

2026年運動方針

I. はじめに

東京自治労連と単組・局支部は、昨年5の第37回大会の確認に基づき、25都区賃金確定闘争においては、25国民春闘から年間を通じた賃金闘争を確立し、高齢期職員の賃金水準の改善と、再任用職員の一時金支給月数の改善を強く求め闘いました。また、職場活動を基本に要求実現と組合加入の推進を車の両輪とした運動の具体化をはかり、職場の労働組合の確立・強化と、平和と民主主義を守り、憲法9条改憲発議の阻止を目指すなど、国民が安心できる政治の実現に向けて運動を進めてきました。

2026年を迎え、私たちを取り巻く情勢は一層厳しさを増しています。物価高騰が長期化し、国民・労働者の生活は深刻な打撃を受けています。実質賃金の低下が続くもとで、賃金の引き上げと生活改善を求める声はかつてなく切実であり、国民春闘から秋季年末闘争へとつながる年間を通じた賃金闘争の強化が求められています。

自治体では長年続いてきた新自由主義的政策のもとで、自治体職場の人員削減、非正規化、公共サービスの縮小が進められてきました。住民のいのちと暮らしを守る公共サービスをどう再建できるのか、自治体労働者の働き方、処遇、増員、災害対応体制の強化など、私たちの要求に直結する課題が政治の場で問われています。

とりわけ、自治体職員の中・高齢層の賃金は長期にわたり抑制され、生活実態との乖離が拡大しています。また、住民の生活を直接支えるケア労働者の賃金は依然として低水準に据え置かれ、処遇改善は喫緊の課題です。これらの分野における賃金改善は、労働者の生活を守るだけでなく、公共サービスの質を維持・向上させるためにも不可欠です。中・高齢層職員およびケア労働者の賃金引き上げを継続して進めていかなければなりません。

職場の実態を明らかにし、職場環境改善の取り組みを通じての職員のいのちと健康を守る運動は、まさに労働組合に課せられた大きな課題です。26国民春闘では、物価高を超える大幅賃上げの速やかな実現をめざし、労働者の雇用や中小企業の生業を守り、医療・公衆衛生などの社会保障と公務公共の拡充が求められています。

いまこそ職場要求の実現や強大な労働組合の建設に向けて力を尽くし、自然災害で浮き彫りになった自治体の役割や自治体業務の重要性も明らかになりました。職員が健康で働き続けられる職場環境と住民のいのちと暮らしを守るためにも、業務に見合った職員の増員しかありません。自治体職場を守り職員を守る運動を進めなければなりません。

本大会では、東京自治労連の運動を総括し今後、一年間の方針を明らかにするとともに、東京自治労連の増勢と次世代育成の土台をつくるため、単組・局支部と東京自治労連が団結して取り組みを進めることを確認していきます。

II. 1年を振り返って

1. 戦争法・共謀罪を廃止し、改憲・改憲発議を許さず平和と民主主義を守るたたかい

被爆・戦後80年の年に運動を広げ強化、次世代に継承するため、以下のように取り組んできました。

(1) 憲法改悪をゆるさず、大軍拡阻止、平和憲法を守る取り組み

1) 「憲法東京共同センター」に結集し、運動を進めてきました。毎月定例で実施する「9の日宣伝行動」等に取り組んできました。また、「戦争させない9条壊すな！総がかり実行委員会」等が主催する「国会前19日行動」への参加を呼びかけ、さらに、5・3憲法集会（有明防災公園）には170人以上、11・3憲法集会（国会前）には約30名が東京自治労連から参加しました。

2) 総がかり実行委員会が呼びかける「税金は軍拡ではなく暮らしに 戦争の準備は中止して、平和、いのち、暮らしを守る政治への転換を求める請願署名」（略称：大軍拡反対請願署名）に職場や宣伝行動で取り組み、1905筆集約されています。さらに世論を広げるため引き続き組織内外で署名を広げる必要があります。

(2) 職場・地域から核兵器廃絶に向けた取り組み

1) 「日本政府に核兵器禁止条約の署名・批准を求める署名」を職場・地域で取り組んできました。2024年12月に日本被団協がノーベル平和賞を受賞したこと、被爆80年という節目の年にあたる

こと等、核廃絶を目指しこの運動を継承していくために、広く宣伝に努めました。今後も運動を継承し核廃絶を実現するために署名の取り組みを強める必要があります。

- 2) 被爆 80 年に開催された原水爆禁止世界大会に一人でも多く、特に青年層の組合員の参加者をえるため、参加費の補助を行ってきました。結団式を行い、事前学習はじめ意思統一を行いました。東京自治労連から広島・長崎のつどい併せて延べ 29 人が参加しました。青年組合員の参加者からのレポートを機関誌で紹介し核兵器廃絶の実現に向けた思いを共有してきました。今後も原水爆禁止世界大会への参加者を増やし、特に次の世代に運動を引き継ぐ、青年層の参加者を増やす取り組みを強めます。
- 3) 原水爆禁止世界大会中に開催される自治労連本部主催の「自治体労働者平和のつどい」20 人が参加し、被爆経験のある自治体労働者の先輩の話を聞く貴重な機会を得ました。今後も自治体労働者として平和・核兵器廃絶を考える場として
- 4) 原水爆禁止国民平和大行進では、自治労連が提起した組合員が寄せ書きした横断幕を全国でつなぐ取り組みに積極的に参加しました。関東甲越ブロックの各県から各単組・局支部が引き継ぎ、被爆地までつなぎました。「一歩でも一緒に歩く」ことの意義がわかる取り組みとなりました。また、組合員が少しずつでも運動に参加できるよう、折り鶴を代表団に託すため、昨年 of 定期大会の参加者を皮切りに全単組・局支部で取り組みました。約 800 羽の折り鶴を託すことができました。核兵器廃絶に向けた取り組みにすこしずつでも参加し、運動の一端を担うことが重要です。

(3)「憲法をいかに自治体労働者東京連絡会」(以下連絡会)の取り組み

- 1) 2 回の講演会を実施しました。被爆 80 年の今年 5 月には東友会（東京の被爆者団体）の家島代表理事に「被爆 80 年の今年、核兵器廃絶に向けて運動をさらに広げるために」をテーマに取り組み、57 人が参加しました。また、11 月には東京自治労連弁護団の船尾弁護士（東京東部法律事務所）に「スパイ防止法の危険性」を実施し、45 人が参加し成功しました。
- 2) できるだけ多くの東京の自治体・公務公共関係労働者、労働組合を視野に、結集と拡大をめざしましたが、今年度 1 組織の賛同を得て加盟しています。さらに広げることが求められます。
- 3) 20 年運動を続け、11 月には第 21 回総会を開催しました。憲法・平和が脅かされている今こそ、さらに賛同を広く呼びかけ、さらに運動を広げることが求められています。
- 4) 毎月定例宣伝の憲法宣伝行動を都内の駅頭で実施してきました。賛同団体が責任団体となり、各地域の労組や平和団体に声をかけ、共同で実施してきました。さらに、共同する団体を増やし単組からの参加者を増やすことが課題となっています。

(4)米軍基地をなくし、軍拡を止め、平和な日本をつくる取り組み

- 1) 平和委員会・安保破棄東京実行委員会に参加し、日米安保条約の破棄、日米地位協定の抜本改正、横田・沖繩など日本のすべての米軍基地撤去、辺野古新基地建設中止を求める取り組みを進めてきました。日本平和大会 in 愛知（10 月 25 日～26 日）に東京自治労連から 4 名が参加しました。
- 2) オスプレイ反対東京連絡会等の取り組みに積極的に参加し、横田基地への配備撤回を求め「オスプレイはいらない！東京大集会」（2025 年 11 月 23 日）に 15 名が参加しました。

(5)民主主義を守るたたかいや争議団勝利を目指す取り組み

- 1) 全労連・東京地評に結集し、基本的人権や民主主義への攻撃を許さないたたかいに取り組みました。
- 2) 全労連や東京地評が取り組む争議支援行動に結集し、すべての争議の早期勝利解決に向け、支援行動に参加してきました。また、引き続き争議支援の物資販売に協力してきました。

2. 春闘、全国一律最賃 1,500 円、公契約適正化、公務員賃金改善の「社会的な賃金闘争」を官民共同で進め、8時間働いて普通に暮らせる社会の実現を目指す取り組み

(1)「中堅から高齢期職員の賃金・処遇改善を目指す署名」に1万4千人

2024 年 4 月から定年引上げ制度がスタートし、60 歳時と同じ職務・職責で働いているにもかかわらず、賃金は 7 割と劣悪な状態に置かれています。

一方、この間の運動の成果もあり、2024 年度から会計年度任用職員の勤勉手当が常勤職員と同月数支給でされることになりました。しかし、再任用職員の一時金支給月数だけがほぼ半分の月数に据え置かれていることから、高齢期職員の処遇改善は、同一労働・同一賃金、地方公務員の給与決定における「職務給の原則」からも逸脱しており、常勤職員と同月数支給は「待ったなし」の課題です。

東京自治労連は、2025 年 3 月 15 日の定期大会において、「中高年層の賃上げを求める」署名に取り

組むとし、チラシは中高年層の厳しい状況をリアルに表現したインパクトのあるイラストを載せるなど工夫し、4月上旬には職場配布できるように準備を進め、わずか2カ月余りで、1万筆を超える署名を集約しました。まさに職場で奮闘する職員の怒りや思いが込められた署名であったことにほかなりません。

- 5 人事院関東事務局へ提出するギリギリまで、単組・局支部に連絡を取り、「一筆たりとも無駄にしない」という意気込みで集約し続け、また、自治労連関東甲越ブロックの仲間にも協力を要請し、短い期間にもかかわらず、1万3,539筆に到達し、6月13日に人事院関東事務局に提出しました。

(2)職場・地域・官民共同で全国一律最低賃金制度等の確立を求める取り組み

- 10 物価高騰、異常な円安が続き、私たちの家計は悪化の一途をたどっています。物価は51カ月連続で上昇し、4年で約13%増加し、物価と賃金を比較した実質賃金は11カ月連続で減少しています。

全労連は最低賃金の2025年度改定を審議する中央最低賃金審議会に向けて「今すぐ全国一律1,500円以上の実現、1,700円を目指す」ことを求めてきました。

- 15 私たちの運動の積み重ねで、25春闘は3年連続となる賃上げを獲得しました。また、政府統計では平均妥結額は3年連続1万円台、平均賃上げ率は2年連続で5%台となりました。最低賃金も全国加重平均は1,121円、全国すべての地域で1,000円を超え、引き上げ率は6.3%、目安制度導入以降で最大規模となりました。

- 20 また、25人事院勧告は、月例給は民間給与を15,014円(3.62%)下回るとして、若年層に重点を置きつつ、その他の職員は不十分ながら俸給表を引き上げ改定。一時金は、0.05月(再任用も0.05月)を期末・勤勉手当で等分に引き上げるとしました。春闘を起点に公務と民間の全国のなかまが共同してたたかい、比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に戻すとともに、すべての世代の賃上げを強く訴えてきた私たちの要求を一定反映したものです

(3)26春闘へ向けた取り組み

- 25 2025年5月1日開催の第96回メーデーは、中央に14,000人、三多摩に1,500人がつどい、青空のもと、「大幅賃上げ」「軍事費より物価対策を」と訴えました。東京自治労連からは、2会場で850人の仲間が参加しました。

- 30 今年のメーデーでは、初めての参加者を中心に「ひと言アンケート」を行い、各単組・局支部の協力により127枚を集め、「人手を増やして」「賃金格差がなくなればいい」「労働時間を短縮して、自由な時間を取りもどしたい」などといった回答が寄せられました。

11月30日には、関東甲越ブロック主催の2026春闘学習交流集會に参加し、自由法曹団常任幹事の神原元弁護士を講師に「台頭する極右・排外主義への対抗」について学習しました。

- 35 東京自治労連は「2026国民春闘討論集會」を12月6日から7日にかけて開催しました。記念講演では「労基法の改正の問題点とスパイ防止法の危険性～労働者・市民としての権利を守ろう」について、東京自治労連弁護士山口真美弁護士が講演しました。また、12月6日には、自治労連2026国民春闘討論集會も開催され、記念講演「なぜ、自治体財政は厳しいと言われるのか」についてオンラインで視聴参加しました。

- 40 2026年1月6日の「2026新春宣伝行動」の参加から2026国民春闘が本格的にスタートしました。1月14日に「国民春闘宣伝行動・経団連包囲行動」、さらに1月28日には、なかのゼロホールにおいて、「26国民春闘総決起集會」に参加し、東京自治労連は特別報告として、「公共を取り戻せ！公立保育園給食現場では」と題して寸劇を行いました。

(4)東京都市長会長・町村会長へ2025年国民春闘要求書提出

- 45 2024年の人事院勧告で、「給与制度のアップデート(社会と公務の変化に応じた給与制度の整備)」について、地域手当の見直しは、都道府県単位とされたものの、現行水準を下回る地域も多く、東京都市町村では16%となり、東京都特別区との格差はあり、地域間格差があることは問題です。

また、東京都人事委員会勧告は、2023年に続いて全級全号給の引上げ、一時金については0.2月分の増でしたが、例月給については初任給・初任層を大幅に引上げる一方、行(一)1・2級の中高位号給は低率定額と著しく抑えられた勧告でした。

- 50 公務職場における2025年の春闘期からの課題は、①全職員への物価高騰に見合った賃上げ勧告、②55歳昇給停止の廃止や高齢期職員の処遇改善などが掲げられています。特に、再任用職員の一時金支給月

数については、待ったなしの課題となっているとして、3月11日に、東京都市長会長及び東京都町村会長へ要請を行い、2025年国民春闘要求書を提出しました。

(5)10.15 公民共同の取組み

- 5 25 国民春闘での賃上げの流れを途切れさせず、公務の賃金確定闘争勝利につなげる取組みにしよう
と、10・15 自治労連全国統一行動・現業統一闘争の集会を、昨年取り組んだ「公民共同で切り開いた賃
金引上げを秋季年末闘争に公務の大幅賃上げ実現で26春闘につなげよう」をスローガンにとともに、東
京春闘共闘に集う民間労組と準備を進めました。会場は都庁第一本庁舎の北側歩道に配置し、雨が降る中
総勢200人が参加しました。
- 10 集会は二部制で、前半を東京自治労連、後半を東京春闘共闘が行いました。前半では、主催者を代表し
て矢吹委員長が挨拶。現評より山口現評議長が「現業は永久に不滅です！」と力強く挨拶しました。
後半は、東京春闘共闘にバトンを渡し、中村春闘共闘事務局長より情勢報告を行い、続いて JMITU 東
京、新宿区労連、全国一般より決意表明を行いました。

15 (6)人事院・都区における人事委員会勧告と到達点

1) 人事院勧告

- 人事院は、8月7日、4年連続の俸給表改定と一時金時引き上げ勧告を行いました。月例給については、
15,014円(3.62%)民間給与より下回るとして、初任給を総合職(大卒)12,000円、一般職(大卒)12,000
円、一般職(高卒)12,300円の引き上げ、期末手当は、0.05月引き上げ年間4.65月としました。政府
20 は、11月11日、国家公務員の給与改定について、8月の人事院勧告どおり改定を行うものとする閣議決
定をしました。

2) 東京都人事委員会勧告

- 東京都人事委員会は10月17日、例月給については、若年層に重点を置きつつ、人材確保の観点から
初任給を大幅に引き上げ、各級においてメリハリをつけた上で全級全号給引上げ改定、一時金は0.05月
25 分引き上げ、4.90月とし、期末手当及び勤勉手当に配分する勧告を行いました。11月12日未明、勧告通
り実施することで妥結しました。

都労連は、約2万5千人の東京都人事委員会要請署名や職場からの切実な声をあげて交渉に臨み、労
使交渉による自主決着という都労連の闘いの基調を堅持して闘争を進めてきました。

- 11月11日には、単組委員長による総務局長要請が実施され、都労連要求に基づいた全職員の大幅賃上
30 げなどを迫りました。都労連は第4波総決起集会を実施し、統一1時間ストライキを背景に、都側の不当
な交渉姿勢を糾し、都労連要求実現に向け、決意を表明しました。

