

なんたい

2024. 6

VOL. 117

///

KYOUIKU

SENDENBU

NANTAI

///



～二荒山神社～

栃木県国民健康保険団体連合会職員労働組合教育宣伝部



なんたい
編集兼発行者
発行所

2024年6月28日発行
坂本 明彦
栃木県国民健康保険団体連合会
職員労働組合教育宣伝部
宇都宮市本町3番9号
TEL 028-622-7242

目 次

1. 2024春闘総括	1~2
2. 第34回全国国保連職場課題別学習会	3~7
3. 第95回栃木県メーデー宇河地区大会	8
4. 調査研究部 超勤・年休調査報告	9~16
5. 2024年度 新規組合員紹介	17
6. 2024年度青年部主催 親睦会	18~20
7. 教育宣伝部長 つぶやきのコーナー	21~23
8. 2024年度 第2回なんたいクイズ	24~25
9. 「元四役のウォーキング奮戦記」連載打ち切りのお知らせ	26
10. ろうきんからのお知らせ	27
11. 編集後記	28

2024春闘総括

1 春闘とは？

毎年2月から3月頃、各企業の労働組合では、労働者の賃金の引上げや労働条件の改善を求め、要求書を使用者へ提出し、団体交渉を行っています。この闘いを実施時期から「春闘（春季生活闘争）」と呼んでいます。

私たち栃木県国保連合会職員の賃金（給与）は、「栃木県国民健康保険団体連合会職員給与規則」に規定されているとおり、栃木県の給与条例が大きく影響しています。

栃木県の給与条例は、毎年10月頃に勧告される「栃木県人事委員会勧告」を踏まえ、栃木県議会において議決されていることから、栃木県国保労組では、秋の確定闘争時に賃金に関する要求・交渉を行っています。

以上より、栃木県国保労組における春闘では、確定闘争時からの継続協議事項や、組合員アンケートを踏まえた労働条件の改善について要求書を提出し、交渉を行っています。

2 2024春闘のポイント

1 賃金等の維持・改善について

- * 定期昇給について、例年どおり実施することを確認しました。また、給与の改定や一時金の支給率について、基本的に栃木県の給与条例・規則に準じて対応することを確認しました。
- * 連合会独自の給与および一時金のカット、昇給抑制は行わないことを確認しました。

2 諸手当について（36協定）

- * 時間外手当について、完全支給すること、また、必要な予算の確保について確認しました。
- * 36協定について、令和5年度は複数のシステムの切替があったため、システム更改に係る業務の時間外労働時間を拡大した内容にて締結しましたが、令和6年度は令和4年度以前の水準にて締結しました。

○ 時間外労働	4時間／日	45時間／月	360時間／年
○ 時間外労働の延長	60時間／月（年間6回まで）		
○ 休日労働	月3回まで		

3 給与制度について

- * 主査以上の昇任基準について、実直に業務遂行をしている職員に対し、できる限り昇任するよう対応することを確認しました。

4 組織体制について

- * 常勤役員以下のポストについて、事務局長までを内部登用とする旨を確認しました。

5 労働条件の維持・改善及び人員確保について

- * 令和6年度の組織体制・人員体制について、以下の点を確認しました。
 - ・次期国保総合システム等の更改に向けた職員の育成を図るべく、必要な人事異動を行う。
 - ・医療 DX の推進への対応として、業務を効率的に事業展開するための組織体制の検討を進める。
 - ・審査業務について、業務の効率化を行いながら、審査関連職員の育成を強化する。
 - ・審査課の職員数について、紙レセプト返戻廃止等により事務効率化が図られると推測されるが、急激な処理体制への切替を考慮し、令和5年度と同数とする。
 - ・保健事業課について、国保ヘルスアップ支援事業の対応にあたり、保健師を1名増員する。
 - ・外部派遣職員について、国保中央会へ2名派遣し、栃木県への派遣は休止とする。
- * 定年延長について、令和5年7月改正の規則に沿って対応すること、該当者への丁寧な説明を実施することを確認しました。
- * 令和6年4月からの国保中央会派遣職員について、確認書をもって合意しました。
また、国保中央会派遣職員にかかる36協定について、全国統一の協定書に基づき対応することを確認しました。

6 職場環境の改善について

- * 執務室内の温度・湿度について、ビル管理室に依頼し、引き続き改善を図るよう調整することを確認しました。

7 休暇について

- * 休日取得に向けて、連続休日に絡めた取得勧奨を行うことを確認しました。

8 代休制度について

- * 「休日出勤に関する確認書」について、改めて管理職への周知を行い、運用の再徹底を行うことを確認しました。

9 労働安全衛生、福利厚生について

- * 各種ハラスメント対策について、職員への研修を実施すること、管理職と一般職員のコミュニケーションを密にして、常に状況を把握することを確認しました。
- * 職員の健康管理について、インフルエンザ予防接種の助成事業を実施すること、日帰り人間ドックの対象年齢を1歳引き下げ、31歳以上を対象とすることを確認しました。
- * 軽装の通年化について、令和6年5月からの本格導入を目指し、調整することを確認しました。

3 まとめ

今春闘では、日帰り人間ドックの対象年齢の1歳引き下げや軽装の通年化など、職員の健康に係る要求について、一定の成果を得られたと考えています。

今後も引き続き組合員の皆様のご協力・ご支援をいただきますようよろしくお願いいたします。

(文責：仮屋蘭)

第34回全国国保連職場課題別学習会

去る2024年6月7日、8日に第34回全国国保連職場課題別学習会が自治労会館（東京都）にて開催されました。栃木県から諏訪書記次長、齋藤が参加してまいりました。

今回の課題別学習会では「事前準備と交渉時のポイント - 模擬団交で実践的に学ぶ -」をテーマとし、使用者との団体交渉時に必要な手法、振る舞い、重要なポイント等を模擬団交を通して学ぶことができました。

1日目

○主催者あいさつ

はじめに、西山新吾自治労国保労組協議会議長からあいさつがあり、今回の学習会では模擬団交の実践を中心に行うことが述べられ、参加した組合員に対して単組の中心人物になってほしい、団体交渉のルール等を学んでほしい、学んで得たことは自単組に持ち帰って次の世代にも声をかけてほしいと激励のお言葉がありました。



あいさつをする西山議長

○来賓あいさつ

来賓として石井利明自治労本部総合組織局長、岸まきこ参議院議員、鬼木まこと参議院議員からあいさつがありました。

まず、石井利明自治労本部総合組織局長から能登半島地震のカンパのお礼が述べられ、労働組合として職場の不条理が改善するまで声をあげる重要性及び労使交渉の必要性を学んでほしいとあいさつがありました。

続けて、2名の国会議員の方々のあいさつでは、組合員の思い＝現場の声が大切、現場の声を土台にしながら職場の改善に政治的な仕組みが必要になった際には組織内議員を活用してほしいと力強いお言葉を貰いました。

