●東京自治労連

1994年2月10日第三種郵便物認可　毎月第3月曜日発行

とうきょう 自治体の仲間

2025.1.20
VOL.416

発行所
東京自治体労働組合総連合
〒170-0005
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
（ただし組合員の講読料は組合費に含まれています。ー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

http://www.tokyo-jichiroren.org/　E-mail　honbu@tokyo-jichiroren.org

職員一丸で「こどもを守る」

新春

児童相談所・一時保護所で働く組合員座談会

目の前の困難を抱えたこどもを救いたい―

特別区で児童相談所（児相）が2020年に世田谷区と荒川区で開設し、現在9区に広がりました。児相と一時保護所で働く組合員に公的福祉の現場の「いま」を聞きました。

前列左から　（敬称略）
志賀恵子・井手尾理沙・長谷部稔（豊島区職労・児童相談課）
小川一城（板橋区職労・児童相談所）

後列左から
吉松茂貴（世田谷区職労・児童相談所）
川崎裕子・福田優子（文京区職労・児相開設準備室）
矢口美誇子（板橋区職労・子ども家庭総合支援センター）

聞き手　二見清一（社会福祉部会）

定数以上の配置が必須

二見　児相開設から現在までの課題をお聞かせください。

吉松　特別区初の開設ということもあって、事前の派遣研修や都他児相からの派遣職員などの万全の体制でスタートしましたが、開設から5年、派遣職員が戻るなど持続可能な人材確保が重要な課題です。

矢口　開設当初はどの課でも想定どうりとはいかず、混乱がありました。現在、児相部門では定数以上の配置がされていますが、一方で係長が任期付きであったり、スーパーバイザー（SV）の人数も充分とは言えません。今後は自区職員の育成が課題です。

小川　一時保護所は常に施設定員が超過状態です。他区の派遣職員が戻ると、確実に人手が足りません。

志賀　板橋と同じく、定数以上の配置がないと成り立たない職場です。係長も含め全職員体制で取り組んでいます。

井手尾　開設当初は職員不足で残業も多く疲弊しました。死亡事故にも繋がりかねない重篤なケースや、怒鳴り込む親、裁判案件など緊張が抜けず、精神的に重圧でした。今年度は職員が増えましたが、SV配置は足りません。

福田　文京区は2022年開設予定を、SVや専門職員の確保困難を理由に2025年に延期。その間、職員は各派遣先で学び、経験を積んで、準備しています。

川崎　人員確保が課題の中、育休職員のフォローは大変ではないですか。

吉松　開設当初は勢いと使命感をもって一致団結して、業務に当たりました。最近感じるのは、プラスアルファの配置が不可欠ということです。若い職員が多く産休、育休が重なると周りへの負担が大きくなるものの、休むことにプレッシャーを感じるのも良くないことです。

「心にふれる仕事」土台は支え合い

二見　メンタル対応はどのようにしていますか。

矢口　現在保護課では、福祉系大学教授によるSV研修としてグループワークで悩みを吐き出せる場があります。また心理職が職員の話を聞きアドバイスしてくれるなど、職員同士支え合っていると感じます。

志賀　（産業医面接もありますが）、同じ職場の保健師が職員の健康も気にかけてくれるので、とてもありがたく思っています。

子どもの明るい未来を継ぐ職場

二見　やりがいを感じるのはどんな時ですか

志賀　相談してよかった、ありがとうの一言がとてもうれしいです。一緒に働く仲間の熱意にも励まされます。児相の1年は他の3年と言われる程大変。でも、やりがいを実感できる仕事でもあります。

井手尾　その子の一生に関わる特別養子縁組は重責ですが、縁組が成立した時はやりがいを感じます。

小川　大人への不信感でいっぱいだったこどもに、信頼感が芽生えてきた様子は本当にうれしく思いました。最終的に家庭に戻る時、自区に一時保護所や児相ができて本当に良かったと強く感じます。

矢口　ベテラン職員でも対応に苦慮するこどもに、新人職員が必死で向き合う姿に日々感心しています。こどもが少しずつ心を開く姿にやりがいを感じます。

川崎　開設準備室では若手職員たちの士気がとても高く、輝いています。これから色々困難なことがあっても、一緒に乗り越えられると思います。

吉松　自治体業務の民間委託が進む中、福祉分野も例外ではありません。児相や一時保護所は、公的福祉の役割が残された大切な職場です。専門職としてやりがいを感じられる職場であり、経験者の力が必要です。児相は、虐待対応だけでなく、特別養子縁組の里親とのマッチングという夢や希望を感じられるところでもあります。

二見　労働組合を通じて実現したいことは

矢口　子ども家庭総合支援センター分会のテーマは「働き続けられる職場作り」。長時間労働やストレスの改善にむけて運動に取り組んでいます。職員がやりがいを感じることが大事だと考えています。

