



自治労 神奈川 JICHIRO KANAGAWA

発行／自治労神奈川県本部
住所／横浜市南区高根町1-3
地域労働文化会館3階
045-251-9711

発行人／蓼沼 宏幸
編集人／中野 雅臣
1部／20円
(組合員の購読料は組合費の中に含む)

賃金改善

2021
確定闘争

働き方見直しで育休取得を

争に向け、さまざまな取り組みが本格化してきている。冒頭では、10月21日に拡大闘争委員会を開き、11月12日を山場とする闘争方針を提起する。今日の確定闘争においては、一時金を含む給与だけではなく、定年引上げや育休分割などさまざまな課題が山積している。

人事院は8月の給与勧告にあわせて、育休分割における法改正に関して「意見の申出」を行っている。民間に達

用される改正育児休業法の内容を踏まえ、原則1回までとなつている育休取得を2回まで認めるほか別に子の出生後8休暇も2回に分けうにする。

政府は、民間と家公務員が育児休業取得できる仕立て、2022年10月の公務員育児休業法

**員金水準の
維持・改善に
取り組もう**

ブで開き、7単組16名参加した。可処分所得が減少するなかで、賢い積み立て自治労組合員だから利できる共済制度について学習した。

自治労組員だからこそ利用できる幅広い共済制度への理解を深めてほしい」といふ。また、共済制度の成り立ちやアンケートなどを活用した制度説明では、「労働組合のスタート」は、助け合いの共済制度から始まつた。自治労の共済制度も、『組合員とその家族に対する共済』話題活動を据えてゆるぎない団結の礎を築くことと設立趣意書に書かれていた。

労には誇れる共済制度がある」とし、「全国の間が加入している慶弔制度をはじめ、在職中の生命・医療保障のための生命共済、退職後の保険のために在職中に積むための長期共済・税制によるマイカー共済など、年金、団体割引を導入し、充実の保障のじょうらう広く展開している。」

されずに24年の歴史に下ろすことが発表されている。ハロウインがく浸透し、全国どこで楽しめるようになったことが理由の一つ◆同いントはハロウインの浸や川崎駅周辺の賑わいを作るのみならず、車いパレードなど隔てない等な取り組みを発信すなど賑わい以上のもの創出した◆交流なくしわかり合うこと・認めうことは困難。認め合

県本部は10月8日、コロナ禍における開催となることを踏まえ、ウェブにて第72回定期大会を開き、41単組203人が参加した。



向こう2年間の 新たな運動方針や 役員体制などを確立

意見交換会で悩みを共有 青年部がウェブで実施

神奈川県職
交換会をウ
県本部青
組にお
新採用職員
報交換した
組合員の減
少や活動の停
滞など、多く
の労働組合で
同じような問
題を抱えてい
る。

年部は、9月28日に自治労組合青年部との意見交換で行つた。この組合勧誘などについて情

県本部青年部の遠藤さん（川崎市職労）は、「新採用職員と4月頃にランチなどに行つたときに組合へ誘っている」と気輕なコミュニケーションの重要性について語り、常任幹事の小林さん（相模原市職労）は、「採用初日の研修の合間に、組合の説明会を行つてゐる。また、説明会には青年部長も参加し、組合加入の呼びかけを行つてゐる」と報告した。

とも多く、こうした特徴の課題だけでなく、組織率の低さや役員選出の問題など、さまざまな悩みについて共有した。

なんとか現状を変えようと前向きに取り組む青年層組合員たちの力強さを感じた。



労働者の賃金下限額を決め、それ以上の賃金支払いを義務付けるなど、公契約の適正化を図るのが公契約条例だ。下限額を設定することで、ダンピングや不当な中抜きを防止し、人件費へのしわ寄せを回避することが期待される。

重載

自治研センター リポート

退任
あいさつ

〔一〕研究員 野口 鉄平 (3)
■これだけ読むと、民間に限った話に聞こえるかもしれない。では、自治体アウトソーシングに話を移そう。これまで多くの自治体業務が外部化されてきた。その理由は様々だが、やはりコスト削減が大きいだろう。しかし、外部化が本当にコスト削減になるのか、立ち止まつて考えたい。
■コストが削減されたかどうかを行政が判断する場合、従来の事業予算と委託費を比較することが多いだろう。

