労連10・15統

秋季・年末闘争・公民共同のとりくみ 都 行動と厚労省前東京医労連診療報酬改定統

て250人が参加しました。詳細は次号でお知らせします。

きますう 自治体の仲

http://www.tokyo-jichiroren.org/

2025.10.20 VOL. 425

東京自治体労働組合総連合 T170-0005 豊島区南大塚2-33-10東京労働会館4階 TEL 03-5940-7951 FAX 03-5940-7957

発行人 矢吹 義則

定価1部10円 たがし紹合昌の謹読料は組合費に含まれています。—1人に1部配布) 本紙は再生紙(古紙75%以上)を使用しています

京自治労連第68

回中央委員

honbu@tokyo-jichiroren.org

執行部から25国民春闘総括と秋季年末闘争の方針案他 を提起し、承認されました。 スホールにて開催しました。 中央委員22人が出席し、 若手の公務災害急増 東京自治労連は第8回中央委員会を9月13日にラパ 12人からの発言要

豊島区職労・小林雅行 労安で改善を 中央委員

要です。労働安全衛生活動 でけがをするなど20代職員 として職場の巡視が年1回 公務災害が増加していま 若手職員が不慣れな職場 安全対策の研修等が必 場で労働環境改善を訴えま すが3年間の我慢は厳しい ています。3年後に移転で は古い保育園庁舎を使用 工夫しながら業務にあたっ 環境の中で相談業務を行っ ています。相談件数も増え、 A機器の放熱による劣悪な 子ども家庭支援センター 労働安全衛生委員会の 狭く古い上、 複数の0

議をするなど丁寧な対応が 東京自治労連の非正規の組 である公共一般と事前に協 るのであれば関係する単組 要求運動や組織拡大に向う 織化方針がこれまでと変わ 必要ではないで

しょうか (体制の確立」 について、

4 1号議案の20頁記載の 会計年度任用職員の

の有料化②利用者2割負担 改正にむけ、①ケアプラン の訪問介護生活援助サービ の対象拡大③要介護1・2 スの地域支援事業への移 2027年度介護保険法

存在感が示されています 東京自治労連から説明もな 松崎真介中央委員

この部分の削除を要望しま いままに提案されており、 す。会計年度任用職員の上 低賃金で人手不足 東京介護労 をお願いします。 西川学 中央委員

自治体が東京都を含め増加 数は増え続け、地域に事業 者がゼロまたは1件という しています。 訪問介護施設の倒産件

うとしています。保険あっ

日に支援共闘会議の結成を 杉並では撤回させました。 いる自治体もあり、墨田、 限撤廃が進んでいる一方、 ーの雇止め争議では10月8 65歳定年制を提案してきて 東京都スクールカウンセラ

して闘います。多くの支援

外主義では事業継続はでき 7%を占めています。日 学校では外国人留学生が46 外国人労働者が頼りです。 本人ファーストといった排 定員割れの介護福祉士養成 人手不足の介護現場では



況では区民に信頼され責任 、職員もやる気が失せる状

る危機的状況を訴えまし 感をもった職員がいなくな 区当局とのやり取りは 頼関係を築き 共済会職場から。災害が

員を中心に組織され現在13 人在籍しています。今年度、 一役は新体制となり定期的 直属支部は書記、専門委 懇親会を開いてい

創立記念事業の一環として 利用してください。10月3 が火災共済です。組織拡大 後も組合運動の一翼となる 宿泊研修会を行います。今 日、4日に共済会グループ の基本である共済会事業を よう努力していきます。 にも脱退阻止にも労働組合 心して保障が受けられるの

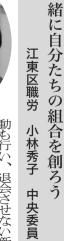
年間、安倍内閣のときだ。

ったのは2013年から2

だ。保護費の引き下げがあ

ている生活保護費のこと のが、約2百万人が受給し

の声を拾い上げ、要求につ が担っていると思います。 なげる取り組みを一層強め 青年部はこれからも仲間



況です。絶対的人材不足で 何とか活動を回している状 10月の大会にむけて準備 少人数の役員で 年には多彩なメニューを用

問題にも光明が差してきま 者を迎え、僅かですが組織 した。職員寮問題の署名活 職員寮問題では新規加入 組合を創っていきたいと思 意して、一緒に自分たちの

護費引き下げの犠牲者であ 人以上が死亡している。保

護利用者に謝罪、保護費を 準の妄言を止めて即生活保 これはお題目だったのか。 現状に戻すのが第一の仕事 高市自民党総裁は、二重基 口にするのが「法の支配」。 歴代の自民党首相が必ず