長谷部　組合は、問題が起きたとき、きちんと組合員を守り応援してくれる組織であってほしいです。

志賀　夜間の対応もあり、仕事に見合う給与や長時間労働の改善など、声を上げ続けてほしいです。

井手尾　児相がどれだけ大変かを、組合の機関紙等からの情報で区全体に伝わるので、そこから労働環境改善に繋がることを期待します。

福田　児相や一時保護所職員の経験値を高める必要性から、都や特別区間で異動交流できれば、人材確保や育成にも役立つのでそうした制度を求めたいです。

二見　痛ましい事件が起こると、児相がマスコミに叩かれます。事件が起こらないことが大前提ですが、何かあった時に職場や職員をしっかり守って、問題の要因をきちんと発信していく、そういう労働組合であり、自治体であってほしいと強く願います。

2025年 新年あいさつ

対話と学び合いを職場の隅々から進め、労働組合を強く、大きくしよう！

中央執行委員長　矢吹義則

組合員のみなさん、新年明けましておめでとうございます。

年末年始も住民の命、暮らしを守るため日夜奮闘されたみなさん、大変ご苦労様でした。

24時間・365日、止まることが許されないのが自治体業務です。だからこそ、職場の人員体制をしっかりと確立することが求められます。

さて、昨年は元日に発生した能登半島地震に続き、翌日には羽田航空機事故と波乱の年明けとなりました。改めて公共の役割の重要性が認識させられた1年だったと感じています。

豪雨災害が追い打ちをかけるように襲ってきたこともあり、1年が経過しても、今なお復旧・復興が進んでいません。私自身も、5月に現地ボランティア隊としてお手伝いをしましたが、倒壊家屋の処理すらできない地震当時のままの状態でした。被災自治体では、自治体労働者が自らも被災者となりながらも、住民の命と暮らしを守るために懸命にがんばっています。しかしながら、有事に対応できる職員数とはいえません。

背景には、新自由主義・コストカット型経済を推進する政治が、公務公共体制を破壊し、定数削減などの労働条件を悪化させ、地域住民の暮らしを脅かしてきました。今こそ「公共の再生」にむけた運動が急務と言えます。

まずは、職場で今「何が問題なのか」「何が必要なのか」、をより多くの職員と対話し、労働組合として要求にしていくこととなしに、解決はできません。公務員といえども、ひとりの労働者であることを自覚し、労働組合に結集することが課題解決の道であることを、広く訴えていきましょう。

自治体労働組合として、住民の命・暮らしを守るとともに、戦後80年の節目として、平和な日本・東京をご一緒に築いていきましょう。

野風俗

韓国の「非常戒厳令」の一連の動きを見て、日本と韓国のとてつもなく大きな違いを感じさせられた▼違いの第一は、戒厳令宣布の直後から国会前に大勢の市民が集まり、軍の国会突入を阻止し、尹大統領の辞任を求める大運動を韓国全土で展開した市民の底力▼第二は、大統領の指示を受けた軍の対応。司令官は「兵士に実弾を与えるな」「国民に被害が生まれてはならない」等、大統領指示に「抗命」し、現場の特殊部隊司令官は謝罪し辞任▼第三は、こうした事実を語った軍の司令官と野党の国会議員との対談をTVが30分生中継した▼第四は、大統領の逮捕状が発付▼公文書を公然と改竄し、それが不問に付されている日本との大きな違いが何故生まれたのか考えさせられた今年の正月であった▼韓国の民主主義は、日韓併合時から1980年5月の光州事件まで脈々と続いてきた▼民衆の闘いで、数知れない犠牲の上で勝ち取られた▼日本の民主主義は、敗戦という大きな犠牲で齎（もたら）されたのではあるが民衆の運動の結果ではない点が大きな違い▼もう一つ、韓国で政権交代が頻繁にある点。官僚も軍も時の権力者への忖度は、国家犯罪者となる危険が付きまとう▼日本も政権交代を起こして、韓国の民主主義に近づきたいたものだ

東京自治労連
2025年「働くみんなの要求・職場アンケート」結果概要

職員の半数がカスハラ被害に

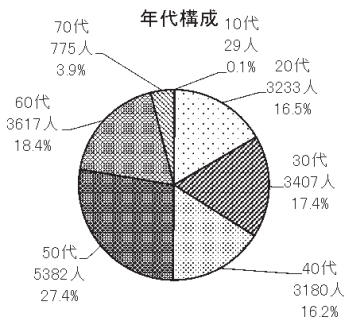
東京自治労連が実施した「働くみんなの要求・職場アンケート」は、全都で19、676人の公務公共関係労働者から回答を集めることができました。東京自治労連と協力関係にある中立組合と単組・局支部の奮闘により集約できました。感謝申し上げます。

