からの発言があり、青年部長・女性部長による全体集約を受けて、2016春闘にむけての議論を全体で確認し、閉会した。

7. 第20回自治労青年女性中央大交流集会第1回実行委員会

2015年11月30日、東京都・自治労会館で開催され、38県本部153人（うち女性57人、北海道から3人）が参加した。

中村青年部長から方針提起を受け、全体討論として各県本部からの発言があり、青年部長・女性部長による全体集約を受けて、第20回自治労青年女性中央大交流集会にむけての議論を全体で確認し、青年部長・女性部長による団結ガンパローで閉会した。

【共闘関係】

1. 反核平和の火りレー全道学習交流集会

2015年8月29～30日、札幌市・北海道青年会館で開催され、4産別1団体59人（自治労から38人）が参加した。

1日目は、主催者のあいさつの後、分散会提起があり、分散会、交流会を行い、意見交換をした。2日目は、札幌琴似工業高等学校教諭の川原茂雄さんから、「原発出前授業・原発と原発一なぜ原発をやめられないのか？」と題して講演を受けた。その後、分散会報告、各地区・ブロックの取り組み報告、労金、自治労、JR総連から産別闘争報告があり、斉藤実行委員長集約、中井副実行委員長の団結ガンパローで閉会した。

2. 11.23 幌延デー北海道青年女性学習・総行動及び全道集会

2015年11月23日に天塩町・社会福祉会館で、『11.23 幌延デー北海道青年女性学習会』を開催し、5産別1団体36単組196人（うち女性39人）が参加した。

冒頭、斉藤実行委員長による主催者あいさつのあと、「原発事故から4年が経過した福島の現状」と題し、自治労福島県本部青年部副部長の佐々木 佑さんから講演を受けた。

講演では、現在でも約10万人が避難生活を余儀なくされている状況や福島の実態として被災者のなかで賠償金をもらっているかもらっていないかの違いにより、「避難者帰れ」と落書きされたり、自動車が破壊される行為があったり、避難先の学校に通っている子どもに対し、運動会にて「走れ！600万円」と罵声を浴びせられるなど被災者同士で差別と分断が起きていることが報告された。

そのほか、自治体職場で働く仲間からは「震災により保育士から一般事務に配転となり、ストレスを感じている。早く大好きな保育士の仕事に戻りたい」「他市町村などから多くの派遣職員を受け入れていても、業務は増大するばかりで人員不足。メンタル疾患により休職・退職する仲間が増えている」と震災により厳しさを増す職場実態が出された。

また、こういった状況を変えていくためにも普段からの声掛けや仲間の変化に気づける関わりが重要と仲間を思いやる気持ちが大切であることを学んだ。

講演の最後に、「福島で起きたことは他人ごとではなく、起こるかもしれないこと。普段から身近な問題として捉えることが重要で自分で考えることが必要」と福島の実情から平和を考えるきっかけにして欲しいと話があった。

その後、斉藤実行委員長が「福島で起きている差別や分断は福島だから起きているものではなく、自分達の職場にもある。困っている仲間目を見て、助け合うことが重要であり、

いかなる差別も許してはいけない。」「職場で起きている現状を解決するにも安心して生活できる環境があって成り立つものであり、平和について考えていくことから始めていこう」と集約し、団結ガンバローで集会を終えた。午後からは「北海道への核持ち込みは許さない！ 11.23 幌延デー全道集会」に参加しデモ行進を行った。

【連 合】

1. 連合北海道青年委員会第17回ユースラリー

連合北海道青年委員会は10月3日、札幌市・北海道青年会館で「連合北海道青年委員会第17回ユースラリー」を開催し、8産別32人（うち女性2人、自治労9人）が参加した。

開催目的としてメンタルヘルスによる若年層の休職・退職など厳しい職場実態が明らかとなっているなかで、自分たちの職場を改めて見直し、「なぜ、そのような実態が起きるのか」「改善のためには何が出来るのか」ということを考えていくことを軸に集会を行った。

斉藤青年委員長のあいさつのあと、北海道勤労者安全衛生センター事務局長の松浦俊一さんから「イマドキ社員とストレス・メンタルヘルス」と題した基調講演を受けた。その後、5つの分散会に分かれ討論を行い、最後に分散会報告で、各分散会で出された特徴的な声を全体で共有した。

集会の最後に、中井青年委員会副委員長が「労働組合は組合員の健康とゆとりを守るのも重要な任務であり、私たち自身が、仲間が困った時の窓口とならなければならない。頑張ればその分報われると思いき、働かされている現状だが、それは結局使用者の求めている状況に合わせているということ、実態交流をつうじ確認できた。厳しい職場実態の改善にむけ、オカシイことにオカシイと声をあげることが重要である」と集約し、斉藤委員長の団結ガンバローで終了した。

2. 第22回連合北海道青年委員会総会

2015年10月3日、札幌市・北海道青年会館で開催され、8産別43人（うち女性2人、自治労9人）が参加した。

はじめに、斉藤青年委員長あいさつ、来賓あいさつの後、高校生平和大使3名から平和に関する報告をもらった。報告では「日本は核の悲惨さを伝えられる存在であり、私たち日本人はそのことを伝えていく義務がある」「安全保障関連法案への若者のデモが拡大しているように、自分たちのような若い世代が社会への関心を持ち始めた。報告活動など地道な活動を続け、平和な社会実現にむけ頑張っていきたい」など平和な社会をめざしていくための力強い決意が出された。

次に青年委員会加藤事務局長より①2015年度経過報告、②2015年度活動総括、③2016年度活動方針（案）について提起を受け、質疑・活動報告の後、斉藤委員長が答弁・集約し承認された。

その後、新役員体制として、自治労から斉藤青年部長を連合青年委員会委員長、佐藤書記長を連合青年委員会幹事へ選出し承認された。最後に、斉藤青年委員長の団結ガンバローで閉会した。

議 案

1 2016 国民春闘の推進にむけて

(1) 2016 国民春闘をとりまく情勢について

【はじめに一春闘とは一】

労働組合は、1955 年から労働者が結集し、賃金引き上げをはじめとする労働条件改善を勝ち取るために一斉にたたかう場として春季生活闘争（略称：春闘）を進めてきました。

経営者側が「企業間競争に勝つためには、賃上げを我慢しろ」と、企業競争に勝つことこそ、会社と労働者の利益になると、賃金抑制の圧力を強めたことに対して、個々の労働組合が別々に交渉しては対抗できないことから、同じ産業の労働組合が、同じ時期に統一要求・統一闘争を行い「賃上げで影響を受けるのはどの会社も同じ」という現実を示すことで、経営者側の理論に対抗してきたのです。

春闘は「総労働と総資本のたたかい」と言われ、特定の産業や企業別組合だけが賃上げや労働条件の改善を要求するのではなく、すべての労働者が同じ時期に要求を掲げ、団結することにより、使用者側に対抗する大きな力を発揮してきました。

そして、春闘は、賃金闘争にとどまらず、年金、生活保護費などの福祉や雇用制度の改善などにも取り組み、働く国民すべての生活向上をめざす運動に発展したことから、『国民春闘』と呼ばれるようになりました。

公務労働者である私たちの賃金は、民間賃金との比較により決定される仕組み（人事院勧告）となっており、民間賃金水準の低下は他人事で済ますことはできません。ゆえに、公務・民間に関わらず、春闘に結集することが必要であり、「総資本」（企業当局側）に対する「総労働」（すべての労働者）のたたかひの積み重ねが今の賃金・労働条件の水準となっていることを確認していくことも重要です。

【経済情勢と労働者の状況】

内閣府が 8 月 14 日に出した「平成 27 年度版経済財政白書」によると、2014 年 4 月の消費税引き上げや輸入物価の上昇等の影響を受けて景気の回復力に弱さが見られたが、好循環の動きが続くなかで、景気は緩やかな回復基調が続いているとの見方を示しています。

道内においても、北海道経産局は、9 月 17 日、経済概況を公表し、8 月まで「一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している」と据え置いていた総括判断を 9 月からは「緩やかに持ち直している」と 3 ヶ月ぶりに上方修正しました。また、日本銀行札幌支店は 10 月 1 日、9 月の企業短期経済観測調査（短観）において、「道内経済の回復ペースは緩やかだが、減速したとは受け止めていない。今後は働き手を増やし、人材を育てることが課題だ」と指摘するなど少しずつではあるが景気は回復しているとの見方が示されています。

さらに、財務省が 9 月 1 日に出した「平成 26 年度法人企業統計」によれば、金融業・保険業を除いた場合、全企業の経常利益は、2010 年の 43.7 兆円から 64.5 兆円まで膨れ上がり、このうち、資本金 10 億円以上の大企業（企業数の 0.2%）の経常利益が 37.4 兆円と、全体の 58%を占めています。剰余金の配当については、2010 年の配当金 10.3 兆円、内部留保 8.3 兆円から 2014 年には配当金 16.8 兆円、内部留保：24.4 兆円にまで膨らんでいます。一方で経常利益が大幅に増えているにも関わらず人件費は、2010 年の 194.8 兆円から 2014 年には 195.8 兆円と 1.0 兆円増加しているものの、経常利益や内部留保の増加に比べて労働者への分配が抑えられています。

総務省統計局の家計調査（二人以上の世帯）による 2015 年 10 月分速報では、消費者支出が前年同月比で実質▲2.4%、勤労者世帯の実収入は前年同月比で実質▲0.6%となっている一方、2015 年 10 月分の消費者物価指数は前年同月比で 0.3%上昇し、家計を圧迫しています。

この間、安倍政権は「金融緩和」「財政出動」「成長戦略」の 3 本の矢を柱とした経済政策「アベノミクス」の実施により、「雇用は 100 万人以上増え、2 年連続で給料が上がった」と強調し、6 月 30 日には「経済財政運営と改革の基本方針 2015（2015 骨太方針）」「日本再興戦略改訂 2015」を閣議決定しました。

このなかでは、「公的サービスの産業化」や「地方交付税の単位費用を低コスト団体に合わせる仕組みの導入」など公共サービスへの民間活力の導入や地方交付税の抑制が柱に据

えられています。

これは公共サービスにコスト意識を徹底させ、不十分な自治体には地方交付税を削減するなど頑張らない地方には罰を与えるというどこに住んでいても安心した住民サービスを受けることができる原則が崩され、住民サービスとコストを天秤にかけなければならず住民サービスの低下を招きかねません。

また、政府は経団連等の意向を受け 2016 年 4 月から法人税の実効税率を 29% 台まで引き下げる方針であり、個人に対して消費税率を引き上げた一方で、法人のみ税負担を軽減することは国民からの理解も得られるものではありませんし、法人税は地方交付税を含め地方の財源でもあり、税率の引き下げは地方財政に深刻な影響をもたらしかねません。

このように、大企業が優遇される政策が進められる一方で、国税庁の「民間給与実態調査」によると、労働者一人あたりの平均年収は 2004 年の 438.8 万円から 2014 年には 415.0 万円に減少していること、また、総務省の「労働力調査詳細集計」（2015 年 7～9 月期）では、非正規労働者は 1,971 万人で、役員を除く雇用者の 37.2% を占めています。

アベノミクスによる経済対策は、株価の上昇などによって輸出型の一部大企業への波及効果が一定見られたものの、民間給与実態調査と重ね合わせると、非正規労働者の拡大によって人件費の抑制が行われ、労働者全体の賃金抑制に歯止めがかかっていないといえます。

また、非正規労働者の賃金に大きく影響する最低賃金については足元の物価上昇を考慮した生活できる水準の確保にむけ、北海道では 10 月より 764 円になり、昨年より 16 円の引き上げとなりました。これにより、額に汗して実直に働く労働者の賃金が、生活保護と逆転する現象は解消されたものの依然として労働者全体の「底上げ」につながる数字とはなっていません。

こうしたなか、2015 年 11 月 16 日に内閣府が発表した 7～9 月期の GDP（国内総生産）は 2 期連続のマイナスとなり、物価変動の影響を除いた実質 GDP が前期比で 0.2% 減、このペースが 1 年間続くと仮定した年率換算では 0.8% 減と想定外のマイナスとなっています。所得環境が消費税引き上げを含めた物価上昇に追いついていない実態であり、実質賃金が上昇しなければ、国民生活が苦しい状況は変わらないということが数字からも明らかとなりました。また、消費税 10% への引き上げ時期が 2017 年 4 月に決定し、現在生鮮食品など生活必需品への軽減税率導入が検討されています。この制度は低所得者への負担軽減の意味合いが強いが、高所得者にも適用されるため、むしろ高所得者の方が軽減額は大きくなるという矛盾が生じます。

さらに、生活保護受給者は 9 月現在 216.3 万人、生活保護需給世帯は 162.9 万世帯を超え、前月と比べて上昇しています。また、自殺者は 1998 年以来、年間 3 万人を超し、2012 年以降は、3 万人を下回ったものの、若い世代の自殺は深刻な状況にあるなど、一部の大企業が莫大な資本を蓄積する一方で、労働者の貧困と格差は拡大し、私たち青年労働者の視点から見るとアベノミクスにより更に生活環境は厳しくなったといわざるを得ませんが、9 月 24 日には安倍首相が「ニッポン 1 億総活躍プラン」を提唱し、アベノミクス第 2 ステージとして①GDP 600 兆円をめざす「希望を生み出す強い経済」、②希望出生率 1.8 をめざす「夢をつむぐ子育て支援」、③介護離職ゼロと生涯現役社会構築を柱とする「安心につながる社会保障」の「新 3 本の矢」を掲げました。このことは経済成長のためにはもっと労働力を上げていくことが必要であり、女性や高齢者、障がい者らの雇用拡大もはかることから社会保障費の削減にもつなげたいという思惑もあり、今まで以上に労働者への攻撃が強められる恐れがあります。

（2）2015 秋期闘争の総括にむけて（中間総括）

- ① 人事院は 8 月 6 日、月例給・一時金ともに民間が国家公務員を上回っているとして、2 年連続でプラス改定となる勧告を行いました。俸給表は若年層に重点配分し、行（一）表で 2,500 円～1,100 円を引き上げ、平均引き上げ率は 0.4% となりました。しかし、俸給表の引き上げは行われたものの、「給与制度の総合的見直し」による現給保障期間中であることから原資が十分に活用されず、引き上げ分のほとんどが地域手当の前倒し改定（遡及）に利用され、俸給表には 280 円しか配分されていません。つまり、地域手当の非該当地域や地域手当の支給率が変わらなかった地域では、官民較差が埋められていないこととなります。また、一時金については、民間が公務を 0.11 月上回ったことから、年間支給月数を

0.1月引き上げ、4.20月（現行4.10月）としました。しかし、引き上げた0.1月は勤勉手当に配分されたことから、勤勉手当の支給対象から除外されている育児休業期間中の職員や非常勤職員等には不利益となっています。

従来秋に招集される臨時国会にて給与法が改正され、国家公務員の賃金等の決定がはかられているが、今年は安全保障関連法案など大きな課題が山積していたことから、通常国会の大幅な会期延長が行われたことや首相の外遊日程などにより、年明けの通常国会まで国会を開かないことになりました。

また、総務省は地方公務員の給与決定にあたっては国家公務員給与が決定してから行うべきで、それまでは決定しないよう通知を出すなど「賃金は労使の力関係で決まる」という原則を無視した不当な介入を行っています。このことから、確定闘争においては賃金部分が決定しないまま、越年する単組が多くなっています。

この他、フレックスタイム制度の拡充を行い、職員に柔軟で多様な勤務形態の選択肢を用意することにより能力発揮および高い士気をもって効率的に勤務できる環境を整備し、公務能率の一層の向上や職員の仕事と育児や介護等との両立を推進するとともに、人材確保もはかっていくというワークライフバランスの推進にむけた勧告もあわせて行われました。私たちの勤務形態に関わる重要な問題であり、朝型勤務が実施された自治体などでは「早く出勤しても帰れるような雰囲気がなく結局残業につながった」など労働強化につながったとの声もあり、導入にむけては慎重な検討が必要です。

さらに2014年4月の改正地方公務員法の成立により、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、等級等ごとの職員数の公表がすべての自治体に義務づけられました。「職員の能力開発・士気向上」「頑張ったものが報われる制度」と言われていますが、国の地方財政計画において、地方の級別職員構成の是正により約1,500億円の削減試算を出しているなど、その狙いは昇給・昇格運用の改悪と労働強化および仲間の分断にあり、「総額人件費抑制」攻撃として体制的に押し進められてきています。

そのような情勢のなか、北海道人事委員会は、10月2日に勧告を行い、月例給で独自削減前584円（0.15%）、削減後14,793円（3.88%）、一時金で0.04月分の民間との較差が生じていることから、月例給を人事院勧告同様に行（一）表で2,500円～1,100円の引き上げ、一時金を0.05月引き上げる勧告が行われました。

賃金の独自削減をめぐる情勢では、民主党政権下では地方交付税が増額されたことも追い風となり廃止・率の圧縮を勝ち取る単組も増えた一方、将来的な財政不安や行政サービスの維持などを理由に、いまだに道内1.5割弱の自治体で独自削減が実施されています。しかし、17年間という長きに渡り独自削減を行っていた北海道では粘り強い交渉により来年度から一般職は削減を撤廃させることにつながりました。

昨年は民間賃金の低い地域における官民給与の実情を適切に反映するという目的で「給与制度の総合的見直し」が勧告され、俸給表改定により平均2%の引き下げを行い、それにともない余剰が出た賃金分を原資として地域手当の支給割合を見直し、都市部に手厚く配分するなど「同一価値労働 同一賃金」という賃金論の原則を無視した内容であり、到底納得することはできません。さらに「給与制度の総合的見直し」導入に際しては、地方交付税を人質に地方へも事実上の「強制」がされるなど、公務員賃金をめぐる情勢は、非常に厳しいといえます。

しかし、どんな情勢にあろうとも大原則である『賃金・労働条件は労使の力関係で決まる』ことを確認し、自治労に結集しながら、すべての職場・地域からたたかいを構築していくことが重要です。今確定闘争でも、単組段階での交渉によって、賃金合理化の圧縮や継続協議などを勝ち取っている単組があります。こうした全道各地のたたかいに学び合いながら、さらなる組織強化、闘争体制の強化へとつなげていくことが重要です。

- ② 道本部青年部では、この間の取り組みで明らかとなった厳しい生活・職場実態など仲間の声や職場の事実とむき合い、『自らの問題を自らが解決していく』という強い決意から青年が主体的に「安心して働き続けられる環境」をめざして声をあげる運動の実践により要求の実現と組織強化を勝ち取るため『道本部青年部統一要求書行動』を柱に2015秋期闘争を進めてきました。特に、賃金課題については、この間の賃金合理化により大幅な生涯賃金の削減を行われてきたにも関わらず、「財政状況を考えると賃上げ要求はできない」「与えられた賃金のなかでやりくりするしかない」と賃金削減も仕方がないとアキラメてしま

う現状が出されています。今後、人事評価制度や等級別基準職務表の条例化などますます賃金合理化攻撃は強まることから、賃金は「労働力の再生産費」であり、賃上げ要求はワガママではないということを仲間との学習などから明らかにするため賃金リーフや評価制度リーフを活用した学習の推進などを提起してきました。

また、北海道人事委員会に対しては、「政府・総務省の助言という名の指導や道当局の圧力により、第三者機関としての機能を果たさず、『制度は国、水準は地域』との考え方が強められていること」「道職員の賃金水準が道内市町村にも影響を与えていること」を踏まえ、『要請書行動』を取り組み、短期間の行動でしたが、113 単組総支部 2 団体からの要請書を集約し、9 月 18 日の道人事委員会交渉で青年部を代表して、石狩地本青年部 多田副部长および空知地本青年部 高尾書記長が提出をしてくれています。結果として、17 年間続けられてきた独自削減の停止などにつながってきました。

統一要求書行動では、富良野市労連で青年の生涯賃金に大きく影響する独自合理化提案に反対するため賃金手帳付けやオルグをつうじての生活実態の聞き取りなどから「青年層の賃上げ」「独自合理化 5 項目の撤回」「時間外縮減と完全支給の実現」という 3 項目について要請書という形で提出してきました。また、日高町職では、オルグなどにより恒常的に時間外勤務がある職場やメンタル疾患により退職に追い込まれるなど厳しい職場実態に歯止めをかけるため「2 級在級年数の 1 年短縮」、「人員増を含む適正な人員配置」等について要求し、当局との交渉を重ねているところです。このほかにも、江別市職労、真狩村職労、名寄市職労、森町職労、新ひだか町職、津別町職、池田町職労、全道庁労連などで要求書の提出や交渉が行われました。また、多くの単組でアンケートや学習会による実態討論が行われていますし、上川地本では、この間の集会などで出されたサービス超勤の実態から、今一度自分の働き方を振り返るきっかけにしようと「時間外実態点検」の取り組みを提起。石狩地本では団結ポケットティッシュ行動、渡島地本では全部員アンケート行動に取り組むなど、仲間の実態の把握から要求につなげる動きや剣淵町職では団結ネームプレート行動大樹町では団結テプラ行動を実施するなど、各地本、単組・総支部で様々な形で実態点検・実態討論、学習が実践されてきました。

『賃金リーフ』や『評価制度リーフ』を活用した学習会活動については、一部の単組・総支部で実施されていますが全体的な拡がりは弱く、賃金へのこだわりが持ちづらい状況が続いています。しかし、学習を行った仲間からは「みんなで生活実態などを突き合わせて話が出来たことで、学習が不足していることを実感できた。また、要求を上げていくためには手帳付けなど実態把握をしっかりと取り組んでいきたいと思った」「与えられた賃金でやりくりするのが当たり前で賃上げ要求することがワガママと思っていたが、学習したことでガマンしている部分があることに気づき、賃金にあわせた生活を送っていたことがわかった」「賃金削減は財政面を考えると仕方ないと思っていたが、これまで多くの削減が行われていることを知り、自分たちから声をあげていかなければ変わらないと思った」など、多くの「気づき」が生まれてきています。さらには、読み合わせ学習をきっかけとしながら、これまで集まることすらできていなかった単組が継続して学習活動を行うなど、組織強化にもつながってきています。こうした単組の取り組みに学び合い、継続した学習と実態討論を行い、ゆずれない賃金要求につなげていくことが重要です。