総決起集会の開催中に都側から副知事と都労連委員長の会談の打診があり、都労連は単組代表者会議
に諮って会談に臨むことを確認。会談において、副知事から最終回答が示されました。

- 今回の妥結内容は、物価高騰に見合う全職員の大幅賃上げを求める要求からすれば厳しい結果となり
35 ましたが、都労連要求の一定の前進を受け止め、妥結に至っています。

3) 特別区人事委員会勧告

特別区人事委員会は10月14日、各区議会議長と各区長に対して「職員の給与に関する報告及び勧告」
を行いました。

- 月例給については、公民較差14,860円(3.80%)を解消するため、初任給及び若年層に重点を置きつ
40 つ全ての級及び号給で大幅に引上げ(平均改定率4.0%)勧告となりました。一時金は、年間支給月数を
現行4.85月から0.05月引上げの4.90月(再任用職員は2.55月から0.05月増の2.60月)としました。
職員の平均年間給与は、約27万6千円の増額となります。

- 月例給の改定額については、昨年、平均改定額が1万円を超えていたものの、行(一)1級職や2級職
45 の多くの職員の引上げ額が、わずか1,000円だったため、職員の大半を失望させましたが、今年は、各級
の最低引上げ額が、1級職で8,300円、2級職で9,400円、3級職で12,500円、4級職で14,000円とな
り、国や他団体と均衡する給料表(配分)に改善されました。

- また、再任用職員の月例給は、1級職9,300円(4.6%)、2級職10,800円(4.6%)、3級職12,500円
(4.6%)、4級職14,000円(4.8%)の引上げとなり、全体の平均改定率(4.0%)を超える大幅な引上
50 げとなったことは、十分ではないものの、処遇改善につながり、要請署名などに取り組んだ成果と言えます。

しかし、人事委員会は、現給保障者(差額支給者)を公民比較対象から除外する特例的な措置について、

本年の勧告を最後の実施にすると勧告しました。

特区連は、不当に引き下げられている賃金水準を回復し、全ての職員に物価高騰に見合う賃金引上げとともに、課題である再任用職員や技能・業務系職員の処遇改善等を含め、特別区職員が働きやすく、働き続けられる労働条件となるよう、強く求めました。

- 5 しかしながら、いずれについても「勧告尊重の姿勢を固持」し、「区民の理解と納得が必要」とする区長会の主張を変えさせることはできませんでした。その一方で、来年度からの業務職給料表の是正措置、現給保障の終了提案に対し、2025年度限りの「特例昇任選考」を行うという特例措置を勝ち取ったことや全ての職員の大幅な賃金引上げや国を0.25月上回る一時金に対する組合員の期待が高いことなどから、勧告を受け入れる判断が行われました。

10

(7)自治体・公務公共関係労働者の大幅賃上げと労働条件向上、会計年度任用職員の均等待遇実現をめざし、公務員賃金のあり方に対する社会的合意をつくる取り組み

6月25日総務省は、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル(第2版)を改正し、発出しました。常勤職員と同様に学歴や経験年数を考慮した給与・報酬水準とし、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当とし、一定の上限を設けることが適当とする記述を削除しました。

15

総務省が多く会計年度任用職員の職務を「単純・定型・補助」から「常勤職員と同様の職務と責任を担っている」へと認識へ変えたことは重要です。会計年度任用職員制度導入時から正規職員同様の職責を担っていることを指摘し、均等待遇を求めてきた私たちの運動の大きな成果です。

20

2025年7月25日、国民春闘共闘委員会・全労連・公務労組連絡会・全労連公務部会は、『25人勧闘争勝利!7・25人事院包囲行動(中央行動)を行い、「公務員賃金の大幅引上げ、再任用・非常勤の処遇改善、公務員と教職員の大幅増員」などの要求を掲げ、「生活改善できる賃上げの人事院勧告を!」の声をあげ、岩間副委員長が「高齢期職員の賃金水準に向けて奮闘していく」ことについて決意表明を行いました。夕方には、人事院前で東京地評主催「公・民共同7・25人事院前行動」が行われ、全体で500人が参加。民間労組からは、25確定闘争での公務の賃上げが、春闘に結びつくことを激励を受け、人事院前を包囲しました。

25

(8)労働報酬下限額を含む公契約条例制定など公契約適正化、中小企業への適正単価発注、中小企業の支援策の強化の取り組み

30

1)最低賃金引上げをめぐる情勢と到達点

2025年度において、最低賃金をめぐる情勢は大きな局面を迎えました。政府は「2020年代に全国加重平均1,500円」を目標としてきましたが、2025年改定後の全国加重平均は1,121円にとどまり、目標達成には毎年10%を超える引上げが必要な状況が続いています。

35

一方で、中央最低賃金審議会では地域間格差是正を重視する姿勢が強まり、ランク制の見直しや最低額地域への配慮が進みました。これは、人口流出や地域経済の疲弊に対する地方からの強い問題提起と、労働組合による継続的な運動が一定反映された結果といえます。

40

しかし、春闘による賃上げが進むもともども、実質賃金は依然としてマイナスが続いています。最低生計費試算では、若者が自立して生活するためには時給1,500円以上、物価高騰を踏まえれば1,700円から2,000円程度が必要とされています。東京地評が行った最低生計費調査では、東京の最低生計費は1900円です。現行の最低賃金水準は生活を支える水準には達していません。

最低賃金の引上げは、個別企業の努力に委ねる課題ではなく、価格転嫁、公正取引、中小企業支援、公契約のあり方を含めた「社会的賃金闘争」として取り組む必要があります。

2)公契約条例制定の拡大と2025年度の前進

45

公共工事や業務委託における低価格競争や重層下請構造は、低賃金・不安定雇用を生み、公務・公共サービスの質の低下やインフラ老朽化を招いてきました。コロナ禍や自然災害対応を通じて公共サービスの重要性が再確認された一方で、現場で働く労働者の賃金は地域最低賃金水準に張り付いたままです。こうした問題に対する具体的な対抗策として、公契約条例の制定が全国で広がっています。

50

2025年度から2026年にかけては、新規制定・理念条例から実効性条例への移行という質的前進が見られました。品川区では、2025年4月から労働報酬下限額を明記した公契約条例が施行され、条例が「理念」から「実施段階」へ移行しました。豊島区でも2026年4月にIL094号条約型・賃金支払いを義務化したこう契約条例を施行予定です。

公契約条例を制定している自治体は数だけでなく、人口規模の大きい自治体へと広がっていることが重要な特徴です。条例制定自治体の人口を合算すると、人口に占める割合は着実に拡大しており、公契約条例は一部の先進自治体の取り組みではなく、国民の多数が暮らす地域をカバーする制度へと成長しています。

5 これは、公契約条例が地域経済や労働条件の改善に現実的な影響力を持ち始めていることを意味しており、今後の制度拡張の土台が形成されているといえます。

公契約条例の拡大は、東京自治労連も加入する東京地方労働組合評議会（東京地評）に結集する労働組合による継続した運動の成果です。東京地評東京春闘共闘会議は、公契約条例等について、懇談する自治体キャラバンを22年間にわたって取り組んできました。公契約条例の意義と労働者にもたらす好影響をデータに基づいて自治体への要請し、懇談を積み上げてきた成果です。

3) 最低賃金と公契約条例の関係性

最低賃金引上げと公契約条例は制度としては別物ですが、地域から賃金水準を底上げするという点で相互補完的な関係にあります。

15 最低賃金が最賃法で賃金の最低ラインを示す一方で、公契約条例は自治体が最大の発注者として、公共分野から賃金水準を引き上げ、民間部門へ波及させる役割を果たします。

とりわけ人手不足が深刻化するも、公契約を通じた適正賃金の確保は、公共サービスの質を守るためにも不可欠な施策です。東京自治労連は社会的賃金闘争を担う主体として、最低賃金・公契約運動と組織拡大を一体で推進していきます。

20 3. すべての個人の人権を大切に、安心出来る国民生活を保障する社会保障をはじめとした国民的課題、制度政策の実現に向けた取り組み

(1) 組合員の切実な要求が前進させた署名の取り組み

25 国民的な要求を国会に届ける署名は、社会保障制度改悪を許さない、制度拡充を求める私たちの要求を政治に届ける取り組みです。

2025年度は次の署名に取り組みました。組合員の切実な要求を反映し、署名数が伸びました。

2025年度通常国会に提出した署名は、「介護保険制度の改善、介護従事者の処遇改善を求める署名」（1,375筆）、「安全・安心の医療・介護の実現のための人員増と処遇改善を求める国会請願署名」（1,414筆）、「誰もが安心できる年金制度への改善を求める請願署名」（988筆）となりました。

30 2026年度の通常国会に向けても、制度改悪を許さず、安心できる制度として、同様の署名に取り組みます。

(2) 署名が果たした社会的な役割

35 署名は、物価高騰の中で国民への負担を増やすなど、社会保障に対する不安を拾い上げ、国民に痛みを強いる流れを止める世論と運動を作る原動力です。2025年度は、高額医療費制度の改悪をいったん立ち止まらせるなど、政治の暴走にブレーキをかけることが出来ました。また、2026年の診療報酬と介護報酬の引き上げを勝ち取りました。診療報酬の引き上げは12年ぶり、3%を超える引き上げは30年振りです。介護報酬は、27年の報酬改定を待たない臨時改定を引き出しました。切実な私たちの要求に応えるものとなっています。

(3) ケア労働者の処遇改善の取り組み

40 署名や宣伝行動が積極的に取り組まれ、医療、介護など課題別の住民団体等との取り組みだけでなく、東京地評が地域労連などに呼びかけた全都での宣伝行動が2度にわたり行われました。この行動には、昭和病院労組など医療関係の単組だけでなく区職労なども参加しました。東京自治労連は、東京医労連などと一緒に全都行動に取り組みました。

(4) 医療の改悪を具体化させず、地域医療を守る取り組み

45 日本医労連・中央社保協・自治労連・地域医療機能推進機構病院等を拡充する会などが主催する「第14回地域医療を守る運動全国交流集会」が2025年11月23日に開催されました。

50 東京医労連や都庁法人労組・衛生局支部とつくる東京医療関連協会は、毎月第4土曜日を中心にサタデーアピール宣伝行動を行っています。この行動では、医師・看護師不足解消、医療従事労働者の労働条件改善、人員確保等を訴えてきました。7月に開催した総会では、切実な医療・介護労働者などケア労働者の賃上げ要求実現のためにも組織化を車の両輪として取り組むことを確認しました。

(5)「公立・公的病院をまもる」取り組み

医療法で「地域医療構想」による病床削減が最上位に位置づけられたもとで、「人権としての医療・介護東京実行委員会」は構成団体に呼びかけ、東京都「地域医療構想調整会議」の傍聴を続けました。会議では高齢者を中心に、病床の急性期から回復期への速やかな転換と、地域での受入に医療機関がどう関わるかが課題としてあげられています。また、「医師の働き方改革」の名で、現在の医師数でどう医療体制をつくるかも課題となっています。

また、「地域医療と公立病院の充実を求める学習・意思統一集会」が3月に予定され、医療関係府省要請・団体懇談も予定されています。

(6)介護・医療保険など高齢者を支える制度の改悪を許さない取り組み

1) 介護制度の改悪を許さない取り組み

「介護をよくする東京の会」に結集し、毎月の会議では、毎年上がる保険料の問題、また介護保険制度の形骸化を許さないための情報交換や、介護署名に取り組みました。

東京社保協などの呼びかけで、2025年11月10日に、「介護・認知症電話相談」が今年も行われ、東京自治労連からは、相談員に4人の組合員が参加しました。

2) 医療保険制度の保険料高騰や年金に対する取り組み

75歳以上の高齢者が加入する「後期高齢者医療制度」は、2割負担から更なる負担を求める動きもある中、今年度も社保協や高齢期運動連絡会は、後期高齢者医療保険議会の傍聴を行いました。

年金についても、全労連・中央社保協などが呼びかける「国の責任で若者も高齢者も安心できる年金制度の確立を求める請願署名」に今年も取り組みましたが、組合員の関心と呼ぶことが出来ず低調に終わっています。

3) 生活保護をめぐる取り組み

コロナ渦からの立ち直りも十分でない中で物価高騰が襲い、じりじりと生活保護の保護率が上昇しています。特に稼働層での申請が増えています。生活保護の職場では、単組によって増員や係の増設などが行われましたが、職場では、厚労省が標準数とする80ケースを超える状況が続いており、人員増の取り組みを強めることが重要です。

2013年8月から2015年の3年間で平均6.5%、最大10%の生活扶助費が引き下げられた問題をめぐり、全国で行われている「いのちのとりで」裁判は、6月27日最高裁で「生活保護費の減額は違法」との判決があり、国が敗訴しました。しかし、国は謝罪もせず、厚生労働省は2025年11月21日、原告を含む当時のすべての生活保護利用世帯に対し、「ゆがみ調整(2分の1処理)」を存続させ、「デフレ調整(-4.78%)」の数値を「-2.49%」に変更して再実施し、原告については「特別給付金」として追加給付するという方針を発表しました。また、東京の「新生存権裁判」は、現在東京高裁での裁判が続いています。

(7)保育・子育て支援をめぐる取り組み

1) 保育施策の充実を求める取り組み

東京自治労連保育部会は、2025年11月14日に「東京都の保育施策に関する解明要請」を基に福祉局と懇談を行いました。特に、国の「子ども誰でも通園制度」と東京都が行う「多様な他者との関わり創設事業」を中心に、制度の違いと、制度の使い方、27年度の本格実施を見通した取り組みなどについて懇談しました。

自治労連が参加する「よりよい保育を！実行委員会」は、2025年11月16日に、新宿中央公園で「11.16保育パレード」を開催し、600人が参加しました。集会終了後「自治労連保育・学童保育闘争意思統一集会」が開催され、学童保育を含めた意思統一をはかりました。翌17日政府・国会要請行動も行われ東京自治労連からは、13人が参加しました。

東京都保育問題協議会や福祉保育労東京地本とつくる「公的保育・福祉を守る東京実行委員会」は、都議会に、「つくろう、広げよう、“子どもの権利”を守る保育」請願署名を集約中で、2月2日に都議会に提出しました。地域では、都議会での請願採択に向け、都議会議員に向け紹介議員をお願いする要請にも取り組みました。都議会第1定例会の審議は、2月12日に予定されています。

2) 児童相談所の特別区設置など児童保護行政の拡充を求める取り組み

児童虐待が問題となる中、特別区への児童相談所の設置は、2020年4月世田谷区、江戸川区から始まり、荒川区、港区、中野区、板橋区、豊島区、葛飾区、品川区と開設されました。さらに、都児童相談所

のサテライトを区に設置する動きや、都の児童相談所の増設など、様々な動きが出ています。こうした中で全国的に児童福祉司や児童心理士が不足し、その養成と人員不足は課題となっています。

(8)消費税・インボイス制度廃止に向けた取り組み

5 当面、5%への引き下げとインボイス制度廃止を求めて「消費税廃止東京各界連絡会」の大塚駅前消費税廃止定例宣伝に毎回参加しています。しかし、東京自治労連の組織内署名は、組合員の関心は低く低調です。

10 消費税は社会保障の財源として創設されましたが、実際は所得税の減税と相殺されています。行き過ぎた大企業減税を止め、富裕層に応分の負担を求め、防衛費や無駄な公共事業費などを見直せば、財源は生まれます。本来「税」が果たすべき「所得の再配分」による「格差の是正、貧困の解消」の実現が必要です。

(9)民主教育を求める取り組み

15 教育の改悪反対、民主教育擁護の取り組みでは、この間東京教育連絡会に結集し、教員の長時間勤務や欠員の解消、教育DXなど、子どもたちの教育環境整備を大きな課題として取り組んでいます。

15 特に教員の欠員問題は深刻で、「すべての子どもにゆきとどいた教育を！全都・全国署名」に取り組むとともに、全教が全国的に提起した「教職員と教育を守る統一アクション」に、東京地評とともに参加しました。また、1月31日の「1・31教育集会2026」に協賛しました。