来賓の方々



石井利明総合組織局長



岸まきこ参議院議員



鬼木まこと参議院議員

○講演「交渉力を強化」

講師：比田井修自治労本部強化拡大局長

交渉力の強化をテーマとした講演がありました。以下にポイントを紹介します。

① 声を聞く

☞組合員の声を集めること。本質的問題は何かを精査していく。

(例) 仕事が大変→・人が足りない？

- ・システム的な問題？
- ・仕事のやり方？

☞感情論からの要求ではなく、組合員の声聞いて現場検証を行い、組合要求となるかを選択する。



比田井強化拡大局長の講演

② 要求を作る

☞根拠のない要求はわがままに近い。いつ、何を、誰に要求しているかを明確にし、根拠に基づいて要求項目を作成する。

☞根拠も複数用意できれば、要求項目として強くなる。また、使用者からの回答を想像しながら作成するのもポイントの一つである。

③ 交渉の心構え

☞交渉の場は相手を論破することを目的する場ではない。組合の要求だけでなく、使用者側の状況も客観的に把握し、常に対話を意識する。(相互理解の重要性)

☞安易に譲歩すれば組合員の不満が蓄積する。無理に妥結する必要はなく、交渉を継続させることも選択肢の一つである。

④ 交渉

☞提出

根拠やデータを活用し、組合の主張を使用者に明確に伝える。

☞回答

使用者側の主張を聞き取る。不明な点は質問していき、相互理解を形成していく。

☞押し込み

妥結点を探る。組合の要求と使用者の回答の差をどのように近づけるかがポイント。

☞妥結(合意)

妥結点や最終到達点を使用者と確認する。

○分散会(1日目)

講演の後は、各グループに分かれて分散会が行われました。分散会の目的は、学習会に参加した組合員が執行部として使用者(主催者)と労使交渉を行い妥結するまでとしています。

今回の学習会では、あらかじめ要求内容となるテーマを主催者側が複数用意しており、参加者はその中から選択し、問題となった背景の設定、改善するためには使用者(主催者)側へどのような要求内容を提出するかを考えることから始まりました。

各グループそれぞれ要求内容等は違いますが、例として齋藤の班の要求内容等を一部抜粋して紹介します。

※進め方としては、執行委員会（要求内容決定）→要求書提出→使用者の回答書受領→執行委員会（回答書の確認）→団体交渉→執行委員会（到達点確認）→事務折衝→団体交渉（妥結）の流れとなります。

なお、選択テーマや問題の背景等については省略して概要だけ記載しています。

問題の背景～要求項目

◎選択したテーマ

- ① 慢性的な超過労働をなくすため、人員を確保する。
- ② ハラスメントのない職場づくり。



分散会の様子

【背景】

- ① 超過労働
☞特定の課で年間を通して慢性的な超過労働が発生してしまっている。原因としては業務量に対して、職員の数が足りていない。
- ② ハラスメント
☞回覧を特定の人だけを飛ばす、隣の席に本人が在席中にも関わらず口頭ではなくメールで業務報告を行う、無視をするといった行為が係長級から下の役職にあった。

【要求項目】

- ① 慢性的な人材不足が原因なので、人数を増員してほしい。また、臨時職員等では実行できる業務内容に限りがあり、人員不足の根本的な解決にならない。正規職員を増員する。
- ② 管理職を含めた全職員のハラスメント防止の研修会の実施。また、内部の相談窓口は設けられているが、内部の職員には相談しづらいと組合員から声があがっているので外部にも相談窓口を設ける。

齋藤の班では、人員不足とハラスメントに焦点をあてて要求項目を作成しました。

その要求に対して、以下の通り使用者（主催者）側から回答がありました。

使用者の回答書

【①超過労働について】

☞各課の業務実態を踏まえ適切な対応を行う。

【②ハラスメントについて】

☞ハラスメントのない職場づくりのため、管理監督者、労働者の双方に研修・教育を実施し、啓発活動を行うなど総合的な対策を講じること。

使用者からの回答を受けて、模擬団交を実施しました。その時の様子を、一部抜粋して紹介します。

模擬団交

※執：執行部、使：使用者

【①超過労働について】

執：特定の課で超過労働が慢性的に発生しているので、正規職員を増員してほしい。

使：まずは該当の課内で対応。難しいなら他課から職員を呼び、一時的に対応していく。

執：人員不足の解決にはならない。一時的な他課からの応援ではなく、正規職員を増員してほしい。

使：連合会全体で職員数の上限は決まっているので、増員はできない。

【②ハラスメントについて】

執：パワハラ等のハラスメントを受けていても、内部の人間には相談しづらいと声があがっている。外部への相談窓口を設けてほしい。

使：自分たちの職場のことは自分たちで解決すべきだと考えている。内部でも苦情処理委員会を設けているので、ハラスメントの実態を確認出来たら厳しく処罰していく。

執：内部の人間だからこそ相談しづらいこともある。ハラスメントに苦しむ職員をいち早く救うためにも、苦情処理委員会の補填として外部の相談窓口を設けてほしい。

使：弁護士等に依頼するにしても、費用の関係上実行することは難しい。

模擬団交を途中で切り上げ、1日目は終了となります。

その後、主催者による全体交流会が開催され、全国都道府県の単組の人達と親睦を深めました。

2日目

○分散会（2日目）

1日目の模擬団交を通してグループ内で最終的な要求項目の到達点を確認していきます。色々模索していく中で、問題点や解決のための手法等を議論しました。

要求項目到達点の議論

【①超過労働の妥結案】

・超過労働が発生している課に、他課から経験者を年度途中で異動させれば、新規採用職員の育成の時間も省けて人員不足に対応できるのでは？

☞（問題点）異動させた人の元の課の負担が増えるのでは？

【②ハラスメントの妥結案】

・費用の関係上実施することは不可能だと言われているが、どう対処すべきか？

☞（解決手法）実際の民間会社等への委託費用を示して交渉してみては？

議論を通して、要求項目の最終到達点をグループ内で認識を合わせます。2回目の団体交渉の前に使用者（主催者）側と事務折衝を行い、以下の通り妥結しました。

事務折衝とは？

交渉前に要求項目について主旨を使用者に伝えること。

妥結

【①超過労働の妥結内容】

- ・ 人員不足の課に、他課から職員を年度途中で異動させること。
- ・ 中途採用を実施し、人員が抜けた他課には中途採用職員を充てること。
- ・ 連合会職員の人数上限については、来年度の新規採用職員数を減らして調整すること。

【②ハラスメントの妥結内容】

- ・ ハラスメントに関する研修を全職員に実施すること。
- ・ 外部相談窓口について、費用等を考慮して設置する方向で調整すること。
- ・ 内部の苦情処理委員会のメンバーについて、相談しやすいように男女比を平等にすること。
(男性のみ、女性のみといった男女比率に極端な差が出ないようにすること)

○模擬団交を終えて……

今回は模擬団交という形で団体交渉を体験させていただきました。記事の中では省略していますが、残業による不払い残業の問題等やハラスメントの細かな問題についても団体交渉を行っています。全体に通じて苦労したのが、団体交渉中の使用者からの返答に上手く切り返せない、要求項目の妥結をどうするべきか、要求をする上での根拠は何が有効か、グループ内で議論しましたが、納得がいく答えに辿り着くのは難しかったです。