また、恵庭市職労にてこの間の地本オルグをつうじ他単組の実践を学んだことから今回初めての独自要求が行われました。要求にむけ、部員アンケートから仲間の実態をつかもうと考えたが当初は「今まで取り組んだことがないのでどれくらいの人が意見を出してくれるか不安だった。しかし、実践してみると思いのほか切実な悩みも出され、驚いた」と、今まで取り組みにくいと感じていたことも「まずはやってみよう！」と一歩踏み出したことで要求にまでつなげる取り組みとなりました。このような実態点検・実態討論や学習会活動の拡がりから、基本組織の交渉への参加や意見反映、教宣紙の活用、学習会の開催など具体的な運動実践に結びつけてきた単組もあります。一方で議論さえできないなど青年部として取り組めなかった実態も報告されており、単組によって差が出ているのも事実です。

こうした背景として、年間闘争サイクルを意識できていないことや総括運動が弱いために春闘や交流集会運動などの一連の運動が「線」ではなく「点」となってしまう、『確定期の目標』を明確にできていないことをはじめ、継続的に集まって話す場がない、地本や単組の定期大会の準備や役選議論に追われていたなどが出されています。また、「仕事も忙し

く、組合運動が負担だ」「自分がやらなくても誰かがやってくれる」「当局に目をつけられたくない」などの声や、急速に新入組合員が増えた一方で、運動の継承が思いどおりに進んでいないとの悩みも出されています。さまざまな悩みや課題も出されていますが、こうした事実ともむき合い、仲間と積極的に関わり、議論をすることからしか運動は前進していきません。引き続き、確定闘争の総括を丁寧に行うことが求められています。特に、取り組みが「できた・できなかった」だけでなく、「なぜ、取り組むのか」「なぜ、できたのか・できなかったのか」という事実や、取り組んだことで仲間はどういう思いや変化があったのかを丁寧に集約していくことが重要です。

また、民間労働者との比較、住民の目、財政難を目の当たりにさせられるなか、自粛や萎縮した気分が生まれているのも事実です。しかし、そうした自粛・萎縮の気分を克服していくためにも、仲間との学習・討論から『労働者のモノの見方・考え方』を養い、資本・当局のネライや社会の仕組み、仲間のたたかいに学び合うことで、私たちの運動に自信と確信を持っていくことが重要となっています。

この間、当局は「国公準拠」を理由に国家公務員が受けた合理化をそのまま導入し、人件費を財源調整機能として安易な独自削減・人員削減などの合理化攻撃を続けています。そうしたなか、多くの仲間から生活・職場に対する不満や不安、憤りが出されていますし、予算も人員も不足するなか住民の思いに応えようと無理を重ねる職場実態や職場内でのチェック機能の低下により個人の責任が重くなり、そのことに耐えられず心身に支障をきたす仲間の状況など「安心して働き続けられる職場」が破壊されている実態が報告されています。こうした状況は、誰かがやってくれるものではなく、私たち労働者が自ら声を出していくことでしか改善はできませんし、今こそ、労働組合の力が問われています。

こうした課題を踏まえ、再度、この間の学習活動や仲間との討論であきらかとなった仲間の声・職場の事実をこざわり、「これだけは、何とかしたい」「この取り組みを実践しよう」という課題・目標を明確にしていくことが重要です。全単組・総支部、地方本部で2015秋期闘争の総括を丁寧に行い、2016国民春闘の強化、大胆な運動展開へとつなげていきましょう。

(3) 2016 国民春闘の任務と課題

春闘は資本・当局に対し、すべての労働組合がいっせいに要求を掲げながら、連帯してたたかう場であります。この間、安倍政権は景気回復のために経済界に直接賃上げを呼びかける「官製春闘」を行い、ベースアップをはかってきたと強調していますが、賃金・労働条件は労使交渉で決められるものであり、政治が介入することは労働組合軽視につながりかねず、春闘の形骸化につながるもので断じて許されるものではありません。そのことを踏まえ、2016 国民春闘を、『反独占・反自民・反行革』および『総合生活改善闘争』の位置づけのもと、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「較差是正」をはかるために総労働の結集から生活破壊を許さず、生活実態に依拠した賃金要求の実現、雇用の拡大、格差の解消、労働条件の改善などの国民的な要求の前進をめざして、たたかいを強化していきます。

資本・経営側は、経済のグローバル化や規制緩和により生き残りをかけた企業間競争が激化するなか、企業利益を守るため、賃金や労働条件の切り下げなどの合理化を強化しています。こうした合理化攻撃を跳ね返すためにも、全体で情勢認識を行い、部員一人ひとりが切実な生活・職場実態をあきらかにし、大衆行動の積み上げと共闘運動の再構築を進め、『総労働VS総資本』のたたかいから要求の前進と労働者の団結、組織強化へとつなげていくことが重要です。

そのためにも、生活・職場実態点検手帳や時間外点検手帳などの取り組みから、実態点検・実態討論を強化し、青年の『ゆずれない要求』を確立するとともに、大衆行動を展開し、青年が先頭に立ってたたかいを進めていかなければなりません。また、連合や団結集会実行委員会に結集し、官と民、正規と非正規などの壁を越え、すべての労働者の処遇改善のたたかいを展開していかなくてはなりません。

特に賃金要求については、生活水準改善のために賃金の底上げ・底支えを行い、消費拡大をはかることが重要であり、賃上げを強く求めていかなければなりません。

(4) 共闘運動を再構築し、官民一体となり賃金水準を改善するたたかい

- ① 2015 春闘では、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざし、すべての組合が月例賃金にこだわり、たたかった結果、賃金水準の引き上げをはかることができましたが、大きく引き上げられたのは一部の大企業であり、中小企業にとってはアベノミクスにより輸入資材が高騰しても商品価格に転嫁できず苦しい経営が迫られ、賃上げにつながらなかったところも多くありました。また、消費税増税や物価上昇にともない、実質賃金は下がり続けるなど「賃上げによる較差の拡大」につながってしまいました。

資本・経営側は、「経済の好循環を継続するため、収益があがった企業は設備投資、雇用増、賃金の引き上げで対応する」と賃上げ容認の方針ではあるが、実際には、企業収益に比べて設備投資が上がっておらず、賃金・労働分配率もまだ低い状況であり、いまだに一握りの大企業が内部留保として莫大な資産を蓄積し、中小企業は思うような企業利益が上昇せず、全労働者のうち9割を有する中小企業労働者の賃金は大きくはあがっていないことから、景気回復を実感できる状況にはありません。

連合は2016春闘も昨年度に引き続き『定期昇給相当分を含め4%程度の賃上げ』を掲げたことにも現れているように、こうした状況を打開していくためにも、『賃上げ』をはじめとした労働者の要求の実現が必要です。『総労働VS総資本』の視点に立ち、官と民、正規と非正規の壁を乗り越え、すべての労働者の団結により、春闘を強化していかなくてはなりません。

- ② 公務員労働者は労働基本権が制約され、「代償措置」として第三者機関の人事院及び人事委員会による勧告制度がとられています。しかし、2014年勧告の給与水準の平均2.0%引き下げ、世代間・地域間の配分見直しを柱とする「給与制度の総合的見直し」をはじめ、人事院勧告制度がすでに労働基本権の代償措置となり得ていない状況が露呈されています。

公務員の賃金水準が「政争の具」とされるなか、厳しい財政状況や民間との比較を理由に、賃金の削減・賃金制度の改悪攻撃が強められています。あらためて、『賃金リーフ』などの文献を活用した学習会活動を進め「人事院勧告制度の問題点」をあきらかにするとともに、「賃金は労働力の再生産費」「労使の力関係で決まる」という大原則を確認し、生活・職場実態点検手帳や仲間との討論から生活実態を根拠とした『ゆずれない賃金要求』を確立していくことが重要です。そして、この春闘期から要求書を提出し、大衆行動を配置しながら、たたかいを進めていかなくてはなりません。

また、この間、「自分の街の賃金制度も良くわからない」という声も出されていますが、生活実態討論や賃金論の学習とあわせて、賃金制度の学習をすることも必要ですし、新規採用者が増加傾向にあるなかで「中途採用者の前歴換算」や「昇格基準」なども確認していく必要があります。

- ③ 職場での労働者の意識の変化を巧みに利用し、年功序列賃金制度から能力・実績主義賃金制度の導入が広がっています。2014年4月の地方公務員法改正により、2016年4月より「人事評価制度の導入」「等級別基準職務表の条例化」が義務付けられました。人事評価制度の導入は、業務に対する意欲への評価や貢献度に対して支払うことを建前にして、職場での競争や労働者間の分断を招くばかりか、総額人件費そのものを削減するネライがあることは、すでに導入された民間企業や自治体の実態からもあきらかです。人事院の報告でも、能力・実績主義の徹底が示されていることも踏まえ、しっかりと問題点をあきらかにしていくことが重要です。

また、依然として若年層の賃金水準は不当に低く抑えられている一方で、近年は高齢層の賃金水準や退職手当に対する合理化攻撃が強められ、若年層と高齢層の分断につながることも懸念されていますが、資本・当局の合理化攻撃のネライをあきらかにするため「評価制度リーフ」を活用した学習や討論を強化していくことも重要です。

- ④ この間、「与えられた賃金の中で生活できているので不満はない」「民間よりマシ」という声をはじめ、「財政状況を考えると賃上げ要求はしづらい」など財政難・公務員パッシングにより自信を持って賃金要求ができないという声も出されています。しかし、公務員労働者の賃金が地域経済に与える影響、民間企業などの指標となっている実態もあり、15春闘では一部の大企業の賃上げに伴い、公務員も賃上げとなりました。また、いまや3人に

1人は非正規労働者となり、臨時・非常勤等職員の賃金水準の引き上げがなければ、労働者総体の「下方平準化」の動きが加速していくことは明白です。

この間、各地区段階の青年共闘組織が確立できていない状況もあり、職種を越えた仲間との学習・交流の機会が減少しています。連合北海道青年委員会・各級団結集会運動に結集し、公務員や民間、正規や非正規など職場・職種・雇用形態などのあらゆる壁を越え、『総労働VS総資本』の視点に立ち、2016春闘のたたかいを強化していくことが重要です。そのためにも、全国団結集会などに最大限結集するとともに、ただ単に集会に「出られる・出られない」の議論だけではなく、共闘運動の意義や必要性を議論することからはじめ、共闘運動の再構築へとつなげていかななくてはなりません。

〈具体的には〉

- ① 全地方本部・単組・総支部で、「春闘とは何か」「春闘期に何をするのか」ということを学習した上で、具体的な行動目標を確立し、たたかいを進めます。
- ② 生活・職場実態点検手帳、アンケートなどから、実態点検・実態討論を進め、青年の『ゆずれない要求』を確立し、青年部独自要求闘争を取り組みます。また、基本組織と連携し、青年部役員も基本組織の交渉に積極的に参加していきます。
- ③ 情勢や課題の認識を一致させるため、全単組・総支部での学習会開催を追求します。また、「賃金は労働力の再生産費」「同一価値労働・同一賃金」「人事評価制度の問題点」をはじめ、賃金論や合理化攻撃のネライ、昇格基準などの賃金制度の学習など、目的を明確にしながらかい「賃金」の学習を強化していきます。
- ④ 青年独自の創意工夫した大衆的な取り組みから、全部員参加の運動を追求します。また、要求やたたかいの全体化のため、機関紙などの教宣活動を強化します。
- ⑤ 各地方本部春闘討論集会、各種機関の諸集会等に積極的に参加し、事前・事後の学習・報告活動から、たたかいの全体化をはかります。
- ⑥ 連合北海道青年委員会スプリングフォーラム、各級青年団結集会など、共闘運動へ積極的に参加し、産別を越えた学習・交流からたたかう意志統一をはかります。

【参考 賃金の構成4要素】

- ① 生理的な生活費 ～ 衣食住などに要する経費（衣料費・食費・家賃・高熱水費）
- ② 文化的な生活費 ～ 趣味、旅行、スポーツ、娯楽など、文化を享受するための費用。
- ③ 家族の生活費 ～ 次代の労働力の育成。家族が生活するために必要な経費（教育費・保険費）
- ④ 育成費 ～ 仕事に必要な技能・知識を習得するための経費（学習に要する教材費など）

(5) 地方行革攻撃に反撃し、「生命と権利」を守るたたかいの強化にむけて

1981年以降の臨調「行革」攻撃により、自治体では徹底した人員削減、業務の民間委託、機構改革・職場統廃合が進められてきました。職場では仲間との分断が進み、「仕事優先」の意識が広がり、次第に競争意識が強まっています。その結果として、さらなる時間外労働の増大や年休をはじめとする権利取得についての意識低下なども起きています。

さらに総務省は2005年3月、新地方行革指針を示し、各地方公共団体に対して「行革大綱見直し」「集中改革プランの公表」の実行によるさらなる合理化の具体的な計画の策定を求め、多くの自治体で計画が策定され実施されました。集中改革プランは終了となりましたが、新たなプランが策定され実施されている自治体もあります。

これまでの「規制改革会議」や「規制改革推進本部」は、公共施設・サービスの民間開放の促進、構造改革特区などによる「官製市場」改革を強力に推進してきました。『規制改革』の名の下に進められている手法は、PFI、独立行政法人、指定管理者制度、市場化テストであり、自治体でも具体的に進められています。

近年の分権改革を振り返ると、「新自由主義改革」の一環として自治体合理化に拍車をかけ、いかに「小さな政府」を実現するかに主眼が置かれてきました。とりわけ、小泉政権下では、「三位一体改革」による地方交付税や補助金の削減と、合併特例債の併用により、多くの自治体が市町村合併を行われてきました。そして、合併をしても・しなくても、厳しい財政状況のなかで、大阪市における分限免職問題に代表されるように人員の削減をは

じめ、医療・介護・福祉施設の削減、学校の統廃合などが進み、公共サービスの低下、福祉行政の切り捨てにつながっています。

こうした自治体職場の合理化や地域福祉の切り捨てなどは、2011年3月11日の東日本大震災の対応においても、その矛盾を露呈しました。東北の仲間からは「保育士として採用されたのに災害対応に人員が割かれ、除染関係の部署に配転されたことで、忙しさからメンタル疾患になり休職している仲間がいる」「月100時間残業したのに、予算がないとの理由で残業手当がでない」など、心身が疲弊し、精神疾患による長期病休者や早期退職者が増加しているなど、厳しい職場の実態が数多く報告されています。

私たちは、地域や職場が違って、資本・当局によってかけられてきている攻撃の本質は同じであることを第31回道本部青年部夏期交流集会の取り組みであきらかにしてきました。働くものの『生命と権利』を奪う合理化攻撃を許さず、真の地方自治・職場の民主主義を確立するため、春闘期から単組オルグを行い、生活・職場実態をあきらかにし、今年度で開催する第15回地方協別交流集会、第20回自治労青年女性中央大交流集会を集約点とした、交流集会運動を強化していかなくてはなりません。

また、消防職員や臨時・非常勤等職員の仲間などとの交流も深め、公共サービスに従事するすべての労働者の結集から、自治体合理化への産別抵抗闘争を組織していきます。

〈具体的には〉

- ① 反合理化職場抵抗闘争を通年のたたかいとしていくため、春闘期をスタートと位置づけ、たたかいを強化していきます。そのためにも、秋期闘争の総括から春闘期の目標を明確にし、春闘期での課題や成果、仲間の声を第15回地方協別交流集会、第20回自治労青年女性中央大交流集会につなげていきます。
- ② 各単組・総支部では、職場にかけられている合理化攻撃の実態・問題点を明らかにし、独自要求闘争と結合させるため、職場実態の点検・討論、職場オルグなどを行います。
また、「労働者のモノの見方・考え方」を養い、資本・当局のネライや問題の本質を明らかにしていくため、職場に学習会を組織していきます。
- ③ 各地方本部に積極的に結集し、たたかいの成果と課題を単組・総支部間で交流し、学び合い、全体化していくことで、産別自治労の強化へとつなげていきます。
また、臨時・非常勤等職員や消防職員など、公共サービスに従事するすべての労働者との交流を深めていきます。
- ④ 反合理化闘争の集約点である交流集会に、全単組・総支部からの仲間の参加を勝ち取るため、各地方本部で春闘期に全単組・総支部オルグを取り組みます。

(6) 臨時・非常勤等職員の均等待遇獲得にむけたたたかい

資本・経営者側は、労働基準法改悪、労働者派遣法改悪など、労働分野における規制緩和を進め、「雇用形態の柔軟化」や賃金制度の改悪による総額人件費抑制を行ってきました。

さらに、安倍政権は、成長という言葉キーワードに低賃金労働者を常態化する労働者派遣法の見直しやホワイトカラーエグゼンプション（時間外ゼロ政策）の導入による労働時間規制の緩和、解雇の金銭解決制度の導入など雇用と労働時間に関する労働者保護を改悪することを目論んでいます。国税庁の「平成25年分民間給与実態統計調査」によると、年収200万円以下で働く労働者は、1,139万人にのぼり、全労働者の約5分の1を占めるに至っています。

自治体職場でも、自治労調査では全職員に対する臨時・非常勤等職員の割合は、33.1%となり、全自治体での推計値は70万人を超えています。

また、賃金分布では、年収200万円以下の低い賃金水準で時給・日給型では800円台が最多(34%)、月給型では14万円以上16万円未満が最多(29%)となり、多くが昇給や一時金・退職金がないなどの実態となっています。

このように立場の弱い臨時・非常勤等職員が増えることは正規職員にとっても賃金の切り下げや正規から非正規への置き換えなど下方平準化につながる恐れがあり、労働者全体に掛けられている攻撃といえます。臨時・非常勤等職員の処遇改善は労働者全体の「底上げ」につながるものであり、一層の取り組み強化をはかっていく必要があります。

こうしたなか、自治労としても、組織内国会議員である、あいはらくみこ参議院議員などと連携しながら、取り組みを進めた結果、総務省は2014年7月4日、「臨時・非常勤等

職員及び任期付職員の任用等について」を発出し、①通勤費用や時間外手当についての適切な取り扱い、②空白期間と社会保険等との関係性を明記した厚生労働省通知も引用し、育児など各種休業制度の整備や業務研修の実施などについても新たに記載、③任期付職員制度の賃金に関しては、昇給や経験を踏まえた号給の決定を可能とするなど、成果をあげています。しかし、今回の総務省通知は、2009年通知の改訂である臨時・非常勤等職員をめぐる状況を抜本的に改善するものではありません。引き続き、総務省対策などを行い、臨時・非常勤等職員の処遇改善、安定雇用にむけた取り組みの強化が求められています。

このような情勢のなか、札幌市職労では非常勤職員の1.08%ベースアップ、士別市職労では通勤手当の支給範囲拡大を勝ち取るなど処遇改善をはかっている単組も増えています。

道本部青年部としても、統一要求書に「臨時・非常勤等職員の賃金・労働条件の改善」を盛り込み、単組・総支部内で臨時・非常勤の仲間と交流の場を持ち、お互いの職場実態を突き合わせることから運動を進めてきましたが、運動の拡がりは不十分といえます。

この間、「同じ仕事をしていても、なぜ手当・休暇の内容が違うのか」「臨時というが、恒常的にいないと仕事がまわらない」などの声も出されています。これらの問題の改善にむけ、同じ低賃金に置かれ、業務上も近い位置にいる青年労働者が先頭に立ち、正規・非正規の壁を越え、ともに運動を進めていくことが重要です。

〈具体的には〉

- ① 自治体職場での正規職員が非正規職員に置き換わっている実態を的確に把握し、その背景を学習し、資本・当局のネライをあきらかにしていきます。
- ② 互いの労働条件等、要求事項・不満を突き合わせ、共有していくため、臨時・非常勤職員との交流の場を持ちます。
- ③ 臨時・非常勤等職員の均等待遇を求める取り組みを強化します。また職場の人員配置状況の点検から人員要求を確立し、非正規職員の正規化、退職者の正規職員採用による完全補充、新規採用者の増員を求めるたたかいを強化していきます。

2 人事評価制度導入に対するたたかいについて

(1) 情勢と経過

- ① 自公政権は、「地方公務員について、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底をはかる」として、2014年4月に地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律を成立させました。

法律が成立して以降、2014年8月には、総務省自治行政局長名で「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の運用について（通知）」を発出し、人事評価制度に関する規程などの整備や、人事評価の定義と評価手法、標準職務遂行能力の例示、評価結果の活用などを解説して、自治体へ導入を促しました。また、地方公務員への人事評価制度の導入がスムーズに行えるよう、「地方公務員における人事評価制度に関する研究会」を開催して、2015年3月に報告書がまとめられました。さらに、2015年9月には、法律の施行日について、政令が公布され、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律の施行期日は、2016年4月1日とする」と正式に決定しました。

- ② しかし、北海道における自治体の動向は、全国的な動きと比較しても実施・試行の割合が低く、法律施行までの時間が無いことを理由に労働組合との交渉・協議を経ないで、一方的な導入を行う当局が出てくることも考えられます。

労働組合との十分な交渉・協議・合意を前提に、4原則（公平・公正、透明、客観、納得）2要件（労働組合の関与、苦情解決システムの構築）が確保された制度となるよう、すでに導入した自治体の事例を参考にしながら、道本部・地方本部・単組それぞれの段階でより一層取り組みの強化をはかる必要があります。

- ③ 道本部青年部では、総額人件費の抑制と労働者同士の分断を目的とした「人事評価制度の問題点」について学習を深めていくため、「人事評価制度の真実」や「評価制度リーフ」を活用した学習を提起してきました。

学習した仲間からは、「対住民の仕事をしているのに、評価を気にして職場内の関係・環境が悪くなる」「本当に公平・公正な評価が可能か疑問」「総額人件費の抑制を目的にしたものであればオカシイ」など、多くの不安・不満の声が出されました。

