



春闘共闘 情報

発行
2025年
2月7日

長野県国民春闘共闘委員会
長野市県町593 Rinks593
TEL026-217-9071 Fax026-217-9073
✉ krn@mx2.avis.ne.jp

25春闘 学習・交流集会

県春闘共闘は2024年12月14日、長野市で25春闘学習交流集会を開催。会場・オンライン
含め107人が参加しました。第一部は、ジャーナリストで和光大名誉教授の竹信 三恵子氏
を講師に「女性の賃上げが<賃下げ日本>を救う」題した学習
講演を行いました。

竹信氏は、男性を稼ぎ手、女性は低賃金、福祉労働力とし、
家族に福祉を担わせる「日本型福祉社会構想」の基盤が弱体化
し日本社会全体が沈下してる実態について様々なデータを用い
て説明しました。時機を得た内容ばかりで、時間がたつのがあ
っという間でした。

男女の賃金格差について、次の5つを挙げ、①勤続年数、②管理職比率、③学歴（奨学
金や学費の歪み）、④雇用形態、⑤それ以外の説明できない要因（性差別）その原因につ
いてお話しいただきました。

最後に、女性の賃上げに何が必要なのかについて、様々な男女賃金格差の基準に合わ
せた原因の除去を行い、女性だけの保護は女性への不利益扱いの元凶になりがちなため、女
性基準に合わせた男女共通の保護への転換が必要であり、ワークライフバランスが重要と、
講演を締めくくりました。

参加者からは、「男女の所得格差によって起こるさまざまな問題が起こること、女性の
賃上げにより企業や経済などにもたらす好影響はどのようなものかきちんと理解できまし
た。」「被害者、加害者の分断に惑わされず、男女協力して日本社会を変えることを学ぶ
ことができた。」「女性が置かれている状況が、男性も含んだ社会全体の沈下を呼んでい
ることがわかりました。同じように、ないがしろにされている立場の人たちのことが大切
にされるのが社会全体をよく変えていく力になる。組合はそこに役割があると思いまし
た。」などの感想が寄せられました。

第2部では春闘方針提起があり、続く討論では6人から発言がありました。



地公労 秋年末確定闘争での成果、一時金の大幅削減に対する
ストに注目が集まった医労連 長野地域民医労の秋期一時金闘争、
自治体非正規（会計任用職員）の仲間の組合を結成し、組織を
拡大しながら要求を前進させてきた取り組みになどの報告があ
りました。

詳細は次項に掲載しました。ぜひご覧ください。

いのちと平和、くらしを守る政治の実現をめざして、みんなで声を上げよう

新春 宣伝行動

県春闘共闘と長野地区春闘共闘は、1月8日(水)
25春闘の本格化を前に長野駅前新春宣伝を行い、
10団体17名が参加しました。

宣伝では、県春闘共闘、県教組、JMITU、
医労連、長野労連の5組織が発言。

物価高騰に対応する賃上げや人員不足の実態
について訴えました。



2024/12/14 春闘学習交流会

2024確定交渉の成果

～地公労&県教組独自交渉をふり返る～



2024/11/05 地公労確定第二波交渉



2024/11/18 県教組独自確定交渉

確定期に向けたとりくみ

- 組合員の願いを込めた「**県教組統一要求署名**」...**7,053筆**を県教委へ
- 地公労の仲間とともにとりくんだ「**ジャンボはがき**」...全体で**6,487筆**（**県教組3,359筆**）を県人事委員会へ
※県教組の最終筆数は4,010筆！
- 交渉は、交渉だけで成り立つものではありません。「**声**」と「**運動**」が**組合の交渉力を生み出しています。**



地公労交渉（11/5）今年の主な成果

- **人事委員会勧告の完全実施、3年連続の賃上げへ**
 - ・月例給すべての級・号俸でベースアップ！
 - ・ボーナス0.1月（再任用者は0.05月）プラス！
- **寒冷地手当の支給月額11.3%アップ**
 - ・世帯主（扶養あり）で17,800円→19,800円
 - ・支給地の見直しは来年度以降に持ち越し
- **再任用職員に寒冷地手当、住居手当を支給**
 - ・再任用制度の導入から四半世紀…ついに実現！
- **再任用職員にへき地手当、法案審議中**
 - ・来年度から支給の見通し！

独自確定交渉（11/18）今年主な成果

- **へき地手当支給率については…**
「近隣県との均衡を考慮した水準」
への引き上げを約束！
- **「欠員サポート教員」配置拡充へ！**

現在は全県で9人。郡市単位の配置に期待！

- **県費会計年度任用職員の給料改善**

市町村費職員の待遇改善につなげたい！



独自確定交渉（11/18）今年の主な成果

- 教育課程研究協議会は「**自主性の尊重**」「**研究の効率化**」の観点から、**教職員の声**をふまえた見直しへ

さらに…

- **事務職員・栄養職員（退職時に4級以上）の再任用は「4級」に格付け**
- **「地域活動等に対する休暇」を新設**

業務としての研究が「勤務時間の範囲内で行われるよう管理職を指導する」ことも回答されました

これらは11/11県職労の確定交渉で回答された内容。行政職員と差を付けないよう求め、県教組に対しても明確に回答させました



成果を生み出す「力」の源は？

- それは、組合に集う私たちの「**数**」と「**声**」です。
- 交渉の成果を仲間と学び、分かち合い、職場で組合を語りましょう。
- みんなの願いをみんなで実現するために—