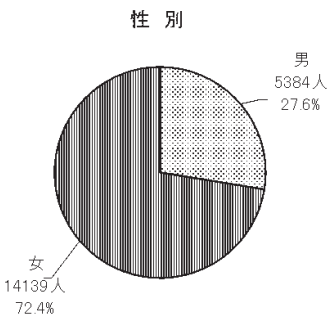
アンケートは都内で働く自治体職員を対象に、賃金や残業、職場で改善してほしいこと等を中心に聞いています。カスタマーハラスメント（カスハラ）の被害状況に関する質問を新たに設けました。労働組合活動に関する評価については、単純集計に加え「その理由」を自由記述で聞き、分析を行いました。単純集計の結果概要を紹介します。

1・回答者全体における状況

(1)雇用形態・職種…正規が6割

回答者総数は19、676人でした。うち女性職員が14、139人（72%）と圧倒的に多く、男性が5、384人（27%）にとどまっていました。性別無回答は153人（1%）でした。





回答者の雇用形態では正規公務員が全体の58・4%（11、426人）と過半数でした。内訳で見ると、女性が7、385人で、男性が3、957人でした。会計年度職員の回答者はパートタイムが5、280人、フルタイムが905人、合計で6、185人（31%）でした。会計年度任用職員の男女構成は女性が5、246人、男性が893人で、女性が圧倒的に多い傾向でした。

再任用・再雇用では、再任用が837人、再雇用が70人、合計907人（4・6%）でした。再任用・再雇用の回答者の性別では60代以上の女性が多数を占めていました。派遣労働者（0・4%）や委託（1・1%）などの職員の回答割合はわずかでした。

性別・年代	自治体直雇用 正規	会計年度P	会計年度F	再任用	再雇用	外郭・委託・派遣 外郭正規	外郭P	委託	派遣	無回答	その他	総計	割合
女	7,385	4,501	745	554	49	519	179	28	66	62	51	14,139	72%
10代	10	3	0	0	0	0	1	0	0	3	0	17	0%
20代	1,897	125	38	9	1	101	16	3	4	6	2	2,202	11%
30代	1,673	212	52	0	0	71	8	2	3	4	3	2,028	10%
40代	1,441	602	123	2	2	118	20	2	7	12	10	2,339	12%
50代	2,104	1,556	249	12	11	204	56	11	36	17	8	4,264	22%
60代	251	1,583	240	517	27	25	53	9	15	9	17	2,746	14%
70代	1	409	42	14	8	0	25	1	0	8	10	518	3%
無回答	8	11	1	0	0	0	0	0	1	3	1	25	0%
男	3,957	741	152	279	21	140	33	13	14	26	8	5,384	27%
10代	7	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	10	0%
20代	897	65	14	1	1	9	9	0	2	6	1	1,005	5%
30代	1,236	46	13	3	1	39	2	6	1	2	1	1,350	7%
40代	712	42	14	0	0	39	0	3	1	1	2	814	4%
50代	957	52	16	0	0	45	3	1	2	4	2	1,082	5%
60代	144	350	53	268	16	7	11	2	6	4	1	862	4%
70代	0	185	42	7	3	1	6	1	2	6	1	254	1%
無回答	4	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	7	0%
無回答	84	38	8	4	0	7	3	0	1	8	0	153	1%
総計	11,426	5,280	905	837	70	666	215	41	81	96	59	19,676	

(2)年代・職種…50、60代が多数

回答者の年代は、50代（27・4%）と60代（18・4%）が多い傾向にありました。20代（16・5%）と30代（17・4%）は比較的少なく、若手職員の割合が低い傾向です。10代（0・1%）と70代（3・9%）の回答はわずかでした。

(3)回答多い「年代」と「性別」

回答者数が多い年代と性別は、正規職員の女性でした。回答者数が最も多い順で、50代女性が全体の22%でした。次いで60代女性（14%）、40代女性（12%）でした。男性で回答者数が多いのは30代（7%）、50代（5%）、20代（5%）でした。

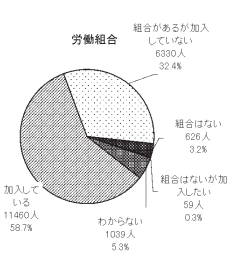
雇用形態の年代、性別で回答割合が高いのは、正規職員50代女性で10・69%、次いで正規雇用20代女性が9・64%、正規雇用30代女性が8・50%でした。

データ網羅性の点で見ると、回答者の割合が雇用形態と年代で偏りがあります。各設問の回答者全体の結果のみで、公務公共労働者の全体の傾向とし捉えないよう注意が必要です。