また、7月に開催した第31回自治労北海道青年部夏期交流集会では、基調講演「人事評価制度がやってくる」を受け、参加者からは、「民間企業で失敗していることを公務職場でやろうとしているのはおかしい。ただの削減手段でしかない」「労務管理の名のもと労働時間の長大化、自治体の業務にそぐわない成果主義の導入が進められていることに危機感を持つきっかけになった」「過労死が外国でも「KAROUSI」と言われていることに驚いた」「人事評価制度について単組で学習ができていないので持ち帰り、仲間に話したい」など導入により自分の働かされ方が大きく変わることを実感し、学習につなげたいなど新たな気づきを得た仲間も増えました。

- ④ 2015年10月から施行実施、2016年4月から本格実施と提案を受けた全道庁では、日高・後志・胆振総支部の青年部が合同で学習会を開催しました。学習会では、地方公務員法改正により人事評価制度が導入されることと、当局が提案してきた具体的な制度内容を学習し、その後、分散会で人事評価制度に対する思いを出し合いました。

参加者からは、「10月から試行するのに、9月に提案してくるなんてあり得ない」「頑張った人が報われるいい制度だと思っていたが、D・E評価を受けた人のモチベーションを維持・向上させるのは難しいと思った」「自分は新採用なので、今の自分ではいい評価をもらえる自信がない」「障がいを持っている人が『自分がいることで同僚の足を引っ張る。自分のせいで同僚がいい評価をもらえなくなると考えると心苦しい』と話しているのを聞いて、一部の『できる人』のための制度だと感じた」、「サービス残業を黙認するような管理職が正しい評価をできるとは思わない」など、人事評価制度に反対する声が多く出ました。

また、試行段階では、「『職員が考えた目標を面談のなかで管理職と話し、その職員にあった目標を設定する』と聞いていたが、実際の面談では目標に触れられなかった」「急な試行なので、管理職も制度内容を理解していない」「行政職の管理職は、『専門職を評価するのは厳しい』と話している」「そもそも目の前の仕事をこなすことで精一杯のなか、目標を意識して働くことなんてできない」など、すでに多くの不満が出されています。

このように多くの不満と問題点が出されている人事評価制度は、職場に不安と混乱、そして分断を招いているだけであり、総務省のいう「より高い能力を持った公務員の育成」にも、「住民サービス向上の土台づくり」にもつながりません。

- ⑤ しかし一方では、「仕事をしないなど勤務態度が悪い職員もいるので評価制度導入により減給された方が良い」「自分は努力しているので賃金が上がるはずだから導入して欲しい」といった声が出るなど、仲間に目がむいてしまう実態もあきらかとなっています。これは、これまでの人員削減により一人ひとりに余裕がなくなり、仲間とコミュニケーションを取る時間が奪われた結果、個人ごとに仕事を完結させることが当たり前となり、仲間と協力して働く雰囲気失われたことも原因の一つです。

さらに、どんなに努力をしても早く帰れるようにはならない、賃金は削減されるという実態を背景に、「頑張った分だけ報われる」という人事評価制度のまやかさに目がくらんでしまいやすい状況もつくられています。

- ⑥ 一部の「個人」にとっては良い制度かもしれませんが、「労働者総体」にとっては決して良い制度ではありません。私たちは公務員労働者として労働力を提供し、その対価として賃金を受け取ることでしか生活することができない賃金労働者であります。当局にとって「勤務成績が不良」であっても、「能力が低くても」定年まで健康で安心して働き続けられる、労働力を再生産し続けられる「生計費」としての賃金を要求していかなければなりません。

また、資本・当局が評価制度などを活用して、労務管理を強める狙いは、「モノを言わない労働者」を大量につくり、労働者としての主張をさせず、労働組合を弱体化させること

にもあります。

引き続き、人事評価制度の問題点を学習していくこととあわせ、賃金論の学習も深め、「賃金は労働力の再生産費」であることや職場の異常な働き方を見直す機会と捉え、すべての仲間に拡げていくことが重要であり、「評価制度リーフ」などの読み合わせ学習を実態討論につなげていくことが必要です。また、導入後においても「どんな働かされ方になったのか?」「周りとの関わり方は?」という仲間の実態点検・討論から問題点を洗い出し、改善にむけた取り組みを強化していくことも必要です。

〈具体的には〉

- ① 人事評価制度の問題点やその内容を把握するため、「賃金リーフ」をなど活用し、各地方本部、単組・総支部において学習会を開催します。また、基本組織との連携も強化します。
- ② 制度自体の学習とあわせ、「そもそも賃金とはなにか」「生活給として今の賃金は足りているのか」ということを、賃金論を学習するなかから確認する学習活動を強化します。
- ③ 16 確定闘争における青年の独自要求闘争の強化をはかるため、導入後の仲間の実態点検を行い、問題点を明らかにするなかから生活・職場実態点検運動と連動させた「ゆずれない賃金要求」を確立します。

3 公務員制度改革に対する取り組みの強化にむけて

【情勢と経過】

- ① 労働組合の役割は、賃金や労働条件を労使間の団体交渉によって決定する機能と、そのための力（団結）を持つことにあります。しかし、1948年アメリカによる占領政策が反動化し、公務員のストライキ権を一律に奪う政令201号が出され、労働基本権が著しく制約されました。

2001年12月の公務員制度改革大綱以降、進められてきた公務員制度改革は、当局の人事管理権限を拡大し、労働基本権制約はそのままにされました。2009年8月に誕生した民主党政権下では、自律的労使関係制度の措置を含めた「国家公務員制度改革関連4法案」「地方公務員制度改革関連2法案」が国会提出されたものの、12年11月の国会解散に伴い廃案となりました。

2012年12月には再び自民・公明が政権を握り、2014年4月に「国家公務員法等の一部を改正する法律」が成立されましたが、自律的労使関係制度の措置は、「職員団体と所要の意見交換を行いつつ、合意形成に努める」との付帯決議にとどまっています。また、2012年4月に自民党が発表した改憲草案では、「公務員については、全体の奉仕者であることに鑑み、法律の定めるところにより、前項に規定する権利の全部又は一部を制限することができる。」と記載されていますし、2014年4月の地方公務員法の一部改正でも労働基本権の回復はされないままに、人事評価制度の導入義務付け、等級別基準職務表の条例化などが盛り込まれるなど、労働基本権は置き去りにされたまま、公務員労働者の賃金・労働条件を改悪する攻撃が強められています。

公務員の労働基本権確立については、2014年6月、ILOから9回目の「公務員に争議権を含む労働基本権を付与すること、消防職員と刑務所職員に団結権を付与すること」などの勧告が出されており、日本の公務員制度が国際労働基準に違反していることは明確です。引き続き、労働基本権に対する学習を強化するとともに、自治労・公務員連絡会に結集しながら、労働基本権の回復にむけて、必要な法整備を求めていくことが必要ですし、労働基本権を活かし、たたかえる組織づくりを進めていくことが重要です。

- ② 労働基本権の代償措置として措置された人事院・人事院勧告制度も、勧告自体には法的拘束力もないため、賃上げの勧告が出ても値切り・凍結が行われた歴史もありますし、政府の思惑や情勢に流され、私たちの生活実態を無視した勧告も行われています。また、この間、多くの自治体で財政難などを理由に「独自削減」が行われてきましたし、もはや、人事院勧告制度が労働基本権の代償措置とはなりえていないことは明らかです。

2015 人事院勧告も、2 年連続の賃金・一時金の増額とはなったものの、その多くが地域手当に配分されたこと、さらには、総務省から各自治体に対して「国における給与法の改正の措置を待つべきもの」との通知が出されるなど、数多くの問題点がありました。

改めて、人事院勧告制度の問題点を明らかにする学習を強化するとともに、「賃金・労働条件は労使の力関係で決まる」ことを全体で確認し、自らが主体的にたたかい、独自要求闘争を強化・拡大していくことが求められています。

- ③ 消防職員の労働基本権については、前民主党政権により 2012 年 11 月に消防職員に団結権を回復し、当局との交渉を認めることを盛り込んだ「地方公務員法等改正案」「地方公務員の労働関係に関する法律案」が国会に提出されましたが、11 月 16 日の衆議院解散により廃案となりました。自公政権の下、労働基本権回復にむけた具体的な動きは見られませんが、ILO からは度重なる勧告も出されています。

この間、青年部では、同じ公共サービスを担う労働者としてともに議論し、消防職員の実態や労働基本権の学習を深めるため、青年部の諸集会やレクへの参加を呼びかけてきました。そのことにより、第 31 回自治労北海道青年部夏期交流集会にも 10 名参加など連携がはかられてきています。今後も消防職場の青年とともに学習・交流を強化し、団結権回復の実現と消防協議会への加盟、組織化の取り組みなど、基本組織と一体となり強化していくことが重要です。

- ④ 道本部青年部では、不当に剥脱された労働基本権を奪還・獲得する運動として、春闘期や確定期の独自要求闘争から「青年のゆずれない要求」を確立し、職場からの大衆闘争の積みあげにより、事実上の団体交渉権の確立など、労働基本権確立にむけた取り組みを進めてきました。

羅臼町職青年女性部では、独自削減提案に対し青年部員の率直な思いを確認するため、アンケートを実施し、切実な部員の思いを確認してきました。仲間からは「町財政のためというが、自分たちの生活給を削って、町民にとってどれだけ価値のある事業が出来るのか、ちゃんと説明して欲しい」と職員の生活実態をないがしろにした当局に対する怒りの声が出され、仲間の実態から要請書を作成し、直接当局へ訴える取り組みを行い、削減率の圧縮を勝ち取っています。こうした仲間のたたかいに学びあい、すべての職場からたたかいを組織していくことが重要です。

今後も、産別自治労に結集し、労働基本権の確立を求めていく運動を強化するとともに、労働基本権を活かして、たたかえる組織を構築するため、実態点検・討論からの要求づくり、そして、大衆行動を配置しながら要求・交渉を進めるという『当たり前の運動』を強化していくことが重要となっています。また、年休取得率の低下、不払い残業のまん延など、働く者にとって「当たり前の権利」が奪われている状況に対し、権利意識を高め、権利を行使する力を職場からつくり出し、権利闘争を強化していくことも重要です。

【方 針】

- ① 公務員制度改革をめぐる情勢や課題、問題点を把握し、共通認識をつくるため、全単組・総支部で学習活動を強化します。
- ② 「職場の問題点は何か」「仲間はどう思っているのか」「何をどのように改善したいと思っているのか」など、職場で起きている事実や仲間の声としっかり向き合い、一人ひとりの課題を組織としての課題に押し上げ、独自要求闘争を柱とした運動を追求することで要求・交渉・妥結ができる組織づくりをめざします。
- ③ スト権を含む労働基本権の完全回復にむけ、全国統一行動や中央行動に積極的に参加し、さらに基本組織の取り組みについても積極的にかかわっていきます。また、基本組織と連携しながら消防職員との交流も深めていきます。

4 第 15 回地方協別交流集会

第 20 回自治労青年女性中央大交流集会の成功にむけて

(1) 自治体を取り巻く情勢について

1981 年の臨調「行革」以降、資本・当局は自治体労働者の生活や職場、そして地域住民の行政ニーズをも無視して「地方行革」攻撃を強めてきました。小泉政権下では、「三位一体の改革」などにより、地方分権をうたう一方で補助金・地方交付税を大幅に削減し、地方財政を締めつけ、合併誘導策の展開や地方財政の困窮化を背景とした市町村合併を進めてきました。自治体では行政のアウトソーシングや「集中改革プラン」による人員削減計画を上回る人員合理化が今もなお続いています。また、総額人件費の抑制や少ない人員で多くの業務をこなせる人材の育成をネライとした人事評価制度の導入により、労務管理の強化も押し進められてきました。国の地方財政計画においては、地方の級別職員構成の是正により約 1,500 億円の削減試算を出しているなど、そのネライは昇給・昇格運用の改悪と労働強化および仲間の分断にあり、「総額人件費抑制」攻撃として体制的に押し進められてきています。その結果として、自治体労働者の「生命と権利」を奪うだけでなく、公共サービスの低下にもつながるなど、職場環境は悪化の一途を辿っています。加えて、「コスト削減」が叫ばれるなか、非正規労働者の増大、自治体関連業務の熾烈な落札競争により、賃金・労働条件は低下し続け、「官製ワーキングプア」などの社会問題をも生み出しています。6 月 30 日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2015 (2015 骨太方針)」では、「公的サービスの産業化」や「地方交付税の単位費用を低コスト団体に合わせる仕組みの導入」など公共サービスへの民間活力の導入や地方交付税の抑制が柱に据えられています。これは公共サービスにコスト意識を徹底させ、不十分な自治体には地方交付税を削減するなど頑張らない地方には罰を与えるという、住民サービスとコストを天秤にかけなければならない住民サービスの低下を招きかねません。

安心して働き続けられる職場、ゆとり・豊かさを実感できる生活を実現するためにも、当局のネライや、合理化の本質を正確に把握し、事実を見極める力が重要となります。人事院勧告の廃止と新たな労使関係制度を追求するなかで、これまで以上に「要求－交渉－妥結・協約締結」をしていける組織づくりを進めていかなければならないことから、不平・不満・不安を率直に出し合い共有できる場をつくり、職場や地域の仲間と実態討論を積み重ね、組織強化をはかっていくことが必要です。

(2) 交流集会の意義と課題

反合理化闘争の集約点として開催した第 31 回自治労北海道青年部夏期交流集会は、『交流集会運動を集会参加者だけの取り組みにしない』『職場のオカシイに気づき、労働者としての視点を身につける』ことを目的に道本部・各地方本部で実行委員会を立ちあげ、2014 秋期闘争や 2015 国民春闘の総括から、たたかいをつうじた成果や課題を明確化しながら取り組みを進めてきました。交流集会運動では、『点』の運動ではなく、次の取り組みへしっかりとつないでいく『線』の運動を意識した運動を展開し、単組・総支部での課題解決にむけた独自要求闘争につなげてきました。運動を連続したものにするために、事前・事後の取り組みを強化し、集会に参加できない仲間を巻き込み、職場実態討論や報告会によって課題を全体化することができています。

しかし、近年、経験年数の少ない青年同士の分散会では、職場の本音や疑問が出にくく、職場レポートに何をどう書いていけばいいかわからないという声もあり、第 31 回自治労北海道青年部夏期交流会の事前の取り組みとしては、全部員で交流集会運動の意義を確認し、モデル職場レポート『Let's 実態討論』を用いた生活職場実態の点検・討論をすすめてきました。稚内市労連では、様々な視点で職場を見直し、何が問題でどう解決できるのか、どういう職場で働きたいのかなどが話し合われました。長万部町職労では「ルーチンワークに時間外手当がつかない風潮がある」「自分の能力の問題ならサービス残業も仕方がないと思ってしまう」と、サービス残業を受け入れてしまう現状を出し合い、単組での課題共有につながっています。各単組総支部での事前学習によって、集会への目的意識が固まり、より多くの学びにつながっていると報告されています。単組・総支部を越えたつながりとして、旭川地方協では交流集会に向けた総決起集会を開催し、日高地本では事前集会

でのバーベキューで参加者の顔合わせや準備のための周知を徹底するなど、交流集会運動を参加者だけでなく、全部員での取り組みとする意識が広がってきています。

集会に参加した仲間からは、業務量が増加し、個人に任される責任が増え「休んだぶん仕事がたまってしまうので、有休を取りにくい」「忙しすぎて新採用に仕事を教える余裕がない」など、人員不足と適切な人員配置がなされていない実態が多く出され、専門職の仲間からは「技術の継承がされず、マニュアルもない。経験値や独自のルールで仕事が進み、問題が起きている」と業務の支障についても窮状が寄せられています。

また、「業務システムを導入しているが他の市町村では1人1台のパソコンが当たるが、自分の町では2～3人に1台しかパソコンが当たっておらず不便」「ある保育職場にて時間外勤務を手当として支給せず代休処理するため代時ノートというものをつけているがオカシイと感じた」など、職種別分散会により、同じ職種においても町ごとに違う点や働かされ方の違いがあきらかとなりました。

そのような状況に対して、仲間との議論のなかから、「自分の中で消化せず、職場の仲間と問題を共有することの大切さを強く感じた」「問題点を洗い出し、問題を明確にすれば、解決策が見いだされると勇気がわいた」そして「職場で人事不足や偏った人員配置があることは共通していたので、改めて要求することの必要性を感じた」など、多くの「気づき」や「決意」が出されてきました。

交流集会運動は、職場で起きている合理化攻撃や職場の課題を、単組・総支部で仲間と率直に討論することからはじまります。一人では気づかなかったことも、多くの仲間との討論から「オカシイ」に気づき、あきらめや自己解決をしてきたことに対して、青年部全体が自分たちで声をあげ、改善すべき課題であると認識することが重要です。そして、その問題はなぜ起きるのか、それを解決するために何ができるのかを、他単組総支部の仲間と交流し、学び合うところに交流集会の意義があります。

しかし、この間、「職場の忙しさから、集会で学んだことを仲間に伝えられない」といった実態や、「声を出したいが、単組で浮いてしまうのが怖い」「当局に目をつけられたくない」など、実践につなげられない課題もあきらかとなっています。さらに、単組・地方本部役員も行事消的な考えから脱却できず、取り組みの意義や集会の目的を明確にできないまま、運営に終始し仲間の変化や声、成果や課題がしっかりと持ち寄られていない実態もあります。しかし、第31回自治労北海道青年部夏期交流集会を受け入れた檜山地本では、仲間と準備を進めるなかで、「地本全体で協力しないと成功はありえない」「頑張っている仲間のためにも、全道から参加する仲間のためにも成功させたい！」と、全体で一つの目標を持ち、仲間と本音でぶつかり、一歩ずつ取り組みを進めることで強い絆が生まれ、仲間と一緒に運動していくことの楽しさと今後の運動の自信につながったと報告されています。また、蘭越町職の仲間からは、夏期交流集会へ参加したことをきっかけに、他単組の活動状況から学び「飲み会だけが組合じゃない」という意識が広がり、定期的に集まる場や教宣の作成など、仲間の成長から単組運動の前進につながっています。

このように、交流集会を単なる行事で終わらせることなく、職場の運動につなげていくためには、早期に実行委員会体制を確立し、集会の意義や課題を全体化していくことが重要です。交流集会運動を青年部全体の取り組みとしていくためにも、実態討論を追求し、事前学習を行うことで「交流集会で何を学ぶか」「単組に何を持ち帰るのか」といった目標を確立し、交流集会後には、報告活動や教宣紙による周知など、集会で学んだことや、感じたことを報告活動などで共有するなどの事後の取り組みの強化から独自要求闘争などの職場での運動へつなげていくことを確認してきました。そうした運動の積み重ねにより、青年部員一人ひとりの立ち上がりや仲間との団結をつくりだし、通年をとおした継続的な職場実態討論を、職場や単組からつくりあげていくことが重要です。

(3) 具体的な取り組み

- ① 第15回地方協別交流集会・第20回自治労青年女性中央大交流集会を集約点とした交流集会運動の強化にむけて、早期に実行委員会を立ち上げ、この間の取り組みの総括から具体的な獲得目標を明確にしていきましょう。
- ② 全部員での職場レポート・単組レポート・参加者アンケートの作成や学習会の開催、機関紙の発行など、事前の取り組みを丁寧に行い、参加にむけた意思統一を行います。

- ③ 2016 国民春闘などをとおして、交流集会にむけた事前オルグや地方本部での事前学習を追求するなかから、持ち込む課題、持ち帰る課題を整理していきます。
- ④ 休・廃部単組も含めた多くの単組・総支部からの参加をめざすとともに、臨時・非常勤等職員、消防職員、公共民間などへ積極的に声をかけていきます。
- ⑤ 私たち自身が置かれている現状を正しく把握し、認識を共有化し、賃金抑制、人員削減、権利・慣行の剥奪、健康破壊が職場でどのようにあらわれているのか実態を付け合せます。
- ⑥ 青年層職員の年齢構成の歪みによって、経験年数が少ないまま役員を担わなければならない状況があり、今後の運動の継承と次代の担い手を育成すること、第 15 回地方協別交流集会・第 20 回自治労青年女性中央大交流集会での議論をさらに深めることを目的として、道本部青年部座長養成講座を 3 月 12 日（土）～3 月 13 日（日）に開催し、交流集会運動の前進にむけて学習と議論を深めます。
- ⑦ 交流集会で得た「気づき」や「決意」を単組・総支部に持ち帰る往復運動の実践から、単組職場での運動につなげていきます。交流集会運動をつうじた単組・総支部・地方本部の組織強化をはかりながら、道本部青年部の組織強化と産別自治労のさらなる前進を勝ち取ります。

私たちは、労働者の生命と権利を奪うあらゆる合理化を許さず、真の地方自治・職場の民主主義を確立していくために、2016 年国民春闘、独自要求闘争、政治闘争、反戦平和闘争をはじめとする諸闘争を職場点検と実態討論から丁寧に積みあげ、参加者のみならず、全部員が交流集会に参加する目的意識をはっきりさせることが大切です。

私たち青年労働者の力で交流集会運動の成功を勝ち取り、単組・総支部での独自要求闘争へとつなげ、職場反合理化闘争を強化するなかから自治労運動を前進させましょう。

（４）第 20 回自治労青年女性中央大交流集会

① 集会の概要

- ・日時及び場所

山梨県 7 月 29 日（金）～31 日（日）予定 山梨県山中湖畔 3,000 人規模

- ・内容

文化交流、職種別分散会、越県交流など

② 北海道実行委員会体制

実行委員長	大出 彰良	（道本部執行委員長）
	齊藤 信	（道本部青年部長）
副実行委員長	和田 英浩	（道本部副執行委員長）
	齋藤 満希	（道本部青年部副部長）
	高橋 弘樹	（道本部青年部副部長）
事務局長	佐藤 良太	（道本部青年部書記長）
事務局次長	前田 華奈	（道本部青年部担当書記）
実行委員	道本部青年部幹事	