全てのグループが模擬団交を終えると、全体の発表会がありました。各グループ模擬団交の内容を発表していましたが、グループ内での認識調整、使用者との相互理解、どのような客観的な根拠を用意するか等、他のグループでも似たような内容で苦労していました。

○全体総括

最後に、岡田幹二郎自治労国保労組協議会副議長より、若い人が多かったがしっかりと交渉していた、要求をなぜ求めるのか根拠を固めて団体交渉に臨んでほしい、また交渉の際に上手く話せなかったという意見もあるが極端にへりくだる必要はない、と全体の総括があり、最後は団結ガンバロー三唱で学習会を閉会しました。

(文責：齋藤)



模擬団交の様子



事務折衝の様子



岡田副議長の総括

第95回栃木県メーデー宇河地区大会

2024年4月27日(土)午前10時に開会された標記大会に小泉副執行委員長と諏訪の2人で参加してまいりました。栃木県教育会館で行われ、自治労や自動車総連、電力総連等、多くの産別労組が集結し、おおよそ700名規模で開催されました。コロナ禍の影響が少しずつ落ち着いてきたため、開会前から活気ある雰囲気を感じ取ることができました。

そもそもメーデーって…？

1886年5月1日、アメリカのシカゴで、低賃金と1日12～14時間勤務が当たり前だった労働環境の改善を求めて、労働者がゼネラルストライキ(全国的な規模で行われる労働争議)を起こしたことが始まりとされ、「8時間は労働に、8時間は休息に、8時間は自分たちの自由に」を掲げ今に受け継がれています。以後、労働者たちが集まり、権利を主張する日として、ヨーロッパをはじめ各地に広がったのがメーデーであり、世界中で労働者たちのイベントやデモ行進が行われております。日本では1920年5月2日に、第1回メーデーが東京の上野公園で行われました。

メーデーは労働者の地位や労働条件の向上、権利拡大をはじめ、人権、労働基本権の確立、民主主義の発展、恒久平和の希求に深く貢献し、その役割を果たしています。

さて、大会の話に戻りますが、星野光利上三川町長や国民民主党栃木県総支部連合会代表の駒場昭夫氏、立憲民主党衆議院栃木県第1区総支部長の板津ゆか氏をはじめとして、県議会・市議会議員など多くの来賓が出席され、挨拶や紹介がありました。

その後、議事に入り、メーデー宣言(案)の採択、「能登半島地震復興支援カンパ」に関する特別決議(案)の採択、メーデースローガン「**連帯の力で 平和と人権を守り 誰もが安心して暮らせる新たなステージへ！ 被災地の復旧・復興に向けて みんなで支え合い・助け合おう！**」を参加者で確認し、団結ガンバローを行い、閉会となりました。

式典終了後にはイベントが行われ、B R E X Y (宇都宮ブラックスチアリーダー)によるパワフルなダンスパフォーマンスが披露されたり、簡単に踊れるダンスのレクチャーがあったり、皆で楽しむことができました。パフォーマンス終了後にはお楽しみ抽選会が行われました。某ゲーム機や商品券、お菓子詰め合わせなど魅力あふれる賞品が当たるということで盛り上がりました。残念ながら私たちは当選できませんでした…。悔しいです！！

以上が参加報告となります。

メーデーに参加して、より一層組合活動に尽力してまいります。

ぜひ参加してみたいかがでしょうか？



(文責：諏訪)

調査研究部 超勤・年休調査報告

調査研究部が毎月実施している「超勤・年休調査」の2023年度の集計がまとまりました。

超勤については、前年度より減少した部署がある一方、特に総務担当や審査事務強化担当、審査課各担当において年間を通して前年度より増加しました。

年休取得についてはおおむね5日以上となっていますが、全体的には前年度より減少しています。

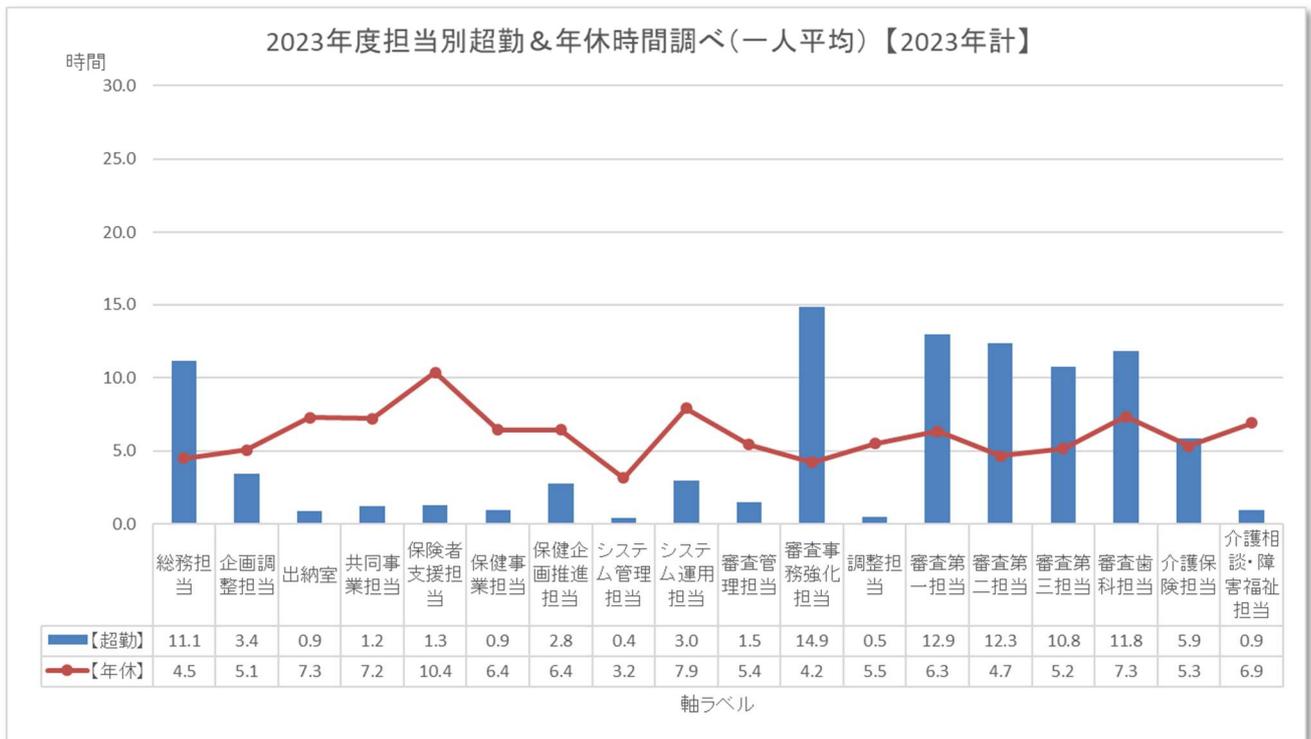
2024年度からは職制上でも事務所退所時間の設定やノー残業デーの呼びかけが始まり、ワーク・ライフバランスの確保に向けた環境整備が図られています。これを機に、これまで以上に組合員同士声を掛け合いながら年休を取得し、ワーク・ライフバランスを実現していきましょう。

