

自治ひろし

1692号

2026. 3. 15

月2回(1日、15日)発行 定価10円

購読料は組合費に含まれる。

自治労兵庫県本部

書記長/北池 宏光・編集人/荒西 正和

当面の日程

22日 部落解放同盟兵庫県連合会第67回大会
(神戸市教育会館)

24日 パレスチナ自治区ガザでの戦闘の即時停止
を求める街頭宣伝行動 (JR 元町東口)



全日本自治団体労働組合 兵庫県本部

〒650-0004 神戸市中央区中山手通3-4-8 大東ビル TEL078-392-0820 FAX 078-392-0920
http://www.jichiro-hyogo.jp/ E-mail:jhyogo@jichiro-hyogo.jp

人材確保の認識を共有

ラス、中途採用者の改善求める

対県交渉

県本部は26春闘期の県市町振興課交渉を3月5日実施、①労使関係の基本姿勢②人員確保③法令順守について協議した。ラスが低い自治体の改善や中途採用者の処遇改善は、中央段階の交渉で国から積極的な回答を引き出しており、県にも「人員確保につながる助言を」と訴えた。

冒頭、森哲二副委員長は、「本来、交渉前に知事申入れを実施しているができていない。その努力をしても「ラスをめぐっては、国の姿勢が「均衡が図れていない」と切り出した。

い自治体は適正化を求め「と低い自治体も問題視していることを踏まえ、県も人材確保につながる対応

を確認した。勤労手当は、標準で10割を下回って運用している自治体があることを指摘。県は「評価は職員の士気向上が目的」と運用に肯定的な見解を示したが、県本部は評価の原資確保のために標準を下げるような助言はしないよう求め、「していない」と回答した。

会計年度任用職員の処遇改善では、人勧の遡及未実施自治体への強い助言、子の看護休暇の有給化など総務省通知の徹底を確認した。公立病院は、「赤字」を背景に人勧未実施、指定管理の動きがある。県本部は、同じ自治体職員でありながら病院職員は人勧が反映されないことの問題を指摘。指定管理は「病院に馴染まない」と追及したが、県は「適切かどうか検討する」との回答にとどまった。

自治労の26年度ストライキ批准投票の結果は、76%であった。これを受け本部は2月27日に第2回拡大闘争委員会を開き、闘争指令権確立を宣言した。兵庫県本部の批准率は73.95%で、前年を0.2ポイント上回った。

スト指令権確立 兵庫は73.95%

しこう

衆議院選挙が終わり世の中がとてきな臭くなってきた。活発化する改憲への動き、核共有論など非核三原則の見直し、裁量労働制の見直しの検討などあげればキリが無いように、危険な言葉が飛び交っている▼憲法でいえば、「緊急事態条項の創設」「自衛隊の明記」など現行憲法の改悪を進めようとする動きが活発だ。しかし、今の憲法に何か問題があるのだろうか。憲法の柱は、軍隊を持たない平和主義は人を殺さないという誓い。そのことを中心に世界に貢献する国としての誓い。戦後80年を超えて平和国家として歩んできた道を壊してはならない▼私は、1人ひとりが憲法の中で好きな条文を持って欲しいと思っている。私の好きな条文は、第11条の基本的人権の尊重。戦前には否定されてきた人権。今、民主主義国家として当たり前のことだが人権は守られているのか。④



公立病院の人勧未実施など、不当な実態を訴えた

病院集会 経営形態変更の課題学習

2月7日、神戸市教育会館で病院集会を31人参加のもと開催した。山根正也議長は「現在、県内で病院の経営形態変更の動きが加速している。情報共有し、単組交渉にいかしてもらいたい」とあいさつした。

基調提起では、公立・公的医療機関の経営状況、24年度補正予算を踏まえた医療現場の賃上げの取り組みや、26年度診療報酬改定等について情報共有した。公立病院対策会議重点単組の現状を澤田拓実事務局長が報告、続いて自治労本部永井渉オルグより、「公立病院の経営形態について」と題し講演を受けた。