5 反戦・反核・平和闘争の強化について

（１）情勢と課題

- ① 安倍首相は、武力による「積極的平和主義」を掲げながら、2013 年 12 月には「特定秘密保護法」を制定し、さらに 2014 年 4 月 1 日の武器の輸出を解禁する「防衛装備移転三原則」の閣議決定を経て、2014 年 7 月 1 日に内閣法制局や歴代内閣がこれまで憲法が禁じているとしてきた「集団的自衛権」の行使容認を閣議決定しました。

集団的自衛権行使は、紛争の当事者に一方的に加担することで国際緊張を高め、他国の紛争に巻きこまれる恐れやテロの標的になる危険性、そして、国内への直接攻撃される可能性が格段に高まり、国民のいのちと暮らしを脅かすものです。しかし、政府は 2015 年 5 月 14 日に臨時閣議を開き、集団的自衛権を可能にするための武力攻撃事態法・周辺事態法・自衛隊法等改正 10 法案をまとめた「平和安全法制整備法案」、および新たに制定する「国際平和支援法案」の安全保障関連 2 法案（以下、安保法制）の閣議決定を強行し、翌

15日に国会に提出しました。

衆議院での審議では、自公推薦を含む与野党の参考人として呼ばれた3人の憲法学者が「安保法制は違憲」との見解を示し、その他多くの憲法学者が「違憲である」と表明し、若者をはじめ学者や弁護士、子育て世代の女性を中心に全国各地で安否法制に対する反対運動が広がるきっかけとなりました。8月30日には国会前には最大12万人が集まるなど、「廃案」を求め、毎日多くの国民が声を上げ、道内においても各地で集会・デモが行われ、参議院審議の山場には大通公園で連日にわたり「戦争をさせない総がかり行動」が行われ、日を追うごとに多くの市民が参加しました。

しかし、9月17日に政府は安保法制を参議院特別委員会で強行採決し、9月19日未明には参議院本会議で採択しました。

安倍首相は、参議院特別委において法案への国民の支持が広がっていないことを認めながらも、「法案が成立すれば国民の理解は広がる」として一方的に審議を打ち切り、採決に踏み切りました。「成立さえしてしまえば何とでもなる」といったような国会軽視・国民軽視の安倍政権の姿勢は、断じて許されるものではありません。

青年部は、一人ひとりの基本的的人権と民主主義が守られる平和な社会を築くために明白な憲法違反である安全保障関連法案の廃止にむけ、過去の戦争で起きた事実まなび、職場・地域での討論を深めることで、より一層、職場・地域で声を強めていかなければなりません。

- ② 政府は、2015年8月14日に戦後70年にあたっての総理大臣談話を発表しました。安倍首相は「わが国は先の大戦における行いについて、繰り返し痛切な反省と心からのお詫びの気持ちを表明してきた。こうした歴代内閣の立場は今後も揺るぎない」などと述べています。一見、いわゆる「村山談話」のキーワードと位置づけられる「侵略」、「植民地支配」、「痛切な反省」、「お詫び」の文言を挿入して第二次世界大戦時の日本の侵略に対する「公式の謝罪」としてみえますが、実は焦点のぼやけたもので、主語をあいまいにして首相自らの歴史的認識をはっきりさせていません。

敗戦から日本人は多くを学び、反戦・平和を基軸とした民主的な社会を大切に、「非核三原則」「武器輸出三原則」「専守防衛」を基本に戦争加担を許してきませんでした。このことこそが、世界に認められる日本の姿であり、日本人の「誇り」であることを忘れてはなりません。集団的自衛権の行使容認や防衛装備移転三原則など、安倍政権の政策は70年かけて培ってきた世界から見た平和国家としての信頼を破壊するものであり、国民の声に耳を傾けない政治といわざるを得ません。

- ③ 普天間基地の移設をめぐり2014年1月の名護市長選挙、11月の沖縄県知事選、12月の衆議院議員総選挙の結果において、辺野古への基地移設に反対する県民の意思が明確に示されました。しかし、政府は「法令上の瑕疵はない」として「粛々」と作業を進めています。日本政府は、従来の交付金による基地の押しつけという「アメとムチ」の政策を展開していますが、現在、沖縄経済の基地依存度は5%を切るものとなっています。2015年度の予算では、翁長県知事が辺野古新基地建設に反対していることを受けて、約束の交付金を減額しながら基地建設費を倍増させています。

防衛省は2015年3月24日、米軍普天間飛行場の名護市辺野古移設で、海底ボーリング調査などの移設作業の停止を翁長沖縄県知事に指示されたことを受け、指示を不服として審査請求を行い、指示の執行停止も申し立てを行っています。こうしたなか、4月17日、8月7日に安倍首相は翁長知事との会談をようやく受け入れましたが、平行線状態で終わっています。

10月16日には翁長知事が埋め立て承認取り消しを行うなか、10月17日に沖縄防衛局はこれを覆すため、行政不服審査法に基づき、承認取り消しの審査請求・執行停止を国土交通省に申し出ました。同法は行政処分から一般国民を救済するための制度です。それにも関わらず沖縄防衛局は自らを「一事業者(私人)」と名乗り、被害者であるかのように救済を申し出ました。しかも「辺野古が唯一の選択肢」である立場を共有する国土交通相がこの申し出を認めるという「一人芝居」を演じ、取り消し処分を停止し、いつでも工事再開できる状態を一時的につくりだし、審査請求の結論を引き伸ばしにして、違法状態のまま、10月29日は本体工事を着工しました。11月2日は翁長知事が国地方係争処理委員会に審

査を申し出しましたが、政府は11月17日に辺野古埋め立ての代執行手続きを求めて沖縄県を提訴するなか、12月2日には福岡高裁那覇支部で第1回口頭弁論が行われるなど、沖縄県と全面対決の姿勢を示しています。

このようななか、菅官房長官は12月4日、ケネディ駐日米大使と首相官邸で会談し、沖縄県の米軍嘉手納基地（嘉手納町など）より南の米軍施設・区域のうち、普天間飛行場（宜野湾市）の土地約4ヘクタールなど一部を前倒して2014年度中に返還することなどで合意しました。合意では、沖縄の基地負担軽減をアピールする一方で、普天間基地の移設については辺野古移設が「唯一の解決策」であることを改めて示しました。それに対し、沖縄県の翁長知事は、「本来ならばもっと前に解決されるべきで、辺野古新基地を巡って裁判で争っている最中に発表したことは作為的で強い憤りを感じる」と述べています。

また、アメリカ空軍は新型輸送機「CV22 オスプレイ」を2017年以降に東京・横田基地に配備するのにもとない、特殊部隊の要員400人近くを新たに配置する計画を明らかにしています。オスプレイについては、度重なる事故や構造上の欠陥が指摘され、アメリカ国内でも多くの規制がかけられている危険なものであり、地域住民の生命に関わる重大な問題です。

こうした民意を踏みにじる安倍政権の政治姿勢はきわめて問題であり、「沖縄『建白書』を実現し未来を拓く島ぐるみ会議」が実施する全国キャラバンなどに結集し、引き続き、各地域と一体のたたかいを展開して、沖縄基地問題の歴史的背景や情勢学習を進めていくながら、反戦・反基地のたたかいを強化していかなければなりません。

- ④ 東日本大震災による東京電力・福島第一原発事故から4年が経過しましたが、いまだ収束の目途が立っていない状況にあります。約19万人もの避難者をはじめ、福島に生活する人々も被曝による健康不安や差別、先を見通せないことからの苛立ちや住民同士の分断など、大きな課題を抱えています。

福井地裁では2015年4月15日、関西電力・高浜原発再稼働について、事故が起きれば地域住民は取り返しのつかない損害を被る恐れが生じるとして、差し止めを命じています。また、2014年5月21日の関西電力・大飯原発（福井県）の差し止め訴訟の判決文では、「人格権は憲法上の権利であり、また人の生命を基礎とするものであるがゆえに、我が国の法制下においてはこれを超える価値を他に見出すことはできない」と、人格権は経営権より上だと司法の場で確認されています。

それにもかかわらず、政府は、2014年4月に「エネルギー基本計画」を新たに閣議決定し、原発を重要なベースロード電源と位置づけ、さらには、原子力規制委員会の新たな規制基準をクリアした原発は再稼働させることを明らかにしました。8月11日には、地元住民や周辺自治体の根強い反対のなか、新規規制基準に適合していると判断し、九州電力・川内原発（鹿児島県）1号機を再稼働、10月15日には2号機の再稼働に踏み切りました。また、四国電力・伊方原発（愛媛県）3号機でも知事や町長が再稼働に同意するなど今後も順次再稼働していく方針です。

さらに政府は、原発のエネルギーを長期間、安定して供給させるため「高レベル放射性廃棄物」の再処理事業として「核燃料サイクル」計画に固執し続けています。福井県敦賀市にある高速増殖炉「もんじゅ」は、原子力発電で一度使ったウラン燃料を分別処理してプルトニウムにし、それを原子力発電の燃料としてリサイクルして、使った以上の燃料を生み出すことのできる「夢の原子炉」と言われていました。しかし1995年12月にナトリウム漏れ・火災事故を起こし14年以上運転停止し、運営主体を改組して2010年いったん再開したものの、3ヵ月後に燃料交換装置の炉内落下事故を起こし、再び停止しています。また、13年5月には約1万点におよぶ機器の点検漏れが発覚した問題を受けて、原子力規制委員会は管理体制の改善がはかられるまで運転禁止命令再開を出しましたが、その後も保守管理に関する違反が相次いでいます。このようななか、2015年11月4日に原子力規制委員会は「運転を安全に行う必要な資質がない」と判断し、原子力機構に代わる新たな運営主体を探すよう所管する文部科学省に勧告しました。12月5日には周辺住民らが原子力規制委員会を相手取り、原子炉設置許可の取り消しを求める訴訟を年明けにも起こす方針を固めています。

このように、政府が推進してきた核燃料サイクル政策の行き詰まりが一層鮮明になってきているにもかかわらず、もんじゅをはじめとした核燃料サイクルには莫大な国費が投入

され続けています。核燃料サイクルは、軍事利用可能な核物質（プルトニウム）を生産する能力を保有します。核燃料サイクルの維持を許すことは「核を保有できる国」ということであり、そのような状態は決して安全な社会とはいえません。あたかも原発事故がなかったかのように、再び「安全神話」をつくり出し、このように原子力政策を押し進める政府の姿勢は、国民生活の「生命」を軽視しているといわざるを得ません。

青年部は、政府・資本が原発の再稼働をめざす真のネライを学習し、自分たちでできることを仲間と考えあい実践することで仲間の成長を勝ち取り、そこから大衆行動へつなげていけるよう粘り強く実践していく必要があります。

(2) 青年部のたたかい

- ① 道本部青年部では、大衆的な取り組みとして「ピースカンパ」に取り組み、仲間を平和の旅に派遣し、各種集会や機関会議のなかで報告を受けることによって、反戦・平和闘争の全体化と運動の具体的な推進を追求し、8月4～6日には広島県で開催された「原水禁世界大会」の広島大会や10月19～20日には徳島県で開催された「平友祭中央祭典」に仲間を派遣してきました。また、連合北海道青年委員会が行った「平和な社会を実現する意見広告」行動にも取り組み、9月10日北海道新聞朝刊において多くの組合員や単組総支部が「戦争反対」を道民に訴えてきました。

この取り組みをつうじ、網走地本では、4役で取り組み方を検討し、地本で開催した学習会で地本幹事に説明してきました。さらに、地本全体での取り組みにこだわり、欠席単組には電話で意義と取り組み方を伝えたところ、19単組中15単組の賛同を得られました。また、名寄市職労では4役議論で「やりたくない」、「決して多くはない協賛金を払ってまで賛同してくれるのだろうか」と言った議論もありましたが「まずはやれるだけやってよう」という方針を出し、4役・幹事が組合員1人ひとりに集約をすることで多くの組合員の賛同があり、そうしたなから「取り組みをつうじて多くの仲間が反対していることがわかった」といった平和闘争を行うことへの自信にも繋がったと報告されました。

近年は、職場の忙しさから意義・目的を議論しきれていない状況もあり、平和の旅に派遣する仲間の選出が困難となってきています。また、役員自身からも「なぜ取り組むかが分からない」という声が出されているのも事実です。しかし、戦争が人々の暮らしをどう壊し、奪ったかを実際に現地に行ってみ聞きしなければ得られません。私たちは、労働者の積みあげてきたものを一瞬で壊してしまう、戦争・原爆・原発事故を絶対に忘れてはなりません。改めて、取り組みの意義や目的を丁寧に話し合うこと、丁寧な報告活動から反戦・平和の運動を拓けていくことが必要となっています。

- ② 道本部青年部では10月10日に開催された「STOP!再稼働 さようなら原発北海道大集会」の成功にむけ、平和学習および署名行動をつうじて平和闘争の必要性を確認するために「STOP!再稼働 さようなら原発全道青年総決起集会」を開催してきました。集会では原発に係る情勢やフクシマの実態から、「なぜ組合が平和運動を行うのか」を学習し、また、岩見沢市職の高尾俊也さんから平和友好祭中央祭典の参加報告を受け、その後、札幌駅西口で「脱原発を実現し、自然エネルギー中心の社会を求める全国署名」を行い、132筆の署名が集まりました。

引き続き開催された「STOP!再稼働 さようなら原発北海道大集会」に参加し、集会後、札幌市内をデモ行進し、札幌市民にアピールしてきました。参加者からは「平和がないと職場もないということがわかった」、「署名してくれる人が少なかった。無関心とたたかうとはこういうことだと実感した」といった声や「平和運動にもっと参加して考えを深めたい」といった前向きな声もありました。

また、11月23日に開催された「北海道への核持ち込みは許さない! 11.23 幌延デー北海道集会」の前段で「北海道のいかなる地域にも核を持ち込ませない」「放射性廃棄物を増やさない」といった意思を全体で固め合うとともに、反核・平和闘争のさらなる強化にむけて学習を強化していくために「11.23 幌延デー北海道青年女性学習会」を開催してきました。

集会では「原発事故から4年が経過した福島の現状」と題し、自治労福島県本部青年部副部長の佐々木 佑さんから講演を受け、現在でも約10万人が避難生活を余儀なくされている状況や震災により保育士から一般事務職に配置換えとなってしまった職場実態が話さ

れました。また、最後に「福島で起きたことは他人ごとではなく、起こるかもしれないこと。普段から身近な問題として自分自身で考えることが必要」と福島の現実から平和を考えるきっかけにして欲しいと話がありました。

引き続き開催された「北海道への核持ち込みは許さない！11.23 幌延デー北海道集会」に参加し、集会後、幌延町内をデモ行進し、幌延町民にアピールしてきました。参加者からは「普通の生活が送れないという状況になってしまう原発の事故について、改めて考えさせられた」「見て見ぬふりをしていた実態に気付いた。少しずつでも目も向け考えていきたい」といった声がありました。

こうした集会をつうじ、「何が起きているのか事実を知ること」「実際に行動に参加すること」で、次の行動への決意にもつながってきました。今後も日常的な学習と討論から取り組みの意義や必要性、情勢を全体化し、世論を巻き込んだ反戦平和闘争を強化していかねばなりません。

〈具体的には〉

- ① 「なぜ労働組合が平和闘争に取り組むのか」などの仲間の声と向き合い、日常的な学習と討論から取り組みの意義や必要性、情勢を全体化し、世論を巻き込んだ反戦平和闘争を強化します。
- ② 「安全保障関連法案」、「防衛装備移転三原則」などにもとづく、一切の軍事力を許さず、反安保・反基地のたたかいを強化するとともに、集団的自衛権の行使阻止、また安全保障関連法案廃案にむけ、戦争をさせない北海道委員会や連合青年委員会など多くの団体との連携を強め、職場・地域からたたかいを強化します。
- ③ 矢臼別での米軍実弾砲撃演習をはじめ、北海道内で行われている軍事演習や民間港への米軍艦船の入港などについて、現状や経過、問題点の学習を強化するとともに、反対闘争に結集します。また、沖縄をはじめ全国各地の現地闘争に連帯し、基地撤去・機能強化反対の取り組みを進めます。
- ④ 憲法改正を許さず、日本国憲法の平和理念を守り、拡げていきます。また、自民党をはじめとした、憲法改「正」や国防軍の創設を求める勢力のネライや問題点を明らかにする学習を強化します。
- ⑤ 原子力発電の危険性や問題点を学習し、「核と人類は共存できない」ことを確認するとともに、再生可能エネルギーへの転換、省エネルギーの推進を求め、原子力政策に反対していきます。
- ⑥ 泊原発の再稼働阻止、3号機のプルサーマル計画阻止、幌延深地層研究センター建設阻止と核の最終処分場にむけた動きの阻止にむけ、反核・反原発のあらゆる運動の先頭に立ち、学習活動の強化をしながら、反独占の視点で反合理化闘争と結合させた、たたかいへと発展させます。
- ⑦ 反戦・平和闘争の全体化と運動の具体的な推進のために、大衆的な取り組みとしてピースカンパを全単組・総支部で取り組み、「被戦地オキナワ青年の旅」「ヒロシマの旅」「原水爆禁止世界大会」「全国・全道平友祭」などに仲間を派遣し、日本帝国主義が起こした侵略戦争などについて学習し、事実を仲間に広める報告活動を丁寧に行い、反戦・平和闘争に対する意識を高め、たたかいを強化します。

6 政治闘争の強化について

(1) 情勢と経過

- ① 旧自公政権による新自由主義的政策は、地方の疲弊、格差や貧困の拡大をもたらし、国民のセーフティーネットである社会保障制度さえも切り下げてきました。そうした資本優先・弱者切捨ての政策に対して、国民の不満や怒りも高まり、2009年8月の第45回衆議院議員選挙では、歴史的な『政権交代』を実現することができました。

しかし、戦後60年間の自民党政権の負の遺産に加え、東日本大震災や福島第一原発事故の発生など、非常に困難な政権運営のなかで、『ねじれ国会』による主要政策の停滞などが影響し、民主党政権は、2012年12月の衆議院議員選挙で、政権交代から3年3ヵ月とい

う期間で幕を閉じました。

2012年12月に第2次安倍内閣が発足し、そこで経済政策として掲げられたアベノミクスの「旧3本の矢」では、「雇用は100万人以上増え、2年連続で給料が上がった」と強調されていますが、その内訳は正規が56万人減り、非正規が178万人増えたのが実態です。賃金が上がったものの、消費税の増税や円安による物価上昇により実質賃金は2015年6月まで26ヶ月連続で低下しています。アベノミクスの恩恵を受けているのは大企業のみで、中小企業や労働者、地方には届いていないといえます。

また、雇用の不安定化、低賃金・長時間労働、労働法制の規制緩和による「解雇の自由化」の動きなど、労働者のおかれている環境は非常に厳しい状況のなか、自治体固有の財源である地方交付税を使った地方公務員の賃金削減や、生活保護基準の引き下げ・高齢者に対する社会保障負担増など、再び新自由主義に基づく企業重視の地方・弱者切り捨ての政治に逆戻りしています。

さらには、一強多弱の国会情勢において、「戦争する国づくり」にむけ、その本性をむき出しにしています。「自民党憲法改正草案」や特定秘密保護法、安全保障関連法案の強行採決などは、過去の悲惨な歴史を顧みず、軍国主義であった戦前の日本に後退するものです。「日本国憲法」は、戦前の日本の政治によって、第二次世界大戦で300万人以上の国民とアジアで2,000万人以上の尊い命を奪い、このような甚大な犠牲と痛切な反省の上に、「平和と民主主義」の理念のもと「戦争放棄・基本的人権の尊重・国民主権」を3つの柱とし施行されました。このことから、戦闘行為に加わらない外交政策の展開を堅持していくことこそが平和な社会を築く道であり、世界の信頼を得る手段であるといえます。しかし、現在では憲法9条があっても自衛隊が海外の戦地に赴いて戦争に協力する、勤労権が保障されているのに雇用が脅かされ失業者や非正規雇用が増大する、社会保障や福祉の充実が国の責任なのに切り捨てられるなど、憲法で保障されていることが経済を優先する資本や改憲勢力によって変えられてきています。

一方、自治体・関連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。

自民党・安倍政権が強引にすすめる政策は、「基本的人権の尊重」よりも「国家・国益」を優先するものとはいえ、こうした政治や政策の矛盾を明らかにし、地域と一体のたたかいに結びつけていく必要があります。

- ② 道本部青年部では、これまでの政治闘争の総括から、職場や生活の課題をみつめ、政治に求めるものや、政治と自分たちの課題との関連を意識する取り組みが必要と考え、統一自治体選挙立候補者に青年自身の思いを伝える『政策要求シート』を2015春闘期に提起しました。年度替わりの多忙さもあり、取り組みが一部に限定されてしまったり、「選挙闘争は基本組織次第」といった青年の気分から、主体的に政治闘争に結集できない課題が出されましたが、全道庁労連では360人分の思いが知事候補者に手渡されました。選挙の結果としては、惜しくも敗れる結果になってしまいましたが、「要望書を出す出さないよりも、この取り組みをつうじて政治に関心を持ってもらうことが大事だと思った」など、青年が前向きに政治に関わるきっかけになりました。

また、連合青年委員会を中心とした青年選対全道各地区総決起集会には、18産別413人が参加しました。統一自治体選挙立候補者と直接話し合うことで「候補者を身近に感じるきっかけになった」など意識の変化が広がってきていますし、自治労以外の職場の青年と、職場実態を交流しながら政治への関わりを考えることで「もっと政治について学習したい」という声がありました。

しかし、政治闘争が通年をとおした日常的な運動となっていなく、『政治闘争＝選挙闘争』となっている実態もあります。そんななか、全道庁労連空知総支部では、地本役員にも声をかけ、7月に組織内議員との対話集会を行いました。参加者からは「道議会議員の方から、教育や地域の活性化などの道の実態を教えてもらい危機感を持った」、「道議会議員ということで緊張したが、総支部として推薦している方が、議会の場で先頭にたって、私たちの職場の賃金や人員などについてたたくてくれていることがわかり参加して良かった」などの声があがり、労働組合が政治闘争に取り組む意義や「政治に無関心でいられても、無関係でいられない」ことなどを認識してもらうことができました。