今後も引き続き、超勤・年休調査へのご協力をよろしくお願いいたします。

《資料》

「超勤・年休調査」2023年4月から2024年3月までの超勤時間および年休時間を基礎資料とし、担当ごとの1人あたり平均超勤時間および平均年休取得時間を、月ごとにグラフにしました（育児休業者、長期疾病休暇取得者を除く）。

※2022年度の担当ごと1人あたりの年間合計のグラフも併せて掲載しています。



なんたい

2024. 9

VOL. 118

/// KYOUIKU SENDENBU NANTAI ///



～小山市 思われの鐘～

栃木県国民健康保険団体連合会職員労働組合教育宣伝部



なんたい
編集兼発行者
発行所

2024年9月30日発行
坂本 明彦
栃木県国民健康保険団体連合会
職員労働組合教育宣伝部
宇都宮市本町3番9号
TEL 028-622-7242

目 次

1.	2024 人事院勧告について	1
2.	第 24 回自治労青年女性中央大交流集会	4
3.	2024 年度自治労関東甲地連国保労組協議会学習交流会	6
4.	青年部バスツアー	10
5.	2024 年度第 2 回青年部学習会	12
6.	2025 年度国保労組協議会全国総会	14
7.	2024 年度第 1 回教育宣伝部全体学習会	18
8.	自治労第 98 回定期大会	20
9.	教育宣伝部長のつぶやき	24
10.	なんたいクイズ	27
11.	ろうきんからのお知らせ	29
12.	編集後記	31

2024 人事院勧告について

1. 人事院勧告ってなに？

人事院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、常勤の国家公務員の給与水準を常勤の民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っています。

給与勧告制度の基本的な考え方は以下のとおりです。

労働基本権制約の代償措置

国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定しています。

情勢適応の原則（民間準拠）

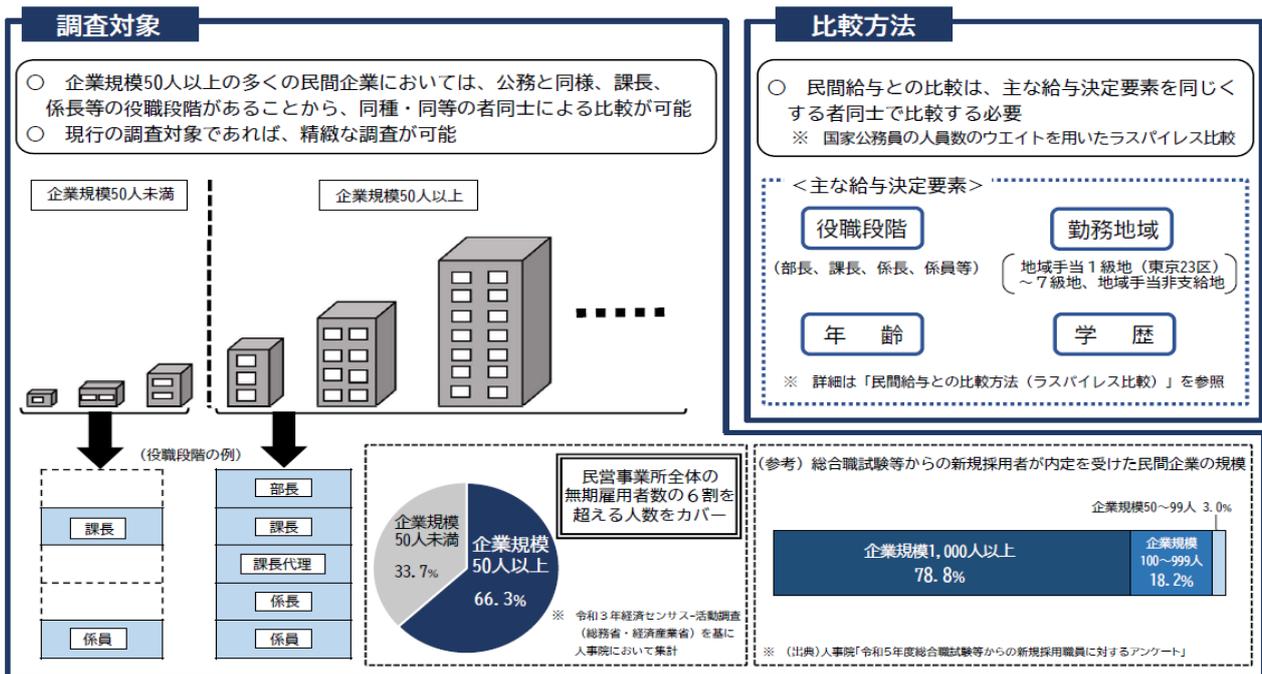
国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要があることから、給与勧告では、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、その時々々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間企業従業員の給与水準と常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本としています。

精緻な調査に基づく民間給与との比較

人事院では、毎年、公務と民間の給与を調査し、公務は一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表（一）適用職員、民間は公務の行政職俸給表（一）と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員（企業規模・事業所規模50人以上）の給与額について、主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、給与勧告を行っています。

（参考）国家公務員法第28条第1項
この法律及び他の法律に基づいて定められる職員の給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

上記のとおり国家公務員の給与について、民間準拠を基本としておりますが、実際に民間給与との比較をどのようにされているかは以下の図を参照ください。



人事院勧告における国家公務員給与と民間給与との比較においては、国と民間企業の類似職種（事務・技術関係職種）の常勤職員について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、比較対象とする民間企業の人員構成ではなく、比較基準とする国家公務員の人員構成によって加重平均するラスパイレース方式を採用しております。

2. 2024 人事院勧告の主な内容

月例給(約 30 年ぶりとなる高水準のベースアップ)、一時金プラス勧告、昨年超えの全世代改定！

①月例給(実施時期：2024年4月1日)

- ・民間給与との較差 11,183 円
- ・初任給を大幅引上げ
大卒：220,000 円(+23,800 円、+12.1%) 高卒：188,000 円(+21,400 円、+12.8%)
- ・若年層に特に重点を置くとともに、おおむね 30 歳台後半までの職員に重点を置き、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
平均改定率：全体 3.0%
(1 級 11.1%、2 級 7.6%、3 級 3.1%、4 級 1.3%、5～7 級 1.2%、8～10 級 1.1%)

②一時金(実施時期：2024年4月1日)

- ・民間の支給状況に見合うよう引上げ
4.50 月分→4.60 月分(+0.10 月)
- ・期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに 0.05 月分ずつ均等に配分
【一般職員の支給月数】

	6 月期	12 月期
24年度 期末手当	1.225 月 (支給済)	1.275 月 (現行 1.225 月)
24年度 勤勉手当	1.025 月 (支給済)	1.075 月 (現行 1.025 月)
25年度 期末手当	1.25 月	1.25 月
以降 勤勉手当	1.05 月	1.05 月

