

月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



国会開会日行動(10月4日)

▼2019年10月号 contents

- 19 秋季年末闘争のポイント

【自治労連第41回定期大会】代議員発言より
千葉県職労、非正規公共評、岡山・高梁市職労
山口・下松市職労

発行 日本自治体労働組合総連合
連絡先 03-5978-3580
<https://www.jichiroren.jp/>

2019.10.18

19秋季年末闘争のポイント

自治労連書記長
前田 博史

台風15号の爪痕も消えぬうちに、19号が襲いかかりました。河川の氾濫による洪水、土砂崩れにより亡くなられた方に心よりお悔やみを申し上げます。また、この間の災害で被災されたみなさんに心からお見舞いを申し上げます。そして、被災自治体において、一刻も早い復興復旧をめざし通常の住民生活を取り戻すことができるよう奮闘されている皆さんに心より敬意を表します。

さて、自治労連は8月に開催した第41回定期大会を大きく成功させ始動しました。大会でも、多くの代議員から自治体労働者として“住民生活を守る”ために奮闘することが語られました。同時に、そのためには住民生活を苦しめる根源である政治を変えなければならぬことも、あらためて明らかになったところです。

その最中に、安倍改造内閣が発表されました。しかも、台風15号による千葉県で大規模停電が起こっているもとでした。マスコミも含め、この対応に「国民生活よりも内閣改造優先」的な批判報道がされたことは記憶に新しいところです。その新内閣の顔ぶれを見ても国民感覚とは大きくずれているとしか言いようがない面々が並びました。加計問題疑惑の張本人である萩生田氏の文科相任命は「モリカケ」問題にまったく反省していないことを表しているようなものです。また、先

の参議院選挙で改憲に必要な3分の2の議席を下回ったにもかかわらず、「やっぱり改憲の議論をせよということだ」と真反対のアピールをテレビで公言し、新閣僚には改憲・右翼団体「日本会議」と一心同体の「日本会議国会議員懇談会」（日本会議議連）の幹部らを多数起用しました。そこでも、国民生活よりも自らの野望を実現することが第一である安倍首相の本質があらわになっています。

さらには、10月1日より消費税が8%から10%に引き上げられました。社会保障財源を確保するためと政府は言います。消費税は1%引き上げると約1兆円の財源が生み出されるといいます。しかし、財源確保と言うならば1機100億円を軽く超える戦闘機を140機以上も爆買いし、後年度にその負担を回す浪費を行う必要性はどこにも見当たりません。

自治労連は、この秋の闘いの中で、「戦争する国づくり」を止めさせ「平和で安全な国づくり」にむけた運動。地域住民に信頼され、真に住民のための仕事ができる「こんな地域と職場をつくりたい」の運動。公務公共に携わるすべての仲間が働きがいを持ち、安心して職務に専念できる賃金引き上げ、人員増をはじめとした労働条件改善の運動。そして、そのために必要不可欠な組織拡大・仲間を増やす運動を進めていきたいと考えています。

一口に「運動を進める」といってもそんな

簡単に事が運ぶわけではありません。それぞれの職場は、慢性的な人員不足のもとでゆとりも何もあったものではありません。だからと言って、何もしなければ自治体労働者としての働きがいは奪われ続けることになることは必然です。

「平和で安全な国づくり」にむけた運動では、安倍内閣は「維新」をも抱き込み、「野党共同」に徹底して楔を打ち込み分断させようとしてきています。今、黙っていたら日本は「戦争する国」にまっしぐらに突き進んでしまうでしょう。自治体労働者は国民全体の奉仕者であり、時の政権を“忖度”しては、住民生活は後景に追いやられてしまいます。「公務員は政治のことを口にするのはおかしい」という人たちもいますが、自治体の仕事は政治と直結しており、住民生活を良くするためには政治を語り、政治を良くするため運動に参加することに何ら矛盾はありません。憲法遵守義務のある公務員が憲法を守り、憲法の趣旨をいかすのが私たちの仕事です。この秋、憲法守れ「3000万署名」や辺野古基地建設反対、核兵器なくせ、原発再稼働反対、軍用機の爆買いやめろ、消費税を無くせ、最低賃金を引き上げろ、などの運動を大きく進めましょう。