〔二〕で問われるるのは比較対象となる委託費の水準が適正かどうかだ。たとえば、サービスの質の確保に必要な人材を確保できるだけの人件費が積算されているか。また、事業の実施に直接かかる直接費だけでなく、間接費が積算されているか。こうした経費が十分積算されなければ、委託コストが不当に低く抑えられることになる。また、予定価格の設定で積算しても、ダンピング防止策を講じず、過度に低価格で落札されるとすれば、やはり適正な水準とは言いが

なしの状況にあります。また、県本部の建物も築30年以上経ち、修繕箇所が目白押しですし、いろいろ大変な時に来ちゃったなと思いまして。さて、対策を考えなくてはと思ったところで、今度は新型コロナウイルスという新規の問題が何もかも止めてしまいました。ネットワーク対応の促進や多様な働き方の実践という意味では重い腰が上がつて進歩がみられたような気もしますが、組合運動を前進でき



■ そもそも、外部化がコスト削減になつていいのか。業務を外部化しても、行政の役割がなくなるわけではなく、仕様設計・発注・入札・契約・モニタリング・評価などの新たな役割を担うことになる。本来、直営と委託のコストを比較する場合、これらの業務に要する費用を委託コストに含めて計算する必要があるが、多くの場合、そうなつていない。ま

から実行し、組合の支援をもとに云をもとにいたしました。申し上げてから対ときな活用しなりま共サ一間と直さま議論ない難



モニタリングや評議会などによる不十分な場合も委託が不適に低くされることがあります。このように、外の促進要因となるコスト論は、本懲すべき委託コスト無視することで成り立っているのだ。

契約のあり方を考へると、サービスの質とコストを踏まえ、営業か委託を判断する必要性もみえてくる。今後も自治体業務部化や公契約のありを検証し、持続可能なサービス供給、自治体行政の役割を担っていきたい。

おいて「一ル」と合わせて提供で活動に合員の活動を糧として改めできます。

は
2002年6月以降
の更改期ごとに抜本的な
制度改正が実施されま
す。この制度改正では、
新たな掛金体系となる
「男女別・年齢群団別掛
金」が導入され、他保険
制度との競争力を強化
し、若い方にも利用しや
すい制度へと生まれ変わ
ります。また、がん保障

保正

経過措置で引上げ額抑掛金体系の見直しにより高年齢の男性を中心掛金が引き上げとなりますが、制度改正後から年間にわたって、18歳から60歳までの組合員本への経過措置掛金を導くことで、緩やかに掛金に移行できるようになります。

No.1 ばて本單 す。ましす 経え。

これから、制度改正のボイントを複数回にわけてご説明させていただきます。
第1回は、既加入者向「掛金推移表」についてです。2022年2月より順次、新制度による継続募集がスタートしますが、事前に今後の掛金変動について、周知するため「掛金推移表」を配布します（配布は単組ごとにスケジュールが異なります）。

年齢 (発効日現在)	現行掛金 (月額)	制度改定後掛金(月額) 男性				制度改定後掛金(月額) 女性	
		経過掛金			4年目		
		1年目	2年目	3年目			
18~35歳	2,900	2,498	2,238	1,978	1,718	2,714	
36~40歳		2,592	2,372	2,152	1,932	2,968	
41~45歳		2,842	2,662	2,482	2,302	3,084	
46~50歳		3,128	3,048	2,968	2,888	3,172	
51~55歳		3,556	3,616	3,676	3,736	3,316	
56~60歳		4,182	4,462	4,742	5,022	3,608	
61~65歳		6,070	7,682	7,682	7,682	7,682	

群団（18歳～35歳、36歳～70歳まで5歳刻み、71歳～85歳は1歳刻み）の変更だけではなく、経過措置期間内（制度改正後から3年間）は60歳までの組合員本人全員の掛金が変動することから、組合員とご家族分もあわせて、変更後の掛金を事前に確認していただくために作成しています。お手元に届きましたら、ぜひご確認いただき、ご不明な点等がありましたら、説明会や個別保障相談等を通じて、お問い合わせください。
（自治労共済推進本部神奈川県支部）

※現行掛金はD型(死亡600万円、入院日額3,000円、がん保障なし、先進医療なし)の掛金