今、私たちに必要なことは、「意義がわからないまま選挙になれば動員される」という不満や、「思想を押し付けられているのではないか」という不安があることを認識し、「なぜ労働組合が政治に取り組むのか」という疑問の声にむき合い、仲間の思いをひとつずつ確認しながら学習と討論を重ねていくことです。

自治体職員として「どのような街づくり」をしたいのか、労働者として「どのような社会をめざすのか」という視点を持ち、生活・職場実態討論で出された声を私たちから届け、政治に反映させる仕組みを作ることが政治闘争においては重要なことです。なにもしないことは、「現状で良い」と言っているのと同じであり、現政権が進めようとしている政策が実現されれば、私たちの生活・職場環境は今まで以上に厳しい状況となることは明らかです。すし、地域間の格差は拡がり、行政サービスの低下にもつながります。

- ③ 来夏の参議院議員選挙は安全保障関連法案の成立後の大型国政選挙であり、自民党は憲法改正にむけ動きを強めてくることは必至の状況です。もし、自民党を中心とした改憲勢力が3分の2以上の議席を確保することになれば、70年間守り続けてきた平和憲法が変えられ、「戦争する国づくり」が進む可能性が高く、私たちの職場が守られないばかりか、地域の安心や安全も脅かされてしまいます。安倍政権の暴走を止め、憲法改悪を阻止するためにも来夏の参議院議員選挙は重要なたたかいであり、広範な政治勢力の結集が必要不可欠です。

しかし、「組合がなぜ政治闘争や推薦議員を必要とするのかわからない」という声も多く聞かれますが、私たち自治体労働者の賃金・労働条件、生活環境の問題は、単に個々の労働組合の力や取り組みだけでは解決できないものもあります。そのため、常に要求実現のために政府や関係省庁と交渉し、議会に働きかけていく必要があります。そのほか、直接私たちの生活に関係する政治課題に対しても労働組合だけでなく、広範な世論を形成し、解決していく必要があります。そのために、私たちが代表し、声を届けてくれる組合推薦議員が必要となります。

私たちは組合員の賃金労働条件の改善を求めると同時に、地域住民の命と暮らしを守る責務を負っていることから、多くの地域住民とともに誰もが安心して暮らせる社会づくりをめざし、自治労北海道では参議院議員選挙比例区にて組織内候補「えさき たかし」氏、北海道選挙区では「徳永 エリ」氏を推薦し、必勝にむけた取り組みを展開するなかから政治闘争を強化していきます。

〈具体的には〉

- ① 道本部や各地方本部で政治集会を開催し、政治が生活・職場と密接にかかわっていることを学習します。また、政治闘争を春闘や反戦・反核・平和闘争などと結合させたたたかいを進めます。
- ② 仲間との実態討論により、「どのような街づくり」をしたいのか、「どのような社会をめざすのか」を明らかにし、職場だけでは解決できない課題を政治（社会）の課題として捉え、教宣紙などを用い課題の全体化を行います。
- ③ 各地方本部・単組総支部で継続した学習や職場実態討論を行い、政治が私たちの生活・職場と「どのように結び付いているのか」を確認します。
- ④ 青年選対などが主催する政治の取り組みに結集し、他産別の仲間との学習・交流により政治闘争を強化します。また、自分達の思いを伝えていくためにも各級議員に対する要請行動などの取り組みを進めます。
- ⑤ 政治の場へ私たちの声を反映させていくために、組織内議員の擁立が必要であることを確認し、来夏に行われる参議院選挙での組織内候補「えさき たかし」氏の勝利にむけ、春闘期オルグや政治学習会などでの浸透をはかります。

7 独自要求闘争の推進にむけて

- ① 道本部青年部では、独自要求闘争を年間闘争サイクルの柱に据え、全単組・総支部での実践をめざしてきました。独自要求闘争は、仲間一人ひとりが抱える悩みや不安を持ち寄ることから始まります。そして、仲間との学習・討論で青年部全体の「ゆずれない要求」を練りあげ、当局に声を届ける取り組みをとおして、課題解決と組織強化を勝ち取るためのたたかいです。

交流で仲間とのつながりを深めることは重要ですが、「交流だけでは組合の意義や必要性がわからない」という声も聞かれています。仲間が集まり、気軽に話し合えるようになったことで、様々な課題が集約されます。

この間、理想と現実のギャップを埋めるために労働組合があると確認してきたように、仲間から寄せられた声や課題に対して、愚痴で終わらせずに要求というかたちに変え、改善にむけて実践することが青年部の目的であり役割です。独自要求闘争は、理想とする職場づくりのための手法のひとつではありますが、青年・仲間の思いをかたちにできる最大の機会です。

- ② 道本部青年部では、交流集会運動をとおして、一人では「当たり前」「仕方がない」とアキラメ、自己解決していたことでも、仲間との学習と討論によって「オカシイ」と気づくことができれば、単組総支部での生活・労働条件の改善につながることを確認してきました。第31回自治労北海道青年部夏期交流会での構成詩から「檜山地本には勇気づけられた。悩んだり、考えたりするのも大事だが、まずは行動だと感じた」「厚岸町職の要求書提出までの構成詩が印象に残った。自分の単組ではこんなに強く要望をあげられたことがない。ぜひ自分の単組でも参考にしたい」と仲間の取り組みに後押しされた思いが多く寄せられました。

しかし、職場の問題に気づき、青年部で解決していくことの重要性を感じても、「小さな役場なので、当局が顔見知りで要求しにくい」「独自要求をしたことがないので、どう取り組めばいいかわからない」など、独自要求に取り組みきれない実態が報告されてきました。

そのため、2015 確定期においては、些細なことや小さな問題であっても、仲間の思いをかたちにする取り組みからでしか、職場改善や賃上げを勝ち取れないことを確認し、自分たちの問題は自分たちが解決していく青年部運動の確立にむけて『道本部青年部統一要求書行動』をすすめてきました。

士別市職労では休養・休憩室の確保、足寄町職労では結婚休暇の取得可能期間延長、津別町職では定員管理や公住の整備等、仲間の声から積み上げた青年部独自要求闘争の報告がされています。渡島地方本部では、当局にむけて要求書提出が難しい場合は、基本組織にむけて提出する工夫なども提示していますし、北斗市職労では地方本部から提起された春闘期の全部員アンケートから、青年部として初めての独自要求作成と交渉参加により、「人員不足の是正」を直接当局に訴えています。

この間、交流集会運動の事前事後の取り組みをつうじて、「不払い残業や業務量の偏りなどにより若手職員の負担は大きく、何もしなければ私たちの職場環境は悪化していく一方であり、仲間の声を青年部独自要求につなげていきたい」という発言があったように、今後も推し進められる当局からの合理化攻撃に対して、いまこそ仲間や職場の窮状を、自ら訴えていく行動が青年部として求められています。

羅臼町職労では、当局からの一律10%の独自削減提案に対し、青年部の思いを示す「意見書」を提出し、交渉を重ねた結果、2級以下2%という削減率の圧縮をさせることができたことで青年部員の取り組みへの自信にもつながったことが報告されています。

独自要求闘争は「できた」「できなかった」という結果以上に、取り組む過程が青年部運動・労働組合の必要性をあらためて認識するきっかけにもなり、そのことが私たち「労働者としてのモノの見方・考え方」を養うことや青年のゆずれない要求を実現する大きな原動力となり、今後の独自要求闘争の推進、そして青年部運動最大の獲得目標である組織強化につながっていきます。

- ③ 各職場では財政難を口実に、退職者不補充や兼務発令、非常勤職員への置き換えなど働く者の実態や住民福祉を無視した合理化が進められています。そのため、個人にかかる仕事の量・責任は増加し、心身に支障をきたし休職や退職を余儀なくされる仲間も増え続けているのが現状です。

交流集会運動の実態討論・職場レポートからも不平や不満の声は数多く出され、生活のための仕事ではなく、仕事のための生活を送っている仲間が増えてしまっています。

そのようななか、猿払村職では、勤務終了後に食事をしながら仕事やプライベートのことを気軽に話し、職場実態の共有や一人ひとりの気分転換をはかるという、誰でも参加しやすいことを心がけた取り組みがすすめられています。また、当別町職では、2015春闘期の地方本部オルグをきっかけに、初の青年部員アンケートにより仲間の思いを集約し、青年部長が交渉で直接、当局に伝えていくという取り組みがすすめられました。全道庁では「改善要求シート」を用い、青年から聞き取った内容を振興局長に「申し入れ」するかたちで改善を求める取り組みを実施しています。

2016春闘期にむけては、各単組総支部において仲間とともに何ができるかを議論し、春闘期の実態討論や実態把握、青年部独自要求などの実践への一歩に取り組んでいきましょう。

せつかく把握した実態や思いも「青年のゆずれない要求」として当局に訴えていかなければ、当局が現場の苦労・現場の思いと真剣にむき合うことはありませんし、つらく苦しんでいる仲間を救うこともできません。一度で勝ち取ることができなかつたとしても、繰り返し訴え続けることが現状を変える一歩につながり、「点」ではない「線」の運動を積み重ねることが、仲間や組織の前進となります。よりよい職場、将来のためには、青年部ひとりひとりが、いつかではなく「今」この当面する春闘期に行動する決意を持たなくては いけません。

組合員一人ひとりの声からスタートする独自要求闘争は、労働運動の原点に立ち返る大変重要な取り組みであり、かたちや内容にこだわる必要はなく、仲間との一歩をどう踏み出すかが何より重要です。当面する春闘期から、生活・職場実態点検と本音の討論を行っていき、あらゆる職場・社会の矛盾を掘り起こし、問題の原因がどこにありどう反撃をしていくのかを学び合いながら「ゆずれない要求」を確立し、全単組・総支部で青年部のたたかいを展開していきましょう。

〈具体的には〉

- ① 賃金削減実損額計算や賃金手帳づけ、時間外点検表などに取り組み、生活・職場実態点検活動を強化します。
- ② 職場レポート・道本部青年部春闘討論集会事前アンケートなどを活用し、「集まる場」をつくり、仲間との実態討論を全単組総支部で行います。そこから出た仲間の実態・思いを共有し、「ゆずれない要求」として確立し、当局への要求書提出・団体交渉の配置を目指します。少なくとも、基本組織に意見反映をしていきます。
- ③ 「独自要求闘争の手引き」などを活用し、他単組のたたかいに学びながら、一年間の闘争サイクルを確立していきます。そのためにも、春闘期における生活・職場実態討論などを、第15回地方協別交流集会・第20回自治労青年女性中央大交流集会につなげ、秋期闘争期独自要求闘争の手引きでの要求書提出・団体交渉の配置をめざします。

8 組織強化のたたかい

- ① 道本部青年部は、『学習・交流・実践』を柱に、最大の獲得目標を「組織強化」としながら、あらゆる取り組みを進めてきました。また、第28回定期総会（2013年9月）では、「自治労北海道本部第12次組織強化方針」を確立し、第30回定期総会（2015年9月）では「第2年次総括から第3次の具体的推進課題」を確認してきました。

今後は、第12次組織強化方針に基づき、これまでの組織強化のあり方や課題について道本部青年部幹事会で第12次組織強化方針の総括を行い、第31回定期総会では第13次組織強化方針を策定し、さらなる運動の前進にむけた議論を進めていかなければなりません。

- ② ここ数年は、新規採用者が増加し、青年層は増えているものの、採用抑制などの影響により年齢バランスが崩れ、採用2年目から役員を担わなければならない地本・単組が多くなってきていることや、一人ひとりの業務量の増加により労働運動への負担感や先輩役員からの運動の継承がないなかで「そもそも青年部でなにをしていけばいいのか分からない」「具体的にどう運動していったらいいのか分からない」といった役員の担い手不足の現状や青年部運動そのものへの課題も明らかとなっています。

この課題に対し、道本部青年部では11月7日～8日に「道本部青年部役員セミナー」を開催してきました。今年度は「地本と単組の往復運動の強化」、「何にこだわって運動したいのか」をテーマに掲げ、役員として青年部運動を進めていくために必要なことを提起し、「ブレインストーミング」と「KJ法」を使って分散会討論をおこなってきました。分散会では「集会参加者の固定化」や「幹事会に幹事が集まらない」など青年部に結集しきれない現状に多くの役員が悩んでいることが明らかとなり、背景として「最近賃金削減や職場環境の悪化などが進み、組合に入っているメリットがわからない」「組合は宗教的な感じがする」といったマイナスのイメージや「そもそも青年部がどんな活動しているかわからない」など必要性を実感できないからではないかという討論がされました。その解決方法として「まずは定期的に集まる場をつくる」「組合活動の時ばかりではなく、普段からの関わりを増やす」など運動前進にむけ前向きな決意も出されました。

「次代の担い手育成」や「組織強化」にむけ、こうした「気づき」や「決意」を単組・地本での運動実践に結びつけていくためにも、まずは役員同士が率直に「単組・地本として何を目標に運動していくのか」を討論し、点の運動ではなく、線の運動を意識した年間闘争サイクルを構築していくことが重要です。

- ③ 2012年度から道本部学校として各地方本部単位での「新入組合員学校」をスタートさせ、2015年度は全地本で開催しました。

各地本幹事会でより新入組合員に親しんでもらうためにどうしたらいいかを議論し、身近な地本役員一人ひとりが講演をした網走地本や新入組合員むけだけではなく、引率した青年部員を対象に「シニアスクール」を開催した胆振地本、開催地単組と一緒に集会の企画・運営をすることで地本と単組の連携を密にしてきた宗谷地本など様々な工夫がされています。

参加者からは、「自治体や職場が違って悩みは共通していることがわかった」「色々な悩みを持っていることを知ることができた。相談すること、相談を聞くことは大事だとわかった」「引率での参加だったが、改めて組合について理解を深める良い機会となった」などの声が出され、仲間と討論することの楽しさ・大切さを学んでいます。一方で、職場での当たり前の労働運動が無くなってきている実態や、単組で先輩組合員からの声かけや事前学習などのフォローが不十分なため、「分散会でどのような話をしていいかわからなかった」「組合用語が多すぎてわからなかった」といった声も出されています。

このほか、集会参加時点で非組合員だった仲間が、学習と他単組との交流から組合の必要性を感じ、組合加入したとの報告もあり、仲間との丁寧な関わりが「新規採用者の組織化」にもつながってきています。

今後、地本や単組において、このような新規採用者からの声をもとに総括を行うなかから、事前・事後の丁寧な関わりをしっかりと行える組織づくりやより一層の新規加入の促進および組織率の向上をめざしていかなければなりません。

また、運営面については、開催時期や地本基本組織との連携方法など、あきらかになった課題を今後道本部や地本幹事会で議論を行い、来年度の実施にむけた体制整備をはかっていくことが重要です。

- ④ この間、自治労の組織課題として、女性役員が少ないこと・育成されていないことが大きな課題となっています。道本部青年部としても「男女がともに担う青年部」という目標を掲げ、青年部運動での「学習・交流・実践」から、将来の自治労運動を私たちが全体で担っていくことを大きな目的としています。今年度については「地方協枠での女性道本部幹事を2人選出」などの成果により、青年部運動は男女を問わず担っていく意識と議論は拡がりを見せています。今後も、基本組織・女性部との連携を密にし、「男女がともに担う青年部」づくりを進め、自治労北海道総体の組織強化につなげていかななくてはなりません。

- ⑤ 円滑な組織活動を展開していくためには、役員会の強化・定例化が必要ですが、「役員会を開催できない、出席率が悪い、行事日程の付け合せのみで終わってしまう」といった状況も出されています。そのため、意義・目的の確認や総括議論も不十分となり、スケジュール消火的な取り組みになっている単組も見受けられます。また、道本部や地方本部から提起されたことも、青年の要求の実現や運動の前進につなげる『手法』ではなく、取り組むことが『目的』となってしまう、取り組みをつうじての成果や課題が整理できていないこともあります。

あらためて、今置かれている職場・単組の現状、仲間がどう思っているのかをしっかりと確認し、そこから一步前に進むために何をしていくのかを仲間とともに議論していくことが求められていますし、『目的と手法』を明確にしなが、実践と総括を繰り返していかなくてはなりません。そのためにも、役員会の定例化・議論の活性化をめざしていきましょう。

- ⑥ 組合員との意思疎通、情報や課題、運動の方向性を共有しながら運動を進めるための重要な手段に教宣活動があります。第12次組織強化方針では、単組・総支部の実践課題として「教宣紙の発行体制の確立、定期発行（月1回以上）」を掲げ、地方本部の実践課題では、「各単組・総支部で作成した教宣紙の地本四役への送付や、地本幹事会に持ち寄る体制整備」を掲げています。再度、教宣活動の意義を確認しながら、運動の実践につなげていきましょう。

また、第12次組織強化方針では、「道本部HPの活用」を盛り込み、各種集会等でも周知してきたことにより、「道本部HPを見た」との声も増えています。道本部HPの更新にともない、各地本や単組の取り組みを随時更新していますが、さらに組合員に見える運動・情報の共有化をはかっていくためにも、引き続き、道本部HPを活用していくことが重要です。

〈具体的には〉

- ① 「第12次青年部組織強化方針」における具体的な推進課題や取り組みについて、各単組・総支部・地方本部で総括し、道本部・地方本部の組織強化方針を踏まえ、単組・総支部での具体的な目標を設定するなど、組織強化にむけた取り組みを進めます。
- ② 道本部・地方本部は、単独運営困難な単組に対し、基本組織と連携しオルグや学習会を行うなど、情報の提供や丁寧なサポート体制をつくります。また、役員の高年齢化や参加者固定化などによる役員の負担感増大などの課題解決にむけ、「次代の担い手育成」を強化するため役員セミナーなどをつうじた青年部役員へのサポート体制をつくります。
- ③ 道本部学校「新入組合員学校」などをつうじ、「新規採用者の組織化」など組織率向上にむけた取り組みを強化します。また、開催してあきらかになった課題をもとに、基本組織へ意見反映を行います。さらに、参加者へのフォロー体制の必要性を地本・単組で議論し、新入組合員が運動に結集しやすい環境づくりを進めます。
- ④ 休・廃部単組に対して、道本部、地方本部が積極的に関わり、そこで働く青年層の課題を共有し、青年部組織の復活や立ちあげにむけた学習活動などを強化していきます。
- ⑤ 道本部HPの存在を周知するため、各単組・総支部の教宣紙、各地方本部での会議や集会資料に道本部HPの紹介や組合員専用パスワード等を掲載します。また、各地方本部、単組・総支部の活動を積極的に道本部HPに掲載していきます。

資 料

- 1 分散会討論にむけて
- 2 春闘討論集会参加者事前アンケート
- 3 独自要求闘争の手引き
- 4 第30回自治労道本部青年部定期総会発言集【別冊】
- 5 連合北海道 2016春季生活闘争基本構想
- 6 組合用語集

分散会討論にむけて

～ 本集会の獲得目標 ～

年間闘争サイクルのスタートとしての春闘の意義を再確認し、
職場・賃金にこだわった具体的な運動につなげよう

1 分散会の目的

『職場レポート』『参加者アンケート』を使い、日頃の悩み・不満を「どう改善していくのか」をみんなで考えることが今回の目的です。お互いの生活・職場実態や青年部での取り組みに学びあい、悩みや課題を一緒に考えあっていきましょう。

分散会には、全道の仲間が集まっています。全道各地の仲間と話し合うことで「今まで『当たり前』と思っていたことが実は違った」といった『気づき』や、「この取り組みを自分の青年部でも実践してみよう」という『運動のヒント』へとつながります。

青年部運動は、生活・職場実態と仲間の声が出発点です。仲間の取り組みに学び、集会後の運動につなげていくためにも、建前を抜きに『本音（ありのまま）』の討論をしていきましょう。

2 分散会の進め方

(1) 確認

- ・座長指示のもと、職場レポートと参加者アンケートを全員に振り分けます。座長は3部（自分用、道本部用、地方本部用）取るようにしてください。
- ・記録は、分担や交代しながらお願いします。

(2) 自己紹介

- ・名前、年齢、単組、組合役職、職場（担当業務）、趣味をはじめ、最近気になっていることや悩んでいること、他の単組に聞いてみたいことなどを話してみましょう。

(3) 討論のポイント

- ① 講演や道本部提起で印象に残ったこと、わからなかったことを話し合しましょう。「この内容は是非仲間に伝えたい!」「単組の取り組みにつなげたい!」といったことなどを出し合しましょう。
- ② 日ごろの生活実態を振り返り、『賃金』について考え合しましょう。また、お互いの単組総支部の賃金制度を比較してみましょう。
- ③ 職場の状況を話し合い、課題や問題点を明らかにしましょう。
- ④ 各単組・総支部の取り組み（できた場合もできなかった場合もその理由を含めて）、成果や課題を出し合いながら、「単組・総支部、職場で何に取り組むか」「仲間のために何ができるか」といった決意や目標を出し合しましょう。
- ⑤ 単組・総支部に戻ってから、取り組むことを明確にしましょう。

◆単組・総支部の仲間に報告し、次の運動につなげていくためにも、『メモ』を取りましょう!