職種では事務職が最も多く、6、182人全体の主要部分を占めました。続いて保育士等（4、605人）、看護師・助産師（1、759人）と福祉・医療系職種が多く見られ、システム技術や専門職（建築・土木・電気など）は比較的少数でした。

(4)組合加入「未加入」「わからない」2割超

回答者のうち労働組合加入者が58・7%（11、460人）と過半数でした。しかし、「わからない」「組合があるが加入していない」という回答者が約4千人（20%以上）存在していました。組合があるにもかかわらず、組合への関心や理解が不足していることが示唆されます。



(5)「賃金体系」と「主たる生計者」

月給制が91・8%と圧倒的でした。日給制や時給制はごく少数（1・6%程度）でした。自分が主たる生計者である割合が50・1%（9、844人）でした。配偶者や親が主な生計者である場合は27・7%（5、444人）、自分を含む複数生計者も22・1%（4、343人）と分散していました。

勤務先は本庁外勤務が65・6%（12、714人）と多く、本庁内勤務は27・1%（5、254人）でした。民間などその他勤務先は7・3%と少数でした。

「雇用形態別の主たる家計の割合」のクロス集計を行いました。結果、安定した雇用形態（正規公務員、再任用公務員）では、「自分」が主たる家計者となる割合が高く、「配偶者・親等」は少ないことが分かりました。

非正規雇用や臨時雇用では、「配偶者・親等」が主たる生計となる割合が高く、自立的な家計維持が難しい傾向が見られました。雇用の安定性と家計負担の分担に関連性があることが読み取れます。

「自分」が主たる生計の割合で最も高いのは「再任用公務員（65・2%）」、続いて「外郭団体関連（64・6%）」、「正規公務員（57・7%）」、「再雇用公務員（55・7%）」でした。「派遣労働者（46・9%）」「委託・請負・フリーランス（47・5%）」などの非正規雇用では、自分が主たる生計者となる割合がやや低い傾向がみられました。

「配偶者・親等」が主たる生計の割合では、「外郭関連団体臨時（53・5%）」と「会計年度任用職員（短）（52・1%）」が高い傾向でした。特に非正規・臨時雇用では配偶者や親が主たる生計となるケースが多くみられました。一方、正規公務員（16・7%）、再任用公務員（12・2%）など、安定した雇用形態ではこの割合が低い傾向でした。

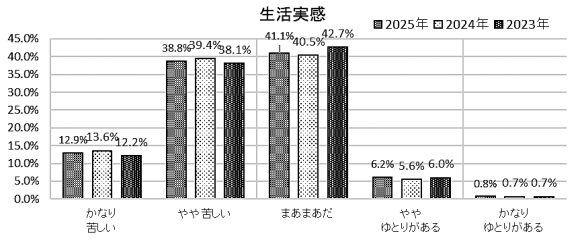
「自分を含む複数」が主たる生計の割合では「正規公務員（25・5%）」が最も高く、「再任用公務員（22・6%）」「外郭団体関連団体（22・1%）」も比較的高い傾向でした。「外郭関連団体臨時（14・9%）」「派遣労働者（16・0%）」などでは低い傾向でした。

2・生活実感・賃上げ要求について

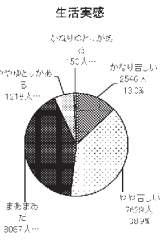
(1)生活実感

「まあまあだ」と回答した職員が最も多く、約41%でした。しかし、「かなり苦しい」「やや苦しい」の回答した職員比率を合わせると半数以上となる約52%が、生活実感を「苦しい」と感じています。一方、「かなり余裕がある」は0・7～0・8%とごく少数となっています。

2023年から2025年の推移をみると、「かなり苦しい」は、やや減少傾向で、「やや苦しい」はほぼ横ばい。「ややゆとりがある」はわずかに減少し、かなりゆとりはあるはほぼ変化がありませんでした。生活実感の苦しさに改善は見られません。



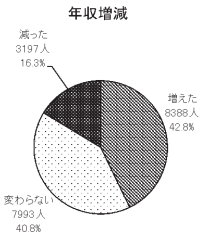
年代別の傾向では、若年層から高齢層まで大きな差異がなく、ほぼ同様の傾向でした。どの年代も共通して「かなり苦しい」「やや苦しい」と感じる割合が高く、公務労働者の生活は継続して苦しい状況がみられます。

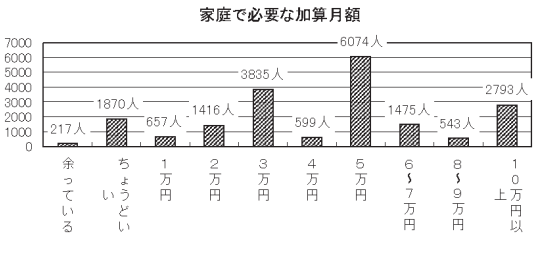


(2)賃金

○年収の増減

年収増減の状況は「増えた」が最多で42・8%（8、388人）、僅差で「変わらない」が40・8%（7、993人）でした。「減った」は16・3%（3、197人）で比較的少数派でした。