③地域手当

- ・支給地域を広域化し、都道府県単位を基本
- ・中核的な市(県庁所在地等)は当該地域の民間賃金を反映
- ・級地区分は 20、16、12、8、4% の 5 段階に再編

※栃木県… 5 級地 4 % (本会での地域手当の計算：3.5%)

④諸手当

1) 扶養手当

- ・配偶者に係る手当を廃止
- ・子に係る手当額を3,000円引上げ、13,000円に引上げ
- ・2年間で段階的に実施

扶養親族		現行	25年度	26年度
配偶者	行(一) 7級以下	6,500円	3,000円	廃止
	行(一) 8級	3,500円	廃止	
子 (1人当たり)		10,000円	11,500円	13,000円

2) 通勤手当

- ・支給限度額を1か月当たり、15万円に引上げ
- ・新幹線等の特別料金も支給限度額の範囲内で全額支給

3. まとめ

物価高への対応や人材確保を目的とした民間企業の賃上げの状況が反映され、昨年を上回る全職員の月例給の引上げ、一時金(期末・勤勉)の引上げ等の勧告がされました。このプラス勧告は自治労・公務員連絡会が要求してきたことであり、組合員の期待に一定の水準を満たした内容と評価されています。

4. 最後に

今回の勧告について組合員同士で意見共有していただき、確定闘争に向けて使用者側に要求したいことを考えてみてはいかがでしょうか。給与等を含めた労働環境・条件を維持・改善していくためには、組合員ひとりひとりの団結が重要となります。働きやすい職場環境を実現していくためにご協力いただけますようお願い申し上げます。



※記事作成にあたり、参考とした資料を記載させていただきます。

○人事院ホームページ 『本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み』

https://www.jinji.go.jp/seisaku/kankoku/archive/r6/r6_top.html

○自治労栃木県本部機関紙 自治労とちぎ 号外(2024年8月8日)

2024 人事院勧告・報告特集号

(文責：諏訪)

第24回自治労青年女性中央大交流集会

6月14日～16日にかけて山梨県にて、第24回自治労青年女性中央大交流集会が開催されました。本単組からは落合と岩崎が参加してきました。

当日は、快晴で爽やかな朝でした。私たちは、道の駅「ろまんちっく村」の駐車場を早朝7時30分に出発しました。

はじめに井戸前グラウンドにて開会集会が行われました。今回の集会は、『交流し、まなびあい、あらゆる合理化を跳ね返し、地方自治確立にむけ産別闘争を組織しよう！』というスローガンのもと開催され、翌日の職種別反合理化分散会に向けて、兒玉事務局長（自治労本部青年部長）より基調提起があり、また、伊藤修埼玉大学名誉教授より、現在の格差社会についての基調講演がありました。

1日目の夜の文化交流では、3つの構成詩の発表があり、その後、グッバイオーバーワークの労働歌をみんなで歌いました。

集会は、外での開催のため日傘が手放せない状況でした。しかし、夕方には急激に気温が下がり、肌寒い状況になりましたが、きれいな富士山と花火を見ることができました。



2日目は「職場別反合理化分散会」が行われました。職種ごとに分かれ、自己紹介の後、それぞれの職場の仕事や労働組合の状況について意見交換を行いました。

私たちは別々のグループに分かれましたが、それぞれのグループのメンバーが全国の国保労組の仲間だったため、とても話やすく有意義な意見交換をすることができました。話し合いの中では、休暇制度について夏休みの取得期間に違いがあることや、ユニオンショップ制度（組合を脱退した職員を離職させることを使用者に義務付ける制度）など、同じ国保連職場でも各県によって状況が様々であり、とても興味深い話を聞くことができました。また、組合の制度のほかにも昼休みの電話対応について各県に違いがあり、驚きました。活発な話し合いを通して、お互いの状況を改めて知る良い機会になったと思います。

夕食の後には、県内の自治労単組との交流があり、お菓子とジュースを楽しみながら、各自治体の仕事内容などの意見交換をすることができ、貴重な機会となりました。

3日目の閉会集会は、大雨のため、グラウンドではなく体育館で前日の分散会の報告が行われました。その後、来賓として岸まきこ参議院議員が参加してくれました。当日は天気の都合でオンラインでの参加となり、国の政策が現場の職員＝組合員の生活に及ぼす影響等について特別講演を聞くことができました。また、菅原修一関東労働大学講師より、戦争が自治体労働者に及ぼす影響についての記念講演のほか、たくさんの闘いの報告やアウシュビッツの旅の報告がありました。

最後に労働歌を参加者全員で歌唱し、『団結がんばろう！』で交流集会が閉会となりました。

3日間の交流集会において、色々な方々と交流し、職場での働き方や制度について深く考えることができました。この経験を今後の組合活動に活かしていけたらと思います。

(文責：落合・岩崎)



2024 年度 自治労関東甲地連国保労組協議会学習交流会

2024年7月5日から6日にかけて、神奈川県横須賀市において、自治労関東甲地連国保労組協議会2024年度学習交流会が開催されました。

本単組からは久保地連議長の他、荒井(柚)、安藤、小澤、千葉、野中、増田の計7名が参加し、「労働組合の存在意義や活動に参画する意義を伝える」ことをテーマに、様々な学習や交流を行いました。

1 日 目

はじめに、主催者あいさつとして久保議長から「今回の学習交流会を通じて、組合の意義や必要性を考える機会としてほしい。また、対面で交流できる貴重な場であるため、他単組との交流も大事にしてほしい。」と話がありました。



自治労関東甲地連
国保労組協議会
久保議長

講演

学習会では、自治労神奈川県本部中野書記長より「労働組合活動について」、自治労関東甲地連国保労組協議会芝田事務局長より「山口闘争について」、それぞれご講演をいただきました。



自治労神奈川県本部
中野書記長



自治労関東甲地連
国保労組協議会 芝田事務局長

「労働組合活動について」では、『雇う側と対等な立場で交渉できるものが労働組合であり、その労働組合が力を発揮するためには組合員が組合活動に関心を持ち、団結力・組織力を高めることが重要である。そのために、組合員自身が「組合活動の主体は組合員でありそれをサポートするのが執行部である。」という意識を持ち、役員任せではなく組合活動への参加・協力をしてほしい。』といった話がありました。

そして、「山口闘争について」では、山口県国保労組で起きた昇格運用改悪事件・撤回闘争について説明がありました。

分散会

講演終了後は分散会となり、「①闘争事例から見て、労働組合が無かったらどうなっていたか」「②労働組合に加入する意義とは」について話し合いました。

○各グループで挙げた意見

①闘争事例から見て、労働組合が無かったらどうなっていたか

- ・問題が表面化しなかった可能性がある。
- ・今後、使用者有利の改定が増える。
- ・次は自分が降格になるかもしれない等の不安が生まれ、モチベーションが低下する。