動に取り組むことで組合の

若手組合員が安全衛生活

より丁寧な対応を求めます

東京公務公共一般

取得・超過勤務実態アンケ ました。毎年実施の「年休 員の働き方に見合わない賃 金など、若手職員もベテラ 問題、再任用や定年延長職 職員の実態を知らせるた 区議会各会派と懇談 結果から、パワハラ

板橋区職労 組合に相談 秋山茉莉菜 中央委員

都庁前10・15統一 統一行動と合わせ

機関紙を通じて組合を身近に

目黒区職労

黒坂操

中央委員

で 繋がっています。組織拡大 存在意義を示すものです。 の設置」が予算要求されま する者など、次の担い手に から執行部での活動を希望 企画は好評で、参加者の中 した。これこそ労働組合の 多彩なレクリエーション 「ハラスメント第三者機関 日常のつながりが大切 困ったときに「まず組 青年部が要求した 中ですが、

組合活動を身近に感じられ

た。組合成果を基に職員が

る取り組みが重要です。

化が必要と結果が出まし

は新入職員75%以上の組織

合に相談してみよう」と思

制度の再度の任用の上限撤 を示し、目黒区でも制度道 人の検討を要求しました。 組合は会計年度任用職員 ってもらえるような信頼関

員へお見舞いの記事を機関 員へ労いと、被災した組合

へ雨被害に対応した組合

他区の希望降任制度要綱等

係長職昇任者数交渉では

私に載せました。

を行い、現在規模の活動に

組合費シミュレーション

廃を要求し続けていました 遂に「公募によらない 廃」が決定されました。 再度任用の上限回数の

と感じました。

が、

職員実情を区議に 品川区職労 懇談会は重要 峰村広子 中央委員

を賃金確定闘争期に行い、

いこともあり、区議への訴 も言われて改善が進みづら 区民感情も考慮」といつ

でいきます。

共済は労働組合の 直属支部 樋口淑子 中央委員

多発している中、安くて安

係を築くことが大切であ この土台作りを青年部 ていきたいと思います。

ようと頑張っています。青 部の活動を積極的に支援し ためです。他の役員も青年 規加入を進めています。 動も行い、退会させない新 を引き受けているのは、特 て、将来の執行委員を育て に平和運動に共感している 私が重責を伴う組合役員

(2面に続く)

組織強化の活動も取り組ん えは処遇改善に向けて重要 を対象とした賃金の学習会

青年向け企画や、全職員

いまだに収ま 高騰の荒波、 始まった物価 戦争直後から ウクライナ

先真っ暗である。 た。この荒波、今後も押し 10月も清涼飲料水を始め、 い。恐ろしさすら覚える。 寄せてくるというから、お 3千品目以上が値上がりし そういうなかで気になる る気配はな

裁判」の原告のうち、2百 を逸脱・濫用するもので、 労働大臣に与えられた裁量 も引き下げらている。 そのとき最大で1割、10% すらしていない。この間、 引上げが行われると思って 違法である」という勝利判 て、そして最高裁で「厚生 地方裁判所で次々と勝利し ち上がり、全国で「いのち のとりで裁判」を始めた。 1千人の「いのちのとりで いたら、いまだに国は謝罪 決が出たのが6月。 当然と して国からの謝罪、保護費 生活保護利用者たちは立

や働き方を支える存在であ

職員から見た組合の見え方

マスキングで掲載していま 名称はアルファベット順に

生むこと、③職種や雇用形

態に応じた伝え方と情報伝

考えます。

を、データと声の両方から す。組合強化の次なる課題 分に伝わっていない現実で 方で、その成果や意義が十 確かに職員の支えとなる一

図 1

感じ方を定量的に明らか

自由記述欄に焦点をあて、

設問と、その理由を尋ねた いると思いますか」という

は9区職労を抽出し、個別

と、②活動の見えにくさや 報提供が信頼を高めるこ 実利(賃上げ・処遇)と情

成果の周知不足が距離感を

下げます。今回の分析対象 面から組合の見え方を掘り 編として、定量と定性の両

く。労働組合が職員の生活 との回答は全体の7割近 役立つ」「ある程度役立つ」

ることが、数値の上からも

浮かび上がります。

にしたものです。 今年1月号では、

「働く

肯定と否定が分かれる領域

選択項目の集計からは、

I

組合の評価に関する定量分析

方で、その受けとめ方

第三種郵便物認可

で役に立っていますか?」

「組合は、あなたの職場

をたどると、職種や雇用形

みんなの要求・職場アンケ

や職場ごとの特徴が明らか

になりました。さらに自由

るということでした。

達経路の最適化が求められ

態、性別、所属単組によっ

-との問いに、1万9千

東京自治 労連2025年

どう見ているか

働くみんなの要求・職場アンケート

職

員は組合を

データが語る゙信頼と距離

への都内自治体職員が答え

ります。今回の分析は、こ

て組合の、見え方、は異な

ましたが、本稿ではその続

の取りまとめと交渉による 記述の分析からは、①要求

えてきたのは、組合活動が

定量と定性の両面から見

ート」全体の概要を紹介し

(図1) 「かなり

0

「組合活動は役に立って

0 (1面より続く)