- ・ 学級定員、35人で
- ・ 教員を増やして
- ・ すべての妊娠
- ・ 事務室や保健

交渉の大きな成果を「アクションプラン」のジャンプ台に！



かし、
！な

公立学校教員の給与をめぐる文科省と財務省双方の案

文科省案	財務省案
基本給の4%→13%	時給目標達成なら10%へ段階的に増
増額分の規模(国と地方負担)総務省試算	
約5600億円	約3700億円
別に「勤務時間インターバル」導入などで対応	給与と制度と連動で
大幅な処遇改善で教員の手を離れず	給与と制度と連動で

残業代が出ない代わりに公立学校教員の給与に上乗せされている「教職調整額」の増額を巡り、財務省と文科省が対立を深めている。残業時間を減らしながら進めるべきだと主張する財務省に、文科省は教育の負担保には「人員増もセット」と反論。年末に向けて攻防が激化してきた。

財務省は11日、財政制度等審議会(財務相の諮問機関)の分科会に、教員の時間外勤務を減らすことを条件に、調整額を段階的に引き上げていく案を正式に示した。働き過ぎの解消と待遇改善を同時に図るなら、この案は、残業以外の勤務削減などを徹底し、時間外勤務の全国平均が国の目標値を下回れば、翌年度の調整額を段階的に引き上げるといふもの。数年かけて時間外勤務を平均で月20時間に減らす必要がある。

文科省は2019年に教員が担う必要がない業務を定めるなどし、現場の負担軽減に取組んできた。だが22年度の調査では、小学校で64%、中学校で77%の教員が1ヵ月の時間外勤務の上限(45時間)を超えていた。部活動などの対応に追われ、時間外勤務は思うように減っていない。

文科省は来年度予算で、教員のなり手不足に対処するためとして、調整額を基本給の15%に増やすよう要求した。そのまま実現すれば、地方自治体の負担も合わせ、年約500億円規模の財源が必要になる。財務省関係者は「総務省を上げては、職員の魅力は上がるが、教員不足も解消されない」とも指摘。財務省は、13%の調整額は月26時間分の残業代に相当するとも指摘。中央教育審議会(文科省の諮問機関)が答申を示した「時間外勤務を月20時間程度に縮減」する目標にも矛盾するとも主張する。

教職員定数の抜本的な改善こそ必要!

教員給与増額めぐり火花

財務省 時間外減が条件

文科省 人員増セットで

文科省は来年度予算で、教員のなり手不足に対処するためとして、調整額を基本給の15%に増やすよう要求した。そのまま実現すれば、地方自治体の負担も合わせ、年約500億円規模の財源が必要になる。財務省関係者は「総務省を上げては、職員の魅力は上がるが、教員不足も解消されない」とも指摘。財務省は、13%の調整額は月26時間分の残業代に相当するとも指摘。中央教育審議会(文科省の諮問機関)が答申を示した「時間外勤務を月20時間程度に縮減」する目標にも矛盾するとも主張する。

(金井雄也)

今、大ピンチ! 学校が

このままでは学校がもちません!

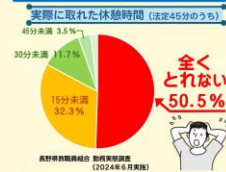
休んだ先生の代わりが見つからず新調先生や市内の先生が交代で授業。自習が続くこともめずらしくありません。

毎日疲弊困ばい。もっと笑顔で子ども前に立ちたいのに...

自習

授業の準備は残業が待ち張り。休日出勤せざるを得ないことも...

朝から晩までノンストップ労働



休職・欠員も年々深刻に

長野県内の小・中・特別支援学校の教員未配置状況(10月時点)

2021年	21人
2024年	66人

全国の教員の精神疾患による病欠休職者数(2022年)

6,539人

これを解消するには...

- 授業時数を減らすことが必要です。週5日制なのに標準授業時数は6日制の時代と同じ。英語やプログラミングなど、新しい学習内容が盛り込まれて6時間授業が増え、子どもたちも疲弊しています。
- 予算を確保し人を増やすことが必要です。正規教員を増やすための定数改善や、さらなる少人数学級が必要不可欠。専門スタッフも圧倒的に不足しています。

国の責任で学校の長時間労働と教職員不足の解消を!

Nagano Teachers & Staff Union
長野県教職員組合

街頭でも宣伝!