「こんな地域と職場をつくりたい」の運動では、政府が進めようとする「自治体戦略2040構想」のもとで、アウトソーシングの推進を一層加速させ、自治体そのものの役割が変質させられようとするもと、水道事業の民間委託や民営化はもつてのほか、住民生活を守る自らの仕事は公務直営でしてこそ、住民の安心を担保するものであることを、職場での議論を進め、住民の中に入り共同した運動をすすめてみましょう。

また、「会計年度任用職員制度」をめぐることも山場をむかえます。制度化にあたっては、これまでのように非正規職員を人件費抑制の調整弁のような当局の「ご都合主義」的な扱いを根本的に改めさせる絶好の機会として正規・非正規一体となって闘おうではありませんか。

自らの賃金引き上げ、人員増をはじめとした労働条件改善の運動では、人事院勧告・各地方人事委員会勧告も出そろいはじめています。いずれも、公務労働者の生活改善には程遠く、消費税率引き上げ分にまったく満たないものであり生活改善どころか生活悪化になる内容です。また、時間外労働の上限規制が本年4月よりはじまりましたが、多くの職場で時間外労働の実態把握も不十分な状況で推移しています。上限規制を超える実態を解消するためには、もはや業務の工夫だけでは困難で人員増なしにはありえません。怒りをもって、この秋、生活実態・職場実態を持ち寄り要求の実現にむけ当局交渉に臨みましょう。

そして、これらの運動を進めるためには、一人一人の仲間が組合に結集してもらい、強く大きな労働組合にしていかなければなりません。未加入の人たちにも自治労連共済の素晴らしさや情勢の学習会、組合行事を知らせ、参加の呼びかけをすすめようではありませんか。

自治労連組合員の皆さん、19秋闘を全国の仲間とともに闘い抜きましょう。

2019年8月25日～27日に開催された「自治労連第41回定期大会」（東京・江東区）での代議員発言です。

児童虐待問題における市町村の体制強化が急務 実態あきらかにし職員の増員、施設整備を

千葉県職労

千葉県職労の児童相談所に関する取り組みについて報告し議論に参加します。

昨年の大会でも児童相談所の実態を報告しましたが、1月に野田市の小学4年生の女兒の父親による虐待死について、約3カ月にわたりマスコミで報道されました。今回の事件では、当該児童相談所のマンパワーが決定的に不足し、また、経験の浅い4年未満の職員が6割を占める現状、そして何よりも30年以上大幅な増設がされてこなかった一時保護所の入所児童は、平均でも定員の1.4倍であり、事件当時は2倍近くの入所となっていたことなどに大きな原因があることがわかりました。

この現状から、県職労では、担当者個人の責任とさせず、組織や体制の問題点を指摘するとともに改善を求めていくことが再発防止につながると考え、県当局への申入れや見解も示してきました。申入れでは、まず、現在管内人口で100万人を超える児相が3カ所あり、抜本的な増設が必要であること、そして、この2年間で100名の増員を行ってきたもののまだ不十分であり、さらに大幅な増員を行うこと、特に経験者の増員を早急に行うこと、そして最も早急な対策が必要なのは、一時保

護所の拡充などです。職場では、職員の不安の解消と意見を聞くためにアンケートを行いました。アンケートには7割を超える職員から申し入れ内容への賛同の声がありました。また、まだ数名ですが組合加入にもつながっています。

県当局は、5月に県職労の申入れ項目と一致する緊急対策を発表しました。

さて、現状はどうかと言えば、職場の実態はさらに深刻になっています。8月16日に県が2018年度の児童虐待の状況を発表しましたが、対応件数はさらに増加しています。また、事件報道以降、少しでも危険があると判断すればまず一時保護をする方針となり、一時保護所はさらに定員を大幅に上回る実態となっています。ある児童相談所では定員25名に対して一時倍以上が入所し、あらゆる部屋を使って寝食をさせるしかない状況にあります。担当者からは、このままでは、入所中に新たな問題が発生してしまうのではないかとの声も上がっています。また、一時保護所では労働基準法のサブロク協定を結んでいますが、常時入所児童が定員を超えている中で、とても月45時間の時間外勤務では収まらないとの声があり、協定の見直しを求めて行き

たいと考えています。一時保護所だけではなく、児童福祉司なども多忙を極めています。また、指導的立場にあるスーパーバイザーはこの4月に数名増やしましたが、まだ不十分な状況です。さらには、5年前から1.6倍に急激に職員数が増えたことで、所長も全体を把握することができなくなっているとの声もあります。