きっかけをつくり 組合を身近に 足立区職労 浜伸和 中央委員

の仕組みを知ることで「自 して「賃金」があり、賃金 も準備中です。テーマ案と 若手組合員向けの学習会

り組んでほしいことを、未 は秋の確定闘争に一緒に取 けて、仲間として迎えるこ 要なのか」を改めて呼びか 加入者には「なぜ組合が必 紙」を通じて、既加入者に とを伝えていきます。 新採職員に向けた「お手 参加することや若手同士の ら組合活動をもっと身近に 員にはこの「きっかけ」か つながりを深めてほしいと 感じてもらい、確定闘争に るのか」を考える学習会に 思います。 分の働きとどう関わってい したいと思います。若手職

医療費削減で住民サービス低下へ 都庁法人労組 木村文彦 中央委員

円引き下げるとしました。 医療費の総額を年間で最低

維新の3党合意では、国民 本年2月、自民・公明・ 約5万6千床、精神病床で より一般病床・療養病床で 当たりの社会保険料を6万 6月には実務者三党合意に 4兆円削減し現役世代一人

> 床の削減を図るとしまし 約5万3千床、合計約11万 療機関の7割が赤字経営、 都立病院機構の昨年度決算

に追いついていません。医 %の低額改定では物価高騰 診療報酬改定は、0・88 は当期損失が239億円の

年末一時金の闘いを進めま 赤字。非常に厳しいですが

カスハラ防止策の運用 世田谷区職労 管野幸美 区職労も注視 中央委員

確認しています。 労も注視することを機関で 本日のような中央委員会

引き続き運用の動向に区職 カスタマーハラスメントの 4点の意見を伝えました。 の視点から、区職労は区へ 民との信頼関係が大前提と について、実施にあたり区 防止に関する基本方針や防 止のための手引き」の運用 世田谷区職員に対する ください。 加できる中央委員会へと開 の選出から、若手役員も参 ます。これにより三役限定 る形への規約改正を提案し 1名と、比例代表を選出す め、中央委員選出方法の見 かれた組織づくりを進めて 直しとして、各単組代表者 長選出の偏りを解消するた での発言機会の保障と、議

住民の安心・安全のために職員増を 国立市職 岡田皓太 中央委員

当局に要求書を提出する にあたり、組合員にアンケ

前説明がない」と指摘です

の回答が多くありました。 変わらず人員不足であると トを実施したところ、相

業務は増える一方、職員

しかなくなり、災害などの し、住民サービスを減らす 言われています。 あり、業務そのものを削減 業務の効率化にも限界が

くなります。 万が一のときの対応が難し

執行部答弁

12名の

共一般労組から「議案の事 も多く寄せられました。公

が望む働き方も多様化する

中、人も金も増やせないと

と意見集約をお願いしてい 組・局支部に送付し、討議 が、中央執行委員会は事前 (2週間前)に議案を全単

本日の討論では、

頂きました。 代議員から建設的な意見を 方針案には賛成・前向き

実効性を高める具体的提案 評価が多数を占め、運動の

> 重要性が提起され、今後の 課題として共有しました。 討論では、若年層を含む

公務災害の増加、職場環境

の危機感(東京介護労)、希 動と連動した成果(板橋)、 学習活動(直属)、青年部活 望降任制度の検討(目黒) 酬引下げに伴う制度改悪へ 区民理解を得た要求実現 (品川)、火災共済の活用と

計年度任用職員の体制確 られていません。また、「会 ます。9月8日の拡大中央 集約をしています。しかし、 執行委員会においても意見 公共一般からの意見は寄せ 現場改善(世田谷)、病床削 性(足立)、カスハラ防止と (江東)、賃金学習会の重要 役員の固定化と担い手不足 告が寄せられました。 人員削減下での働き方改善 (国立) など、多面的な報 への危機感(都庁法人)、

後の検討の出発点としたも れは現状の課題を整理し今 は民主的運営と若手登用の のです。世田谷区職労から の指摘がありましたが、こ 加盟整理の意図が不明確と 立」と特区連との関係、二重 ます。 らの成果と課題を全都で共 要性を確認しました。これ につなげていきたいと思い 有し、秋季年末闘争の前進 改善と組織強化を進める重 現場の声から労働条件の