職場レポート

※10部持参（分散会8、地本1、道本1）

地本： _____ 単組・総支部名： _____
名前： _____ 職場 _____

- ★職場レポートは、以下の点を意識しながら『具体的に記載』してください。
- ・あなたの職場状況(課・係の人数構成、具体的な業務の内容など)
 - ・あなたが、職場で「問題だ、ツライ、おかしい、もっとこうしたい」など、率直に思うことや、賃金や労働条件で不満・不安に感じていること
 - ・あなたが問題と思うことに対して、職場の仲間はどう感じているか？どんな話をしているか？
また、職場の仲間は今の職場の状況に対して、どんなことを思っているか？
 - ・あなたが職場の問題を改善するために、何が必要だと思うのか、また、その改善にむけてあなた自身が何をしようと思うかについて
- 以上、「何が問題なのか」「仲間はどう思っているのか」「どうすれば改善できるのか」などを率直に思うことを記入下さい。

2016 国民春闘勝利！自治労北海道本部青年部春闘討論集会 参加者アンケート

地本 _____ 単組 _____ 名前 _____ 組合役職 _____

年齢 _____ 歳 勤続年数 _____ 年目 職場 _____ 課 _____ 係 家族構成 _____

※ わからない内容があった場合、一人で悩まず、組合役員などに相談しながら作成し、集会参加の前に、自分の賃金や権利取得などを、見つめなおしてみてください。

1. あなたの生活について

(1) 1ヶ月の収入はどのくらいですか？

賃金表の種類 例：行一・独自表など (_____) _____ 級 _____ 号 _____ 円 (地域手当 _____ %)
 諸手当 (通勤手当・住居手当・扶養手当) _____ 円 その他の収入 _____ 円
㉞収入合計 _____ 円

(2) 1ヶ月の支出を記入してください。

※あといくら必要？の欄には将来設計を見据えて、どのくらい必要かを見据えた金額 (車や住宅取得など) を記載して下さい。

項 目	現在の支出	あといくら必要？	項 目	現在の支出	あといくら必要？
①社会 保 障 費	円	円	⑨教 育 費	円	円
②税 金	円	円	⑩食 費	円	円
③住 居 費	円	円	⑪衣 料 費	円	円
④光 熱 水 費	円	円	⑫交 通 費	円	円
⑤組 合 費	円	円	⑬文化・教養・娯楽費	円	円
⑥積 立 ・ 貯 金	円	円	⑭交 際 費	円	円
⑦通 信 費	円	円	⑮医 療 費	円	円
⑧ロ ー ン 費	円	円	⑯そ の 他	円	円
○要求額計算			合 計	㉞ _____ 円	㉟ _____ 円
㉞現在の支出 (_____ 円) - ㉟現在の収入 (_____ 円) + ㉟ガマンの額 (_____ 円) = 要求額 (_____ 円)					

(3) 1ヶ月の収支を確認してみて、現在の収入に対しどう感じましたか？支出ではどのような節約・我慢をしていましたか？

2. あなたの単組の制度・取り組みについて

(1) あなたの単組 (自治体・団体) の賃金制度 (昇給・昇格の標準モデル) について教えてください。

※単組役員や基本組織に確認するなどして記入してください。

※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	在級年数	昇格年齢	金額	職名
1級→2級	年	歳	2級 号 _____ 円	
2級→3級	年	歳	3級 号 _____ 円	
3級→4級	年	歳	4級 号 _____ 円	
4級→5級	年	歳	5級 号 _____ 円	
5級→6級	年	歳	6級 号 _____ 円	
到達賃金	年	歳	級 号 _____ 円	

●初任給格付け

大卒 _____ 級 _____ 号
 短卒 _____ 級 _____ 号
 高卒 _____ 級 _____ 号

●昇給加算措置の有無

有 (合計 _____ 号) ・ 無

(2) あなたの単組青年部・女性部では、2015 確定闘争において、どのような取り組みや要求をしましたか？

(3) 人事評価制度について

① あなたの単組では人事評価制度は導入されていますか？

【 されている ・ されていない ・ 試験的に導入 】

② 導入されている場合は評価が賃金に反映されていますか？

【 昇給、昇格に反映 ・ 一時金に反映 ・ 反映していない ・ 制度はあるが運用させていない 】

③ 人事評価制度の導入によって、あなたの働き方にどのような影響がありますか？ (あると思いますか?)

- (4) あなたの単組では定年延長（再任用・再雇用の義務化）が制度化・運用はされていますか？
 【再任用： されている ・ されていない】 【再雇用： されている ・ されていない】

3. あなたの単組の職場合理化・諸権利の状況について

- (1) あなたの単組での2015年3月末の退職者数、4月の新規採用者数を教えてください。それについてどう思いますか？
 また、職員定数に対する職員数についての議論などはありますか？

※単組役員や基本組織に確認するなどして記入してください。

【 退職者 _____ 人（うち定年前 _____ 人）採用数 _____ 人 】

【 条例定数 _____ 人 職員数 _____ 人 不足数 _____ 人 】

- (2) あなたの職場（課・室単位）における正規職員と臨時・非常勤等職員の人員配置を教えてください。
 また、現在の人員配置についてどう思いますか？

【 正規職員 _____ 人 臨時・非常勤等職員 _____ 人 合計 _____ 人 】

- (3) あなたは『定時に来て』『定時に帰れて』いますか？また、休憩時間は取れていますか？

- (4) あなたの1ヶ月の超過勤務時間は何時間ですか？

（手当が支給されている分） _____ 時間 （手当の不払い分） _____ 時間

※手当の不払い分の定義：条例・規則上の勤務時間以外（早出や休日出勤、持ち帰り残業など）

- (5) 休暇制度とあなたの取得状況について（昨年1年間の取得状況）

休暇の種類	制度	取得	休暇の種類	制度	取得	備考
年次休暇	日	日	生理休暇	日	日	特別休暇・病気休暇
育児休業	歳迄	日	育児時間	分/日	分/日	男女共・女性のみ/子が _____ 歳まで
夏季休暇	日	日	病気休暇	日	日	_____ 日以上診断書
結婚休暇	日	日	介護休業	日	日	有給 ・ 無給
産前・産後休暇	週 週	週 週	子の看護休暇	日	日	_____ 歳まで
配偶者出産休暇	日	日	家族看護休暇	日	日	有給 ・ 無給
妊娠障害休暇	日	日	組合休暇	日	日	有給 ・ 無給
出産補助休暇	日	日	その他	日	日	有給 ・ 無給

- (6) あなたの職場は権利が行使しやすいですか？また、その理由は？
 行使がしにくい場合、行使するためにはどんな改善が必要ですか？

4. 反戦・平和民主主義・政治闘争について

- (1) あなたにとっての「平和」とはなんですか？

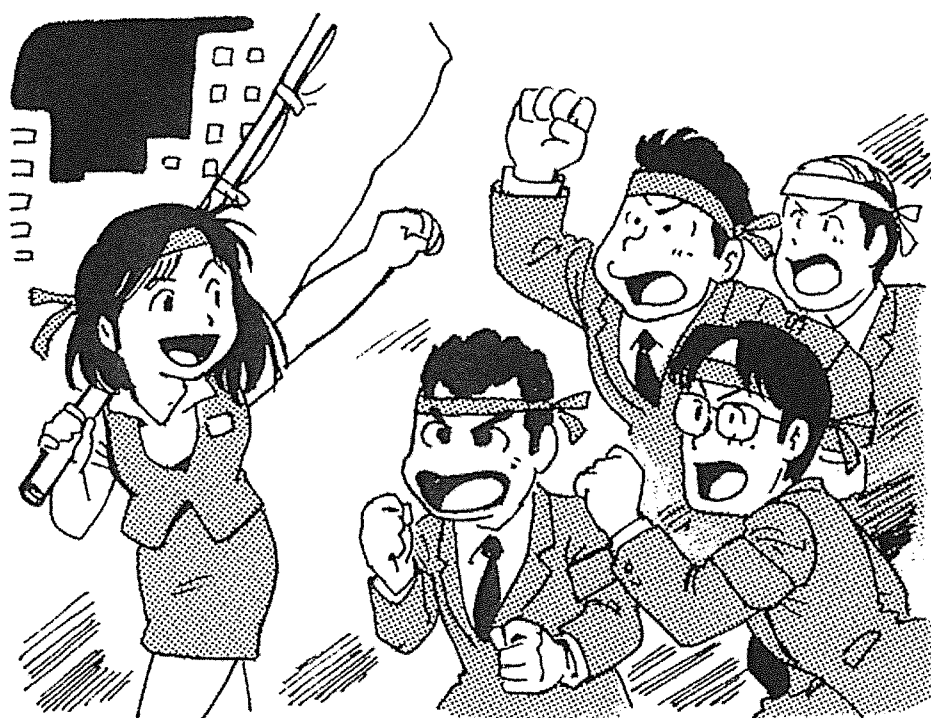
- (2) 憲法改正議論や集団的自衛権の行使容認などについてどう思いますか？

- (3) あなたは原発が必要だと思いますか。また、その理由は何ですか。

- (4) 生活や仕事のなかで政治の影響を感じることはありますか。それはどんな時ですか。
 また、単組で政治闘争に取り組んでいますか？取り組んでいる場合は、内容を教えてください。

※参加者アンケート、職場レポートを事前に記入し、A4両面で10部コピーして持参してください（事務局2部・分散会8部）。
 また、単組青年部・女性部のニュースや活動資料（ウチノチカラ アンケートなど）があれば10部持参してください。

独自要求闘争の手引き



自治労北海道本部青年部

1 独自要求闘争とは何か？

(1) 青年部組織の存在意義

私たち自治体に働く青年労働者は賃金をはじめ、仕事、昇任・昇格等々、職場や生活において、差別・分断の状況に置かれています。当局は、労働者同士に差（格差）をつけることによって、競争意識をあおり、職場での団結を妨害し、労働組合組織の弱体化と従順な労働者を作ろうとしています。こうした差別・分断攻撃を跳ね返し、私たち青年の置かれている状況を改善するために、自らのたたかいを通じた団結の強化と具体的な取り組みが重要な役割を持っていることを確認しなければなりません。部員一人ひとりの要求を積み上げ、差別・分断の状況を改善していくことは、組織全体の労働条件改善のたたかいに結びつき、組合員の労働組合への帰属意識を高め、組織強化につながっていきます。

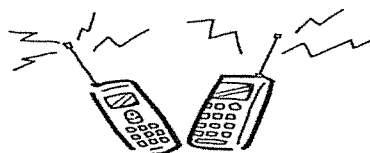
そのためにも、青年が持っている力を発揮し、行事消的・単なる行動組織ではなく、自分たちの手で取り組みを進め、単組・労働運動の先頭に立った運動を展開することが必要です。



(2) 独自要求闘争の意義

独自要求闘争は、私たち青年が置かれている状況【「若い」ということで差別されている実態】を具体的に明らかにし、自らがたたかいながら改善していく「差別撤廃告発闘争」です。

仲間一人ひとりのあらゆる不満を丁寧に全体化し、反合理化・権利拡大にむけて取り組んでいくことは、青年部組織の存在そのものであると言えます。



しかし、現在、職場の中での差別や合理化攻撃が見えづらくなっていたり、たたかいの結果勝ち取った既存の諸権利も行使できない状況になってきています。そのことに対し、問題意識をしっかりと持つことと併せて、組合員一人ひとりが「権利」という意識を持って行使するためにも、独自要求闘争を取り組むことが必要です。

また、職場・生活実態の問題点を要求にし、不満や怒りを直接ぶつけていくことによって独占資本（資本家階級）、当局のネライを明らかにしていくことも重要です。独自要求闘争を積み重ねることによって、私たちの要求の中には該当職場・一自治体内では解決できない問題が多くあることが明らかになり、要求実現のためには、多くの仲間が結集し、団結を固めることが必要になります。

そのためには、単に要求が達成されればよい（モノ取り主義）というのではなく、取り組みを進めながら職場や地域の仲間の意識高揚をはかり「組織強化」に結びつけることが独自要求闘争の最大の獲得課題と言えます。

- ①産別闘争→同じ自治体労働者としての統一闘争・自治労運動
- ②地域闘争→同じ地域に居住する仲間・住民と共通する課題での住民共闘
- ③政治闘争→全労働者・国民的課題の解決に向けた選挙闘争をはじめとする政治闘争

2 要求づくりの進め方

(1) 青年部執行部の強化

独自要求闘争は、毎年単独で取り組む単組もあれば、基本組織と一体となり要求づくりから交渉まで取り組む単組、地方本部統一で要求書づくりを行っている地方本部等、徐々に取り組みが拡がりつつあります。

その一方で、臨調「行革」に基づく「地方行革」攻撃による労働強化や地方財政危機を理由とした賃金・職場の合理化攻撃が進められ、「部員一人ひとりの不満、怒りや職場実態に基づく要求をつかみきれない」「要求づくりをどう進めていったらよいか分からない」「要求はあるが財政赤字を突きつけられると…」などという単組執行部の率直な声も出されています。単組の独自要求闘争をはじめとする運動の前進と、組織強化を合わせた取り組みを進めるためにも、青年部執行部体制の強化が不可欠となります。①青年部執行委員会（常任委員会・幹事会）を定例で開催し、討論できる体制を確立します。職場や学習会で部員一人ひとりに取り組みを広めるためには、執行部が独自要求闘争の意義を理解し運動を企画していきます。



②執行部の中に、専門部を設置し、分担された作業の状況や問題・討論の結果を執行委員会で付け合わせながら、学習会、職場オルグ、職場集会、教宣紙活動などを通じて部員への全体化をはかります。

(2) 調査・研究活動

独自要求闘争の出発点は、「部員の要求が何なのか」を正しく把握するところにあります。自分たちの職場や生活の中で思っている不満・悩み・怒りから「こうしてほしい」という率直な気持ちを持ち寄ることが必要です。

自治体職場には、様々な職場・職種があります。したがって、職場や職種によって実態や問題意識も異なり、また、年齢や性別によっても要求の内容が違っていることも認識しなければなりません。

これらのことを含めて、調査・研究活動を進めます。執行部で討論し、「何のために、誰を対象に、どのような内容」で進めていくか明らかにして、目標を設定する必要があります。

<調査の例>

項目	各種休暇の取得（行使）状況
目的	取得（行使）状況を調査し、現行制度や職場での問題点の把握と、部員がどんなことを望んでいるかを分析し、要求づくりに反映させ権利拡大に結びつける。
内容	<p>①現行の休暇制度を調査する</p> <p>単に休暇の種類を調べるのではなく、休暇の根拠を明らかにします。関係法令や条例・規則・通達（通知）、労使の確認事項・運用等、保障されている内容を明確にします。</p> <p>また、近隣自治体や管内の状況等について地方本部を通じたり、アンケート調査等により情報を収集します。</p> <p>②部員の休暇取得行使状況と要求の調査</p> <p>単に数字（取得率）の把握を行うのではなく、職場状況や権利意識など、行使できる・できない理由を明確にし、状況調査と併せて「要求（改善したいこと）内容」を把握することも必要です。</p> <p>執行部は、教宣紙等を通じて全体への周知をはかり、職場対話集会やオルグを実施し全部員からの声を集約する取り組みが必要となります。</p> <p>③調査結果の分析・研究</p> <p>集約したものは、速やかに調査結果を出します。調査結果の分析を行い、表やグラフ等を作成し、仲間の要求の声をもとに執行部で討論します。</p> <p>部員の要求がどこにあるか（休暇制度の新設・既存制度の改善・職場環境の改善等々）を明らかにし、実効性があり、要求として取り上げるか否か決定します。</p> <p>(1) 執行部原案の部員討論</p> <p>職場対話集会やオルグ、教宣紙の発行等を通じ、調査結果と執行部原案を全部員に対し周知・提案します。部員と討論する中で出される特徴的な意見や新たな問題点については、さらに全体化をはかります。</p> <p>(2) 要求項目・内容の決定</p> <p>執行部原案の職場周知・討論が終了したら、討論結果を執行委員会で集約し、再度全体で確認します。そして、要求根拠を明確にしたうえで、「要求項目」を決定します。「要求項目」の決定後、また全部員に対し、周知（対話集会・オルグ・教宣紙）し、併せてヤマ場にむけた戦術配置等の意志統一をする必要があります。</p> <p>(3) 学習活動の強化</p> <p>当局との交渉の前に、部員の意志統一が必要です。休暇制度に限らず、要求項目の内容、根拠、職場や生活の実態等が全体化されていないと、交渉時に具体</p>

的な話ができせん。当局は、法律や他の自治体や国の状況に基づいて要求に対する「回答」をしてきますので、組合側が単に「譲れない」「必要だ」と主張するだけでは具体的な進展は望めせん。そのためにも、学習活動の強化により要求の根拠に自信を持つことが必要です。

(4) 要求書の作成・提出

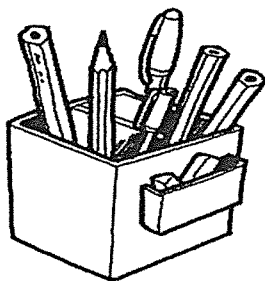
要求書は、公文書として取り扱われます。また、要求書の提出のみで改善される内容もあります（実際はほとんど無い）ので、回答指定日までに一定の期間をおいて事前に提出しなければなりません。

① 要求書には最低限、次の事項を記載します。

- 1 日付（提出年月日）
- 2 宛名（自治体の首長）
- 3 単組名
- 4 執行委員長名（職印）
- 5 青年・女性部長名
- 6 回答指定日
- 7 文書回答の指定
- 8 要求項目



② 提出することも当局との交渉ですから、毅然とした態度で可能な限り執行部を中心とした複数で提出します。また、提出先は首長ですが、実際は交渉の窓口となる管理者（総務課長等）に直接手渡し、次のことを通告します。



- 1 要求項目の主旨説明
- 2 回答指定日（10日～20日程度）の確認
- 3 文書回答の確認
- 4 交渉を含む闘争体制の事前通告

③ 現状では青年部単独で交渉を持ってない単組が多く、基本組織段階でも大衆（組合員が多数参加する）交渉ではなく、「執行部のみ」「三役のみ」という単組がありますが、しっかりとした団体交渉を確立していくために、基本組織と連携をしながら現状を明らかにし、法律の研究を十分に行う必要があります。

要求書モデル

〇〇〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇町長 〇〇 〇〇様

自治労〇〇町職員労働組合
執行委員長 〇〇 〇〇
青年部長 〇〇 〇〇

賃金・労働条件等の改善を求める要求書

私たちは、それぞれの職場において、住民生活に欠くことのできない業務に従事し円滑な行政を推進するために日夜努力をしています。

しかし、この間の賃金合理化によって生活実態も厳しく、安心して働き続けられるか不安な状態であり、また、業務量の増大と時間外労働の慢性化、欠員不補充等による権利未行使、病気による長期療養者の増大など健康破壊も進んでいます。

さらに、政府・自治省が進める行政改革は、福祉・医療・教育・現業部門等の切り捨てを行いながら、その責任と犠牲を地域住民や地方自治体、そして、私たち自治体労働者に押し付けてきており、公的サービスの行政サービスの行政責任を放棄するものと言わざるを得ません。

下記に示した改善要求項目の主旨を正しく理解され、真に住民のための民主的な行政を執行することを要請するとともに、私たちの生活や職場の実態を認識し、誠意を持って〇〇〇〇年〇〇月〇〇日までに文章で回答されるよう求めます。

記

1 賃金及び諸手当関係

- (1) 中途採用者の賃金格差の解消をはかること。
- (2) 一時金は期末手当一本とし、年間6.0月とすること。

2 休暇及び労働条件関係

- (1) 結婚休暇の期間を延長すること。
- (2) 年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備すること。
- (3) 超過勤務の縮減につとめること。とくに毎週水曜日のノー残業デーの設定をはじめ、業務に見合う人員の適正配置、人員の確保を行うこと。

3 福利厚生・健康管理関係

- (1) 独身寮の老朽化による建て替えを、すみやかに行うこと。

・
・
・
・
・
・
・
・

3 対当局との攻防

(1) 独自要求闘争のヤマ場の設定

青年部単独の取り組みとなる場合もありますが、基本組織の取り組みのヤマ場、例えば予算編成期・春闘期・賃金確定期等に結合し、基本組織の要求の中にも青年部の要求項目が含まれていることが必要です。

(2) 回答内容の分析

当局から回答を文書で受けます。回答があった場合には、速やかにその内容の分析と改善点について「納得できる」「不満」等の判断をします。

回答が無い場合は、当局の不当性を追求し、文書回答をすみやかに行うよう求めます。

(3) 対当局交渉の設定

ほとんどの場合、文書回答で完全に満足できる回答は得られませんから、首長を前提に当局（交渉窓口）に対して「不満な回答内容であり、受け入れられないので交渉を配置するよう」要請します。

交渉日程を事前に決定する必要がありますので、当局と事務折衝（三役対応）で詰めます。この事務折衝は地方公務員法（第55条第5項）の解釈上、「予備交渉」と言われています。

事務折衝では、交渉日時・時間・場所・交渉課題を具体的に決定します。

①当局は、時間や人数の制限をしようとしています。

多くの仲間と交渉することが望ましいので、規制を最小限に抑え、譲れない線を決めます。

②誰と交渉を行うかを決めます。

首長・助役・総務部長・総務課長など、使用者責任を持って回答できる相手を決めます。



(4) 交渉にむけた諸準備

交渉の日程が決定したら、まず当局からの不満な回答内容への反論を実態や調査・研究の成果を基にして準備します。反論は抽象的なものではなく、根拠（法律・規則等の裏付け）を明確にしておきます。

交渉の参加者は、交渉形態にもよりますが、できるだけ多くの部員（全員参加が最も理想ですが）の参加をめざします。

また、事前に交渉参加者による意志統一をはかり、進行役・実態発言者・到達点等を決めておきましょう。そして全体化をはかるため、職場の仲間への周知と腕章着用等の共同行動を取れる体制をめざしましょう。

(5) 対当局交渉

① さて、いよいよ交渉の開始です。

交渉は、青年部長が進めながら、他の執行部と交渉参加者が盛り立てていくようにします。

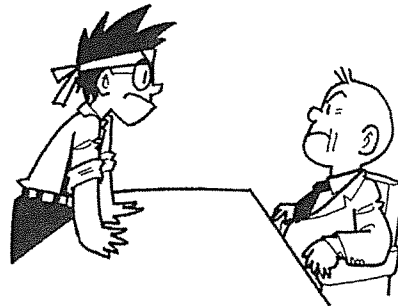
まず、交渉を開始することを組合側が当局に告げます。当局側から事務折衝の確認と異なる相手が出てきたときには、その理由をあきらかにさせ、代理者である場合は「その者の立場で回答する」ことを確認します。