(10)原発ゼロ、ジェンダー平等など国民的な課題への取り組み

20 1) 原発ゼロ、再生可能エネルギーへの転換

原発ゼロ・再生可能エネルギーへの転換は、改憲反対の取り組みとも結んで、粘り強く続けています。東京自治労連は、各地の裁判を支援する署名行動などに取り組むとともに、多くの裁判が高裁、最高裁と上告される中、引き続き裁判の支援が東京で求められており、「都民連」が受け皿になって支援に参加しています。

25 2) ジェンダー平等を求める取り組み

毎年提出してきた「ジェンダー4署名」に引き続き取り組んできました。自治体での女性の登用は政府目標に到達していない所もあり、本来あるべき50%を目指して男女ともに労働環境改善に向けた取り組みを進める必要があります。

30 4.自治体の機能と自治体労働者の役割を強化し、自治体労働者の働きがいのある職場づくりを前進させるたたかい

(1)「公共の再生」を軸に、自治体と自治体労働者の役割を明らかにした第15回東京地方自治研究集会

1) いのちと平和、くらしを守る自治の力—東京から公共を再生するへ

35 東京自治労連は、2025年度方針で定めた重要な取り組みとして、第15回東京地方自治研究集会（東京自治研）を位置づけ、組織として総力を挙げて準備・開催に取り組みました。

本集会は、「いのちと平和、くらしを守る自治の力—東京から公共を再生する—」をテーマに、2025年12月21日、明治大学リビティタワーにおいて開催し、のべ450人を超える参加がありました。住民から民主団体、研究者、自治体労働者など、多様な立場の参加による大規模な集会となりました。

2) 団体との共同による開催と集会の成果

40 東京自治研究集会は、東京自治労連が事務局団体となり、都内の労働組合や民主団体など26団体による実行委員会を立ち上げ、集会までに7回の実行委員会を重ねて準備を進めてきました。

準備過程では、「公共とは何か」「なぜ、いま公共の再生なのか」という根本的な問いを、実行委員会として学習と意見交換を通じて深めてきました。

45 全体会のシンポジウムでは、東京の財政、都市再開発、地域と住民の実践という異なる角度から、「公共の再生」が具体的に論じられました。東京には、公共を再生するための財政的条件が存在する一方で、それが必ずしも住民のくらしや自治の再生に結び付いてこなかった構造的問題が明らかにされました。

午後の7つの分科会では、医療・介護、再開発、公契約、子ども、平和、デジタル化など、それぞれの現場に引き寄せたテーマで議論が行われ、自治体労働者が直面する課題と、公共を担う主体としての役割が共有されました。

50 こうした議論を通じて、公共の再生は抽象的な理念ではなく、自治体の政策選択や現場での実践の積み重ねによって実現されるものであり、自治体労働者の働きがいとも深く結びついていることが確認され

ました。

取り組みの結果で様々な課題が見えてきましたが、これらの課題は、集会の運営上の工夫だけで解決できるものではなく、自治体労働者の働きがいを高め、「こんな職場と地域をつくりたい」という運動を日常的にどう前進させるのかという、今後の重要な課題として受け止める必要があります。

- 5 東京自治研究集会を隔年開催の集会として完結させるのではなく、集会を起点に、職場・地域・研究をつなぐ継続的な取り組みへと発展させていくことが求められています。

(2)働くみんなの要求・職場アンケート等の取り組み結果について

東京自治労連は、自治体職場の実態を多面的に把握するため、3つの調査・分析に取り組みました。

- 10 1つは、約2万件に及ぶ「働くみんなのアンケート」の定量分析、自由記述欄を対象とした定性コーディング分析、そして公立保育園における保育ICTの導入実態と利用に関する調査です。これらの調査は、それぞれ異なる角度から職場の実態を明らかにしていますが、結果として浮かび上がったのは、賃金、人員、ハラスメント、デジタル化といった問題が、個別に存在しているのではなく、共通の構造のもとで連動して生じているという事実でした。

- 15 1) 2025 働くみんなのアンケート定性調査…組合はどう見られ、どこで届いていないのか

今回の定性分析では、選択式の設問に添えられた自由記述を一つひとつ読み取り、内容ごとに整理・分類しました。数字だけでは分からない、「なぜそう評価したのか」「組合に何を感じているのか」を、できるだけそのままの形で捉えることを目的としたものです。

- 20 まず全体を見て特徴的だったのは、「無回答」「その他」「保留」といった、はっきり評価を書かない回答が最も多かったことです。これは、組合にまったく関心がないというよりも、「評価はしているが、理由までは書かない」「よく分からないまま、判断を保留している」といった層が相当数いることを示しています。組合との距離が遠い、あるいは日常の中で組合の姿が見えにくくなっている現状がうかがえました。

- 25 今回の定性分析から見えてきた課題は明確です。組合が何を目指し、どんな要求を出し、どこまで交渉し、何が実現したのか。その流れが、まだ十分に伝わっていないということです。すでに成果はあるにもかかわらず、それが届いていない層が多く存在しています。組合の成果と役割を届けるルートを開拓すること、届ける人を不広げることが求められています。

- 30 裏を返せば、組合の評価は固定されたものではありません。取り組みや成果を、分かりやすく、身近な形で伝えていくことで、「見えない組合」から「見える組合」へと変えていく余地は十分にあることが、今回の分析から明らかになりました。

2) 2026 働くみんなのアンケート

2026年「働くみんなのアンケート」の定量分析では、賃金、生活実感、人員不足、労働時間、ハラスメントといった項目を数値として整理し、職場の現状を客観的に把握しました。

- 35 賃金に関して最も特徴的だったのは、「年収が増えた」と感じている職員が一定数存在する一方で、生活実感としては「苦しい」と回答する人が過半を占めている点です。

労働時間の分析では、表面的には残業時間が短いように見える一方で、不払い残業が約3割に達している実態が明らかになりました。その理由としては、「申請しづらい雰囲気がある」「少しの残業だから」「自分の仕事が遅いと思われたくない」といった回答が多く、人員不足のもとで、業務の遅れや負担が個人の責任として内面化されている職場文化が浮き彫りになりました。

- 40 また、ハラスメントについては、「受けた、または見たことがある」と回答した人が約半数にのぼっています。これは特定の個人の問題ではなく、忙しさや余裕のなさが蓄積する中で、職場の人間関係そのものが劣化していることを示しています。人員不足と業務過多が、職員の心身だけでなく、職場のコミュニケーション環境に悪影響を及ぼしていることが示されました。

3) 都内公立保育園で保育ICTを利用する保育者へのアンケート調査報告書

- 45 保育ICTに関する調査では、保育職場で急速に浸透する保育ICTの導入による事務のデジタル化が、保育現場にもたらしている影響を具体的に明らかにしました。

- 50 保育ICTは、登降園管理や連絡帳作成などの業務で一定の効率化をもたらしている一方で、入力作業の増加、端末不足、子どもを見ながらの無理な姿勢による身体的負担など、新たな労働負荷を生んでいます。これは一時的な慣れの問題ではなく、ICT導入を前提として業務の設計そのものが組み替えられている結果です。

また、保育ICTはSaaS (Software as a Service) として、子ども、保護者、保育者のデータ収集を前

提とする仕組みであるにもかかわらず、データの利用目的や契約内容、同意手続きについて十分な説明がなされていない実態も明らかになりました。これは保育分野に限らず、自治体業務全体が民間 SaaS に組み込まれていく過程で共通して生じる問題であり、公共サービスのあり方そのものが問われています。

- 5 以上の3つの調査が共通して示しているのは、人員不足のもとで、賃金、働き方、デジタル化の負担が、すべて職員のマンパワーによって支えられているという現実です。職場の人員定数不足の構造を転換しない限り、自治体機能の低下も、職員の働きがいの喪失も止めることはできません。
- これらの調査結果は、人員定数増員を正面から求める確かな根拠となるものです。

(3)第 67 回自治体学校 in 東京について

- 10 東京自治労連は、第 67 回自治体学校 in 東京の開催に向け、現地実行委員会の一員として企画・運営に取り組み、2025 年 7 月 26 日から 27 日にかけて、日本教育会館一ツ橋ホールおよび明治大学駿河台キャンパスに全国から延べ 716 人が参加しました。

- 15 全体会は現地開催とあわせてオンライン配信を行い、分科会・講座についても一部オンライン併用で実施しました。全体会では、平和、憲法、地方自治をめぐる情勢をテーマに基調講演や記念講演、リレートークが行われ、2 日目には 10 の分科会・講座および現地分科会が開催されました。

東京開催となったことから、東京自治労連は、東京自治問題研究所および多摩住民自治研究所と連携し、現地実行委員会の運営を担うとともに、分科会の企画・運営、当日の案内対応などに参加しました。東京都内からは 204 人が参加し、全体の約 3 割を占めました。

- 20 この 1 年間、東京自治労連は、自治体学校の成功に向けた準備と運営を通じて、全国の自治体職員、研究者、議員、市民とともに学び合う場づくりに取り組みました。

(4)都政の「新自由主義」路線に反対し、諸団体とともに都政民主化にむけた取り組み

1) 東京都予算分析

- 25 東京自治労連は、東京都の財政状況を客観的に把握するため、東京自治問題研究所に委託し、普通会計決算を用いた東京都財政分析に取り組みました。

この分析では、歳入・歳出の推移、歳入歳出差額（黒字）の状況、都債残高と基金等の金融資産の推移などについて、長期的なデータを整理しました。また、人件費や職員給の推移についても検討し、東京都財政の特徴を明らかにしました。

- 30 これらの分析結果をもとに、東京都が示してきた財政認識と実態との関係について整理し、今後の運動方針や政策提起につなげる基礎資料を作成しました。

2) DX・包括民営委託に関する取り組み

東京自治労連は、東京都が DX を通じて進めている行政運営の変化、とりわけ包括的な民間委託の拡大について、調査・検討を行いました。

- 35 具体的には、子育て分野を中心に進められている「保活ワンストップサービス」などの事例を対象に、制度の構造や運営実態、自治体の関与のあり方について整理しました。この取り組みでは、行政サービスのデジタル化が、単なる業務効率化にとどまらず、システムの構築・運用・保守を一体的に民間事業者へ委ねる形で進められている実態があることを明らかにしました。

これらの調査結果については、東京自治労連政策社会保障部として、自治体研究社『住民と自治』に論考を執筆し、東京都が DX を通じて進めている包括民営委託の実態と課題を発信しました。

40

(5)第 24 回労働安全衛生活動交流について

東京自治労連は、9 月 23 日「第 24 回労働安全衛生活動交流集会」を開催しました。集会の目的と意義は、①各単組・局支部・職場における労働安全衛生活動の経験を共有化し、労働組合としての体制・方針・学習などの取り組みや課題について交流する。②ハラスメントのない安全で快適な職場環境づくりをめざし、事例や対応について交流を深める。③禁煙の気候変動により、熱中症による健康被害が多く、各職場での熱中症対策やその予防などの取り組みについて交流する。④職場環境の改善と不払い残業根絶の取り組みについて交流することです。記念講演は、全労働省労働組合元委員長森崎巖顧問から「労基法“改革”で職場はどう変わるか～過重労働をなくすために～」というテーマで講演を受け、岩間副中央執行委員長の基調報告、その後 3 つの分科会に分かれ、意見交流が行われました。

- 50 しかし、東京自治労連労働安全衛生活動推進委員会の定例化は出来ませんでした。

5 自治体民主化、国政民主化のたたかい

労働組合として政党支持、政治活動の自由を守り、保障するとともに、組合員が主権者として投票権を行使する取り組みを進めました。

- 5 また、自治労連・東京地評の要請に基づき、日野市長選挙・有賀精一さん(2025年4月6日告示、同13日投票)、沖縄県名護市長選挙・翁長クミコさん(2026年1月18日告示、25日投票)、京都府知事選挙・藤井伸生さん(2026年3月19日告示、4月5日投票)の自治体首長選挙候補者の推薦・支持を行いました。

10 国の右傾化がすすむ中、憲法をいかしまる民主的自治体の確立のため、一層の取り組み強化が求められます。

6. すべての運動について職場活動を基本として、職場の労働組合の確立・強化、単組・局支部、東京自治労連の増勢をめざし、次世代育成の前進に向けた取り組み

(1)東京自治労連の組織の強化・拡大の取り組み

1) 2025年春の組織拡大月間の取り組み

- 15 東京自治労連は、3月17日に組織拡大に向けた書記長・組織部長会議を開催し、春の組織拡大月間の取り組みについて提起をして意思統一を行いました。各単組・局支部の準備状況をはじめ、新人職員へのアプローチの方法など共有化してきました。取り組み方針では、4~6月を組織拡大強化月間とし各単組・局支部における共済の拡大も含めた目標と計画の確立を提起してきました。

- 20 東京自治労連の組織対象職場には、例年の2倍以上を超える新人職員が配属された組織もありました。説明会の運営方法など試行錯誤しながら進める事態となりました。区職労関係では、4月1日早朝に準備した案内チラシを配布し、入区式や研修時の昼休みに組合説明会を開催し労働組合の役割や自治労連共済や労金のメリットを紹介して加入を訴えてきました。ここ数年、入区式や研修の時間内での呼びかけができなくなる組織もあり、今後工夫をする必要があります。引き続き増勢に向けた取り組みを進めていきます。

- 25 2) 2025年秋の組織拡大月間の取り組み

秋の組織拡大月間は、春の教訓をいかし、賃金確定闘争や予算人員要求と結合させた全員参加型の取り組みとして各単組・局支部は奮闘しました。

- 30 また、拡大中央執行委員会での各単組・局支部の取り組みを共有化し、例年行っている新規採用者や未加入者に加入を訴える「お手紙作戦」を行ってきました。しかし、ここ数年10月1日時点で、本採用に至らず試用期間が延長される職員が増えていることから、「本採用おめでとう」だけではなく、レクリエーションや学習会のチラシを同封し、組合加入を訴える取り組みも進められてきました。

秋の拡大月間は、大きく前進するには至りませんでした。職場の先輩や仲間たちをはじめ、加入を呼びかけてもらう取り組みを地道に進めています。

3) 自治体職員における組合加入率低下の背景と課題

- 35 自治体職員の組合加入率が低下し、特に若手職員の組織率の低さが顕著となっています。かつて自治体の労働組合は高い組織率を誇り、賃金交渉や労働条件改善の中心的役割を担ってきました。しかし現在では、組合の存在感が弱まり、若手職員が組合に加入しない、あるいは加入しても積極的に関わらない状況が広がっています。この現象は単なる世代間の価値観の違いではなく、自治体という職場特有の構造的・文化的・心理的要因が複雑に絡み合った結果にあります。

- 40 自治体職員の組合加入率低下は、雇用構造の変化、組合の存在感の希薄化、職場文化の変容、多忙による参加困難、組合内部の硬直化といった複合的な要因によって生じています。しかし、組合が若者の価値観や働き方に合わせて変化し、生活に寄り添う支援を提供し、参加しやすい環境を整えれば、加入率向上は十分に可能です。自治体職員が安心して働ける環境を整えることは、住民のくらしのちを守る行政サービスの質を維持するためにも不可欠であり、組合の役割は今後ますます重要性を増していきます。

- 45 4) 自治労連 2026 国民春闘全国統一行動批准投票

東京自治労連は、自治労連第66回中央委員会(1月26~27日)2024年国民春闘方針の決定を受け、自治労連が実施する要求実現のための全国統一行動について全組合員の意味確認と決意を結集するために批准投票を実施しました。ストライキ批准投票は、闘争戦術・全国統一行動の指令権を自治労連中央執行委員長に1年間委譲することの賛否を問う取り組みとして単組・局支部で2月1~14日の間取り組みがめ進められました。

投票の結果は、批准率は72.25%と昨年に比べて0.95ポイント下がったものの、引き続き高い批准率

を勝ち取り、強い団結力を示すことができました。また8単組・3局支部で昨年を上回る批准率を達成することができました。投票率は75.91%（昨年77.74%）、賛成率は95.17%（昨年94.16%）となりました。