県職労では、当局との夏の交渉で、緊急な施設整備や職員の負担軽減策を求めてきました。また、8月には担当課とも交渉を行い緊急の対応なども求めてきました。さらには、自治労連都道府県職部会での全国知事会への要請行動でも千葉県の児童相談所の実態を訴えてきました。

まだまだ、県当局の対応は不十分であり、抜本的な対応が必要です。今後、該当職場での運動への参加と同時に組織化を目指し、職場全体の要求として実現を目指していきたいと思えます。

千葉県職労では、この4月に3名ですが、19年間不採用が続いてきた現業職員の採用を実現させました。採用させたのは畜産関係の研究機関で、当該の現業職員だけではなく、職場の研究員や事務職員、担当する本課も含めて署名にも取り組み、現業職場全体の世論としたことで実現させたことを経験してきました。

この教訓を児童相談所の取り組みに活かしていきたいと思えます。

9月に千葉県で予定されている「子ども家庭相談担当職員の全国交流集会」に職場から一人でも多くの参加者を募っています。そして、福祉職場全体の運動を作っていきたいと考えています。

最後に、児童虐待問題は、児童相談所を設置する都道府県や政令市、中核市だけの問題ではありません。現在、第一次の窓口となっている市町村の体制強化が必要です。市町村の担当者の多くは非正規職員であり、専門的な研修や待遇面での抜本的な改善が必要です。ぜひ、全国的な運動として取り組んでいきましょう。

2019年8月25日～27日に開催された「自治労連第41回定期大会」（東京・江東区）での代議員発言です。

今こそ、課題解決へ 職場に労働組合 正規・非正規一体で住民本位の自治体づくりへ

非正規公共評

非正規公共評大会の報告をはじめ、当面する会計年度任用職員制度に対する取り組みを中心に討論に参加させていただきます。

第27回非正規公共評大会は、34地方68単組133人の参加で開催され、非正規公共評に集結する全国の仲間の熱い討論で運動を確認し合いました。

大会では、住民の命とくらしを守る仕事に責任とやりがいを持って働いている「誇り」と、自治体は雇用者責任や行政責任を果たそうとせず、職員一人ひとりの功績や、その人自身の生活を顧みない扱いに対する「怒り」に依拠した運動をいっそう強めること。会計年度任用職員の雇用・労働条件を民間での同一労働同一賃金の動向にも注目して前進させること。「仲間づくり」「職場活動の活性化」で組織を強く大きくすること。など、今年度の運動方針・秋季年末闘争方針を確認しました。

大会では25名から発言がありました。京都からは、介護保険業務の集約委託化と嘱託職員の雇い止め問題について、市民や民間労組とともに「市民の会」を結成し、諦めることなくたたかっていく決意が述べられました。埼玉からは、臨時保育士で庁内・住宅世論を

背景に、希望者全員の雇用継続を約束、賃金アップ、休暇制度も正規に準じて整備などの処遇改善報告がありました。東京からは団体交渉拒否問題やシルバー委託化に対して仲間を増やしたり、区民の協力を得たりして完全撤廃した報告がありました。会計年度任用職員制度導入に向けて、新たに組合を組織したり、新規加入者が増えたりしており、「数は力」となっている現状がわかりました。

いずれも、会計年度任用職員制度や事業委託・指定管理・民営化の拡大が住民生活に寄り添うべき行政の質の低下につながることや、労働者の働き方や生活を悪化させ、「役に立つ仕事がしたい」という意欲を阻害していくものであることが明らかとなりました。一方で、ピンチをチャンスにと職場の声を集め、学習や説明会を開催し、ねばり強い取り組みの中で労働組合を強く大きくしていきながら、雇用と労働条件を守り改善することができることも明らかになりました。

私は、静岡で働く保育士です。私たちの仕事は、日々、子どもたちの命を守り、たくさんの行事や活動の準備・実践を行い、0歳児から就学までの未来ある子どもたちを保育する、国家資格を持つ専門職です。

また、他にも保護者支援など仕事内容は多岐にわたり、そこには正規や臨時の違いはなく、みんな責任と誇りを持って働いています。現場では、6割～7割が臨時職員で、正規同様にクラス担任を持ち、ベテランの臨職が若い正規職員の指導をするというのも当たり前のように行われています。ですが、その立場は非正規職員ということで、賃金は低く、労働に見合うものとは程遠く、「安心した生活ができない。10年、20年以上と長く働いても退職金もなく、報われない」という状況がずっと続いています。