<進行例>

組合 「それでは、〇〇〇についての交渉を始める。出席を求めていた〇〇助役が欠席のようだが、どういうことか。」

当局 「誠に申し訳ありませんが、〇〇助役が急な用務のため出張いたしました。

私、総務課長の〇〇ですが、助役に代わりまして皆さんとの話し合いをさせていただきたいと思っておりますので、ご理解をお願いします。」



組合 「どのような用務なのか。交渉を受け入れられないほどの緊急のものか。今回の交渉は以前から申し入れていたものであり、助役が欠席するというのは、当局の誠実さが感じられない。説明せよ。」

当局 用務の説明等

組合 「事前に全く説明が無かったことに抗議する。〇〇総務課長が助役の代理として交渉を受けるとのことだが、課長の発言は全て助役の立場でのものということで確認するが、それで良いか。」

当局 「その通りです。」

② 次に具体的な項目ごとに当局としての考え方（回答）を明らかにさせます。

組合 「〇月〇日に要求書を提出し、〇月〇日回答されたが、いずれも不満な内容だった。まず、わたしたちの〇〇〇の要求等について、この回答では、納得できない、再度考え方を示せ。」

③ 当局の回答に対して、具体的な反論をします。項目によっては、参加者から職場・生活実態等を発言しながら当局の姿勢・使用者責任放棄等を追及します。参加者は、発言者の援護をしたり、当局の不当な部分や誤りに対し声を出して非難します。

④ 最終的な確認事項

- 1 当局がその場で前進回答を示した場合は、実施の時期や内容について事前協議等を確認します。
- 2 前進回答を引き出せない場合は、次回交渉まで具体的に「再検討・継続課題」とすることを確認します。
- 3 交渉の最後には、前進面や再検討する点について当局に再度確認し、交渉経過を「交渉記録」で保存することを確認します。
- 4 次回交渉の確認をします。(基本組織と連携も必要)

〈交渉について〉

交渉は「生き物」と言われます。迫力を持って交渉をリードした側が勝ちます。そのためには、当局に開き直るスキを与えないように注意しながら追及します。しかし、経験が浅いですから「お話し合い」になったり「お願い＝陳情」になったりすることもあります。交渉回数を重ねることによって交渉技術を上達させていく以外にありません。

(6) 交渉後の取り組み

交渉の経過報告・結果をわかりやすく全部員に周知します。前進面は当然ですが、決着に至らなかった項目でも当局との論点、不当性について明らかにしておきましょう。

一般的には教宣紙によることが多いのですが、決着した内容によっては、職場集会やオルグによって口頭で伝えることもあります。

4 闘争の収束・継続

要求実現・解決の道は決してたやすいものではありません。ひとつのヤマ場で前進しなかった課題でも、次のたたかいへと引き継いでいくことが大切です。

闘争の収束は執行部の見解や以降のたたかい方を全体化し、必ず総括運動を行って成果（物理的なものばかりではなく、組織としての成果も含めて）と残された課題を明確にしておかなければなりません。



5 基本組織との連携

独自要求闘争を進めるには、青年部のみのたたかいでは限界があります。特に対当局交

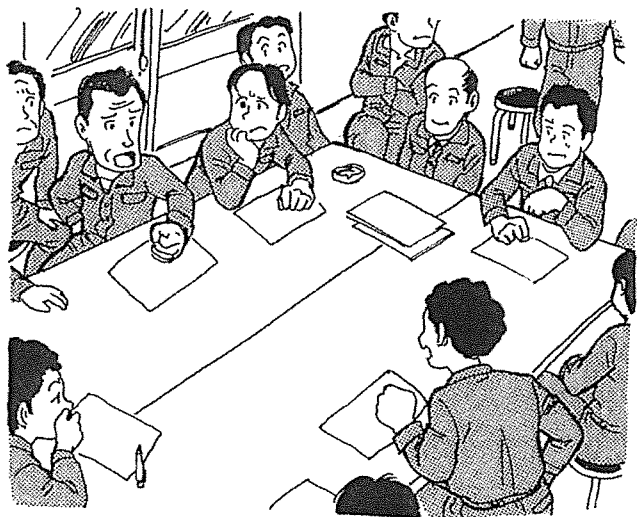
渉においては、まさしく「当局との力関係」によって要求の実現をめざすわけですから効果的な運動を展開しなくてはなりません。

そのためにも、基本組織の取り組みと結合しながら進める必要があります。要求解決を基本組織に任せるのではなく、青年自らが主体性をもって運動を進め「要求はたたかうことによって勝ち取る」という姿勢が大切なことです。

6 その他

独自要求闘争は、1ヵ月や2ヵ月の短期間で取り組みきれるものではありません。道本部提起のように「闘争の通年化」をめざす必要があります。

年間の闘争スケジュール作成時に、基本組織の闘争ヤマ場にむけた交渉の配置や、賃金闘争スケジュールとの整合性、到達点の設定等を明確にしておくことが必要です。そして、忘れてならないことは、一連の取り組みを執行部だけで進めるのではなく、全部員の参加による「大衆的な戦術・行動・意志統一」をしていくことが重要です。当局が最も恐れることは「強固な団結」です。独自要求闘争を進める中で、組織強化をはかることによって必ず勝利への展望が開けることを確信し、運動を力強く前進させましょう。



連合北海道
2016春季生活闘争基本構想

連合北海道2016春季生活闘争 基本構想

1. はじめに

(1)「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をはかる

2016 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争である。すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現に取り組むため、雇用形態間格差・男女間格差はもとより、サブライチューン全体の付加価値の向上と適正配分を求めるための公正取引の実現を求める。また、企業内最低賃金の引き上げに取り組むとともに、春季生活闘争における組織労働者の賃上げの成果を法定最低賃金の引き上げにもつなげ、すべての労働国民の所得の向上をはかり、デフレからの脱却と経済の好循環の実現をはかることが必要である。

また、超少子高齢化・人口減少という構造問題への対応を同時に対応していくための闘争の元年として位置づけ、地域における社会対話を通じた地域活性化など、社会的運動として春季生活闘争を展開する。

(2) 人材の確保・育成のために「人への投資」を求める

わが国は、急激な超少子高齢化・人口減少という人口動態の変化に直面している。経済成長の担い手である労働力人口の減少は、潜在成長率を下げさせ、経済規模の縮小をもたらす。また、社会保障制度の持続可能性にも大きな影響を及ぼすなど社会のあらゆる面に大きな影響を与えるものである。そうした社会の構造的変化のもとで、企業は生産性の向上をはかるため、技術・経営に係る革新的手法の導入をはかることを通じ、働き方の変化や人的労働力から機械的労働力（広義の設備投資）への置き換えが進んでいる。社会全体で雇用を確保するとともに、ディセント・ワークの実現をはかるうえでも、限られた人材の活用について、社会全体の問題として検討を加えるとともに、人材の確保・育成のための「人への投資」を求めていく。

(3) 働く者・国民生活の底上げをはかるために果敢に闘おう！

われわれはデフレと低成長の「失われた20年」の間に招いた「合成の誤謬」の経緯を忘れてはならない。短期的な利益追求に偏った経営から、生産性三原則の考え方や企業倫理を重んじる経営への転換が不可欠である。政府はサブライサイドに偏った成長戦略を掲げ、労働者保護ルールの改悪をはじめとした規制緩和を強引に推し進めようとしている。こうした「人を犠牲にした経済成長」は、一部の企業の短期的な利益をもたらしても、持続可能で自律的な経済・社会の発展にはつながらない。これら政府や経済界の一部の動きに対して厳しく対峙する必要がある。そのうえで連合は、社会・経済の活力の原動力であり、付加価値創造の源泉である「働くこと」の価値を高め、働く者が安心して働き続けられる環境整備こそが成長戦略の核心であることを改めて主張する。また、その実現のためには、労働組合自身が仲間を増やしすべての職場や地域で集団的労使関係を拡大して

1) 例えば、ICT（情報・通信技術）やAI（人工知能）の活用、IoT（Internet of Things、IoT）関連機器以外のモノをインターネットで接続する技術、インダストリー4.0（「第4次産業革命」とも略され、自動化された工場が薬品を越えてネットワーク化する状態をめざす製造業高度化に向けた施策、ドイツにおいて産官学連携のもとで推進されている）などが挙げられる。

いくことが重要であり、組織拡大に全力で取り組む。連合・構成組織・地方連合会・単組がこれからの観点について意思統一し、社会の不条理や格差の拡大を許さず、働く者・国民の生活の底上げをはかることも、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて総力を挙げて闘う必要がある。

そのため、連合本部の基本構想と闘争方針を踏まえ、12月には闘争委員会を設置し、闘争方針を決定するとともに闘争体制を確立します。年明けには地協単位に討論集会や総決起集会を開催し、産別・単組の連携強化、地域・地区連合運動への結集を強化する。

2. 2016 春季生活闘争を取り巻く情勢と課題

(1) 情勢について

① 世界経済

米国の景気は、2015 年前半に大寒波による厳冬や経済争議などの要因で失速した影響で、当初の見通しに比べ下振れしているもの、失速は主に一時的な要因によるものと考えられ、堅調に回復の経路をたどっている。また、ユーロ圏経済は景気の回復が続いており、総じて、世界経済は引き続き緩やかな拡大基調を維持しているものと考えられる。しかし先行きについては、中国をはじめ新興国の景気の減速傾向が見られるほか、2015 年内ともいわれる米国の利上げによる金融市場の反応の行方、EU圏の経済動向、中東など地政学的リスクなど、今後の動向やわが国経済に与える影響について注視が必要である。

② 日本経済

【全国】

1) 日本経済は、9月8日に発表された2015年4～6月期の実質GDP成長率（2次速報）は、設備投資が減少し、在庫増勢が上昇することが影響し、前期比▲0.3%（年率換算▲1.2%）となるなど弱り場に出始めている。2015年度については、依然として軟弱な個人消費や設備投資の動向、輸出動向に注視が必要である。中国を中心とした新興国や資源国の景気減速の動きが強まり、輸出の弱含みや新興国による安値での輸出政勢が続けば、弱り場から抜け出すことが遅れる可能性がある。10月13日発表のエコノミスト41人（機関）の予測（日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」）によれば、2015年度の実質GDP成長率の見通しは、予測総平均で0.97%となっている。

2) 企業業績の動向は、法人企業統計において2015年1～3月の経常利益はペナル期を上回り過去最高となり、現預金保有残高も過去最高を記録している。しかしながら、新興国経済の先行き不透明感もあり、景気の先行指標である機械受注は足踏みが見られる。

3) 物価はこのところ横ばいとなっており、8月の消費者物価指数（CPI）は総合指数で前年同月比+0.2%、生鮮食品を除く総合指数で▲0.1%となっている。10月のESPフォーキャスト調査によれば、2015年度の物価上昇率は、生鮮食品を除く総合指数で予測総平均+0.17%にとどまっている。これらの物価の低迷には、原油などのエネルギー価格の下落の影響が色濃く現れており、8月のエネルギーと生鮮食品を除くCPI総合で見れば前年同月比+0.8%となっている。

【道内】

1) 北海道総産額は、9月17日、経産省発表を公表し、8月まで「一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している」と据え置いていた総括判断を9月からは「緩やかに持ち直している」と3ヶヶ月ぶりに上方修正した。消費税増税から約1年半が経過し、駆け込み需要の反動減が

取まってきたことが一因とみている。主要項目別では、「個人消費」を「緩やかに持ち直している」に上方修正し、百貨店やドラッグストア、家電販売店などで、外国人観光客の利用が好調で販売額が伸びているほか、スーパーでは、生鮮品の価格上昇も売り上げ増に寄与した。また、「住宅建設」についても、「持ち直しの兆し」とし、2ヶ月連続で判断を引き上げた。持ち家や貸家建設が好調である。一方、「生産活動」や「観光」など5項目は前回判断を据え置いた。

2) 日本銀行札幌支店は10月1日、9月の企業短期経済観測調査(短観)において、「道内経済の回復ペースは緩やかだが、減速したとは受け止めていない。今後は働き手を増やし、人材を育てることが課題だ」と指摘した。

企業の景況感を示す業況判断指数(DI)は、全産業で6月の前回調査より2ポイント低下のプラス2となり、2期ぶりに悪化に転じた。公共工事が減り建設関係は厳しさを増しており、宿泊・飲食が過去最高となるなど好調な観光関連と対照的となっている。なお、中国など海外経済の失速を心配する経営者が多く、先行きの景況感も悪化が見込まれる。

また、人手不足感を示す雇用人員判断は全産業で5ポイント低下のマイナスイナス24となり、人手不足感は幅広い業種に広がってきている。

3) 北海道労働局は、10月2日、8月の雇用失業情勢について、「引き続き改善している」と発表した。8月の道内有効求人倍率は、全国1.08倍には及ばないものの、0.98倍(前年同月0.85倍)と、6ヶ月連続で前年同月を上回り、新規求人数も7.1%増加している。このうち、道内の正社員求人も0.62倍(前年同月0.62倍)と増加している。また、道内の新規高卒者の求人受理についても、8月末の求人数は11,592人と、前年同月を21.0%(2,013人)増加しており、平成7年3月卒(13,154人)以来の水準となる。一方、求職者数は8,846人、前年同月比0.4%(34人)減少している。

4) 10月5日、北洋銀行発表の7～9月期の「道内企業の経営動向調査」による売上DIは△9と横ばい、利益DIは△10、前期(4～6月期)と比べて2ポイント低下した。観光関連業種が好調に推移したが、公共事業関連業種で厳しさが窺っており、業況に足踏み感が見られる。また、10～12月期の見通しは、売上DI(△10)利益DI(△11)はそれぞれ1ポイント低下する見通しである。製造業の売上DI、利益DIはそれぞれ持ち直し見込みであるが、非製造業はそれぞれ低下が見込まれる。

5) 今年2月19日、厚生労働省発表の「平成26年 賃金構造基本統計調査(全国)」の結果による2014年の道内の一般労働者の1ヶ月あたりの所定内給与額は259,100円で、全国平均額299,600円に対して、86.5%に相当する金額にとどまっている。また、道内の男女間における格差では、男性を100とした場合、女性性は72.6と賃金格差は解消されないどころか拡大している。

一方、短時間労働者の1時間あたりの所定内給与額は941円で、全国平均額1,041円に対して、100円の格差が生じている。また、一般労働者(正社員)との賃金格差については、一般労働者(正社員)の所定内給与額を時間換算したものを100とした場合、短時間労働者は60.3(全国56.6)であり、正社員賃金の6割水準にとどまっている。

(2) 課題について

① 安心して働くことのできる社会の構築が不可欠

政府は、経済成長の柱の一つとして労働者保護ルールの改善につながる施策の実現をもくろみ強引な国会運営を行い、労働者派遣法の改正を行った。また、「世界で一番企業が活躍しやすい

国」をめざし、『日本再興戦略』改訂2015』においても、労働者保護ルールのさらなる改悪をほかり、雇用の劣化と不安定化を招く政策の実現を急いでいる。わが国が自律的な成長を成し遂げ、持続可能な社会を築き上げるためには、働く者が安心して働き続けられる環境整備こそが不可欠であり、最低限の労働者保護ルートを改悪する動きに対し対峙することが必要である。わが国の付加価値創造の源泉である人への投資と安心して働き続けられる環境整備、集团的労使関係の拡大やセーフティネットの整備など、「働くことを軸とする安心社会」をめざす運動を進めることが必要である。

② 「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みを一層強化

2015 春季生活闘争は、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて、月例賃金にこだわりの取り組みを継続し、闘争を展開してきた。その結果、16年ぶりに2%を超える賃上げを実現することができた。

今後も月例賃金にこだわり、継続した賃上げの実現が求められる。一方で、企業規模間や雇用形態間における賃金水準の格差が広がったことや、個人消費の拡大が今一歩のレベルにとどまっていることを踏まえ、今後、「底上げ・底支え」と「格差是正」の取り組みをより一層強化することが必要である。

特に、「格差是正」の取り組みには、人事・賃金制度の運用実態の精査や賃金制度や定期昇給制度の確立が不可欠である。これまで取り組んできた「地域ミニマム運動」における個別賃金実態調査の役割を高め、自らの職場における賃金実態を把握し、賃金改善や制度確立の要求根拠を強化する取り組みを推進するとともに、交渉力強化に向けた支援策の検討に注力することが必要である。

連合リビングウェッジをもとに、2015 闘争で初めて賃金水準の最低到達目標を設定した。また、地域・職場における賃金水準の相場波及に向けては、「地域ミニマム運動」の個別賃金実態調査結果から得られた業種ごとの賃金特性値を広く社会に向けて情報開示する取り組みであったが、十分な運動を進めることができなかったことから、先進的な地方連合会の運動に学びながら、検討を深め社会的賃金相場形成に向けて取り組みを工夫していく必要がある。

③ ワーク・ライフ・バランス社会の実現

また、「ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みの強化」も必要である。すべての組合がワーク・ライフ・バランスの実現に向け取り組みを行うことで、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざすことが求められる。そのために、働く者の意思が尊重される働き方と処遇のあり方などについて労使の検討を進めていくことが必要である。また、「時短レジビ〜労働時間短縮に向けた取り組み事例集〜」(10月に発行済み)を参考に、労働時間縮減の取り組みを進めていくことが必要である。

3. 2016 春季生活闘争の考え方

(1) 基本的な考え方

① 「デフレからの脱却」と「経済の好循環」の実現をほかる

20 年近く続いたデフレからの脱却は、時間を要することを認識する必要がある。1975 年におけるハイパー・インフレとスタグフレーションの危機に際しては、労使が知恵を出し合い、危機を乗り越えた経緯があるが、われわれが直面しているデフレからの脱却においても、単純な「実

賃金の維持「生活向上分の獲得」といった観点を超えて、日本経済の好循環実現に向けた視点に立った取り組みが不可欠である。

② 「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みの強化

月例賃金にこだわらぬ闘争を進めたことにより、賃金の引き上げがはかられたものの、格差の是正には至っていない。2016 年春季生活闘争では、中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給「底上げ・底支え」と「格差是正」をはかることに重点を置いた取り組みを進めるとともに、その効果も広く社会に浸透する要求を組み立てることが極めて重要である。

デフレからの脱却と経済の好循環をはかるためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を2%程度引き上げることが必要である。また、「底上げ・底支え」「格差是正」をはかるためには、従来型の自社の労使交渉の結果を波及させるだけでは不十分であることから、政策・制度実現の取り組みに加え、広く社会に向けたアピール活動も積極的に行っていく。

したがって、あらゆる手段を用いて「底上げ・底支え」「格差是正」に連合構成組織は一丸となつて取り組みを進めることとする。

こうした観点から、賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を除き2%程度を基準とする。

③ 超少子高齢化・人口減少社会を踏まえた働き方と処遇のあり方の見直しを

すべての働く者、とりわけ中小企業労働者と非正規労働者の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現のためには、サブプライム全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現、すなわち公正取引の実現をはかることが必要である。

そのうえで、労働力人口が減少していく中で国民生活の維持・向上をはかるためには、生産性の向上をはかることが必要である。そのためには、マーケットが求める商品やサービスの提供と価値に見合う価格での取引の実現が必要である。加えて、働く者一人ひとりがそれぞれの能力を活かしながら生産性を高めていくこと、言い換えれば、すべての働く者が人間らしい働きがいのある仕事（ディーセント・ワーク）に就くことと、仕事にふじた適正な処遇を確保することが求められる。

2016 年春季生活闘争を通じて、それらの実現に向けた取り組みに着手するとともに、労使間においても議論する必要がある。また、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大をはかることも重要である。

④ 情報開示の徹底と交渉力の強化

格差是正や社会的な賃金相場の上上げのためには、産業・企業の賃金水準などの労働条件の可視化をはかり、企業横断的な賃金相場を形成する必要がある。

そのために、個別賃金の把握・集約や最低到達水準、到達目標水準の明示など、賃金の上昇幅だけでなく、絶対額にこだわらぬ取り組みを進めるとともに、賃金に関する様々な情報の社会的な共有を進めることも大切である。

加えて、賃金制度そのものの存否や公開の有無が、賃金の下支えに大きく影響することを踏まえ、構成組織は賃金制度整備や交渉力強化に向けた支援を推進する。

⑤ 運動の高輪としての「政策・制度実現に向けた取り組み」を強化

すべての働く者の生活改善・格差是正に向けて、「2016 年度 政策・制度実現の取り組み」を

春季生活闘争の労働条件改善の取り組みとともに運動の高輪として推し進める。

(2) 具体的な要求項目及び展開

① 賃金関連

1) 「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるため、中小共同の賃金引き上げ要求の目安は10,500円以上（賃金カーブ維持相当分4,500円）、非正規共同においては「誰もが時給1,000円」の実現をめざしつつ、賃金（時給）引き上げの目安を37円とする。

2) 賃金水準の上げ幅のみならず、めざすべき賃金水準への到達など「賃金水準の絶対値」にこだわらぬ取り組みを進める。

3) 男女平等課題の取り組みの推進を行う。

② 企業内最低賃金の取り組み強化

すべての労働者の処遇改善に向けて、企業内最低賃金協定の締結拡大、水準の引き上げをはかる。このため、未締結組合は協定化の要求を行い、すべての組合で協定化をはかる。また、企業内最低賃金は、その産業に相応しい水準で協定すること。特に、特定最賃にかかわる4業種については、企業内最賃の引き上げ＝特定最賃の引き上げに繋がることから、ミニマム水準の大幅な引き上げに全力を傾注していくこととする。

③ 一時金水準の向上・確保

一時金の取り組みについては、年間一括要求方式を基本に、生活防衛の観点も含め水準の向上・確保をはかること。

④ ワークルールの取り組み

労働分野の規制緩和を許さず、すべての働く者にディーセント・ワークを保障する社会的な取り組みをつくる必要がある。働く者の声を結集して世論を喚起し、政治と対峙するため民主党北海道と連携をはかりながら、「STOP THE 格差社会! 暮らしの底上げ実現」キャンペーンの取り組みを継続して展開する。職場・地域の仲間とともに、労働分野の規制緩和反対の声をあげ、各種行動に積極的な参画をはかる。