②労働組合に加入する意義とは

- ・使用者に、自分たちの意見を主張できる。
- ・他部署の人とも繋がりができることで、仕事がしやすくなる。
- ・学習会等により、様々な制度に詳しくなれる。

等



**グループ発表時には、本単組からも
安藤さん、小澤さん、千葉さんの3名が
発表者を務めました！**

私のグループでは、与えられた議題以外でも各単組によって体制や活動が大きく異なること、各連合会によって労働環境が異なることに対してとても盛り上がりを見せていました。「自分のところとの違いを知ることができてよかった」といった感想も多く聞き、自単組・連合会のことをよく理解する機会になっていたと思います。

私自身も、今回の学習会によって組合活動への意欲が向上し、今後は自単組・連合会のいいところを発展させ、他単組・連合会のいいところも取り入れる、そんな組合活動につなげていきたいと感じる学習会となりました。

グループ発表の最後には、自治労関東甲地連国保労組協議会梅澤副議長に総括いただき、久保議長の団結ガンバローを以て学習会は終了となりました。

交流会

学習会の後は、横須賀中央駅前にあるモアーズシティ 8F の雪園で交流会が開かれ、中華料理に舌鼓を打ちながら交流を深めたところで、1日目を終えました。



2日目

レクリエーション

2日目は宿泊したセントラルホテル横須賀にあるボンジュールで朝食ビュッフェを食べてから、猿島散策と記念艦三笠の見学を行いました。当日は天気も良く、絶好の観光日和、と言いたいところでしたがとても暑く、野外を歩くのは少し大変な気候でした。

しかし、開催地「横須賀」らしさを感じられるとても楽しいレクリエーション活動となりました。

猿島

東京湾に浮かぶ無人島で、旧日本軍に使用された要塞島。

兵舎や弾薬庫等が残っており、豊富な自然や歴史遺産を楽しむ。



◎「ニュークロフネ」に乗って猿島へ！
まるでミッソーのようなカラーリング。



◎猿島は木々が生い茂り、
日光を遮ってくれました。





記念艦三笠

1902年に建造された戦艦。日露戦争では東郷平八郎司令長官が乗艦する連合艦隊の旗艦として活躍した。世界三大記念艦の一つ。



◎東郷平八郎司令長官とともに



(文責：増田)

青年部バスツアー

2024年7月27日土曜日に、青年部主催のバスツアーが開催されました。今回のツアーの目的地は、福島県にある鶴ヶ城と東山温泉街です。若干の曇り空でしたが、雨が降らなかったことは幸いでした。

目的地である会津若松市まで、2時間弱という長い移動時間の間は、恒例のレクリエーションやガイドさんによるトークがありました。今年のレク内容は、ジャンル別選択制クイズ・ビンゴが行われました。優勝チームには、ささやかながら景品が贈られるということで、各チーム盛り上がりを見せていました。

クイズでは、福島県にまつわるご当地クイズや雑学など、意外とみんなが知らないことが問題になっていて、「へえ〜」という声が上がっていたのが印象的です。



途中2回ほどお手洗い休憩をはさみ、最初の目的地である「割烹田季野」に到着。ここでは、わっぱ飯をいただきました。わっぱとは、輪の形をした容れ物を指すのだそう。全員が揃ったところでいただきます。見た目以上にボリュームがあり、想像以上に満腹感がありました。どうやらこの田季野には、ネギをお箸代わりにして食べる會津蕎麦というものもあるそうなので、興味がある方は是非一度足を運んでみてはいかがでしょうか？



なんたい

2025. 3

VOL. 119

//// KYOUIKU SENDENBU NANTAI ////



～ 鬼怒グリーンパーク ～

栃木県国民健康保険団体連合会職員労働組合教育宣伝部



なんたい
編集兼発行者
発行所

2025年3月31日発行
坂本 明彦
栃木県国民健康保険団体連合会
職員労働組合教育宣伝部
宇都宮市本町3番9号
TEL 028-622-7242

目 次

1.	2025年度執行委員長挨拶	1
2.	2025年度執行委員及び書記局紹介	2
3.	2025年度県本部青女協第4回スキルアップセミナー	12
4.	2025 自治労栃木県本部ニューリーダーセミナー	14
5.	単組代表者会議・第37回全国国保連職場活動家学習会	17
6.	年男・年女～2025年～	20
7.	ご結婚おめでとうございます！！	23
8.	教育宣伝部長 つぶやきのコーナー	26
9.	2025年度 第1回なんたいクイズ	30
10.	ろうきんからのお知らせ	32
11.	編集後記	35

2025年度県本部青女協第4回スキルアップセミナー

2024年11月30日、栃木県宇都宮市TKPカンファレンスセンターにおいて、自治労県本部青女協第4回スキルアップセミナーが開催されました。

県内自治労加盟単組・自治労県本部から計34名が出席し、栃国保労組からは、私、荒井ほか青年部から増田さん、高橋（怜）さん、集貝さん、女性部から磯女性部長、赤羽さんが参加いたしました。

今回は、当日の内容をざっくりお伝えしたいと思います。

本セミナーは主に、①アイスブレイク、②講演、③グループワークの三部構成で進められました。

1. アイスブレイク

今回のアイスブレイクは「バースデーライン」で、皆で協力して誕生日順に並べたら成功です！一見簡単ですが、ルールで「発言禁止」となっています。なので、皆さん身振り手振りでコミュニケーションを図っていました。無事に成功し、皆に一体感が生まれていました。

ちなみに先頭と最後尾は本単組の増田さん（1月1日生まれ）と高橋さん（12月26日生まれ）でした。



アイスブレイクってなに？

初対面の人やそこまで交流がない人同士が集まると緊張で心と体が「アイス（氷）」のようになることはありませんか？そんな「アイス」状態を「ブレイクする（打ち破る）」方法を「アイスブレイク」と呼びます。

2. 講演

自治労栃木県本部書記長（日光市職労）の赤松氏を講師とし、「労働組合の原点と組合活動を知る」、「公務員賃金決定の制度と仕組み」、「ワークライフバランスを考えよう」をテーマにお話いただきました。参加者に地方公務員が多いこともあり、公務員が作る団体は「労働組合」ではなく「職員団体」であることや、労働基本権のうち「争議権」が無いなど民間労働者との違いを紹介いただきました（表1）。

そのほか、県本部の機関紙である「自治労とちぎ」から組合活動のスケジュール（表2）や自治労大会（千葉県）で発言されたときの心境などお話しいただきました。各単組の機関紙も紹介され、大田原市職員組合の青年女性部学習会で実施したExcel講座の記事や那須塩原市職労の恒例行事

一般職の地方公務員の労働基本権

	団結権	団体交渉権	争議権
一般の行政事務に従事する職員	○	△	×
企業職員・現業職員	○	○	×
民間労働者	○	○	○

（表1）

主な年間スケジュール（機関紙で見る2024）

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
①名定期大会	●		●									
②賃金決定期	●		●									
③春闘期					●		●					
④新卒加入							●					
⑤人動期									●			●
⑥自治労大会 (2025年は宇都宮)												●
⑦ゆるはな					●							
⑧フェルコン									●			
⑨各種セミナー	●										●	●
⑩交流・社会貢献	●											●