5) 単組・局支部の青年活動の推進による次世代役員育成

- 5 単組・局支部の組合加入の取り組みの特徴では、「役員が新規採用者の職場を回り一人ひとりに声を掛けて写真撮影し、機関紙の新採特集号で紹介する取り組み」、「組合加入パンフに先輩たちの声とQRコードを掲載し、入区当日に役員が配布」、「研修日の昼休みを活用してパワーポイントを使って組合説明を実施」「入区2-3年目の青年を中心に実行委員会を立ち上げ、加入呼びかけ動画やサークル紹介動画、組合説明の動画を作成して説明会で呼びかける」など、青年が進んで様々なアイデアを出し取り組んだ報告が、春の拡大月間時期の拡大中央執行委員会で行われており、良い工夫を参考に取り入れる単組が増えてきています。

(2) 自治労連共済「たすけあい・ささえあい」拡大運動を軸に、組織強化に合わせて共済加入を拡大する取り組み

- 15 東京自治労連として、自治労連共済東京支部と連携しながら、セット共済D型キャンペーンを軸として春の新規採用者の組織化に取り組みました。秋の本採用時期に取り組んだ「秋のD型キャンペーン」も含めて、24年度の319名を上回る381名の加入を得ることができました。これは、新人説明会、リーフレット等でキャンペーン内容について「1年間掛金全額補助」と伝えることにより、給与が低く抑えられている若年層に対し、その経済的メリットを伝えることが出来たためと思われます。しかし、今年度の新入職員採用増の状況からみると、まだ加入者増の可能性に伸びしろがあるため、新人への周知を一層増やしていく必要があります。

火災共済の風水害等特約においても、頻発する自然災害に不安を感じている組合員のニーズを捉えて、QRコード申込も活用して、約100件の付帯を得ることが出来ました。

- 25 共済金支払いでは、火災共済で、25年秋の品川、大田でのゲリラ豪雨での床上浸水により被災した加入者へ風水害特約支払いをするなど、組合員の困難に寄り添った共済としての役割を果たすことができました。

- 30 共済を周知、普及するための取り組みとしては、共済グループ発足35周年記念宿泊研修会を2025年10月3～4日に箱根で開催し、約100名の参加で、共済拡大の意義について交流しました。また、旗開き&ボウリング大会を開催し（2026年1月30日・東京ドームボウリングセンター）、約140名の参加で、今年1年の拡大の意思統一をしました。

自治労連共済主催の共済拡大交流集会（2026年2月14～15日・滋賀・琵琶湖グランドホテル）にも22名が参加し、2026年春の拡大に向けた取り組みの工夫について、全国の仲間と経験交流しました。

(3) 組織強化・拡大につなげるため、労働者の福祉金融機関・中央労働金庫の利用を拡げる取り組み

- 35 長期間にわたるゼロ金利政策が解除され、若年層組合員にとって「財形貯蓄」の魅力が徐々に感じられるようになってきました。その一方で、「貯蓄から投資へ」という政府の強力な後押しにより、iDeCoやNISAなど株式市場を通じての資産運用については、組合員の関心が一層強くなってきています。しかし、こうした金融商品は元本保証がされるものではないため、配布物や学習会では、そのリスクについて労金にしっかりと説明してもらいながら周知しました。

- 40 また、金利上昇局面に入ったことにより、中堅層にとっては住宅ローン、若年層にとっては奨学金返済が一層の重荷となりつつあります。そのため、少人数でのランチミーティング等の場を複数回設けるなどして、組合員だからこそ可能な労金へのローン借り換えによる家計負担軽減について、積極的に周知していく必要があります。

(4) 学習教育・宣伝活動について

1) 独自企画への参加呼びかけ・補助の取り組み

- 50 2025年度勤労者通信大学及び「わくわく講座ラパス講」への参加を呼びかけ、受講者を増やすために引き続き受講料の補助に取り組みました。また、自治労連本部主催の初級労働学校「青年女性ステップセミナー」「書記労働学校」「現業労働学校」への参加を呼びかけました。しかしいずれも参加者を獲得するには至りませんでした。

2) 自治労連の講座への取り組み

自治労連本部主催の「無料アプリによる宣伝物・アンケートづくり講座」には4単組と東京自治労連本から7名が参加し、今までにない受講数となりました。

3) 学習機会の拡大に向けて

- 5 今後に向けて次世代を担う組合員・組合役員の育成は待ったなしです。組織強化拡大のためにも労働組合の大切さを学ぶ場が必要です。ニーズにあった企画には参加者が増えており、単組・局支部と協力しニーズにあった学習機会を設定する必要があります。

(5)文化・スポーツ活動について

10 1) 軟式野球大会

東京自治労連2025年度軟式野球大会は、4月5日(土)の第1試合から4月19日(土)の決勝まで3日間にわたって9チームが参加して開催されました。優勝は板橋区職労チーム、準優勝は文京区職労チームでした。

- 15 これまで運営を担ってきた実行委員が退職などで少なくなる中、2025年度は各チームから実行委員を選出し、各チームの意見を反映しながら、大会運営を行いました。今後も大会を継続して開催するためには、各チーム組合員の協力は不可欠であり引き続き実行委員会を開催していきます。

また、自治労連関東甲越ブロック野球大会(千葉)には板橋区職労チームが東京自治労連の代表として出場し健闘しました。

20 2) 囲碁・将棋大会

東京自治労連第29回囲碁将棋大会を5月10日(土)に開催しました。参加者は11名(文京2、世田谷2、板橋3、江東3、衛生局支部1)で、昨年より増えて交流が深まりました。結果は板橋区職労の1位から3位独占でした。

- 25 文化活動を通じた単組・局支部を超えての交流や組合員ニーズに応えるため、参加者を増やすことが求められます。開催の周知や参加を呼びかけるチラシの作成等、広く呼びかけるための工夫を単組の状況を把握しながら取り組みます。

なお、同日に開催された自治労連関東甲越ブロック将棋大会には板橋区職チームが参加し、健闘しました。

30 3) 三多摩協議会

三多摩協議会は開催できませんでしたが、「自治労連と共同する三多摩協議会」(共同する会)と月に1回の情報交流や人勧説明会等を行ってきました。毎年、三多摩協議会と共同する会の共催で実施する「労働講座」は、2月14日開催の共同する会の総会に合わせて実施し、12名が参加しました。三多摩地域の情報交流は各組織の参考となり運動を進めるための重要な機会となっています。今後も忙しい中でも交流を続けられるように取り組みます。

35 Ⅲ. 私たちを取り巻く情勢の特徴

1. 憲法・平和をめぐる情勢

(1)改憲発議・憲法改悪等により日本を「戦争する国」にする高市政権

1) 大義なき衆議院選挙の結果は白紙委任ではない

- 40 2月8日投票の衆議院選挙で自民党が単独過半数を確保する結果となりました。さらに、衆議院で憲法改正の発議ができる3分の2を占める国会情勢となり、高市首相は記者会見で「憲法改正に挑戦する」「改正案を発議し、少しでも早く賛否を問う国民投票が行われる環境を作れるように」と表明しています。選挙で勝ったことはすべてについての「白紙委任」ではありません。改憲発議をさせない環境をつくるため、憲法を守る世論を大きくすることが非常に重要な局面になっています。

2) アメリカ言いなりの大軍拡・基地強化

- 45 自国の利益を優先させるトランプ大統領は、日本に対し軍事負担増の要求をさらに強めています。高市首相は昨年トランプ大統領が訪日した際に、軍事費の増額を約束しました。アメリカは日本に軍事費を国内総生産(GDP)の「3・5%」、さらには「5%」にするよう求めています。来年度の防衛予算の概算要求は約8兆8000億円と2%に迫っていますが、3.5%は21兆円、5%は30兆円と途方もない額です。アメリカと一緒に戦争する国を作るために税金をつぎ込むのではなく、続く物価高騰で厳しい生活を強いられている国民の生活改善のために使うよう声をあげることが重要です。
- 50

また、鹿児島県南部から沖縄県に連なる南西諸島で自衛隊の体制を強化するという日本政府の方針は続行され、住民のいのちとくらしが危険にさらされています。「安保三文書」は、中国とアメリカの武力衝突を想定して日本が戦場となることが前提としています。米国の戦争に日本が巻き込まれる危険性が大きくなっています。「日米同盟絶対」の政治では平和が守れないことは明らかです。日本の軍事基地化を進める南西諸島をはじめとした基地建設・拡大に反対し撤去を求めていくことが重要です。

3) 「存立危機事態」発言等危険な動き

改憲を待たずに戦争できる日本づくりが着々と進んでいます。高市首相が昨年11月の国会答弁で、台湾有事が「存立危機事態になり得る」と発言し、大きな問題になっています。日本が直接攻撃を受けていないのに、「集団的自衛権」を発動し、自衛隊が武力を行使して軍事的に介入することは、憲法に違反する行為です。発言の撤回と「集団的自衛権発動反対」の世論を大きくする必要があります。

4) 指示権発動・スパイ防止法制定等

制定が狙われている、スパイ防止法(仮)は言論を統制し日本を監視国家にするものにほかなりません。また、2024年6月に成立した「改正」地方自治法は、「国民の安全に重大な影響を及ぼす事態」等に国が地方自治体に対し指示できる仕組みが盛り込まれました。「指示権」の発動は国の意向に沿わない地方自治体を従わせるものであり、戦争のために国に協力させることが可能になるものです。

住民を戦争に巻きこみ、仕事として戦争に加担させられた自治体労働者として、「指示権」を発動させず「二度と赤紙を配らない」を実践する運動を職場から作ることが重要です。

(2) 「被爆・戦後80年」の運動をさらに広げる

1) 「非核三原則」の見直し発言

高市首相は非核三原則の「持たず、作らず、持ち込ませず」の「持ち込ませず」について、アメリカの「核抑止力を低下させる」として見直しを主張しています。日本が核兵器を持ち込ませることを認めれば、アメリカの核戦略に加担して他国を威嚇することとなり、脅威となります。ノーベル平和賞を受賞した日本原水爆被害者団体協議会は「これまでの政府見解を覆し、見直し議論を開始することについて強く抗議します」と声明を出しています。唯一の戦争被爆国として核兵器廃絶の先頭にたつことと、「核兵器禁止条約」を批准することを政府に強く求めることが重要な局面となっています。

2) 被爆・戦後80年の運動の強化と次世代への継承の取り組み

原水爆禁止世界大会にはオンラインを含め、延べ1万3千人近くが参加しました。また、7月23日、日本原水爆被害者団体協議会(被団協)、原水爆禁止日本協議会(原水協)、原水爆禁止日本国民会議(原水禁)の三者が初めて共同アピールを発表しました。「核使用の危機が高まる今日、日本の運動の役割はますます大きくなっている」とし、「あらゆる立場の違いを乗り越えて全国で運動を繰り広げる」ことを呼びかけました。さらに、11月21日には三者共同で「日本政府に核兵器禁止条約の署名・批准を求める署名」344万9012筆の提出行動と国会前集会開催され、今までにない運動の広がりとなりました。この流れを大きくし、一刻も早く全人類の課題である「核兵器廃絶」を、実現する必要があります。

2. 国会等をめぐる政治情勢

(1) 2026年度予算案と国民負担の増大

2026年度予算案は一般会計122兆円を超え、過去最大規模となりました。歳出増の中心は国債費と社会保障費であり、特に金利上昇に伴う国債費の増加が財政を圧迫しています。こうした構造は、国民生活に直接的な影響を及ぼす「負担増」という形で現れています。

2026年度予算案は財政規律を重視した構造となっていますが、その一方で国民生活への直接的な支援が十分とは言い難く、社会保障費の増大、金利上昇、物価高という三重の負担が国民生活を圧迫する中、よりきめ細かな家計支援や負担軽減策が求められています。専門家は、今後の政治状況や追加の経済対策が国民負担の軽減にどこまで寄与できるかが重要な焦点になると指摘しています。

(2) 政府と財界が一体となった労働者攻撃

政治と財界の関係が労働政策に大きな影響を及ぼしていると指摘されています。経済界は国際競争力の強化を目的に、労働市場の柔軟化や規制緩和を求め、政府も成長戦略の一環として企業活動を後押しする政策を進めてきました。一方で、労働組合の組織率は低下し、労働者側の交渉力は弱まっているのが現状にあり、労働者に不利な政策が続いていることが背景にあります。

労働時間問題はその象徴的な課題であり、日本では依然として長時間労働が根強く、過労死ラインを超える働き方が一部の業種で常態化しています。

最低賃金も深刻であり、全国平均は上昇傾向にあるものの、物価上昇や生活保護基準との比較から「生活できる水準ではない」との指摘が多く地域間格差も大きく、都市部と地方で 200 円以上の差が生じています。

こうした労働問題の中でも、特に深刻なのがケア労働者（介護・保育・看護など）の状況です。長年にわたり低賃金・人手不足・過重労働が続いており、介護職員の平均賃金は全産業平均を大きく下回り、離職率も高い状況にあります。また、保育士も同様に低賃金で、配置基準が厳しく、子ども一人ひとりに十分な時間を割けない状況が続いています。看護職では夜勤負担や人員不足が深刻で、精神的・身体的負担が大きく、社会を支えているにもかかわらず、待遇改善が十分に進んでいないのが現状です。

総じて、日本の労働政策は企業側の要請が強く反映される傾向があり、労働者保護とのバランスが課題となっており、労働時間の是正、最低賃金の引き上げ、ケア労働者の待遇改善、非正規雇用の改善など、労働者の生活を支える政策の強化が求められています。

(3)実質賃金の低迷と国民負担の増大がもたらす生活の質の低下

日本では物価上昇が続く一方で賃金の伸びが追いつかず、実質賃金が長期にわたり低迷しており、加えて、社会保障費の増大や金利上昇などによる国民負担の増加が重なり、労働者の生活は多方面で圧迫されています。

実質賃金の低迷と国民負担の増大は相互に影響し合い、生活の質を大きく低下させる構造を生み出しています。社会保障費の増大は国民負担の上昇として直接現れており、高齢化の進行により医療・介護費用が増え続け、国民健康保険料、介護保険料、後期高齢者医療保険料は上昇傾向にあります。加えて、物価高と金利上昇も国民負担を増大させています。食料品や光熱費の値上がりは家計を直撃し、住宅ローンを抱える世帯では返済額の増加が負担をさらに重くし、賃貸住宅でも管理費や更新料の上昇が続いています。こうした生活必需品の負担増は、実質賃金の低迷と相まって、生活の質を大きく低下させているのが現状です。

働き方にも負担は増しています。人手不足の中で長時間労働が常態化し、副業で収入を補う人も増えていますが、時間的余裕がなく疲労が蓄積する非正規雇用の割合が高く、シフト削減による収入不安定化も深刻であり、「ワーキングプア」の拡大につながっています。

特に深刻な影響を受けているのが子育て世帯で、非正規雇用では女性が多く、収入が低いため負担増の影響を受けやすく、子育て世帯では食費・教育費・光熱費の上昇が家計を圧迫し、生活の不安が強まっています。

実質賃金の低迷と国民負担の増大は、労働者の生活を多方面から圧迫し、生活の質を低下させる深刻な社会問題となっています。生活必需品の負担増、社会保障費の上昇、金利負担の増加、将来不安の拡大といった複合的な要因が重なり、特に弱い立場の労働者ほど深刻な影響を受けていることから、賃金の底上げとともに、国民負担の増大を抑え、生活の安定を支える政策が求められています。

(4)ケア労働者の処遇改善が進まない現状

介護・保育・看護などのケア労働は、日本社会にとって不可欠な役割を担っているにもかかわらず、長年にわたり低賃金・人手不足・過重労働が続いており、政府が処遇改善策を打ち出してきたにもかかわらず、現場の労働者に十分な改善が届いていないのが実情です。

ケア労働者の処遇改善が進まないのは、単なる政策の不備ではなく、社会保障制度の財源構造、ケア労働の歴史的評価、事業者の経営環境などが複合的に絡み合った結果であり、ケア労働の社会的価値を再評価し、財源の確保と制度設計の見直しを通じて、持続可能な改善を実現することが求められています。