雇用形態別では、収入が「増えた」割合は、正規職員と会計年度任用職員（フルタイム）の50%以上で収入増加率が高くみられました。会計年度任用職員（パートタイム）は35・5%で低めでした。

年収が「変わらない」の回答は会計年度任用職員（短）の割合が最も高く、45・4%に達しています。正規公務員と会計年度任用職員（フルタイム）では「変わらない」の割合がやや低

第三種郵便物認可　2025年1月20日

い傾向でした。時給が減少したと答えた割合は、臨時非常勤（短時間）が最も高い18・5％でした。正規公務員の賃金減少率は9・2％と最も低い結果でした。

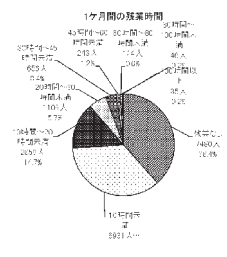
正規公務員と会計年度任用職員（フルタイム）は収入が増加している割合が高く、短時間の会計年度任用職員になると、賃金が「減った」「変わらない」の傾向がみられました。雇用形態によって賃金の格差がみられました。短時間の非常勤職員に対する賃金改善や雇用安定化が求められます。

○「家庭で必要な加算月額」と「月額賃金要求」

月額「5万円」が最も多く、31・9％（6、074人）が必要と回答しています。「3万円」や「10万円以上」なども比較的多く、全体的に追加の収入が必要と感じる人が多くみられました。特に「臨時・非常勤（短時間）」の層で5万円以上の追加収入を求める割合が高い傾向でした。

月額賃金の要求で最も多い要求額は「1万円」（3898人）、次は「5万円」（3174人）であった。「2万円」や「3万円」の賃金引き上げ要求も一定数存在しており、大多数が賃金引き上げを希望しています。一方、「5千円未満」は少数派（432人）で、維持を求める人は504人でした。

（3）残業時間

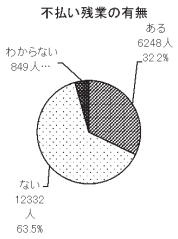


「残業なし」が最も多く、7、480人（38・4％）、次いで「10時間未満」が6、931人（35・5％）でした。過労死ラインである「60時間以上」の長時間残業をしている人も204人（約1％）存在しています。

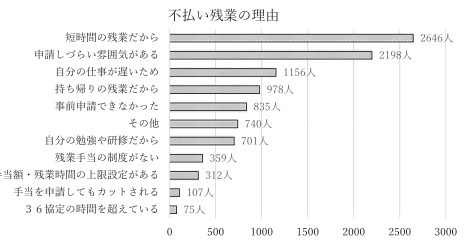
大半が残業時間は少ないもの、一部に長時間残業の過重労働をしている層が存在しています。しかし、回答者の割合で、残業時間が最も多い年代である20代、30代の回答が少ないことからも、正規公務員全体の傾向とは言えません。

（4）「不払い残業」3割超

不払い残業が「ある」は32・2％（6248人）、不払い残業が「ない」63・5％（12332人）、「わからない」4・4％（849人）でした。



年度推移（2023年～2025年）では、不払い残業「ある」の割合は、2023年（33・9％）から2024年（31・8％）、2025年（32・2％）と大きな変化は見られません。不払い残業「ない」の割合は、2023年（62・1％）から2024年（63・9％）、2025年（63・5％）と微増傾向でした。「わからない」は年々微増しています。



不払い残業時間では、大部分が「10時間未満」の範囲に収まっています（約70％）。100時間以上の不払い残業が発生していることも確認できます。

不払い残業の理由は、短時間の残業だから（2646人）、申請しづらい雰囲気がある（2198人）、自分の仕事が遅いため（1156人）、持ち帰りの残業だから（978人）、事前申請できなかった（835人）となっています。残業を申請しにくい仕組みによって、不払い残業が発生していることがみられます。また、短時間の残業は切り捨てられるなど、職場の労働時間の把握と管理の仕組みや手続き上の問題が存在しています。「申請しづらい雰囲気がある」といった、組織文化的課題もみられます。

雇用形態別不払い残業時間では、正規公務員は他の雇用形態と比較して長時間労働の割合が高くみられます。

雇用形態別不払い残業理由では、正規公務員は「短時間の残業」と「申請しづらい雰囲気」が突出しています。派遣労働者は「申請しづらい雰囲気」の割合が特に高い傾向でした。再任用公務員でも「短時間の残業だから」という理由が一定数みられました。