（表2）

である土のう作り体験の記事などが紹介されました。

公務員賃金決定の制度と仕組みとして、給与勧告の仕組みや 2024 年人事院勧告・報告の概要を説明いただきました。地域手当の見直しにより県統一 4% となったことについても触れ、県内自治体において給与がマイナスとなる事例もあったことから、組合として賃金の維持や経過措置を要求するなど交渉が必要となることが話されました。

ワークライフバランスを充実させるためには、必要な時に必要な休暇を取得できる職場環境が必要不可欠であり、休暇制度の拡大・運用改善は、組合が取り組むべき重要なテーマであると話されました。

3. グループワーク

「新卒者の 40 歳時点の給与の試算」と「特別休暇が何日とれるか」をグループで協力し試算などを行いました。各グループに配られた試算や休暇の条件は県内自治体の条例を基に作られており、県内で最大 289 万円の差が出てしまうことや、自分の所属する自治体との休暇取得条件の差に驚く参加者もいました。



4. 最後に

今回、ワークグループなどで他の自治体の条例を知れて大変勉強になりました。

自分が働く職場の規約、組合の規約なども気分転換に見ると意外と知らなかったことが分かるかもしれません。

自治労とちぎ第 1884 号に今回ご参加いただいた集貝さんのインタビューが載っておりますので改めてご覧ください。

～交流会～

セミナー終了後はウツノミヤテラスに移動して交流会が開催されました。食事を交えつつ、セミナー時とはまた違った話題などで皆盛り上がりました！

マンゴーとスモークサーモン、クリームチーズとパイナップルなど珍しい組み合わせの美味しいバケット料理に出会いました！皆様もぜひ食べてみてください！📷



(文責 荒井)

2025 自治労栃木県本部ニューリーダーセミナー

2025年1月25日（土）ベルヴィ宇都宮にて、「2025 自治労栃木県本部ニューリーダーセミナー」が開催されました。本単組からは、杉山副執行委員長・仮屋菌書記長・諏訪書記次長とわたくし小泉が参加してまいりましたので、以下にて報告いたします。

開会・執行委員長あいさつ



はじめに、自治労栃木県本部（以下、「県本部」と呼称） 石塚執行委員長より挨拶がありました。

挨拶の内容は、組合の取り組みは賃金・労働条件を勝ち取っていくことの他に組合員の相談に乗ることであること、自治労の取り組み・自らの職場の賃金・労働条件・組合活動をとおして人事委員会・人事院勧告を上回る結果となる場合があることを伝える重要性、じちろう共済の推進と参議院選挙で組織内議員を国政に送り出すことの重要性についてでした。

講演①「組合の最重要課題、新採の組合加入・じちろう共済の推進」

自治労本部総合組織局 郷孝幸強化拡大局長より、3点の説明を受けましたので以下に要点を記載いたします。

- 自治労本部の役割について

自治労本部は、総務・労働・組織・政治政策の大きく4つの局に分かれた組織で、県本部や単組の支援だけでなく、全国からの声をもとに人事院や各省庁と交渉を行っている。

去年は、郷孝幸強化拡大局長も担当として、総務省交渉の場で地方の人員不足や給与水準の改善を直接要求し、立憲民主党をはじめ50名の国会議員が集まる場に参加して、関連する政策課題の解決に向け意見交換を行っていた。



- 組織内議員の重要性について

省庁・国会に直接、政策について意見を述べるができるのは、組織内の国会議員がいるからであり、政治の場で大きな影響力を持つためには、組織内議員が多くの組合員から指示されることが必要となる。

7月に行われる参議院選挙に向けて、組織内議員の「岸まきこ」を組合員に周知していくことが重要となる。

- 新採の組合加入とじちろう共済の推進について

新採説明会は組合に加入してもらおう場と考えること。説明会の中では清潔感のある服装や笑顔を心がけるなど、第一印象が良くなるように努めた方がよい。

また、組合加入のメリットであるじちろう共済を伝えることも必要。じちろう共済は、組合員の可処分所得の向上を目的の一つとして低廉な掛け金と充実した保障となっていることから、組合員のために、組合がじちろう共済の存在を伝える責任がある。

講演②「組合活動のキホン」

～年間スケジュールから見る取り組み～

講演③「賃金決定の制度・仕組みと賃金改善の具体的ポイント」

～まずはここをチェックしよう～

続いて2つの講演が休憩をはさみつつ行われましたが、いずれも県本部の赤松功紀書記長による説明であったことから、まとめて以下に要点を記載いたします。

- 労働組合の基本

一般職の地方公務員は憲法に規定される労働三権に一定の制限が加えられており、労働組合を結成することができない。しかし、その代わりとして地方公務員法により職員団体を結成することが認められており、本団体は労働組合と同様に、給与・勤務時間その他勤務条件や、経済的地位の向上のための交渉を行うことができる。



- 組合活動の年間スケジュール

まず組合活動は、福利厚生の実践等の4本の柱で行われているが、最も重要なのは“賃金・労働条件の改善、働きやすい職場づくり”であり、要求と交渉はこれを実現するために行っている。

また自治労の年間スケジュールでは、春闘期（1～3月）・人勧期（6～8月）・賃金確定期（10～12月）の3つの闘争サイクルを基本としており、要求と交渉は春闘期と賃金確定期に行っている。

春闘期の取り組みが人勧につながり、確定期には当局と議会に働きかけ、要求実現のための条例改正案の上程に取り組んでいる。

- 公務員賃金決定の制度としくみ

労働基本権が制約されている国家公務員の給与を決めるために、人事院勧告（給与勧告）という制度がある。本制度では民間との比較で給与を決定しており、地方公務員もこれに基づき、国公準拠・人勧準拠を基本に、各自治体の条例で給与が決定・改定されている。

ただし、給与制度の詳細な内容や運用は一律ではなく、県内自治体においても大卒・40歳までの賃金合計の試算比較で、最大400万円以上の差が存在する。

これは、初任給と昇給・昇格の違いで生じる差であり、組合は、こういった制度の理解を深め具体的に改善に取り組むことが重要となる。

講演④「じちろう共済のかしこい活用法と伝え方」

最後の公演では、こくみん共済 COOP じちろう共済推進本部栃木県支部 上澤順一事務局長より、じちろう共済について、郷強化拡大局長の公演でも説明がありましたが、より詳細な説明を受けましたので、以下に要点を記載いたします。

- じちろう共済の伝え方

じちろう共済は組合員のみ加入対象であるため、インターネットで検索をしても加入に関する情報は手に入らず、組合員同士の口コミが伝える方法として重要となる。

組合員が知らずに利用できないのは伝える側である組合の責任となる。自信と確信をもって伝えていただきたい。



- じちろう共済の活用法

共済を利用する上で大切なことは、年齢や家族構成から必要な保障を考え、「ムリ・ムラ・ムダ」のない内容にすること。そのためには必要保証額を算出する必要がある。

必要保証額とは、万一のときに必要な金額から、遺族年金等の公的保証と労働組合等の企業・団体内保障で支給される金額を差し引いて、なお残る金額のことを指し、この金額を共済で埋めるということ。