価の差は歴然

0.1%

2.1%

10.9%

0.2%

7.6%

32.9%

調査は、組合活動を「か 「ある程度役立つ」が 5%が肯定的に回答しまし まで含めると、全体の72・ 「少し役立つ」(19・1%) が最も多く32・9%、 結果、「ある程度役立つ」 なり役立つ」が20・5%。

全体 19,656 人

回答数

| | 女性 | 14,123 人(約 71.9%) | | | |
|------------|--------|-------------------|--------|--------|--|
| | 男性 | 5,380 人(約 27.4%) | | | |
| | 無回答 | 153 人(約 0.8%) | | | |
| | | | | | |
| 雇用区分 | | 回答数 | 割合(%) | | |
| 正規 | | 7,378 | 37.50% | | |
| | 会計年度 P | | 5,235 | 26.60% | |
| 派遣 | | 176 | 0.90% | | |
| | 外郭正規 | | 556 | 2.80% | |
| 会計年度F | | 893 | 4.50% | | |
| 外郭P | | 712 | 3.60% | | |
| 再任用 再雇用 委託 | | 76 | 0.40% | | |
| | | 70 | 0.40% | | |
| | | 41 | 0.20% | | |
| その他 | | 59 | 0.30% | | |
| 無回答 | | 153 | 0.80% | | |

立たない」「その他・無回 立つ」「少し役立つ」「あ なり役立つ」「ある程度役 最多で組合の信頼は強い まり役立たない」「全く役

と感じている可能性が高い といえます。

答」の6区分で聞きました。 つまり、多くの職員にと

とです。これは、組合活動 の中にも「ある程度役立つ」 証拠でもあります。 る、つまり「組合が職場全 と答える人が一定数いるこ が非加入者にも波及してい 体の環境を改善している」 興味深いのは、未加入者 ただし、「その他」

保留する傾向が強まりま

す。F・Iでは安定した高

評価のばらつきが見られま

感が薄い職場では、評価を

とがわかります。 仕事や生活の支えになって いる」と感じられているこ って「組合は何らかの形で ものへの理解が浅い層が存 からない」と答えた割合は 未加入者に多く、組合その 在することも示していま す。組合活動の「見える化」

ます。 頼を得ていることがわかり り、組合の存在が一定の信 16%台にとどまりました。 役立たない」と答えたのは 否定的な回答は少数派であ 一方、「あまり」「全く

をどう進めるかが、信頼拡

ションのあり方に深く関係

織の浸透度やコミュニケー によって異なることは、組

組合の「影響力」が単組

していると考えられます。

4. 加入・未加入別でみる

大の鍵になります。

総計

67.3%

0.4% 4.7% 2.1%

0.6%

24.8%

100.0%

評価の差

無回答

0.9%

0.0%

0.2%

0.2%

0.1%

0.7%

2.0%

の方が未加入者より肯定的

どの区職労でも、加入者

に評価していましたが、そ

2. 加入者と未加入者-評 が、次の課題として見えて れます。すなわち、組合が た人々が含まれると考えら 『届いていない層』の存在 には「組合に接点がない」 「活動を知らない」といっ 「無回答」でした。この層 しかし、11%が「その他」 図2 組合加入状況別の組合評価 ある程 かなり 少し あまり 全く その他 役立つ 8.3% 23.69 14.3% 14.6% 3.4% 2.3% 0.1% 0.1% 0.0% 0.1% 0.09 0.1% 0.2% 1.0% 0.4% 0.6% 0.4% 1.8% 0.1% 0.4% 0.7% 0.3% 0.3% 0.2%

0.0%

5.5%

これは、組合活動の情報が

ノトもの差がありました。

加入者に集中し、非加入層

に届きにくい構造を反映し

20.5%

0.1%

3.5%

加入者は18%と、約5ポイ 者の肯定率65%に対し、未

19.1%

0.0%

1.4%

5.4%

0.1%

4.1%

9.1%

の差の大きさは区によって

異なります。Dでは、加入

と、感じ方の差は明確です。 る程度役立つ」が38%を超 加入者では「かなり」「あ 組合加入の有無で見る G・H で 高 評 価 区職労別の傾向一F・ 組合加入 加入 加入希望分からない無無回答 無未加入 総計

感する機会が多いのに対 動に触れ、職場交渉や制度 はわずか13%になります 改善の場面でその意義を実 えたのに対し、未加入者で 加入者は日常的に組合活 報発信が活発なことが考え 職場と結びついた活動や情 た。これらの区職労では、 (60%) が高い評価を得ま 73% 、G (67%) 、H 区職労別の比較では、F