不払い残業は違法です。しかし、「短時間だから」という理由で、労働時間を切り捨てている状況が依然として続いています。労働時間が短い場合でも適正に手続きができる仕組みづくりと、短時間でも労働であるという意識の醸成が必要と思われます。また、「申請しづらい雰囲気」があることで、申請をしたくても諦めさせられている状況があります。超勤は短時間でも申請するものです。また、労働時間の把握と管理は使用者責任であることから、労務管理の見直しが必要です。

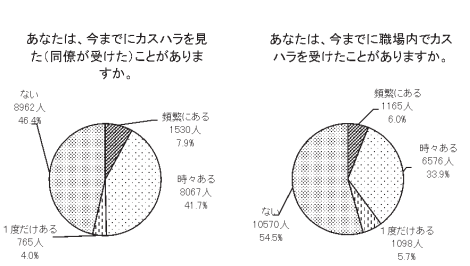
（5）有給休暇の取得日数

6～21日未満の範囲に全体の77％（14、586人）が集中しています。最も多い層は「6～11日未満」（27・6％）であり、次に「11～16日未満」（24・6％）、「16～21日未満」（24％）。年休を21日以上取得している人は非常に少ない傾向でした（4・2％）。年休取得がゼロは1555人（1・3％）とわずかですが存在しています。

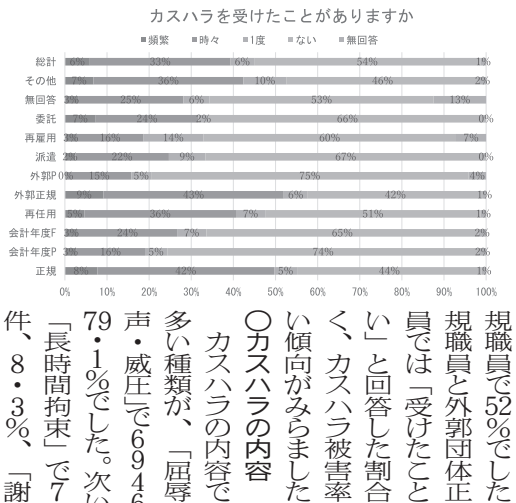
（6）カスタマーハラスメント

○発生頻度

カスタマーハラスメント（カスハラ）が「頻繁にある」「時々ある」の合計割合をみると、正規職員では「頻繁にある」8892件（7・7％）と「時々ある」4796件（42％）を合わせて49・7％がカスハラをうけていました。



会計年度任用職員（短）では、合計19・1％、会計年度任用職員（フルタイム）は26・6％、合計40・7％でした。最多は外郭団体正規職員で52％でした。正規職員と外郭団体正規職員では「受けたことがない」と回答した割合が低く、カスハラ被害率が高い傾向がみられました。



○カスハラの内容

カスハラの内容で最も多い種類が、「屈辱・大声・威圧」で6946件、79・1％でした。次いで、「長時間拘束」で725件、8・3％、「謝罪要求」（219件、2・5％）でした。

少数ですが、特異的なカスハラも確認されました。「インターネット掲載」全体で30件（0・3％）、（事務職（5件）、看護助産師（5件）、保育士等（9件））、「金銭要求」が全体で13件（0・1％）、「暴行」が全体で35件でした。

最も被害が多い職種の上位3位は、事務職で3、959人。次いで、看護・助産師が962人、保育士等が1、077人でした。

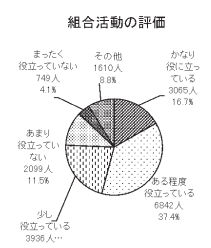
3・労働組合への評価

○全体的な評価の傾向

労働組合の肯定的評価が約半数である一方、約14％は否定的評価をしていました。雇用形態別の特徴では、正規職員が「かなり役立つ」「ある程度役立つ」が50・38％で全体と同水準でした。「あまり役立っていない」は29・07％とやや高く、正規職員はやや否定的な意見が多い傾向でした。

年代／組合加入状況	かなり役立つ	ある程度	少し	あまり	その他	全く	無回答
20代全体	13%	34%	26%	11%	8%	4%	5%
加入	13%	36%	29%	11%	4%	4%	3%
未加入	14%	32%	21%	10%	12%	4%	7%
分からない	7%	24%	19%	8%	27%	1%	13%
30代全体	15%	35%	23%	12%	6%	5%	4%
加入	16%	36%	26%	13%	3%	4%	3%
未加入	13%	34%	19%	11%	9%	7%	6%
分からない	11%	16%	13%	3%	39%	5%	13%
40代全体	16%	36%	21%	12%	7%	4%	5%
加入	17%	38%	23%	13%	2%	4%	2%
未加入	16%	33%	19%	10%	10%	5%	6%
分からない	12%	25%	8%	3%	31%	5%	16%
50代全体	16%	36%	19%	11%	9%	4%	7%
加入	16%	39%	22%	13%	2%	4%	4%
未加入	18%	32%	14%	7%	16%	4%	8%
分からない	9%	25%	9%	3%	34%	2%	18%
60代全体	17%	35%	15%	9%	10%	2%	11%
加入	20%	39%	20%	11%	2%	3%	5%
未加入	17%	36%	12%	8%	13%	2%	13%
分からない	7%	20%	13%	5%	35%	2%	17%
70代全体	20%	31%	12%	7%	10%	2%	20%
加入	33%	33%	16%	8%	2%	1%	8%
未加入	18%	35%	11%	5%	10%	1%	21%
分からない	6%	18%	6%	5%	28%	6%	31%
全世代	16%	35%	20%	11%	8%	4%	7%