- 失職・弁護士特約から考えるマイカー共済

じちろうマイカー共済は、必ず公判請求を避けられるというものではないものの、公務員等の失職を防ぐための制度として刑事弁護にも対応する弁護士費用等保障特約を設けており、起訴される前から担当者、選任弁護士が労働組合と協力して組合員を守っていく。

グループワーク

全ての公演終了後に、グループ内で各単組の課題等についてざっくばらんに話し合いました。私の配置されたグループは本単組と同様に公共民間に属する単組が多く、自治体の単組とは異なる独自の課題が多くあることを知れました。

また、多くの単組で組合員の加入率や活動意欲の低下が課題となっており、本単組でも関係のない問題と考えず、この課題の発生を未然に防げるような活動をしていきたいと考えました。

所感

これまでに何度か説明を受けたことのある内容が多くありましたが、改めて受講してみると忘れていた内容や、自分の理解が不十分または誤っている部分があり、再勉強をする良い機会となりました。今回学んだ内容をこれからの組合活動に活かしていきたいです。

(文責 小泉)

単組代表者会議・第37回全国国保連職場活動家学習会

2025年2月7日（金）・8日（土）、東京都文京区の林野会館にて、国保労組協議会主催の「単組代表者会議」および「第37回全国国保連職場活動家学習会」が開催され、栃木県からは、坂本執行委員長、久保特別執行委員（関東甲地連国保労組協議会議長）、仮屋菌が参加してまいりました。

当日は大きな寒波が襲っており、急遽WEBでの参加も可能となりましたが、47都道府県の仲間たちが現地に集まり、開催することができました。

「単組代表者会議」では、2025年度のこれまでの活動の報告、そして2025春闘に向けた方針案について協議が行われました。

「第37回全国国保連職場活動家学習会」では、連合総合政策推進局の佐保昌一総局長から、年金制度改革（被用者保険の適用拡大）について講演を受けました。また、2日目はテーマごとのグループに分かれ、意見交換が行われました。

■ 1日目：2月7日（金） ■

<単組代表者会議>

はじめに、西山新吾議長（近畿地連／京都単組）から、47単組が揃って参加できたことへの感謝について、自治労の組合員減少による財政課題および国保労組協議会の活動への影響について、また、7月の参議院議員選挙について挨拶がありました。

来賓として、木村ひとみ自治労副中央執行委員長、逢坂誠二衆議院議員、杉尾秀哉参議院議員、波多野翼衆議院議員（メッセージ）、岸まきこ参議院議員（ビデオメッセージ）、鬼木まこと参議院議員（ビデオメッセージ）から挨拶がありました。

来賓の皆様からは、被用者保険の適用拡大について、国民皆保険を支える国保制度を守るため、取り組んでまいりたいと心強いお言葉をいただきました。

大会議長に、原田敬さん（東北・北海道地連／山形単組）が選出され、議事が進められました。

今回の会議では、「2025年度活動経過報告」および「当面の闘争方針（案）」について議論がなされました。

「2025年度活動経過報告」として2025年度におけるこれまでの活動や、2024年秋季賃金確定闘争の取り組み報告について、工藤謙太郎事務局次長（東北・北海道地連／山形単組）より提起されました。6単組・地連より発言があり、協議会答弁の後、出席者全員の拍手で確認されました。

次に、「当面の闘争方針（案）」として、2025春季闘争や組織強化、選挙等について、岡田幹二郎副議長（近畿地連／滋賀単組）および陳野聡事務局長（関東甲地連／東京単組）より提起されました。8単組・地連より発言があり、協議会答弁の後、出席者全員の拍手で承認されました。

※ 各単組からの意見や質疑・協議会の答弁の詳細については、先般掲示板に掲載いたしました、「国保労組協議会情報 No. 203 別記」をご参照ください。



▲挨拶する西山議長



▲大会議長の原田さん



▲岡田副議長



▲陳野事務局長



▲工藤事務局次長

<第 37 回全国国保連職場活動家学習会>

【講演】

「2025 年年金制度改革（被用者保険の適用拡大）について」
連合総合政策推進局（社会保障担当）

総局長 佐保 昌一 さん

（社会保障審議会年金部会の一員）

被用者保険の適用拡大について、お話を伺いました。

グラフや表を用いて、被用者保険の適用要件の見直し後のイメージについてご説明され、賃金の要件や企業の規模等により、受けられる福祉に差があるのは問題である、という本改革の考え方を述べられました。

そのうえで、この改革が国保に及ぼす影響について考えを述べられました。

ぜひ皆さんもこの制度改革に伴う国保、そして国保連合会への影響について考えてみましょう。

【国保への影響】

- 被用者保険の適用拡大により ⇒ 市町村国保の被保険者の減少
 - ・ 無職や病気等で仕事に就けない方が被保険者の多くを占める
 - 所得が少ない → 税収が減り、国保財政が厳しくなる
 - ・ レセプトの件数が減る → 手数料収入が減る

<中国地連との交流会>

場所を四谷に移し、昨年2月の単組代表者会議、8月の全国総会に続き、中国地連（鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県）と関東甲地連（茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県）の交流会を行いました。

美味しいお夕飯とお酒をいただきながら、これまでの交流会で議題となった事柄をはじめ、業務に関することについてもお話しすることができ、とても有意義な時間を過ごすことができました。

次回、8月に開催される会議は栃木県が会場となりますので、「お待ちしております！」とお声かけし、お別れしました。

■ 2月8日（土） ■

<第 37 回全国国保連職場活動家学習会>

【分散会】

2日目は各テーマ（「地連の役割」「今後の協議会運動のあり方」「組織強化・拡大の取り組み」）に沿って9つの班に分かれ、分散会が行われました。

ちょっと補足

社会保障審議会とは？
内閣総理大臣の所轄下であり、社会保障制度の調査、審議、勧告を行う審議会。厚生労働省の諮問機関としての役割を担っている。

仮屋菌が参加した分散会（10単組：協議会役員を含めると12単組）では「組織強化・拡大の取り組み」をテーマとして、各単組の状況、課題、対応策について話し合いました。

分散会での意見（一部）

新規採用者加入について

◎ 昼休みや新規採用職員説明会等（業務時間内）の時間を利用して、新規採用職員に対し、組合加入の説明を実施している。

高年齢層の組織化（役職定年）について

◎ 共済の加入等について、事前に説明することを考えている。

女性の参画について

◎ 昼休みに会議を開催するなど、子育て世代も参加しやすいように工夫している。



▲分散会の様子

▼ガンバロー！ガンバロー！ガンバロー！



【分散会報告・総括】

分散会終了後、各分散会を担当していた協議会幹事より、それぞれの分散会で議論された内容について報告があり、出席者全員で共有しました。

その後、大政章副議長（近畿地連／兵庫単組）より2日間の総括があり、各単組から出た意見等を今後協議会活動に反映していくことや、全国47単組において情報共有することの大切さ、また、7月の参議院議員選挙必勝について述べられました。

最後に、西山議長の発声により出席者全員で「団結ガンバロー三唱」を行い、2日間の会議・学習会が締めくくられました。



▲総括する大政副議長

（文責 仮屋菌）