(図 2)。

られます。 接点を持っている単組ほど 対応など、職員と日常的な 職場懇談、非正規職員への 高評価となる傾向が見られ 定期的なニュース発行、

し、未加入者は「関わりが

ない」「情報が届かない」

らい、もしくは組合の存在 が特徴です。活動が見えづ 他」「無回答」が多いこと 肯定的回答が低く、「その 一方で、 E (3%) では との成果と考えられます。 定に直接取り組んできたと 規職員の処遇改善や雇用安 した。これは、組合が非正 一方で、正規職員層では

ことです (図3)。 規層の組合評価が高かった ―非正規職員の高い肯定率 5. 雇用形態別にみる評価 る可能性があります。職場 ています。 職員の評価が6割を超えま たのは、一部の区職労では、 成につながっている好例と や「開かれた活動」が、加 肯定率が72%と逆転。組合 会計年度任用職員など非正 入・未加入を問わず信頼形 いえます。 加入者にも情報が届いてい における「組合の見える化」 への関心が比較的高く、未 G、Hでは会計年度任用 今回の調査で特徴的だっ 一方、Gでは未加入者の

役立つ」が少ない傾向にあ ・C・Hでは「ある程度役 評価が得られたものの、E この差は、職員が組合活 る程度役立つ」と答えた人 Hで「かなり役立つ」 が8割を超えました。 す。特に保育職では、Gや が現場の課題に即して交渉 これらの職種では、 ーあ

姿が伝われば、組合の役割 いることが考えられます。 交渉し、成果を上げている 課題を共有している場合、 動を「自分事」として感じ 組合が要求を取りまとめて えれるかどうかに関わって 非正規層のように切実な として自立している」とい ことが考えられます。 の声が届く」「相談できる」 関わりが少ない」「専門職 では評価が低く、「組合と 組合として認識されている を重ねてきた成果や「現場 一方、建築・技術系職種

いく工夫が求められます。 ちの課題、として共有して く、男性は中立傾向 す。制度的課題を『自分た がより具体的に感じられま 男女別でみると、女性職 性別の違い―女性が高 見られます。 8・考察―評価を左右する 合活動の届き方に差がある った意識が影響していると ととがうかがえます。 し役立つ」が最も多く、組 看護・保健師職では「少

55%。 B、 H、 I でも 同様 定率が70%に対し、男性は 員の方が明確に高評価を示 しました。Fでは女性の肯 女性が多い職場の保育・ うととです。 方を左右する要因は「接点 のは「接点」と「見える化」 と「見える化」にあるとい のは、組合の見え方・捉え 分析から明らかになった

り役立つ」は少なめでした。 福祉・児童指導職で高評価 るテーマ、でのアプローチ ある可能性があります。 これは、組合への距離感が 術系など男性が多い職場で 組合活動を身近に感じてい 福祉・児童指導職などでは、 が今後の課題となります。 は、「ある程度役立つ」「少 る結果が出ています。 し役立つ」が多く、「かな 男性層への働きかけとし 職種別では、事務・保育 一方で、建築・事務・技 職種別の傾向 - 保育・ ず中堅層が関心を持て の距離をどう縮めるかが、 職場では、「その他」「分 これからの組合運動に問わ 的距離、を映す鏡です。そ なく、組合と職員の『心理 からない、という状況です。 いるが、何をしているかわ つまり、組合が、存在して からない」が多くなります け止められています。 未加入者からも肯定的に受 知され、加入者だけでなく る単組ほど、組合活動が認 などの情報発信を続けてい データは単なる数値では 職場懇談、定期ニュース 一方、活動が見えにくい

図3 各区職労の傾向「見え方」が信頼を左右 特徴 正規と会計年度で同水準 非正規層では無回答が多い 27% 589 会計任用より高め 539 47 47% 549 E規より高評価 589 479 否定的評価はゼロ 全体的に評価が低い 無回答・その他が多い 389 249 189 679 55 非正規の評価が高い 669 正規の低評価が目立つ 会計年度は高評価多数 46% 65% 23¹ 5⁹ 599

グによる分析 自由記述欄の В С D 定性コーディ Ε F G Н

こから、成果の「見える化」 み解いた結果をまとめたも ディングし、定量化して読 化が求められています。こ 動の見えにくさ」と「成果 渉×実利(賃上げ・処遇) の中身」を、区職労別・職 では捉えきれない、「見え 役立つと思いますか」だけ のです。選択式の「組合は られた自由記述を定性コー 特性に応じた伝え方の最適 の周知不足」、③会計年度 おり、②否定の主因は「活 ×役立つ情報」で強まって 特徴は、①肯定する見え方 しました。浮かび上がった 方の理由」と「不満・期待 任用や保育・看護など職種 種別・雇用形態別に可視化 後半はアンケートで寄せ 「要求の取りまとめと交 2. 定性コーディングの 述)」です。 役に立っていると思います た。 改善点の抽出を行いまし ました。これにより、見え 定性コーディングを実施し ー)を付与し、件数化する を精読して意味内容に基づ 選択式に付随する自由記述 らかにできません。後半は、 集計では見え方の理由は明 お聞かせください(自由記 算や人員など)や組合活動 か」と「仕事上の要求(予 に可視化し、単組の強みと 方の実体(理由)を定量的 いてコード(分析カテゴリ への要望などあなたの声を 対象設問は「組合活動は、