質疑では、豊岡病院から「人勧完全実施にならず、市からの繰入金についてルールがあるのか」との質問や、赤穂市民病院から、指定管理者制度移行への提案

があるが、業者が条例可決されていない中で、決定しているかのような動きで法律違反にならないのか」との質問を受け、永井オルグと自治労本部衛生医療評議会前事務局長の平山春樹さんより、交渉のポイントについて適切な回答がされた。

東市議会選挙には松本美和子さんを自治労組織内予定候補として推薦決定し、当該単組とともに取り組みを進めている。各選挙地域の在任組合員はもろろのこのことだが人権は守られているのか。④

春闘討論集会講演要旨

自治労本部 森下政治政策局長

私たち自治労にとって地方財政を確保することは非常に大切なこと。骨太方針の策定や予算編成にあわせ、自治労は省庁要請を実施している。社会福祉や医療などの法案が出される時には、国会議員にレクもする。地方財政を確保するうえで重要なのが地方交付税(交付税)だ。交付税は国からの補助金ではなく、国



民がどこで暮らしても一定の行政サービスを受けられるよう財源を保障するため

地方財政確保する運動を

自治体の「意見書」は大きな力

るよう財源を保障するためのもので、「地方の固有財源」である。交付税は各自治体の財政力等に応じて国が地方に再分配するが、運動や政治情勢が反映している。例えば、地域手当や寒冷地手当を国より手厚く支給している自治体

自治体にはペナルティとして交付税が減額されていたが、私たちの署名運動や粘り強い交渉の結果、ペナルティが撤廃された。また小泉政権下では、交付税が5兆円以上削減され、資金カットを余儀なくされる自治体が増えた。

26年度の地方財政(国会審議中)のポイントは、①交付税総額20.2兆円を確保したうえで会計年度任用職員の処遇改善を含む人件費が確保されたこと②官公需の価格転嫁に予算がついたことなどである。

自治労は予算時期に、地方自治法99条に基づく意見書採択の取り組みを実施している。地方の声は総務省が財源を確保する大きな後押しとなる。自治労総体の取り組みが重要である。



松本美和子さん



船引宗俊さん

たつの市 船引さん 加東市 松本さん 組織内市議の勝利へ 県本部は4月19日告示、26日投票の、たつの市議会議員選挙に、船引宗俊さんを、また4月の市長選と同時に実施が準備されている加

いまいち座

まさに戦前よね

富国 強兵



松本 真紀子

評議会の活動紹介 女性部

女性の視点で職場を改善



女性部・臨職評の合同学習会

組合活動を「男性」と「女性」で分ける必要があるのか。ジェンダー平等など、性差について多様な価値観が大切になられ、包摂的な社会になりつつある時代で「男性」「女性」を分けることが合理的ではないのでは、という意見がある。自治労兵庫本部女性部もそのような意見があることを承知しているが、これまで女性組合員の方々が勝ち取ってきた権利の中には、女性ならではの視点、気づきがあったからこそ得たものがある。

男性、女性、若手、中堅、事務、技術、現業、公企等、それぞれの職種で当然、悩み



要求につながるワークを実施

具体的な活動は、1〜3月を「働く女性の権利確立運動強化月間」と位置づけ実態調査等を実施。年間を通して青年部と協力して学習会や交流会を行っている。

課題を構造的に整理し、要求づくりの過程を体験することで、交渉力につながる重要性を共有する分科会となった。

直面する3テーマで議論深める

春闘討論集会、分科会の報告



分科会で連合春闘アクションの撮影



第2分科会「賃金闘争」の撮影

第2分科会は「賃金闘争」をテーマに、県職、都市職、市町職、病院労組が現状の課題と今後の取り組みについて討議した。冒頭、「生活

給としての賃金」を軸とした資料をもとに、賃金の再生産性と労使交渉の重要性について認識を共有した。病院労組からは、人事院勧告が示されても、厳しい財政状況を理由に遡及改定の見送り等が提示される