3. 日本経済をめぐる情勢

日本では、エネルギー価格の高騰や円安の影響により物価上昇が続いており、政府は家計と企業の負担を軽減するために多方面から対策を進めています。現在の物価高対策は、主に「家計支援」「企業支援」「地域支援」「税制措置」の四つを柱として構成されています。家計向けの支援として、ガソリン価格の上昇を抑えるための補助金が継続されており、1リットルあたり 10 円程度の負担軽減がはかられ、電気・ガス料金についても冬季を中心に補助が行われ、光熱費の急激な上昇を抑える仕組みが導入されていま

す。

日本の物価高対策は多層的であり、家計・企業・地域のそれぞれに対して支援が行われており、これらの対策が持続可能な形で実施されるとともに、賃金上昇を伴う経済構造の転換が求められています。

5 4. 労働分野をめぐる情勢

(1) 伸び悩む実質賃金のもとでの労働者の生活状況

2026年1月に公表された2025年の毎月勤労統計調査（速報）によれば、2025年の実質賃金は年を通じてマイナスが続き、1月から11月まで連続して前年同月比マイナスを記録しました。例えば、2025年11月の実質賃金は前年同月比2.8%減となり、11か月連続のマイナスとなっています。名目賃金は増加しているものの、物価上昇に追いつかず、実質的な生活水準は引き続き低下しています。

名目賃金については、現金給与総額が前年同月比で増加を続けており、2025年10月には2.6%増となりました。しかし、実質賃金は同月0.7%減で10か月連続のマイナスとなり、賃上げが物価上昇に吸収されてしまう構造が続いています。

また、2025年9月の分析では、実質賃金が9か月連続で減少し、賃金の伸びが物価上昇に追いつかない状況が続いていることが指摘されています。

こうした状況のもと、労働者の生活は依然として厳しく、賃上げの広がりが見られる一方で、物価高が家計を圧迫し続けていることが明らかです。特に、賞与の減少や労働時間の減少が実質所得を押し下げる要因となっており、生活改善の実感にはつながっていません。

(2) 大幅賃上げと労働時間短縮の実現を

すべての労働者の大幅賃上げと労働時間短縮の実現をめざし、全労連・国民春闘共闘委員会は2026年の新春行動として、都内各地で宣伝行動を展開しました。早朝の駅頭には約300人が参加し、「賃金あげて！ +10%以上」「労働組合に入って交渉しよう」などの横断幕を掲げ、通勤者に力強くアピールしました。「『給料上げて』と言っていますか。一緒に声をあげましょう」と呼びかけるビラを配布し、賃上げの必要性を広く訴えました。

東京春闘共闘会議は、世界では最低賃金が時給2,000～3,000円に達する国が増える一方、日本では東京都でも時給1,163円にとどまっている現状を示し、「遅れた日本の最低賃金改善は急務だ」と指摘しました。物価高が続くなか、最低賃金の抜本的引き上げと全国一律最賃制度の確立が、すべての労働者の生活を底上げするために不可欠であると強調しました。

(3) 労働者のくらしを守る社会的な賃金闘争

日本の平均給与は長期にわたり伸び悩み、実質賃金は2023年から2025年にかけて3年連続でマイナスとなり、物価高のもとで労働者の生活は一層厳しさを増しています。国税庁の民間給与実態統計調査でも、平均給与は依然としてバブル崩壊直後の水準を回復できず、30年以上にわたり実質的な賃金停滞が続いています。

2024～2025年の国民春闘では、「たたかう労働組合のバージョンアップ」を掲げ、民間労組を中心にストライキが広がり、26年ぶりとなる8,000円台の賃上げを実現するなど、たたかえば賃金は上がることが明らかになりました。2026年春闘に向けても、物価高に負けない大幅賃上げを勝ち取るため、社会的な賃金闘争をさらに強めることが求められています。

最低賃金についても、生計費に基づく「全国一律、今すぐ1,500円。めざせ1,700円！」の実現は急務です。国際的に見ても日本の最低賃金は依然として低く、地域間格差も大きいまです。すべての労働者の生活を底上げするためには、全国一律最賃制度の確立と抜本的引き上げが不可欠です。

そのためにも、労働組合の役割と重要性を社会に広く訴え、職場・地域からの組織化を強めることが決定的です。労働者が声を上げ、団結してたたかうことでこそ、賃金を引き上げ、くらしを守る社会的な力をつくり出すことができます。

(4) 育休取得と働き続けられる自治体職場の実現に向けて

自治体職場では、男性・女性を問わず、職員が安心して産休・育休を取得し、家庭と仕事を両立できる環境づくりが求められています。近年、男性の育休取得は徐々に広がりつつありますが、現場では依然として「取得したいが周囲に負担をかけてしまうのではないかと感じ、申請をためらう職員が少なくありません。自治体は定数管理が厳しく、人員増が難しいため、一人が休むだけでも業務に大きな影響が出や

すいという構造的な課題があります。

また、女性職員が出産や育児を機に退職を選ばざるを得ないケースも見られます。本来であれば働き続けたいという思いがあっても、家庭との両立が難しいと感じてしまう状況が背景にあります。制度が整っていても、現場の体制や職場文化が十分に追いついていないことが、こうした問題を生んでいます。

5 こうした状況を踏まえ、労働組合は、誰もが安心して育児と仕事を両立し、継続して働ける職場を実現するため、次のような方向性で取り組みを進めていきます。

まず、業務の見える化やマニュアル化を進め、特定の職員に業務が集中しない体制づくりを求めます。属人化を減らすことで、誰が休んでも業務が滞らない環境を整えることができます。また、チームで業務を共有し、互いに支え合う働き方を広げることで、休暇取得への心理的な負担を軽減します。

10 さらに、育休制度の柔軟な活用を進めることも重要です。分割取得や短期間の取得など、現場の負担を抑えながら利用しやすい運用を求め、育休がより身近な選択肢となるよう働きかけます。同時に、育休取得を自然で当たり前のこととして受け入れる職場文化を育て、育児を理由に退職や不利益が生じない環境づくりを進めていくことが必要です。また、管理職が育休取得者への対応や業務調整を適切に行えるよう、理解促進や研修の充実を行い、管理職が安心して送り出せる環境が整うことで、職場全体の雰囲気も大きく変わります。

これらの取り組みを通じて、育児を理由に退職を選ばざるを得ない状況を減らし、誰もが安心して働き続けられる自治体職場を実現することを目指します。労働組合は、職員一人ひとりの声を大切にしながら、働きやすい職場づくりに向けて今後も積極的に取り組んでいきます。

20 5. 社会保障や国民生活をめぐる情勢

(1)2025 年度予算案と国民生活

2025 年度予算の社会保障関係費は、過去最高の 38 兆 2778 億円となりました。経済・物価高騰への配慮を含む自然増は、6500 億円程度が見込まれていましたが、薬価の改定や年金のマクロ物価スライドの発動、高額療養費の見直しなどで 1300 億円を削減し、自然増を圧縮しました。これで 15 年連続の圧縮となり、その総額は 2 兆円にも及びます。

25 高額療養費の見直しは、がん患者など当事者の「命に関わる」との訴えに、石破首相は、「一部凍結を決断」としながらも「8 月からの実施は行う」とするなど、迷走しています。

また、2 月 25 日に自民党・公明党・日本維新の会は、25 予算案の修正で合意し、「高等教育の無償化」とともに、日本維新の会が掲げる「国民医療費の総額を、年間で最低 4 兆円削減」の方針も念頭に置くと明記されました。新たな社会保障削減の協議を行い、来年度予算から反映するとしています。「高等教育の無償化」は財源が明らかではなく、さらなる社会保障の削減に結びつくことも考えられます。

(2)社会保障各分野ですすむ制度改悪

35 国民負担率（税と社会保険料が所得に占める割合）が 48%と高負担となっていることを取り上げ、「手取りを増やす」と若者・現役世代支援が注目され、高齢者支援を「手厚過ぎる」とやり玉に挙げ、若者・現役世代と高齢者世代の分断をはかる主張が、日本維新の会や参政党、国民民主党の政策となっています。

「手取りを増やす」ための減税や社会保険料の引き下げの主張が、財源を示さない現状では、社会保障と医療の大幅カットに結びついています。

40 この政策が、社会保障の基盤を大きく切り崩し、医療・介護・保育などのケア労働を支える公定価格を抑制してきました。そのため医療・介護・障がい・保育などケア労働者の低い賃金と厳しい労働条件にどの分野も「担い手不足」が大きな課題となっています。厚生労働省は、医療・介護・障がい・保育などの分野で働く人々の賃上げ分を、国の公定価格や診療報酬。介護報酬に組み入れる措置や処遇改善加算を続けていますが、全労働者の賃上げに遠く及ばず、一向に改善されない賃金に、離職が後を絶たず、悪循環が続いています。

1) 医療分野

50 2026 年の診療報酬は、本体改定率が+3%と 30 年振りとなる大幅改定となりました。この間続く病院の赤字経営で 4 割の病院が倒産の危機と言われる状況で、医師会、病院協会などが「このままでは、地域から病院がなくなる」と運動を続けた結果でもあります。東京都は、10 月に「診療報酬の 10%増の意見書」を国に提出するとともに、当面の支援策として診療報酬の 10%増への補填を打ち出し、援助を始めました。

しかし、物価高騰が続く中、多くの病院が赤字経営を強いられており、病院倒産も増えています。コロナ禍を経験して、多くの国民が安心して医療機関にかかることが出来る地域医療の整備・拡充を望んでいますが、程遠い現状です。

また、高齢者の医療費負担は、70歳から74歳まで2割（国保医療）、75歳以上は1割（後期高齢者医療）ですが、課税所得が145万円以上かつ総収入が単身383万円以上、2人世帯520万円以上になると「現役並所得」として3割となります。後期高齢者医療も2割負担が導入され、「高齢者は恵まれている」と負担のターゲットとなっていますが、その実態をしっかりと把握する必要があります。

2) 介護分野

25年の介護報酬改定で、「訪問介護事業者の報酬引き下げ」が強行され、地域から「訪問介護事業がなくなる」自治体が増えています。介護事業者の倒産は小規模事業者が大半を占め、大手業者への系列化も進んでいます。そのため、25年10月に期中での再改定が行われましたが、事業継続には程遠く人材の確保もままならない状況です。

介護保険料は年々負担が増大し、介護保険制度開始時の3倍にもなっています。一方で、利用料負担も1割負担から2割、3割負担と負担が増え、お金が払えず、利用限度まで使えない事態がひろがっています。

今後は、2024年制度改定では見送られた、自己負担2割への対象者拡大などの負担増、軽度者向けサービスの見直しやケアマネジメントの有料化などの課題の検討が進みます。しっかり意見をあげることが必要です。

3) 障がい分野

2006年4月に障がい者自立支援法が施行されてから18年。この間の、施設の設置要件等の緩和等による福祉職場の急速な市場化により、営利企業の参入が進み、様々な問題が表面化しています。

制度施行後発生した、幾多の問題点を修正するため、毎年のようにつぎはぎで制度改正が繰り返され、障がい当事者はもちろん、事業者も、制度を運営する市町村も、年度末になるといまだに混乱が繰り返される状況で、障がい者に寄り添うことが困難になっています。

また、障がい児分野は、こども家庭庁に統合され、ライフステージに合わせた切れ目ない援助が困難になっています。

4) 生活保護分野

① 職場の状況

被保護世帯数は、2015年3月に過去最高（217万世帯）を記録して以降、新型コロナウイルス感染拡大の影響も伴い、生活に困窮する世帯は増加したものの、2022年6月現在の生活保護受給者は164万世帯と減少傾向となり、2024年4月まで横ばいが続いています。それでもケースワーカー（以下CW）の人員不足が、全国的に顕著に現れています。

厚生労働省の福祉事務所人員体制調査（2016年調査以後調査されていない）による標準数の充足に関する実態は、政令市に限れば3市（川崎、相模原、浜松）しか充足していません。

CWの仕事の状況は、CWへの異動を希望しない、なり手がいない状況が広がっています。過去に、厚生労働省の福祉事務所人員体制調査（2016年調査）では、全国平均で1年未満の経験者が24%、3年未満の経験者が62%となっています。労働組合のアンケートでも4年未満の経験者が生活保護現場の3分の2を占めるとも言われており、生存権を保障する生活保護制度の足元が揺らぐ状況になっているのではないのでしょうか。

就労支援や年金手続き支援等は、それぞれの専門員が非常勤で配置されるなど業務の分業化が進み、支援世帯の個々の課題をトータル問題として考えにくい現状も広がっています。高度な専門性が求められ、また、こうした相談についても長期的な観点に立って寄り添い続けることが必要ですが、非正規化がすすんでいます。

CW業務の委託問題は、東京都中野区で受託専門員による越権行為や偽装請負が指摘され、区が議会で謝罪していますが、CWの業務過多を改善するには、正規公務員の増員と専門性の向上以外の答えはありません。

②生活保護の現状

これまで生活保護基準は、次々と削減され、国民全体の生活水準を抑制し、引き下げる方向に働いています。

「いのちのとりで」裁判は、最高裁で「勝利」を勝ち取ったものの国民の声を無視した国の動きは、憲法で保障された国民の生存権の公的責任を後退させるものです。ナショナルミニマムとしての生活保護基準の意味を改めて考える必要があります。

(3)保育・子育て支援分野

2023年4月、政府は子ども家庭庁を設置し、「子ども基本法」に基づき「子ども未来戦略方針」を具体化した「子ども未来戦略」は、3.6兆円程度に及ぶ「子ども・子育て支援加速化プラン」の内容とそれを安定的に支える財源の具体的内訳と金額を提示しました。

「加速化プラン」の3つの柱は「若い世代の所得向上に向けた取組」「全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充」「共働き・共育での推進」となっており、どこにも「子どもの視点」で語られた政策が見当たりません。

子どもの最善の利益を守るため、様々な政策決定の際には子どもの参加と意見表明を重視し、安心安全に暮らせる家庭と社会を実現するために、必要な現物給付などの経済的支援の強化と福祉施設最低基準の大幅改善など制度改善を求めることが大変重要です。

保育では、未就園児に子ども同士のふれあいをと、2026年度から月10時間保育所等を利用できる「子ども誰でも通園制度」の具体化が始まり、4月からの制度化にむけた条例制定が続いています。制度の基本は、国が示していますが、どういう制度にするかは自治体任せとなっており、今後の取り組みが重要です。

6. 行政改革と一体ですすむ「デジタル化」

国は現在、自治体情報システムの標準化とガバメントクラウド移行を、自治体DXの中核施策として一体的に進めています。これは、住民記録、税、福祉、子育てなど、住民生活を直接支える20の基幹業務システムについて、全国共通仕様への移行を2025年度末までに求める、前例のない巨大な国家プロジェクトです。

しかし、東京都内自治体の現状をみると、この標準化・ガバメントクラウド移行は、国が説明してきた「業務効率化」「コスト削減」「サービス向上」とは大きく異なる実態を生み出しています。

現在、東京都内では、標準化の遅延、人材不足、運用経費の増大、独自施策の縮小といった問題が同時進行で発生しており、自治体機能と公共の持続性そのものが問われる局面に入っています。

(1)標準化における進捗の遅延と職員体制の格差

自治体キャラバン21の調査結果では、東京都内自治体の標準化の進捗状況には大きな差が出ています。23区では、標準化を「期日通り完了」と回答した区は4区にとどまり、多くの区が「期限延伸が必要」または「移行困難」と回答しています。23区では、標準化のスケジュールに乗り切れていない状況が一般化しており、遅延や延伸が事実上の前提となっています。

一方、三多摩地域では、「期日通り完了」または「遅れはあるが期日通り終了」と回答した自治体が多数を占めています。しかし、これは余裕をもって進められていることを意味するものではありません。三多摩地域では、自治体規模が小さく、職員数も限られている中で、無理を重ねながら対応している実態がうかがえます。