保育士の仕事は、子どもの命を守る、成長・発達を保障する大切な役割・責任を担っています。それなのに、雇用の安定が確保されない不安を抱える非正規のままでは安心して働くことができません。

来年度から会計年度任用職員制度が施行されることで、さらに臨職の間には大きな不安が広がっています。

私たちは全員がフルタイム常勤が当然であり、パートにされることは断固として受け入れられることではないと考え、当局に対して要求書を提出しています。「会計年度の問題は臨職だけの問題じゃない」と、組合としての要求書も提出し、一緒に交渉を進めていけるように力を貸してくれている単組もあります。ですが、今だ当局からの説明や交渉は行われていません。

そんな状況の中、つい先日当局から「9月に条例を出したい」という話を聞き、確認したところ、条例案の書面を見せられました。当局には、労働組合と交渉を行い、合意の上で決めるべきものだと抗議し、さらに労働条件は交渉・合意のうえで決定することを再度申し入れ確認し交渉を進めていくことになっ

ています。全国の市町村でも、保育園で臨時職員単独の組合は少なく、不安を抱え、大変な思いをされている仲間もたくさんいると思います。

私たちが、臨時という弱い立場のなかでも、これまでいくつもの権利を得ることができてきたのは、組合という大きな力があってのことと実感しています。

会計年度任用職員制度の交渉に向けても、みんなで協力し一致団結して頑張っていきたいと思います。

大会参加のみなさん、全国の仲間のみなさん、パート有期労働法や労働契約法の適用を受けず「いつまでも非正規、いつでも雇い止め」の不安を抱えた臨時・非常勤職員がまわりにいます。職場に労働組合がなければ泣き寝入り、権利行使さえままなりません。それは指定管理や業務委託で働く仲間も同じです。

私の職場と同様に、多くの重要な業務を臨時・非常勤職員が担っています。経験と研鑽を重ねることで、技術の継承・熟練が進み、より良い住民サービスの向上につながってきました。しかし、新制度に移行すれば、毎年度職員が入れ替わり、住民サービスの低下は避けられないのではないのでしょうか。また、その分を補うため、正規職員へのさらなる業務負担も重くのしかかります。

だからこそ、安心・安全の住民サービス提供と自らの勤務条件向上を統一して運動を展開する自治労連を職場につくり、正規・非正規が団結してたたかうことが求められているのではないのでしょうか。

非正規公共評は、「今こそ、課題解決へ職場に労働組合、住民本位の自治体づくりへ自治労連」をひとつのスローガンに掲げています。正規・非正規の分断を許さず、均等待遇の実

2019年10月18日

現をはかり、すべての職員が安心して働き続けられる職場環境を一緒につくっていきましょう。

2019年8月25日～27日に開催された「自治労連第41回定期大会」（東京・江東区）での代議員発言です。

住民のいのちと暮らしをまもる自治体職員として 被災者の声が活かされた復旧・復興に努めていく

岡山・高梁市職労

議案に賛成の立場から昨年7月の西日本豪雨災害から1年が経過し、自治体労働者、自治体労働組合としてあらためて感じていることを発言し、討論に参加します。

まずは、西日本豪雨災害に際し、自治労連本部をはじめ全国の仲間みなさんから様々なご支援をいただきましたことに、お礼を申し上げます。本当にありがとうございました。昨年の大阪での自治労連大会で、皆さんから声をかけていただき、全国のつながりを感じ私自身とても元気をいただきました。

さて、被災者の状況です。全県的には仮設或いはみなし仮設に入居されている方がまだ約7000人いますが、公費解体とともに自宅再建も始まり、取り巻く環境も変わり始めています。全国ボランティア受け入れの募集もなくなり、登録ボランティアの範囲に縮小され、支援物資が届くこともめっきり減りました。7月からは被災者の医療費や介護保険利用料免除にかかる国からの財政支援も終了し、自治体独自での継続などが個別に問題になり始めています。

今日は、私が働いている高梁市の状況について報告します。「まさか高梁で…。」あの豪雨災害から1年が経過しました。一見普段の

生活を取りしたように見える水害に遭った地区では、ひとつ、またひとつと家屋が解体され、以前の雰囲気とは少し変わってきています。一方、市内各所で路肩の崩落したままの道路や、法面が崩れたままの田畑が何百カ所も見られます。