会計年度職員（パート・フルタイム）は「かなり」と「ある程度」が過半数で全体と同水準（短51・7％／フル56・14％）でした。否定的な評価は（短26・28％／フル16・13％）比較的低く、会計年度職員（フルタイム）が最も組合活動に肯定的でした。再任用職員は、肯定的評価が54・48％で、再任用職員の組合の方が活動に肯定的でした。



○年代別の特徴

20代は肯定的評価が46・73％、否定的評価が29・48％で、若年層は他世代と比較して否定的な評価がやや高い傾向でした。30代～50代は肯定的評価が50％以上で、否定的評価は20％未満であり、中堅層は肯定的な意見が強い傾向でした。60代・70代の高齢期職員の肯定的評価は、60代が52・17％、70代が50・71％、否定的評価は、60代が17・42％、70代が13・29％と高年齢の職員ほど組合への評価が高い傾向でした。

○職種別の特徴

肯定的評価が高い職種（「かなり」「ある程度」の合計50％以上）は図書館員（72％）、家庭奉仕（67％）、保健師（52％）でした。

否定的評価が高い職種は（「あまり」「全く」の合計が30％以上）が看護・助産（28・54％）建築士等（26・53％）でした。

○組合加入と組合評価との相関

組合加入状況との相関は、組合員は肯定的で未加入者は否定的でした。組合に加入する会計年度職員（フルタイム）や再任用は組合活動には肯定的でした。組合に加入する正規職員は否定的な意見がやや多くみられました。組合に加入する年代では中堅層（30～50代）が肯定的な評価が高く、若年層は否定的評価がやや高い傾向でした。組合に加入する教育・福祉系の職員は組合活動に肯定的な評価が高くみられました。

まとめ

半数の職員がカスハラ被害を受けており、特に事務職と福祉職が高率でした。「生活実感を「苦しい」と回答する職員が半数を超えていました。賃金が増加した職員は約42％、変わらないが40％でした。会計年度任用職員のパートと再任用職員では収入が変わらず、賃金は減少傾向にありました。賃金の追加要求では月5万円が最多で、特に非正規職員ほど追加収入要求が高い傾向でした。

回答者の3割が不払い残業ありと回答しており、多くが正規職員でした。残業が「短時間」であることや「申請しにくい雰囲気」を理由にしていました。不払い残業は違法です。改善要求が必要です。

労働組合への評価では、全体の世代別と職種別で分析したところ、組合未加入者と若年層で否定的評価が高い傾向がみられました。

「対話と学び合い」から組織化へ

2025年国民春闘討論集会

12月7日～8日、箱根路開雲にて2025年国民春闘討論集会を開催し56人が参加しました。

講演する黒澤氏

組合は楽しい場

記念講演は、講師に全労連事務局長の黒澤幸一氏を迎えて「25国民春闘 すべての労働者に賃上げを—自治体労働者の春闘をたたかう意義を考える—」として、グループ討議を交えて行いました。

黒澤氏は「対話と学びあい」を組織文化になるほどに広げることで、組合員の一人一人が当事者意識をもって現場から要求を発信し、ストライキ権を戦略的に持って、たたかう労働組合に結集することの必要性を説きました。

その後、東京自治労連の25年国民春闘方針（素案）の、具体的な取り組みとして『働きがいと魅力ある職場』をつくり、いのちとくらしを守る『公共を再生』」するために、春闘期の諸行動や4月新採の組織拡大にむけた取り組みが討議されました。その中で「組合に入っていて良かった」とプラスをアピールすることが必要とされました。各単組・局支部が取り組んでいる学習会や交流（スポーツ・音楽イベントなど）、自治労連共済や労金など、組合が楽しい場であり役立つことを、職員に紹介したことで加入促進につなげた事例が報告されました。

青年が組合を語る

また、職場委員の活躍が重要なことも話されました。特に、青年組合員が自らのことばで、青年にむけて労働組合を語ることで、組合加入に繋がり、運動が活性化したことが報告されました。次世代の担い手の育成は、職場要求の実現にむけた労働組合の運動に必要不可欠です。