職員体制の問題も深刻で、23区内では担当者は100人規模から数人規模のところがあります。三多摩地域では、1自治体あたり平均7人前後、最少では1~2人という体制になっており、小規模自治体ほど、人材の確保や育成が困難な中で、高度なクラウド知識やシステム移行対応を求められ、現場の疲弊は深刻です。

これは単なる人手不足の問題ではなく、自治体の専門性の継承や、行政サービスを安定的に提供する基盤そのものを揺るがす問題です。

(2)「3割削減」とは逆行する運用経費の増大

国は、自治体情報システムの標準化とガバメントクラウド移行によって、運用経費を「2018年度比で少なくとも3割削減」と説明してきました。しかし、23区では、多くの区が、標準化・ガバメントクラウド移行後の運用経費について「負担増」と回答しています。

三多摩地域では、「不明」と回答する自治体が多数を占めていますが、これは移行作業に追われ、標準化後の改修費や経常的な運用経費の見積もりすら立てられない状況にあるためです。23区・三多摩を通じて、「大いに軽減」と回答した自治体は一つもなく、「3割削減」という国の説明は、東京都内自治体では現実と乖離しています。

(3)独自施策の縮小と「二重構成」という本末転倒

多くの自治体では、標準準拠システムだけでは業務が回らず、独自システムを別途構築したり、システ

ム外で人力対応を行ったりする「疎結合」や「二重構成」を選択しています。これは、標準化によってシステムを整理・集約するはずが、逆にシステムや業務を増やしている状況であり、本末転倒と言わざるを得ません。

(4)東京都自身も国に責任を求める事態へ

- 5 こうした状況を受け、東京都自身も、標準化・ガバメントクラウド移行による運用経費の増大について、国に対して緊急要望を行っています。東京都の試算では、仮に国が最大限の割引を適用したとしても、都内全体の運用経費は大幅に増加するとされており、ガバメントクラウドが自治体財政を圧迫する構造が明らかになっています。これは、標準化とガバメントクラウドが「技術的必然」ではなく、制度設計と政策判断の問題であることを示しています。
- 10 東京自治労連は、標準化・ガバメントクラウド移行の実態を引き続き可視化し、自治体労働者の専門性と自治体機能、公共の質を守る立場から、国および東京都に対して制度の抜本的な見直しを求めています。

7. 東京都 2026 年度予算の分析について

- 15 2026 年度当初予算は、一般会計 9 兆 6,530 億円、全会計 18.7 兆円と 5 年連続で過去最大を更新しました。税収は 7.4 兆円と初めて 7 兆円を超え、法人住民税・個人住民税ともに堅調とされています。
- しかし、規模の大きさ以上に注目すべきは、東京都が恒常的に黒字構造を維持し、巨額の金融資産を保有している点です。普通会計決算の分析では、歳入から歳出を差し引いた「歳入歳出差額（実質収支）」は長期にわたりプラスで推移しており、財政運営上の制約が厳しい状況にはありません。
- 20 これは、東京自治労連が、東京自治問題研究所に委託し、普通会計決算を用いた東京都財政分析を実施した結果でも示されています。
- 東京都の財政力は全国的にも突出しており、その豊かさをどう社会全体に還元するかという視点が問われています。都の財政分析が示すのは、「できない」のではなく「やっていない」政策選択の問題です。

(2)根拠なき「厳しい財政」で進められる定数削減

- このような財政状況にあるにもかかわらず、東京都はこれまで一貫して「財政は厳しい」と説明しながら、職員定数の削減、人件費抑制、外部委託や民間化の拡大を進めてきました。
- しかし、普通会計の分析から示される財政実態は、こうした説明と整合していません。財政が本当に厳しいのであれば、都債が増加し、基金が取り崩され、歳入歳出差額が縮小しているはずですが、現実にはその逆の状況が続いており、人員削減や人件費抑制は、やむを得ない財政制約ではなく、政策的な選択であったことが明らかです。
- 30 財政分析とあわせて、2025 年版の東京都職員ハンドブックを確認すると、条例定数職員数は 2004 年比で約 3 割削減されています。とりわけ知事部局では、大幅な人員削減が継続して行われてきました。その結果、現場では、慢性的な人手不足、専門性の継承困難、業務の属人化と職員の疲弊、住民対応や行政サービスの質の低下、といった問題が顕在化しています。
- 35 これらは個々の職員の努力不足によるものではなく、人と予算を削減してきた都政の構造的な帰結です。
- 今回の東京都財政分析は、東京自治労連の運動にとって大きな意義を持ちます。自治体労働者の増員や処遇改善、自治体機能の強化を、「財源がないからできない」という議論ではなく、「財源はある」という事実に基づいて主張できる条件を明らかにしました。東京自治労連は、財政的根拠をもって、人を増やし、専門性を確保し、公共を再生する都政への転換を求め、これを 2026 年度運動方針の重要な柱として位置づけます。

IV. 運動の基調と重点課題、取り組み

1. 運動の基調

- 45 東京自治労連は、これまで職場活動を基礎に据え、要求実現と組織拡大を車の両輪として進める運動を展開してきました。物価高と実質賃金の低迷が続くなか、自治体職場では中高年層や再任用職員を中心に、処遇改善への強い怒りと切実な要求がかつてない高まりを見せています。こうした声を確かな運動へと結実させるため、2026 年は、中堅から高齢層職員的大幅賃上げ、会計年度任用職員の処遇改善などを
- 50 さらに求め、未加入者や会計年度任用職員との対話を広げ、職場から大きなうねりをつくり出す。そのた

めには、職場訪問、対話活動、懇談会無し、職場に根差した活動を重視し、若い世代を含む、全ての仲間の組合加入を広げ組合運動の警鐘と発展をはかることが重要です。

自治体職場では、会計年度任用職員の増加や人員削減による業務のひっ迫、長時間労働の常態化など、公共サービスを支える基盤が揺らいでいる。こうした状況を打開し、住民サービスの質を守るためにも、職場に根ざした労働組合の確立と強化、そして組織の増勢が不可欠です。

都や区の財政は、恒常的な黒字構造と大きな財政余力を有しており、現場の体制強化や専門性の継承に振り分けていません。業務に見合った人員増・処遇改善・専門性確保が必要です。

東京自治労連では運動の基調として、職場活動を基本に据え、要求実現と組合加入を車の両輪に、労働組合の確立・強化と増勢を目指す取り組みを進めていきましょう。

運動の柱は以下の5点です

- 業務に見合う人員配置、公共の実現に見合うだけの人員増を目指します。定数回復を柱に、自治体機能を強化します
- 「要求運動と組織拡大強化は車の両輪」として定着させ、単組・局支部と東京自治労連の増勢を計画的に進めます。
- 職場に依拠した対話活動を強め、組合加入と次世代育成を前進させる取り組みを進めます。
- すべての自治体・公務公共関係労働者、とりわけ中高年層や再任用職員を視野に、対話活動・職場訪問・懇談会など職場活動を重視し、職場の労働組合組織の確立と強化を進めます。
- 自治労連共済の「たすけあい・ささえあい」共済、組合員の「生活応援」労金推進運動を軸に、組合加入と自治労連共済加入、労金利用を一体で進め、組織拡大を推進します。

2. 重点課題

1. 人間らしく暮らせる賃金労働条件の実現をめざし、社会的な賃金闘争の前進

(1) 26 春闘期から人事院・人事委員会勧告、秋季年末闘争までを見据え、通年のたたかいを構築し、自治体・公務公共関係労働者の大幅賃上げ、賃金底上げを目指して取り組みます。

(2) 高齢期職員の処遇改善に向け取り組みを進めます。特に、55 歳昇給停止の廃止、再任用職員の一時的支給月数について、定年前職員と同月数とするよう求めます。

(3) 会計年度任用職員の一律拠出額導入に反対します。

(4) 10・15 統一行動を公民共同で取り組みを進めます。

(5) 生計費原則に基づき、最低賃金 1,700 円以上、東京で目指せ 2,000 円、全国一律最低賃金制度の実現に向けて、職場と地域の世論形成や共同行動を進めます。

(6) 工事・公共調達における自治体の公的責任と事業の質を確保するために、労働報酬下限額を設定した公契約条例制定・拡充の取り組みを進めます。

2. 職場活動を基本に、要求実現と組合加入を車の両輪とし、労働組合の確立・強化と増勢を目指す

(1) 賃金・労働条件の改善を求める要求運動と組合加入を広げる組織拡大強化を車の両輪として単組・局支部で定着させ、仲間を増やす運動の好循環をつくり出し、東京自治労連全体の増勢を実現させよう。

(2) 職場に依拠した活動を進める中で、組合加入と次世代育成の取り組みを前進させます。

(3) すべての自治体・公務公共関係労働者とりわけ会計年度任用職員を視野に、対話活動・職場訪問・懇談会など職場活動を重視し、職場の労働組合組織の確立と強化を進めます。

(4) 自治労連共済の「たすけあい・ささえあい」共済拡大運動、組合員の「生活応援」労金推進運動を軸に、組合加入と自治労連共済加入、労金利用を一体として取り組み、組織拡大を進めます。

3. 自治体の機能と自治体労働者の役割を強化し、「公共の再生」で、住民の権利保障と自治体機能と働きがいの回復を

(1) 業務量に見合う体制確保を行うための財源が都や特別区にはあることから、定数回復を前提に、自治体機能の強化のための人員増を目指します。財源確保が難しい自治体については、都による助成などを求めていきます。

(2) デジタル化・AI を「効率化」だけで押し進めることに反対する立場をもち、「公共の再生」の視点で検証しながら自治と現場を守ります。

(3) ハラスメント根絶とメンタルヘルス対策を、公共の質の問題としてとらえ、再発防止・相談体制・

教育の徹底を国・都・各自治体で求めていきます。

(4) 東京自治研を力に、自治研活動を発展させ、住民福祉と公共サービスの基盤強化に振り向ける都政転換を求めて、「公共の再生」の実現を目指します。

5 4. いのちと暮らしを守る社会保障の実現、国民的課題・制度政策要求の前進

(1) 憲法が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」を国が実現する「権利としての社会保障」を中心とする社会保障制度の再構築を求めます。

(2) 国民のいのちに直結する医療・公衆衛生の機能と体制の強化、地域医療を守る公的・公立病院の拡充、国民皆保険制度を守り、安心して医療の受けられる体制を守ります。

10 (3) 医療、介護、保育などケア労働者の賃金底上げ、介護、障がい、生活保護など諸制度の切り下げを許さず、社会保障制度の拡充を求めます。

(4) 公的保育制度の解体を許さず、全ての子どもに権利としての保育と、それを支える保育労働者の権利保障、保護者の子育てする権利を一体に守り、安心して子育てする環境をめざします。

15 (5) 消費税の引き下げと不公平税制の抜本改正や、民主的教育の確立、食料自給率の向上など制度政策要求の実現をめざします。

(6) 災害復興、地球温暖化に伴う気象危機対策、原発ゼロ、ジェンダー平等など社会的課題への取り組み

5. 改憲阻止、平和と民主主義を守り、国民が安心できる政治の実現

20 1) 憲法遵守擁護義務のある自治体労働者として憲法をいかし守り、自由と平和、国民の権利を守る取り組みを「憲法をいかに自治体労働者東京連絡会」（以下連絡会）等と共同で進めます。

2) 高市首相が宣言した「憲法改正」を許さないため、「改憲発議」反対の大きな世論を作る取り組みを強化します。また、アメリカいいなりの軍拡に反対する取り組みを進めます。

3) 去年の「戦後・被爆80年」の運動をさらに広げ、特に次世代への継承を重視して取り組みます。

25 4) 横田基地撤去、辺野古新基地建設中止、南西諸島の基地化反対をはじめ日本の米軍基地化に反対する共同の運動を広げます。

5) 立憲主義の回復、国民の要求を前進させる政治の実現に向けた取り組みを進めます。

6) 組合員・住民の要求と政治の結びつきについて語り学習し、主権者意識・政治参画への意識を高めることを重視します。

30

3. 取り組み

1. 人間らしく暮らせる賃金労働条件の実現をめざし、社会的な賃金闘争の前進にむけた取り組み

(1) 高齢期職員の処遇改善に向けた取り組みを進めます。特に、55歳昇給停止の廃止、再任用職員の一時金支給月数について、職員一人一筆の署名に取り組み、庁内世論を形成し要求の前進をはかります。

35 (2) 物価高騰に見合った賃上げを全ての職員に行うことを求めていきます。

(3) 会計年度任用職員の昇給制度の拡充、成績率導入などに反対し処遇改善に向けた取り組み、組織化を前進させます。

(4) 10.15 統一行動を公民共同で取り組み、自治体・公務公共関係労働者の大幅賃上げ、賃金底上げをめざして取り組みます。

40 (5) 東京都行政部、市長会、町村会に対して、三多摩の組合員とともに要請行動を行います。

(6) 三多摩の賃金確定にあたっては、東京都の不当な干渉を跳ね返し、各市町村の自主性を尊重する労使の協議と合意を基本とし、三多摩協議会を軸にして各自治体のたたかひの交流など、運動の前進にむけて必要な対応を進めます。

45 (7) 職場・地域間の格差をもたらし、人材確保への悪影響を及ぼす地域手当の矛盾を追求し、本給繰り入れを求めるとともに、三多摩での都区並の地域手当を要求に掲げて闘います。

2. 要求実現と組合加入を車の両輪とし、東京自治労連の増勢をめざした組合加入、次世代育成の飛躍的前進に向けた取り組み

単組・局支部に組合加入の風潮を定着させ、仲間を増やす運動の好循環をつくり出す取り組み

- 1) 対話を広げ、新たなつながりをつくることで、職場要求運動と組織拡大強化を車の両輪として、組織率7割以上を目指す3か年計画を単組局支部で取り組み増勢を目指す取り組みを進めます。
- 2) 春・秋2回の「組織拡大月間」に向けて方針を策定し、新規採用者、組合未加入者に対して、組合加入に向けた意思統一をはかるため、組織集会を春闘討論集会の中で行うなど工夫を凝らし、組織拡大強化をすすめていきます。また、単組・局支部の拡大目標、計画などを早期に定め組織拡大を進めます。
- 3) 春闘から年間を通じた賃金闘争の軸として、予算人員要求闘争・賃金確定闘争・秋季年末闘争を進めるため、職場懇談や職場訪問などで対話を広げ、職場に労働組合運動を広げていきます。
- 4) 会計年度任用職員の処遇改善に向けた取り組みを進めていきます。
- 5) 上部団体を持たない組織などに自治労連加盟に向けた働きかけを進めていきます。

(2)定数回復を前提に、自治体機能の強化に向けた人員増を追求します

- 1) 業務量・時間外・欠員・兼務などの職場の実態を見える化し、「人が足りない」状態を“根拠ある要求”として提示することを目指し、を全単組・局支部で徹底します。
- 2) 欠員補充の遅れ、災害対応・選挙対応・繁忙期の応援体制について、“兼務”頼みになっている実態を整理し、配置基準の見直し・専門職の計画配置を含めた定数回復・計画的増員の「年次計画」を当局に提示させることを追求します。
- 3) 業務の外部化・委託化を前提にした定数管理を改め、直営で担うべき業務の範囲を明確にします。

(3)東京自治労連、単組・局支部の青年活動の活性化を進め、単組・局支部の役員や東京自治労連の役員体制の確立

東京自治労連は、月1回開催される拡大執行委員会で、単組・局支部の課題や取り組みについて、交流を行っています。3月の大会以降から、新規採用者に向けた組合加入への対応など、組織拡大の取り組みや計画などを交流し、良い部分を参考に取り入れるなど、実践に活かした取り組みも報告されています。引き続き、情報交流に努め組織拡大の活性化につなげていきます。

学びながら交流する「東京の自治体で働く青年交流会」の実行委員会に全ての単組・局支部からの積極的な参加で、仲間を増やす取り組みを進めます。青年の要求である「住民のためにいい仕事がしたい」という思いを実現させるため、青年組合員の学習とつながりを活かし、仕事や組合活動を通じた交流を広げる運動を進めます。併せて、単組・局支部の青年組合員の組織化や青年部の再建を目指す取り組みを進めます。