詳細なコードを設定してい

/処遇改善・休暇制度/と

要求の取りまとめ・交渉

は

と到達経路の再設計を、 別・属性別の傾向を把握し 合強化の実装課題として提 とクロス集計により、単組 組合の見え方の単純集計 見え方の「理由」とは いました。 1件の記述に複 リー化、⑤コード付与を行 読、③趣旨抽出、④カテゴ でデジタル化し、②定性分 数の論点が含まれる場合は 析プロジェクトチームが精 手書き回答を①外部委託

評価が高い傾向にありま

福祉・児童指導職で組合

(12月21日)

ます。

で100人もの在籍がある

え、国の描く「標準化」「ガ

ce2have代表) を迎 ェア公共事業担当、現ni

島淳之介氏(元ヴイエムウ

多くの自治体へ支援する中 ドへの深い知見をもとに、

保育は大幅な定員オーバー

先生が足りない」。学童

保育園や小・中学校では

に〜私たちが今

やることは~」

「こどもたちの豊かな育ちを大切

会では、ガバメントクラウ

う変わっているのか。分科 現場の手ざわりや判断はど

いで、ひとり一人と向き合 施設も。大人がてんてこ舞

出来ることは? 現状を交 解決の道を見つけるか。今 もの困難を出し合い、どう るのでしょう。大人と子ど そもそもなぜひろがってい 支援が広がっていますが、

地をひもときます。日々の

バメントクラウド」の現在

実務から出発し、自治と公

共の未来をともに描く時間

う余裕がありません。地域

流し考えます。

の他」と「ネガティブコー ド」、「ポジティブコード」 3. コード体系―「その他」 「ネガ」「ポジ」の3群 コードは大別して、「そ 5回東京地方 治研究 分科会紹介 part 2

っているのか?

体はまちづくりに責任を持 防災計画は大丈夫? 自治

(2)ネガティブコード(否 評価意図が不明瞭、 を基本とします。 群(全体・高評価群・低評 があります。割合は「当該 数が回答者数を上回る場合 含まれている場合がありま 価群など)における構成比 す。重複付与により全体件 (1) その他コード 保留/その他/無回答 自由記述は論点が多層に 、あるい

度を統計処理して区職労別 重複コードを認め、出現頻 属性別に集計しました。

の3郡に分類され、各郡で 労働条件外活動など。 悪化・反対された/活動が 方不明/組合費高い/待遇 (3) ポジティブコード (肯 重い・情報が薄い/思想・ ず/利用していない・使い 成果実感なし/賃金上がら 活動不明・分からない 参加しました。

きどき利用/役立つ・改善 減/人員増/雇用安定な 援/賃上げ・手当増/残業 情報/福利厚生/相談•支

2025. 9. 23

合の強みと前進の芽を探り ているか、を深掘りし、組 析の結果を報告するととも に、、、職員は組合をどう見 次号の「下」では定性分

も風前の灯火です。 けるための訪問看護や介護 病院経営者や働く人、

シンポジウムも受けて、自

まちづくりを考えます。

デジタル化。便利さの裏で、

治体の責任と安心・安全な

第6分科会

消え、病院の6割が赤字経 営、都立病院でも不採算の ぐ医療」が強いられていま 「行政的医療」より、「稼

地域の医院や中小病院が

崩壊をくい止めよう」

「安心してかかれる医療・介護

第1分科会

私たちが出来ることを考え い、東京都に求めること、 な立場から現状を報告し合 パー・高齢者施設など様々 域で暮らす人を支えるヘル

す。地域では、暮らしつづ

ンションが建つ駅前再開発 リラ豪雨など大規模災害の 発やら駅前に突然タワーマ 不安。一方、神宮外苑再開 首都直下地震や突然のゲ と自治体の公的責任 第5分科会 大規模災害に強いまちづくり