また、改正労働関係法の遵守に向けた職場における点検の強化をはかるとともに、関係職種間の交流を通じた「意見交換の場」を設定し、就業規則の点検などの取り組みを展開する。

1) 改正労働者派遣法に関する取り組み

2) 若者雇用に関する取り組み

3) 障害者雇用に関する取り組み

4) 安全な職場づくり

5) 有期労働契約（無期転換ルールの特例）に関する取り組み

6) 女性活躍推進法に関する取り組み

7) 短時間労働者に対する被用者保護の適用拡大

【連合北海道第28回定例会第1号議案より】

1) 雇用の不安定化を助長する「解雇規制の緩和」など、労働者保護を後退させようとする政府の議論に対し、構成産別（単組）、地協（地区連合）と連携して、労働者保護ルールの改悪阻止に向けて、連日世論を巻き込んだ大衆行動を引き続き展開します。

2) 労働契約法20条により、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止が定められました。無期雇用と有期雇用による労働条件の差異など、職場点検活動を強化し、労働契約法

の趣旨を職場に活かす定着の取り組み・周知を求めます。また、有期契約労働者の無期転換については、5年の無期転換期間の短縮など法を上回る取り組みを春季生活闘争も含め通年的に求めるとともに、無期転換直前での雇止め抑止に向けて法内容の周知に取り組みます。

3) 労働者派遣法については、法改正の内容をチェックし、労働者保護の視点から派遣労働者の雇用の安定と公正処遇の確保に向けて引き続き取り組みます。

4) 希望者全員が65歳まで働き続けられるよう、高齢者雇用安定法で定める高齢者雇用確保措置の確実な実施と、継続雇用制度により有期労働契約となった場合の65歳未満での雇止め防止に向けて取り組みます。

⑤ **ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み**

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現や、超少子高齢・人口減少社会が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実をはかる必要がある。そうした観点で、討論集会などで議論を深める。

- 1) 36協定の特別条項については適切な上限時間を設定する。(750時間を上限とし、限りなく360時間に近づける)
- 2) 36協定の特別条項に伴う超過労働にあたっては事前の労使協議を求める。
- 3) 50人未満の事業場においても安全衛生委員会の設置を行う。
- 4) ライフスタイルに応じた働き方と処遇の検討を行う。[参考資料参照]
- 5) 中小企業における月60時間を超える割増賃金を50%以上に引き上げる。
- 6) 勤務間インターバル規制(原則11時間)を導入する。

【**連合北海道第28回定期大会第1号議案より**】

1) 労働関係法の遵守、総実労働時間の短縮、過重労働是正に向けて、特別条項付き36協定に係る構成組織毎の年間上限時間の設定(750時間を上限とし、限りなく360時間に近づける)や勤務間インターバル(原則11時間)の導入等、長時間労働是正に向けた労使協定・労働協約締結の取り組みを進めます。そのために、まずは、チェックシートなどを用いた職場点検活動や学習会を実施します。

2) 過労死問題やいわゆる「ブラック企業」問題等に適切に対処するため、各職場で“自組織から過労死等を出させない”連合「しっかり休んで、いい仕事」運動を展開するなど年次有給休暇の取得を促進する。連合「しっかり休んで、いい仕事」運動を展開する等、労働組合として主体的な取り組みを進めます。さらに、国に対して労働基準監督官の増員などを求め、労働行政の充実・強化をめざします。

⑥ **職場における男女平等の実現**

男女平等社会実現に向け、春季生活闘争においても、すべての組合が第4次男女平等参画推進計画で確認した目標の達成に向けて取り組みを進めていく。

⑦ **非正規労働者の労働条件改善**

- 1) すべての労働組合は、非正規労働者の労働条件の均等処遇に向け、改正労働契約法の改正趣旨や改正パート労働法に則った取り組みを展開する。
- 2) 非正規労働者の賃金引き上げ要求にあたっては、賃金水準の絶対値によりこだわりを持った取り組みを進めていく。
- 3) 重点項目の設定にあたっては、均等処遇に関する法令の遵守はもとより、職場の働き方の実

態を直視しながら改善を求めていく立場で設定する。

- 4) 非正規労働者の処遇改善と組織化をめざし、「職場から始めよう運動」を継続的に行う。

⑧ **連合北海道「連合白書」学習会の開催**

2016年春季生活闘争を展開するにあたって、「連合白書」学習会を開催し、産別・単組、地協・地区連合が情勢認識・課題を共有し、連携強化、地域運動への結集をはかる。

日時 2016年1月27日(水)18時15分～19時45分

場所 自治労会館3階中ホール

講師 連合総合労働局 総局長 須田 孝 氏(予定)

参加対象 全産別(単組)、地協、地区連合

⑨ **連合北海道 第2回医療職場の意見交換会の開催**

医療(看護師)職場の意見交換会を開催し、春季生活闘争の産別・単組の方針に反映することをめざす。

日時 2016年2月中・下旬を予定

場所 未定

参加対象 情報労連(NTT 労組札幌病院分会)、JAM 北海道(天使病院分会・日鋼記念病院分会)、

自治労(札幌市立病院労組・札幌医科大学労組・北海道医療生協職員労組)、ヘルスケア

ア労協(協会病院労組)、JR 総連(JR病院分会)、基幹労連(新日鉄病院分会)ほか

⑩ **地域での社会的取り組み**

「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、地域のあらゆる関係者との連携をはかり、「地域活性化」と「公正取引」による地場産業の活性化と働く者の処遇改善を一層進めていくため、「地域活性化アワード in 道北」を旭川市で開催する。

4. **闘争の進め方**

(1) **基本的な考え方**

すべての労働者を対象とした闘争を展開するため、産別や地協からの情報をもとに、開示を積極的に行い、社会的賃金水準の形成をはかる闘争体制を構築する。

- ① 闘争体制については、従前同様、「連合北海道春季生活闘争本部」を設置し、闘争委員会(執行委員会)を開催して闘争状況の確認と方針の確立をはかる。
- ② 産業別部門連絡会や中小・パート労働条件委員会を中心に、構成産別・地協協議会などによる共同態勢を構築し、重層的かつ総掛かり体制での闘争を展開する。
- ③ 地場集中決戦方式を踏襲し、集中回答日に結集する体制を構築する。
- ④ 「STOP THE 格差社会!暮らしの底上げ実現」金道キャンペーン行動として、世論へのうねりを促す行動を展開する。
- ⑤ 「社会的キャンペーン行動」を展開し、新卒者の就職支援、非正規労働者の均等・均等待遇の実現に向けて、広く社会へ波及をさせていく。
- ⑥ 「政策・制度の実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向け、政策・制度実現の取り組みと連動させた取り組みを展開する。
- ⑦ 労働基本権にこだわらざる闘争の展開をはかる。

(2) 効果的な相場波及に向けた取り組み、態勢の強化

① 「産業別部門連絡会様」の連携と機能強化

春季生活闘争期間中に3回以上の連絡会議を開催し、各産別の方針や交渉結果の付け合せによる情報の共有をめざす。また、中小企業に働く労働者の処遇改善、企業内最賃協定の締結、大企業と中小企業労働者の企業規模間(男女間)賃金格差の是正や非正規労働者の待遇改善・組織化要求の豊富化、エントリー登録組合の拡大等の取り組みを展開する。第1・第2先行組合による相場形成と波及力の強化をはかるため、「賃金水準」「賃金カーブ維持分」の開示を行い、賃金水準の相場形成を重視した情報開示を進め、地場・中小組合のたまたかいにつなげていく取り組みを強化する。さらに、情報の共有化を一層強化するため、部門別連絡会と中小・パート労働条件委員会の開催のあり方を検討する。

② 非正規労働者の労働条件改善

非正規労働者の労働条件改善の取り組みは、非正規労働センターと連携を図り、「職場から始めよう運動」を展開し、非正規労働者の実態把握、交流機会づくりを通じて待遇改善に取り組む。特に、パート賃金の引き上げ・処遇改善・組織化など、産別・単組方針への反映を通じた要求実現をめざす。

(3) 中小の取り組み

① 企業規模間の賃金格差の解消、配分の歪みの是正に向け、中小・パート労働条件委員会を中心に、闘争情報の交流強化、交渉やマサ場の統一ゾーンの設定などに取り組みむとともに、中堅組合も含めた共同展開を行う。また、中小・パート労働条件委員会における情報交換を積極的に推進するとともに、委員会開催のあり方を検討し、産別・単組、地協(地区連合)方針に中小・非正規労働者の要求が反映されるよう取り組む。

② 2016 地域ミニマム運動の参加拡大をはかり、北海道内の中小組合の賃金の底上げと賃金体系の確立を促すとともに、「連合 総合労働条件改善指針」(テキスト)を活用した要求基準を作成する一助とする。

③ 連合が設置する「消費税価格転嫁拒否通報ホットライン」(略称「価格転嫁ホットライン」)を継続し、悪質な取引の抑制をはかるとともに、適正な価格転嫁と公正取引の実現に向けた取り組みを推進する。

(4) 雇用対策の強化

産業政策と一体感ある雇用政策を求めて、8年目となる「社会的キャンペーン行動」を継続実施する。要請時期は、1～2月の地域討論集會前段の期間を活用し、(総合)振興局、商工会議所、学校などを訪問し、新卒者対策などに向けた行動を展開する。

(5) 公契約条例の制定などに向けた取り組み

公契約条例の制定は、公契約下の労働者の労働条件の底上げにつながるものである。公契約条例の制定、下請法等に関する取り組みを強化し、中小企業労働者の生活や労働条件等を確保する。引き続き、条例可決に向けた取り組みを粘り強く展開し、当面、全国的な条例制定に向けた好事例を学ぶ学習会の開催を追求する。

5. 組織強化・拡大の取り組み

未組織労働者の処遇改善につながる運動を展開し、労働運動の社会化の推進をはかり、集団的労働関係の必要性を訴えていく。

(1) 構成組織は、非正規労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働くパート・有期契約などの非正規労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。

(2) 未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを推進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者、未組織企業の組織化に取り組む。

(3) 上記で掲げた組織化は通年の活動であるが、2016 春季生活闘争での成果獲得に向けて、交渉の前段での取り組みを強く意識し、加盟組織への指導を強化する。

6. 春季生活闘争を通じた労働者自主福祉運動の取り組み

労働者自主福祉運動は、第2の賃金闘争として、可処分所得を引き上げるための有効な手段であり重要な役割を担っている。そのためには、労働者の相互扶助の原点である労働者自主福祉運動へ結集し、組合員・家族の生活向上に向けて、春季生活闘争の期間中を重点に、①労働金庫運動、②全労済運動、③住宅生協運動、④医療生協運動の取り組みを強化する。

7. 今後の進め方

連合 2016 春季生活闘争中央討論集會(11月4～5日)を受け、12月の地方委員会(12月22日)にて、「連合北海道 2016 春季生活闘争方針」を決定する。

8. 当面する日程

2015年	
10月28日(水)～29日(木)	連合北海道第28回定期大会
11月4日(水)～5日(木)	2016 春季生活闘争中央討論集會(東京)
11月25日(水)	連合北海道第2回執行委員会、第1回地協事務局長会議
11月27日(金)	連合本部第71回中央委員会(東京)
12月上旬	第1回中小・パート労働条件委員会
12月22日(金)	第62回地方委員会 地協事務局長会議
2016年	
1月下旬	北海道ブロック推進会議(3地協)
1月27日(水)	第2回闘争委員会(第4回執行委員会)
1月27日(水)	地協事務局長会議
1月27日(水)	連合北海道「連合白書」学習会(自治労会館3階中ホール)
2月5日(金)	2016 春季生活闘争・闘争開始宣言中央総決起集會(東京)
2月上旬・中旬	産別別部門連絡会
2月中	各地協・春季生活闘争討論集會
2月中・下旬	連合北海道 第2回医療職場の意見交換会(札幌市内)

3月2日(水)
3月3日(木)

2016 春季生活闘争勝利! 全道総決起集会 (札幌市教育文化会館)
2016 春季生活闘争・政策制度要求実現集会(東京)

資料 組合用語集

○交渉

団体交渉を意味する。労働組合（職員団体）から当局に団体交渉（団交）を申し入れた場合、当局はそれに応じなくてはならない。団交拒否は不当労働行為（労働組合法7条2号違反）

○妥結（だけつ）

利害関係で対立している者が折れ合って話をまとめること。

○年間闘争サイクル

春闘を1年のたたかいのスタートと位置づけ、人事院勧告期闘争、賃金確定期闘争（秋期闘争）までを点ではなく、線として繋いだサイクル。

○春闘

い「春季生活闘争」の略。各産業別の労働組合が一斉に賃金要求を提出し、連合や各産業別連合組織の指導・調整をもとに企業と交渉を行い、回答を得るという一連の運動のこと。

○賃金確定闘争

人事院勧告・道人事委員会勧告時期から賃金決定（年末まで）の時期のたたかい・闘争をいう。例年人事院勧告は8月、道勧告は10月上旬に出され、12月の市町村議会などで条例が改正されるまでのたたかい。

○独自要求闘争

当初予算闘争において、青年部や女性部などにおいて独自にとりまとめた要求に基づき各層が当局とのたたかいを進めることをいう。この取り組みについては、ただ単に要求の実現を求めることのみを目的にしておらず、その課程における理論的な学習効果や組合活動への結集をはかることによる組織強化をねらいとしている。

○大衆運動

組織・未組織の区別なく、労働者階級の人々全体の取り組みのことをいう。組合内のみで使われる場合は、役員だけの取り組みではなく組合員全体の取り組みであることをさす。

○共闘（きょうとう）

「共同闘争」の略。2つ以上の組織が共同して闘争すること。自治労も種々の課題の解決のために他の団体と共にたたかっている。公務員共闘などがある。道段階では、地公三者共闘（全道庁・自治労道本部、北教組）など。

○管理運営事項（かんりうんえいじこう）

公務員労働者の労働条件はすべて団体交渉事項であると法律で定められているにもかかわらず、自治体当局は労働組合と協議せず一方的に合理化を強行してくるケースが多い。

これは、提案内容が当局に決定権限があり、交渉事項ではない「管理運営事項」だとの当局側の主張が強いことによるもので、組合と当局の力関係によって変わらう。

○スト批准（ひじゅん）

自治労が春闘時から確定期にかけて行う産別統一ストライキについて、その指令権を自治労中央闘争委員会に委譲することについて、組合員の上承を求めるもの。

○団結ガンバロー！

大会はもちろんのこと、その他種々の集会の最後に必ず行う。「団結ヨーイ」で左手を腰にかけ、右手のこぶしを耳のあたりに置き、「ガンバロー！」の合図と共に右手のこぶしを天に向かって突き上げるのが一番ポピュラー。

○職員団体

公務員（非現業）の労働組合だが、労働組合法の適用を受けないため、公務員法制上は「職員団体」という。民間の労働組合と比較すると、団体協約（労働協約）の締結権が否定されるとともに、争議権が否定されていることに違いがあり、代償措置として人事院、人事委員会又は公平委員会による救済が得られる点が異なる。（消防や警察は組合すら作れない）

公務員が労働組合を作るのは違法だと声高に言う人がいるが、厳密に言うと非現業公務員は「労働組合法」の適用を受ける「労働組合」を作ることはできない。違いは上記を参照。

○当局（とうきょく）

労働運動で「当局」というと、賃金や労働条件などの交渉をする相手方の総称をいう。

○単組（たんそ）

「単位組合」の略語。自治体別（企業別）に組織された労働組合で、上部団体に加入している。単組の規模が大きい場合には、下部機構として支部・分会等をもつことがある。

○地本（ちほん）

「地方本部」の略語。北海道は面積が広いので、大きく13地本に区分けしている。宗谷・留萌・上川・網走・空知・石狩・釧根・十勝・日高・後志・胆振・檜山・渡島。

★基本組織

組合は、本部・支部・分会などの組織構成により運営されるが、これを青年部や女性部、各業種別評議会などの補助機関と区別するとき基本組織という。親組織ともいう。

○連合

日本労働組合総連合会の略。日本最大の労働組合のナショナルセンター（労働組合の全国的連絡協議組織）。北海道でも連合があり、代表的な構成組織として、自治労、JR労組（JR）、情報労連（NTT）、全開発（開発局）、電力総連（北電）、全労金（労金）などがあり、春闘期には、連合として春闘方針を決定し、各産業別・企業別労働組合は方針に沿って春闘をたたかっていく。

○産別（産業別組合の略語）

企業別の組合が組織ごとに加える産業別の連合体。自治労は各単組が組織ごと加盟している自治体職員組合の連合体。日本の産別にはこの他鉄鋼労連、自動車総連などがある。

○全道庁

全北海道庁労働組合連合会の略称
全道庁（道職員）と関連労（道関連職場職員）、札幌大労組・研究機構労組が結集して構成。

○賃金（ちんぎん）

働く者が汗水たらして働いて得るお金。これを労組では給与ではなく、賃金と呼んでいる。「給料」あるいは「給与」は文字のとおり、上（使用者）から下（雇用者）に与えられるという意味。「賃金」は「やとわれている金銭」という意味。ということで「賃金」というのは労使対等という見解から使っている。金を「ギン」とよぶのは賃金と書くときだけ？（元々の言葉、賃銀からきている）

○一時金

ボーナスのこと。一時金とは、期末手当および勤勉手当で構成され、生計費が一時的に増大する夏季、年末および年度末に生計費を補充するための手当で、民間の賞与・一時金等の特別給に相当する手当。（このボーナス・一時金・賞与の違いも意外と奥深い。。。）

○人事院勧告

人事院が、民間企業に勤める労働者の給与実態調査をし、一般職の国家公務員の給与水準を比較検討して、給与水準の格差をなくすことを目標に、給与の改定を内閣と国会に提出（勧告）することをいう。北海道・札幌市は人事委員会が同様の調査をもとに勧告。市町村職員については、独自の勧告制度がないので、交渉により、人事院勧告・北海道人事委員会勧告を準用。

○下方平準化

低い方を平均に対し上げていくのではなく、上の方を低い方にあわせ下げていく方法をさす。低い方が一般化すること。

例）月収30万の人と15万の人がいるとして15万の人を毎年2万上げて30万に近づけていくのではなく、30万の人を毎年2万ずつ下げ15万に近づけていく。

○ベア（ベースアップの略語）

春闘時に一番登場する用語。物価の上昇や生産性の向上等を反映させ、また、労働者の生活向上の為に、給料表を改定（引上げる）することをベースアップという。

○内部留保

企業が利益金から税・配当金などを差し引いて、残りを企業内に蓄積すること。

○デフレ

デフレとは、需要の不足により物価が持続して下落する状態のことをさす。モノやサービスの価格が低下するデフレは、企業にとっては、大量に売っても利益がでない状態。

○学習会

組合がやる学習会は知識を増やすためだけではなく、運動をどうつくっていくかというために学習会を行っている。講演だけでなく、分散会で他の人の職場実態に学んだり、全体討論や分散会報告での発言に学んでいくことが必要。もちろん、そのことを持ち帰って単組の仲間と共有することが大事。

○教宣

労働組合用語のひとつで、「教育」と「宣伝」の略。組合によっては、この両者の担当を分けているところもある。現在では、広報的な意味が強い。

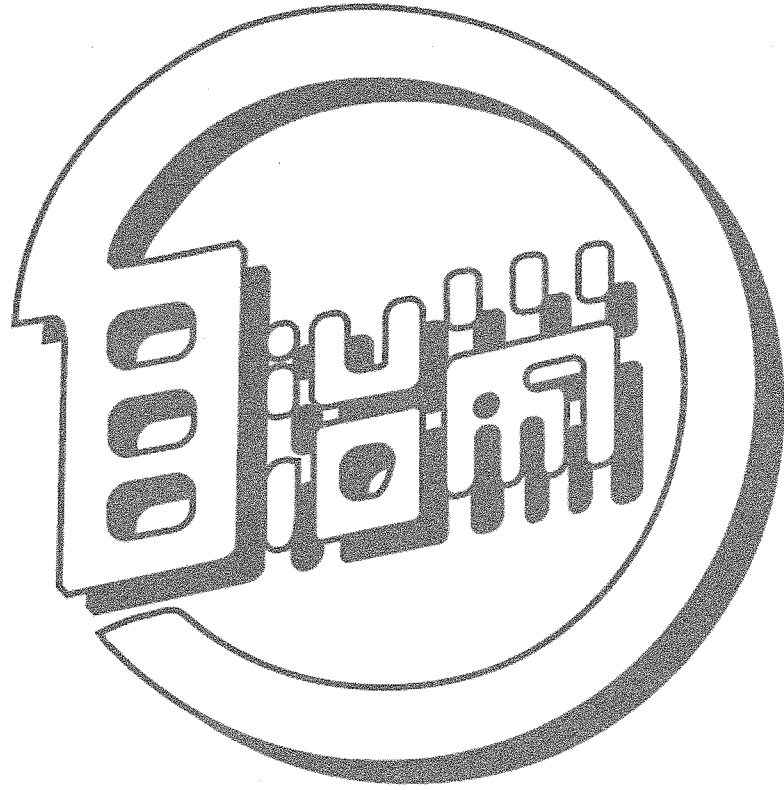
また、教宣紙は「集会参加の領収書」とも言われている。

○スローガン

自分たちが主張していること、考えていることを簡潔に力強く文章化したもの。労働組合の大会や大集会では必ず事前に用意し掲示する。とくに大きくアピールしたいものをメインスローガンといい、それ以外のものをサブスローガンという。

○総括（そうかつ）

ばらばらのものを整理して、一つにまとめること。さまざまな取り組みの後、成果と課題を確認し、次につなげていくためにまとめられる。「取り組みの総括」などと使われる。



つながろう。ともに声を上げ、
明るい未来を咲かせよう。

**えさき
たかし**

(比例代表選出)

参議院議員



しっかり見つめる
未来も今も。

**徳永
エリ**

(北海道選挙区選出)

参議院議員



自治労北海道本部は、第24回参議院選挙に「えさき たかし」を組織内候補として、「徳永 エリ」を推薦候補としてそれぞれ決定しています。