経験したことのない大災害に復旧・復興にかけすんだ1年でした。災害時職員対応マニュアルどおりにはいかず、人が足りない、指示もない中でどう進めていくべきか、試行錯誤の毎日でした。「被災者のために」、その強い一念を持って対応しましたが、生活のすべてが流されてしまった被災者には不十分だったのではないかと今でも感じています。

市としての被災者支援の制度的限界と、国や県の制度の不十分さも浮き彫りとなりました。災害のさなかに、土砂が家屋に流れ込んでいる家の方からの電話で「こんな時に市役所は見にもきてくれないのか」と言われたこと、何もできない非力さ感じたことは今でも忘れられません。職員の中には、自宅が浸水し、家族を残しながらも昼夜災害対応にあたった職員もいました。

発災からの約1カ月、被災者を支えるための職員の勤務労働条件はほとんど配慮されま

せんでした。高梁市職労では、職員が倒れてしまっただけでは復旧・復興支援が出来ないと考え、発災直後、機関紙を通じて職員にエールを送りました。また、要求書を提出し、当局が当初、非正規職員には災害特別休暇を適用しないため有休対応や欠勤となっていた取り扱いを、交渉に交渉を重ねて特別休暇の扱いを勝ち取りました。

さらに、家屋被害にあった職員が、家屋復旧に必要な期間の職務専念義務免除を認めなかった当局に、被災した職員すべての救済を求め、免除を認めさせました。土砂被害に遭いながら災害特別休暇の取得を当局に認められなかった職員の涙が最後の最後まで要求を勝ち取る原動力となりました。これらの交渉とあわせて全職員のメンタルヘルスチェックの重要性や人員増を訴えました。

毎日発行している機関紙の新年特集号で、7月豪雨災害での自治体職員や地域の人たちの奮闘を取り上げ、「7月豪雨の記録史」として「あの時私たちは…」という視点で、11人の職員から直接声を聞き取り、発行しました。

そこには、濁流に飲まれ命を失いながら救助を行った消防署職員や、大雨の中排水ポンプの稼働を続け、帰路を絶たれた職員の奮闘、地域の人たちと一緒に避難者の確認や災害の情報収集にあたった地域担当職員の話など、同じ職員でも初めて知る事実がたくさんありました。その機関紙は、組合員だけでなく多くの職員や管理職の方、他単組の仲間からも被災時の自治体職員の葛藤やあり方などを知ることができたとの反響をいただきました。

また、地域の民主団体と一緒に「災対連たかはし」を立ち上げて、市民アンケートなど被災者の声を集め、今後の防災や対策について訴えるとともに、災害を考える集いを開催

したり、ダムの実地調査の学習会も取り組みました。

今、高梁市では災害復旧と合わせ、地域の防災や今後の災害に備えた職員対応マニュアルの見直しに取り組んでいます。正直、被災者・避難者に寄り添った内容とは程遠いもので「これが災害を経験した自治体が考える職員対応マニュアルか！」と腹が立つことも多いですが、被災を経験した自治体だからこそ、住民のいのちと暮らしをまもる自治体職員として、被災者の声が活かされた復旧・復興に努めていくことが求められています。

そして、被災者を支える自治体労働者が倒れてしまっただけでは支援ができません。労働組合として、被災者を支える自治体労働者を守ること、そのために今後も声を上げていきます。

最後になりますが、被災を通じて、全国から支援やつながることができる自治労連があっただけよかった、その一員で本当によかったと感じています。わが単組の経験をもとに、今度は支援する側になるためにも、全国のつながりと支援に改めて感謝し、今後全国の仲間の力になれるよう一層の連帯を深める決意を申し上げ発言とします。ともにがんばりましょう。

2019年8月25日～27日に開催された「自治労連第41回定期大会」（東京・江東区）での代議員発言です。

読まれる機関紙づくりで団結を深め 組合活動の活性化を

山口・下松市職労

執行部提案の運動方針に賛成する立場から、機関紙づくりを通じた単組・職場の活性化について発言させていただきます。本題に入る前に、昨日の昼休みですが、第21回自治労連機関紙コンクールにおいて、下松(くだまつ)市職労が作成する機関紙『こだま』が、市町村職部門で最優秀賞を受賞させていただきました。本当にうれしいので、ここで大いに喜んでおきたいと思います。みなさん、ありがとうございました。