ちこちで進んでいます。こ

では「こども食堂」や学習

第7分科会

―自治体デジタル化の光と影私の職場のDXξから考える

自治体デジタ

税務、戸籍、保育

それぞれの職場で進む

や道路拡張などが都内のあ

う影響するの? 自治体の れらは私たちのくらしにど

場はどう変わるか」。労基 マは「労基法『改革』で職 顧問による記念講演のテー 月23日に開き全体で60人が 働安全衛生活動交流集会9 東京自治労連は第4回労 全労働省労働組合森﨑巌 え、当事者が積極的に声を 外されてきた実態をふま 法は地方自治体職場から疎 科会に分かれて、旺盛に交 た。基調報告後、3つの分 いになると強調されまし 流しました。 にむけて最も重要なたたか 上げることが労働環境改善

「長時間労働 第一分科会 不払い残業」

安全衛生委員会の開催は

間で意識差が見られまし り、一方で若い職員は残業 り、議題設定や会議室確保 年数回~月1回など差があ を避ける傾向もあり、年代 が困難な例もありました。 慣習的な超勤不払いが残

東京自治労連

講師の森﨑氏

ては当事者の話を丁寧に聞

た。育休・病休代替などは

不調への対応が課題です。 進め、健康被害・メンタル 欠員が慢性化し、派遣職員 トや巡視活動で実態把握を 求がありました。アンケー 活用や定数見直しなどの要 第二分科会

ハラスメント」

れて申し立てできない現状 えカスタマーハラスメント ありました。労働組合とし が十分機能していない例も が共有されました。各区で も増加し、職員は報復を恐 の設置などが進んでいます アンケート調査・弁護士相 談窓口・外部第三者委員会 パワハラ・セクハラに加 す。

める必要性が強調されまし き、複数対応や研修実施、 実効性ある対策を当局に求

第三分科会「保育」

確化を求める声がありま 念もあり、運用ルールの明 検証」目的で設置される一 した。監視カメラは「事故 得困難な実態が報告されま 等の導入が進む一方、設置 方、監視と受け取られる懸 欠員や当番数の多さから取 は各区、園毎で差があり、 す。休憩・夏休・年休取得 不足、男子更衣室不備など ット・ミスト・保冷ベスト す。調理室や更衣室の空調 る園も多く安全面が課題で 環境整備要求が多くありま には職員が自ら高所作業す 熱中症対策として遮光ネ 入された青切符(交通反則

ているとき、②13歳未満か

行することができるとされ

行義務違反が3千円とされ 道通行が反則金6千円、徐

標識・道路標示で歩道を通

結論から言えば、歩道

転するとき、③歩道通行が の身体障害を有する者が運 70歳以上の者、または一定

察庁は、①単に歩道を通行

した場合、

担当

場所

2026年4月から導

な時は歩道を走っていま 車道の交通量が多くて不安

を通行できるのは、①道路

今回の青切符制度では歩

りません。歩

道で歩行者と

を忘れてはな

行しなければならず、歩道 転車は原則として車道を通

道路交通法によれば、自

す。警察もこれまで摘発し

潜在的な加害

組合員のための無料法律相談

久保木 亮介 弁護士

東京自治労連·法律相談係 TEL03-5940-7951

(最寄り駅:中央線中野駅)