単組・局支部が組織率7割以上をめざし3か年計画の実践に足を踏み入れることが、組織強化拡大の一步となります。そのためには、職場の強い要求を実現するため、対話を重視し職場の信頼関係を築き、職場の先輩や仲間が声をかけることで加入へ結び付ける取り組みを地道に続けていくことにあります。組合役員や職場内の協力する組合員が、職場の声を要求に取り上げ、交渉を重ねることにより、組合に対する信頼が高まり、組合活動の「見える化」に結び付いていきます。様々な結び付きを活かし、まずは職場から取り組みを進めます。

(4)学習教育宣伝活動

次世代の組合員・役員の育成のためにも、組織拡大強化のためにも学習は欠かせません。各単組・局支部で学習活動を強化できるよう取り組みます。

- 1) 「勤労者通信大学」各コースの積極的な参加を呼びかけます。参加者を増やすために、東京自治労連として受講料の助成を行います。また、全労連の初級教育制度「わくわく講座」の受講を呼びかけ、東京地評が主催する「わくわく講座ラパス講」への参加を呼びかけます。
- 2) 自治労連の学習テキスト「ここから始めるの一組合活動・自治労連運動」の活用を進めます。
- 3) 自治労連主催の労働学校「青年女性ステップセミナー」・「現業労働学校」・「書記労働学校」・「中央労働学校」等、学習する機会への積極的な参加を呼びかけます。
- 4) 職場での学習活動の活性化や日常的な学習を進めるため、「学習の友」、「住民と自治」等の購読、自治労連・地方自治問題研究機構編集の「自治と分権」(データ配信・無料)の活用をはかります。
- 5) 機関紙「とうきょう自治体の仲間」やホームページの充実に努めます。
- 6) 全労連や自治労連、東京地評等が発行する機関誌や宣伝チラシをはじめ、各種宣伝・学習資料を活用し運動を強めます。

(5)文化・スポーツ活動

組合員の要求である文化・スポーツ活動を通じて組合員同士が仲間とつながり、ともに明るく豊かな自治体職場をつくり、自治労連運動の強化と前進を目指します。

5 1) 東京自治労連軟式野球大会開催

4月4日(土)、12日(日)、18日(土)の3日間、清瀬運動場で開催します。毎年継続して開催できるよう、これまで運営の実務を担っていただいた実行委員に加えて各単組・支部のチーム選出の実行委員で運営にあたります。東京自治労連大会の優勝チームを関東甲越ブロック野球大会への出場チームとします。

10 2) 囲碁将棋大会

5月9日(土)に東京労働会館ラパスホールで開催します。多くの組合員が参加できるように、参加する単組・局支部を増やし、協力員体制も拡充して運営にあたります。また、同日午後開催される関東甲越ブロック将棋大会の予選を兼ねて開催します。

15 (6)自治労連共済「たすけあい・ささえあい」共済拡大運動を念頭に、自治労連共済加入と組織拡大を一体化させた取り組み

1) セット共済D型キャンペーン(月額1,720円の掛金を新規採用職員に1年間全額補助。満61歳以上の方及び健康告知対象者には月額500円の交通災害共済5口の代替キャンペーン)に26年4月から27年3月末まで取り組みます。単組の執行委員会へも積極的に出向き、キャンペーン内容について説明し、

20 要望に応じて支援に入りながら、一年を通して新規採用者と組合未加入者の加入を促進します。キャンペーン期間終了後も5割の継続を目標に、ダイレクトメール等も活用して継続加入を呼びかけます。

25 2) 特別重点支援措置を利用し、本人のみでなく、配偶者・子どもの加入促進も視野に入れた組織化に取り組みます。

3) 夏(6~9月)と冬(1~3月)の加入拡大キャンペーンを積極的に活用し、組織化の一助になるように努めます。

30 4) 民間損保に比べ、火災共済に価格格的優位性があることを周知するとともに、組合員ニーズに合致して加入数の伸び続けている風水害等特約についても、夏冬キャンペーンチラシで前面に打ち出すなど、QRコード見積りも活用して、一層の拡大に努めます。

5) セット共済満期終了者にシニア共済にスムーズに移行してもらえるよう、シニア共済の内容の周知に努めます。

6) 組合員の退職後の生活不安に応える「年金共済」に取り組みます。

7) 共済を「増やす人を増やす」ため、次世代育成を念頭に、自治労連「共済学校」や共済グループ実務研修等への積極的な参加を呼びかけます。

35 (7)組織強化・拡大につなげるため、労働者の福祉金融機関・中央労働金庫の利用を拡げる取り組み

1) 組合加入のメリットにもつながる労金サービスの更なる充実にむけ、労金内運営委員の役割を担い、引き続き東京地評労金推進会議に参画して、本部組織とのパイプを強めます。また、支店ごとに組織される労金推進幹事委員に単組・局支部からの参画を促すとともに、各定期大会の運動方針に「ろうきん運動」の項目を設けることや、組合各種行事に労金担当者が参加できるように促します。

40 2) ゼロ金利政策が終了したことにより、銀行預金のメリットが改めて見直されていることから、「財形貯蓄」を中心とした堅実な貯蓄性商品の重要性を訴えます。併せて若年層の関心が高いiDeCo、NISAといった元本保証のない商品については、そのリスクをきちんと説明したうえで取り扱うことを労金に求めます。

45 3) 金利上昇局面に入ったことにより、中堅層にとっては住宅ローン、若年層にとっては奨学金返済が一層の重荷となりつつあります。そのため、ランチミーティング等を開催して、組合員だからこそ可能な労金へのローン借り換えによる家計支援を行います。定年が近づいた世代には、退職準備講習会等を適宜開催し、これからセカンドライフを迎える組合員の関心にしっかりと応えることにより、退職金や年金の振込先として労金を選択してもらえるように働きかけます。

50 3. 組合員の働きがいの実現を追求し、「公共の再生」を通じた住民の権利保障と自治体

機能の回復を

(1)労働安全衛生活動を重視し、職場の環境改善、ハラスメントの一掃、不払い残業・長時間労働の根絶・超勤職場訪問、実効ある 36 協定締結の取り組み

1) 36 協定締結、長時間労働縮減の取り組み

- 5 ①人事当局が根拠としている労働基準法 33 条 3 項に定める「公務のために臨時の必要がある場合」に、恒常的に業務量が多く残業が発生する場合はあたらないことを主張し、本庁職場での 36 協定締結をめざします。
- 10 ②36 協定締結に当たっては、具体的事由、特例条項をできる限り具体的に明記させるとともに、時間外手当の措置については不払いが発生しないよう協議します。
- 15 ③厚労省の「賃金不払い残業の解消を図るための措置等に関する指針」(2003 年 10 月)、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(2017 年 1 月 20 日)を活用した取り組みを強めるとともに、引き続き 36 協定締結に向けて、「超過勤務縮減・不払い残業根絶に向けた、実効ある 36 協定締結の取り組み方針」(2016 年 6 月)を積極的に活用するための学習の際には東京自治労連から講師を派遣します。

2) 労働安全衛生活動の取り組み

- 15 ①各単組・局支部の 2026 年度の運動の重点として労働安全衛生活動を位置づけ、労働安全衛生活動の推進体制を確立します。
- 20 ②労働組合の労安活動を、「安全衛生委員会」や予算・人員要求闘争と結合させて取り組みます。具体的には、2027 年度の予算人員に向けた要求書の中で労働安全衛生上の要求を掲げて、「安全衛生委員会」の議題として、定年引上げに伴って「高齢期職員の働き方について」提起できるよう議論を進めます。
- 25 ③安全衛生委員会の毎月開催を実現させ、その開催に合わせて、労働組合として委員との意思統一を行い、取り組みの具体化を図ります。
- 30 ④東京自治労連労働安全衛生活動推進委員会を定期開催し、すべての単組・局支部からの参加で方針の確認、活動交流、学習や情報交換を行います。
- 35 ⑤ハラスメント対策、メンタルヘルス対策やカスハラ対策を推進するための学習啓発の取り組みを前進させます。
- 40 ⑥職員本位の「ストレスチェック制度」にしていくために、集団分析の結果を活用し、職場環境の改善等にかす取り組みを進めます。また、ストレスチェック受診率や集団分析の有無など、単組等の状況を調査し、メンタルヘルス不調を未然に防止するストレスチェック制度として職場環境の改善等にかすより良い制度としての活用をめざします。
- 45 ⑦各単組・局支部で労働安全衛生推進委員会を設置し、活動方針を確立します。50 人未満職場の労働安全衛生活動を重点づけて取り組みます。
- 50 ⑧当局の責任による職種・職場ごとの安全衛生教育の実施を求めます。とりわけ新規採用者の雇入時教育を職種別に実施するよう求めます。また雇入時の健康診断の実施義務が事業者にあることを踏まえ、当局に費用負担を求めます。
- 55 ⑨第 25 回労働安全衛生活動交流集会を開催し、各単組・局支部の交流と到達点の確認、今後の取り組みの方向について確認します。
- 60 ⑩非正規雇用・公務公共関係労働者の労働安全衛生の取り組みを強化します。
- 65 i 各単組での労働安全衛生活動推進委員会等に対応する公共一般の支部からの参加を追求します。
- 70 ii 各安全衛生委員会の委員に非正規労働者の委員の選出を追求します。
- 75 iii 非正規・公務公共関係労働者の健康診断実現、公務災害・労災などの取り組みを進めます。
- 80 ⑪働くもののいのちと健康を守る東京センターに結集し、公営企業財団法人社会医学研究センターなどと共同して取り組みます。
- 85 ⑫自治労連が作成する「公務災害申請の手引き」、「労働安全衛生活動の手引き」(仮称)リーフの学習を進めます。

(2)職場組合員の声を職場要求に、その実現に向けた日常的取り組み

1) 職場での懇談を重視し、仕事の悩みや思いを出し合う対話と交流を進め、職場の改善にむけた課題や要求の集約を図ります。役員がいる職場など可能な職場から、所属長に要求を提出し、懇談・交渉を進めます。

2) 自治労連が提起する「職場を守る」取り組みを、署名を中心に進めます。

3) 病院・保健所・窓口等の業務を拡充するため、人員体制の確保に向けた職場からの予算人員要求の取り組み

①自治研推進委員会で予算人員要求闘争の到達や先進事例を交流します。予算人員要求の経験を一覧表にまとめ、単組・局支部の運動に活用できるようにします。

5 ②自治労連が予算人員闘争の前進に向けて、全国の先進的な事例や、政府の動きなどの資料をまとめた、「予算人員闘争資料集」を活用します。

③障がい者雇用にあたっては、十分な職場の執行体制が確保されるよう、人員配置を含む条件整備を進めます。

10 ④自治体の予算分析をすべての単組で行うことをめざします。また、東京都の予算分析を各支部の協力も得て行います。

(3) デジタル化・AI を「公共の再生」の視点で検証し、自治体と現場を守ります

1) 自治体 DX は「住民福祉の増進」「全体の奉仕者としての役割発揮」を目的に位置づけるよう各自治体で求めています。

15 2) 標準化・ガバメントクラウドの実態を継続的に可視化し、その導入過程では期日第一ではなく安全第一で進めるよう具体化計画の抜本的見直しを求めます。

3) 災害等によって電力が停止でシステム障がいやデータの喪失などが起きないように体制づくりを求めます。

4) AI 活用は透明性・説明責任・権利保障・裁量の確保を前提に運用ルールを確立させます。

20 5) DX 人材・CIO 等の任用は、公務の中立性と自治体の長期的責任に立って是正を求めます。

6) マイナンバーカードと住民情報連携の強制を許さず、住民の権利を守ります。

7) ガバメントクラウドへの移行により増加した運用コストは、国が責任をもって負担するよう求めます。

(4) 地方自治研究集会を節目に自治研活動を発展させる取り組み

1) 東京自治研を力に、学習・交流・調査を継続し、職場・地域・研究をつなぎます。

2) 自治研推進委員会の定期開催を通じ、構造改革・DX・民間化・財政の動向を共有し、各単組・局支部の実践交流を強化します。

3) 若手の参画を重視し、次世代育成を自治研活動と一体で前進させます。

30 4) 自治労連「公共をとりもどす運動交流集会」(5月24日)に、単組局支部から複数の参加を目指します。

5) 第68回自治体学校 in 大阪(7月11~12日)に、単組局支部から複数の参加を目指します。

6) 第18回地方自治研究全国集会 in 広島(10月3~4日)に、単組局支部から複数の参加を目指します。

35

4. いのちと暮らしを守る社会保障の実現、国民的課題・制度政策要求の前進

社会保障制度は、憲法25条「健康で文化的な最低限度の生活」を国が実現する制度です。その制度が「自助、互助、共助、公助」の考えを、すべての政策の基本とするところまでできています。改めて、「権利としての社会保障」を中心とする制度を構築します。

40 医療・社会保障関係団体で構成する実行委員会形式で開催される「憲法いかし、いのちまもる国民集会」に単組・局支部とともに参加します。

医療・介護など社会保障制度の改悪阻止、制度拡充を求める国会要請署名などに取り組みます。

(1) 医療機関および医療保険、公衆衛生に関する取り組み

45 1) 医療制度の改悪を具体化させず、地域医療を守る取り組み

①地方独立行政法人化された「都立病院機構」病院の問題点を明らかにする取り組みを、「人権としての医療・介護東京実行委員会」とともに進めます。

②医療三単産(自治労連、医労連、全大教)で取り組む「大幅増員と夜勤改善で安全・安心の医療・介護の実現を」の署名を東京医療関連協などと広げます。

50 ③医労連・中央社保協・地域医療を拡充する会・自治労連の4者で開催される「第16回地域医療を守る全国交流集会」に参加し、地域医療を守る地域からの運動の意思統一を行います。

④医師・看護師不足解消、医療従事労働者の労働条件改善、人員確保等に向けて東京医療関連協に結集して取り組みを進めます。

⑤マイナ保険証の廃止、国民皆保険制度を守る取り組みを、東京社保協などに結集して取り組みを進めます。また、自己負担の強化による医療費抑正政策を許さず、国民負担軽減に向けた運動を進めます。

5 2) 公衆衛生の機能と体制の強化を目指す取り組み

①保健所機能の拡充と人員増を求め、配置基準の改善や専門職員の充実など、自治労連に結集し、国、東京都、自治体への取り組みを強めます。

②東京都に対しては、多摩地区の保健所の増設など独自課題を明らかにし、住民団体と共に取り組みを広げます。

10 ③自治労連公衆衛生活動全国交流集會に参加します。また、公衆衛生部会の行う厚生労働省要請に参加します。

(2)医療、介護、保育などケア労働者の賃金に、直接の影響を与える公務員賃金の引上げを目指します

15 公定価格や診療・介護報酬への反映で、賃金底上げをはかるために、各種団体(全労連、東京地評など)が提起する署名や諸行動に取り組みます。

(3)介護、障がい、生活保護など社会福祉の切り下げを許さず、社会保障制度の拡充を求めます

1) 介護制度改悪を許さない取り組み

20 ①介護保険特別会計から一般会計への繰入で、介護保険料や利用料など減免制度の改悪を許さない取り組みを進めます。さらに社会福祉各制度にかかる事業や情報を活用した営利企業の利潤追求に利用させないよう「介護をよくする東京の会」とともに進めます。

②全労連・社保協・自治労連等が提起する「介護制度の見直しに対する請願署名」を積極的に推進し、通常国会では、全労連介護・ヘルパーネット等とともに厚生労働省要請、国会議員要請などを行います。

25 ③要介護1.2の切り捨てを許さず、混合介護の拡大、ケアプランの有料化などの制度改悪に反対し、「介護をよくする東京の会」などと、学習と地域への情報提供を進めます。