さて、この機関紙『こだま』について少し紹介させてください。創刊1966年11月29日で、今年で53歳を迎えます。ずっと受け継がれてきた『こだま』ですが、大きな3つの柱というべき特徴があります。それは「毎日、手書きで、みんなで編集」という特徴です。1つ目、『こだま』は毎日作成しています。今年7月に1万2000号に到達し、その翌日には、もちろん1万2001号が発刊されました。毎日書くことで、当然ネタに困ります。ですが、団体交渉を行った翌日には、必ず交渉の結果を『こだま』に載せています。「継続は力なり」と言いますが、まさに『こだま』は団結の力の源になっています。

2つ目、手書きにこだわり続けています。

あえて選択する、アナログで非効率極まりない「手書き」での作業。もう1万2000号も書いているわけですから、止めるに止められません。というのは冗談で、これは紙面の見た目にその理由があります。手書きなのでレイアウトに制限がありません。何よりも紙面に温かみがあり、親しみがわきます。これからも、あえて「手書き」にこだわり続けていきます。

3つ目、編集体制についてです。会場のみなさんの単組・組織が発行している機関紙は、だれが書いていますでしょうか？『こだま』は執行部・書記だけでなく、若手組合員も編集に参加しています。体制が月曜日から金曜日まで、曜日ごとに計5班を作り、各曜日ごとに編集にあたっています。各班およそ10名程度です。退庁後、書記局に集まり、書き始めます。「記事のここは私が書こう」「私は絵が得意だから、カットを描きます」など、自然と分担ができます。体制が執行部だけに限られていないことが『こだま』の大きな特徴です。

以上、3つの柱を述べさせていただきましたが、私は自慢話をしに来たわけではありません。機関紙づくりは、組合、職場の活性化

に大いに寄与するんだ、つながっていくんだということを、今日会場にお集まりのみなさんと共通の認識として確認したいと思います。『こだま』を例にとると、それが良くわかります。先ほど『こだま』は若手組合員も編集に参加すると説明しました。退庁後、いろいろな職場、出先の職場からも集まります。そうすると、もうそれだけで「しゃべり場」ができます。わいわい、がやがやと話すことで組合員同士の交流が生まれます。人が集まると仕事の円満化につながり、組合・職場の活性化につながっていくのです。

また、「こだまコンクール」というイベントも年2回実施し続けています。曜日ごとの班が作る『こだま』について、どの班の紙面が最も優れているか競い合うのです。採点はその都度選ばれた5名の組合員が審査員となって行いますが、そこに加えて、全組合員からの人気投票も行い、ボーナスポイントとして採点に加わる仕組みになっています。編集委員を卒業した組合員にも『こだま』をより身近に感じてもらえるとりくみといえるでしょうし、何より、組合活動に参加していると実感してもらえる「仕掛け」にもなっています。

このほかに、年1回の班体制の見直しの前には、かならず「こだま学習会」を開催し、新入組合員を加えた編集委員全員で、編集技術について学ぶ機会を設けています。今年は先週実施しました。学習会の後にはもちろん懇親会も行い、交流を深めています。

ところで、機関紙はいくら組合の主張が正しく、しっかりと書いていても、組合員に読んでもらえないと意味がありません。『こだま』は記事のバランスにも気を付けて、組合員の目に留まるようにしています。一点だけふれると「人に関する記事を写真入りで載せる」

と、その紙面は読まれます。そうした工夫で機関紙を手にとってもらえるようになると、例えば交渉の結果について書いた紙面に対し、意見が出るようになります。執行部は、組合員の生の声を取り上げて、次の交渉で当局にぶつけます。その結果をさらにまた紙面に落とし込む。発言の冒頭で『こだま』は下松市職労の「団結の力の源」と表現しましたが、まさに機関紙づくりを通して団結が深まっていくのです。

各単組・地方組織が置かれている現状は千差万別ですが、それぞれで作成されている機関紙にも、そういった力が秘められているし、実際に団結の源になっていると実感されている方も多いのではないのでしょうか。これからも機関紙づくりを通して単組・職場の活性化に、みなさんと一緒に取り組んでいきたいと考えています。ともにがんばりましょう。