東京自治労連の組合員はどなたでも無料(初回のみ)。 東京自治労連の顧問弁護団の弁護士に相談できます。

ご希望の方は下記までご連絡ください。

11月20日(木)13時~

中野すずらん法律事務所

者であること

倒的な強者=

徐行している人は少数派で

しており、その際きちんと

の関係では圧 車は歩行者と

できる場合でも歩道を通行 自転車利用者が車道を通行

私は、自転車走行の際、

第三種郵便物認可

久保木亮介

弁護士

弁護士に聞き

を切られることがありま けたりした場合は、

> 危険なとき)のみです。 いなど、車道を通行すると 通量が多い、車道の幅が狭 いとき、著しく自動車の交

> > 者を驚かせ立ち止まらせた 出して歩道を通行して歩行 はならない、②スピードを

ことができる速度で、自転

場合がある、

場合には、取締りを受ける わずに歩道通行を継続した

必ず徐行(直ちに停止する

歩道を通行するときは、

度)しなければなりません。 車の場合時速6~8㎞程

表しました。 との見解を公

ただし、歩

道を走る自転

16 15 14

.....たけ。....虫

にが笑いのことです

ドパズル139号」と記載

しかし、現実には、多くの

告を無視して歩道通行を続

を及ぼしたり、警察官の警

納付することにはなりませ ら青切符を切られ反則金を

ため車道の左側通行が難し 事や連続した駐車車両等の

も基本的に取締りの対象に

が行われ、青切符の導入後

これまで同様『指導警告』

ん。しかし、歩行者に危険

を通行しただけで警察官か

やむを得ないとき(道路工

体を動かしてリフレッシュ

います。6月には

を」というコンセ に響く新人歓迎会

多様なニーズに響く企

品川区職労「ユニバーサルスポーツを楽しもう」開 画 を

新しいスポーツで、木の棒

ョンによるチー ムワークがカギ

きた」「またやりたい」等

を動かしてリフレッシュで

シュ」という企画は、昨年

の感想が寄せられました。

ップコンテスト」で最優秀 末に行った「組合の魅力ア

ズに応える交流企画を進め 依拠しながら、多様なニー 年の豊かな発想と行動力に

組合員の声を 企画に活かして

「体を動かしてリフレッ

取り組む予定です。

第3弾は「食」をテーマに 企画がスタートしました。 賞を獲得した提案をもとに コミュニケーシ

いずれも、声を掛け合い

は、フィンランド生まれの

競技種目の「モルック」

企画第2弾「ユニ 月29日、新人歓迎 催しました。 を楽しもう」を開 ーサルスポーツ 品川区職労は8 めました。 グゲームを通じて交流を深

リフレッシュ 体動かして 「体を動かしてリフレッ

KIN-BALL

動できるスポーツです。 みんなが一緒に参加し、 意な人もそうでない人も、 子どもでも、スポーツの得 サルスポーツは、大人でも スポーツ」です。ユニバー シュしよう」と企画したの 第2弾「ユニバーサル 「キンボール」を支える参加者

年の多様なニーズ 員を中心に、「青

労では新歓実行委

今年、品川区職

フェ新歓」と題し、アナロ を落とさないようにするゲ を競うスポーツです。もう 先に5点に達するまで得点 cmの大きなボールを使っ ひとつの「キンボール」は、 を投げて、木のピンを倒し、 て、互いに協力してボール カナダ発祥で、直径122 協力し、相談しながら進め

参加者からは、

て。楽しかった。」「体 子が見られました。 実際にやったのは初め 技名は知っていたが、

体育館に駆け付けた参加者 るなどコミュニケーション れる競技です。 をとりチームワークが育ま 多忙な業務の中、 の人とも打ち解けた様 を楽しむ中で、初対面 歓声をあげながら競技

どのケースで9~10割で 言葉は、 【問題】二重ワクの文字を、 A~Fの順に並べてできる

ヨコのカギ なに?

7

……は嫁に食わすな 虎の威を借る……

11 9

6 3 角切りの豚肉を使った ……アウト。……ダン 中華料理の一つ

も加害者にならないよう、

分な注意が必要です。

歩行者との関係で万が一に 締りの有無にかかわらず、 なくありません。警察の取 利用者に命じた裁判例も少 す。高額の賠償額を自転車

赤塚不二夫漫画の「シ 香辛料の「ペッパー」 15 13

> 10月第3日曜は何の日 神仏に誓う……文

10 8

ェー!」でおなじみの 21 19 17 大西……

○応募の際、 【応募方法】より証拠 外から帰ってガラガラ 油あげ。……ずし 「クロスワー

何人かで書いた書画

キャラクター

松本清張作「……の器_

職場の話、感想、 採用分は図書カード進呈 【係から】 トなどの投稿もぜひ

カ

₹170-0005 東京都豊島区南大 東京労働会館4階

139 2

3 4 2人でいる場面や写真 水は液体、空気は?

グレゴリー・ペレルマ よく考えないで軽がる 落語などの演芸場 持久力。精力 ンは……者 しく引き受けること ○一人1回 (方法問わず) 消印有効、メール他は12月 1日午前0時まで

30人の方に図書カード 明記して下さい ○組合名・職場名・名前を ○賞品―正解者から抽!)発表=12月号

26 25 24 22 20 18 ミステリー。……小説 草かんむりに耳は? ギャラリーのことです 小説などの女主人公 同じ……のむじな タテのカギ ニワトリを飼育します 一正答」の対義語は?

○締切=ハガキは11月30日

会館4F 南大塚2-3-10東京労働 mail.com QR II II ľokyo. nakama. puzzle @ g 東京自治労連クイズ係

お詫び・訂正

423号2面記載の「2025年度東京都予算分析〈下〉 について、次のように訂正します。

①リード文「東京都が進める」→「東京都や各

②本文3段目「特にメンタル系の休職者は、」 →「病気休職者が高止まりする中で、特にメン タル系の休職者の比率は、」

付まいのことなら

東京土建の組合員が対応します!

はがき

して下さい

点検商法のお困りごとから、各種専門工事まで 地域密着した施工者・設計者が お気軽に 相談、施工まで対応致します。 お問合せ

内装/収納/水まわり/外装 ふすま・障子・網戸の張替え/新築など

東京土建住まいの相談センター連絡協議会



ください!



203-5332-3970