中、粘り強い交渉の積み重ねにより一定押し戻すことができた経過が報告され、交渉の重要性が改めて確認された。

議論では、役職と格付けが一体となる「職務職階制」の給料表の押し付けが

への経験反映など、現場の率直な疑問を話し合った。「なぜ、同じ仕事をしているのに処遇が違うのか」「なぜ、任用更新のたびに不安を抱えなければならないのか」「なぜ、経験が賃金に十分反映されないのか」など、率直な「なぜ？」が次々と出され、現場の切実な実態が浮き彫りとなった。これらを制度上の問題と運用上の課題に整理し、改善の可能性や優先度を検討し要求項目へとまとめていった。

「人員確保闘争」の第1分科会には10単組16人が参加し、「組合員1人ひとりの声を集め、職場の実態を把握する」「要求―交渉―妥結(書面化・協約化)のサイクルを確実に進める」「当局との適切な距離感を保ち、緊張感ある信頼関係を築く」の議題を中心に、採用・定着の工夫、組合活

単組間の現状と課題を共有し、今後の実践的な取り組み手法について議論を深めた。進行は県本部の小原王副委員長が務めた。各単組における人員確保の状況や課題について意見交換が行われ、共通する課題として、労働環境の改善、採用・定着の工夫、組合活

賃金闘争 年齢による到達めどす

最後に、新規採用職員等の方改革、人事評価制度の在り方、組合加入促進策の工夫等について、各単組における取り組み事例も交え、建設的な意見交換が行われた。特に若手職員の採用と定

着、労働条件の改善、働き方改革、人事評価制度の在り方、組合加入促進策の工夫等について、各単組における取り組み事例も交え、建設的な意見交換が行われた。

最後に、新規採用職員等の方改革、人事評価制度の在り方、組合加入促進策の工夫等について、各単組における取り組み事例も交え、建設的な意見交換が行われた。

今後の課題として、再任用職員の一時金や地域手当の引き上げ、旅費制度の見直し、55歳昇給停止問題などを提起した。分科会として、各単組の課題と目標を持ち帰り共有し、産別の連携を強化しながら取り組みを強めていくことを確認した。

会計年度 制度の問題、運用の課題

第3分科会は「会計年度任用職員制度と運用課題を考える」をテーマに、参加型ワークショップとして開催した。制度施行から約6

年が経過するなか、職場で顕在化している課題をどのように整理し、当事者の声を組合の要求へと具体化していくのか、その実践的なプロセスを学ぶ場となった。

当日は14単組18人が参加し、3グループに分かれて議論。冒頭「会計年度任用職員はなぜ？」をテーマに、処遇格差や任用更新の不安、休暇制度の違い、賃金

人員確保 採用・定着に工夫必要

「人員確保闘争」の第1分科会には10単組16人が参加し、「組合員1人ひとりの声を集め、職場の実態を把握する」「要求―交渉―妥結(書面化・協約化)のサイクルを確実に進める」「当局との適切な距離感を保ち、緊張感ある信頼関係を築く」の議題を中心に、採用・定着の工夫、組合活

賃金闘争 年齢による到達めどす

最後に、新規採用職員等の方改革、人事評価制度の在り方、組合加入促進策の工夫等について、各単組における取り組み事例も交え、建設的な意見交換が行われた。

最後に、新規採用職員等の方改革、人事評価制度の在り方、組合加入促進策の工夫等について、各単組における取り組み事例も交え、建設的な意見交換が行われた。

今後の課題として、再任用職員の一時金や地域手当の引き上げ、旅費制度の見直し、55歳昇給停止問題などを提起した。分科会として、各単組の課題と目標を持ち帰り共有し、産別の連携を強化しながら取り組みを強めていくことを確認した。

じちろう退職者団体生命共済

団体定期生命共済

85歳まで保障が継続できます!

退職後もじちろう共済

健康状態にかかわらず移行加入できます!

不明な点があれば、まずは組合にご連絡ください。

こくみん共済(全労済) 全国労働者共済生活協同組合連合会

自治労共済 推進本部

全日本自治体労働者共済生活協同組合

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

契約にあたってはパンフレットをご覧ください。

5122F058

全労済自治労共済本部資料より引用