「24秋闘」「25春闘」の取り組みについて

①「24秋闘」

長野県医労連加盟「長野地域民医労」

(=医療生協・長野中央病院)での「年末一時金」の取り組み

② 自治体会計年度任用職員が組合を結成し奮闘した取り組み

③「25春闘」・・・『最賃』の取り組み

「めざせ1700円 11年連続目安額通りを突き破ろう！最低賃金引き上げ みんなに広げようキャンペーン」の取り組み

① 24秋闘 長野地域民医労の「年末一時金」と成果と教訓について

長野地域民医労は、

①長野市にある
医療生協＝長野中央病院
に働く仲間の労働組合

②長野県民医労の9組織
最も大きな医療機関がある
地域民医労の一組織

③規模 322床 ICU4
HCU8 医師101名

年末一時金

24秋闘の要求 = **2.8カ月以上**

24年夏季一時金 = **「1.2カ月」**

23年年末一時金 = **「1.5カ月」**

24年 **年末一時金** 初回回答**「0.6カ月」**
この**「低額回答」**に組合員が怒る！

24秋闘 長野地域民医労の「年末一時金」と成果と教訓について ② 4回の団交 と 5回のストライキ

団交と回答

①11/6 団交〔66名〕「0.6ヵ月」

②11/21 団交〔200名〕（支援者20名）
⇒ 理事会への抗議文450通、会場に張る
⇒ *参加者から自発的な発言多数「+0.1ヵ月」

③12/2 団交〔150名〕「+0.1ヵ月」

④12/23 団交 「+一律10,000円」

※12/24 妥結「0.8ヵ月+10,000円」

ストライキ

①11/7⇒県医労連の行動に指名ストで参加

②11/22⇒1時間のスト〔200名〕（支援者20名）
※マスコミ多数 NHKは全国報道

③12/3⇒ 始業時29分ストライキ〔150名〕
※マスコミ多数 テレビ局 3社

④12/11⇒ 役員が指名ストをし
→「医療生協の組合員と懇談し理解を求め」

⑤12/25⇒ 始業時29分ストライキ〔145名〕
「回答の報告集会」

2024年11月22日 テレビ局（NHK・NBS） 新聞社（信濃毎日新聞・長野日報など数社） * NHK は全国放送に

長野中央病院で1時間の時限スト ボーナス めぐる労使交渉決裂

11月22日 12時29分



物価高騰などを受けて賃上げの動きが広がる中、冬のボーナスをめぐる労使間の交渉が決裂したとして、長野市の長野中央病院で22日朝、1時間の時限ストライキが行われました。組合によりますとストライキが1時間に及ぶのは2001年以来だということです。

○「ストライキ」
5年ぶり

○「1時間スト」
21年ぶり

NHKで取材、全国ニュースに 他 新聞社、テレビ局の取材多数



長野地域民医労の執行委員長のあいさつ

0.6ヶ月という「かつてない低額回答」に、みなさんのご協力のおかげで、団結して闘うことができました。

理事会は残念ながら、私たちが求めた「この先の展望」を十分示してはいませんが、年度末に職員に還元すべき利益が出た場合は「年度末一時金」を支給すること。

理事会が職場に定期的に足を運び、「職員と対話する」ことなどの条件付きで「妥結」となりました。

ここまでの「低額回答」は明らかに「理事会の失策」だと思っています。私たちの要求は、医療・介護全体の問題です。他産業との賃金格差をなくすことと、労働環境の改善を今後も求めていきます。

地域から医療・介護を守り、誰もが安心して暮らせるよう、そして労働者の生活を守るため、一緒に団結して頑張っていく決意です。ありがとうございました。



この闘いで、民主的事業所の経営者にも、「労働者の人権と生活を尊重した経営・運営」の必要性を示し、「事業運営の将来展望」を示すようにと迫る闘いでした。
長野県労連は、この教訓を共有し25春闘の闘いへ発展させると意思統一しています。

〔議案書 P 50〕

長野県自治労連 加盟

② M市 公立保育園 臨時・パート職員労働組合

地方公務員の会計年度職員が、組合を
立ち上げ飛躍している仲間の報告

★2020年4月、(地方公務員法の改正により非正規地方公務員制度)会計年度任用職員を一方的に通達され、**7人の保育士**が8月に組合を立ち上げ、**4年間で46人の組合に拡大**しながら、働きがいの充実につながる、**大きな労働条件の改善**を勝ち取りました。

組合の結成から、4年半で勝ち取った成果

1. 2020年 長野県自治労連の本間書記長と**学習会**を始める。

2. **2020年8月「労働組合を立ち上げる」**

※ 役場や園長からの風当たり強まる。そのたびに、自治労連の支援を受ける。

3. 成果

① **「36協定」**を結ぶ・・・**「超勤手当」**が支給されるように

② 給与が**「日給制」**から**「月給制」**に変更

③ **「期末手当」**が正職員並に

④ コロナ対応が**「年次休暇」**から**「特別休暇」**に改善

⑤ **「産前休暇」**が6週間から8週間に(正職並み)

⑥ **2024年度秋闘時に「勤勉手当」**が正職員と同じに

⇒**「給与改定」**で4月遡及により**「差額20万以上」**が支給された

執行委員長の報告から「組合を結成して」

★ この4年間一番強く感じたこと ★

- ① 私たち当事者がしっかりと学習をし、自分たちで立ち上がって要求書を出して交渉する以外に、現状を変えて処遇を改善する道はないということ。
- ② 正当な要求であれば、粘り強く要求すれば、そして、よく粘り強く続ければ、必ずその苦労は報われる。