④介護保険財政への国庫負担率を引き上げるよう自治体要請、東京都への要請を強めます。

⑤「自治労連・介護関係労働者全国交流集會」への参加を進めます。

30 ⑥全労連が提起する「介護に働くなかまの全国交流集會(全労連・中央社保協など実行委員会主催)」の成功などに向けて取り組みます。

⑦中央社保協等が毎年行う「介護・認知症電話相談」に相談員を派遣するなど協力します。

2) 後期高齢者医療制度、国民健康保険に対する取り組み

①75歳以上の自己負担のさらなる強化を許さず、社保協や高齢期運動連絡会と取り組みを強めます。

②高齢者等への医療費負担増に反対し、後期高齢者医療制度の撤廃と安心できる高齢者医療の実現をめざし、提起される署名等に取り組みます。

35 ③国民健康保険への国庫負担を増やすことを求めるとともに、自治体の一般財源からの繰り入れの削減を許さないよう東京社保協などとともに、国や東京都へ働きかけます。また、過度な督促や短期証の発行をさせず、自治体の減免措置の拡大に取り組みます。

3) 生活保護制度の拡充等を進める取り組み

40 ①社会保障審議会生活保護基準部会の動きを注視し、生活保護がセーフティネットとしての役割を果たすよう、社保協などと連携した取り組みを進めます。

②生活保護基準の引き下げが、生活保護受給者はもちろん、最低賃金や就学援助等に悪影響を及ぼし、国民生活が脅かされます。改定された自治労連「生活保護政策提言集」(案)の学習を進め、生活保護職場の組合員を励ますとともに、生活保護基準の改善に向け地域住民との共同を追求します。

45 ③ケースワーカーの担当標準数80世帯を守ること。「標準数」を「法定数」にする取り組みを自治労連に結集して取り組むとともに、各単組で必要な人員配置と仕事を継承できる職員構成を要求します。

④生存権裁判を支える東京連絡会に結集し、新生存権裁判支援とともに、生活保護基準引き下げ、生活保護法改悪反対、生活保護法を生活保障法への運動に取り組みます。

4) 年金制度改悪を許さず拡充を求める取り組み

50 ①さらなる支給開始年齢の繰り延べ、支給額の切り下げなど年金制度の改悪を許さないたたかいを全労連、自治労連、東京社保協とともに進めます。

②基礎年金への国庫負担率1/2の法定化、給付切り下げとなる「マクロ経済スライド」の廃止を求めて取

り組みます。

5) 障がい者福祉制度の改善、総合福祉法創設に向けた取り組み

①障がい者総合支援法を速やかに廃止し、「障がい者総合福祉法」の制定を求める運動を全労連、自治労連、東京地評、社保協などと進めます。

5 ②障がい者総合支援法における「介護保険法優先適用規定」撤廃に、障都連などと取り組みます。

③障がい者、高齢者、子ども、生活困窮者など地域で互いに支え合う「我が事・丸ごと共生社会」の「自助・互助・共助」による社会づくりではなく、自治体の公的責任を果たすよう、国・東京都・市区町村への要請などに取り組みます。

10 (4)公的責任の保育の解体を許さず、全ての子どもに権利としての保育と、それを支える保育労働者の権利保障、保護者の子育てする権利を一体に守ります

1) 国・東京都に向けた取り組み

①「よりよい保育を！実行委員会」が提起する国会請願署名や公的保育・福祉を守る東京実行委員会の都議会署名を軸に、「保育の質」を守り、地域で保問協等と公的責任を追求する取り組みを広げます。

15 ②制度拡充の予算措置、公定価格の改善、保育時間区分の一本化、保育士等の処遇の改善などの要求を掲げ、国に向けた取り組みを進めます。

③2026年11月の保育大集会と、政府・国会要請に参加します。

④「幼児教育・保育の無償化」は、完全無償化を求めるとともに、国に財政負担を求めます。

20 ⑤東京都に対して保育にかかわる都区財政調整制度・子育て推進交付金の維持、公立保育所整備とともに、私立保育所の充実のため、公私格差を是正する財源措置を求めます。

⑥「保・幼・小の連携」の名のもと、小学校への接続を第一とする保育ではなく、子どもたちが自ら成長する力を最大限発揮できる保育を実現するために、保育内容への介入を許さない取り組みを進めます。

⑦保育の公的責任を形骸化する「子ども誰でも通園制度」の制度破壊を許さず、どの子どもも保育を受ける権利を保障する保育・子育て支援制度の構築にむけた議論を広げます。

25 2) 自治体にむけた取り組み

①自治体の裁量がより強まったもとの、制度の改善・拡充をめざし区市に対する取り組みを、共同を広げながら進めます。

②公立保育園の民営化・認定こども園化反対の取り組みを強めます。

3) 保育労働者の課題、次世代にむけた取り組み

30 ①会計年度任用職員など非正規保育労働者の要求運動と組織化を結合して推進します。

②次世代育成の取り組みの一環として、「保育連続講座」を中心に、若手保育士のネットワークを広げます。

③「自治体保育労働者の全国集会」に積極的に参加し、全国の取り組みから学び、交流します。

35 ④保育闘争委員会を開催し、東京自治労連としての取り組みの基本を明確にします。引き続き保育闘争委員会ニュースを発行し、各地の取り組みの共有化をはかります。

4) 子育て支援・児童福祉の拡充を求める取り組みでは、児童虐待が急増しているもとの、児童相談所や市町村の「子ども家庭支援センター」など業務体制の改善と連携、一時保護所の拡充等に向けて、都への要請を具体化するとともに、国への要請など自治労連とともに取り組みます。

40 (5)消費税を当面 5%に引き下げ、インボイス制度廃止、大企業や富裕層優遇の不公平税制の抜本改正、累進課税強化を求めます

1) 消費税5%への引き下げ、社会保障の財源を消費税に求めるのではなく、大企業・大資本家の応分の負担を求める取り組みを、自治労連、社保協、消費税廃止東京各界連絡会に結集して広げます。そのために、毎月の宣伝行動や中央集会への参加など取り組みを強めます。

45 2) 「消費税5%への引き下げを求める」署名を改めて職場から取り組みます。

3) インボイス制度が、益税捕捉の名のもと、フリーランスや小規模業者への課税強化となる実態を明らかにし、廃止の取り組みを進めます。

4) 税金の集め方について、応能負担原則を貫いた制度への抜本的見直しを求める取り組みを進めます。

50 (6)民主的教育の確立、食料自給率の向上など制度政策要求の実現を目指す取り組み

1) 子どもの教育を受ける権利を保障し、民主的教育行政を守るため、教科書採択への取り組みや「東京

教育集会 2026」をはじめとした取り組みに参加します。

2) 給付型奨学金制度の拡充や、教育の無償化の取り組みを具体化します。

3) 自治労連などが提起する「国産食料の増産」「食料自給率向上」「日本の農業を守る」署名などをひろげます。

5

(7)災害復興、地球温暖化に伴う気象危機対策、原発ゼロ、ジェンダー平等などの課題への取り組み

1) 原発をなくす全国連絡会に結集して取り組みます。また、原発ゼロ、再稼働反対など、全労連・自治労連、東京地評等の呼びかけに応じて取り組みます。

2) 福島原発事故の裁判支援には、都民連や東京地評とともに、協力します。

10 3) 地球温暖化、気候危機阻止等に向けた取り組みに、全労連・自治労連、東京地評等の呼びかけに応じて取り組みます。

4) 災害復旧・復興への取り組みは、被災地支援だけでなく、被災者の生活と生業を再建するために、被災者生活再建支援法の拡充を国に求める取り組みをすすめます。

5) 東京災害対策連絡会などが呼びかける取り組みへの参加を追求します。

15 6) 自治労連が進めるジェンダー4署名(「戦時慰安婦」問題の最終解決、女性差別撤廃条約選択議定書批准、民法の差別的規定の廃止・法改正、所得税法第56条の廃止)に単組とともに取り組みます。

7) 全労連が作成した「ジェンダー平等ガイドブック」を学習資料として、女性部とも連携して学習します。

8) あらゆる取り組みでジェンダー平等の視点を大切にしたい取り組みを提起できるようにします。

20

5 改憲発議・戦争する国づくりの危機が高まる中、自治体労働者として、改憲阻止、平和と民主主義を守り、基本的人権が尊重する政治を実現する取り組み

(1)憲法改悪をゆるさず、大軍拡阻止、平和憲法を守る取り組み

25 憲法違反の安保法制の元でアメリカ言いなりに着々と軍備が拡大されています。憲法改悪が現実のものとなれば、他国への武力行使が合憲となり、日本は戦争する国となってしまいます。安保法制を廃止し、憲法を改悪させないために、今こそ「二度と赤紙を配らない」と誓った自治体労働者・労働組合として運動を強化し、世論を広げるために奮闘します。

1) 自治労連・「憲法東京共同センター」に結集し、運動を進めます。

2) 各地域の「9条の会」「原水協」等の平和・民主団体とともに運動誌活動を広げます。

30 3) 総がかり実行委員会の「大軍拡反対請願署名」「毎月19日行動」に引き続き取り組みます。「憲法をいかに自治体労働者東京連絡会」定例宣伝行動の際にも地域と共同して署名に取り組みます。

4) 5・3憲法集会(有明防災公園)、11・3憲法集会にこれまで以上の参加を呼びかけます。

5) 自治体労働者として憲法をまもりいかにすることを確信とするために、憲法学習を進めます。

35 ①自治労連本部の「憲法闘争の具体化と実践に向けた取り組みについて(案)」及び「憲法と私たちの仕事とくらし」(仮)を活用し学習を進めます。

②「地方自治憲章(案)」を活用し、憲法と地方自治、自治体労働者の役割について学びます。

(2)職場・地域から核兵器廃絶に向けた取り組み

40 トランプ・アメリカ大統領は、イランの核施設を攻撃し、さらに核兵器実験再開を指示するなど、核兵器廃絶を求める国際世論に真っ向から対立しています。また、高市首相は「非核三原則の見直し」を検討しているとされています。人類と共存できない核兵器の廃絶を実現するために取り組みます。

1) 「日本政府に核兵器禁止条約の署名・批准を求める署名」を職場・地域で進めます。更なる推進のために街頭宣伝などに取り組みます。

45 2) 被爆の実相を一人でも多くの組合員に伝えるため、学習資料の提供、学習の機会等を増やすよう取り組みます。

3) 原水爆禁止世界大会(広島)への参加者を増やします。

①東京自治労連代表団として結団式を行い学習や交流の場とします。

②次の世代に引き継ぐため、青年層の参加者を積極的に募ります。

50 ③原水爆禁止世界大会中に開催される自治労連本部主催の「自治体労働者平和のつどいに」積極的に参加します。

4) 1人でも多くの組合員が原水爆禁止大会に何らかの形で参加できるよう取り組みます。

- ①5月6日にスタートする国民平和大行進に組合員が少しの距離でも参加できるよう呼びかけます。
 - ②全国から東京に終結するコースにも各単組・局支部が参加できるよう取り組みます。
 - ③昨年に引き続き、原水禁大会の際に東京自治労連として折り鶴を広島・長崎に届けるため、一人一人の組合員が1羽でも2羽でも折った鶴を集めて作成します。
- 5 5) 原水爆禁止協議会や非核の政府を求める会が進める、各自治体での「日本政府に核兵器禁止条約の署名・批准を求める意見書決議」の採択を求める取り組みに協力します。
- 6) 3・1ビキニデー集会など、核兵器廃絶に向けた取り組みに積極的に参加します。

(3)「憲法をいかす自治体労働者東京連絡会」(以下連絡会)の取り組み

- 10 1) 東京自治労連は連絡会の事務局団体として、東京のすべての自治体・公務公共関係労働者、労働組合を視野に、結集と拡大をめざし都と区の中立・未批准組合、三多摩の自治体労働組合との共同を重視して取り組みます。11月に開催する第22回総会や年2回開催する講演会への参加を広く呼びかけ、成功に向けて取り組みます。
- 2) 講演会・総会への参加者を増やして学習を深め、改憲に反対する世論をさらに広げます。
- 15 3) 毎月実施する定例駅頭宣伝行動への組合員の参加者を増やし、さらに地域の原水協や平和団体、労働組合等とも共同して宣伝活動を広げます。

(4)米軍基地をなくし、軍拡を止め、平和な日本をつくる取り組み

- 米軍基地は近隣住民ばかりでなく、国民のいのちと生活を脅かしています。無法に他国を攻撃するアメリカに基地を提供する日本は、アメリカの戦争に加担していることに他なりません。さらには他国からの攻撃の目標にもなりえます。アメリカと一緒に戦争する国にさせない取り組みを強化します。
- 20 1) 安保破棄東京実行委員会に参加し、日米安保条約の破棄、日米地位協定の抜本改正に向けて取り組みを進めます。また、横田・沖縄など日本のすべての米軍基地撤去、辺野古新基地建設中止を求める取り組みを進めます。
- 25 2) 南西諸島の軍備増強をはじめ、日本の軍事基地化や米軍基地再強化を許さない闘いを進めます。
- 3) 「オスプレイ反対東京連絡会」等の取り組みに積極的に参加し、横田基地への配備撤回を求め「オスプレイはいらない！東京大集会(仮)」(2026年秋予定)に積極的に参加します。
- 4) 日本平和大会 in 神奈川、2026年11月28日(土)～29日(日)に参加します。特に青年組合員の積極的な参加を募ります。

(5)民主主義を守るたたかいや争議団勝利を目指す取り組み

- 1) 基本的人権や民主主義への攻撃を許さず、力を結集してたたかいます。
- 国政選挙での一票の格差是正、比例定数削減反対、総選挙区の廃止など民意を反映する選に抜本的に改革するため、全労連・東京地評に結集して取り組みます。
- 35 2) 全労連や東京地評が取り組む争議支援行動に結集し、すべての争議の早期勝利解決に向けてとりくみます。

(6)自治体民主化、国政民主化のたたかい

- 労働組合として政党支持、政治活動の自由を守り、保障するとともに、組合員が主権者として投票権を行使する取り組みを進めます。
- 40 1) 自治労連・東京地評・東京自治労連単組の要請に基づき自治体首長選挙候補者の推薦・支持・支援等を行います。
- 2) 組合員・住民要求実現のための自治体・政治を実現するよう取り組みます。
- 3) 選挙の際は、選挙権を行使するため「選挙にいこう」を呼びかけます。

V. 2026年度の行動日程

月	東京自治労連	全労連・自治労連・東京地評等
3	14：第38回 定期大会 ○：第1回中央執行委員会	

4	4：軟式野球大会（一回戦：清瀬運動場） ○：第2回中央執行委員会 12：軟式野球大会（準決勝：清瀬運動場） 13：第1回拡大中央執行委員会 18：軟式野球大会（決勝：清瀬運動場） ○：第3回中央執行委員会	9：第2次最賃デー
5	9：囲碁将棋大会・関東甲越ブロック将棋大会（ラパスホール） 11：第2回拡大中央執行委員会	1：第97回メーデー（中央・三多摩） 3：憲法集会（有明防災公園） 6：国民平和進行出発集会（夢の島） 15～16：自治労連ステップセミナー（大阪） ○：自治労連第71回中央委員会（オンライン） 24：自治労連「公共をとりもどす運動交流集会」（オンライン）
6	1：第3回拡大中央執行委員会	○：自治労連府省交渉 13～14：現評学習交流集会・労働学校 18：第4次最賃デー 18：第20期中央労働学校
7	6：第4回拡大中央執行委員会	3～4：拡大全国代表者会議 11～12：第68回自治体学校（大阪） 24：中央行動 25～27：全労連第33回定期大会（砂防会館）
8	3：第5回拡大中央執行委員会	4～6：原水爆禁止世界大会（広島） 23・24：自治労連第38回定期大会（盛岡）
9	5：第25回労働安全衛生交流集会 17：第6回拡大中央執行委員会 ○：第70回中央委員会	27：東京地評大会
10	5：第7回拡大中央執行委員会 15：10・15現業統一行動・公民統一行動 ○：都区職員共済会総会	3～4：第18回地方自治研究全国集会 in 広島 ○：東京労連定期大会
11	9：第8回拡大中央執行委員会	28～29：日本平和大会 in 神奈川
12	5・6：春闘討論集会・組織集会 第9回拡大中央執行委員会（箱根路開雲）	
1	○：単組代表者会議・旗開き	
2	○：第71回中央委員会	
3	13：東京自治労連第39回定期大会	

以上