「今の若者は職場のことを相談できる相手を探している。上司や先輩だけではなく労働組合が必要とされている」との発言もあり、組合員・職員との対話の重要性を再確認しました。

弁護士に聞く Q&A

弁護士 **片木翔一郎**

ウマい話にゃ裏がある ～最近の詐欺の手口～

詐欺の手口は日々進化しております。そこで、最近の新しい詐欺の手口をご紹介いたします。

1 仮想通貨詐欺

「仮想通貨の運用を代行する」「非公開の仮想通貨の新規発行がある」などといい、資金を預かる詐欺です。預かった資金や仮想通貨を実際には投資せずに持ち逃げします。また、毎月の配当をうたっている場合、最初の数回だけ配当を振り込んで安心させ、さらに追加で多額の資金を投資させるような手口もあります。

2 国際ロマンス詐欺

ネット上で知り合った人から結婚や恋愛感情をエサに多額の金銭援助を要求される詐欺です。多くの場合、被害者は会ったこともない相手と交際している認識のもと金銭を援助してしまいます。犯人が社会的地位の高い外国人を偽ることが多いことからこのようなネーミングがされています。

3 投資助言詐欺

SNSなどであたかも投資の達人のようなアカウントを作成して「必ず勝てる株」、「未公開極秘情報」などと投資初心者の関心をつのり、興味をもって連絡してきた人を自分の投資グループLINEなどに招待し、運用代行やアドバイス費用名目で多額の金銭をだまし取る詐欺です。

4 詐欺被害金回収詐欺

以上のような詐欺は、いずれも巧妙に仕組まれており、犯人が特定できなかったり、特定できたとしてもすでに別人名義に財産を移していたりして、多くの場合、被害金の回収は困難を極めます。しかし、こういった被害について一部の悪徳弁護士や非弁業者が「高確率で取り返せる」などと宣伝し、手数料をもらって回収を請け負うものの全く回収できず、結果的に2次被害にあうというケースも増えています。このような事例については弁護士会が警鐘を鳴らしています。

弁護士といえども巧妙に仕組まれた詐欺被害を救済することは容易ではありません。詐欺は被害にあわないことが一番です。

楽して儲かる話はありません。

初春クロスワードパズル No.137

問題　二重ワクの5文字をうまく並べてできるお正月に関する言葉はなに？　答

ヨコのカギ

1 加山雄三が「若大将」なら田中邦衛は？
6 沖縄などに分布する毒ヘビ
8 手術のことです
9 雑煮や汁を入れる木の器
10 感染症予防の医薬品
11 首都はバグダッド
13 幼な友達。……の友
14 ♪犬は喜び庭かけ回る……に提灯。……がらす
15 大谷選手の前人……の記録
17 世界最大級の祭り、有名な……のカーニバル
19 洋式の部屋
21 音楽の速度記号で「ももゆるく、ゆっくりと」の意
23 ユートピアは……郷
24 衣類の穴、……かも？
25 花びらが重なった……桜
26 努力して目的をやりとげた人の……伝
27 卒業記念に編むグループ演奏で歌う人
30 殺人事件」日本全土にいる毒ヘビ……をつついてヘビを出す
32 知らせ。……表。転居……
33 「猫の恋」は……の季語
34 頭隠して……隠さずイヌも歩けば……に当たる
34 除夜の……は108回つく
34 ハンチング帽のことです

タテのカギ

1 チルチルとミチルが探すもの
2 歌劇のことです
3 一心……をも通す
4 大谷選手は193センチ
5 大酒飲みの人をヘビに例えて言うと？
6 カエルは両生類、ヘビは？
7 分かれる所、……点
12 スニーカーもハイヒールも
16 中世代に繁栄した巨大動物
18 重い物を引っぱる作業車
20 アガサ・クリスティ作「……急行

【応募規定】
はがき
〒170－0005
豊島区南大塚2－33－10
東京労働会館4F
「東京自治労連クイズ係」
（2月28日消印有効）
メール
件名に「クロスワードパズル137号」と記載下さい
Tokyo.nakama.puzzle@gmail.com（3月1日午前0時まで）

○はがき・メールとも一人1通のみ。
○組合名または支部名・職場名・名前を明記。
○賞品＝正解者から抽選で30人の方に図書カード。
○発表＝3月発行号

職場の出来事、感想、意見、カットなどの投稿もぜひお寄せください。採用分は図書カード進呈します。

組合員のための無料法律相談

日時　2月20日㈭13時～
場所　中野すずらん法律事務所（最寄り駅：中野駅）
担当　久保木亮介 弁護士

次回の先生はこちら！

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。

東京自治労連・法律相談係　TEL03-5940-7951